

令和2年度第2回広島県男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 令和2年10月23日（金）10：00～12：00
- 2 場 所 県庁北館2階第2会議室
- 3 出席者 石田会長，小川委員，片元委員，上水流委員，牛来委員，高原委員
深町委員，藤本委員，吉村委員
- 4 議 題 (1)「広島県男女共同参画基本計画（第5次）」（仮称）骨子案」について
(2) その他
- 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

(1) 開会

- ① 環境県民局長挨拶
- ② 出席者数の確認

委員総数9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ていることを事務局から報告。

- ③ 会議署名者の指名

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，会長が片元委員を第2回審議会会議録の署名者に指名。

(2) 議事

【議題】

- ① 「広島県男女共同参画基本計画（第5次）（仮称）骨子案」について
（資料1及び机上配付資料（1）により事務局から説明）

- ② その他

広島県の保育施策について

（机上配付資料（2）により広島県健康福祉局安心保育推進課長から説明）

<会長>

事務局案では，目指す将来像があつて，(3)の基本的な考え方というのが示されている。

また，基本的な考え方の中では，男女ともそれぞれのライフステージの各段階で，必要がある時は，子育てや介護に注力でき，というような自らの暮らしを充実させることを基本的な考え方とするとの説明を事務局からいただいた。

この基本的な考え方と最後の(5)の特に注力される事項やポイントを踏まえながら，5年後に向けて4項目の目指す姿を達成していくという計画になるということだが，9ページの基本的な考え方の中で，暮らしを充実させるとか女性だけじゃなくて，男性も応援

するなどの基本的な考え方を打ち出そうということだが、ベースとなるところについて、御質問や御意見をお願いしたい。

<委員>

骨子案を拝見して、議論すべきこととして提案したい。今回、セクシュアル・マイノリティ、性的少数者のこともきちんと捉えていこうということは、とてもいいアイデアだと思う。そういう考え方と今回のこの文言について、どのように整合性をとるのかということとは考えていけないといけないと思う。

言葉だけと言われるかもしれないが、セクシュアル・マイノリティの人たちから見ると、そこに自分たちの性のあり方がなくて、性別が女性と男性しかないような書きぶりというのは、否定された形になると思う。

そうすると、男女というような言い回しについて、真に必要な箇所や男女共同参画などの法律で決まった文言は、使わざると得ないと思うが、例えば、目指す将来像について、「性別に関係なく、誰もが、互いに人権を尊重しながら・・・」というような文脈でも十分に意図は伝わると思う。

次期計画における基本的な考え方の（３）の最初のまる、「県民一人ひとりが人生百年時代という長い時代において」という文言でも「男女とも」と敢えて言わなくても意味は通じる。極力、性別を男女という形で書かないということで、全体を見直していく必要があると思うので、ぜひ、委員の皆様に御検討いただきたいと思う。

２つ目は、男性の意識改革も必要だと思うが、10 ページの「男女双方の意識改革」という文言に出てきているが、男性に対して意識改革を呼びかけていくのは、重要なことだと思っている。問題は、どこまで強調するかということで、極端なことを言うと、女性の方は、ある程度、意識しているところはあると思うが、男性の方が、まだ、意識をしていないと思う。強調点として、男性に特に働きかけていきたいというような方向性をにじみ出すような文言にしてもいいのではないかな。

また、男性自身が、今、問われているということをはっきり認識してもらうような形にできないかと思っている。家庭生活を充実させたい男性も応援しますよと書いてあると思う。厳しい状況におかれている女性から見ると、男性を甘やかすような生き方を応援するように捉えられないこともない。

もちろん、そうしたサポートは必要だし、男性も女性も会社で働くことをサポートするということの裏返しだと思うが、文言も取りようによっては、神経を逆なでるところもあるように思うので、そうした文言も含めて、より男性に対しての意識改革を求める中で、多くの方に、充実した人生を送っていただくという方向で、考えていく必要があると思う。

<会長>

事務局の方では、前回の審議会でもいただいた意見をかなり反映させて工夫していると思うが、目指す将来像は、条例をそのまま持ってきているので、なかなか変えにくいところ

があると思うが、事務局としてどう考えているか。変えることは可能か。

<事務局>

条例で書かれている文言なので、まずはそれを将来像と置きながら、前回、「互いの違いを認め合い」というのは、誤解を受けるのではないかという御指摘をいただいた。

それで、解説と言うか、②のところで、互いの違いとは、どういったことだという文言を入れたり、さきほど、御指摘の①の男性と女性というところ、性的少数者を含むというような入れ方を少し工夫させていただいた。

目指す姿は、やはり条例から持ってくるのが、全体のすわりという点では、一番適切ということで、今回の骨子案では、同じように提案させていただいた。

<会長>

この下の注釈もついてくるとい感じになるのか。「男女が」というより、「皆が」や「県民全員が」とか、そういうふうに持っていくのは、条文からすると難しいのか。

<事務局>

そういった解釈についても、例えば、計画の中で、入れさせていただいたらどうかと、考えている。

<会長>

あと、基本的な考え方のところでも、やはり、施策名は別にして、「男女とも」という説明がある部分は、検討しながら、どういう文言が一番適切かを決めていくことになるということによろしいか。

<事務局>

その点については、検討させていただきたい。ただ、一つあるのは、男女をはずしてしまうと、ある意味、県の総合計画と同じようになってしまうので、事務局としても、表現で非常に苦労したところではある。性差に基づいていろいろな障害があるというところが、男女計画の中心的なテーマになってくるように思うが、その中で、男女という表現をどのように扱うかという点について、少し考えさせていただきたい。

<委員>

まず一点目は、国の第5次計画も既にパブコメを行い、進んでいるが、国の計画案との違いや重なる点があれば、教えていただきたい。

二点目は、振り返りの部分との関連性だが、資料によると、例えば、振り返りの環境づくりの部分、3頁の数値目標に対して、実際どうだったか、というようなことが、挙げられているが、達成できていない。

最初の「指導的立場における女性の割合」という部分も非常に重要な点だが、達成できていないし、ほぼ策定時と変わっていない。

「男性の育休取得率」は少しだけ伸びているが、達成はしていない。

最後の、「審議会での女性の割合」についても、策定時より悪くなっているが、結果の分析というか、どういった点での支援・指導・活動が足りなかったのかということや、前計画と今回策定する計画との関連性と言うか、PDCAサイクル的に、前計画を検討・反映した上で、具体的に文言を入れ込んでいく形にするのか、あるいは、前計画は前計画として、今回、また、新たな計画をつくるという考え方なのか。そのあたりを、まず、明らかにしていただきたい。

<会長>

基本的には、前計画の実践で得た学びに基づいて、骨子案は、つくられていると思うが、事務局から補足があるか。

<事務局>

まず、第1点目の、国の計画と違いについてだが、理念的には、県計画も国の計画とほぼ同じような内容が、入っていくようなイメージだと考えている。ただ、施策の柱の立て方は、審議会の中で打ち出し方も含めて議論していただくことになろうかと思う。

また、素案の段階で、具体的な施策もお示しした上で、具体的に御議論いただきたいと考えている。振り返りとの関連性については、社会情勢の変化等も踏まえて、次期計画で何に取り組むのか、その前段として現状・課題という形のものを置きながら、取組の今後の方向を定め、第4次計画と同じような形で、記載をしていきたい。

<会長>

8頁の想定される社会情勢の変化は、外部要因で重要だと思うが、第4次計画からの学びは、一つまとめがあった方が、つながりやすく、わかりやすいように思う。こういうフィードバックをして、第5次計画を構成するというつながりがあってもいいのかもしれない。

<事務局>

概念的な話ばかりになったので、個別の話で一点だけお話をさせていただく。

振り返りの中で、藤本委員からお話のあった「県の審議会委員における女性の割合」は、御指摘のとおり、当初計画よりも数値が上がらないどころか、下がっている。

これは、県の反省としては、第4次計画の時、一定の目標を立てれば、県の関係部局、実際には、県の人事中心に、毎回、どういった委員の方が登用され、女性の割合がどうなっているかチェックしているが、各局が意識を持てば、自然と上がっていくものだという認識で始めたところである。

実際には、県の審議会委員は、専門性が求められたり、有用な意見を持つ方を選ぶ中で、まだまだ女性の進出という意味で言うと、専門性の高い分野、特に、土木、農林などの分野においては、専門性を持った方が少ないことから、任命する意思はあっても、人材がいなかったというようなケースも多くあり、なかなか進まなかったということを現状として振り返っている。

このため、第5次計画では、反省を踏まえた上で、単に数値目標を掲げて、依頼することではなく、どういう形で、本当の意味で言えば、女性の意見というか、男性中心であった内容を、如何にその中に「男女共に」の意見を反映させていく手法としてどういう形がとれるのか、そういった観点で、取組を決めていきたいと思っている。素案の中では、PDCAというか、第4次計画を反映した上での考え方も含めて、皆様方にお示しして、御議論いただければと考えている。

<会長>

人材がいらないからと、ずっとそのまま先延ばしにしていると、いつまで経っても人は育たないので、例えば、私もこの10月から日本工営という建設コンサルタントの社外取締役になった。

私のバックグラウンドは、工学ではなく、事業のマネジメントだが、会社の方は、その経験を入れたいと思って、呼ばれたと思っているが、女性を積極的に入れていくという方針を立てれば、女性の方も変わっていくと思うので、周囲を見回すだけでなく、芽をつまないう、育てていく方向で、対応しなくてはならないと思う。

広島大学でも、適任者がいないということで、終わってしまうケースが多々あるので、コストアップをしても、その場所についてもらおうと、役職が人を変ええるというか、育てていくと思うので、第5次計画では、そのあたりを期待したい。

<委員>

その部分は、非常に重要なところで、今まで、専門性がないという判断で、排除されている構造があるので、そこを根本的に考え直さないと、おそらく数値は改善しないと思う。女性の比率が伸びないところは、だいたいそういった理由しか言わないと、私自身、これまでの経験から思う。

そういう意味で言うと、例えば、会社役員などの女性の割合をあらかじめ一定数に定めて積極的に起用するクォータ制という考え方があるが、そうしたことも考えていかないといけない。県は計画を立てて、努力をしているが、実際的には、変わっていないという現状があり、抜本的な改革が必要な時代になっていると思う。審議会委員の就任に当たって、そうしたことができないのか、考えていく必要があると思う。

それから、こだわって申し訳ないが、人権男女共同参画課は、先に「人権」がある。それをどのくらい重く考えるかという議論はあると思う。条文がこうだからこうしなさいということなのか、セクシュアル・マイノリティなどは、今、まさしく動いている課題であ

り、そこは、真剣に考えていかなければならないと思う。

先ほど、総合計画とは違うと言っていたが、例えば、「県民一人ひとりが」や「男女とも」を文言から抜いても、「性別に関係なく」という文言を入れれば、男女ということをなくしていくこともできる。

もう一つどうしても考えていかなければいけないことは、9頁(2)②の「男女間には、互いの違いを認め合い」という文脈だが、何が問題なのかということ、妊娠・出産・生理という身体構造に由来する違いがあるということについて、互いの違いと書いてあるが、結局は、女性のことになる。男性の違いを書けば、まだ、理解できる。

つまり、ここにある考え方は何かというと、男性が基準で、女性が特別な身体を持っているということである。そこを問わないと基本的な考え方は整理できないと思う。

さらに言うと、左の8頁の(5)下にあるのは、「女性に対する暴力の根絶に向け、取組を進め、女性特有の困難が深刻化しないように」この中で、「女性特有の困難」とは家事が集中するということなのか。また、暴力を受けやすいということだろうと思う。もし、暴力をふるっているのが男性なら、「女性特有の困難」というより、男性が犯している問題である。

ここに「守られる女性像、保護される女性像というのが、強く出ていると思う。本来、問われるべきは、暴力を犯している側がどう考えるか行動を変えるかであるのに、女性は守られなければいけない、保護されなければいけないと書かれていて、率直に言うと、「守られるべき女性」というような古い女性観、男女観で書かれているのが、非常に気になっている。

その考え方を根本的に変えていく必要があると思う。文言ではあるが、県の人権男女共同参画課が出す文章と考えたときに、そこをどう考えるかということは、もう一度、御検討いただきたいが、他の委員の皆様はどう考えられるか、そこまで気にする必要はないということであれば、それはそれで結構だが、賛同を得られれば、審議会の意見として出していきたいと思う。

＜委員＞

さきほどの「女性への暴力の根絶」という部分は、やはり、私は残すべきだと思う。

DVであるとか、性暴力の被害者は、圧倒的に女性が多く、このコロナ禍においても、DVの相談件数というのは、飛躍的に伸びている。また、女性の自殺率も、非常に高くなっているという報道もなされている。

これは、暴力というよりも、非正規雇用が多く、経済的な困難が原因だというふうにも言われているが、女性に対する暴力というのは、世界的にも、ジェンダー・ベースド・バイオレンスとして、捉えられているし、国連においても女性に対する暴力の根絶の取組をするというような形で、やっているのだから、ここは、やはり残していきたいと思う。

しかし、それ以外の部分で、「男女が」というのがどうなのか。これについては、「誰もが」という表現でもいいのではないかと思います。それぞれの項目について、セクシュアル・

マイノリティの方への配慮のなされた表現にすることについても異論はない。

もう一つお聞きしたいのが、9頁の次期計画における基本的な考え方の三番目のまるのところで、「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」が未だ低い状況にあるなど、職場における女性が活躍するための環境整備が必要だと書いておられるが、先ほどの計画策定に対する結果が芳しくないということと、つながっているが、これは、企業に対する取組なのか。

具体的に、行政が企業に対してどのような取組をして、「企業における指導的立場を占める女性の割合」を増やしたり、「男性の育児休業取得率」を上げたりする働きかけをしようということだと思うが、具体的にどういった働きかけをするのかお伺いしたい。

<会長>

今の御質問の前に、その前に御意見があった書きぶりについて、他の委員の皆様は、どのように、お考えになるか。御意見を伺いたい。

<委員>

先ほどの文言の問題だが、女性への暴力・DVに関して、女性の被害者の保護がとても大事なことだが、文章表現としてそれしか出てないというのは、女性は逃げる者、守らなければいけない者という形で、常に被害者は、そういう形で施策を推進するんだというところは、もう少し、時代の流れの中で、変えてもいいのではないか。

それに適切な表現がいてるのでないかということで、読んでいて、女性の保護という言葉が非常に気になる場所である。加害者に対する対応というのが、一言も出ない。男性に対して、例えば、今、新聞でも性犯罪者に対する対応というのが問題になっているが、何らかの形で男女の計画の中に一言でも入れたらどうかと思う。

また、ボランティアについて、人生百年時代というのものもあるが、高齢化であればあるほど、ケアとかボランティアが必要になってくるが、先日の国勢調査の項目には、「高齢者65歳以上」、「働いてますか」という項目で、収入がある働き方をしている人に対しては、いろいろな項目があるが、収入がない働き方、一番多いのは、そういうボランティア活動だと思うが、収入がなくても、いろいろな役割を持っている人は、非常に多くなっているが、そこら当たりの評価方法は、国の調査においても全く変わっていない。

いろんなことをやっている人たちに対する評価をどこかに入れていかないと、女性はいつも無収入のお手伝いとか、弱者なんだというようなイメージや一つのルールに固定化されつつけるように思う。

それともう一つ、骨子案で理解できなかった部分がある。総括目標だが、「現況値からの向上かつ男女の数値の差の縮小」これは、平等であると感じている人の割合が、男性も女性も同じように感じるという前提になっていると思うが、もしこれが、女性が平等ではないと思っている数字が上がってきて、男性と同じような数字になったとしたら、その方がいいのか、「男女の数値の差の縮小」というのは、理解できないが、もう少し説明がいの

ではないか。

総括目標ならば、お互いに平等ですよと思っている人が多くなったからといって問題解決にはならない。実体との関係があるのに、こうした意識の問題だけで総括目標に掲げるのは、無理がある。実態との関係をどこかに入れていただきたい。

<会長>

「男女」に関する御指摘、これはいろいろ難しいところもあるように思う。広島大学にもダイバーシティの教員もいて、県庁にも専門の方もおられると思うので、書きぶりを検討していただきたい。

これはまだ、骨子の段階だが、だからよけいにセンスが出てきてしまうと思うのだが、女性への暴力というのは、きちんと残しつつも、一方的に保護されるだけではないなどの書きぶりも含めて、これから検討していただくということでよろしいか。

藤本委員からの企業への働き方の話の前に、総括目標について話について、クリアにしたい。

<事務局>

総括目標については、平等感であり、当然、男性も女性もそのところが、上がっていないといけないということで、目標としている。その中で、男性だけが上昇して、女性とはほとんど変わっていないとか、男女共同参画なので、男性も女性も平等だと思っている率が近づいていくことが大切ではなかろうかということで、第4次計画ではこの目標を掲げていた。

<委員>

今回のコロナ禍の在宅ワークの中で、何が一番女性にとって問題になっているか。在宅ワークが増えることによって、今まで外で働いていた人が、家の中で仕事をする時、子どもが騒ぐのをやめさせようとか、働いている人には、家事を分担させるのはやめようということで、家事が今まで以上に増えることが見込まれる。

平等感について、男性が感じる平等感と女性が感じる平等感というのは、一緒ではないということの基本にしていただかないと、同じように平等感が上がってくればよいといっても、それぞれが目指すものは全く異質なものである。そこを間違えるといわゆるジェンダーの視点がないということで、私たちは一番問題にしている。男女の平等感が近づけばいいというのは、注釈をつけていただくことを希望する。

<会長>

この総括目標というのは、第4次計画に目標指標として盛り込まれたのか。

<事務局>

総括目標は、第4次計画の目標指標ということで、3頁とか5頁に指標を置いているが、そういった個別指標を見ながら、進捗管理を行っている。

<委員>

前期から引き続いて委員をしているので、この点について、補足したい。前期の会議の議論としては、まず、女性の満足度は低くて、男性の満足度は高い。これは、理想とするところが違うという前提で、男性はこのくらいでいい、女性はまだまだだという意識があって、この差が表れているのだろうというような認識があった。

議論の中では、男女差の違いというよりは、全体として数値を上げていくことが大切だという認識に立っていたと記憶している。男女の差の縮小ということになると、前回の議論と違うように思う。

また、気になっていることは、男性のポイントが下がっていることをどう考えるか。二つ考え方があって、男性の意識も向上して、これではいけないということで、下がったと考えるか、

授業を行っていて感じることは、女性ばかり恵まれているのではないかという考え方も、結構、背景にあって、むしろ男性から見ると、不平等感が高まっているところがあるのではないか。差が0.8ポイントなので、誤差の範囲かもしれない。そういうことから、この男女の差をどこまで議論するのかということについては、慎重でないといけないという意見に賛成である。もっと違う総括目標の立て方があってもいいように思う。

<会長>

男性と女性のポイントを比較するというのは、統計的にあまり意味がないことのように思うが、それにしても平等と感じる人の割合の増減というのは、注視していいと思う。

男性の方が下がっているのは、広島大学でもポストアップで女性の方が優位に上がっていく中で、男性側は、かなり不満に思っているところも多くて、いろいろ説明をしても、納得できないところがあるように言われる。

また、世代間によっても異なると思うので、それぞれの世代がどう感じているのか、年配の人は、大してパーセンテージが変わってないかもしれないし、そのあたりも、もし、第5次計画に向けての学びとして、ここから何を学ぶかということは、社会全体と一括りにするのではなくて、いろいろな場面もあると思うので、世論調査で、こういった質問がなされているのかということも興味のあるところである。

総括目標としては、この社会全体における平等感を見ていくということで、敢えて男女差を出さなくてもいいと思うが、女性は多少上がって、男性は多少下がったというような結果を見せつつ、もう少し、説明がいるように思う。今後、第5次計画についても、このような指標を立てていくわけで、ここに書かなくてもいいが、わかると今後の学びになる

ように思う。

<事務局>

総括目標については、学びができるような形のものを、また、御用意させていただきたい。

<会長>

指標の設定は、難しいので、第5次計画もどのようにすればいいのか、そこから何かを学べればいいなと思う。

<事務局>

第5次計画の総括目標をどうするかということについては、また、お示ししたい。

<会長>

まずは、第4次計画のフィードバックをするために、何か参照させていただきたい。また、さきほどの御意見にあった企業への働きかけについても、よろしくお願ひしたい。

<関係課>

女性の活躍促進ということで、女性の就業率の向上、指導的立場に占める女性の割合、男性の育児参画、男性の育児休業の取得促進というところを目標に掲げて、取組をしてきた。

具体的には、企業に対する働きかけと女性の個人に対する支援といった形で、取組をしているが、企業については、女性活躍の必要性やメリットを理解していただくためのセミナーであるとか、企業の中で、女性の登用に至るまで、採用・人材育成・登用といった形で、進めていくというところでのノウハウ提供ということで、専門家を派遣する事業や、人材育成の支援として研修を実施する。

また、仕事と家庭が両立できる環境づくりに向けて、働き方改革を促進するための、優良事例の情報発信などに取り組んできた。

さらに、女性個人については、出産・育児等で退職される方が、まだまだ多くいるので、再就職に向けた相談対応の支援やキャリア形成・キャリアアップに関する意識を高めていただくための研修の実施、それから、企業の中でロールモデルがないこともあるので、企業の垣根を超えたネットワークづくり、そういったものの支援などに取り組んできた。

目標値について、就業率の向上については、着実に伸びており、M字カーブの底は浅くなっていると考えているが、指導的立場に占める女性の割合や男性の育児休業については、目標を達成していない状況である。

そうした中で、何が課題かというところ、女性の管理職登用に向けて、採用から人材育成を着実にいき、登用に結びつけるまでには時間がかかるというところで、計画的な取組への

支援が必要である。また、企業経営者の皆様がダイバーシティ経営という観点で、企業の成長に結びつく多様な人材の活躍支援の観点で、女性活躍を捉えていただくというような理解促進が必要ではないかと、併せて、男性の育児休業についても、そういったニーズを持った男性が安心して育児休業を取れて、仕事も両立できるという環境をつくっていただくための理解促進が必要ではないかと考えており、今後、取り組みたいと考えている。

<会長>

私は今、広島大学のダイバーシティの研究環境実現イニシアティブの取組を文科省から補助金をもらって、実施しているが、その中で、マツダ・広島銀行・デルタ工業など、地元の民間企業に集まっていたいて、3か月に一回ぐらいずつ推進協議会をやっている。

マツダさんは、別として、デルタ工業さんと中小の企業さんの場合、参加された動機は、男女共同参画とかダイバーシティを進めなければいけないが、人事に関わることなので、他の企業から情報が得られない、聞きにくい、そういった情報をどこから得たらいいのかわからない。

人事とか給料などに関連して難しい時にどうやって解決したらいいのか、そういった内々の話が聞けるんじゃないかということで参加したという方が多いので、ロールモデルというか具体的にどうしたらいいのか、行政の方からは、もっとフランクに伝えられる場を提供するのがいいのか、そういう情報提供は必要なのかとか、関係者も迷っておられ、一歩が踏み出せないように見える。やってはいるが、企業に届いてないというところがあるような感じがした。

<関係課>

いろんな情報発信をしているが、十分に届いてないというのも課題であると認識している。確かに、企業がそれぞれ迷いながらされているということもあるので、ノウハウ等の事例発信も、もっと広げるような形でやっていきたいと思う。

<会長>

情報が届いていても、実践するのはすごく難しいことだと思う。マツダさんがおっしゃっていたのは、さっきの話ではないが、女性の幹部候補生を育てるためにも、最初からキャリアプランみたいなものを、女性・男性両方と話をしながら、どういう風に育っていききたいか、育てていききたいかということをお互いに話し合いながら決めて、そういう場を提供するような研修を提供していったって育てていく必要がある。

もともとマツダさんは、以前、フォードと提携していたが、皆さんご存じだと思うが、最初の取締役会にフォードの方が来られて、60歳以上の男性しかいなかったから、「なんだこれは」と言われたらしく、そこから改革が始まったというお話をされていた。

それから徐々に幹部クラスに女性が登用し、育っていると、そういうお話を皆さんにされた。ある程度大きな企業だからできるところもあるのかなとも思いながら。

それから、さっき指摘された賃金が払われないような家庭での労働とか、ボランティアの労働とかの女性の労働の評価について、もう少し記載があってもいいのではないかという話があったが、これについてご意見をお願いしたい。

SDGsでも、課題になっている女性の労働、評価されていない労働の価値を認めていく話があるが、そうしたことがないと、女性は、評価してもらえないのではないかということなんだが、どこかの仕事と暮らしとか、実際に文章をつくっていかれる中で、ボランティア活動や家庭内の活動に正当に評価を行っていくというのが、SDGsのジェンダーのゴール5だと思うが、整合性はあるので、書き込むと非常に力になるのではないかと思う。

<委員>

さきほどのお金にならないような労働というお話だが、女性が主ということだが、私は、専業主婦だった時代があって、そうしたコミュニティに入っていくと、男性だから女性だからというのも関係なく、男性でも稼ぐのが苦手という人もいる。

さきほどの御意見のとおり文言が入るというのは、賛成である。男性は外で稼ぐ、女性は家の中でという固定観念を払拭するとかひっくり返すという意味でも、そうした文言があればいいのかなと思う。

<会長>

全体を校正する中で、検討していただきたいと思う。よろしくをお願いしたい。

<委員>

話を戻して、さきほど出た議論について、大企業は、おっしゃるとおりいろいろな取組をされていると実感しているが、中小企業などは、人材のやりくりも大変だというのが一点あるのと、もう一点はそもそも関心をもっていないという企業経営者もいて、そこをどう巻き込んでいけるかということが大切だと思う。

もちろん、私のフェイスブックの方にも、県の多様性を重視したセミナーの開催情報が入っている。そうした発信は大事だと思うが、三次市で調査した時に、そうしたことに、全く関心がない経営者も多かった。

発信と同時にどのように届かせるか、巻き込めるかというような仕組みをどれだけ入れられるかということが重要だと思う。今までは、発信すれば変わるとの期待を持って取り組んできたが、実際は成果がなければ、どう届かせて、巻き込むのかというような仕組みづくりをやるんだということを明記していく必要がある。

エソール広島に来る人が固定化されているということも同じだと思う。今まで、来てない人に、どうやって来てもらうかというところが大事になってくるので、例えば、県の入札をする時に、資格としてそういう研修を受けることだとか管理職の男女比率を確認するとかがあればと思う。確か県は、管理職の男女比率を入札の資格にするという取組を行っ

ていると思う。

三次市は、そうした取組を行っていなかったことから、取り組むべきとの方の話になったが、他市町でもそうした取組を行うようなことがあってもいいのではないかと思う。

とにかく、届かせるとか、企業を振り向かせて、巻き込んでいくような取組を行わないと、なかなか届かないだろうと思う。

今回、大学と市の連携の中で、三原市の職場環境に関する調査を今やっているが、職場環境の調査を市としてやるのは今回初めてということだった。三原市規模の自治体でもそういった調査をしてないということに驚いた。

市町にそういうことをしていただいて、地元の企業の環境がどうなのかということについて客観的な数字が出て、商工会議所・商工会と共有することを進めるのがいいと思う。

うちの学生にどういう質問事項がいいかと聞くと、特に女性の学生は、入社後、どういう対応なのかを非常に気にする。

もう一つの視点は、ダイバーシティでお金を稼ぐ発想と働き手の確保が重要な問題で、後者について言えば、女性の学生は、自分たちのキャリアが着実にアップできるということを冷静に見つめていて、優秀な人材を確保しようと思ったら、そういうところを重視していかないと太刀打ちができない。

特に、地元企業さんは、なかなか人材が集まらないということで、苦勞されているので、そういうところと連携させる形で、巻き込んでいくような仕組みづくりを行うことを骨子に入れた方が良く思っている。

<会長>

市町との連携の話をいただいたが、最初に事務局から御説明いただいた骨子案と、施策の区分についてという資料もいただいており、5年後の目標を区分して、どんなふうに進めるかというのを順々に、主なポイントまで掘り下げていき、今、御指摘があったようなことが最後の推進体制の整備のところ、市町や様々な団体との連携強化でどういうことを目指して、何をするかということを組み込んでいただいているところだが、今の御意見に対して、あるいは他でも構わないが、御意見をお願いしたい。

<委員>

今の御意見は、企業に対して、どう伝えるか巻き込むかという話だったが、今回の計画すべてにおいて、企業であれば、販促計画というかPR、広報のところはかなり重要なのではないかと思っている。

ただ、県行政の場合は、広報が、別部署であるために、そこが語られないと思うのだが、実際どうなのかなと思いつつ、今日、冒頭から感じていたが、そのあたりは、例えば具体的な、今回は骨子のところで、それが担当におりていった時に、具体的な施策を考えるところで、広報の部分も考えることになるのか。

SNSとかユーチューブが有効であるとか、そういう細かな情報というのは、そこにも

あって、落とし込まれるのか。私も長く委員を務めているが、数字がいい部分もあるが、改善していない項目が多く、ざっくり見て変わっていないことから、それを伝える、巻き込むというのは、重要なポイントだと思う。

<関係課>

企業の職場環境の改善に向けた企業への働きかけということで、個別の施策については、担当課で、広報戦略を練るが、県には、広報の専門部署もあり、そちらと連携を取り、より効果的な発信の仕方などについて調整をしながら、進めている。

いろんな手法があって、どういった広報を行うのが最も効果的かという中味の問題であり、そういったところも調整をしながら、よりよい広報ができるように連携して取り組んでいる。

<委員>

どの段階で広報と連携するのか。

<関係課>

予算を立てる段階からどういったものを手法として使っていくのがいいかというところと一緒に考えるようになっている。

<会長>

8頁の今後想定される社会情勢の変化の4番目のところにA IとかI O Tとか5 Gとか、そういった技術への対応という記述もあり、広報もいろんなやり方があると思うが、紙媒体で出されるとかキャンペーンを行うとか、ウェブでメッセージを出していくとか、対象によっても異なると思うが、コロナがあって、なかなか難しいところもあると思う。

今、書かれているのは、オンライン講座を活用した学び直しなど、デジタル技術を活用していくということがあるが、ある程度、参加される時に、考えていかないと、コロナが続くようなら、ここの部分は非常に重要で、みんなが集まるのが難しくなるので、これでメッセージ性を出していくということは重要になるかもしれない。ぜひ、御検討いただきたい。

<会長>

私も先日、県庁のホームページで発見したが、「ヒントひろしま」というコーナーがある。

あれは企業のいろんな改善事例を詳しく紹介しておられ、結構、数もあって、内容も具体的で、参考になるんじゃないかと思う。

また、企業診断結果シートが入った「女性活躍推進先進事例ノウハウ導入ブック」というものもある。これは働き方改革推進・働く女性応援課で作成しているのか。

＜関係課＞

当課の方で、ホームページの運営、中味も含めてやっている。

＜会長＞

中小企業も含めて働き方に関する改善例とか女性活躍に関する社内的な工夫とかをたくさん書き込んでおられるので、もっと活用されればいいのではないかな。ぜひ、お願いしたい。

また、女性の非正規雇用についても、ぜひ、取り組んでいただきたいと思う。女性や子どもの貧困につながる問題であり、今回のコロナ禍でも自殺者が多く出ている。また、最高裁でのいろんな判決も続いたが、やはり、そういった同一労働をしているのに、男性に比して賃金が少ないと、世帯収入体系といいますか、男性が主な稼ぎ手であるという前提とした賃金形態というものを維持していくことというのは、やはり、弊害が大きいと思う。

先ほど、無償労働の話も出たが、例えば、家庭外のケアワークについては、賃金体系として低い、もともと、そういうものは、家庭内で女性がやるものだからというような固定概念があった上でのものだが、自治体の雇用に関してもそれは言えることで、非正規雇用の職員の待遇がどうなのかというのは、新聞報道にも出ている。そのあたりのことをしっかり取り組んでいただきたいと思う。数値目標は、企業という前提で、書かれておられるが、役所も入るのか。

＜関係課＞

「事業所における指導的立場に占める女性割合」の目標数値については、企業を対象としており、「県の管理職に占める女性割合」の目標数値については、特定事業主ということで、別途、定められている。

＜委員＞

数値目標の話に関連して、「事業所における指導的立場に占める女性割合」、私は、銀行の中で、人事を所管している役員だが、あまり目標というものがない中で、唯一、これが私の目標かなと思いながらやっている。

ただ、この審議会に私を送り込んだ担当部長が女性で、彼女は、この表を見ながら、「指導的立場に占める女性割合」を目標とすることに対して、すごく違和感があるということをやっていた。企業の立場でいけば、今、いろんなキャリア・パスを考える中で、全員が全員、管理職にならなさいというようなコンセプトにはしていない。

どちらかというと、専門職をめざす結果として、たまたま管理職に就くというようなパターンがあるので、ここを管理職及び役員にと縛られることについて、非常に違和感があるというような意見であった。

自分のやりたい仕事を自分のスタイルにあったところで満足を得られればいい。これは男性も一緒だと思うが、そういうふうに変わっているように思う。数値ばかりに目がいく

と、専門の中に充足するだけの人数がいないというような形になってしまう。結果として、女性がどうしても必要だという形で、より専門的な男性がいるのにとという話もある。

<関係課>

「指導的立場に占める女性割合」を指標にしているが、目指す姿に書いてあるとおり、「誰もが意欲をもって、その能力を発揮できる環境が整っている」ことを目指しており、御指摘のように管理職だけが、目指す姿ではなくて、それぞれが生き生きと働いて、活躍できるということが、目指す姿だと思っている。

その時の象徴的な指標として、「指導的立場に占める女性割合」というのを掲げている。数値をいたずらに追うことは、控えなければならないが、「正社員に占める女性の割合」というのが、だいたい30%という中で、やはりそれぐらいの女性社員がいるのであれば、男性同様に「管理的な立場につく女性」が増加することを目指し、こういった目標を掲げている。

<会長>

国の方でも、こういった指標を達成しなさいということで、出されていることもあり、必ずしも割合だけに固執する必要はないと思うが、何か目標値として、据えておくということは重要なことかなと思う。広島大学も女子学生は4割ぐらいいるが、管理職の立場にいる教員も職員も併せて、女性は、16～17%の割合である。

今回、大学院だけ構造を変えて、4つに大きく分けて、その4つの研究科長会議というのがあって、調べたら、女性が10人中1人くらいになっていて、女子学生は、4割ぐらいいるのに、それぞれの研究科の意思決定の場に、女性だから男性だからということではなく、平等であってほしいところだが、やはり無意識の偏見というか、我々の折り込み済みの何か考え方があって、気づかないこともいろいろあると思うので、女子学生が増えていっている以上、もう少し意思決定の場に女性の意見が反映されるような体制に、大学に限らず、企業がなっていくといいなと思う。県庁のウェブサイトにも企業がアクセスするケースは少ないかもしれないので、どう届かせるかということや、エソールなどを活用していくことは、重要な課題のように思う。

<委員>

女性の会議における参加者が少ないという話が何度も指摘されたと思うが、労働組合においても、定期大会などの決議機関では、やはり女性の参画率を3割にしようといった目標を掲げている。そうした中で、各労組の委員長などは、労働界においても男性の割合が圧倒的に多く、女性の参画率を上げるために、特別代議員という形で女性枠が設けられるケースがある。

女性の立場でそこに参加しても、特別代議員には議決権がないなど、違和感を覚える部分もあるが、県の審議会委員の例にあったように、専門性を持つ適任者がいないため、女

性の参加が難しい場合や、委員をいきなり女性に交代するのは、あまりに責任が重すぎるということがあるかもしれないので、まずは、特別枠でも良いから女性が参加することで、その場の雰囲気を知ることが重要であると感じる。そうした中で、少しずつ女性の参画が増え、意見が言えるような雰囲気にして行くというのも、きっかけづくりとしては、必要なことだと思うので、そういった場面が増えれば良いのではないかな。

<会長>

この委員会は、女性の方が多いが、多くのマネジメントの上の方の会議は、女性が一人とか二人とか、そういうケースがまだまだ多いのが、一般的だし、女性がいらないということもあると思うので、とりあえず、入ってみるとか、そういうことも重要なのかもしれない。

<委員>

組織論の立場から考えた場合、APU大学の出口学長という方がおられるが、「混ぜると強くなる」といつも言われており、やはりその意思決定機関に多様性・ダイバーシティというものが非常に重要だと、そうでないと、これまでのホモソーシャル的な似通った経歴の男性のみの意思決定では、非常に弱いと、変化にも弱いし、クリエイティビティという点でも弱いとおっしゃっていて、組織論の点から言っても、意思決定機関に女性が一定割合いる必要があると思っている。

また、北欧などは非常に進んでいるが、女性議員が半数、それ以上、元首も女性という状況の中で、これまで政治課題となつてこなかったようなことが、政治課題として挙げられるようになったと国民も考えているというような話も聞いているので、そういった意味で、その部分、目的として、計画についても明確にした上で、活動していただきたいと思う。

<会長>

APUは、男女というよりも、ダイバーシティで成功されている大学だと思う。さきほど話した横長のペーパーだが、今、国際協力の分野の研究と教育をしているが、ソーシャルセクターの開発は難しいが、ビジネス界からのノウハウを入れている中で、皆さんもご存じとは思いますが、セオリー・オブ・チェンジというアプローチがある。

みんなで共通の価値を創造しつつ、大項目だけじゃなくて、それを達成するためには、みんなの間にどんな変化が必要なのかというのを、細かく見ていく。例えば、行政とか施策でどんな変化が出て、男性には、女性には、とか、年齢層とかもあると思うが、どんな変化が出ていくことが、必要なのかということを見ることが重要だというような話だが、まさにそれに近いことをトライして、具体化にチャレンジしているなと思った。まだ、これから深められることもあるし、我々も意見を言わしていただけるところもあると思う。

現在の基本計画骨子案では、「目指す姿」が一番左側に書かれ、真ん中に「施策の区分」、

そして「重要なポイント」がはめ込まれている。「目指す姿」を3つの施策で達成する際の視点が、この「重要なポイント」で、その右に書かれているものが重点活動というか、事業になると思う。こういう流れで変化を起こし、最終目標のインパクトを生み出そうと考
えられている。この進め方は、論理的でいいと思う。

ただ、中味については、また、皆さんと議論が必要と思うが、何かこのあたりについて、コメント・質問等があればお願いしたい。

企業という言葉が出てこないのも、そのあたりとか、さっきのボランティアとか、いろいろ盛り込んでいくことは必要だと思うが。誰が対象者であって、誰が実施の主体者であるかというようなことが、見えてきても、ターゲットという変化を期待するのは誰なのか。施策によって、一番右側のポイントによって、何か見えてきてもおもしろいかもしれない。

<委員>

女性の創業支援というポイントがあるが、これについては、各市町で、それぞれ計画しなさいというものになっているのか。それとも、エソールみたいなところで、これまで以上に力を入れていくというイメージになっているのか。

<事務局>

女性の創業支援については、本日、担当課が来ていないので、私の方からお答えさせていただくが、現在も女性の創業支援という形で、いろいろ県の取組を行っているが、第5次計画においても、さらに取組を進めていきたい。

<事務局>

担当課がいないので、うまく答えられてないと思うが、女性への創業支援という形、市町というよりも、県の商工労働局の方で、女性にといいどころではなく、県内のチャレンジ精神を持った方々について、創業しようという時に、県として全面的にバックアップしていきましようという取組を行っている。

例えば、紙屋町にある広島キャンパスというようなところで、創業してみたいと考えている方に、資金面とか手続きなどについて、コンサルタントなどがセットになって支援をしていくというような形になっている。

事業を興すとなると、これまで、男性が中心だったが、女性という視点で支援をしていくという取組になっているという理解をしているが、担当がおらず、詳細が、お答えできずに申し訳ない。

<委員>

私どもも、もちろん、女性の起業家であり、創業支援もさせていただいているので、なんとなくは、把握はしている。

今なぜ、質問したかという、ここに明確に「女性の」とあったので、今まで以上の取

組をされるイメージなのかという点でお聞きした。それと同時に、エソールがせっかくとてもいい場所にあって、男女共同参画の場所ではあるが、そもそものスタートのところが、女性の支援だったという経緯もあり、一般住民からすると（いい意味で）「なんか女性を支援してくれる場所なのかな」というイメージがあるので、そういう場所のメリットも活用しながら、女性に特化した創業支援（キャンプスとは違うような）をしていかれてはどうかということを感じており、そんな質問をさせていただいた。

<事務局>

エソールなどについて、まさに女性の方々などがいろんなネットワークにつながる場所にしていきたいと思っている。

中でも、一つには、これは形にできるかどうか分からないが、「創業」という高いハードルではなくて、会社を興すとか何とかというよりも、インターネットなどを通じて、簡単に物の売買とか、いろんなことができたり、自分が持っている能力を使って、ちょっと人のフォローをする形で、すごく大きな形の創業でなくても、情報が得られたり、そういった形での社会への関わりが持てるというような場にもしていければいいと思う。そうした仕掛けができればと思っている。

<委員>

我々は、それをプチ創業と言っている。広島の市内においても必要なと、もちろん市外からも集まれる場所としても必要なと思っている。

<委員>

全体的な議論として、もう一つ申し上げたいことがある。「教育」の分野だが、ジェンダーギャップ指数の場合は、「教育」、「政治」、「経済」、「健康」という分野があるが、「教育」の分野で私が感じているのは、特に地元の県立大学ということもあるが、女子学生の方は、親から、「女子なんだから、県外へ行かずに地元の大学に行きなさい。」と言われる。

進路に対する思いが十分に満たされていない学生が、一定程度いる。兄や弟は、「どこにでも行っていいよ」と言われたけど、自分は「県内にいなさい。」と言われたという話をよく聞いた。

そういうことを考えた時に、今、大学進学率とか短期大学を含めた高等教育に行っている人数について、女性と男性の差はあまりないが、女性はそうした制限がかかっているところがあり、そこをどう変えていくかということも問題ではないかと思っている。

この中に教育面におけるサポートを入れていくことも、県外に行って、人口が減ってしまうという県の施策にとってマイナス面もあるのかもしれないが、県民の一人ひとりが能力を発揮できるような環境をつくって行く上では、必要なことだと思うので、そういう項目を少し考えていただきたいと思う。

＜委員＞

私も、やはり教育という点で、教育委員会に関与していただきたいと思っている。というのは、先ほどの高等教育の問題もあるが、各論で言えば、女子生徒の理系教育を推進しなければいけないという部分もあるし、日本においては女子学生の修士・博士課程の進学率が非常に低いし、大学への進学率も男性より女性の方が低いという現状がある。

それとは別に、デートDVの問題とか、このコロナ禍において、中高生からの中絶相談が非常に増加しており、適切な性教育というものが必要なんだということであるとか、あるいはまた、ロールモデルという部分においても、女子のロールモデルになる、例えば、身近な場で言えば学校の校長は、小学校では女性が多いけれども、中学校・高校になると男性が多くなる。

トップに立つのは男性だというような、そういうような環境の中で、ロールモデルが見つけられるのかなということもあるし、そういった意味で、教育委員会の関与というか協力が必要なのではないかと思っている。

最終的には、この計画というのは、女子だけでなく、男子も含めて子どもたちが希望の持てる社会を、個性に応じて、個々の能力を伸ばしていけるような社会をつくるということが最終目標だと思うので、やはり、そういった子どもたちが、希望を持てるような社会も目指して、計画をつくっていく点からしても、教育委員会の関与というものをお願いしたいと思っている。

＜会長＞

骨子案の補足事項について、第3回審議会で議論する時間はあるか。

＜事務局＞

第3回審議会においては、「計画素案」を審議していただきたいと思っており、本日いただいた意見をそちらの方に、反映して、文章的かつ体系的にどうなのかという御議論をいただければというふうに思っている。

＜会長＞

ここに今、だいたいの骨子は、整理していただいているので、本日の教育や企業の話を持ち込んだ上で、次は、「計画素案」について議論していきたい。

7 会議資料

<説明資料>

資料1 広島県男女共同参画基本計画（第5次）（仮称）骨子案

<参考資料>

（1）令和2（2020）年版 広島県の男女共同参画に関する年次報告

<机上配付資料>

- （1）広島県男女共同参画基本計画（第5次）（仮称）の目指す姿に基づいた施策の区分（たたき台）について
- （2）広島県の保育施策について