

第57回
埼玉県男女共同参画審議会

令和3年3月29日（月）

埼玉県県民生活部男女共同参画課

○武田会長　　まず本日の議事として、(1)「本県の男女共同参画に係る推進状況について」事務局より資料1から資料3に基づき説明をお願いします。

【事務局説明】

○武田会長　　ただ今の、事務局からの説明について、意見・質問等がありましたら、お願いします。

○知野委員　　令和2年度版男女共同参画に関する年次報告「みんなですすめよう男女共同参画」の24ページから始まる「令和元年度実績及び令和元年度、令和2年度当初予算額」についてです。令和元年度と令和2年度の予算が表記されています。実績が出ていないから載せていないのかもしれませんが、通常、予算と実績で再分析すると思いますが、予算を併記しているのはどういう意味でしょうか。

○事務局　　御質問ありがとうございます。実績の方は、関連事業実績の欄がございます。左側が事業名となっており、関連事業実績が、その令和元年度の実績と整理しています。

○知野委員　　そうですが、それは事業の内容はですよ。予算額が示されているので、令和元年度の予算がいくらで、実際に使った実績はどうか、きちんと出せないのかもしれませんが、例えば四半期毎の実績ですとか、何かそういう方法で載せていただければ分かりやすいのかな、と思います。例えば、令和元年度の予算があって、実績はこうでした、予算どおり使いました。でも結果が出なかったら、意味がないですよ。来年度、予算額はどうすべきなのか、他の事業は減らして予算を増加すべきなのか、そういったことがこの資料からでは見えてこないんじゃないかな、と思うんですが、いかがですか。

○事務局　　御指摘ありがとうございます。こちらの年次報告ですね、例年こういった形で整理させていただいておりますが、御指摘の点につきまして、来年度以降検討してまいりたいと思います。ありがとうございます。

○武田会長　　他にございますか。

○石崎委員　　今、御説明いただいた資料1のなかには、令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査結果も反映されているということでしょうか。

○事務局　　はい。盛り込んでおります。

○石崎委員 そうしますと、昨年の9月に無作為抽出で調査されたということなんです、有効回収率が全体で4割ちょっとなんですけれども、回収率というのは、いつもこれくらいなのでしょうか、比較して高いか低いかというか。今回の回収率について何か特徴があれば教えていただきたいと思います。

○事務局 ありがとうございます。前は平成30年度に行っております。前より今回の方が上がっております。今回もインターネット調査も活用しておりますし、今回「男女共同参画基本計画を作るので御協力ください」というような知事からのお手紙も同封させていただきました。今回は44.4%、前は38.2%の回収率でございました。今後も多くの方に回答いただくように工夫をしていきたいと思っております。

○石崎委員 行政が行うこのような無作為抽出の調査と比較して回収率はどのような感じなのでしょうか。特に、もっと回収率の高い調査などもあったりするのでしょうか。それとも大体自治体の調査というのはこれくらいの回収率だったりするのでしょうか。

○事務局 本県で毎年実施している大きな調査として県政世論調査というものがござります。そちらよりは高かったと思います。

○武田会長 では他の御質問、御意見はありますか。

○知野委員 資料1の4ページ「基本目標Ⅲ家庭や地域で男女が共にいきいきと参画する」で、ここで資料を拝見させていただいて、非常にショックを受けたんですが、次のページの5ページ「女性の働き方の理想と現実」というところで、「フルタイム再就職型を希望する方で、現実どおりの方」は1割、と非常に低い数字となっています。こういった再就職活動を支援するにあたって、前回の会議で保育所の話が出ていたかと思えます。5ページに「指標の状況」がありまして、「保育所の待機児童数」ということで、実績が1,083人、目標値は0人ということなんです。実現できていないわけなんです、こちらの「令和2年度版男女共同参画に関する年次報告」こちらの32ページを御覧いただきたいんですが、私ざっと拾ってみました、75番から87番くらいまで保育関係の事業が記載されています。令和元年度の予算額をざっと合計すると、63億円となっています。令和2年度はどうなっているのかというと、全く増えておりません。大体同じ事業をやるとしたら、来年度も同じ結果が出るのではないかと心配しておりますが、いかがですか。

○武田会長 御回答をお願いします。

○事務局 福祉部の少子政策課の方で保育所の関係をやってございます。毎年、5千

人くらいの受け入れ枠を作って拡大しているということですが、令和元年度は5,480人、令和2年度は5,300人と聞いております。受け入れ数を増やしてもその分需要が掘り起こされるということで、難しいところがあるようです。金額の方につきましては、確認が取れていないのですけれども、国の補助金を使って基金を作って活用するなど、できるだけ多くの受け入れ枠を確保できるように努めていると話を聞いております。

○知野委員 はい、ありがとうございます。ただ児童数に関してはですね、たぶん人口を詳しく調べれば、大体予測がつかますよね。ですから、それに実態を鑑みて予算を付ければ、もう少しは改善できるのではないかと思います。検討をよろしく願いいたします。

○事務局 国の方の補助金が入っているということもございますが、今の御意見は担当課の方に伝えさせていただきます。

○知野委員 はい。ここはぜひゼロに近づけていただきたいと思います。ありがとうございました。

○武田会長 では、大崎委員どうぞ。

○大崎委員 今の知野さんの意見と重複するというか、補足的なものとして、情報として提供させていただきます。フルタイム再就職型を希望する方というのが、ただ単に保育園に入れただけではなくて、復帰する場合に時短とか取らないと、子育てと、育児と並行して就労するというところに抵抗を感じるお母さんがとても多くいらっしゃいます。今日、ちょうど相談を受けてきたお母さんから、「育休が明けて、保育園が決まりました、4月から行きます。」とのお話がありました。何が心配かということ、復帰する場所に理解してくださる上司、同僚が少ないということでした。例えば、まだ女性の働き方は、子供を持たない、結婚しない、というのも生き方だと認めておりますので、そこに異論を唱えるというのではなくて、子育てをしながら仕事をするというところに負い目を感じて復帰すると話していました。早く帰ることに對して理解をされていないので「復帰が早いんじゃないか」と言われた方がいらっしゃったりします。そうしますと、正規労働で育休を明けて復帰することに対して、ただ単に「保育園に入れなかった」とか「保育園の数が少ない」ということだけではなくて、職場環境は法律等で手厚くなっておりますが、現実には、そこまで理解が進んでいないところも確かにございます。ただ理解が進まない理由が、一方的に相手側の理由ではありません。また実際に働いている姪の話ですが、彼女はまだ30歳で結婚しておりません、子供もおりません。職場には、育休を取る同僚、復帰しても時短を取る同僚がおります。そのため、協力しなければいけないと分かっていますが、残った同僚が負担を抱えることとなります。例えば、時短を取られると全部遅番になる、日曜出勤の負担もするとい

うことになりませんが、そうしたことについて何の手当もないんです。そうしますとどうしても、分かっているけれども復帰する同僚を迎えるに当たってその人数が増えれば増えるほど私の負担が大きくなるんだな、とってしまうということでした。そういう環境が一つも変えられていない。だから、例えば、何か手当が付くとか、それがどちらにもウィン・ウィンな関係で働ける環境を作らないと、どんなに「そうしなさい」とか「理解を進めましょう」と言っても現場サイドだと、厳しい話があったりだとか、そこに自分が身を置くことに対してとても不安を感じるというお話があります。ですので、一概に「保育園が足りない」ということではなくて、復帰する側、受け入れる側の理解とそのバランスがちゃんと取れないと「復帰に躊躇する。だから仕事を辞めようかと思えます。」と実際に現場では聞きますので、そのバランスをよく取っていただけたらいいなと思っております。またもう一点、私のところが長くなってしましますがお話しします。先ほどの説明で、(資料1)9ページ「男女共同参画の意識をはぐくむ」で「子供のころからの意識をはぐくむことが重要となっている」とありますが、親の役割がとても大切になってきます。子供のころから意識改革をする、そのために親の学習プログラムというのが作られているというお話ですが、先ほどの説明で理想の親像を示すものではなく、最終的に男女共同参画への寄与を目指しているということですが、理解できませんでした。もうちょっと変わらないですか、今までとおりでいくのか、それを踏まえてプログラムの改善が行われるのか、というところになります。子供の意識改革をはぐくむことに対して、私は仕事柄、親と寄り添う形になっていきますけれども、広場に来たお子さんが、女の子が車で遊んでいると、「女の子なのに」だとか、男の子でままごとを始めると「男の子だけだな」とかいう、何の意識もなく、ポツと出る言葉に、そのところにジェンダー意識って親に入っていないんですね。どうしても、与えてしまっているものが、男の子に与えるものが車、女の子だからこちら、という形になっています。そのところの意識改革が親にも必要になってくると思います。子育て支援拠点事業を使って、この政策は、6ページに、「地域子育て支援拠点事業」とあります。そこにいる支援スタッフにもその意識をもうちょっと入れることで、学習させることで、親子に寄り添って支援する支援者の立場からもそういう声掛けだとか、意識改革ができればいいんじゃないかと思っております。今の質問に関しては、親のプログラムがこのままでいくのか、改めてこの男女共同参画の施策の意識を取り込んだプログラムを新しく作るのか、というところのお答えをお願いします。

○武田会長 お願いします。

○事務局 ありがとうございます。親の学習プログラムの方は、親としても様々な気付きというところを重視している、というところがございます。あともう一つ、教育委員会の方で人権感覚育成プログラムというのを作っております。学校教育編とか社会教育編などがございます。社会教育編ではですね、「山田家のある日 ジェンダーに気づこう」と、

大崎委員のおっしゃったような、「実はこんなところにジェンダーがあって気を付けなければなりませんよ」、といったプログラムとなっております、そちらは保護者や地域で活用できるプログラムとなっております。例えば、先ほどの保育士等、お母さんたち、親御さんたちと接するような方々に活用いただくようなことも、考えられると思います。御指摘のとおり、親の学習に加えて、せっきく教育委員会の方でそういういいプログラムがございますので、組み合わせで活用いただくと効果的ではないかと考えます。教育委員会へも伝えていきたいと思います。

○武田会長 他の御質問、御意見はありますか。はい、お願いします。

○手塚委員 私も親の学習プログラムに関してなんですけれども、意見です。先ほどの事務局からの、そのプログラムの資料の内容は、講座参加の気付きを促すものであって理想的な姿を示すものではありません、というお答えについて、それにはちょっと納得できないということをお伝えしたいと思います。それであれば、どういう方がどんな風にそのプログラムでもって教えていくのか、ということが非常に気になるところでございますし、また逆に、逆にというのも変ですけども、理想の姿を示すものではないものを資料とするのではなく、男女平等の、ジェンダー平等の姿を示して、そこで気付きを促す、というやり方もあると思いますので、決して今のままがいいとも思いません。やはり、今のままの資料ですと性別役割分担意識の再生産をしてしまうという疑念が私は消えないな、と思います。

○武田会長 はい。じゃあ、どうぞ。

○石崎委員 先ほど大崎さんがおっしゃっていた姪御さんのお話を聞いて感じたのですが、やはり子育てというのは復帰するお母さんだけが両立するのではなくて、夫、パートナー、男性の子育て参画をきちんと進めていかないと、結局復帰するお母さんだけに負担がかかってしまいます。制度は整っていても現場レベルでの意識というか、忙しい職場が多い中、潤沢に人手が足りているという組織はあまりないと思うので、ギリギリの人数でどこもまわしているというのが実情だと思います。そうであればなおのこと、ワークライフバランス、子育て中ではない人でもきちんと休みが取れるとか、あるいは、どうしても土日に誰かが出勤しなければならないのであれば、ローテーションを組むときは、子育て中の方でもたまには出勤できるような、家族なり地域の子どもを預けられる場所とか、みんなで、支え合えるような仕組みを作っていくか、とお母さんだけに負担やしわ寄せがきてしまうという印象を持ちましたので、改めて男性の子育て参画は必要だと思いました。意見というか、感想です。

○武田会長 はい、ありがとうございます。他の方で、他の点で。じゃあ、どうぞ。

○知野委員 資料1の一番最後になりますが、「男女の異なる健康上の問題を踏まえ、生涯にわたる健康づくりを支援する」というところで、先ほど事務局の方が、人生の各ステージに応じたフォローをしていますという説明があり、思春期保健事業、ウェルカムベビープロジェクト、女性医師就業支援事業、トップアスリート輩出事業というものがありますが、ここで同じく、具体的な予算が載っているのが、(年次報告)緑色の資料で55ページにスポーツ振興課の方でいくつか事業が載せてありますが、高齢期に当たる事業が見つからないのですが、高齢期にはどういったことをされているのでしょうか。健康寿命を延ばそうということですね。一番メインになってくるのが、やはり男女ともにですが、高齢期の対応だと思いますが、どういった事業をされているんですか。

○事務局 52ページから55ページの方に出ておりますが、まず健康長寿計画推進事業ということで、県の方で、埼玉県健康長寿計画に基づき、運動と栄養を組み合わせた健康長寿埼玉モデル」の普及拡大を図るとともに市町村の方でもモデル事業として展開していただいています。または保健所の方でライフステージに応じた健康づくり支援といったかたちで312番にございます。がんの対策だったりとか、あとは、53ページ303番県民健康福祉村運営費ということで、健康づくりの拠点としての県民の方に健康づくりの場を提供する、そういったものを運営したりというようなかたちでやっております。特にシニアに特化しているものはですね、「みんなですすめよう～」の36ページの方でございます。今申し上げましたのは、高齢者が地域で活躍できる支援というかたちになっております。健康の方は…。

○知野委員 こちらではないですね。

○事務局 申し訳ございません。健康の方は、やはり52ページからとなります。

○知野委員 そうですね。そうしますと、52、53、54、55ページが該当するところだと思いますが、具体的に高齢者に的を絞って、こういった事業をやりますと、こういった対策を打ちます、というのは見当たらない気がしますが、それでよろしいのでしょうか。

○事務局 高齢者の方といたしましても、年代に応じ、健康状態は、高齢者各々異なっております。高齢者個人の状況により、健康増進の御相談だとか、がんでしたらがんの関係ですとか、そういったそれぞれ、個別に対応しているという形でやっております。

○知野委員 よろしいですか。ジュニアアスリートだとか女性指導者だとかそういった具体的にできてますよね。それで、なぜ高齢者がでてこないのかなと私は不思議に思い

ます。対策としてやることにしても内容が違いますよね、子供と大人、高齢者とは、その辺が一つも載ってないのが不思議だと感じています。それで健康寿命を延ばそう、ということですが、よく分かりませんでした。

○事務局 申し訳ありません。こちらの年次報告で全部網羅しきれていないところがあるかと思います。例えば、健康長寿の関係ですと、コバトンマイレージですとか。

○知野委員 私も入っています。

○事務局 ありがとうございます。一所懸命歩いて、楽しんで歩いて健康づくりといったところが、健康長寿の方で力を入れて実はやっているところです。

○知野委員 コバトンマイレージは全世代ですよ。ですから、高齢者に特化したものではないと。

○事務局 各々高齢者の方の健康状態はそれぞれ異なっているところもあります。それぞれの対応している事業があると思いますので、全体として運動を底上げすることと、そういったマイレージとか、歩け歩けとか、そういった運動プログラムと栄養の方と一緒にやって健康寿命を延ばそうといった運動をやっております。ここで、少しちょっと漏れているものもあるかもしれませんが、そこはまた確認していきたいと思います。

○知野委員 はい、御確認のほどよろしく申し上げます。

○事務局 ありがとうございます。

○武田会長 他に何かありますか。大崎委員どうぞ。

○大崎委員 同じ 12 番のところで、「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に基づき取組を進めていく必要がある」となったときに、先ほどの知野委員さんがおっしゃっていた 54 ページの一番上の「小児・AYA 世代におけるがん対策推進事業費」、これ妊孕性の問題になります。それが予算が半額になっていることに、とてもショックを受けています。前にも話をしたと思いますが、子宮頸がんは年間 3,000 人の女性の命が亡くなり、1 万個の子宮がなくなる現在、また 9 人に一人が乳がんになる現在で、この AYA 世代という年齢に絞ってもですね、子宮頸がんに対しては 20 代、30 代の患者がととも増えている日本でこの妊孕性とかっていう AYA 世代の予算を半額にするってところが、私、ちょっととても異論と唱えたい部分になります。確かに申請件数が 38 件というのが…

38 件だから減らしたっていうところを基準にされてしまった場合、決心するとか、とてもショックを受けてそこまで…。ドクターの資質によっては、女性のライフバランス、ライフステージに応じた治療方針を考えてくださらないと、この妊孕性とか赤ちゃんを産むという選択肢を、その告知をされて、治療が始まる時に考えられる人って少ないんです。治療が始まってから妊孕性の治療はできません。なので、機会損失している人がいっぱいいるはずなんです。なので、この 38 組しか申請がなかったから半額でいいという考え方でしたら、まずは正していただきたいのと、A ランクドクターの数を増やしていただくこと…がんにに関してですね、していただいて、これだけの告知を受けている A Y A 世代の子たちのライフステージ、女性にとってのライフステージを考えた治療を勧められるドクターを増やすことも含めて、このところの「生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利」ということを唱っている以上は、この予算の減額っていうのは、私はちょっと本当に残念なので、考えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○武田会長 御意見ということでよろしいのでしょうか。

○大崎委員 はい。

○事務局 貴重な御意見をいただきましたので、担当課の方に伝えさせていただきます。ありがとうございます。

○武田会長 まだ御発言のない方で、他の論点、ないし御質問がありましたらお願いします。だいぶ時間も少なくなってきました。よろしいですか。

○知野委員 最後に一点だけよろしいですか。

○武田会長 はい、どうぞ。

○知野委員 先ほどの資料 2 の冊子なんですが、64 ページ、こちらに令和 2 年度事業計画ということで、[情報収集・提供事業] の中に With You さいたまの話が書いてあります。ここに 7 月、11 月、3 月、年 3 回にわたって各 7,000 部発行してますということですが、これ男女共同参画の広報誌ですが、実は私は鴻巣市の広報誌の編集員をやっております。鴻巣市の広報誌は、2 万 4,000 部発行しています。配布先に違いがあるとは思いますが、埼玉県の広報誌 7,000 部についてどのように広報活動を行っているのか教えていただきたい。

○事務局（男女共同参画推進センター所長） 現在広報誌 With You さいたまは、今回は 3 月と 7 月号について配布させていただいておりますけれども、各市町村へ配布すると同時

に、インターネットの方に載せてそちらでみていただくというところを主眼としておりますので、7,000部というかたちになっております。

○知野委員　これも、先ほどと被ってしまうんですけど。インターネットを使えない、使える環境にない方は見れないですね。

○事務局　確かにそういったところはあると思いますので、配布で郵送させていただくと同時に、御連絡いただければ送付もさせていただいているところでございます。

○知野委員　その環境にない方は、高齢者の方も多いと思います。男女問わず、日本は高齢者社会なんですから、やはり高齢者の方のことも考えてあげるべきじゃないですか。

○事務局　分かりました。そういったこともまた考えてみたいと思いますので、よろしく願いいたします。どうもありがとうございます。

○武田会長　他の点はよろしいでしょうか。それでは、大体予定していた時間になったので、ここで議題の1番は終わって次の議題に移ってよろしいでしょうか。それでは、議題の、議事の2に移りたいと思います。

「次期男女共同参画基本計画の策定について」です。こちら事務局から、資料の4から6に基づいて説明をお願いします。

【事務局説明】

○武田会長　ただいまの御説明で、何か御意見、御質問ありましたらお出しください。はい、どうぞお願いします。

○櫻田委員　御説明いただきましてありがとうございました。次期体系図を拝見しますと、「男女ともに働きやすい職場環境づくり」というのが、新しく入っており、こういったところで、生活を支える基盤をしっかりと支援していくというところが入っています。その一方で、今回のコロナ禍の影響で、様々な困難を抱える人々が恐らく増えている、これからも増えるかもしれない、そこにきちんと、そういった方への支援と多様性の尊重、といったところが盛り込まれているところが、良いのではないかと思います。この中でですね、一つ気になっておりますのが、学校現場における男女共同参画の推進、あるいは学校の先生、校長先生、教頭先生の女性の割合がどういう風に増えていくかというところに注目しております。本日お配りいただきました資料1の2ページ目の中ほどの表ですが、こちら上から2番目の表の、下の2行ですね。「県立学校教職員の管理職における女性職員の登用率」、

その下が「市町村立小・中・特別支援学校教職員の管理職における女性職員の登用率」とございます。これが、目標が定められた平成 27 年度にはそれぞれ 12.7%、13.1%という現状の中、5 か年の目標が 14%となっておりまして、当時たまたま、私、ここに参加させていただいておりましたので、あまりにも目標値が低いのではないですか、と御指摘させていただいたことがございました。目標値に対しては、直近でそれぞれ 15%、18.5%と目標はクリアしている、ということになるのですけれども、今期は目標をクリアしたとして、次期はどういう目標を立てられるのかなと、ここがちょっと注目しているところでございます。国の第 5 次基本計画の中でも、学校における男女共同参画はしっかり取り組んでいくということが、しっかりと書き込まれております。例えば、小学校の他の先生ですと 6 割ほどが女性、中学校ですと 4 割ほどが女性となっておりますが、その中で、校長先生、教頭先生の率が非常に低いということになっております。先ほどからも、次世代の、若年層に対して固定的な性別役割分業意識を払拭していくとか、男女共同参画を意識していくことをしっかり持ってもらうことが必要ではないかということで、家庭教育の話も出ておりましたけれども、やはり学校という場が、子供たちに与える影響というのが大きいと思います。生徒は男子学生と女子学生が半々、先生の数もそんなに変わらない中で、圧倒的に校長先生、教頭先生の男性の率が高いということは、それは何らかのファクターがここにあると考えられます。ただ、なかなかそれが見えてこなくて、私どもの方でも少しいろいろ聞いたりもするんですが、非常に地域差、地域における原因も違うじゃないかなと感じております。ちょっと外側から何が原因なのか分からない部分もありますが、実際に一番詳しいのは教育委員会の教職員の担当部局であったり、人事課なのかなと思いますけれども、是非そういうところも組んでいただいて力のある女性人材を育てて登用するという動き、これを是非推し進めていただきたいと思っております。埼玉県も非常に女性の中堅職員を育てて、そして登用していこうという動きをなさっているのも私の方でも伺って知っておりますので、是非このところを進めていただきたいなと思います。子供に対する影響が非常に大きいポイントですので、重要ではないかと思っております。よろしく願いいたします。

○武田会長 はい、では、この点の続きでも、あるいは他の点でもございますか？はい、どうぞ。

○石坂会長代理 今の御質問に対して関連することですが、I-1 (1) (2) の部分に女性参画拡大という表記を入れたことはとても評価できます。今までは単純に「推進」で終わっていましたが、この表記は、女性の数を増やしていくんだ、という強い意思を感じます。しかし一方で課題もあります。例えば、指導的地位に占める女性割合ですが、国の場合は 2020 年までに 30%としていましたが、実際は 30%に遠く及ばず、結果的には断念したという経緯があります。埼玉県も、先ほど御説明いただいたように、知事部局の管理職の女性の割合は、11.3%となっております。当初の目標は 20%ですから、これも、低いか高いかは判断

が分かれるところではありますが、11%しかいないということになります。いずれにしても、2020年代中に30%まで上げていくというのは、このままでは非常に厳しいと思います。ですので、ここに書いた以上は、県として具体的にどういう形で進めていくのかを、筋道を立てて考えていく必要があります。結局、計画は立てたけれども、5年後、やっぱりだめでしたとか、そういったことで終わらないようにしなければなりません。それから、本日は、市町村や事業者、団体の方もいらっしゃるの伺いたいのですが、県として、ここに女性の参画拡大と(2)に書いているということは、今後市町村への働きかけや各種団体への働きかけも積極的に行っていくということでしょうか。今日、森町長がいらっしゃるのうかがってみたいのですが、例えば、県の方から、審議会の女性比率だったりとか、管理職の女性比率だったりとかを上げるための努力をしてほしいといった要請がきたときにどう対応するのか。また、民間企業の中で女性の管理職比率を上げるための様々な支援であったりだとか、補助であったりだとか、もしそういうものがあるとするれば、どのようなものを期待されるのか、経済団体の方にもうかがってみたいのです。県としても、自治体や団体の進捗をある程度リサーチして、それに見合った支援をしていかなければ、なかなかこの数値目標を達成するのは難しいのではないのでしょうか。今後、この辺の見通しも含めて、検討していただきたいと思っています。

○武田会長 何か関連して、御意見はありますか。はい、どうぞ。

○大崎委員 今のお話でちょっと、素人疑問です。県職員とか行政関係の就職率ですが、女性がどれくらい希望しているのかなと、ちょっと疑問に思いました。うちのNPOの職員の子供たちが今年大学に上がる女子が4名いたんですけども、目指す道はそれぞれ福祉関係だったりだとか、国際NGOに行きたい、といった形で行政とか公務員関係に進む子がおりませんでした。目指す子がいなかったのです。男の子で卒業した子が二人いましたが、そちらも観光とかそっちに向いているんですね。私の周りで、公務員になります、とかそういった人がいなかったものですから、登用はしなくちゃですけども、失礼な言い方ですが、駒がないとできないですよ、人材がないと。分母がどのくらいあるのかな、と疑問です。例えば、森町長さんのところで新規で入ってくる職員の方で、女性ってどれくらいいらっしゃるのですか。

○森委員 うちの場合は小さい町なんで、なかなか新規採用が少ないですが。来年度は新規採用11名、保育士さん1名も含めまして予定しております。そのうち、男性4名ですね、女性は7名ということで、女性の方が多いですよ。受験される方も女性の方が多いですね。そういった面では、近年ではそういった女性の入庁が、増えている状況でございます。ただ50代以上の方は男性の方がほとんど多いですよ。だから、今若い女性の方はかなり入庁してきておりますので、そういった方々が段々キャリアを積んでくれば、そ

ういった登用は進んでいくんじゃないかなと思っております。現時点では少ない、女性の課長職が、一般行政職ですと、今年度は一人しかいなかったのですが、来年度その方が定年退職されますので、女性の方がそういった課長職にはゼロといった状況になってしまいます。副課長とかそういったところではおりますが、そのような状況です。これは県庁と違うとは思いますが。県庁は、幅広いセクションがありますので、そういった面では、女性の登用は進むのではないかと思います。あと、町の状況ですが、なかなか意識が、町民の方も意識が低いのではないかと思います。男女共同参画についてはですね。なかなか、田舎の町なんで、こういった意識についてはかなり低い方じゃないかなと思います。ただ、実際の地に着いた活動、民生児童委員だとかそういった面では、ほとんど女性の方が担っております。あと、ボランティア団体の方についてもほとんど女性の方がやっておりますので、そういった面でも、言葉が良くないかもしれないですが、実際の活動というのは非常に女性の方が地域活動を支えている、コミュニティ活動の多くを女性の方が支えております。しかし、審議会ですとか、議員の数とかという面では、まだ小さな町村ですと、男女共同参画の意識は低いというのが実態かなと思います。これから、どんどん議員は女性の方がなってもらったりだとか、女性が一人しかおりませんが、そういった機会が増えてくるといいな、と思っているところでございます。

○石阪会長代理 先ほど櫻田委員がお話されたこと、まさにそのとおりだと思います。たくさんの方が、教員でいらっしゃるんですが、なかなか管理職のポジションにいらっしゃらないということですね、活躍はされているけれども。

○森委員 はい、そうです。

○廣澤委員 経営者協会ですけれども、各企業いろんな事情があるので、必ずしも答えがこれと言えませんが。恐らく男性女性問わず、会社の中で管理職になろうという人は、以前より減ってるのが今の流れだと思います。それはやはり、日本というのが平和である程度の生活ができるような、会社に入ればそういうことができるので、敢えて責任を取るよりも、大変な思いをするよりも、というのが一定数います。その比率は恐らく以前よりも増えているのではないかなというのが個人的な感想です。更に言うと、本当にやりたいことがある人は組織の中に留まらないで起業したり、今はそういったチャンスも多々あるんですね。企業の中で社長になると思うよりも、自分のやりたいことをSNSですとか、ITの力を使ってやるというの方が最近の流れでは多いのではないかと思います。ですから、女性の管理職比率だとかを達成するがゆえに、ある特定の人たちをピックアップして、お話をすることでなっているのが数字の一部にあると思いますね。経営者協会としては、最近新たにやっているわけではありませんが、やっぱり女性の皆さんに自分のキャリアをきちんと考えていただいて、その中でいろいろなライフイベントもありますけれども、自分のやりたいこと

を企業の中で実現できるということを、遠慮するわけでもなく、チャレンジすることで失敗もありますけど、その人たちの成功例をいろいろ見る中で、是非御自分の小さなチャレンジをしてくださいと、ずっとやっておりますが、その歩みは遅々として進みませんが、そういった繰り返しの中で、一人でも多くの人たちにそこに賛同していただいて、企業でもいいですし、外でもいいと思うんです。そういった方が活躍されていくことがこういう男女共同参画の社会につながるんじゃないかなと思っております。

○大崎委員 埼玉県では、どのくらいの女性が受験しているのですか。

○事務局 県職員採用試験について、今、全体の数字は持っていないのですが、多くの女性の方に受験していただいております。今、全体の4割くらいが女性職員となっております。また多くの方に受験いただくよう、こういう魅力的な職場なので来てください、と人事委員会で一所懸命やっております。実際に先輩と話す機会を作ったりとか。あとは、パンフレットもですね、若手職員がこうやって活躍してますよ、ということを知ってもらえるよう、通り一遍のパンフレットではなくて、若い人にとってもらえるようなものとなるよう工夫して作成しています。そこは一所懸命PRしていかないとはいけませんので、そういったことをやらせていただいております。女性職員が増えているところでもございますが、やっぱり管理職になる、というところがやはり少なく、主査試験の受験数を見ても、対象者全員が受けていない状況でもございますので、そういったところも課題なのかな、と思っております。そこは、やはり人事の方でもやっておりますけど、我々自身も職場の中で、こういったことでぜひ頑張ってもらいたいのではないかというように、働きかけを地道にやっていくしかないのかなと思っております。

○事務局（副部長） すみません、今の点で、ちょっと補足させていただきますと、今、手元にデータがありませんが、近年の、先ほど町の採用状況の話もありましたけれども、県の方でも、近年の採用というのは女性が増えてきているというのがあります。全体ですと女性というのが4割、近年の採用ですと女性が増えているというのが事実としてはございます。今話がありましたように、政策決定過程の女性の参画、ということで女性の幹部職員の登用、というのを県の方でも力を入れてきているところです。特に、知事が、全職員向けにメールといいますか、メッセージを発信しております。県庁の中でも女性が活躍できる、そういう環境を作らないとだめだと、職員向けに知事が自ら送っております。今までですと、女性の職員は役付きや管理職になってしまうと、家庭も家事もあり、育児もあり、併せて仕事となると、大変で役付職員になるのを躊躇するようないところがありました。そういうふうには思わないようなそういう環境を作っていかなければならないと、そのためには男性職員がしっかりと育児に積極的に参加しないとだめだし、そういう女性が昇任することをためらうような、そういう思いをさせてはいけないということで、男性職員の意識改革をしっかりと

り進めていかないとだめだ、と知事自ら発信しておりますので、まだまだ現状では低いですが、今後採用も女性が増えてきてますし、幹部職員の女性の割合というのは、ある程度の経験年数が必要なもので、急にガッと上がることはありませんが、今後少しずつ増えていくのかな、と思っております。以上です。

○武田会長 ありがとうございます。どこの段階で、数が増えないことの障害が起きているのか、ということデータを基づいて見ていって、具体的にここが障害になっているのでそこをどうやってどのくらいの目標をこの5年間では決めて、それでそれを乗り越える施策を盛り込んでいくかということ個別にみていく必要があると思います。今回、先ほども国の第5次計画で教育のところの数字も校長と教頭を分けてそれぞれ具体的に目標を出していくとか、やっぱりかなり丁寧にその数値目標というものを立てて、それを実施していく、という考え方が盛り込まれていると思います。教育のところ、特に県立高校の、高校レベルの、それは教員自体もかなり問題の少なさです、管理職となると202030からすると、ひどいというか、悲惨な数値なわけです。そうなってくると、どこでその非常に重要な教育を支える、そして子供たちのロールモデルになる、そういう高校の教員、それから高校をリードする管理職の先生方の少ない状況がなぜ生じているのか、というところが、今日は高校の方から委員に参加して下さっている委員は欠席ということですが、ちょっとその辺りは次回細かい数字などに基づいて、どういった目標を今度は、この5年は立てていくのかというか、そういうような議論ができればいいなと思っております。

○事務局 今、教育委員会の関係者がこの場にはいないので、しっかりその辺は学校現場に関しましては、しっかり伝えまして次回どこまで用意できるか分かりませんが、準備していきたいと思っております。あとは、県の内部につきましても、人事課の方にその辺は相談をしながら、どのような対策が必要なのか検討していきたいと思っております。

○武田会長 はい、お願いします。それでは、他の点とかでございませうでしょうか。はい、どうぞ。

○大原委員 ありがとうございます。Ⅱ-2(3)のところ、先ほど大崎委員も言われたかと思うんですけど、「就業環境の整備」ということです。現場の立場から言わせていただくと、保育園はもちろん大事ですが、先ほどお話のように、早めに帰ってしまうスタッフに対しての現場の受け入れというのは非常に厳しいんですよ。特に一番これから忙しくなるというような時間に「失礼します」となってしまいます。うちの場合も、2、3人のスタッフが帰っていく、そうすると、残っているスタッフのモチベーションがものすごく落ちちゃうんです。いつか自分たちもという話はしますが、介護もあるし、子育てが終わっててもいろいろあるからお互い様で行こうと言ってもですね、「そこはそこ」ということになってし

まいます。やはり就業環境というのは、保育園はもちろん大事でありがたいとは思いますが、それ以外に例えば、小学校に上がった後のお子さんの、その後の環境整備もありますし、あと受け入れる企業、先ほど大崎委員が言われていたように、やはりちょっとプラスアルファ、残っている者に対する何かというものを視野にいただければいいなと思っております。それが人だともっとありがたいとは思いますが、人は難しいかなと思うと、残っている人に対しての、例えば何かキャリアアップが積極的にできるとか、もう少し自分たちと一緒にということが、この「就業環境の整備」の中に入れていただくとありがたいかなと思いました。また、今「サイタマレディース」で来させていただいております、同友会の幹部というところでも活動させていただいておりますけれども、やはり今、女性がなかなか管理職に、うちもそうですけれど、ならない、なれない。そうすると、手っ取り早く一人で起業しちゃうという人がすごく多い状況にあります。同友会の中でも一人事業主という方がとても多くなってしまうので、まあ、悪くはないけど、ちょっと問題だよねという感じにはなっているので、ここら辺も少し考えていただくとありがたいと思いました。以上です。

○事務局（ウーマノミクス課長）　いつもお世話になっております。ありがとうございます。御意見いただきましてありがとうございます。私どもとしましては、こちらにもございますけれども、やはり多様な働き方、柔軟な働き方、というのを推進していかなくてはいけない、と思っております。これは男性、女性限らず、それぞれ時短勤務もあり、フレックスタイムもあり、テレワークもあるでしょうし、場合によっては男性の育児休業も進めたいと思っておりますし、それぞれのライフスタイルの中で柔軟に仕事をできる環境を作っていくというのが最終的な理想です。ただ、委員がおっしゃったように、働き方改革を企業に対して、法で義務付けている部分もありますが、裏側として非常に企業の皆様が人手の問題であったり、もしくは職場の中の人間関係の問題であったりですとか、いろいろな悩みを抱えていらっしゃるということも事実として、私どもも受け止めております。県といたしましては、そういう企業様のお役に立てるようなことができればということで、例えば男性育児休業を初めて社員が取るといような時に奨励金の制度を設けまして、国の方でもいろいろとそういうお金の支援をやっている制度もありますけれども、県としても1か月以上男性社員が育休を取りますと50万円の奨励金を出させていただくような制度を持っています。そのモデルとして成果を発信させていただくということと、その50万円の使途は定めていないので場合によっては人を臨時的に雇用していただいたり、残っている方々の福利厚生に役立てていただいたりとか、そういう制度も持っております。また、社会保険労務士ですとか中小企業診断士のような専門家の方を会社に派遣させていただいて、いろいろと働き方改革に関する明暗の部分、両方の部分を無償でアドバイスさせていただくような制度なども実施させていただいております、来年度も引き続きやっていきたいというふうに考えております。本当に、私どもとしては、最終的なそういう形に向けてできる限りのことに取り組んでいきたいと思っておりますが、企業の、現場の声というのは非常に施策を

打っていく中で、必ず参考にさせていただかなければいけないものだと考えておりますので、引き続き県の方に御意見や御助言をいただければと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

○武田会長 他にこの資料5でありますでしょうか。はい、どうぞ。

○手塚委員 3点ございまして、まず1点目は意見です。次期の計画について、女性活躍推進法の計画の一部として引き続き位置付けるという点がございしますが、御承知のとおりこの法律の一般事業主行動計画、民間企業主の行動計画は私どもが指導しているところでございます。自治体の方の特別事業主行動計画は指導対象ではございませんが、求められているところは同じだと思います。その中で現状分析というのは必須のものでありますので、先ほど会長がおっしゃったこと、現状分析をしっかりやっていただき、それに基づいて計画を立てるといふ部分につきましては、会長がおっしゃったとおり、きちっと実行していただきたいと思っております。行政の方もですけど、教育委員会の人事の方もきちんとやっていただきたいと思っております。それから2点目は質問ですが、資料4の右端の方で、「社会情勢の変化」の最後に「SDGsの達成に向けた世界的潮流」という部分がございますが、確かSDGsの中でジェンダー平等はきっちりと上がっておりまして、男女共同参画社会の実現、てSDGsそのものだと思いますが、この社会情勢の変化から矢印がでていきますけれど、この辺の考え方はどういうふうにSDGsを捉えて、生かすといっているのか、という御認識を伺いたいと思っております。それから3点目は、5-1についてですが、副題の部分についてもよろしいでしょうか。

○武田会長 まだ資料5-1は御説明いただけていないですね。

○事務局 はい。

○手塚委員 では、また後ほど。

○武田会長 では、先に、時間もありますので、5-1の説明をしていただいた上でお願いしたいと思います。

【事務局説明】

○武田会長 はい、ありがとうございます。それでは、すみません。そう、そこを含めて質問していただけますか。

○手塚委員　　この小見出しについて、案2は国のものにも似ているんですけど、いずれにしても、女性が出出しになっているような印象が強いものは、今の時代にはあまり似つかわしくないと思います。女性が輝くとか、全ての女性が輝くとか、女性活躍が素晴らしいというんですかね、全ての女性が輝く、とか生き生きと人権が尊重されて生きていくということがすなわち共同参画社会であって、全ての人がそういうふう生きられるということを示すという道筋がしっかりと腹落ちしている人にとってはいいですけど、たぶんそうではない人々の方が多く、いたずらに「女性」とかいうのが強調されると、特に案2なんかは、バッシングの対象になりやすいというんですかね。そういった部分も考えられるので、もし、小見出しを検討される、今からも検討されるのであれば、そういうこともご検討の中に入れていただければと思っております。現在ですと、男女がといってもなかなか、「男女だけではない」とか、バッシングをされてくる場合もあるので、コロナももちろんですけども、女性、男女共同参画、ジェンダー平等といった部分が、今どういうふう実現しているかなくていけないのかというのを広く状況を見ていただいて、小見出しも考えていただければ、と考えております。これは、ただの意見です。よろしくお願いたします。

○事務局　　貴重な御意見ありがとうございます。あくまで、私どもの案としまして出させていただきました。ただいまの御意見も踏まえて、また検討してまいりたいと思います。また是非、委員の皆様も「こんなものいいのでは」といったものがございましたら、是非お教えいただければと思っております。また、先ほどのSDGsの関係でございます。男女共同参画、県の条例で国際社会の取組と連動して進めると定めており、今ですとSDGs、特にジェンダー平等、そこが達成できていないというところがございます。ジェンダーギャップ指数も120位と非常に低いところもございますので、そこの方は分かりやすく整理していきたいと思っております。ありがとうございました。

○武田会長　　はい。この小見出しのところも含めて、あと、何かございましたらお出しいただければと思います。基本的にもし、今日このような形、枠組みになれば、次回更に具体的な政策や数値目標の提案という話に進んでいくということになるかと思っております。一つお伺いしたいのが、資料5でいうと、IV-1、下から2つ目の「男女の固定的な役割分担意識や偏見の解消」という基本目標の(3)「男女共同参画の視点を取り込んだ企画立案及び実施の促進」についてです。これ、ちょっと読んで、「企画立案及び実施」は、何の企画立案及び実施なのかな、ちょっと分かりにくくて、それで、国の基本計画を読んでいたら、この「男女参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進」という、ここのところを参考にされてこういった文言にされたのかなと思ひ、それでちょっと先ほどの説明をお聞きしていたら、そういったような政策の、といった言葉も入ったようにお聞きしたのですけれども、ここは一体どういう意味で項目を立てておられるのかなと、ちょっとこの資料としてみて、この言葉遣いでは分かりにくいように思いましたので、確認できればと思ひました。

○事務局 ありがとうございます。私どもの方でも事業を行う上で、やはり検討するに当たって、男性と女性がそれぞれ参画しているか、あるいは対象を男性と女性を分けて、きちんと確認してやっているか、とかそういった企画段階で男女共同参画の視点を取り込んでいく、実際実施していく上で、必要な情報収集をしたりだとか、そういったことが求められているということです。今の計画の方でもそのように整理しておりますが、情報収集という整理になっております。そこが情報収集の目的としては、やはり企画立案や実施にありますので企画、実施段階でのチェックとして整理しております。企画、実施段階でのチェックとして、例えば年次報告で言いますと…。

○知野委員 すみません、こちらの56ページのことですか。

○事務局 申し訳ございません。ありがとうございます。はい、こちらの方でも男女共同参画の視点から事業の方を展開していくというところで整理をしております。

○武田会長 内容的にはこの県の政策、これを具体化する施策の全てにこの男女共同参画の視点を確実に盛り込んで、それでチェックした上で、その企画立案及び実施をしていくという趣旨の理解でよろしいでしょうか。

○事務局 はい、そのとおりです。ありがとうございます。

○武田会長 ありがとうございます。それでは、他はよろしいでしょうか。

○大崎委員 資料5の目指す姿Ⅲ「誰もが安全・安心に暮らせる社会づくり」の基本目標Ⅲ-4のところに、(1)「意思決定過程への女性の参画拡大」とあります。つい最近自治会の防災訓練の炊き出しに出ました。そうすると、力仕事は年配の男性が、炊き出しについては年配の女性の方が地域のリーダーでいらっしゃいますので、その方たちが指示をします。女性に向かって「あなたはこれをしなさい」という形です。どうしてもそこで、役割分担をさせるときに、リーダーの方がその意識改革をされなくてはいけないのと、それプラス、全ての年齢、世代で活躍できる部分があるわけですね。若い子でもお手伝いができます。そうなったときに男女共同参画の視点だけではなくて、住民の全ての世代が活躍できる場であって欲しいと思います。特に防災に関しては。女性で子育て世代のお母さんの方が当事者なので、災害弱者ではありますけれど、視点的には素晴らしい視点を持っておりますので、そういう人たちがちゃんと発信できるとか、役割として与えられる防災組織みたいなものを作っていただきたいと思います。男女だけではなく「全ての世代に」という言葉がどこかに入れていただき、活躍できる場となって欲しいというのが意見です。

○事務局 ありがとうございました。

○武田会長 はい。それでは、大分時間が予定の時間に近づいてまいりましたので、ここでこれまでの議論ですけれども、資料 5-1 については先ほど事務局の方から説明がありましたけれども、今回は皆への投げかけという位置づけとのことですので、引き続き議論していただければということをお願いしたいと思います。それから、資料 5 の体系案に、今まで出されました意見、御質問などの反映については、事務局側に一任し、次回の審議会で、素案という形で提示いただくことでいかがでしょうか。はい、ありがとうございます。

○事務局 一点だけ、大崎委員の先ほどの御意見について、確認させていただいてよろしいでしょうか。

○武田会長 はい、どうぞ。

○事務局 ありがとうございます。今の柱だての関係ですが、今おっしゃった部分というのは、Ⅲ-4(2)のところ、「防災訓練や自主防災組織などにおける男女共同参画の推進」で形で整理してございまして、柱としてはこちらでよろしいでしょうか。御指摘いただいた点は、その内容に盛り込むことでよろしいでしょうか。

○大崎委員 (1)の「意思決定過程への女性の参画拡大」について申し上げましたが、それはお任せします。そこが「女性」ということだけではなくて、「全ての世代が」という視点をお願いします。

○事務局 女性ということだけでなくということですね。男女共同参画の計画の中でどのように整理した方がいいのかな、というのがございます。地域の防災会議ですとか消防団などそういったところで女性が少ないというのがございまして、そこで女性の参画拡大するという推進項目で整理してございます。今の計画では男女共同参画の推進となっているので、「女性の参画拡大」と整理をしているところです。

○大崎委員 イメージ的には、女性が入ることに加えて全ての世代が含まれているという感じでいいわけですね。肌感覚で、若い人は口が出せなかったんですね。そういう部分で防災に関しては、男女共同参画だけではなくて、女性が意見を言えるという部分も含めて、全ての世代の意見が言えるようになるという部分も含めてあるという理解で良いということですね。

○事務局 はい。女性の参画ができるということがそういったところもけん引するという流れで考えていけばいいかなと思っております。よろしいでしょうか。

○大崎委員 はい。わかりました。

○事務局 ありがとうございました。

○武田会長 はい。それでは、次、報告事項ですね。事務局から資料7の説明をお願いします。

【事務局説明】

○武田会長 ありがとうございました。ただ今の事務局の説明について、御質問がございましたらお願いします。先ほども御質問いただきましたから、よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。それでは、以上を持ちまして、本日の議事を終了します。皆様、審議に御協力いただきありがとうございました。

○事務局 委員の皆様、本日は、お忙しい中、活発な御意見を賜り、誠にありがとうございました。委員の皆様からいただきました御意見を参考に、本日お示ししました体系に沿って素案を作成しまして、次回御審議いただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいいたします。それでは、第57回埼玉県男女共同参画審議会を閉会いたします。本日は、誠にありがとうございました。