

## 令和6年度 広島県男女共同参画審議会

- 1 日 時 令和6年11月12日(火) 10:00~12:10
- 2 場 所 広島県庁北館2階第1会議室
- 3 出席委員 石田会長、大本委員、片元委員、上水流委員、木下委員、高橋委員、竹次委員、内藤委員、前田委員
- 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)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 会長の選任  
上水流委員が石田委員を推薦。石田委員が会長に決定。
- ④ 会長挨拶
- ⑤ 会長代理の指名  
広島県男女共同参画審議会規則第2条第3項の規定に基づき、会長が上水流委員を会長代理に指名。
- ⑥ 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、大本委員を令和6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により人的資本経営促進課、資料3、4により事務局から説明)

## 【報告】

- ① 令和5年度のエソール広島の活動状況について  
(資料5により事務局から説明)
- ② ジェンダーの視点から考える表現のガイドラインについて  
(資料6により事務局から説明)

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

### <関係課>

事前に、委員からいただいた質問についてお答えする。

まず1つ目に、人口減少の要因としてのジェンダー不平等への考え方について、県の分析及び関連事業の進捗について報告する。

少子化について、昨年度本県健康福祉局が行った、広島県少子化対策子育て支援に関する調査においては、男女の家事・育児時間に差があり、女性に負担が偏っていること、それから女性から見た、男性が家事・育児を頑張っていないと思う理由について、回答割合が最も高かったのは、「家事・育児を自分ごとだと思っていない」という回答だった。

こうした家庭内において女性に家事・育児の負担が偏っている傾向を踏まえて、男女がともに家事や子育てに主体的に参画する「共育て」の定着を図るため、男性の家事・育児参画を促進する戦略的プロモーションの実施に向けて、現在準備を進めているところである。

次に、人口流出について、今年度、若者減少・人手不足対策プロジェクト・チームを中心として、若者減少要因に関する大規模な調査分析を上半期に行った。

この調査では、特に本県の転出超過のヒートポイントになっている新卒就職について、分析の解像度を上げるため、同じ志向を持った方々を、大きく8つのクラスター（集団）に分類して、そのクラスターがいつどのような理由で、どういったことを重視しながら、どの程度のボリューム感で県外に流出しているのか分析を行ったところである。

今回の調査により、改めて分かったことは、転出の要因というのは、何が決め手かを、単純にその属性でひと口に語るのはとても難しいということである。

様々な志向や行動特性を持った方々が、様々なことを重視しながら、自身の就職先や居住地を決めていることが、改めて分かったところであるが、女性からは、仕事の選択肢が広島は少ないとか、給料の良い仕事が少ないといった要因が多く挙げられており、多様な価値観が受け入れられていない、あるいは、性別に基づく固定観念がまだあるといった要因を挙げている方も一定数見受けられたところである。

こうした調査を踏まえて、今後、様々な社会減対策を検討して再構築していく中においても、ジェンダー不平等の解消については、環境県民局を中心に引き続き取り組んでいく必要があると改めて再認識したところである。

それから、2つ目の質問、先ほど申し上げたプロジェクト・チームの女性管理職の割合について、全部で33名の管理職がいるうち、女性管理職は5名となっている。少し少ないなと思う

が、概ねこれは、本県の管理職に占める女性の職員割合と同水準、つまりそれを反映した形になったと考えている。そもそも女性管理職の人数の底上げということが、ひいては、こうしたプロジェクト・チームの割合ということに繋がってくると思うので、県としては人事課を中心に、特定事業主行動計画において、令和8年度の女性管理職登用率の目標28%ということを決めているので、引き続き計画的な女性人材の育成登用に努めていくことが必要であろうと考えている。

それから3点目の質問、総合計画におけるジェンダー不平等の課題について、現在、県では「安心・誇り・挑戦 ひろしまビジョン」の見直しを行っている最中であり、この見直しの視点として、将来を展望する上で必要な社会情勢の変化への対応、現行ビジョンにおける取組の成果・課題を踏まえた新たな対応策の検討といったことを行っており、加速する人口減少などへの対応などが大きな課題となっている。

この見直し作業において、県の総合計画審議会で、現在議論を行っているところで、男女の役割分担意識の解消に関する意見や働き方改革に関する意見などもいただいている。今後、いただいた意見をもとに、現行ビジョンの見直しを進めて参りたいと思っている。

#### <委員>

最後に言われた、人口流出や人口減少の要因として、ジェンダー不平等が与える影響というのを昨年の会議で、いわゆるど真ん中に持ってきて欲しいということで、改めて質問をさせていただいた。

やはり人口流出、特に広島で3年連続で転出超過が全国ワーストとなっている中で、先ほどの分析にもあったように、様々な要因があるというのは、逆に言えば、その中で埋もれてしまっていたのがジェンダー不平等ではないかなというのは、ここ数年、特に感じている。

8月の全国知事会の中でも、例えば、今まで仕事がないとか、産業がないとか、そういう大きな視点もあったが、実は、特に地方に関しては、構造的な問題として、家事・育児に偏りがある。それから社会的に、職場だとか、地域だとか、もしかしたら家庭の中で、女性の地位が十分高くない。それは先ほどの意識調査に、非常にくっきりと現れていると思っている。

そういったところを、この審議会だけではなくて、人口減少をどう解消するのかというひとつの大きなファクターとして、分析の中でようやく位置付けられていたので、今度は、施策として、ここは特に発信の部分がまず先ではないかと。

先ほど出てきた都道府県ジェンダーギャップ指数をここ数年調べているが、例えば教育分野が1位、政治分野が21位だった。個人的には、経済分野が40位というのにショックを受けた。これもやはり意識の偏りをどう事業に取り入れられるのかが、今からのところなのかなと思っている。特に来年、「わたらしい生き方応援プラン」が改訂される中で、単に抽象的にどうするかではなくて、具体的な事業にどう落とししていくかが課題かなと思った。

#### <関係課>

まさに社会減対策全体としては、これから取りまとめを行っていくので、いただいた意見も踏まえながら、再構築に活かしていきたいと考えている。

### <委員>

資料1の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方への意識のところ、世代別のものが出ているが、「賛成」と答えた割合が最も高かったのが50代、「反対」と答えた割合が最も高かったのは60代であった。上の世代の方が、結構「賛成」というイメージが強かったが、60代に「反対」という声がすごく多い。

この差がどの程度なのかというところがあるが、この辺りの分析があれば、お聞きかせたい。

### <事務局>

この意識調査の結果については、毎年若い世代で肯定派が多い傾向が出ており、その要因は分析しきれていないところである。また、今回の意識調査の結果で出た、60代以上で「賛成」が低いということについては、毎年のサンプルによって異なる結果が出ていることもあり、こちらもはっきりとした原因は分かっていない。

いずれにしても、30代～40代で育児・家事の負担が女性に偏っていて、「反対」の方が多いというのは毎年同じ状況である。60代でひととおりの子育てが終わった後になると、意識が変わってくるのかなという感想を持っている。

### <委員>

私は今40代で、親が60代であり、子供は中学生でもうあまり手がかからないが、今、子育て真っ最中の人の親と言うと、50代の方が非常に多いと思うので、この年代の意識が、「賛成」が多いとなると、先ほど、周りの人から影響を受けることが多いという説明もあったので、ここをどうにか解消できればと思い、質問した。

### <事務局>

その影響を受けた相手として、親やパートナーということもあるが、「男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるべき」という質問に対して賛成する方は、40代～50代以上の男性に特に多く、この親にあたる祖父世代も含め、意識改革をきちんとやっていかないといけないと考えている。

### <会長>

これは圧倒的に男性の方の「賛成」「どちらか」というと賛成が多いので、年代によってそれぞれ全体の男女比が多少変わっているのかなと思う。例えば、60代の女性が割と多かったというのも影響しているのかなとは思いつつも、比較的若い世代でも肯定派が多いのが、なかなか心配なところではある。

### <委員>

あわせて、資料1「県の男女共同参画に関する参考データ」について、「月間総実労働時間数」があり、男女で労働時間がどれくらい違うかが示されている。

ジェンダーギャップの最大のキーポイントが、個人的には、この「月間実労働時間数」の男女差の解消というところにあるのではと思っており、このページにあるとおり、全国の男女の差と比べてときに、広島県の男女差が、月間でいうと2時間多いという結果が見受けられる。

もちろんN数の違いなどいろいろあると思うので、単純にこれだけをもってどうとは言えないが、これがなぜ重要なのかという共通認識を持たたときに、これに対する施策はどんなことができるのかということ、真剣に取り組む必要があると考えている。

いろいろなジェンダーギャップの解消だったり、女性管理職登用率を上げるために、ロールモデルがないからそれを増やすという取組をされていて、これ自体はとても素晴らしいことだと思うが、気を付けなければいけないのが、これをやればやるほど、女性がロールモデルを見て、自分になりたいと思う人が増えれば、女性の管理職比率が上がるという希望があると思うが、おそらくそれは十分条件ではなくて、やりたいと思う人が増えたら、その女性にやらせればいいという、単純な発想になる。一番根本的に問題なのは、男性にはやりたいかやりたくないかはわざわざ聞かないし、できるかできないかも大して見ずに、とりあえずやらせるということ、たぶんど事業所でもやっていると思う。

なぜならば、多少男性は乱暴に扱っても大丈夫だからという認識があるからだと思う。女性に対してはどうかというと、そもそもまずやりたいかやりたくないかを聞いて、やりたくないという人を排除して、やりたい人だけを残す、これでもう既にすごい減る。そして、やりたい人の中で、できる人にやらせるっていう、そもそもアサインの段階で、もう4分の1以下ぐらいになっていると思う。

この現状をどう変えるかということなくして、女性の意欲を上げようとしても、到底無理である。なぜかということ、何で女性が管理職になりたがらないのかという、本質的・構造的な問題はどこにあるかということ、「普通」は上がらないからなのである。

何で男性が管理職になりたいかという本質的なところを突き詰めると、男性の方が社会貢献欲求が強いとかそういうことではなくて、「普通」は上がるから、自分は落ちこぼれとみなされたくないから、やりたいという、きっと単純にそれだけのことだと私は思っている。

そうだとすれば、「普通」をそろえるしかないと思っている。「普通」がそろわないうちに、女性にやりたくなれと言えば言うほど、そんな社会のために私を犠牲にしたくありませんという、反対意識が増えるのではないかと考えている。

結果的には、若手の女性も無理をしたくないから、「男性は外、女性の中」に賛同するという回答に繋がっているのではないかと私は分析している。

では次に、どうして「普通」がそろわないのかという論法があると思う。一つは、女性を守らなければならないという、男性の非常にやさしい温かい気持ち。これは否定するところではないと思うので、どちらかということ、その愛情を見守る方に振り向け、やらせないで守るのではなくて、やらせて見守る方に振り分けて、何かあったら手を差し伸べるというような切り換えを行っていく。優しさは大事だが、優しさの方向を変えてくださいという、そういうメッセージをきちんと伝えていくことが非常に重要だと思う。

こういった意識改革面と、次に、実労働面を変えていかないといけないと思っている。月間で30時間も実労働時間が違えば、それは育児・家事・出産等々がある人が排除されていくのは当然という発想になると思う。男女どちらかが、労働、残業をすることによって、この差を埋めなければいけない。そうすると、何が起きるかということ、男性がそれを選ぶのは非常に難しい。なぜならば、それを選んだ瞬間に、同期から劣後するからである。要は育児・家事を担ったら、同期から劣後するから自分は育児・家事を担いたくないというふうになって、大事な配偶者の社会的地位を守るために、仕方ないから女性がそれを代わりに引き受けるということが最も社会的に問題だと感じている。

今年度の施策と次の10年プランということの兼ね合いはもちろんあると思うが、ゆっくりプランニングする時間はないのではないかと考えている。この男女の実労働時間の解消なくして、女性活躍はありえないと思っているので、劇薬を投入するぐらいのことをしなければならぬのではないかと考えている。

残念ながら、男性側にこの30時間分の家事を担ってくれといくら言っても、それは絶対できないと考えたときに、そうであれば、どちらかではなく、両方とも早く帰るというようにする。男女逆転現象を理想に描くのではなくて、要は、例えば、一番家事が忙しい18時前後に、大概の男性が家にいないということが問題で、男性も女性も、夕方18時前後に必ず家にいる県だとなれば、きっと（県外に）出て行った女性は帰ってくると思う。

これをどう実現するのか、それは企業の競争力を落とすということではなくて、男女ともに18時に帰っても、また21時から仕事をすればいいと思う。もう家に帰ってご飯を作って食べて、本当に必要な人は、また21時から23時まで仕事をすればいいのではないかと考える。もちろん労働基準法との兼ね合いがあるため、22時以降の労働が難しいのであれば、勤務を短くするというところもあると思うが、本当にこれが、私は心の底から大事だと思っているので、ぜひ、ジェンダーギャップの解消のひとつの重要指数として、男女の実労働時間の乖離の短縮、せめて全国規模のあと2時間、もっと言えば、これを男女の差が短くなればなるほど、全国でもできていないことをやるということになるので、非常に全国的なプレゼンスも高まるのではないかと考えている。

#### <関係課>

女性が活躍する職場というのは、女性だけが活躍できる職場ではなくて、先ほどおっしゃったとおり、男女がともに柔軟に働ける、働きやすい職場である。女性だけに管理職になってくれではなく、職場全体がよくなるといけない。女性も男性なみに長時間勤務し、頑張って昇進するのではなく、男女ともに働きやすい職場を実現して、管理職とか責任のある立場を、女性も男性と同じように担う職場であるということが、やはり重要であると思っているため、もっともっと進めていきたいと思っている。

現在もテレワークとか、いろいろな柔軟な働き方を理解促進するセミナーや働きがい向上に取り組む企業への支援など、事業を展開しているが、いただいたご意見を参考に、しっかりと取り組んでいきたい。

#### <会長>

「月間総実労働時間数」は、広島は意外と低く、特に女性が低い。その下の「月間現金給与総額」は、男女差はさらに大きく、でもこれは全国的には割とそこそこの順位にいるというのが、すごく不思議な数字になっているなというのを改めて思った。この辺りにも何か広島に課題があるのではないかと感じる。

私がひとつ質問したいのは、プランの「県内事業所における指導的立場に占める女性の割合（事業主調査）」で、これが20.8%まで伸びてきたのはいいことだと思いつつ、これは女性だけを管理職に登用するというようなやり方をすると、やはり男性女性の間でそれなりの軋轢というか、男性は女性ばかりと思うし、女性の方は、制度があったから自分は上に行けたみたいなの、逆に引け目を感じているケースもあると思う。

それがひとつの課題であるのと同時に、やはり指導的な立場に立とうと思う意識は、小さい頃から実はもう刷り込まれたところがあるので、そのあたりを解消して、例えば小学校で委員になったりとか、そんなところからだんだん意識が変わっていくものだと思う。ましてや職場に入ってから、意識改革をしていく必要があると思うが、いろいろな企業で、管理職の登用に女性を充てていくためには、県の研修等に参加することが主になるのか。

#### <関係課>

これまでいろいろ取り組んできたが、女性で管理職を目指す方や管理職になりたての方に向けた研修もやっており、企業に向けて、女性の活躍促進に取り組む始めるための動機付けのセミナーもやっている。具体的に取り組んでいる企業の例を見ると、例えば、プロジェクトチームを作って、女性だけで何かのプロジェクトを達成して、自信を付けて、次のステップに上がってもらおうという取組をしている企業もあるし、社内でロールモデルやメンターとなる人を決めて、該当者には、研修を受けていただき、女性の相談などを受けて、昇進を進める取組をしている企業もある。

また、女性活躍の取組について、令和3年、4年、5年と3年にかけて、県の方でアドバイザーの伴走支援という「女性活躍推進モデル企業創出事業」に取り組んでおり、今年度、そのモデル企業9社の取組事例を「女性活躍から切り開くダイバーシティ経営の実践」ということでホームページに掲載し、紹介している。

#### <会長>

（株）マツダなど、女性を育てるために、まだまだ時間はかかるが、キャリアプランを社員ごとに作って、管理職になる可能性があったり、希望される方に、いろいろインプットしていくようなことも計画されているという話は聞いたことある。

小学校の校長先生が広島はとて多いというのは、これは何か施策をされた結果なのか。

#### <委員>

現場で小学校の先生は女性がすごく多い。母数が多いのではないかな。

#### <会長>

母数も多いし、ロールモデルなり、周りとの協力も得やすいとかそういうことなのか。知らなかったもので、非常に面白い数字だなと思った。

もうひとつ、この女性議員の割合の推移についても、結構割合が上がっているが、日本はこの部分が本当に一番低いところである。

先日、アメリカの選挙に関連したテレビを見ていると、小・中学校の頃から、政治、選挙、民主主義等について関心を持たせるような授業を行っているというのをニュースでやっていて、子供のころから、選挙・行政に参加することに関心を持たせている。日本の場合、女性にしる男性にしる、ますます政治から離れていく傾向がある中で、ましてや、これまで管理職等にも入ってこなかった女性を、いきなり政治の中に飛び込んでいくというのは、非常にステップが大きいものが必要なのかなと思うが、議会などで対応していこうという動きはあるのか。

## <事務局>

広島県では、小学校4年生以上、中学校3年生までの子供を対象に、子供議会というものを持っており、小さい子供のうちから、政策提案などに関わる機会を設けている。これは男女ともに、政治への意識、関心を持つということには繋がっていると思う。

特に女性の政治家については、県の事業ではないが、先ほど少し説明の中でも申し上げた女性団体が連携して、女性が政治に参画するための研修会などは実施しており、県議会の事務局では、出産・育児・介護等があっても、女性議員でも働きやすい環境づくりを行っているところである。

## <委員>

資料1の「仕事と家庭の両立のために重要なこと」ということについて、昨年度、私は三原市と一緒に、働いている女性600人ぐらいを対象にアンケートをとったときに、選択項目に「男性の意識改革」というのを入れたのだが、その結果、仕事と家庭の両立のために重要なこととして「男性の意識改革」を、30歳代以上の世代は全て一番目に挙げている。

資料1を見ると、どこにも「男性の意識改革」はなくて、職場だけの問題になっているところがあると思うが、30歳代以上の女性が必要と感じていることは「男性の意識改革」である。

ちなみに、三原市の調査データで、「女性が活躍している」と思っている人は、実は20%いかなかった。それから、「働きやすい環境だ」という意識も20%いっていないので、驚くべき数字なのだが、ただ、三原市の名誉のために申し上げておくと、このような調査を先だってやろうという意識があったことは非常に評価できることだと思う。この数字だけ出ると、三原市は働きづらいのではないかと思われ、そういうイメージが生まれるのは避けたいが、そうではなくて、女性を対象にこのような調査をして、女性の感じている不満を明らかにした点でその意義は非常に大きいということを上申したい。

それから、働き方を変える点だが、20歳代までは正規で働こうと思っているが、30歳代になっていくと、時間の融通の利く働き方にしたいという考え方に変わってくる。その理由は、子育ての問題である。子育てに対するパートナーの関与について、やはり不満を持っていることが大きいので、先ほど「共育で」という意見が出されていたが、男性の意識改革という部分にどこまで迫っていけるかが重要な課題だろうと思っている。

まずは、各自治体でいろいろな調査をしていただくと、もう少し実態を掴むことができるのではないかと考えている。

次に、先ほど人口減対策として、ジェンダーの問題が重要なのではないかという話があったが、この審議会としても、やはりそこは強く打ち出していくべきことだろうと思う。

正直に申し上げますと、三原市のデータに基づいて、三原市でセミナーを開いてお話をした中で、ストレートに、私の考え方には全く賛成できないという意見もあったが、ジェンダーの問題を解消していかないと、自分たちの首を絞めていきますよと述べたい。過去の問題を解消しないと人口減をしていくのであり、その結果、マーケットが小さくなっていく。ビジネスをするために人権のことを考えているわけではないが、マーケットがないと、自分たちの商売ができなくなる。ジェンダーのことを問題として捉えていただきたいというメッセージを上申したい。

先ほど様々な審議会の女性委員の比率の割合を出していただき、商工労働局などが低いという説明があったが、私も今、ひろしま産業振興機構のある委員会の委員をしたり、某自治体の



産業系の委員会の委員、それとは別にスタートアップに関する委員もしているが、委員の9割以上男性である。それらの会合で、毎回「広島県男女共同参画審議会の委員なので言わせていただきますが」ということで申し上げるが、現状は変わらない。やはり「充て職」という問題が出てくる。ただ、正直に申し上げると、もう「充て職」という言葉を理由にして、委員構成を考えるのをやめたほうがいいのかと、私は申し上げている。

委員会の委員として、例えば、どこかを代表するのであれば、会頭とか、会長が出て来てくださいますと、やはりそこは、意識的に違う方を出していただくような工夫をしていくということも含めて、考えていかなければならないのではないか。これは、企業だけではなく、そういう問題を考えるときに、そこが人口減と結びついているとか、緊急の課題であるという認識が、つまり「充て職」という回答には見えないということである。そこを変えていくことを、改めて検討しなければならない状況にあるのではないかと思っている。

後半の「充て職」のことは意見のひとつなのだが、先ほど申し上げた、特にジェンダーの問題というのが、人口減の問題とかマーケットという問題と結びついていて、その認識を高めていくことは、この審議会としてもしっかりPRしていくべきではないかと思ったところである。

#### <事務局>

人口減対策については、しっかり当審議会の意見を担当部局に伝えてまいりたい。

また、いろいろな審議会委員の充て職の問題についても、なぜ女性登用率が上がらないのかというのを担当課にヒアリングしていくと、なかなかその充て職のポストに女性が就いていないということはあるが、そこに限らず、女性を今回登用できなくても、2年後の改選のときまでには、きちんと探して育成しておいて欲しいなど、いろいろ働きかけを行っているところである。

すぐに結果は出ないかもしれないが、少しずつでも、女性登用率40%の目標に向けて頑張っ

#### <委員>

産業振興機構の私が入った委員会は本当に、1人いた女性もいなくなって、全員男性になってしまった。どうしたものかと思って、それは強く申し上げているが、もう少しその辺は考え方を考えていただきたいということで実名を挙げさせていただいた。

また、大体の審議会や委員会で、その会長または市長等が任命する「その他の者」というのを入れられる規定も多いと思う。そういうものを活用してでも、女性を入れていくことを積極的に図っていくべきだと言いたい。

#### <会長>

「充て職」というものは、大学の中の委員会でもあるが、割と日本の委員会とか会議は形式的で、そこで議論を戦わすために行われる会議ではないことの方が多いので、要は、ジェンダーバランスが必要ですよとか、多様性が必要ですよとか言っているのは、その議論の中でいろいろな視点から、議論をして、何かを生み出していくことに会議体の意味があるということ。おそらくその「充て職」の方が出ている会議は、その議論を重視していなくて、それぞれの組織の代表者が集まって会議を行うことに意義があるようなことが中心となってしまっている。

これを言うと、批判になってしまい、対応していただけないケースもあるが、委員が言われたような、別のところから女性を入れていくとか、そういうことから始めていくしかないのかなと思う。

広島大学は市民にオープンにしている、オープンスペースで、東広島市内の今後の交通を良くするための、コミュニティーのディスカッションをしていますという掲示が出ていたので、みんなで集まって議論しているいなと思って見たら、みんな男性だった。市内の交通の改善を考えるのに、女性も市内を歩いたり、運転したりするのに、男性しか集まっていないこの状況に違和感を覚えないのだろうか、不思議だったのだが、今のところ、我々は、男性が圧倒的に多くても、違和感を覚えない。

例えば、私は東京、広島間を飛行機で往復するケースが結構あるが、広島ー東京間の飛行機にビジネス系に乗っている女性が、非常に少ない。

これは管理職に少ないということなのか、女性は新幹線を使うのか調査はしていないので分からないが、実はすごく活発な女性がいるからこそ、広島に活躍する場がないから外に出てしまうのか、いろいろな要因があるのかなと、改めて皆さんのお話を聞いて思った。

#### <委員>

今、委員がお話しされたこと等々も踏まえて、これは本当に社会が変わっていくということを示していかないと、若くて頑張りたいと思う女性はどんどん県外に流出していくというのは、間違いないことである。

私は㈱ひろぎんホールディングスで、採用活動を8年間担当しており、広島に残るか、県外に出るか悩んでいる学生とたくさん面接をしてきた。結果的には、県外に出てしまって採用できなかったが、そこはなぜなのかと言ったときに、非常に多く出てきているのは、やはり女性活躍というのはすごくあり、働きやすさを求めることもあるが、もはやそれではなくて、活躍している実態がないと、もうそこには、自分が希望を見出せない。やはり男女の管理職割合は、何かしら強制的にでも改善していかないと、若者が希望を持っていないのではないと思う。

それを変える劇薬として、県とかができるのではないかなと思っていることがある。例えば、保育園の連絡先は原則お父さんを書くという方針を県全体で図っていくとか。

なぜそう思うのかというと、自分は、「まず保育園の連絡先は原則お母さんから書いてください」と言われて、すごく腹が立って、絶対電話に出ないようにしていたら、必ずお父さんに連絡がたって、お父さんが迎えに行く。そうすれば、お迎えが平等になって、もう夫も必死で、自分にかかってくるから、「ごめん、今日は絶対出れないから、迎えに行ってくれないか」って、夫の方から私に電話がかかってくる。でもたぶん、社会は大体、「私が行けないからあなた迎えに行ける？」というふうに、お母さんからお父さんをお願いすることが起きている。この景色を変えるだけで、すごい変わると思う。私達にはできないことなので、お願いではあるが、保育園や小学校、それからPTA、PTAは学校の関係かもしれないが、そういったところの原則を男性、お父さんにするということができないかという、ひとつの発案である。

あと、会議の比率でいうと、例えば広島県が参加する会議においては、女性割合が25%以上でないと開催しないルールを設けるとか。それは本当に県単位でしかできなことだと思うので。

例えば、男性の育児休業を促進するとか、女性の管理職率を上げる、これは民間企業がやらなければいけないことなので、私も含めて、民間企業が頑張るしかないと思うが、やはり県と

か市とか国とかの単位でしかできないことは、そういう県のルールとして、ポジティブアクションが25%なので、それを下回っている会議は開催しないとか、それぐらいしないと、この実態は変わらないのではないかと思う。

#### <委員>

面白い意見だなと思った。どのくらいできるかは分からないが、ただ、今の意見で言うと、三原市の協力を得て、今年度、20代~30代の子供を持っている方10数名を対象に、インタビューを実施して、話を聞かせていただいたが、実は、子供の迎えとか含めて、夫が行かないことを前提にやっているというところがあって、そこにもやはり不満を持っているのは事実で、それはさすがに、県として、夫を保育園等の連絡先に先に書けというわけにはいかないと思うが、何かしらそういう不満があるのだということは補足させていただく。先の委員の意見は重要な指摘である。身近なところから変えていくことは必要だなと思いながら伺っていた。

#### <委員>

私は、建設業の中小企業という立場から、今やっていることをご紹介させていただければと思う。

弊社は、社員が約100人いるが、63対37で男性の方が多い。建設業には多い形態である。

その中で、先ほどご紹介いただいたが、女性活躍推進を現在約3年近くやってきた。

昔は、人材育成が大きな課題だったが、今は人材採用で、女性というよりも男女含めて、若手もベテランも含めて、みんなが活躍しないと、とてもではないが生き残れないような状況になってきている。特に建設業は、コロナを契機に声がかかったので、すぎるような思いで県と一緒にやってきた。

我が社の大きな課題は、やはり女性の管理職の割合が非常に低いことである。建設業なので、現場に出る職人等は圧倒的に男性が多く、本当は女性の大工とか職人を増やしたいが、現状いない状況である。その代わり、コーディネーターとか、内勤は女性が圧倒的に多いが、その中でひとつの課題、女性の現場監督、建築が好きな女性もいるので、現場監督を育てられないかということで一緒にやってきた。結果、DXで、例えば、現場にしょっちゅう行くのではなくて、360度カメラとか、遠隔でもすべて事務所で、スマホで検査やチェックをするとか、発注もそこでやるということで、そこは実現した。

20年ぐらい前から、やはり一番の問題は、子供が小さいときに、なかなか保育園の問題とかで時間が取れない、家事の問題も含めて、雇用形態をどんどん変えていって、例えば在宅でいいとか、時間単位有給休暇を導入するとか、働き方改革をする前から、そういうことをやりながら、20数年いまだに続けていただいている女性もいて、60代で現役ですごく頑張ってくれている。

育休に関しては、小さい会社だが、女性は育休は全員取ってくれているが、問題は男性育休。そんな発想も昔はなかったのだが、7年前だったか、湯崎知事に弊社へ来ていただいて、イクボス同盟ということで、ボスから思考を変えないといけないと、いろいろ教えていただいてスタートして、そこから、男性育休取得率は100%である。ただ、日数が平均36日と、まだまだ低い。先々月も日経新聞の全国版に取材に来ていただいた。きっかけは、部長クラスが育休を取ったということが結構大きくて、最初は若い子が取っていたが、部長クラスが「俺は休

む」と言って育休を取った。湯崎知事が言ったように、先進的に育休を取ったというのは、非常に大きい事例かなと私は思う。

あとは、女性活躍推進で、いろいろな研修をやっていただいたが、その中にLGBTQの話もあり、過去内定を出させていただいた学生さんの中で履歴書に「私はトランスジェンダーです」と書かれていた。そういうのは一切関係ないと思う。

なぜなら、仕事柄、多様性がものすごく重要だと考えているから。人口流出に関しても先ほど仕事の選択肢が少ないとか、性別の固定観念みたいなお話があったが、就活生の方には、キラリと光るような中小企業も見つけて広島に残っていただきたいと思っている。

## <委員>

私は行政の代表として、ここに座らせていただいているが、幾らか自分のところのお話をさせていだきたい。

本市の職員は、徐々に、女性の採用が増えてきており、昔は20%ぐらいだったのが今は37%で随分増えてきている。これは結果的に、試験を通った方がそうだとということだが、徐々に分母が増えてきている状況である。

このような中で感じているのは、男性が多い職場、女性が多い職場、県も同じかもしれないが、福祉部門は女性が多く、建設部門や農林部門には女性が少ないという傾向にあるため、数年前から、意図的にそういったのを少しシャッフルして、男性が多い建設や農林の分野にも女性を配置し、福祉保健部門にも男性を配置するという形で、先ほどロールモデルのお話もあったが、次世代、次の次の世代を担う方々をやはり分母から増やしていこうということも取組の中でやってきている。

その結果ではないが、女性管理職の割合も約20.3%ということで、もともと数年前まで19%台だったのが、今、増えている。少し亀のような動きではあるが、一挙には上がらないというのが感想である。

ただ、広島県、もともと86市町村あったが、合併で23市町に減っている。この合併によって、やはり人材的にもなかなか採用できなかった市町もたくさんあり、本市においてもそう、いわゆる採用控えを、6年ぐらい行っていた関係で、人員的には整理ができたが、中間的なところになる人材が大変不足してきている。この辺が今後、大きな組織上の課題になってくるが、あわせて女性の方は登用できているが、やはり組織的に仕事を伸ばしていく中での課題というのもでてきており、女性の登用もあわせて男性の方も登用していったら、キャリアやノウハウをつなげていくという課題にも直面している。これはおそらく、どの自治体も大なり小なりあるのではないかなと感じている。

また、先ほど審議会の委員の女性割合のお話も出ているが、本市は、これも少しずつ伸びてきており、約36%ということで、県に続き、本市においても第3次男女共同参画プランを作っているが、このプランでは50%の目標値を持っており、徐々にそれに向けて近づけていくということである。少し残念だったのは、本市も総合計画の審議会を立ち上げて現在進めているところだが、女性の委員登用がとても低くて、50%の目標があるのにどうということかということで、議員の方から、指摘を受けるような状況である。内部で、そういった目標値を持っていることを知らなかったという、男女共同参画を推進する部門とすればお恥ずかしい話だが、行政の中で意図して、しっかり考えて、女性の方を登用していくと、充て職であっても、何らかの工夫でやっていくことが大事なかなと思う。先ほど委員の斬新な、一定以上の割合がないと、会

議を開催しないとか、そういったルールというの、切り口を考えると面白いなというふうに捉えさせていただいた。

本市には県内では少ないが、男女共同参画の条例を制定しているため、何かこの条例を根拠にして、斬新な施策を打っていくことができれば、もう少し登用が進むのではないかと感じた。本市も県のプランの翌年度に、計画を作るようにしており、県の計画も参考にして、今のような斬新な、少しこれまでにないような面白い施策を考えていくのがいいのかなというふうに聞かせていただいた。

### <委員>

先ほど、割合を入れるという話があったが、それは必要で、私も長期総合計画を立てる委員をしていたので、業者を選ぶときに「お宅の会社の管理職の女性比率を教えてください」と聞いたことがある。その自治体の総合計画を立てるときに、男ばかりの管理職のところは頼むのはどうなんだろうと思ったので、そういう質問をした。例えば、書式にそういう割合を入れるだけでも変わってくるのかなと思うので、いろんなところでそういう割合を書く書類を増やしていくということは、劇薬ではないが、地道に変わる方法なのではないかと思っているのでリクエストしたい。

それから親や周りから影響を受けるということが書いてあって、もちろんそれは大事だが、なかなかその40代~50代の考えを変えていくというのは大変なところがあるのは実感している。そういう中で、教育は非常に重要で、三原市と話をしたときにも、「学校現場でどんな教育をされているか教えてください」と聞くと、やはり県という知事部局と教育委員会の間で何かいろいろやるのは大変なところがあるみたいである。ただ、学校で実際にどういうことを教えているのか、それがどう効果的になっているのかということを検証していくことは連携してやっていかないといけないのではないかと思っている。

私が大学生、ゼミ生に聞くと、高校までのジェンダー教育について「あんまり覚えてない」と言う。こういったこともあるので、ぜひ教育部門との情報連携を強めていただきたい。

それから、来年度以降、本学の講座についていろいろなスキルアップの講座も含めて、「子供連れの参加を歓迎します」という一文を、チラシに入れていくようなことを考えている。これは、この前、本学の講座に女性の方で子供を抱いて参加された方がいて、彼女に話を聞いたところ、その一文があるだけでも大分参加しやすくなると言われた。もちろんそのための何か手当をしなくてはならないが、そういう一文を入れることを県が推進したり、県が主催する事業には必ず入れるとか、こういったことも、地道だがしていただければいいのかなと思う。

最後に、こういう言葉を聞いて僕も非常にショックを受けて、自分の価値観を揺さぶられたのが、今回、三原市で行ったインタビューの中で、「男性の方って育休1年取るってことを前提に、自分のキャリアプラン考えないですね」と言われた。

女性の場合は、大体子供が欲しいと思っている方は、1年間育休を子供が産まれたら取ること考えながら、自分のライフプランとかキャリアプランを考えていると言われて、まさしくそんな発想は私の中にはなかったなと思った。例えば、若いときから男性もキャリアプランを考えると、1年間の育休を取るようなことを頭に入れていくと、大分変わってくるのではないか。小さいときから育休を1年取るということを考えてみるということも大事なことかなと思う。非常にインタビューの中で教えられたので紹介した。

## 報告 ② ジェンダーの視点から考える表現のガイドラインについて

### <委員>

ガイドラインを今作成中ということであるが、いつごろの発表の予定か、また、どういった展開・周知の仕方を考えているのかを伺いたい。

### <事務局>

まず、11月中の発表を目指しているが、この度の意見を踏まえた上で、修正の幅によっては、12月に差しかかるかなというところである。

次に、周知の方法について、基本的にはこのガイドラインは庁内向けのものになるため、庁内に向けた周知及びホームページへの掲載と、商工関係団体への働きかけにより、企業や団体にもご活用いただきたいと考えているほか、市町にも通知し、参考にしていただけるようお伝えしたい。

### <会長>

「県の広報物等の作成にあたって」という副題があるが、対象は、広島県内の市町も含めた行政ということか。

### <事務局>

対象はあくまで県庁内なのだが、参考にしていただけたらありがたいということで、企業や市町にも情報提供することとしている。

### <委員>

これは初めてできるものか、これまでもあったものか。

### <事務局>

今回初めて作成した。

### <委員>

見ていると、なるほどと、改めて自分で意識を変えないといけないとか、視点を変えないといけないと思ったものもたくさんある。逆に、普段心で思っている、目にすることで、初めて変えないというふうに気付くものもあると思った。とてもいいものだと思うので、しっかりと周知をしていただきたい。広報というと広報紙とか、ホームページもあるが、特にポスターなどで、女性が側で男性が真ん中というデザインもたくさん目にすることがある。そういった意味では、行政のみならず、多方面で参考になるのかなと個人的には思うので、周知の方法を検討いただきたい。

#### <委員>

お願いがひとつだけあって、この「男女」という言葉を減らせないかということ。いつもこのような問題のときに悩むのだが、どうしても男性女性という言葉を使ってしまうと、性別は多々あるので、極力使わなくてもいいところは使わないようにしてもいいのかなと思う。

例えば、8ページの5の作成段階というポイントで「必要以上に男女で」と書いてあるが、「必要以上に性別で」というような形の表現でもいいと思う。「男性女性」とか「男女」という言葉がたくさん出てくるので、少しそこも見直していただけるとありがたいと思う。

#### <会長>

これは、今ざっと見ているのではなくて、持ち帰って見たら気付くこともあるのかなと思うが、委員から事務局に連絡するとしたら、この日までという期日はあるか。もうこの場でないとダメか。

#### <事務局>

ぜひ、いろいろな意見をいただき、それも踏まえて作成したいと思っているので、11月22日（金）までに、メール等で意見をいただければと思う。

### 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>

ジェンダー川柳の活用方法について、30句は公表されると思うが、それが出てきたら、ぜひこれは何か話題にしてもらおうというのが一番大きいので、学校の現場で使ってみみんなで話し合うとか、会社や市町の中で話し合うとか、みんなでこの句について考える機会を、企業にも協力いただきながら全県あげて、作ってもらうのが一番ありがたいと思っている。

#### <会長>

企業や学校で取り上げていただき、どう思うかということについて、活発に意見していただくのが重要だと思う。

## 7 会議資料

### <説明資料>

- 資料1 令和6（2024）年度版 広島県の男女共同参画に関する年次報告
- 資料2 令和6年度広島県の女性活躍促進の取組について
- 資料3 「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年度のエソール広島の活動状況について
- 資料6 ジェンダーの視点から考える表現のガイドラインについて