

## 令和4年度 広島県男女共同参画審議会会議録

- 1 日 時 令和4年11月29日(火) 10:00~12:00
- 2 場 所 (ウェブ会議方式で実施)
- 3 出席委員 石田会長, 小川委員, 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  
(4)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10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、藤本委員を令和4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5～7により事務局から説明）
- ④ その他

## 議題2 ①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

### <委員>

資料2の男性育休の取得率が、広島県がとても高いということはあるが、企業規模別に見ると、一番企業規模が小さい10人から29人が伸びて、そこが今回の育休取得率のアップに繋がっているのではないかというお話があり、確かにこの10人から29人という企業規模のところがすごく伸びている。

一般的に中小企業の方がなかなか男性育休を取りにくいのではないかとわれがちだが、逆にフットワークが軽くて取りやすかったという事例もあるかと思う。

ここがどのような要因でこんなに伸びているのかがわかれば、発信していくことによって広島県のいい事例になるのではないかと思うので、この辺りをお聞かせいただきたい。

### <会長>

広島大学でも、男性育休取得率が低くて悩んでいるが、なぜ規模が小さい方がこんなに伸びたのか、何か理由がおわかりになるようなことがあれば、教えていただきたい。

### <関係課>

我々は、様々な企業の事例などを取材して、発信していくという活動をする中で、共通する傾向があると感じている。それは、規模が小さい企業だとやはり前例がなく、最初に育休を取りたいと言い出す男性はとても勇気がいるところがあったようだが、実際に周りに相談をしてみると、意外と「いいんじゃないか」と言ってくれ、ではどのような協力をしようかというふうに、職場や経営者の方が考えてくれたと。そのような第1号が生まれると、第2号、3号へと繋がりが、会社が全体として取得してもいいのではないかというストーリーがこれまで多かったと思う。

加えて、この4月から改正育児・介護休業法が施行されたことに伴い、従業員側から言わなくても、経営者側の方から意向を確認しなくてはいけないということになるため、ますます言いやすくなり、利用しやすくなるというところがあり、そのため、経営者の方が、従業員の子どもが産まれたら育休を取得するものだと覚悟を決め、むしろ積極的に従業員の方に働きかけや情報発信をしているという経営者が増えているということは、むしろ中小企業だからこそのことであると感じている。

### <委員>

男性の育休の期間は一般的にどのぐらいか。

### <関係課>

昨年度の調査で言うと、1ヶ月未満が約6割で、ほとんどが1週間未満となっている。一方で、最近では1ヶ月以上取得をしている方の率もだんだん増えてきているところである。

### <委員>

今の問いの部分（育休取得）で、三原市で調査した時に、企業規模が小さいところは、経営者のキャラクターもあり、様々な個人情報を知っていて、言いやすい雰囲気等々があり、短期ということはあるかもしれないが、育休を取りやすいという雰囲気はあると思う。

ただ一方で、その経営者の方が、その問題に対する理解が薄いと非常に取りにくいという雰囲気になる。小規模な企業の場合は、発言がしやすく、普段から様々なコミュニケーションをとっており、伝えやすいという環境にあるというのは実感したことがあったため、このようなことも反映しているのではないかと思う。

逆に大規模の場合は制度が整っているが、言い出しにくい雰囲気や、課長クラスの世代の人たちがどのぐらい取っているか、そこにどのような意識を持っているかということはやはり大きく反映するのではないかと理解した。

### <会長>

やはりマネジメントやトップの意識と、最初に言い出す人の勇気と、アットホームな感じなど、よかった事例が割と近くで見えるというのもいいことなのかもしれない。グッドプラクティスに繋がっていくといい。

### <委員>

私の推測が入るが、企業側の立場でお話したい。中小企業で取得率が高いというのは、一人一人の経営者（と従業員）が近いということと、トップが一声かければ右倣えだと思う。

ただ、女性管理監督職の割合は大企業とは逆の割合になるので、中小の方が（男性育休取得）が多いというところで、身近な上司に女性が多くいるということも関わってくるのではないかと思う。

大企業が少ないというのは、やはり残念ながら我が社も一緒に、ちょうど私の年代では、当然育休をとる人が誰もいなかった時代の上司がほとんどという中で、言い出しづらいというところではあるが、私どもの方の例でいうと、若い3年目までの職員にアンケートを取ると、男性も8割以上の方が育休を取りたいということを入る前から希望していて、リクルートの関係からも、制度を作るだけでなく、実際にそれを取得できる環境にしていかなければならないということでの取り組みを始めたところである。

今年の4月から、さすがに1ヶ月を取るという方はまだまだ少数だが、まずは5日取得し、1ヶ月間は短時間勤務をすることとしている。これを含めれば、100%を取るというところまできており、今後も続けられるというふうになったところである。これも、部下がそれを取れないようなマネジメントをしている管理職は、そのようなマネジメントしかできない人だと判断す

る、ということを行ったところ、100%になった。

まさに今年の4月からの制度改正の影響もあるが、コロナ禍で、コロナにかかってしまえば1週間から10日休むということが普通になっており、逆に育休であれば予定が事前にわかっているわけで、そういう中で取れないことはないという理解が進んだというのも、アップしてきた理由ではないかと思う。

私どもはそのような形で5日プラス1ヶ月ということで、100%と称しているが、今後はそれがだんだんと、もう少し期間が長くなり、1ヶ月2ヶ月というところも出てくればいいなというところまで進めている。

まとめると、環境、リクルート、トップのマインド、その辺がうまく混ざり、パーセンテージが上がってきているのではないかと思う。

### <委員>

私も複数の事業所を抱える企業に勤めており、一例を報告すると、今まで男性で育休を取得している方でも、取得期間が短いケースが多く、何とか男性の育休取得率を上げるという名目で、とりあえず取得した事例が多く見受けられた。

しかし、法整備が変わってきて、男性からも育休を取得したいという相談が、人事や組合にも増えている。実際に出産を控えている配偶者から取って欲しいと頼まれ、どうやったら取得できるのか勉強している方も、若い世代を中心に増えていると実感している。

今後の課題と感じているのは、男性が育休を長期間とったときに、人事異動を発令し次の方をそこにフォローで入れるのか、それともその方が戻ってこられるように空席のまま周りでサポートするのか。一番良いのは、戻れるようにサポートするべきだと思うのだが、やはり現場は人材不足で、周りがフォローするにも、長期間人が抜けたままの状態ですごく困難になっているという実態がある。そのため今後は、育休を長く取るためのサポート体制が大きな課題になってくると感じている。

あとは、一つの部署で、複数人が同時に育休を取得したいという希望が少しずつ増えており、同じ部署でもたまたま配偶者の方の出産の時期が重なったなど、実際発生したときにこれからどうしていくのかを、喫緊の課題として、今議論しているところである。

### <委員>

育休関連で言うと、大企業の上場企業については、次年度から、育休取得率と、女性管理職割合と、ジェンダー・ペイ・ギャップの部分が有価証券報告書の方に記載し、説明が必要になってきている状況もあるため、増えていくのかなと思う。

また人材難というところで、選ばれる企業というところではあるのかなというところもあるが、一方で指標にある、(資料1のグラフ番号)33、35の家事関連時間や、6歳未満の子どもを持つ育児時間を見ると、やはりかなり男女で差がある。家事関連時間を見ると、男性56分に対して女性3時間29分というところもあり育児期間も同様の中で、育休取得率はもちろん上げるべきだが、その内実がどうであろうかという部分は、見ていく必要があると思う。

女性管理職が占める割合が、横ばい状況というところで、こういった取り組みがあり、何が効果があり、何が難しく、今後どうするのかというところをお聞かせいただきたい。

## <関係課>

資料2で少しお話をさせていただいたところだが、女性の管理職登用促進に向けた具体的な取組として、経営者向けの女性活躍推進セミナーや、推進担当者向けの研修会の開催、あるいは女性従業員に対する意欲向上支援などを行っている。

考え方としては、やはり女性活躍推進がなされるには、各企業において、経営者の意識が一番の鍵となるのではないかと思っている。

すなわち、自社の戦略において、どうして女性活躍が必要なのかというところを、しっかりと企業が認識し、経営課題として取り組んでいるかどうかによって、目指す姿も変わってくると考えている。

そういう意味で先ほど申し上げた、経営者向けのセミナーを皮切りに、一方でやはりそれを具体的な企業の事例を見せていくことが、後押しとしては効果的なのではないかということで、もう一つの取組として、モデル企業を創出するという取組も行っている。

参考に資料もつけているが、現在10社ほど、意欲的に女性活躍に取り組みたいという企業が手を挙げてくださっており、広島県女性活躍推進アドバイザーが伴走支援をしたり、あるいは必要な研修の講師を派遣したりなどして、集中的に県が支援しているところ。

ただ、こういった企業は、経営者の意識はもしかするとクリアしているかもしれないが、取り組んでいる上で、いろんな壁にぶち当たるようである。やはり、企業風土にまで女性活躍ということが定着するためには、経営者だけではなく、現場、マネジメントも含めて、企業風土として定着していくまでの計画的戦略的な取り組みが必要だと考えており、県としては、なかなか数字にあらわれていないところがあるが、引き続きこういったモデル企業の創出や情報発信といったところにも取り組んでいきたいと考えているところである。

## <委員>

なぜそれ（女性管理職登用率）を上げていかないといけないのか、推進しないといけないのかという部分が、頭ではわかるけども腹落ちしていないというところは多々あると思っており、だから様々な業種企業で、それを上げることが企業の業績向上に結びつくという多くのエビデンスがあることや、その必要性の部分と、それが推進しやすい仕組みづくりとかという部分、心理的安全性も含めて、その部分も必要で、とても難しい支援ではあると思うが引き続きよろしく願いしたい。

## <委員>

育休関連で、私はこの広島県の男性の育休の取得率の高さが伸びてきたのは、世の中全体でも伸びているが県として非常に強みであり、もっと発信の柱にしてもいいのかなと思っている。

どうしても男女共同参画の目標値というのは、なかなか上がってこない。インパクトのあるものとしてこの男性育休を、せつかくこれだけ高まって来ているので、もう少しアピールの柱にしてもいいのではないかとするのは皆さんの意見を聞きながら思った。

いろいろ理由があると思うが、先ほどのイクボス宣言でやっていたように、トップの意識がやはり影響していることと、皆さんおっしゃっていたような小さな規模の企業で、これだけ伸びている、そういった具体例も含めて発信していくことが必要である。

あともう一つは、弊社にも関わるが、やはりこの300人以上の、いわゆる女性の管理職が少な

いところで伸びてこない。私も地方の中小企業で、記者ではあるが管理職としてやっており、実感として、やはり今の20代30代は育休を取ることが100%と思っている男性が多い中でそこに管理職の意識とマネジメントが追いついていないということは私自身も実感しているところ。

その中で、声かけをしていくこと、取ることが当然だよという声かけをすることはマネジメントの一つでもある。それと、評価。きちんと育休を取らせることは、マネジメントのスタンダードであるといった評価があるということが、これからの課題であると思う。

そのような部分も含めて、グラフで示すだけではなく、なぜこうなっているのかということも含めた、もう少し広い発信が要るのかなと思う。

## 議題2 ②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

### <会長>

広島大学も女性の管理職が伸びない。

大学教員の人口ピラミッドグラフをみると、50代後半から60代までの男性の教員が非常に多い。若手の方の助教や准教授辺りは、女性も3割ぐらいを占めるようになってきているが、50代以降後半から60代の男性教授の世代交代がないと全体の割合は変わらない。その中でこれまで何人か女性の50代後半から60代の女性教員もいるが、彼女たちが退職してしまうと、また人数が減ってしまう。この現在はフラットで変化がない状況は、一つには、今はある程度大きな固まりがあるのでそこが世代交代していかないと割合は変わらず、もう少し経つと意識も変わってきて、徐々に変わっていくのかなという気がする。

いずれにしろ、企業トップの方の意識も、女性を入れていくと様々な新しい視点からのアイデアが入ってくるというように変わってきている。例えば、マツダさんとお話をするところがあるが、すでにその女性の管理職の育成を目指して、ロードマップを作って育成に努めていらっしゃる。意識は大分変わってきているとは思いますが、しかし、こうしたことには時間がかかり、急には変わらない。成果としての人数はなかなか出てこないのかなという気はする。

### <委員>

今日いらっしゃる中で、女性の管理職の比率を自分の業績の目標に持っているのは私だけだと思うが、これは昨日今日始めたことではなく、80年代の男女雇用機会均等などの時代から当然企業としては持っている命題である。そのころから女性管理監督職というのは作ってきたわけだが、その方々が今50代になってきて、抜け始めている。それでもパーセンテージをあげていこうと思うと、体感的にもう2倍3倍と登用していかないといけないというのが今の実態。そうなってくると今度は、同じスキル経験を持っている男性とのバランスという問題があるため、そこを非常に苦心しているところ。

もうひとつは、やはり男性側だけではなく女性側も含めてのアンコンシャスバイアスのところをどう壊していくかというところで、口で言ってもなかなか進まないため、従来的に男性がやっている仕事に、無理やり女性を入れていくなど、仕事の一つ一つへ入り込んで、男女の比率や、登用の仕方も今工夫して進めているところである。

それでもやはり時間がかかるのかなと思う。そういう女性たちを育てていくためには、5年

10年かかってくるため、今度は教育の面で、学校教育のところは随分進んできているとは思いますが、残念ながら会社に入ってくる時点ではまだまだというところはあるため、そこら辺の三つ巴がうまくいかないと、全体的な数字は上がってこないのではないかと考えている。

#### <委員>

管理職の話がでていますが、（資料2(3)男性の育児休業取得率 企業規模別）データ見ると300人以上の方が少ないということは先ほど出ていると同時に、（資料2(3)男性の育児休業取得率 業種別）3ページの方見ると、医療福祉の分野が多い。

つまりこの分野では非常に多くの女性の方が働いていて、管理職になっているという実態で、それが結果的に比率を上げているということになる。そう考えたときに、それ以外の分野ではなかなか管理職が上がってきていないという現状が、本当にシビアな状況がある。今、医療福祉分野で管理職の比率がどんどん伸びていても、その他では伸びてないということなので、深刻な状況が今からも続くことは、容易に想像できる。

もう一つ気になったのは、（資料1 グラフ番号23）広島県と県内の市町の管理職のパーセンテージが挙げられており、広島県の場合が14.7%で、2ポイント前年度よりアップ、県内の市町の職員の場合は、18.6%で1.4ポイントは上がっている。だが、公的機関における、管理職の育成などをどのように進められていくのか、モデルになるべきなのは企業だけではなくて、県庁や市役所町役場も同様である。この点の取り組みについても、なるべく目に見える形で何か考えていくべきじゃないのか。

また、先ほどから出ている50代の経営者や管理職の話の中である。若い人たちを相手に様々なゼミが行われているが、どう50代の管理職を巻き込んだ意識改革の取り組みをやってくかということは非常に重要だと思っており、40代後半から50代に特化した研修において、今マツダさんの事例や、広島銀行さんの事例も出たが、そのような県内の有力企業がこのような努力をしているということを含めて話をされていくということも必要だと思う。

大学で言えば、修道大学は管理職に女性が半分以上を超えているという状況であるため、そういう状況も踏まえた場合、どうしてそのようなことが可能になったのかということを中心に、データを取って示していくことも必要なのではないのかと思う。

#### <関係課>

県においては、人事部門が女性の管理職登用に取り組んでいるが、まずは管理職の前の係長、課長、総括官というような、計画的な人材育成方針というものを策定して、取り組んでいると認識している。

50代の管理職への研修や、有効な情報発信というものをもっと強化したらいいのではないかとのご意見をいただいた。ぜひ、来年度はそういった管理職に対して、イクボス式のマネジメント研修であったり、あるいは男女問わず、管理職のロールモデルとなるような事例の発信というものを強化していきたいと思っている。

#### <委員>

（資料1）指標の38-2を見ると、やはり性役割分業の意識というのは、その年代よりも男女の格差がやはりとても大きいと思った。年代よりもむしろ男性の方がその役割分業について肯定

的で、女性はそうではないという部分の差が大きいなと思っている。

管理職割合や育休取得率だけでなく、できればジェンダー・ペイ・ギャップについても統計をとっていただきたいと思っている。

その点で、県のイベント（への男女共同参画視点の反映）についての情報提供を先ほどいただいたのだが、12月1日に予定されているスポーツカンファレンスというもののチラシを見ると、見事に登壇者や歌う方なども含めて、参加者が男性しかいない。結構驚いて、スポーツは女性もするため、これはどうなのかと思ったということを県の方にお伝えさせていただく。

## <委員>

先ほどから話題に上がっている小規模企業についてだが、私どもも小規模企業である。従業員14名、そのうち1人が男性、13人が女性で、今現在育休中の女性が2人いる。女性が多い職場で、やりやすい規模だからということもあるが、実際今どんな状況かというところ、ほとんどの社員が9時-18時勤務で、18時になったらさっと帰れるという環境である。

例えば今日も男性社員が、子どもがインフルエンザになったため、自分が病院に連れて行くので午前中はテレワークをさせてほしいと申し出て、それを Teams でパッと見て、朝 OK と返したらテレワークできるという環境である。有給休暇も、自分の仕事との兼ね合いの中で都合を見て、この日取りますといえ取れる状況である。女性が多いため、管理職にも女性がいる。そもそもテレワークがやりやすい環境であるのは、このコロナ禍でということもあるが、それ以前から柔軟な働き方を容認していた。

先程からの話で「経営者の意識改革を」、またその理由は「女性の登用で企業が発展するから」ということが言われており、もちろんそれもあるとは思いますが、私の場合は、「人材の確保」が理由である。

人の採用で苦労しており、こんな小さな会社がリクルーティングにかかるお金は無いので、ハローワークや人づてで優秀人材を確保しなければならず、また、産休が出ればその1年間に限った確保もいるという中で、20代30代の男女ともに求めているのは給与面はもちろんではあるが、それだけではなく、「働きやすい環境」という点を求めているということを感じ、改善に努めた。おかげで、今現在は人からの紹介でという形で、人材が確保できているところである。

これに気づいたのが実は娘の言葉だった。娘を6年前に1年間だけスタッフとして雇い入れたことがあるのだが、生の声が聞けた。やはり小さい会社といえど、社員が社長に対して直接、こうだったらいいのにというところを、言っているようで、まだ私のところまでは届いてこなかった。しかし娘が社内にはいたことで、みんなと仲良くなり、同世代同士、ぶっちゃけトークを飲みながらやっていたときに出てきた言葉を、私に本当にいい形で教えてくれ、今どきみんなそういう考えなのかということを感じたことがきっかけだった。

もちろん経営者に対しての意識改革に、研修やアドバイザーによる支援なども必要だとは思いますが、言われて簡単に意識が変わるところはなかなか難しいため、本当の生の声が届くようなプログラムがあるといいのではないかと感じた。



## 議題2 ③性の多様性の尊重等県民理解の促進

### <会長>

パートナーシップ制度の話で、広島大学の中でも、現在このLGBTやダイバーシティのガイドラインを作っている。広島市はパートナーシップ制度を入れているが、東広島市は入っていないため、その中で大学としては両方にキャンパスを持っていることから、ガイドラインをどのように作っていくのかということが悩ましいところではある。県としては、市町の方針を支援するというご説明であったが、そのような形で進めていかれるという理解で良いのか。

### <事務局>

基本的には市町がその制度を導入し、それに準じた県の行政サービスを可能な限り適用していくというスタンスで今のところやっているところである。

## 議題3 「わたし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>

資料6-1で審議会と女性登用の状況一覧を出していただいております、審議会の個別の状況は、今までほとんど出してもらっていないため、今回の資料について私は非常に感謝しているし、このような資料が現実に出るということが、登用率の向上に必要ではないかと思っている。

それはなぜかというところ、その審議会になぜ女性が必要なのかというところを、任命する側が理解していない。そこに委員がいないのだから仕方がないということで登用率が上がらないのだが、今回防災関係で非常にいい取り組みをしていただき、その（防災会議の）女性の登用に、すすめる会からも1人入れさせていただき、その時に、なぜそれが必要なのかということ、任命される側としても、そこを認識しておかないといけない。数合わせで女性が入ったらこれで登用率が上がるからという形だと、すぐにまた必要ないということになるため、そこは登用する側と登用される側の認識をきちんと合わせておく必要があるのではないかと思っている。

資料の6-1の、例えば9番目の交通安全対策会議、これは県民活動課なので、環境（県民）局ということで、例を挙げさせていただく。おそらくこれも委員を登用するとき、そこに女性がいなければ登用しないということなのだろうが、交通安全というものに、女性がいなくてどうするのか。子どもを連れて行く時の安全教育も、ほぼお母さん方、保護者がやっていく中で、女性の意見がここの中に入らなくてどうするのかという視点をまず持っていただくというところがあるのではないかと思っている。

この状況一覧で、なぜこの審議会に女性がこれだけしかいないのかというところを自覚していただくと、登用率が向上してくるのではないか。審議会を持っている所管課の考え方が、その中に女性の意見がいないということなのかというところを、きちんとと言えると思っている。

随分前に女性でなくても、女性の意見を反映した委員が入っていればいいじゃないかということで、色々了解した時があるが、やはり数は実態なので、そこは県の方も、わたしらしい生き方応援課でも、よろしくお願ひしたいと思っている。

## <委員>

審議会の女性委員の割合を増やすことは、県が実際にできることとして一番わかりやすく、主体的にできる指標だと思っており、先ほどの男性育休率と並んで、ここの数値アップをしていくということが広島にとってプラスになるのではないかなと思って聞いていた。

私も審議会委員の依頼があり、現在国の方でも相当女性を入れろということをやられていて、この業界（では難しいだろう）が、というぐらいのところでも、半分をとにかく女性で押さえるとしている。残念ながら女性の数を増やすことをいまだに優先順位として置いておかなければならないということは、非常に忸怩たるものはあるが、やはり数を増やしていかないと、それを、しかも見える形で示していかないと、まだまだ世の中変わらないのかなと思っている。

そういう意味では審議会の女性委員を増やすことは、探せばいるということと、条例上で（その長である）トップが入らなければならないということになっている場合はあるが、例えばトップが入って決める会議でなければ、職員がいるのだったらその職員を出すとか、男女のペア参加にするとか、防災会議を見ても具体的に上げていけるところではないかなと思っている。

なぜ広島県の審議会で増やさなければならないかということで私が今思っていることは、地方からの若い女性の流出が大変多い。この10年、男性よりも女性の流出がとて増えている。さっきの意識のギャップもあったが、やはり地方というのはなぜか女性が働きにくい。これだけ2~30年で法律が整っても、仕事の間があらゆるところで狭いという意識もある。そこを変えていくには、見える形で、広島県というのとはとにかく女性を活躍させる県なのだと見えるのが一番わかりやすい、この審議会の指標じゃないのかなと思っている。

## <会長>

以前、国連主催の女性の管理職を増やすというセミナーで聞いたのだが、意思決定の場に女性をもっと登用していくべきという話に対して、「女性の考え方がわかる人が参加していればいいのではないか」という意見があるが、女性が参加して意見を言うことは非常に重要であるという議論であった。例えば、医療や防災などの分野でも、女性だからこそ経験したり非常に苦しんでいるところがあり、そこを見過ごしてしまうと、救える命も救えないぐらいの実は深刻なことである。

今まで通りの年配の男性のみから構成されている審議会だけの議論では、世の中が多様化している、あるいはそのITなどの様々な情報もあったり技術も改善したりしている中で、女性、又は若者に関するところだけが置き去りにされる危険性まで出てくる。その両方の性、あるいは性に限らず多様性を重視した、年配だけでなく若い人も入れて、様々な意見を県の行政の意思決定の場に入れていき、先ほどのペアで参加という意見もあったが、いろいろな工夫をしていかれることも、これからは重要だと思う。

それから、改めて若い女性が（県）外に出ていってしまうということも関連しているのだなということも思った。

## <委員>

エソールがされている、困難を抱える女性に対する相談会の相談担当をさせていただいた。コロナ禍で女性が苦境に置かれているということは様々報道されている。

指標を見てもDV相談が増加している。内閣府の調査でもDV相談件数は1.6倍になっていると

いう状況もある中で、やはり相談はDVの被害者の方がほとんどで、今回のエソールの相談では弁護士と心理士の方がペアになり相談を受けた。被害者の方は心理的なダメージを受けている方がほとんどでうつ傾向や適応障害など、非常に不安感が強い中で、弁護士相談のハードルは高いため、そのような心理ケアを受けながら、法律的な助言も受けられるということで、非常に良い取り組みだなと思っている。

そういった意味で、このDVが増えていることについて、一時保護のケースであるとか、あるいはデートDVの認知の部分が伸びていないとか、そういった辺りのことについて教えていただきたい。

### <関係課>

県では配偶者暴力相談センターを県内3ヶ所に設置しており、こども家庭センターの中で相談を受けている。県のこども家庭センターで受け付けている相談件数としては、令和3年度が560件で、令和2年度が651件であったため、令和2年度と比べると少し減少している。

ただ令和2年度は、ちょうどコロナ禍が始まった時ということで、当時、子育て世帯などを対象に、給付金の支払いが始まるということもあり、これまで相談されていなかった方々がDVの相談をされたということで一時的に増えたのかと思っている。それと比べると（最近は）若干下がってはいるが、基本的な傾向としては、DVの認知度も上がっているというところで、これから相談については増えていくのではないかと考えている。

またこの県の配偶者暴力相談支援センターの他にも、国のDV相談プラスなど、様々なところで相談できる場所も増えており、県内市町においても、この配偶者暴力相談支援センターを作ってもらおうということで、県から市町に働きかけを行っているところで、DV相談を受けられるという場所が、エソールを含めて増えていくということで、できるだけ相談に繋がるような取り組みをしていきたい。

一時保護の件数は、増えているといった傾向は今のところはない。

デートDVのお話があったが、やはりDVの防止や、DVに気づくという点からも、若いうちからできるだけDVに関する正しい知識というのを知っていただくということが重要だと思っており、本県においても、教育委員会とも連携をし、相談窓口などを記載した啓発グッズなどの配布や、デートDVの予防講座を実施できる人材の育成などの取り組みを始めている。

エソールでもデートDVの研修などをしていただいているが、引き続き一緒に取り組んでいけたらと思っている。

### <委員>

（資料1 グラフ番号47）県警の相談件数を見ると、令和2年2,115件、令和3年2,286件と増加しているかなというところもあるため、適切に保護される方が保護されるという一時保護のしくみを運用していただくようお願いしたいと思う。

### <関係課>

県警のDV相談が増えていることについて、県警のDV相談の中で、例えばその家庭に子どもがいるような場合は、面前DVということで、児童虐待として対応しているところである。

## <委員>

今エソールはコロナの関係で、ずっと利用したくてもできなかったが、行動制限がなくなり、とにかくあそこで会議をしようという動きが各団体の中で出てきている。（私が会長を務める広島県の男女共同参画を）すすめる会も、ほぼ活動が休止状態だったが、これからジェンダー平等のために様々な活動をしようということで活動の再開をしているため、利用者数が増加してくると思っている。

事業の中では広島県男女共同参画財団が、コロナ禍の状況で何が問題だったのか、実際にどうということが困ったのかということでアンケート調査をしている。その中で自分たちがどのような事業をやっていくのかということも、それに結びつけながら、エソール大学、メンタルサポーター養成講座も実施していくということで、少し状況が変化してきているため、どうか皆様も、エソールの事業に着目していただければと思っている。

エソールの相談について、広島県男女共同参画財団がやっているという特色だが、行政と違って処理や処分をするものではない、（行政機関である）児童相談所であれば、面1面2にとか、これは継続、というような整理をするが、エソールの場合はそういう整理ができないし、しない。受けている相談に対して、相談員がまずは聞いていく。その中で紹介が必要な場合は、（関係機関へ）つなぐ関係というものにはできているので、エソールの相談業務も成り立っている。

相談に乗っていてすごく思うのは、相談の内容と現実とのギャップである。コロナで困っていると言っているけど、現実のところ、実はコロナの関係で連れ合いの仕事が駄目になって暴力が始まってという、そこに（話を）持っていくまでの相談もきちんと聞いていくということが、エソールの相談の必要性だと思っている。

だから処分を急がない。こうだったら、ここへ行きなさいという形で切らないということもまず心がけているため、処理件数という形で取れず、傾聴で終わったというものが非常に多いが、それはエソールの相談の在り様でもあるし、特色でもある。このエソールの相談というのは、弁護士や警察、医者からも、エソールでの相談を依頼され、そこからの紹介が非常に今、多くなっているため、そこもエソールの相談の特色とともに、必要性だと思っている。

これからの調査もそうだが、支援者や相談に来る人の現実をどこでどうとらえるかということが、広島県男女共同参画財団の大きな役割になるとしているため、それを踏まえながら、新しい事業、今まで取り組んでいない分野にも、エソールの事業として取り組んでいこうと思っている。

現実の事業、今年から始まったというふうに私自身は認識しているので、どうかご理解いただいて、今後ともよろしくお願ひしたい。

## <会長>

その他、ご意見があればお願ひしたい。

## <委員>

審議会の件に関してはおっしゃる通りだったと思う。あと、広島市は政令都市で県から言うのは難しいのかもしれないが、他の市町の部分も、ぜひこのようなデータ（審議会の女性登用率）が出せるようになっていただけるとありがたいと思う。

実際私も出席したことがあるのだが、ほぼ男性という（会議が）あり、私はそのような委員会

に出たときに、正直に言うと、この会は駄目だと思ってしまう。審議会の委員を選ぶときにも、比率を意識することがないといけない。今回防災会議の制度を変えたということだったが、それを良い事例としてやっていただきたい。

(資料1 グラフ番号 46.47.54) エソールに関しては、先ほど県が出した数字の中で見ると、警察に出るDV件数は上がっているが、エソールへの相談というのは、そんなに増えておらず、減少傾向というデータが出ていて、LGBTQの相談は上がっているが、なぜエソールにDV関係の相談が来なくなっているのかということは非常に重要な問題なので、対応していただきたい。

それから後援事業に関して、県の方で取り組みをされているということをお話いただき大変ありがたいと思ったが、実際私が9月に県に申請した後援に関しては、一切この(啓発の)通知はなかった。やはりそこをどういうふうに徹底化していくのかというのは非常に重要な課題だと思う。

正直に申し上げると、男女共同参画に関しては、県で働いている方、上層部においてどれだけ認識が高くあるのかと少し疑問を持っており、経済優先が非常に強いのではないか。そのような中で、この問題を各部署がどれだけ真剣に取り組んでいるのかということは、正直言うと少し疑問視している。したがって今回後援申請した時に一切この件の連絡がなかったということは、やはり各課において認識が薄いのではないかと考えている。

そのため、とてもいい取り組みだと思うので、ぜひ実質的に動くように、また動かなくても検証ができるような形にして欲しい。実際、後援を承認した部署でどれだけきちんと通知したのかということのデータを取って、このデータも表に出していき、各課がやっている中で、データが低いところが問題だということをやっていただきたいと思う。

### <事務局>

先ほど男性ばかりのイベントがあるじゃないかということもおっしゃられていたが、後援や主催行事については、私どもの方も、庁内に周知をしてはいるのだが、なかなか隅々まで行き渡っていないということが現実かと思う。それで委員の言われたような事例になってしまったのかなと思っている。最近整理したばかりのため、それを地道に続けていき、庁内みんなの認識が高まるように努力していきたいと思っている。

### <会長>

この前、JICA主催の、あるオンラインのウェビナーを見ていたら、並んでいるパネリストがみんな男性だったので、もう少し工夫があってもよかったのではないかと感じた。いろんな視点からの意見があつてこそ国際協力だと思うので、意識しないと、まだまだできない状況なのだ改めて痛感した。先ほどのスポーツ(カンファレンス)の話にしても、改めてこういう状況なのだということがわかった。

県の方は、いろいろご苦勞と思うが、よろしくお願ひしたい。

### <委員>

取り組みの中で、(資料3)「わた生きゼミ」というものがあり、その司会・進行役等をやらせてもらったため、その報告をする。

1 回目は男性の家事育児というテーマで、パパたち 11 名に集まってもらい、男性でも感じる、性別固定的役割分担みたいなところの、男性でもモヤッと感じるような部分などをいろいろ話したり、男女関係なくいろいろモヤモヤする部分を話したりすると、話がすごくたくさん出て、とても盛り上がった。満足度も 100% で、参加してくれたパパたちの意識が高いというところももしかしたらあるのかもしれないが、確実に男性の中でも、固定的な性別役割意識というところが、もういろんな問題を起こしているんだというところは、確実に意識の中であるのではないかと感じたし、今回少人数だったが、このようなどころからムーブメントが起こっていけばと感じた。

すごくいい取り組みだったし、そこからどんどん広がっていけばいいと思ったので、紹介させていただいた。

## 7 会議資料

### <説明資料>

- 資料 1 令和 4（2022）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 4 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 エソール広島の活動状況の検証について
- 資料 6-1 審議会等の女性登用状況一覧
- 資料 6-2 広島県防災会議における女性委員登用の取組について
- 資料 7 主催・後援行事等への男女共同参画の視点の反映について