

第 46 回  
埼玉県男女共同参画審議会

平成28年7月21日（木）

埼玉県県民生活部男女共同参画課

○岡村会長 本日の議題は次第の4(1)新たな男女共同参画の推進に関する計画の策定についてです。このうち資料1新たな男女共同参画基本計画の体系(案)資料2新たな男女共同参画基本計画(案)について事務局よりご説明をお願いします。

#### 【事務局説明】

○岡村会長 今の事務局の説明につきまして質問等がございましたらお願いいたします。どこの場所からでも結構でございます。

○瀬地山会長代理 申し上げたいことは山ほどあるのですが、次回来られませんのでいくつかいつまんで伺います。まず、このピンクの紙ですが、仕事と家庭の両立という言葉は私はあまり好きではありません。これは男がやるということを前提にしていますか。仕事と家庭を両立するのは女の仕事だというふうにはこれとはとれるものです。さすがにここの説明だけ女性ってことを取っているんです。しかしピンクの紙でこのように作れば、これは、女だけが短時間勤務をせよ、という風にメッセージとして読み取れます。つまり男が短時間勤務をとったりフレックスタイムをとるということを想定していないという意味で、これは非常に性差別的な打ち出し方です。少し注意をしていただければと思います。企業内保育スペースとはお母さんが使うものではありません。子供を持つ働く親すべてが使うものです。

それから、附帯決議がついているらしくてのっけからやる気をなくしたのですが、県立高校の件です。私は東京大学の男女共同参画関係の委員をやっております。本学は女子学生がわずか2割しかおりません。これは受験者の比と同じでして、我々がなかなかどうすることもできないのです。そして典型的に少ないのは公立校からの女子です。埼玉県で県立高校から本学というのは本学の一学年数パーセントを占めておりますが、その約半分は浦和高校です。次は大宮高校。後は川越、川越女子、一女などです。そうすると、埼玉県で東京大学に行こうと思ったら大宮高校しか行けないのです、女の子だけ。それによって東京大学に進める確率は大きく異なってしまうのです。浦和高校に行ったら同じような教育が受けられ東京大学に行けたかもしれない人が大宮高校しか選ぶことができず、その結果として東京大学に来ていただく方が非常に減ってしまうのです。神奈川や千葉などの他の首都圏の県に比べても、埼玉県は男女差がひどいのです。ですからこれは本当に基本的な男女の平等に関する問題で憲法違反だと考えます。当事者じゃないと訴訟はおこせないですから、中3の受験生はわざわざ面倒くさいことはしません。だから当事者適格がないため裁判がおきないだ

けであって、公判は維持できないと私は思います。機能的等価物がないからです、浦和高校の。浦和高校に対して機能的等価物として同じレベルの女子高があるケースにおいてにのみこれは正当化される現象なのですが、それがない以上これは明確な男女差別だということになります。県内のトップ校に女子が行けない、それは東京大学に女子を入れないということと同じことです。ですから、そういった意味において非常に深刻な問題であるということをご認識いただければと思います。

当然ですが、東大に入る数が問題なのではありません。いくつかの主要な大学への進学者数を見たときに、浦和高校が突出しており、もし埼玉県の中学生の学力に大きな性差がないのならば、これはあきらかに女子に不利なシステムです。

○岡村会長 いかがでしょうか、今のご意見、お聞きになりました。

○事務局（ウーマノミクス課） ご指摘ありがとうございます。ウーマノミクス課長の犬飼と申します。よろしく願いいたします。ちょっと誤解があるのでお話しさせていただきます。当然女性だけに対して施策を展開することを考えているわけではありません。当課で展開している「多様な働き方実践企業の認定制度」がございまして。この制度は、男性が子育て支援を積極的に行うことができる制度の設置も認定項目の一つになっております。また、平成24年度からこのプロジェクトを推進していますが、今年度から第2ステージとして、特に男性の働き方の見直しに関する事業を展開しております。

○瀬地山会長代理 さすがに入口の部分でそんな露骨な差別をするだろうとは思っておりません。ですが、育児休業などの制度というのはこれを取らせたところにインセンティブを与えると絶対に女性労務管理コストのみを上げるのです。したがってこのようなケースでは男性が短時間勤務やフレックスタイムを取った企業に対してより厚い支援をすとか、男性の育休が出たところのみ補助金を出すとかいうようにメリハリをつけないと、このままだと性別役割分業を助長するだけです。

○事務局（ウーマノミクス課） ありがとうございます。会長代理のおっしゃるとおりです。当県においても、今年度から、仕事と育児の両立サポート事業を開始しました。男性が育児休業を1、2日取っただけでは子育てをしているとは言えない。そこで、この事業は、男性が長期の期間（10日以上）育児休業を取った会社に対して、インセンティブとして奨励金を払い、男性の育児休業の取得をきっかけに会社全体で働き方

を見直していただくものでございます。今後も、そういう取り組みを行っていきたいと考えております。

○瀬地山会長代理 これは広島県の取組はご存じですか。ご参考にされましたか。

○事務局（ウーマノミクス課） はい。

○瀬地山会長代理 広島県は男性の育休取得率が急激に上がっておりますのでそれを参考にさせていただければと思います。

○岡村会長 ほかに何かございますでしょうか。ほかになればよろしいですか。高校から女子高、男子校というように分かれている高校もあれば共学もあればということで、私は女子高にいたのですが、そういった考え方自体どう思われますか。

○瀬地山会長代理 国立や、県立高校がやることではないと思います。それは私立でやるべきことです。奈良女子大も、お茶の水女子大も私は憲法違反だと思います。私は真剣に訴訟も考えました。

○岡村会長 国の。

○瀬地山会長代理 いいえ、国や県といった公共の施設がそういう別学の施設を持つということは、もう片方の性からそこでの教育機会を奪うことになりますから、いかなる理由を持ってもしっかり性差別との批判は免れないと思います。ただ、機能的等価物がある場合には公判維持くらいはできるかもしれないというような意味で申し上げます。ですが埼玉県内に浦和高校の機能的等価物が存在しないので、どう見ても優秀な女子中学生、高校生に対して不利を強いているというように考えます。

○岡村会長 今のお話ですが、まさに学校制度ができた時からもうずっと男性中心というかたちで、後になって女性の制度ができたというのがありますよね。ですから、昔から男女差別というか当たり前のこととして成り立っていて、ここまで戦後の時代になってもそれを点検していないということはやはり問題ですよ。

○瀬地山会長代理 ええ。

○岡村会長　そうですね、そのままずっと古い伝統という。

○瀬地山会長代理　北関東の一部しか残っていないシステムですから。基本的には。

○岡村会長　古い良き伝統ではないのにどうしても本当にそういったとらえ方をする方が多いですし、共学がいやだっておっしゃる方も多くは、だからこのへんで考え方を男女というとらえ方を、ともに歩むというような形に私たち自身が変えていかなければいけないのかなと今、思いました。

○瀬地山会長代理　ですから、同窓会とか、その学校の判断とかいうレベルの問題ではないと思います。県教委が憲法違反をしているのだと思います。

○岡村会長　何かございませんか。とても大きな問題ですので、ここで今後私たちも考えていかなければいけない、このような時代になってのテーマだと思いましたが、また、他に何かなければご意見等を伺いたいと思います。

○町田委員　男性と女性という話がありましたけれども、企業でも女性の活躍が少しずつ広がってきているとは思いますが、その女性の活躍をさらに広げるという二つ目の基本目標、さらに広げるのであれば、やはり男性の働き方の改革と両輪で、そちらの方がまだ進んでいないと思いますので、男性の働き方改革に関してはスピードをあげることが必要のように思っております。今皆さんにお配りさせていただいたのが、県の埼玉版ウーマノミクスサイトの資料でして、ちょうど昨日その企画会に参加してきたのですが、お配りした資料の2ページ目に男性向けページがございます。この中に「男性の働き方見直し倶楽部」というバーがございます。こちら倶楽部という名をとってはいるのですが、特にメンバーが登録しているということではなくて、その後のページにあります、新たに取組を始めた企業が掲載されているページですがこういった場所を使って、男性の働き方の改革をした企業だけではなくて、実際に子育てに参加している男性自身が、顔を出して色々な情報交換であったり、課題に関して取り組みを行えるような場所として周知し、「男性の働き方改革」に有効利用してみたいかと思いましたが、ご案内として皆様のお手元に資料を配らせていただきました。資料2の10ページにございますが、推進項目①で女性の活躍する気運づくりとしてアからエまで4つあるのですが、このウの「企業と連携した女性活躍気運の醸成」と連動して、「企業と連携した男性の働き方改革気運の醸成」

というのも入れた方がいいように思います。男性に関しては基本目標の3で「家庭や地域で男女がともにいきいきと参画する」という内容のものがありますが、「女性活躍気運の醸成」と両輪で、そしてスピードをあげて取り組んでいただくためにも、ぜひ組み込んでいただければと思います。以上です。

○岡村会長 よろしいでしょうか。

○湯澤委員 今のお二方の委員の話に関連してといたしますか、やはりジェンダー平等という観点を考えた時に、少しやはりこのピンクのチラシが、やはりこのサイトも女性のところがピンクで男性は緑、というそこがやはり固定的な女性と男性というものの差別化をさらに助長していくというように感じまして、確かかつて内閣府が輝く女性の社会を最初に打ち出した時のモデル図のピンク、華々しいピンクの色であったんです。まずそのピンクというものがもたらす女性に対するイメージというものは、相当なメッセージ性が強いものでありますので、少しそのあたりは再考していただく必要があるのかなというふうに感じました。

○岡村会長 ありがとうございます。他に何かありますでしょうか。よろしいですか。とても大きな問題ですので、延々とこれから考えていかなければいけないことですけれども、とりあえずこのテーマはよろしいですか。

続きまして資料3にあってよろしいでしょうか。新たな埼玉県男女共同参画基本計画の推進指標（案）について事務局より説明お願いいたします。

今の問題というのは、本当に真剣に私たちが継続的に考えていかななくてはならないテーマだと思いますのでよろしくお願いいたします。

#### 【事務局説明】

○岡村会長 それではただいまの事務局の説明について、ご意見ございましたらお願いいたします。

○瀬地山会長代理 ナンバー3ですね。女性の30歳から39歳の就業率というのは晩婚化すると上がるのです。おそらく国勢調査のデータをご覧になったのだと思うのですが、国勢調査ではずっと5年ごとに今どんどん底が消えていっていますが、あれは晩婚化と少子化によって説明できる現象でして、実は出産後も継続就労しているから

ではありません。埼玉県女性の平均初婚年齢がおそらく29～30歳前後だと思うので、すね。これが少し遅れ、さらに産む子どもの数が減ると、当然ですが30歳から39歳までの就業率は上がるのです。したがって30代女性の就業率というのは実はいわゆる出産による退職後も就労しているかどうかを、必ずしも明確には示さないデータなのです。ですので、もしそれを本当にとりたいのであれば、第1子出生後の1年のときの労働力率というのを計算するのが専門の分野でのやり方です。

全国データなら出生動向基本調査でとれるはずですが、埼玉県のデータをどのようにそのデータを取り出すのかまでは、試していませんが、少なくともこの30歳から39歳までの就業率というのは近似値ではあるのですけれども、実はピンポイントには外してしまう。特に埼玉のように晩婚化、晩産化が進みやすい地域では、このデータの扱いには注意が必要です。ですので、この数値だけ見ても多分目標にならない可能性があると思います。

それから5番目ですね。これもびっくりしたのですが、逆に言うと女性の県職員の育児休業の取得率はどれくらいですか。9割超えませんか。

○事務局 すみません、今手元には資料がございませんが超えていたと思います。

○瀬地山会長代理 8割、9割は絶対いますよね。女性が取れるところで男がとらないなんておかしいですよ。ですからこの目標値っていうのはあまりに控えめすぎます。しかも、県で育休をとったらからって首になるなんてひどい職場じゃないのですから女性がとれる育休を男性がとれない訳がないのです、県庁で。なぜなら、女性がとった時にそれで人は回っているわけだから、そこで男性が取ったからといって回るはずですよ。そこで男性のこんなに低いデータをここで示している段階で、育休は女が取れて言っているようなもので、その結果として女性は出世しないというのが透けて見えてくるのです。だから、これは11.3%というのは日本全体の2%に比べると高い、と言いたいかもしれませんが、女性の90%と比べてみた時に明確な性差別がここに残っているというように考え、もう少し目標値を考え直すべきだと思います。以上です。

○岡村会長 よろしいでしょうか。

○事務局 ありがとうございます、貴重なご意見をいただきましたので、検討していきたいと思います。ありがとうございます。

○岡村会長 他に何かございますでしょうか。よろしいですか。

では、次の資料4、新たな男女共同参画基本計画の策定スケジュール（案）について、事務局にご説明をお願いします。

#### 【事務局説明】

○岡村会長 ただ今の事務局の説明を聞いて何かございましたらお願いいたします。

○瀬地山会長代理 何度もすみません、今の話ではないのです。さっき言い忘れたことですが、育休と関連してなんですが、何の規則変更もなく、もう少しやっていたことがあるので、こんなところにあげるかどうかは別として検討していただきたいのですが、夫の産休というシステムです。これは妻の出産日、予定日がわかりますよね、予定日から逆算して4週間前から「臨戦態勢」に入って、電話1本でその人が1週間休む、5日有給とって良いから5日間休む。土日連続して1週間になるはずですが。これにはおそらく就業規則の変更は必要ありません。有給を使えばいいだけなので。了解を取るべきしかるべき課の10人か何人かがみんなでそうしようと決めればそうできる、明日からできることです。しかも、インフルエンザも学校保健法では発症後5日間休むわけですから、それに比べれば、半年も前からわかっているわけです。それに対応できないとしたらその職場の方がおかしいと思うのですね。病気でもないわけですからいざとなったら携帯だって通じるはずですが。というかたちでみんなでお互い様だから、1週間休もう。帰ってきたらおめでどう言って迎える。つまり子供を産むというコストが女性のみにかかるのではなくて、働く人全てが子供を産むというコストを抱えているのだ、そのコストを抱えた状態で職場は回らなきゃいけないというのを一番何の法制度変更もなく実現できるシステムだと思うので、職場でぜひご検討いただければと思います。以上です。

○岡村会長 どうもありがとうございます。他に何かご意見ございますか。

少し見当違いな話なのですが、今日の話で思い出したのですが、子供が保育園に行っている時に、どうしても赤い、男の子で赤い長靴が欲しいといったので、私はいいいよ、これ買おうねと買って、保育園行ったらみんなにいじめられたって泣いて帰ってきたのです。赤い長靴を。だからそのような事が当たり前のこととして、男はこういう色、女はこういう色というのを改めてそういうところからチェックしていかなければいけないのかなというのを今日のお話を聞いて思い出しました。どうも余計



なお話ですけれども。ご清聴ありがとうございました。

他に何かございますでしょうか。

○湯澤委員 スケジュールのご説明ありがとうございました。初参加でまだ進行がわかっていないところがあるのですが、今日ご説明いただいて指標や計画のことをご説明いただいたのですが、やはりもうちょっと細部にわたって意見等を本当に議論するのは、次回できるという理解でよろしいのでしょうか。先ほど指標につきましても、本当に男女共同を進めるにあたって、この12の指標ってどういうのかっていう根本的な、もう少し詰めた問いも必要だったりすると思うのですね。そういう時間が次回あるのかどうか教えていただきたいのですが。

○事務局 ありがとうございます。もちろん9月の時点でもできることはできるのですが、実は男女共同参画につきましては、当課だけがやっている事業ではありませんので、今回、審議会にいただいたご意見につきましては、それぞれの担当部署の方にこんなご意見が出てということで調整をする必要がございます。9月になってからですと、先ほどお話ししたとおり、次の県民コメントに向けまして調整の時間が十分取りづらいところがございますので、できましたら本日4時までと時間もございますのでできるだけ本日、それから25日までのところで主なところのご意見はぜひ今回の審議会にあわせていただけますと助かります。この先庁内各課に十分に調整できない、ご要望に添えないことも出てくる可能性もございますので、できるだけ今回お願いできれば、事務局としてはありがたい状況でございます。

○湯澤委員 女性に対する暴力の根絶のところですが、本日いただいた資料3では、指標を削るということを附帯決議に基づいて指標圧縮ということで、2項目になっておりますが、暴力については別途計画もあるということではあるのですけれど、この設置、市町村センター設置市町村数や、安全・安心ネットワーク参加団体数を指標とすることで本当に暴力が根絶できるのだろうかという気がいたします。これまでの指標のほう81ページを見させていただきますと、この中には人権感覚育成プログラムを実践した学校の割合というようなものが入っていたようなのですが、今日いただいた資料2の計画案の34、35ページを見ますと、34ページで一番下の方で学校教育における暴力行為の防止に向けた指導、35ページで⑤のエで人権の尊重と暴力の防止に向けた学校教育の推進、37ページで交際相手からの暴力デートDV防止啓発の推進とあげられておりまして、やはり教育はすごく大きい力を持っていると思います

ので、本当にもう早い段階から、学校教育の中でとりわけ暴力防止というようなことを、きちんと推進していくというようなことをまず数値目標に参考数というようなことで入れた方が、有効性が高いのではないかというように、つくづく教育現場にいる者として感じます。今日いただいた計画案の38ページのところでは性暴力の性犯罪の問題も出ておまして、これは指標では何もないわけですが、本当に性暴力、性犯罪、本当にひどいことになっていて低年齢化しているのに、指標に何もなくてよいのだろうかとすごく危機感を感じます。38ページの推進項目の②のイのところ、企業や大学等との連携による防犯講話等の実施ということがはいつているのですが、私の大学の中で授業の中で性暴力のことを扱いますが、やはりそういった大学がもっと増えてほしいと思うと同時に、たとえばこのような文言を見たときに、どうして女性だけが防犯に努めなければならないのだろうか、というよりまずは犯罪を犯さないという教育をちゃんとやらなきゃいけないというように思いますので、そのあたりもご検討いただければと思いました。以上です。

○瀬地山会長代理 性暴力に対策が必要だというのは理解できますが、性暴力が増えているというのはどういうデータをもってですか。警察庁の犯罪統計における強姦の認知件数は減っているはずですが、いつと比較するかにもよりますが、大幅に減っていると考えるのが常識的な発想だと思います。親告罪なので実際の件数と認知件数に乖離があることは常識ですが、だとするとたとえばここ60年ほどの間に、警察に立件を要請する比率が数分の1以下になった、という不自然な前提をしないと、強姦が増えたとは言えません。だから深刻な問題ではないといたいのではないですし、埼玉県なら痴漢の問題についてもぜひ積極的に取り扱ってほしいと思いますが。

○湯澤委員 わかりました。ただ低年齢化しているという実態などは。

○瀬地山会長代理 データで示していただけませんか。児童買春・児童ポルノ法が施行されたあとに、さらに低年齢に対する犯罪が増えているのですか？低年齢化しているとか増大しているとおっしゃっていますが、私はそのようなデータを見たことがないので。

○湯澤委員 わかりました。

○大澤委員 瀬地山委員のお話を伺う中でなるほどなと納得をする部分も沢山ござい

ました。その中でですが、県立、国立の高校、大学が男女別というのはおかしいのではないかというお話がございましたが、私はそういった選択肢もあって良いのではないかと思います。子供さんが例えば県立の女子高に入りたい、県立の男子校に入りたい、そのような部分でそのような考え方のお子さんがいらっしゃると思うのでそれは子供さんが選択することであって、このことは私としては認めたいと思います。

○瀬地山会長代理 子供に選択肢はないのではないですか。浦和高校に機能的等価物がない以上、子供に選択肢はないのではないですかということです。だから憲法違反だと言っているんです。

○大澤委員 ただですね、私立ですとそういった部分があるのかもしれませんが、国立・公立のそういったところに入りたいという子供さんも私はいるのではないかなど。

○瀬地山会長代理 それはいるかもしれませんが、逆にトップクラスの教育を受けたいという女の子の権利を否定しているのです。

○大澤委員 それはそれでまた公立でもあると思うのですけれども。

○瀬地山会長代理 浦和高校の機能的等価物が女子には無いということが、埼玉県が一番大きな問題だと申し上げているんです。これを放置したまま、女性の管理職3割なんて目指しても無理です。

○大澤委員 国の方という話がございましたので、私はちょっとそのところは、違うかなというふうに。ただ私としてで、私の私感です。

○小室委員 指標についてなのですが、審議会の委員に占める女性の割合が入っていらっしゃいますが、民間企業の中で管理的な地位に占める女性の割合、というのがよく指標で出されているので、せっかくでしたら県庁で働いている方の中で管理的な地位に占める女性の割合という数値も入っているといいなと思いました。以上です。

○事務局 指標の方を12ということで絞らせていただいていますので、今回のご意見や、今後の庁内調整の中でよりふさわしいものがございましたら、次回の審議会で追加する形でまた審議いただきたいと思います。ぜひご意見を色々いただければと思い

ますのでよろしくお願いいたします。

○岡村会長 他に何かご意見ございますか。

○相川委員 資料3ですが、ナンバー8の目標値調整中というのは具体的にはいつごろ明らかになるということでしょうか。

○事務局 次回の審議会の時には数字を入れた形でお出ししたいと思います。他の計画ですとか、調整といいますか、他での指標の数値等を見ながら次回の審議会の時には具体的な数値は出したいと考えております。

○相川委員 固定的性別役割分担に同感しない人の割合というのは、確か若年層でちょっとよくない数字が最近出ていたかと思っておりますので、ここの働きかけについてはより強く打ち出していかなければいけないのかな、というふうに感じておりましたので、ご意見申し上げました。よろしくお願いいたします。

○岡村会長 ありがとうございます。他に何かございますでしょうか。以上をもちまして本日の議事を終了します。