

令和7年度 第1回広島県男女共同参画審議会

- 1 日 時 令和7年7月22日(火) 15:00~17:00
- 2 場 所 エソール広島研修室
- 3 出席委員 石田会長、木下委員、竹次委員、内藤委員、藤本委員、前田委員、森田委員
- 4 議 題 (1) わたしらしい生き方応援プランひろしま(広島県男女共同参画基本計画(第6次))の策定について
(2) その他
- 5 担当部署 広島県環境県民局わたし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10人に対し出席委員は7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 諮問

諮問書の卓上配布による県知事から審議会への諮問。

- ④ 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、木下委員を今回の審議会会議録の署名者に指名。

(2) 議事

議題1 わたしらしい生き方応援プランひろしま(広島県男女共同参画基本計画(第6次))の策定について ※資料1により事務局から説明

議題2 その他

<会長>

資料1に基づいて全体の説明をいただいた。資料の1ページ目にあるように、趣旨としては令和7年度末で現在の基本計画の推進期間が終了するため、これまでの振り返りを行い、令和8年度から12年度を推進期間とする次期計画を策定していくというもの。今後どのようなステップで進めていくかについて説明があり、令和8年6月までが今年度の改定スケジュールとして想定されているとのことだが、振り返りの中身に入る前に、今後のスケジュール等で何か質問はあるか。

(特になし)

<会長>

資料1の2ページ目に全体の総括評価があり、それ以降に重点的取り組み、そしてそれ以外の取り組みについての振り返りが記載されている。重点項目とそうでない項目が分かれているが、全体を見ると全てが重要に感じられ、重点項目以外が重点項目を支えているという印象も受ける。全体を通して

みると、領域2や領域3の達成度が少し厳しい状況にあるように見受けられる。まずは順番に、重点的取り組みの振り返りから見ていく。

<会長>

育児休業について、民間企業ではかなり取得が進んだという印象を持っている。大学は遅れているが、これは仕事柄の関係もあるのかもしれないと思っている。その「仕事柄」という意味で、デジタル技術の活用について伺う。コロナ禍を経て、オンライン会議はかなり定着したように感じているが、教育現場や工場など、その場に行かなければできない仕事をお持ちの方々にとって、オンラインでの対応は非常に難しいと思う。テレワーク導入企業の割合を算出する際、業種によるポイント制など、何らかの斟酌はされているのか。

<事務局>

業種の区別はなく、テレワーク等の柔軟な働き方を推進する制度を導入しているかどうかで判断している。テレワークはコロナ禍で普及したが、その後対面に戻す企業もあり、数値としては減少傾向にある。

<会長>

制度上は柔軟な働き方が可能にもかかわらず導入していない企業と、事業形態上導入したくてもできない企業など、様々な事情があると思う。次回の調査では、その辺りの要因が明らかになると、次の一手につながるのではないかと思うので、検討をお願いしたい。

<委員>

テレワークに関して、私どもの建築業界、特に住宅リフォームは現場作業が中心で、先ほど話があったようにテレワークが難しい業種の一つである。コロナ禍では施工管理などで無理やりテレワークを導入したが、現在はほとんど行われなくなった。ただ、制度としては継続している。今回、デジタル技術の活用等による柔軟な働き方を推進する企業が35.7%という数字が出ているが、これは例えば100人規模の会社で1人でもテレワークをしていれば対象となるのか。

<事務局>

はい。企業の従業員数の割合ではなく、企業としてモバイルワーク等の柔軟な働き方を推進する制度を導入しているかどうかの割合になっている。

<委員>

なるほど。私たちも制度は継続しているが、以前は7割ほど実際にテレワークを行っていたのが、かなり減少した。生産性の向上が最大の課題と認識している。

<会長>

柔軟な働き方を推進している企業でも、部署や従業員規模によって状況は異なると思う。データの取

り方について、もう少し詳しく教えていただけると幸いです。

<委員>

県内事業所における指導的立場に占める女性の割合が、令和6年度の調査結果は前年度調査よりも低下しているが、これは何か揺り戻しのような現象なのか。どのように分析されているか、また今後の対策について考えがあれば教えてほしい。

<事務局>

指導的立場に占める女性の割合は、20%を超えるか超えないかで推移しており、ほぼ横ばい状態だと分析している。これまで企業向けセミナーなどを通じて多くの企業が女性活躍に着手されているが、まだ仕事と家庭の両立支援の段階に留まっている印象。管理職や役員を目指す女性の育成はこれから、という企業が多いと思われる。特に、企業規模が大きくなるほど女性役員の割合が低い状況で、このため、昨年度から大企業向けの女性管理職ネットワークを構築し、役員登用への機運醸成を図っている。

また、役員を増やすにはその前段階である管理職を増やす必要があるため、中長期的な視点で管理職候補者向けの研修を継続し、比率を上昇に転じさせたいと考えている。

<委員>

資料では、過去1年で新たに管理職に就いた人に占める女性の割合が10.1ポイント減少したとある。これもやはり、女性の候補者数が少ないといった要因から、新たな登用が難しいという事情があるのか。

<事務局>

はい、管理職候補者となる女性を増やしていく必要があると認識している。

<委員>

関連して、大企業において役員及び管理職の女性比率が極端に低い背景や要因をどのように分析しているか。従業員数が多ければ、女性の絶対数も多いように思えるが。

<事務局>

明確な調査結果があるわけではないが、事業規模が小さくなるにつれて家族経営の企業が増え、結果として女性が役員や管理職に就く割合が高くなる傾向があるのかもしれない、と見ている。

<委員>

大企業ほど女性管理職比率が伸びていないという話について、定年延長の影響も大きいのではないかと。弊社でも、以前は55歳で役職定年だったものが60歳まで引き上げられ、さらに65歳までの再雇用が進んでいる。人口ピラミッドで最も厚い50代の方々の退職が延長されることでポストが空かず、新たな管理職が生まれにくい構造になっているという仮説が立てられる。今後の施策を検討する上では、こうした雇用状況との関連性も踏み込むべきかと思う。

<会長>

委員に同感で、状況はどんどん複雑化している。テレワークの話もそうだが、男女問わず「管理職になりたくない」という人が増えているという傾向も背景にあると思う。

また、現時点で指導的立場にいる女性は少なくとも、将来的にキャリアアップして管理職になるような育成計画（ロードマップ）があるのか、という視点も重要で、今はゼロでも「5年後にはこの層が育ってくる」という仕組みがあるかどうか、中小企業では難しいかもしれないが、そうした仕組みの有無を調査項目に加えても良いかもしれない。非常に複雑な問題だが、多角的なアプローチが必要だと感じている。

<委員>

管理職登用について、いきなり新入社員が管理職になることはなく、その土台となる監督職やリーダー職が存在する。ピラミッドの頂点を増やすには、その土壌となる全体の女性比率が少しずつでも広がっていかねば難しいと常々感じている。

本市においても、女性職員の採用が増え、それに伴って監督職、そして管理職の女性比率も徐々に増加している。審議会なども同様で、まずは土台となる層の女性割合を把握することが重要。土壌が十分でなければ上は育たないから、そうした素地を作る視点も必要ではないか。

<事務局>

企業の研修などでも、女性人材の育成には積極的な計画を立てて取り組む必要があるとお伝えしているが、現状は横ばい。こうした中長期的な取り組みの重要性を引き続き訴えていきたいと考えている。

<会長>

非常に複雑で多様な課題なので、単純な質問は難しいかもしれないが、今のような視点は非常に重要だと思うので、引き続き掘り下げて検討をお願いしたい。

<会長>

一方で、男性の育児休業取得率は大きく向上している。企業も積極的に推進し、取得が進んでいる印象。市役所の方はいかがか。大学ではなかなか増えていない。

<委員>

本市では非常に増えている。女性はほぼ100%で、男性も2023年は半数を超え、おそらく今はもっと増えている。

ただ一方で、残された職員でどう仕事を回すかという現場の苦勞も聞こえてくる。休暇取得の推進と、現場の業務継続の両立は難しい課題。休暇を取るとは非常に良いことだが、残された同僚のサポートが大変だったという声も聞く。管理職がチームとして機能するようマネジメントする苦勞もあるようで、職場の環境づくりも重要だと感じる。

また、公務員は率先して推進すべき立場であり、首長のリーダーシップもあって、民間企業よりは職場の理解を得やすい環境かもしれない。

<委員>

今の話に繋がるが、職場の理解が得にくいのは当然だと思う。現在の育休モデルは、主に女性が育休を取得している中で、男性がそれに合流するという形。この問題を根本的に解決するには、女性が育休を早期に切り上げることも重要ではないかと考える。

例えば、女性が1年半育休を取り、そこに男性が1~2ヶ月加わると、労働人口は純減だが、女性が育休を切り上げ、男性がそのバトンを引き継げば、労働力はプラスマイナスゼロになる。男性の育休取得率が20ポイントも上がっているのに、指導的立場における女性の割合が横ばいということは、両者の狙いがリンクしていない可能性がある。根本的な要因は、女性が育休や時短勤務をしている間に、男性の家事・育児スキルが上がらないことにあるのではないかと考える。意欲はあってもスキルの差が大きすぎて、「あなたのミルクのあげ方はダメ」「栄養が偏っている」といった事態になりかねない。

この問題を解決するには、女性が育休を切り上げて男性にバトンタッチし、男性が半年以上の育休を取得する。そうすれば男女の家事・育児スキルが均等化され、県が目指す「共育て」が推進され、結果的に女性の管理職比率も高まるのではないかと考える。国も踏み込んでいない領域だが、ここまでやれば全国的に見ても非常に先進的な取り組みになる。

例えば、男性が単独で取得した育休の比率や、女性の育休取得期間の短縮などを目標に設定することも考えられる。表現によっては反感を招く可能性もあり難しいが、そこまで踏み込まなければ、女性の地位向上には繋がらないのではないかと考える。

<事務局>

育児休業については、全国平均より高い取得率で推移しているが、取得者の約6割が1ヶ月未満の取得に留まっている。今後は取得率だけでなく、取得期間など「中身」の充実も図っていきたいと考えている。

<会長>

委員のご指摘は非常に重要なポイントだと思う。現状は、女性が育休を取得している中で男性が協力する、というケースがほとんどだと思う。ただ、育休を前半・後半で完全に分担するのは危険な面もあるかもしれない。専門的な立場から「ここは母親が見た方が良い」という時期もあるだろうし、重なる期間も必要かもしれない。アメリカでは、男性が育休中に研究論文を書いて実績を上げるという話もあり、単なる制度利用に終わらせない工夫が必要。

男性が育休中にどのような関わり方をしているのか、その実態が分かるような調査から始め、段階的に進めていくのが現実的かもしれない。事務局は、ぜひご検討を。

<会長>

次に、重点項目の2つ目「性差にかかる固定的な意識の解消」や「主体的に仕事やライフスタイルを選択する意識の醸成」は、達成度が低い状況。川柳コンテストなどは、自虐的な句も含めて、それをきっかけに皆で議論できるという点で良い取り組みだったという印象。

<委員>

全国平均との比較で、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった意識を持つ人の割合が、広島県は高いというデータを見た記憶がある。この地域差の要因について、何か調査や仮説があれば教えていただきたい。例えば、大都市圏に比べて高齢者人口が多いといった背景があるか。

<事務局>

ご指摘の通り、広島県は全国よりも「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という意識に賛成する割合が高い状況。申し訳ないが、その要因分析までは至っていない。現在、今年度の調査を実施中であり、こうした意識と性別・年代別、あるいは他の調査項目との関連性などについて、次回御報告できればと思う。

<委員>

仮説だが、地方の方が夫の親との同居率が高いといった事情があれば、そうした意識の影響を受けやすいのかもしれない。要因が分かれば対策もシャープになると思うので、調査項目の一つとして検討いただければ幸いである。

<会長>

若い世代がこうした意識に賛成しているのが、年齢を重ねるにつれて変わっていくのか、それとも今の10代が固有の考えを持っているのか、非常に気になる。

<委員>

意識についてで、安芸高田市は、県内でも比較的田舎で、地域のコミュニティがまだ色濃く残っている。月一回の寄り合いなどでは、男性と女性をはっきりと分かれて座るし、会長職に就くのはほとんどが男性。こうした光景を若い世代が見て、無意識のうちに価値観が再生産されているのではないか。

学習の機会を通じて知識は得られても、やはり両親からの影響は大きいと思う。委員がおっしゃるように、同居していればなおさら、知らず知らずのうちにその価値観に染まっていく。広島県は中山間地域も多いので、こうした背景も影響しているのかもしれないと、資料を見て感じた。

<会長>

「男性は仕事をして家庭を支えるべきだ」という意見には、女性も賛成している方が多いのかもしれない。一方で、「女性は家事育児をすべきだ」という意識を持つ人は少ない。男性にだけ厳しい結果が出ているのが興味深い。

親からの影響が最も大きいという結果も出ており、家庭内の関係性が大きく影響しているのだと思う。意識を変えるための活動をどう設計し、どう測定していくか。多面的なアプローチが求められる。「男女共同参画が進んでいないことが若者流出の一因ではないか」という意見もある中で、要因を深く分析できるような指標作りが重要だと感じる。

<会長>

重点項目の3つ目は「性の多様性についての県民理解の促進と、性的指向・性自認に関わらず安心して暮らせる環境づくり」。こちらも進捗が遅れが見られる。相談窓口の相談件数について、目標値を伸ばしてきた意図とは裏腹に、件数が伸び悩んでいるようだが、これはもっと相談が増えるだろうという期待があったからか。

<事務局>

はい。LGBT相談は平成30年頃に開始したため、まずは悩みを抱える方々からの相談をしっかりと受け体制が重要だと考え、相談件数を目標に設定した。しかし、現状の相談窓口が週1回の対応であることなどを踏まえると、目標設定が実態に合っていなかったという反省点がある。

<会長>

相談窓口は、主にエソール広島と、各市町にあるのか。

<事務局>

この件数はエソール広島のLGBT相談のもの。公的な窓口としては、この他に福山市にも設置されている。

<委員>

相談方法について、現状は電話と面接しかないのか。先日、当事者の方から弊社に電話があったが、「電話をかけるのはとてもハードルが高かったが、しんどくなったので、悩んで悩んで、頑張って電話した」とおっしゃっていた。若い世代にとって、電話や対面での相談はハードルが高くなっている。SNSやチャットなど、他の窓口を設ける考えはあるか。

<事務局>

エソール広島の相談は、まず電話で対応し、必要に応じて面接相談や、年2回の専門家相談会（予約制の面接相談やグループ相談）につなげている。一方で、SNS相談については、文字で返信する際に専門的な知見や細やかな配慮が求められるため、導入には至っていないのが現状。

<委員>

エソール広島の相談窓口に、企業側から相談が来ることはあるか。例えば、当事者の方の受け入れ体制についてなど。

<事務局>

エソール広島に寄せられる相談の多くは、ご自身の性別違和や医療に関する悩みなど、当事者個人や親からのもの。しかし、企業側が受け入れ体制について悩んでいるという相談が、当事者を支援する団体に寄せられたという話は伺っている。

<委員>

実は弊社にも新卒でトランスジェンダーの方が入社され、真っ先にトイレをどうしようかと考えた。一人の人間として、ぜひ入社していただきたいと思い、今も頑張ってくれている。今後、何か相談したい事柄が起こる可能性も想定すると、こうした相談窓口の存在は重要だと改めて感じた。どこかに相談しようという発想がなかった。

<事務局>

受け入れ時のトイレ問題で悩まれる企業は多いと聞く。対策として、障害のある方なども含め誰もが使える「だれでもトイレ」を設置し、トランスジェンダーの方にも利用を案内している企業もある。

<会長>

大阪大学などでは、ユニバーサルトイレとは別に、性別を問わず誰でも入れる個室トイレを設置する例もある。スウェーデンの大学では、トイレはすべて男女共用の個室。飛行機のトイレのようなイメージ。日本にどのような形がフィットするのか、まだ模索が必要と思う。

大学では新任教員研修でLGBTQ+に関するガイドラインを学び、名簿の性別欄をなくしたり、合宿での配慮をしたりと、様々な注意を払っている。こうした専門的な知見をエソール広島がどこまでカバーできるのか、非常に専門性が求められる分野だと感じる。

<会長>

成果指標として相談件数を掲げているが、県民の理解度や、児童生徒への教育など、他の指標を設定する考えはあるか。

<事務局>

現行プランでは相談件数のみを指標としているが、次期プランでは、理解促進の観点から関連用語の認知度などを指標とすることも検討する必要があると考えている。

<委員>

パートナーシップ宣誓制度は、令和3年に広島市と安芸高田市の2市でスタートし、現在では13市町、カバー率67%まで広がっている。中国地方では鳥取県が県として制度を導入したと認識しているが、市町レベルでのカバー率が6~7割に達した現状について、広島県としては今後どのように考えているか。

<事務局>

県としては、婚姻届の受付など身近な行政サービスを担う市町での導入がまず重要だと考えている。県としても、市町の導入を支援するため、県営住宅への入居や自動車税の減免といった県の行政サービスについても、パートナーシップを宣誓した方々を対象とするよう対応を進めている。

<委員>

本市では昨年4月から、宣誓の対象を子どもにも広げる「ファミリーシップ制度」を導入した。まだ宣誓された事例はないが、こうした認識が少しずつでも広まればと考えている。ファミリーシップ制度の県内市町への展開について、県として後押しやバックアップの考えはあるか。

<事務局>

ファミリーシップ制度には、子どものみを対象とする場合や親も含める場合など様々な形があると認識している。例えば、宣誓書の裏書きに子どもの名前があれば、保育園のお迎え時などにパートナーの子どもであることを証明できるといった効果が期待できる。こうした制度ごとの効果なども踏まえ、安芸高田市の取組を他の市町に情報共有することで、導入を支援していきたいと考えている。

<委員>

一人でも多くの方の生きづらさを解消したいという思いで制度を運用している。自治体間の協力で推進していけるよう、願いたい。

<会長>

この分野も様々な課題と可能性が見えてきた。次期計画では、相談件数だけでなく、より広がりのある指標を検討してもらいたい。

<会長>

6ページ以降の重点以外の取り組みについて、待機児童数は0人で目標達成となっているが、これは令和7年度までの見通しも含めてのことでしょうか。

<事務局>

はい。令和7年度の待機児童数も0人であったという実績が出ている。

<会長>

少子化の影響もあるかもしれないが、今後の見通しも明るいということか。

<委員>

女性の就業継続について、25～44歳の就業率は高い水準にあるが、問題はそこではないと思っている。M字カーブよりも、出産やケア労働などを理由に正規職員としてのキャリア継続が困難になる「L字カーブ」の問題がある。結局、男性の育休取得も手段に過ぎず、本当の目的は、性別役割分業の解消のほう。しかし、取得者の6割が1ヶ月未満という現状では、意識の改善も難しい。ステップバイステップだとは思いますが、今後はL字カーブの解消をより明確な指標として設定する必要があるのではないか。

令和4年度の内閣府の調査では、非正規雇用労働者として働いている有配偶の20～30代女性の多くが、正規雇用労働者として働きたいと思う条件として、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のあ

る職場であれば]、「自分の家事・育児などの負担が軽くなれば」等といった項目を選択していた。また、離婚後の母子家庭の貧困率も深刻な問題であり、広島県の母子家庭の半数は貧困状態である。この問題の根源にも、女性が正規雇用を続けられない実態があるとみている。L字カーブの解消を目標に据えるべきだと思う。

<事務局>

L字カーブといった課題の解消に向けても、必要に応じて次期計画の改定作業などの中で検討していければと思う。

<委員>

デートDVの予防事業で、この1年間に高校2校で講演した。生徒さんの状況に合わせて、ジェンダーバイアスや性的指向の話も交えながらお話ししたが、非常に熱心に聞いてくれる。こうした知識は、その後の人生を左右する「生きていくために必要な知識」だと思う。しかし、日本では包括的性教育の視点が薄く、たまたま熱心な先生がいなければ、子どもたちが学ぶ機会は得られない。知識がないまま大人になる人の方が多いのではないかと常々感じており、こうした取り組みをより一層進めていただきたい。

<会長>

大学でもデートDVやリベンジポルノに関する研修をNPOにお願いしているが、機会は年1回と限られている。それでも学生は熱心に聞き、SNSの危険性や、デート代を男性が奢るのが当然といった意識に潜むリスクなど、新たな知識を得ている。こうした実践的な研修の機会が増えると良いと思う。

<委員>

私も高校でSDGsの授業をしているが、今の高校生は私たちの世代よりもはるかに環境問題などへの意識が高いと感じる。地域貢献やボランティアに真剣に取り組む学生も多く、むしろ私たちが学ばせてもらっている。こうしたプランニング教育の機会は非常に重要だと思う。

<会長>

領域4「連携強化」について、県の審議会における女性の割合は目標を概ね達成だが、以前、達成が難しい分野もあると聞いた。個別の審議会では、まだ低いところもあるのか。

<事務局>

目標を達成している審議会もあるが、防災やインフラ、医療分野など、専門家としてお願いできる女性がまだ少ない分野では、登用率が10%台、あるいは10%を切る審議会もある。

<会長>

専門性が高なくても、多様な視点を取り入れることは重要。全くの素人が入ると意見が言いにくいかもしれないが、10%以下の審議会については、どう改善していくか検討が必要だと思う。

<会長>

本日の振り返りを踏まえ、第2回の審議会では「今後の方向性」について議論するとのこと、今日の議論も踏まえつつ、県側から何らかの方向性が示されるという流れでよろしいか。

<事務局>

はい。今回の振り返りを踏まえ、今後の方向性についての資料を提示し、次回、意見をいただきたいと考えている。

<委員>

遡るようで恐縮だが、指導的立場における女性の割合が上がっていないという点は、かなりクリティカルな問題だと思う。次期計画では、この要因と成果指標との関連性をどれだけ解像度高く設計できるかが肝になると考えている。県で検討中の「男性活躍推進条例」や「イクボス」の活動など、他の施策ともうまく連携させ、広島県全体のビジョンと繋がるような形で方向性を示していただきたい。

<会長>

結果の数値だけでなく、その背景にある要因が分かるような指標を設定し、モニタリングしていくことが重要だと思う。

<委員>

また、職場における女性活躍と家庭における男性活躍は表裏一体だと思っている。家事・育児時間の男女差は示されているが、それと対になる「職場の労働時間の男女差」もセットで語られるべきではないか。男性の家事時間が増えても、女性が育児を理由に労働時間をセーブせざるを得ず、重要な職務を任せてもらえないという実態が、女性の地位向上のボトルネックになっている。この点も踏み込んだ調査や目標設定を期待している。

<事務局>

第2回審議会は年内に、第3回は年明け以降で開催し骨子案について審議いただく予定である。県の総合計画との調整も図りながら、改めて日程を連絡する。

7 会議資料

<説明資料>

資料1 わたしらしい生き方応援プランひろしま（広島県男女共同参画基本計画（第6次））の策定について