

## 第15回埼玉県まち・ひと・しごと創生有識者会議 議事録

### ○ 日 時

令和5年8月3日（木）午後2時00分～午後4時00分

### ○ 場 所

本庁庁議室（WEB会議併用）

### ○ 議 事

（小川計画調整課主幹）

それでは、定刻になりましたので開会させていただきます。

本日は皆様、御多忙のところ、第15回埼玉県まち・ひと・しごと創生有識者会議に御出席いただき、誠にありがとうございます。

私は本日の司会を担当いたします、埼玉県企画財政部計画調整課の小川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

この会議は公開となっております。また、傍聴者及びテレビ等の取材は入っておりません。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。

初めに、埼玉県企画財政部政策・財務局長の都丸久から御挨拶を申し上げます。

（都丸政策・財務局長）

本日は業務御多忙の中、第15回埼玉県まち・ひと・しごと創生有識者会議に御出席をいただきまして感謝申し上げます。

また新たに御就任いただいた委員の皆様、また継続して委員をお引き受けいただいた皆様に心から感謝申し上げます。

御案内のとおり、本会議は第2期埼玉県まち・ひと・しごと総合創生総合戦略について、専門的見地から御検証いただくものでございます。

昨年12月に、国は地方の社会課題について、デジタルの力を活用した解決への取組を加速化、深化させるということで、第2期のまち・ひと・しごと創生総合戦略をデジタル田園都市構想国家構想総合戦略に変更いたしました。

県では、そうした国の動きを踏まえまして、新たな国の戦略を勘案し、第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略を一部変更するため、素案を策定いたしました。

今回は、まず1つ目として委員の皆様には、この変更素案について御意見を賜りたいと考えております。

また、2つ目には、例年どおり本県の総合戦略に係る令和4年度の基本指標及びKPIの達成状況、地方創生関係の交付金事業と企業版ふるさと納税活用事業の実績について、御報告させていただきますので、検証をお願いしたいと考えております。

3つ目には、本県が推進する女性活躍について意見交換の場を設けさせていただきました。

異次元の高齢化の進行が見込まれる中、ポストコロナの持続的発展の礎を作り、未来を作るためには女性がいいきいと輝く社会を構築することが必須でございます。

皆様の深い知見に基づく様々な御意見を賜り、今後の施策立案の参考とさせていただきたいと考えております。

引き続き本県の地方創生施策について御指導御鞭撻を賜りますよう、お願い申し上げます。御挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいたします。

(小川計画調整課主幹)

本日は15名の委員に御出席をいただいております。  
お手元の名簿の順に御紹介をさせていただきます。

(委員紹介)

(小川計画調整課主幹)

引き続きまして、事務局の職員でございますが、本日出席している事務局の職員は御手元に配布いたしました出席職員名簿のとおりでございます。

時間の都合もございますので、恐縮ではございますが、個別の紹介については省略をさせていただきます。

それでは次第の4議事に移ります。

まず(1)委員長選出でございますが、委員長は委員の互選により選出することとなっておりますので、委員長選出までの間、都丸局長が進行いたします。

それでは、都丸局長よろしく申し上げます。

(都丸政策・財務局長)

それでは、委員長の選出をお願いしたいと存じます。

立候補あるいは御推薦をいただきたいと存じますがいかがでしょうか。

(加藤委員)

はい。

私から推薦という形で一言申し上げさせていただきます。

この会議は、産官学各方面の皆様から、多様な意見を取りまとめて県の方針を決めていくという会議でございますので、昨年に引き続いて埼玉大学で産学官連携担当の理事・副学長を務めておられます、黒川委員がまさに適任であると考えております。

黒川委員を御推薦させていただきますがいかがでしょうか。

(都丸政策・財務局長)

ありがとうございます。

黒川委員の御推薦をいただきましたが、黒川委員に委員長をお願いすることでよろしいでしょうか。

(各委員から異議なしリアクション)

(都丸政策・財務局長)

ありがとうございます。

それでは、黒川委員に委員長をお願いしたいと存じます。

それでは、黒川委員長から一言御挨拶をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

(黒川委員長)

御紹介に預かりました埼玉大学の黒川でございます。

大役ということで、少し緊張しておりますけれども、活発な御議論ができますように円滑に進めさせていただきたいと思っております。

一言、私の紹介をさせていただきます。

私は工学部の出身で化学を専門としております。最近話題になることが多い石油や天然ガスから化学製品を作るための製造法の研究が専門でございます。

専門分野が今日の議題とは異なるのですが、埼玉県のために何かできることがあればとずっと思っておりましたので、是非、私も頑張っって議論に参加したいと思ひます。  
どうぞよろしくお願ひいたします。

(都丸政策・財務局長)

ありがとうございます。

それでは、ここからの進行は黒川委員長にお願ひいたします。

(黒川委員長)

それでは、まず議題に入る前に委員長代行を指名したいと思ひております。

委員長代行は会議の設置要綱の4条に委員長が指名すると規定されておりますので、私から、市川委員に委員長代行をお願ひさせていただきたいと思ひます。

市川委員、どうぞよろしくお願ひいたします。

(市川委員)

よろしくお願ひいたします。

(黒川委員長)

それでは議題に入らせていただきます。

まず、議事(2)からです。

第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略の一部変更について、先ほどデジタル田園都市構想との関係についてお話ありましたけれど、事務局から御説明いただきたいと思ひます。

どうぞよろしくお願ひいたします。

(鈴木計画調整課長)

計画調整課長の鈴木健一でございます。

まず、今回新しく就任された委員の方もいらっしゃいますので、一部変更について説明する前に、簡単に埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略について御説明させていただきます。

画面を御覧いただければと思ひます。

埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略は、生産年齢人口の減少や急速な高齢化等に対応し、本県の社会経済の活力を今後も高めていくため、まち・ひと・しごと創生法に基づき定めたものでございます。

平成28年3月に第1期の戦略を策定し、施策を展開して参りましたが、第1期の戦略が令和元年度で終わり、令和2年度からは第2期戦略がスタートしております。

第2期の計画期間は、令和2年度から令和6年度までの5年間となっております。

この第2期戦略の全文は、本県のホームページにも掲載しておりますが、86ページございますので、本日は概要が分かる資料を御用意しております。

では、お手元の資料1「第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略」を御覧ください。

先ほど御説明しましたとおり、第2期戦略は令和2年度からスタートしましたが、令和3年12月定例県議会において、県の最上位計画である「埼玉県5か年計画」が策定されたこと等を踏まえ、令和4年2月定例県議会の議決を経て、同年3月に一部を変更したところでございます。

続いて左側中ほどの戦略の構成でございすが、本県の人口の増加状況と将来展望をまとめた「埼玉県人口ビジョン」、「まち・ひと・しごと創生に向けた考え方」、「埼玉県人口

ビジョンを踏まえた基本的課題」、基本的課題に対応した「基本目標と施策」、「地域の特徴に基づく重点課題・施策（参考）」の、5項目で構成しております。

埼玉県人口ビジョンを踏まえた基本的課題として、右上にありますように、4つの課題を設定し、それぞれの課題について、その下にあります4つの基本目標を設定し、施策に取り組んでおります。

以上が第2期戦略の概要でございます。

次に、資料2「第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略の一部変更について」を御覧ください。

画面でお示ししている資料でございます。

資料左上の「1 第2期戦略の概要」に、今御説明申し上げた戦略の概要を記載しておりますので、追って御確認をお願いしたいと思います。

続いて、その下の「2 変更の概要」を御覧ください。

まず、今回の一部変更の前提としては、昨年12月、国は、まち・ひと・しごと創生法第8条第6項に基づき、国の「第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略」を、「デジタル田園都市国家構想総合戦略」、以降「国戦略」と申し上げますが、こちらに変更したことがございます。

国戦略は、これまでの「第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略」の取組を継承しつつ、デジタル田園都市国家構想の実現に向けて変更されたものでございます。

具体的には、国戦略が掲げる「地方に仕事をつくる」、「人の流れをつくる」など、4つの取組方針を維持しつつ、デジタルの力を活用した取組を加速化・深化させるため、デジタル実装の前提となる「デジタル基盤整備」や、「デジタル人材の育成・確保」、「誰一人取り残されないための取組」の3つの取組方針を新たに打ち出すものとなっております。

そこで、本県もこの国戦略の変更を勘案し、まち・ひと・しごと創生法第9条第1項に基づいて、今回、県の第2期戦略を一部変更することとしたものです。

今回の県戦略の変更についてですが、まず名称について、国の手引きを踏まえて、現行の「第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略」を「埼玉県デジタル田園都市国家構想の実現に向けたまち・ひと・しごと創生総合戦略」に変更したいと考えております。

また、内容については、国戦略と同様に、従来の「第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の4つの基本目標や取組は継続しつつ、新たに国が打ち出すデジタル実装の前提となる取組方針に対応する、県のデジタル施策に関する取組を追記するなどしたいと考えております。

なお、基本目標、基本指標、重要業績評価指標、いわゆるKPIにつきましては、県戦略が来年度に終期を迎えるため変更しないこととしております。

具体的な内容は、変更内容を御覧ください。

項目「2 まち・ひと・しごと創生に向けた考え方」については、国の変更の経緯について補足し、国戦略を勘案した表現に修正しております。

また、項目「4 基本目標と施策」についても、前文を新たな国戦略を踏まえた表現に変更するほか、主な政策について、新たな国戦略が掲げる地方のデジタル実装の下支えに向けた取組に関連する県の取組を追記しております。

一方、残りの項目1、3、5につきましては、まず項目「1 埼玉県の人口の状況と将来展望（埼玉県人口ビジョン）」ですが、こちらについては、令和6年度に予定されている国の新たな長期ビジョンの公表を踏まえて、改めて本県の人口ビジョンを変更する予定のため、今回は変更いたしません。

これに伴い、項目「3 埼玉県人口ビジョンを踏まえた基本的課題」についても、今回は変更いたしません。

また、項目「5 地域の特徴に基づく重点課題・施策（参考）」についてですが、このほど、県内市町村に意見照会したところ、変更を求める意見が寄せられなかったことから、こ

ちらも今回は変更いたしません。

次に、右上の「3 追記した県の取組」についてでございます。

新たに県の取組を追記した主な施策は、項目「4 基本目標と施策」に記載する、基本目標1「県内における安定した雇用を創出する」の主な施策⑤「産業人材の確保・育成」、及び基本目標4「時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守る」に記載する主な施策③「誰もが快適で暮らしやすいまちづくり」、主な施策④「共助社会づくりと地域連携の推進」の3つの施策になります。

なお、今回、追記した県の取組に関連する国戦略の概要については、次ページの図を御覧いただければと思います。

続いて資料3を御覧ください。

こちらは、今回の一部変更に伴い、県では7月4日から8月1日にかけて、県民コメント制度に基づく意見募集をしたほか、同時期に、県内市町村及び庁内各部局に意見照会を行いました。

その結果、県民コメント制度に基づく御意見が2件寄せられましたが、いずれも県民コメント制度の要件を満たしていないため、今回一部変更の際に、内容の反映や修正等はありません。

また、先ほど御説明申し上げましたとおり、市町村からの御意見はございませんでした。

一方、庁内からの意見照会結果を踏まえ、県民コメント時のものから、本日の資料は、資料3の記載のとおり一部修正しておりますので、御参照いただければと思います。

なお、続きまして資料4と5でございますが、新旧対照表及び変更内容を反映した「埼玉県デジタル田園都市国家構想実現に向けたまち・ひと・しごと創生総合戦略」の全文については、資料4、資料5を御参照ください。本日は説明を割愛させていただきます。

私からの説明は以上でございます。

どうぞよろしく申し上げます。

(黒川委員長)

それでは、ただいまの説明に対しまして委員の方から御意見等ございましたらよろしく御願いたします。御意見等がございますでしょうか。

どうぞよろしく申し上げます。

(平尾委員)

連合埼玉の平尾と申します。よろしく御願いたします。

今回の田園都市国家構想に基づく変更があった中で、90ページクラスの厚い資料の11ページのところを見ていただくと、県内に従業する就業者の業種でいくと、製造業ですとか、小売業、あるいは医療、建設業の方が非常に多い中で、埼玉県から県外に従業しているところを見ると、とりわけ情報通信業が非常に多くなっています。

埼玉県内が1.3%に対して県外に従業している人は11.6%という数字が出ております。

今回のデジタル田園都市国家構想を考えたときに、県内でそういった情報通信業に関わる方を、より雇用を増やしてDX戦略ですとかICT戦略へ結びつけていく、そういった取組が必要ではないかと考えております。

是非、そういったところの視点も踏まえながらですね、埼玉県の総合戦略に取り組んでいただければと思います。

以上です。

(黒川委員長)

どうもありがとうございました。

県から何か補足することがございますでしょうか。

(鈴木計画調整課長)

はい。

平尾委員ありがとうございました。

今回の改定に当たりまして、お手元の資料5の溶け込み版、今回の変更を反映した全文版になりますけども、こちらの41から42ページに、産業人材の確保・育成という施策がございます。

平尾委員の御指摘のとおりでございまして、今回そういうことを踏まえまして、42ページの上から2行目のところに、プロフェッショナル人材戦略拠点の設置・活用という項目を付け加えさせていただいております。

これはまさに情報通信のIT技術者などを念頭に置いた施策でございまして、こちらの取組によりまして、平尾委員の御指摘のような取組を進めて参りたいと思っております。

以上でございます。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

(平尾委員)

よろしく申し上げます。

(黒川委員長)

他に何か御意見等ございませんでしょうか。

私から、今のお話と関連して、そういうデジタル関係の会社さんが来て、会社を作るための場所みたいなところ、いわゆる産業集積するようなところって何か埼玉県としてお考えがあるのでしょうか。

DXだと、やはりそれに見合ったインフラみたいなものも必要になるのだろうと思うので。

そういう企業をたくさん呼び込むためには、拠点みたいなところをどこかで作った方が良いような気がするのですけれども、そのような構想は何かございますでしょうか。

(鈴木計画調整課長)

これはIT関係のということでよろしいでしょうか。

(黒川委員長)

そうです。特にIT関係が県外に流出してしまっているということを考えると、県内にそういう企業に来てもらわないといけないということになるかと思うのですが。

その時にやはりそういう拠点みたいなものがあると、集めやすいなという感じが、シリコンバレーのような感じのものが県内にできれば、企業が来やすくなるだろうと思うので、そのようなお考えはないでしょうか。

(鈴木計画調整課長)

はい。

私が把握している限りでは、例えばインキュベーションオフィスというものを何か所か川口市とかにあったかなと思うのですけれども。

そういうものがございますが、あと何か関連のことが御存じの課があれば教えていただければと思いますが、大宮近辺等で県が用意しているというのは、今のところはないかなと思っております。

(黒川委員長)

将来は、そういうところも少し念頭に置いたほうがいいかもしれませんね。

埼玉はやはり地の利があるので、そういうのを作ればきっと企業も集まってくるのかなという気がする。

そうすると、そこに人材が入ってくるので、とてもいいのではないかなという気もするので、是非、そういうこともお考えいただければ。

(鈴木計画調整課長)

はい。ありがとうございます。

(黒川委員長)

他に委員の方から何か御意見等ございますでしょうか。

(意見なし)

よろしいですか。

はい、それでは特段の御意見が出ていないということですので、次の議題に移らせていただいて、議事についてはこの案のとおり変更することで了承したいと思います。

どうもありがとうございました。

それでは、次の議事の(3)「第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略の基本指標及びKPIの達成状況」について、事務局から御説明のほどお願いいたします。

(鈴木計画調整課長)

はい。続きまして、私から御説明させていただきます。

お手元の資料6を御覧ください。

「第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略 基本指標及びKPIの達成状況」でございます。

こちらは総合戦略に定めた4つの基本目標ごとに、基本指標とKPI(重要業績評価指標)を設定しております。

この基本指標及びKPIの達成状況については、有識者の皆様の御協力をいただき、毎年度検証を行うこととなっております。

まず、基本目標1「県内における安定した雇用を創出する」でございます。

基本指標が3つございますが、いずれも年度目標を上回り、またKPIは14指標中7指標が年度目標を上回っております。

達成できなかったKPIについては、その理由を一番下の「検証結果(案)」に記載してございます。

達成できなかった主なKPIですが、資料の右側の⑭番の「県内の雇用者の創出数」については、最新値が令和2年の数値となりますが、新型コロナウイルスの感染拡大による緊急事態宣言の発生に伴い、経済活動が制限されていたため年度目標を下回ったものでございます。

1枚お進みいただき、2ページを御覧ください。

2ページの左側、基本目標2「県内への新しい人の流れをつくる」でございます。

基本指標の「人口の社会増の維持」は、いずれも年度目標を回り、またKPIは8指標中4指標が年度目標を上回りました。

達成できなかった主なKPIですが、①番の「若年者向け就業支援による就職確認者数」でございます。

こちらについては、新型コロナウイルスの感染拡大により減少し、経済状況の回復に合わ

せて一定の回復しているものの、まだ回復途上ということであり年度目標を下回ったものでございます。

次に、右側の基本目標3「県民の結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえる」でございます。

基本指標の「合計特殊出生率」は、未婚化の進行などの影響により、年度目標を下回りました。

なお、単に「出生率」といった場合は、人口千人当たりで、何人子供が生まれたかを指しますが、この合計特殊出生率は15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので簡単に言えば、1人の女性が15歳から49歳までの間に産む数に相当します。

KPIは9指標中4指標が年度目標を上回りました。

達成できなかった主なKPIですが、①番の不妊検査助成件数については、令和4年度から不妊治療が保険適用となったことなどの影響により、年度目標を下回ったものでございます。

1枚お進みいただき、3ページを御覧ください。

基本目標4「時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守る」でございます。

2つの基本指標は、いずれも年度目標を達成し、KPIは17指標中8指標が年度目標を上回りました。

達成できなかった主なKPIですが、資料右側の下から2番目、⑯番の「自主防災組織で防災知識の啓発活動を実施した割合」でございます。

こちらにつきましては、新型コロナウイルス感染症の拡大により、研修や講座等の集合して行う活動の実施が制限されたことにより、年度目標を下回ったものでございます。

説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(黒川委員長)

はい。

それでは委員の方から、御意見、御質問等ございましたら、よろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。

では私から1つ御質問させてよろしいですかね。

さっき2ページのところの、基本目標3ですかね、「結婚、妊娠・出産、子育て」というところの、重要業績指標の御説明で不妊検査助成件数というのが、これは保険が適用になったから減ってきましたという話だったのですが、ということはこれからどんどん減っていくと、そういうふうに理解していいですかね。

むしろKPIから外してもいいのかという、そういう役目を終えたという解釈もできるような気もするのですが、その辺はどのようにお考えになっているのですかね。

(鈴木計画調整課長)

健康長寿課さん、御回答お願いできますでしょうか。

お願いします。

(志村健康長寿課副課長)

不妊検査助成件数ですけども、令和4年4月から保険適用になったということで、影響として考えられるのが、これまで件数自体、令和3年度までは結構検査費が年々増えている状況だったんですけども、令和2年度が2,485件で、令和3年度は2,661件ということで、大幅に増えているのですね。

その理由として考えるものとして、保険適用に向けて関心等が高まって令和3年度が増えているような状況なのかなというのは推測されます。その反動という形なのかなと思うのですが、令和4年度については2,159件という現状になっています。

今後は減少傾向というわけではなく、目標に向けて引き続き努力していきたいと考えて



いるところでございます。以上になります。

(黒川委員長)

両方とも併用できるという理解でよろしいですかね。つまり保険適用とこの県の助成の適用、両方同時に使えるということでしょうか。

(志村健康長寿課副課長)

そうですね。不妊検査につきましては保険適用の部分も、保険適用以外の部分も助成の対象にはなっております。

(黒川委員長)

だから特に保険が使えるようになったから、役目を終えるわけではないという理解でしょうか。

(志村健康長寿課副課長)

そうですね、はい。

(黒川委員長)

わかりました。私がちょっと誤解していました。  
ありがとうございます。

(志村健康長寿課副課長)

ありがとうございます。

(黒川委員長)

他に御意見等ございますでしょうか。

(宮原委員)

はい、宮原です。

(黒川委員長)

よろしく願います。

(宮原委員)

3ページの⑰番になりますか、ふるさと創造資金。

これについて58.3%ということで、非常に低いですが、この理由が、コロナの問題があったということで、各自治体からあまり要望がなかったというようなお話ですが、実際コロナが明けてから、こういうことをやりたい、ああいうことをやりたいというような、潜在的な要望は実際にはその辺はどうですか。

(高野地域政策課主幹)

地域政策課の高野と申します。御質問にお答え申し上げます。

このふるさと創造資金の合計数でございますが、委員お話しのとおりですね、新型コロナウイルス感染症の拡大により、市町村側が事業を中々立ち上げられなかったということで実績が減少しております。

こちら令和4年度の実績が35件でございますが、その後、令和5年度、今ちょうど提案を募集しているのですが、コロナの関係が若干落ち着いたこともございまして、若干回復の傾向にございます。

(宮原委員)

これがもっとどんどん伸びてくれるといいなというふうに思っていますので、是非よろしくお願いします。

(黒川委員長)

はい。ありがとうございました。  
他に御質問等ございますでしょうか。

(松本委員)

松本ですが、いいでしょうか。

(黒川委員長)

どうぞ。

(松本委員)

はい。

基本目標2の左側の②の「県内大学新規卒業者に占める不安定雇用者の割合」ですが、平成30年度の値よりも上がっていますよね。

下の検証結果(案)にコロナの色々なことがあって不安定なのではないか、経済状況の回復に合わせて戻ってくる、というふうに書いてあるのですが、何かそれだけのことではないような気がするのですが。

かなり不安定雇用が多い。これは安定的な雇用があっという間のことなのかもしれないのですが、色々なタイプもあるのかなという、この数字をどういうふうに読むのかなと思います。質問いたしました。

前より高くなっているということ、どのように受けとめたらいいのかなと思います。何か情報があれば教えてください。

(鈴木計画調整課長)

雇用労働課さんお願いできますでしょうか。

(塚本雇用労働課副課長)

はい。雇用労働課の塚本からお答えいたします。

こちらの「県内大学新規卒業者に占める不安定雇用者の割合」でございますけれども、こちら、全国的な傾向でございます。令和元年度までは全国的に割合は減少を続けてきて参りました。

具体的に申し上げますと、本県の場合は平成30年度の時点で5.4%、令和元年度が4.9%と減少を続けてきておりました。

一方で令和2年度ですけれども、これが6.2%になりました。コロナの影響と思われませんが引き上がった。こちらは全国的にも同様の傾向でございます。

そして、令和3年度5.8%にまた減少した。これも全国的にやはり令和2年度に比べて減少したという現状がございます。

一義的には、やはりコロナの影響が大きいのかなと思われましても、委員がおっしゃるような要因も少なからずあるのかなというふうには思っております。

このKPIの検証結果(案)につきましては、まずは新型コロナウイルス感染拡大というところを前面に出させていただいたところでございます。

以上でございます。

(松本委員)

個人的には若い方達の働き方とか色々な考え方が変わってきていることと、就職活動等の何かちょっと「ずれ」みたいなものもあるのかなと思ったりもしますし、また、今後、若い方の雇用を確保していくことが大事なかなと思います。

ありがとうございました。

(塚本雇用労働課副課長)

ありがとうございます。

(黒川委員長)

それでは、森田さんお願いできますでしょうか。

御意見、よろしく願います。

(森田委員)

はい、よろしくお願いします。

今の松本さんの発言にも共通するところかなと思いますけれども、同じページの右側の一番下「若年者向け就業支援による就職確認者数」の部分ですね74.8%のところ。

それから、前のページの⑬番「女性キャリアセンターを活用した就職者数」ですね、それも9割と目標値に到達していない理由がコロナと書いてあります。

コロナの影響があったというのは、コロナが経済に非常に影響を与えて、適切な就職先がたくなかったのか、それとも若い人達への就業支援のやり方とか、意欲とかそういったものがコロナで影響を受けたのかとか、そういったことをもう少し理解したいと思い質問させていただきました。

(黒川委員長)

よろしくお願いします。

(鈴木計画調整課長)

雇用労働課から回答いたします。

(塚本雇用労働課副課長)

引き続き、雇用労働課塚本でございます。私からお答えいたします。

基本目標2の「若年者向け就業支援による就職確認者数」の件でございます。

こちらにつきましては、そもそも、戦略策定時直近の実績というのが、平成30年度の実績を使って、毎年2,000人の累計1万人ということを目指して目標値を設定したものでございます。

けれども、令和2年度にコロナで、実績とすると1,329人と激減いたしまして、その後、令和3年度1,599人、令和4年度は1,600人と回復の途上にあるという状況でございます。

こちらの目標を達成するに当たり事業のメインとなったものが、埼玉しごとセンターに若年者向けのコーナーを設置しておりますけれども、その利用者数や就職確認者数が、やはり令和2年を境に回復傾向にございます。

1人でも多くの若年者の方に利用していただいて就職していただき、戦略の目標を達成できるように、引き続き取り組んで参りたいと考えてございます。

以上でございます。

(黒川委員長)

ありがとうございました。よろしいですかね。

(森田委員)

はい。

(黒川委員長)

宮原さんよろしいですか。

(宮原委員)

はい。

3ページの「重症救急搬送患者の医療機関への受入照会が4回以上となってしまう割合」ということで、41.7%。

この比率をどういうふうに読めばいいのか色々考えたのですが、7.2%が実績ということは100人のうち7人が4回以上、こういう理解でよろしいでしょうか。

(鈴木計画調整課長)

医療整備課さんお願いします。

(藤原医療整備課副課長)

医療整備課です。

今、おっしゃられた理解で大丈夫です。

(宮原委員)

そうしますと、理由が救急搬送人員の増加に伴う医療機関の負担増ということと書いてあるのですが、これは結局コロナの影響もあるのですか。そういうことは別にして、とにかく救急搬送の人員が増えたから、結果的にこうなってしまったと、こういうことなのでしょうか。

(藤原医療整備課副課長)

はい、御質問ありがとうございます。

おっしゃられたコロナが原因の1つにあります。

また、大きなトレンドとしまして、高齢者が増加する一方であるというところですが、その中でも75歳以上の割合が年々上がっており、そういったことが大きな理由になっております。

以上です。

(宮原委員)

そうしますと、高齢者の人口は大分これから増えていくと思うのですが、この構造的なものはいわゆる受け入れる病院とかそういうところ増えない限りは、中々解消できないと、こういう理解でよろしいですか。

(藤原医療整備課副課長)

はい、御質問ありがとうございます。

受入病院の拡大といったことも1つの方策と考えておりますし、私どものほうで救急電話相談「#7119」といった制度を設けております。

これは、県民どなたでも救急病院に行く必要があるかなと思ったときに、看護師に気軽に相談できるような、そういった制度を設けておまして、そういったところで安心を得ていただくとともに、また、救急搬送のうち約半数が軽症者であったりします。

そういったところを減らすことによって、真に必要な方々への搬送を円滑化するという取

組を進めて参りたいと存じます。

(宮原委員)

なるほどよくわかりました。

入口できちっと確認した上で、実際必要かどうかをそこでちゃんと判断してハンドリングしていこうと、こういう話ですね。

(藤原医療整備課副課長)

はい。

(宮原委員)

はい、よくわかりました。ありがとうございます。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

先ほどの重症救急患者の話ですけれども、軽症の方も結構入っているという話ですけれども、4回も問い合わせるといことは、軽症ではなかったのではないかと思うのですが、その辺はどのように理解したらいいのでしょうか。

軽かったら、多分1回で済むのではないかと思うのですが、4回もということは相当悪かったということではないかという気がするのです。

やはりこの数字が高いのは、受け入れのところに負荷がかかっている、中々受け入れられなかったということの表れのようにも思うのですが、その辺はどのように考えたらよろしいのでしょうか。

(鈴木計画調整課長)

医療整備課さんお願いします。

(藤原医療整備課副課長)

はい、御質問ありがとうございます。

医療現場でベッドが満床であるということが、要請を断る一番の理由にはなっておりません。

また、その他の手術中であるといった対応中ということも理由となっておりますので、御指摘、御意見いただいた部分も正しい内容かと思えます。

(黒川委員長)

コロナの影響もあったというふうに理解するといいいのですかね。そうするとやはり病床がそこで取られてしまっていて、中々受けるところがなかったとか、そういうこともあるのでしょうかね。

(藤原医療整備課副課長)

おっしゃるとおりです。

コロナ病床の方に、ベッドもそうですし、看護師、医師が集中、そちらに人員が行っていたということで対応が困難といった状況がございます。

以上です。

(黒川委員長)

ありがとうございました。複雑ですね。

吉川委員からよろしく願いいたします。



での分析等がございましたら、教えていただければと思います。

よろしく願いいたします。

(鈴木計画調整課長)

水環境課さんお願いします。

(井上水環境課主幹)

水環境課の井上と申します。

個人サポーターにも御登録いただいているということで、どうもありがとうございます。

埼玉県は、川の国ということで非常に魅力のあるところが多くて、色々な川の魅力情報でしたり、川の国応援団に760ぐらい御登録いただいていますけれども、そういった方々の活動のイベント情報などを発信して、目標を大きく上回る個人サポーター数の登録となっております。

ポータルサイトを見ていただいていたたり、サイトのアクセス関係は見ているのですが、中々どこが一番決定的なのかということまで、分析が至っていないという状況ではございます。

ただ、幅広い方に裾野をどんどん広げていこうということで、フォトコンテストなどのキャンペーンを定期的に行ったりして、幅広く今まで関心なかった方にも知っていただいて、関心を持っていただく、そういうことの積み重ねで効果が出ているのかなと考えております。

(關谷委員)

ありがとうございました。

(黒川委員長)

他に御意見等ございませんでしょうか。

中々、野心的なKPIが多い。数的には大変なところもあるかと思えますけれど、何か委員の皆様から他に御意見や御助言等ございましたら、よろしく願いいたします。

森田委員どうぞ。

(森田委員)

すいません。

1つだけすごく重要なポイントで申し上げたいのは、合計特殊出生率の速報値が出ていたのが、本当に下がっていてびっくりしていました。

これから、これについてどうしていくかというのは、本当に考えなければいけないことだなということを強く感じたところでした。

基本目標3のところ、1. 17というのは聞いたことのない数字で、本当に驚きまして。

これから日本はどうなるかというふうに思ったので、質問ではありませんけれども一言申し上げたいと思います。

(黒川委員長)

これは私もちょっと見て驚きました。

都市部は大体低くなるというので、埼玉県だけの問題ではないと思うのですが、ちょっと異常な下がり方だと思うので、私も非常に心配にしているところでございます。

皆さんでやはり共有していただいて、取組を考えなければいけないなと思っているところです。

他に御意見等ございませんか。

川名委員、よろしく願いいたします。

(川名委員)

はい、よろしく申し上げます。

森田委員の御意見に私も付け加えたいのですが、出生率というのは実際に赤ちゃんがこの世に誕生する数ですよ。

ただよく考えてみると、もしかすると色々な理由で赤ちゃんができてはいるのだけれども、この世に出てこれないで亡くなってしまう数というのもすごくあると、私の若い時代聞いております。

実際に赤ちゃんがお母さんの体にできても、色々な理由で生まれて来られなかった赤ちゃんというの、もしかしたらこれからは配慮に入れて、色々なサポートで生まれて来られるようにすることも考えていかなければいけないのかなと思いますので。

何かの機会に、皆で考えていったらいかがでしょうか。

(黒川委員長)

はい、どうも御意見ありがとうございました。

是非、こういう御意見も県の方で取り入れていただければというふうに思います。

他にございますか。

(意見なし)

はい、それでは他に意見がないようですので、議事(3)については本会議で検証した結果案のとおりということでは承いただければと思います。

(委員了解)

了承したということで、次の議題に移らせていただきます。

それでは議事(4)の「令和4年度地方創生関係交付金事業及び企業版ふるさと納税活用事業の実績」について、事務局から御説明よろしくお願いたします。

(鈴木計画調整課長)

はい、それでは、私から引き続き御説明させていただきます。

まず、それぞれの制度につきまして、簡単に概要を御説明させていただきます。

資料7-1を御覧ください。

現在、画面で表示されている資料でございます。

上の四角囲いの中にありますとおり、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に位置付けた事業に対しては、国から財政的な支援及び税制的な支援を受けることができます。

支援を受けるためには、国から地域再生計画の認定を受けることが必要であるとともに、KPIを設定し、毎年度、効果検証を行うことが必要となっております。

まず、財政的な支援が、四角囲いの中の1番、地方創生関係交付金でございます。

地方創生関係交付金は、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に位置付けられた事業のうち、先導的な事業に対する国からの財政的支援となっております。

この度、国の戦略変更に伴い交付金の名称が変更となり、ソフト事業が対象の地方創生推進交付金は、現在は「デジタル田園都市国家構想交付金(地方創生推進タイプ)」、ハード事業が対象の地方創生拠点整備交付金は、現在は「デジタル田園都市国家構想交付金(地方創生拠点整備タイプ)」となっております。

補助率はいずれも2分の1でございます。

実績につきましては、この後、細かい実績を御説明しますが、ソフト事業の地方創生交付金につきましては、令和4年度は7件で157,513,080円の交付を受けました。



ハード事業に係る地方創生拠点整備交付金につきましては、令和4年度は実際の交付はありませんでしたが、平成30年度から令和3年度まで、現在、検証対象になっている事業につきましては、合計で5億3,500万円を超える額の助成を受けているところでございます。

1枚お進みいただきまして、次のページを御覧ください。

続いて税制的な支援が、2番の企業版ふるさと納税でございます。

地方公共団体が行う地方創生事業に対しまして、企業が寄附を行った場合に、税制上の優遇措置が受けられるものでございます。

税の軽減効果は、下の図にございますとおり、寄附額を損金算入することによる軽減効果が約3割ございまして、それとあわせて、その他の税額控除最大6割と合わせて最大9割の軽減を得ることができます。

右の図を御覧ください。

令和元年度までは、企業版ふるさと納税を受けるためには、交付金と同様、右上の図のように、事業ごとに国から地域再生計画の認定を受ける必要があり、KPIにつきましても事業ごとに設定しておりました。

令和2年度から簡素化され、右下の図のように、まち・ひと・しごと創生総合戦略の内容を、地域再生計画に転記するのみで包括的な認定が受けられるようになり、本県もこの認定を受けているところです。

KPIにつきましても、総合戦略の基本指標をそのままKPIとして用いることが可能となっております。

それでは事業の説明に移ります。

資料7-2を御覧ください。

まず、地方創生推進交付金につきましては、令和4年度は7つの事業を実施しました。

昨年度の事業のため、ここでは従前の交付金名称で記載しております。

それでは数が多いため、ここでは、令和4年度から新規に実施した事業を説明させていただきます。

1枚お進みいただきまして2ページを御覧ください。

一番上の6番「「酒好きいらっしゃい！」埼玉宿泊観光客拡大プロジェクト」でございます。

この事業は、秩父地域の観光資源と連動したプロモーションの展開、体験型ツアーの造成などにより、国内外からの観光客数の増加を図るもので、令和元年度から令和3年度まで実施した事業「秩父の酒を核とした宿泊観光客拡大プロジェクト」の後継事業でございます。

令和4年度は、秩父地域での「酒好き」の層に対する酒を満喫するツアーの造成やSNS等によるプロモーションなどを行いました。

KPIは、一番右側の検証結果(案)のとおりですが、まだ2つのKPI(1人当たりの観光消費額)の実績が確定しておりませんが、新型コロナウイルス感染症の影響等により、宿泊を伴うツアーの造成が難しかったこともあり、DMOによるツアー造成数につきましては、目標を達成することができませんでした。

今後は、コロナ禍で企画を見合わせていた宿泊を伴うツアーを再開させるなど、これまでの事業実績により把握した観光客のニーズを踏まえた施策展開が必要と考えております。

次は7番「女性のデジタル人材育成・就業支援推進事業」でございます。

この事業は、出産や子育てなどで離職している女性がデジタルスキルを強みとして就業できるよう、オンライン講座によるスキル習得から就業まで一体的に支援するものでございます。

令和4年度はオンライン講座の実施や、埼玉県女性キャリアセンターと連携した就業支援などを行いました。

KPIは、一番右側の検証結果(案)のとおりですが、すべて目標を上回っており、女性がデジタルスキルを習得し、就業実現することに寄与いたしました。

令和5年度以降も新規就業支援に加え、非正規雇用で働く女性等も対象とした事業として継続していきます。

続いて、2ページの真ん中の地方創生拠点整備交付金を活用した4つの事業でございます。

こちらも地方創生推進交付金と同様、資料は従前の交付金名称で記載しております。

このうち、現在も事業期間中である、一番下の4番「農作物の高付加価値化とブランド商品創作による「稼げる農畜産業」モデル構築拠点整備事業」について、説明させていただきます。

この事業は、県立川越総合高校にメロン栽培用の温室と本県の地鶏であるタマシャモの飼育用鶏舎を整備し、栽培・飼育技術のスマート化と、メロンやタマシャモを用いた商品開発を推進することで、地域の稼ぐ力の向上と新規就農者の増加を図るものでございます。

令和4年度は、農作物の高品質化・生産性向上に関する研究や新商品の開発などを行いました。

KPIは、一番右側の検証結果（案）のとおり、タマシャモの飼育ではコクシジウム症という病気の感染や鳥インフルエンザの流行の影響により、出荷羽数が大幅に減少してしまいました。

メロンの栽培につきましては、生食用の栽培方法の確立は行いましたが、加工するための生産量を十分に確保することができませんでした。

そのため、販売額や新メニュー開発件数目標を達成することができませんでした。

今後は、ICTによる効果的な環境制御の活用など、多角的な対応を講じ、高品質化・生産性向上を図る必要があると考えております。

地方創生関係交付金についての説明は以上となります。

続きまして、企業版ふるさと納税の活用事業について御説明させていただきます。

資料7-3を御覧ください。

先ほど資料7-1で御説明しました、国から包括的な認定を受けた地域再生計画に基づき、令和4年度は5つの事業を実施いたしました。

ここでは、令和4年度に寄附が一番集まりました、一番上の「子ども食堂応援プロジェクト」について御説明いたします。

この事業は、子ども食堂等の子供の居場所を地域の力を結集して運営する地域のキーステーションと位置付け、令和6年度までに県内に800か所、この800か所というのは、子供が安全に歩いて通える距離とされている小学校区の数と同等程度、この800か所を目標に、本県全域で取組を展開することで、地域全体で子供を育てる社会の実現を図るものです。

令和4年度は、子供の居場所づくりアドバイザーの派遣による活動の立ち上げ支援や、「こども応援ネットワーク埼玉」を通じた子供の居場所運営団体と支援企業等のマッチングを行いました。

令和4年度は、ただいま御説明しました事業を含めた5つの事業に対し20社から合計2,526万6,000円の寄附をいただきました。

1枚お進みいただき、2ページを御覧ください。

数値目標でございます。

先ほど資料6で御説明しましたが、この地域再生計画のKPIは、総合戦略の基本指標と同一となっているため、実施した事業に関連する総合戦略の指標を再掲したものでございます。

企業版ふるさと納税活用事業の説明は以上でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

(黒川委員長)

それでは、ただいまの御説明につきまして、御意見や御質問等ございましたらよろしくお

願います。

何か御意見等ございますでしょうか。

私から1つ、企業版ふるさと納税の場合は、コロナ禍が終わって少し業績が回復してきたので、増えてくるような傾向というのはこれから出てくると考えてよいのでしょうか。やはり、たくさん出てくると非常にいいと思うので。

(鈴木計画調整課長)

実績としますと、令和3年度と令和4年度で比べますと、約1,100万円、令和4年度の方が受入額が多くなっております。御指摘のようなコロナ禍明けによる業績の回復の影響かどうかは分析できていないのですが、企業版ふるさと納税の制度自体の定着が進んでいることもあり、増加傾向にあると思っています。

今後是非その流れを取り入れていきたいと思っています。

(黒川委員長)

しっかりと宣伝をしていただいて、是非増加させる方向に持って行っていただければと思います。

他に御意見、御質問等がございますでしょうか。

柳委員からよろしく願います。

(柳委員)

柳です。よろしく願います。

先ほどの6番の埼玉県の宿泊観光の拡大のプロジェクトの御説明あったのですが、コロナ禍明けということもあって、インバウンドの取組等の強化みたいなところは、例えば秩父エリアにおいて何かされるとか、計画はお有りでしょうか。

(鈴木計画調整課長)

観光課さん、願います。

(萩原観光課主査)

観光課、萩原と申します。

今年から、実態の調査事業というものを始めまして、どこを強化すべきかということ进行调查し、重点的に攻めるべきエリア等を分析した上で、仮説検証を行っていくという事業をしております。

以上です。

(柳委員)

はい。

ありがとうございます。

(黒川委員長)

他に御意見等ございますでしょうか。

(黒川委員長)

私から大学の宣伝で申し訳ないのですが、2ページ目のメロンの栽培とかをされていますが、実はうちの大学の教員にトマトの栽培を勉強している方がおられて、是非おいしいメロンを作るとい研究、課題があるようでしたら本学にお問い合わせいただけるといいです。

センシング等をして、おいしい野菜や果物を作るにはどういう条件にしたらいいかという

ことを研究している教員もおります。是非、そういう課題がありましたら遠慮なくお声がけいただければと思います。

何か他に御意見等ございますでしょうか。

(意見なし)

それでは、特に御意見等ございませんようでしたら、議題(4)について本会議で検証した結果、案のとおりということでしたら承知いただければと思います。

(委員了解)

それでは、原案のとおりということでしたら承知させていただきます。

続いて議事の(5)「女性がいきいきと輝く社会の構築について」意見交換の場を設けたらと思っております。

こういうテーマですので、委員の皆様から順番に御意見をお願いさせていただきたいと思っております。

まず、最初に資料の説明を事務局からお願いできますでしょうか。

(鈴木計画調整課長)

それでは、資料8を御覧ください。

本日は、まち・ひと・しごと創生総合戦略における大きな課題である「女性がいきいきと輝く社会の構築について」というテーマで意見交換の場を設定させていただきました。

このテーマに関しては、第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略の基本目標1「県内における安定した雇用を創出する」の①に掲げている主な施策の1つであり、本県でも力を入れている取組でございます。

本日は、以下の3つの切り口、「働く場における女性活躍の推進」、「女性が働きやすい職場環境の整備」、「固定的性別役割分担意識の解消に向けた取組」などを参考に、委員の皆様から御意見をいただければと考えております。

以下、意見交換の参考としていただくため、本県の現状や取組につきまして御説明いたします。

1枚お進みいただき、2ページを御覧ください。本県の就業率の現状についてでございます。

社会や経済の情勢は、人々の働き方や意識にも影響を与え、我が国及び本県の就業構造も変化してきております。

左下の図1でございますが、こちらは我が国の就業率の推移でございます。

緑の実線が15歳から64歳の男性、オレンジ色の線のうちの実線が15歳から64歳の女性、破線が25歳から44歳の女性となります。

近年、男女とも上昇傾向にあります。令和4年は15歳から64歳の女性は72.4%、25歳から44歳の女性は79.8%の就業率となっております。

続いて右側の図2でございます。

こちらは、本県及び一部全国の女性の年代別の就業率をお示ししているものでございます。

一番黒い線が令和2年の埼玉県の女性の年代別就業率、点線で「菱形」のマーカーの線が平成27年の本県の女性の就業率、それから灰色の実線で「丸形」のマーカーが令和2年の全国の女性の就業率、灰色の実線で「三角形」のマーカーが令和2年の本県の男性の就業率でございます。

青の四角で囲っておりますとおり、本県の令和2年の女性の就業率につきましては、25歳から29歳の層の81.7%と、45歳から49歳の層の77.8%を2つの頂点とし

して、赤の四角で囲っている35歳から39歳の71.8%を底とする、いわゆるM字型の曲線を描いております。

点線で示しております平成27年よりは上昇したものの、M字型の底は、全国の女性の数値と比較しても、依然低い状況でございます。

1枚お進みいただきまして、3ページと4ページにつきまして御説明いたします。

こちらは、本県で令和2年度に実施しました男女共同参画に関する意識・実態調査の結果でございます。

まず、3ページが、女性が結婚・出産後も働き続けるために重要なことについてのアンケート結果です。図3の一番上の項目である「配偶者・パートナー（男性）の理解や家事・育児などへの参加」が、重要であるという答えの合計が95.7%、9割台半ばと最も高くなっており、次いで下から3番目「企業経営者や職場の理解」となっております。

続きまして4ページが、女性が結婚・出産後に再就職するために重要なことにつきましての資料でございます。

図4の上から2番目の項目である「子供や介護を必要とする人などを預かってくれる施設の充実」の重要度が最も高くなっており、僅差でございますが次いで「家族の理解や家事・育児などへの参加」となっております。

このような結果を踏まえまして、次の5ページは本県の取組でございますが、こちらは「第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略」の主な施策となります。

先ほど議事の(3)で進捗を御報告させていただきましたが、右下に参考で掲載しておりますが、基本指標や重要業績評価指標(KPI)を定め、女性が個性や能力を發揮できるよう、多様な働き方の促進、非正規雇用から正規雇用への転換促進、その他、女性の労働条件の改善に向けた支援、子育て支援などに取り組んでおります。

具体的な取組は真ん中より下に一覧を記載しておりますので御参照ください。

次の6ページにつきましては、本県の最上位計画である埼玉県5か年計画の記載になります。

5か年計画におきましても、施策29として女性の活躍推進と男女共同参画の推進を位置付け、真ん中より下の主な取組を推進している状況でございます。

簡単でございますが説明は以上でございます。

どうぞよろしく申し上げます。

(黒川委員)

それでは、意見交換に入りたいと思います。

できるだけ全員から御意見をいただきたいので、1人3分ぐらいで御発言いただければと思います。

それでは、どなたか御発言いただけますでしょうか。

加藤委員、よろしく申し上げます。

(加藤委員)

1点確認をさせていただきたいのですけれど、こちらの資料にもありますように、女性がいきいきと輝く社会、女性活躍の推進というところで、3つのキーワードがあるのですけれど、県が考える女性がいきいきと輝いている社会というのは、何ををもって評価するのでしょうか。

例えば、こういう指標がいくら上がったならもう輝いているというような形で、県が考える女性がいきいきと輝く社会のあるべき姿とはどのような社会でしょうか。

(鈴木計画調整課長)

はい。

埼玉県の5か年計画においては、先ほど資料ございましたが、女性の活躍推進と男女共同

参画の推進という施策を設けておりました、そこで掲げています施策指標というのは、女性の30歳から39歳及び40歳から49歳の就業率を、それぞれ上げていくということと、それと審議会等の委員に占める女性の割合を、令和2年度の39.2%を令和8年度42%にするというのが数値的な目標としては定めております。

こういった数値的な目標を達成していくことが1つの目的でございますけれども、働きたい女性が働けるようにすること。それから、様々な意思形成過程というのでしょうか。政策的な過程などに女性の委員の割合を増やして、参画度を高めていくということが1つの方向性と思っております。

あと、人権・男女共同参画課さん、補足することがあればお伝えください。  
何かございますでしょうか。

(橋本人権・男女共同参画課主幹)

はい。人権・男女共同参画課でございます。

私どもでは、関連して埼玉県男女共同参画に関する基本計画を定めております。この計画の基本的な視点といたしまして、4点設けております。

いわゆる男女共同参画社会の実現に向けまして、あらゆる分野で男女の人権を尊重できること、それから、男女共同参画や女性活躍を推進することで、多様性に富んだ活力ある社会が構築されること。

さらには、男女がともに家庭、仕事、地域において調和のとれた生活が築けること。

最後に、SDGsの実現をはじめ、国際社会の取組の推進に貢献すること。

これらの観点から、男女共同参画に関する施策を庁内で進めているところでございます。補足として申し上げます。

以上です。

(加藤委員)

ありがとうございます。

そういった意味では、最終的なあるべき姿と現状を踏まえて、各種課題がやはりあるかというところですけど、その課題への対応ということで、参考資料の5ページ、6ページのような施策を県では推進していくということだと。

企業側としても、やはり色々人事制度の変更ですとか、就職しやすい環境づくりとか努力はしているところでございます。

そういった中で面白いデータが1つありまして、ニッセイ基礎研究所の方の講演からですが、男女働く世代の方々の価値観ですけど、今の30代以上の方々、いわばバブル崩壊前に生まれた方、そういった方々というのは、専業主婦家庭の子がほとんどだそうです。

バブル崩壊後に生まれた方々というのは、だんだんと専業主婦の割合が減って、共働き家庭の子が増えているというデータがあります。

となると、やはり今の若い世代の方々は、家庭への価値観は変わってきています。今の若い世代の方々の理想の家族像は、夫婦共働きだそうです。

男性も、女性に経済力を求めるという方々が、今、増えてきている。

今後、時がたつにつれて、そういう方々が世の中の主流になると、当然考え方も変わってくるので、今おっしゃられたような県の施策、企業の努力、若い世代の価値観が合わさると、より一層女性がいきいきと輝く社会は当然できるだろうなと。

ただ、今言ったように、一朝一夕でできるような問題ではないと思っております、そこは地道に、企業もそうですけれども、県もこういった施策を打ちながらやっていくべきではないかなと感じております。

(黒川委員長)

はい、ありがとうございます。

それでは、他に御意見いただけますでしょうか。

よろしければ、私から名簿順に御指名させていただいてよろしいでしょうか。

皆様の意見を広くいただきたいので、委員の方には必ず御発言をいただければと思っております。

それでは名簿の上からで大変恐縮ですが、五十嵐委員から御意見ございますでしょうか。

(五十嵐委員)

はい。

この女性がいきいきと輝く社会というのは、一番興味があるテーマでございました。

私自身もずっと退職まで働いてきたので、その中で感じるものが、仕事をするためには、3つ大事なないつも思っています。

働きがいと、働きやすさ、それからサポート体制というこの3つが重要と考えています。

働きがいというのは、自分自身が一生働いていきたいとか、キャリアアップしたいというそういう考えだと思っています。

働きやすさというのはやはり労働時間、それから産休育休、そういう労働の職場環境だと思っています。

それからサポート体制としましては、女性が働いていく、活躍していくためには、やはり女性のための研修、それから、色々なプログラムの実施等が必要かなと思っています。

今、女性が活躍する企業の総合1位は資生堂だと言われています。

その中でも、女性の管理職は40%に満たないと聞いております。

ですから、これから女性が活躍するために企業に対して支援していく、女性が活躍するために研修やプログラムをどういうふう to 実施していくとか、そういう面に関しても色々と施策を練っていただきたいと思っています。

以上です。

(黒川委員長)

ありがとうございます。

特に今の御意見だと、能力向上のプログラムみたいなものを、是非施策としてあればということですかね。

(五十嵐委員)

はい。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

それでは、市川委員から御意見いただけますでしょうか。

(市川委員)

はい。委員の市川です、よろしくお願いいたします。

私からですね、2点ほどお話をさせていただければと思います。

まず、一経営者の視点というところですけども、特にこの女性がいきいきと働く環境づくりは、我々のような中小規模事業者にとっては非常に大事なことだなと感じております。

うちの会社にも、大体社員が30人ぐらいいるのですけれども、その中で女性の社員が6名おりまして、中にはゼロ歳児がいる女性の方も働いております。

今回の資料の中にもありましたけれども、アンケートで企業経営者・職場の理解というのが、ランクインしており、まさに私もそのとおりだと思っています。

まずはやはり経営者の考え方、そして、それが徐々に浸透していった職場の考え方、企業風土というところが、非常に大事ななと思います。

そこで、1つ具体的な提案というか、こういうのがあったらいいなと経営者として思うところは、やはり専門家の方に来ていただいて、経営者に対しても、そして職員に対しても研修をする。

やはり女性の方達が働きやすい環境が作れば、企業としても成長するし、職員の皆さんにとってもメリットがある。こういうことが経営層から伝えきれてないところがあります。

そういった啓蒙運動ということが大事。

ただ、どこに相談して頼めばいいかが分からないので、そういったところがあれば、より草の根運動みたいな形、啓蒙運動が大切かなと思いました。

あともう1点の視点として、今、私は44歳で子供がおりまして。

同級生達を見ていてもそうですが、働くにしても他のことをやるにしても、特にお母さん達、子供を持つ方達には、ちょっと預かってくれるベビーシッターというのが必要とされています。

民間でも、ベビーシッターを必要としている人とベビーシッターをマッチングするサイトがありますが、まだまだメジャーではないし、不安や多少トラブルもあったり、民間に任せているとそういった状況になってしまうところもある。

是非、この辺を行政がフォローしていただくと、朝、学校とか保育園に送ってもらうとか、もしくは迎えに来てもらうとか、買い物をしたりどこかに行きたい時に1、2時間預けられると、多分、働く側にとっても違うのではないかと思います。それが、今、実際に生活していて、すごく感じているところです。

欧米は結構ベビーシッターとか盛んなところがあり、かなりメジャーな制度だと思うのですが、すけれども、まだまだ日本だと、あるけれども金銭的なところやちょっと不安等もあるので、そういったところが整備できて、ちょっとした時間に預ける、特に地域の方とかであれば本当は一番素性が知れているしいなと思います。

そういったことを、是非、埼玉県が他都道府県に先行してできればいいなと思ひまして。

取り留めない話で申し訳ないですけれども、よろしく願ひします。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

そうですね、ベビーシッターは日本ではあまり普及していない感じがするので、是非、こういうところは力を入れていけばいいかな、と私も思っております。

それでは宮原様から御意見ございますでしょうか。

(宮原委員)

すいません。

女性も男性もそうだと思いますけど、一人一人が人生観とか価値観が当然違っていますから、非常に難しいと感じています。

そういう中でも大切なことは、やはり男性も女性もお互いに相手に対し気遣いができる、そして社会でも気遣いができる、そういう環境がすごく大事なのだらうと思っています。

私の事務所は会計士の事務所で、コロナ禍で在宅勤務がかなりできるようになってきています。

女性の方も在宅で仕事してもらったりしていますので、それはすごく喜ばれております。

事務所にいなければできないという仕事ではないので、別に全然支障はないので。

公認会計士の監査法人の世界でも、かなり今在宅勤務をやっています。大手の上場会社を監査しているのですけれども、在宅で監査ができる。

今、非常に通信が発達していますから、データをクラウドに保存していただいて、そこからデータを持ってきて、自宅で監査をやっている。

こういう時代になってきていますので、働き方としては非常に良い改革がされているのだらうと。



当然、男性に限らず女性の会計士も皆そういった環境になってきています。

女性の人達もかなりいきいきと輝いて仕事をしている私は思っています。

いずれにしても、先ほどのお話で今の若い人達は共働き家庭が理想みたいなお話もありましたけれども、そういう家庭ももちろんあるのでしょうけど、専業主婦がいいという人もいるだろうし、色々な人がいるのだらうと思います。

そういった中で、仕事をしたい人達に対して、変な制約がない形、平等な社会できちんとやっていける環境を整備してあげることが一番大事なのだらうなと思っております。

うちの事務所自体は退職制度もありませんし、女性も男性も生涯現役で仕事をやってもらっていい。

在宅も認めていますし、環境的にもある程度制約がないので、働きやすいのではないかと、個人的には思っています。

あと、よく言われている上場企業の役員の女性比率を上げなさいとか、女性の取締役を入れなさいという話も結構出てきています。

これも適任の方がいればそれでいいですけど、数字のために無理に形を作っていくと、後で色々な矛盾が起こるということもあります。中々数字だけでやっていくことも非常に難しいのかなと。

女性の比率を上げるということは、もちろん大事だと思うのですが、1つの目安にはなるのですが、それにこだわると非常に難しいかなというような気もしております。

以上でございます。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

それでは、引き続いて柳様よろしくお願いいたします

(柳委員)

よろしくお願いいたします。

先ほど、多様な選択肢から選ぶというところをテーマに掲げられているということがあったのですが、本当にそうだなと思っております。

やはり、いきいきももちろんそうなのですが、自分らしく働ける場を選べるかということが重要だと思っております。

私は百貨店なのですが、どう続けるかが選べるということが大事で、実は、出産後、復職したいと希望する方がすごく多いのですね。

復職率も高く、職場を変えられるところが、私たちの中でもあります。

それには、やはり保育園が重要で、あと周りのサポートが重要で、どうにか復職したいということで、我々も待つ仕組みも持っています。

一方で、先ほどもお話にあったように、管理職の話になりますと、弊社の全体のパートナー従業員を含めると女性比率は62%もいるのですが、課長職以上の管理職になると13%ということで、資生堂さんに比べると非常に少ないのが、やはり営業時間を持ち、現場の方の人数が多いので、制約がどうしてもあります。そういったところを、どう支えるかということが非常に重要ななと思っております。

私も、今、年齢が49歳ですが、先ほどの目標の中で50代が入っていなかったのですが、40代、50代の管理職の課題というと、子育ての次の介護の話もとても出てきていて、直近で私も非常に苦労した経験もあります。

そんな中では、30代、40代に限らず、さらに女性の理解を深める中で、管理職がそれこそ数字ではなくて無理なく働きやすい環境を作っていないと、中々乗り越えられないなと、自分としても実感しています。

最後に、これは自身の経験ですが、昨年、所沢ショッピングセンターの館長になり、我々は第3セクターなので、藤本(所沢)市長の計らいで、コロナ禍でお休みしていた女性交流

会を復活してみたらというような一声があって、市の方達と所沢市内の民間企業の方との引き合わせがあって、女子会的なものが開催されたのですね。

その後は女性って自由なのでもう自走です、どんどん自走で集まるようになったのですよね。普通にフリートークが、管理職メンバーができるということが非常に支えになった。

今も続けていますので、市なのか県なのかというのがありますが、民間と行政とで女性達が気楽に話せて、本当の意見が言える場があると、すごく楽になるようなことがありますから、そんな仕組み作りみたいなものも、今後、考えていただければと思っております。

以上でございます。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

貴重な御意見、管理職の立場からということでありがとうございました。

吉川委員の方から何か御意見いただけますでしょうか。

(吉川委員)

吉川です。

色々な御意見を伺いながら、個々で違わらうなということを改めて思いました。

私は、普段、大学で学生を相手に仕事をしていますので、今の若者、本当に色々な考え方の学生がいるということは事実だと思います。

もちろん、みんな仕事をしていくということを考えて学んでいます。

けれども、最近の学生は、ずっと働き続けるということばかりではなくて、生き方とか生活の仕方も含めて、どういうふうに充実した将来設計をしていこうかということも考えながら仕事を選んでいく。

よく言われる福利厚生になろうかなと思いますけど、でもそういう狭い枠組みだけではなく、多様な生き方を求めてきているなということを感じます。

県側として求める「希望」と、個人が求める「希望」というのはやはり違うでしょうし、個人でもずっと働きたいと思っている人もいれば、仕事はするけれども、子育てをすることがあれば一旦は子育てに集中したい、そして復帰していきたい、というふうに考えている学生がすごく多くて、また、男子学生も子育てをすれば一緒に協力したいと思う学生がすごく多いです。

実際にどうなるかというのは、もちろんその時でないとはわかりませんが、彼らのライフプランというのは、結構多様だなと思っています。

ですので、働きたいけれどサポートや支援がなくて仕事ができない、ということはないようにしてあげたいですし、やはりライフサイクルの中で、柔軟な働き方ができるという仕組みを作ってかないといけない。

簡単なことではないですし、一方で、経済の側面から考えると就労している人達が多い方がもちろんいいわけですが、ただ、仕組みとして、やはり多様な働き方、また相互にそれを理解し合う社会というのは、ものすごく重要になるのかなと思います。

私の年代は、今の若者、就職を考えている方達とずれますけれども、やはり自分が仕事と子育てをしてきた中で、一番助けになったのは周りの理解だったなと思っていて、仕組みよりも、周りが理解してくれるということがありがたかったかなと、個人としてはすごく思うところがある。

保育の仕組みも大事だし、サポートもあるといいと思うし、それから、働き方というものもある程度柔軟でないと、おそらくカムバックしていけないと思います。

私自身は、教育として、その人が育って将来を考えていくときに、色々な考え方があって、価値観として自分が大事にしているということを、やはり伝えないといけないと思っています。

価値観が多様な中で、社会として強固な経済を作っていくために、就業率を常に高く求め

なければというところ、尊重し合う社会というのは求めていきたいと思います。

それから、最後に、私は教育学部にいますので、教員になる卒業生が非常に多いです。

女性教員は、育休を取って、復帰をできる仕組みは長くあるので、そういう形で働き続ける卒業生も多いですけれども、厳しい働き方の中で、時間の難しさがあって、育休までは取るけれども復帰しきれなくて、一旦辞めるという卒業生も少なからずいる。

やはり、教員に限らず、柔軟な働き方ができるということを目指せたらいいなという意見です。

私の立場からそのようなことを考えています。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

それでは、松本委員から御意見をいただけますでしょうか。

(松本委員)

松本です。

私は、専門が住宅とか都市計画なのですが、この30年ぐらいこういう仕事をしていて、住宅について見ていくと、やはり、家族のあり方がすごく大きく変わってきたなど。

あるいは、そこでの暮らし方というのは、随分変わってきたなというのをつくづく感じるのですが、そういう中ですごく変わってきたなというのは、共働きが増えてきた。

それは、私は女子大学にいますが、女子の学生に対して講義をしていて、30年ぐらい前は就職しない学生が結構多かったのです。多くはないか、ちょっといました。

就職しないでいいのかと言ったこともありますし、女の子は働くべきじゃないということをおっしゃる親御さんだって、今だっていらっしゃるのです。

4年制の大学に女子をやっているのだから、ということおっしゃる親御さんもないわけではない。

でも、やはりそういうのがすごく少数派になって、昔よりは当たり前のように皆さんが就職活動し、就職しない学生ってほとんどいなくなったし、とりあえず就職するという状況になったのがこの30年で変わってきたなと思います。

だけど、そこで一番大きな問題かは、今、共有されている資料の一番下にある「固定的性別役割分担意識の解消に向けた取組」だと私は思っています。

で、先ほど、適材適所とおっしゃったのですが、私も色々なところで適材適所と言われて、私が大学に就職する時も適材適所とお断りと言われてきたこともありますし、色々なことで、適材適所という言葉が非常に上手にこの社会は使うのですね。

逆に言うと、今、私がここに委員としているのは女性だからいるのですね。男性の先生でもいいと思うのです。

そういう意味でいうと、この「固定的性別役割分担意識」というのは、ものすごく根強く社会にあって、これがやはり色々なところでネックになる。

確かに適材適所なのですが、今日の意見交換のテーマも「男性がいきいきと輝く社会の構築」なんて言わないわけですよ。

ここで、別に男性も女性もだと思っただけで、そこどころにどうやらそういうのが根強くあって、現実もさっきの「M字カーブ」が少しずつ上がってきたというものの、ある年齢層の女性の「M字カーブ」も少しずつ上がってはいるのですが男性の様にはならない。

これも個人の選択だとか適材適所だと言われてしまうと、説明が中々難しいのですが、そういうことを感じています。

ただ、住宅のことだけを言うと、昔は家族でプラス住宅があって、世帯向けの住宅を供給するとか、色々やってきたわけですが、今、実は1人暮らしの人とか2人暮らしの人がとても多くて、一生独身の方もすごく増えたり、子供を持たない御夫婦も結構増えている。

それは、やはり多様性だと思うし、それを認めていく。あるいはLGBTQのような方達の住宅だって世帯という形でお住まいになることに対して、認めていくというのは色々なところで取り組まれているので。

そういうことの意識というのを、大きく社会の中で変えていかないといけないと思いますし、少しずつでも変わってきているなと思っています。

うちの大学は、どうしても昔から良妻賢母と言われて、花嫁修業の一環でいらして、卒業すれば家事手伝いで結婚と、そういうふうに皆さんが思っていたらしゃる中で、さすがに女子大の大学であっても、そうはいかないということになってきて。

今、女性が輝くようにするためにということで、リーダーシップの教育をすごく掲げているのですが、これも意識の問題があって、大妻さんにはそういう人は中々入ってこないよねという話もあります。

ただ、男性も女性もですが、大学に行くのは全員ではないので、私は大学の中でよく学生に言うのは、社会に貢献しなさいと言っています。

大学は授業料だけではなくて、様々な補助金とかを含めて税金を使って成り立っているの、大学へ来た責任を果たすべきだ。だからそれが就職かどうかわからなくて、社会貢献かもしれないし、それは色々あるだろうと。

けども、何しろそういうところでリーダーシップをとって、やっていける人になって欲しいとは言っています。

ですので、県としては意識を変えるというのが3つ目に上がっていたので、そういうところを変えたいと思っている方、そういう御意見をもらっているのかなと思うので、こういうところを大切に少しずつ変わっていくようにしないと、難しいのかなと思っています。

あと、具体的なことだと、やはりどういう人材が必要で、どういう人達が実際に働いていないか、色々な調査をして分かっているのかなと思うので、さっきの職業支援とか大学の就職の支援とか、色々なことをもうちょっとターゲットを絞って考えていく必要があるのかなと思っています。

多分、埼玉県内でも東京に近い方と秩父の方とでは随分状況も違うと思うので、それを同じ形で進めていくのは難しい時代かなと思っています。

勝手なことを申しましたが、私としてはこの「固定的性別役割分担意識」、ここがどうにかならないかと思っています。

一方で、女性のリーダーシップの教育かな。

多分、県はそうでもないですけど、市区町村で都市計画とか住宅の分野は、女性の課長さんも大分増えてきていますし、少しずつ平等だということを言い続けていくと変わるのかなという気持ちもあるので、42%というのが必要なかもしれないなと思っています。

以上です。

(黒川委員長)

どうもありがとうございました。

それでは加藤委員は御意見いただいたので、關谷委員から御意見いただけますでしょうか。

(關谷委員)

はい、武蔵野銀行の關谷です。

女性活躍推進のキーワード、企業支援の充実のところでお話させていただきますと、手前どもで実施している事項としまして、県の産業労働部さんで後援いただいている「経営力アップ↑埼玉ウーマンズカフェ」というセミナーがございまして、サイタマ・レディース経営者クラブさんと共催で、女性経営者とか起業家向けのセミナーを毎年行っております。

2015年から今まで11回、延べ450名ぐらいの御参加をいただいている取組でござ

います。

もっと多くの方に参加できるような取組を進めていって、起業支援を実施したいと思っています。

また、実際に鶴ヶ島市で、起業・創業に夢を持つ女性の応援という取組で「女性起業応援カフェ」というのも、2016年からやっているのですが、そこも一緒に協力させていただいてまして、起業を目指す女性との交流会、起業に対する相談もやっております。

他の自治体に向けてもどんどん広げていって、女性の起業支援の充実も図りたいと思います。

意見ではないですけど、よろしくお願いします。

以上です。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

それでは小川委員から御意見いただけますでしょうか。

(小川委員)

埼玉縣信用金庫の小川です。よろしくお願いいたします。

当信用金庫もKPIとして数値目標を設定して、人事制度には取り組んでおりますので、育児休業や産休等は9割以上が取得し、男性の育児取得率も81%になってきたところで、環境が整っていると思うのですが。

やはり、皆様がお話されていたように、私たち女性自身の意識も変える取組をしていかなければいけないのかなと思っています。

また、松本先生お話をいただいたとおり、私もこの女性がいきいきと輝くというところがとても引かかかっていて、労働人口が減る中、本当は女性がいきいきという題目がつかずに、埼玉県に住む人が全ていきいきと輝く社会の構築という題目で検討できればいいなと思っています。

以上です。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

それでは平尾委員から御意見いただけますでしょうか。

(平尾委員)

はい、労働者の団体であります連合埼玉の平尾です。

今回の「女性がいきいきと輝く社会の構築」ということで、我々働く側の立場からすれば、いわゆる世界経済フォーラムで出ているようなジェンダーギャップ指数を見ても、日本は非常に低いという中で、ジェンダー主流化という考え方に基づいた取組を行っております。

女性がいきいきと輝く社会であれば、やはり女性目線というのは非常に重要で、そういった視点も持ちながら、これは女性だけに限らず多様な視点ということが重要かと思っています。

そういった視点を持ちながら、それぞれの働く現場やそれぞれの事業の中では、当然、ワークライフバランスの取組であったり、長時間労働の是正であったり、場合によってはポジティブアクションの取組であったり、ハラスメントの対策であったり、あるいはイクメンの取組だったり、色々な取組を行っております。

企業の状況によって、取り組み方は違うと思いますが、是非、埼玉県が主導して、企業が女性が活躍できる職場づくりについて、色々な視点から取り組めるように、それぞれの事業実態に合ったアプローチ、支援をお願いしたいと思います。

以上です。

(黒川委員長)

どうもありがとうございました。  
それでは関根委員からよろしいでしょうか。

(関根委員)

埼玉新聞社の関根です。

皆様からの意見を拝聴していて、本当にそのとおりでなと感じました。

私からはですね、この女性が輝ける社会にするために職場からの視点で考えると、長い目で見れば、企業とか職場はだんだんと男女が同じ比率で活躍できるようになっていくと思います。

ただ、のんびりやっているといつになるか分からないので、ここは本当にギアを何回もチェンジしてスピードアップを図らないといけないと思うところです。

なぜ長い目で見れば同じぐらいになっていくかと考えると、ものづくりの会社もそうですし、サービスを提供する会社もそうですけれども、物を買ったり、サービスを受ける側も、やはり同じ数だけの男女がいるので、何を欲しているかというのも、どういうサービスを欲しているかというのも、全部、数の面でも男女同等にいるわけですね。

そうすると、やはりそれを意識して、それに合うように喜ばれるようなものを提供していかないと、生き残れないと思います。

ですので、ものづくりやサービスの提供を考えたりする比率も同じようになっていった方が、お客様のニーズに合うものになっていくということからすると、自然に数は同じになっていくのだと思います。

1つの例を挙げれば、例えば女性用の自転車を女性のスタッフだけで考えてみる。

やはりサドルとハンドルの間に高い棒があると、跨がなきゃ駄目だよ、これは低くしましようとか、車輪が大きければ推進力はあるけれど、こんなに小さくなくてもいいよねと言って、中庸な車輪の大きさにサイズダウンした。そして、子供を乗せたときに、すぐガッシャと立てられる。また、子供乗せて発車するときに、ガッシャと下げやすい構造にする。

例えば3つの改善点で新製品を発売したら、爆発的に売れたと。

そういった例は、家電製品の炊飯器とか、調理用具とか、例を挙げるまでもなく化粧品というのも最たるものでしょうけれども、必ずやはり女性の視点というの也需要。

ですので、やはりそういう人たちが輝きながら仕事できる職場にしていかないと、多分会社、企業が生き残れなくなるのだらうと。

それに早く気が付いて着手することが、企業にとって大事なのだなと思います。

新聞も実は同じだというふうに思います。新聞社は男社会の会社って言われていましたけど。

公平公正、権力の監視の会社と色々会社に入って教え込まれて記事を書きますけれども、果たしてそこに女性視点の公平公正、社会の権力の監視が入っていたかどうか。

全然、気がつかないところでやはり男社会になったのではないかと、という反省も、これから読まれるものを書いていくのに、そういうところを新聞社も変えていかないといけないなと議論をしているところです。

多分、他の業種の方々も同じようになっていっていると思いますので、それに早く気が付いて、それをやって、その会社の人達が家庭に帰って家庭を変える、その会社の人達が社会に出て社会を変えていくというのがいいかなと思いました。

以上です。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

それでは松之舎委員からよろしくお願いいたします。

(松之舎委員)

日刊工業新聞の松之舎と申します。よろしくお願いいたします。

先ほどから出ております、女性がいきいきと輝く社会という言葉ですけれども、男性側の私から見てもちょっと違和感というか思うところがあるのですけれども。

私が、取材活動を通してよく経営者であったり、現場で働く女性であったりを見ていて、いきいきと輝く女性っていらっしゃるのですけれども。

皆さん、何か共通点があるかというところ、おそらくやりがいであったり、生きがいであったりを持って、働いたり活動されている方なのかなと思います。

中々、社会の中でやりがいであったり、生きがいであったりを見つけられていない方に、どう見つけてもらうかというところが、行政や色々な支援団体等の活動のポイントなのかなと思います。

その中で1つのファクターとして、男女間の賃金格差というのがあると思います。

日本は、諸外国に比べて男女間の賃金格差が大きいとも言われています。

キャリアアップの問題であるとか、職場による差別のようなものであるとか、色々な要因が絡んでその賃金格差が生まれているのかなと思います。

そういった細かい課題を解決していくことによって、男女間の賃金格差がだんだんと狭くなっていくのではないかなと思います。

それは、社会であったり行政であったり企業であったりといったところが、皆さん協力していくしかないのかなと思います

以上です。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

それでは、森田委員からよろしくお願いいたします。

(森田委員)

はい。

「M字カーブ」の話が出ていましたけれども、結局、埼玉県は子育てする時に近所に親とかがいない人が多いから、辞めざるを得なくて、日本の中でも特に埼玉のM字は深いということ、20年くらい前はよくそういう話を聞いていたのですけれども。

それが、随分保育園も増えて働ける環境が整ってきたので、こういうふうな「M字カーブ」が「馬の背」状態になってきているのだと思います。

その代わりに、私は子育て支援のNPOですが、よく身の回りや全国的なアンケートでも2人目の壁ということを知ります。

1人目のお子さんを産んで、次をとんとんと産んだ方が楽だよねというので、前は育休を取っている中で、そのまま出産するようなことがあったのですが。

育休制度もまだまだ十分ではなかったりして、3年も取れるのは公務員とか一部の上場企業のような人しかなくて、そんなに長く育休を取れない人は、1年経って復帰をしてももう保育園に入れないから、早めに復帰して、そうすると次の子供を産む機会を失ってしまう。タイミングを逃してしまう。

体力的に疲弊して、産後1年やそこらで、ほぼフルタイムの状態になるわけですね。

短時間勤務とは言え、埼玉県の場合は、長時間電車に揺られて1時間ぐらしかけて都心に行くと、1回の通勤だけでもへとへと。

往きはお父さんが保育園に送るし、お父さんが随分と助けるようになったという話もよく聞くのですが、でも、やはりママが帰ってきて仕事が終わったあとに子供を連れて買い物に行ってみたいな。

仕事をして、次の日はまた朝早く起きてという本当に自転車操業の日々で、体力的にも本当にぎりぎりで、次の子供を産む自信がない。

やはり子供にお金が掛かるし、初産の時期も少し年齢が後ろになっていますし、この年齢から2人、3人というのは中々現実的に無理なのではないかという気持ちにだんだんできて。

本当は、最初はもっと子供が欲しかったけど、実際に産んでみるとそんなに産めないな、という気持ちになってという話を、身の回りで割とよく聞くので。

その中で、いきいきと女性が輝く社会って何だろうと。男性のように働くことでもないし、男性も今の若い方は家族を置いて働くことを良しとしていないということで、やはり、私たちの世代と価値観もすごく違うし、その価値観をすごく大事にしていけないといけないなと思っています。

子育てにお金がかかるので働かないといけないという現実もあるので、物価もすごく上がっているし。ですので、そういう子育てについての費用、先ほど市川さんがおっしゃっていましたが、ちょっと預かってくれたらいいと言うけど、大体1時間1,200円とか簡単に頼めないような金額であったりして。

やはり子育て世帯にすごく経済的な負担がかかる世の中になっていて、近所の支え合いがなくなっているということもありますけど、そういうところをどうカバーしていくかとか、それからやはり働き方ですよね。

女性がいきいきと働くとか社会で活躍できるというのは、やはり、男性もいきいきと自分らしく生きていくということがあって、男性の価値観も何が自分らしいことなのかということについて、若い人達が見出だしてきているような考え方を、男女共同参画かなと思いますけど、そういうことをきちんとみんなで共有していくことも大事なかなと思っています。

あと、もう一つ大事なことだなど、ここで言うておかないと思ったのは、女性は結婚して仕事を復職するつもりだったけれども仕事に戻らず、結婚して子育てをしているうちに、色々あって離婚してとかですね。

色々な人生のところ、途中で別のライフステージに移って、そこから非正規雇用で、女性の貧困とかそういうことがすごく大きな問題になっています。

女性がリスタートするのはすごく大変なので、そういった女性がリスタートする方向性みたいなものを、先ほど、地方創生推進交付金で女性のデジタルのKPI130%と、すごくいい取組がありましたけれども、女性が新しい技術をリスクリングして社会に戻っていくような仕組みというのは、女性だけではないと思いますけれど、特に非正規雇用が多い女性にとってはとても重要な取組だかなと思っています。

そのようなことが、取り組まれていくといいかなと思っています。

以上です。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

それでは、川名委員よろしく願いいたします。

(川名委員)

はい。よろしく申し上げます。

今までの委員さんの意見が大体もう出揃ったと思いますので、私は市民活動センターで、市民活動のお世話をしていますので、そちらの立場から発言させていただきます。

市民活動をしている皆さんは、本当に皆さんいきいきしています。

だから、そんなにいきいきって言われなくても分かっていて、何かどこかの政治家が発言してその言葉が生まれたのかな、と思うぐらいわざとらしいなと思うのですけれども。

女性は皆さんいきいきしていますよ、私は、毎日色々な方に会いますけど。

でも、その上で考えるとしたら、女性がいきいきというよりも、女性がいつまでもいき



いきと輝く社会に活躍できるような社会を目指せばいいのかなと思います。

雇用の話は、皆さんからもう出尽くしていると思いますので、ここで1つ御提案をしたいのですけれども、女性同士ですね、緩やかな繋がりを持つ仕掛けを作って、先ほど柳委員さんから、女子会が盛り上がったという話がありましたけど、やはり男女がいる中で、女子で集まるっていうことも、これからはいいのかなと思います。

今までは男女共同ということでしたけど、そうではなくて、女性同士の緩やかな繋がりを作っていくという仕掛けを作るのも、埼玉県の取組としてチャレンジしてみてもいいかなと思います。

例えば市民活動で集まりますと、女性同士の方がすごく早いですよね、仕事が。行動力もあります。

だから女性のいいところというのは、もしかすると、男女で共同もいいですけど、女性同士で何かやってみるというのも、すごい能力が発揮できる1つのチャンスなのかなと思います。

今までですね、私も男女共同参画の審議委員もやっているのですが、よく女性リーダーシップ養成講座みたいなものを企画されているのですが、非常に失礼な感じを私は持っています。リーダーシップって、教えてもらわないとできないのかなと、何となくですね。

そうすると、やはりそういう講座等は「女性」を取って、男性でも女性でも希望する人が気軽に参加できるように、今はLGBTQの問題もありますので、なるべく、埼玉県が先を切って、女性男性問わず、みんながいきいきと輝ける社会の構築に向かって、努力していったらいいかなと思います。

また、女性のいきいきと、ということで考えると、先ほど他の委員さんの御発言もあったと思いますが、埼玉県も都市と直結する地域と、昔ながらの古い体制を持った地域もありますので、この問題についてはすごく格差があるのかなと思います。

ですので、埼玉県は細かい対応をして、その地域に合った取組の強弱をつけてですね。

多分、都市に近い方でしたら、ほぼ都内と同じように意識を持って働いていたり家庭環境も整っていると思いますが、もしかするとちょっと都市から離れた方は、昔ながらの地域のコミュニティ、高齢者の皆さん、特に男性の人達が仕切っていて、意見は言えないような環境があると思います。

その辺をコントロールしながら、こういった取組を進めていただければいいかなと思います。

以上です。

(黒川委員長)

ありがとうございました。

お話を聞いていると、女性ということをごとさら強調している部分について、県の方でも少し改善していただいたほうがいいのかな、とはやはり思います。

最近、ダイバーシティとか色々話が出るので、あまり女性ばかりを強調していると、やはりそういう意見が出るのではないかと。

私も、男の人だって十分弱いようなところがあると思います。

あと、最後に一言、自分も子育てにあまり参画しなかったという、その反省からですね、ちょっと日本人は働き過ぎていると思うので、やはり労働生産性を上げ、時間を有効に使えるようにすれば、男も女も子育てに参画できるのではないかと、非常に反省をしております、まさにDXなどを今取り組もうとしておられるので、うまく活用して、とにかく単純業務をシンプル化してですね、どんどんデジタル化してしまう。

時間を作るようにすれば、男性も子育てに参画できるかなと思って、自分の反省も込めてですね、そういう社会が早くできるといいなと。

在宅勤務もたくさんしている企業があると聞きましたので、そういう方向にどんどん行けば、男も女は子育てに、男も女もなんて言うてはいけないのかもしれませんが、全員で子育

てに参画できる社会ができるかな、と思っております。

(川名委員)

もう一言だけいいですか。

(黒川委員長)

はい、どうぞ。

(川名委員)

仕事をリタイアした後も、色々な生き方があると思いますので、その時に我々もやっているような仕組みを、埼玉県の方で作っていただいて、リタイアした後も働きつつ、今度は社会のために、いきいきと働けるように、環境づくりをしていただければと思います。

(黒川委員長)

はい。どうもありがとうございました。

たくさんの意見をいただいて、どうもありがとうございました。

それでは、最後に県からまとめいうことでコメントいただきたいと思っております。

県の方から何か御意見等ございますでしょうか。

(橋本人権・男女共同参画課主幹)

ありがとうございます。人権・男女共同参画課でございます。

本日は働き方、子育て、教育面など、多岐の観点から、貴重な御意見を頂戴し、担当課を代表し、改めてお礼申し上げます。

本日は、複数の委員の皆様から、固定的性別の役割分担意識について、まだまだ根強く残っている旨のお話を頂戴いたしました。

担当者として、取組の一層の必要性について、思いを強くしたところでございます。

今後とも、女性、男性を問わず、誰もが活躍できる埼玉県の実現に向けて、庁内一丸となり、取り組んで参ります。

今後とも、御指導、よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

(黒川委員長)

どうもありがとうございました。

それでは、意見交換を終了させていただきたいと思えます。

事務局におかれまして、たくさんの意見が出ましたので、是非、このいきいきと輝く社会の構築に向けてということで、生かしていただければと思っております。

本日予定していた議題は以上でございます。どうも御協力ありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお返ししたいと思います。

よろしく願いいたします。

(小川計画調整課主幹)

委員の皆様には、長時間にわたり御議論いただきまして、誠にありがとうございました。

本日の議事録につきましては、事務局でまとめさせていただき、後日、お送りをさせていただきます。

また、次回の会議につきましては、来年度の同時期の開催を予定しておりますが、詳しくは、改めて日程調整をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、以上をもちまして第15回埼玉県まち・ひと・しごと創生有識者会議を終了いたします。

本日は誠にありがとうございました。