

第62回
埼玉県男女共同参画審議会

令和4年9月20日（火）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

【布柴会長】 本日の議事は、次第の3(1)「男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について」です。それでは事務局より、まずは、埼玉県男女共同参画基本計画について、資料1～3について説明をお願いします。

【事務局からの説明】

・資料1～3に基づき、埼玉県男女共同参画基本計画（令和4年度～令和8年度）について説明した。

- 資料1 埼玉県男女共同参画基本計画（平成29年度～令和3年度）・計画の体系
- 資料2 埼玉県男女共同参画基本計画（令和4年度～令和8年度）・計画の体系
- 資料3 埼玉県男女共同参画基本計画（令和4年度～令和8年度）概要版

【布柴会長】 ただいまの事務局の説明について意見、質問等がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。ないようでしたら後でも時間を取っておりますので、全体のお話を伺ってから御意見をいただければと思います。ありがとうございました。続いて資料4・5について説明をお願いします。

【事務局からの説明】

・資料4・5に基づき、埼玉県男女共同参画基本計画「推進指標」達成に向けた進捗状況について説明した。

- 資料4 埼玉県男女共同参画基本計画「推進指標」達成に向けた進捗状況（平成29年度～令和3年度）
- 資料5 埼玉県における審議会等への女性の登用状況（部局別）

・前回審議会での質問（県職員のうち障害を有する職員の割合）について以下のとおり回答した。

「知事部局における障害を有する職員の割合は令和3年6月1日現在で2.9%」

【布柴会長】 ありがとうございました。ただいまの事務局の説明について、質問等ありましたらお願いいたします。それでは安藤委員、お願いします。

【安藤委員】 ありがとうございます。県職員の男性育休取得率の報告がありました。令和2年度が38.5%、令和3年度が53.9%ということですが、平均取得日数のデータは出ていますか。男性の中には1日だけの取得、1週間未満などもまだ多いので、その中身が知りたいです。今回の法改正ではパートナーの産後に4週間の取得が可能になる「産後パパ育休」という新制度も10月1日から始まります。産後鬱の発生リスクは産後3か月と言われていきますので、我々としてはスウェーデンのように90日間くらいは男性も当たり前取る社会にしたいのです。すでに民間では100%になっている企業も出始めています。埼玉県庁

内の取得日数が分かったら教えてください。

【布柴会長】 いかがでしょうか。よろしく申し上げます。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 はい。取得日数のほうがこれから課題になってくると思いますが、現在2週間以上1か月以下の方が52.6%というように聞いています。

【安藤委員】 令和3年度でしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 令和3年度です。また、特別休暇というものも県にございまして、出産補助休暇と男性の育児参加のための休暇を合わせ8日間ございまして、それと育児休業などを含めて1か月以上となることを推奨していると聞いております。今のお話につきましても、今後大きな課題になると思いますので、担当課に伝えていきたいと思っております。

【安藤委員】 ありがとうございます。10月1日からの産後パパ育休については、何か県の人事担当から職員に啓発などは行っていますか。あるいは県内の企業に対してはいかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 10月1日から育児介護休業法が改正されるにあたり、地方公務員の育児休業等に関する法律も改正され、施行されるということで県庁の方でも周知すると聞いております。

【事務局（多様な働き方推進課）】 民間企業につきましては、男性育児休業取得マニュアルを作成しました。また、パパのための育休取得ガイドというものをイラスト入りで作りました。このリーフレットの特徴としては、一番最後に家事・育児の分担ということで、基本におむつ交換はパパが、ママがやる、あるいは入浴はどちらがやるか、予め決められるようにチェックシートのようなものを作って比較的円滑に導入できるようにといった支援をしております。以上です。

（人権・男女共同参画課より、資料4の5 男性県職員の育児休業取得率について、事前配布資料では53.9%、正しくは53.4%であることを説明）

【布柴会長】 ありがとうございます、53.4%が正しい数字ということですね。大事なポイントですね、安藤委員から実態がどうなっているのか、重要な御指摘いただいたかと思っております。ありがとうございます。育児介護休業法が改正されて、今後次々と男性の育休の取得に向けての施策が始まっていくと思いますので、しっかりと今後とも実施状況を

注視していく必要があるところではないかと思えます。ありがとうございました。他にいかがでしょうか。原委員お願いします。

【原委員】 女性の30歳～39歳の就業率について、令和2年の数字のみなんですが、ここ2年くらいコロナの影響で、結構数字が動いているのではという気がします。在宅ワークが普通になってきているので、その辺をどう捉えるのかというのを教えていただければ。

【布柴会長】 よろしくをお願いします。

【事務局（人材活躍支援課）】 御質問いただいたとおり、計画では国勢調査を使用したものですから、令和2年が最新の数値となっています。ただその後コロナ禍ということで、就業率というのはいろいろと影響があるのではと思っております。ここは国の労働力調査も活用しながら就業率というものを測っていければと考えております。以上でございます。

【布柴会長】 ありがとうございます、原委員いかがでしょうか。

【原委員】 もし、数値的なものが分かれば教えていただきたいと思えます。

【布柴会長】 はい、ありがとうございます。私の方からもよろしいでしょうか。今就業率という数値しか出ていないのですが、その中で更に正規雇用といったデータは出ていますでしょうか。

【事務局（人材活躍支援課）】 今御質問いただきました正規・非正規につきましては、前回と比べますと30代女性全体の人口が約11.6%減っております。それに伴いまして、派遣職員、パート、アルバイトの方というのも約19.0%減少しています。一方、正社員で働いていらっしゃる方は4.9%増加しております。従いまして、今回この30代女性の就業率が上昇した要因としては、正社員の方が増えたのではと考えております。以上です。

【布柴会長】 はい、どうもありがとうございました。やはり、雇用形態、正規か非正規かによって男女の賃金格差はかなり出てくるかと思えます。皆さん御存知のとおり日本はOECD諸国の中でも本当に男女の賃金格差が非常に大きい国の一つになっております。ですので、やはり正規で働きたい若い女性が働けるような環境をどのように作っていくか、ということ注視するためにも、働いているからいいのではなくて雇用形態の数字も見える化してしっかりと出していく必要があるのではないかと考えております。この賃金格差がやがては男女の年金の格差に繋がって、それが女性の高齢者の相対的貧困率の高さにも繋がっていきますので、この辺の雇用形態のところを賃金格差も含めて数字として見える化していくということも大事なのではないかと考えております。

では、その他いかがでしょうか。委員の皆様、何かありましたらお願いいたします。

【宮田委員】 12 番の健康寿命についてお伺いいたします。目標を達成されているということでしたが、全国と比較したときにこの数値とはどんなものでしょうか。長いのか短いのか、ランキングだとどのあたりなのかといったところを教えていただければと思います。先ほどの御挨拶の中で後期高齢者の増加率が全国一の速さで進んでいるとありましたので、その中で健康寿命がどのようなレベル感にあるのかを教えていただければ。健康寿命の定義が県独自の定義ということだったので、比較できるのかどうかも含め、もし比較できないのであれば、なぜこういった独自の定義をされているのかも併せて教えていただけると助かります。

【布柴会長】 宮田委員ありがとうございました、それでは事務局から回答をお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 国の方では「日常生活に制限がない」ということを規定して健康寿命を算出していますが、本県につきましては、やはり生活の質を考慮して具体的に自立して何年健康に生きられるのかを重視して設定しており、65 歳に達した人が要介護 2 になるまでの平均的な年数としております。国算出の健康寿命としては全国同じ定義となりますので、その数値でみると男女別の数値となりますが、令和元年については男性が 73.48 歳で 3 位、女性は 75.73 歳で 20 位となっており、男女で差が出ています。

【宮田委員】 3 位というのは男性の方が健康寿命が長いという理解でよろしいでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 国算出の健康寿命は日常生活に制限がない期間ということで、国民生活基礎調査の結果で出している数値になりますが、男性が 73.48 歳で 3 位、女性が 75.73 歳で 20 位となります。

【布柴会長】 ありがとうございました。男性の方が 73.48 歳で女性よりも健康寿命は短いけれども、全国レベルでは 3 位と結構上位に入ることですね。はい、ありがとうございました。他に御質問、コメント等ありましたら出していただければと思います。杉田委員、お願いします。

【杉田委員】 不勉強で申し訳ありませんが教えてください。基本目標 6 の親の学習について、用語解説を拝見しますと中高生対象の親になるための学習と親が対象の親が親として育ち力をつけるための学習ということですが、この親の学習が男女共同参画、ジェンダー平等とどのように関わっているのか、内容について教えていただきたいです。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 こちらは前計画で指標となっており、中高生に対

しては親になるための学習、保護者に対しては親が親として育つ力をつける学習ということで、家庭教育の中で男女共同参画の意識を植え付けていただくという視点から指標としておりました。ただ、前回審議会でもいろいろ御議論がございまして、今は家族のあり方も様々だということも御指摘いただいております。「親の学習」講座の家庭の教育力向上のための指標としては教育の分野で推進していただき、今回新たな計画の推進指標としては埼玉県男女共同参画基本計画の概要版の方で示しておりますけれども、「新しい人権感覚育成プログラムを活用できる教員を育成した学校の割合」とさせていただきます。人権問題についてはジェンダーの問題あるいは性の多様性の問題など様々あり、人権問題を直感的に捉える感性や感覚を養うことが求められており、今回からはこの指標とさせていただきます。

【杉田委員】 良く分かりました、ありがとうございました。

【布柴会長】 ありがとうございました。まだまだ御意見があるかもしれませんが、開始から1時間経ちましたので、ここでいったん休憩を取らせていただきます。休憩の後、資料に基づいた質問を受けて、最後にまたディスカッションできる時間を取っておりますので、そのところでまた御意見を出していただければと思います。

(休憩後再開)

【布柴会長】 時間になりましたので再開させていただきます。それでは先ほどの質問の件で補足説明が事務局からありますのでお願いいたします。

【事務局(人材活躍支援課)】 先ほど原委員の御質問にありました30代女性の就業率について、労働力調査の令和2年以降のデータについて御説明いたします。令和2年の県の労働力調査では30代女性の就業率は71.6%でございました。これは令和元年の72.4%から減少しております。一方、令和3年になりますと74.8%と令和2年と比べて増加している結果となっております。労働力調査というのは国勢調査と比べてサンプル数が少ないものですから、わずかな数値においてかなり影響が大きいものです。例えば40代ですと令和元年と比べると令和3年は下がっているといった、そういったところで正確性といった点で労働力調査だけで判断するのは難しいですが、令和2年に比べると令和3年は30代女性の就業率は上昇している結果が出ております。以上です。

【布柴会長】 早速調べていただいてありがとうございました。原委員、よろしいでしょうか。

【原委員】 ありがとうございました。

【布柴会長】 以上、平成 29 年度から令和 3 年度までの進捗状況について御説明いただきました。さて、今年度から新たな計画がスタートしておりますが、今年度の主な事業について資料 6 から 8 について事務局から御説明いただきたいと思っております、よろしくお願ひします。

【事務局からの説明】

・資料 6・7・8 に基づき、各事業の令和 4 年度事業計画について説明を行った。

資料 6 埼玉県男女共同参画推進センター令和 4 年度事業計画

資料 7 「働く場における女性活躍の推進」関連事業について（令和 4 年度）

資料 8 「男女ともに働きやすい職場環境づくり」関連事業について（令和 4 年度）

【布柴会長】 ありがとうございます、以上事務局から説明がありました。目まぐるしく変わっていく社会情勢に対応するため、様々な新たな事業を展開されているということが改めてよく分かりました。ただいまの説明について御意見、御質問がありましたら出していただきたいと思っております。石井委員お願いします。

【石井委員】 女性のデジタル人材育成推進事業について大いに関心を持ちました。これからの日本経済を考えるとときに女性がデジタル分野に進出してくださることが非常に有用だと思いますし、8 月からスタートして 600 人が受講しているのはこれはすごいと。この事業についてですけれども、まず就業機会を増やすために基礎的なデジタル技術を習得してもらうことを主眼とするのか、更にソフトウェア開発まで含めて起業する女性を育てていこうということまで含んでいるのか、両方含んでおられるのでしょうか、当面どちらを主眼にするのか。更に起業を含めて考えますと、他の部局との連携が必要となってくると思いますが、まず現在目指している方向性、他の部局との連携、起業まで視野にいらしているか。私は日本経済において特にソフト開発で女性の視点が今後更に大事になると考えていますので、その辺を教えていただけますでしょうか。

【事務局（人材活躍支援課）】 御質問ありがとうございます、こちらの事業につきましてはまだデジタルというのがどういったものか良く分かっていないような方に、まずは知っていただいて、そのきっかけ作りとなるような事業を考えております。従いまして、就職につきましても、デジタル分野で就職される方もいらっしゃるかもしれませんが、就職に当たって今まで何か勉強したことがあるかと問われた時に、少しデジタルが分かりますとかこういった勉強をしてきましたというような、きっかけ作りになるような、更にそれをきっかけに高度なデジタル分野に進まれる方もいらっしゃるでしょうし、また企業に勤められて研修を受けながらスキルアップされる方もいらっしゃると思います。起業につきましても、そういったことを考えていらっしゃる方というのは、更に勉強される

と思いますので、特に起業されるような方については県では起業支援というものを創業・ベンチャー支援センター埼玉等で行っていますので、更に支援を繋げていって、経済的に自立できる女性を多く支援していきたいと考えております。

【石井委員】 ありがとうございます。

【布柴会長】 先に進めさせていただきます。それでは続きまして次第 3 (2) 報告事項の男女共同参画配慮度評価の見直しについてお願いいたします。

【事務局からの報告】

・資料 9 に基づき、男女共同参画配慮度評価の見直しについて報告を行った。

〔 資料 9 男女共同参画配慮度評価（チェックポイント 5）の見直しについて 〕

【布柴会長】 ありがとうございます。ただいまの事務局からの説明について、質問等ありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。この案については次回の審議会で提出していただいて、議論させていただくということで、今はこのような形で検討を行っているという報告をいただいたということでお受けしたいと思います。

それでは最後になりますが、次第 3 (2) 報告事項の 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第 5 次）についてお願いします。

【事務局からの報告】

・資料 10 に基づき、配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第 5 次）について報告を行った。

〔 資料 10 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第 5 次）概要版 〕

【布柴委員】 ありがとうございます。それではただいまの事務局の説明について、質問等がありましたら出していただければと思います。この資料を改めて読んでみますと、被害者の女性の 6 人に 1 人が命の危険を感じたことがあると示されています。これは、本当に重く受け止めなくてはいけないことと思います。家族の中から暴力をなくしていくための取組として大変重要な計画を立てていただいたと思いますので、今後ともしっかりと注視していきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。よろしいでしょうか、それでは以上を持ちまして本日の議事を終了いたします。

本日は本当にたくさんの資料をいただきましたので、今後の審議会にしっかりと役立てていきたいと思っております。最後となりますが、委員の皆様から御意見がありましたら出していただけたらと思います。ありがとうございます、皆様の御協力により円滑に進行することができました。今後、皆様と様々な角度から審議していけることを楽しみにしております、本日はありがとうございます。進行を事務局の方にお返ししたいと思います。