平成 29 年度広島県男女共同参画審議会会議録

１　日　　時　　平成 29 年 10 月 23 日（月）13：30～15：35
２　場　　所　　県庁北館２階　第１会議室
３　出 席 者　　石井委員，井上委員，上水流委員，牛来委員，坂田委員，島田委員，
　　中野委員，畠山委員，松長委員，山本委員
４　議　　題　　(1)「広島県男女共同参画基本計画（第４次）」の進捗状況について（報告）
　　(2)「職場における女性の活躍促進」について
５　担当部署　　広島県環境県民局人権男女共同参画課　男女共同参画推進グループ
　　電話　082－513－2746（ダイヤルイン）
６　会議の内容
○　開会
　ア　事務局挨拶
　イ　委員紹介
　ウ　出席者数の確認
　　委員総数 10 人に対し出席委員は 10 人で，広島県男女共同参画審議会規則第３条第３項に定める過半数を満たしていることを事務局から報告。
　エ　会議録署名者の指名
　　広島県男女共同参画審議会運営要領第３条第２項の規定に基づき，会長が中野委員を審議会会議録の署名者に指名した。

○　議事
【議題】(1)　「広島県男女共同参画基本計画（第４次）」の進捗状況について（報告）
（資料１により事務局から説明）
＜会長＞
　ただ今の報告に対し，不明な点等があれば質問をお願いする。
　意見については，この後の議題２とまとめて伺いたい。
＜委員＞
　資料１の「広島県男女共同参画基本計画（第４次）指標フォローアップ一覧」の数字について伺いたい。
　環境づくりの１「（４）仕事と家庭が両立できる制度の充実」の３番目の「一人当たりの年次有給休暇取得率」について，計画策定時の数値は 46.8%，現況は 46.3%でありながら，進捗状況は「順調」となっている。そして，その下の「いつでも安心して子供を預けて働くことができる環境が整っていると思う人の割合」では計画策定時は 50%，現況は 52.4%で「やや遅れ」となっている。また，その下の「保育所待機児童数」では（計画策定時）66 人，（現況）186 人で「やや遅れ」である。この「順調」「概ね順調」「やや遅れ」というのがどういう基準で判断されているのか，その基準を教えていただきたい。
＜事務局＞
　男女共同参画基本計画では，目標値は最終年度の目標値しか設定していない。毎年度マイルストンを刻んでいき，それぞれのところで，達成かどうかという形にしていれば非常に明確になるわけであるが，そういったところがない。資料の１枚目のところにあるように「概

ね順調」は，「若干の遅れはあるものの，改善策の実施等により，目標年度において目標を達成する見込み」，「やや遅れ」は，「現状の取組を改善・強化すれば，目標年度において目標を達成見込み」，「遅れ」が「目標達成が見込めない」としている。29 年度の年次報告，これは（計画制定後）初年度というところで評価が若干ばらついたところがあろうかと思う。

それぞれの取組を進行している各局，各課の判断で最終的な目標年度に向けて達成かどうかということで判断している。

＜委員＞

考え方としては，承知した。「概ね順調」と「やや遅れ」の差というのは，基本的には「概ね順調」の場合は改善策の実施がある程度具体的に見えていて「これを実施すれば達成可能だろう」ということで，「やや遅れ」の場合は，「むしろ改善策の実施というか改善策の方策の目途が立たない」みたいなところで大変というような認識だと理解した。

ただ，どうしても，数値的に下がりながら「順調」とか「概ね順調」という判断をしている場合，少し読んだ方としては違和感がある。もう一点言えば，２ページ目の「２地域社会活動における男女共同参画の推進」の「県の審議会等委員のうち女性委員の占める割合」では「全審議会」（計画策定時）29.0%，現状 28.4%で，「法令等により構成員の職務分野が指定されている５審議会を除く審議会」でも（計画策定時）34.1%と 32.8%ということで，数値的には下がっている部分が「概ね順調」ということであるが，「改善策があるから最終的な目標年度には達する」ということで理解しているということは承知したが，若干違和感があるということだけは申し添えておきたい。

＜会長＞

確認させていただきたい点として，このような理解だと，例えば今「やや遅れ」と書かれているところは，基本的には具体的な策というものがあまりない状態で遅れているという理解でよいのか。その他に原因分析のようなことをしていないということか。

どういう原因で「やや遅れ」になっているのかを知りたい気もした。

例えば，今日の２番目の議題とも関係するが，「指導的立場に占める女性の割合」や「男性の育児休業取得率」で特に教育委員会のところが遅れている。これはどうしてそうなっているのか，もし何か分析していれば教えていただきたい。

＜事務局＞

最初の「事業所における指導的立場に占める女性の割合」は，「やや遅れ」としている。

その分析については，昨年度，県内の企業約 6,000 社を対象に「女性の活躍に関する実態調査」をした。その中で色々とその要因というものを聞いている。その中で「女性活躍のために何が課題であるか」（という問いに対して），１位が「管理職に登用できる女性社員の人材育成ができていない」ということでこれが約 27%。２位が「女性社員の管理職を目指す意欲を高めることが難しい」これも約 27%。その次が「女性社員が担当できる仕事や配置できる部署が限られている」となり，この辺になるとちょっと様相が変わってくる。こういう分析を元に対応策を考えているが，それをやってもなかなか厳しい目標ではないかという意味で，「やや遅れ」としている。

＜会長＞

教育委員会のほうは。特には何にもないか。

＜事務局＞

「県職員（男性）の育児休暇取得率」については，県庁全体としては，知事がトップで旗

を振りイクボス同盟の活動・普及なども積極的に行ってきている。しかしながら，教育委員会では，やはり学校の先生等の状況等もあり，育児休業の取得率がなかなか伸びていないという実態があるというふうに考えているが，少し詳しい分析まではできていない。

＜会長＞

その他いかがか。

＜委員＞

目標値がなく，「参考」というふうに出ているものについて，この場合「目標」というのが男女共同参画の基本計画の中に掲げられたものだと思うが，「参考」というものがどういうふうな形でここに載ってきているのかということを教えていただきたい。

＜事務局＞

目標を補完するものということで，施策の推進状況を多面的に検証するために定めたものである。全てというわけではないが，例えば，「正社員等一般労働者において男性を 100 とした場合の女性の給与水準」では，これ自体は大変重要な指標であろうかと思うが，給与水準というときに，何が影響を与えるかというと，やはり「就業が継続している」あるいは，「指導的立場に立っている」そういったところがひとつのメルクマールになってこようかと思う。そのときに，例えば一番上の目標「女性（25～44 歳）の就業率」の場合，M字カーブの就業率のところが上がれば，全体的に給与水準も上がってくるのではないか。あるいは，「指導的立場に占める女性の割合」が上がってくれば，こちらの給与水準についても上がってくるのではないだろうかということもある。数値としては相互に関連するところもあろうかと思うので，参考数値としてこういったものを挙げている。全部が全部そういったものでは説明ができるわけではないが，重要なものという形で注目している数字というふうにご理解いただきたい。

＜会長＞

その他いかがか。

＜委員＞

目標の２つ目のところにある「事業所における指導的立場に占める女性の割合」の，この事業所の規模を知りたい。

＜事務局＞

10 人以上の事業所を抽出して調べている。

＜委員＞

そうすると９人以下の事業所は入っていない。小規模事業所は入っていないということか。

＜事務局＞

はい。

＜会長＞

その他いかがか。

＜委員＞

これは私たち委員で考えるべきことかもしれないし，提案することなのかもしれないが，年次報告等を今見て，感じたことが２つある。ひとつは，先ほど会長からどういう理由があるのかという指摘のあった「できなかった」，特に重点の中でできなかったことに対するその要因というものがあったほうが本来はいいのではないかということ。つまりこの中は，「こういうことをやりました」，「今度はこういうことをやります」ということが中心になっている。

一部「男性が育児休業をとれない理由はなんですか。」というところでは，（年次報告）17ページに「しない」理由が少しあるが，ＰＤＣＡをしていく中で，やはり要因というものを認識していくところがあった方がよいと思ったことが１点。

もうひとつは，この年次報告は誰が読むものなのか。というのは，どういうふうにこういうものを啓発活動と告知という形として作っていくかと言ったとき，これ１冊読むのはしんどい分量だと思う。せっかく中にいいことと，いい施策，目標が書いてあるのに，おそらくこういうことを考えていただく企業の方とか専業主婦の方などには，なかなか読みづらいだろうというのがあることから，もう少しこの提供の仕方ということを，私どもを含めて考えていかなければならないと思った次第である。

＜会長＞

ぜひ検討お願いできればと思う。その他いかがか。

無いようなので次に移らせていただく。

【議題】(2)　広島県男女共同参画基本計画（第４次）の推進状況について（報告）

（資料２により事務局から説明）

＜会長＞

ただいまの説明を受け，特に女性の活躍促進というところに絞っていただき，それぞれご専門の立場から色々なご意見をいただきたいと思う。特に今後の県の施策に期待する部分や効果的な方策，課題などについて，提案をお願いしたいと思う。

＜委員＞

２点ほど取り上げていただきたかったと思うことがある。1点目は,36ページの農林水産,商工業における女性の活躍状況，それから活躍推進。２点目が高齢者の就業率が増加している現況についてである。

事業所において現状10人にひとりあるいは10余人にひとりは（高齢者が）働いている。その視点からの報告が全くなされていないとちょっと残念に思った。現状では寿命が伸びており，65歳以上の方の就業率はかなり増えている。高齢者を積極的に雇用して，事業所内でのダイバーシティというものを進めている事業所もかなり右肩上がりになっている。しかしながら，本日の報告では，こちらの視点でのことが全くなされていなかった。あくまでも，事業者数31名以上の事業者にフォーカスした報告ではなかったかと思っている。

それと,もう１点の農林水産,商工業における事業活動では,事業者数10名以下の事業者,あるいは個人事業者は中山間地域に行くとたくさんおられる。こちらのあたりの視点というものが全く欠落しているのが残念に思う。私が今最も関心を持っているのが，島しょ部，中山間地域での就業実態である，農業を営んでいる方の休耕地も崩壊しており，社会問題になっていると思う。中山間地域でも地元に残って頑張っている方がいらっしゃる。周りは空き家だらけだけど自分の田んぼとこの家だけは守っていくんだと。それを担っている方は確かに少数ではあるけれども，日本国土の全体からいうと見落とせない部分でないかと思う。いわゆる中小企業,大企業にフォーカスした市場報告ではなくそのような実は最も大きな底辺,下支えされている部分，そちらについての報告を努力していただけたらいいと思う。

＜会長＞

非常に貴重な視点である。高齢者の問題は確かに非常にこれから重要になっていく部分だと思う。

その他いかがか。
＜委員＞
従業員数31名以上の会社がいくらあるかということの数字が書かれていない。広島県の場合個々の零細企業か中小というところが一番多いと思うが，ここの数字がないところが１点。それから，４ページの「育児休業制度に関連した課題」で，事業主の方が切実な困難な理由を述べておられる。これとともに「夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」という意識調査もずっとしているが，私たち委員としては調査した後に改善のための予算措置がどこで検討されて反映されているかということにとても興味がある。６ページの中に今年の県の取組が書かれているけれども，たくさんの事業をやるのは大変だと思うが，「男性の啓発」について，もう何年も同じ数字を見ている。こういう国の法律が突然決まって，忙しいのは分かるが，広島県としてはせっかく調査をしても，調査の結果を事業主の皆さん，県民の皆さんの声を活かした施策に繋がないと，数字が上がらないと思う。今年度県の取組の中に入っているが，意識して事業主の皆さんが育児休業制度に関連した課題として挙げている中で，何か取り入れられたことがあるのかどうか聞きたいと思う。
＜事務局＞
先ほどの県の制度もそうだが，国のほうも男性の育児休業については施策を進めている。
今まで県では「いきいきパパの育休奨励金」ということで，従業員の方が一週間以上育休取ったら10万円から30万円の奨励金を出していたところであるが，それに似たような制度を国のほうでも昨年度から作り，その部分について全国的に奨励金制度を進めているところである。これについて，県と国で連携を取りながら従業員の方々にそういう制度の周知や，取得についての支援を行っているところである。国のほうの制度もできたが，県でも引き続き今までと同程度の予算を組み「いきいきパパの育休奨励金」の制度もやっており，引き続きそういう制度の周知や支援を進めていく。
＜委員＞
もう１点は，４ページの上のほうに「増減はあるものの増加傾向にある」と書かれており，次世代法に基づく従業員数31人以上の（一般事業主行動計画）策定率が50%からなかなか上がらない状況が続いているような数字が出ているが，（従業員数）３人とか，これは31人以上になっているが，総務の担当がやるにしても大変なことだと思うので，実際に懇切丁寧に，商工会を通じてもいいが，策定率が上がるような細やかな説明会，そういったことは実施しているのか。３年間あんまり変わってないので，「策定してください」だけでは，ちょっと難しいかなと思う。このあたりができていたら中小零細企業も含めて，働く人にはとても助かる計画になると思うので，そのあたりの説明の仕方とか，どのように周知をしているかというところを伺いたい。
＜事務局＞
おっしゃるとおり中小企業の皆さんは，なかなか忙しく，そこまで勉強してということになるとなかなか自分ではできないということがある。
まず，計画の「期限切れ」などでは，実際に「御社はそろそろ期限が切れますから，作り直しはいかがですか。」という手紙を送り，それに対して「作りたいんですけど，どうしていいかわからない」という返事があれば，私どもの職員が相談に応じ，「どんな課題がおありですか。それならこのあたりの数字をもう少し上げられてもいいですね」とか，「では，このような計画にされてはどうですか」といったアドバイスをしている。また，アドバイザーや女

性の活躍や働き方改革を推進する推進員がいるので，その者がこういうことについて経営者の皆様に働きかけたりフォローするといった取組は地道にしている。
＜会長＞
その他いかがか。
＜委員＞
先ほどのフォローアップシート，基本計画一覧の「環境づくり」（資料１）の２枚目の真ん中あたりに，参考として「男性が家事や育児，介護に関わる時間（１日当たり）」が 45 分となっている。一方，女性活躍推進の資料（資料２）では，６歳未満の子どもを持つ場合，全国 67 分，広島県 75 分という内容である。そこで，ここの指標一覧の 45 分というのは全国平均で介護も含んでいるから 45 分なのかということについて教えていただきたい。
＜事務局＞
フォローアップのＡ３縦の資料は，「男性が家事や育児，介護などに関わる時間」で，本日の資料は，「６歳未満の子どもを持つ男性一人あたりの家事，育児時間」となっている。やはり未就学児を持たれている家庭では，男性が家事とか育児に参加されている時間が長いということが出ているのではなかろうかと考えている。
＜事務局＞
例えば，平成 28 年度では，家事，介護，看護，育児，買い物を合わせた男性の家事時間は，全国の場合は 44 分，広島県の場合は 50 分であり，お子さんの年齢によってこのような差が出ているものと推察される。
＜委員＞
女性の活躍推進といったときには，多分 30 歳代から 40 歳代とか，子育て中というのも踏まえてあると思う。男性の家事といったときにそれが多分子育てをしているといった方が対象になっていると思う。例えば，この今の時間の問題も小さいときに関わるという問題とそうじゃないときに関われない，関わらないという問題をどうとるのか。今，仕事を抜けて介護しないといけないとか，看病しないといけないとかそういったこともあるのではないかと思っている。
女性が活躍するためには，男性が家庭での参画するということと，今「イクボス」といったことが言われているが，やっぱり管理職とか上司の方は介護の問題に直面していると思うので，そういう意味では上の人が介護とか生活全般のところで気軽に休める，仕事をしたらちゃんとそういったところで休める背中を見せたりすることによって，男性も休みやすくなったりするのではないかと思うので，そういったことを進めていくような施策をちょっとこれから考えていったらどうかと思う。
＜会長＞
特に管理職の方から背中を見せるということ，「イクボス」ということか。
＜委員＞
そのとおり。あんまり年齢が高い方で子どもがいる方はいないので。
＜会長＞
その他いかがか。
＜委員＞
（資料２の）この調査の部分で問合せしている規模だとか，年齢別の回答なのか。そういった部分がよくわからない。

こちらの資料（年次報告）を見てもネガティブ思考で書いてあるというふうに感じて，もう少し積極的に成果が出ているよとなぜ前面に出していかないのかなと。今，出た質問で，県としてはもう実際に行動計画を推進，動いているものもある。M字カーブの部分でもご覧いただければわかるようにだんだん台形っぽくなってきつつある。それをいつまでたってもいちばん下の方でM字カーブだというのはどうかなと思う。

長い歴史の中で男性が働いて女性が家庭を守るという部分があるので，ここの回答にしても年齢的な部分でどういった状況が出ているのかというような発想もできればまた違ってくる。若い夫婦の皆様は，同じように家事を協力しあいながらやっていくという形がだんだん増えているので，もう少し若い年齢層であればもう少し違った回答も出てくるのではないか。それをまとめてのなかなか難しいような調査ではあるのだけれども。まとめてこういう形で出すと遅々として進んでないのかなというような結果が出るので，もう少しポジティブな感じでやったらどうなのか。企業としても女性の管理職や仕事の部分についても積極的に取り組んでいる企業も結構あるので，それを規模別に分けていないことによってここも遅々として進んでないという結果が出てくるのではないか。それならもう少し，仕事が大変かもしれないが，そういった部分も分けて考えてみるのもひとつの方法なのかと思う。

＜会長＞

年齢別に分けてみて，若い方はわりと進んでいるということが分かれば，今後どうなっていくか予想もつくということだと思うが，そういう年齢別の集計などはしているのか。

＜事務局＞

総括目標でいえば，年代別にみると「社会全体における男女の地位が平等だと感じる人の割合」は，平成23年度では最も高い世代が20歳代で17.6%，最も低い世代が50歳代で10.3%となっている。

委員がおっしゃったように若い世代のほうが，男女の地位が平等だと感じる人の割合が高くなってきているといったところが，統計結果としても現れてきている。

＜会長＞

委員の発言主旨は，年齢別など少しつっこんだ分析をした結果があると，よい面も見えてくるし，遅れている面ももう少し詳しく見えてきて，原因が推測できたり改善のアイデアにつながるような部分が出てくるということではないか。そういう細かい分析結果をもう少し織り交ぜて，報告をしていただいたほうがよいということと推測した。

その他いかがか。

＜委員＞

５ページの意識調査のこの問い方について私の意見を述べさせていただきたいと思う。まず１ページの男女共同参画基本計画の中の位置づけを読むと，「自らの意思によって職業生活を営み」，この自らの意思というのは自分が自分の人生の中において主体的に，そして自分が主体となって職業を営むことだと。この意識調査が，５ページ「(4) 夫は外で働き，妻は家庭を守るべきである」で，これもいいとは思うが，意識調査のこの問い方に，現実とのずれを感じる。

環境と人づくりというのは，両輪だと思っている。我々が施策の中でハコを持ってくる。その中で働いてくださいと。で，適当にごまかすというのも現状ある。これだけの数値出しとけばいいだろう。そういうふうな数値のごまかしというのも現実たくさんある。それでそこで働いている人たち，果たして幸せなのか。その人は自分が自主的に働いて，自分の人生

を主体的に生きているのかという疑問が常につきまとってきている。これは，環境と人づくりの両輪がうまく組み合わさっていないからなので，この（４）の問い方による意識調査，これ自体が，私としては時代錯誤という感じがする。我々が掲げている「自らの意志によって職業を営む」とどうリンクするんだと。こういう疑問を持っている。

＜委員＞

市として同じような行政の立場からの意見になるが，色々な指標があるため，それに対応する対策として，いわゆる環境づくりや，施策の充実があると思う。働きやすい環境，特にハード的な面や事業の充実というのは，いわゆる予算をかければできる部分がとても大きく，予算をかけることによってこの数値もかなり改善はしていくと思われる。

最初にある女性の活躍，雇用環境の整備の「事業所における指導的立場に占める女性の割合」では，企業の分析は，女性本人の意欲的なものが高められないというところが出てきたと思うが，やはり意識的なところというのは非常に行政の施策として進めにくいというのがあり，市の立場として，住民により近いところでいるときに「さて何をしようか」というところで大変苦しんでいる。

今の若い世代である 20 歳代が平等だと感じるのが 20%を切るということは，これもやはり相当低いと思う。より若い年齢のところで，きちんと自分の将来の職業生活をどのように営むのかというところをきちんと考えさせる機会として，それこそ学生になるかと思うが，そういったところできちんと何らかの事業を行い，意識づけを行うということが大切ではないのかと考えている。

＜会長＞

その他いかがか。

＜委員＞

資料２の３ページの上での「事業所における指導的立場に占める女性の割合」で，対応するものが年次報告の９ページにもあり，グラフの見方によると思うが，確かに評価が今横ばいの状況かなというふうに考えている。年次報告の９ページのところに「女性管理職が少ないまたはいない理由」は何ですかというもので，いちばん回答が多いのは，「現時点では，必要な知識や経験，判断力等を有する女性がいない」ということだが，これ自体やはり疑問をもって当たっていければなと思っている。回答しているのは，おそらく経営者，使用者にあたる方だと思うけれども，その判断が正しいんだという前提で，もちろん主観的な回答なのだから仕方ないのかもしれないが。知識，経験，判断力等を有する女性の方もいるにもかかわらず，自分が見抜けていないのかもしれないという視点で見るべきではないのかと思う。

こちらの団体の話であるが，「日弁連，日本弁護士連合会」には，会長というのが３万７千人の弁護士のトップにおり，補佐する副会長の役職が 13 人いる。選挙で選ばれるのだが，一時期を除き，ほぼ副会長は全員男性で女性は０という状態が長らく続いていた。日弁連も男女共同参画を進めるという観点から一定程度については，女性の副会長を必ず置くという義務適用，いわゆるクオータ制を導入する議論を進めており，おそらく今年来年くらいには一定の結論が出るのではないのかと思っている。全国の弁護士に関わる話なので，色々全国の意見を聞いていると，女性が（副会長に）なることについては，何も制限規定をおいていない，なりたい人がなればいいじゃないかという声が少なからずあった。いわゆるそこの考え，根底が，こちらの管理職のグラフに表れているのではないかなと思い，今お話しした。

先ほど言ったようにその選択が正しいのかどうかという判断と，この管理職の登用とか女

性の方にも参加していただきましょうという話はここ一，二年の話ではなく，もうずっとこの状態。（年次報告の）９ページのグラフを見ると少し右肩上がりにはなっているけれども，300 人以上の大企業では，管理職に占める女性の割合はまだ 9.7%低いままとなっている。まず女性の方にも環境を整えた上で（管理職に）なっていただき，それで進めていけば何か気づけることがあるのではないか。色々試行錯誤していって，女性も男性もうまく管理職として仕事ができるようになれば，その下で働く部下の方も一生懸命働けるんじゃないかという観点から進めると（いいのではないか）。民間企業にすぐクオータ制を導入しろというのは，法律とかの関係で難しいかもしれないけど。県では，労働政策一般は，商工労働局でいいか。

＜事務局＞

そのとおり。

＜委員＞

国の労働局よりは，規制権限がないかもしれないが，考え方の改革というところも色々な呼びかけをしてみればいいのかと思い，話題とした。

＜委員＞

私もこの「事業所における指導的立場に占める女性の割合」が，「やや遅れ」になっていることがすごく気になっていた。現状を把握するためにどうしても市場調査というのは必要とは思うが，大量のデータを集めるこの市場調査というのは，過去の実績であり，現状の把握である。未来どういうふうにこれを施策として落とし込んでいくのかところの未来予測をするためには，「マーケット」調査ではなく，「マーケティング」という視点が必要。私どもが，商品開発をするときには，「本音を引き出す，聞く」を必ずやる。そのような調査はやっているのか。やっていないのだとしたら，ぜひやっていただきたい。

弊社は９人以下なので，この（調査の）事業所の中には含まれていないけれども，９人中，８人は女性。役員にも女性を登用している。大体小さな会社では，女性の管理職の割合は割と多いと思う。そういうことも考えたとき，小規模企業へのマーケティング調査は今後の参考になるのではないかと思う。

例えば，私どもでは，第一線の女性たちがいつ辞めるかわからない。結婚した子もいるし，今から結婚するという子も控えている。万が一辞めたときに次の即戦力が育っていないと困るからそこに補足としてアシスタント 1 人つけたいが，余分な人件費がかかる。女性の雇用についてはそういう点もネックなのかと想像するが，他社がそうなのかどうかは正直分からない。

また，先ほど，「やや遅れ」の理由として 27 パーセントが「人材育成」や「意欲の問題」と言われたが，それでは育成，研修して意欲を高める，何かワークショップとか研修制度でも作れば変わるのかというと，きっとそういうことではないんだろうと思う。例えば，経営者が自分と同じような人間（経営者的視点をもった人）を育てようと思ったら，ＯＪＴになる。仕事の現場に同行させる，飲みにも連れて行く，どこにでも連れて行く。そう考えると，男性の役職の方々が，下，若い人たちを育てるときにやはり男性の方が誘いやすいとか，女性を誘うとこれが（セクハラ等）何か思いもよらぬマイナスの事態につながるかもしれないとか考えて敬遠されているとしたら，そこでしか学べないチャンスを女性たちは逃していることになる。

データには出ていないけれども，本音のところを探っていくと，もしかしたら，どうせ女は辞めるからねという気持ちがまだまだあるかもしれないし，もしかしたら，いや女には負

けたくないから，とかあるのかもしれない。今述べたことはすべて推測だが，そのへんの本音のところを引き出すような調査が必要なのではないか。そこから糸口が見つかると私は思った。
＜会長＞
今の話の流れでいうと，多分この調査にも表れているでしょうが，女性自身の管理職になりたいという意欲があまりないというところが，多くの会社でもネックになっているという報告が色々ある。
本音のところを引き出す調査というものも，おそらく学術レベルではされているはずだと思う。ただ，日本ではそれほど多くなく，まだまだ掘り下げないといけないところだと思う。委員もおっしゃったように，微妙な日頃の接し方とかがひとつのネックであるということも確かに指摘はされている。
どうしても人間は自分と似た人に声をかけやすいようで，男性は男性の方が声をかけやすく，女性は女性の方が声をかけやすい。とすると，管理職に女性が少ないといつまでたっても下の女性がなかなか声をかけてもらえないということになる。男性の経営者に特に悪気があるわけではないのだけれども，そういうことが起きうるということも確かに言われているし，意欲のある女性，知識がある女性がいないというのはある程度環境の影響を受けての結果であると考えないと，いつまでたっても女性の管理職は増えない。いつまでたっても現状は変わらないだろうと言えると思う。
＜委員＞
いま管理職の割合を増やそうというのはそういうことで，増えていけばコミュニケーションもできるし，声もかけやすいという現状も理解している。では，例えば県庁の中でそれは一般企業よりは割合が増えているわけで，その辺のヒアリングとかしてみてはどうか。一番わかっているのではないかなと思う。
＜会長＞
確かにそのとおり。
その他いかがか。
＜委員＞
従業員数 31 名以上の事業主は，行動計画を策定するのが義務になっていると思うが，31 名未満の事業主への周知，計画の周知はどのようにしているのか。もう一点は，今の委員の意見とぶつかるが，零細企業では，代表取締役は旦那の名前にしてはいるけれども本当のボスはおかみさん。会社，法人化しているところも個人事業主のままでやっているところは，実は女性が大活躍しているのが現状。小さな企業ほど。で，男性が支えている。名前だけ社長であってそういう現状も現実あるということ。本当の管理職の数値というのはそういうのも加味していくとかなり上がるのではないかと思う。このため自分たちが中小企業とか大企業のほうに視点を置くのではなくて，広島県のもっともっとわれわれ企業の底辺を支えているところから視点をぐっと上げていく。そうすると数値は上がると思う。実際の現状が見えてくると思う。
＜会長＞
委員の前半部分の質問の「どうやって周知しているかというところ」について，どうか。
＜事務局＞
行動計画の作成義務は 101 人以上の企業にある。100 人以下は，30 人だろうとそれ以下で

あろうと努力義務ということになっている。基本的に行動計画については，今，働き方改革と女性の活躍というのを一緒にして企業に働きかけを行っており，広く一般の皆様にこういうことをやってくださいということを働きかけしている。うろ覚えだが３万６～７千社以上も県内に企業があり，従業員 31 人以上のところが 3,000 社くらいある。従業員数でいうと 31 人以上のところが全体の 75%くらいなので，まずは 31 人以上のある程度担当者がいるようなところを中心的に働きかけをして，そこからどんどん広げていきたい。もちろん，経営者の方の意識というものが大変重要だと思うので，全ての皆様に対してイベントの案内や参加いただくなど色々な案内を提供し，意識のほうも啓発しているところである。ついでに今話にあったように，確かに小規模とか中小企業の中で「おかみさん」という言い方だったけれども，女性が極めて，力を握ってばりばり活躍されているというのは，私どもも多々承知している。ここで目標数値として「女性の管理職の方の割合」としているのは，一応何かの目安が欲しいということ。女性管理職が全てでもないけれども管理職になっているということは，それなりに色々な部署を経験したり，色々に会社のこともわかったりということで経験を積まれて活躍されていることであるからということで，この数字を使わせてもらっている。

＜会長＞

その他いかがか。

＜委員＞

今の女性管理職の部分について。企業の考え方が悪いというふうなこともよく言われているので，私どももそれではいけないということから，女性管理職養成講座を実施している。先進的に考えている企業では，どんどん女性を管理職にさせようという段階の方も参加していただいている。企業としても考えられていると。しかしながら，これは全ての女性の方ではないが，やはり女性の意識改革も必要であって，企業がそういった女性管理職を増やす流れと女性自身が意識改革して，それが並行して進まないとなかなか（女性の管理職は）多くは出てこないのかなというふうに思っている。企業の方とも話をしていると，女性の管理職とかパートの方を整理するということで，先進的な制度を導入するからマスコミ等で取り上げられる。しかし，その取り上げられる時まではいいけれどもその後，やっぱり女性自身が「これから長時間働くのは嫌だし，責任負わされるのも困るから」というふうに結構言われ，年間何人ずつを増やすという計画もなかなか進まないということを担当者の方にも言われている。そういった部分も含めて意識改革をしていく必要があるのかなと。

また委員が話された弁護士会の副会長の女性の話があったが，難関を通り抜けて弁護士になられたということで，基本的にはスタート時点で（男性と）一緒だという部分があるので，それをそのまま企業に取り入れるというのはなかなか難しいかなと思う。人数が少ないから，いざ管理職に登用しようと思っても，悩みがあってもなかなか相談できないというのが現状である。そういった部分でも（女性管理者を）増やせばだんだん後がついてくるのかなとも思う。県としてもそういった管理職をたくさん雇われているところの情報をいろんなところから収集して，こういった企業が管理職を雇われているということがあれば，管理職にならないといけない女性が自社にいなくても周りの企業に相談に行くとかそういった形がとれれば，少しはだんだん増えていくのかなと思う。

＜委員＞

何点かある。まず，少なくとも大学の中で教育をしていて女性が能力的に劣っていると感

じたことは一度もない。社会的な，例えばこちらから連絡して向こうから返信をするということを含めていうと，本学の学生に限ると当方の大学の問題になるが，はっきり言うと男のほうが駄目。そういう反応もよくない。正直にいうと，なぜそれが社会で働き始めると女性には（管理職になる）意思がないだとか能力がないとかというようなことが出てくるのかが，私の非常に大きな疑問である。

現場で働いている方の認識ということでいうとそれを全部否定するつもりはないが，ただ，一点確認しておかなければならないことは，そういう女性に「管理する能力がない」ということが逆に女性を登用しない口実になっているような側面もあるということ。それが全てだとは言わないが，そういう側面もあるし，こうやって「女性の管理能力を高めましょう」ということ自体が，メッセージとしては，女性に対して「能力がないんですよ」ということを伝えているという弊害もあるということ。実際，単なる思い付きというよりは，社会学的な問題であればよくある話である。ちゃんとした理由になっているものが，実はそういうふうに女性を固定化しているような形で機能しているということがある。そういうことは，こういう問題を考えるメンバー，委員としては認識を持つ必要があるだろうと思っている。

そういう意味で言うと，講座の中身，ちょっとレベルが違う話になるが，そういうような認識を変えていくような講座になっているのかということである。例えば，女性に「管理能力を付けましょう」ということだけではなくて，もちろん先ほど出たように女性の能力を高めるものはあっていいのだが，雇用者側の意識がどういうふうに変わっていけるかも必要。単純に「女性をこうやって使っていけば会社がよくなっていきますよ」というだけではなくて，やはりバイアスがかかった形で雇用者が認識をしているのだというところもわかるような講座をしていかないと，いつまでたっても，多分この活動，他の委員がもう何十年もやっている何十年とはいいませんが，二，三年の問題ではないとおっしゃったように，やっているのに変わらないというのはそういうところがあるのだろうと思う。そういう意味でいうと講座の中身をもう少しやるのであれば検討すべきだと思う。

２つ目は，女性と男性の意識の差ということの問題について。実は不平等だというパーセンテージ，その差はあまり変わっていない。時代が変わっていて，私の場合，ちょこっと家事をするだけで義理のお母さんからえらく褒められる。しかし，妻は満足していないという生活が続いている。やはりそれは世代によってどのくらい男性に期待するものがあるのかということで，今の世代の人たちでなぜ差が縮まらないのかというと，女性自身もそういう問題について関心を持って動いている。正直いうと私はこういう授業もするが，男子学生にとってはこういう問題は他人事。なかなか自分の問題として引き付けられない。そこのギャップは広がっていっているというのが，私の正直な認識である。

そうしたときにエソールの講座等も見たりすると非常に男性の数が少ない。これは以前にも申し上げたが，女性と男性が一緒に学ぶということが必要だと思う。というのは女性と男性が対等であり，平等だということに対する目標値の認識が違うので，それがずれている限りそこの差は埋まらない。女性はどういうふうに考えているのか，男性はどのように考えているのか，というギャップを埋めていく必要がある。そういうことをやっていくときに，ぜひしていただきたいのは，すべての講座でなくて良いが，例えば「カップル」でとか「夫婦」でとかそういう単位で学ぶような講座，お互いの意識のずれを認識するような講座みたいな試みを，エソール広島を含め色んなところでやってもいいのかなというふうに思っている。そこが埋まらない限り，気の長い話になるが，そういうところから変えていかないとおそら

くいつまでたってもギャップは埋まらないだろうなと思っている。

それからM字型の問題で，今後検討していただきたいというのがある。今回の資料では１ページにあたる。もちろん20歳代30歳代の女性と男性の差というものも非常に気になるが，私自身は，55歳以降60～65歳くらいも，実は差が広がりつつあるこの数字は何なのかなと。データをとっていないが，思うにひとつは，介護の問題ではないか。つまり介護離職ということも今広がってきていると思うが，特に女性に介護をしていただくという発想があって，今のところ，出産・育児から仕事を辞めていくということもあるが，今後は介護との問題も視野に入れながら議論をしていく必要があるだろうと思っている。

話が戻るが，先ほどの県の組織において働き方改革と女性活躍の部署が統合されたという意味を考えたときに，何を考えなければならないかというと。これは古くから言われていることだが「男性のように女性も働け」というものではないという時代になっていることである。今までの日本の働き方は，少なくともそれで経済を引っ張ってきたということはあるのだけれども世界的な基準でみていくと，異常な働き方をしているという状況がある。もちろん，エリートに限ってみれば，アメリカのエリートがそんなに働いていないかというと働いている。でも一般的に考えている限りそこまで働いていない。自分たちの生活を大切にしている。そうすると働き方改革と女性を応援する課が一緒になったということは，男性のように働きなさいではなくて，人間らしく働きながらどうやって一緒に働くかということを考えましょうということだと思う。なので，そこまで視野にいれた形での女性の働き方を支援するという考え方をしていかないと，男性のように働けとなると男性の場合は今まで家事，育児をしなくていい形できたわけなので，そこは考え方を改めないといけないんだろう。そこをうまく組み合わせた啓発活動が必要になってくるだろうと思う。

それから，これはどう考えればいいのかというところであるが，４ページの「育児休業制度に関連した課題（事業主回答）」ということで，「代替要員の確保が困難」等々の理由が上位２つにある。これについては，報告書にある「今後やります」という施策の中身を見たとき，効果があるようなものは，非常に少ないというのが私の見立てである。中小企業，中山間地域等々で話をするときに事業者数が少ないところがあり，そこで人の増減をどういうふうに経営に悪化させないようにしていくかということで（取り組んだことがあった）。実現はできていなかったが，小さな企業が共同で人を雇って，自分の会社の増減に合わせて一定程度人を回していくようなことを考えていた。それを全県下的にやることはできないが，例えば中小企業があって中山間地域である程度規模が抑えられるところであればパイロットケース的に，そういう小さな31人以下の会社等が悩みに応える形でそういうシステムを考えることも検討するというのは，価値があるのではないだろうか。ここの部分，大企業はそれなりに人員配置を考えていけるが，そうではないところは，何かしら考えていくというような手当もあってもいいのではないのかなと思っている。

それから，あと２つ。（資料２の４ページ②）子育て「保育所入所児童数及び待機児童数の推移」のところで，（待機児童数が）66 人まで落ちてきたことはよかったが，そこからまた伸びてきている。そこで，例えば，地域別的にどこにあるのかという問題，場所が特定されているところにあるのかという問題でみると，広島市のほうでも郊外では待機児童はいないけれども中区では足りていないとか，東区で足りていないとかいうことなのかということ。その辺のばらつきがどうなっているかということも考えている。それを考えようと思った理由は，この待機児童に関して広島県という体制なり広島市でもいいのだけれども，例えば窓

口があるのかということである。これについては私もスマホでさっき見ていたら，待機児童で相談となると子供への虐待とかそういう相談はぱっと上がってくる。困ったら，知り合いの市議会議員に頼むなど，どういうふうに順番を早めてもらうかという話を聞いたことがある。もうちょっと公的にバランスを考えたり，または違う区へ，違う区へ子どもを連れて行くのは非常に大変でそれはそれで容認はできないのだけれども，地域的なバランスに不均衡があればそこの移動をサポートするようなものを何かできないのかということも考えていく必要があるだろう。

最後に，31 人以下の話等がでてきてはいたが，やはり企業に対して色々していただくときに非常に忙しいというのが実際のところで，時間もそういうことを聞きに行くような暇もないし，もっと言うと価値もないというところである。そういうときにどうするべきなのかと考えると，広島県が行う中小企業というか商工会等々に出す補助金とか資金（支援）をするときに，少なくともこういう女性と男性の平等に関するような研修を受けるということを義務化していくというようなことはしてもいいのではないかと。何か施策を採りなさいと言うとそれはかなり負担になっていくのでできないが，まずは入口としてそういう風に学ぶような場を（作る）。それが補助金申請と結びついているようなことであれば，企業にとっても一定程度のメリットがあるのではないかと。もちろんそれだけでさせられたら本当に迷惑だと言われるのかもしれないが。ただ女性と男性の共同参画をどうやって進めていくのかということで，これが日本社会において重大な課題であるということであればそういうような強制力を持ったような，あるいは受ける方にはメリットがあるような，そういうことも考えていくということもしないと現状は大きく変わらないのではないかというふうに思っている。

＜会長＞

色々たくさん具体的な提案があったと思うので，ぜひ活かしていただければと思う。

＜委員＞

さきほど，女性の管理職の登用についても発言したが，委員が触れられたところが正に私が抜けていたというか簡単にしか言わなかったのだが。登用後の女性の方にもよく管理職についていただくのに大前提とするのが，働きやすい環境であるということだと思う。今までのような男性の管理職の方が多いような状況でバリバリと朝から夜まで，朝から朝まで働くような状況で，はい管理職をやってくださいといっても誰も手を挙げない。体に係ってくることだから。年次報告の 19 ページのところにグラフがあるが，年次有給休暇の取得率が今は横ばいかもしれないけれども，長期的な傾向でいうとむしろ下がってきているというのはある。資料１のフォローアップの１ページ（４）「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」というのが現況値 7.1%とまだある。週労働時間 60 時間というと時間外が 20 時間，１か月で時間外が 80 時間，数か月続けば労働による過労の災害いわゆる過労死の基準とほぼ同じ状況になる。先の総選挙でもどうなるか分からなかったが，国では残業の上限を設けましょうという法案を作っているが，繁忙期で１か月 100 時間未満，１か月から６か月で 80 時間未満を上限としている。確かに今まで上限はなかったけれども，この上限ラインというのは今申し上げた厚生労働省が定める過労死ラインと同じである。そのレベルまでは，国はどうぞどうぞというふうに言ってくる可能性が今後あるということ。確かに法律に県とかが反する訳にはいかないだろうが，審議会を設置している条例の第４条の１項には，「県は，基本理念にのっとり，施策を実施する」という責務を負っているところであり，２項において「県は国とも連携して取り組む」というふうに定めているので，今後残業規制とか働きやすさ，働き方

改革とかがどう変わるかわからないけれども，県としてはこういう基本理念に基づいて計画を定めた以上は，しっかり施策を実施していただきたい。そのためには審議会でもちゃんとチェックをしていければなと思う。

＜委員＞

先ほどから話に上がっている働き方改革についてというところと，(資料２）１ページの「固定的性別役割分担意識」のところで，「男性の家庭への参画の促進」というふうになっているのだが，参画していただきたいというところには，まずはやはり男性の長時間労働の改善というところが第一になってくると思う。各企業も今色々と「ノー残業デー」だとか取組をしていると思うが，大体そういうのが出来ているのは大企業とか限られたところだと思う。中小とか本当に小さいところとかは，まったく行き渡っていないし，そういう指導というかそういうところもまた県のほうでも取り組んでいただきたいところだと思う。女性の管理職に関しても，管理職になると時間外が付かない，ずっと働かなければといけないという意識もあると思う。管理職も働き方改革というかチェックをするということが大事ではないかと思う。

連合広島の女性委員会として，女性活躍に関する情報を積極的に公示しようということで，「えるぼし」という女性活躍推進法に基づく認定基準で，これを取得した企業に対して行われるものであるが，それを公表することによって求職者への情報提供につながる，色々企業の取組を都道府県で後押しするようになればいいなということになっている。

最後に就業環境の整備改善は，ひきつづき重要な課題となっていると思うので，その取組をよろしくお願いしたい。

＜会長＞

その他はいかがか。

＜委員＞

今の連合の女性委員の意見を待っていた。働き方の中で私たち委員が一般的に使う言い方として，女性自身が管理職になりたがらないよという言葉をよく使う，いくつか意見がでていた。では，保育所待機児童が０なのか，有給休暇がきちんと取れているのか，県が出している数値の中でも固定的な役割分担がまだ解消されていないのに。管理職をして子育てをしながら無理して働きなさいよと言われるのは辛いのではないかと女性たちに対して私は思う。県が出している指標，フォローアップでもきちんと固定的な役割分担意識が解消されていない中で，私たち審議会の委員としては，女性たちが管理職になれない，なろうと思ってもなれない事情を汲んで，そこをいろんな企業とか県の職員でもそうだが，そういったところで私たちがフォローしながら，推し進める側にならないといけないのかなと今思っていた。

すすめる会としては，(資料１）Ａ３の１ページからずっと一番大切な目標のところで線が引いてある項目が，出しにくいのかもしれないが一番大切だなと思う。実は横線が引いてあるところでとても気になるところがある。

その中で，２ページの「３　男女共同参画の推進に向けた体制の整備」ということで，新聞報道でご存知だと思うが，エソール広島，平成元年に県の女性会，県女連の皆さんと広島県の男女共同参画をすすめる会の皆さんとで当時 3,100 万円を県に寄付をして富士見町にエソール広島を作っている。今回新聞報道で私たちも後から知ったのだが，移転のことが出ていた。その記事が出た後の資料で，「(２）広島県女性総合センター機能の充実・強化」では，県のほうも努力をしているところだが，県の中でも人権男女共同参画課以外の商工関係とか

あるいは地域政策といった３つの局にまたがってはいるけれども広島県としては顔は１つなので，本当にこのたくさんの労力をかけてずっとやってきたことの拠点となる施設が無くなろうとしていたという新聞記事を見て，拠点がなくなることの重大さというものを委員の皆さんにも知っていただき，後ろにいる県の皆さんに，課が違っても局が違っても努力をお願いしたいというふうに皆さんにもお知らせする次第である。

それから３ページ「１　生涯を通じた健康対策の推進」の中で，「（２）妊娠・出産等に関する健康支援」については，ここに書いてはいないけれども広島県は全国に先駆けて産後ケアの取組を今年度からやっている。この中で１点足りないのが宿泊型。若い 20，30 歳代の女性の命が無くなるのは，「産後のうつ」による自殺・自死というのが一番多いので，広島県はここをいち早く取り組んでいるが，産んだ後に赤ちゃんと一緒に助産師さんたちが経営する宿泊をしながらケアを受けるというところ，宿泊型が抜けていた。そこで，広島県の男女共同参画をすすめる会の会員である女性議員クラブで研究して９月 29 日に知事に直接要望書を提出した。このような，県民の皆さんのあるいはいろんな会が出した要望も男女共同参画に係ることがあれば積極的に取り入れていただきたいと思っている。資料は早めに作っているので，反映されてないのかなと思った。

それから，同じページの【安心づくり】「２　女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組の推進」で，これも出てないが，他県に先駆けてやっている「被害者ワンストップ支援センター」では，大きな予算がついているけれども相談員が足りない中，24 時間体制でやっているといったＮＰＯからの深刻な声が届いているが，こういったこともこの中には全然入っていない。本当にリアルな声とかいうのが届いていたら，文書には書かなくてもいいので，少しこういった場で，いちばん動きがあることについては紹介するというのが本当の生の男女共同参画を考える審議会かと思っている。

最後に３日前に男女共同参画に関してインターネット検索をしていたら，文科省が来年４月を目指して「男女共同参画」という名前をやめて「共生社会学習推進課」という名前にするというふうに出ていて驚いた。広島県知事にエソール広島の機能を残してほしいということで県女連と財団と私たちすすめる会で要望したとき，「男女共同参画は道半ば」というのは知事もそのとおりだとおっしゃっていた。広島県の中で委員会や部局が違っていても，そういう動きが出たら，担当局には意見を言っていただきたいと思ったので，紹介とともに意見としてお届けする。

＜会長＞

その他事項ということで，これだけは言っておきたいという意見があればお願いしたい。

よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは以上で本日の審議を終了させていただきたいと思う。皆様，議事の進行に御協力いただきありがとうございました。

＜事務局＞

人権男女共同参画課長挨拶

７　会議資料

＜資料＞

資料１　「平成 29(2017)年版　広島県の男女共同参画に関する年次報告」について

資料２　「職場における女性の活躍促進」について

＜参考資料＞

参考資料１　広島県男女共同参画審議会規則（平成 14 年広島県規則第８号）
参考資料２　広島県男女共同参画審議会運営要領（平成 14 年６月 10 日施行）