

## 令和3年度 広島県男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 令和3年11月30日(火) 10:00~12:00
- 2 場 所 (ウェブ会議方式で実施)
- 3 出席委員 石田会長, 小川委員, 片元委員, 深町委員, 藤本委員, 吉村委員
- 4 議 題 (1) 「わたらしい生き方応援プランひろしま」の進捗状況等について  
(2) 「わたらしい生き方応援プランひろしま」において特に注力する3つのポイントの取組について  
(3) エソール広島の取組の方向性について  
(4) その他
- 5 担当部署 広島県環境県民局わたらしい生き方応援課 計画推進グループ  
電話 082-513-2746 (ダイヤルイン)

### 6 会議の内容

#### (1) 開会

- ① 環境県民局長挨拶
- ② 出席委員数の確認

委員総数9人に対し出席委員は6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、会議が成立していることを事務局から報告。

- ③ 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、深町委員を令和3年度審議会会議録の署名者に指名。

#### (2) 議事

##### 【議題】

- ① 「わたらしい生き方応援プランひろしま」の進捗状況等について  
(資料1~2により事務局から説明)
- ② 「わたらしい生き方応援プランひろしま」において特に注力する3つのポイントの取組について
  - ・ 性別に関わらず誰もが安心して働き、活躍できる環境づくり
  - ・ 性別に関わらない自分らしい暮らし方の実現に向けた男女双方の意識改革
  - ・ 性の多様性の尊重と県民理解の促進(資料3により働き方改革推進・働く女性応援課, 資料4~5により事務局から説明)
- ③ エソール広島の取組の方向性について  
(資料6により事務局から説明)
- ④ その他

議題2 ①「性別に関わらず誰もが安心して働き活躍できる環境づくり」(資料3)

#### <会長>

(資料3 3.成果目標)それぞれのデータを集め、それぞれの目標値と現状の値が書いてあ

り、素晴らしいと思う。これをチェックしていくことで、当初計画の通りで良いのか、改善が見られない場合は何か修正が必要なのかを検討できる。

そこで気になるのが、データを集めることは大変なので難しいことは分かっているが、「女性が意欲を持ってその力を発揮する環境づくり」の女性の就業率の調査が5年に1回だけということは、途中経過を見ないで計画最後の年の現状値だけをみて達成度を判断することになりモニタリングの意味がない。この指標は、現在コロナウイルスなどの影響もあり、重要なデータだと思うのだが、途中で状況確認のための質問やサンプル調査などの方法で代替的なデータ調査できないのか。

#### <関係課>

国勢調査をもとに作成しているため、5年に1回という形になっている。現状値について、本来ならば令和2年に調査結果が出ているはずだが、コロナウイルスの影響で遅れているため、平成27年の数値になっている。これに代わる別の調査について現在は考えていないが、厚生労働省や労働局の雇用情勢の資料なども参考にしていきたい。

#### <会長>

ハローワークなど、民間のデータがあるかもしれないので、是非検討していただきたい。

#### <委員>

(資料3 3.成果目標)「事業所における指導者的立場に占める女性の割合」について、管理職候補の女性従業員に対する研修や、企業の枠を超えたネットワークの構築などがどのような実施状況なのか、令和3年度の事業を具体的に伺いたい。

#### <関係課>

女性に対する研修や、企業の枠を超えたネットワークについては現在、年明けから開催できるように準備をしているため、現時点では実績はできてない。

#### <委員>

参加者は公募なのか。

#### <関係課>

公募で行う。参加者は、広く県内で働く女性や、企業を通じた形で募集予定である。

#### <委員>

男性育休取得促進出前講座が11月から始まっており、5社限定ということであったが、現状はどうか。

#### <関係課>

現在、申し込みが来ている。すでに1社実施しており、正式に決定はしていないが、参加意

向を伺っているため、5社で実施見込みである。

#### <委員>

(資料によると) テーマが3つあるが、今最も多いものはどれか。また、実施されている1社はどれか。

#### <関係課>

手元に資料がないため、1社が何を選択したかわからない。委託している講座の事業者が企業の意向を踏まえて決定している。

#### <委員>

私が所属している会社では、男性育休取得前講座を組合で申し込もうとしたが、人事担当者と協議をし、まずは管理職向けにイクボスに向けた意識改革をしながら、社内の風土の変革を目指していきたいと考えている。会社主体の方が、強制力も働きやすいということで、内々に話を進めているところ。

女性と話をしていると、ある程度意識を持っているため、社内の風土をかえるためにまずは管理職から変わってほしいという意向が多数なのではないかと感じている。

#### <関係課>

お申込みいただいていることを把握している。男性が育児休業を取りやすい風土を作っていくには、現場の管理職の意識が重要ということで、管理職向けの講座を用意している。職場の状況に適した講座を選択していただきたい。

#### <会長>

私が所属する広島大学も男性で育休を取る人数は少なく、以前、当審議会委員の2名にお話に来ていただいた。通常このような話は女性からしていただくことが多かったが、男性から実体験に基づいたお話しをしていただけて好評であった。

また、男性や管理職の意識を変えていくことは重要だと思うが、現在の管理職講座の参加者はほとんど男性である。ある程度女性の参加があってもいいと思う。きちんとお互いの環境を整えて協力をしあうことも一つだし、女性側も、育休は女性が取らなければならないと思い込んでいる部分があると思うので、男性だけでなく、広く皆さんが参加することが重要だと思う。検討いただきたい。

議題2 ②「性別に関わらない自分らしい暮らし方の実現に向けた男女双方の意識改革」(資料4)

#### <会長>

わたらしい生き方応援課主催のワークショップの取り組みは、大学生のうちから参加する

ことができていると思う。全体の参加者のうち男性は11人ということだが、大学生の男女比はどれくらいだったのか興味がある。

大学でも、「男性の方が能力が優れているから男女差別はあって当然だ」と試験の解答に書いてくる学生がいるように、若いからといって理解しているとは限らない。高校や小中学校からの刷り込みがあつてのことだと思うが、大学生などに対しても徐々に意識改革をしてほしい。

その中で、固定観念を変えていくというところがなかなか難しく、子育て世代の女性の就業支援も、子育て世代の「女性」を、わーくわくママサポートも「ママ」だけサポートするのということになる。今の状況ではここから進めていって、お母さんが接しやすくしていくことしかしようがないと思うが、「ママ」だけでなく、パパや役割を担う人が誰でもアクセスしやすいようにすることから、意識改革ができるのではないか。国もマザーズハローワークをしていて、これも「マザーズ」となっている。しかし、やはり両性を支援していくという体制を取って、行政の方から意識改革が必要なのではないか。急に変えて、皆が驚くのも大変だと思うが、いつまでも同じではなく、少しずつ変えていくべき。

#### <委員>

私が所属している会社からも、ワークショップに20代男性社員2名が参加した。普段、性差などをあまり意識したことのない、社会人生活を送って数年経った社員に参加してもらったところ、参加されている学生はとても意識が高く、ジェンダーギャップ指数という言葉も初めて知り、学生の方が詳しいと感心していた。

就職して数年働いて、20代の頃はあまり男女差を感じず、互いにライバルのように働いていたが、結婚や出産など、ライフステージを迎えるごとに男性の方が正社員に残っていて、女性の方がパートに切り替えるなど、正社員だと働き方の制限があると感じているようだ。特に転勤などハードルの高い仕事をしていると（働き続けるのが）難しいということも、意見交換しながら話をしたと報告を受けた。

#### <会長>

転勤で家族と離れ離れになるという選択は難しいこと。企業側が支援できればいいのだが。

### 課題2 ③「性の多様性の尊重と県民理解の促進」(資料5)

#### <委員>

この項目（パートナーシップ宣誓制度）について、行政は一步前へ踏み込んだ対応で良いと思う。しかし我々民間からすると、特に私の勤めている会社で言うと、命の次に大事なお金を預かっていて、そこへの対応は、夫婦の間であってもお金は他人だと思ふようにと教育を受けていて、非常に厳しい対応をしている。

時間はかかると思うが、民間においても一步踏み込めるような法的なものを進めていけば広がっていくのではないかと思う。現状においては、民間が自分たちの裁量で踏み込むのは難しい。

### <事務局>

行政の方で進めている中で、なかなか民間まで進まないということだが、(住宅ローンの)担保等の関係であれば、パートナーシップ制度に宣誓していれば(同性パートナーを)認めるなどの取組を民間の方が取りやすいように、また、取っていただいたことについて、行政としても当たり前なのだとすることを周知し、このような輪が広がっていければと考えている。

### <会長>

この多様性については、男女のバイアスと同様に我々の中にもいろいろな考え方があり、常識と思っていることが多い。私が所属している広島大学では、学生名簿から性別を取ることや、質問票の調査をするときや解答の氏名の横に男女の選択をつけるなら、「答えたくない」もしくは「その他」の欄を作るように、教員に対して教育してもらっている。

また、トイレに入りにくい人がいるのでユニバーサルなトイレにするなど、多様性に配慮した施設等についても工夫していかなければならないという話を進めているところ。

難しいとはいえ、広島大学にも LGBTの方がいらっしゃる。皆が違和感なく生活し、学べる環境にしていかなければと感じている。

## 議題1 「わたらしい生き方応援プランひろしま」の進捗状況等について

### <委員>

「女性に対する暴力」について、「中学校などでのデートDV予防講座の人材育成」と資料1領域Ⅲ-1にあるが、一つ目にエソール広島から派遣しているのか、二つ目に広島市立校にも対象になるのかをお聞きしたい。

### <関係課>

一つ目については、エソール広島からの派遣というより、ここでの事業は、こども家庭センターの相談員をデートDVの講師として派遣できるように養成していきたい。今年度研修などを受講してもらい、来年以降派遣できるようにしていきたい。

二つ目は、学校側の要望があれば派遣するというスキームになる。具体的にどのようにやっていくかは、県の教育委員会と相談しながら検討している。(広島)市を除くつもりはなく、要望があるかどうかということがある。

### <事務局>

エソール広島の関係では、デートDVに特化したことではないが、デートDVやLGBTなどの(テーマで、高校への)出前講座を開催している。テーマとして要望があれば、その講師派遣をしている。

### <委員>

講座の内容について、デートDVの現象だけでなく、ジェンダーに基づく問題であるということがあるので、ジェンダー教育も含めた観点でしてほしい。ジェンダーバイアス、アンコンシャスバイアスという部分についての若年者からの教育、啓蒙活動が重要ではないか。DVは男性も被害者になりうるが、圧倒的に女性が被害者になることが多いので、ジェンダー教育も含めた観点で進めていただきたい。

別の質問だが、性教育に関しては、文科省が命の安全教育の中で、性教育を発達段階に応じて行っていくような形で展開するようになったと思うが、そちら（教育委員会）の実施ということになるのかお聞きしたい。

#### <事務局>

今回教育委員会の出席がないため、詳しいことは確認して改めて報告させていただきたい。

#### <委員>

性虐待に関する知識の教育と、未成年者からの中絶相談が増えているという現象がある。そのことについても実施状況や内容についてもお聞きしたい。

#### <事務局>

承知した。

#### <会長>

（性被害について、今は）ITやSNSなどがあるため、非常に多様化している。広島大学では、学部生を対象に「ジェンダーと社会」の授業をしており、最後の講義では公開セミナーを行っている。

去年は、朝日新聞の記者の方に来ていただき、就活ハラスメントについて伺った。先輩に会社説明を聞きに行ったことでハラスメントを受けてしまう事例で、断れずに飲みに行ったり、暴力を受けたりすることがあるが、公にできないため伝わらず、同じようなことが繰り返し起こっているようだ。

企業が自社のジェンダー平等への対応状況についてのデータを出しているため、それを見るようにというお話をしていただいた。今年は、NPOの方に来ていただき、ネット上でのリベンジポルノの話をしていただいた。

コロナ禍で顔を合わせることは減ったが、SNSなどのネットワークで性被害の可能性は膨らんでいる。身近だが、触れたことのない情報が多くあり、共有されていない。このような新しい話題も含めて展開していただきたい。

#### <委員>

ジェンダー平等や男女共同参画ということがオリンピック以降、堂々と語られるようになったことに感銘を受けた。元国連女性（差別撤廃）委員会委員長の林陽子さんの講演があり、「固定的役割分担がネックで様々な人が抜けきれていない」と言っているが、それを言っているだけでは何もならないということ、もうそろそろ気が付かないといけないとおっしゃっていた。

それを聞いて、それに対する対応をしていかないといけないだろうと感じた。

「わたらしい生き方応援プランひろしま」なども、作成した時と状況が違うところについては、それぞれ見直しが必要ではないか。LGBTやジェンダーバイアスについても、林先生の話を踏まえて、自分なりに整理をして、わたらしい生き方応援課に意見したいと思う。

全国大会の際に国の資料をいただいたが、(その時より)国の数値も変わってきている気がする。政策的な(立場への)女性の登用などは、初めの頃よりとてもシビアに捉えているように感じる。

特に防災会議の女性の登用については、県の計画策定の際に、なぜ防災会議を除外するのかと以前意見させていただいたが、そろそろ変えていただきたい。

#### <会長>

国の指標がどれだけ変わったかはわからないし、女性の管理職の割合の指標が今までほとんど達成されていない状況である。データそのものはほとんど変わっていないが、絵にかいた目標ということではなく、しっかり達成するようという指標は厳しくなったと思う。そのあたりを確認していただき是非議論していただきたい。

#### <事務局>

国は踏み込んだ数値目標を立てていると思う。各自治体も国の数値を目指して明確に計画されている。法に定められているからそれ以上できないという部分も突き動かせる数値となっている。

わたらしい生き方応援プランを作成した際には、その議論ができていなかったため、(防災会議を)外した形での指標になっているが、現在は担当部署である危機管理と個別に検討し、前に進めようとしているところである。

プランには書けなかったが、年次の振り返りをした際に、御報告し、御審議いただければと思う。

### 議題3 エソール広島の取組の方向性について

#### <事務局>

おりづるタワーの立地を活かし、県内の様々な団体の活動拠点となるよう目指したい。今後の方向性について、委員の皆様から御意見をいただきたい。

#### <会長>

コロナ禍でも前年とほぼ変わらずセミナーや面接相談を行っているようだが、おりづるタワーで行っているのか。

#### <事務局>

研修についてはオンラインと併用で行っている。面接相談については、おりづるタワーで受

けていただいている。

#### <会長>

相談に来られる方はリピーターが多いのか。

#### <事務局>

具体的にどの程度リピーターがいるかは把握していないが、深刻な相談については他の支援機関や警察、弁護士などへ繋いでいる。

#### <委員>

面接相談は、エソール広島はカウンセリング等を行っている機関ではなく、一步踏み出す方法の助言などを行っている。電話相談はリピーターもいるが、面接相談はできるだけ多くの人を受けられるよう、よほどの事情がなければ他の支援機関へ繋げるなどして、一度で終わるようになっている。

(富士見町にあった時の) エソール広島は、自分たちが出資して造った建物で、必要なスペースも確保してあり利用しやすかったが、今はおりづるタワーのスペースを借りている状態ということで、トイレなどの共有スペースは、こうしたらいいのと思うことがあっても、すすめる会が財団へ要望するとおりにはならない。ただ、ここまで立地の良い場所を県が財団へ貸してくれたことについては、感謝を申し上げたい。

エソール広島が行う事業についても、コロナが収束したらもっと多くの方へPRをして、エソール広島へ来ていただきたい。女性のほうが情報機器の使い方から言ったらどうしても遅れてしまうところがあるので、誰も取り残すことのない社会をつくりたい思いがあるので、そういった研修も始めていく。

#### <会長>

私の大学でも、おりづるタワーは非常に良い場所にあるので使わせていただきたいと思いつつ、オンラインの会議が増えたので(使えずにいる。)、状況が変わったら、広島で行う際はぜひエソール広島を利用させていただきたいと思う。

IT 機材の使い方や情報へのアクセスの仕方は、会社であれば周囲の人から教わったり、見よう見まねで使ううちに慣れていくものだが、家にいると自分が知っている限られたことしかできないので、色々な情報へのアクセスが限定的になってしまう。そういったところの研修をしていただくと有効だと思う。

研修は、高校生や小中学生はワークショップなどに参加されているのか。

#### <事務局>

親子対象の研修を行ったりもしている。

せっかく場所も中心部にあるということで、仕事帰りなどに、研修を受けたり、様々な人と意見交換をする場としてエソールを利用してほしいと思っているが、なかなかそこへ結びつかない。なにか御意見があれば参考にしたい。

女性総合センターという（名称である）ことで、男性の方が利用しにくいところもあるので、それについても御意見いただきたい。

#### <委員>

当社でも、そもそも社内でのエソール広島の知名度が低いのではないかと思うので、そういった啓蒙を行う必要があると思う。また、企業側から見たときに、なにかイベントを考える際は、基本的には勤務時間内に行っているのだから、我々であれば銀行の施設を利用している（ため、エソール広島の利用に至らない）。

#### <委員>

仕事帰りに参加できるような講座があるのか把握していなかったが、就業後の7時ぐらいからの講座は行っているか。

#### <事務局>

今回の新たな取組みの部分の意見交換会は夕方から実施したが、去年は夕方からの講習会は実施できていない。

#### <委員>

実際その時間帯でどれくらい参加者がいるかは、委員からもあったように、告知の部分も課題だったりすると思うが、コロナ禍でおうち時間が多かったことで、仕事以外でも趣味を持つことだったり、知識の幅を広げたいと思っている方はいると思う。家庭で家族と過ごす時間が増えることで、新たな悩みを持っている方も多くいるので、そういう方に、幅広く学べる機会があるということで、もっと告知を幅広く行えばよいのではないか。

#### <会長>

最初の敷居を低くするという意味でも、企業内で周知のうえ、オンライン研修を多くの方に見ていただくことで、興味を持ってもらうきっかけになるのではないか。就業時間のあとに見てもらったり、土日に見てもらうこともあってもいいのかと思う。最初の敷居さえ越えれば、関心を持っていただけるのでは。

あとは、人材養成講座のように、企業にも役立つような人を育てるということであれば、就業時間内でも参加してもらえるようなプログラムができれば人材育成にも繋がるのでは。

#### <委員>

周りに、おりづるタワーに上ったことがない方も多し。お金を払っておりづるタワーに上る広島県民は少ないのでは。県民でもエソール広島を活用しながら学ぶ機会があることをもっと周知して、参加者を増やせるとうれしい。

#### <委員>

女性総合センターということで、男性が来にくいという考えは、なくはないと思う。

男女共同参画というものの自体が、女性が活動しているものだろうという意識がまだまだ強いと思うので、エソールでも女性向けの講座やイベントが行われているのではないかと勝手な思い込みがあるのかもしれない。個人的にはそういう思いはなく、立地もよいため、使われていないのはもったいない。やはり周知の仕方が重要かと思う。

#### <会長>

確かに男女共同参画というと、女性関係のものという意識がないとは言えない。そういった意識がいろいろなところから変わっていけばよいと思う。

#### <委員>

女性管理職を増やすためのネットワークづくりの会場の場として使ったり、おりづるタワーは見晴らしもよく素敵なところなので、懇親会の場所として使うと気分も上がってよいのではないか。基本計画の（取組）実施の際の会場としても使ってもよいのではないか。

別の話だが、ゆいぽーと（広島市男女共同参画センター）では、相談事業の関係で定期的に弁護士相談を行っている。ニーズが高く、相談枠も埋まっている状況だが、エソール広島の相談事業では、そういったスキームを取り入れるニーズはないのだろうか。

#### <事務局>

基本的には、様々な支援機関へ繋ぐということを中心として行っており、弁護士や行政書士等の専門家が相談を行う形は今は取れていない。そういったことも試みとして検討していくということは、財団からも聞いているので、来年度以降何かしらの動きができるかもしれない。

#### <委員>

もともとエソール広島の電話相談は、昭和56年にボランティアとして始まっている。弁護士相談のようなものを取り入れたら、という話もあるが、ゆいぽーとなど他の機関も行っていることなので、重複することはやめよう。ただ、面接相談は専門知識を持った相談員にお願いしている。弁護士等の専門家による相談は、今のところはおそらくエソール広島では取り組むことはないのではないか。

#### <委員>

相談事業については承知した。

会場利用については、交流の場として利用することで、知名度が上がり、また何か別の形で利用してもらえるのではないか。

#### <会長>

今御提案いただいたように、管理職のネットワークの会合に使っていただいたり、この審議会の会合で何かの折に活用するのも、アピールするにはいいのではないだろうか。

### <会長>

その他、全般のことで質問があればお願いしたい。

### <委員>

国の基本計画の関係で、計画実行・監視専門調査会などが実施されており、国から地域女性活躍交付金が出ていると思うが、県の方ではどのような対応をされているのかをお聞きしたい。

また、コロナの関係もあり、求職者支援制度を厚労省が出しており、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講して再就職や定職を目指すということで、特にITの支援訓練などに力を入れており、資格取得も目指せるようなコースがある。給付金を受給しながら無料の職業訓練を受講できること、更に就職サポートをするというパッケージになっている。県としての広報や利用状況をお聞きしたい。

### <関係課>

求職者の支援に関しては、雇用労働政策課の所管であるため、詳しくは言えないが、県独自の求職者サポートで子育て世代向けの女性の支援とは別に、離職者支援を行っている。国と連携して行っているため、国の制度も周知している。

利用状況の件数等については、把握しているかどうかも含めて確認をさせていただきたい。

### <事務局>

地域女性（活躍推進）交付金の活用等について、具体的に県では、困難を抱える女性についての利用に関して、現在、制度の中身の検討も含めて行っている。

### <委員>

分かり次第情報提供をお願いしたい。

## 7 会議資料

### <説明資料>

- 資料1 「わたらしい生き方応援プランひろしま」に基づき、令和3（2021）年度に県が実施する男女共同参画関係施策・取組
- 資料2 令和3（2021）年版 広島県の男女共同参画に関する年次報告
- 資料3 令和3年度広島県の女性活躍促進の取組について
- 資料4 わたらしい生き方を選択するためのワークショップ事業の取組開始について
- 資料5 性の多様性の尊重と県民理解の促進に係る取組について
- 資料6 公益財団法人広島県男女共同参画財団について（出資法人経営状況説明書、令和2年度事業報告書）