

第63回
埼玉県男女共同参画審議会

令和5年2月17日（金）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

【布柴会長】 本日の議事に入りたいと思います。次第の（1）本県の男女共同参画に係る推進状況について、資料1から3について、事務局から説明をお願いいたします。

【事務局からの説明】

・資料1～3に基づき、本県の男女共同参画に係る推進状況について説明した。

- | | |
|-----|-------------------------------|
| 資料1 | 本県の男女共同参画に関する推進状況（令和3年度） |
| 資料2 | みんなですすめよう男女共同参画（令和4年度年次報告書冊子） |
| 資料3 | 市町村における男女共同参画の推進状況の概要 |

【布柴会長】 委員の皆様から御意見、御質問等ありましたらお願いいたします。では、委員の皆様から御意見が出てくるまで、私の方で印象を述べさせていただきますと、県のレベルでは新しい取組を含めかなり努力をしていただいているといった印象を受けました。デジタル人材や働く女性のワンストップ支援センター、暴力（DV）に関してはウェブチャット相談を開始するなど、非常に画期的な取り組みをされてますし、女性職員のキャリア形成に関してメンターをつけるといった制度に取り組まれていることも非常に高く評価できると思います。ただ、一方で市町村レベルで見ると、資料の3では（市町村の条例等制度の導入を表す地図が）やはり西側の市町村が真っ白になっています。西側の市町村は審議会の人数も10%～20%未満という非常に低い数字になっているかと思います。なぜこういった格差が起こっているのか、何が男女共同参画を阻む要因となっているのか、御意見いただけたらと思います。審議会の女性比率において、日高市は40%以上を達成してる。なぜ日高市は40%以上を達成できたのか、その要因があったら教えてください。

まずは私が皮切りに質問させていただきましたが、他の委員の皆様もいくつか質問をまとめて出していただいて、それに答えられるものから関係の職員に教えていただけたらと思います。まず私から声を出させていただきました。他の委員の方はいかがでしょうか。はい、櫻田委員、よろしく申し上げます。

【櫻田委員】 私の方から1点御質問、1点コメントさせていただきたいと思っております。大変新たな取り組みの支援を進めながら幅広い事業を展開されて、数値目標なども十分とは言えない部分もありますけれども、一步一步着実に数値が上がっていると感じました。

質問につきましては、先ほどの資料3の3、苦情の処理を行う体制を有する市町村数のところで、令和3年度の苦情処理件数が0とありますが、これは、苦情が何件かあってその上で処理をするのが0件だったと見たんですけれども、苦情自体が何件あったのかというところを教えてくださいたいと思います。

もう1点は、数値目標のところなのですが、資料2の116ページ、自治会長の女性比率についての一覧表がございますけれども、この中で平均値は5.7%と、まだ1桁台ということなのですが、新座市が24.6%、そして毛呂山町が18.8%と突出して女性の割合が多くなっています。先ほど議長もおっしゃいましたが、なぜ高いのかということ把握していられれば伺いたいと思います。もし把握してないのであれば、この分野の施策を進めていく上で参考になると思いますので、ぜひこの辺りを調査されたらよろしいのではないかと、こちらについては、意見を述べさせていただきます。以上ですよろしくお願いいたします。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。それでは櫻田委員と私の質問内容について共通点がありますので、この点に関して御回答よろしくお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 市町村について資料3にあります。例えば条例の部分ですと、どうしても西側は町や村が多くなっており、市レベルでは進んでいるという状況がございます。そうしたことから今後町や村への支援が必要になっていくと思います。3ページの審議会の登用も全般的にそういったことが言えると思いますし、4ページの男女共同参画センターと配偶者暴力相談支援センターについても同様と考えます。一つの市が取組を進めてきますと、周りも連携していくことがあると思います。例えばDVの取組であれば東部で協議会を作っていて、お互い事例交換などを行っているという好事例もございますので、まずそこでやるところを中心に周りも巻き込んでいくような、そういった支援も行っていければと思います。あと、日高市の審議会の女性登用率が非常に高いということですが、実は市長さんが非常に熱心で、自分のところに持ってくときはハンコを押さないといった姿勢で登用を促して取り組まれたと聞いています。当課では年1回市町村担当課長会議を行っており、こういった好事例をお伝えしているところですが、先ほどの年次報告書でも突出している市町村につきましては当課でも把握していない部分もございますので、もう少し丁寧に把握して横展開し、県内に広めて参りたいと思います。

また、苦情処理の件数でございますけれども、当課では処理した件数とのみ聞いているところでございます。受付件数と処理件数は同じではないかと思いますが、もしかしたら受け付けたけれども処理をしてないというケースがあるのかということ、今後確認しなければいけないと思いますので、確認していきたいと思います。

【布柴会長】 はい、ありがとうございました。櫻田委員もよろしいでしょうか。

【櫻田委員】 はい。

【布柴会長】 ありがとうございます。やはりこうして男女共同参画が進んでいる好事例を細かく見ていきますと、本当にヒントがたくさんあるかと思imasので、好事例の要因分析を是非ともしていただきたいと思っております。今のお話を聞いたところで、やはり市長が積極的であるということで40%以上まで引き上げられるということと、地域で連携して取り組んでいることも素晴らしいと改めて思いました。

男女共同参画が進まないと人口が流出します。データではっきりと出ていますが、若い人が地元に戻らなくなります。どんどん高齢化率が高くなって、町全体がどんどんどんどん落ち込んでいく、悪循環のサイクルに入ってきます。ですから、そういったことも認識しながら、市町村と県も一緒に手立てを考えていただけるといいのかなと、改めて思いました。よろしくお願いたします。

では、他の委員の皆様から御意見、御質問いかがでしょうか。それでは石阪委員お願いします。

【石阪委員】 資料1の8ページ、下のところに表現ガイドとありますが、今、自治体は表現ガイドというものを多く作っていて、例えば今は外に発信する時に「女医さん」「女優」といった言葉は使えないとしていますね、NGになっています。それから、保育士の募集ポスターを出すときに女性だけの写真を載せるのはダメであるとか、街並みを表すときに多様な人々を載せるとか、こういったことが自治体では盛んに行われているかと思imasが、これは内部資料として作られたものでしょうか。それともいろいろなところに配って、例えばメディアとか事業所とか、そういったところにも配って、表現の自由との兼ね合いもいろいろありますが、差別にならないような、配慮をした報道や広報をしてくださいといった意味で使っているのか。どこに配って活用しているのか、またこれを作成したことによって県のリーフレットやパンフレットが変わってきているのか、伺いたしたいと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 表現ガイドについては、県庁内向けの広報・PRのガイドラインとして作成したのですが、実際にはメディアや事業所等の外部の方にも活用いただけるよう、ホームページでも公開しております。時折マスコミ、新聞でも取り上げていただいていることもございます。こういったことを県が進めていると周知を図っているところです。また、実際これを作りまして、例えばですけれども、プールのポスターで水着の女性を採用するといった適切でないような事例で、過去には苦情があったようですが、最近はそういった苦情もなくなってきていると考えております。

【石阪委員】 どうもありがとうございます。

【布柴会長】 他にいかがでしょうか。では石井委員よろしく申し上げます。

【石井委員】 お尋ねします。資料1の2ページの最初に出てきます、地方自治体などの施策への女性の意見、考え方が反映されているかという調査結果についてですが、大きく行政全般にわたってのリサーチなのか、県または自治体の行政についての調査なのか教えてください。この調査結果についてですが、女性の意見が反映されていないのではないかと女性の意見が多い印象を受けました。地方行政というのは、国政などと比べると、より身近で生活に即しているものだと思います。女性が日常的に地域の中で動く中で受ける印象としては、意見が反映されていると感じている数値としては少ないなという感じです。ということもあって、やはり行政、とりわけ地方行政は今も男性優位で進んでいるのだなという印象を抱いたところなんです。このように、女性の意見が反映されていない印象が強いような意見、反応が出たということについて、県としてはどうお考えなのか、お聞きしたいと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 こちらの調査ですが、2年前に当課で行ったものであり、抽出した県民の方5000人を対象として実施しました。質問は、政策決定の部分で、地方自治体の施策において女性の意見とか考え方の反映度はどうですかという、ざっくり聞いているような状況です。やはりこちらについては、政策決定の参画というのが一つ大きなテーマであると思いますので、そういった中で、女性の意見が反映されているかどうかというのは、委員がおっしゃる通り、女性と男性で受け止めが異なるということで着目しております。こういったことも踏まえて、管理職の登用や、地域社会での自治会長の参画、防災の部分といった、様々な部分で縁の下の力持ちになっていらっしゃる方が多いと思いますが、政策や企画といった部分に参画できるような施策が必要と考えます。まずはそういうところに入っていただいて、意見を言っていただいて反映をすることとしてかないと、実感としてこういうことに表れてこないと思いますので、引き続き様々な分野での意思決定の参画ということで、取り組んでいきたいと思っております。

【石井委員】 分かりました、ありがとうございます。

【布柴会長】 石井委員が御指摘いただいた点も、今とても大事な視点になってると思います。今年は日本がG7の議長国になって開催されますが、公式のエンゲージメントグループでWomen's7というのがあり、女性問題に関して提言を出していくコミュニケです。私はこのアドバイザーになっていて、今G7に提出するコミュニケを作ってるんですね。その中で出てくるのが、やはり“meaningful participation”、「意味のある参画」。つまり、形だけ、数字だけ女性を何パーセント増やしても意味がない、女性が参画して、女性の意見があるいは少数派

の意見がしっかり政策に反映されて初めて意味がある、これを「意味のある参画」としてコミュニケーションでG7に提出するようまとめておりますので、まさにそのことを石井委員が御指摘いただいたのではないかと思います。ですから、これからは数字はもちろん大事ですけれども、それにプラスアルファして本当にその意見が政策に反映されているか、そこをしっかりと今後見ていく必要があるということを考えております。ありがとうございました。他にいかがでしょうか、宮田委員お願いいたします。

【宮田委員】 女性のデジタル人材の育成推進事業について3点お伺いしたいと思います。時間的な制約を抱えている女性にとって、パソコンで在宅でできるようなお仕事というのはやはり両立などもしやすいので、どんどん推進していただきたいと思いますし、こういったことを埼玉県が取り込まれていること非常に心強く思っております。実際に取組をされてきて、この講座の受講生の年代比率はどの程度だったのかというのが1点目です。そして就職までを一体的に支援して、とありますので実際に受講生のうちの何%ぐらいが就職までたどり着いているのかということ、そして実際に就職までの支援とは具体的にどういったことをされているのかというのが3点目の御質問になります。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。御回答よろしくお願ひいたします。

【事務局（人材活躍支援課）】 女性デジタル人材育成事業ですけれども、受講者の年代割合ですが最も多いのが30代の方で約37%、引き続いて40代が33%、また50代が20%弱であり30代から40代が一番多いボリュームゾーンと考えております。

就職についてですが、今御報告いただいている就職者は、30人になっております。このデジタル人材育成事業は、基礎、応用そして実践という3つのレベルでやっていくものです。特に、実践につきましては定員を設けまして、選抜をして選んだ方です。こちら1期と2期がございまして、1期が50人で11月に終了しました。その50人のうち就職した方が12人、また2期目は1月に終わったばかりですので、まだ御報告いただけていませんが、50人のうち12人ということで、やはり意識の高い方ということで実践の方については、就職の実績が上がってきたと認識をしております。

具体的な就職支援の方法ですが、実践の方に関しては、キャリアカウンセラーの方が講座の段階から就職に関してのアドバイスなどをしておりました。それ以外の方についても、女性キャリアセンターの登録を促しており、そちらを通じて就職の相談や、デジタル人材を採用したいという企業を集めた合同面接会を実施して、そういったところをお誘いするなど総合的に支援を行っているところでございます。以上でございます。

【宮田委員】 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、それでは時間が過ぎましたのでここでいったん休憩とさせていただきます。引き続き質問等ありましたら後の時間で御質問、コメントをいただければと思います。

(休憩)

【布柴会長】 それでは時間になりましたので再開させていただきます。次の議題に入る前に、小林委員の方から先ほどの内容について御質問とコメントがあるということですのでお願いいたします。

【小林委員】 いろいろ御報告ありがとうございました。資料1の5ページ目、男女別に見た家事・育児・介護時間がありますけれども、先ほど御報告の中で埼玉県と全国の女性・男性の従事する時間が5倍の開きがあるということで、私も当事者ですが結構差があるなど感じた次第です。やはり女性が働きやすい状況、環境を作るには男性のサポートが必要だということに改めて感じたことですが、こちら、全体の数値になってるかと思うんですけども、年代別というか、例えば男性でいきますと、20代30代は家事や育児が中心に充実になってくるかと思えますし、年配者になると50代60代は介護の時間が増えるなど、そういったことで男性に対する意識改革というのも年代ごとに違ってくるのかなと報告を受けて感じましたので、そういった年代やターゲット層に応じた施策というのを今後、埼玉県はじめ市町村も考えていらっしゃるのかお伺いできればと思います。よろしく願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。With You さいたまで「メンズプロジェクト」というのをやっておりますが、そこで男性向けということで労働や介護、育児といったテーマでやってきたんですけども、実際そのターゲット別というところまでは実施できてなくて、まずは男性の方に来ていただいて、こういった課題があって、やっていかなくてはいけないですよ、というところで止まってしまっているのかなと感じております。今、貴重な御意見いただきましたので、ターゲット別、例えば若い世代ですと育児に対しての理解しやすさといったところも、変わってきてるかなという部分はありますので、そういったことも踏まえながら、取組を考えていきたいと思えます。ありがとうございます。

【小林委員】 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、大変貴重な御意見をいただいたかと思ひます。他にはよろしいでしょうか。それでは次の議題に移ります。続きまして次第の3(2)男女共同参画配慮度評価(チェックポイント5)における性の多様性への配慮についてお願いいたします。

【事務局からの説明】

資料4に基づき、男女共同参画配慮度評価(チェックポイント5)における性の多様性への配慮について説明を行った。

〔資料4 男女共同参画配慮度評価(チェックポイント5)における性の多様性への配慮について〕

【布柴会長】 ありがとうございました。ただいまの事務局の説明について御意見、御質問等ありましたら出していただければと思ひます。弁護士という立場から徳田委員、何か御意見いただけたらと思ひますが、いかがでしょうか。

【徳田委員】 そうですね、昨今LGBTの問題というのは取り沙汰されていて、埼玉弁護士会でも両性の平等委員会といていて、正に男性と女性しか意識しないというところ自体が問題だと思ひます。そういう意味では男女共同参画は男性と女性しか意識されていないのでそのあたりそうではない性別の方に対する配慮が今後は必要になってくるだろうと思ひます。ただ、ここで指摘にあるとおり、そうはいても生物学的には男性と女性に大きく分かれていて、この格差を解消するという意味では、男性と女性という性別からの統計は必要なのでこの方針で良いのではないかと思ひます。

【布柴会長】 ありがとうございました。他にいかがでしょうか。石阪委員どうぞ。

【石阪委員】 関連して、この決まりはすべてのアンケートに適用するのか、それともジェンダーを調査する時だけのものなのか。県庁でどれぐらいのレベルまでこれを広げて考えてらっしゃるのか伺いたひです。

【事務局(人権・男女共同参画課)】 資料2の年次報告の101ページに令和3年度のチェックポイント5の結果がございます。こちらが男女共同参画計画の関連事業ということで年次報告をまとめておりますが、その全ての事業に対して各担当課で調査をしているということでございます。

【石阪委員】 その調査に限ってということでしょうか。県のやるいろいろなアンケートもありますけれども、男女で聞くときにこれを入れるという訳ではないということですか。他

の部局でもいろいろとアンケートがあるかと思いますが。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 この計画に基づく関連事業の中で、どのように取り扱ってるかというところで、確認をさせていただいております。

【布柴会長】 よろしいでしょうか。石阪委員、この質問された背景がもしあったらちょっと御説明お願いいたします。

【石阪委員】 自治体は様々なアンケートをやりますけれども、その際、性別欄を設ける機会があります。その時に、例えば自分は性自認と体の性が違う場合にどう丸を付けていいかわからないということがあると思います。LGBTQの方々への配慮を欠いているということにも繋がるといことで、最近アンケートを作るときに、男・女に加えて、「その他」や「無回答」などの欄を入れていくということが、トレンドとまではいっていませんが、かなり配慮をするようになってきていますので、可能であればそういったところも配慮が必要なのではないかとということで御質問させていただきました。

【布柴会長】 はい、どうもありがとうございました。大事な部分だと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 今、性の多様性を尊重した取組ということで、LGBTQの方への配慮について、県庁の中で、例えば、性別欄をどうしていきましょうということはおちょうど検討しております、今年度末を目途に一定の配慮の指針を出そうということで取り組んでいるところでございます。またこれは来年度におきまして、別途御報告できればと思っておりますので、補足として述べさせていただきます。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。とても大事なポイントで、こういった調査をすることによって傷付く方、LGBTIQ+と今どんどん名前が長くなっていますけれども、そういった方が出ないような配慮を十分にさせていただくことで進めていただければということでも了解いたしました。今の世界の流れとしましては、やっぱりジェンダーの統計をしっかりと取っていきましょうという流れと、LGBTQの方たちがお互いにタグを組んで一緒に活動し始めるようになっています。というのも、交差性の問題ということがありまして、交差性というのは、例えば女性であってレズビアンである場合、二重の複合的な差別を受ける、これが交差性の問題と言われているところですが、それに更に障害があったり、あるいは先住民であったりするといくつもの不利益を被る状態を、交差性の問題、インターセクショナリティと言われていて、そういったことも調べる上でもこのジェンダー統計が非常に重要なものだということで、これは世

界の流れとして動きが起こっておりますので、そういった流れに則って内閣府がこのような定義をされて、それに則って県も考え方を整理してくださってるのかなと理解をさせていただきました。ありがとうございます。貴重な御意見で今の流れが分かりました。引き続きよろしくお願いします。これに関しましては、よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

続きまして資料5の説明に移っていただきたいと思います。

【事務局からの説明】

・資料5に基づき、令和5年度の主な事業案について説明を行った。

〔資料5 令和5年度における主な事業案について〕

【布柴会長】 ありがとうございます。それではただいま御報告をいただきました事項につきまして、質問等を出していただければと思います。いかがでしょうか。石井委員お願いいたします。

【石井委員】 2点お聞きしたいと思います。女性のデジタル人材育成についてですが、具体的にどういったイメージを持って育て上げていこうとしておられるのか。例えばSEまで、システムエンジニアぐらいまでを目指して行くのか、それともエクセル表を駆使してそれで会計等のスキルを上げていこうということを目指しておられるのか、その辺が、現場におられる女性の方がこの各種セミナーに行く場合に上手くマッチングしてるのかどうかということがちょっと不安だったので、具体的にどういったものを目指しておられるのかということをお聞きしたいと思います。

もう1点は、地域の大学や専門の教育機関との連携、官学連携が進んでおられるのかどうか2点目、これをお聞きしたいと思います。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます、御回答をお願いします。

【事務局（人材活躍支援課）】 まず、デジタル人材の育成事業どういった点を目指しているかという御質問ですけれども、女性が目指しているスキルというのは様々だと我々は認識しております。従いまして、まずは基礎講座から参加していただいてデジタルがどういったものかを知っていただいて、自分が更に学びたいという方に関しては応用講座、そして、実践講座に進んでいただくと。中には、基礎講座で学んでこれで就職したいという方もいらっしゃると思います。ただ、今までの一般事務だけではなくプラスアルファということで、ある程度のデジタルのスキルを学んで就職される方もいらっしゃると思います。そして更に、実践講座ですぐにデジタル技術を使いたいと思う方もいらっしゃると思います。そういった方で更にSEを

目指すような、もっと高いスキルを目指したいという方に関しては、国の職業訓練なども紹介しながら更なるスキルアップを目指せるような、そういったきめ細やかな支援を行いたいと考えております。

二つ目の御質問ですが、専門教育機関との連携でございます。今年度については、なかなか大学等の機関との連携は行って参りませんでした。今、大学の中にはリスキリングに関して非常に力を入れてらっしゃる大学もあると伺っております。従いまして、この講座を受けたことで、更に学びたいという方がいらっしゃるのであれば、やはり大学などにも情報を提供していければいいかなと思います。そういった方に関しては、例えばワンストップサイトなどで積極的に御紹介できればと考えております。以上でございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。石井委員よろしいでしょうか。

【石井委員】 そうですね、官学連携については未だという印象を受けましたけれど、今後そういう紹介等もということでもありますし、地域全体の発展、女性というだけではなくて地域全体の底上げという意味で、いろいろ手を尽くしていただければと思います。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。他の委員から何か。

【石阪委員】 一点、補足です。私、大学のキャリアセンターにいますので、ぜひ県とは様々な取組を進めていきたいと思っています。まず学び直しということですが、受け入れる素地がある大学もありますから、ぜひ大学と連携を進めていただきたいという点が1点と、もう一つは理工系人材、特に女性の理工系人材を増やすということです。各大学、例えば女子高校生向けの理工系学部のセミナーや進路相談会や理工系の体験授業など、様々な取組をしていますので、今後も、県と連携をしながら、いろいろと取り組みを進めていければと思っています。

【布柴委員】 はい、ありがとうございます。では徳田委員、お願いします。

【徳田委員】 今の人材育成のところに関してお伺いしたいのは、オンライン講座ですがスキル習得から就職までの支援とありまして、これは具体的にどういった授業を想定しているのかということをお伺いしたくて。なぜこの質問をするかということ、もちろん意欲の高い女性に対して活躍の場を広げる機会というのはとても大事なことだと思いますが、現実にはお子さんが1人じゃなかったり、2人3人育てていて、家にそもそもオンライン授業を受ける環境があるのかどうかという問題もあると思うんです。このあたりを私は女性支援の現場で仕事している関係で現場を見ているので、どういった女性を想定しているのか事業の形態を含めてお伺い

できればと思いました。

【事務局（人材活躍支援課）】 御質問ありがとうございます。事業の対象ですが、育児で離職している女性や正規・非正規ともにキャリアアップしたいという女性など、様々いらっしゃいます。実際に受けていらっしゃる方というのは、やはり子育てをしながら受けていらっしゃる方も多いです。この講座は基礎と応用がオンデマンドの講座になっております。ですから、いつでも自分の都合のいい時間に受講できるというのが我々のオンライン講座の強みだと思っております。中には実践講座については、全てではないですがお子さんと一緒に受けていらっしゃる方というのもいらっしゃいます。自宅で受けられるというのもメリットだと考えております。以上です。

【徳田委員】 ありがとうございます。こういった事業や講座が今後増えていったらいいなと思う一方で、やはり先ほど申し上げたように、そもそも家に受講する環境がない、特にコロナ禍において、私が普段受けている相談でも携帯電話が止まってしまったというような御相談が数多く寄せられているんですね。なので、働きたいけれどもそもそもこういうのを受ける環境にすらない女性というのがたくさんいるというのが、実際だと思います。ですので、その辺も踏まえた政策というのもやっていただけたらいいかなと思います。

【事務局（人材活躍支援課）】 まさに女性がいる環境というのは様々だと思います。徳田委員がおっしゃったような、本当に様々な女性に対して広くきめ細やかに支援していく必要があると考えております。貴重な御意見ありがとうございます。

【布柴委員】 ありがとうございます。デジタルが入ってきて、使う人と使わない人でますます格差が広がってしまった現状があると思います。徳田委員の、オンラインの環境すらない人達への支援というのを是非とも力を入れて取り組んでいただければと思います。

それと先ほど石阪委員の方から、大学のまさにキャリアセンターのセンター長でいらっしゃるということで、埼玉県と連携したいということですが、どこの部署と連携したら連携が可能でしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 先ほどの高校生ということであれば、教育委員会ということになりますので、早速今日こういう話があったということで、伝えていきたいと思っております。

【布柴会長】 ありがとうございます、他に委員の方から何かありませんでしょうか。は

い、杉田委員お願いします。

【杉田委員】 お送りいただいたデートDVのリーフレットについてなんですけれども、こういったことものを作って若い方たちに配っていただけるのは、とても大事なことでと存じております。その上でなのですが、先ほどもジェンダーに関わる表現のお話、御指摘がありました。異性愛が前提になった絵柄、イラストになっています。また、おそらく表紙の右側にいるのは、女の子という設定なのかもしれないですけれども、なんて言うんでしょうか、女の子はもしかするとちょっと目元がぱっちりしているような。それが悪いというようなことでは全くないのですけれども、女性はメイクをするべきだというようなバイアスをとると伝えかねないといいますか、そういったところがあったりするかなと思います。それで私、大分前になりますが、金沢市でリーフレットを作りましたときに、全部クマにして性別が分からないようにしました。デートDVは同性同士でも起きますので、先ほども暴力について、男性の方が相談しにくいということがアンケートのデータで出てたと思いますけれども、そのことは意識なさって男の子のケースもこのリーフレットに書いてありますが、同性同士でも起きていたりすると、いよいよそういった、同性カップルということ自体言いつらく、さらにそこでDV、デートDVが起きてる、更に言いつらいというような状況が生まれますので、今のままで素晴らしいんですけれども、今後もし、新しく変えるときがありましたらイラスト表現について検討いただけたらなと思いました。以上です。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 御指摘ありがとうございます。本県の方でも性の多様性を尊重する社会づくり条例もできたということで、非常に配慮していきたいと思っております。こちらは中高生向けのデートDVのリーフレットで、過去作成したものをリバイスしたものですけれども、今年度大学生向けのものを作成しております。どうしてもジェンダーの問題が中心にはなりますが、そこでは、当課の若手職員がそういったことに配慮して、表紙にも様々なカップルがいるような絵柄で作成中となっております。完成しましたら皆様にお示ししたいと思います。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。それでは小林委員どうぞ。

【小林委員】 2ページ目の性の多様性を尊重した社会づくりの推進のところで、企業向けの研修を充実させるというお話を伺ったんですけれども、まさしく非常に重要なことだと思って聞いておりました。企業向け、県民向けの啓発の実施ということで、特に企業向けですとたくさんの方にいっぺんに御理解いただける機会かなと思うんですけれども、これの実施規模といういいですか、例えば企業数の目標であったりとか参加いただく人数とか、そのあたりがもしあ

りましたら教えていただきたいと思います。県民の方々により多く伝えるためにどれくらいの目標値があるのか教えていただければと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。企業研修は600件で予定しております。実践編の派遣型の研修は、この規模感から比べると少なくなってしまうのですが10社ということで、予定しております。

【布柴会長】 ありがとうございました。委員の方からもたくさん質問いただきありがとうございました。時間が迫ってまいりましたが、これだけは聞いておきたいという方、いらっしやいますでしょうか。では石坂委員お願いいたします。

【石坂委員】 性の多様性を尊重した社会づくりについて、埼玉県の場合は条例を作ったところですが、パートナーシップ制度が県としてはできていないと思います。人口カバー率を見ると約7割程度、県内の自治体で制度がありますが、次年度も県としてはこの制度を作るのが難しいというお考えなのか、それとも推進していこうということなのか。お聞かせいただきたいと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 お答えいたします。パートナーシップ制度につきましては、県の考え方としては法的な効果が生じるものではないという理解をしております。その一方で、LGBTQの方々が困ることがないようにそういった環境を整備していく必要があると認識しております。来年度も県としてパートナーシップ制度を作るということは考えておりません。

【石坂委員】 市町村が作ることの支援は行うということでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 支援は引き続き行ってまいります。

【布柴会長】 ありがとうございました。LGBTQは電通総研の調査によると8.9%いると、12人に1人LGBTQであるという調査結果が出ておりますので、そちらも推進に向けて取り組んでいただけるものと思っております。

ではあつという間に時間となってしまいました。今日はたくさんの委員の方々から貴重な御意見をいただくことができました。今日は冒頭田沢局長から、女性が働きやすい社会、住みやすい社会を作ることは女性のみならず男性も住みやすい社会を作ることになる、もちろん男性だけでなくLGBTQの方、マイノリティと言われる方々にも過ごしやすい社会を作っていくとい

う、大変心強いお言葉をいただいて嬉しく思いました。今後とも委員の皆様とともに、埼玉県を中心に日本全体の男女共同参画を進めていけるように出来たら嬉しいと思っております。

貴重な御意見、御回答をありがとうございました。以上をもちまして本日の議事を終了したいと思います。ありがとうございました。