

## 令和5年度 広島県男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 令和5年11月28日(火) 10:00~12:10
- 2 場 所 (ウェブ会議方式で実施/本館102会議室)
- 3 出席委員 石田会長、片元委員、上水流委員、牛来委員、高橋委員、深町委員、藤本委員、村上委員、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)「わたらしい生き方応援プランひろしま」のその他の取組について
- 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、村上委員を令和5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2により働き方改革推進・働く女性応援課、資料3、4により事務局から説明)
- ③ 「わたらしい生き方応援プランひろしま」のその他の取組について
  - ・ 市町や様々な団体等との連携強化(エソール広島の活動状況等)
  - ・ 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(資料5、6により事務局から説明)

##### 【報告】

困難な問題を抱える女性への支援に関する広島県基本計画策定状況  
(資料7によりこども家庭課から説明)

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

議題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

#### <委員>

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」の部分について、30～40代の賛成の割合が高くなっているという説明があった。この部分に関して、全体は性別で分かれているが、30代、40代では性別で分かれていない。年代ごとの性別のデータはわかるか。例えば30代、40代の女性と男性とでどう違うかわかれば教えてほしい。女性自身、どういう傾向にあるのか知りたい。データはあるか。

#### <事務局>

女性をまず年代別に見てみると、10代が27.0%、20代が26.3%、30代が32.5%。ここがピークで、それから40代以降は、40代25.7%、50代18.9%、60代が15.5%と、30代をピークに下がり続けるという傾向がある。これが賛成する割合である。

男性の方は、10代が20.5%、20代が28.6%、30代34.8%、で高くなっている。40代33.0%、50代で一旦26.4%に下がるが、60代で39.6%となる。男性の中では、60代の人が一番役割分担意識が高く、30代は男女ともに高いという傾向にある。しかし、それがなぜかというのは仮説がなかなか立てられない。

#### <委員>

このデータについて、私は三原市との連携の中で、女性700名ぐらいで回答いただいて色々な意識調査を行っている。まだ公表されてないため、あまり詳しい数字は言えないが、やはり20代から30代にかけて色々な意識が変わっていく。例えば、正社員で働きたいという意識も30代になると、ガクっと下がり、逆に時間の都合がつくような働き方がいいというような方が出てくる。

男性の育児参加についてどう思うかということについても、男性も意識を持つべきだという意見は、30代がナンバーワンになる。比率は20代でも高いが、30代がさらに高いというところで、やはり働く上で非常に女性に負担がかかっている。家事もするという事で負担がかかっているということが、すごく見られると思っている。

女性だけが仕事と家事・育児を両立させないといけないのではなく、お互いに協力して夫婦ともにそれぞれができることをやればいいと私は思っているが、家事や育児との両立に非常に責任を感じながら、負担を感じてるのは女性に多いのは事実だと思う。

そういうところが、数字に現れているのではないか。女性自身の中でも30代が負担感が上がっているんで、こういうことが言えるかと思った次第である。こういうことが必要なのではないかということは、別途述べさせていただく。

#### <会長>

私もこの数値、説明に関心を持った。

これについては、引き続き県の方で何かデータを取っていかれるのか。

#### <事務局>

毎年この意識調査については、データを取っていき、それをまた取組に活かしていきたいと考えている。また来年度も報告させてほしい。

#### <会長>

なにか理由がわかるような別の切り口があるといいかもしれない。委員がやられている調査とクロスさせてもいいのかもしれない。皆さん、その他、何か意見はあるか。

#### <委員>

コロナ禍を経験をした中で、リモートワーク、テレワークということが随分一般的になったと思われる。例えば、弊社では介護で数日テレワークいいですかとか、育児で子供が急に熱出したが、病児保育室も預けられなかったため、今日はテレワークでいいですかと言われる女性社員に対し、それを普通に OK して使っていただいているが、企業の中で、テレワークやリモートワークを柔軟に取れるような環境が現状として整っているのか。せっかく設備等も整った今、使える環境かと思われるが、現状としてどうなのか、データとしてなければ、今後そういうことも推進されるべきかと思うがいかがか。

#### <関係課>

指摘のとおり、コロナ禍を機に、デジタル技術を活用した、テレワーク等をはじめとした柔軟な働き方というのは、一気に推進されてきたところである。県としても、時間や場所にとられない柔軟な働き方の推進というのは、働きやすさだけではなく、自立的な働き方であり、重要なことだと考えて、テレワークの推進などに取り組んでいるところである。

KPI としては、テレワーク+オンライン会議といったことも含めた働き方に取り組んでいる企業の割合を増やしていくということで取り組んでいる。直近値では、県内企業の 42%が、いわゆる在宅勤務だけではないが、デジタル技術を活用した柔軟な働き方の推進に取り組んでいると答えられている。

また、参考だが、総務省の就業構造基本調査によると、広島市は、約 19%がテレワークを実施しているという結果になっている。これは、ほぼ全国値に並ぶような数字である。広島県全体だとそれよりも少し低く、14.9%である。

#### <委員>

テレワークを実施しているということについて、例えば、企業の制度として使えるということは伝えてはいるが、育休・有休と同じように取りにくい感覚が社員の中にあるのではないかな。要は個人の、雇用されている側の都合によって取れる環境になっているというのが、女性の働き方に繋がると思っており、その辺りの現状の把握ができていけばいいのではないかな。

#### <関係課>

委員のおっしゃるとおりで、制度としては整っていても、利用しづらかったり、周りの方の理解がないといった職場風土など他の改革とセットでないと、本当の意味で、柔軟な働き方を選択していくことができない。そういった観点から、啓発にも取り組んでいくとともに、実態の把握にも努めていきたいと思う。

#### <委員>

議題1の資料1-2の3ページ目の「Ⅲ 安心して暮らせる環境の整備」「⑩ デートDVの精神的暴力の認識率」が、過半数を超えている状況がある。これについて、何か出前授業などの成果があるのであれば教えてほしい。

例えば中学3年とか高校1年とか、どういう発達段階にある人に出前授業しているのかというところを教えてほしい。

#### <関係課>

デートDVについて、今回の調査の認識率は、高校2年生を対象に調査をした結果である。デートDVの認識率を上げるための取組としては、先ほど委員がおっしゃっていたとおり、出前講座をしたり、啓発のためのリーフレットなどを配布するなどの形で取組を進めている。

実際にデートDVの講座を実施している学校の情報について、当課で直接把握していないため、細かいところまで報告できないが、今回調査対象の学校に「デートDVの講座を実施したか」という設問を設けている。回答数が少ないため、十分なデータが収集できていないが、回答いただいた47校中37校で実施をしていただいたという結果になっている。

回答いただいた学校の中では、実施した学校数は年々増えてきている。引き続き、教育委員会と協力し、デートDVの講座実施を各学校に働きかけていきたいと考えている。

また、講座の講師ができる人を県でも養成をしようと、県職員の相談員等にも研修を受講してもらい、ロールプレイを使った講習ができる人材を育成している。

今年度は、市町職員の相談員の方にも、講座を受けていただく取組を行っており、市町職員と市町の教育委員会との繋がりも期待ができる。ぜひ中学校などでもそういう講座が進むように、引き続き取組を行っていききたいと考えている。

#### <委員>

学生段階での教育というのが非常に重要だと思っている。先ほど委員から質問のあった性別役割分担意識もそうであるが、ジェンダー教育が教育課程の中に組み込まれているということが、とても重要なのではないかと考えている。

欧米などでは、ジェンダー教育がきちんとカリキュラムの中に組み込まれている。しっかりとした教育がない場合は、通常子供たちはSNSなどから情報入手するが、非常にいびつな情報も含まれており、正しい男女共同参画的な理念というものが身につけられない。

従前、壁ドンが流行ったり、女子力という言葉が用いられたりということがあった。それがおかしいのではないかと思うような、気づきを持てるような教育が必要である。基本的な知識教育のほかに、社会に出て、きちんと自分の人生を生きていくために必要な教育だと思っている。

性教育もそうだが、そういった視点が必要であると思っている。これは、女性の管理職割合の向上など、様々な女性参画の課題にもすべて繋がっているのではないかとと思っている。

もう1点、議題2で、尾道市のパンフレットについて報告があった。

これについては県でも、ハンドブックの炎上などがあったが、市や行政が公式に出す発行物や公式行事について、今後チェックリストを確認しながら対応していくということだったが、今回尾道市で作成されたのか。どういうチェックリストなのか、もし分かれば教えていただきたい。

#### <事務局>

チェックリストは尾道市から入手しているので、口頭で説明させていただく。どのような行事に関しても使うということで、資料の伝わりやすさや正確性をチェックしている項目も当然ある。ジェンダー、LGBTQ、または多様性に関する確認事項としては、「性別による役割を固定化した表現になっていないか」、「イメージを固定化していないか」、「男女を対等な関係で表現しているか」、また、「男らしさ女らしさを強調した表現やイラスト等を使っていないか」といった項目を作っており、これですべての事業をチェックしていくことにしたと伺っている。

#### <委員>

今回を機に作られたということか。

日本弁護士連合会でも公式行事や公式出版物については、ガイドラインを作っており、男女共同参画含めてマイノリティーの方への配慮であるとか、そういったものを事前にきちんとチェックした上で、外部に出していく仕組みがある。県の方にも同様の仕組みがあるのか。

#### <事務局>

今のところ県として、こういったチェックリストを用いてのチェックは行っていないため、尾道市のチェックリストを参考に、県としてのたたき台を作って全庁に取組を進めていきたいと考えているところである。

#### <委員>

公式行事や出版物については、客観的な指標があることが非常に有益であり、出版する人の独断にならないと思う。客観的な指標があるから、これは出せないという根拠にもなる。客観的な指標をきちんと整えておくのは有益だと思う。

#### <会長>

こういったチェックリストは、尾道市に限らず一般的に出されているので、参考にされたら良いと思う。名古屋大学が、文部科学省の事業を使って、大学の教員に対して、無意識の偏見がないかというチェックリストを作られている。名古屋大学のウェブサイトで教員の採用の際のチェックリストなどが出されているので、参考になるのではないかとと思う。

委員が審査員を務められた川柳コンテストの話になるが、女性の応募がかなり多かったと思う。女性の方がこのようなテーマに反応したい方が多いからなのかもしれないが、性別や年齢層などあると思うが、審査員として何か感じたことがあれば伺いたい。

### <委員>

女性の投稿者が多かったという点について、逆に言うと、もやもやとした意識をどれくらいの男性が分かっているのかということであり、男女でアンバランスだと感じた。関心の違いもあるとは思っている。

今回入賞した作品を含めて考えることは、できれば川柳を職場や様々な場所で伝えて、これが何故もやもやなのか分からないという人達に気づいてもらい、議論するための媒体としてうまく活用してもらえるとありがたい。

先ほどの尾道市のパンフレットも拝見したが、あれを見たらもやもやしたり、怒りを感じる人がたくさんいるだろう。しかし、実際は何も感じなかった人も多かったとも言える。もやもやに気づいてない人たちに気づいてもらう、そういう意味でも川柳を活用していただけたらいい。

関心のアンバランスさが、男女で認識の広がりには差があるということを示していると思う。

いくつか気になったことを申し上げると、政治参加等にも関わってくるが、自治会長に占める女性の割合の推移が伸びてきてはいるが、今年度少し下がっている。この点について、県として何か対応されていることがあるのか。

政治家にいきなりなるとか、会社で管理職になるということもあるが、まずは身近な生活の中で、様々な決定権を持つ立場に女性が関わっていくことが必要ではないかと思っている。表を見るとまだ10%まで達していない。このような観点からの対応も必要なのではないかと1点思った次第である。

それからもう1点。三原市の調査をする中で出てきたことだが、やはり女性が不利だと感じている率が驚くほど高い。家事、育児、介護の負担が女性に偏っているという議論も出てくるが、給料が男性に比べて低いとか昇給しにくいということも、高い数字で出てきている。昇進が遅いというような議論も出てきている。

意見が尊重されないとかハラスメントの議論も出てきているが、ここで申し上げたいこととして、1つは、給料が上がりにくいとか昇進（昇給）が遅いということについて、実は最近の研究や調査で、同じような経歴や立場であっても、女性の給与が上がらない、昇進が遅いという報告がなされている。この辺のデータを企業側に調査してもらう支援をしていただきたい。

大学卒業時点や、就職した直後では、管理職になったり、キャリアアップを図りたいという意識に性別における差はないという研究調査もある。ところが、半年、1年と経つ中で女性の意欲が減退している。もちろん、その前の教育の段階でも、先ほど委員がおっしゃったように様々なことが関わってくるが、それでもキャリアアップ等の意識は一緒だということを見ると、問題は何か。先ほど20代から30代で大きく意識が変わると申し上げたが、いくら働きたいと思っても、結局入った現場において、意識を損なわされているところがあると思う。ここを変えないと、いくら女性側に「働く意欲を持ってください」とか「キャリアアップしてく

ださい」と言っても、能力を発揮しようとしても壁があるので、最終的には 30 代で大きく意識が変わっていくという傾向があるのではないかと思う。したがって意識が損なわれることがないように、女性を取り巻く職場環境そのものが、現状どうなっているのかを客観的に示す必要があるのではないかと思った。

客観的にデータで示すことは難しいかもしれないが、補助的業務や雑用をさせられているとか、意見等が尊重されないということも含めて、働く現場で女性たちに何が期待されているかという点で、女性のやる気をなくすことがないか、改善していく必要がある。これが 2 点目である。

3 点目は、審議会の女性委員割合が非常に向上してきていることはいいことだと感じているが、例えば私が委員を務めている 3 つの産業系の審議会、1 つはひろしま産業振興機構の委員会、それから廿日市市の産業関係の委員会、三原市のアントレプレナーシップという企業系の委員会であるが、これらの審議会は、委員の 9 割以上が男性、全員が男性の審議会もある。

いずれの審議会でも、私自身は、委員に一人も女性がいないうことに異常さを感じないという状況をどう思うのか、ということは伝えている。

お願いしたいのは、委員にも産業系とか医療系などいろんな分野があると思うので、分野ごとの委員の数を出示していただきたい。また、少なくとも県が出資しているような団体については、市町や県だけではなく、どのくらい女性がいるのかということを出していただきたいと思う。

これだけ議論になってるのにもかかわらず、ほぼ全員男性、男性しかいない会議体で、事務局自体が違和感を持っていないことに危機感を感じるため、この点について、もう少し丁寧に、県からの助言やデータの収集などをお願いしたい。

### <事務局>

まず、自治会長に占める女性の割合が低いことについて、「わたらしい生き方応援プランひろしま」の領域Ⅳ-2「地域社会における政策方針の立案形成決定過程における多様な意見の反映」の中で、地域社会における自治会や商工関係団体などにおいて、女性の意見が反映されるよう働きかけることを定めている。今年度、特に注力している取組の一つとして、農業分野での女性役員の登用が非常に低く、地域の古い固定観念が残っていて、女性が声を上げられない状況にあるのではないかと考えられるため、土地改良区という農村整備を行っている役員に向けた研修や、農業協同組合の女性役員登用を増やす取組を行っている。これらと併せて、自治会やPTA 会長など、もっと身近なところでの女性の登用も進めていきたいと考えている。

審議会の女性登用については、産業の分野別で、女性登用率を出すというのは、分野ごとの差があるかと思うので、検討させていただきたい。

なお、審議会の女性登用率の向上に向けた取組については、今後、議題 3 のところで詳しく、県の取組を説明させていただく。

### <委員>

資料 2 に記載の男性の育児休業取得率が伸びているので、すごく素晴らしいと思う。昨年と同様の質問をしたと思うが、企業規模別に見るとという点。昨年は、10 名から 29 名という小規模企業の育休取得率が非常に伸びているのはなぜかという質問をした。今回の資料を見ると、

令和4年は、比較的大きい300名以上のところが伸びてる。なかなか一概に何が取得率の向上に効果があったのかというのが、このグラフからはわかりにくいと思う。

それと同時に、男性の育児休業取得率の優良事例について、ベストプラクティス事業を実施されているが、個々の事例なので、一概に全体に当てはまるとはいえないと思うが、業種別に見ても医療福祉がすごく伸びているようだ。ベストプラクティスの優良事例で、小規模でもこういうことができている、大企業でこういうことを実施してよかったという例が、集まってきているのか。実際にその傾向が見えてくると、同じ業種に展開しやすいと思うが、そのあたりの分析はされているのか。

### <関係課>

男性の育児休業取得率については増加の傾向にあり、特に昨年度実績では、従業員規模が大きい企業においても取得率が伸びている。

この背景には、従業員数1,001人以上の企業に対しては、取得率、数値の開示といったことの義務づけがなされることから、関心も高まって対策も進んだものと思っている。

一方で、この度、小規模零細企業、従業員数が少ない企業におかれては、少し数値が落ちたこともあり、一概にどのやり方が正解だとか、これがよいのではないかといったことは言いにくい。

当課としては、企業の皆様には、女性活躍もそうだが、男性の育児休業取得促進も、企業の競争力強化として、戦略的に取り組んでいくことが、従業員にとっての人生の充実にも繋がるだけでなく、企業にとっても、離職防止であるとか、或いは若い世代は、特に自分の子供が生まれたら育児休業を当然取得したいと思ってる方が多いので、人手不足の中でそういった人材獲得にも繋げることができるということをメッセージとして伝え、理解促進に努めているところである。

## 議題3 「わたらしい生き方応援プランひろしま」のその他の取組について

### <委員>

審議会の女性登用率について、もちろん改選時期というのものもあるが、充て職として推薦されている方が非常に多いと思う。充て職というよりは、むしろその機関からどなたか推薦してもらいたいと依頼する方がいいのではないかと。私は、大学の管理職的立場から委員に選任されているが、ここまで委員の役職を決めてしまうと特定の人が委員になるしかない。あとは、委員の数を増やしていくという手もあると思う。このような方法で、もう少し委員構成に関与できる体制を早急に組むことができるのではないかと。

また、エソールに関しては、私自身も関わっているが、今、2つの方向性がある。1つは、県民が趣味的な立場で集まってきて活動するという立場と、新たな価値観をどんどん推し進めていくような立場。この2つが併存していて、それが外部から見たときに、少し中途半端に見えるという話もある。

その点をどうするかというのは、整理が必要であろうと思っている。エソールに望まれてい



ることはおそらく後者の方であり、新たな価値観を全県的に広げていくということを強く進めていく場なのではないかと私自身は考えている。方針をきちんと打ち出さないと、なかなかエソールとしても活動しづらいのではないかと、内部の活動に関わっていて思う。

#### <委員>

LGBT 相談について、相談件数がなぜか下がってきている。次第に増加していたとのことだが、相談件数が減っている。この原因が、内部で相談に関わっている私もよくわからない。何か心当たりがあれば、教えてほしい。

また、エソールのあり方について、広島県の男女共同参画をすすめる会としては、コロナウイルス感染症も落ち着いてきたため、今年度から事業を再開しようとしたが、しばらくの間、事業をやっていなかったこともあり、エソールを運営している広島県男女共同参画財団との連携が取りにくい。

エソールの事業というのは、当初予算決定段階で、自由度のある予算が極めて少ないと思う。新しい事業を一緒にやりませんかと声をかけたときに、なかなか上手くいかない。

まず、予算がないということ、それから県へ了解を取る必要があるということと言われる。それから、自分たちが財団として取り組むべきことかということとを審議するのに少し時間がかかるということ。今まで2つほど、財団とすすめる会と広島県地域女性団体連絡協議会とで、一緒に事業を行ったが、まだ財団の中で自由度が少ないと思っている。財団の役割についても、先ほど委員がおっしゃっていた、中途半端になっているというのは、エソールの中に事務局を置いているすすめる会としても、そう思う。連携して、中途半端さを打破していきたいと思っているが、正直言って、財団とどのように話をしたら良いのか分かりかねている。

県として、予算の自由度の中で、進めてほしい事業等があれば、すすめる会としても、アプローチしていきたいと思うので、御助言があればお願いしたい。

#### <事務局>

まず、エソールの求められている役割であったり、目指す姿が、財団内部でも中途半端になっているのではないかとということと、事業を行っていく上で、県が強く意見しているのではないかとということと、今の委員の御意見を踏まえて、一度振り返ってみたいと思う。しかし、あくまでも財団の自主的な活動でエソールは運営されていると思っているので、その辺りはしっかり連携を図っていけるよう、財団とも話をし、コミュニケーションをとって参りたいと考えている。

最初の委員の質問にあった、LGBT の相談件数が令和4年度に下がった理由であるが、令和4年度は、継続的な相談支援が必要な方の相談回数の減少により件数が下がっている。新規で相談された方の割合に着目してこの5年間を見てみると、決して新規の相談が下がっているわけではない。そのあたりは、LGBT の方等の支援窓口としての新たな役割を果たしているのではないかと考えている。ただ、なかなか窓口としての認知が高まってないというのも事実であるので、引き続き広報を強化して参りたいと考えている。

### <委員>

相談支援については、今のデータの中でも非常に評価いただいている。エソールの特徴としては、医師、弁護士などの専門機関等からエソールを紹介されるケースというのが非常に多い。資料5のデータは、いかに専門機関に結びつけたかというデータである。電話相談では、なかなかどこから紹介されたのかおっしゃらない方も多い。私自身、様々な相談を受けていると、「色々な相談機関を回ったが、どうしていいかわからない。」と言ったら、エソールを紹介されて、電話をかけたという方が非常に多い。エソールの電話相談と専門機関との関係を、資料5のデータでどのように表したらよいか。相談記録表には、どこから紹介されたのか記入する欄を設けたが、相談者本人がおっしゃらなければ書けないので、そういった相談の専門機関との連携について、データ処理の仕方を内部でも何か工夫できないかと思っている。

私自身はエソールの相談窓口は最後の砦だと思っている。相談者からは、色々な相談機関を回ったが、エソールだけは、私達の相談をきちんと受けとめてくれると評価が非常に高い。そういった部分をデータで表すことができれば、何をしているのか少しは御理解いただけるかと思う。データの表し方をもう少し努力しないといけないと思っている。

### <委員>

今、委員のお話をお聞きして、エソールは大変重要な役割を担っていて、今やっておられることから、削るべきものはきっと何もないのだろうと思いつながりながら聞いていた。以前、委員が、もっと利用者の平均年齢を下げたいとおっしゃっていたことが、とても印象的に残っているが、予算も限られていて、これがもし企業であるならば、コンセプトを明確にして、もうがらりと外部に対してのイメージを変えるというやり方が1つあると思う。とはいえ、やらねばならない have to のところもたくさんあると思うので、企業で例えるとしたら、1つの会社の中で、新たな新規事業を立ち上げるっていうようなイメージかなと思った。

何か大きなことをがらっと変えないと、若い人たちが集まってこない。

以前、エソールの事務局の方に、一度ヒアリングにお越しいただいた時にお伝えしたが、今、私どもは三次市からの委託を受けて、子育て世代の女性だけにターゲットを絞った施設を運営している。

今日は時間がないので詳細は説明できないが、三次市の「アシスタ lab」（アシスタラボ）という施設で、知事も一度視察にお見えになったことがあり、非常に活性化しているので、まずはホームページを御覧になっていただきたい。開設から5年になるが、数字で申し上げると、例えば、三次市で起業した女性を認定して支援する「アントレーヌ認定制度」という取組を行っているが、5年間で90名が認定されている。わずか人口5万人の三次市で、その施設を利用してアントレーヌとして認定された子育て世代の女性たちが5年間で90人もいるのだ。成果は大きいと言えるだろう。

そのネットワークも使いながら、様々な活動を広げているところだが、創業に限らず、毎日毎日家事をやって、子育てをして、創業や働くことすら考えていなかった女性たちの中には「わたしらしく何か一步踏み出したい」という人は多く、その一步を応援することを理念とした施設である。

今、私が申し上げたものでないにしても、このような成果を上げている事業をロールモデルに、民間に委託をするなどして、エソールがしっかり予算を県等から支援していただき、何か新たな事業を立ち上げるというのも1つの手ではないか。公募すれば他にもいろいろ良い企画が出るかもしれない。

#### <事務局>

委員から、三次市で、女性の起業支援や、起業だけではなく、女性が地域活動をされたり、色々な自分らしい生き方を実現していくための支援の取組を行われているというお話をお聞きして、県としても、働くだけではなく、働く一歩手前の、家で、何か私もできるのではないかと考えている、まだ顕在化していない30代、40代女性が、自分らしく生きる、したいことを見つけるための取組を進めていきたいと考えており、大変興味深く感じた。

三次市にはまた、ヒアリング等を行い、エソールにも共有し、一緒に連携して実現していければと考えているところである。

また、エソール自身も、中期ビジョンとして、今、行っている事業を、何に注力し、何を目指していかなければならないかということのを改めて考えつつ、いったん整理を進めておられると聞いている。その辺りも一緒に考えていながら、県民に求められる役割を果たす、よりよいエソールを目指していきたいと考えている。

#### <委員>

今回の審議会に当たり、広島県のジェンダー意識が、全国の中でどの水準にあるのかということに非常に興味があり、事務局に分析を依頼したところ、内閣府の調査の比較や都道府県別ジェンダーギャップ指数の中での位置付けというのを分析してくれているが、もう少し踏み込んで、広島県がピンポイントで弱いところはどこか、強いところはどこかということのを、分析いただきたいと思う。全国の分析よりも、当事者意識を持って広島県にどんな特徴があるのかという発信ができるといいと思っている。

特に、とかくジェンダーというと、男女共同参画審議会に今回参加している担当課だけの話になりがちだが、今の世の中、県の施策のど真ん中に、きっちりジェンダー施策を入れていく工夫をしていただきたい。以前の会議でもお伝えしたが、特に人材、若い女性が地方から流出していることに非常に危機感をもっている。これまで、例えば、仕事とプライベートを両立しやすいとか生活しやすいのが地方だと言われてきたが、先ほど賃金の話が出ていたように、むしろ、高度人材や管理職、やりがいのある仕事などが地方にあるのか、という問題にシフトしている気もする。

少子化対策というが、仕事安定している女性ほど子供を産む。人口減少であるとか、経済では産業構造をどう変えていくかということも、ジェンダー施策の問題であると捉えて、県のど真ん中の施策として位置付ける。一言で言うと、そのようなメッセージ性というものが必要だと思う。

注目したデータで言うと、性別に基づく分業に対する意識変化は進んでいると思う。ただ、その意識が進んでいる割に結果が出てない。例えば、平等意識は全国と変わらないが、共働き家庭の家事時間差で言えば、広島県は都道府県35位。指導的立場に占める女性の割合でいえば、

学校長の話が出ていたが、小中学校の校長にしめる女性割合はトップクラスだけれども、高等学校になると、途端に 20 位になる。審議会委員の女性登用率でも、42 位と低い順位である。他の委員も言うておられたが、それがおそらく広島の実態である。

民間企業に勤めている立場からそれはなぜかと言わせていただくと、正直、人事なり、評価なり、人の配置なりを握ってるのが、やはりシニア層の男性で、その方々で決めているという実態があると思う。そこはもう少し掘り下げて、例えば、もやもや川柳というのは、いい手だったと思うが、そこをメッセージ性をもっと伝えていく、できれば県庁の中で実践していく、それをお願いしたいと思っている。

### <会長>

委員から全体を通して非常に参考になる意見をいただいたと思う。色々な視点で、広島県の位置付けや、どこに一番課題があるのかを「ど真ん中」という言葉を使ってお話しいただいたが、その辺りを県の調査の中で、またもしかしたら企業や大学も関わっていく必要があるのかもしれないが、みんなで協力して、明らかにしていければいいと思う。

## 7 会議資料

### <説明資料>

- 資料 1 令和 5（2023）年版 広島県の男女共同参画に関する年次報告
- 資料 2 令和 5 年度広島県の女性活躍促進の取組について
- 資料 3 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  
「ちいともやもやジェンダー川柳コンテスト」の取組について
- 資料 4 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 5 令和 5 年度上半期のエソール広島の活動状況について
- 資料 6 広島県の審議会等の女性登用率向上に向けた取組について
- 資料 7 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく県計画（案）について