

第67回
埼玉県男女共同参画審議会

令和7年2月18日（火）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

【布柴会長】 それでは本日の議事に入りたいと思います。「男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について」になります。それでは、事務局より説明をいただきます。まず、資料1「みんなですすめよう男女共同参画（令和6年度年次報告書）」と、指標を抜粋した内容である、資料2について、説明をお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 男女共同参画の推進に関する施策の実施状況として、資料1「みんなですすめよう男女共同参画」、資料2「本県の男女共同参画に係る推進状況」について、説明します。なお、資料1「みんなですすめよう男女共同参画（令和6年度年次報告書）」は、条例に基づき、男女共同参画の推進状況及び施策の実施状況を明らかにするために作成した年次報告書となっています。説明は年次報告書から、関連データから見た本県の状況、計画の進捗状況についての概要をまとめた、資料2「本県の男女共同参画に係る推進状況」を使用して行いたいと存じます。

それでは、1ページ、埼玉県男女共同参画基本計画に掲げる基本目標のI-1「政策や方針の立案及び決定への女性の参画拡大」です。このページの下グラフは、県と市町村それぞれの審議会等における女性委員割合でして、令和6年4月1日時点では、左側のグラフは県で45.0%、右側のグラフは市町村で29.5%という状況です。政策や方針の立案及び決定への女性の参画は進んできていますが、全体としては、十分と言えない状況です。次に、2ページ、埼玉県男女共同参画基本計画の指標の状況です。上段の表「指標の状況」ですが、推進指標として、1「県の審議会などの委員に占める女性の割合」、2「委員に占める女性の比率が40～60%の審議会などの割合」がありまして、直近の実績などを灰色で着色して記載しています。その下の表、「推進項目・数値目標の状況」は、埼玉県職員の女性管理職の割合です。令和6年度当初の時点で、上から順に、知事部局の女性管理職の割合は14.6%、県教育局は19.6%、県立学校教職員は17.6%、市町村立小・中・特別支援学校教職員は21.3%という状況です。3ページは、左上に年次報告書とありますが、このページは、資料1の年次報告書に対応したページを掲載しています。「本県における状況」は、その他関連するグラフを、「施策の実施状況」は、目標に応じた主な関連事業を掲載しています。主な関連事業については、「審議会及び協議会等への女性の登用促進」や、「女性職員の職域拡大と管理職への登用促進」などの取組を進めています。このうち、審議会等への女性登用促進では、女性委員の登用目標42%に達しない審議会担当部局に対しまして、審議会設置要綱の見直しや推薦団体に対して役職にとられない女性適任者の推薦を強く依頼するなど取り組んでいます。

続いて、4ページです。基本目標I-2「家庭と地域活動への男性の参画拡大」です。本県では、女性の年齢階級別労働力率が出産・子育て期に大きく低下する傾向がある中、女性の就業の継続や、男性が生涯にわたり豊かな人生を送る上でも、家庭と地域活動への参画拡大を進める必要があります。左側のグラフは、「県内中小企業の育児休業取得率」ですが、令和5年

度の男性の育児休業取得率は 23.4%となっており、近年では、上昇傾向にあるものの、前年を下回っています。続いて、5 ページです。計画の推進指標としまして、「男性県職員の育児休業取得率」など 3 項目を設けています。6 ページです。施策の実施状況、主な関連事業としまして、多様な働き方を実践し、働き方改革に取り組んでいる企業を「多様な働き方実践企業」として県が認定する「多様な働き方の推進」や「企業内保育所設置等促進」などに取り組んでいます。

続いて 7 ページ、基本目標Ⅱ－1「働く場における女性活躍の推進」です。本県の 30 代女性の就業率は上昇傾向にあります。年代別の女性の就業率を見ますと、いわゆる M 字型の底の部分は、本県の男性や全国の女性と比較すると低い状況です。本県の就業していない女性のうち、就業希望者の割合は全国でも高い状況であり、就業環境の一層の整備が求められています。8 ページです。推進指標として、女性（30～39 歳、40～49 歳）の就業率を掲げ、主な関連事業として、正規雇用での就業を目指す女性を対象とした就業の支援「働く女性のワンストップ支援拠点事業」や女性起業家の支援などに取り組んでいます。

続いて、基本目標Ⅱ－2「男女ともに働きやすい職場環境づくり」です。家事・育児、介護等の多くを女性が担う状況がある中、性別にかかわらず、希望に応じて働き続けることができるよう、多様で柔軟な働き方の普及を図る必要などがあります。左側のグラフは、大企業・中小企業における、仕事と育児の両立支援制度の整備状況を示したものです。大企業・中小企業ともに「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が最も多い状況です。続いて 10 ページ、左側のグラフは「女性の雇用者に占める非正規雇用者の割合」です。本県の女性雇用者に占めるパート・アルバイトの比率は 45.6%と、全国平均 41.4%よりも高い状況です。推進指標には、多様な働き方実践企業の認定数を掲げています。また、11 ページの主な関連事業ですが、多様な働き方の推進に取り組むとともに、現在は事業名は変わっていますが、「新しい働き方支援事業」として、働き方改革セミナーや働き方改革に取り組む企業へのアドバイザー派遣などに取り組んでいます。

続いて、基本目標Ⅲ－1「女性に対するあらゆる暴力の根絶」です。県内の DV 相談件数は、ここ数年、11,000 件前後と高止まりの状態にあります。相談、保護、自立支援をしっかりと進めるとともに、DV 防止の意識啓発が強く求められています。推進指標として、配偶者暴力相談支援センター設置市町村数、女性の安全・安心ネットワーク参加団体数を掲げています。主な関連事業として、DV 防止教育に関する指導者向けの研修や、広報・啓発活動を行う「ドメスティック・バイオレンス総合対策事業」や、相談・保護体制の充実などに取り組んでいます。

続いて 15 ページです。基本目標Ⅲ－2「生活上の様々な困難への支援と多様性の尊重」です。未婚・離婚の増加などによる単身世帯やひとり親世帯の増加、雇用の不安など、経済的に困難を抱えやすい人が増加しています。誰もが自分らしく生きていけるよう、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要です。次のページでは、推進指標として、人権啓発事

業の参加者数を掲げています。次のページでは、主な関連事業として、女性の貧困問題支援事業として、相談会や講演会などを行うほか、生活保護となるおそれのある生活困窮者に対して自立促進などの支援を行っています。

18 ページ、基本目標Ⅲ－3「生涯を通じた男女の健康支援」です。生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利についての考え方の定着が強く求められています。本県の健康寿命は男女ともに伸びており、生涯を通じた男女の健康を支援するための総合的な対策が必要となっています。推進指標としては、健康寿命を掲げています。主な施策の実施状況ですが、関連事業として、希望する方が妊娠・出産を実現できるよう、普及啓発や相談支援のほか、不妊・不育症検査費用の一部助成を行う「新ウェルカムベビープロジェクト」や、ライフステージに応じた健康づくりへの支援などを実施しています。

次に、20 ページ、基本目標Ⅲ－4「男女共同参画の視点に立った防災対策の推進」です。災害時には、女性に対する様々な負担やリスクが高まるため、男女共同参画の視点を踏まえた配慮が強く求められています。また、防災・災害復興時における意思決定過程や現場における女性の参画拡大が大変重要です。県や市町村防災会議の委員や消防団員、自主防災組織などへの女性の参画促進を図る必要があります。推進指標として、自主防災組織の組織率を掲げています。主な関連事業として、若者を中心とした消防団加入促進と消防力充実強化事業、消防団加入促進のPRや、防災講座への講師派遣、普及啓発動画の作成などに取り組んでいます。

続いて 22 ページです。基本目標Ⅳ－1「固定的性別役割分担意識や偏見の解消」です。県の調査では、固定的な性別役割分担意識に同感しない男女の割合が増加傾向にあるものの、依然として3割台半ばが「同感ないしどちらとも言えない」と回答しています。性別にかかわらず、個性や能力を發揮して活躍できるよう、固定的性別役割分担意識、性差に関する無意識の思い込みや偏見の解消などを進める必要があります。推進指標として、固定的な性別役割分担に同感しない人の割合を掲げています。主な関連事業としては、男女共同参画推進センターによる学習・研修、広報紙の発行などです。

次に、基本目標Ⅳ－2「男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実」です。幼少の頃をはじめ、固定的性別役割分担意識や偏見を植え付けず、押し付けず、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要となっています。推進指標として、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を掲げ、主な関連事業として、県立学校キャリア教育総合推進事業や「男女共同参画推進センター運営費」として、地域での男女共同参画の推進に取り組んでいます。

資料2の説明は以上ですが、資料1にて、ただいまの資料2で御報告できなかった部分について概要を説明します。「男女共同参画配慮度評価」についてです。「埼玉県男女共同参画基本計画」を実効性あるものとするため、県施策について男女共同参画を推進する視点からの配慮の度合いを評価しています。関係各課は、担当施策等の企画・立案、実施後の状況について

自己チェックを実施しています。チェックポイント5のチェック結果については、5項目の表それぞれ右側には事業数と割合が掲載してあります。概ね、前年度を上回るか同程度という数値となっています。資料1の年次報告書はこのほか、男女共同参画推進センター（With You さいたま）及び女性キャリアセンターの事業の概要と実績を掲載していますが、説明は割愛させていただきます。

資料1及び資料2の説明は以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。続きまして、資料3の説明についてお願いしたいと思いますが、委員の皆様には資料4までが終わったところで、今までの御説明に関しての御意見、御質問を賜りたいと思いますので、御準備をよろしくお願いします。それでは続きまして、資料3「市町村における男女共同参画施策の推進状況の概要」について、御説明をお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 続きまして、資料3について説明します。資料3、1「男女共同参画に関する条例を制定している市町村数」です。令和6年度は42市町で条例が制定されています。条例制定率66.7%は全国第9位です。地図で見ますと、市レベルでの制定が進み、町レベルではなかなか進んでいない状況です。続きまして、2「男女共同参画の推進に関する計画を策定している市町村数」です。令和6年度は、昨年度から63となっていますが、県内全市町村が計画を策定しています。続いて、3「男女共同参画関係施策についての苦情の処理を行う体制を有する市町村数」です。現在、22市町で体制を有しています。続いて、4「DV対策に関する計画を策定している市町村数」です。現在、全市町村で策定済みです。次に、5「女性の職業生活における活躍の推進に関する計画を策定、また予定している市町村数」です。資料の一番右が8年度になっていますが、令和6年4月1日現在では62です。県では引き続き市町村において計画策定が円滑に進むよう、必要に応じて支援をして参りたいと思っています。次に、6「地方自治法に基づく審議会等の女性の登用状況」です。市町村ごとの女性比率を色分けしたものが下の地図で、女性比率30%以上の自治体が22あります。女性比率が最も高い自治体は日高市の41.9%となっています。続いて4ページ、7「男女共同参画推進施設・配偶者暴力相談支援センターを設置している市町村数」です。令和6年4月1日時点で、男女共同参画推進施設は20、配偶者暴力相談支援センターは24です。資料3については以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。ちょっと教えていただきたいのですが、条例を制定する市町村が令和6年で1つ増えたのですが、どちらの市でしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 横瀬町です。

【布柴会長】 分かりました。ありがとうございます。

もう1つだけ、男女共同参画推進施設が令和5年度から令和6年度で2つ減っているのですけれども、これは何か。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 2つ減っている理由でしょうか。なぜ減ったかはまだ把握していません。おそらく、県にも同様な機関がありますので、そちらを活用いただければ足りるのではないかという判断があったのかもしれませんが。正確な状況を把握しておりません。申し訳ございません。

【布柴会長】 後で結構ですので、どこの市町村かを教えてください。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 分かりました。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。資料3における説明は終わったということで、続きまして資料4の説明をお願いしたいと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 それでは、資料4について説明したいと思います。資料4「埼玉県男女共同参画基本計画における一部指標に係る目標値の変更について」です。こちらは、県の基本計画である、「埼玉県5か年計画」において、計画の検証・見直し、いわゆるローリングにより、指標の目標値が変更されることに伴い、「埼玉県男女共同参画基本計画」における該当指標を連動して変更を行うものです。変更となる指標は、女性（30～39歳、40～49歳）の就業率で、変更されるのは表の右、目標値です。30～39歳が75.1%から77.2%に、40～49歳が79.2%から79.7%に、上昇して変更するものです。変更時期は、明日から開会予定の令和7年2月定例会での審査後となります。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。ただいま資料4まで事務局から御説明をいただきました。資料1から資料4までの中で、御意見、御質問等ありましたら、委員の皆様から出していただきたいと思います。意見や質問のある委員の方は、ミュートを外してお声を出していただくか、リアクションボタンを押していただければと思います。なお、私もTeamsの使い方がまだよく把握できていませんので、全員の皆さんの顔が私の方から見えませんので、お声を出していただくか手を挙げていただかないと、私の方から把握できません。もし手を挙げているのに気づいてもらっていないという委員の方がいらっしゃいましたら、どうぞミュ

ートを外してお声を直で出していただければと思います。なお、御発言をする際には、お名前を言った後に御質問あるいは御意見を出していただければと思います。それでは委員の皆さんから御意見、御質問ありましたら出していただければと思います。よろしくをお願いします。

はい、柿沼委員よろしくをお願いします。

【柿沼委員】 教えていただきたいことが2点あります。6ページに「新しい働き方」、「多様な働き方」というのがありまして、在宅とかいろいろな働き方がありますが、新しい働き方と多様な働き方というのはどういう区分なのか、中身を具体的に教えていただきたいと思っています。

それからもう1つ、13ページに配偶者等から受けた暴力に関する相談で、女性は結構相談をしていると思うのですが、男性が相談できていないようなのですが、どう捉えているか、あるいは相談窓口がどうなっているか教えてください。

【布柴会長】 柿沼委員どうもありがとうございました。それではあともうお一人ぐらいの委員の御意見、御質問を受けたところで、今日御参加の県の皆さんに答えていただきたいと思いますが、もうお一人ぐらいいらっしゃいますか。知久委員、お願いします。

【知久委員】 4ページの先ほども説明があったのですが、男性の育児休業取得率が5年度は4年度に比べると下がっているということですが、これは何か原因というか、理由はあるのでしょうか。

【布柴会長】 ありがとうございます。男性育休取得が下がっている理由を、ということですね。ありがとうございます。先ほど加藤委員からも挙手がありました。お願いします。

【加藤委員】 1つ単純な御質問で、1つはお願いなんですけれども。1つは、資料2の18ページ、健康寿命の推移というグラフが左にあったかと思うのですが、数字が10何年とか20年で、普通健康寿命と言うと、寿命が80歳だと70歳とか出ていて、健康寿命と平均寿命の差が、8年とか10年とかという数字が普通使われているのですが、この数字はどのような数字なのかを教えてください。

もう1つは、今もお話のありました育児休業取得率で、今回のデータへの疑問ではなくて、育児休業の取得率を考える場合に男性と女性で取得率だけで見るのはかなり情報が少なく、女性は1年以上2年以上取っている場合が多いのですが、男性は過半数が1か月未満とかで、そういう取得期間が非常に重要なので、もしすでに調査なされていたらそれを資料に入れた方がいいかなと思うことと、もしそういう質問項目がないのであれば今後の調査の際に御検討い

ただければと思いました。

【布柴会長】 ありがとうございます。もう1人挙がっていらっしやいます。たくさん質問が出ましたので、渡辺委員で一旦区切りを付けたいと思います。もちろん他の方も後で追加で伺います。渡辺委員、お願いします。

【渡辺委員】 国立女性教育会館の渡辺です。今御質問しようと思っていた育休の日数については加藤委員と同じです。もう1点、13 ページの配偶者から受けた暴力に関する相談のところですけども、女性の安全・安心ネットワーク参加団体数が直近の実績が56 団体になっていて、目標値が100 になっているのですけれども、多分ちょっと達成するために、課題のようなものがあるのかな、もしもおありであればちょっとお聞かせいただければと思います。以上です。よろしくをお願いします。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。それでは、今の質問が6 個ぐらい出ましたので、回答できるところからお願いします。どの質問に対して回答します、といった形で回答していただけると分かりやすいかと思います。それではよろしくをお願いします。

【事務局（多様な働き方推進課）】 多様な働き方推進課です。複数の委員から当課の事業に関して御質問をいただきましたので、一括してお答えさせていただきます。

まず柿沼委員からですけども、多様な働き方と新しい働き方、どこが違うのかという御質問かと思えます。私どもとしましては、多様な働き方については、埼玉県5 か年計画において、次のように定義しています。多様な働き方については、「労働者のニーズに応じて時間、場所、雇用形態等が多様である働き方」と5 か年計画に位置付けていまして、それとはまた別に、新しい働き方という言葉も使っているのですけれども、基本的にはこの多様な働き方の中に新しい働き方も含まれると考えています。新しい働き方はどういう場合に使っているかという、特にテレワークあるいはデジタル技術等を活用して、コロナを受けていろいろな技術が急速に進みましたので、それを、多様な働き方の中の新しい働き方と切り口を変えて、基本的には同じようなことをうたっているのですけれども、ちょっと視点を変えたということで名称を使っているところですが、現在はその新しい働き方という言葉は基本的にもう使わないようにしていまして、多様な働き方という言葉を中心に使っているところです。

続きまして、知久委員の男性育休取得率が令和4 年度に比べて令和5 年度が減った理由は何でしょうかという御質問です。端的に申し上げて、取得率がなぜ下がったのかという具体的な分析はなかなか難しいです。1 つ言えることは、私どもは毎年、就労実態調査で、県内の中小企業に対して調査をしているところですけども、大体2,000 社に調査していまして、回答いた

だいているのが 500 社程度なのですけれども、その回答いただいた 500 社の中に、そもそも配偶者にお子さんが生まれて、男性育休を取ることができた職員がいる中小企業がどれだけあったかというところなんです。年によってそのサンプル数が全然違ってきていまして、私どもはこの調査を公表するに当たって、基本的にこの男性育休の数値はサンプル数が非常に少ないので、参考値として活用してくださいという注釈を入れているところです。ただ、令和 4 年度と令和 5 年度を見ると減ってはいるのですけれども、もう少し長いスパンで見ますと、右肩上がりが増えてきているトレンドはあるのかなと考えています。

続きまして、加藤委員からも同じく男性育休の取得率ではなく、その期間も大事だということです。同じ調査で取得率のみならず、取得日数についても調査しています。参考に、その取得日数について申し上げますと、まず令和 5 年度においては、女性は平均 256 日でした。男性は平均の日数ですけれども 23 日と、1 か月に満たないというような調査結果が出ています。遡りまして令和 4 年度の数字も参考に申し上げますと、女性は 244 日で男性は令和 5 年度と同じく 23 日という結果が出ていまして、委員の御指摘のとおり、取得率のみならず取得日数も大事だということで、この一連の調査の中で、取得率と併せて取得日数も毎年追っているという状況です。簡単ですが以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。ただいまの回答で委員の方から何かありますか。

【柿沼委員】 今後は新しい働き方という言葉を使わないというお答えでしたので、多様な働き方に包含されるということで、皆さんが御理解いただけるのではないかなと思います。AI とか在宅とか機械類を使った働き方も多くなり、経営者側からのものと労働者側の労働時間とか働き方の問題の両方がマッチして、多様な働き方で一括りの中で分解できるということで理解してよろしいでしょうか。

【事務局（多様な働き方推進課）】 はい、そのように理解していただいたら結構です。ありがとうございます。

【柿沼委員】 分かりました。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。佐藤委員、今の意見に関してでしょうか。それとも他の意見でしょうか。

【佐藤委員】 今御説明を伺っていて、思ったことがあります。取得率が下がった理由が

不明な点もあるとか、いろいろ施策をしても成果が上がらないというようなことが、いろいろ見えてきている部分もあると思います。その時になぜそうなのかということについて、今回本当にいろいろな資料を御用意いただいているわけですが、当事者の皆さんになぜそうなのかということについての理由を記述していただいたものを分析していくことも大変な作業ではありますが、非常に意味がある作業になるかなと思っています。

私ども高等学校の女性校長の数がなかなか増えないというのがあって、例えば資料1の14ページには、公立の高等学校の女性の校長が令和5年度は6.4%という数字が出ています。もうこういうことになると周りにロールモデルがいなくて、頑張ってみようかというような機会を考えてくれる人がなかなかいないということが、最近、いろいろ私どもも身近な人にアンケート調査をしたときに分かってきたということもあります。是非、なぜそうなるのかということについて、今後、もう少し調査の仕方なども検討していただくと良いのかなと思いました。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。ただいまの御意見に関しまして、多様な働き方推進課から何かありますでしょうか。

【事務局（多様な働き方推進課）】 ありがとうございます。私の言葉足らずで、分からないと簡単に申し上げましたけれども、当然、分からないからいいと思っているわけではありませんので、なぜ数字が違うのだろうかということは、常日頃、いろいろな調査結果を見て考えるようにしてしまして、場合によってはこの部分が足りないのではないかとか、そもそも調査の仕方がどこかおかしいのではないかとか、いろいろあろうかと思います。委員の御指摘を踏まえて、今後も単に調査して終わりではなくて、その調査結果がどういう意味を持つのか、どういうふう施策に反映させるかということ意識しながら仕事に取り組んで参りたいと思っています。

【佐藤委員】 もちろん、そのように調査していただいていることはよく承知していますので、今後もよろしくお願いします。

【布柴会長】 佐藤委員、大変貴重な御意見ありがとうございました。今の御意見の中には、自由記述的なものを入れるだけでも、もしかしたら理由が分かりやすくなるかもしれませんね。その辺は、また県の方で工夫をしていただけると大変ありがたいと思います。量的なものだけでなくやはり質的なデータを取ることが大変重要という御意見を佐藤委員から賜ったと理解していますので、よろしくお願いします。

先ほど加藤委員、手を挙げておられましたか、お願いします。

【加藤委員】 先ほどの質問もう1個あったのですけれども、資料2の18ページの方は。

【布柴会長】 それでは先ほど御質問がありました、男性が相談できないのではないかと、先ほど加藤委員が言ってくださいました健康寿命のこのカウントの仕方はどうなっているのか、それから渡辺委員からDVの相談機関の設置のこの課題をどう捉えているのか、それに関しまして、県の方からお答えいただければと思います。お願いします。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 男女共同参画推進センターです。柿沼委員からの男性のDV被害者の相談についてお答えいたします。私どもは、性別や年齢を問わず様々な相談を受けている中で、当然男性の相談も受けていますし、中にはDVの御相談も当然にあります。具体的には、日頃の相談員による電話相談のほか、内容によって、DV被害者の男性で法律的な支援が必要な場合は、弁護士による法律相談につなげています。また月2回、男性の臨床心理士による電話相談も対応していきまして、このように様々なチャンネルを使って、男性からの相談、特にDVの被害者からの相談を受けているところです。具体的な件数ですが、資料1の76ページに記載のとおり、男女共同参画推進センターでは昨年度、DVに関する相談は全部で986件受けまして、そのうち男性からは88件ありました。細かい相談内容については、割愛させていただきますが、このような形で男性からのDV相談にも対応しています。よろしくをお願いします。

【布柴会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

【柿沼委員】 1割が男性からの相談ということが、今所長からのお話で分かりましたけれど、男女共同のセンターですので、大体思い詰めるのは男性が多いので、男性のそういったネットワークがありますよということを、これからも啓発してお知らせをよろしく願いしたいと思います。ありがとうございます。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 貴重な御意見ありがとうございます。県の公式SNSや私どものホームページなどを最大限に活用して広報に努めて参ります。よろしくをお願いします。

【布柴会長】 ありがとうございます。私、臨床心理士をしていますので性被害者の相談にもものることがありますが、やはり性被害は男性の方が声を上げにくい傾向がありますし、スティグマを女性以上に負いやすい傾向、相談しづらい傾向、そしてPTSDも女性よりも実は

長いといったデータが出ています。ですので、その辺の広報も含めて今柿沼委員からも貴重な御意見いただきましたので、男性もより敷居を低くして、相談できるようなシステムを今後とも力を入れていただければありがたいと思いますので、よろしくお願いします。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 ありがとうございます。よろしくお願いします。

【布柴会長】 ありがとうございます。それでは、他の質問、健康寿命の年齢に関しまして御説明をお願いします。

【事務局（健康長寿課）】 健康長寿課です。加藤委員から御質問いただきました健康寿命についてお答えします。ここに掲載しているのは、埼玉県が独自に計算している健康寿命です。定義としては、生活の質を考慮し、あと何年自立して健康で生きられるかを示す期間と考えています。具体的には、65歳に達した人が要介護2以上になるまでの平均的な年数をお示ししています。一方、国の方は65歳ではなく0歳からのカウントですので、国では77歳などの数字になりますけれども、埼玉県の場合は単純に65歳に足すということとはできないのですが、65歳からの年数ということになりますので、このような数字になります。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。加藤委員いかがでしょうか。私もここはすごく疑問に思って以前聞いたことがあったのですが、いかがでしょうか。

【加藤委員】 私もそういう分野の専門家ではないので、そういう指標というのは、パッと見て分かる人は分かるのでしょうか。少なくとも基本目標Ⅲのところを見ただけではそれは書いていないので読み取れないと思うので、今のような定義だけでも書いておいていただければと思います。

【事務局（健康長寿課）】 はい、ありがとうございます。そのような定義を今度は書かせていただきたいと思います。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。最後、渡辺委員からの質問にお答えいただける県の方、お願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 13ページの安心安全の関係ですが、ネットワーク参加団体数の減少した理由と100団体に向けての課題等についてですが、本日担当課が出席していませんので、大変申し訳ございませんが、後ほど皆様に回答を共有させていただきたいと存じ

ます。

【布柴会長】 ありがとうございました。また後日回答いただくということでよろしくお願ひします。

以上、先ほど御質問、御意見いただいた委員からの内容に関しては御回答いただいたと思いますが、付け加えて他の委員の皆様から何か御意見あるいは御質問等ありましたら出していたければと思いますが、いかがでしょうか。柿沼委員、お願ひします。

【柿沼委員】 先ほどの校長先生の女性の比率が少ないという話があったのですが、公務員は男女の賃金が変わりませんので、女性が少ないというのはやはりまずいと思います。子供たちも男性の先生だけではなくて女性の先生・校長先生があつて当たり前の世界にしていかななくてはけません。先輩の先生方はやはり縦の状況だけではなくて、メンター制を取り入れて、よその学校の先生でも面倒を見て、少し引き上げていただくと。私、ノルウェーに行ったときに大学をお訪ねして、メンター制で随分管理職を増やしているところに勉強に行きましたけれど、ロールモデルが少ないというならば、少ない人たちが見せていくと。メンター制で少し広げていって、まず受験者を増やしていただくという女性の受験率を、能力が非常に高い先生が多いので、家庭の中の男女共同参画は進めていただかなくてはならないですけど、職場の中ではもっと小中高とも男性に負けない女性の校長先生を増やしていただきたいと、先輩の校長先生にお願ひをいたします。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。ただいまの御意見に関しまして、県の方から何か御回答等ありますでしょうか。

【柿沼委員】 今すぐどうということではなく、御意見ということで申し上げたので、よろしくお願ひします。

【布柴会長】 はい、分かりました。それでは御意見ということで、メンター制度の導入というのも検討するのはいいのではないかと申した御意見を賜った、ということにしたいと思ひます。ありがとうございます。大変重要なことだと思ひます。ロールモデルが実はないということを、先ほど佐藤委員からも御意見賜りました。そこと重なっていく大変貴重な御意見かと思ひますので、よろしくお願ひします。

それから、私から質問1点ですが、資料2の16ページで、男女共同参画推進センター、婦人相談センターの相談受付状況が令和4年に比べて令和5年が下がっているのですが、これはなぜなのか理由が分かたら教えてください。なぜこんな質問するかというと、委員の皆様御存

知のように、昨年困難女性を支援する女性支援新法というのができましたので、本来でしたら相談件数が増えても不思議ではないはずですが、逆に減ってしまっているというのはどのように捉えていらっしゃるのか、もしくは御意見がありましたら教えてください。

それから、杉田委員からも追加でしょうか。お願いします。

【杉田委員】 ありがとうございます。資料1の「みんなですすめよう男女共同参画」の13 ページに教育に関するデータがありますが、その中で高等学校の男女共学、別学の状況についてのデータが記載されています。公立高校の別学校の存在については、男女共同参画審議会委員として大変関心を持っています。男女共同参画苦情処理委員によって勧告があってから、動きがあるということもありまして、自分のこの審議会委員としての仕事との関係を感じているのですけれども、昨年8月にその勧告に対して、県教育長から説明があったわけですが、それに対しての東京新聞の記事を私は拝見したのですが、大野知事のコメントとしては、教育委員会の独立性を理由に評価を差し控えたいとおっしゃっていて。そういった理由で、これまでこの審議会では公立高校の男女別学共学の問題について扱われてこなかったのか、私がこの審議会委員として意見を申し上げられるのかどうかを伺いたいと思っています。よろしく願います。

【布柴会長】 ありがとうございました。それでは、県の方から御回答をお願いします。私の質問とそれから杉田委員の質問に関してよろしく願います。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 男女共同参画推進センターです。布柴会長からの相談件数の関係について回答させていただきます。16 ページのグラフを御覧になっていただければお分かりかと存じますが、この対応件数が減っているのは、男女共同参画推進センターの受付分です。その要因としては、実は4年度から5年度の相談内容の違いとして、例えば希死念慮や不安感といった、割と深刻な心についての相談が増えたことがあります。そのため、どうしても1件当たりの対応に時間がかかってしまいまして、結果として件数が減ったという理由がありました。私どもとしては、相談員が皆、相談者の方々にちゃんと寄り添って、その方々の不安感とか、希死念慮などを少しでも軽減でき、場合によっては、さらに必要な別の相談機関を適切に御案内するような対応を丁寧にさせていただいている結果です。御理解いただければと存じます。よろしく願います。

【布柴会長】 ありがとうございます。

【事務局（県民共生局長）】 補足させていただいてよろしいでしょうか。

【布柴会長】 お願いします。

【事務局（県民共生局長）】 先ほどお話のありました困難女性支援法については、6年の4月1日施行ということで、この相談件数については5年度ということですので、法施行前の件数ということになります。困難女性支援法の施行を受けまして、本県では、男女共同参画推進センターと旧婦人相談センターを統合しまして相談窓口を一本化して対応しています。そのため、相談件数については、6年度以降、傾向が変わってこようかと思しますので、その推移を御覧いただいて、また御審議いただければと思います。よろしくをお願いします。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。そうですね、新法を施行した数字が反映されるのは次の年度になりますね。御指摘いただきましてありがとうございました。また、丁寧な対応をしてくださっているということが分かりましたので、了解しました。ありがとうございます。

 それでは、杉田委員の御質問に関しましてはいかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課です。今、杉田委員から意見がありました関係ですが、本審議会については県の施策全般について意見を述べるということになっていますので、特に先ほどお話あったことについて除外するとか、そういったことはありません。以上です。

【布柴会長】 ということですが、杉田委員いかがでしょうか。

【杉田委員】 ありがとうございます。今日、佐藤校長もいらっしゃいますが、女子高校においてジェンダー平等を推進するような教育が行われてきたということが、全ての女子高校ではありませんけれども、女子高校によっては、女性の自立を促し、エンパワーするような教育が行われていたことの意義は大変あると思います。ですが、公立高校として、基本的には性別によって進学できる高校が制限されるべきではないということで、共学化が推進されるべきだと思います。また、浦和高校での新入生に対する上級生からの暴力的な校歌指導に対する訴えがあったということで、これはジェンダー平等の問題とかなり関わりがあると思っており、男子校で作られてきた文化が問われていると考えます。ということも言っても妨げられないということでしたので、繰り返しになりますが、資料1のデータに関わって意見を言わせていただきました。ありがとうございます。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。何か御意見ありますか。柿沼委員お願いします。

【柿沼委員】 県立学校は県の財源で作っている学校で、男子校、女子校、そして共学校と、3つあります。そして女子だけ選ぶなら私立へ、男子だけ選ぶなら私立へと。私立高校は今国会で学費の問題が審議されていますから今後どうなるのか分かりませんが、私立高校の別学に行くよりは、公立学校の別学に行った方が家計的にはやさしいのが事実です。埼玉県では選べる状況にありますので、多様性という今の時代で、これからの子供たちがどういったところを選ぶかということがありますので、何でもかんでも一緒にすればいいということではないと。子供たちが集まっていくところと、少子高齢社会の中では淘汰されていく学校もあるでしょうし、そういった中で教育長が推移を見て決めていきたいという御答弁ですし、教育長の管轄のことですので、今すぐ何でもかんでも一緒にということに私は一概には賛成しません。今のままだもいいのではないかとこのところが強いです。以上です。

【布柴会長】 御意見ありがとうございました。渡辺委員は今、挙手されていますが、何かありますか。

【渡辺委員】 ありがとうございます。先ほどの所長からの回答で、追加で質問なのですが、けれども、先ほど件数が減ったのは丁寧に対応されているということだったのですが、例えば、取れない回線があるとか、そういったこの統計からだけでは分からないことを表すような数字やデータがもしもあれば教えてください。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 今の渡辺委員の御質問です。これに表しきれない、例えば回線的なことで何かあるかということですが、基本的に先ほど局長がお話しましたように、今年度、困難女性支援法の施行を踏まえて、体制を強化しました。それに伴いまして、回線を増やしたところです。ですので、今年度については、前よりもつながりやすくなっているのではないかと認識しています。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。新法ができてからサービスの提供の中身は以前より充実してきているという理解でよろしいでしょうか。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 よろしいかと存じます。よろしく申し上げます。

【布柴会長】 ありがとうございました。知久委員、お願いします。

【知久委員】 一言だけ、さっきの別学のお話ですけれども、ここで議論するつもりは毛頭ないのですが。私、春日部女子高校の学校医もやっているのですけれども、やはり生徒たちの声を聞くと、女子校だからここを選んだという意見がかなり多いので、それも参考にさせていただければと、一言だけ申し上げたいと思って、言わせていただきました。

【布柴会長】 ありがとうございます。杉田委員よろしいですか。

【杉田委員】 ありがとうございます。女子校の良さということは私自身も研究して参りまして、よく知っているつもりです。その上でいずれにしても、ジェンダー平等教育を推進していただきたいということがまずありまして、その上で、共学化、私は賛成の立場でありますけれども議論が深まっていけばいいなと存じています。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。ただいまの議論に関しまして、県の方からは何かコメント等ありますか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課です。学校の設置については教育局の権限の話ですけれども、当課としましては、男女共同参画の観点で、性別にかかわらず、個人の能力、希望に応じた進学先の選択肢があることが重要であると考えています。委員の皆様からいろいろな御意見がありましたけれども、それについては教育局の方に伝えて参りたいと思います。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。多様性をどのように見てどのように担保するかというのは、本当にいろいろな御意見があるかと思えます。そういったことも踏まえて、県の方でまた取りまとめ、そしてより良い、人権を保障しながら、いかにやっていくかという案を御検討いただければと思います。どうもありがとうございました。

すでに1時間 20分経ちました。委員の皆様には大変熱心な御意見そして御質問していただきまして、ありがとうございました。それでは、次の資料の説明に移る前にちょっと休憩を取りたいと思いますが、よろしいでしょうか。短い休憩になりますけれども、5分の休憩を取りたいと思います。それでは、非常に細かくて申し訳ないですが3時 26分から再開をさせていただきます。それでは短い休憩をお取りください。

(休憩・再開)

【布柴会長】 それでは大変短い休憩ではございましたが、お戻りいただきましたでしょうか。それでは、続きまして、資料5につきまして、御説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 御説明の前に事務局から1点御報告させていただきます。遅れて参加される予定になっていました土井委員が、もうすでに参加していただいていますので御報告させていただきます。

【布柴会長】 ありがとうございます。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 御説明の前にもう1点御連絡があります。先ほどの資料3の市町村数が2減っているという御質問があったかと思いますが、ちょっと確認しながら御回答したいと思いますけれども、男女共同参画施設の2減の御質問でよろしかったでしょうか。

【布柴会長】 そうです。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 分かりました。2減は、鴻巣市、桶川市です。

【布柴会長】 鴻巣市と桶川市ですね。分かりました。理由を。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 こちらは、元々施設を利用した男女共同参画に関するコーナーの開設でしたので、基準を厳格に適用した結果、2減になっているということです。

【布柴会長】 すみません、最後の説明がよく分からなかったのですけれど。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 例えば、建物1棟男女共同参画施設があるものはカウントしますが、行政の施設の一部のコーナーに男女共同参画の書籍が置いてあるのみのは、今回カウントしなかったということです。鴻巣と桶川はそういうコーナーであったと。実際にはそういうコーナーであったのを今までカウントされていたということです。

【布柴会長】 了解しました。今も鴻巣市と桶川市にコーナーはあるけれども、今回の統計ではそれを削除したという理解でよろしいですか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 はい。

【布柴会長】 了解しました。それでは、特に後退したというわけではないということで理解させていただきました。ありがとうございます。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 引き続き御説明差し上げます。よろしいでしょうか。

それでは、資料5「ジェンダー主流化の推進」について御説明します。資料の1枚目につきましては、ジェンダー主流化の県の取組の概要についてまとめたものです。ジェンダー主流化は、県の施策に反映させて、埋もれていた男女の各々の視点を取り入れることで、誰もが暮らしやすい埼玉を目指すものです。取組は、令和5年度に5つのモデル事業で男女の視点で格差がないかどうか、試行的に点検を実施し、今年度はその結果を踏まえて、紺色部分の1「ジェンダー主流化の全庁展開」を図っています。全庁展開は、まず1「職員の理解促進」として、事業点検の実施に先立ち、全職員を対象とした動画研修を実施しました。全庁展開の2「事業点検」ですが、今年度は県のあらゆる施策を対象を広げて点検するという一方で、約700の政策的な事業を指定して点検を実施しています。点検状況については、後ほど御説明します。2、紺色の右側の囲み「市町村・企業における理解促進」ですが、県のジェンダー主流化の取組を市町村や企業の方に御理解いただき、それぞれの活動に取り入れていただくため、市町村や企業のトップを対象としたトップセミナーを10月に、実務者向けのセミナーを11月に開催しました。

資料の2枚目になりますが、事業点検のフローです。前回審議会でも御説明している資料ですので詳細には触れませんが、研修受講で理解していただき、事業の将来像の設定をして、現状把握、実態把握、格差の要因分析をして、改善策の取組案策定と、PDCAサイクルを回す手順で進めています。この図で言いますと、最も大事なポイントが「実態把握」の部分で、詳細は次のページで御説明したいと思います。

続いて資料の3枚目、「ジェンダー主流化事業点検の課題」についてです。事業点検の途中経過ではありますが、11月の報告内容や、各課とのやりとりなどから、事業点検の課題が見えてきましたので、今後の取組に向けて課題を整理しました。主な課題は3点あります。1つは、「事業の性質に応じた点検の適否」があるということです。今回は、試行点検と異なり、幅広い事業を対象としているため、例えば、事業の対象が物であったり、動物であったりする場合など、男女の視点が点検にはなじまない事業も中にはありました。一方で、担当課では「点検になじまない」と一旦は整理したものの、当課で確認させていただくと、点検余地があるのではないかとと思われる事業も存在しました。例えば、道路補修やシステム改修など、直接的には「物」が対象の事業であっても、その先に利用者など「人」が関わる場合には、点検の余地があるかもしれない、ということです。2点目として「職員の更なる理解」。これは、点検手法

などへの理解が不足しているために、調査の設問が上手く立てられないなど、男女間格差を把握するための実態調査が上手くできなかつたケースが中には見られました。次に3点目として、点検を支援する側での課題も明らかになりました。試行点検では5つのモデル事業に伴走支援をして、男女課の担当ですとか、他の専門家の方に伴走支援をしていただいたところですが、今回は、やはり職員の理解度や温度差が様々あり、約700の事業がある中では、きめ細やかな伴走支援が完璧にはできず、Q&Aの掲載など情報提供等に努めたものの、支援に限界があったということです。今後、課題を踏まえて、点検内容について精査を進めていく予定です。事業点検は、都道府県レベルではまだ先例がない取組のために、現在は手探り状態ですが、今後、施策効果向上のツールとして全庁的に活用していけるように、研修の継続や点検事例の集積等、更なる取組を進めて参りたいと考えています。ジェンダー主流化については以上です。

【布柴会長】 御説明いただきましてありがとうございました。引き続き、資料6「令和7年度男女共同参画に関する意識実態調査の実施について」説明をお願いしたいと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 続きまして、資料6「令和7年度男女共同参画に関する意識実態調査の実施について」です。上から順番に御説明しますと、調査目的についてですが、男女平等の視点から埼玉県における男女共同参画に関する県民意識と生活実態について把握しまして、今後の施策展開を推進するための基礎資料とすることを目的とする調査です。調査の実施概要については、2の（1）から（5）ですが、対象が県内在住の18歳以上の男女、標本数は約5,000、抽出は住基台帳に基づく無作為抽出です。調査方法は郵送配布、郵送回収、インターネット回答。調査時期は今年の9月を予定しています。内容につきましては、男女平等に関する意識についてが5問程度、家庭生活についてが5問程度、就業についてが6問程度、社会参加については4問、男女間の暴力が20問、男女共同参画の施策については5問、困難な問題を抱える女性の支援については20問程度を行う予定です。この調査は、男女共同参画計画の基になるもので、前回、令和2年度にこの実態調査を行っていますが、調査結果の経年変化を見るために、調査項目は基本的な項目は踏襲しつつ、次期DV防止基本計画や、困難な問題を抱える女性支援基本計画の策定並びに社会情勢の変化等も踏まえて、設問を検討して参ります。なお、実態調査を行うまでに皆様に御審議いただくのが本来であれば望ましいのですが、種々の事情により審議会を開催する暇がありませんので、設問について検討が固まり次第、皆様に共有させていただきたいと存じます。御意見等がありましたら、参考とさせていただくこととしたいと存じますので、どうぞよろしく申し上げます。資料6の説明は以上です。

【布柴会長】 ありがとうございました。ただいま資料5、資料6の説明がありました。それではただいまより、委員の皆様に御質問、御意見等ありましたら、出していただければと

思います。よろしくお願いいたします。柿沼委員、お願いします。

【柿沼委員】 資料5のジェンダー主流化の推進ということで、非常に推進の過程を楽しみにしているのですが、今回はこれはオール県庁ということで、県庁を対象にするのでしょうか。それとも教育局とか全てを含めて、もしかして指導監督している団体とか、そこまで広げてなさるのでしょうか。そこら辺を教えていただきたいと思います。

【布柴会長】 いかがでしょうか。御回答をお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 基本的には、先ほど数字で申し上げた700というものは、知事部局と労働委員会ということで知事の下で行ったものですが、教育や警察等にも、任意ではありますが、今回依頼しています。対象ではない事業についても、任意ではありますがお願いしてまして、今後は、これまでの分析をして、先ほど御報告しました700件、それぞれ課題等がありましたので、そういったものも集約して、ゆくゆくは、県外にも広げていきたいと考えています。以上です。

【柿沼委員】 ありがとうございます。了解です。よろしくお願いいたします。

【布柴会長】 ありがとうございます。他の委員の方から何かありますでしょうか。杉田委員、お願いします。

【杉田委員】 ありがとうございます。資料6の調査に関しまして、調査内容として困難な問題を抱える女性の支援について聞くということになっているのですが、具体的にこの質問項目の中で、どれがそれに当たるのかということを知りたいです。

【布柴会長】 ありがとうございます。御回答をお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課です。御質問ありがとうございます。資料6に付いている実態調査の内容につきましては、過去に行った調査ですので、この資料の中には困難な問題を抱える女性の支援についての項目はまだありません。来年度行う調査で新たに項目を入れさせていただきますので、これから内容を検討して御意見いただければと思っています。

【布柴会長】 ありがとうございます。杉田委員の方からは具体的な質問項目は。

【杉田委員】 新しい法律ですので、どういった女性たちが特に困難であるのかといったようなことが分かるような調査項目が入ったらいいなと存じました。私、昨年度、特別区長会調査研究機構というところで、特別区、東京 23 区の女性たちを対象とした調査に関わりまして、その調査報告もホームページに載っていますので、その中でももしかしたら参考になるものもあるかもしれないと僭越ながら御案内します。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 参考にさせていただきます。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。調査の方法に関してのことですが、対象が 18 歳以上の男女ということですが、例えば同じ家族で、核家族でお父さんお母さんがいて子供が 18 歳で同居している場合、その家族員の 18 歳の人をお願いしたいというときには個人名で依頼がいくという形になるのですか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 無作為抽出ではありますが、郵送も使うことから、到達しないと調査になりませんので、個人名です。

【布柴会長】 分かりました。個人名で郵送でいく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）】 そうです。郵送配布、郵送もしくはインターネット回収となっています。

【布柴会長】 分かりました。インターネットも使えるということですね。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 そうです。回答についてはインターネットも併用を予定しています。

【布柴会長】 分かりました。今の若い方はもう紙を使わないですので、紙ベースだと多分回収率が下がるかなとちょっと心配した次第でした。インターネットも併用されますと聞いて安心しました。

他に委員の皆様の方から、加藤委員、お願いします。

【加藤委員】 自分が社会学者なのでパッと見ていくつか気になるのですけれども、先ほどの御説明では、基本的にはこれを踏襲して継続性を重視してやっていかれるということでも

ずよろしいでしょうか。あんまり中身をいじれないということでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 基本的な項目につきましては、踏襲の方向で考えています。

【加藤委員】 はい、ありがとうございます。実際、社会調査をやることもあるので、御苦労は大変理解しているつもりですが、同時に世田谷区でも住民調査に多少関わって、質問項目についても、あれは審議会だったか別の部会を作っていたか忘れたのですけれども、かなり綿密に検討しました。継続性が大事なので現在の視点、今作ったら多少違う文言にするなどというようなものがあってもそれは仕方のない面もあるということは理解できるのですが、やはり時代のニーズに即した質問を入れたり、マイナーチェンジをしていけたらいいかなと。ざっと見た限りですので、もしかしたら誤解しているところもあるかもしれませんが、いくつかありました。1つだけ言っておくと、例えば2ページ目、最初の質問のページですけれども、いわゆる性別役割分業意識について尋ねている問2は、様々なこの種の調査で必ず入っているのですが、文言は多少違いますけれど、似たようなものが入っています。これ、同感する、同感しない、どちらともいえない、わからない、なんです、内閣府の調査とかでもたいてい4件法ですよ。賛成する、やや賛成する、どちらともいえない、あまり賛成しない、反対・賛成しない。そうすると、そういうのと見比べるのがなかなか難しいなと思うので、こういったスタンダードの質問は、本当は他のよく行われている調査にそろえて比較できるような形でやった方が、国と県を比較したりできると思うんですよ。今1つしか申し上げませんが、例えばいわゆる性的マイノリティに関連する質問がこの男女共同参画の調査の枠組みにどれだけ入ってくるかっていうことは、根本から議論しないといけないので、今具体的にこういうのを入れた方がいいということではないのですけれども、そういった再検討で微修正というのは、たとえ継続的な調査であっても、少しずつ時間をかけてやっていた方がいいかなと思いました。すみません、意見とも感想ともつかないですが、以上です。

【布柴会長】 貴重な御意見どうもありがとうございました。意見として県の方にお伝えしたいと思います。御検討の程、よろしくお願いします。

他にありますか。なければ次に進めさせていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。それでは、続きまして次の資料の説明をお願いしたいと思います。それでは、資料7について御説明をお願いします。

【事務局（人材活躍支援課）】 人材活躍支援課です。資料7「女性の活躍推進」につきまして、来年度の主要な施策について御説明させていただきます。事業の目的は、埼玉県女性キ

キャリアセンターにおいて、働きたい女性がその意欲と能力に応じて活躍できるよう、スキル習得から就業、就労継続、キャリアアップまでをワンストップで支援することです。資料の事業概要を御覧ください。「1 スキル習得による就業支援」では、女性デジタル人材の育成としてITスキルを強みとして就業できるよう、求職中やキャリアアップを目指す女性を対象に、ITスキル習得から就業までを支援するオンライン講座を実施します。来年度は実務でよく使われるエクセル、ワード、パワーポイントを学ぶオフィス実務コースなど講座内容を拡充して実施して参ります。次に、「2 就業・キャリアアップの伴走支援」の「(1) 多様なニーズに対応した就業支援」では、女性カウンセラーによる個別の就職相談や、求職者の希望に沿った求人情報の紹介、子育てとの両立などをテーマにした就職支援セミナー、職業訓練説明会、インターンシップなどを実施します。また、「(2) 働く女性のキャリアアップ支援」として、女性カウンセラーによるキャリア相談やメンターとの交流会、管理職育成講座などを実施し、キャリアアップを目指す女性の支援を行って参ります。「(3) 在宅ワーカーの育成」では、柔軟な働き方が可能となる在宅ワークのスキルを習得する講座や在宅ワークを発注する企業と出会えるマッチング交流会を実施します。さらに、「3 女性活躍推進に係る情報提供等」として、働く女性や働きたい女性が抱える様々な疑問、悩み、関心にワンストップで応えるため、女性の「働く」を応援するワンストップサイトを運営し、就業や起業の相談窓口やロールモデルなどの情報を提供します。また、女性にとって仕事と健康課題の両立が重要であることから、女性の健康課題等に関するセミナーを開催します。以上が、女性の活躍推進に係る人材活躍支援課の来年度の主要な施策になります。説明は以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。それでは続きまして、資料8「働き方改革の推進」の説明をお願いします。

【事務局（多様な働き方推進課）】 多様な働き方推進課です。それでは資料8を御覧ください。令和7年度における働き方改革の推進について、主な事業を説明します。「1 働き方改革の推進」「(1) 働きやすい職場環境づくりの推進」ですが、経営者等を対象とした働き方セミナーを開催し、働き方改革の先進事例を周知するとともに、仕事と生活の両立など、働き方改革に取り組む企業に対して、社会保険労務士などの専門家をアドバイザーとして派遣して参ります。また、カスタマーハラスメント防止対策の強化に向け、有識者会議などによる検討を実施して参ります。「(2) 多様な働き方実践企業の認定」です。引き続き、テレワークや短時間勤務など、多様な働き方を実践する企業を認定して参ります。また、認定企業の優れた取組を紹介する動画を制作し、求職者や大学生などへのPRを強化することで、制度の認知度の向上を図り、認定企業の人材確保を支援して参ります。次に、「2 仕事と育児・介護等の両立支援」「(1) 男性の育児休業取得の推進」ですが、男性の育休取得に積極的に取り組む企

業を、埼玉PX大賞として表彰するほか、受賞企業の取組事例や男性育休推進に係る各種支援情報等をウェブサイトにより発信して参ります。なお、PXとは父性を意味するパタニティと変革を意味するトランスフォーメーションを組み合わせた造語です。「(2)仕事と育児・介護等の両立支援相談」ですが、仕事と生活の両立支援相談窓口により、仕事と育児・介護等の両立に悩む方々からの相談に対応して参ります。以上です。よろしくお願ひします。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。県の方で御準備いただいた資料はこれで終わりになるかと思いますが、ただいま御説明いただきました資料7、資料8につきまして、御質問とか御意見のある委員がいらっしゃいましたら、この場を出していただければと思います。お願ひします。

それでは、私から質問させていただきたいのですが、女性の活躍推進そして働き方改革の推進も、ジェンダー平等社会を達成するために本当に欠かすことのできない、とても重要な仕事の内容になるかと思うのですが、予算ですね、今日配布していただきました年次報告の中に、すごく小さな字で書いていたので、私も読みづらかったのですが、働き方改革の方にはかなり予算が付いていたかなと思うのですが、予算の付き方というのはどうなのでしょう。増えているのか、例年どおりなのか、下がっているのか、その辺のことを御説明いただけたらと思います。

【事務局（人材活躍支援課）】 人材活躍支援課です。来年度の資料7に挙げました、女性活躍推進関係の予算ですが、今年度、女性キャリアセンターの在り方というのが有識者会議にかかったところから、若干今までのやり方を再度見直して、効率的な体制を取るなど事業の見直しを図りまして、予算が今年度と比べますと、削減されています。削減額ですが、約2,700万程度になっています。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。かなり削減されたような印象を受けるのですが、体制の見直しというのはサービスの低下につながってはいないのかってというのがちょっと心配ですが、その辺は大丈夫でしょうか。

【事務局（人材活躍支援課）】 女性キャリアセンターでは企業の開拓について、他にも県で就業支援センターを持っていますので、企業開拓にかかる人員が今まではいたのですけれど、そこを見直して、企業開拓の情報は今でもハローワークや他の県の就業支援施設からもいただいているので、そこを活用していくということで、削減した金額の中では人件費が、大きな割合を占めています。あとは、セミナーの数を減らしてはいますが、その分、オンデマンドでの配信をやっていますので、サービスの低下にならないようになっています。以上です。

【布柴会長】 分かりました。サービスの低下にならない方法で予算を削減したという理解でよろしいでしょうか。

【事務局（人材活躍支援課）】 はい、そうです。

【布柴会長】 ありがとうございます。

【事務局（多様な働き方推進課）】 働き方改革の推進の方は、トータルの予算規模自体は昨年度と大体同額です。事業の内容も、基本的には昨年度と同じことを来年度もやっていこうという考えですが、新たな視点としては、資料の囲みにありますとおり、例えばいわゆるカスハラの防止対策の強化に向けて会議等による検討を行うと、これマンパワーの事業でして、特に多額の予算を要求するものではありません。あるいは、多様な働き方実践企業の認定制度の中で、来年度、特に認定企業の優れた取組を紹介する動画を作りまして、今まであまり力を入れてなかったのですけれども、その動画を対企業ではなく、求職者あるいは大学生に対し、埼玉県にはこんなに働きやすい職場があるんだということをPRしまして、少しでも、県内の学生が地元就職してもらおうというような取組に力を入れてやっていきたいと考えています。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。是非とも頑張ってお取組んでいただきたい内容だと思って聞かせていただきました。

それでは他の委員から何か御質問ありますか。池田委員、お願いします。

【池田委員】 ファザーリング・ジャパン、池田です。全体的な話になってしまうかもしれませんが、1つ意見をさせていただきます。今回、女性活躍や働き方というキーワードがとても多かったと思うのですが、女性が働き続けるということに対して、例えば保育所がもちろん必要だし、両立制度がないと難しいですよね。でも最も大事なものは、男性も家事・育児ができることだと私は思っているのですけれども。これからは「共育て」というのが1つのキーワードに、大切なファクターになってくると思います。育児休業という視点だけでは、結局1歳までとか、長くても2歳までじゃないですか。復帰をして元に戻ってしまっただけでは、結局共育てにはならないわけですよ。なので、これからの視点として、男性の家事・育児参画をしっかりと県の施策として打ち出していく必要があると思っていて。例えば資料1でも、男性の家事・育児時間が全国と比べて長いと止まっているような状況では、女性と比べてどうかというところとかを見ていかないといけないかなとも思います。その辺りが、これからの視点として

県の方でも持っていただきたいなと思っています。お父さんお母さん共に忙しいのに、父親は残業があるからと言って、母親が仕方なくお迎えに行くとか当たり前にお迎えに行くというような考え方ではこれからはおかしいわけで。両方ともイーブンに働くことができるような社会にしていかななくてはいけないということなので、育休のその先という視点をこれからは持っていただく必要があるかなと思ったので、意見をさせていただきました。

【布柴会長】 貴重な御意見ありがとうございます。池田委員の方で、こういった施策があると、男性も女性も、男性が家事・育児にもっと積極的に関わるといような具体的な案がありましたら、せっかくの機会ですので出していただければと思いますが、いかがでしょう。

【池田委員】 ありがとうございます。先ほど言いました「共育て」というキーワードがこれから国の方針としても多分多く入ってくると思います。どこの男女共同参画センターを見ている、男性と女性の家事・育児時間で指標として大きく出ていると思いますので、県の施策という方向性からいくと、そういった視点で、いかに差を縮めていくかということが大事なのかなと思うのですけれども、それを市民や企業にどう話していくかというところは、草の根のように、啓発、実践ですね。ファザーリング・ジャパンでイクボスということもやっていますけれども、そういった研修を是非いろいろなところで実施していただきたいですし、厚生労働省と一緒に企業版両親学級をやっていますので、育休を取る前からしっかりと意識を持ってやっていただくということです。“取るだけ育休”の防止ということもやっていますので、そういったところから入るとやりやすいかなとは思いますが。

【布柴会長】 貴重な御意見ありがとうございました。他の委員の皆様、何かありますか。

【事務局（多様な働き方推進課）】 池田委員からの御意見に対してですけれども、私ども産業労働部におきましては、特に企業に対して、男性従業員の育児休業の取得の推進を働き掛けているところですが、実際に育児休業に入った男性が家事・育児に、当然委員のおっしゃるとおり積極的に取り組んでいくことが重要かと思っておりますけれども、そこは、縦割りで申し訳ないのですが、産業労働部から福祉部の方にバトンタッチして、福祉部の方で今年度、共育てハンドブックというのを作るに当たってのワーキングチームを作ってくれまして、私どもの課の若手の職員もこの共育てハンドブックの作成に参加させていただいて、若者を中心にこのハンドブックの取組を進めているところです。今その策定状況がどこまでいっているのか分かりませんが、もしよろしければ福祉部の方からフォローしていただければありがたいと思います。

【布柴会長】 ありがとうございます。福祉部の方、お願いします。福祉部の方いらっしゃいますか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 すみません、事務局ですけれども、今画面共有させていただいています、「共育て導きの書」の福祉部の担当は今出席していません。先ほどお話がありましたけれども、ホームページで今公開しているものですので、御案内差し上げます。担当者がいないので細かいことはお話できませんが、我々、男女共同参画担当からも1人、この共育て書の作成に協力させていただいているところです。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。すてきなメルヘンチックな雰囲気の冊子。どうもありがとうございます。

 よろしいでしょうか。それでは、土井委員挙手されています。お願いします。

【土井委員】 先ほどの池田委員のおっしゃっておられたことに付け加えまして、国立成育医療研究センターが現在父親の育児支援ニーズに関する疫学調査というものを行ってしまっていて、その中で拝見しますと、やはり父親自身が育児に関する例えば産前の教育、妊婦健診に参加した際に、父親自身を理解する内容が少ないとか、もやもやしたというような回答をたくさんされているのです。そうなりますとやはり行政で、実践を行う育児支援に関する教室であったり、育児支援講座などのところに父親の視点、共育ての視点を入れていくというところが行政としてできる事業の1つの提案になるかなと思ひまして、付け加えをさせていただきました。御検討いただけますと幸いです。以上です。

【布柴会長】 貴重な御意見ありがとうございました。何かありますでしょうか。県の方でも結構ですけれども。小林委員から挙手が上がりましたので、小林委員お願いします。

【小林委員】 全体的な感想というか意見になってしまうのですが、やはりM字カーブが改善しないというのが埼玉県最大の課題かと思っていますので、それを上げていくためには、やはり若い世代の方、若者の意識啓発といったものに今後も力を入れていかななくてはいけないのかなというのを改めて感じています。弊社でもSDGsの取組の中で、高校生にいろんな地域課題を見出していただく、コンテストをやっているのですけれども、その中でやはり高校生の中で考えている男女のチームでも、子育て支援というか、男性の育児ですとかそういったものに、もう少し積極的に取り組むような地域社会を構築していくためにはどういう取組をやっていたらいいかというアイデアが出てきたり、意見やアイデアが今年度結構いくつか出てきたりという傾向がありました。やはり高校生のうちからと言うと語弊がありますが、高校生も

かなり意識が変わってきているのだなというのを私もそれを見て感じましたし、高校生、大学生、社会人、若い方たちへの意識の変え方というか、男女均等に働ける社会を構築していくためにはどうしたらいいかというのを、教育の場からもやっていかななくてはいけないのかなというのを改めて感じましたので、今後はそういった施策も取り入れて、改革していただけないかなと感じています。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。小林委員、大変貴重な御意見かと思えます。やはり当事者である、また将来当事者になるであろう高校生、若いユースの人たちの声を吸い上げていくというのはとても大事な視点かと思えますが、県の方では実際そういったユース、高校生とかを対象にしたセミナー、あるいは若いユースの人たちの声を吸い取るシステムみたいなものは何かありますでしょうか。

【事務局（人権教育課）】 人権教育課です。各学校で特に男女共同参画の関係で、県の方から、特に何か指定して、児童生徒にやっていただくということは今のところないのですけれども、県としては、各学校で男女平等の教育を進めていくに当たっては、やはり教職員の意識がまず大事だと考えていますので、そういったところで、教職員、管理職も含めた研修等で男女平等教育の重要性というのを今研修等でやっているところです。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。若い人が声を出しても教職員が受け止められなかったら芽が摘まれてしまいますので、教職員の意識改革を含めた、そういった取組は非常に重要かと思えます。

【事務局（多様な働き方推進課）】 多様な働き方推進課です。私どもの課では高校生や大学生、若者の声を吸い上げるような仕組みは持っていないのですけれども、2点ほど関連する事業を紹介させていただければと思います。まず1つは、先ほど男性育休に積極的に取り組む企業を埼玉PX大賞として表彰するというお話を申し上げましたが、このPX大賞というのは、今年度、令和6年度から始めた事業で、今年PX大賞の受賞企業2社と県内の大学生4名に参加していただき、1月に男性育休フォーラムというのをやりまして、受賞企業と大学生とのパネルディスカッションを行ったところです。意図としては、まだ古い考え方を持っている中小企業の経営者に、今の大学生はこんな働き方を望んでいるということを、直に聞いてもらいたいと、その場に中小企業の人事労務担当者や経営者に来ていただいて、パネルディスカッションを聞いてもらおうと。今の若者はこんな働き方を望んでいるのかということをお聞きいただくため、フォーラムを開催したところです。これはかなり定員に迫る方に参加していただき、評判がよかったのかなと思っています。ですので、私どもが今考えているのは、若者をどうい

ふうに教育していこうかというようなところよりも、まだ考え方の古い、特に中小企業の 40 代 50 代の経営者に、今の若者はこんなことを考えているんですよということを知ってもらうような取組の方が重要なのかなということで、PX大賞受賞企業とのパネルディスカッションをやったところです。

あともう 1 点は、多様な働き方実践企業で特に優れた取組をしている企業のところに、県内の高校生何名かでバスツアーを組んで、県内企業で働き方改革に取り組んでいる企業に実際訪問してもらって、県内にはこんな働きやすい職場があるんだと知ってもらう取組を、昨年度からやっています、今年第 2 回ということでやらせていただきまして、こちらもどちらかと言えば高校生がどういう働き方を望んでいるのかというのを、実践企業の社長さんに知ってもらいたいという観点から始めた事業で、小林委員の御質問には直接お答えにはなっていないかもしれませんが、若者と企業の接点、これ大事だと思っていますので、そういった取組は地道ですけれども、ここ何年か始めたということで紹介させていただきました。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。素晴らしいですね、是非とも推進していただきたいと思いました。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 男女共同参画推進センターです。小林委員からユースを対象としたセミナーとか意見を吸い上げる仕組みについて御質問がありました。私どもとしても、特段ユースの皆様の声を吸い上げる仕組みみたいなものは作っていませんが、セミナー等としまして、私どもの方で県政出前講座の枠組みを利用した講師派遣を行っています。そこでは、男女共同参画の基礎であったり、またはデートDVについて講座を行ってまして、特にこのデートDVに多いのが中学、高校、大学、特別支援学校で、そこに多くの職員を派遣して対応しているところです。そしてその中では当然に男女共同参画についても言及していますので、そういったところを使って、ユースの方々に対するセミナーと言いますか、啓発ができていないかと思っています。

また、県内のいくつかの大学については、概ね 3 日間から 5 日間のカリキュラムを私どものセンターを会場にして授業を行ってまして、その中ではやはり私どもの職員を講師として男女共同参画の基礎、デートDVといった講義を行っているところです。さらに、目白大学さんでは、学生による自主的な活動に私どもの職員も協力をしまして、その成果について、先日の With You さいたまフェスティバルというイベントで発表していただいたところです。そのような形で、若い世代に対して意識的に意識啓発を行っております。以上です。よろしくお願いいたします。

【布柴会長】 ありがとうございます。素晴らしいグッドプラクティスについて御紹介い

いただきました。ありがとうございます。小林委員の方から何かありますか。

【小林委員】 皆様いろいろと施策の御紹介いただいてありがとうございました。私もまだまだ知らないところがたくさんあるかなと思いましたが、それをもうちょっと広げていただければと思いますので、引き続きよろしく申し上げます。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。それでは本当に今日はたくさんの委員からの御意見、それから御質問賜りました。時間がそろそろ迫って参りましたが、何か補足の説明とか、言い足りないことがある方はよろしく申し上げます。県の方から手が挙がっています、よろしく申し上げます。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 子供や若者の意見の関係ですけれども、担当課がないので御紹介だけですが、今年度「埼玉県こどもの声」ということで、こども政策課が小中高校生や、あるいは子育ての当事者からの施策に関する意見を聞くということで、結構大々的にやっていました。同じ県民生活部内で青少年課もこれに関連してやっていたので、一応そういうような子育て施策という観点からですが、県の施策、結果的に同じ施策になってくると思うのですけれども、その辺について当事者から意見を聞くというような取組もしていましたので、参考に御紹介させていただきました。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。これはどこの部局が管轄していらっしゃるのですか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 これは、こども政策課で管轄しています。

【布柴会長】 こども政策課ですね。ありがとうございます。いろいろなところで取組が行われ始めているということを確認することができたかと思えます。ありがとうございます。素晴らしいですね。

それでは、いよいよ最後になりましたが、委員の皆様の中で何か言い残したことがあるという方いらっしゃいませんか。杉田委員お願いします。

【杉田委員】 先ほど共学化の話をさせていただいて、ちょっと戻るような感じもありつつ、今直近の子供若者の声ということに関して発言をさせていただきたいです。私先ほど上手く話せなくて、すでに去年の夏に県教委から共学化は主体的に推進していくのだという措置報告書は出ていて、それを私の発言の下手さで、共学化の是非みたいな話になってしまったと

ころをととても反省しているのですけれども、推進はしていくということですが、具体的な計画がまだはっきりしないということに関して、はっきりしたらいいなと願っているということです。今日そのことと本審議会でどういうことが関わりがあるかと言いますと、ただ共学化すればいいということではないと。先ほど委員の方々から貴重な御意見も伺って、いろいろ課題がありながらの共学化ということで、ジェンダー平等により進める共学化とは一体どういうものなのかということを考えていく必要があって、その際に、例えば男女共同参画推進センターで蓄積されてきた実践や知見が非常に重要なのだと思っていますし、これからの社会を作っていく子供若者の意見を踏まえながら、そういった方たちの議論を中心にしながら、埼玉県の高校がより良くなるにはどうしたらいいのかということ議論することがすごく重要ではないかなと存じています。本当に失礼しました。

【布柴会長】 ありがとうございます。杉田委員がまとめてくださったと思います。本当にありがとうございます。とても重要なことかと思って、聞かせていただきました。

どうもありがとうございました。今日は、前日も非常に議論が活発でしたので 30 分間延ばしての審議会になりましたが、本当に委員の皆様からお一人お一人大変貴重な御意見を賜ったかと思っています。御協力いただきまして本当にありがとうございました。県の方でもジェンダーのメインストリーミング、主流化も取り組んでくださっているということも確認することができました。実はジェンダー主流化というのは 1995 年に北京会議で国連の世界女性会議で明文化されたもので、今年 30 周年記念なのです。来月 3 月 8 日から国連の女性の地位委員会で、30 周年の総括をします。私も参加する予定ですが、その中でやはりジェンダー主流化がこの 30 年間でどのように進められたかという総括をなされる予定になっています。私は、もし発言の機会があったら埼玉県では知事が非常に積極的に取り組んでくださっているのだということ発言させていただきたいなと思っています。今年はいろいろな意味で W P S、女性・平和・安全保障も 25 周年だったり、いろいろな記念の年になっています。3 月以降、結構ニュースに出てくるかなと思っていますので、また注視をしていただきながら、それをいかに埼玉県のより良いジェンダー平等社会を進めていく、推進力にしていくかということをお皆さんと御一緒に考えていけたらと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。それでは、本当に長丁場にもかかわらず、非常に積極的に御参加いただきましたことを改めましてお礼申し上げます。それでは司会、進行を事務局の方に戻させていただきたいと思います。よろしくお願い致します。

【柿沼委員】 男女共同参画のことではなくて、多様な働き方、働きやすい環境づくり、ジェンダー主流化の視点からとって、一言申し上げたいと思ったのですけれども発言してもよろしいですか。

【布柴会長】 はい、結構です。

【柿沼委員】 埼玉県議会でも選択的夫婦別姓を、という意見書を国の方に出していますけれども、先ほど働きやすい環境づくりとかジェンダー主流化の視点から見ても、誰も損しないので、選択的夫婦別姓を是非取り入れていただきたいという希望がありまして、この審議会ですらどうこうするものではありませんが、ここに御列席の委員の先生方は、各方面で一流の御活躍をなされていますので、是非そのような視点で動いていただければなという希望です。以上です。

【布柴会長】 はい、柿沼委員とても良いことを言っていただきましてありがとうございます。選択的夫婦別姓を認めていないのは日本だけですので、それをどう捉えるか、強制ではなくて選択なのに、それも許されないということは、確かに納得しがたいことかと思えます。

【柿沼委員】 誰も損しないのですから、選択制なのですから、是非取り組んでいただきたい。

【布柴会長】 はい、心強い声を出していただきましてありがとうございました。それでは、事務局の方に戻したいと思います。よろしくお願いします。