

令和8年度 第1回広島県男女共同参画審議会

- 1 日 時 令和8年4月24日（金） 13:00～15:00
- 2 場 所 エソール広島研修室
- 3 出席委員 石田委員、片元委員、上水流委員、木下委員、竹次委員、藤井委員、藤本委員、前田委員、森田委員
- 4 議 題 （1）わたらしい生き方応援プランひろしま（第6次）の骨子案について
（2）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10人に対し出席委員は9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、上水流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 わたらしい生き方応援プランひろしま（第6次）の骨子案について

※資料1により事務局から説明

議題2 その他

<会長>

説明のあった資料1の骨子案について、それぞれのご専門の立場から何かコメントあるいは質問はあるか。

<委員>

問題提起だが、2点ある。

1つが、3ページの「誰もが安心して自らの望む働き方にチャレンジできる環境づくり」について、まず大前提として、働くか働かないかというところに個人の自由があるという考えととるのか、基本的には皆さんに働いていただくということをどう支援するかという考えととるのか、どちらなのか。

今、日本全体、特に広島もそうであるが、少子高齢化は確定している中で、どうやったら

皆様に働いていただけるのかということの本気で考えなければならない、非常に危機迫った状況に広島県もあると考えているため、3ページの「自ら望む働き方にチャレンジできる」というのはとても重要なポイントであると思っている。

ここがブレると、この後の施策の違いにも影響してくると思うので、何か議論されたプロセスがあれば教えてほしい。

もう一つ重要なポイントとしては、広島県が昨年掲げていた男性活躍推進条例についてである。とても重要なことに着目されたという点は諦めてはいけないと思っており、どれぐらい思いを持って今回の次の計画に盛り込むのかということが非常に重要である。

ジェンダーバイアスがある前提の中で、本当はこうやって生きたいが、「でもこの選択肢はないよね」という前提、例えば男性が「短時間勤務で働きたいが、この社会では難しいよね」とか、女性であれば「仕事と育児のバランスを自分の父親のように選択することは難しいよね」というような、望む前に難しいと思っている選択肢が多い中で、「本人がどうしたいか」に寄り添い続けると、私らしい生き方というのは応援できないと思ってるので、本人の思いを尊重する部分と、広島県が昨年、思いを持って推進していた男性活躍というこの側面を、両軸で同じぐらいの強さで取り組まなければ、大きな変化は望めないのではないかと考えている。

したがって、昨年掲げていた男性活躍推進の側面をもう少し目標等に明確に組み込んだ方がいいのではないかとというのが個人的な意見であり、例えばプランの成果指標に、「男女の家事育児時間の差の〇時間以上の短縮」など、男性活躍に絡むようなところを入れないと、目覚ましい変化はないのではないかと考えている。

もう一つ具体的に申しあげると、12ページの「仕事の暮らしの充実」についても、職場において女性が責任ある業務役割にチャレンジできる環境づくりが進むというふうに明確に定義されるのであれば、家庭において男性が責任ある業務や役割にチャレンジできる環境づくりが進んでいるというのも並列で設けた方がいいのではないかと個人的には考えている。

<事務局>

まず1つ目の「私らしく生きる」ことの方角性をどのように置くかという質問について、「わたらしい生き方応援プラン」は4つの領域に分かれており、1つ目の領域は「性別にかかわらず、仕事と暮らしの両立を応援する」と「女性が働いて活躍できる環境を整備する」という内容になっており、領域Ⅱが、性別による固定的な意識やバイアスを解消することによって、より自分が望む生き方をしていけるように応援していくことを記載している。まずはこの2本柱で「わたらしい生き方」を応援していきたいと考えている。また領域Ⅲが、困難を抱える方、DVなど性別に起因して暴力を受けていらっしゃるような方への支援をしっかり充実させていくことによって、私らしく生きていただけるような取組を進めていきたいというのがこのプランになっている。

次に男性活躍条例について、本日、所管する担当課は不在であるが、男性活躍条例に関して、社会全体で共家事や共育てを推進する機運を醸成していこうという取組は引き続き進めていく予定であるが、男性の活躍という言葉を盛り込むかどうかも含め、今後も検討するのを聞いており、共家事、共育てをしっかりと推進していくことは、次期プランの中にも盛り込んでいきたい。

<会長>

骨子案 11 ページの「性別にかかわらず働き方暮らし方を選択できている人の割合」というのは、第5次プランでも成果指標であったが、次期プランでは全体の指標となっている。現状値は男女に対して行われたアンケート調査の結果が、58%だったということか。

<事務局>

「性別にかかわらず働き方暮らし方を選択できているか」の調査については、当課で行っているインターネットを使った意識調査で、年齢層は18歳から60歳以上が対象となっており、回答は全体で58%である。調査には、働いている人も働いていない人も含まれている。

<会長>

チャレンジングに全体の成果指標の方に持ってきたのはすごくいいと思ったのだが、目標設定が「なんだ3.1%だけ上げればいいのか」みたいな意識にならないような数値の工夫があってもよいと考えている。

<事務局>

どのようにしたらこの数値が上がるのか、調査対象の方たちの意識をどのように変えていくと数値が上がっていくのかということを仮説に基づきながら、取組によってどれぐらいの方に影響があって、これぐらい上がってくるだろうということを計算として積み上げて、この61.1%とさせていただいている。

<会長>

現実的な数値と、目標として意欲の見える数値と色々あると思うが、重要な一番の課題にされているという意味では、専門の先生方にも相談して検討いただきたい。

<委員>

全世代に向けての傾向値なので、20代はあまり低くないことや、3、40代の女性が低いということが想像される。トータルが61%だったとしても、例えば今最も低いゾーンの人のところを5%引き上がるとか、ターゲットを絞ってもいいので、多少野心的な目標を掲げられた方がいいのではないかと思うのでご検討いただきたい。

<事務局>

この指標を補足し、参考として追っていけるような指標の設定についても検討したい。

<委員>

私も「性別にかかわらず働き方暮らし方が選択できている人の割合」について、前年から3.8ポイント減少ということなので、具体的な原因に関する仮説を立て、対策を導ければと感じた。

<事務局>

3.8%の減について、具体的な理由というのが明確ではないが、前年よりもサンプル数を1,000から2,000に増やしているため、精査されて下がったという可能性もある。

<委員>

率が下がった原因は就業率ではないか。女性の就業率が上がると、働き方は選択できているけれども、女性は働く選択をした瞬間に、働くことと家事育児を両方担わなければならないと、思い込んでいることもあるだろう。女性の就業率が上がれば上がるほど、「働き方と暮らし方」の両方を聞いた瞬間に下がるのではないか。

下がっているということは、家事育児の負担が女性に偏ったままだからということにはほかならない。就業率が上がる一方で、家庭での男性活躍を進めなかったら、この数値は下がる一方である。

そこを踏まえた施策や対象の見方というものが、非常に重要であると考える。

<会長>

回答した方が、就職しているかどうかは調べているのか。就職した人の割合などを踏まえて満足・不満足进行分析できると問題点が明らかになってくるかもしれない。

<事務局>

就業状況等は調査しているが、調査の結果で目立ったものとしては勤務時間、平均労働時間の関係である。例えば、女性の場合は週の平均労働時間が29時間以下、あるいは50時間以上という方で、自分らしい生き方を選択できている方が多い。一方で、平均が30時間から49時間の就労時間という方が一番低いという結果になっており、やはり家事との分担をしながら働いていらっしゃる方が、自分らしい生き方ができていないと感じているのではないかと考えている。

<委員>

全体指標に関して、賃金格差の割合についてであるが、現状の 77.7%という数値は、正規・非正規関係なく労働者全体を含めた平均値なのか。

<事務局>

フルタイムで働く方の格差である。

<委員>

フルタイムで働く方の数値で格差が出る原因として一番の問題は、指導的な立場に就く女性の少なさであると考えている。広島県庁は管理職の女性が増えているが、一般企業はまだ遅れている。そう考えると、目標値が「前年度以上」という漠然としたものではなく、県としてより野心的な数字を示すことで、行政だけではなく民間企業に影響を与えることができるのではないかと。

<事務局>

賃金格差については、国の分析でも勤続年数の差や役職が大きな要因であるとされている。女性がライフイベントと両立しながら、職場で働き続けて成長していく状態が進むことで、勤続年数や役職に就く女性の率が伸びて、結果として、この賃金格差が改善されていくということで、この指標を設定している。

民間企業における指導的立場に就いている女性の割合は、広島県の場合、2割程度で推移して横ばいの状況が続いている。この割合の状況が男女間の賃金格差として現れてくるのは中長期的な時間がかかるものであるため、この賃金格差というのを全体を統括する指標として押さえておきたい一方で、どの程度が妥当なのかは模索中であり、前よりも改善していくということにしているところである。

<委員>

理想としては、格差がなくなり、賃金も均衡になるのが目標だと思うので、思い切って理想的な目標を示してもいいのではないかと。

<委員>

この賃金格差の解消についての取組みは、14 ページ「取組の方向性」ではどれに当たるか。格差解消のためにどういう取組を具体的にするのかというところのつながりが見えにくい。

<事務局>

主には領域Ⅰ「仕事と家庭の充実」の取組みであり、例えば2「女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり」の、女性活躍促進に向けた業界団体への支援や、企

業における女性登用促進に向けた女性従業員への支援、女性の再就職・キャリア形成支援というものになる。

また男性の育児休業取得促進もこれにつながる取組みであり、これらが主につながる取組みであると考えている。

<委員>

12 ページ「施策体系」「5年後の目指す姿」の上から2つめに女性のチャレンジについて記載していることを思うと、私ももう1つの柱として、「男性の家庭責任の履行」のようなものを入れるべきだと考える。根本的な問題はその性別役割意識にあるわけで、そこを変えていくためには、男性の家庭責任の履行についての柱を入れないと変わらないのではないかな。

それとあわせて、私はジェンダー川柳コンテストを読むのも好きなのだが、これも非常にアンコンシャスバイアスへの働きかけとしてはすごくいい取り組みだと思っている。ただ、これがどこまで広報として浸透しているかというところもあり、どういう広報をされているのかお聞かせいただきたい。

<事務局>

ジェンダー川柳コンテストの広報については、募集を始めるところから知事による川柳を発表していただいたり、あるいは企業の方の御協力をいただきながら、企業内に向けた発信や、企業から顧客に向けた発信を行っている。

また、この川柳の県民共感度ナンバーワン賞を決める際は、県民の皆様にも投票いただける形にすることで、広報を行っている。また、最優秀賞などについて受賞式を行うこと自体も広報だと考えており、優秀な作品として選ばれた作品をパネルやリーフレット、またはSNS等を通じて皆さんに見ていただけるように、公民館での展示などもしている。また各種広報誌、市町の広報誌などへの掲載などもお願いしているというような状況である。

<委員>

現役の会社員の方が公民館に行ったり、市町の機関に行ってチラシを手にとったりすることは多くないと考えている。より市民生活に密着して、公共交通機関などに作品を掲示することで、こういう考え方があるんだなという気づきを与えて、アンコンシャス・バイアスの払拭に寄与するかもしれない。併せて、計画の中に役割分業意識というものを払拭できる指標を入れていく必要があると考えている。そういう役割分業意識が解消されて、先ほど話のあった男女間の賃金格差も解消されるなど、全てが繋がっているかと思う。

女性が社会的、経済的な力が弱いと、DVなどの被害も受けやすいし、そこから抜け出るということも難しかったりするので、根本の意識を変えていくというところは、とても重要な取り組みではないか。自分が「こうなりたい」ということについて、既成概念を前提とし

た「なりたい」なのか、そうではなくて、そういうものに縛られたという自分の中の根本的な意識があるという認識の上での考え方になるのか、というところは1つ重要なところであると思う。

<事務局>

意識や固定観念を変えていくというところは、引き続き取り組んで参りたい。

<会長>

県として広報するとしたら、ホームページやパンフレットなどか。

<事務局>

基本的にホームページ、パンフレットを配布と併せて、事業者にも協力をいただいている。昨年度では20の事業者に御協力をいただきながら、従業員向けあるいはその顧客の方向けに広報した。

<委員>

そういう取組ができるのは、ある程度余裕がある企業、意識の高い企業かと思うので、もっと普遍的にそういうことを考えていく必要があるのではないかなと思うので、例えば広電の吊り広告を活用するなども検討いただきたい。

<委員>

見てほしい人には届かないというのが常々の課題で、不特定多数の人が見るような場所に何かしらを置けないかということは強く思う。例えば、広島駅の改札口や広電、バスなど、不特定多数の人が見て、「これなんだろう」と思えるような仕掛けづくりが必要なのではないか。

また、「もやもやジェンダー川柳」について、「もやせん」という「セクハラ」と同じように気楽に使える言葉に作り上げていきたいと密かに思っているが、そういったことも含めて、届かない人にどう届けていくかという工夫をしていただきたい。

ここからが本題であるが、先ほどから出ている「男性の家庭における問題」についてである。例えば、「活躍」と言うといろいろ引きずられる人がいるかもしれないが、やはり女性にしる男性にしる、そこで暮らしてる人は責任があるというのは実際そうだと思うため、責任という言葉が入れやすいのではないかと思ったところである。例えば、骨子案12ページに「女性が責任ある業務」とあるが、ここについて「女性、男性も含めて、家庭での役割や仕事での役割において責任がある」という形で入れられないか。

三原市で調査をしたときに、20代、30代の人と話していると、自分のキャリアを諦めていく時の一番大きな要因は「家事育児の負担」だというのは明確であり、皆さんも重々承知

されていることだと思う。そこを「男性も家事をやりなさい」という言葉で書くとなかなか厳しいので、「責任」というような言葉で入れ込んだ上で、それを具体策に落とし込むというようなことができないかと思っている。

もう1点、そういったアンケート調査をしながら思っていることは、「これが平等になっている」という姿としてのゴールが、女性が考えているものと男性が考えているものが違うということである。今までは、ゴールが違うということがあまり意識化されていなかったと感じている。三原市でも女性の方にインタビューをしていた時に、女性に家事育児に対しての点数を聞くと、「夫は自分の家事育児は80点と思っている」と言い、「ご自身は夫の家事育児を何点だと思っているのか」と聞くと「40から50点」と答えている。ゴールが違う中で「やりましょう」と言っても、男性側からすると「もうやっているじゃないか」「なんでこれ以上やらないといけないのか」というような意識にも繋がるし、女性の方は「足りないでしょ」という思いがあると思っていて、結果、思ったような成果に至っていないのではないかと考えている。

したがって、ここの擦り合わせをきちっとやらないと前に進まないのではないかと。最終的には、男性の意識が変わるということになるかとは思いますが、何かその擦り合わせが感じられる目標が入れられないかと思っている。社会全体に対して、「こういう状況が理想で、これが満足だ」というところから基準点を作れるような指標を入れることについて、これから検討していただければと思う。

<委員>

今の話と関連して、育休取得も男女間で意識の差が大きいと思っている。男性の育児休暇取得は件数が実績として現れるけれども、育休期間中に男女が負担している内容は、大きく違っているのではないかと。単に件数だけでカウントせず、質的なものを指標化できる方法はないか。

<委員>

それに対する答えとして、やはり一番は、男性の単独育休だと思っている。1か月でもいいから、妻が復職した状態で男性が育児休業を取る。単独で育児休業を取得すれば、「育児やってません」ということにはならないと思うので、男性の育休の質を測る指標としては、単独育休の取得の日数や、単独育休取得者数などが考えられる。

また、男女間の意識のすり合わせに関する指標の必要性についても賛同である。例えば、共同通信社が出している都道府県別ジェンダーギャップ指数では、家事育児における男女の時間の差違というものが、毎年数字で公表されており、今広島は47都道府県中2025年はたしか35位であった。そういった毎年定点観測で出ている数値の向上など、主観以外の指標でゴール設定できたらいいのではないかと。

<委員>

男性の単独育休、素晴らしい考えである。私も15年前に単独で育休をとったが、それをするとはやはり違うというのはある。一方で、男性の育児休業取得率については、いつまでこの数値を追うのかと思っている。国も「男性の育児休業取得率を2030年までに85%」を目標を立てているので、県としてもそこを目指すというのは必要であるが、男性育休の数を追うことに割くリソースは共家事・子育てや男性活躍などに使ってもらいたい。

また、先ほどから触れられている「性別にかかわらず、働き方や暮らし方を自分らしく選択できていると感じている人の割合」が58%ということに関して、参考資料5の17ページには、「女性より男性の方が割合が高くなっている」という記載もある。また、参考資料5の18ページでは、社会全体で平等と回答した人の割合は、女性4.5%男性14.5%となっており、これも意識の差、ゴールが違うことによるものであると思うため、そこをどのように数値化して解消していくかが重要ではないか。

<事務局>

「性別に関わらず働き方や暮らし方」という部分について、「働き方」「暮らし方」の定義や、それを上げていくために何が問題になっているのかということ計ることのできる指標に関しては、検討して参りたい。

<会長>

領域Ⅱの指標「高校生のためのライフプランニング教育プログラム」実施校も進捗に遅れとなっている。これはどこが所掌しているのか。

<事務局>

教育委員会である。

<会長>

性別の話は先ほどから出ているが、年代も重要である。プランは5カ年計画であるが、高校生は5年経つと21～23歳になる世代である。高校生でも遅いぐらいだとは思いますが、意識改革という意味ではライフプランニング教育プログラムというのはすごく重要だと思う。14ページの取組の方向性では、これに関するものが見受けられないが、教育委員会で今後の指標などが検討される可能性があるのか。

<事務局>

指標については現在、検討中である。

<会長>

計画期間も5年間の幅がある中で、取り組みによって集中的にターゲットにすべき世代が異なり、一概に男女共同参画の活動を推進するといっても、年代ごとにアプローチが異なってくるのかと思う。特に若い世代というのは、広島離れも進んでいる中で、広島に定着していただくためにも、この世代は別のアプローチがあってもいい、バイアスをなくすという意味でも非常に重要なことであると考えている。

<委員>

高校生に対する教育について、意識改革はライフプランニング教育により行い、デートDV等についての啓発活動も学生に対してやられているということである。固定的な性別役割分担意識というのは、やはり幼少期が一番身近にいる親の影響が大きい。自分の親を見て、「お父さんは仕事をしている、お家で家事育児をするのはお母さんだ」といった、それぞれの「私の当たり前」が、自分の中で染み付いている。

高校生なのか、もう少し下の中学生なのか、学生のうちにしっかりと「様々な働き方がある、各個人の「当たり前」も違うんだよ」ということをしっかりと教えてもらうことが、社会に出てからの意識にも変わってくると思うので、この意識改革のところが、今、このライフプランニング教育だけなのかということと、7ページの課題で「授業を割いてデートDV予防講座を実施することが難しい学校がある」というのは、なかなか進んでいないのかと受け止めたので、学生に対する教育もしっかりと力を入れていくのが必要なのではないかと感じた。

<会長>

デートDVについて、大学の授業でワークショップとかセミナーやっても意外とみんな知らない。「それがDVなのか」という意見もある。

また、男女共同参画やジェンダーの授業の中で、「ジェンダーギャップがあることなどについて、自分でこの授業を聞いて思ったことを書いてください」という時に、「男性の方が優れているから」と書く18歳の男性もいる。18歳ぐらいで染みついてしまっているところがあるので、そういう意味でも高校生でいいのかという一方で、教える側もそういうスキルができていないので、難しいところはあるかもしれないが、若いうちから準備を始めるということも必要だと私も思っているので、将来の広島のためにも、何か入れられるといい。

<委員>

県なので高校からというものもあるのかもしれないが、ぜひ市町の教育委員会とも連携して、中学校から広めていったほうがいいだろうと思う。

また、第6次プランの骨子案の推進体制の整備等の中で、市町等との連携強化というのはあるが、行政組織内での横連携でもっとできることがあるのではないかと考えている。環境県民局と商工労働局との連携など、いろいろなところと横連携しないと難しい課題もある

うかと思う。

また、質問であるが、第6次プランの領域Ⅰの2「女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり」というのは、職場での話か。つまり1番と2番は、女性に関して言うと重なる話であるか。

<事務局>

領域Ⅰの2の方は、女性にターゲットを置いて、職場において女性が活躍するという中身となっている。

<委員>

なぜこのようなことを申し上げるかという、1つは、「職場」に限定されると、職場環境の改善だけみたいなことが議論になるのではないかと考えている。先ほどから議論になっている、家事育児の問題をどうするかということにも関わってくるので、そこが見えづらくなるのではないか。職場での女性の活躍という話が強調されすぎて問題なのかなと思ったことが1点である。

もう1つは、これが女性の問題だと間違えて理解されることもあるなというふうに思っている。職場を作っていくのはあらゆる人たちが関わっていく業務であるが、女性だけの問題だと安易に理解されているところがあるかなと思うため、この2番の文言をどう考えようかと思った。

先ほどの「2番は1番に包含されてるのか」というのは、本来は女性、男性、いろいろな人が含めてというところで、職場でもそうだし、暮らしの中でも責任ある暮らしをしていくということが伝わる文言がいいのではないかと思った次第である。

<委員>

第6次プランの領域Ⅰについて、1と2は意向もわかる。女性が職場において活躍ができていないということを殊更切り出しているのはいいと思う。であれば、それこそ先ほど話しの出た、男性の家庭における責任を3番に置いて切り出してもいいのではないか。

暮らしと働き方がトレードオフ関係になっているのが今の日本の社会であると考えており、男性も女性も「働き方」を頑張れば頑張るほど、「暮らし方」が傷んでいくという構造がある。そして、社会規範的に男性が「暮らし方」を選ぶということに対して、インセンティブがすごく働きづらい。「あいつはそういうやつか」「こんな大事な日に授業参観で休むんだね」といった話になる。逆に女性が「働き方」を選ぶことにインセンティブが働きづらい。「お子さんまだ小さいのにかわいそうに」「すごく働いているお母さんのお子さん不登校らしいよ」といったように、男性が暮らしを選ぶ、女性が働き方を選ぶことに逆インセンティブがすごくかかっている社会情勢があるのではないか。

県として、そこを変える意欲を見せる上では、3にあえて、「男性の家庭での責任」、もし

くは「生活の充実」など、何か入れた方がいいのではないかな。

また、第5次プランの領域Ⅳの2「地域社会における政策方針の立案及び決定過程における多様な意見の反映」が、第6次プランの領域Ⅰの3になっている。領域Ⅰに上げてしまうと、例えば「意思決定における一方の性別が25%以下の場合はその会議体を無効とする」といったクォーター制の導入など、そういった施策が発動しづらくなるため、これは領域Ⅳに残した方がよいのではないかな。

<事務局>

行政の中での横連携に関して、広島県では今年度から、組織改正の発表の中で部局横断的に検討を進めていきたい項目についてワーキンググループを設置している。その中に「真の女性活躍ワーキンググループ」があり、総務局、環境県民局、健康福祉局、商工労働局とが連携して取組を検討していこうということで、横連携もとれる組織づくりをしているところである。

男性の家庭での責任に関して領域Ⅰの3の方に入れてはどうかというご意見をいただいたが、これを領域Ⅰの1の方に入れることを考えており、14ページの取組の中に記載をしている。まずは、女性も当然職場で活躍し、男性も家庭の方でもしっかり活躍するという中での仕事と暮らしの両立ということを、領域Ⅰの1にまとめて、領域Ⅰを「自ら望む働き方、暮らし方にチャレンジできる」としている。

また、第5次プランでの領域Ⅳの2を第6次プランの領域Ⅰの3に移行する考えに関しても、だが、「地域社会における男女共同参画の推進」については、依然としてあらゆる場面において女性の意見反映が進んでいないため、これを1つの取組とするという考えによるものである。どの領域に位置づけるのがよいかということは、引き続き検討したい。

<会長>

私もどちらかと言うと、推進体制の整備は、この計画全体を俯瞰するようなものかと思っており、第5次プランの位置づけの方が理解しやすいと考えている。

特に防災など、様々な場面で女性の意見を取り入れていくという話もある。また、海外の男女共同参画のやり方を見ても、「女性の問題だろう」とされて、男女共同参画については担当者も責任者も女性が担当するケースが多い。女性が自分たちで問題提起して、自分たちで解決していくようなことだろうと思われているところがある。海外でもそうであったため、男女共同参画についても男性にもリーダーシップをとってもらって巻き込んでいくような取り組みもしていく必要がある。そういう観点からも、領域Ⅳの2の中で何かあった方がいいのではないかな。

もう1点、モニタリングが行われてもいいのではないかなと思っている。最後に「進捗に遅れ」とするのではなく、特に注目する必要があることについては、必要であれば体制や活動を変えていくといったことも必要ではないかな。

領域Ⅳ「推進体制の整備」は、横並びの連携だけではなく、今申し上げたような、男女共同参画の取組にリーダーとして男性を入れ込んでいくことや、モニタリングをやっていくことも含めて考える必要がある。

こういったことも踏まえて、領域Ⅰと領域Ⅳのいずれがよいかを検討する必要があると考える。

<委員>

組織横断での対応という話があったが、ぜひ教育の話も検討していただきたい。将来の広島のためにも重要だという話もあったが、日本はジェンダー教育や包括的性教育といった部分が非常に弱いというか、できていない。諸外国では低学年のうちから発達段階に応じてプログラムを組んで、セクシャルマイノリティに関する学習も含めて進めている中で、日本は非常に遅れている。やはりそういう教育って生きるためには必要な教育で、生きていく力としては必要であるが、大人がその知識を十分与えられていない状況がある。

県外流出なども問題になっていると思うが、「生きづらさ」みたいなところも今回の男女共同参画の基本計画と非常に関わっていると思っている。やはりそういった固定的な意識が多い社会や、セクシャルマイノリティの方が生きづらい社会では人が出ていってしまう。そこをきちっと楽しく取り組んでいる自治体というのは、人が集まりやすく吸引力があると思うので、県外流出といった問題にも、この計画実施が非常に影響があるのだという広い視点も持っていただき、ぜひいろんなところを巻き込んで進めていっていただきたい。

<委員>

領域Ⅰの2「女性が意欲を持ってその力を発揮することができる環境づくり」について、女性活躍推進については私たちもずっと課題としてきている。中小企業であるため、女性登用促進として課長クラスはできるが役員となると難しいと思っていたところ、グループ会社の方で今回初めて女性の役員を出すことになった。

入社20年目で今回、手を挙げてもらいチャレンジをしてもらうのだが、子どもが小学校高学年で営業職で、全国を飛び回っているという中で、どうやって継続できるかが課題である。会社でも体制をとって支援をしていきたいが、ロールモデルが必要だと言われている。

弊社ではロールモデルがいなくて今回なってもらっているが、その彼女に今後ロールモデルになってもらおうということで、今グループ会社の方でも検討を進めてもらっているところである。骨子案4ページには、県としても企業経営者向けのセミナーをやっているが、指導的立場に占める女性は2割程度との記載もある。女性の活躍推進は中小企業は大企業ほどはできていないということであったので、そういうところにも少し力を入れていただきたい。

<事務局>

管理職以上の幹部層となると、仰るようにロールモデルがなかなかいないということで、県としても、管理職からさらに幹部になっていただくためのロールモデルが少ない状況なので、ネットワークの構築といった事業にも取り組んでいる。そういったこともやりながら、指導的立場の女性を増やしていきたいと考えている。

<委員>

本市でも来年度の第4次プランの策定に向けてちょうど走り出したところである。一市町としての感想だが、同じように家事育児の問題や意識の問題ということで、アンケートでは「男性は仕事をする、女性は家事をする」という意識が変わったという傾向があるのだが、実際に女性が住みやすく、やりやすくなったかというところ、そうは思っていないという意見が多い。性別役割分担意識はいけないということは表面上はわかっているけど、やはり男性の意識や社会構造を変えることの難しさも今回学ばせていただいた。また、今回骨子案を見させていただき、本市においても啓発という形になるかとは思いますが、取り組んでいく必要があると感じた。

<委員>

根本的な話にはなるが、何のために私らしく生きることを応援するのかは、しっかりとメッセージとして押さえておいた方がいいと思っている。

冒頭も申したが、全国で少子高齢化、特に少子化が進んでいる。そうすると男女共にみんな働いてもらい、なおかつ女性には子どもを産んでもらう必要があるということだと思っているが、これを妨げるものが何なのかといったときに、3つのリスク回避行為に走るというふうに言われている。1つが子どもを産まないことである。結局、男性も女性も働いてもらう必要があるとした場合、女性が働くことを選択したら家事育児負担を背負うという、いわゆる二重負担を負うことになると思込んでいるということがある。その社会規範の中では、産まないとするのか、働かないのか、もっと平等な県外や他地域に転出するという、3つの選択肢がリスク回避行動となっていて、この3つの選択肢を取られたら広島県はまずい状況にある。

したがって、「仕事もやって子育てもして、もしくは子育てではなくても、それ以外の充実したプライベート生活を行うということが選択できる地域にならないと、子どもは減るし、転出は今後も超過する、だから男女ともに真の意味で自己決定ができる地域にならないといけない」という、根本的なところを将来像に盛り込んでおく必要があるのではないか。やはり税金をかけてこういったことをやるということはどういうことかという意味で、地域の本当の意味での課題というところは、もう少し突っ込んで書いてもいいのではないかと考えている。

<会長>

「わたらしい生き方応援プランひろしま」とは何か、というところでもう少し意欲を入れた方がいいのかなと感じる。

それでは以上を以て、今日の審議を終了する。。

<事務局>

本日いただいた指標に関するご意見や、具体的な取組内容、施策の構成・推進体制についてのご意見を念頭に置きながら、しっかり反映できるように事務局の方で素案を作成してまいりたい。

次回は、7月の下旬ごろに審議会を予定しており、素案についてご審議いただきたいと考えている。

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（第6次）の骨子案

資料2 施策体系（新旧対照表）