

令和5年度

埼玉県包括外部監査結果報告書

男女共同参画基本計画に係る財務事務の執行について

埼玉県包括外部監査人

公認会計士 福島 清徳

令和6年3月14日

埼玉県議会議長
埼玉県知事様
埼玉県監査委員

埼玉県包括外部監査人
公認会計士 福島 清徳

令和5年4月1日付け包括外部監査契約第8条に基づき、監査の結果に関する報告書を次のとおり提出いたします

目 次

I	包括外部監査の概要	1
第1	監査の種類	1
第2	選定した特定の事件（テーマ）	1
第3	特定の事件（テーマ）を選定した理由	1
第4	監査の主な要点	1
第5	監査の主な手続	1
第6	監査の対象機関	1
第7	監査の対象年度	2
第8	監査の実施期間	2
第9	監査従事者	2
第10	利害関係	2
第11	表示数値	2
II	監査対象の概要	3
第1	埼玉県男女共同参画基本計画の策定	3
第2	埼玉県の状況	7
第3	埼玉県男女共同参画基本計画の目標	16
第4	埼玉県男女共同参画基本計画の推進	49
第5	我が国の状況	50
第6	男女共同参画に関する年表	79
III	監査の結果	82
第1	指摘及び意見一覧	82
第2	監査全体に対する所見	83
第3	各課別の監査結果	87
1	総務部・人事課	87
2	県民生活部・人権・男女共同参画課	90
3	県民生活部・防犯・交通安全課	109
4	危機管理防災部・危機管理課	117
5	危機管理防災部・消防課	119
6	福祉部・社会福祉課	121
7	福祉部・少子政策課	126
8	産業労働部・産業支援課	132
9	産業労働部・産業人材育成課	136
10	産業労働部・多様な働き方推進課	150
11	保健医療部・医療整備課	157
12	保健医療部・健康長寿課	161

13. 教育局・人権教育課.....	168
第4 現地調査.....	173

I 包括外部監査の概要

第1. 監査の種類

地方自治法第252条の37第1項及び第2項の規定に基づく包括外部監査

第2. 選定した特定の事件（テーマ）

男女共同参画基本計画に係る財務事務の執行について

第3. 特定の事件（テーマ）を選定した理由

埼玉県は、全国で最も速いスピードで後期高齢者の増加が見込まれており、誰もが自分らしく活躍できる、活力ある持続可能な社会づくりが大きな課題であり、男女共同参画の視点の重要性が高まっている。また、女性の子育てや介護等の負担増加といった、既に存在していた固定的性別役割分担意識に基づく構造的な問題が依然として存在し、男女間の格差が拡大していく可能性をはらんでいる。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響は老若男女に幅広く及んだが、特に女性に対して、就業面や生活面について様々な形で深刻な影響を及ぼし、現在も感染症拡大前の状況に戻ったとは言えない状況である。このような状況であるが、他方で在宅勤務等の普及は柔軟な働き方の推進や男性の家事・育児等への参画を促す好機ともなっている。そのため男女共同参画基本計画に基づく目標の設定状況や事業の実施状況を監査することは意義のあることと考えた。

第4. 監査の主な要点

1. 男女共同参画基本計画に基づく施策の推進において法令や条例等で定める手続きを順守しているか
2. 男女共同参画基本計画に基づく施策に関する補助事業や補助金政策が適切に実施及び管理されているか
3. 埼玉県男女共同参画推進条例に基づく男女共同参画基本計画の効果的な施策が実施されているか

第5. 監査の主な手続

1. 入手資料等の閲覧、質問による監査対象事業の概況把握
2. 関係書類の閲覧、照合、分析
3. 視察、管理状況の把握
4. その他必要と認めた手続

第6. 監査の対象機関

総務部、県民生活部、危機管理防災部、福祉部、保健医療部、産業労働部、教育局

第7. 監査の対象年度

原則として令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）を中心とする。

ただし、必要に応じて過年度についても監査対象とする。また、制度等が変更されている場合は、本報告書作成終了までの令和5年度途中についても監査対象としている。

第8. 監査の実施期間

令和5年6月30日から令和6年2月29日

第9. 監査従事者

包括外部監査人

公認会計士 福島 清徳

包括外部監査人補助者

公認会計士 新江 明

公認会計士 井上 正之

公認会計士 織田 智美

公認会計士 柴田 英樹

公認会計士 豊田 由美子

公認会計士 久保田 貴之

第10. 利害関係

包括外部監査の対象とした事件につき、県と包括外部監査人及び包括外部監査人補助者との間には、地方自治法第252条の29の規定により記載すべき利害関係はない。

第11. 表示数値

本報告書の表示数値は、単位未満の端数処理の関係で、内訳数値の総数と合計数値が不一致の場合がある。

II 監査対象の概要

第1 埼玉県男女共同参画基本計画の策定

埼玉県の人口は減少に転じ、今後、全国で最も早いスピードで後期高齢者の増加が見込まれている。こうした中で、誰もが自分らしく活躍できる、活力ある持続可能な社会づくりが大きな課題となっており、男女共同参画の視点の重要性が高まっている。また、令和2年(2020年)からの新型コロナウイルス感染症の拡大は未曾有の危機をもたらしており、特に女性がその大きな影響を受けている。さらに、配偶者等からの暴力(DV)や性暴力の増加や深刻化が懸念され、雇用・所得への影響などの問題点が浮き彫りになった。それゆえ、今後の埼玉県の発展のためには、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層加速させていく必要がある。

埼玉県においては、男女共同参画の重要性を鑑み、全国に先駆けて平成12年(2000年)3月に埼玉県男女共同参画推進条例(以下「条例」という。)を制定し、条例に基づく初の基本計画として、平成14年(2002年)2月に「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」を策定した。その後「埼玉県男女共同参画基本計画」(平成29年度(2017年度)～令和3年度(2021年度))を策定し、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)に基づく都道府県推進計画としても位置付け、男女共同参画に係る施策を総合的かつ計画的に推進してきた。

現在、埼玉県では「埼玉県男女共同参画基本計画」(令和4年度(2022年度)～令和8年度(2026年度))を策定し、「男女共同参画社会の実現-人権が尊重され、誰もが活躍できる埼玉へ-」を目標として、これまでの成果や課題を踏まえるとともに、社会情勢の変化に対応するため、今後の目指す姿を設定し、取り組むべき施策を行っている。

【埼玉県男女共同参画基本計画の位置付け】

- (1) 男女共同参画社会基本法第14条及び条例第12条に基づき、知事が策定する県の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画である。
- (2) 女性活躍推進法第6条第1項に規定する県の女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画である。なお、計画の「目指す姿 II」に係る部分について、女性活躍推進法第6条第1項に基づく「都道府県推進計画」として、位置付けられる。
- (3) 男女共同参画をめぐる国連の動向や国の第5次男女共同参画基本計画を踏まえるとともに、埼玉県の総合計画である埼玉県5か年計画との整合を図り、県の部門別計画として策定する計画である。
- (4) 県民からの意見や埼玉県男女共同参画審議会からの答申を受け、県民、事業者、民間団体、市町村などと連携して施策の推進に取り組むための計画である。

【埼玉県における男女共同参画に関する動き】

① 男女共同参画行政担当課の変遷 ～時代の流れと共に～

国際婦人年に始まる国際的な動きと、国内婦人問題企画推進本部の設置の動きを背景に、女性行政を担当する県の組織として、昭和 51（1976）年、生活福祉部婦人児童課に婦人問題総合窓口を設置した。

昭和 52（1977）年、企画財政部婦人問題企画室長の職制を設置し、昭和 54（1979）年、県民部婦人問題企画室長の職制を設置し、昭和 55（1980）年、県民部婦人対策課を設置した。その後、昭和 62（1987）年に婦人行政課に名称変更、平成 3（1991）年に女性政策課に、平成 13（2001）年に男女共同参画課に名称変更し、令和 4（2022）年に人権推進課と男女共同参画課を統合し、人権・男女共同参画課を新設した。

② 埼玉県男女共同参画推進会議の変遷 ～庁内における推進体制の整備～

昭和 52（1977）年、女性関係行政の体系化を行い、女性行政の総合的、かつ効率的な推進を図るとともに「県計画の策定」に向けて「婦人問題庁内連絡会議」を設置した。

昭和 55（1980）年、女性の地位向上に関する施策の総合的な調整に関する事項を審議する機関として「婦人関係行政推進会議」を設置した。

平成 3（1991）年、「女性関係行政推進会議」に名称変更、平成 9（1997）年、知事を議長とする「男女共同参画推進会議」に改組した。

③ 埼玉県男女共同参画審議会の変遷 ～外部有識者における諮問機関の整備～

昭和 53（1978）年、知事の諮問に応じ、男女平等の推進に関する重要事項を審議する機関として「埼玉県婦人問題協議会」を設置した。

平成 3（1991）年、「埼玉県女性問題協議会」に名称変更、平成 12（2000）年、「埼玉県男女共同参画審議会」に名称変更した。審議会の役割として、条例第 10 条第 1 項の知事からの諮問のほか第 2 項では、「男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、必要に応じ、調査し、及び知事に意見を述べること」が規定された。

④ 第一次から第三次までの行動計画 ～時代に応じた行動計画の策定～

・第一次計画

「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」（昭和 54 年度～60 年度）

女性の法的な面での地位は大きく向上したが、依然として固定的な男女の役割分担意識が残っているという認識にたち、埼玉県の女性の地位向上の新しい出発点として、真の男女平等の実現に向けて計画を策定した。

「婦人と地位向上に関する埼玉県計画（修正版）」

昭和 59（1984）年 3 月、計画策定後の社会情勢の変化に対応するため、見直しを行った。

・第二次計画

「男女平等社会確立のための埼玉県計画」（昭和 61 年度～平成 7 年度）

単に女性の地位向上だけに止まらず、よりよい福祉社会と男女平等の社会を確立することをめざして、第二次計画を策定した。

「男女平等社会確立のための埼玉県計画（修正版）」

平成2（1990）年3月、計画策定後の社会情勢の変化に対応するため見直しを行った。

・第三次計画

「2001 彩の国男女共同参画プログラム」（平成7年度～13年度）

男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって、あらゆる活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的、文化的利益を享受し、共に責任を担う「男女共同参画社会」を確立することをめざして、第三次計画を策定した。

⑤ 埼玉県男女共同参画推進条例の制定 ～全国に先駆けて～

住民や地域社会の視点に立ち、地域の実情を十分踏まえ、県民意見を最大限に反映した上で、総合的かつ計画的に推進するために、全国に先駆けて平成12（2000）年3月に制定した。

⑥ 埼玉県男女共同参画推進プラン2010の策定 ～条例に基づく初の基本的な計画～

平成14（2002）年2月に、埼玉県男女共同参画推進プラン2010を策定し、あらゆる分野に男女共同参画と人権尊重の視点を取り入れることを主眼として、男女共同参画社会づくりのための具体的な道筋を示した。平成19（2007）年2月には、計画期間の最終年度を平成23年度とするなど中間見直しを行い「埼玉県男女共同参画推進プラン」とした。

⑦ 埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）の設置

～男女共同参画社会づくりの総合的な拠点～

県の施策を実施し、県民や市町村の取組を支援するため、平成14（2002）年4月に埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）を開設した。

⑧ 配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画の策定

～DV 総合対策の推進～

平成18（2006）年2月に、被害の発生防止から相談、一時保護、自立支援に至るまでの施策を総合的に推進するため、「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定した。

⑨ 埼玉県女性キャリアセンターの設置 ～子育て期の女性の再就職を支援～

結婚や出産を機に退職した女性の再就職を支援するため、平成20（2008）年5月、男女共同参画推進センター（With You さいたま）内に開設した。

⑩ ウーマノミクス課の設置 ～埼玉版ウーマノミクスの推進に向けて～

働く場における女性の活躍を支援するため、平成 24（2012）年 4 月に、産業労働部にウーマノミクス課を設置した。

⑪ 人材活躍支援課及び多様な働き方推進課の設置

～女性活躍と多様な働き方の推進～

令和 3（2021）年 4 月に、産業労働部のウーマノミクス課を廃止し、人材活躍支援課、多様な働き方推進課に再編した。併せて、埼玉県女性キャリアセンターを人材活躍支援課に組織変更した。

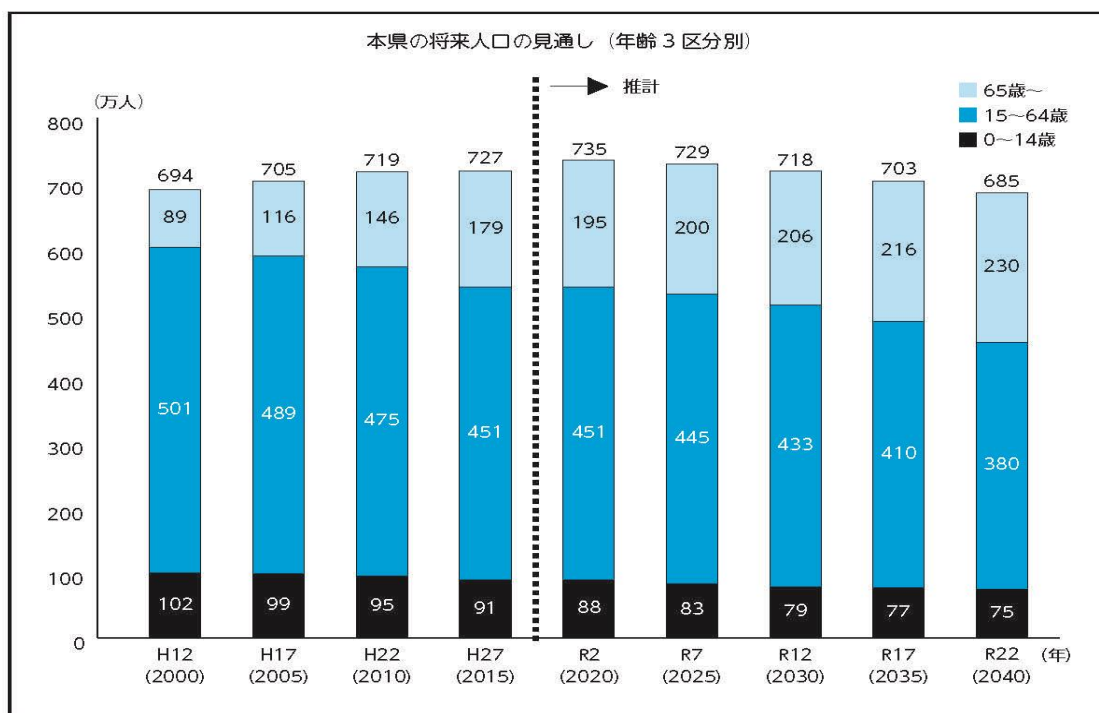
第2 埼玉県の状況

(1) 人口減少・少子高齢化の進行

埼玉県の人口は、国勢調査が開始された大正9年(1920年)から令和2年(2020年)まで一貫して増加してきた。しかし、現在は自然減が社会増を上回ったことで、人口減少に転じ、令和12年(2030年)には約720万人となり、そして令和22年(2040年)には700万人を下回ると予想されている。

また、埼玉県の65歳以上の高齢者は、令和12年(2030年)には約206万人、令和22年(2040年)には約230万人まで増加し、県民の3人に1人が高齢者となる見込みである。他方、15歳から64歳までの生産年齢人口は、平成12年(2000年)の約501万人をピークに減少が続き、令和12年(2030年)には約433万人、令和22年(2040年)には約380万人まで減少する予想となっている。

<埼玉県の将来人口予想>



資料：平成27年までは「国勢調査」(総務省)、令和2年以降は埼玉県推計
 (国勢調査の人口総数には、年齢「不詳」を含むため、年齢3区分別人口の合計とは一致しない。
 なお、端数処理の関係で年齢3区分別の合計と人口総数が一致しない場合もある。)

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

さらに、埼玉県の75歳以上の後期高齢者は、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、いわゆる団塊世代の高齢化に伴い、平成27年(2015年)から令和12年(2030年)までの15年間で約1.6倍の約128万人に増加すると見込まれている。この間の後期高齢者の増加率は全国で最も高く、社会に与える影響の大きさなどを考えると、異次元の高齢化とも呼べる状況を迎える予想がなされている。

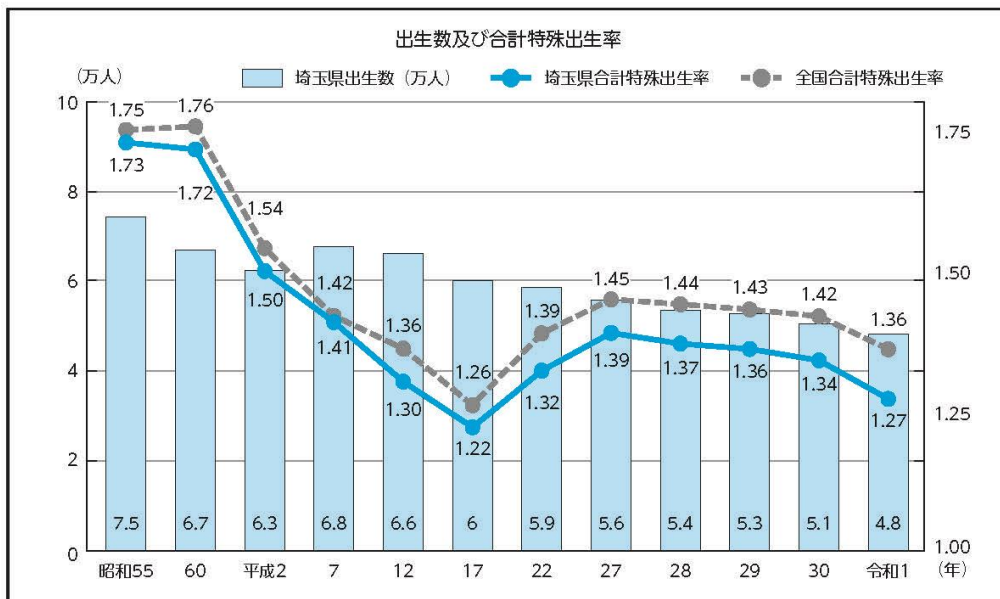


構成比は、人口総数から年齢「不詳」を除いて算出。

資料：平成 27 年までは「国勢調査」（総務省）より作成、令和 2 年以降は埼玉県推計

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

また、埼玉県における出生数は減少傾向にあり、令和元年（2019年）は約4万8千人と
なっている。合計特殊出生率は1.27で、全国で5番目に低い状況にある。



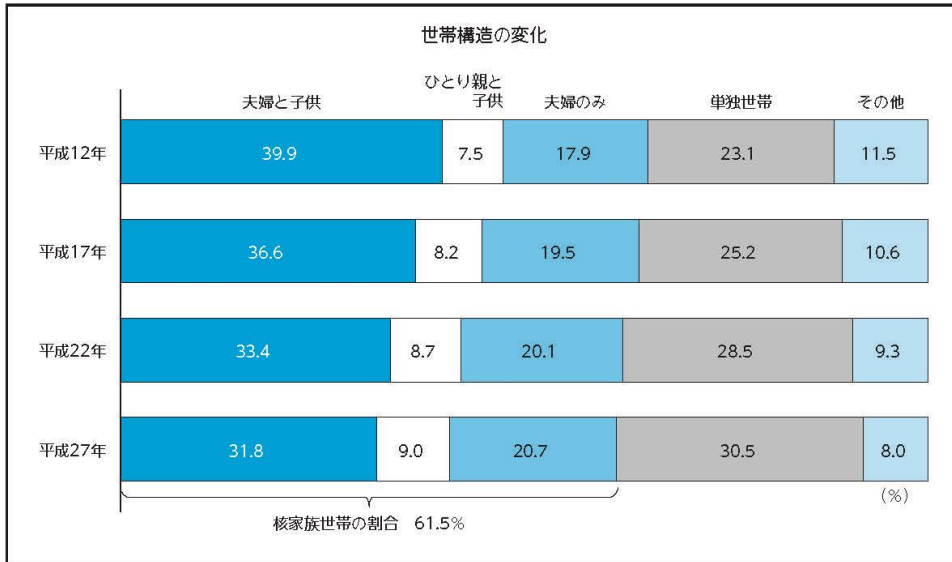
資料：平成 27 年までは総務省「国勢調査」、平成 28 年からは厚生労働省「人口動態統計」より作成

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

(2) 世帯構造の状況

平成12年(2000年)から平成27年(2015年)の変化を見ると、「夫婦と子供」世帯の割合が減少傾向である一方、「夫婦のみ」、「単独」世帯の割合が上昇している。また、「ひとり親」世帯の割合も上昇傾向にある。

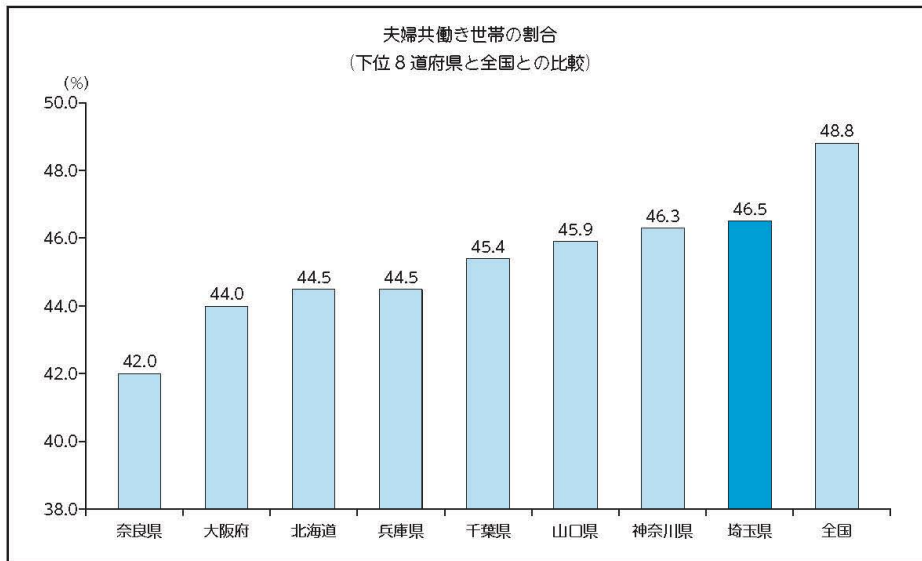
核家族世帯の割合は、61.5%と全国平均(55.9%)より、5.6ポイント高く、奈良県に次いで全国2位となっている。



資料：総務省(国勢調査)より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

夫婦と子供からなる世帯のうち、夫と妻が有業の世帯の割合は、全国平均は48.8%のところ、県の状況は46.5%であり、全国で8番目に低くなっている。

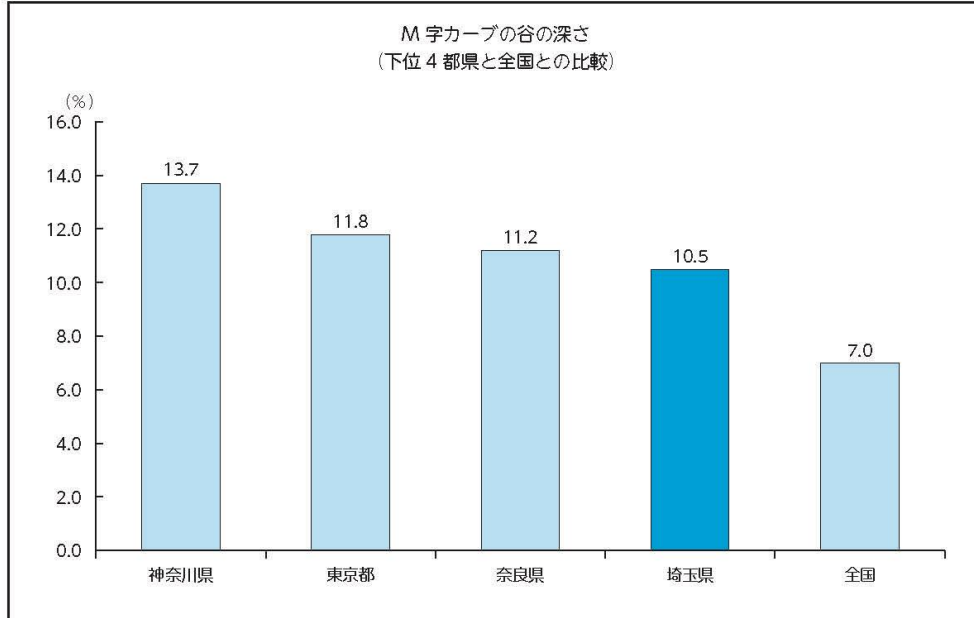


資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

(3) 就業の状況

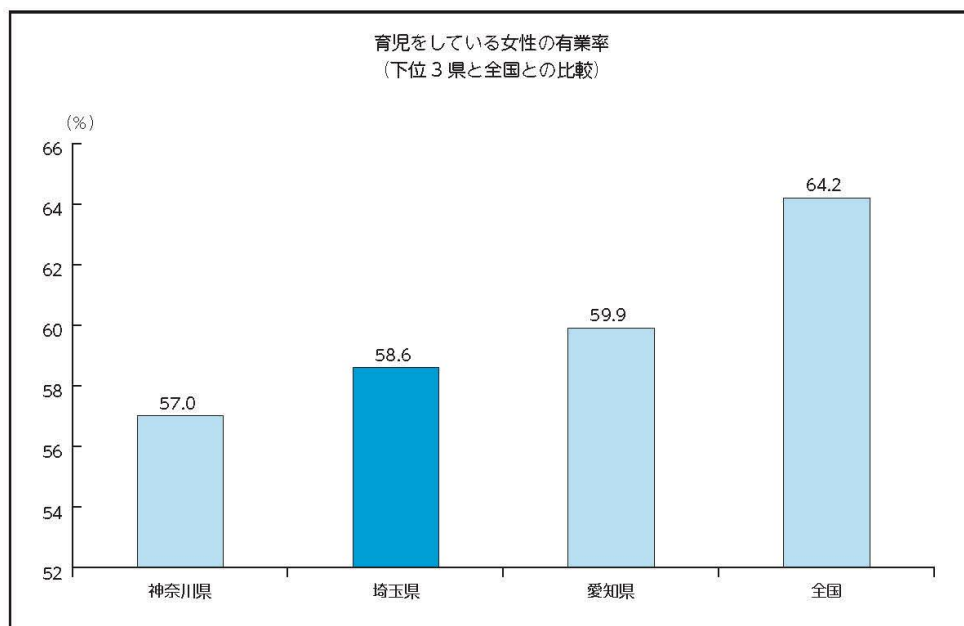
女性の就業率が出産、子育て期に大きく低下する、いわゆるM字カーブの谷の深さ（M字型カーブの左右のピークの値と底の値との差）は、10.5ポイントで、全国で4番目に深く、全国（7.0ポイント）より深くなっている。



資料：総務省「平成27年国勢調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

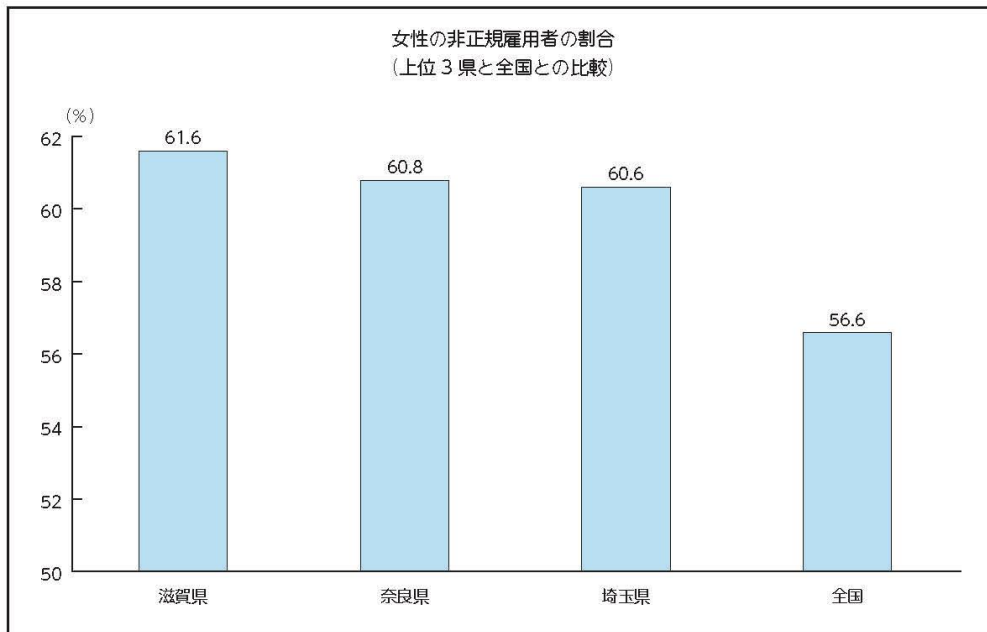
育児をしている女性の有業率を見ると、埼玉県は58.6%であり、全国で2番目に低く、全国（64.2%）に比べ、5.6ポイント低くなっている。



資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

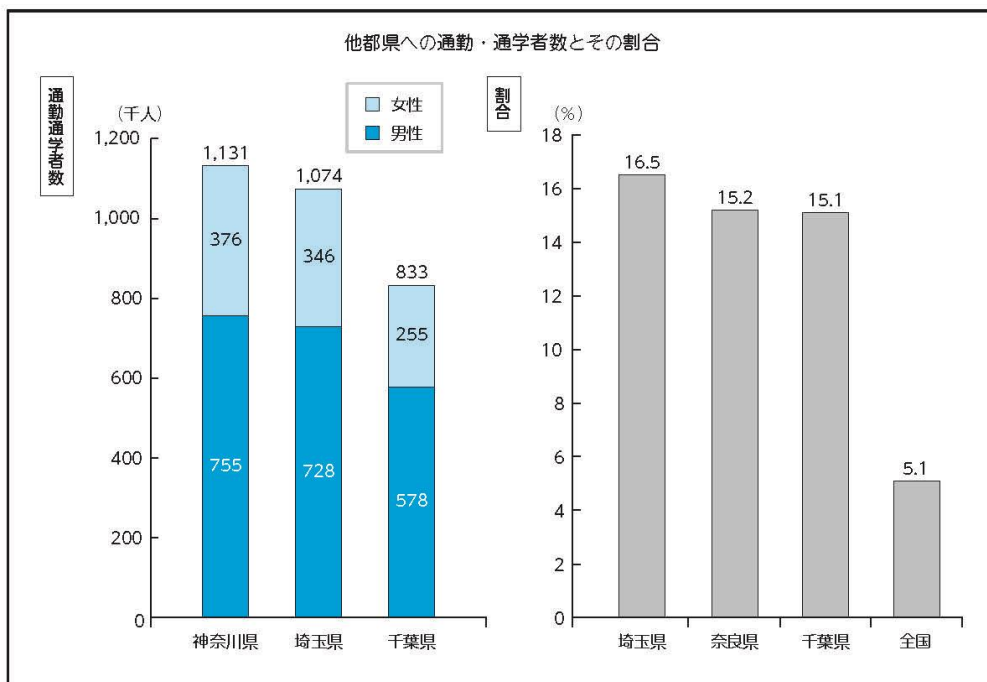
埼玉県の女性雇用者の非正規雇用率は、60.6%と全国で3番目に高く、全国（56.6%）に比べ、4ポイント高くなっている。



資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

他都県への15歳以上の通勤・通学者数は、1,074千人と全国で2番目に多く、都道府県別人口に占めるその割合は16.5%と全国1位になっている。



資料：総務省「平成27年国勢調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

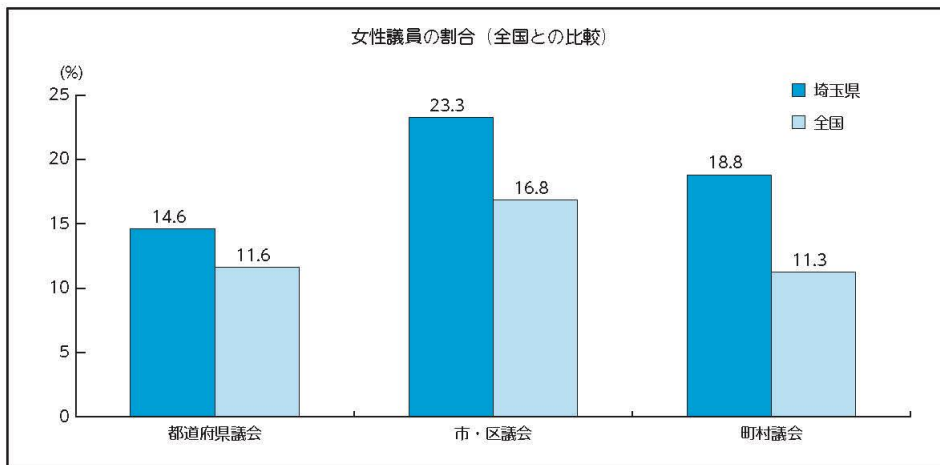
(4) 政策決定過程への参画

審議会等委員に占める女性の割合は、39.3%（令和3年（2021年）4月1日現在）で全国17位となっている（全国の割合は、37.5%である）。

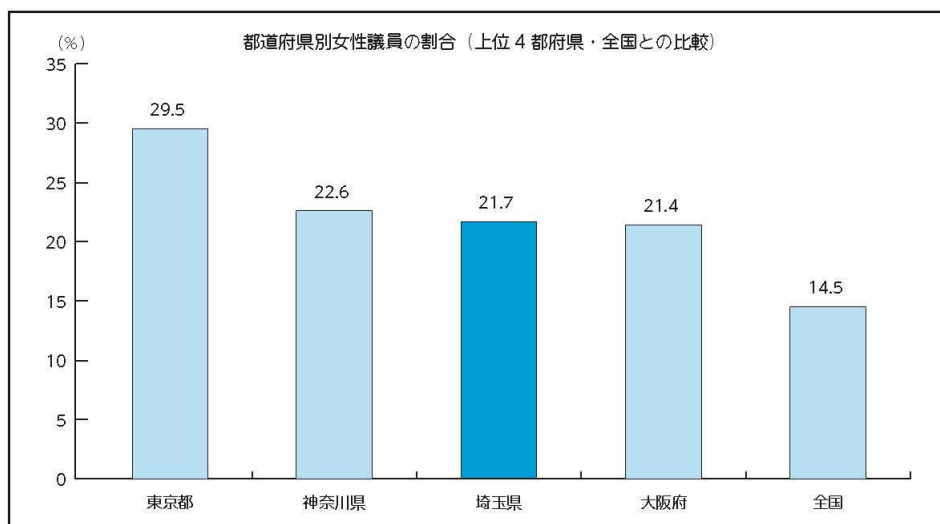
また、法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない審議会等委員への女性の登用率は、38.3%で全国7位となっている。

県議会における女性議員の割合は、14.6%（89人中13人）で全国6位となっている（令和3年（2021年）8月1日現在）。他方、市区議会における女性議員の割合は、23.3%（954人中222人）で全国2位、町村議会における女性議員の割合は、18.8%（298人中56人）で全国3位となっている（令和2年（2020年）12月31日現在）。

県及び市区町村議員を合計した女性の割合は、21.7%で、全国3位となっている（全国の割合は14.5%である）。



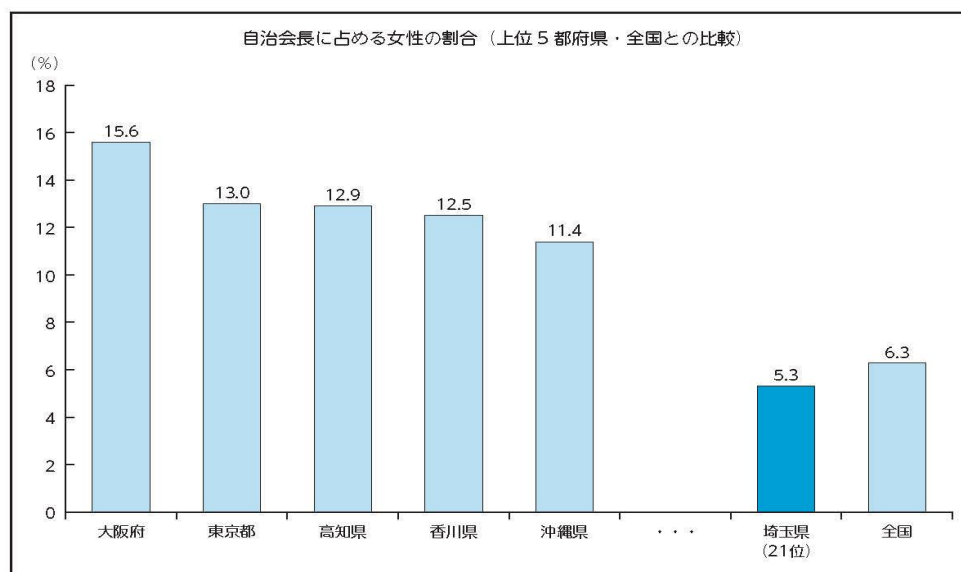
資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和3年度）より作成



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和3年度）より作成

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

自治会長に占める女性の割合は、5.3%（令和3年（2021年）4月1日現在）で、全国21位となっている（全国割合は6.3%である）。



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和3年度）より作成

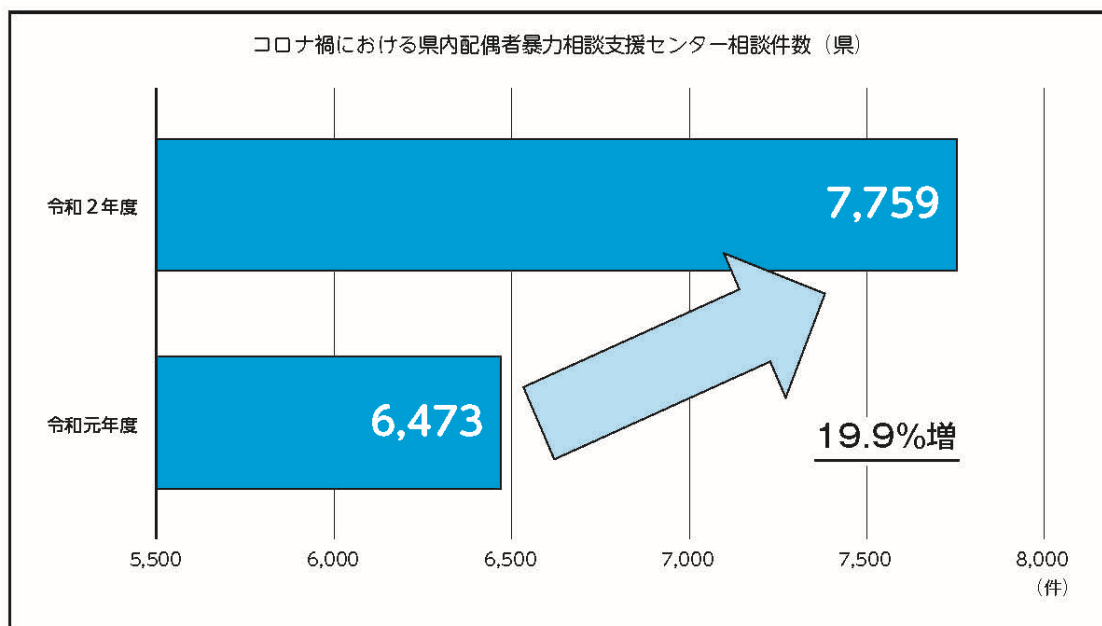
（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

(5) 新型コロナウイルス感染症拡大の影響への対応

令和2年(2020年)の年明けからの新型コロナウイルス感染症拡大の影響は老若男女に幅広く及んだ。特に女性に対して、就業面から生活面について様々な形で現在もなお深刻な影響を及ぼしている。

「令和3年版男女共同参画白書」(内閣府男女共同参画局)では、コロナ禍で男女共同参画の課題が顕在化したとしている。就業面では、外出自粛や休業等により、女性就業者の多いサービス業、とりわけ飲食・宿泊業等が打撃を受け、非正規雇用労働者を中心に深刻な影響を受けた。また、生活面では、生活不安やストレス、在宅時間の増加などにより、配偶者等からの暴力(DV)の相談件数が増加し、女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念されている。さらには、女性の子育てや介護等の負担増加といった、既に存在していた固定的性別役割分担意識に基づく構造的な問題が加わり、男女間の格差が拡大していく可能性をはらんでいる。

男女共同参画社会の形成に向けた様々な課題が、コロナ禍で浮き彫りになったと言え、感染症が収束したポストコロナ時代においても、対応が強く求められる。



資料：県男女共同参画課調べ

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

(6) デジタル社会への対応

我が国では、IoT、ロボット、人工知能（AI）、ビッグデータといった新たな技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、経済発展と社会的課題の解決を両立していく新たな社会である Society5.0 が、平成 28 年（2016 年）に策定された第 5 期科学技術基本計画において目指すべき社会の姿として初めて提唱された。その前提となるデジタル化について社会実装が途上となっていたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、デジタル化への意識が一変した。仕事ではオンラインの活用が急速に拡大し、男女ともに新しい働き方の可能性が広がっていくことが期待されている。テレワーク、在宅ワークの普及は柔軟な働き方の推進や男性の家事・育児等への参画を促す好機ともなっている。また、デジタル社会到来の中で、女性が経済的に自立するとともに、快適かつ安全な生活を送るためには、必要なデジタル知識と技能を向上させるなど、デジタルデバイドを防ぐことが求められている。

埼玉県においても、デジタル技術の浸透を図り、新しい働き方や暮らし方の定着・加速に向けた支援を進めるとともに、これまでアナログではできなかった新しいサービスや価値が生み出される、県民・事業者・行政それぞれのデジタル化を前提とした社会全体の「デジタルトランスフォーメーション（DX）」の実現を目指している。

第3 埼玉県男女共同参画基本計画の目標

(1) 男女共同参画社会の実現 人権が尊重され、誰もが活躍できる埼玉へ

埼玉県男女共同参画基本計画は、「人権が尊重され、誰もが活躍できる埼玉へ」という標語を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けて、計画を推進するための4つの基本的な視点を設定している。

① あらゆる分野で男女の人権を尊重する

配偶者等からの暴力（DV）や、性犯罪・性暴力、セクシュアル・ハラスメントなどの女性に対する暴力は重大な人権侵害であり、男女共同参画社会の形成を阻害する重要な課題となっている。

この背景には、人々の意識や行動、習慣などにある、社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）による固定的性別役割分担意識や、女性に対する差別や偏見などがある。女性に対する暴力が根絶され、尊厳をもって一人一人が生きることができるよう、あらゆる分野で男女の人権が尊重される必要がある。

② 男女共同参画・女性活躍を推進し、多様性に富んだ活力ある社会をつくる

性別にかかわらず、自らの意思に基づき、その個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野へ参画することは、多様性に富んだ活力ある社会をつくる上で不可欠となっている。

男女共同参画・女性活躍を分野横断的な価値として推進し、少子高齢化が急速に進む人口減少社会においても、多様な一人一人の能力が発揮されることを通じ、持続可能な社会の実現へつなげていくことが必要とされる。

③ 男女が共に家庭・仕事・地域において調和のとれた生活を築く

埼玉県には、女性の労働力率が出産・子育て期に大きく低下する、いわゆるM字カーブの底が深いという特徴があり、就業の継続や復職がしやすい環境の整備が求められている。一方、男性においても働き方を見直し、家庭生活や地域活動への参画により仕事以外の活動の場や役割を持つことは、生涯にわたる豊かな人生につながる。

そのため、男女が相互に協力し、社会的支援を受けながら、より良いパートナーシップを築き、家庭や仕事、地域において調和の取れた生活の実現を図っていくことが必要とされる。

④ SDGs の実現をはじめ国際社会の取組の推進に貢献する

持続可能な開発目標（SDGs）とは、平成27年（2015年）の国連サミットにおいて加盟国（193か国）の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げられた、誰一人取り残すことのない持続可能な世界を令和12年（2030年）までに実現するための国際目標である。

埼玉県でもSDGsを部局横断的に全庁が一丸となって施策を展開するとともに、県民や企業など民間主体も巻き込みワンチームで「埼玉版SDGs」を推進している。

同アジェンダでは、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女兒のエンパワーメントを達成することを目指す」とうたっている。ゴール5として「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女兒のエンパワーメントを

行う」を掲げるとともに「ジェンダー平等の実現と女性・女兒のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」としている。

埼玉県の男女共同参画の推進に当たっても、条例の基本理念である「国際的協力」に沿って、国際的な連携や協力の下に、SDGs・ゴール 5「ジェンダー平等の実現」をはじめ、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約や国連の動向を踏まえながら、男女共同参画に係る施策を推進していくことが必要とされる。

(2) 4つの目指す姿と10の基本目標

① 基本理念と計画

埼玉県男女共同参画推進条例における6つの基本理念に基づき、計画の目標である「男女共同参画社会の実現」に向け、「4つの目指す姿」と「10の基本目標」を設定している。



(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

②目指す姿

目指す姿Ⅰ：あらゆる分野における男女共同参画

- 政策・方針決定過程に女性の参画拡大が図られ、男女共同参画が進んでいる。急速な少子高齢化や人口の減少が進む中で、多様な視点が確保され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、誰もが暮らしやすい社会の実現につながっている。
- 家事・子育て・介護・地域活動において、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（性差に関する無意識の思い込みや偏見）にとらわれず、男性の参画も進んでいる。男性が子育てや介護等の多様な経験を得ることが、職場における働き方やマネジメントのあり方を見直す契機になっている。
- 人生100年時代の中、男女がともに社会の支援を受けながら、家庭生活と職業生活・地域活動とのバランスのとれたライフスタイルの実現が図られ、豊かな人生を送っている。

目指す姿Ⅱ：経済社会における女性活躍の拡大

- 就業は生活の経済的基盤であるとともに、自己実現につながる。性別にかかわらず働きたい人すべてが、仕事と子育て、介護、社会活動などを含む生活との二者選択を迫られることのない環境整備が整っている。働き続け、職業能力開発やキャリア形成の機会を得ながらその能力を十分に発揮している。また、子育てや介護等で離職した場合も、必要な支援を受けながら希望の職種への復職が図られている。
- 長時間労働や転勤等を当然視する働き方に対する見直しが進むとともに、個々の事情やライフステージに応じ、多様で柔軟な働き方ができる環境が整備されている。
- 職場における性別を理由とする差別的取扱いや、セクシュアル・ハラスメントなどのハラスメントの根絶、男女間の格差の是正や意欲と能力に応じた均等な待遇が図られ、女性活躍の拡大が図られている。

目指す姿Ⅲ：誰もが安全・安心に暮らせる社会

- 女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて、その予防と被害からの回復のための取組が進んでいる。誰もが暴力の被害者、加害者、傍観者とならないために幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備など、暴力の根絶に向けた基盤が整備されている。
- 貧困など、生活上の様々な困難を抱える方々に対し、セーフティネットの機能としての多様な支援が整備されている。性別や年齢、国籍の違いや、障害の有無にかかわらず、様々な属性を持つ個人を認め合い、活躍できる共生社会の実現が図られている。

- 男女がライフステージに応じ、的確な保健・医療を受ける環境が整備されている。妊娠、出産等に対して、正確な知識や情報を入手し、自己決定を行うことができるよう、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の考え方に基づく取組が進んでいる。
- 防災・災害復興における意思決定過程や現場への女性の参画拡大が図られ、男女共同参画の視点から防災対策が推進されている。

目指す姿Ⅳ：男女共同参画社会の実現に向けた基盤が整う

- 男女共同参画社会の実現に向け、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（性差に関する無意識の思い込みや偏見）の解消の重要性が、県民の間で浸透している。
- 家庭や地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画について理解を深める機会が充実している。
- 学校現場においては、性別にかかわらず、一人一人の個性に応じ、進路や就職において、多様な選択を可能とする指導が行われている。
- 生涯を通じて男女共同参画に関する学習機会が提供され、「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、ライフステージに応じた様々な働き方、学び方、生き方の選択ができる。

③ 10の基本目標

男女共同参画基本計画は、上記「4つの目指す姿」を掲げ、それを達成するために以下の「10の基本目標」を設定している。

I-1 政策や方針の立案及び決定への女性の参画拡大

- ・県における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ・市町村、事業所・各種団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ・積極的格差是正措置の具体化の促進
- ・女性の人材発掘・育成・活躍の促進

I-2 家庭と地域活動への男性の参画拡大

- ・男性の家庭・子育て・介護・地域活動への参画の促進
- ・家庭と仕事・地域活動の両立の促進
- ・子育ての社会的支援
- ・介護の社会的支援

II-1 働く場における女性活躍の推進

- ・女性の就業・復職・起業支援
- ・女性の就業継続・キャリア形成支援
- ・女性活躍に関する情報発信

II-2 男女ともに働きやすい職場環境づくり

- ・多様な働き方の推進
- ・男女の均等な雇用機会と待遇の確保の促進及び各種ハラスメントの防止
- ・様々な就業形態における就業環境の整備

III-1 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- ・女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり
- ・配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・支援の推進
- ・性犯罪・性暴力への対策の推進
- ・子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進
- ・セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進
- ・ストーカー行為などへの対策の推進
- ・人身取引対策の推進
- ・売買春への対策の推進

III-2 生活上の様々な困難への支援と多様性の尊重

- ・生活上の様々な困難を抱えた女性などの自立支援
- ・高齢者がいきいきと活躍し、安心して生活できる支援
- ・障害者、外国人、LGBTQなどの特別な配慮を必要とする人への支援
- ・男女共同参画に関する国際理解、国際交流・国際協力の推進

III-3 生涯を通じた男女の健康支援

- ・生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利に基づく取組の促進
- ・生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

- ・健康をおびやかす問題についての対策の推進
- ・男女共同参画の視点に立った自殺対策の推進
- ・医療分野における女性の参画拡大
- ・スポーツ分野における男女共同参画の促進

III-4 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

- ・防災・災害復興時における意思決定過程への女性の参画拡大
- ・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
- ・男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の充実

IV-1 固定的性別役割分担意識や偏見の解消

- ・固定的性別役割分担意識の解消に向けた広報・啓発活動の推進
- ・男女共同参画に関する法制度や救済制度の活用能力の向上及び相談・情報提供による支援
- ・男女共同参画の視点を取り込んだ企画立案及び実施の推進
- ・メディアにおける男女の人権、とりわけ女性の人権を尊重する自主的な取組への働きかけ
- ・男女の人権、とりわけ女性の人権を侵害する情報に対する県民意識の醸成
- ・人権を侵害するような性・暴力表現を扱ったメディアからの青少年などの保護

IV-2 男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実

- ・男女共同参画の視点に立った男女平等教育の推進
- ・男女共同参画の視点に立った家庭教育の促進
- ・男女共同参画を推進し多様な選択を可能とする学習の推進

④ 各基本目標と現状と課題

下記4つの「目指す姿」を達成するために、掲げられた10の基本目標に関する現状と課題について説明する。

- ・目指す姿 I あらゆる分野における男女共同参画（I-1、I-2）
- ・目指す姿 II 経済社会における女性活躍の拡大（II-1、II-2）
- ・目指す姿 III 誰もが安全・安心に暮らせる社会（III-1～III-4）
- ・目指す姿 IV 男女共同参画社会の実現に向けた基盤が整う（IV-1、IV-2）

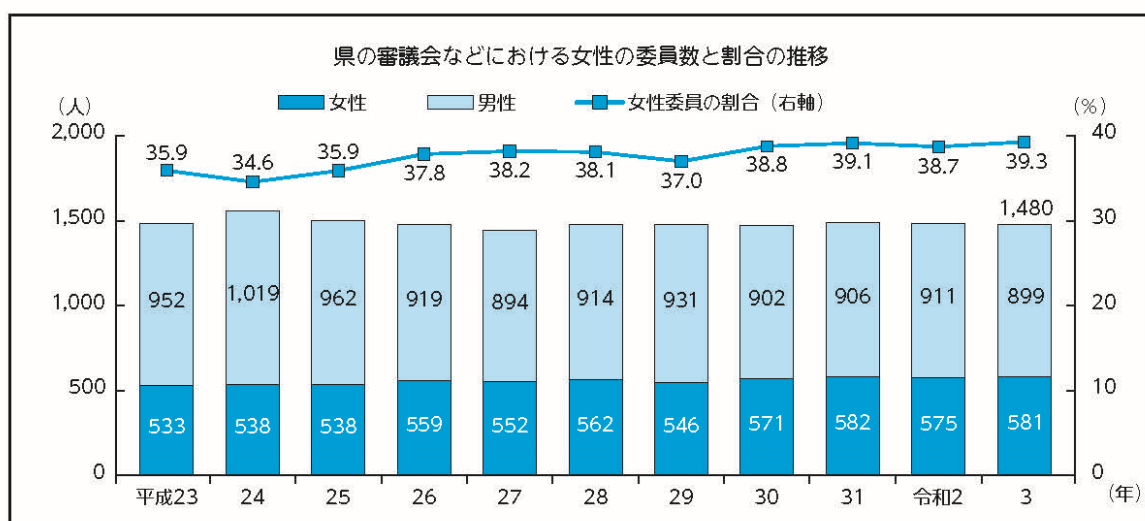
(ア) 基本目標 I-1 は、政策や方針の立案及び決定への女性の参画拡大として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

- ・県における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ・市町村、事業所・各種団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- ・積極的格差是正措置の具体化の促進
- ・女性の人材発掘・育成・活躍の促進

(現状と課題)

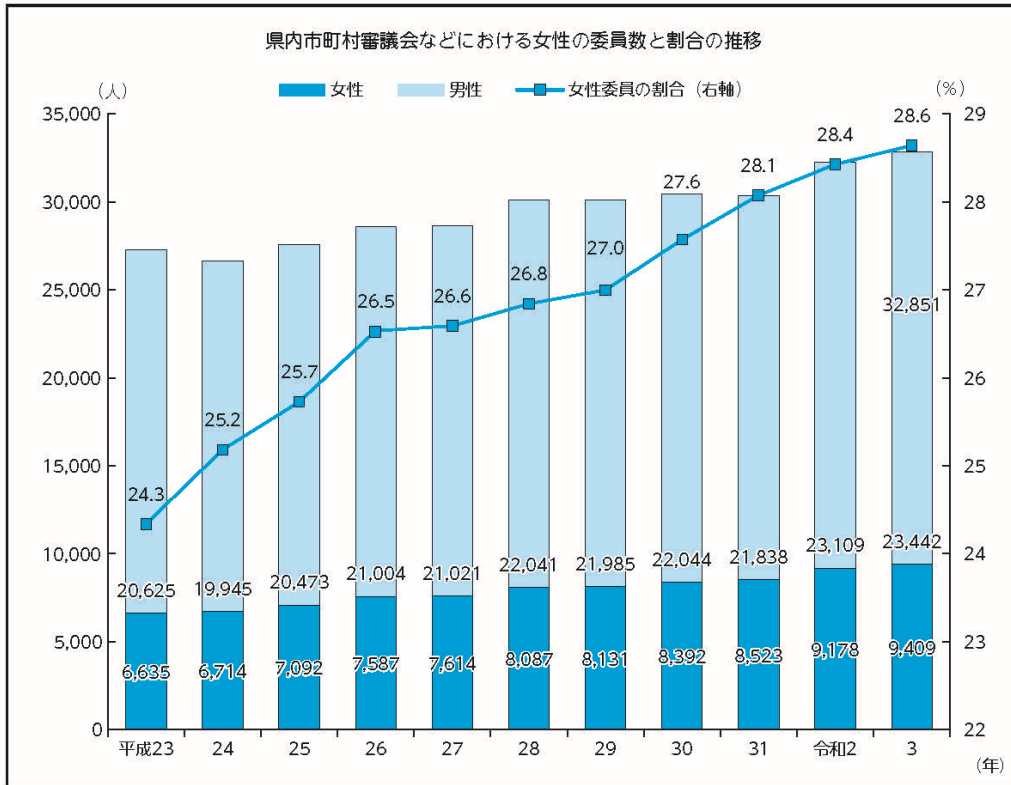
県や市町村における女性管理職や審議会などの女性委員の割合や、民間企業管理職などにおける女性の割合は、女性の参画拡大に向けた取組により、緩やかではあるものの上昇傾向にある。

しかしながら、政策や方針の立案及び決定への女性の参画は十分とは言えない状況にある。あらゆる分野における女性の参画を拡大していくために、県が率先して女性活躍を進めるとともに、市町村、事業所、各種団体などにおける取組を促進していく必要がある。

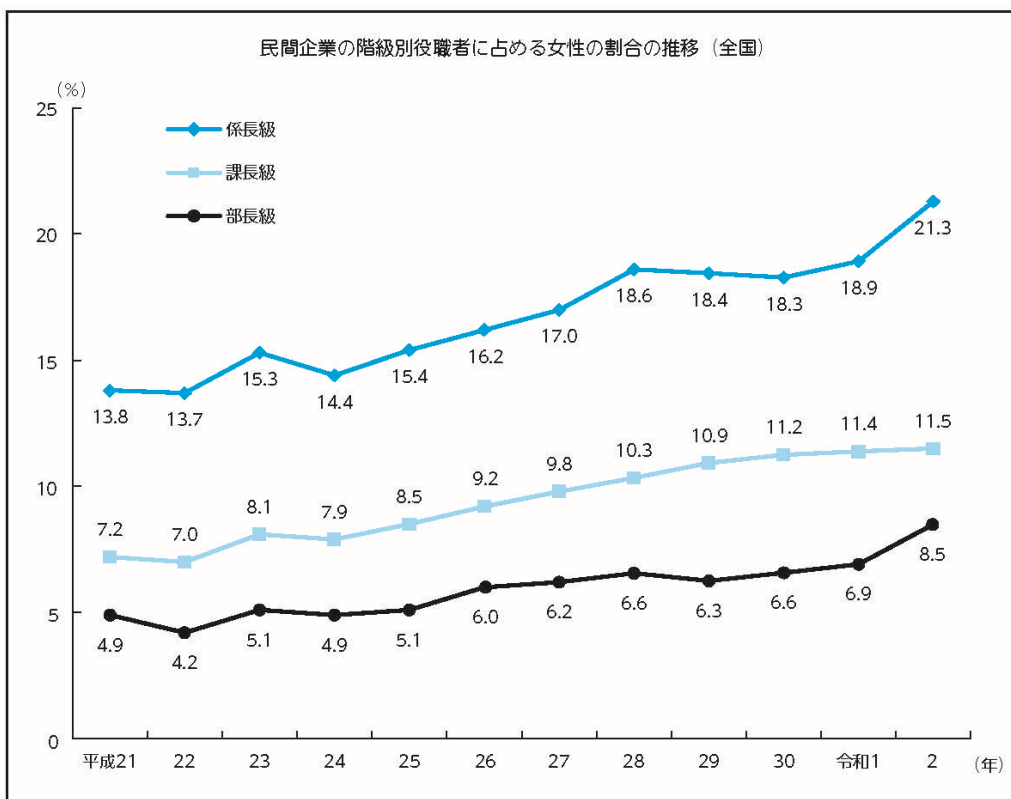


資料：県男女共同参画課調べ（各年4月1日現在）

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



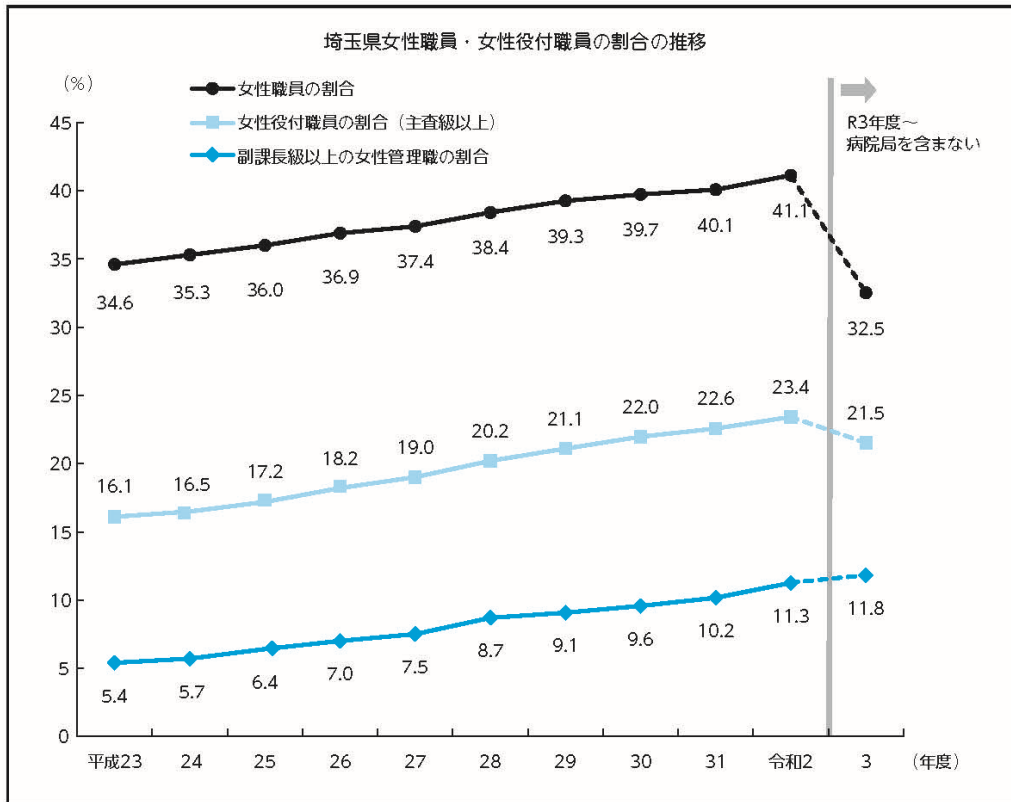
資料：県男女共同参画課調べ（各年4月1日現在）



(注) 令和2年から、役職者は、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計対象とするよう変更しているが、令和元年以前の企業規模区分（100人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出。

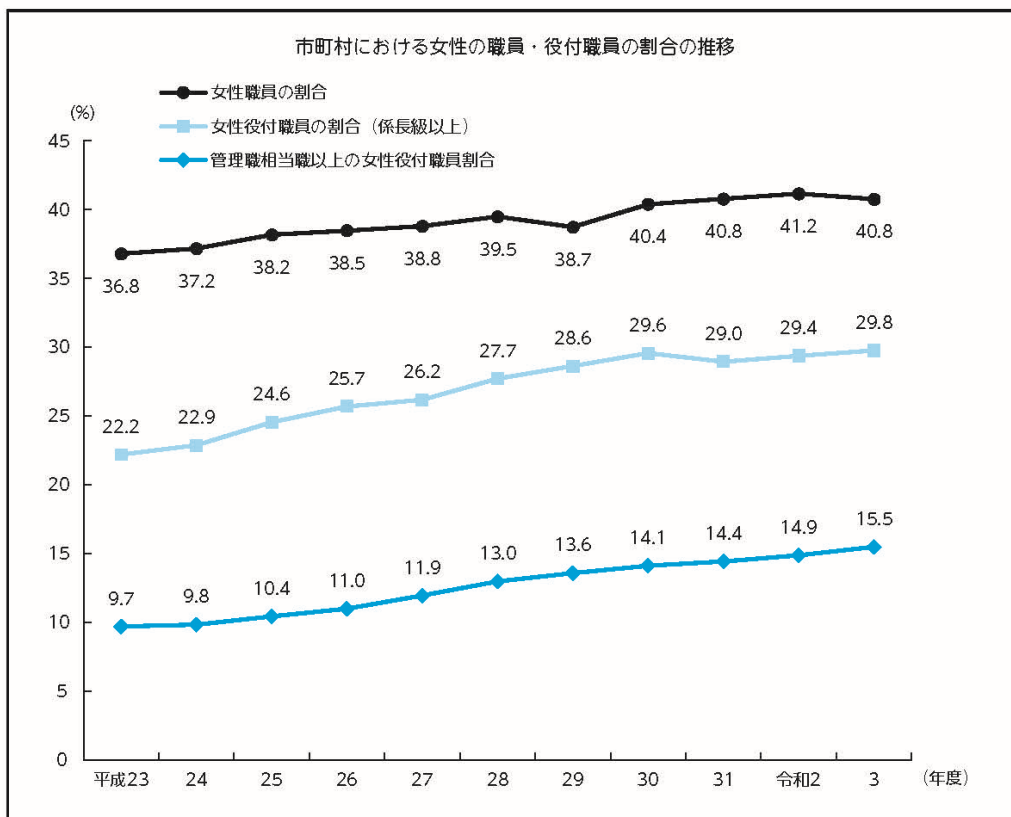
資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



※病院局の地方独立行政法人化に伴い、令和3年度は病院局を含まない

資料：県人事課調べ（教育局・警察を除く）



資料：県男女共同参画課調べ

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

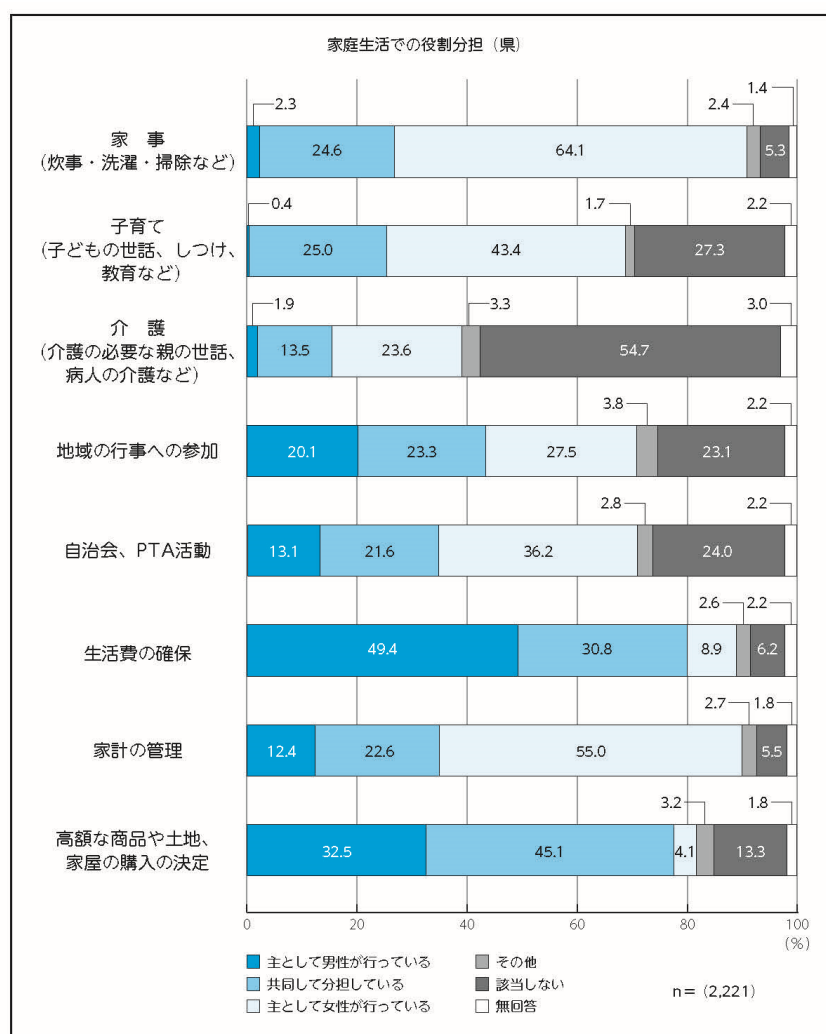
(イ) 基本目標 I-2 は、家庭と地域活動への男性の参画拡大として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

- ・男性の家庭・子育て・介護・地域活動への参画の促進
- ・家庭と仕事・地域活動の両立の促進
- ・子育ての社会的支援
- ・介護の社会的支援

(現状と課題)

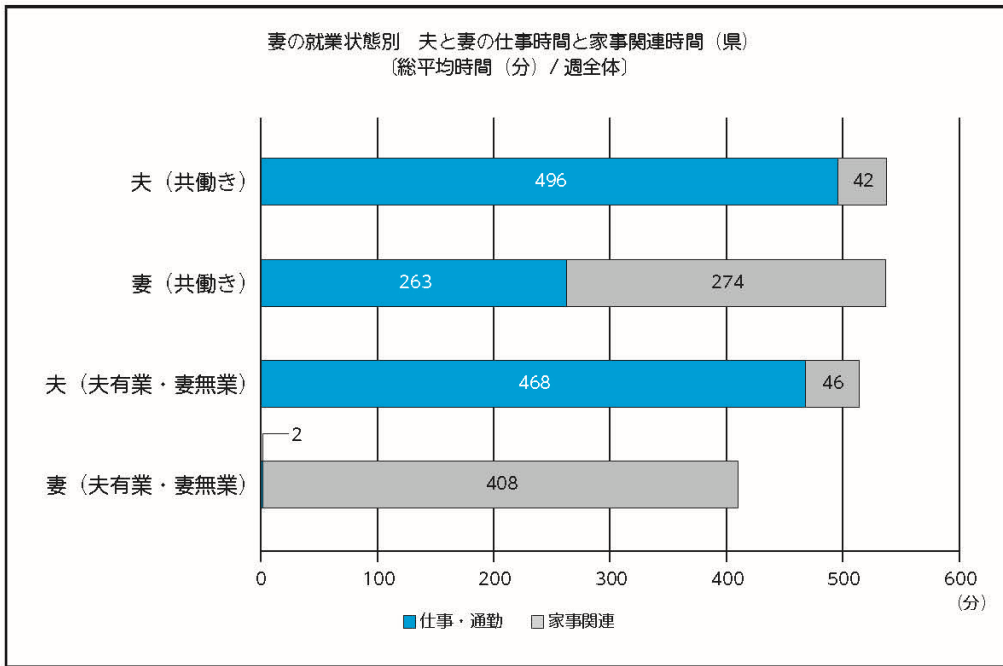
長時間労働や転勤等を当然視する、いわゆる「男性中心型労働慣行」や、固定的性別役割分担意識を背景に、家事・子育て・介護や地域活動などの多くを、女性が担っている実態がある。特に、埼玉県の場合、女性の年齢階級別労働力率が出産・子育て期に大きく低下する傾向がある。

女性が就業を継続したり、復職する上でも、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男性の参画拡大を進めていく必要がある。



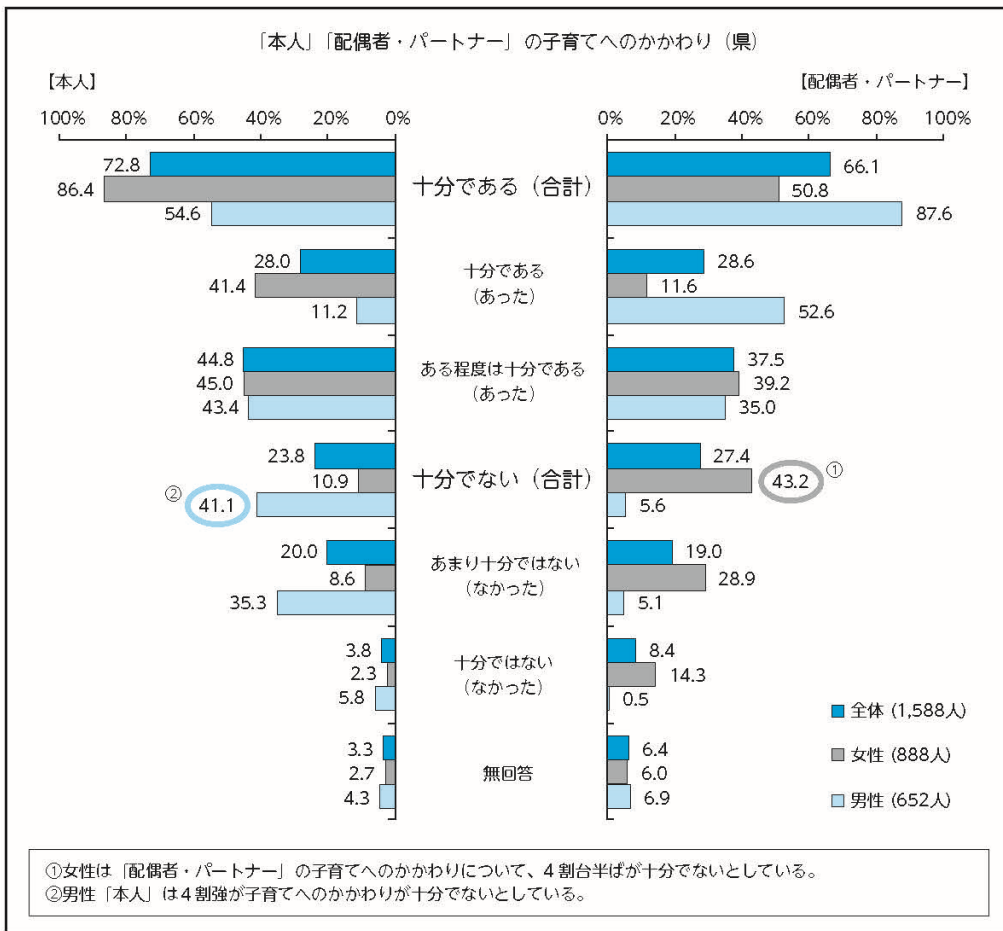
資料：県男女共同参画課「令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査」

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



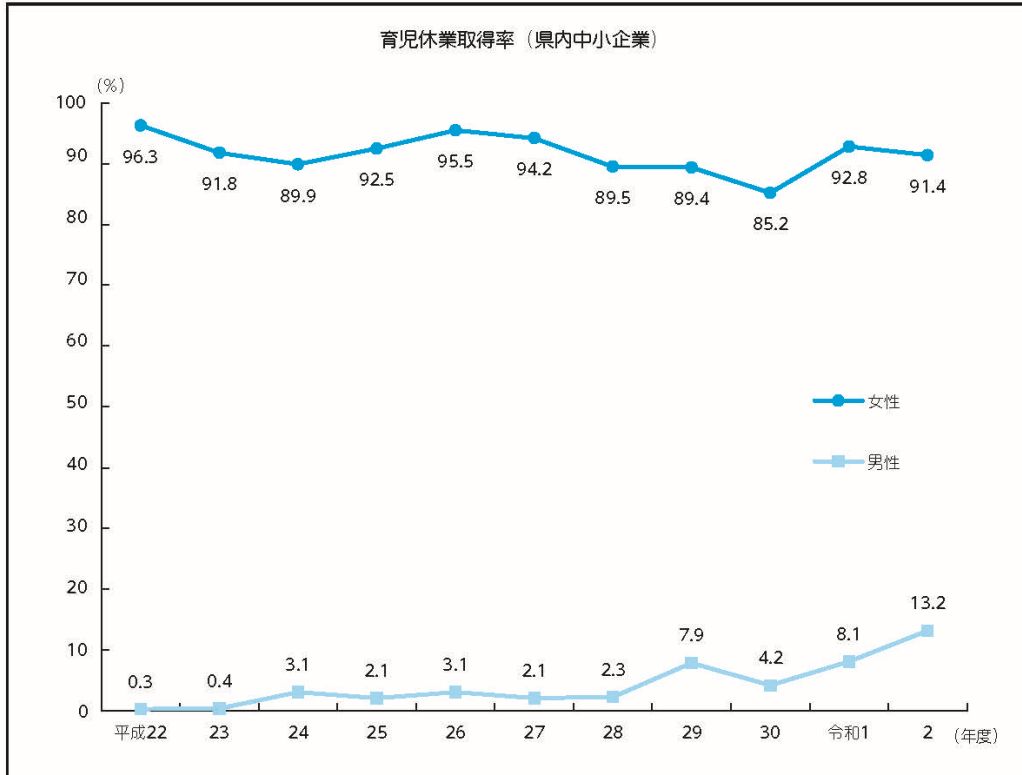
※「家事関連」は「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間

資料：総務省「平成28年社会生活基本調査」より作成

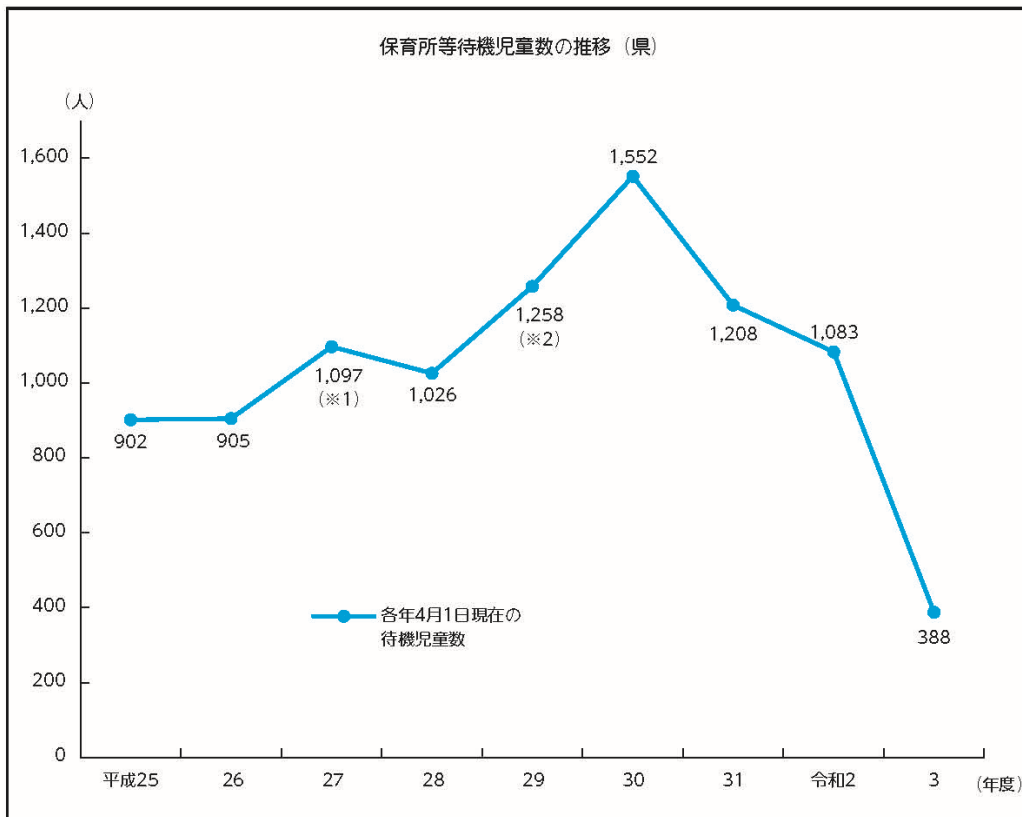


資料：県男女共同参画課「令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査」

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）



資料：県多様な働き方推進課「令和2年度埼玉県就労実態調査」より作成



(※1)・(※2)：平成27・29年4月に待機児童の定義を変更

資料：県少子政策課調べ

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

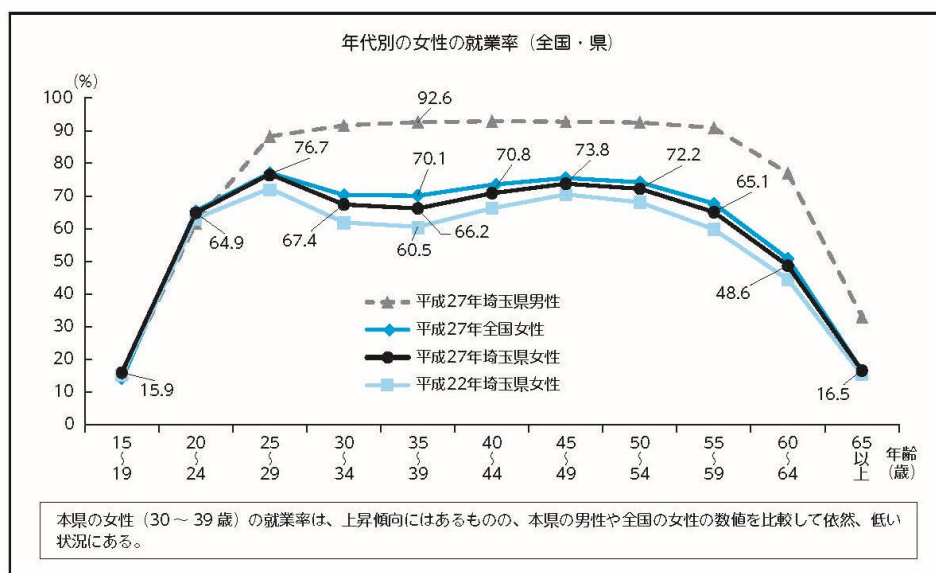
(ウ) 基本目標Ⅱ-1 は、働く場における女性活躍の推進として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

- ・女性の就業・復職・起業支援
- ・女性の就業継続・キャリア形成支援
- ・女性活躍に関する情報発信

(現状と課題)

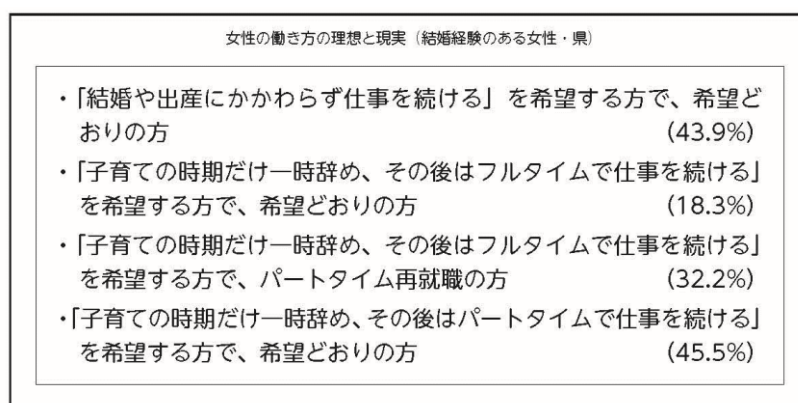
依然として、仕事と家庭の両立が難しいことを理由に、多くの女性が出産や子育てを機に離職しており、就業を希望しながら、就業していない女性も30～40歳代を中心に多くなっている。女性が出産や子育てにより仕事と両立することが困難になる職場環境や家庭の状況、また、いったん離職したことでキャリアが中断され希望の職種への復職が難しいことなどが課題となっている。

働く場における女性活躍を推進するために、就業を希望する女性はその能力を存分に生かして活躍できるようにしていく必要がある。



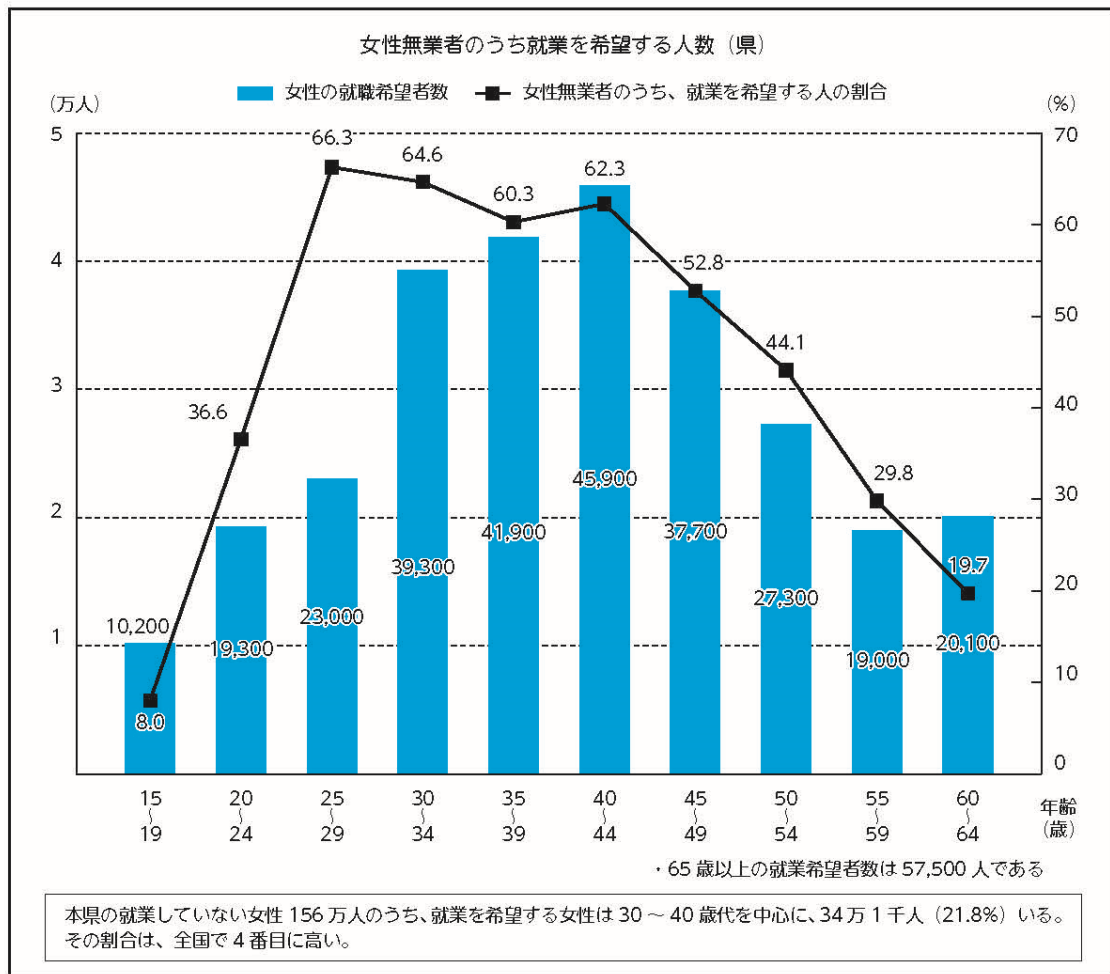
資料：総務省「国勢調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



資料：県男女共同参画課「令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

（エ）基本目標Ⅱ-2は、男女ともに働きやすい職場環境づくりとして、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

- ・多様な働き方の推進
- ・男女の均等な雇用機会と待遇の確保の促進及び各種ハラスメントの防止
- ・様々な就業形態における就業環境の整備

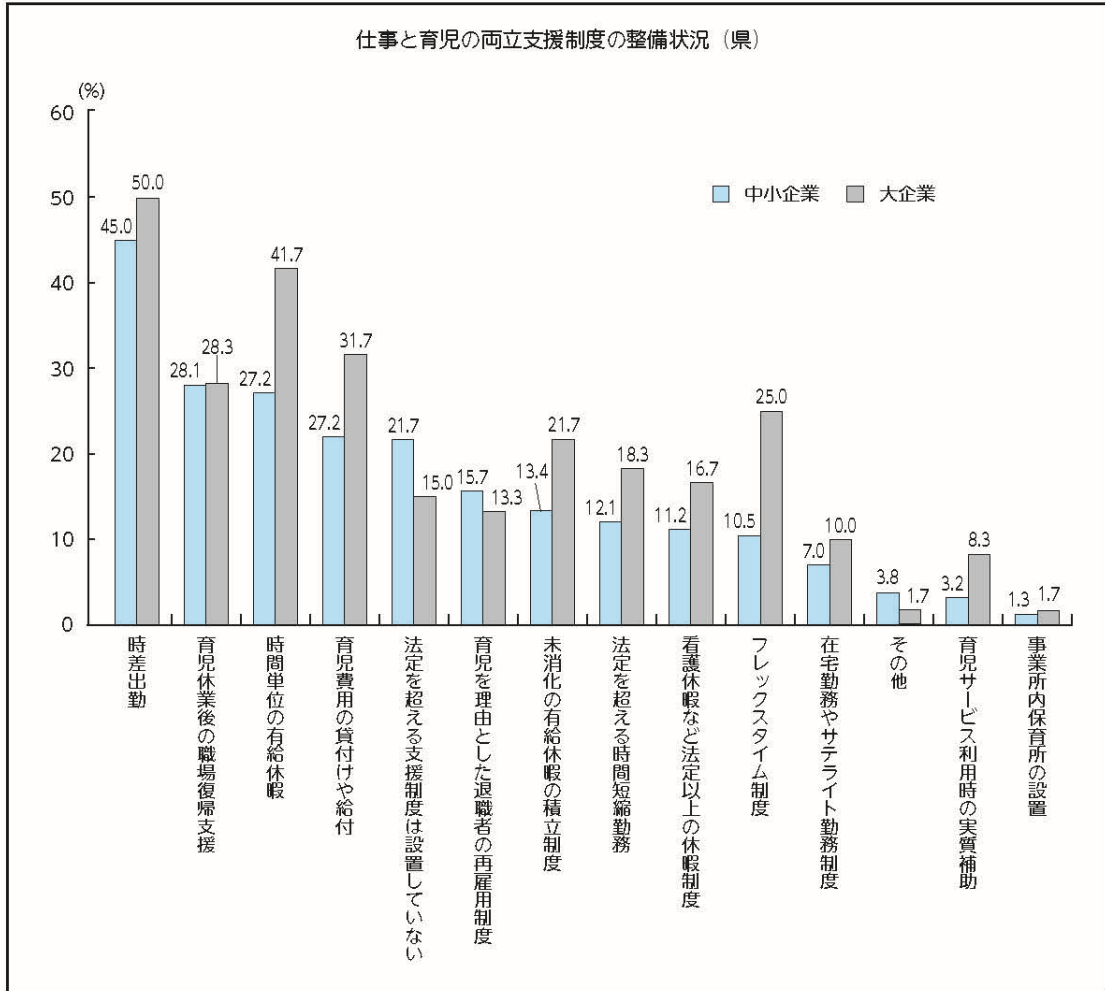
（現状と課題）

現状においては、家事・子育て・介護等の多くを女性が担っている。本来ならば、性別にかかわらず、仕事か家庭か二者選択を迫られることなく働き続けることができるよう、多様で柔軟な働き方を普及していく必要がある。他方、新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となったテレワークの導入やオンラインの活用の更なる拡大が期待されている。

また、賃金、昇進、人事配置などの面で、男女の格差は今なお残っている。社会保障や扶養に関する制約などの影響はあるが、多くの女性がパートタイマー、派遣社員、契

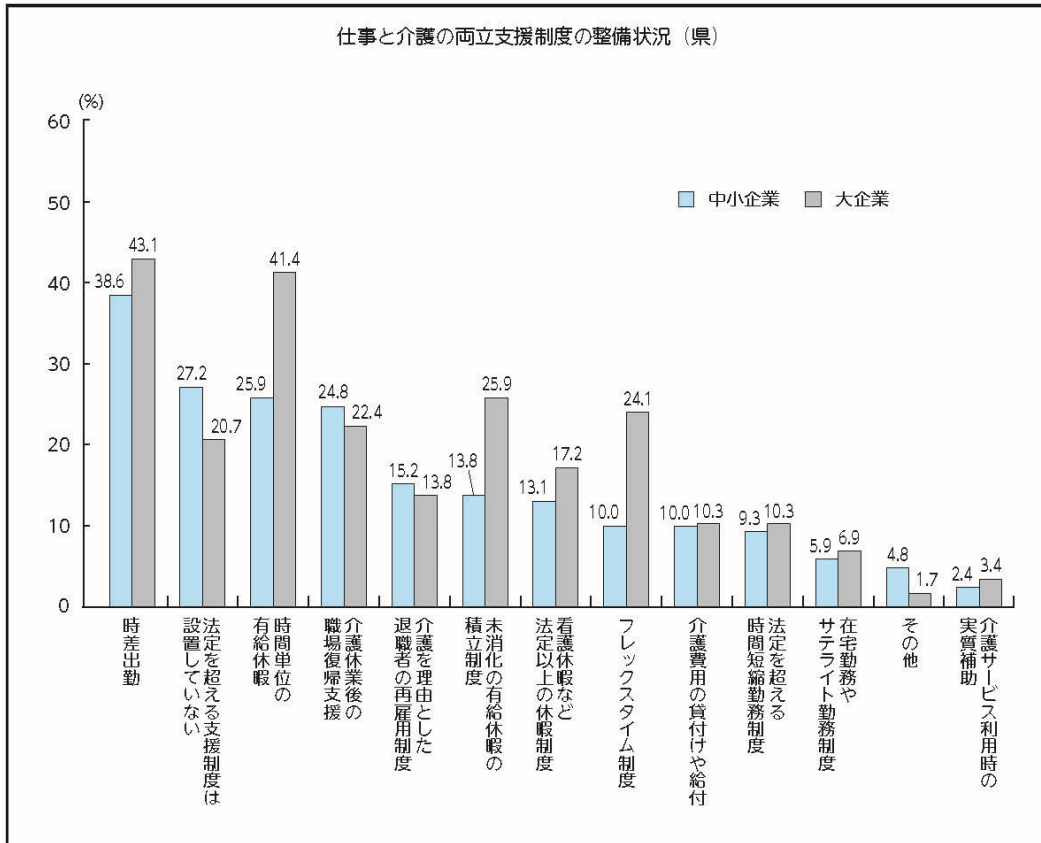
約社員などの正規雇用形態以外の雇用形態で働いている状況にある。

さらに、性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益扱い、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶及び男女間の賃金格差の解消に努め、意欲と能力に応じた均等な待遇を実現していくことが求められている。

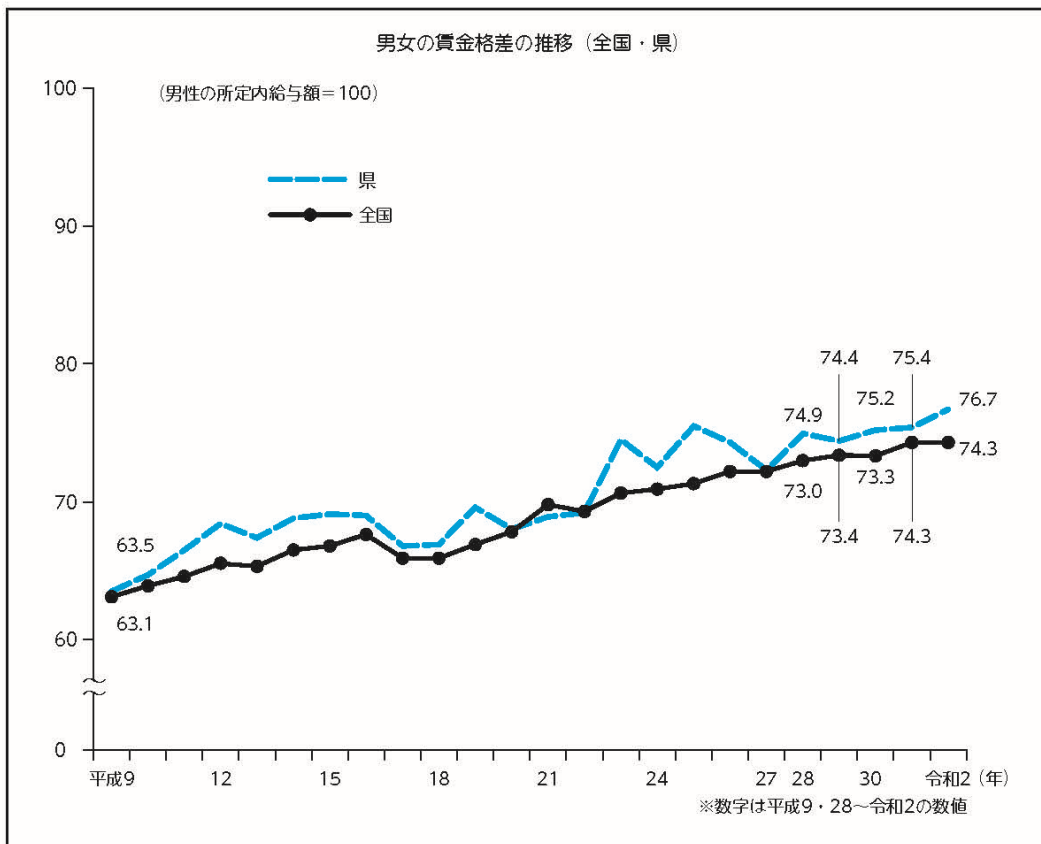


資料：県多様な働き方推進課「令和2年度埼玉県就労実態調査」

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

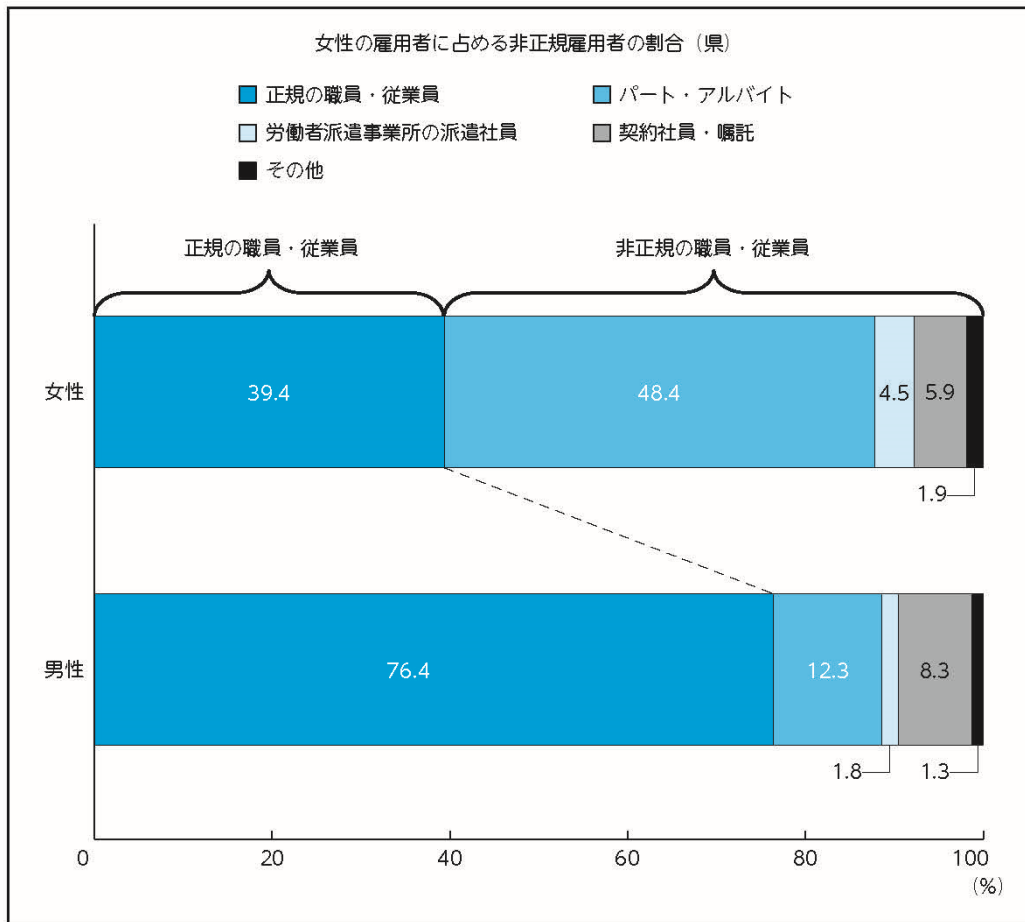


資料：県多様な働き方推進課「令和2年度埼玉県就労実態調査」



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」より作成

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

（オ）基本目標Ⅲ－1 は、女性に対するあらゆる暴力の根絶として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

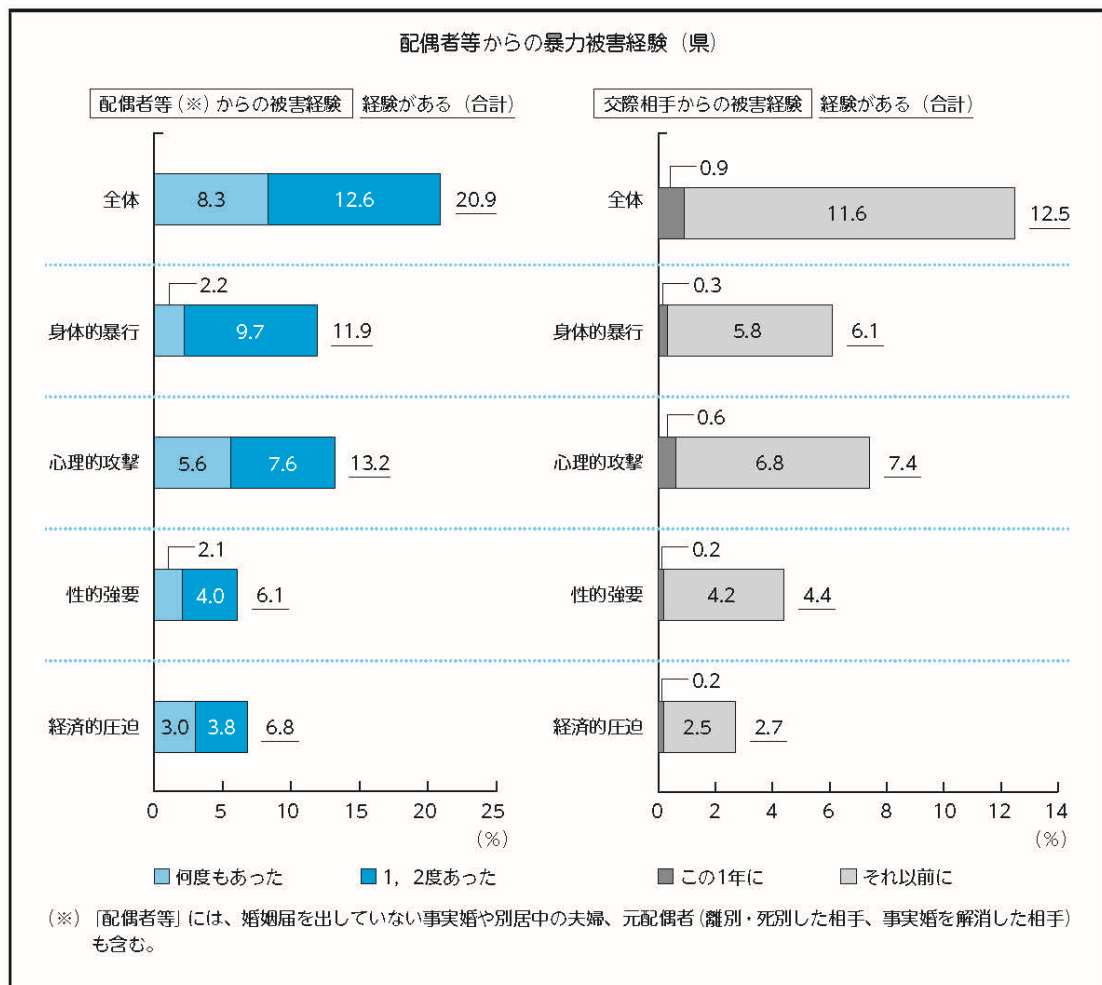
- ・女性に対する暴力の予防と根絶のための基盤づくり
- ・配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護・支援の推進
- ・性犯罪・性暴力への対策の推進
- ・子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進
- ・セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進
- ・ストーカー行為などへの対策の推進
- ・人身取引対策の推進
- ・売買春への対策の推進

（現状と課題）

女性に対する暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である。暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題となっており、女性に対する暴力を許さない社会意識を醸成する必要がある。

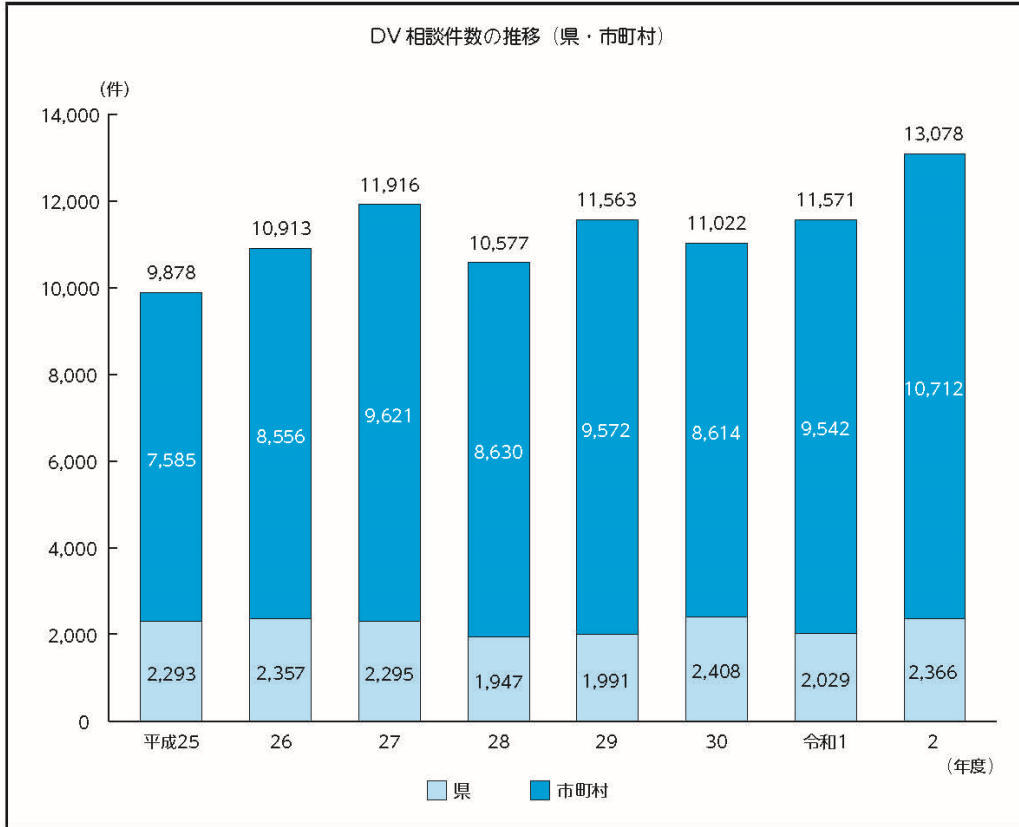
暴力の背景には、固定的性別役割分担意識、経済力の格差など、社会における男女が置かれた状況の違いや根深い偏見などが存在しており、暴力の根絶には、社会における男女間の格差是正や意識改革を行っていく必要がある。被害者が子供、高齢者、障害者、外国人等の場合には、さらにその背景となる事情に十分配慮していく必要もある。また、上司・部下、教員・生徒等の立場を利用した支配が暴力の背景にある場合は、加害者との関係から潜在化しやすい傾向にある。被害者支援に当たっては、暴力の形態や被害者の属性等に応じ、きめ細かく対応する視点が不可欠となる。

こうしたことを踏まえ、女性に対する暴力の予防と被害からの回復のための幅広い取組を進める必要がある。

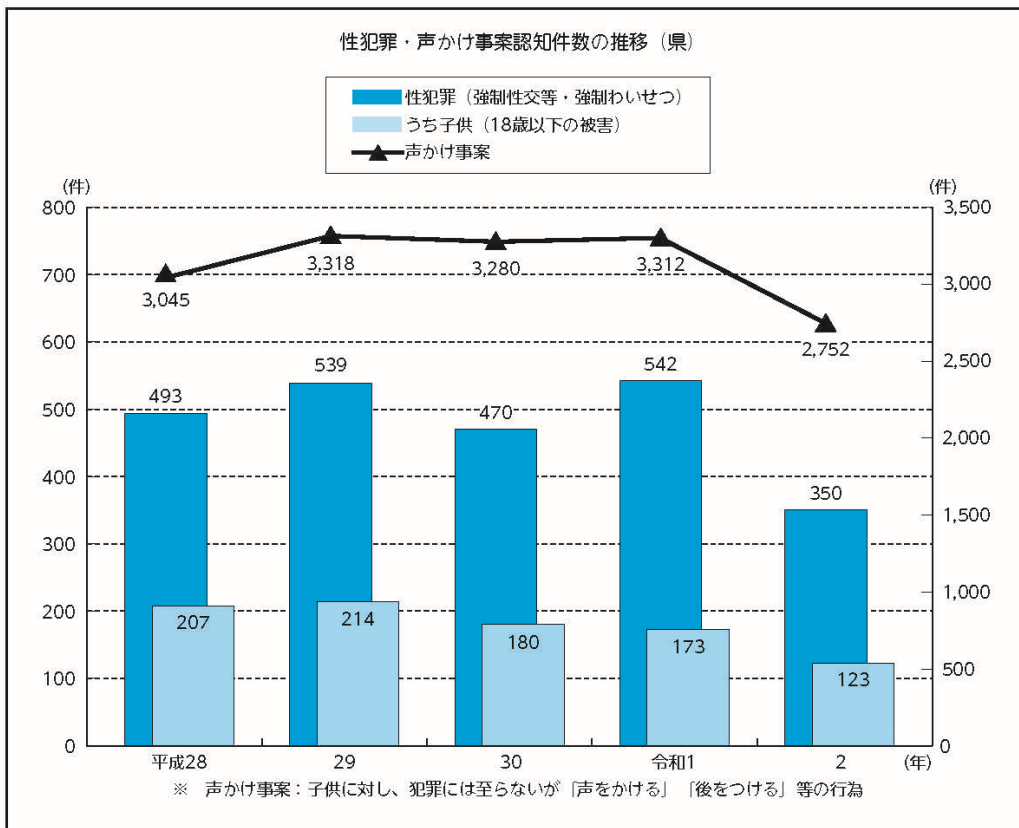


資料：県男女共同参画課「令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査」

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

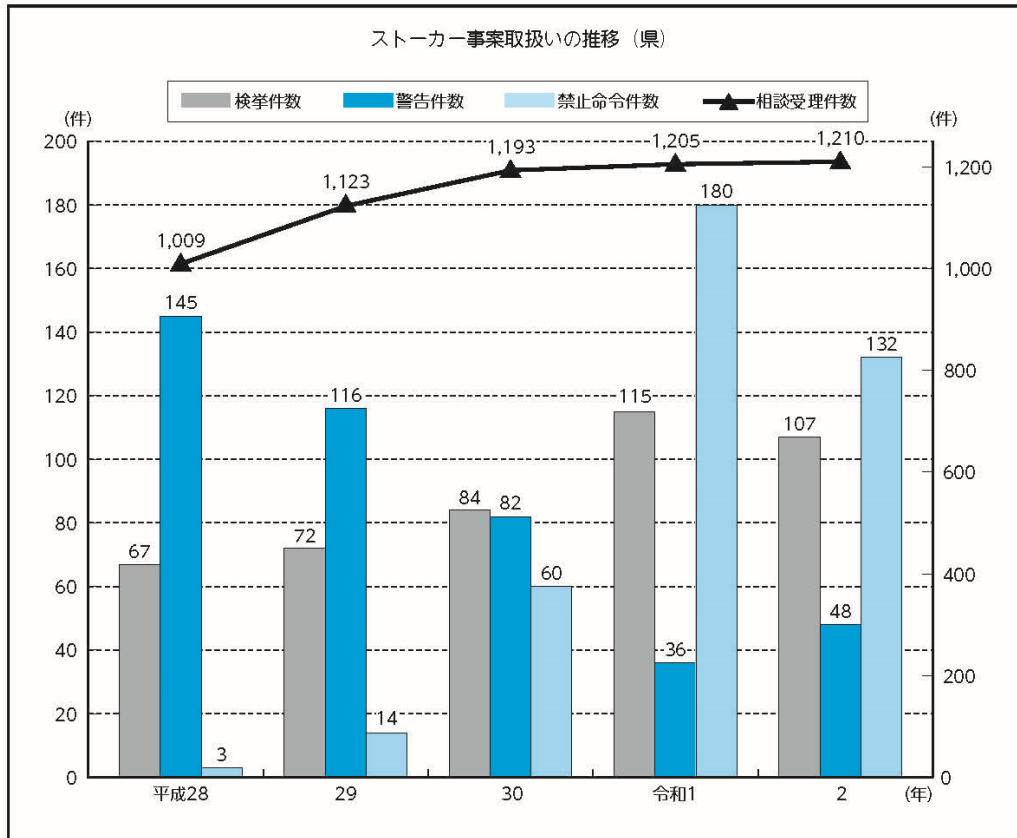


資料：県男女共同参画課調べ



資料：埼玉県警察「令和3年版警察のあゆみ」

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



資料：埼玉県警察「令和3年版警察のあゆみ」

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

（カ）基本目標Ⅲ－2 は、生活上の様々な困難への支援と多様性の尊重として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

- ・生活上の様々な困難を抱えた女性などの自立支援
- ・高齢者がいきいきと活躍し、安心して生活できる支援
- ・障害者、外国人、LGBTQ などの特別な配慮を必要とする人への支援
- ・男女共同参画に関する国際理解、国際交流・国際協力の推進

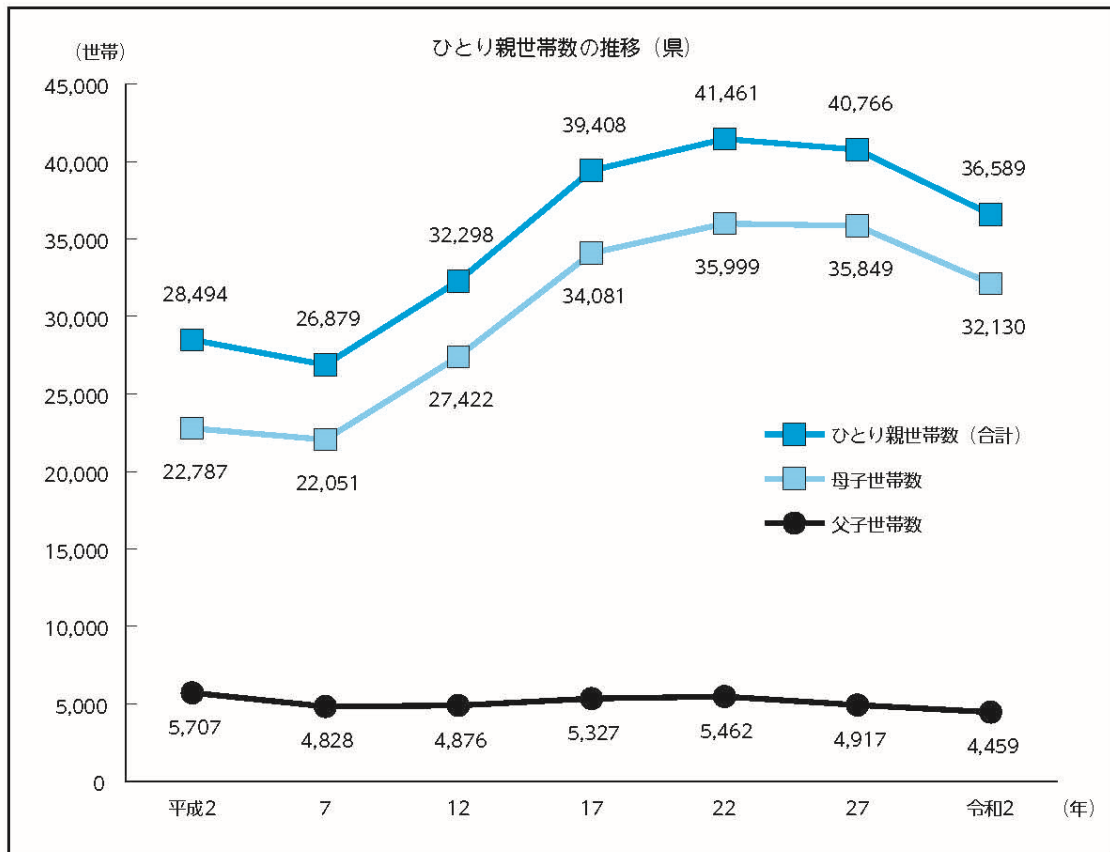
（現状と課題）

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、非正規雇用者の増加などによる雇用不安など、社会環境の変化により若年者から高齢者に至るまで経済的に困難を抱えやすい人が増加している。特に女性は、出産・育児による就業の中断や非正規雇用の割合が高く、男性と比べ寿命が長く高齢期の単身生活が長いなど、貧困など生活上の困難に陥りやすい傾向にある。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大は女性の雇用・所得へ大きな影響を与え、女性の貧困が深刻化しており、あわせて子供への貧困の連鎖も課題となっている。

また、災害や感染症拡大時といった非常時は、社会的に弱い立場にある人々の生

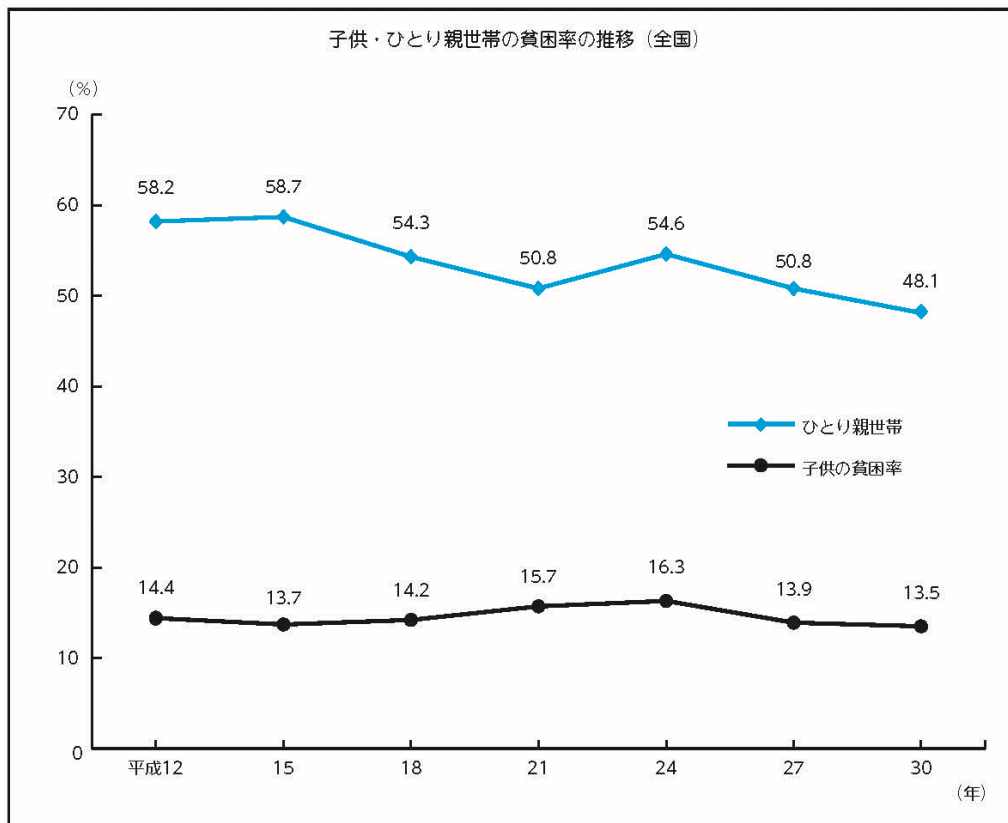
活に、より深刻な影響をもたらしており、平時から、非常時・緊急時にも機能するセーフティネットの整備を図っていく必要がある。

障害があること、外国人であることに加え、女性であることでさらに複合的に困難に置かれている人々、性的マイノリティ（LGBTQ など）の人々が、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求められる。

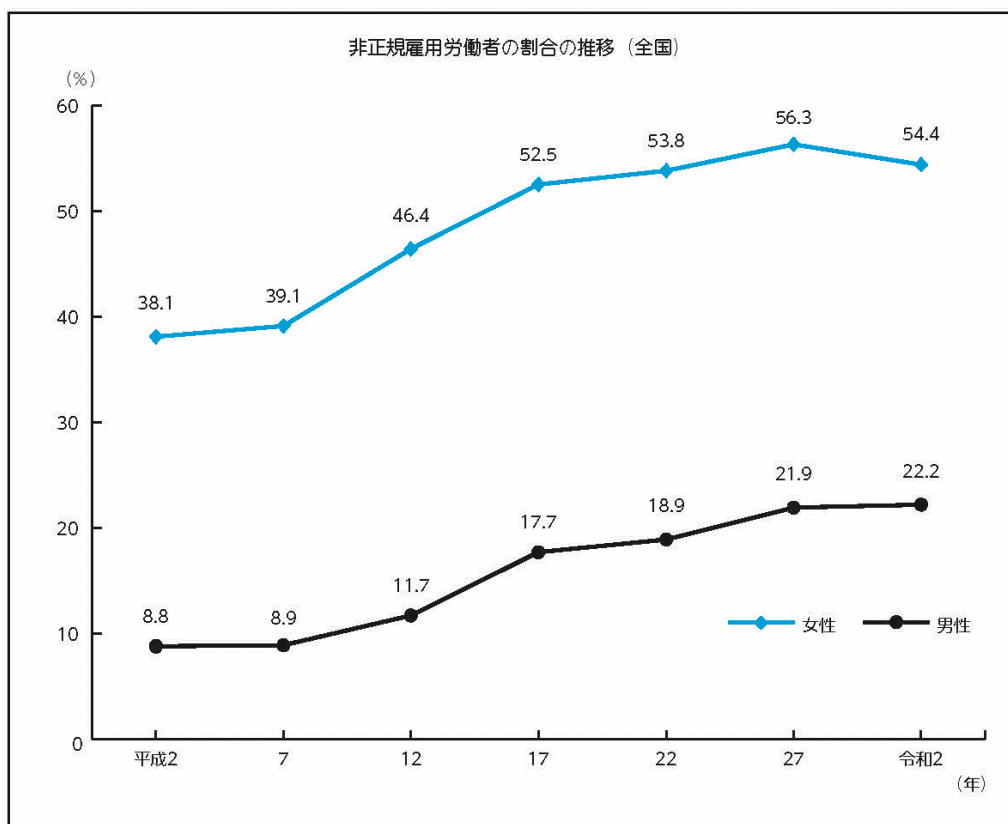


資料：総務省「国勢調査」より作成

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

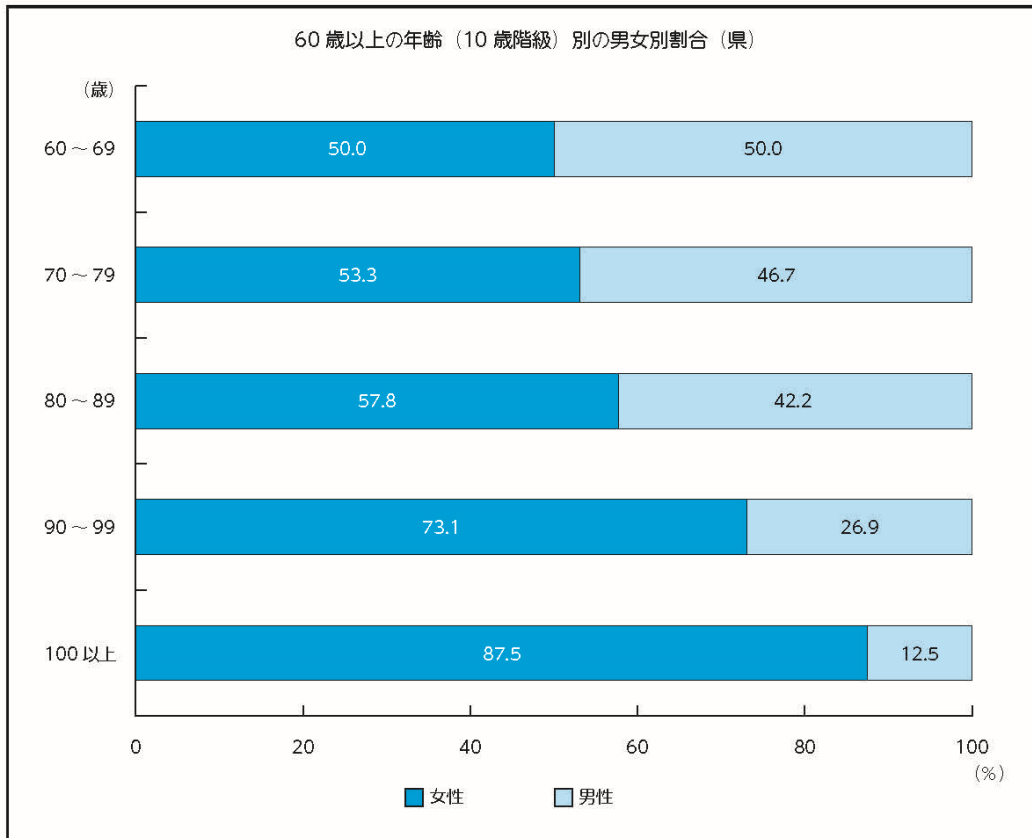


資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成

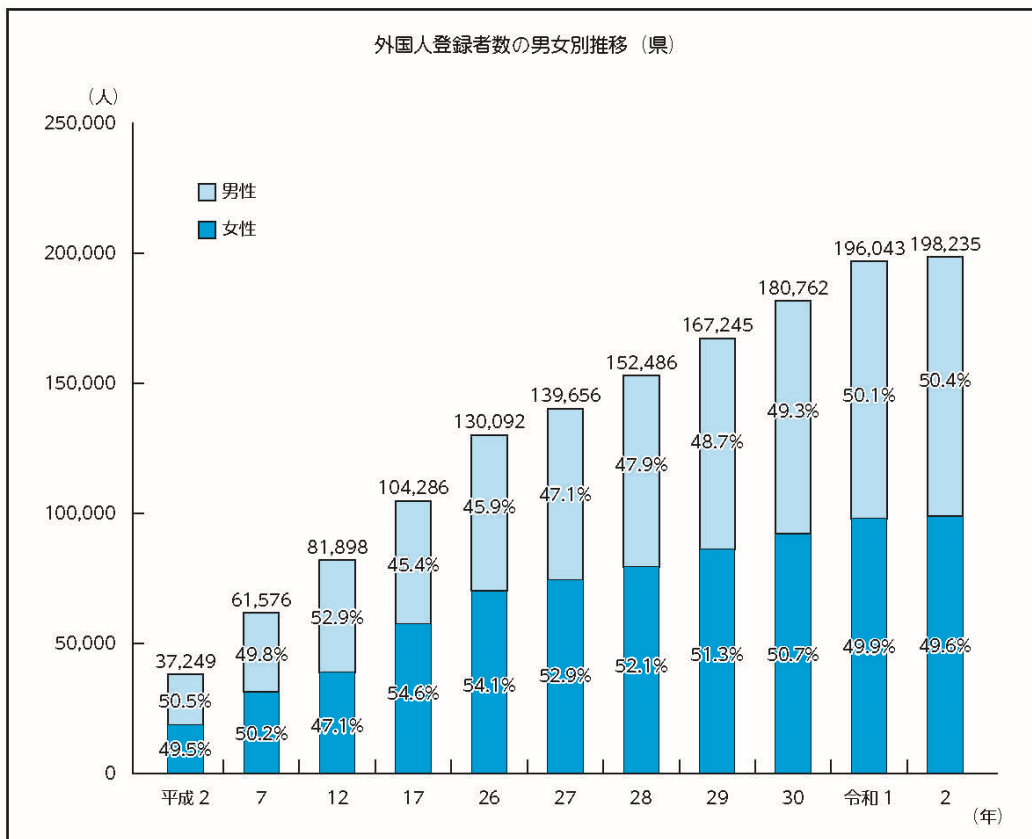


資料：平成13年までは総務省「労働力調査特別調査」（各年2月）より、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）



資料：県統計課「埼玉県町（丁）字別人口調査令和3年1月1日現在結果報告」より作成



資料：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年12月末日現在）

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

(キ) 基本目標Ⅲ-3 は、生涯を通じた男女の健康支援として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

- ・生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利に基づく取組の促進
- ・生涯にわたる男女の健康の包括的な支援
- ・健康をおびやかす問題についての対策の推進
- ・男女共同参画の視点に立った自殺対策の推進
- ・医療分野における女性の参画拡大
- ・スポーツ分野における男女共同参画の促進

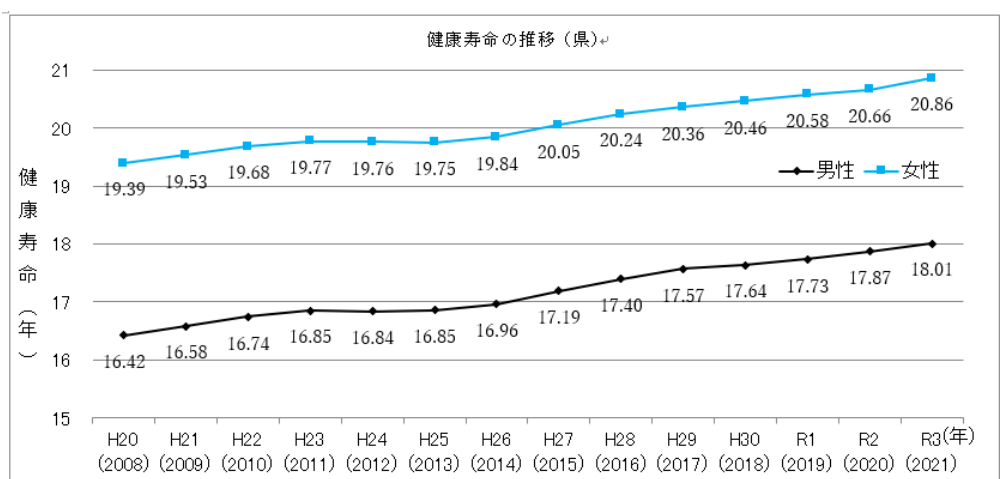
(現状と課題)

女性も男性も、いつ、何人の子供を産むか、産まないかなどについての自由を有し、そのために必要な健康についてのサービスや情報を受けることを生涯にわたり権利として尊重されることは、男女共同参画の大きな前提である。

特に女性の心身の状態は、ライフサイクルに応じて大きく変化をするという特性がある。社会的・文化的に形成された性別（ジェンダー）による男女の支配・従属関係など、現在男女が置かれている状況が背景となって、男性主導の避妊や性行動を生み出し、結果として予期せぬ妊娠や性感染症などによって女性の健康と権利が脅かされている。こうした中で、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の定着が強く求められている。

男性においては、固定的性別役割分担意識などから孤立のリスクを抱えるおそれもあることに加え、健康を害する生活習慣や、自殺、ひきこもりの割合が女性に比べて多いことが指摘されている。

埼玉県健康寿命は、男女ともに延びており、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を推進することが必要となっている。

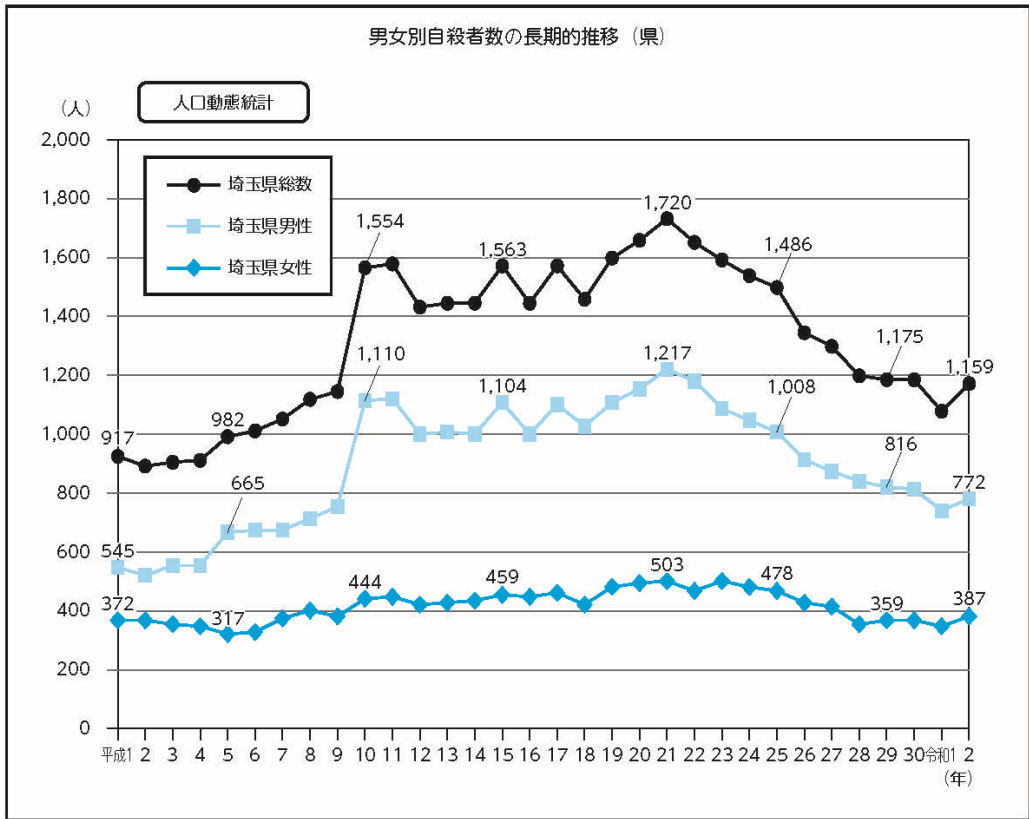


※健康寿命

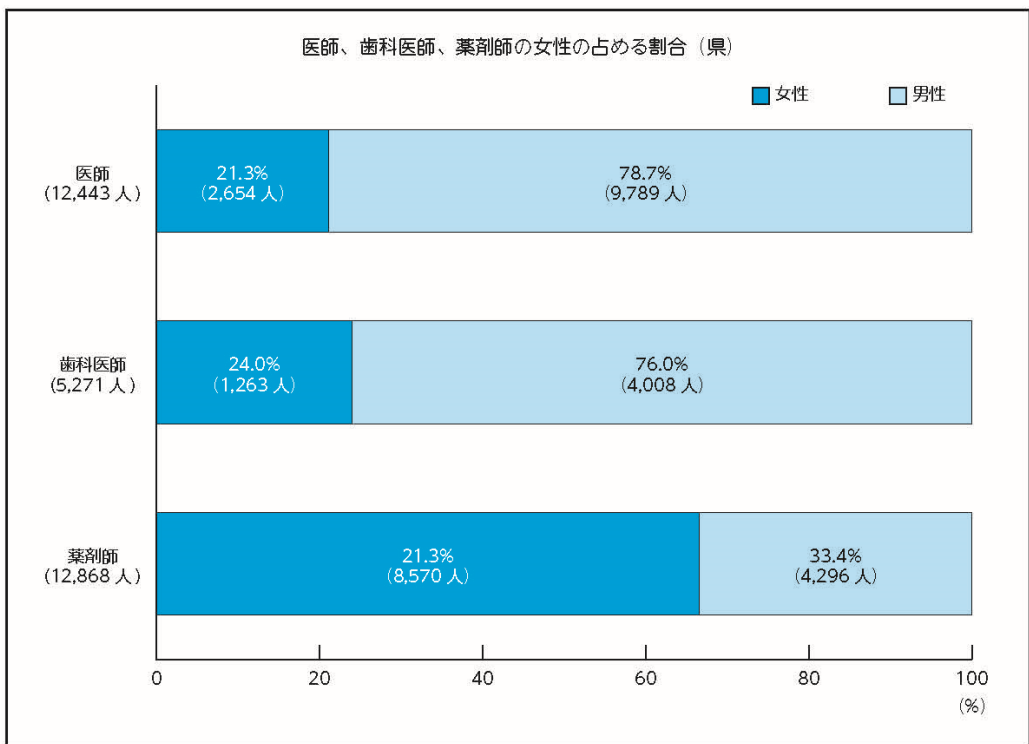
65歳に到達した人が健康で自立した生活を送ることができる期間(要介護2以上になるまでの期間)

資料：埼玉県の健康指標総合ソフト(埼玉県衛生研究所)

(出典：健康長寿課)



資料：厚生労働省「人口動態統計」を基に作成（確定値）



※ 医師と歯科医師は、医療施設の従事者である。また、薬剤師は薬局・医療施設の従事者である。

資料：厚生労働省「平成30年医師・歯科医師・薬剤師統計」より作成

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

(ク) 基本目標Ⅲ-4 は、男女共同参画の視点に立った防災対策の推進として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

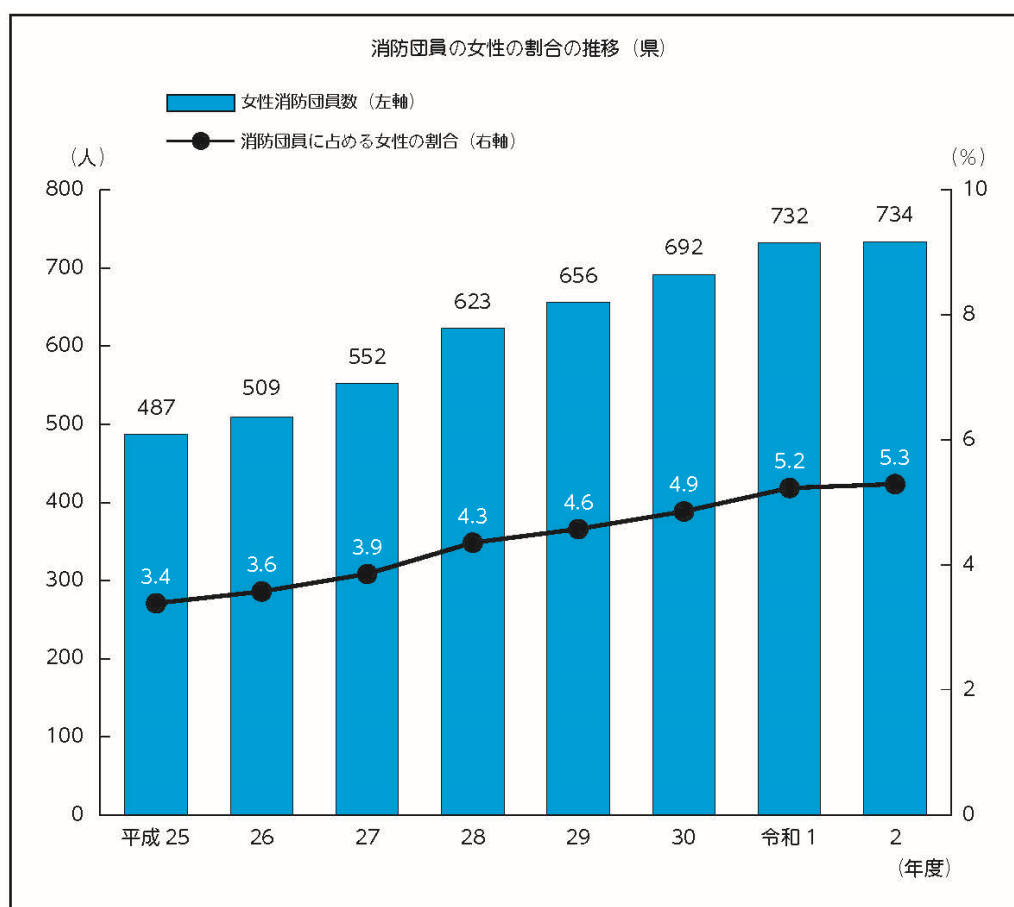
- ・防災・災害復興時における意思決定過程への女性の参画拡大
- ・防災訓練や自主防災組織などにおける男女共同参画の推進
- ・男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の充実

(現状と課題)

災害被害は、地震や風水害などの自然現象（自然要因）とそれを受け止める側の社会のあり方（社会要因）により、大きく影響を受けることから、被害を小さくするためには、社会要因による災害時の困難を最小限にする取組が重要となる。

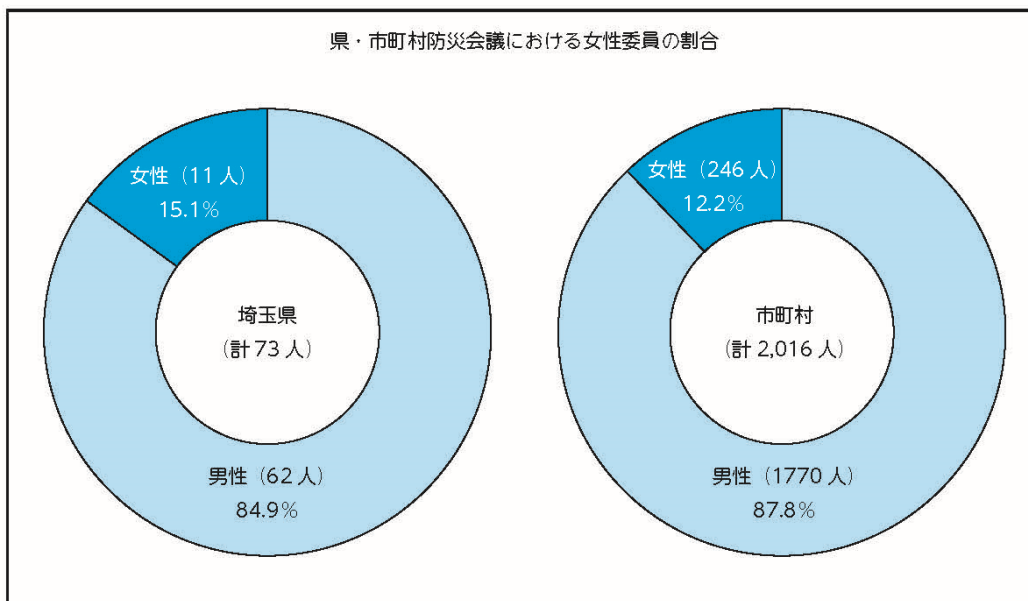
災害時には、平常時における固定的性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の女性への集中や、配偶者等からの暴力（DV）や性被害・性暴力のリスクが高まることから、男女共同参画の視点を踏まえた配慮が強く求められている。

こうした観点から、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、ますます求められ、県や市町村防災会議における委員や消防団員、自主防災組織などへの女性の参画促進を図っていく必要がある。



資料：県消防課調べ

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和3年度）より作成

自主防災組織の組織率の推移（県）

年度	平成 28	平成 29	平成 30	令和 1
組織率 (%)	89.8	90.4	90.9	91.4

資料：県危機管理課調べ

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

（ケ）基本目標Ⅳ－1 は、固定的性別役割分担意識や偏見の解消として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

- ・ 固定的性別役割分担意識の解消に向けた広報・啓発活動の推進
- ・ 男女共同参画に関する法制度や救済制度の活用能力の向上及び相談・情報提供による支援
- ・ 男女共同参画の視点を取り込んだ企画立案及び実施の推進
- ・ メディアにおける男女の人権、とりわけ女性の人権を尊重する自主的な取組への働きかけ
- ・ 男女の人権、とりわけ女性の人権を侵害する情報に対する県民意識の醸成
- ・ 人権を侵害するような性・暴力表現を扱ったメディアからの青少年などの保護

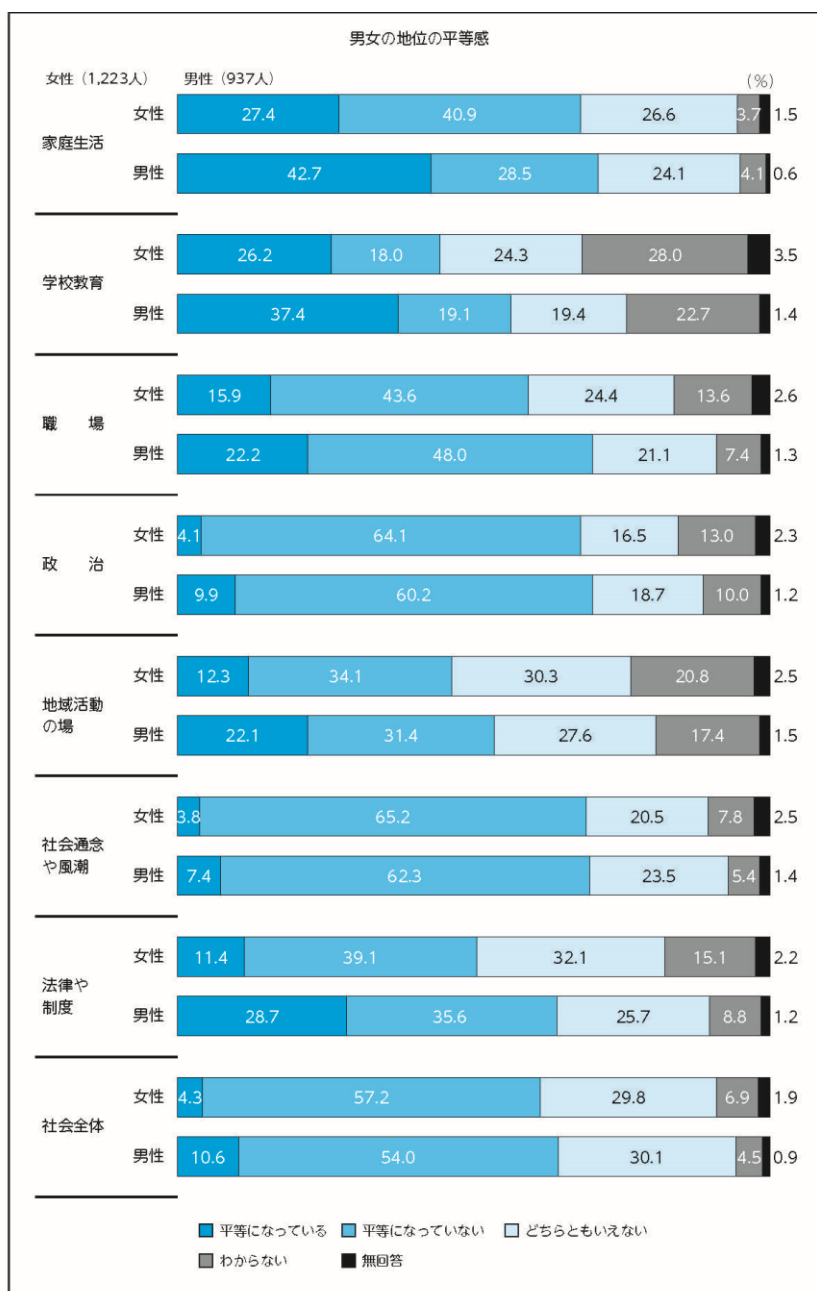
（現状と課題）

県の男女共同参画に関する意識・実態調査（令和2年度）では、男女の地位の平等感について、「社会通念や風潮」や「社会全体」などで男女とも不平等感が強くなっている。この背景には、長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見、アンコンシャス・バイアス（性差に関する無意識の思い

込みや偏見)があることが挙げられ、その解消を図っていくことが強く求められている。

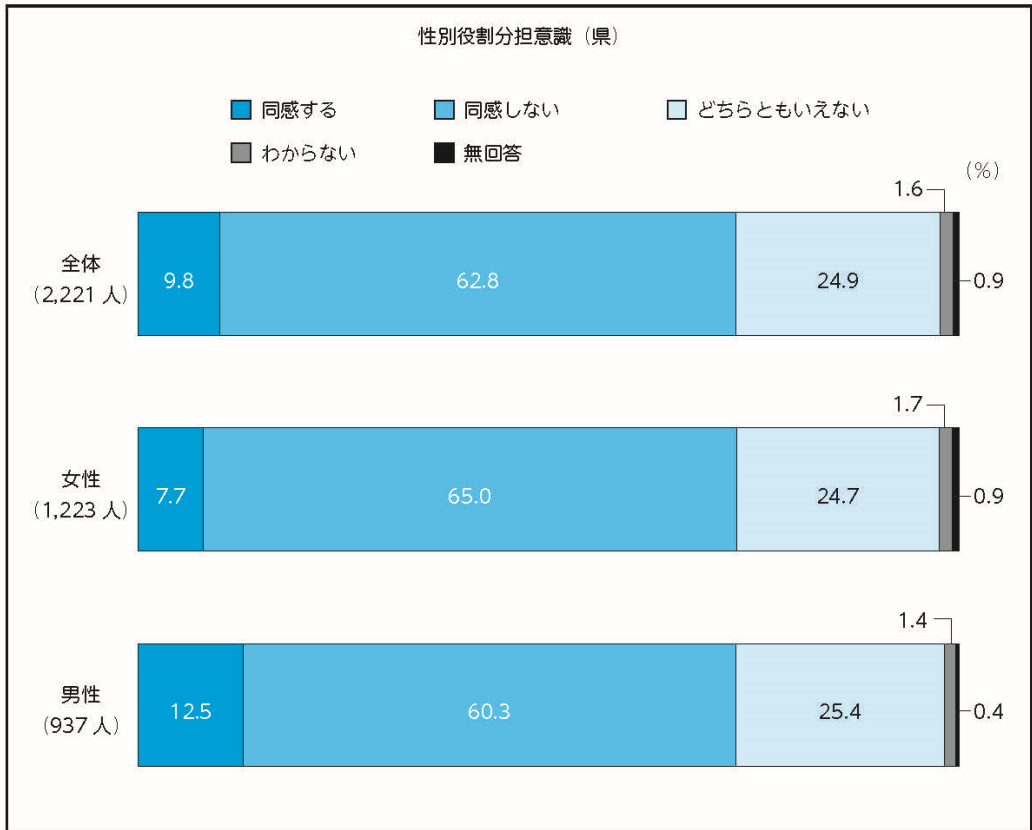
新聞・テレビ・ラジオ・インターネットなどのメディアが公衆に表示する情報が、県民の意識形成に与える影響は大きいことから、連携しながら積極的に情報発信をしていく必要がある。また、公衆に情報を表示する場合、固定的性別役割分担や女性に対する暴力を助長又は連想させるような表現に十分留意するよう、県が率先して取組を進めるとともに、メディアにおける自主的な取組を促進する必要がある。

このため、公衆に表示される情報について、男女共同参画の視点から県民自身が主体的に読み解き、自己発信できる能力を養うことが求められている。

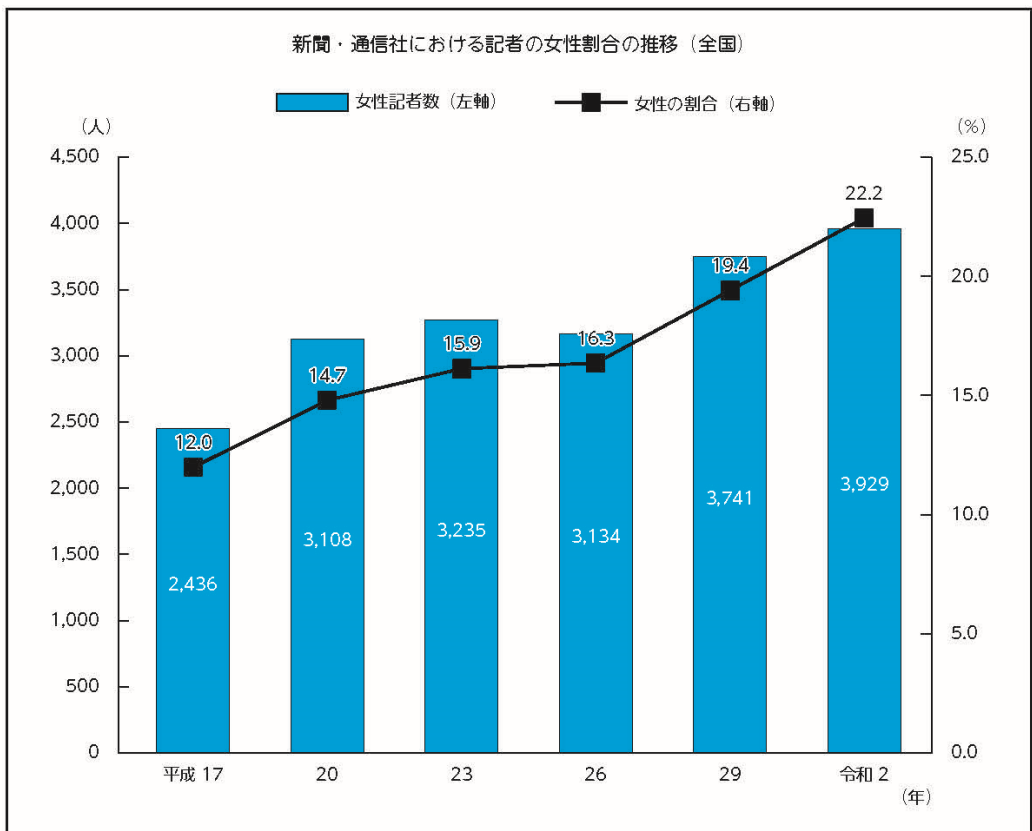


資料：県男女共同参画課「令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査」

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



資料：県男女共同参画課「令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査」



資料：内閣府男女共同参画局「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より作成

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

(コ) 基本目標Ⅳ-2は、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実として、以下の施策の基本的な方向を掲げている。

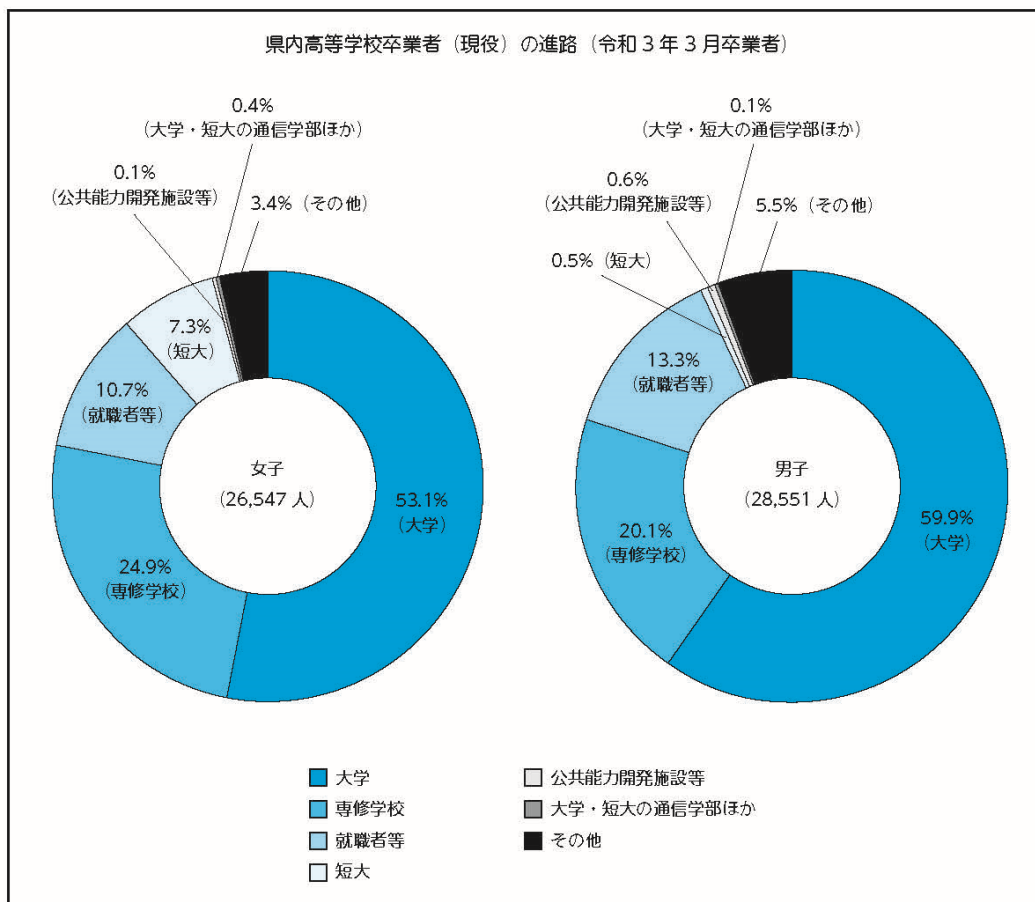
- ・男女共同参画の視点に立った男女平等教育の推進
- ・男女共同参画の視点に立った家庭教育の促進
- ・男女共同参画を推進し多様な選択を可能とする学習の推進

(現状と課題)

男女共同参画社会の形成を阻害する大きな要因として、働き方・暮らしの根底に長年にわたり人々の中に形成された固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（性差に関する無意識の思い込みや偏見）があることが挙げられる。

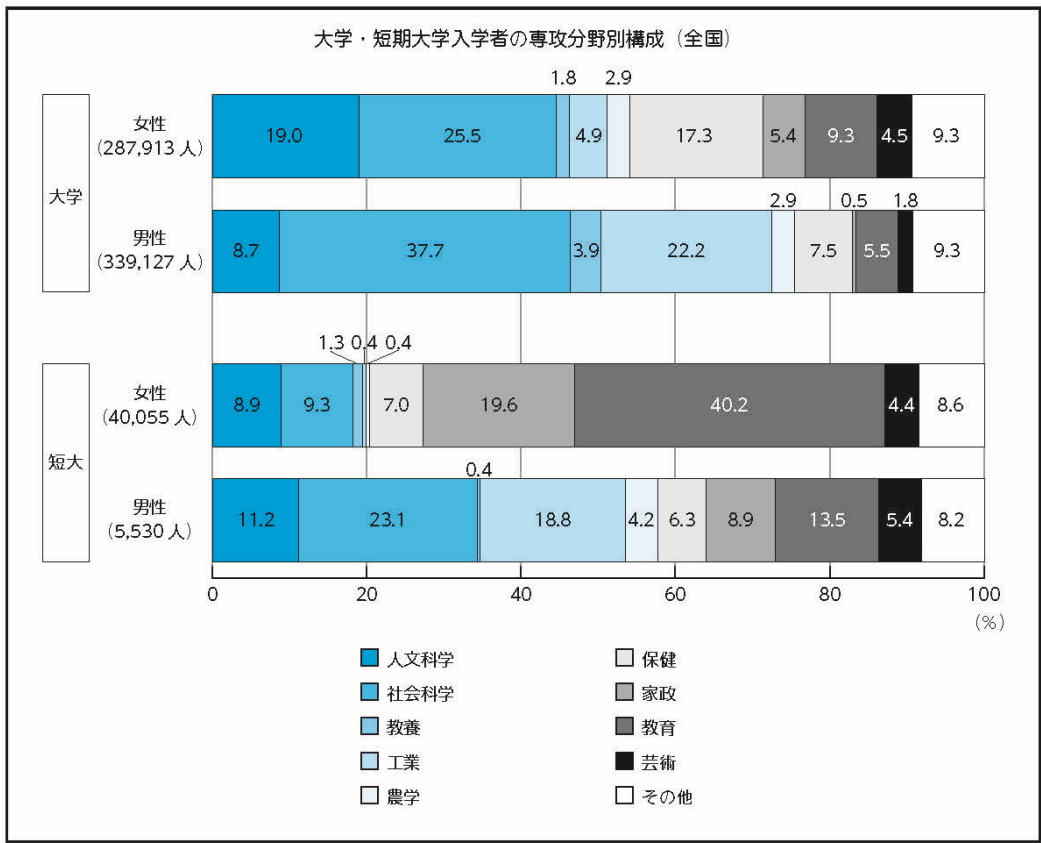
幼少の頃をはじめ様々な世代で、こうした固定的性別役割分担意識や偏見を植え付けず、押し付けず、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要となる。

子供の頃から、男女が共に一人の自立した人間として互いの人格や個性を尊重しあうとともに、性別にかかわらず、一人一人の個性や能力を発揮して自らの意思によって行動できることが強く求められている。家庭や地域においても男女共同参画に関する学習機会の充実を図り、子供への接し方も含め、男女共同参画の視点に立った行動を促進していく必要がある。

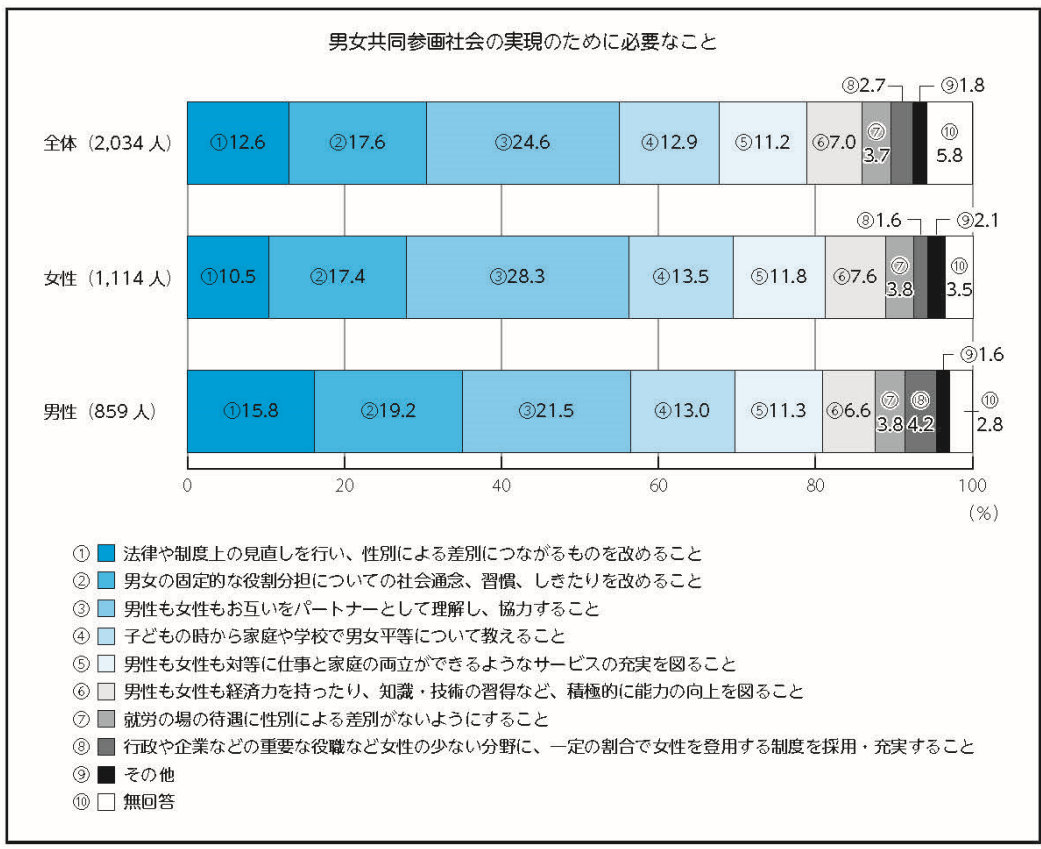


資料：文部科学省「令和3年度学校基本調査」より作成

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)



資料：文部科学省「令和3年度学校基本調査」より作成



資料：県男女共同参画課「令和2年度男女共同参画に関する意識・実態調査」

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

⑤ 計画の推進指標

埼玉県男女共同参画基本計画においては、上記「10の基本目標」の現状と課題を踏まえて、当該基本目標を達成するための具体的な目標値を定めている。指標や目標値は以下のとおりである。

目指す姿Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画						
基本目標Ⅰ-1 政策や方針の立案及び決定への女性の参画拡大						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
1	審議会などの委員に占める女性の割合	県民生活部	39.2% (令和2年度)	42.0% (令和8年度)	県の各種審議会など（法律又は条例により設置されている附属機関及び法律により設置されている委員会・委員）における女性委員の割合。 女性の政策・方針決定への参画度を示す指標であることから、この指標を選定。	国の「第5次男女共同参画基本計画」において、令和7年までに女性委員の割合を40%以上60%以下にすることを目指していることを踏まえ、目標値を設定。
2	委員に占める女性の比率が40～60%の審議会などの割合	県民生活部	56.1% (令和2年度)	75.0% (令和8年度)	県の各種審議会などにおける女性委員の比率が40～60%の審議会などの割合。 女性の政策・方針決定への参画度を示す指標であり、また、より適正な女性の割合を示していることから、この指標を選定。	県の審議会などの委員は男女の人数をできる限り均衡させることが望ましく、40%以上60%以下となる審議会等を全体の4分の3に増やすことを目指して、目標値を設定。
基本目標Ⅰ-2 家庭と地域活動への男性の参画拡大						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
3	男性県職員の育児休業取得率	総務部	38.5% (令和2年度)	50.0% (令和7年度)	妻が産出した男性県職員のうち、育児休業を取得した男性県職員の割合。 女性に比べ、男性の育児休業の取得率は官民ともに低いことから、まずは、率先垂範で、男性県職員の育児休業取得を進める必要があることから、この指標を選定。	埼玉県特定事業主行動計画策定時における実績値（令和元年度25.9%）を踏まえ、国の第5次男女共同参画基本計画（令和7年度までに30%）を上回る目標値を設定。
4	地域社会活動に参加している県民の割合	県民生活部	34.2% (令和2年度)	41.5% (令和8年度)	県政世論調査で「過去1年間に地域社会活動（自治会、PTAなどによる地域活動及びNPO、ボランティアなど）に参加したことがある」と回答した県民の割合。 地域コミュニティ活動が活性化し、活力ある地域づくりが進んでいることを示す数値であることから、この指標を選定。	過去最高値（平成26年度41.5%）まで回復させることを目指し、目標値を設定。
5	保育所等待児童数	福祉部	388人 (令和3年4月1日)	0人 (令和9年4月1日)	保育の必要性の認定を受け、保育所等の利用の申込みがされているが、利用できていない人数（特定の保育所等への希望や育児休業延長の意思の確認ができた者などを除く）。 利用申込みをした人が全て利用できるようにすることを旨とし、この指標を選定。	計画期間中は常に待機児童がいない状態を目指し、目標値を設定。
目指す姿Ⅱ 経済社会における女性活躍の拡大						
基本目標Ⅱ-1 働く場における女性活躍の推進						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
6	女性（30～39歳、40～49歳）の就業率	産業労働部	30～39歳 71.6% 40～49歳 76.3% (令和2年)	30～39歳 75.1% 40～49歳 79.2% (令和8年)	女性（30～39歳、40～49歳）に占める就業者の割合。 子育て期から子育て後に復職するまでの女性の就業状況を示す数値であることから、この指標を選定。 ※ 現状値及び目標値は、総務省統計局「労働力調査」の調査票情報を独自集計し推計値を算出。 労働力調査は、都道府県別の標本設計がされていないことから、推計値の誤差が大きくなる可能性があり、幅を持って捉える必要がある。	令和元年の全国平均（30～39歳：75.1%、40～49歳：79.2%）の水準まで引き上げることを目指し、目標値を設定。
基本目標Ⅱ-2 男女ともに働きやすい職場環境づくり						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
7	多様な働き方実践企業の認定数	産業労働部	延べ3,356社 (令和2年度)	延べ4,250社 (令和6年度)	仕事と家庭の両立を支援するため、テレワークや短時間勤務など、多様な働き方を実践している企業等を県が認定した数。 「育児や介護と仕事を両立している従業員がいる、男性従業員の育児休業等の取得実績がある、働き方改革を進めている」などが認定項目となっており、男女が共に働きやすい職場環境づくりを推進している企業数値であることから、この指標を選定。	「第2期埼玉県まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、令和6年度までに延べ4,250社にすることを旨としていることを踏まえ、目標値を設定。

目指す姿Ⅲ 誰もが安全・安心に暮らせる社会

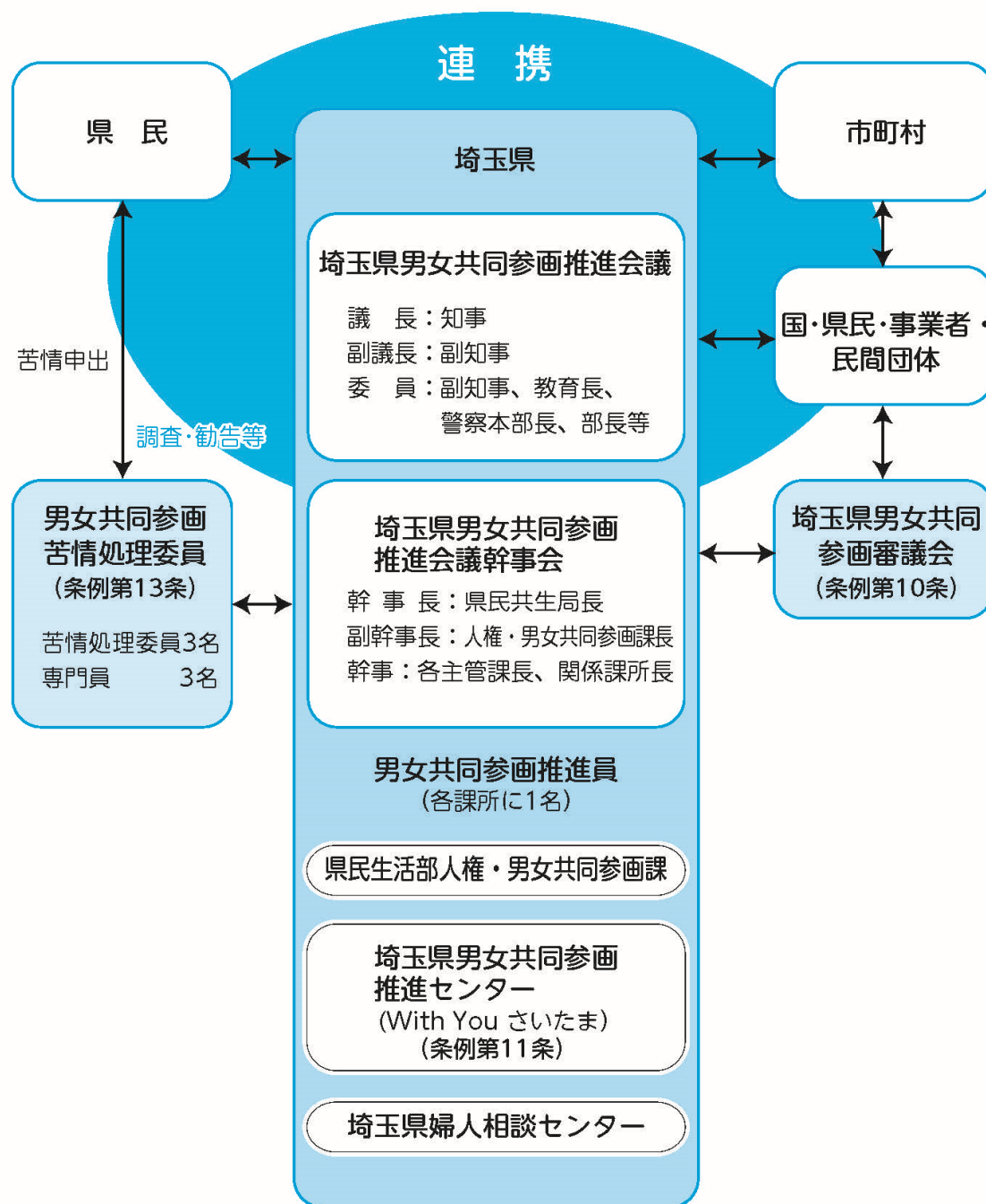
基本目標 Ⅲ-1 女性に対するあらゆる暴力の根絶						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
8	配偶者暴力相談支援センター設置市町村数	県民生活部	20市 (令和2年度)	30市 (令和8年度)	「配偶者暴力相談支援センター」を設置している市町村数。 被害者の支援に必要な体制であることから、この指標を選定。	人口10万人以上の市に重点的に働きかけることを目指し、目標値を設定。
9	女性の安全・安心ネットワーク参加団体数	県民生活部	31団体 (令和2年度)	100団体 (令和6年度)	県内の行政・企業・大学等が相互に連携・協力して女性を狙った性犯罪等の撲滅を目指す官学民によるネットワークへの参加団体数。 女性を狙った性犯罪防止を目的としていることから、この指標を選定。	協定事業者、県内大学等を対象に働きかけをすることにより、ネットワークの100団体参加を目指し、目標値を設定。
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						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
10	人権啓発事業の参加者数	県民生活部	180,000人 (令和4年度～令和8年度の累計)		人権尊重社会をめざす県民運動の各種事業や市町村・企業向け講師派遣研修会などへの参加者数の累計。 より多くの人の人権意識を高めるためには、人権について知る・学ぶ機会となる人権啓発事業への参加者数を増加させることが重要であることから、この指標を選定。	人権啓発事業の参加者数について、過去5年間(平成28年度～令和2年度)の最高値(27,214人)を上回る30,000人から、令和4年度以降更に毎年度2,000人ずつ増加させることを目指し、目標値を設定。
基本目標 Ⅲ-3 生涯を通じた男女の健康支援						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
11	健康寿命	保健医療部	男性17.73年 女性20.58年 (令和元年)	男性18.50年 女性21.28年 (令和8年)	65歳に到達した人が健康で自立した生活を送ることができる期間(要介護2以上になるまでの期間)。 健康長寿は寿命を延ばすとともに、健康で自立した生活ができるようにすることが目的であること、継続的に客観的評価が可能な数値であることから、この指標を選定。	各年の変動を踏まえ、長期的な視点から過去10年間(平成22年～令和元年)の実績値の伸び(年平均 男0.11年 女0.10年)を踏まえ、目標値を設定。
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						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
12	自主防災組織の組織率	危機管理防災部	91.4% (令和元年度)	96.0% (令和8年度)	全世帯数に対する「自主防災組織が組織されている地域の世帯数」の割合。 地域の防災力向上の要となる自主防災組織の設立や活動の際に、女性の視点を盛り込むよう促しており、組織率の増加は男女共同参画の視点に立った防災対策の推進にも資するものであるため、この指標を選定。	令和元年度における組織率の全国上位10県の平均値(96.2%)に相当する組織率を目指し、目標値を設定。

目指す姿Ⅳ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤が整う

基本目標 Ⅳ-1 固定的性別役割分担意識や偏見の解消						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
13	固定的な性別役割分担に同感しない人(全体)の割合	県民生活部	62.8% (令和2年度)	70.0% (令和7年度)	「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な考え方に同感しない人の割合。 固定的性別役割分担意識の解消を目的としていることから、この指標を選定。	施策推進による伸びを見込み、7割以上を目指し、目標値を設定。
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						
No	推進指標	関係部局	現状値	目標値	指標の定義・説明	目標値の根拠
14	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	教育局	49.3% (令和2年度)	100% (令和5年度)	小・中・高等学校教員のうち、新しい「人権感覚育成プログラム(平成30年度版)」を活用できる教員を育成する人権感覚育成指導者研修等に参加し、授業等で実践できる教員が2人以上となった学校の割合。 学校における人権教育の指導方法の充実を図り、児童生徒の豊かな人権感覚を育むため、この指標を選定。	新しい「人権感覚育成プログラム(平成30年度版)」を活用した参加体験型の学習を実践することが児童生徒の「豊かな人権感覚」の育成につながることから、小・中・高等学校において各学校2人以上の指導者を育成することを目指し、目標値を設定。

(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

第4 埼玉県男女共同参画基本計画の推進



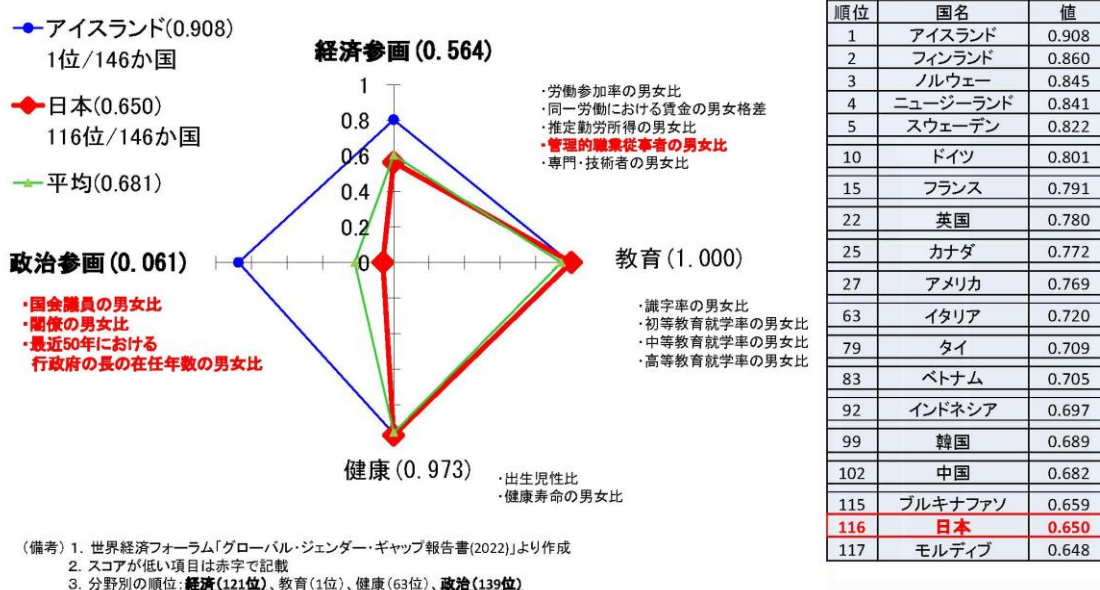
(出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」)

第5 我が国の状況

(1) ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが発表した2022年のジェンダー・ギャップ指数(スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等)の日本の総合順位は、146か国中116位(前は156か国中120位)である。

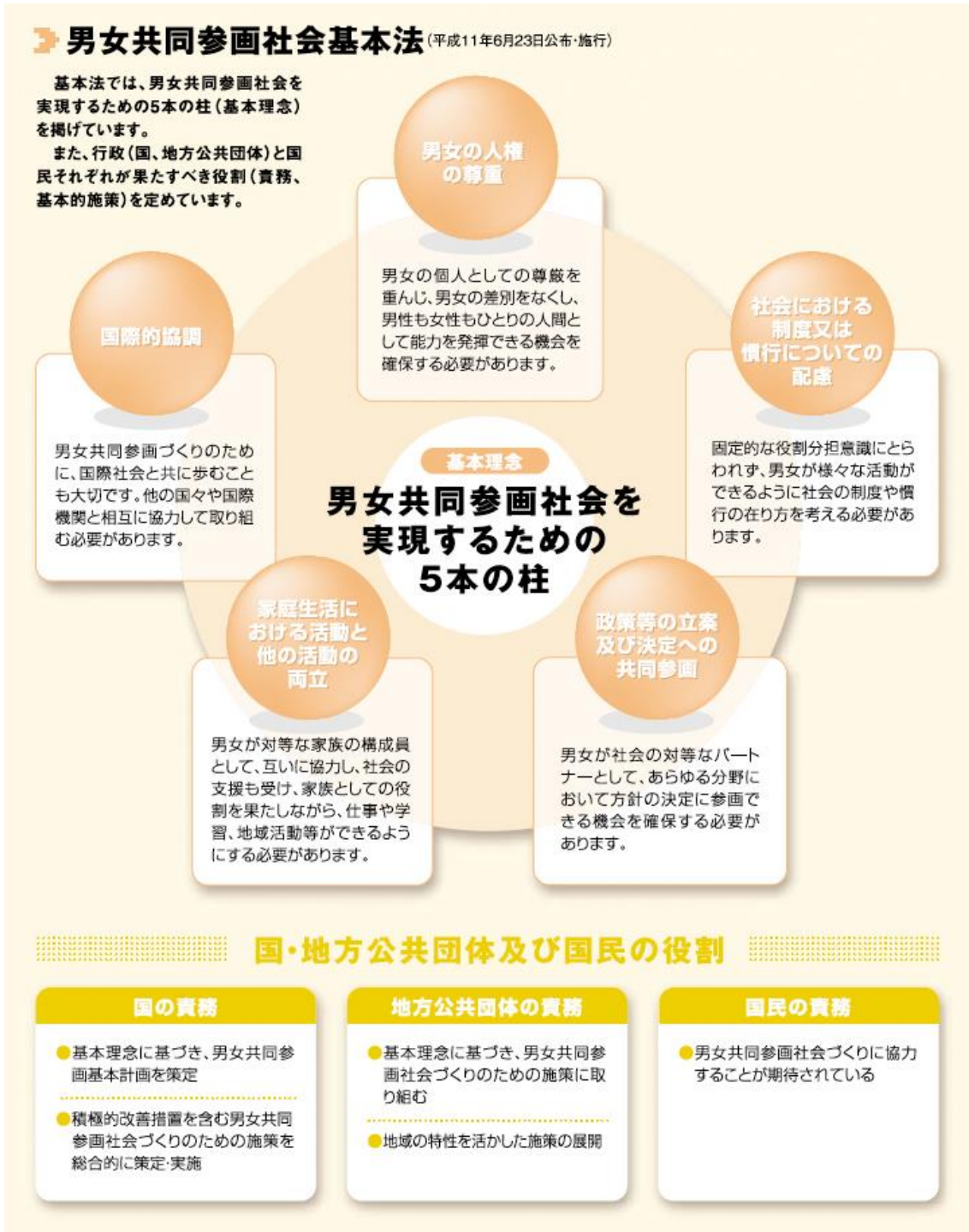
また日本は、「教育」の順位は146か国中1位(前は92位)、「健康」の順位は146か国中63位(前は65位)と世界トップクラスの値である一方、「経済」及び「政治」における順位が低くなっており、「経済」の順位は146か国中121位(前は156か国中117位)、「政治」の順位は146か国中139位(前は156か国中147位)となっている。



(出典: 内閣府男女共同参画局HP)

(2) 男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」である。(男女共同参画社会基本法第2条)



(出典：内閣府男女共同参画局HP)

男女共同参画社会のイメージ図

男性も女性も、意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できる社会

職場に活気

- 女性の政策・方針決定過程への参画が進み、多様な人材が活躍することによって、経済活動の創造性が増し、生産性が向上
- 働き方の多様化が進み、男女がともに働きやすい職場環境が確保されることによって、個人が能力を最大限に発揮

家庭生活の充実

- 家族を構成する個人がお互いに尊重し合い協力し合うことによって、家族のパートナーシップの強化
- 仕事と家庭の両立支援環境が整い、男性の家庭への参画も進むことによって、男女がともに子育てや教育に参加

地域力の向上

- 男女がともに主体的に地域活動やボランティア等に参画することによって、地域コミュニティが強化
- 地域の活性化、暮らし改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境が実現

ひとりひとりの豊かな人生

仕事、家庭、地域生活など、多様な活動を自らの希望に沿った形で展開でき、男女がともに夢や希望を実現

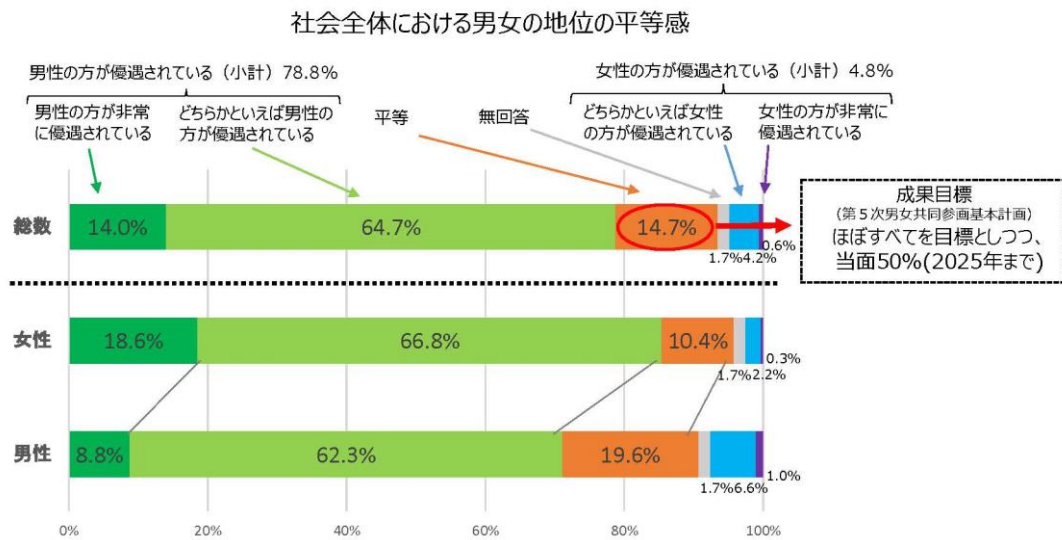
(出典：内閣府男女共同参画局HP)

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として (1) 男女の人権の尊重、(2) 社会における制度又は慣行についての配慮、(3) 政策等の立案及び決定への共同参画、(4) 家庭生活における活動と他の活動の両立、(5) 国際的協調を掲げ、次いで、国、地方公共団体、国民の責務をそれぞれ定めている。

(3) 男女共同参画に関する意識調査

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査)において、男女の地位は平等になっていると思うか聞いたところ、社会全体でみた場合には、「平等」と答えた者の割合が14.7%、「男性の方が優遇されている」とする者の割合が78.8%（「男性の方が非常に優遇されている」14.0%+「どちらかといえば男性の方が優遇されている」64.7%）となっている。

また、「平等」と答えた者の割合を分野別にみると、「学校教育の場」で68.1%、「自治会やPTAなどの地域活動の場」で40.2%、「法律や制度の上」で37.0%、「家庭生活」で31.7%、「職場」で26.4%、「社会通念・慣習・しきたりなど」で12.9%、「政治の場」で9.6%である。



(出典) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査)

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

(4) 女性議員の比率等

以下は、第26回参議院通常選挙後の状況である。

1. 国会

	女性議員割合	議員数	女性議員数
衆議院	10.3%	464	48
参議院	26.8%	246	66
合計	16.1%	710	114

2. 地方議会

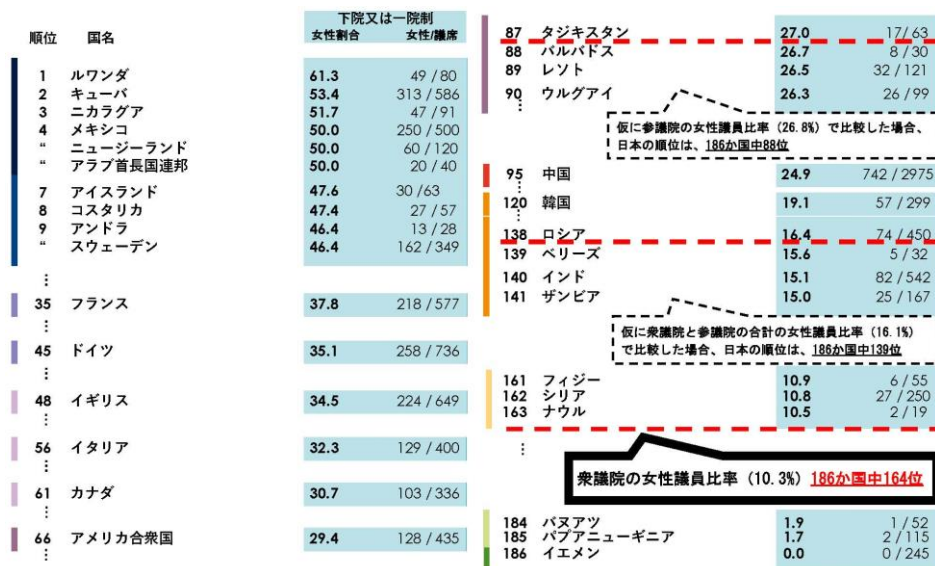
	女性議員割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	11.8%	2,570	303
市区町村議会	15.9%	29,155	4,636
合計	15.6%	31,725	4,939

(注1) 衆議院は2023年10月19日現在、参議院は2023年10月19日現在の数(衆議院及び参議院HPより)
 (注2) 都道府県議会は2022年12月31日現在(総務省調べ)
 (注3) 市区町村議会は2022年12月31日現在(総務省調べ)
 (注4) 有権者に占める女性の割合: 51.7%(令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調より)

(出典: 内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

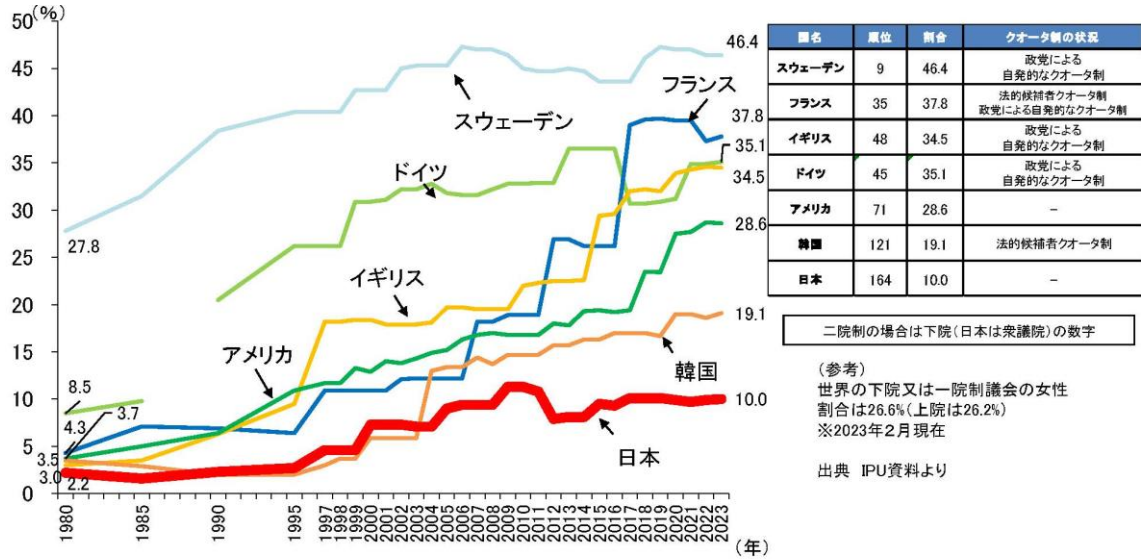
女性議員比率を国際的な観点で見ると、日本の順位(衆議院女性議員比率)は、186か国中164位(日本は、衆議院女性議員比率は2023年10月19日、参議院女性議員比率は2023年10月19日現在。その他の国は、2023年1月1日時点)となっている。

※日本の出典は、衆議院及び参議院HP。その他の国の出典は、IPU(列国議会同盟)Women in Politics:2023。下院又は一院制議会における女性議員比率。



(出典: 内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

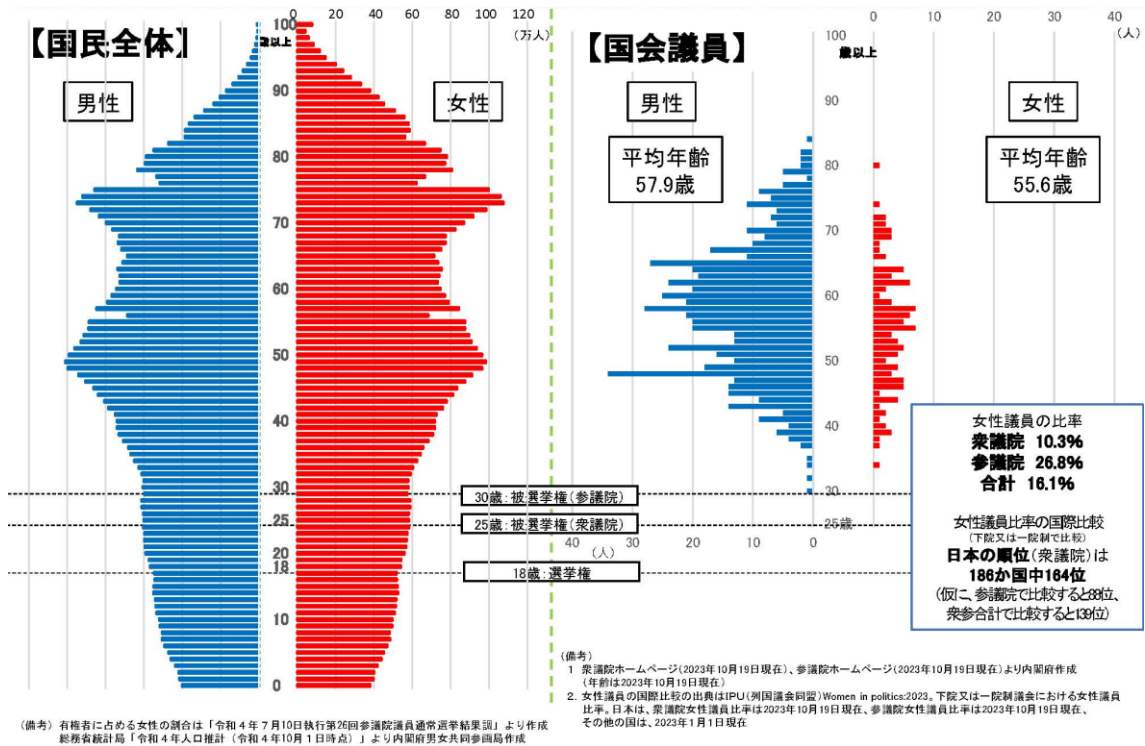
また、諸外国の国会議員に占める女性割合は、この30年間で大幅に上昇しているが、我が国の状況は緩やかな上昇に留まっている。



(備考) 1. IPU資料(Monthly ranking of women in national parliaments)より作成。調査対象国は2023年2月現在186か国
1980年から1995年までは5年ごと、1997年以降は毎年の数字
各年12月現在(1998年は8月現在、2023年は2月現在)
2. 下院又は一院制議会における女性議員割合
3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

我が国の人口比でみると、女性は、我が国の有権者の51.7%を占める。国民全体の性別・年齢構造に比べて、国会議員は女性・若い世代が少なくなっている。



(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

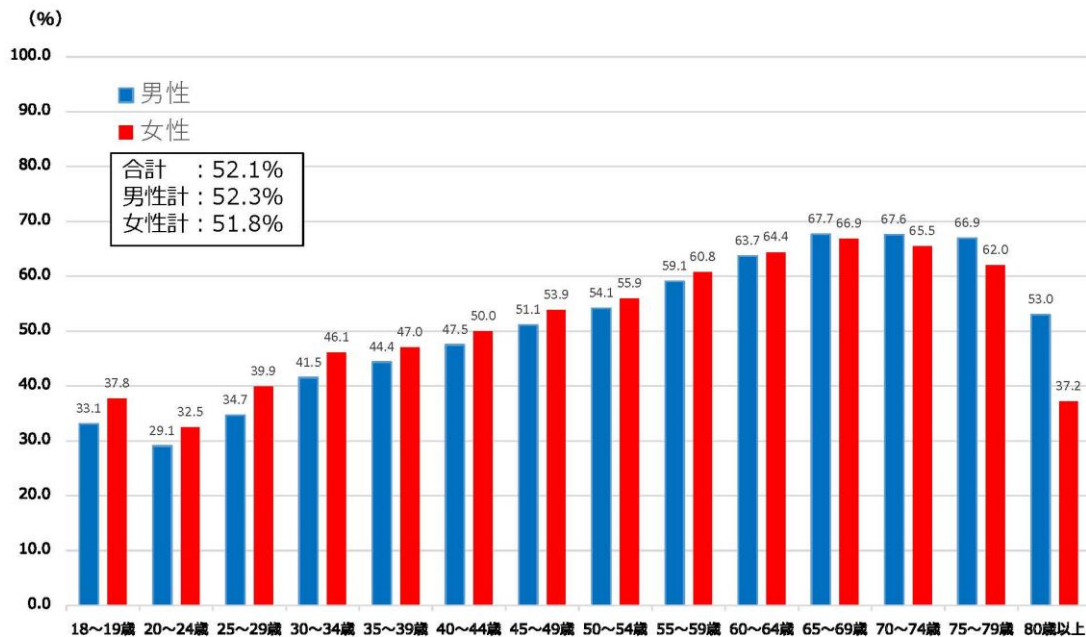
国会議員、直近の国政／統一地方選挙の候補者・当選者に占める女性割合

政党名	国会議員数 (R4.7現在)			R4 参議院議員通常選挙 (R4.7.10執行)						R3 衆議院議員総選挙 (R3.10.31執行)						R5 統一地方選挙 (R5.4.9 都道府県・政令指定都市執行 R5.4.23 市区町村執行)					
	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	候補者			当選者			候補者			当選者			候補者			当選者		
				総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)	総数 (人)	女性 人数 (人)	女性 割合 (%)
自由民主党	381	43	11.3%	82	19	23.2%	63	13	20.6%	336	33	9.8%	259	20	7.7%	2,757	238	8.6%	2,410	208	8.6%
立憲民主党	135	30	22.2%	51	26	51.0%	16	8	50.0%	240	44	18.3%	96	13	13.5%	819	245	29.9%	671	221	32.9%
日本維新の会	62	8	12.9%	46	14	30.4%	12	3	25.0%	96	14	14.6%	41	4	9.8%	516	102	19.8%	359	74	20.6%
公明党	59	8	13.6%	24	5	20.8%	13	2	15.4%	53	4	7.5%	32	4	12.5%	1,555	529	34.0%	1,543	527	34.2%
日本共産党	21	7	33.3%	58	32	55.2%	4	2	50.0%	130	46	35.4%	10	2	20.0%	1,396	597	42.8%	1,077	498	46.2%
国民民主党	21	4	19.0%	22	9	40.9%	5	2	40.0%	27	8	29.6%	11	1	9.1%	186	38	20.4%	138	29	21.0%
れいわ新選組	8	3	37.5%	14	5	35.7%	3	0	0.0%	21	5	23.8%	3	1	33.3%	66	23	34.8%	39	17	43.6%
社会民主党	2	1	50.0%	12	5	41.7%	1	1	100.0%	15	9	60.0%	1	0	0.0%	56	20	35.7%	42	13	31.0%
政治家女子 48党	2	0	0.0%	82	19	23.2%	1	0	0.0%	30	10	33.3%	0	0	0.0%	28	28	100.0%	1	1	100.0%
参政党	1	0	0.0%	50	17	34.0%	1	0	0.0%							230	67	29.1%	100	35	35.0%
その他 (無所属、 諸派等)	- (注)	- (注)	-	104	30	28.8%	5	3	60.0%	103	13	12.6%	12	0	0.0%	11,035	1,699	15.4%	8,438	1,320	15.6%
全体	-	-	-	545	181	33.2%	124	34	27.4%	1,051	186	17.7%	465	45	9.7%	18,644	3,586	19.2%	14,818	2,943	19.9%

(注) 国会議員数のうち、政党別の議員数は内閣府が各政党に対して調査した結果であり、その他(無所属、諸派等)については調査を実施していない
 (備考) 1. 衆議院議員総選挙、参議院議員通常選挙、統一地方選挙については、総務省提供資料より内閣府において作成
 2. 統一地方選挙は、総務省「統一地方選挙結果の概要(速報)」(令和5年4月26日現在)より作成。候補者・当選者の値は、都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。
 3. 政党名は、令和5年3月9日現在のもの

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

男女・年代別投票率(第26回参議院議員通常選挙(R4.7.10執行))をみると「18～19歳」から「60～64歳」までは女性の方が投票率が高く、「65～69歳」以上は男性の方が高い。若干、男性投票率が高いが、大きな差があるわけではなく、投票率と女性議員の数に相関性は見られない。

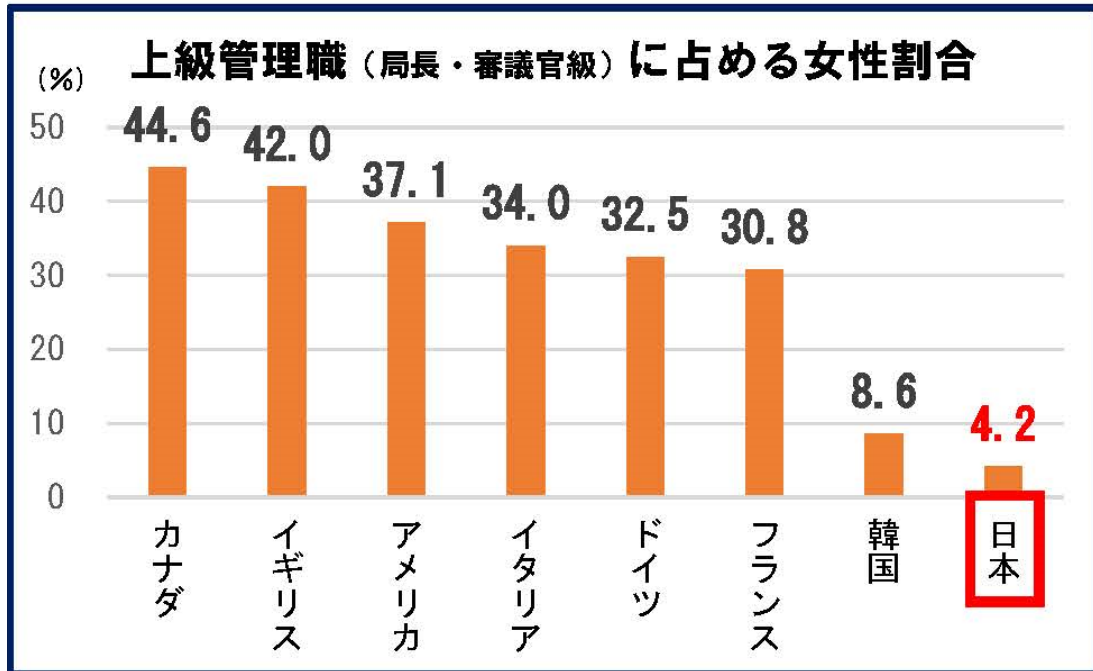


(備考) 総務省「年齢別投票者数調査」令和4年7月10日執行参議院議員通常選挙発表資料より内閣府において作成

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

(5) 国家公務員の比率等

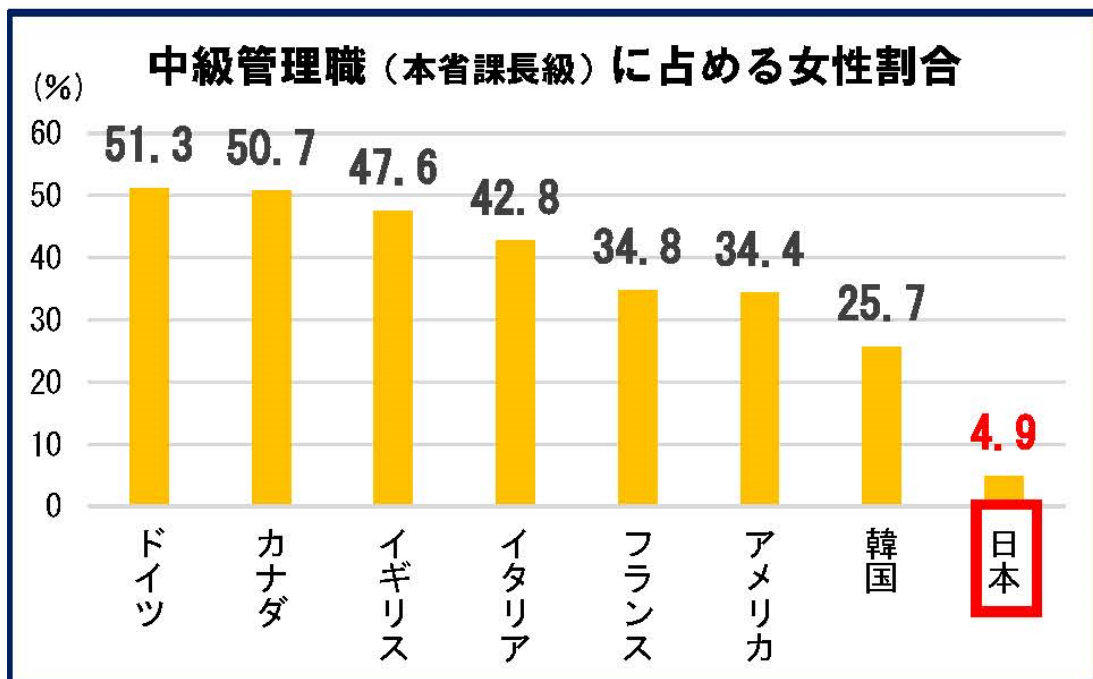
国家公務員における役職段階別の女性割合をみると、どの役職段階でも日本は諸外国と比べて著しく低くなっている。



【上級管理職】

- ・大臣・国務長官・次官のすぐ下の役職。政策の解釈や実施を監督する者。
- ・政策や計画を策定、評価、調整し、部の全体的な活動を評価する者。

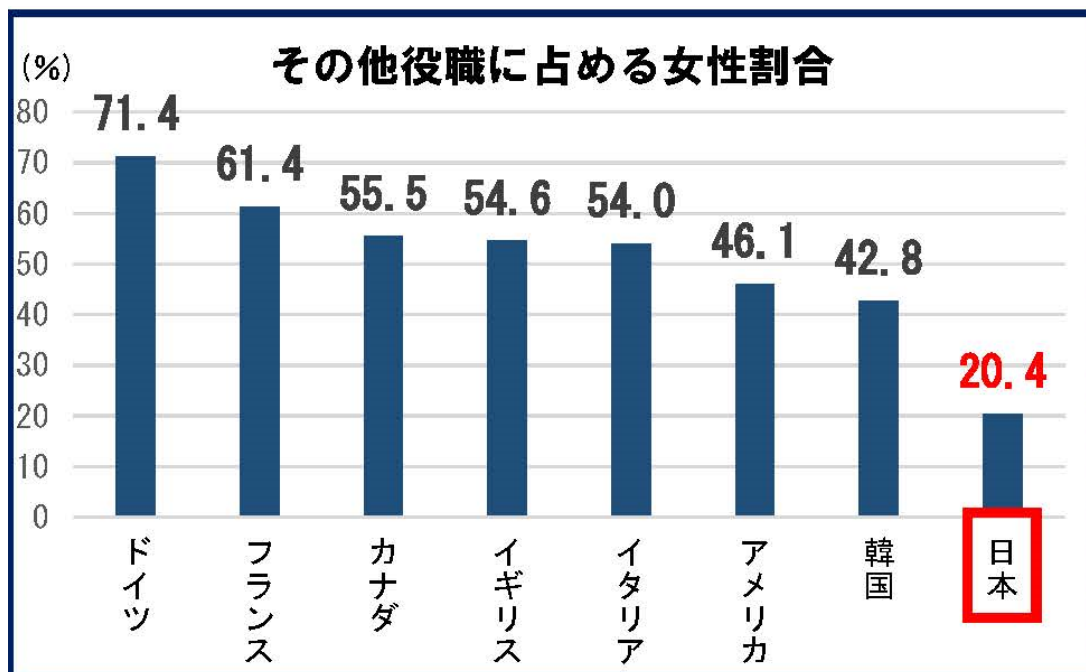
※日本の値は、指定職俸給表が適用される者（局長・審議官級）に占める女性割合。



【中級管理職】

・上級管理職のすぐ下の役職。省内の特定の局で、計画、指示、調整を行う者。

※日本の値は、行政職俸給表(一)の8～10級の者(本省課長級)に占める女性割合。



【その他役職】

・上級管理職、中級管理職以外の者。

※ 日本の値は、一般職国家公務員から指定職、行政職俸給表(一)8～10級の者を除いた者に占める女性割合。

(注) 定義 (Government at a Glance 2021 より)

・各国のデータの出典は OECD (2020) Survey on the Composition of the Workforce in Central/Federal Governments。

・政府に加えて、公営企業での雇用を含む。

・職業レベルについては、以下の定義に基づき、各国が回答。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

(6) 民間企業等における男女の比率等

①女性就業者の推移

女性就業者数は、平成 24 (2012) 年から令和 4 (2022) 年までの 10 年間で約 370 万人増加している。

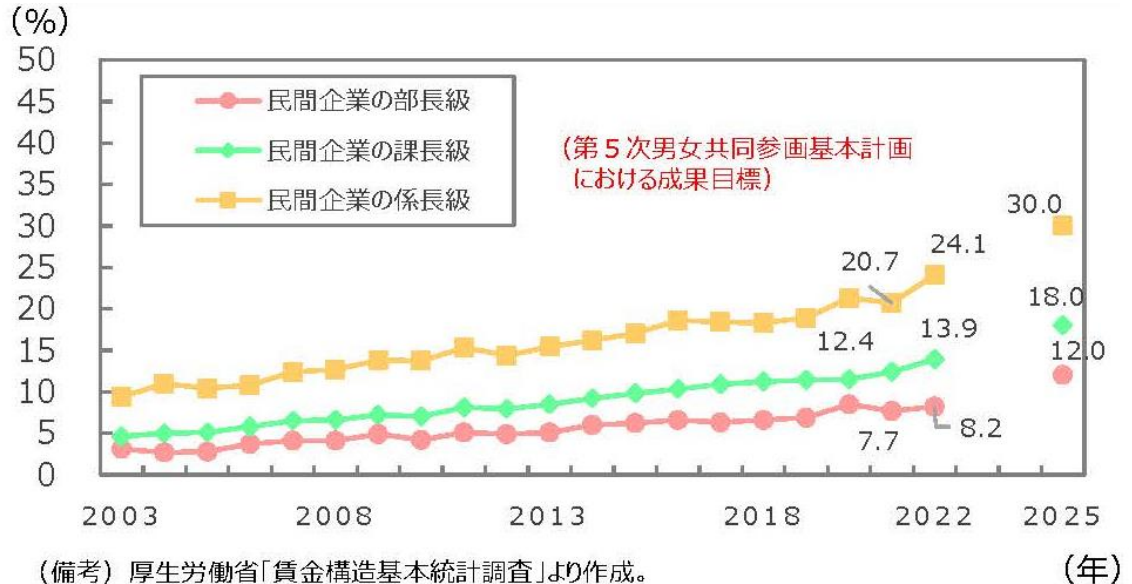


(備考)
 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
 2. 平成23年値は、総務省が補完的に推計した値。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

②民間企業における管理職相当の女性割合の推移

民間企業において、部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い状況にある。

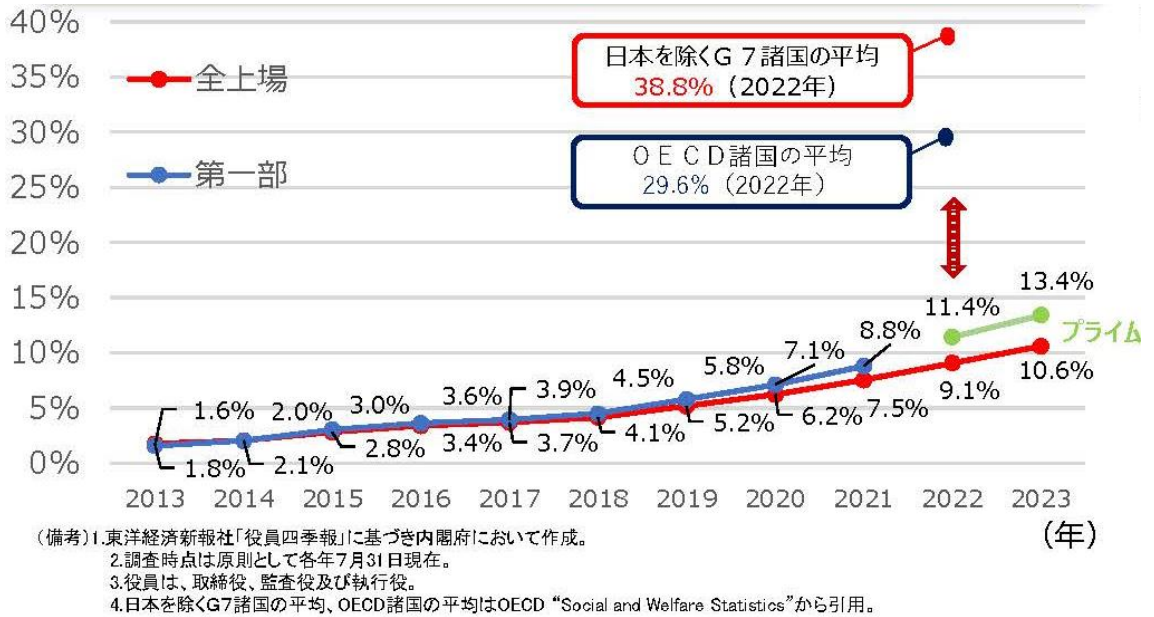


(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

③我が国における女性役員比率の推移とOECD諸国との比較

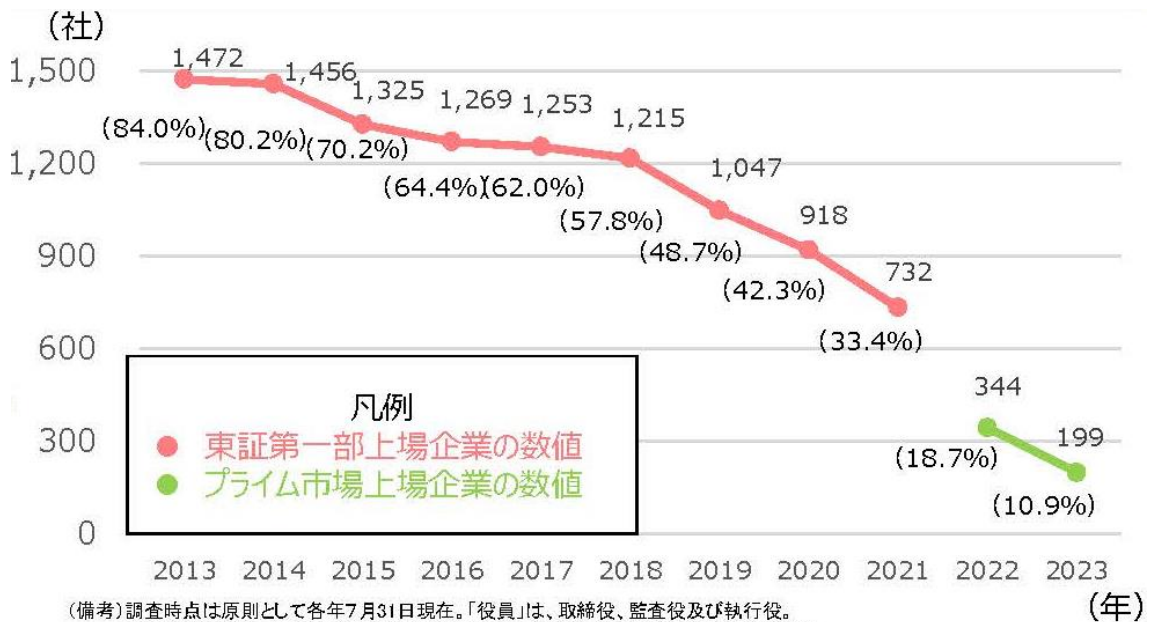
我が国の女性役員比率は上昇しているものの、諸外国とのギャップは依然として大きい状況にある。



(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

④東京証券取引所プライム市場上場企業における女性役員がいない企業数の推移

プライム市場上場企業において、女性役員がいない企業は減少傾向にあるが、2023年時点においても約1割の企業に女性役員がいない状況である。



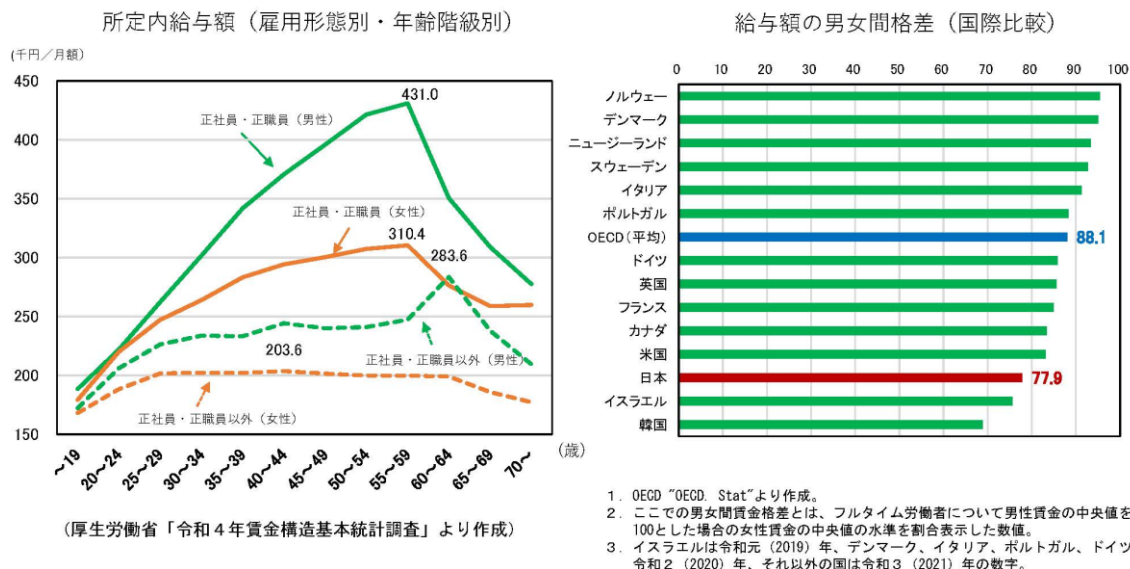
(出典) 東洋経済新報社「役員四季報」及び日本取引所グループホームページ

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

(7) 給与額及び正規雇用比率における男女の比

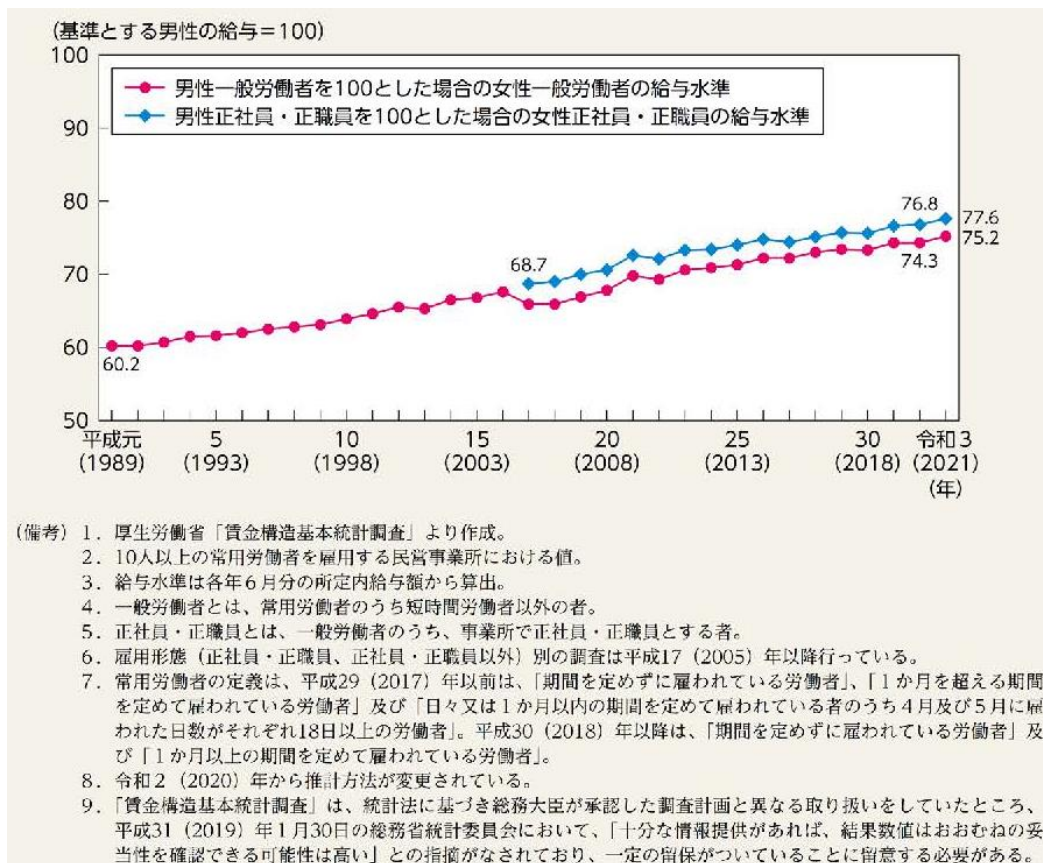
① 給与額の男女間格差

給与金額は、正社員同士、非正規雇用労働者同士で比較しても、全体としてみると、男女間に大きな差が生じている。また、年齢が高まるにつれてその差が拡大する傾向にあり、我が国の男女間賃金格差は OECD 諸国と比較しても大きい状況にある。



(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

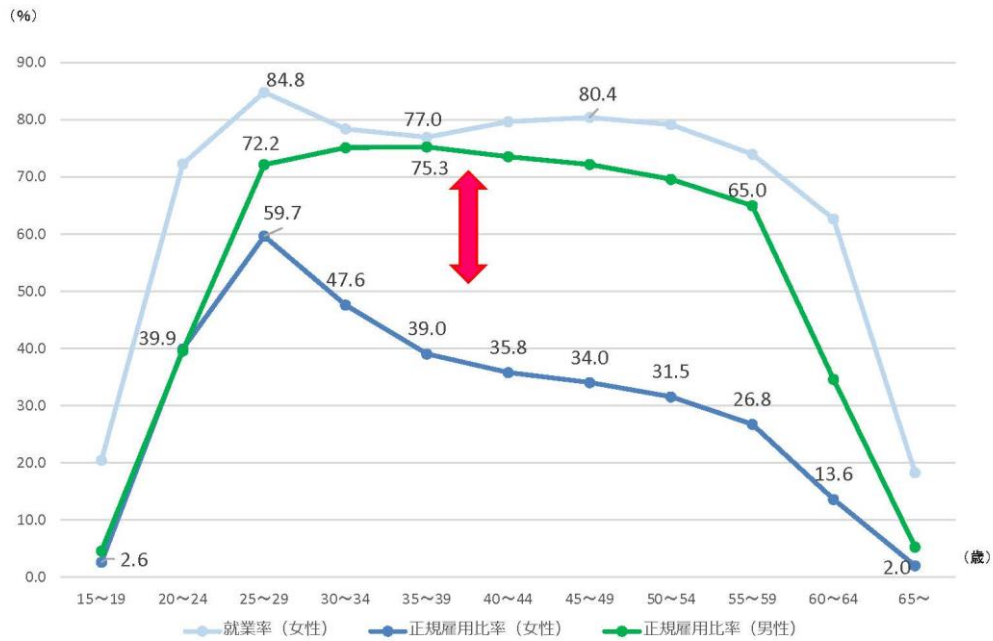
<男女間賃金格差の推移>



(出典：内閣府男女共同参画局「男女間賃金格差 (我が国の現状)」)

②正規雇用比率における男女間格差

いわゆる「M字カーブ」は解消しつつあるが、女性の年齢階級別正規雇用比率が25～29歳の59.7%をピークに低下し、30代、40代などは、非正規雇用が中心となる状況（「L字カーブ」）がみられる。この状況は、出産時に退職、または働き方を変え、育児後に非正規で働くケースが多いと考えられる。



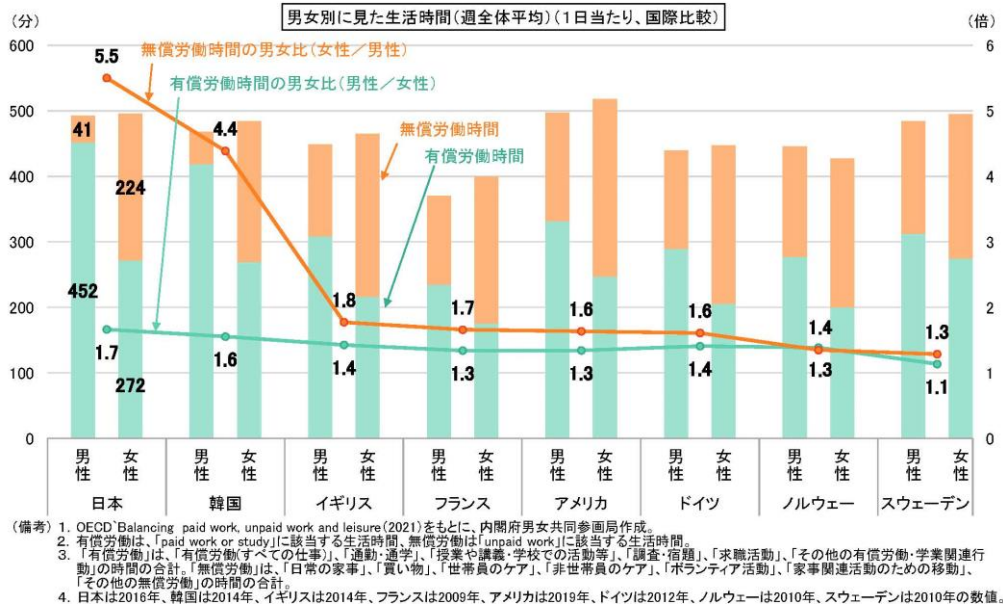
(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
 2. 就業率は、「就業者」/「15歳以上人口」×100。
 3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15歳以上人口」×100。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

③総労働時間における男女間格差

諸外国と比較し、日本は男女ともに総労働時間（有償労働時間と無償労働時間の合計時間）が長い状況にある。

有償労働時間の男女比を見ると、日本は1.7倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。また、無償労働時間の男女比を見ると、日本は5.5倍と、諸外国と比べて男女比が大きい。



(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」より)

(8) 科学技術・学術における男女比率等

①女性ノーベル賞受賞者数（自然科学分野）

自然科学分野において、我が国の女性ノーベル賞受賞者はいない。

	生理学・医学	物理学	化学	計
アメリカ	6	2	3	11
欧州	5	2	4	11
日本	0	0	0	0
その他	2	1	1	4
全体	13	5	8	26

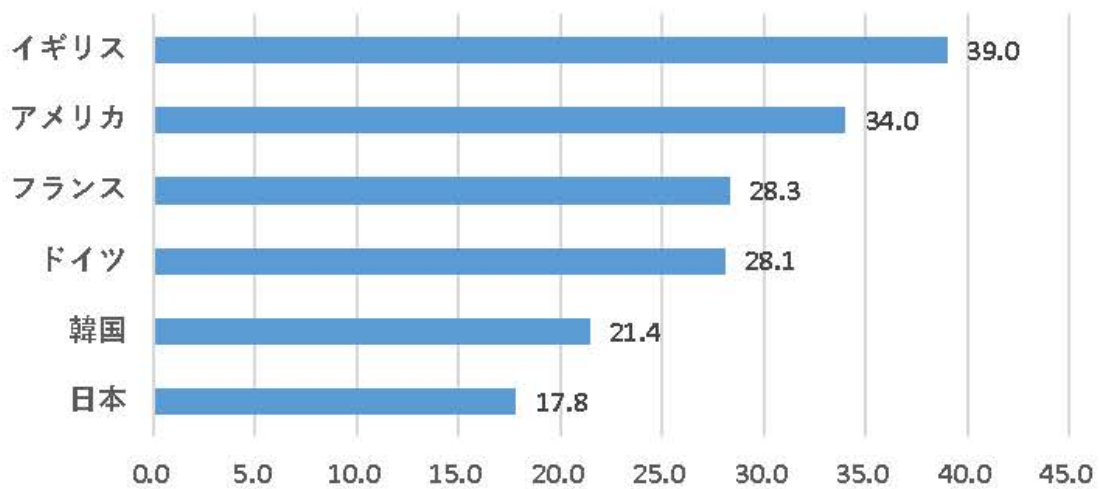
※2023年までの受賞者を集計。

※その他の国は、イスラエル、オーストラリア、中国、カナダ。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

②研究者における女性割合

諸外国に比べて我が国の研究者に占める女性割合は低いものとなっている。



(出典) 総務省「科学技術研究調査」(令和4年度)

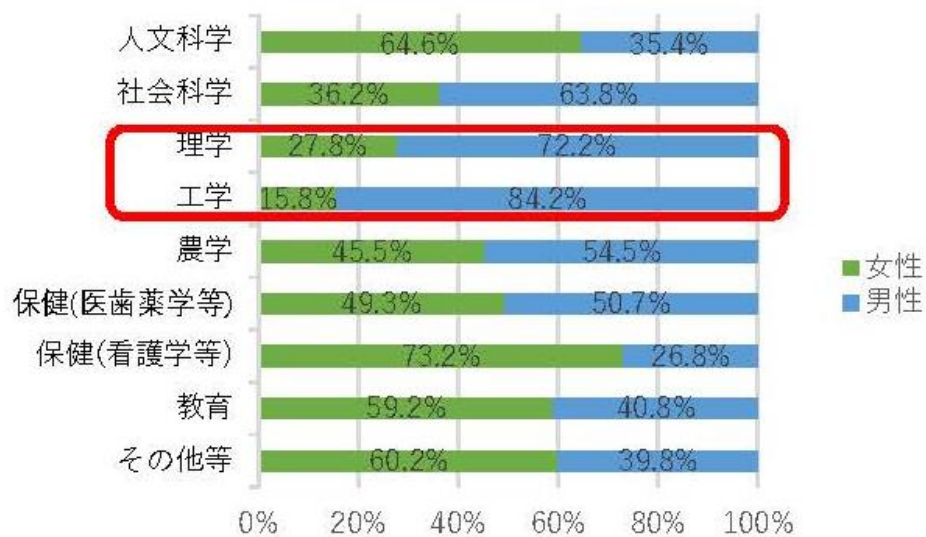
OECD “Main Science and Technology Indicators”

米国国立科学財団 (National Science Foundation : NSF) “Science and Engineering Indicators”

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

③大学(学部)の学生に占める女性の割合

理学及び工学において、女性学生の割合が非常に低い水準となっている。



(出典) 文部科学省「令和4年度学校基本統計」

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

④OECDによる学習到達度調査（15歳時点）

OECDによる学習到達度調査によると我が国の女学生の科学リテラシー及び数学的リテラシーの平均得点は、OECD平均を大きく上回っている。このことから、我が国の女学生の能力の高さと科学技術分野における女性割合の少なさには相関性がないと考えられる。

	日本			OECD平均		
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
科学的リテラシー平均得点	547点 1位	548点 1位	546点 1位	485点	485点	485点
数学的リテラシー平均得点	536点 1位	540点 1位	531点 1位	472点	477点	468点
読解力平均得点	516点 1位	508点 1位	524点 4位	476点	464点	488点

※OECD PISA (Programme for International Student Assessment) 2022 より作成

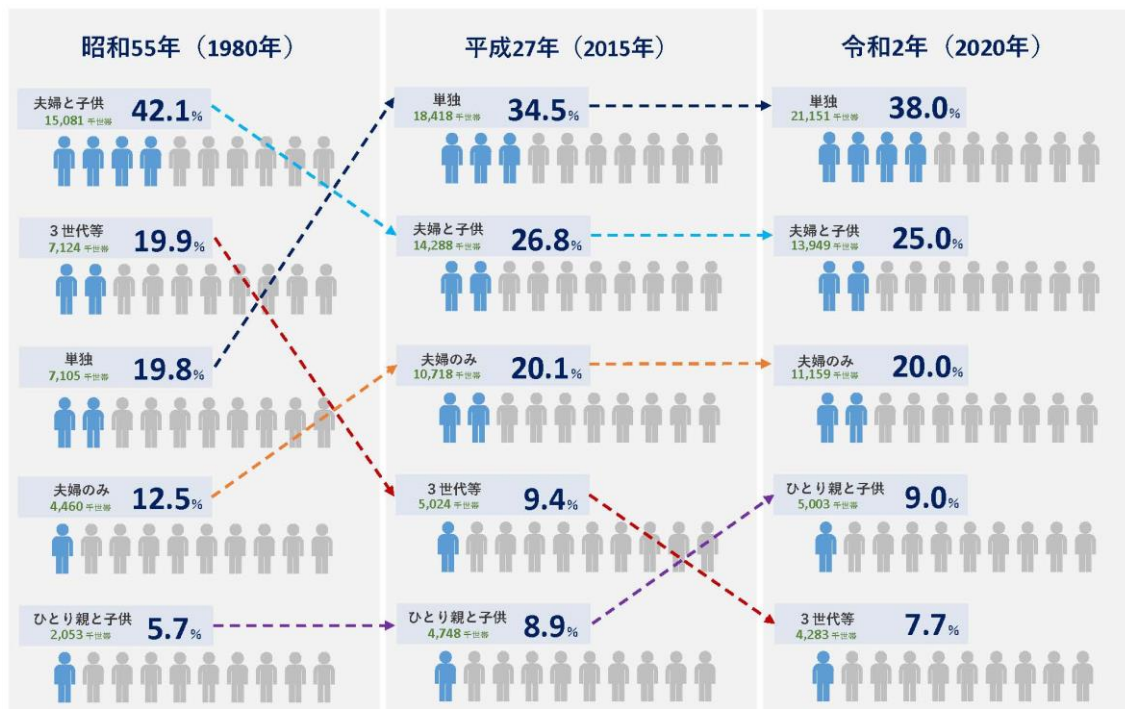
※順位はOECD加盟38か国中。

※調査段階で15歳3か月以上16歳2か月以下の学校に通う生徒が対象（日本では高校1年生）。

（出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」）

(9) 我が国の世帯状況等の変化

①家族の姿の変化

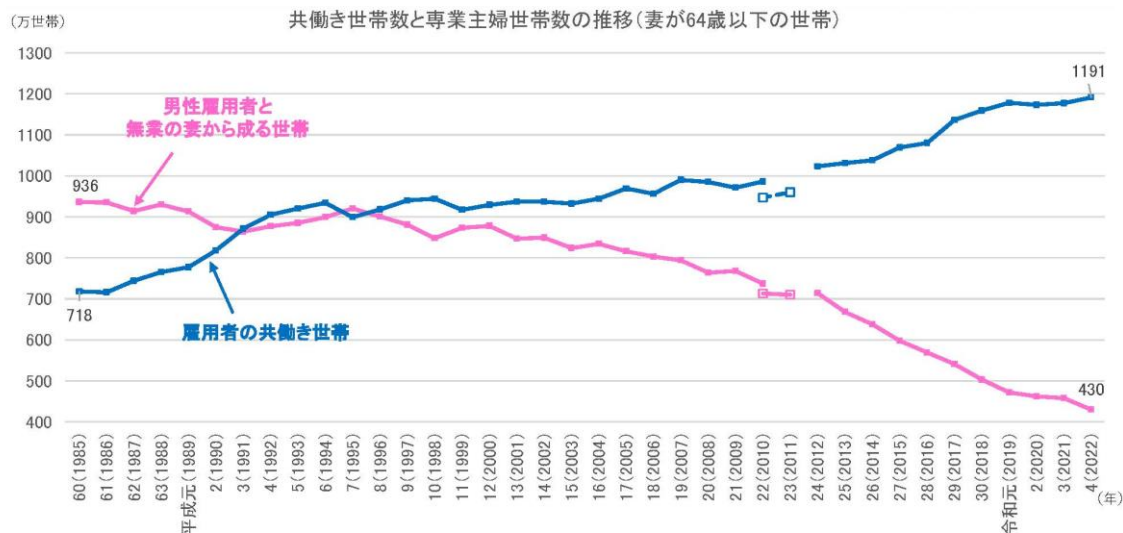


注)総務省「国勢調査」より作成。一般世帯に占める比率。施設等に入っている人は含まれない。「3世代等」は、親族のみの世帯のうちの核家族以外の世帯と、非親族を含む世帯の合算。「子」とは親族内の最も若い「夫婦」からみた「子」にあたる続柄の世帯員であり、成人を含む。

（出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」）

②共働き世帯数と専業主婦世帯数

雇用者の共働き世帯は増加傾向にある。そのため、男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）は減少傾向にある。2022年では、専業主婦世帯割合は、夫婦のいる世帯全体の21.9%となっている。



- (備考)
1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
 2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
 4. 平成22年及び23年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」）

③男女別寿命の状況

	男	女
90歳時生存割合	28.1%	52.6%
95歳時生存割合	10.5%	27.9%
平均寿命	81.56歳	87.71歳
死亡年齢最頻値(※)	88歳	93歳
100歳以上の人口	9,766人	69,757人
105歳以上の人口	715人	5,800人

(※) 「死亡年齢最頻値」は死亡者数が最も多い年齢

出典：100歳以上の人口及び105歳以上の人口については総務省「令和2年国勢調査」、その他については厚生労働省「第23回生命表」

（出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」）

④女性のライフイベント年齢の変化

現代の女性の結婚・出産等に関するライフイベント年齢は、以前と大きく異なる。



- (出典) ●平均初潮年齢：大阪大学大学院人間科学研究科・比較発達心理学研究室「第12回全国初潮調査結果」より内閣府男女共同参画局作成。
 備考：1987年の数値は1987年調査結果、2021年の数値は2011年調査結果をそれぞれ記載。
 ●30歳時の未婚割合：総務省統計局「国勢調査」より内閣府男女共同参画局作成。
 注：30歳時の未婚割合 = 30歳時の未婚者数 / 30歳時の未婚者数 + 有配偶者数 + 死別者数 + 離別者数
 備考：1987年の数値は1985年調査結果、2021年の数値は2020年調査結果をそれぞれ記載。
 ●第一子出産年齢、第二子出産年齢：厚生労働省「出生に関する統計」の概況より内閣府男女共同参画局作成。
 備考：1995年以前は5年毎の調査のため1987年の数値は1985年を引用した。
 ●合計特殊出生率：厚生労働省「人口動態統計月報年計（概況）」の概況より内閣府男女共同参画局作成。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

⑤男性の人生の変化

男性の育児休業取得率は14%である。50歳男性の4人に1人は独身(結婚未経験)。男性の単独世帯は1094万世帯(一般世帯数の19.6%)である。家庭や地域社会において男性の活躍を広げることが不可欠となる。

民間企業の育児休業者の割合

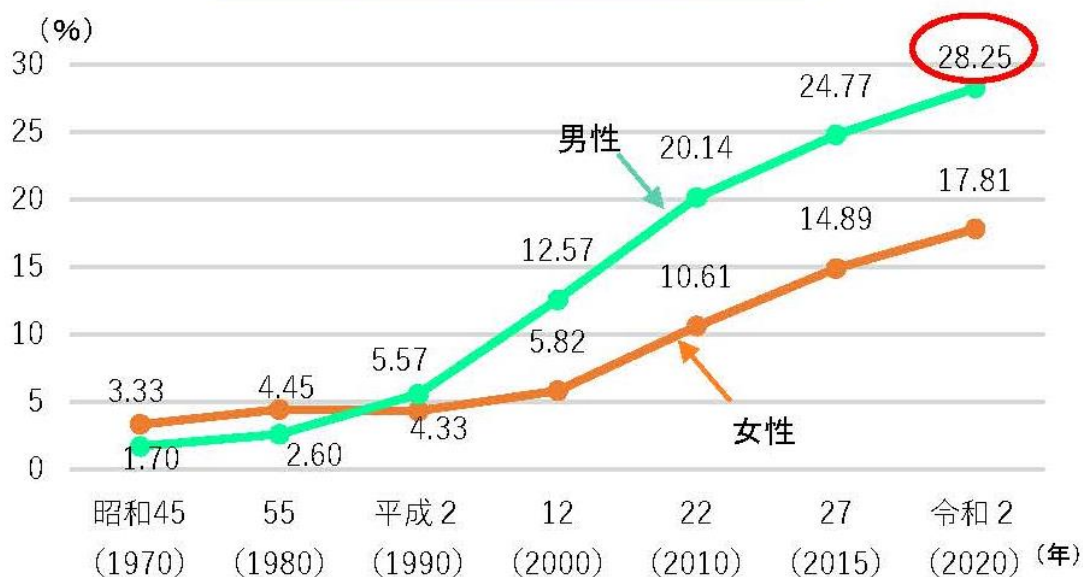
	2019年度	2020年度	2021年度
女性	83%	82%	85%
男性	7%	13%	14%

(備考) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より内閣府男女共同参画局作成。

- 男性の一般職国家公務員の育児休業取得率(人事院調べ)
 - ・ 62.9% (2021年度)
- 地方公務員の男性の育児休業取得率(総務省調べ)
 - ・ 13.2% (2020年度)

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

50歳時の未婚割合

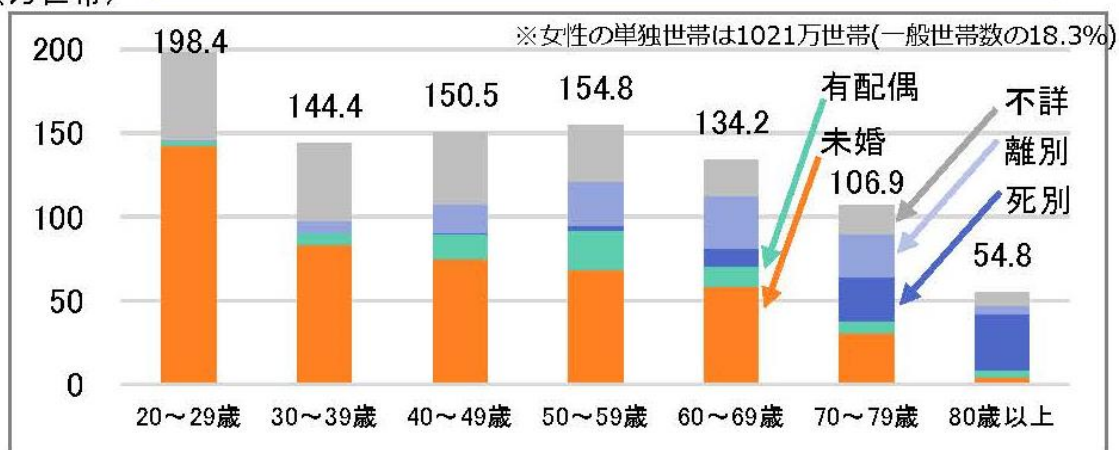


- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(2022)」より作成。
 2. 「50歳時の未婚割合」とは、45～49歳の未婚割合と50～54歳の未婚割合の平均値。
 3. 平成27(2015)年と令和2(2020)年は、配偶関係不詳補完結果に基づく値。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

男性の単独世帯数(年齢階級別)：1094万世帯

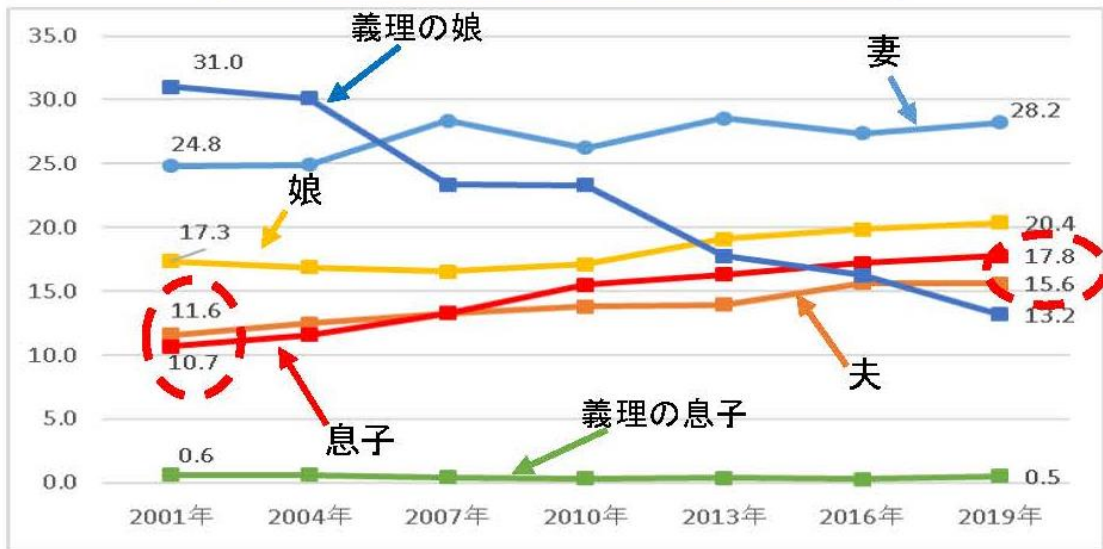
(万世帯)



(備考)総務省「令和2年国勢調査」より作成。一般世帯。施設に入っている人は含まれない。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

同居の主な介護者の続柄の推移

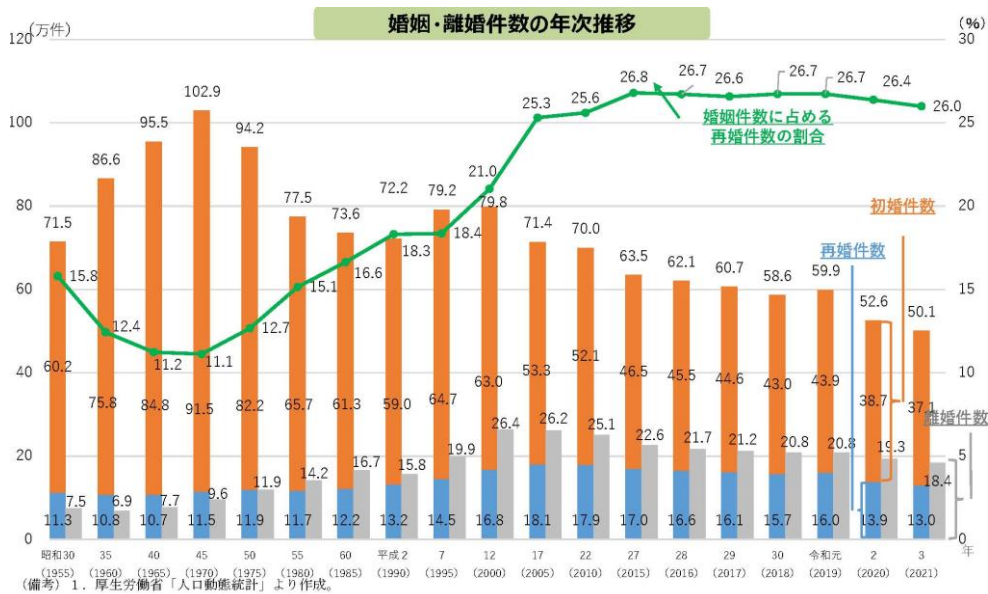


(備考) 厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

⑥離婚・再婚の動向

近年(平成27年～令和元年)は、婚姻件数は約60万件で推移。離婚件数は、約20万件と、離婚件数は婚姻件数の約3分の1で推移している。しかし、コロナ下の令和2年以降は、婚姻件数は、令和2年52.6万件、令和3年50.1万件と、戦後最も少なくなった。



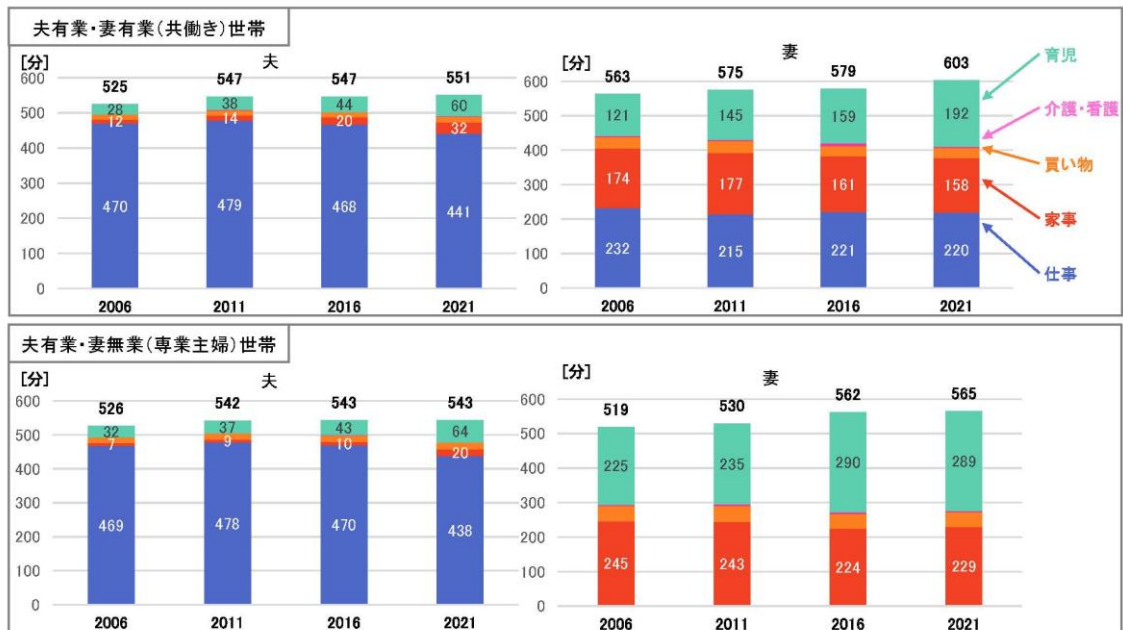
(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

⑦末子が就学前の夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間（5年ごとの推移）

末子が就学前の夫婦について、妻の就業の有無に関わらず夫の家事・育児関連時間は増加傾向にあるが、依然として妻よりも非常に短い状況である。

男女共同参画の実現に向けては、女性活躍推進と並行して、男性の活躍の場を家庭や地域に広げることが不可欠となる。

そのためには、長時間労働の是正や、コロナ下で広まったテレワーク等の多様な柔軟な働き方をさらに普及させていくこと等が必要である。



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 「家事・育児関連時間」は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計(週全体)。

(出典：内閣府男女共同参画局「末子が就学前の夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間（5年ごとの推移）」)

(10) ひとり親世帯（子供がいる現役世帯のうち大人が一人の世帯）の状況

①母子世帯の数

母子世帯の数は、およそ30年間で、約1.4倍に増加している。ひとり親世帯（特に母子世帯）は、就業率が高いが、平均年間就労収入が一般世帯と比べて低い。また、養育費を受け取っていない世帯が全体の約7割となっている。

母子世帯数(注) 84.9万世帯 → 119.5万世帯(ひとり親世帯の88.9%)
 父子世帯数(注) 17.3万世帯 → 14.9万世帯(ひとり親世帯の11.1%)
 (昭和63(1988)年) (令和3(2021)年)

(注) 母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数

【参考】 児童のいる世帯数は991.7万世帯(令和4(2022)年) (出典:厚生労働省「国民生活基礎調査」)

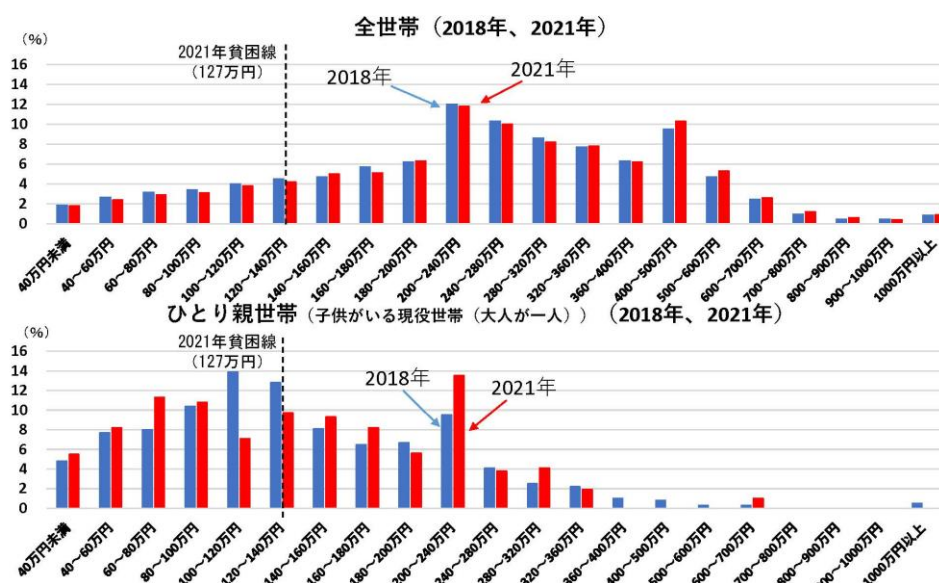
	母子世帯	父子世帯	一般世帯(参考)
就業率	86.3%	88.1%	女性72.4% 男性84.2%
雇者のうち 正規	53.5%(※)	91.6%(※)	女性49.5% 男性83.0%
雇者のうち 非正規	46.5%(※)	8.4%(※)	女性50.5% 男性17.0%
平均年間 就労収入	236万円 正規:344万円 パート・アルバイト等:150万円	496万円 正規:523万円 パート・アルバイト等:192万円	平均給与所得 女性314万円 男性563万円
養育費 受領率	28.1%	8.7%	—

【出典】 母子世帯及び父子世帯は厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査(令和3年度)」(推計値)
 一般世帯は総務省「労働力調査(令和4年)15~64歳」、国税庁「民間給与実態統計調査(令和4年)」
 (※) 母子世帯及び父子世帯の正規/非正規の構成割合は「正規の職員・従業員」及び「非正規の職員・従業員」(「派遣社員」「パート・アルバイト等」の計)の合計を総数として算出した割合

(出典:内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

②母子世帯の可処分所得

ひとり親世帯の約半数は、等価可処分所得が貧困線以下となっている。



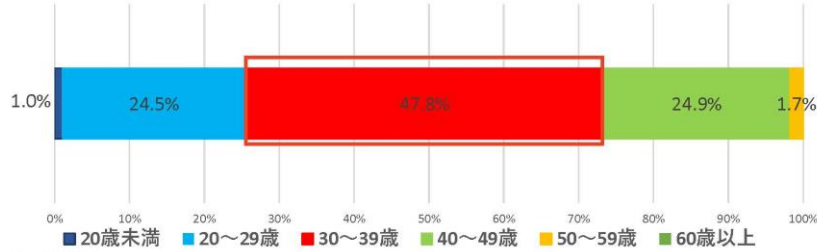
(備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(2022年)より作成。
 2. 大人とは18歳以上の者、子供とは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。
 3. 等価可処分所得金額不詳の世帯員を除く。

(出典:内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

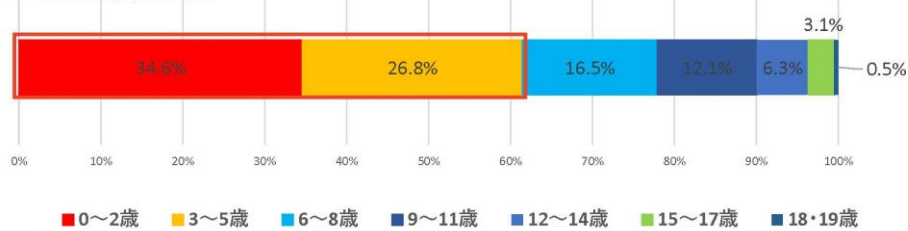
③離婚で母子世帯になった時の母及び末子の年齢

母子世帯になった時の母の年齢を見ると、30代が約5割（47.8%）であり、次いで40代（24.9%）、20代（24.5%）となっている。末子が5歳以下で母子世帯になった割合が、全体の6割を占めている。

○母の年齢階級別状況



○末子の年齢階級別状況



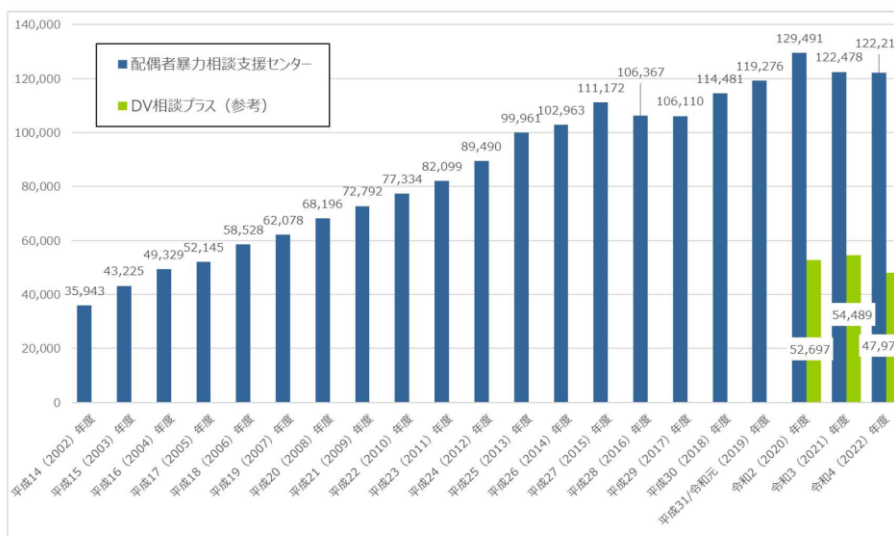
- (備考) 1. 厚生労働省「令和3年度全国ひとり親世帯等調査」より作成。
 2. 母子世帯は、父のいない児童（満20歳未満の子どもであって、未婚のもの）がその母によって養育されている世帯。
 3. 「離婚」は、協議離婚、調停離婚、審判離婚、裁判離婚の合計。
 4. 母の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の母親の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。
 5. 末子の年齢階級別の割合は、母子世帯になった時の末子の年齢が不詳の世帯数を除いた世帯数を総数として算出した割合。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

(11) DV相談・性犯罪等相談

①配偶者暴力相談支援センターへの相談件数の推移

配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は、令和2（2020）年度に過去最高となり、高水準で推移している。令和4（2022）年度は、約12.2万件で、前年度とほぼ同数（前年度比0.4%減）となっている。



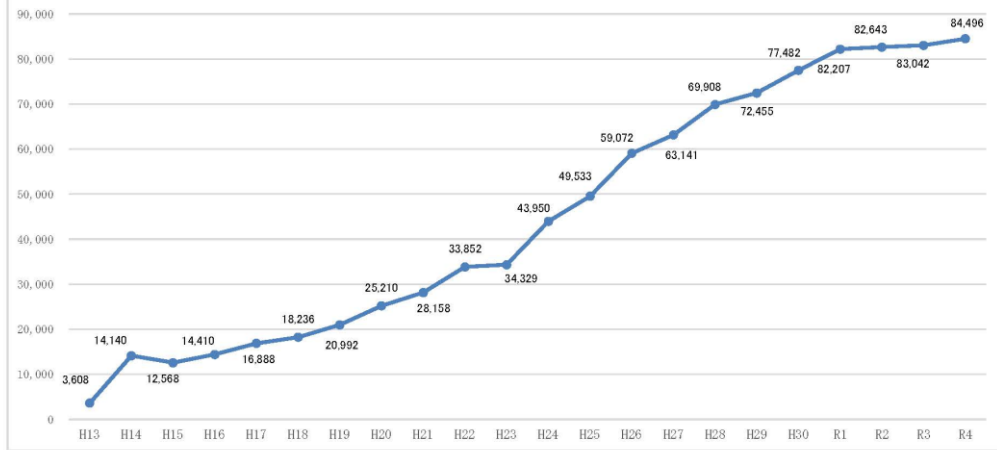
※「配偶者暴力相談支援センター」の相談件数は、内閣府男女共同参画局において、各都道府県から報告を受けた全国の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数等をとりまとめ、集計。
 ※「DV相談プラス」の相談件数は、令和2（2020）年4月20日に内閣府が開設した相談窓口へ寄せられた相談件数を集計。

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

②警察におけるDV等の相談等の件数の推移

警察におけるDV等の相談等件数の推移

相談等件数は増加傾向であり、令和4年は84,496件（前年比+1,454件、+1.8%）とDV防止法施行後最多。

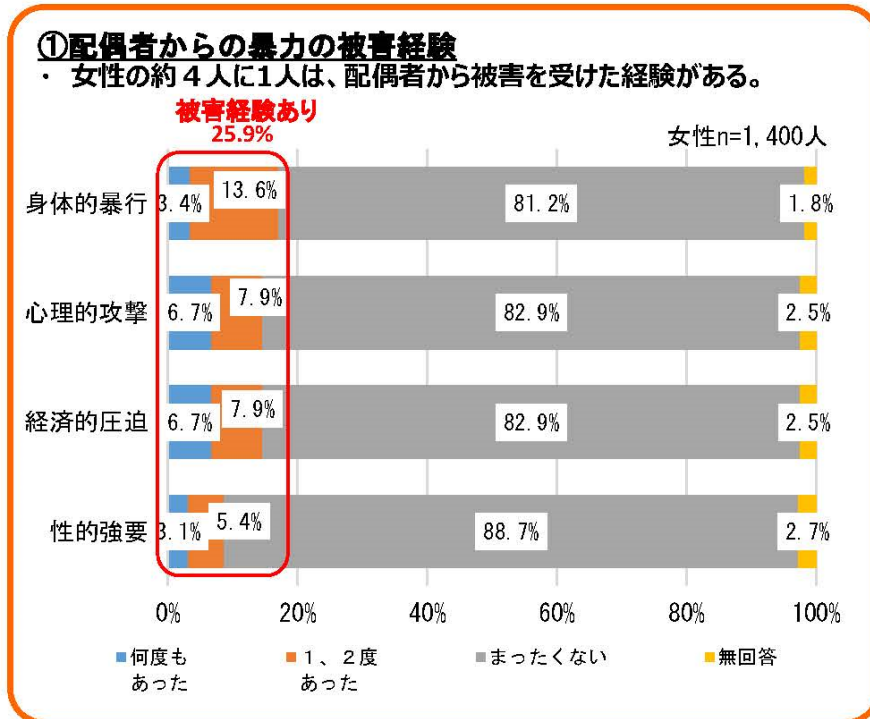


注1) 配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者の相談等を受理した件数
 注2) 平成13年は、DV防止法の施行日（10月13日）以降の件数
 注3) 法改正を受け、平成16年12月2日施行以降、離婚後に引き続き暴力を受けた事案について、20年1月11日施行以降、生命等に対する脅迫を受けた事案について、また、26年1月3日施行以降、生活の本拠を共にする交際(婚姻関係における共同生活に類する共同生活を営んでいないものを除く。)をする関係にある相手方からの暴力事案についても計上

(出典) 警察庁「令和4年におけるストーカー事案、配偶者からの暴力事案等、児童虐待事案等への対応状況について」

(出典：内閣府男女共同参画局「女性に対する暴力の現状と内閣府の取組」)

③配偶者からの暴力被害

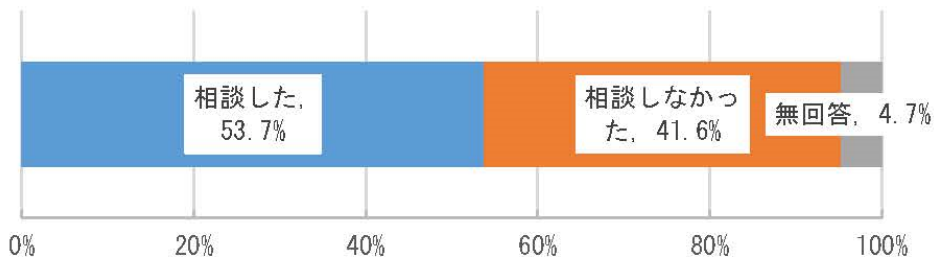


(出典：内閣府男女共同参画局「女性に対する暴力の現状と内閣府の取組」)

② 配偶者からの暴力の相談経験

- 被害を受けた女性の約4割はどこにも相談していない。

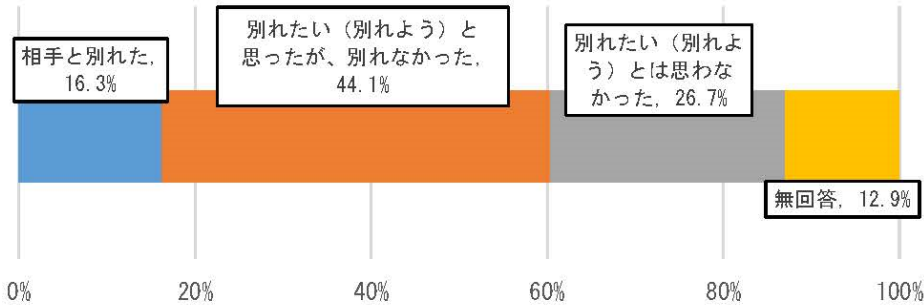
女性n=363人



③ 配偶者から被害を受けた時の行動

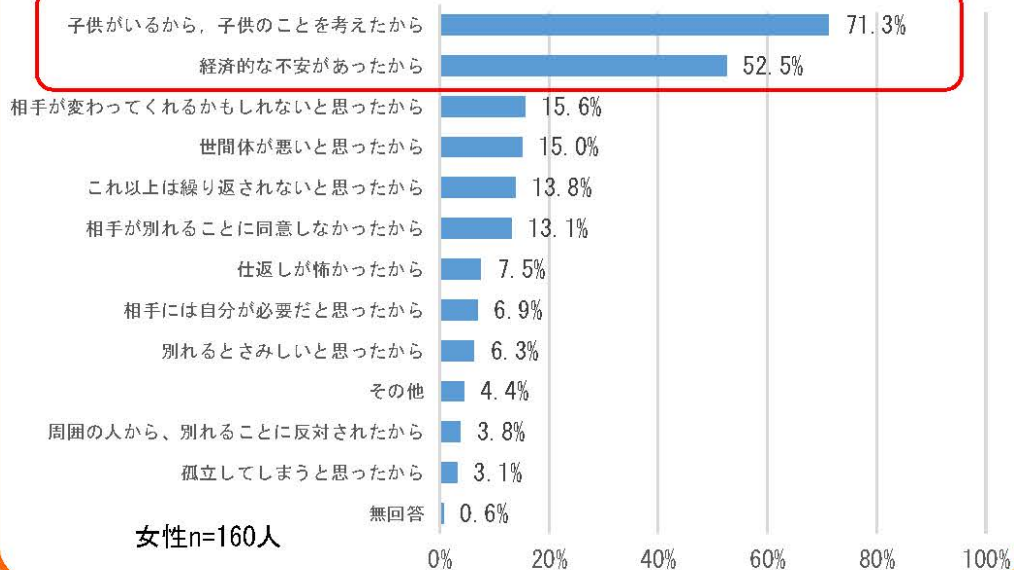
- 被害を受けた女性の2割弱が相手と別れており、別れたいと思ったが別れなかった女性は4割であった。

女性n=363人



④ 被害にあったときの状況（複数回答）

- 女性の被害者から何らかの被害を受けたとき、相手と「別れたい（別れよう）と思ったが別れなかった」理由として、「子供がいる」「子供のことを考えたから」が7割、「経済的な不安があったから」が5割となっている。



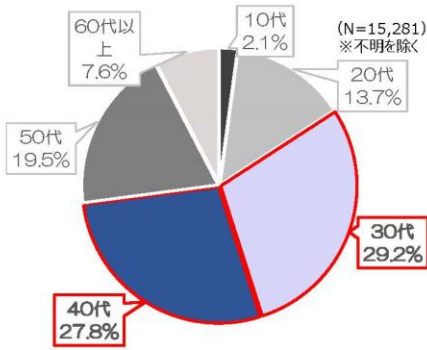
(出典：内閣府男女共同参画局「女性に対する暴力の現状と内閣府の取組」)

④DV相談者の年齢・相談内容

DVに関する相談者は、30代・40代が半数以上（57.0%）を占める。また、相談内容の約6割（64.8%）が精神的DVを含んだ相談となっている。

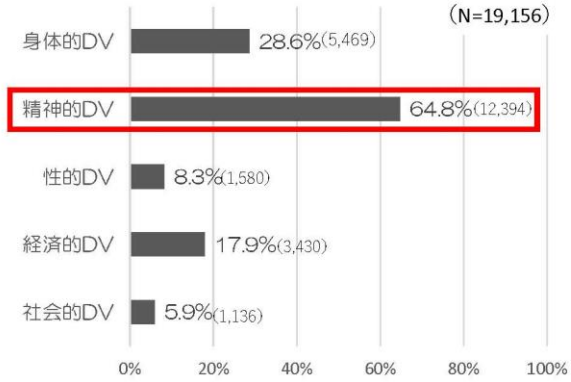
相談者の年齢

30代・40代で全体の約5割を占める。



相談内容（複数回答）

相談内容の約6割が精神的DVを含んだ内容



（出典）令和4年度前期「DV相談+（プラス）事業における相談支援の分析に係る調査研究事業」報告書

（出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」）

⑤性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターへの相談件数の推移

全国のワンストップ支援センターへの相談件数は、年々増加傾向にある。令和4年度は、前年度比7.4%増。（4・12・3月を除き、前年度を上回って推移）

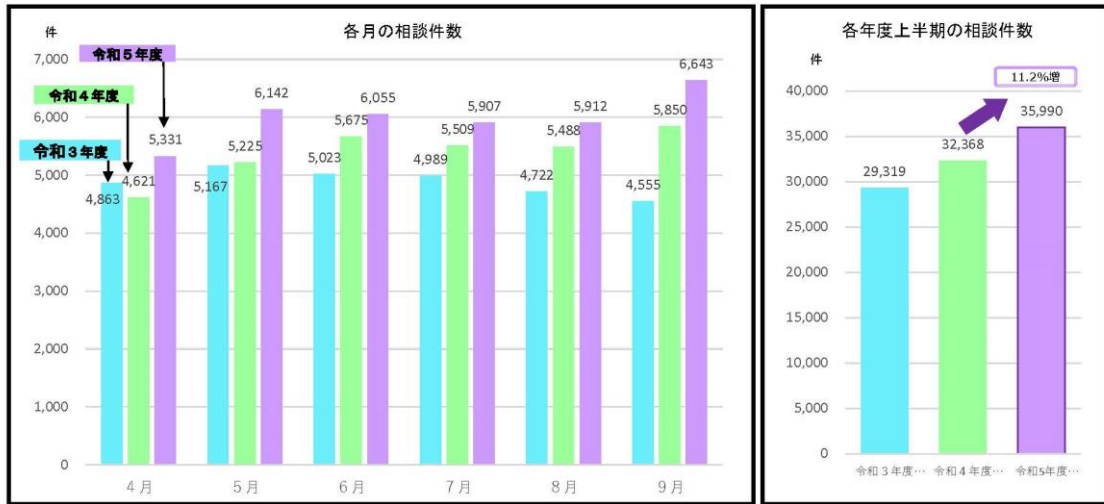


注：1. 相談件数は、性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（性犯罪・性暴力被害者支援事業）の事業実績として、都道府県等から報告のあった電話・面接・メール・SNS等による相談の合計。
2. 令和2（2020）年の対象施設は49か所、令和3（2021）年度は49か所、令和4（2022）年度は50か所。

（出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」）

性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの相談件数の推移（令和5年度上半期）

令和5年度上半期は、**前年度同期比11.2%増**。（各月の相談件数も前年度を上回って推移）

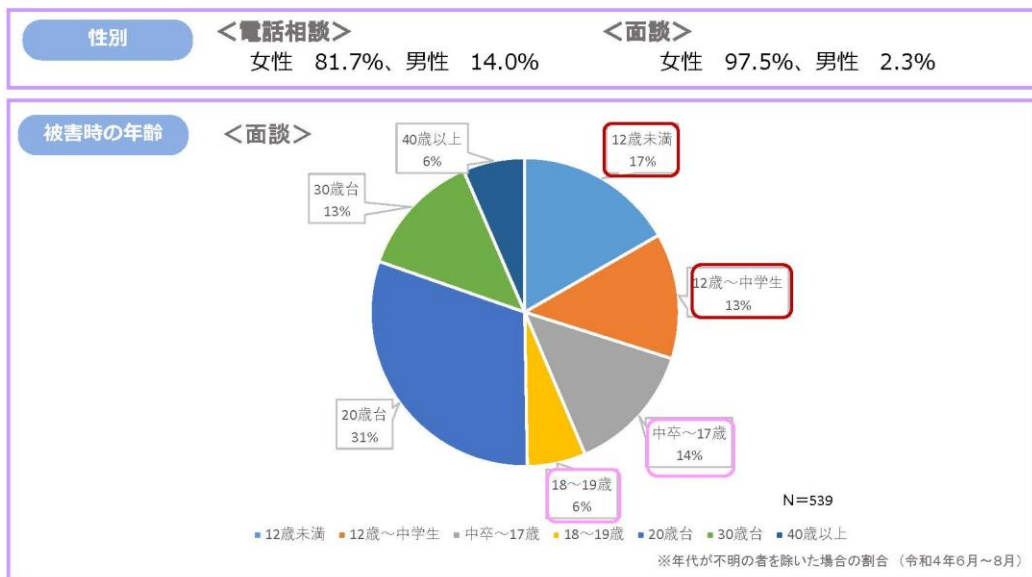


注：1. 相談件数は、性暴力・配偶者暴力被害者等支援交付金（性犯罪・性暴力被害者支援事業）の事業実績として、都道府県等から報告のあった電話・面接・メール・SNS等による相談の合計で令和5年11月時点できりかえられたもの。
 2. 令和3（2021）年度の対象となるセンターは49か所、令和4（2022）年度は50か所、令和5（2023）年度は50か所。

（出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」）

⑥ワンストップ支援センターへの相談者の性別・年齢

相談者の性別は、女性が大半を占めるが、男性からの相談も電話では約1割となっている。被害時の年齢は、約半数を10代以下が占めており、中学生以下に限っても、3割に上る。



内閣府男女共同参画局調べ（暫定値）。

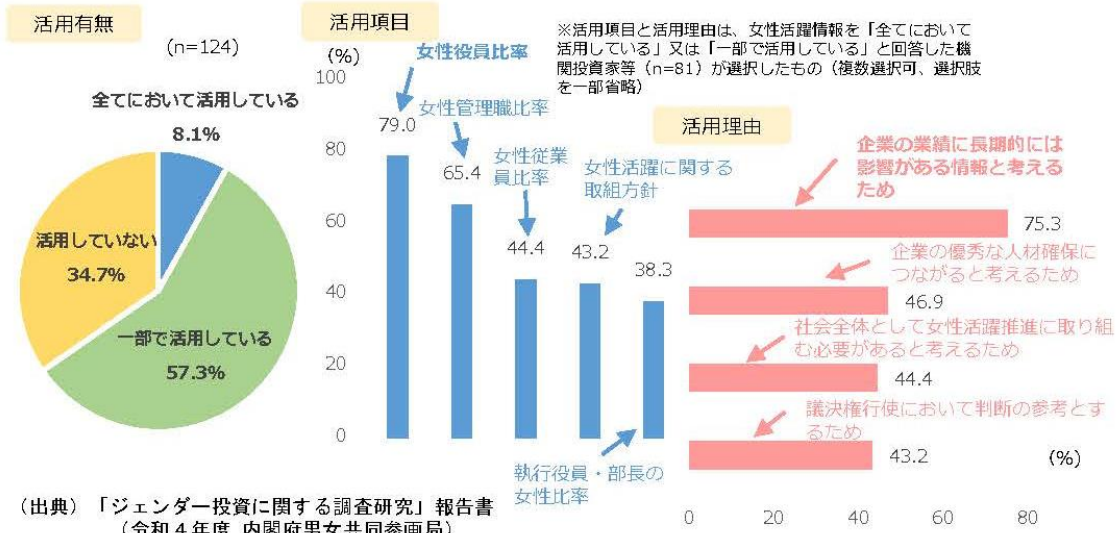
（出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」）

(12) 企業が女性活躍に取り組むことのメリット

様々な調査結果から、企業が女性活躍に取り組むことのメリットを示す分析結果が得られている。

女性活躍の状況が投資判断で重視されている

- ・ 投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等は約3分の2で、活用の割合が最も高い女性活躍情報は「女性役員比率」である。

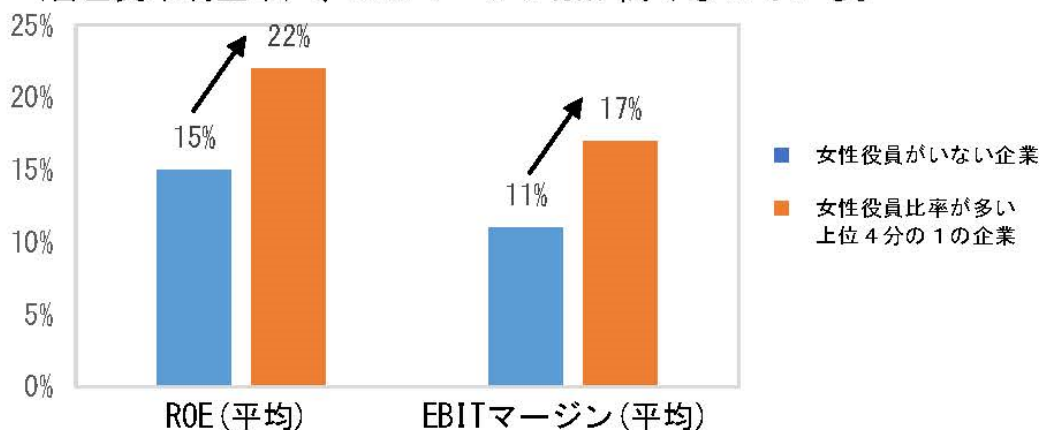


(出典) 「ジェンダー投資に関する調査研究」報告書 (令和4年度 内閣府男女共同参画局)

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

役員に女性がいる企業のパフォーマンスは高い傾向にある

- ・ 女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE (自己資本利益率)、EBITマージン※が高くなっている。



(出典) McKinsey & Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity" (2017年)

<調査対象：10カ国の企業約300社 (日本を含まない)>

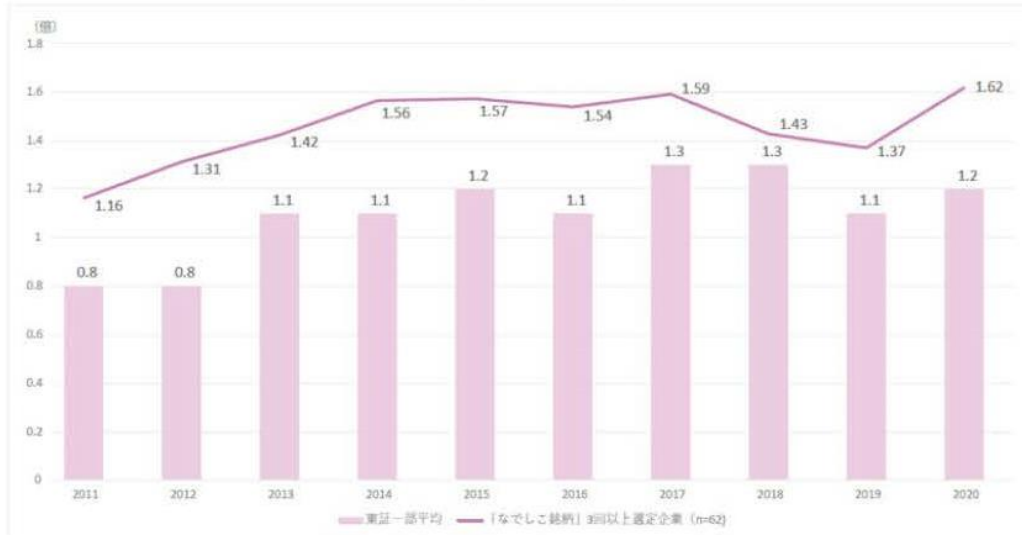
※EBITマージン：支払金利前税引前利益と売上の比率

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

女性が活躍できる企業のPBRの平均値は東証一部平均よりも高い

- 「なでしこ銘柄」選定企業のPBR（株価純資産倍率）の平均値の推移を見ると、「なでしこ銘柄」が開始されてから全年度で東証一部平均よりも高い値を示していた。

PBR平均10年間の推移



(出典) 経済産業省「令和3年度なでしこ銘柄」レポート

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

取締役会における女性割合が高い企業ほど株価パフォーマンスは高い

取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(備考) 2010年の株価パフォーマンスを100としている

(出典) Credit Suisse Research Institute "Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion" (2021年)
 <調査対象：46カ国の企業約3,000社>

(出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」)

第6 男女共同参画に関する年表

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県 の 動き		
			組 織	行動計画	主要事業その他
1945 (S20)	○国連憲章採択	○衆院法改正（成年女子に参政権）			
1946 (S21)	○国連に「婦人の地位委員会」設置	○戦後初の総選挙で女性の選挙権が行使され女性国会議員39人誕生			
1947 (S22)		○日本国憲法施行 ○民法改正・家制度廃止			
1948 (S23)	○第3回国連総会で「世界人権宣言」採択				
1967 (S42)	○第22回国連総会で「婦人に対する差別撤廃宣言」採択				
1975 (S50)	○国際婦人年 ○国際婦人年世界会議（メキシコ・シティ）で「世界行動計画」を採択	○「婦人問題企画推進本部」発足 ○総理府婦人問題担当室設置			
1976 (S51)		○民法一部改正（離婚後の氏の選択自由に） ○第1回日本婦人問題会議（労働省）	○生活福祉部婦人児童課に婦人問題担当副参事設置		
1977 (S52)		○国内行動計画策定 ○国立婦人教育会館が嵐山町に開館	○企画財政部に婦人問題企画室長設置 ○婦人問題庁内連絡会議設置		○埼玉婦人問題会議発足
1978 (S53)			○第1回埼玉県婦人問題協議会		
1979 (S54)	○第34回国連総会で「女子差別撤廃条約」採択		○県民部に婦人問題企画室長設置		
1980 (S55)	○「国連婦人の十年」中間年世界会議開催（コペンハーゲン） ○女子差別撤廃条約の署名式	○民法の一部改正（配偶者の法定相続分1/3→1/2）	○県民部婦人対策課設置 ○婦人関係行政推進会議設置	○「婦人の地位向上に関する埼玉県計画」策定	
1981 (S56)	○ILO第156号条約の採択（ILO総会）（男女労働者特に家庭的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約）				
1984 (S59)		○国籍法及び戸籍法一部改正（子の国籍：父系血統主義→父母両系主義）		○「婦人の地位向上に関する埼玉県計画（修正版）」策定	
1985 (S60)	○「国連婦人の十年」最終年世界会議開催（ナイロビ）、「ナイロビ将来戦略」採択、NGOフォーラム開催	○「女子差別撤廃条約」批准 ○「男女雇用機会均等法」成立 ○労働基準法一部改正（施行は昭和61年）			○「国連婦人の十年」最終年世界会議NGOフォーラムに派遣回参加
1986 (S61)				○「男女平等社会確立のための埼玉県計画」策定	
1987 (S62)		○「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画」策定	○婦人対策課を婦人行政課に名称変更		
1989 (H1)		○法例一部改正（婚姻、親子関係等についての男性優先規定の改正等）			
1990 (H2)	○「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択（国連・経済社会理事会） ○ILO第171号条約（夜業に関する）採択（ILO総会）			○「男女平等社会確立のための埼玉県計画（修正版）」策定	○埼玉県県民活動総合センター（伊奈町）開館
1991 (H3)		○「西暦2000年に向けての新しい国内行動計画（第一次改定）」策定 ○育児休業法成立（施行は平成4年）	○婦人行政課を女性政策課に名称変更		
1992 (H4)		○初の婦人問題担当大臣設置			

国連婦人の十年

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県 の 動き		
			組 織	行動計画	主要事業その他
1993 (H5)	○世界人権会議（ウィーン） ○「女性に対する暴力撤廃宣言」採択（国連総会）	○パートタイム労働法成立			○「埼玉女性の歩み」発行
1994 (H6)	○ILO第175号条約（パートタイム労働に関する）採択（ILO総会） ○国際人口・開発会議開催（カイロ）	○総理府男女共同参画室発足 ○内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会設置			○「1994 彩の国の女性」発行
1995 (H7)	○社会開発サミット開催（コペンハーゲン） ○第4回国連世界女性会議開催（北京）「行動綱領」「北京宣言」の採択	○育児・介護休業法成立 ○ILO第156号条約批准		○「2001 彩の国男女共同参画プログラム」策定	
1996 (H8)		○「男女共同参画2000年プラン」策定			○「世界女性みらい会議」開催
1997 (H9)		○労働基準法一部改正（女子保護規定の廃止等：施行は平成11年） ○男女雇用機会均等法一部改正（セクハラについての事業主配慮義務を規定：一部を除き平成11年施行）	○県民部女性政策課から環境生活部女性政策課に組織変更 ○女性関係行政推進会議を男女共同参画推進会議に改組		○女性センター（仮称）基本構想策定
1998 (H10)					○女性センター（仮称）基本計画策定
1999 (H11)	○「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約選択議定書」採択	○男女共同参画社会基本法成立 ○児童買春・児童ポルノ禁止法成立			○女性問題協議会：男女共同参画推進条例（仮称）答申
2000 (H12)	○女性2000年会議開催（ニューヨーク）「政治宣言」「成果文書」採択	○「男女共同参画基本計画」策定 ○ストーカー規制法成立	○環境生活部女性政策課から総務部女性政策課に組織変更	○埼玉県男女共同参画推進条例施行	○「彩の国国際フォーラム2000」開催 ○苦情処理機関の設置 ○訴訟支援の実施
2001 (H13)		○内閣府に男女共同参画局設置 ○男女共同参画会議設置 ○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」成立	○女性政策課を男女共同参画課に名称変更		
2002 (H14)				○「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」策定	○埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）開設
2003 (H15)		○「次世代育成支援対策推進法」成立			
2004 (H16)		○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正			○女性チャレンジ支援事業開始
2005 (H17)	○第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」開催	○「男女共同参画基本計画（第2次）」策定			
2006 (H18)		○「男女雇用機会均等法」一部改正（男性に対する差別の禁止、間接差別の禁止等：施行は平成19年）		○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画」策定	
2007 (H19)		○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」改正		○「埼玉県男女共同参画推進プラン2010」中間見直し、「埼玉県男女共同参画推進プラン」とする	
2008 (H20)			○総務部男女共同参画課を県民生活部男女共同参画課に組織変更		○埼玉県女性キャリアセンター開設
2009 (H21)		○女子差別撤廃委員会の総括所見公表		○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第2次）」策定	

年号	国際的な動き	国内の動き	埼玉県 の 動き		
			組 織	行動計画	主要事業その他
2010 (H22)	○第 54 回国連婦人の地位委員会「北京+15」開催	○「男女共同参画基本計画（第3次）」策定	○女性キャリアセンターを男女共同参画推進センターに組織統合		
2012 (H24)	○第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	○「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画 策定	○産業労働部ウーマノミクス課設置 ○女性キャリアセンターをウーマノミクス課に組織変更	○「埼玉県男女共同参画基本計画（平成24年度～平成28年度）」策定 ○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第3次）」策定	○埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）に配偶者暴力相談支援センターの機能を付加
2013 (H25)		○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」改正（施行は平成26年） ○「日本再興戦略」（6月14日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置づけられる			
2014 (H26)	○第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	○「日本再興戦略」改訂2014に「女性が輝く社会」の実現が掲げられる ○女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム（WAW/ITokyo2014）開催			
2015 (H27)	○第 59 回国連婦人の地位委員会「北京+20」記念会合	○「女性活躍加速のための重点方針2015」策定 ○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立、施行 ○「男女共同参画基本計画（第4次）」策定			
2017 (H29)				○「埼玉県男女共同参画基本計画（平成29年度～平成33年度）」策定 ○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第4次）」策定	
2018 (H30)		○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」成立、施行			
2019 (R1)		○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正			
2020 (R2)	○第 64 回国連婦人の地位委員会「北京+25」開催	○「男女共同参画基本計画（第5次）」策定			
2021 (R3)	○第 65 回国連婦人の地位委員会開催	○「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正	○産業労働部ウーマノミクス課を廃止し、人材活躍支援課、多様な働き方推進課に再編 ○女性キャリアセンターを人材活躍支援課に組織変更		
2022 (R4)			○人権推進課及び男女共同参画課を統合し、人権・男女共同参画課を新設	○「埼玉県男女共同参画基本計画（令和4年度～令和8年度）」策定 ○「配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画（第5次）」策定	

（出典：「埼玉県男女共同参画基本計画」）

Ⅲ 監査の結果

第1 指摘及び意見一覧

指摘一覧	頁
—	—

意見一覧	頁
【意見1】 女性管理職割合の目標達成に向け、より一層取り組むべきである。	89
【意見2】 民間団体活動事業費補助金交付事業の実績報告書について、保護件数などを明確にするため、報告書の様式等を工夫すべきである。	94
【意見3】 生き方セミナーについて、セミナー参加者を増加させるための施策を講ずるべきである。	99
【意見4】 女性リーダー育成講座について、セミナー参加者を増加させるための施策を講ずるべきである。	99
【意見5】 業務完了報告書や請求書の日付が空欄となっているものが複数あるため、記載を求めるよう対応すべきである。	103
【意見6】 埼玉県アライチャレンジ企業登録企業数について、目標達成に向けた新たな施策の実施を検討すべきである。	108
【意見7】 夜間電話対応時間の拡充や、土日相談の実施など対応可能時間などの見直しを検討すべきである。	115
【意見8】 能登半島地震のような災害から学んだ教訓を踏まえ、県民の防災に対する意識も高まっていると推測されることから、これを契機として目標達成に向けて事業を展開すべきである。	118
【意見9】 補助金交付の協議書について日付の記入がないため、記載を求めるよう対応すべきである。	122
【意見10】 一部の事業について、利用者増加のための対応などを検討すべきである。	131
【意見11】 より良い企画提案競技が実施できるように、情報の収集等、企画提案参加者を増やすための対応を検討すべきである。	135
【意見12】 ひとり親・男性ひとり親等の申込者が優先的に受講できる機会をより活用できるよう施策を講じるべきである。	149
【意見13】 ひとり親等に対する複数の保護施策について、可能な範囲で連携を検討すべきである。	149
【意見14】 企業内保育所設置等促進事業について、様々な企業に働きかけや制度の周知を行うことや、状況によっては本事業の廃止を含めた見直しなどの検討をすべきである。	155

第2 監査全体に対する所見

1. 男女共同参画社会の実現に向けて

女性活躍や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について考える際には、主に女性、特に夫婦と子供から成る世帯の女性の置かれている状況、就業継続や仕事と家庭の両立に着目されることが多かった。しかし、単独世帯が増加する中、男女問わず、自分の親の介護と仕事を両立することが必要となる人が増加している。ひとり親世帯が増加する中、夫婦間ではなく、ひとりで仕事と育児を両立させる必要がある人も増加している。今こそ、ワーク・ライフ・バランスは、女性だけでなく、男性や、多様なライフコースを歩んでいる全ての人にとっての問題でもあると、改めて認識する必要がある。これまで、官民の努力により両立支援制度の整備等が進められてきた結果、育児や介護を行っている人も、仕事を継続しやすくなってきている。しかし、両立支援制度の利用が女性に偏り、その他の人々の働き方が変わらなければ、性別役割分担の固定化につながるおそれがある。また、育児や介護等の事情を抱える人に配慮した取組は、配慮された側のキャリアロスや、職場の不公平感につながりかねない。事情を抱えた人への支援や配慮も必要だが、同時に長時間労働等を見直し、柔軟な働き方を浸透させることで、全ての人が働きやすい環境を作ることこそが、育児や介護等を行う人にとっても働きやすく、キャリアも追求できる環境を作ることにつながると考えられる。

現在、我が国の女性においては、子育てを行うことと、キャリアの追求のどちらかを選択しなければならぬ場合が多く見受けられる。労働力人口の減少が見込まれる中、女性が子育てかキャリアかを選択しなければならない状況は、女性が希望する生き方を叶えられていないだけでなく、少子化対策という観点からも、我が国経済の成長という観点からも、損失が大きい。男性においても、主に若い世代において家事・育児参画の意欲が高まっているものの、長時間労働等の慣行により実現が叶っていない。加えて、Ⅱ. 監査対象の概要で見たとおり、働き盛りといわれる年代で、経済・生活問題や勤務問題を理由とした自殺が多いなど、長時間労働等の慣行は、男性の心身の健康にも影響を及ぼしている。男性もまた、男女共同参画社会の恩恵を受けられておらず、希望する生き方を実現できていない。結婚してもしなくても、子供を持っても持たなくても、性別を問わず、仕事か家庭の二者択一を迫られることなく、自分らしく活躍できる環境が求められている。

そのためには、昭和モデルから令和モデルへ転換していく必要がある。「男性は仕事」「女性は家庭」という、いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦から成る家庭を前提とした制度、固定的な性別役割分担を前提とした長時間労働や転勤を当然とする雇用慣行等を「昭和モデル」だとすると、職業観・家庭観が大きく変化する中、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿が「令和モデル」であると言える。「令和モデル」の早期実現に向けて、特に優先すべきことは、以下のとおりである。

第一に、男女ともに自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備である。

生活様式・働き方に対する人々の意識は変化してきており、特に若い世代の未婚の男女では、生活時間の使い方について、実態も意識も大きな差がない。しかし、結婚し、さら

に子供が生まれると、女性は家事・育児と仕事を両立することを目的に働き方を変える場合が多く、その結果、我が国では女性の非正規雇用労働者の割合が大きいのが現状である。女性がライフイベントの変化にかかわらず、自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮できるようにするためにも、柔軟な働き方の浸透、勤務時間にかかわらず仕事の成果を評価され、昇進を目指すことができる環境の整備が必要である。我が国全体としては、平成30年にいわゆる「働き方改革関連法」が成立し、長時間労働の是正や正規・非正規間の格差解消、多様で柔軟な働き方の実現のための措置が法制化された。このことにより、週60時間以上の長時間就労者の割合は減少傾向となり、また、年次有給休暇の取得率も2015年以降は一貫して上昇している（令和5年度労働経済白書）など、働き方改革が着実に進んでいることが伺える。一方で、2024年4月からは運送・物流・建設業などの業種にも時間外労働の制限が適用されることとなり、これらの業種では人手不足が懸念され人材の確保が喫緊の課題となっている。こうした課題に対して、埼玉県では、企業と求職者とのマッチングの支援などの人材確保に資する取り組みや、デジタル技術の活用などによる生産性向上に資する取組を行っている。埼玉県には、こうした働き方の見直しに取り組む企業等を支援する取組等により、多様な働き方をより一層浸透させていくことが期待される。

第二に、我が国においては、指導的役割に占める女性の割合が諸外国と比較して低い。女性活躍のための取組は一朝一夕には成らず、中長期的な視点を持つことが必要不可欠である。しかし、各国の企業役員に占める女性比率の推移を見ると、欧米諸国は10年以上前から取組を加速しており、我が国は、諸外国に大きく遅れを取っている。この状況を変えるために、加速的に取組を進めていくべきである。特に、コロナ禍では、女性を取り巻く雇用環境が急激に悪化し、非正規雇用者に占める女性の割合の高さが我が国の女性雇用の問題点として浮き彫りとなった。国や県による就業支援の取組や、ワクチン接種の普及による制限の緩和等を背景に、令和4年度には女性の就業者数が令和3年度に比べ約22万人増加するなど（厚生労働省「令和4年度版働く女性の実情」）、雇用状況はコロナ禍前の状況に戻りつつあるが、これを契機に、女性がキャリアや希望に応じて就業できるような環境の整備を大きく前に進めなければならない。出産や子育てで一度仕事を離れてしまうとそれまでの経験やスキルを活用できる仕事に再度就業することが難しいことが非正規雇用率の高さの一因として考えられ、そのようなライフステージの変化に際して退職しなくて済むような働きやすい環境の整備や、一旦退職を余儀なくされたとしても復職できるような支援が必要とされる。埼玉県では、令和3年度から女性キャリアセンターを「働く女性のワンストップ支援拠点」と位置付け、女性の就業から就労継続、キャリアアップまでをワンストップで支援する体制を築いている。全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会である「令和モデル」に向け、こうした女性のキャリア形成支援は極めて重要であり、より一層取組を進めていくべきである。

2. 埼玉県男女共同参画基本計画について

埼玉県においては、男女共同参画に関する基本計画として、令和4年度から令和8年度にわたる計画を策定している。男女共同参画基本計画については、4つの目指す姿と10の基本目標を掲げており、それらを遂行することで、理想とする男女共同参画社会の実現を目指すものとなっている。

そこで、本監査においても、当該計画の内容を確認するとともに、当該計画を構成する主要な事業について、関連する部局・部署における各主要事業について監査を実施した。監査対象年度は、令和4年度の事業を主たる対象としているため、当該計画の実施初年度であり、事業実績という面では計画途中の結果しか把握できていないが、令和8年度の目標達成に向けて順調に進んでいる事業もあれば、事業手法を見直す必要があると見受けられる事業もあり、基本計画の最終目標の達成に向けて丁寧な進捗管理が必要であると考え

3. 各事業について

先に述べたように、埼玉県における男女共同参画施策については、埼玉県男女共同参画基本計画を中心として、各部局や部署における事業のうち、関連するものを取りまとめている。

そのため、各事業について、事業主体、事業内容、予算額、事業計画、事業効果などについて確認した。本監査は、男女共同参画事業に関する財務事務の執行に関する監査であるため、主として、予算額の算定、予算の決定、予算の執行、支出業務等について、これらが規則等に従って、適切に行われているかどうかについて監査するものである。監査の結果、これらの財務事務に関する事項に関する手続、処理は概ね適切であったと判断する。一方、包括外部監査は、経済性(Economy)、効率性(Efficiency)、有効性(Effectiveness)に関する視点からの監査も求められるものである。そのため、当監査においては、財務事務の執行のみならず上記の視点からも監査人が対応の検討を要するものを指摘や意見とは別に記載している。

また、複数部署における共通して発見された事項として、部署内回覧用資料に含まれる「送付票」について、起案日が決裁希望日より後になって記載されている場合があることや、また、承認日のないもの、承認日が起案日以前のものとなっているものなどが散見された。事務処理上は、財務管理システムにより処理されており、承認日などはシステム上、正しく処理されていることが確認できたが、事務処理上の効率化を図るために用いている資料についても業務の一環として作成・使用している以上正しい処理・利用が望まれると考える。

さらに、事務処理の漏れがないかどうかを確認するために使用している「チェックシート【請求書】」について、チェック漏れや、逆に必要のないチェックマークが付されているなど、適切ではない運用がなされているものが散見された。事務処理の適切化のために利用するものであるにもかかわらず、適切に運用されない状況では、チェックシートを導入した趣旨を損なうおそれがある。それゆえ、適切な運用が望まれる。

4. 現地調査について

埼玉県においては、男女共同参画に関する施策を推進するための拠点として、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をさいたま市に設けている。そこで、本監査においては、上記2か所のセンターについて、現地の業務実施の状況、資料の保管状況、研究内容などを視察した。現地に赴いて、具体的な施設状況や運営状況などを視察することにより、男女共同参画や女性の就業支援事業の効果的な実施が行われていることについて確認することができたと考える。

第3 各課別の監査結果

1. 総務部（人事課）

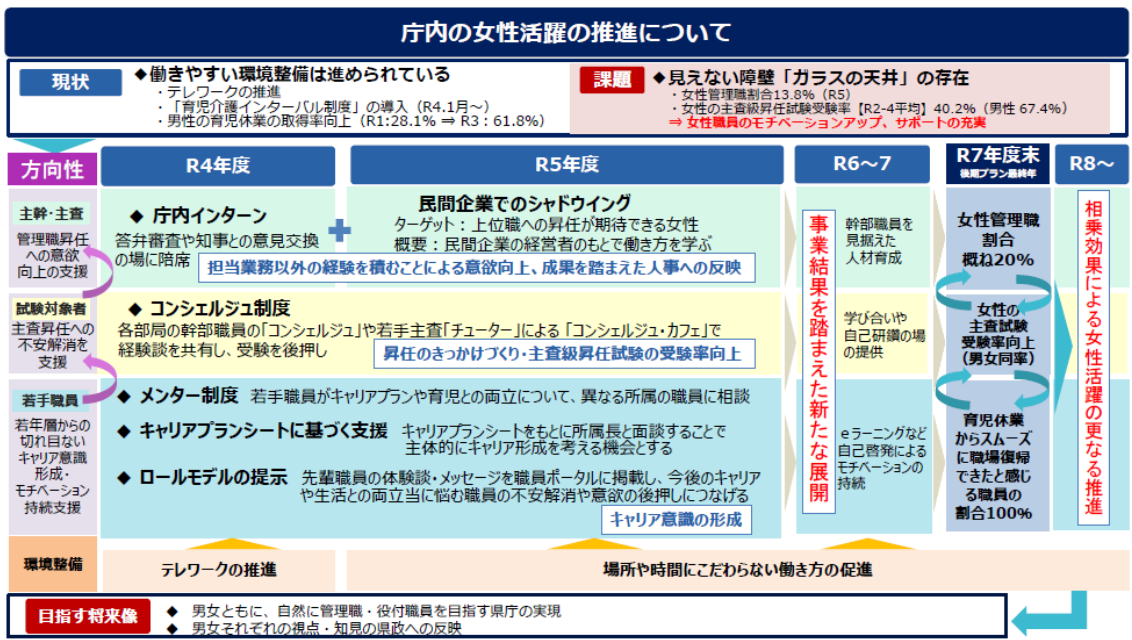
(1) 女性活躍推進及び管理職育成研修事業

①概要

本事業は、女性職員の管理職への登用を推進するため、人事と研修の両面からの支援策により、女性職員の育成・能力向上を図る事業である。

キャリアアップに向けた職員の悩みや相談等に専門的見地から応じる個別のキャリアカウンセリングや、キャリア形成に関する課題や悩みを相談したい職員が面談等を通じて先輩職員から支援・助言を受けるメンター制度などの対策、女性職員の意欲と能力の向上を支援するキャリアデザイン研修など、女性職員の育成・能力向上のための取組を行っている。

予算額 (当初予算)	1. 女性活躍推進費 1,751 千円 2. 女性管理職育成研修費 1,227 千円
事業計画	1. 女性活躍推進費 ・管理職登用モデルとキャリアプランの作成 ・個別キャリアカウンセリングの実施 ・先進事例視察 ・実践訓練的人事異動 ・メンター制度の実施 2. 女性管理職育成研修費 ・女性職員のためのステップアップ研修等
事業効果	女性職員の上位職への意欲を醸成するとともに、管理職として必要な知識や経験を積ませるほか、リーダーシップや部下の育成能力を養成することで、「埼玉県女性活躍・子育て応援事業主プラン（後期計画）」に基づき女性管理職の増加等を進めていく。

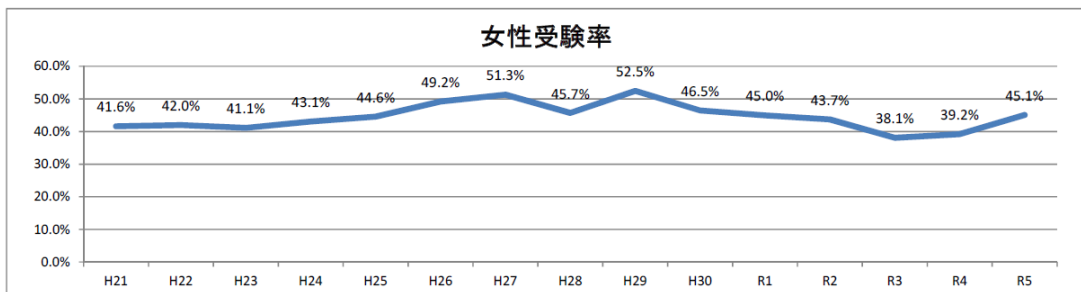


②事業実績・成果

・主査級昇任試験 女性受験率の推移

○主査級昇任試験 女性の受験率の推移

試験年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
対象者	329	281	231	181	157	128	115	105	101	114	129	119	126	148	162
受験者	137	118	95	78	70	63	59	48	53	53	58	52	48	58	73
受験率	41.6%	42.0%	41.1%	43.1%	44.6%	49.2%	51.3%	45.7%	52.5%	46.5%	45.0%	43.7%	38.1%	39.2%	45.1%



・女性管理職職員の推移 ※全任命権者（教育、警察を除く）

年度(注)	H30	H31	R2	R3	R4	R5
人数	899	906	896	846	843	847
女性	86	92	101	100	111	117
構成比	9.6%	10.2%	11.3%	11.8%	13.2%	13.8%

(注) 各年度4月1日現在で、再任用職員・大学教員は除く
令和3年度から病院局を除く
令和3年度から退職派遣を含む

(出典：人事課)

③監査人総括

【意見1】女性管理職割合の目標達成に向け、より一層取り組むべきである。

令和7年度における女性管理職職員の割合として概ね20%という目標を掲げているが、令和5年4月1日時点で13.8%であり、平成30年度からの推移をみると例年0.6～1.4%の伸び率となっており、目標達成が困難な状況であると推察される。

人事課においても、メンター制度の導入やロールモデルの提示など、女性管理職の更なる増加に向けた取組を行っており、着実に女性管理職が増加しているところではあるが、目標値とは乖離があるため、目標達成に向け、今後も、女性職員のモチベーション向上、キャリア形成支援に注力していくことが重要である。

庁内インターンやコンシェルジュ制度、民間企業へのジョブシャドウイングを引き続き実施するとともに、事業検証を進め、より効果を高めていくことが必要であると考え。

2. 県民生活部（人権・男女共同参画課）

(1) 民間団体によるDV被害者支援事業（うち民間団体活動事業費補助金交付事業）

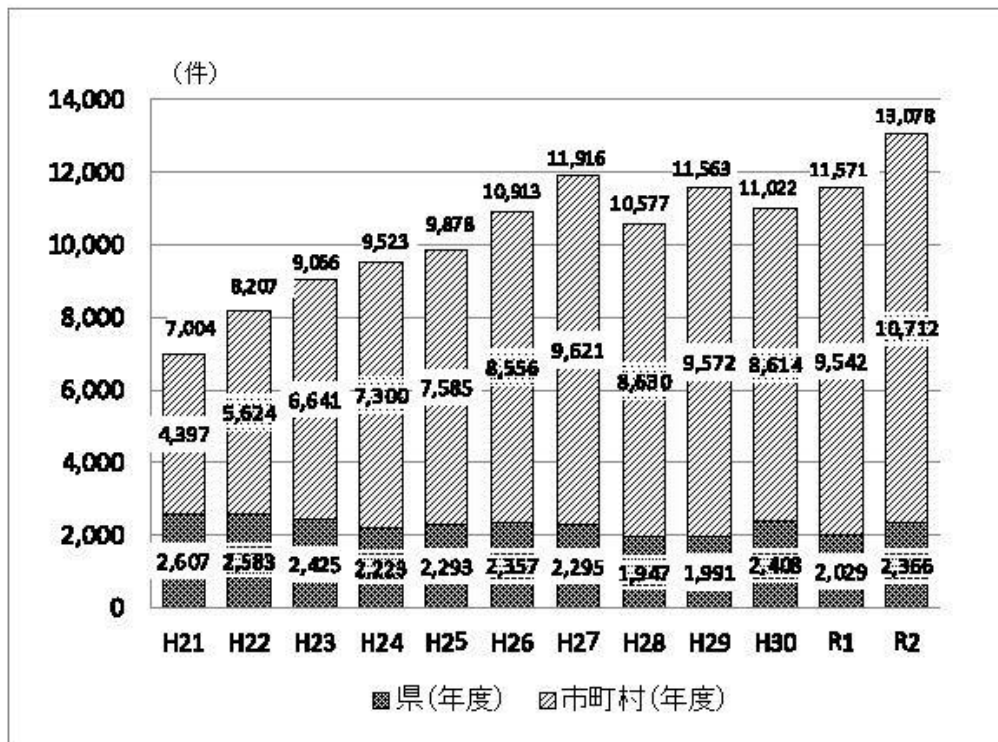
①概要

国の調査結果によると、DV被害者等の支援を行う民間シェルターの運営にあたる民間団体は財政的基盤の脆弱性などの課題を抱えている。そこで、本事業は、民間シェルター等を運営する団体に対し、安定した事業収益の不足など民間団体の抱える課題の解決を図るものである。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 民間団体活動事業費補助金 2. 心理教育プログラムの実施（3コース） DV被害母子が心のケアを受けられるよう、全市町村の広域連携により心理教育プログラムを実施する。 3. 民間団体と市町村等の連携促進 被害者が身近な地域で支援を受けられる体制を整備していくため、民間団体相互の交流を図るとともに、被害者の自立において必要な多くのサービスを提供する市町村等の担当者と民間団体との情報交換会を開催する。 4. 配偶者暴力被害者等セーフティネット強化支援事業 先進的な取組を行うDV被害者保護に携わる民間団体を対象に事業費の補助を行うことで、DV被害者等への支援体制の充実を図る。
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 民間団体活動事業費補助金 3,614千円 2. 心理教育プログラムの実施 4,433千円 3. 民間団体と市町村等の連携促進 68千円 4. 配偶者暴力被害者等セーフティネット強化支援事業 10,000千円
事業計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 民間団体6団体に対し、活動事業費の1/2の補助を実施 2. 心理教育プログラム（3コース、参加母子22組）を実施、民間団体に委託して週1回電話相談を実施 3. 民間団体交流会を年2回、市町村等と民間団体の情報交換会を年1回開催 4. 県内で活動する民間団体の先進的な取組に対して、国庫補助金を活用した補助を実施
事業効果	<ul style="list-style-type: none"> ・DV被害母子が身近な地域で心のケアを受けられる体制を構築 ・心理教育プログラムを受講後、自立・健全化への動機付けによる行動変容があった母子の割合 100%

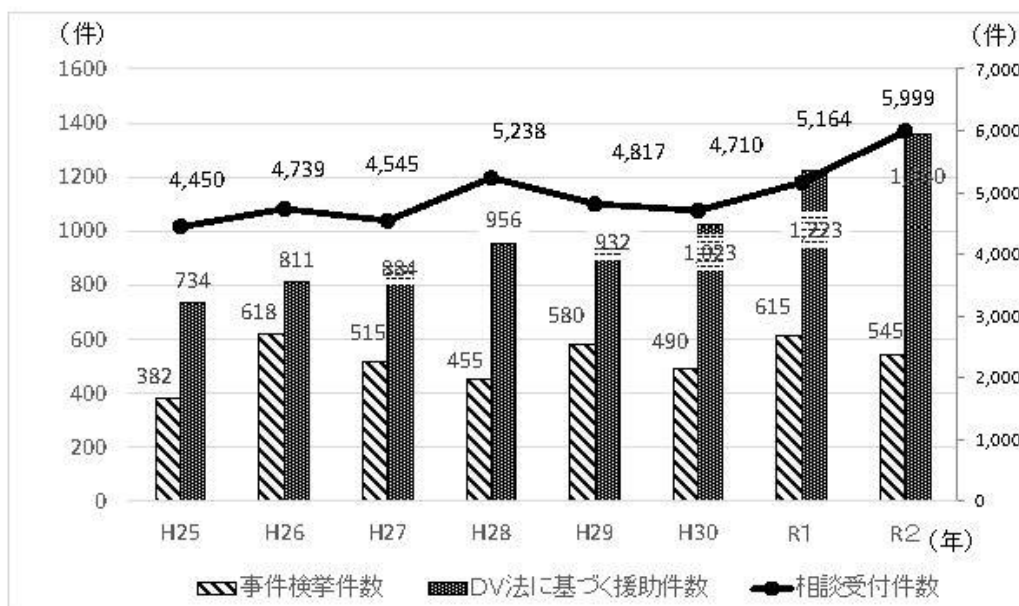
DV被害者の相談について埼玉県では、配偶者暴力相談支援センターや県福祉事務所、市町村、警察など各機関で行っており、コロナ禍において件数は増加傾向にあった。

<DV相談受付件数の推移>



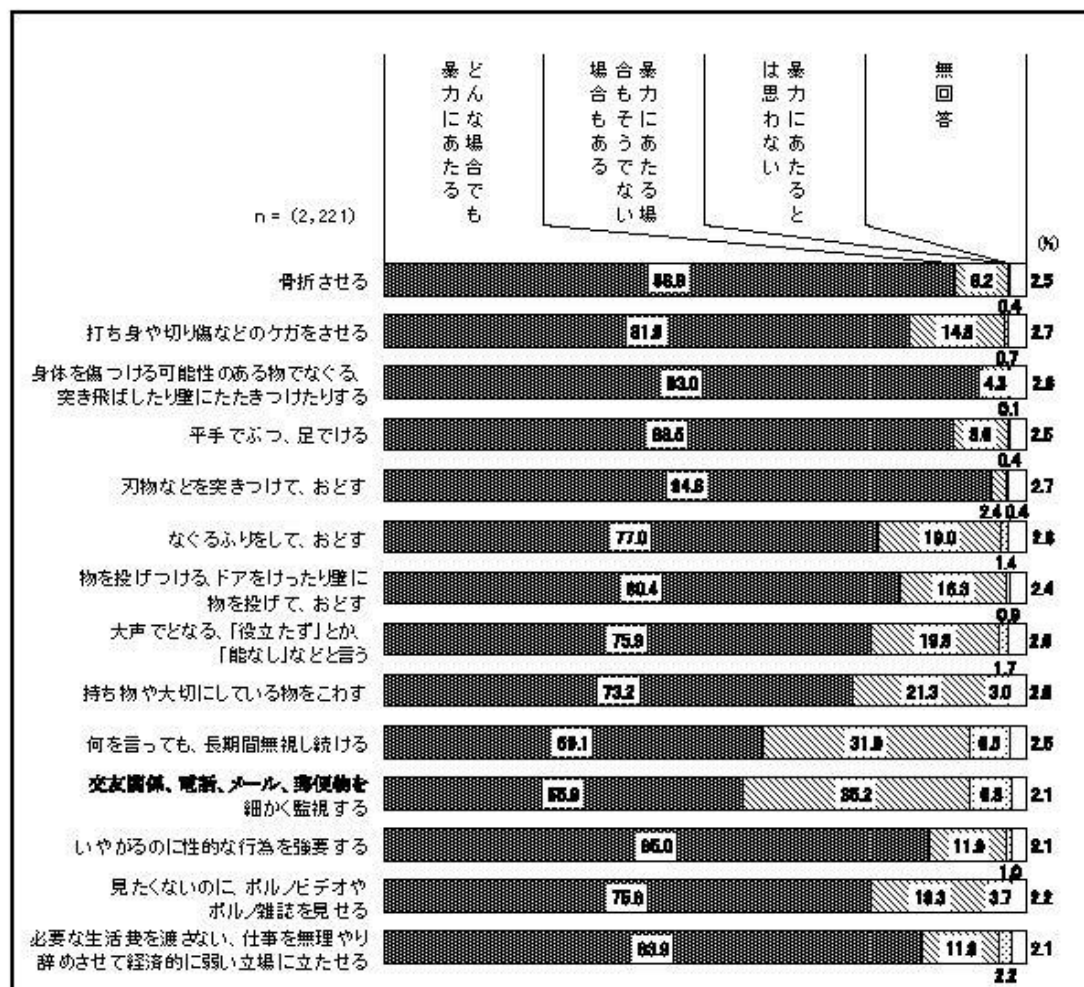
埼玉県男女共同参画課調べ

<埼玉県警察のDV事案取扱いの推移>



(出典) 埼玉県警察「令和3年版 警察のあゆみ」より作成

埼玉県におけるDVの現状 ＜夫婦間の暴力と認識される行為＞

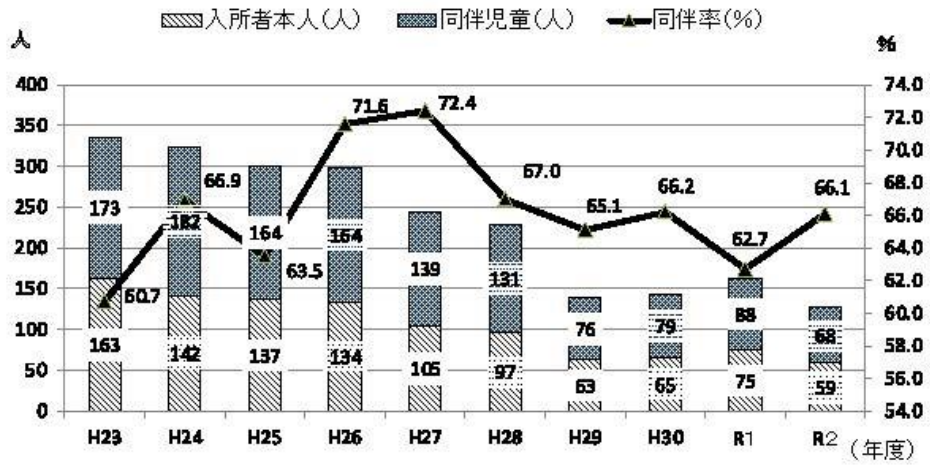


(出典) 埼玉県「令和2年度 男女共同参画に関する意識・実態調査」

一時保護は、県一時保護施設で実施している。被害者の様々な事情により、必要に応じて県内外の民間シェルターや社会福祉施設への一時保護委託や、他都県の保護施設との広域相互利用なども活用している。

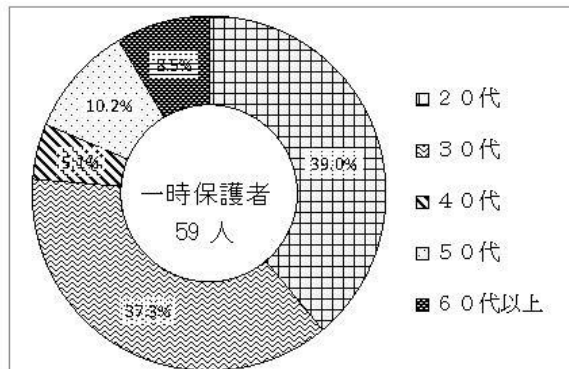
一時保護者の年齢別状況では8割近くを20代～30代で占めている。被害者が子供を同伴するケースも多く、被害者本人の数を子供が上回っている現状にある。虐待を受けた子供（DVを目撃した子供を含む）も多いことから、一時保護期間中においても保育や学習支援を含めた適切な援助が必要となっている。

<DV被害者等の一時保護人数の推移>



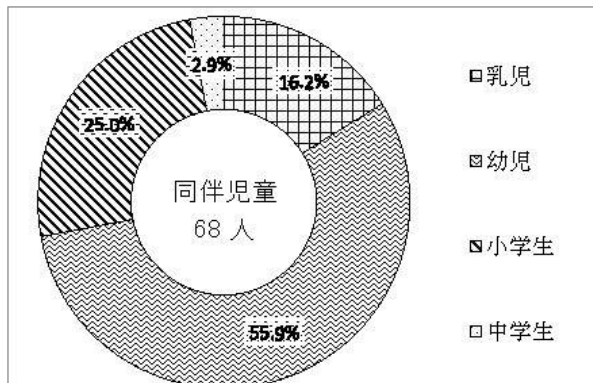
埼玉県婦人相談センター調べ

<埼玉県の一時保護者の年齢別状況(令和2年度)>



埼玉県婦人相談センター調べ

<埼玉県の一時保護者同伴児童の年齢別状況(令和2年度)>



埼玉県婦人相談センター調べ

②事業実績・成果

- ・民間団体活動事業費補助金交付事業

カッコ書きは申請数

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
6件(6件)	5件(5件)	5件(5件)	5件(5件)	5件(5件)

- ・配偶者暴力被害者等セーフティネット強化支援事業(令和4年度)

相談事業	件数
DV被害者等窓口業務	電話相談 : 168件 メール相談 : 56件 面接相談 : 38件
アウトリーチ(出張による相談支援)	14件
行政手続きなどの同行支援	23件

(出典:人権・男女共同参画課)

③監査人総括

民間団体活動事業費補助金交付事業においては、一部県外に本部のある団体に対しても補助金交付が行われている。県内で民間シェルターを運営する団体が決して多くはないことから、支援対象を県内の団体に限るとシェルター等の不足が生じる恐れがあるため、同補助金交付要綱第3条(補助金交付の対象)では、補助金交付の対象には団体所在地の制約は設けられていない。

加害者追及のおそれから転出届の手続きを行わない方や居所を固定できない方もおられるDV独自の状況も鑑みると、県外に本部のある団体に対しても補助金交付を行うことは妥当と考えられるが、他方で、より早期・きめ細やかな対応ができるよう、民間団体の増加にもさらに力を入れていくべきと考えるため、埼玉県内の団体の育成等についても今後の対応が望まれる。

【意見2】民間団体活動事業費補助金交付事業の実績報告書について、保護件数などを明確にするため、報告書の様式等を工夫すべきである。

実績報告書を見ると、保護の対象となった方の具体的な状況及び保護の状況等が詳細に記載されているが、報告書全体の報告様式が定まっておらず、相談件数や保護件数などが分からない団体の報告書がある。今後のDV被害者支援へ活かすために実態を把握することは有意義であると考えられるため、報告書の様式などを工夫して実績が明確に示されるようにすべきである。

(2) 女性の貧困問題支援事業

①概要

本事業は、貧困の連鎖解消のため、貧困に陥らない、貧困から脱却するための支援を行うとともに、根本にある女性の貧困を生み出す社会状況について理解を広げるものである。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. シングルマザー等への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生き方セミナー 離婚を迷う女性等を対象とするセミナーの開催（年8回） ・ グループ相談会 シングルマザー等を対象とするグループ相談会の開催（年8回） 2. 「女性の貧困」脱却のための女性リーダー育成事業 女性リーダー育成講座の開催（9回連続講座）及び受講者同士（アフターグループ）の自主活動支援 3. 困難を抱える若年女性支援のための人材育成 貧困に関わる支援者及び県民を対象のセミナーの開催 支援者等と支援の届きにくい若年女性の貧困問題についての調査研究 4. 市町村の取組支援 市町村職員や地域の人材を対象とした研修の実施
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. シングルマザー等への支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生き方セミナー 2,454千円 ・ グループ相談会 1,909千円 2. 「女性の貧困」脱却のための女性リーダー育成事業 2,015千円 3. 困難を抱える若年女性支援のための人材育成 564千円 4. 市町村の取組支援 78千円
事業計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 困難を抱える女性などの自立支援 2. あらゆる分野、場面における政策方針決定過程への男女共同参画の促進 3. 困難を抱えた若年女性に対しアウトリーチ支援を行う人材の育成 4. 地域における男女共同参画推進のための人材の育成
事業効果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 困難な状況にある女性に、自立につなげるための講座を開催することによりきめ細かく支援し、貧困に陥らない、貧困から脱却する一助となる。 2. 学ぶことに留まらず、貧困問題等の問題解決に向けた実践的な活動を行う地域のリーダーとなる。 3. 困難を抱える若年女性を支援する人材を育成する。 4. 各市町村における自主的な取組を促し、全県的な気運を醸成する。

②事業実績・成果

・女性リーダー育成講座 開催実績

講座名 (テーマ)	参加人数	
	令和3年	令和4年
女性リーダー育成講座(連続)①	21	12
女性リーダー育成講座(連続)② ※R3は録画配信のみ	23	14
女性リーダー育成講座(連続)③ ※R3はオンライン開催(リアルタイム)	22	10
女性リーダー育成講座(連続)④	19	7
女性リーダー育成講座(連続)⑤	20	8
女性リーダー育成講座(連続)⑥	19	7
女性リーダー育成講座(連続)⑦	15	6
女性リーダー育成講座(連続)⑧ (R2は最終日・成果発表会) ※一般申込受付中止	19	7
女性リーダー育成講座(連続)⑨ (最終日・成果報告会)	18	19

・生き方セミナー開催実績

講座名	対象	テーマ	日程	時間	講師	参加者数	申込数	電子申込	当日保育	保育申込	スタッフ数	新規	カフェも
第1回 生き方セミナー	シングルマザーになるかもしれない方またはシングルマザー	シングルマザーのおしごとと家事・育児の両立～キャリアプランをたてる～	8月27日(土)	13:15～14:45	キャリアコンサルタント 三井(みい)あゆみ さん	6	8	5	1	1	3	6	4
第2回 生き方セミナー	シングルマザーになるかもしれない方またはシングルマザー	離婚のことを決めたら確認したい法律のこと、手続きのこと	9月17日(土)	13:15～14:45	西東京共同法律事務所 弁護士 吉田衣里 さん	17	20	9	3	4	4	9	11
第3回 生き方セミナー	経済的自立をめざす独身の女性	人生を好転させるこれからの私の働き方・生き方	10月29日(土)	13:15～14:45	社会保険労務士 米澤裕美 さん	4	5	2	-	-	3	2	3
第4回 生き方セミナー	シングルマザーになるかもしれない方またはシングルマザー	これだけは知っておきたい3つのこと～離婚にまつわるお金のこと、行政支援のこと～	11月26日(土)	13:15～14:45	ファイナンシャルプランナー 清水真紀 さん	13	15	8	0	0	3	6	6
第5回 生き方セミナー	他人とのコミュニケーションに悩みの女性	伝える力・つながる力をアップしよう～相手とのコミュニケーション力を磨くには～	12月22日(木)	13:15～14:45	国沢真弓 さん	14	25	15	0	2	3	10	8
第6回 生き方セミナー	思春期のお子様との関係に悩みの女性	思春期の子どもへの気持ちの伝え方、親子のコミュニケーション術	1月28日(土)	13:15～14:45	朝山あつこ さん	16	20	11	0	1	4	16	6
第7回 生き方セミナー	自己肯定感を高めたい女性	「わたし」らしさってどんなこと?～自己肯定感の高め方～	2月22日(水)	13:15～14:45	浜田有里恵 さん	25	31	18	0	0	3	18	12
第8回 生き方セミナー	シングルマザーまたは再婚を考えている女性	幸せなステップファミリーになるには	3月18日(土)	13:15～14:45	新川てるえ さん	3	2	2	0	0	4	1	3
計			7			98	126	70	4	8	27	68	53

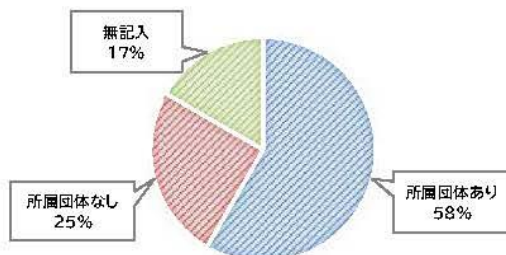
(出典：男女共同参画推進センター)

令和3年度 女性リーダー育成講座修了生 追跡調査 集計結果

- ◆ 対象：令和3年度修了生 20名
- ◆ 追跡調査アンケート回収：12名（回収率:60%）
- ◆ 追跡調査期間：講座修了後～令和4年9月30日（1年目）

1.所属団体 ※n=10

あり	なし	無記入
7	3	2

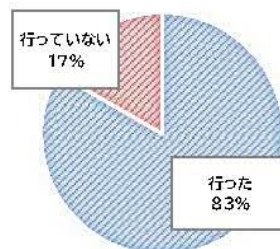


2.講座受講後、新たなチャレンジを行ったか

行った	行っていない
10	2

【チャレンジを行わなかった理由】※複数回答有

- 日常生活が忙しい 1名
- その他 1名
- ・一緒に活動する仲間が集まらないため

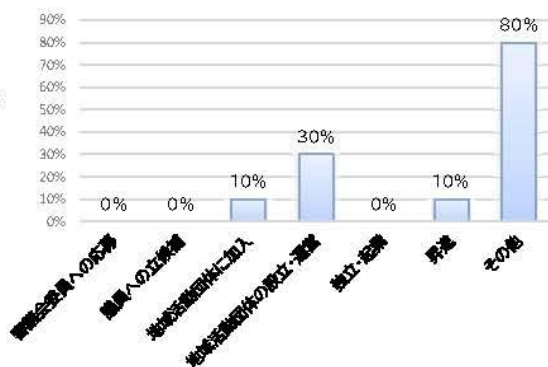


3.講座後、新たにチャレンジしたこと（複数回答）※n=10

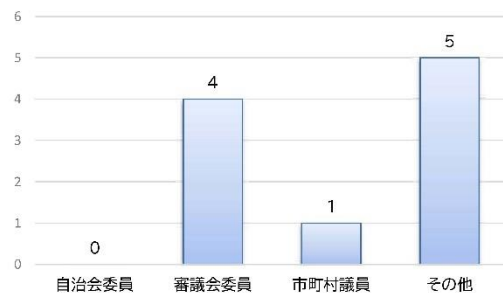
県・市町村の審議会委員への応募	県・市町村議会議員への立候補	地域活動団体に加入	活動団体の設立・運営
0	0	1	3
独立・起業した	昇進した	その他	
0	1	8	

【その他の詳細】

- ・昇進を希望する旨を上司に伝えた
- ・無料調停相談会の責任者になった
- ・人権擁護委員会組織のさいたま協議会副会長になり
埼玉県人権擁護委員連合会の理事になった
- ・就職活動
- ・一般質問を行った
- ・講演・発表等を行った 2
- ・無記入

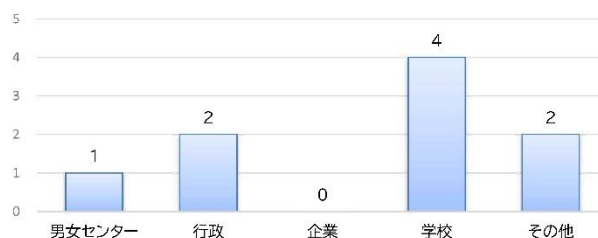


4.地域、自治体の委員・役員、議員 への就任状況（複数回答）			
自治会委員	県・市町村の審議会委員	市町村議員	その他
0	4	1	5
	・吉川市市民参画審議会委員 ・吉川市社会教育委員 ・茨市男女共同参画推進委員 ・鴻巣市社会教育委員	・三芳町議会議員	・吉川市国際友好協会 理事 ・大宮調停協会 副会長 ・人権擁護委員 ・国立病院機構 東埼玉病院 倫理・治験・利益相反審査委員 ・鴻巣市図書館協議会委員



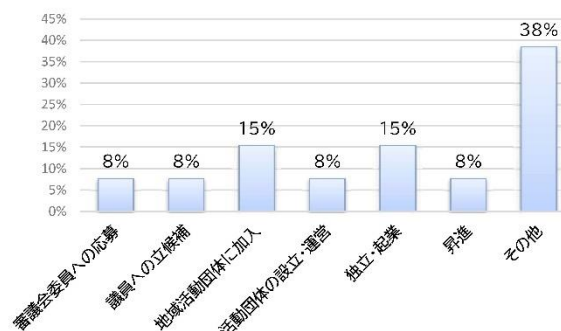
就任数 合計
10

5.講演、パネリスト、発表者としての活動実績（複数回答）			
男女共同参画センター	行政	企業	学校
1	2	0	4
・茨市男女平等推進市民会議主催の講演会実施	・日本語ボランティア養成講座 ・消費生活講座		・デジタルデバイス使用と子どもの健康に関する出前講座 ・吉川市教育委員会との勉強会 ・消費生活講座・講演 ・「子育て学習」
その他			
2			
・難病と女性の座談会パネリスト ・「放課後子ども教室」			

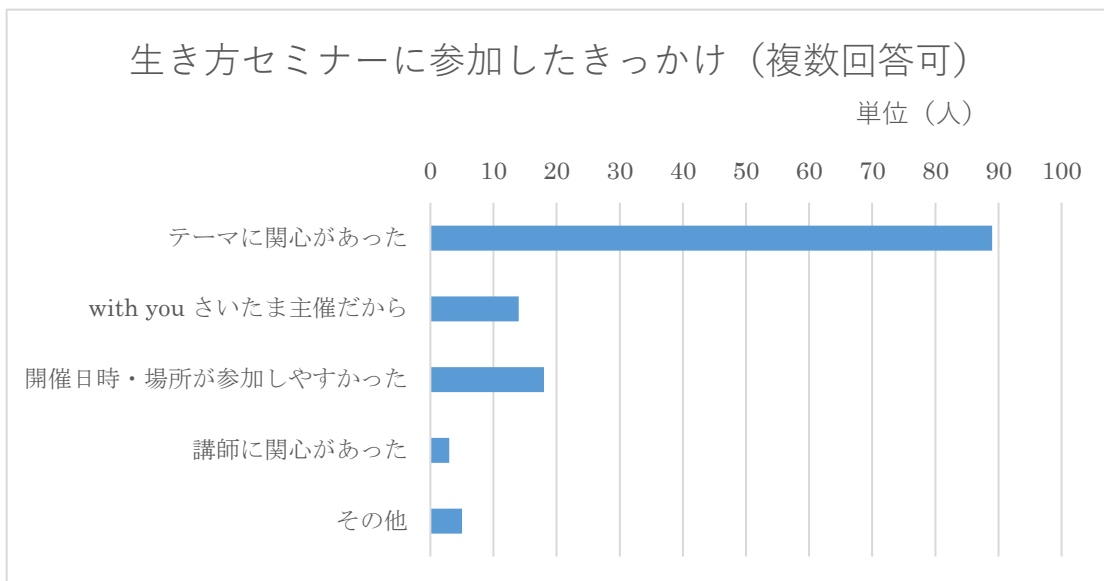


6.今後チャレンジしたいこと（複数回答）※ n=12			
県・市町村の審議会委員への応募	県・市町村議会議員への立候補	地域活動団体に加入	活動団体の設立・運営
1	1	2	1
独立・起業	昇進	その他	無記入
2	1	5	2

- 【その他の詳細】
- ・防災と日本語教室の開催
 - ・本の出版
 - ・子どもの居場所づくり
 - ・所属団体の中で取組の実施
 - ・生涯学習人材バンクへの登録



生き方セミナー アンケート抜粋



（出典：男女共同参画推進センター）

③監査人総括

【意見3】生き方セミナーについて、セミナー参加者を増加させるための施策を講ずるべきである。

生き方セミナー（全8回）について、全体平均約12名であり、最も多い回は25名が参加しており、他方、最も少ない回は3名の参加となっている。また、グループ相談会（全8回）についても全体平均約7名であり、最も多い回は12名が参加しており、最も少ない回は3名の参加となっている。

セミナーのアンケート結果によると、参加者の満足度は高い一方で、参加のきっかけとして「テーマに関心があった」とする回答が約7割を占めており、参加者の増加に向けて、どのようなテーマを設定するかが重要であることが分かる。アンケート結果を分析するとともに、どのようなテーマにニーズがあるのかを絶えず研究していただきたい。

【意見4】女性リーダー育成講座について、セミナー参加者を増加させるための施策を講ずるべきである。

女性リーダー育成講座（全9回）について、定員が24名であるところ平均が10名であり、最も少ない回は6名の参加となっている。全体平均でも50%を下回っており、最低の回は25%である。

また、令和3年度と比較して、参加者も減少している。

女性リーダー育成講座においてもアンケートを実施しているが、参加のきっかけについての項目が設定されていないため、次年度以降は内容の検討と見直しをしていただき、参加者数増加に向けた施策を検討いただきたい。

(3) 男女共同参画推進事業（埼玉県荻野吟子賞事業費）

①概要

本事業は、新たな分野に果敢に挑戦し、日本の女医第一号となった荻野吟子の不屈の精神を今に伝える先駆的な活動などを通じて、男女共同参画の推進に顕著な功績のあった個人や団体、事業所を表彰し、その功績を称えることにより、女性と男性が個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画することができる男女共同参画社会づくりの推進並びに埼玉の偉人である荻野吟子を顕彰する事業である。

事業内容	・募集（7～9月）、選考（11月）、表彰（2月）
予算額 （当初予算）	496千円
対象者	1. 個人・団体部門 先駆的な活動などにより各分野で特に功績が著しく、今後の活躍が期待できる以下の個人又は団体 ・県内に在住（勤・学）又は県出身の個人 ・県内に所在する団体 2. いきいき職場部門 県内に所在し、女性の能力活用、男女の職域拡大又は仕事と子育て、家庭生活との両立支援など男女が共同して参画することができる職場づくりに積極的に取り組んでいる事業所
事業効果	男女共同参画社会の実現に向けて意識が高まり、施策を総合的・計画的に進めることができる。

令和4年度の実績を含めた近年の受賞件数は以下のとおりである。

さいたま輝き荻野吟子賞

	きらきら輝き部門	さわやかチャレンジ部門	いきいき職場部門
平成30年度	1件	2件	2件
令和元年度	1件	2件	2件
	さいたま輝き荻野吟子賞	さわやかチャレンジ部門	いきいき職場部門
令和2年度	2件	2件	2件

埼玉県荻野吟子賞

	個人・団体部門		いきいき職場部門
令和3年度	2件	1件	2件
令和4年度	1件	1件	2件

(出典：人権・男女共同参画課)

②事業実績・成果

令和4年度受賞者（第18回 個人2件、事務所2件）

・個人・団体部門 大賞

名知 仁子（なち さとこ）氏 医師

・個人・団体部門 奨励賞

村田 里依（むらた りえ）氏 （株）Tao Corporation 代表取締役

・いきいき職場部門 いきいき職場部門賞

株式会社井口一世 所沢事業所（所沢市）

医療法人娛生会（小川町）

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

(4) 男女共同参画推進センター運営事業費

①概要

埼玉県男女共同参画基本計画に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた総合的な拠点施設として、県の施策を実施し、県民及び市町村による男女共同参画の取組を支援する事業である。

<p>主な事業内容</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 施設管理 2. 情報ライブラリー運営事業 図書、行政・団体の資料等の収集と提供、企画展示の実施 3. 相談事業 電話相談、面接相談、専門相談、インターネット相談、グループ相談、配偶者暴力相談支援センター業務 4. 広報事業 広報紙「With You さいたま」の発行、利用者懇談会の開催 5. 研修・講演事業 県民対象講座・講演会、大学等との共催事業、20周年記念事業の実施 6. サポートスタッフ運営事業 県民の自主活動・交流支援事業の実施 7. ワークショップ開催事業 イベントの実施
<p>予算額 (当初予算)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 施設管理費 54,413 千円 2. 情報ライブラリー運営事業 12,248 千円 3. 相談事業 2,277 千円 4. 広報事業 967 千円 5. 研修・講演事業 1,280 千円 6. サポートスタッフ運営事業 119 千円 7. ワークショップ開催事業 680 千円
<p>事業計画</p>	<p>埼玉県男女共同参画推進条例に基づき、男女共同参画社会の実現に向けた総合的な拠点施設として、県の施策を実施し、県民及び市町村による男女共同参画の取組を支援する。</p> <p>ア 情報収集・提供 イ 相談 ウ セミナー・講演会等の開催 エ 自主活動・交流支援 オ 調査・研究の開催等</p>
<p>事業効果</p>	<p>県民及び市町村による男女共同参画の取組の促進及び女性の能力の伸長が図られる。男女共同参画社会の実現に向け大きく寄与する。</p>

※事業の詳細は、Ⅲ—第4 現地調査 に記載する。

②事業実績・成果

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
研修・講演事業 参加者数	1,113人	1,293人	813人	1,389人	1,322人
相談事業					
電話相談	9,248件	8,032件	9,361件	9,176件	8,732件
面接相談	37件	46件	62件	38件	18件
専門相談	152件	143件	175件	167件	238件
インターネット相談	82件	118件	99件	114件	69件

(出典：男女共同参画推進センター)

③監査人総括

【意見5】業務完了報告書や請求書の日付が空欄となっているものが複数あるため、記載を求めるよう対応すべきである。

総合管理業務委託、施設予約・視聴覚システム運用保守業務委託、書誌管理・相談システム運用保守業務委託など複数の委託業務に関して、業務完了報告書の日付欄が空欄となっているものがある。また、請求書に日付の記載がないものが複数ある。

実務的には、電子文書の場合はメールの送信日、郵送又は持参の場合は課所への提出日で適正性や真正性が確保できているとのことだが、請求書に日付が付されていない場合、不正等に利用される恐れ等もあり、抜けがないように注意するべきである。今後は日付を記載した報告書を提出するよう事業者伝えていただくことを求める。

(5) LGBTQ支援事業

①概要

令和2年度に埼玉県で実施した実態調査において、性的マイノリティ（LGBT等）の方は約30人に1人いることが判明している。性的マイノリティの方の多くは、周囲からの差別や偏見を恐れ、当事者であることを隠し生活されており、見えないマイノリティと言われている。これまで長い間支援から取り残されてきており、多様性が尊重される時代において、直ちに人権上の対応が必要とされる問題である。そこで、埼玉県においては、埼玉県議会令和4年6月定例会において「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」が成立し、令和4年7月8日から施行された。

本事業は、「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」の基本理念に基づき、性の多様性を尊重した社会を実現するため、性の多様性に関する理解の増進、相談体制の整備、暮らしやすい環境づくりの3本柱の施策を推進する事業である。

事業内容	<ol style="list-style-type: none">1. LGBTQ理解促進事業 性的多様性についての正しい理解が進むよう、県民向け・企業向けに啓発を行う。 (1) 企業向けオンライン研修の実施及び埼玉県アライチャレンジ企業登録制度の導入 企業において性の多様性についての正しい理解が進むよう、オンライン研修を実施するとともに、埼玉県アライチャレンジ企業登録制度を導入し、性的マイノリティが働きやすい職場づくり等を促進する。 (2) 大学生向けアライの取組 県内大学生を対象に、アライを増やす取組を実施し、親世代をはじめとする県民への理解促進を図る。2. LGBTQ相談事業 性的マイノリティ当事者等からの悩みと、企業からの性的マイノリティ配慮に関する取組についてそれぞれ相談を受ける。 (1) にじいろ県民相談 誰にも相談できずに悩んでいる性的マイノリティ当事者やその家族等から、電話やLINEで相談を受ける。 (2) にじいろ企業相談 性的マイノリティが働きやすい職場づくりに向けた企業における性の多様性に関する取組を支援するため、企業から個別に相談を受け付ける。3. LGBTQが安心して生活できる環境づくり事業 性的マイノリティが安心して生活できる環境づくりのための施策の検討、相談機関の連携を図る。
------	--

	<p>(1) 性の多様性に関する施策推進会議 当事者支援団体の者や有識者等で構成される会議を開催し、県の取組について検討する。</p> <p>(2) 相談機関ネットワークづくり 県や市町村の各相談機関との連携強化を図るとともに、相談事例等を共有して相談スキルの向上を図る。</p>
<p>予算額 (当初予算)</p>	<p>1. L G B T Q理解促進事業 2,901 千円</p> <p>2. L G B T Q相談事業 16,270 千円</p> <p>3. L G B T Qが安心して生活できる環境づくり事業 836 千円</p>
<p>事業効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・性的マイノリティへの理解が深まり、当事者への偏見や差別の減少につながる。 ・性的マイノリティ当事者やその家族が気軽に相談できるようになり、安心して暮らせるようになる。 ・企業がそれぞれの状況に応じて取組を検討・実施することが可能となり、性的マイノリティの方が働きやすい職場の増加につながる。

<にじいろ県民相談チラシ>

にじいろ県民相談
埼玉県LGBTQ県民相談 電話 LINE

電話とLINEで悩みを相談できます
「相談無料」「秘密厳守」です

埼玉県マスコット
コバトン
&
さいたまっちゃん

- ・自分がLGBTQ当事者であるかよく分からない
- ・家族、友人が性的指向や性自認に悩んでいるようだ
- ・誰にも打ち明けられなかった想いを聞いて欲しい

性的指向(好きになる性)や性自認(自分の性の認識)に関する悩みについて、電話やLINEで相談ください。
※LGBTQは性的マイノリティを表す総称として表記しています。

相談日時 毎週土曜日18時~22時
(最終受付は21時30分・年末年始除く)

対象者 県内在住、通学・通勤等のLGBTQの方やその周りの方

電話番号 0570-022-282

LINE相談 <https://lin.ee/2f90PQMd>

埼玉県 にじいろ県民相談 検索

彩の国 埼玉県
お問合せ:埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課・電話:048-830-2927

(出典：埼玉県HP)

<埼玉県アライチャレンジ企業登録制度>

性的マイノリティの方にとっても就業は、生活の経済的な基盤であるとともに、自己実現に繋がるものであり、性的マイノリティの方の働きやすい環境づくりに当たっては、企業の協力が必要である。

しかし、県内企業は「どのような取組が性的マイノリティの支援となるのかが分からない」「他の企業がどのように取組を進めているのか情報が得られない」などの課題を抱えており、性的マイノリティにとって働きやすい環境づくりはまだ十分に進んでいないことから、指標によって性の多様性に配慮した取組の方向性を示すとともに、県内企業の取組状況を見える化する制度「埼玉県アライチャレンジ企業登録制度」を実施している。

指標は下記のとおりであるが、指標は1つからでも登録することができ、登録後も新たな取組があれば、随時追加の申請が可能となっていることから、企業にとっては取り組みやすい事業となっている。登録企業の取組状況は県のホームページで随時公開されている。

※アライとは、性的マイノリティ（LGBT等）を理解し、支援している人、または支援したいと思う人のことを指す。

指標の内容

8項目・40指標から成る。

項目	項目の内容	指標数
1 基本的な方針	SOGI*（性的指向や性自認）に基づく差別をしないなど、性の多様性を尊重する方針等を社内外に広く公開	4
2 社内の理解促進	従業員向けに性の多様性に関する理解を促進するための取組を実施	9
3 職場環境の整備	従業員がSOGIにかかわらず働きやすい職場環境を整備	7
4 相談体制の整備	パワハラ相談窓口でSOGI ハラスメント、アウティング**に対応することを従業員に周知 職場におけるSOGIに関する悩みの相談を受け、対応を検討する体制があり、その旨を従業員に周知	5
5 福利厚生	社内規程により、同性パートナーがいる従業員や、トランスジェンダーの従業員向けの福利厚生制度の有無	3
6 採用における配慮	SOGIを理由とした差別を行わず、公正な採用基準・方法に基づいた採用活動を実施	4

7 顧客に対する配慮	SOGIにかかわらず利用しやすいよう、窓口対応や顧客を対象としたサービスを提供	6
8 社会貢献活動	性の多様性に関する社会の理解を促進するための社会貢献活動を実施	2

*SOGI：性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字を取った言葉
 **アウティング：性的指向又は性自認に関して本人の意に反して本人が秘密にしていることを明かすこと

【登録に向けて利用できる県の企業向け事業】

- ・にじいろ企業研修（企業向け研修動画の配信）
 性の多様性に関する基礎知識や、企業における取組の進め方等について学べる動画配信による研修。
- ・講師派遣による企業向け研修（対面又は Zoom によるオンライン）
 企業に対し講師を派遣し、従業員向けに研修を実施。
 企業の課題や取組状況に応じ、適切な研修メニューを提案。
- ・にじいろ企業相談（埼玉県 LGBTQ が働きやすい職場づくりサポート・相談窓口）
 性の多様性に配慮した取組を具体的に進めるサポート。
 何から始めたらよいかなど、企業の実情に合わせて提案が可能。
- ・アライ コバトン&さいたまっちマグネットステッカーの配布
 アライであることや性的マイノリティを支援する意思を表明する際に活用できるマグネットステッカーを配布。

【登録企業への特典】

- ・登録証の交付
- ・名刺、社員証、ホームページ等にご利用いただけるシンボルマークの電子データの交付
- ・県ホームページにおける取組内容の公開



シンボルマーク（見本）

②事業実績・成果

事業	実績（令和4年度）	目標値
にじいろ県民相談	114件（電話：25件、LINE：89件）	-
にじいろ企業相談	43件	-
LGBTQ 県民講座 参加者数	8,749人	18,000人 （令和5年度～7年度累計）
埼玉県アライチャレンジ [※] 企業登録企業数	26社 （令和4年度末時点）	220社 （令和7年度末累計）

（出典：人権・男女共同参画課）

③監査人総括

【意見6】埼玉県アライチャレンジ企業登録企業数について、目標達成に向けた新たな施策の実施を検討すべきである。

埼玉県アライチャレンジ企業登録企業数については、目標値：220社（令和7年度末累計）であるが、令和4年度末：26社（令和4年度9月～年度末まで）である。そのため、現状の推移を鑑みると目標達成が困難な状況であると推察される（当監査実施時点においても累計で40社）。確かに、令和4年度の実績を踏まえ、令和5年度は、企業交流会の実施や、経済団体等の会議、就職支援の場での情報提供などを実施しているとのことであるが、令和7年度末における目標達成のためには、更なる対策を検討、実施するなどの取組が必要であると考えます。

3. 県民生活部（防犯・交通安全課）

（1）犯罪被害者等支援体制の整備促進事業費

①概要

本事業は、犯罪被害者等が受けた被害の早期回復及び軽減を図り、再び平穏な生活を営むことができる社会の実現を図るための事業である。

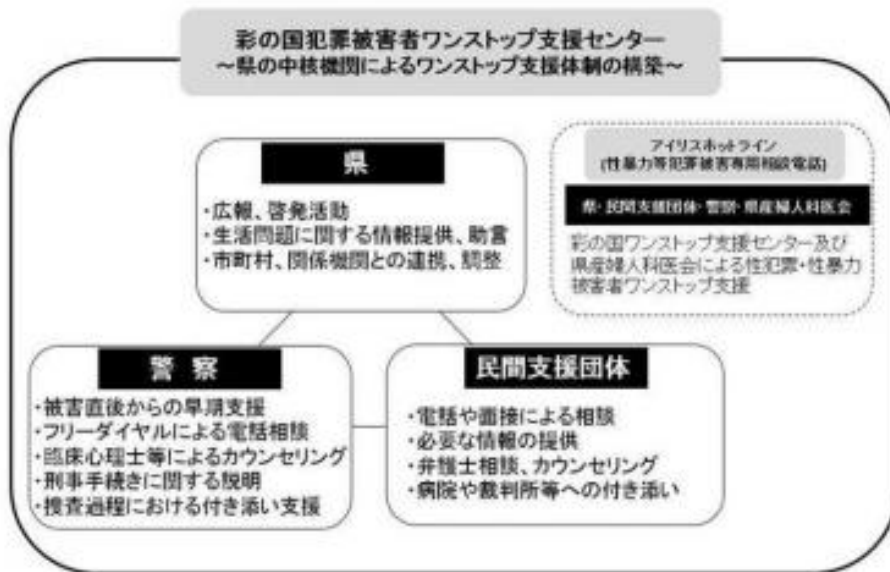
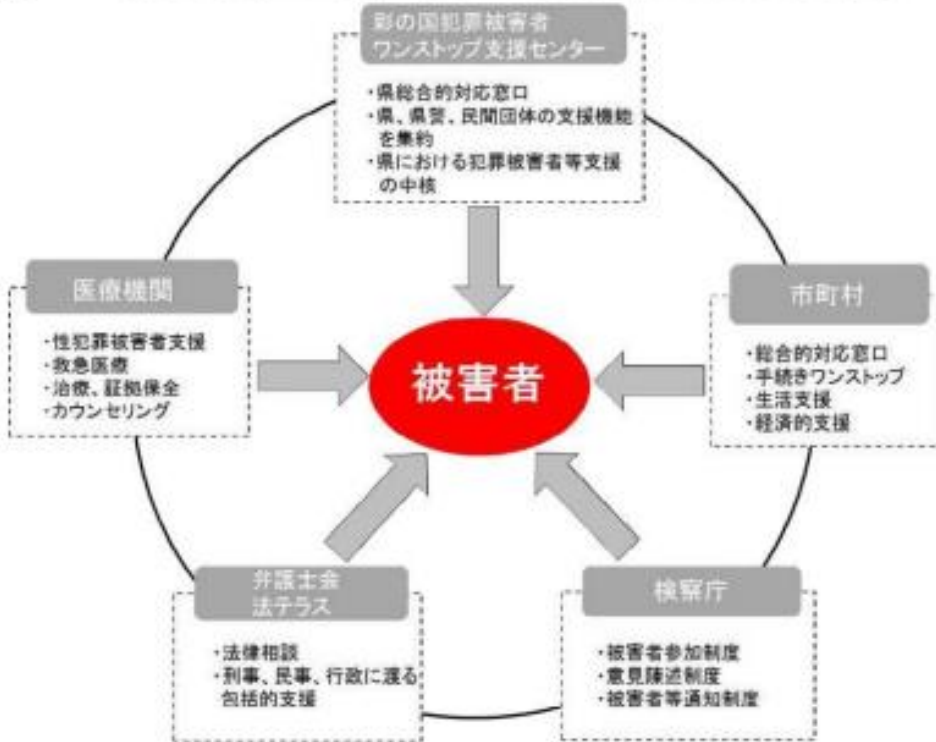
なお、彩の国犯罪被害ワンストップ支援体制については、以下（2）彩の国犯罪被害者ワンストップ支援センター総合的対応窓口受付等業務に記載している。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性犯罪被害者支援の充実強化 <ol style="list-style-type: none"> (1) アイリスホットライン(24時間365日相談受付)のフリーダイヤル、Webツール、オンラインツールを活用した相談対応 (2) 警察への届出をしたくない又は迷っている性犯罪被害者の証拠保全のため、証拠採取キットを医療機関に配備 (3) 被害後の速やかな支援が被害の回復、軽減につながるため、周知広報を強化 (4) 基幹6病院及び埼玉県看護協会の看護師等を対象に性暴力被害者支援看護職(SANE)を養成 2. 市町村相談支援体制の強化 市町村における犯罪被害者等のための総合的対応窓口の体制強化を図るため、研修、会議等を開催 3. 彩の国犯罪被害者ワンストップ支援体制機能強化事業 ワンストップ支援センターの代表電話（フリーダイヤル）への対応 4. 犯罪被害者等支援のための広報啓発 <ol style="list-style-type: none"> (1) 犯罪被害者支援学生ボランティア Aya による広報啓発活動 (2) 犯罪被害者等支援キャンペーンの実施
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 性犯罪被害者支援の充実強化 22,633 千円 2. 市町村支援の強化 81 千円 3. 彩の国犯罪被害者ワンストップ支援体制機能強化事業 4,575 千円 4. 犯罪被害者支援のための広報啓発事業 496 千円
事業計画	<ul style="list-style-type: none"> ・相談電話・医療費・法律相談・ワンストップ支援業務委託(通年) ・アイリス普及啓発(通年)、啓発品企画、調達(7月)、高校へ配布、各種キャンペーン等での広報啓発(11月) ・市町村研修等(4月、6月、10月) ・被害者支援週間一斉キャンペーン(被害者週間(11月25日～12月1日)を中心に実施)、協力依頼(9月～12月)
事業効果	<ul style="list-style-type: none"> ・性犯罪等被害に遭った方に寄り添った支援体制の整備によるセーフティネットとしての体制強化

- ・市町村におけるきめ細かな犯罪被害者等支援の実現
- ・犯罪被害ワンストップ支援体制の強化
- ・犯罪被害者等の置かれた現状と支援の大切さに関する県民や事業者への理解増進

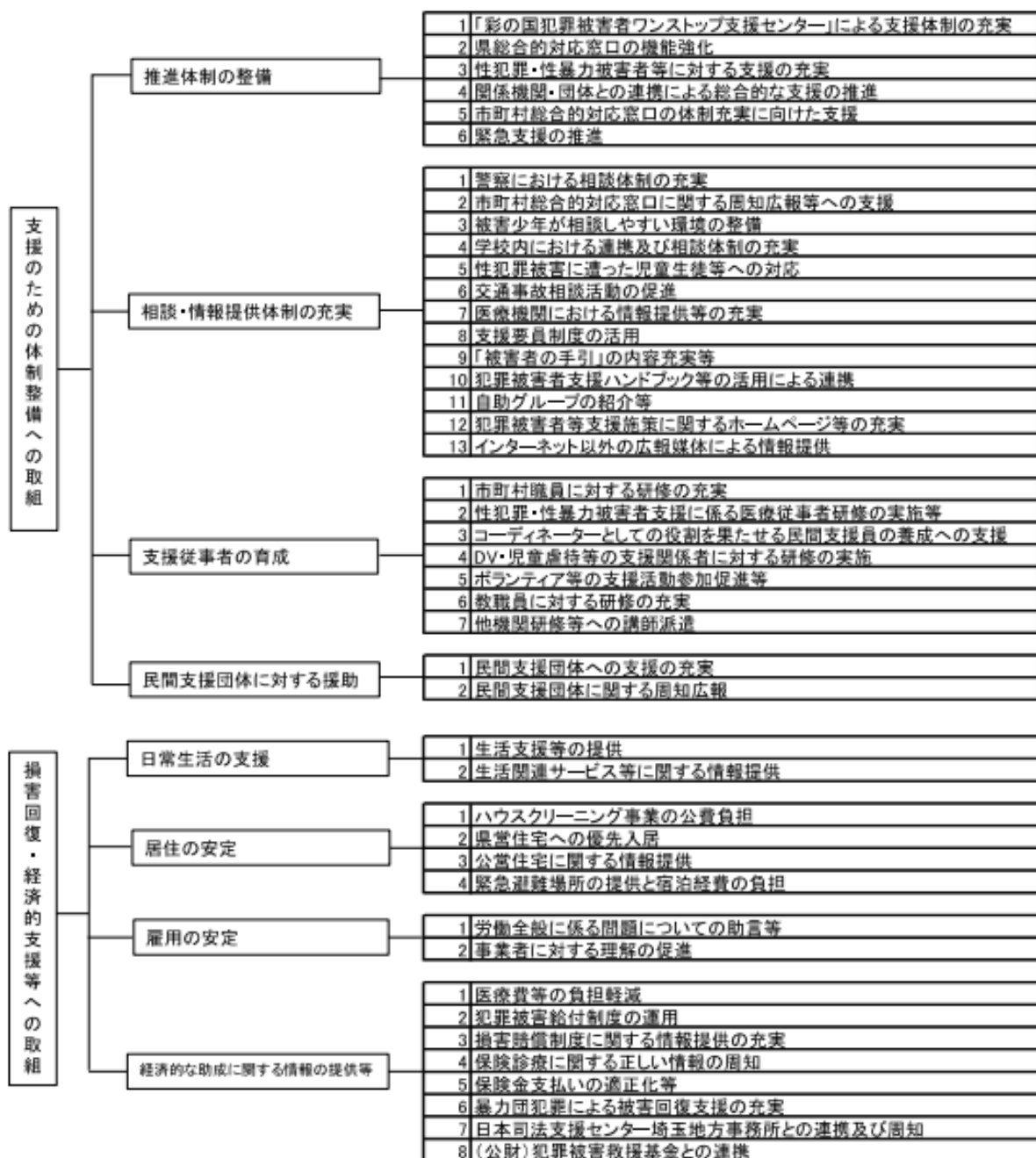
1 関係機関による支援連携イメージ

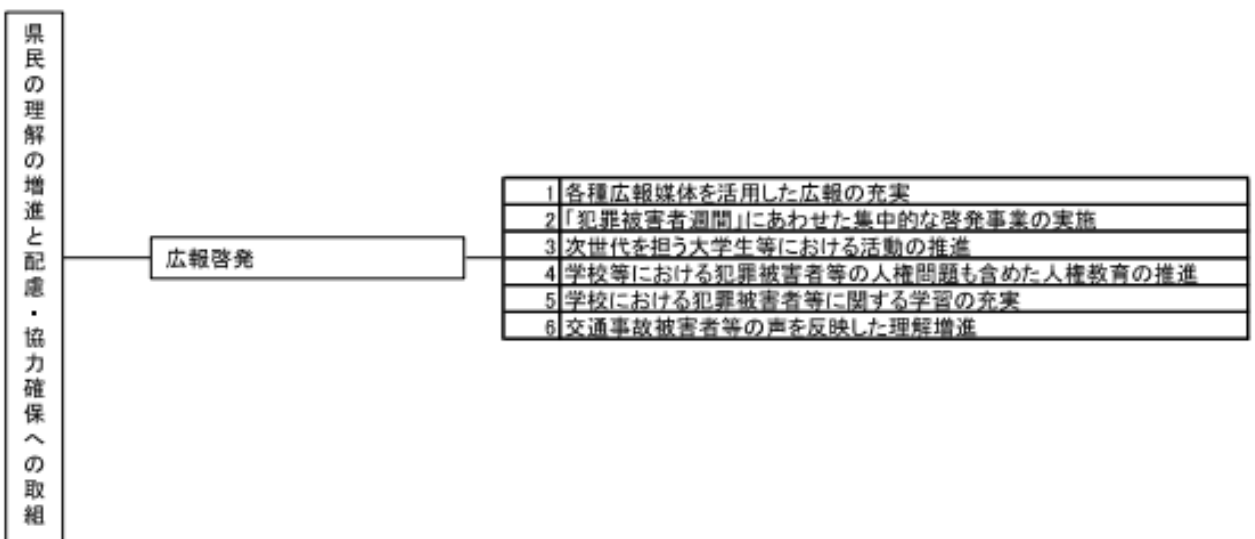
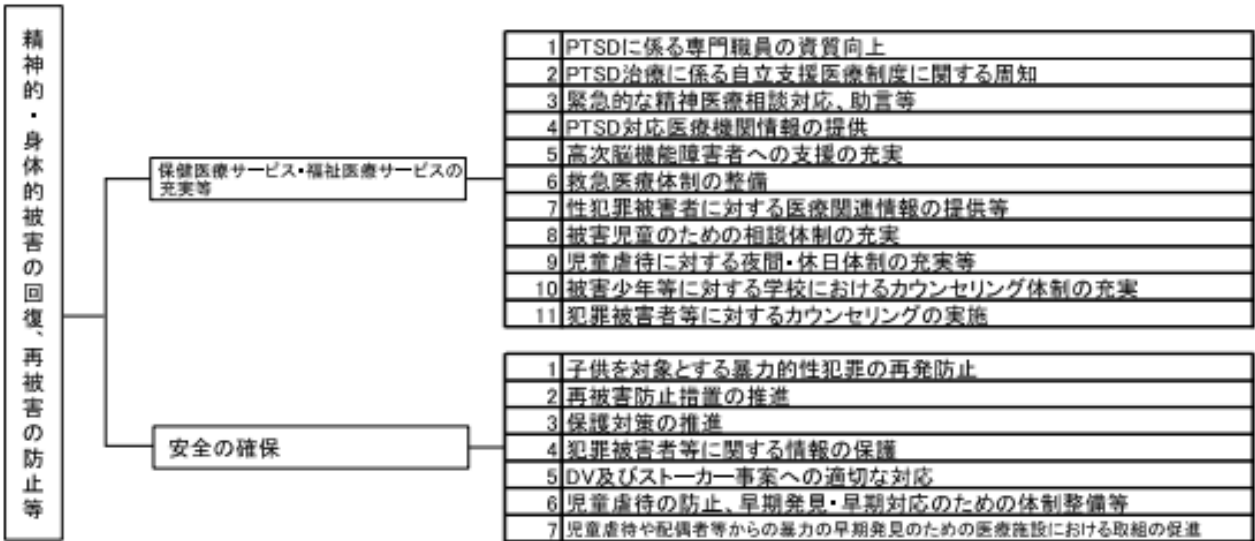
埼玉県における犯罪被害者等支援連携イメージ
～犯罪被害者等がどの機関に相談しても必要な支援が提供できる連携体制～



(出典：埼玉県HP)

2 施策の体系





(出典：埼玉県HP)

②事業実績・成果

(1) 性犯罪等被害者支援の充実

- ア アイリスホットライン（24時間365日相談受付）の電話相談件数（1,750件）やメール相談受付（35件）、オンライン支援（Zoom）の運用開始（18件）
- イ 医療費（産婦人科11件、48万7,000円、精神科2件、1万6,000円）及び法律相談（弁護士）費用（41件、45万1,000円）の助成
- ウ 性犯罪証拠採取キット（8件）、代替着衣の医療機関への配備（0件）
- エ SANE（性暴力被害者支援看護職）計6名の養成（第2期）

(2) 市町村支援の強化

会議、研修会を8回実施

(3) 彩の国犯罪被害者ワンストップ支援センターの機能強化

- ア 総合対応電話（代表電話）のフリーダイヤルや受付対応（147件）
- イ 犯罪被害により日常生活が困難となった場合の日常生活の支援（0件）

(4) 広報啓発の実施

- ア ホームページやSNS、県・市町村の広報紙、関係機関と連携した広報
- イ リーフレット、啓発品の作成と配布
- ウ 犯罪被害者支援学生ボランティア「Aya（彩）」との広報啓発活動
登録者数115人、実施回数10回
- エ 埼玉県犯罪被害者支援「県民のつどい」（イベント形式）やキャンペーンの実施
- オ 年少者やその保護者への性犯罪被害者支援に関する相談窓口等の広報啓発
(出典：防犯・交通安全課)

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

(2) 彩の国犯罪被害者ワンストップ支援センター総合的対応窓口受付等業務

①概要

本事業は、防犯・交通安全課分室（以下、「防犯・交通安全課」）、警察本部警務部警務課犯罪被害者支援室（以下、「支援室」）及び公益社団法人埼玉犯罪被害者援助センター（以下、「援助センター」）が協働で実施する「彩の国犯罪被害者ワンストップ支援センター」の総合的対応窓口において、犯罪被害者及び家族又は遺族（以下「被害者等」）からの問合せや相談を受け付け、支援ニーズ等に応じて、防犯・交通安全課、支援室、援助センターその他関係機関・団体へワンストップで繋ぎ、又は応急的に日常生活支援が必要な被害者等に対して日常生活支援を実施することで、犯罪被害からの早期回復又は軽減を図ることを目的とする事業である。

具体的には、被害者等が直面している各般の問題について、ワンストップ支援センターの代表電話番号を付した電話機及び受付カウンターにおいて、相談を受け付け、被害者等が円滑な支援を受けられるよう、関係機関・団体との連絡調整を行う。このうち、緊急に日常生活等の支援が必要と認められた被害者等に対しては、ワンストップ支援センターの合意により、応急的に支援を実施する。

②事業実績・成果

令和4年度の彩の国犯罪被害者ワンストップ支援センター総合的対応窓口受付等業務の結果は以下のとおりである。

1. 施設の設置及び運用

(1) 施設の設置・運営

令和4年4月1日（金）彩の国犯罪被害者ワンストップ支援センター内に、受付カウンター、事務机椅子、資料保管用キャビネット、電話機を設置し運営。

(2) 開設日・時間

土、日、祝日及び年末年始を除く午前8時30分から午後5時15分。

(3) 性暴力被害の取扱い

性暴力等犯罪被害専用相談電話アイリスホットラインへの紹介

(4) 応急的日常生活支援の実施

実施なし

2. 支援コーディネーターの養成

犯罪被害の実態に精通し、犯罪被害者等のニーズを的確に捉えるスキルを備えた支援コーディネーターを養成するため、相談員が全国被害者支援ネットワーク主催の研修会に参加。

・全国被害者支援ネットワーク主催 令和4年度質の向上研修上半期

開催日 令和4年8月27日～28日

・全国被害者支援ネットワーク主催 令和4年度質の向上研修下半期

開催日 令和5年1月28日～29日

3. 受傷対策の実施

相談員に対する専門的立場から指導助言を得るため、年3回、スーパーヴィジョンを実施し、相談員のメンタルケアを図る。

・令和4年7月27日、11月24日、令和5年3月30日

1 相談受付件数(令和4年度)

(1)相談者と被害に遭った者との関係別件数 (件)							
種別	本人	家族・親族	その他	不明	合計		
代表電話	108	27	9	3	147		
カウンター	0	0	0	0	0		
(2)被害に遭った者の年齢別件数(被害当時) ※被害者複数あり (件)							
種別	0~9歳	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代~	不明	合計
代表電話	0	1	1	25	101	19	147
カウンター	0	0	0	0	0	0	0
(3)被害に遭った者の性別 ※被害者複数あり							
種別	男性	女性	不明	合計			
代表電話	50	90	7	147			
カウンター	0	0	0	0			
(4)相談時間別件数 (件)							
種別	8:30-11:59	12:00-14:59	15:00-17:15	不在着信	合計		
代表電話	50	57	40	0	147		
カウンター	0	0	0	0	0		
(5)曜日別相談件数 (件)							
種別	月	火	水	木	金	土	合計
代表電話	37	36	20	24	30	0	147
カウンター	0	0	0	0	0	0	0

2 相談の連携、関係先への紹介件数

(1)彩の国犯罪被害者ワンストップ支援センター内取扱件数 (件)							
種別	防犯・交通安全	支援室	援助センター	振分なし	合計		
代表電話	22	15	56	54	147		
カウンター	0	0	0	0	0		
(2)(1)のうち援助センター対応分処理結果							
種別	支援対応済				計	継続	合計
	他機関引継	医療費・法律相談付き添い支援	面接・傾聴	計			
最終	19	6	3	19	47	9	56
(件)							
他機関引継内訳	法テラス	交通事故相談所	弁護士会	その他機関	合計		
代表電話	0	0	0	6	6		
カウンター	0	0	0	0	0		

(出典：防犯・交通安全課)

③監査人総括

【意見7】夜間電話対応時間の拡充や、土日相談の実施など対応可能時間などの見直しを検討すべきである。

ワンストップ支援センターの目的は、犯罪被害者及び家族又は遺族(以下「被害者等」という。)からの問合せや相談を受け付け、支援ニーズ等に応じて、防犯・交通安全課、支援室、援助センターが、1つの窓口で一元的に途切れることなく協働して実施するものである。なお、犯罪被害者が直面している各般の問題に対して必要な支援の協議や実施により、犯罪被害者等が受けた被害からの早期回復及び軽減を図るもので、必要に応じて、その他関係機関・団体へワンストップで繋ぎ、又は応急的に

日常生活支援が必要な被害者等に対して日常生活支援を実施することである。

現在の対応時間は、(1) 業務日は、土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日、1月2日、3日及び12月29日から12月31日までの各日を除く毎日、(2) 業務時間は、午前8時30分から午後5時15分までとなっている。確かに、犯罪被害の第一義的かつ迅速な対応は警察であり、また、性被害に関する窓口はアイリスホットライン(24時間365日対応)などがあるが、犯罪被害者等に対するワンストップ支援を行う窓口として鑑みると、対応受付時間が上記のように県窓口の通常の業務時間と同様であることは十分な対応ではないと思える。

そのため、彩の国犯罪被害者ワンストップ支援センターの構成機関である県警察の「けいさつ総合相談センター」における夜間・土曜日・日曜日の対応件数などの情報を参考にするなどして、まずは、夜間や土曜日・日曜日におけるニーズの調査を行うことなどの対応を検討するとともに、メールや自動応答チャットなど新たな応対方法について検討すべきである。

4. 危機管理防災部（危機管理課）

(1) ミンナ防災（共助の取組強化）事業

①概要

本事業は、防災資機材整備に対する助成や研修・訓練への講師派遣を行い、自主防災組織の設立やヤングリーダー養成講座等の組織の活性化に取り組む市町村を支援する。県内の地区防災計画策定を促進するためにモデル地区を選定し、その取組成果を県全体に広げていく事業である。

男女共同参画の視点に立った防災対策を推進するため、全世帯数に対する「自主防災組織が組織されている地域の世帯数」の割合として、令和8年度までに96%を目指している。

地域の防災力向上の要となる自主防災組織の設立や活動の際に、女性の視点を盛り込むよう促しており、組織率の増加は男女共同参画の視点に立った防災対策の推進にも資するものとしている。

埼玉県ミンナ防災
地域のミンナ（みんな）で自主防災活動に取り組みよう

ご近所の人とは
1人暮らしだけ
大丈夫かな？

安全な場所は
どこだろう？

近くに
危険箇所は
ないかな？

自主防（自主防災組織）って何？

- 「自分たちの地域は自分たちで守る」という意識に基づき、自主的に結成して自発的な防災活動を行っている組織のことです。
- 町内会や自治会単位で結成され、「〇〇自主防災会」といった名称で活動されていることが多いです。皆さんの住んでいる地区では結成・活動されていますか？

地震は突然に！地域で備えましょう！

最近約10年間で埼玉県内で震度5以上の地震が起きています。地震は時間を遊びません。他人事と思わず地域のみんなで防災活動に参加しましょう。

地震の日付	震源地	M	最大震度	最大震度数
2021/10/7	千葉県北西部	5.9	震度5強	震度5強
2021/2/13	福島県沖	7.3	震度6強	震度5弱
2015/5/30	小笠原諸島南方沖	8.1	震度5強	震度5弱
2011/4/16	茨城県南部	5.9	震度5強	震度5弱
2011/4/31	福島県浜通り	7	震度6弱	震度5弱
2011/3/11	茨城県沖	7.6	震度6強	震度5弱
2011/3/11	三陸沖	9	震度7	震度6弱

※ 気象庁「震度データベース検索」をもちに埼玉県内

みんなで始めよう！ 自主防災活動のオススメ3選

1 ミンナでいざまち歩き！ 災を知り、まちを知ろう！

- 地域の危険箇所、避難場所などを知るためにまち歩きをしてみましょう。
- まち歩きは清掃活動など地域行事と一緒に開催することで多くの人が参加しやすくなります。

Point ハザードマップを見たことはありますか？
地区の特性（過去の災害）や避難経路を考える機会になります。まち歩きをする時はハザードマップと地区を拡大した地図の2種類を用意して、気づいた点を地図に書き込み、地域独自の防災マップを作ってみましょう。ハザードマップは市町村のホームページや窓口で入手できます。埼玉県ホームページ 県内市町村地震ハザードマップ

2 ミンナで向こう三軒両隣！ 無事を確認してみよう！

- 地区で日頃から安全確認の方法を決めておきましょう。
- 黄色い布や旗を玄関先で掲げる方法は全国で参考事例があります。

Point 玄関先に旗やハンカチで目印を！
一日で安全が確認できるので、いざという時に役立ちます!!
普段からルール（震度5強の地震後3日間は掲示など）を決めて訓練してみてください。
【参考】熊新田町内会ホームページ 無事ですぞろろ大作戦

3 ミンナでイツモ防災（自助の取組）を実践しよう！

- 埼玉県では各家庭での「イツモ防災」の実践をお願しています！
地震等への備えは日常とは異なる「特別なこと（モシモ）」ではありません。
「イツモ」の生活の中で、「ミンナ」で「イツモ防災」に取り組みましょう。

Point 命を守る3つの自助の取組+携帯用トイレ

家具の固定、30分以上の水・食料備蓄、災害発生時、避難用トイレ、4人家族の場合、最低7日分70~140粒

【参考】埼玉県ホームページ

埼玉県危機管理防災部危機管理課
埼玉県さいたま市浦和区高砂4丁目19番1号
☎ 048-835-0142 ☎ 048-110-0000pref@pref.saitama.lg.jp

埼玉県 ミンナ防災

（出典：埼玉県HP）

②事業実績・成果

平成30年度～令和3年度の事業効果

- ・ 埼玉県5か年計画に定める指標

	H30	R1	R2	R3	目標値 (R8年度)
自主防災組織の 組織率 (%)	90.9	91.4	91.9	92.2	96.0%
自主防災組織で防災知識の 啓発活動を実施した割合 (%)	65.2	60.8	36.3	34.0	90%

(出典：消防庁「消防防災・震災対策現況調査」)

- ・ 自主防災組織の訓練・研修への県指導員（講師）派遣実績

	H30	R1	R2	R3	R4
派遣回数 (回)	171	179	20	47	85
参加者数 (人)	10,683	9,446	567	1,264	4,816

(出典：危機管理課)

③監査人総括

【意見8】能登半島地震のような災害から学んだ教訓を踏まえ、県民の防災に対する意識も高まっていると推測されることから、これを契機として目標達成に向けて事業を展開すべきである。

自主防災組織で防災知識の啓発活動を実施した割合 (%) が、平成30年から減少傾向にあり、令和3年には平成30年と比べおおむね半減している。確かに新型コロナウイルス感染症による影響が生じていることは想像に難くないが、減少幅が大きい。また、令和8年度までに90%という目標値を掲げているが、達成が危ぶまれる状況である。ワークショップにおける対応や講座の実施も相対での対応が重要であることは理解できるが、講座の開催などについては、オンラインによる開催を促進するなど活動実施方法について、検討を行うべきである。

令和6年1月1日に発災した能登半島地震においても、自主防災の重要性が改めて認識された。能登半島先端部に位置する石川県珠洲市三崎町は、地震と津波で壊滅的な被害を受け、約40世帯90人ほどが暮らす町北部の寺家下出地区も地震から間もなく津波に襲われ、多くの住宅が倒壊した。それでも大半を高齢者が占める住民は5分以内に高台に避難して全員無事だった。この地区では東日本大震災をきっかけに毎年避難訓練を行っており、住民は「奇跡ではなく、訓練が生きた」と振り返っている。

能登半島地震のような災害から学んだ教訓を踏まえ、県民の防災に対する意識も高まっていると推測される。震災を契機として目標達成に向けて事業を展開されることを求める。

5. 危機管理防災部（消防課）

(1) 消防学校教育訓練費

①概要

本事業では、消防職員及び消防団員については、その知識及び技能の習得及び向上のため、消防学校などにおける教育訓練を受ける機会が与えられなければならない(消防組織法第 51 条第 4 項)ため、「消防学校の教育訓練の基準」(総務省消防庁告示第 3 号)に基づき、初任教育や特定の分野に関する専門的教育訓練を行い、消防職員及び消防団員の資質向上を図っている。

事業内容	1. 消防学校維持管理事業費 2. 消防学校初任教育費 第 147 期(103 日間)、第 148 期(103 日間) 3. 消防学校専科教育費 ①警防科(9 日間)、②火災調査科(9 日間)、 ③救急科(34 日間×3 回)、④救助科(21 日間) ⑤初級幹部科(9 日間) ⑥警防活動教育(7 日間)、⑦実科指導員教育(3 日間)、 ⑧幹部特別教育(10 日間×4 回)、⑨実火災訓練教育(1 日間×4 回) 4. 消防団教育 ①基礎教育(1 日間×5 回)、②初級幹部科(1 日間×1 回)、 ③指揮幹部科(現場指揮課程(2 日間)・分団指揮課程(1 日間))
予算額 (当初予算)	1. 消防学校維持管理事業費 10,870 千円 2. 消防学校初任教育費 4,583 千円 3. 消防学校専科教育費 7,411 千円
事業効果	消防学校の教育訓練を受けることにより、消防職員又は消防団員としての必要な知識及び技能を修得し、資質の向上が図られることから、災害活動時に県民の身体、生命及び財産をよりの確に守ることができるようになる。

②事業実績・成果

・教育訓練実施状況

年度	初任教育	専科教育他	消防団教育
令和 2 年度	113 人	514 人	123 人
令和 3 年度	248 人	697 人	521 人
令和 4 年度	295 人	741 人	745 人

・消防学校における教育訓練受講者と女性受講者の推移及び割合

							上段:受講者全数	下段:うち女性受講者数	
教育課程		H30	R1	R2	R3	R4	計	女性受講者割合	
消防職員教育	初任教育	292	285	113	248	295	1,233	8.2%	
		20	24	9	24	24	101		
	専科教育	警防科	64	66	54	64	64	312	1.6%
			1	1	0	0	3	5	
		特殊災害科※1	53	/	51	/	61	165	0.0%
			0	/	0	/	0	0	
		火災調査科※1	/	69	/	67	/	136	3.7%
			/	3	/	2	/	5	
		予防査察科※1	67	/	60	/	71	198	8.1%
			7	/	3	/	6	16	
		救急科	239	278	159	272	288	1,236	2.8%
			6	6	7	7	8	34	
	救助科	60	60	60	60	60	300	0.0%	
		0	0	0	0	0	0		
	教幹部教育部	初級幹部科	60	56	56	59	60	291	4.5%
			2	3	1	2	5	13	
	特別教育	警防活動教育※2	55	63	/	64	63	245	2.0%
			3	1	/	0	1	5	
		幹部特別教育	4	5	3	3	4	19	0.0%
			0	0	0	0	0	0	
実科指導員教育※3		/	/	/	39	/	39	0.0%	
		/	/	/	0	/	0		
実火災訓練教育	32	72	71	69	70	314	0.3%		
	0	0	1	0	0	1			
消防職員教育計		926	954	627	945	1,036	4,488	4.0%	
		39	38	21	35	47	180		
消防団員教育	基礎教育	485	338	51	276	502	1,652	9.0%	
		51	18	7	6	66	148		
	幹部教育	初級幹部科※4	91	97	/	122	121	431	1.9%
			1	3	/	1	3	8	
		指揮幹部科(現場指揮課程)※4	57	53	/	45	47	202	1.5%
			0	0	/	0	3	3	
	指揮幹部科(分団指揮課程)※5	84	/	72	78	75	309	0.3%	
		0	/	0	1	0	1		
消防団員教育計		717	488	123	521	745	2,594	6.2%	
		52	21	7	8	72	160		
計		1,643	1,442	750	1,466	1,781	7,082	4.8%	
		91	59	28	43	119	340		

※1 特殊災害科、火災調査課、予防査察科は隔年実施

※2 警防活動教育は令和2年度新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止

※3 実科指導員教育は隔年開催で令和元年度実施分を令和2年度に延期の上、中止

※4 初級幹部科、指揮幹部科(現場指揮課程)は令和2年度新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止

※5 指揮幹部科(分団指揮課程)は令和2年度新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止

(出典：消防課)

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

6. 福祉部（社会福祉課）

（1）社会福祉施設人材定着化事業（子育て支援事業）

①概要

施設利用者に質の高いサービスを提供するためには、職員の意欲及び技術の向上と定着が必要である。そこで、職員が働きやすく、自分のキャリアに展望が持てる施設の職場作りを支援するため、専門資格取得と基幹職員の養成やスキルアップに係る費用を助成する。また、女性職員の仕事と家庭の両立を図るため、産休代替等職員設置費等を補助し、働きやすい職場作りを促進していくことを目的とする事業である。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会福祉施設人材定着化事業 <ol style="list-style-type: none"> (1) キャリアアップ事業 職員の業務上必要な専門資格の取得 基幹職員の養成・職員のスキルアップ等 (2) 子育て支援事業 産休・病休代替職員費補助 育児短時間勤務等の推進 2. 外国人介護福祉士候補者日本語習得等支援事業 社会福祉施設等が受け入れた外国人介護福祉士候補者の日本語習得等を支援する
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. キャリアアップ事業 6,844 千円 2. 子育て支援事業 10,209 千円 3. 外国人介護福祉士候補者日本語習得等支援事業 23,960 千円
事業計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会福祉施設人材定着化事業 <ol style="list-style-type: none"> (1) キャリアアップ事業 職員の業務上必要な専門資格の取得 12 施設 基幹職員の養成・職員のスキルアップ等 92 施設 (2) 子育て支援事業 産休・病休代替職員費補助 32 人 育児短時間勤務等の推進 1 施設 2. 外国人介護福祉士候補者日本語習得等支援事業 80 人、17 施設
事業効果	資格取得を支援することで、福祉人材の定着と意欲の向上につながる

埼玉県では、今後急速に高齢化が進む人口構造となっており、県民満足度調査でも福祉関係の項目のニーズが高い。そのため県内福祉の充実は重要課題であるといえるが、そのためには高度な技能を持つ福祉人材の育成と定着が必要となることから以下の3点に取り組んでいる。

- ・福祉分野を選択肢に入れる求職者の増加
- ・福祉施設職員の人材育成の充実
- ・福祉施設職員の処遇改善・働きやすさの向上

特に、出産や育児を行う職員への支援制度を後押しすることで、出産育児離職の防止に繋がる。例えば、平成 26 年の出産・育児等を機に離職した女性の再就職等に係る調査研究事業（厚労省・三菱総研）によると、専門職・技術職が最も出産・育児を機に離職しやすい職種とされている。専門職・技術職の内訳では、介護職が第 2 位、保育士が第 3 位となっており、産休・育休職員への支援が望まれている職種だといえる。

②事業実績・成果

令和 4 年度を含めた社会福祉施設人材定着化事業のうち子育て支援事業の結果は、以下のとおりである。

【単位】上段：人／下段：円

		平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度
産休代替	人数	46	41	45	28	24
	補助額	15,723,605	14,268,709	17,525,717	10,996,255	10,670,968
病休代替	人数	2	4	3	2	2
	補助額	410,780	822,874	742,977	393,472	661,552
育児短時間	人数		1	4	2	1
	補助額		323,000	1,059,182	83,450	77,550
補助額合計		16,134,385	15,414,583	19,327,876	11,473,177	11,410,070

(出典：社会福祉課)

③監査人総括

上記の事業実績・結果における「産休代替」支援について、令和 3 年、4 年の実績がそれ以前と比較すると大きく減少しているが、これは、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う影響によるものであるとのこと、令和 3・4 年度における埼玉県の出生数、出生率は過去 10 年間で最低であり、また、現場の補助対象施設からの当時のヒアリングにおいても「職員たちにも同様の傾向が見られる」とのことである。

さらに監査実施時点における令和 5 年度の補助申請予定件数は前年比 16.7%という増加傾向となっていることから、特に対応が必要となるような問題ではないと考えられる。

【意見 9】 補助金交付の協議書について日付の記入がないため、記載を求めるよう対応すべきである。

社会福祉施設産休等代替職員費補助金に関して、事業者から県に提出する補助金の協議書について、日付がないものが散見される。受領時に確認を徹底すること、及

び、事業者の日付欄についても漏れなく記載するように対応すべきである。実務的には、電子文書の場合はメールの送信日、郵送又は持参の場合は課所への提出日で適正性や真正性が確保できているとのことだが、今後は日付を記載した報告書を提出するよう事業者伝えていただくことを求める。

(2) 生活困窮者自立支援事業費

①概要

本事業は、生活困窮者の自立支援を図ることを目的として、自立相談支援等事業、学習支援事業、住居確保給付金事業、新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金を支給する事業等の個別事業が含まれている。

事業内容	<p>1. 自立相談支援等事業</p> <p>町村の生活困窮者に対し、以下の事業を実施</p> <p>(1) 自立相談支援事業 相談窓口を設置し、生活困窮者が抱える課題に応じた自立支援等を実施</p> <p>(2) 就労準備支援事業 直ちに就労することが困難な生活困窮者に対し職業訓練や就労体験を提供</p> <p>(3) 家計改善支援事業 生活困窮者の家計収支を改善させ、早期の生活再建を支援</p> <p>(4) 一時生活支援事業 住居のない生活困窮者に一時的な宿泊場所と衣食を提供</p> <p>(5) 市町村支援事業 県内市町村の支援員に研修を実施</p> <p>(6) 自立相談支援機能強化事業 アウトリーチ支援員を自立相談支援機関に配置し、自立相談支援の機能強化</p> <p>(7) 就労訓練促進事業 早期就労がより困難な者等が利用可能な就労体験・就労訓練先を開拓、マッチングを実施</p> <p>2. 学習支援事業 町村の生活困窮世帯及び生活保護世帯の中高生に学習支援を実施</p> <p>3. 住居確保給付金 離職等により住居を失った方、または失うおそれのある方等に対し一定期間家賃相当額を支給</p> <p>4. 新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金 生活福祉資金貸付制度の特例貸付が、限度額に達するなど利用でき</p>
------	--

	ない世帯に対し、支援金を支給
予算額 (当初予算)	1. 自立相談支援等事業 121,854 千円 2. 学習支援事業 76,717 千円 3. 住居確保給付金 20,091 千円 4. 新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金 100,125 千円
事業計画	1. 自立相談支援等事業 新規相談受付件数 1,225 件 2. 学習支援事業 中学生教室参加者高校進学率 99% 高校生教室参加者高校中退率 1.0% 3. 住居確保給付金 支給見込み件数 181 人 4. 新型コロナウイルス感染症生活困窮者自立支援金 支給見込み件数 447 人
事業効果	1. 自立相談支援等事業 新規相談受付件数 令和4年度 1,360 件 2. 学習支援事業 中学生教室参加者高校進学率 令和4年度 100% 高校生教室参加者高校中退率 令和4年度 1.0% 3. 住居確保給付金 支給件数 令和4年度 116 件(延長・再支給等含む) 4. 新型コロナウイルス生活困窮者自立支援金 令和4年度 202 人

埼玉県の学習支援事業

生活困窮者自立支援事業
(中学生支援)

H27~

学習支援(アスポート)事業
町村部にて中学生・高校生教室の運営

対象 困窮世帯の中学生・高校生

開催日数 週1日程度

内容

学習支援

+

進路相談・就職支援・中退防止等

R4実績

中学生教室11教室、高校生教室14を運営
 中学生211人、高校生99人が教室参加
 事業利用中学3年生の高校進学率100%
 事業利用者の高校中退率 1%

学習支援促進事業
(小学生支援)

H30~

ジュニア・アスポート事業
町村部にて小学生向け教室の運営

対象 困窮世帯の小学3~6年生

開催日数 週3日程度

内容

学習支援 (予習・復習・宿題)

+

生活支援・体験活動・食育

R4実績

小学生教室6教室を運営
 事業利用者 92人
 体験活動 212回
 食事提供 239回



(アスポート相談支援センターリーフレット 埼玉県HPより)

②事業実績・成果

令和4年度を含めた支援実績は、以下の通りである。

	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	備考
就労準備支援	24人	14人	10人	12人	6人	支援者数
家計改善支援	90人	134人	99人	105人	103人	支援者数
一時生活支援	5人	5人	4人	2人	3人	支援者数
市町村支援事業	-	-	97人	110人	98人	県人材養成研修 受講者数
就労訓練促進事業	-	-	6人	5人	20人	あっせん者数

(出典：社会福祉課)

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

7. 福祉部（少子政策課）

(1) ひとり親家庭福祉推進事業費

①概要

本事業は、経済的に厳しい状況にあるひとり親に対して、就労支援や資格取得支援等を行う。また、ひとり親家庭の児童への学習支援を実施する市町村への助成等を行うことにより、ひとり親家庭の福祉の向上を図る。

事業内容	<ol style="list-style-type: none">1. 母子家庭・父子家庭自立支援給付金支給事業<ol style="list-style-type: none">(1) 自立支援教育訓練給付金（町村在住者対象）<p>指定した講座を受講したひとり親家庭の母又は父に、受講料の6割相当額（限度額200千円・専門実践教育訓練給付金の指定講座については限度額800千円）を支給する。</p>(2) 高等職業訓練促進給付金等（町村在住者対象）<p>ひとり親家庭の母又は父が養成機関で修業する場合に、給付金を支給する。</p>2. 母子緊急一時保護事業<p>DV防止法による一時保護委託の適用が困難で、かつ緊急に自宅を出ざるを得なくなった行き場のない母と子を母子生活支援施設に一時保護する。</p>3. 母子・父子自立支援プログラム策定員設置事業<p>母子・父子自立支援プログラム策定員を設置し、児童扶養手当受給者の個々の事情等に対応した自立支援プログラムを策定して、経済的自立に向けたきめ細やかな支援を行う。</p>4. ひとり親家庭等日常生活支援事業（市町村補助事業）<p>日常生活等に支障が生じた母子家庭等に、家庭生活支援員を派遣する。</p>5. ひとり親家庭等生活向上事業（市町村補助事業）<p>個々の家庭の状況に応じた生活支援及びひとり親家庭の子供に対し学習支援等を行う。</p>6. 高等学校卒業程度認定試験合格支援事業<p>高等学校卒業程度認定試験合格のための講座を受講し、修了した際に「修了時支援金」、修了から1年以内に試験に合格した際に「合格時支援金」を支給する。（合わせて上限150千円）</p>7. ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付金事業<p>ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付金事業を実施する団体に、県が事業費及び事務費を補助し、同団体が高等職業訓練促進給付金支給者に入学準備金（50万円）と就職準備金（20万円）を、母子父子自立支援プログラム策定者に住宅支援資金（上限月額4万円）を貸し付ける。</p>
------	---

	<p>8. ひとり親家庭スタートアップ支援事業</p> <p>離婚時に養育費や面会交流等についての取決めを行うケースが全国的に見ても少ない現状を踏まえ、県が主体となって情報発信し、重要性の周知を図るとともに、ひとり親世帯とより密接な市の取組を3年程度バックアップし、他市への浸透を図る。また、離婚前、離婚手続、離婚後のそれぞれのステージでの支援を行う。</p>
<p>予算額 (当初予算)</p>	<p>1. 母子家庭・父子家庭自立支援給付金支給事業 115,700千円</p> <p>2. 母子緊急一時保護事業 2,261千円</p> <p>3. 母子・父子自立支援プログラム策定員設置事業 317千円</p> <p>4. ひとり親家庭等日常生活支援事業(市町村補助事業) 623千円</p> <p>5. ひとり親家庭等生活向上事業(市町村補助事業) 94,602千円</p> <p>6. 高等学校卒業程度認定試験合格支援事業 600千円</p> <p>7. ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付金事業 4,415千円</p> <p>8. ひとり親家庭スタートアップ支援事業 1,166千円</p>

母子・父子自立支援プログラム策定事業【平成17年度創設】

母子家庭等対策総合支援事業費補助金 令和5年度当初予算：162億円の内数（160億円の内数）※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

○ 福祉事務所等に自立支援プログラム策定員を配置し、児童扶養手当受給者等に対し、①個別に面接を実施し、②本人の生活状況、就業への意欲、資格取得への取組等について状況把握を行い、③個々のケースに応じた支援メニューを組み合わせた自立支援プログラムを策定し、④プログラムに沿った支援状況をフォローするとともに、⑤プログラム策定により自立した後も、生活状況や再支援の必要性を確認するためアフターケアを実施し、自立した状況を継続できるよう支援を行う。

2 事業の概要・スキーム

3 実施主体等

【実施主体】 都道府県・市・福祉事務所設置町村

【補助率】 国10/10

【補助単価】
1プログラムあたり20千円 ※アフターケアを行う場合20千円を加算
キャリアコンサルタントによる講習等受講経費 1自治体あたり97千円

【実施自治体数】

	都道府県	指定都市	中核市	一般市等	合計
令和3年度	40か所 (85.1%)	20か所 (100.0%)	45か所 (72.6%)	509か所 (65.3%)	614か所 (67.5%)

(注) ()内は、都道府県、市等における実施割合。

【事業実績】

	策定件数	就業実績
令和3年度	5,339件	3,341件

(出典：こども家庭庁)

埼玉県母子・父子自立支援プログラム策定事業実施要綱

<p style="text-align: center;">埼玉県母子・父子自立支援プログラム策定事業実施要綱</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この要綱は、児童扶養手当受給者の自立を促進するため、個々の児童扶養手当受給者の状況・ニーズ等に対応した母子・父子自立支援プログラム（以下「プログラム」という。）を策定し、これに基づき、公共職業安定所（以下「安定所」という。）等と緊密に連携することで、児童扶養手当受給者に対するきめ細やかで確実な就業・自立支援を継続的に行っていくための事業実施に関して必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(事業の対象範囲)</p> <p>第2条 この事業は、原則として、埼玉県内の町村在住の児童扶養手当受給者を対象とし、児童扶養手当受給者のうち生活保護受給者については対象としないものとする。</p> <p>なお、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年法律第31号）第1条に規定する配偶者からの暴力の被害者であって、将来において児童扶養手当の受給が見込まれる者についても、必要と認められる場合には対象とすることができるものとする。</p> <p>(実施方法)</p> <p>第3条 この事業の実施主体を埼玉県とし、福祉事務所（母子・父子福祉センター）が実施機関として実施するものとする。</p> <p>(策定員の設置)</p> <p>第4条 知事は、本事業の実施にあたり母子・父子自立支援プログラム策定員（以下「策定員」という。）を配置する。</p> <p>(策定員の選定)</p> <p>第5条 策定員の選定にあたっては、次の要件を具備する者のうちから、総合的に勘案して選定するものとする。</p> <p>(1) 安定所の職員OBや企業の人事担当部長経験者等就業に関する相談の知識・経験がある者</p> <p>(2) 母子家庭及び父子家庭の福祉の増進に関して理解と熱意を有し、</p>	<p>母子家庭の母及び父子家庭の父の自立支援のために積極的な活動を行うことができると認められる者</p> <p>(面接の実施)</p> <p>第6条 策定員は、児童扶養手当受給者に対し、リーフレット等により母子・父子自立支援プログラム策定事業及び生活保護受給者等就労自立促進事業を周知するとともに、福祉事務所（母子・父子福祉センター）等相談窓口への来所者のうち自立・就業に対する意欲のある者等（以下「相談者」という。）に対し、意向を十分確認した上で、個別に面接を実施するものとする。</p> <p>なお、相談者には、事前に母子・父子自立支援プログラム策定申込書（様式第1号）の記入を依頼し、プログラム策定申込みについて、相談者の意思を明確にしておくとともに、面接に当たっての相談者の希望の把握に努めること。</p> <p>(プログラムの策定)</p> <p>第7条 策定員は、面接において、相談者の生活や子育て等の状況、求職活動や職業能力開発の取組等の状況、自立・就業に向けた課題や阻害要因等を把握することにより、自立目標や支援内容を設定し、これらを記載したプログラム（様式第2号）を策定するものとする。</p> <p>プログラムの策定に当たっては、相談者の意向や意欲等を十分考慮するとともに、相談者に対し就業支援策の活用について十分な説明や助言等を行うこととし、就業支援専門員の意見等も参考すること。</p> <p>なお、関係機関との連携によりプログラム策定前に支援内容の決定がなされた場合は、プログラム策定前に支援を実施しても差し支えない。また、策定員は、策定したプログラムを必ず福祉事務所長に報告すること。</p> <p>(生活保護受給者等就労自立促進事業への移行)</p> <p>第8条 生活保護受給者等就労自立促進事業を活用することが望ましいと考えられる相談者（生活保護受給者等就労自立促進事業実施要綱（職業安定局長通知別添）の5に該当する者。以下「就労自立促進事業対象者」という。）については、次に掲げる事項について留意すること。</p>
<p>(1) 就業支援専門員が、生活保護受給者等就労自立促進事業における生活保護受給者等就労支援チーム（以下「就労支援チーム」という。）の福祉部門担当コーディネーターとなり、策定員と十分な連携の上、就労自立促進事業対象者を選定すること。</p> <p>(2) 就業支援専門員は、生活保護受給者等就労自立促進事業についての説明や意向の確認を十分行い、個人票A（様式第3号。生活保護受給者等就労自立促進事業実施要領別添4-2に該当。）を別に作成する。</p> <p>(3) 福祉事務所長は、作成した個人票Aを、要請書（様式第4号。生活保護受給者等就労自立促進事業実施要領別添4-1に該当。）により、安定所長に対し支援要請を行うものとする。</p> <p>2 就業支援専門員及び策定員は、生活保護受給者等就労支援チーム（以下「就労支援チーム」という。）の構成員として、安定所の生活保護受給者等就労自立促進事業担当責任者、就職支援ナビゲーターとともに、就労自立促進事業対象者に対し、安定所又は福祉事務所（母子・父子福祉センター）等において面接を実施する。</p> <p>面接終了後、就労支援チームは、ケース会議を実施し、就労自立促進事業対象者に最も適した支援方針を決定する。</p> <p>(関係機関等との連絡調整)</p> <p>第9条 策定員の行う相談者への支援内容については、関係機関や関係窓口等との連絡調整を図るとともに、相談者に対し必要な説明や情報提供等を十分に行うこと。また、当該事業による支援が必要と思われる者が安定所に直接来訪した際は、安定所から策定員につながるよう協力を依頼する等、関係機関との連携体制づくりを行うこと。</p> <p>(状況の把握)</p> <p>第10条 策定員は、母子・父子自立支援員等と連携して、適宜、相談者の生活や子育て、就労等についての課題克服、自立・就労の状況等を確認し、プログラムの「経過記録」に記録して福祉事務所長に報告するとともに、必要に応じてプログラムの見直しを行うこと。また、再度本人から相談があった場合には、継続して相談に応じられるよう体制を整えておくこと。</p> <p>(関係記録の管理・秘密の保持)</p>	<p>第11条 策定員は、その職務において策定した関係記録を適正に管理・保存するとともに、相談者の秘密を保持すること。</p> <p>(関係機関との連携)</p> <p>第12条 策定員はその職務を行うに当たって、安定所等関係機関との連携、協力、情報交換等を密に図るよう努めること。</p> <p>(その他)</p> <p>第13条 この要綱に定めるもののほか、この事業の実施に関し必要な事項は、別に定める。</p> <p>附 則 この要綱は、平成18年9月29日から施行する。</p> <p>附 則 この要綱は、平成19年5月31日から施行し、平成19年4月1日から適用する。</p> <p>附 則 この要綱は、平成23年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 この要綱は、平成23年12月9日から施行する。</p> <p>附 則 この要綱は、平成26年10月1日から施行する。</p> <p>附 則 この要綱は、令和3年5月25日から施行し、令和3年4月1日から適用する。</p>

(出典：少子政策課)

<div style="display: flex; align-items: center;"> 拡充 ひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業 <small>〔平成27年度創設〕</small> </div>	
母子家庭等対策総合支援事業費補助金 令和5年度当初予算：162億円の内数（160億円の内数）※0内は前年度当初予算	
1 事業の目的	
<ul style="list-style-type: none"> ○ ひとり親家庭の学び直しを支援することで、より良い条件での就職や転職に向けた可能性を広げ、正規雇用を中心とした就業につなげていくため、高等学校卒業程度認定試験合格のための講座を受講する場合に、その費用の一部を支給する。 ○ 高等学校卒業程度認定試験合格を目指すひとり親の経済的負担を軽減するため、負担割合の改善を図るとともに、新たに通学の場合の補助単価を創設する 	
2 事業の概要・スキーム	
<対象者> <ul style="list-style-type: none"> ○ ひとり親家庭の親又は児童であって、次の要件の全てを満たす者。ただし、高校卒業者など大学入学資格を取得している者は対象としない。 <ul style="list-style-type: none"> ① ひとり親家庭の親が児童扶養手当の支給を受けている又は同等の所得水準にあること。 ② 就業経験、技能、資格の取得状況や労働市場などから判断して高等学校卒業程度認定試験に合格することが適職に就くため必要と認められること 	
<対象講座> <ul style="list-style-type: none"> ○ 高等学校卒業程度認定試験の合格を目指す講座（通信制講座を含む。）とし、実施主体が適当と認めたもの。ただし、高卒認定試験の試験科目の免除を受けるために高等学校に在籍して単位を修得する講座を受け、高等学校等就学支援金制度の支給対象となる場合は、本事業の対象としない。 	
<支給内容>	
(1) 通信制の場合 【拡充】	
① 受講開始時給付金：受講費用の3割（上限7万5千円）	⇒4割（上限10万円）
② 受講修了時給付金：受講費用の1割（①と合わせて上限10万円）	⇒1割（①と合わせて上限12万5千円）
③ 合格時給付金：受講費用の2割（①②と合わせて上限15万円）	⇒1割（①②と合わせて上限15万円）
(2) 通学又は通学及び通信併用の場合 【新規】	
① 受講開始時給付金：受講費用の 4割（上限20万円）	⇒4割（上限20万円）
② 受講修了時給付金：受講費用の 1割（①と合わせて上限25万円）	⇒1割（①と合わせて上限25万円）
③ 合格時給付金：受講費用の 1割（①②と合わせて上限30万円）	⇒1割（①②と合わせて上限30万円）
※③は受講修了日から起算して2年以内に高卒認定試験に全科目合格した場合に支給	
3 実施主体等	
【実施主体】 都道府県・市・福祉事務所設置町村	【補助率】 国3/4、都道府県等1/4
【R3実施自治体数】 363自治体	【R3支給実績】 事前相談：187人 支給者数：115人

(出典：こども家庭庁)

②事業実績・成果

- ・高等職業訓練促進給付金（政令市・中核市を含む県全体の受給者数）

	市 部	町村部(県所管)	合 計
令和4年度	410人	38人	448人
令和3年度	380人	38人	418人
令和2年度	398人	36人	434人
令和元年度	409人	44人	453人
平成30年度	417人	48人	465人

- ・自立支援教育訓練給付金支給実績（※県は町村部を所管）

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
支給人数	11人	10人	4人	7人	12人

- ・母子・父子自立支援プログラム策定員設置事業支給実績（町村対象）

平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
0 件	0 件	1 件	0 件	0 件

・ひとり親家庭日常生活支援事業実績

令和4年度	所沢市、戸田市
令和3年度	所沢市、戸田市、北本市
令和2年度	所沢市
令和元年度	所沢市、戸田市
平成30年度	所沢市、戸田市、坂戸市

・ひとり親家庭生活向上事業実績

令和4年度	行田市、狭山市、鴻巣市、上尾市、戸田市、入間市、朝霞市、志木市、新座市、桶川市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市、日高市、三芳町
令和3年度	行田市、鴻巣市、上尾市、戸田市、入間市、朝霞市、志木市、桶川市、富士見市、坂戸市、鶴ヶ島市、日高市、三芳町
令和2年度	行田市、鴻巣市、上尾市、戸田市、入間市、朝霞市、志木市、桶川市、坂戸市、鶴ヶ島市、三芳町
令和元年度	行田市、鴻巣市、上尾市、戸田市、入間市、志木市、朝霞市、桶川市、坂戸市、鶴ヶ島市、日高市、三芳町
平成30年度	行田市、鴻巣市、上尾市、戸田市、入間市、志木市、朝霞市、坂戸市、鶴ヶ島市、日高市、三芳町

・高等学校卒業程度認定試験合格支援事業
実績なし

・ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付事業

【貸付実績】

資金種別		H30 年度	R 元年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	合計
入学準備金	件数	104	89	71	74	74	412
	金額(千円)	51,870	44,400	35,500	37,000	36,810	205,580
就職準備金	件数	64	77	78	71	48	338
	金額(千円)	12,690	15,300	15,600	14,120	9,600	67,310
住宅支援資金	件数	-	-	-	4	27	31
	金額(千円)	-	-	-	440	6,957	7,397
合 計	件数	168	166	149	149	149	781
	金額(千円)	64,560	59,700	51,100	51,560	53,367	280,287

・ひとり親家庭スタートアップ支援事業実績

令和4年度：狭山市、羽生市

(出典：少子政策課)

③監査人総括

【意見10】一部の事業について、利用者増加のための対応などを検討すべきである。

本事業に含まれる、母子父子自立支援プログラム策定員設置事業及び高等学校卒業程度認定試験合格支援事業について、平成30年度から実績がない状況が続いている（母子父子自立支援プログラム策定員設置事業については、令和2年度に1件あり）。埼玉県母子・父子自立支援プログラム策定事業について、実施要綱第6条において「策定員は、児童扶養手当受給者に対し、リーフレット等により母子・父子自立支援プログラム策定事業及び生活保護受給者等就労自立促進事業を周知する」とするほか、第9条においても「当該事業による支援が必要と思われる者が安定所に直接来訪した際は、安定所から策定員につなぐよう協力を依頼する等、関係機関との連携体制づくりを行うこと」と規定している。

また、高等学校卒業程度認定試験合格支援事業について、令和5年度こども家庭庁予算において、支給内容が拡大しており、国においても利用しやすい事業スキームに努めている。

本事業は、町村対象事業であるため潜在利用者が少ない状況であり、国が実施する事業であるため、県が事業の見直し自体を行うことはできないが、事業自体は継続する必要があるものであるならば、策定員や関係機関との連携強化に努めるとともに、これまで関係が希薄だった団体等にも周知するなど一層アピールを行う必要があると考える。

8. 産業労働部（産業支援課）

(1) 女性起業家支援事業（創業・ベンチャー支援事業費の一部）

①概要

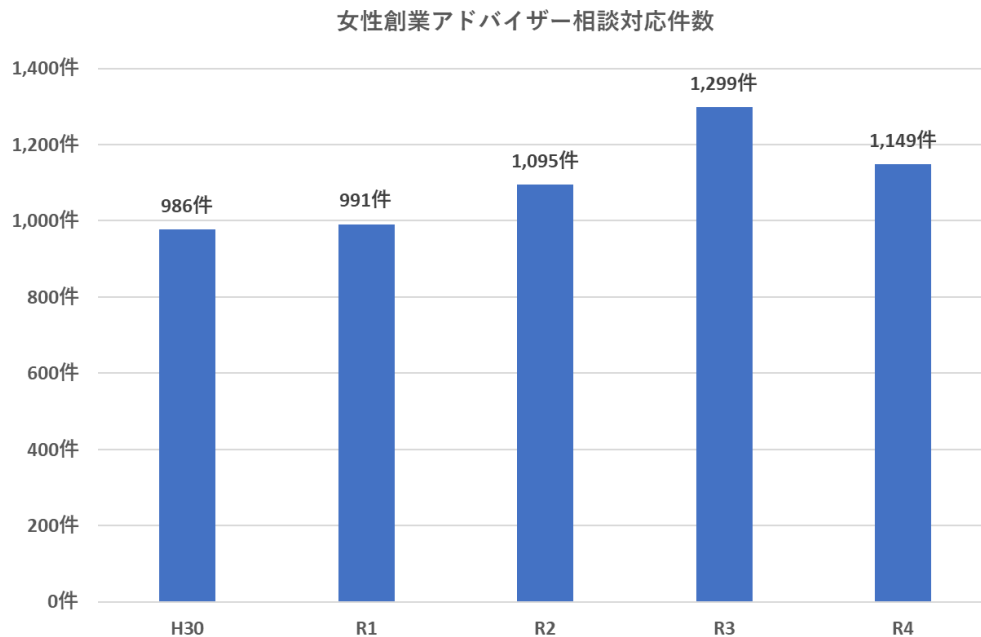
産業支援課では、新産業の育成、地域経済の発展、雇用の創出を目的とした「創業・ベンチャー支援事業費」（83,696千円）により、創業・ベンチャー支援センター埼玉における創業支援や起業支援関係者会議の開催、過疎地の起業支援等の取組を行っている。

本事業費の個別事業のひとつである女性起業家支援事業（22,718千円）において、女性創業支援チームによる集中支援や女性起業家コンテストの開催等により、女性起業家への支援を実施している。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性創業支援チームによる集中支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門家チームによる総合支援、ハンズオン支援、出張相談を実施 ・ 開業後のフォローアップをチームで行い、成長を促進 2. 女性によるビジネスプランコンテスト開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性起業家の成長を支援し、埼玉県から国内外で活躍するロールモデルとなる女性起業家を輩出することを目的としたビジネスプランコンテストを開催
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性創業支援チームによる集中支援 14,198千円 2. 女性によるビジネスプランコンテスト 8,520千円
事業計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性創業支援チームによる集中支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 創業・ベンチャー支援センター埼玉に、女性創業支援アドバイザー及び女性創業支援スタッフで構成される「女性創業支援チーム」を設置し、ビジネスプランの策定等を総合的に支援するとともに開業後のフォローアップを実施する。 ・ 出張相談会をウェスタ川越とふれあいキューブ（春日部）の創業支援ルーム、県立熊谷図書館、さいたま市立中央図書館、三郷市の5か所でそれぞれ月1回実施する。 2. 女性によるビジネスプランコンテスト <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性起業家もしくは起業予定の女性を対象にビジネスプランを募集し、表彰を行う。 ・ 受賞者に対しては以下により、フォローアップを行う <ul style="list-style-type: none"> ✓ 先輩女性起業家や専門家等からの助言指導 ✓ 女性起業家交流会を開催し、起業家同士のネットワーク構築や販路拡大等のビジネスマッチング支援
事業効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の創業促進による県内経済の活性化 ・ 女性起業家ロールモデル提示による起業意欲の向上 ・ ビジネスプランの表彰による女性起業家の成長支援

②事業実績・成果

- ・女性創業支援チームによる集中支援（女性創業アドバイザーの相談対応件数）



（出典：産業支援課）

- ・女性によるビジネスプランコンテストの開催実績

（ビジネスプランコンテストの開催）

第一次・第二次選考を経て、コンテストファイナリストに以下の6名を選考。また、最終審査までに創業・ベンチャー支援センター埼玉のアドバイザーによる個別支援やプレゼン能力向上を目的とした講座などを実施。

令和4年度受賞者（※商号・屋号は受賞当時）

氏名（商号・屋号） （五十音順・敬称略）	応募プラン名
石田 美枝 （Office Nanala）	管理栄養士による小規模事業者向け食に関するプラットフォーム事業
加納 千裕 （ASTRA FOOD PLAN 株式会社）	過熱蒸煎®技術を用いた“かくれフードロス”削減・サーキュラーエコノミープロジェクト
桜猫 のら （賃貸ウチノネコ）	児童養護施設及び里親家庭を巣立つ若者向き自立支援ハウス
佐藤 直 （株式会社ボイスクリエーションシュクル）	声のチカラで会社を元気に！新時代のヘルスケア・声磨き健康経営事業
田中 留美 （スペーススタッフ）	埼玉県を全国へ 職人の技術を用いたペット家具ブランド事業の展開
坪谷 千代子 （ムーヴ・オン合同会社）	教育と福祉が連携して孤立している子どもと大人を笑顔にする

SAITAMA Smile Women ピッチ 2022 の概要

SAITAMA Smile Women ピッチとは、女性起業家の成長を支援し、埼玉県から国内外で活躍するロールモデルともいべき女性起業家を輩出することを目的としたビジネスプランコンテストです。

募集について

募集対象者 ※以下のいずれかに該当する方

- 埼玉県内で既に事業を展開している起業後概ね5年未満(新事業を展開又は新分野に進出後5年未満を含む)の女性
- 埼玉県内で事業を展開する予定の起業後概ね5年未満(新事業を展開又は新分野に進出後5年未満を含む)の女性
- 埼玉県内で事業を展開する予定の起業前の女性

対象事業内容

新たに実現を目指している、もしくは、既に取り組んでいる概ね5年未満のビジネスプラン
(注)全業者により以下に該当すると判断されたものは、審査の対象外とします。
 ※公序良俗に反する事業内容と判断された場合。
 ※その他、当コンテストの趣旨に反すると判断された場合。



賞について

<ul style="list-style-type: none"> ●最優秀賞(1名) 海外先進地視察・研修費(アテンド付)又は事業支援費(40万円相当) ●優秀賞(1名) 国内先進地視察・研修費(アテンド付)又は事業支援費(20万円相当) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスアイデア賞(1名) COCOオフィス利用権(1年分)又は事業支援費(5万円相当) ●ソーシャルビジネス賞(1名) COCOオフィス利用権(1年分)又は事業支援費(5万円相当) ●審査員特別賞(2名) 事業支援費(3万円相当)
---	---

審査について

審査基準
独創性、実現性、収益性、将来性、社会的意義、波及効果などを総合的に判断し、審査をします。

審査方法

- 一次審査
書類による審査を実施。
- 二次審査
プレゼンテーション、質疑応答による審査を実施。
- 最終審査
公開形式でプレゼンテーション、質疑応答による審査を実施。

実施スケジュール

●応募締め切り	令和4年8月1日(月) 17:00必着
●一次審査(書類)	令和4年8月2日(火)～8月19日(金)
●二次審査(プレゼンテーション)	令和4年9月13日(火)
●最終審査(公開プレゼンテーション)	令和4年11月5日(土)

1

受賞者一覧【目次】

<p>最優秀賞</p> <p>ASTRA FOOD PLAN株式会社 加納 千裕 <small>過熟熟成「技術を用いた」かくれいフードロス削減・サーキュラーエコノミープロジェクト</small></p> <p>優秀賞</p> <p>ムーブ・オン合同会社 坪谷 千代子 <small>健胃と腸機能が連携して孤立している子どもと大人を笑顔にする</small></p> <p>ビジネスアイデア賞&オーディエンス賞</p> <p>株式会社ボイスクリエーションシユクル 佐藤 直 <small>声のチカラで会社を元気に! 新時代のヘルスケア・声磨き健康経営事業</small></p> <p>ソーシャルビジネス賞</p> <p>株式会社Office Nutrie(ナトリエ) 石田 美枝 <small>管理栄養士による小規模事業者向け食に関するプラットフォーム事業</small></p> <p>審査員特別賞</p> <p>株式会社スペーススタッフ 田中 留美 <small>埼玉県を全国へ職人の技術を用いたペット家具ブランド事業の展開</small></p> <p>審査員特別賞</p> <p>賃貸ウチノネコ 桜垣 のら <small>児童養護施設及び高齢家庭を巣立つ若者向き自立支援ハウス</small></p>	<p>P3.4</p> <p>P5.6</p> <p>P7.8</p> <p>P9.10</p> <p>P11.12</p> <p>P13.14</p>
--	--

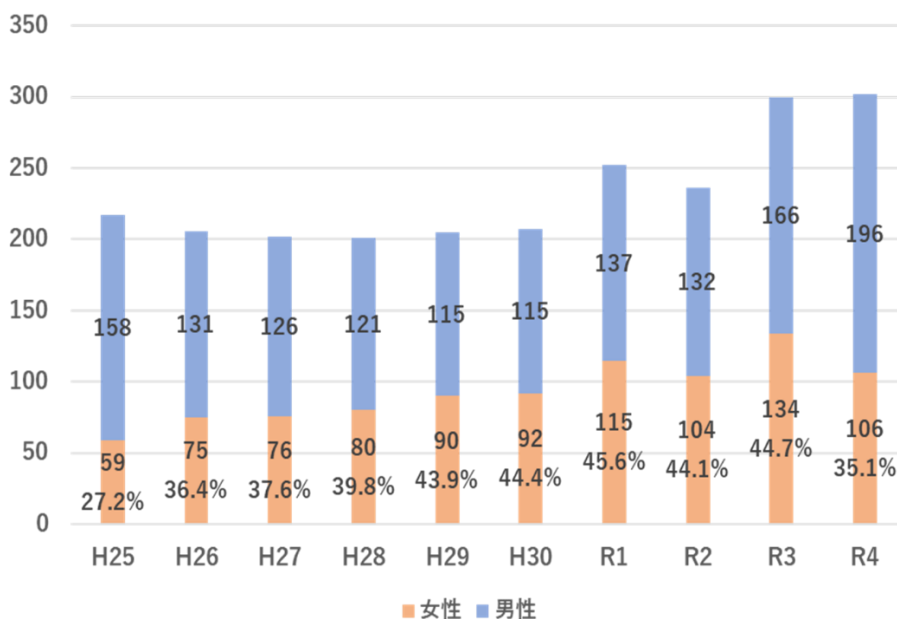
(出典：埼玉県HP)

(フォローアップ支援)

受賞者に対して、副賞として事業支援費等を交付。

また、各受賞者に対して先輩起業家や専門家等が継続して助言指導を行うとともに、女性起業家交流会の開催等により、ネットワークの構築を支援している。

創業・ベンチャー支援センター埼玉の創業件数



(出典：産業支援課)

③監査人総括

【意見11】より良い企画提案競技が実施できるように、情報の収集等、企画提案参加者を増やすための対応を検討すべきである。

本事業の業者選定については、公募型の企画提案競技により相手方を決定することとされているが、令和4年度は1者のみの応募となっており、企画提案型の募集形態が十分に生かされていない状況である。確かに、県が掲げている「女性起業家支援」の内容は先進的な取組であり、本事業において業者に求める水準を満たす企業・団体が限られる状況であると思われる。

担当課から過去の受託事業者や企画提案参加業者に聴き取りを行ったところ、業務内容や委託上限額等の企画提案競技の参加条件が応募不可能な内容となっているわけではないとのことであった。

このため、機会均等という目的は果たされており、現状においては参加条件を緊急に見直す必要まではないと考えられるものの、本事業では同一の受託事業者が続いているという状況を鑑みると、競争性をより働かせるために、応募者が1者の状況が常態化しないように注視していくことが望まれる。引き続き、情報を収集・蓄積することにより、参加条件の見直しや業界団体への広報などの対応を検討いただきたい。

9. 産業労働部（産業人材育成課）

（1）高等技術専門校訓練等推進事業費

①概要

埼玉県では職業能力開発促進法に基づき高等技術専門校を6校1分校設置しており、本事業では、各高等技術専門校において、高等学校などを卒業して新たに就職を目指す者や、求職中の離・転職者などに対して、就職に必要な知識や技能を習得するための実技を中心とした職業訓練を実施している。

男女共同参画基本計画において、働く場における女性活躍を推進するため、女性（30～39歳、40～49歳）の就業率を令和8年度までに令和元年の全国平均（30～39歳：75.1%、40～49歳：79.2%）の水準まで引き上げることを目指している。

依然として、仕事と家庭の両立が難しいことを理由に多くの女性が出産や子育てを機に離職しており、就職を希望しながら就業していない女性も30～40歳代を中心に多くなっている。職場環境や家庭の状況だけでなく、いったん離職したことでキャリアが中断され希望の職種への復職が難しいことなどが課題となっており、高等技術専門校において地域の求人ニーズに応じた職業訓練を実施することにより、子育てを理由に離職した女性に対する復職支援に寄与するものと考えられる。

計画策定時の現状値（令和2年）	目標値（令和8年）
30～39歳 71.6%	30～39歳 75.1%
40～49歳 76.3%	40～49歳 79.2%

（出典：埼玉県男女共同参画基本計画における推進指標（基本目標Ⅱ-1））

事業の具体的な内容等は以下のとおりである。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高等技術専門校運営経費 2. 学卒・離転職者訓練事業費 求職者等を対象に、職業に必要な技能を習得させる訓練を行うことで即戦力となる人材を育成し、併せて就職支援指導を行うことで雇用機会の拡大を図る。 3. デュアルシステム訓練事業費 デュアルシステム訓練は、概ね 55 歳未満の求職者等を対象に、高等技術専門校での基礎的訓練と企業での実践的訓練を両方実施し、安定就労に結びつける。 4. 環境・エネルギー関連を支える人材創出事業 5. 人手不足分野への誘導 6. 建設系訓練科の充実 環境・エネルギー関連の訓練を実施する。また、県内の大学と連携し、高度な訓練を実施する。 7. 精神障害者等の受入体制強化事業 8. 精神障害者等訓練推進事業 高等技術専門校に精神保健福祉士等を設置し、相談体制を確保する。併せて精神障害者を対象とした訓練を実施する。また、連携支援員を設置し、高等技術専門校での受入に係るノウハウ普及と対応力強化を図る。
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高等技術専門校運営経費 43,173 千円 2. 学卒・離転職者訓練事業費 206,968 千円 3. デュアルシステム訓練事業費 7,068 千円 4. 環境・エネルギー関連を支える人材創出事業 423 千円 5. 人手不足分野への誘導 578 千円 6. 建設系訓練科の充実 794 千円 7. 精神障害者等の受入体制強化事業 7,407 千円 8. 精神障害者等訓練推進事業 70 千円
事業効果	<ul style="list-style-type: none"> ・高等技術専門校における人材の育成 ・求人ニーズに対応した適切な人材の供給

< 高等技術専門校 設置訓練科（令和4年度） >

校名	訓練科目	訓練期間	入校月	定員	コース
中央高等技術専門校	機械制御システム科	2年	4月	25	2年
	空調システム科	2年	4月	25	2年
	情報制御システム科	2年	4月	25	2年
川口高等技術専門校	情報処理科	2年	4月	30	2年
	空調システム科	2年	4月	30	2年
	機械科(デュアルシステム)	1年	4月・10月	各回10	短期
	ビル管理科	6か月	4月・10月	各回30	短期
川越高等技術専門校	金属加工科	1年	4月	20	1年
	電気工事科	1年	4月	30	1年
	木工工芸科	1年	4月	30	1年
	ビル管理科	6か月	7月・1月	各回30	短期
熊谷高等技術専門校	自動車整備科	2年	4月	25	2年
	建築科	2年	4月	20	2年
	機械科(デュアルシステム)	1年	4月・10月	各回10	短期
熊谷高等技術専門校 秩父分校	電気設備管理科	1年	4月	20	1年
	介護サービス科	6か月	4月・10月	各回20	短期
春日部高等技術専門校	自動車整備科	2年	4月	25	2年
	金属加工科	1年	4月	20	1年
	電気設備管理科	1年	4月	30	1年
職業能力開発センター	サービス実務科	1年	4月	10	短期
	職域開発科	6か月	4月・10月	各回5	短期

(出典：埼玉県HP)

②事業実績・成果

訓練事業の定員・応募者数・修了者数・就職者数の推移は以下のとおりである。

(注：県内の高等技術専門校6校1分校の合計の数)

年度	定員	応募者数	修了者数	うち		うち		
				女性	女性比率	就職者	うち女性	女性比率
H30年度	575	686	430	41	9.5%	401	40	10.0%
R1年度	575	686	415	40	9.6%	365	37	10.1%
R2年度	520	566	378	39	10.3%	348	39	11.2%
R3年度	555	623	381	44	11.5%	341	40	11.7%
R4年度	575	577	391	33	8.4%	353	30	8.5%

(出典：産業人材育成課)

訓練科		H30		R1		R2		R3		R4	
		定員	応募者	定員	応募者	定員	応募者	定員	応募者	定員	応募者
中央	機械制御システム科	25	25	25	17	25	15	25	24	25	8
中央	空調システム科	25	20	25	28	25	25	25	33	25	19
中央	情報制御システム科	25	34	25	39	25	35	25	29	25	29
川口	情報処理科	30	64	30	57	30	52	30	86	30	56
川口	空調システム科	30	32	30	31	30	37	30	32	30	30
川口	機械科デュアル	20	9	20	19	10	6	20	9	20	15
川口	ビル管理科	60	77	60	72	30	36	60	70	60	66
川越	金属加工科	20	15	20	19	20	11	20	14	20	13
川越	電気工事科	30	39	30	38	30	35	30	29	30	33
川越	木工工芸科	30	42	30	44	30	34	30	36	30	35
川越	ビル管理科	60	78	60	83	60	79	60	70	60	68
熊谷	自動車整備科	25	36	25	24	25	27	25	29	25	32
熊谷	建築科	20	25	20	34	20	18	20	17	20	21
熊谷	機械科デュアル	20	20	20	21	10	6	-	-	20	10
秩父	電気設備管理科	20	14	20	16	20	21	20	9	20	10
秩父	介護サービス科	40	42	40	30	40	38	40	30	40	22
春日部	自動車整備科	25	33	25	27	25	29	25	38	25	28
春日部	金属加工科	20	15	20	15	20	8	20	11	20	9
春日部	電気設備管理科	30	35	30	41	30	30	30	34	30	39
センター	サービス実務科	10	12	10	14	10	16	10	14	10	15
センター	職域開発科	10	19	10	17	5	8	10	9	10	19

(出典：産業人材育成課)

主な資格取得状況(令和4年度修了生)

校名	訓練科名	資格名	受験者数 (人)	合格者数 (人)	合格率 (%)	全国概算 合格率 (%)	
中央校	機械制御システム科	2級技能士(フライス旋盤 実技)	5	5	100.0	43.4	
		2級技能士(数値制御旋盤)	4	4	100.0	55.0	
		2級技能士(普通旋盤 実技)	3	1	33.3	57.7	
		3級技能士(普通旋盤)	12	12	100.0	71.8	
		3級技能士(機械検査)	12	12	100.0	68.3	
		3級技能士(機械保全)	12	12	100.0	64.7	
		ビジネス能力検定3級	12	11	91.7	75.1	
		ガス溶接技能講習修了証	11	11	100.0	-	
		安全衛生特別教育修了証(アーク、といし、粉じん)	原則全員取得		-	-	
		安全衛生教育修了証(振動工具取扱作業)	原則全員取得		-	-	
	空調システム科	第二種電気工事士	17	17	100.0	40.6	
		第一種電気工事士※試験合格後、実務経験により取得可	19	17	89.5	36.5	
		第三種冷凍機械責任者	20	16	80.0	22.8	
		第二種冷凍機械責任者	9	7	77.8	32.6	
		第一種冷凍機械責任者	8	8	100.0	36.6	
		危険物取扱者(乙種第4類)	18	16	88.9	31.4	
		2級ボイラー技士	19	18	94.7	53.4	
		2級技能士(冷凍空調と機器施工技能士)	19	19	100.0	62.2	
		2級管工事施工管理技術検定(学科)	20	19	95.0	52.8	
		ガス溶接技能講習修了証	17	17	100.0	-	
		安全衛生特別教育修了証(アーク)	原則全員取得		-	-	
		情報制御システム科	3級技能士(電子機器組立て)	18	18	100.0	66.5
	第二種電気工事士		18	10	55.6	40.6	
	川口校	情報処理科	基本情報技術者試験	9	3	33.3	40.8
			日商簿記検定三級	27	6	22.2	50.8
		空調システム科	第二種電気工事士	27	27	100.0	40.6
			第一種電気工事士※試験合格後、実務経験により取得可	27	21	77.8	36.5
第三種冷凍機械責任者			27	14	51.9	22.8	
第二種冷凍機械責任者			25	25	100.0	32.6	
2級技能士(冷凍空調と機器施工技能士)			26	26	100.0	62.2	
2級ボイラー技士			27	19	70.4	53.4	
2級管工事施工管理技術検定(学科)			28	21	75.0	59.7	
危険物取扱者(乙種第4類)			27	11	40.7	31.4	
ガス溶接技能講習修了証			26	26	100.0	-	
安全衛生特別教育修了証(アーク・低圧電気)			原則全員取得		-	-	
機械科(デュアルシステム)		安全衛生特別教育修了証(アーク、といし)	原則全員取得		-	-	
ビル管理科		2級ボイラー技士	21	16	76.2	53.4	
		第二種電気工事士	21	21	100.0	40.6	
		第三種冷凍機械責任者	19	16	84.2	22.8	
		第二種冷凍機械責任者	1	1	100.0	32.6	
		消防設備士(乙種第4類)	27	18	66.7	33.2	
		消防設備士(甲種第4類)	1	1	100.0	34.2	
	危険物取扱者(乙種第4類)	21	18	85.7	31.4		

校名	訓練科名	資格名	受験者数 (人)	合格者数 (人)	合格率 (%)	全国概算 合格率 (%)
川越校	金属加工科	溶接技能評価試験 A-2F	5	5	100.0	74.8
		溶接技能評価試験 SA-2F	4	4	100.0	75.3
		2級技能士(構造物鉄工実技)	3	3	100.0	53.9
		ガス溶接技能講習修了証	12	12	100.0	-
		安全衛生特別教育修了証(アーク、ロボット、といし)	原則全員取得		-	
	電気工事科	第二種電気工事士	25	22	88.0	40.6
		第一種電気工事士※試験合格後、実務経験により取得可	26	21	80.8	36.5
ビル管理科	危険物取扱者(乙種第4類)	20	18	90.0	31.4	
	2級ボイラー技士	25	22	88.0	53.4	
熊谷校	自動車整備科	2級ガソリン自動車整備士	18	18	100.0	82.7
		2級ジーゼル自動車整備士	18	17	94.4	94.3
		ガス溶接技能講習修了証	21	20	95.2	-
		損害保険募集人一般試験(基礎単位)	18	18	100.0	-
		損害保険募集人一般試験(自動車保険単位)	18	17	94.4	-
		安全衛生特別教育修了証(アーク、低圧電気、タイヤ、といし)	原則全員取得		-	
	建築科	2級技能士(建築大工)	15	12	80.0	43.9
		3級技能士(建築大工)	14	14	100.0	68.7
		2級技能検定実技(建築大工)	15	12	80.0	43.9
		3級技能検定実技(建築大工)	14	14	100.0	68.7
		丸鋸等取扱い作業	15	15	100.0	-
		第二種電気工事士	14	4	28.6	40.6
	機械科 (デュアルシステム)	安全衛生特別教育修了証(アーク、といし、フルハーネス、組立)	原則全員取得		-	
		3級技能士(普通旋盤 実技)	5	5	100.0	70.2
		安全衛生特別教育修了証(アーク、といし)	原則全員取得		-	
秩父分校	電気設備管理科	第二種電気工事士	3	3	100.0	40.6
		第一種電気工事士※試験合格後、実務経験により取得可	3	3	100.0	36.5
		安全衛生特別教育修了証(アーク)	原則全員取得		-	
	介護サービス科	実務者研修修了証明書	19	18	94.7	-
春日部校	自動車整備科	2級ガソリン自動車整備士	20	20	100.0	82.7
		2級ジーゼル自動車整備士	20	20	100.0	94.3
		ガス溶接技能講習修了証	15	15	100.0	-
		安全衛生特別教育修了証(アーク、低圧電気、タイヤ)	原則全員取得		-	
	金属加工科	溶接技能者評価試験 SA-2F	9	7	77.8	75.3
		溶接技能者評価試験 TN-F	9	8	88.9	87.3
		2級技能士(構造物鉄工実技)	6	4	66.7	53.9
		ガス溶接技能講習修了証	9	9	100.0	-
		安全衛生特別教育修了証(アーク、といし)	原則全員取得		-	
	電気設備管理科	第二種電気工事士	21	18	85.7	40.6
		第一種電気工事士※試験合格後、実務経験により取得可	21	14	66.7	36.5
		消防設備士(甲種第4類)	18	9	50.0	34.2
		安全衛生特別教育修了証(アーク)	原則全員取得		-	

※安全衛生特別教育修了証の()内は、省略した資格名が記入してあります。

「アーク」:アーク溶接等、「といし」:自由研削用といしの取替え、「粉じん」:粉じん作業、「ロボット」:産業用ロボット教示等、

「低圧電気」:電気自動車の整備及び空調機器の点検・修理、「タイヤ」:タイヤの空気充てん

就職状況(令和4年度修了生)

校名	訓練科名	期間	就職率 (%)	主な就職先(順不同)
中央校	機械制御システム科	2年	100	新アライヘルメット、新小倉精機製作所、佐竹化学工業、新昭和技研工業、新東光高倍、新東立製作所、新徳力本店、ハイドロギヤー、新フコク、三井精機、吉原鉄道工業、YKK スナッフファスナー、東日本テクノロジ、新モリタ東京製作所、新ワイエス工業、新任硝子工業、新大橋精機、日本伸管機、新MKAME、新キャステック、テラルクリタ、環境機工業
	空調システム科	2年	100	ダイキン工業、三菱重工冷熱、ダイキンエアテック、JR 東日本ビルテック、数島製パン、太平ビルサービス、東京冷機工業、東芝キヤリア、東武ビルマネジメント、日本ビルコン、日立空調ソリューションズ、清弘エンジニアリング、日立ビルシステム関東支社、パナソニックマーケティングジャパン、新ラガワークス、関越メルテック
	情報制御システム科	2年	95.2	新浦和電子、新エレベータシステムズ、新システムオーガスト、高松電機、新デリカシェフ、東光東芝メーターシステムズ、日昭電器、日信電設、日本リーテック、パナソニックマーケティングジャパン、新丸電、三井精機工業、三井無線機
川口校	情報処理科	2年	100	ジャパニクス、ニーズシェア、新アイネット、新アシストビジョン、東京コンピュータシステム、オープンシステムクリエイティブ、ぶぎんシステムサービス、スリーイン、新タイム、新Value、新アスページ、新ウェブシステム、サン電通エンジニアリング、新スピードリンクジャパン、新システムアドバンス
	空調システム科	2年	100	ダイキン工業、東京冷機工業、パナソニックコンシューマーマーケティング、新三社社、三菱重工冷熱、日立ビルシステム、ジョンソンコントロールズ、東芝キヤリア、中野冷機、東芝テクノシステム、ダイキンエアテック、三菱電機冷熱プラント、日本ビルコン、関越メルテック、東京メルテック、八洲ファシリティーサービス、東武ビルマネジメント、夏冷サービス、新見工業、太平ビルサービス、新東京メニックス、新アルファール、新万代電気工業、新Ragga Works
	機械科(デュアルシステム)	1年	80.0	新大和製作所、星野ビストンリング、新サンテック、新モリタ製作所、新アバ
	ビル管理科	6か月	70.7	日本環境プラント、新日環サービス、新朝日エンジニアリング、新太早エンジニアリング、新裕生、北里メディカルサービス、新東急コミュニティー、東芝テクノシステム、新第一ビルメンテナンス、鹿島建物総合管理、日本管財、大成有楽不動産、東京美装興業、新心さしビルクリーナー、新東京エスケー、新セラム、新浦和電子、大林ファシリティーズ、エクレ、新トニー、グローブシップ、新NEXT 東京営業所、NX 不動産、新クリアックス、新アビリティ埼玉オフィス、新ヒューマンウェイブ
川越校	金属加工科	1年	85.7	新アウラ・アドバンス、アジア海洋、オリエンタルエンジニアリング、新ケイユーティ、SAND ROOM、新ステンレスアート共栄
	電気工事科	1年	88.9	新アスコ、新エージービー、造藤資材、新小笠原電気工業、新関電工 北関東・北信越営業本部、新共和エレクトリック、グローブシップ、新関電設、JR 東日本ビルテック、新電成社、東京美装興業、新電設工業、新万代電気工業、新八洲電業社、新ヤマトイズニテクス
	木工工芸科	1年	80.0	新藤ファクトリー、新ウエアウッドワーク、新カインズ、新家賃屋 kakaya、新カンダコーポレーション、新コサクラフト、新佐々木工舎、新スタートライン、新駿河、toku ワークショップ、特別支援学校大宮ろう学園、新中野木工、日本広告資材、新日本サブコンラクト、新東甲府幼稚園、新丸和商事
	ビル管理科	6か月	76.9	アイテック、新アイゼビルサービス、RB 工業、石坂産業、石塚メンテナンス、オリックス・ファシリティーズ、新菊池食品工業、合同産業、新興和不動産ファシリティーズ、新ザイマックスエルダーズ、新大井ビル管理、新太早エンジニアリング、新太平ビルサービス、新トニー、新東京海上日動ファシリティーサービス、新東京美装興業、新テスコ、新都市環境整美、新戸口工業、新日本管財、パナソニックマーケティングジャパン、新裕生、新不二ビルサービス、新毎日興業、三井不動産ファシリティーズ、新メックスサポート、新メルコプラントエキスパート
熊谷校	自動車整備科	2年	100	埼玉トヨタ自動車、トヨタカラー埼玉、ネットトヨタ東埼玉、ネットトヨタ埼玉、北関東 TCM、新ホンダカーズ埼玉、新ホンダカーズ埼玉北、新関東マツダ、埼玉ダイハツ販売、コマツカスタマーサポート、新スズキ自動車埼玉、新ヤナセ、関東いすゞ自動車、新関東日野自動車、日立建機
	建築科	2年	100	旭化成住宅建設、ミサワホーム建設、新光装芸、住宅情報館、新鈴木工務所、門平工務店、白根工務店
	機械科(デュアルシステム)	1年	100	新ヤナギサフ、東洋精機
秩父分校	電気設備管理科	1年	100	新関電工、新カンエイメンテナンス
	介護サービス科	6か月	94.7	特別養護老人ホーム花菖蒲・尚神、特別養護老人ホーム白砂菖菖園、特別養護老人ホーム緑風苑、あずみ苑秩父特別養護老人ホーム熊谷めめまの郷、グループホームわらび苑、グループホームつどい、リハビリセンターアトム 影森デイサービスセンター、福文の里 長寿倶楽部デイケア、和らぎサポートセンター清心会ふらわあ事業所
春日部校	自動車整備科	2年	100	ネットトヨタ埼玉、ネットトヨタ東埼玉、トヨタカラー埼玉、埼玉日産自動車、新関東マツダ、埼玉バルブ日産プリンス埼玉販売、新ホンダカーズ埼玉、埼玉ダイハツ販売、関東いすゞ自動車、新MID、新キープ三菱ふそうトラック・バス、北関東TCM、コマツカスタマーサポート、新関東東甲信クボタ、ロジスネクスト東京
	金属加工科	1年	77.8	ナカ工業 東京工場、マルゼン工業 首都圏工場、新向山工場 久喜工場、新メタルコア、自営
	電気設備管理科	1年	95.8	新関電工、新東光高倍、日本ビルコン、タツマ電気、ミシマ、新新栄電気、新信電、高山電設工業、新依野電機、グローブシップ、新シーエックスコー、東武ビルマネジメント、新裕生、太平ビルサービス、和合エンジニアリング、二幸産業、東海商事、新シグマテック
職能センター	サービス実務科	1年	100	NTT ファイナンス、日本郵便、新KSP・EAST、新JR 東日本運輸サービス、新イビス、新ベルク、ALSOK 介護
	職域開発科	6か月	60.0	東京冷機工業、新ファーストプロジェクト、ウエルシアオアシス、新ラウンドワン、新医学アカデミー、新ベルク

※就職率は、令和5年4月末現在のデータ(速報値)です。

(出典：埼玉県HP)

受講者の資格取得率について、全国平均の合格率よりも高い合格率となっており、各校各科目における職業訓練が効果的に行われていることが確認できた。また、令和4年度の修了生について、21の訓練科のうち、17の訓練科において、8割以上の就職率となっており、事業目的である求人ニーズに対応した適切な人材の育成・供給が高い水準で達成されていることが確認された。

応募状況については、情報処理科のように例年定員の2倍程度の応募があり、希望者を受け入れきれない訓練科がある一方で、金属加工科のように定員割れしている訓練科もあるため、科目の整理や定員の増減などの調整が必要であるとも考えられる。担当課に確認したところ、金属加工科が定員割れしていても、民間には同等の施設がないことや企業側の人材確保ニーズが高いことを踏まえると安易に訓練科の削減を行うべきではない。また、情報処理科は、現時点で定員の2倍程度の応募があるが、専修学校等民間での供給も増えていることから、以前に比べると応募者が減ってきており、慎重な検討が必要とのことであった。引き続き、各科目の応募状況に加え、県内企業の求人ニーズ等を踏まえた適切な訓練機会の提供を検討されたい。

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

(2) ひとり親家庭及び生活保護受給者等対象訓練事業（委託訓練事業費の一部）

①概要

委託訓練事業は、求職者を対象として、就職に資する公共職業訓練を民間の教育訓練機関・企業・NPO等に委託して実施する事業である。訓練コースは、介護、医療事務、IT事務、造園など多様であり、国が定める委託訓練実施要領に基づき設定をしている。財源は全額国庫委託金により措置される。

本事業の個別事業のひとつである「ひとり親家庭及び生活保護受給者等対象訓練事業」を監査の対象とした。この事業は、訓練講座の中で、母子家庭や父子家庭など一人で子育てをしている求職者の方等を対象とした優先枠を設け、受講希望者の多い講座についても優先的に受講できるようにするものである。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一般の求職者（年齢・性別不問）に対する職業訓練 定住外国人向けの職業訓練 2. 巡回就職支援指導員 19 人、委託先企業開拓員 3 人、就職支援員 1 人 3. 母子家庭の母や父子家庭の父及び生活保護受給者に対する職業訓練 4. 障害者に対する職業訓練 5. 企業実習付きの職業訓練
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 就職支援訓練委託費 1,580,215 千円 2. 就職支援訓練事務費 10,441 千円 3. ひとり親家庭及び生活保護受給者等対象訓練事業費 32,002 千円 4. 障害者職業能力開発促進事業費 35,906 千円 5. 委託デュアルシステム訓練事業 66,993 千円
事業効果	<p>一般委託訓練修了者の就職率</p> <p>令和元年度 71.3%</p> <p>令和2年度 68.3%</p> <p>令和3年度 72.7%</p> <p>令和4年度 76.9%</p>

・ひとり親家庭等応援講座について

母子家庭や父子家庭など一人で子育てをしている求職者の方や自立支援プログラム対象の生活保護受給者の方等が優先的に受講できる講座。

講座内容には、ビジネスマナーや面接指導など社会人としての基礎的な知識を習得するための科目もあり、未就職者やしばらく仕事をしていなかった者も受講できる内容となっている。

<優先対象者>

次のア、イのいずれかに該当する方

ア 自立支援プログラム対象者で、ハローワークに求職申込を行っている方のうち、以下のいずれかに該当する方

- 県内の生活保護受給者の方で、福祉事務所において「支援対象者」として選定された方
- 県内の児童扶養手当受給者の方で、福祉事務所において「支援対象者」として選定された方

イ 就労経験のない又は就労経験に乏しい方等で、ハローワークに求職申込を行っている方のうち、以下のいずれかに該当する方

- 20歳未満の子を扶養している方
- 障害がある状態の子を扶養している方
- 精神又は身体の障害により、長期にわたって労働の能力を失っている配偶者を扶養している方

<講座の特徴>

- 全ての講座に託児サービス（利用無料）が付いています。
- 「働くための準備講座」が18時限行われます。（ひとり親家庭等応援講座の優先対象者のみ）
- 母子家庭の方などは入校選考で優先されます。（必ず入校できるわけではありません。）

（出典：埼玉県HP）

・訓練計画数について

平成27年度までは、厳しい雇用情勢を踏まえて事業を拡大してきたが、平成28年以降は、雇用情勢の改善や入校者の減少を踏まえて定員の見直しを行ってきた。しかし、雇用情勢が厳しくなっていること等を踏まえ、令和3年度以降は定員増としている。特に、令和4年度定員は、新型コロナウイルス感染症の影響等により雇用情勢が厳しく、再就職のための職業訓練ニーズの増大が見込まれることから、2～6か月の短期訓練等、令和3年度から156人増を図った。

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度
訓練計画数	6,189	6,024	6,242	6,398

②事業実績・成果

・各年度の定員・申込者数・修了者数・就職者数（全体）

年度	定員	申込者数			修了者数			就職者数		
		女性	女性の比率		女性	女性の比率		女性	女性の比率	
H30	6,360	5,279	3,980	75.4%	3,675	2,832	77.1%	2,658	2,088	78.6%
R1	6,679	5,401	4,064	75.2%	3,550	2,718	76.6%	2,459	1,878	76.4%
R2	6,909	6,159	4,374	71.0%	3,647	2,679	73.5%	2,423	1,849	76.3%
R3	6,557	5,384	3,748	69.6%	3,620	2,605	72.0%	2,570	1,900	73.9%
R4*	6,204	4,691	3,312	70.6%	3,350	2,415	72.1%	2,035	1,508	74.1%

*R4年度は令和5年5月現在の数値

（各年度の修了者数及び就職者数は前年度からの繰越分を含む）

・各年度の優先枠人数・申込者数・修了者数・就職者数（ひとり親等のみ）

年度	優先枠人数	申込者数			修了者数			就職者数		
		女性	女性の比率		女性	女性の比率		女性	女性の比率	
H30	389	42	42	100.0%	36	36	100.0%	27	27	100.0%
R1	320	29	29	100.0%	23	23	100.0%	14	14	100.0%
R2	275	54	54	100.0%	35	35	100.0%	26	26	100.0%
R3	248	49	49	100.0%	29	29	100.0%	24	24	100.0%
R4*	216	47	46	97.9%	36	36	100.0%	24	24	100.0%

*R4年度は令和5年5月現在の数値

（各年度の修了者数及び就職者数は前年度からの繰越分を含む）

（出典：産業人材育成課）

・令和4年度開講講座（ひとり親等対象講座のみ抽出）

対象区分	分野区分	講座名	講座開始日	定員	応募者数	入校者数						就職率
							訓練手当対象者	ひとり親	託児	生活保護	求職者給付金対象者	
ひとり親+氷河期	I T	I T 専門	R3.12.2	20	54	20	1	2	0	0	1	55.6
ひとり親+氷河期	介護	介護実務者	R4.1.4	20	14	14	1	2	0	2	3	66.7
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.1.4	24	25	22	0	1	1	0	2	77.3
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.1.4	24	14	10	0	0	0	0	2	80
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.1.4	26	21	20	1	1	1	0	1	52.6
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.2.2	26	27	22	0	0	1	0	0	71.4
ひとり親+氷河期	I T	I T 基礎	R4.2.2	20	26	19	1	1	0	1	0	50
ひとり親+氷河期	I T	I T 応用	R4.2.2	20	14	12	0	0	0	0	0	81.8
ひとり親+氷河期	I T	I T 応用	R4.2.2	24	26	23	0	0	0	0	0	87
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.3.2	23	29	22	0	0	0	0	1	90
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.3.2	24	24	16	0	0	0	1	2	81.3
ひとり親+氷河期	事務	一般事務	R4.3.2	20	24	19	0	1	2	0	1	66.7
ひとり親+氷河期	I T	I T 基礎	R4.3.2	27	23	17	0	0	0	0	1	70.6
ひとり親+氷河期	I T	I T 応用	R4.3.2	24	24	22	0	1	1	0	1	76.2
ひとり親+氷河期	I T	I T 専門	R4.3.2	20	53	19	0	0	0	0	2	61.1
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.4.4	20	28	20	0	0	0	0	1	75
ひとり親+氷河期	事務	一般事務	R4.4.4	15	18	13	0	0	0	0	1	69.2
ひとり親+氷河期	事務	一般事務	R4.4.4	20	23	18	1	5	3	0	1	66.7
ひとり親+氷河期	I T	I T 応用	R4.4.4	20	21	17	0	0	3	0	1	70.6
ひとり親+氷河期	I T	I T 専門	R4.4.4	20	52	19	0	2	0	0	0	63.2
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.5.2	24	30	24	0	0	0	0	2	79.2
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.5.2	24	25	19	0	0	0	0	3	94.1
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.5.2	26	31	24	0	0	0	0	1	60.9
ひとり親+氷河期	I T	I T 基礎	R4.5.2	20	42	20	1	1	0	0	0	85
ひとり親+氷河期	I T	I T 応用	R4.5.2	20	17	15	0	0	1	0	0	64.3
ひとり親+氷河期	I T	I T 応用	R4.5.2	24	21	16	0	0	0	1	2	93.3
ひとり親+氷河期	介護	介護実務者	R4.6.2	20	22	20	0	1	0	1	2	72.2
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.6.2	26	31	25	0	0	0	0	2	54.2
ひとり親+氷河期	I T	I T 基礎	R4.6.2	25	35	24	0	0	0	0	1	78.3
ひとり親+氷河期	I T	I T 応用	R4.6.2	24	33	24	0	0	0	0	1	69.6
ひとり親+氷河期	I T	I T 専門	R4.6.2	20	49	20	0	2	1	0	1	60
ひとり親+氷河期	提案	ユニバーサルファッション	R4.6.2	15	11	10	0	0	0	1	2	100
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.7.4	23	31	23	0	0	0	0	1	59.1
ひとり親+氷河期	事務	一般事務	R4.7.4	20	29	20	0	2	0	0	3	72.2
ひとり親+氷河期	I T	I T 基礎	R4.7.4	25	29	24	1	1	0	0	2	70.8

ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R4.7.4	20	27	19	0	1	0	0	0	84.2
ひとり親+氷河期	I T	I T専門	R4.7.4	20	32	20	0	1	0	0	0	73.7
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.8.3	20	23	20	0	1	1	0	2	80
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.8.3	24	26	22	0	1	0	0	4	78.9
ひとり親+氷河期	事務	一般事務	R4.8.3	15	15	15	0	0	0	0	0	84.6
ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R4.8.3	24	25	23	0	0	0	1	3	69.6
ひとり親+氷河期	I T	I T専門	R4.8.3	20	58	20	0	0	1	0	2	5.6
ひとり親+氷河期	介護	介護実務者	R4.9.2	20	19	19	0	0	0	0	2	0
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.9.2	24	23	19	1	1	0	0	0	6.7
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.9.2	26	24	22	1	1	3	0	2	0
ひとり親+氷河期	I T	I T基礎	R4.9.2	20	28	20	1	3	0	1	0	70
ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R4.9.2	24	24	22	0	0	0	1	0	77.3
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.10.3	22	30	22	0	0	0	0	1	5.3
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.10.3	24	17	13	0	0	0	0	1	0
ひとり親+氷河期	事務	一般事務	R4.10.3	20	27	19	0	2	1	0	1	12.5
ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R4.10.3	20	20	18	1	1	2	1	0	58.8
ひとり親+氷河期	I T	I T専門	R4.10.3	26	17	14	0	0	0	0	1	0
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.11.2	23	31	23	0	0	0	0	1	5.3
ひとり親+氷河期	事務	一般事務	R4.11.2	15	16	14	0	0	0	0	1	7.1
ひとり親+氷河期	I T	I T基礎	R4.11.2	26	31	25	0	0	0	0	2	0
ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R4.11.2	20	21	20	0	0	1	0	3	21.1
ひとり親+氷河期	I T	I T専門	R4.11.2	20	47	19	1	2	3	0	0	0
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.12.2	22	18	15	0	0	0	0	0	42.9
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R4.12.2	20	30	20	0	1	3	0	1	0
ひとり親+氷河期	I T	I T基礎	R4.12.2	20	31	20	0	3	0	0	1	5.3
ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R4.12.2	20	20	15	0	1	0	0	0	13.3
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R5.1.5	24	25	21	0	0	1	0	1	0
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R5.1.5	26	22	20	0	0	2	1	4	100
ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R5.1.5	20	22	20	0	0	1	0	0	5.6
ひとり親+氷河期	I T	I T専門	R5.1.5	26	16	15	0	0	0	0	1	13.3
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R5.2.2	22	14	14	0	0	1	0	1	0
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R5.2.2	24	12	11	0	0	0	0	0	100
ひとり親+氷河期	事務	一般事務	R5.2.2	20	20	17	0	0	0	0	1	100
ひとり親+氷河期	I T	I T基礎	R5.2.2	26	32	25	0	2	0	0	1	100
ひとり親+氷河期	I T	I T専門	R5.2.2	20	29	20	0	0	0	0	0	0
ひとり親+氷河期	事務	簿記会計	R5.3.2	23	15	14	0	1	1	0	0	0
ひとり親+氷河期	I T	I T基礎	R5.3.2	20	28	20	1	2	1	0	3	0
ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R5.3.2	20	0	0	0	0	0	0	0	0
ひとり親+氷河期	I T	I T応用	R5.3.2	20	17	16	0	0	0	0	2	100
ひとり親+氷河期	提案	簿記・I T応用	R5.3.2	15	12	8	0	0	0	0	1	0

③監査人総括

【意見12】ひとり親・男性ひとり親等の申込者が優先的に受講する機会をより活用できるよう施策を講じるべきである。

事業全体の申込者は例年定員の8割前後である。ひとり親等の申込者については定員に対して、一定人数を優先枠として設けられているが、例年、申込者数は全体の約4～5%に留まっている。また、ひとり親等の申込者のうちほとんどが女性であり、男性ひとり親については申込者数が少ない状況である。定員に余裕があるため一般の枠で申し込んでいる可能性もあるが、よりひとり親等のニーズがあることも想定される。

この状況は単年度のものではなく、継続して同じ状況であることを鑑みると、何等かの対応が必要であると考えられる。そのため、例えば、県で対応可能な範囲内の周知方法の見直しやハローワークを所管する労働局などと情報交換や連携を密にするなど、ひとり親等家庭の就業機会の確保に向けた取組を行っていくことが望まれる。

【意見13】ひとり親等に対する複数の保護施策について、可能な範囲で連携を検討すべきである。

本事業とは別に、ひとり親家庭の福祉に関する事業として、「ひとり親家庭福祉推進事業」がある。確かに本事業「ひとり親家庭及び生保受給者等対象訓練事業」と「ひとり親家庭福祉推進事業」は、根拠法令が異なり、内容等に相違する部分がある。しかし、本事業と「ひとり親家庭福祉推進事業」のうち「母子家庭・父子家庭自立支援給付金支給事業」は、委託訓練と教育訓練という相違はあるが、どちらもひとり親等の母又は父が対象として含まれており、対象者の訓練・資格取得などをサポートする事業である。このことを鑑み、情報共有、共同した情報提供方法の構築をすることなどにより、より有効な事業運営を図る等の対応を求める。

10. 産業労働部（多様な働き方推進課）

(1) テレワーク再構築支援事業

①概要

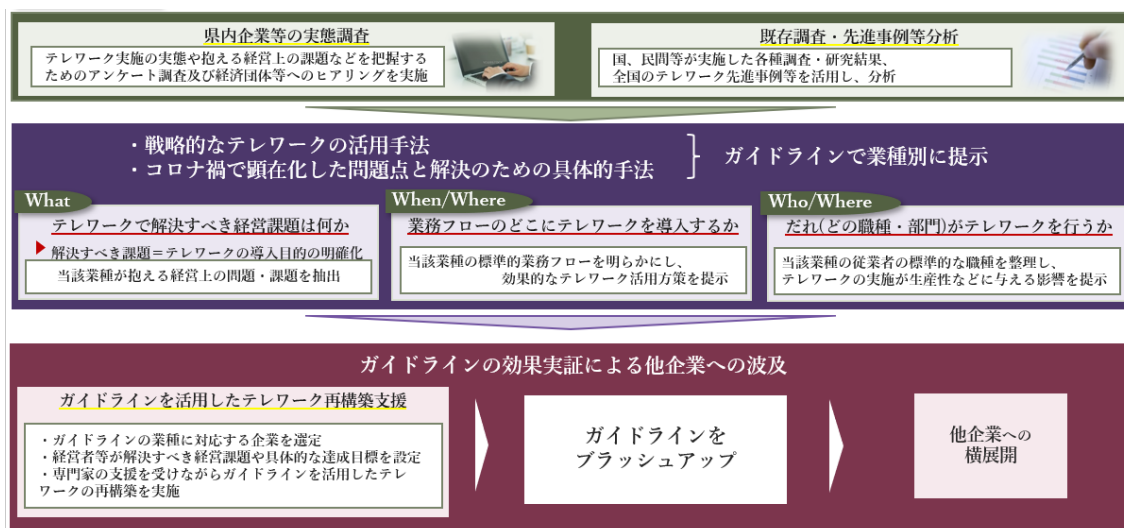
コロナ対策として緊急避難的にテレワークを導入し、その後生産性向上等につなげられていない企業を主たるターゲットとして、企業ビジョンの達成や経営課題解決を目的としたテレワークの活用手法を示したガイドラインを業種別に作成し、「戦略的なテレワーク」への再構築を支援する事業である。

また、男女共同参画基本計画の基本目標の一つである「男女ともに働きやすい職場環境づくり」を推進するための指標として、県が認定する「多様な働き方実践企業」の認定企業数が設定されており、令和2年度末の3,356社から令和6年度末までに4,250社にまで増やすことが目標に掲げられている。

本事業により企業におけるテレワークの導入が推進されることで、認定基準の一つを満たすことになるため、認定企業数の目標達成に寄与すること等から、男女共同参画基本計画に関係する事業として位置づけられている。

事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・戦略的にテレワークを活用する手法や得られる効果など業種別のガイドラインを提示 ・ガイドラインを活用したテレワーク再構築を支援し、効果実証により他企業へ波及
予算額 (当初予算)	テレワーク再構築支援事業 34,318千円
事業効果	企業ビジョンの達成や経営課題の解決を目的とした「戦略的なテレワーク」への再構築を支援することで、ポストコロナに対応した企業価値の向上に寄与するテレワークを推進する。

・事業の概要



(出典：多様な働き方推進課)

・業種別ガイドラインの概要

ア. 対象業種

- 10業種 (①卸売業・小売業 ②宿泊・飲食サービス業 ③製造業 ④建設業
⑤医療・福祉 ⑥不動産業・物品賃貸業 ⑦教育・学習支援業
⑧運輸業・郵便業 ⑨金融業・保険業 ⑩サービス業)

イ. 構成

構成	主な内容
共通ページ	・テレワークの背景 ・テレワークで得られる効果 ・テレワーク導入時の課題
業種別ページ	・各業種の現状と課題 ・課題解決につながるテレワークの活用方策 ・テレワーク活用による具体的な効果 (コンサルティング参加企業の取組事例)
共通ページ	・業務のDX化に向けて ・補助金助成金の紹介

②事業実績・成果

上記の対象となっている10業種について、ガイドラインが作成され、公表されている。

本事業は、令和4年度単年度事業であり、ガイドラインの作成をもって終了となる。作成された業務別ガイドラインは、アドバイザー派遣事業等においても用いられるとともに、埼玉県のポータルサイト等で公表され周知が図られており、適切に活用されていることが確認できた。

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

(2) 男性の育休取得促進事業

①概要

男性の育児休業取得を促進するため、男性育休取得に取り組むモデル企業や男性育児休業等推進宣言企業の取組を情報発信するとともに、男性育休取得促進のための研修を行い、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の実現を図る事業。

事業内容	1. 男性の育休取得等に取り組むモデル企業に奨励金を支給するとともにその取組を広く発信する。また、「男性育児休業等推進宣言企業」の登録を推進し、優秀な宣言企業をHPで紹介する。 2. 講師を企業に派遣し、男性育休取得促進のための研修を実施するとともに、研修動画を作成し配信する。
予算額 (当初予算)	1. 男性育休等推進企業サポート事業 7,719千円 2. 男性の育休取得促進のための研修事業 6,774千円
事業効果	・先進事例を広く情報発信し、他企業へノウハウを波及 ・改正育児介護休業法により企業に義務付けられた育休を取得しやすい職場環境の整備の取組を支援し、男性育児休業取得を促進

1 男性育休等推進企業サポート事業

7,719千円

■男性育休取得等に取り組むモデル企業に奨励金を支給

アドバイザーが男性育休取得を通じての職場環境改善を支援
(業務の棚卸しによる効率化・業務手順書作成による属人化の解消等)
モデル企業は自社HP等での情報発信、県セミナー等での取組発表で普及に協力

1か月以上の育休取得	30万円× 3社*
10日※の育休取得・長時間労働の是正	20万円× 15社*
<small>※週休日等を除く</small>	<small>*100人以下の企業を対象</small>

奨励金受給モデル企業による他企業への波及
・自社HP・SNS等での情報発信
・セミナー・マニュアル等での取組発表
・メルマガ・ブログでの取得者体験談等紹介

育児介護休業法改正による男性育休取得の機運を後押しするため、モデル企業数を12社→18社へ増加!

■「男性育児休業等推進宣言企業」の登録促進

- ・多様な働き方実践企業や研修参加企業に宣言の働き掛け
- ・宣言企業の中から優秀な取組企業をHPで紹介

登録をする・している企業の
メリットを強化

2 男性の育休取得促進のための研修事業

6,774千円

- 職場研修に活用できる動画等を作成しHPに公開
- 職場研修の実施のために講師を派遣(30社)

【研修テーマ】

- ・男性の育休取得を推進する背景・メリット
- ・押さえておくべき育休に関する知識(法改正に対応)
- ・家庭と仕事の環境づくり
- ・これからの両立生活に向けて大切なこと など

【育児介護休業法第22条】(令和4年4月施行)
事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならない。
・**育児休業に係る研修の実施**
・相談体制の整備
・**その他省令で定める雇用環境整備の措置**

(出典：多様な働き方推進課)

②事業実績・成果

・奨励金支給

	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	参加決定	奨励金 支給決定	参加決定	奨励金 支給決定	参加決定	奨励金 支給決定
長時間労働の是正	3社	2社	1社	1社	2社	2社
男性の育児休業取得 促進（1か月以上）	2社	2社	2社	2社	3社	3社
男性の育児休業取得 促進（10日以上）	10社	7社	9社	8社	13社	13社

・男性育児休業等推進宣言企業登録

令和2年度	令和3年度	令和4年度	合計
95社	150社	38社	283社
937事業所	626事業所	85事業所	1,648事業所

・研修事業

令和2年度	令和3年度	令和4年度	合計
31事業所	33事業所	30事業所	94事業所
267名	393名	494名	1,154名

（出典：多様な働き方推進課）

本事業は、令和2年度から令和4年度までの事業である。

育児・介護休業法の改正が令和4年4月1日から段階的に施行され、雇用環境の整備、申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置などが企業の義務とされたことなどにより、本事業は終了した。ただし、セミナーの開催やアドバイザー派遣事業において男性育休取得促進に関する支援は継続されている。また、令和4年度までに男性の育児休業取得等に取り組んだ企業については、引き続き埼玉県のパータルサイトにて取組事例として掲載されており、周知が図られている。

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

(3) 企業内保育所設置等促進事業

①概要

本事業は、女性が出産後も継続して働き続けられる環境を整備するため、企業内保育所の整備費及び運営費を補助する事業である。また、施設の整備に加えて、設置を検討する企業等にアドバイザーを派遣し設置・運営ノウハウの提供を行っている。

事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・施設整備費補助（4施設）、運営費補助（3施設） ・企業所内保育所アドバイザー事業 ・県庁と企業による共同利用型保育所設置事業
予算額 (当初予算)	企業内保育所設置等促進事業 36,137千円
事業効果	・県内の企業内保育所の設置促進

1 企業内保育所施設整備費、運営費補助

(1) 施設整備費補助 20,000千円

■ 5,000千円×4施設 補助率10/10

(2) 運営費補助 13,150千円

■ 補助率10/10

単独型、共同利用型が対象（最長3年）

※単独型から共同利用型に移行した場合でも最長3年まで



<令和4年度内訳>

【共同利用型】7,750千円

1年目 12月×2件

3年目 12月×1件

2月×1件

【単独型】5,400千円

1年目 12月×3件



		月額
共同利用型	1年目	250,000円
	2年目	187,500円
	3年目	125,000円
単独型	1年目	150,000円
	2年目	112,500円
	3年目	75,000円

(3) 企業内保育所設置支援 935千円

企業内保育所を運営している企業にアドバイザーとして活躍いただき、設置や運営ノウハウを提供していただく見学会や相談会を開催

(4) 県庁と企業による共同利用型保育所 2,052千円

「県庁と企業による共同利用型モデル保育所」(コバトン保育園)の運営により、共同利用型の運営ノウハウを蓄積



(出典：多様な働き方推進課)

②事業実績・成果

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
施設整備費補助企業数	1か所	1か所	3か所
運営費補助企業数	3か所	2か所	3か所
アドバイザー訪問件数	3回	6回	5回
モデル保育所入所児童数	13人	11人	11人

(出典：多様な働き方推進課)

埼玉県内の待機児童数の状況

4月1日現在の待機児童数の推移（埼玉県・全国）



(出典：福祉部少子政策課 報道発表資料*)

*令和5年4月1日現在の保育所等の待機児童数について

③監査人総括

【意見14】企業内保育所設置等促進事業について、様々な企業に働きかけや制度の周知を行うことや、状況によっては本事業の廃止を含めた見直しなどの検討をすべきである。

令和4年度の目標数値として、予算調書上運営費補助7件（共同利用型4件、単独型3件 単独型は令和4年から実施）を挙げているが、実績値は共同利用型3件であり、令和3年は実績2件（共同利用型）、令和2年は実績3件（共同利用型）となっている。確かに、新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークなどが推進され、企業内保育所のニーズが低迷したであろうことは想像に難くない。しかし、監査

実施時点（令和5年12月）においても給付決定まで至ったのは単独型1件、共同利用型1件の2件であり、補助金利用が低迷している状況である。担当課においては、ラジオによる広報や市町村会議における周知徹底、多様な働き方実践企業認定制度取得企業への個別案内など利用拡充のための対策を取っている。しかし、令和4年の予算上の目標は7件であり、実績は50%に満たない水準となっている。それゆえ、当該制度未取得企業への広報などを行い、より補助金利用を促進するような取組をしていただきたい。他方、上記にあるように埼玉県内の待機児童数は近年減少していることなどの状況を鑑みると、本事業の見直しや再構築について検討することも対策としてはありうるものであると考えます。

1 1. 保健医療部（医療整備課）

(1) 安心できるお産環境支援事業

①概要

本事業は、リスクの高い妊産婦や重症な新生児が発生した際の転院搬送調整を行う母体・新生児搬送コーディネーターの配置や、状態が安定した母体・新生児の戻り搬送の実施等による搬送体制を整備することで産科施設等の支援を行い、周産期医療体制の維持・充実を図る。更に、一般産科医療機関が精神疾患合併妊婦を支援するための対応能力向上を図る事業である。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 県内の NICU や産科病床の空き情報を把握し、リスクの高い妊産婦や重症な新生児が生じた際に、効率的に搬送可能な病院を調整する母体・新生児搬送コーディネーターを 24 時間 365 日体制で配置する。 (委託先：埼玉県医師会) 2. 救急搬送された母体・新生児を他都県の医療機関から県内の医療機関に戻すなど「戻り搬送」を実施する。 (委託先：埼玉県医師会、県立小児医療センター) 3. 精神科医の派遣や研修の実施により一般産科医療機関の精神疾患合併妊婦への対応能力向上を図る。
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 母体・新生児搬送コーディネーター事業 30,471 千円 2. 母体・新生児広域搬送連携事業 3,121 千円 3. 精神疾患合併妊婦支援事業 520 千円
事業効果	<ol style="list-style-type: none"> 1. 母体・胎児の安全性の確保、産科医の負担軽減を図ることで分娩からの撤退を防ぐ。 2. 患者家族の負担軽減、他都県及び県内一部医療機関に長期間依存せず、県内全域で母体・新生児を支えるシステムを確立する。 3. 妊婦にとってより身近な一般産科医療機関での精神的な不安解消はもとより、多くの精神疾患合併妊婦を受け入れる状況にある周産期母子医療センターの負担軽減や一般産科医療機関との役割分担が期待できる。

ハイリスク母体・新生児の搬送体制

母体・新生児搬送コーディネーター

(1) 目的

産科医療機関に入院しているハイリスク妊産婦や、生まれた新生児を別の病院に転院搬送する必要が生じた際に、医療機関の代わりに搬送先の病院との調整を行う。母体・新生児搬送コーディネーターの設置により、搬送先選定に苦慮していた産科医療機関を支援するとともに、安心・安全なお産の場を提供していくことを目的とする。

(2) 事業概要

設置時期 2011年10月17日

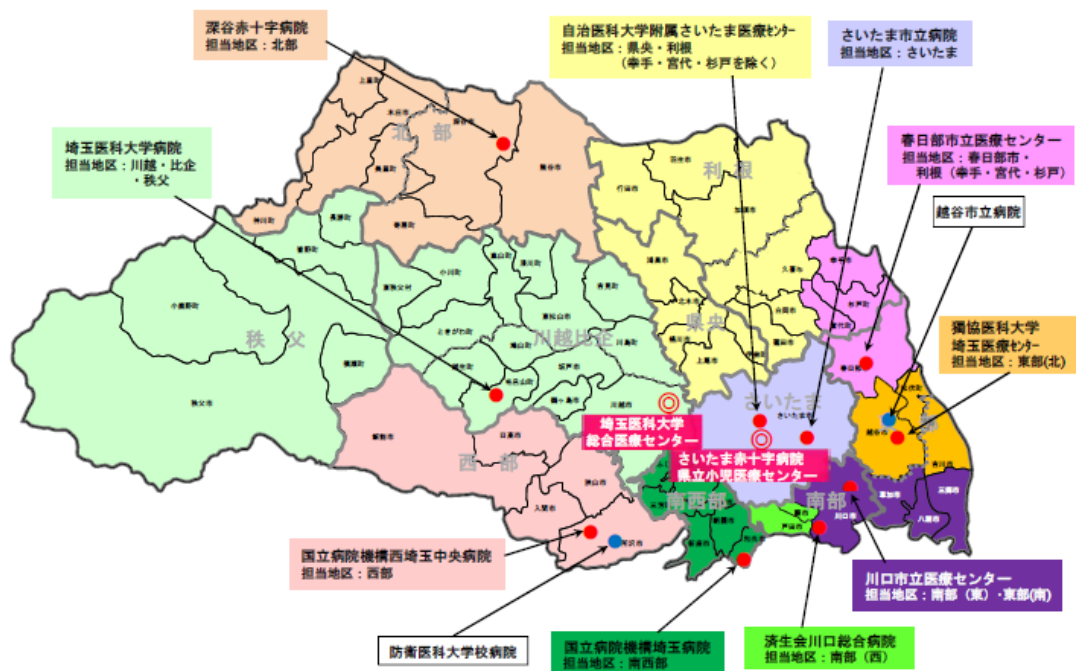
設置場所 埼玉県救急医療情報センター(埼玉県医師会内)

実施体制 助産師による24時間365日体制

業務内容 県内の分娩施設等において、転院搬送が必要と判断される母体又は新生児が生じた際に、地区を担当する周産期母子医療センターからの依頼に基づき、搬送可能な病院を効率的に調整する。

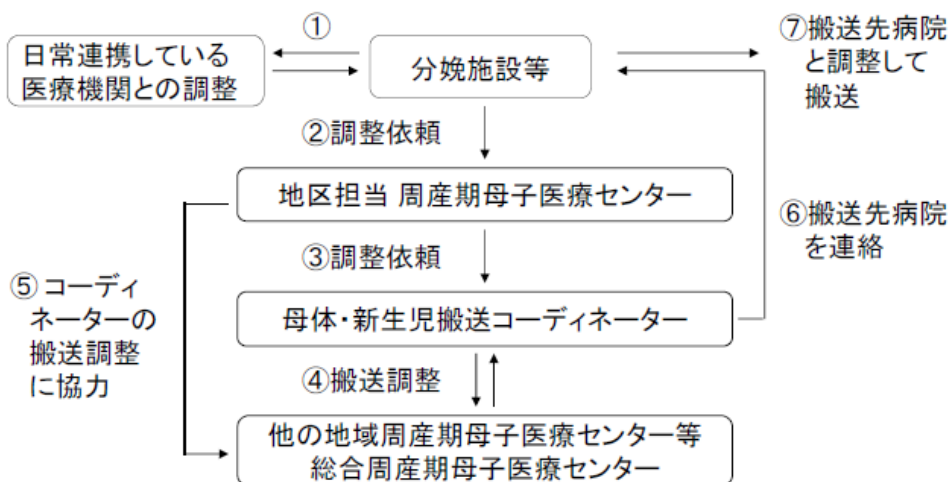
ハイリスク母体・新生児の搬送体制

母体・新生児搬送コーディネーターの担当地区 (2023年9月～)



ハイリスク母体・新生児の搬送体制

母体・新生児搬送コーディネーターの調整の流れ



母体救命コントロールセンターとの役割分担

救命が必要な母体など、一刻を争う場合は母体救命コントロールセンターへ依頼する。

東京都との県域を超えた周産期搬送体制

埼玉県内において受入医療機関が見つからない場合に、県域を超えた搬送受入について調整する。

(出典：医療整備課)

②事業実績・成果

- 母体・新生児搬送コーディネーター事業及び母体・新生児広域搬送連携事業の件数

	R2	R3	R4
母体・新生児搬送コーディネーターを介した搬送件数	323 件	320 件	388 件
戻り搬送実施件数	8 件	7 件	5 件

(出典：医療整備課)

- 令和4年度のコーディネーターの勤務実績

実数	日勤延べ人数	準夜勤延べ人数	深夜勤延べ人数	左のうち、準夜勤と深夜勤を併せて行った人数
18 人	(8:30-17:00)	(16:30-22:00)	(21:30-9:00)	
延べ人数	411 人	365 人	365 人	363 人
1,141 人				

・母体・新生児搬送コーディネーター（令和4年度） 受付件数

①母体搬送受付件数	356
②新生児搬送受付件数	47
合計	403

搬送理由別

疾患・症状	①母体
切迫早産	152
前期破水	103
妊娠高血圧症候群	38
子宮内胎児発育不全	8
前置胎盤	18
胎児機能不全	8
常位胎盤早期剥離	3
その他	26
合計	356

疾患	②新生児
低血糖	1
哺乳不良	2
黄疸	1
呼吸障害	23
低出生体重児	4
嘔吐	2
新生児仮死	0
その他	14
合計	47

（出典：医療整備課）

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

1 2. 保健医療部（健康長寿課）

(1) 予期せぬ妊娠救出プロジェクト事業

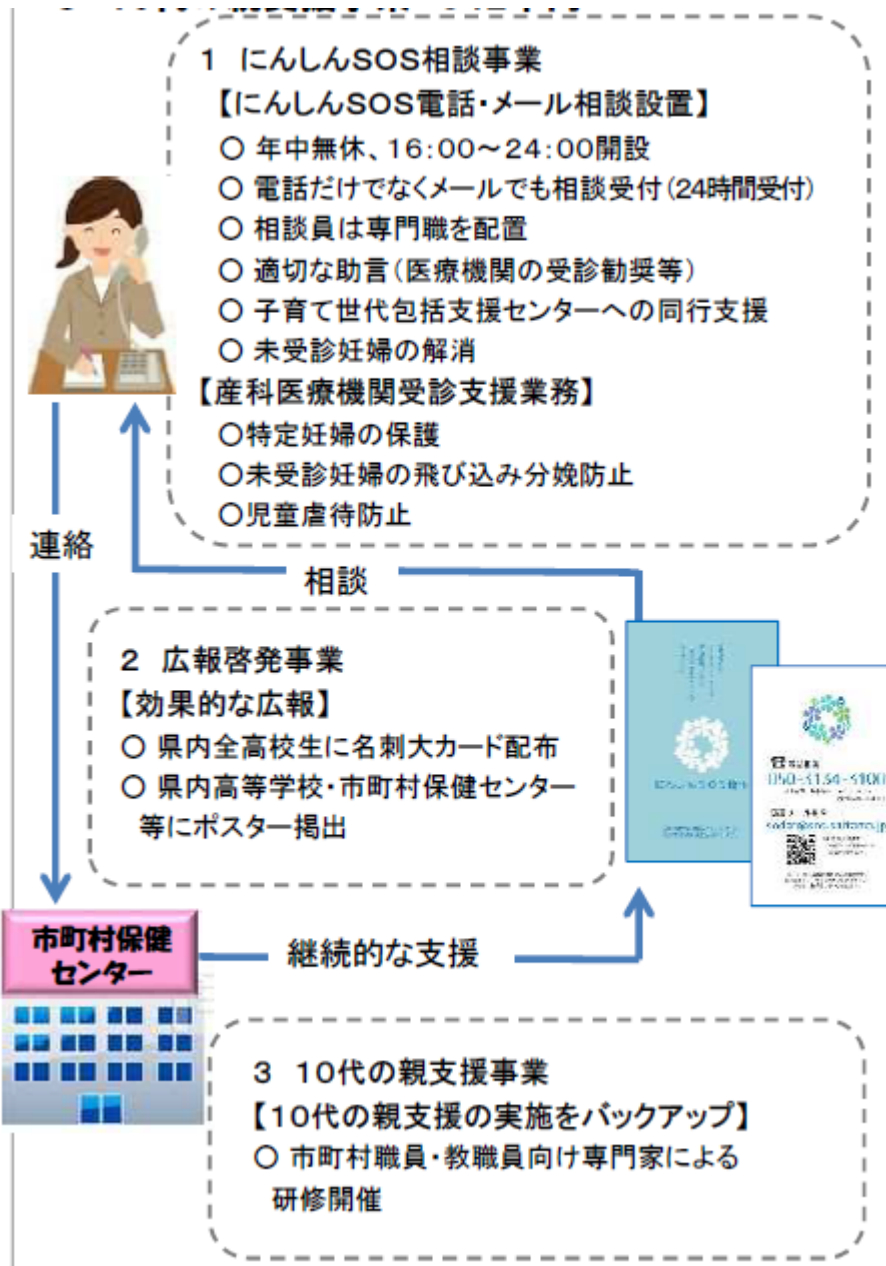
①概要

予期せぬ妊娠は、人工妊娠中絶や乳児の虐待死の原因となっている。県内における人工妊娠中絶数は横ばいの現状であり、未受診による出産は増加傾向にある。

予期せぬ妊娠により出産に至り、心身ともに準備ができていない状態での育児になってしまうことで、育児への負担が増加し、子供を虐待する状態になる可能性もある。

本事業は、予期せぬ妊娠等に悩む母親を妊娠期から子育て期まで継続支援し、予期せぬ妊娠の連鎖を断ち切ることにより、母子保健の推進を図ることを目的とした事業である。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. にんしんSOS相談窓口における電話相談・メール相談・同行支援ができる団体への委託により相談業務を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・電話・メール相談による相談業務（年中無休、16時～24時） ・10代の親等に対して市町村窓口等への同行支援 ・専用ホームページの管理運営 2. 県内高等学校や市町村を通じて、相談窓口の案内カードの配布等により予期せぬ妊娠対策の広報活動を行う。 （主な配布先：県内高等学校、市町村等） 3. 10代の親支援を行う体制を整備するため市町村職員及び教員向けの専門家による研修を行う。
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. にんしんSOS相談事業 13,371千円 2. 広報啓発事業 1,610千円 3. 10代の親支援事業 642千円
事業効果	<ol style="list-style-type: none"> 1. にんしんSOS電話・メール相談利用者数2,232人（令和4年度） 2. 未受診妊婦人数の減少



(出典：健康長寿課)

(参考資料)

母の年齢階級別にみた出生数及び構成割合の年次推移 (参考：埼玉県の人口動態概況)

	出生数								
	総数	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳以上	不詳
H28	54452	501	4247	13373	20356	12875	3025	75	-
H29	53076	502	4185	13259	19375	12642	3041	72	-
H30	51241	446	4014	12862	18869	12024	2937	89	-
R1	48298	368	3657	12347	17630	11518	2685	93	-
R2	47328	311	3429	12286	17616	10982	2604	100	-
R3	45424	235	3033	11816	16868	10720	2674	78	-

	構成割合							
	総数(%)	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳以上
H28	100	0.9	7.8	24.6	37.4	23.6	5.6	0.1
H29	100	0.9	7.9	25	36.6	23.8	5.7	0.1
H30	100	0.9	7.8	25.1	36.8	23.5	5.7	0.2
R1	100	0.8	7.6	25.6	36.5	23.8	5.6	0.2
R2	100	0.7	7.2	26	37.2	23.2	5.5	0.2
R3	100	0.5	6.7	26	37.1	23.6	5.9	0.2

人口妊娠中絶件数

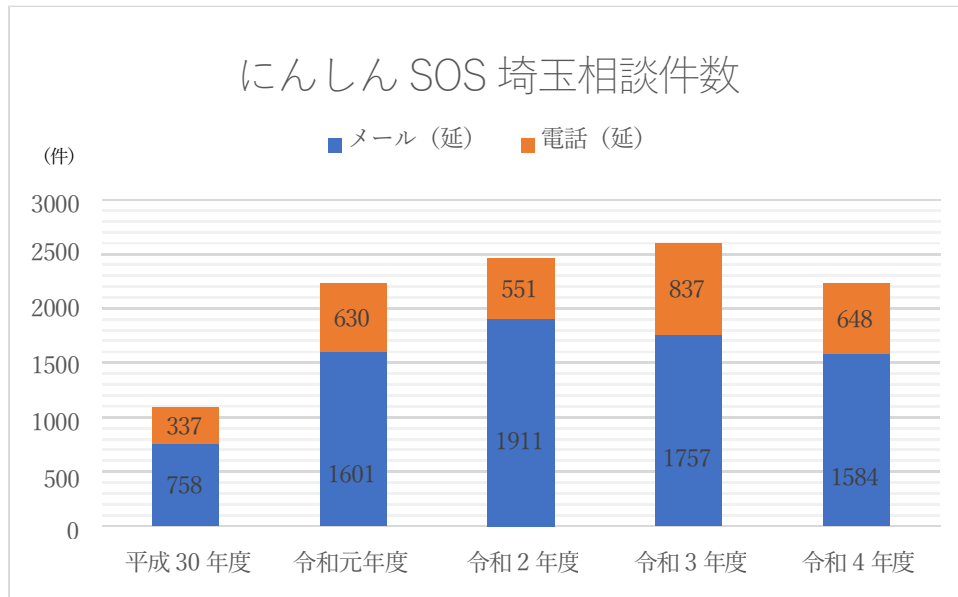


衛生行政報告例より

(出典：健康長寿課)

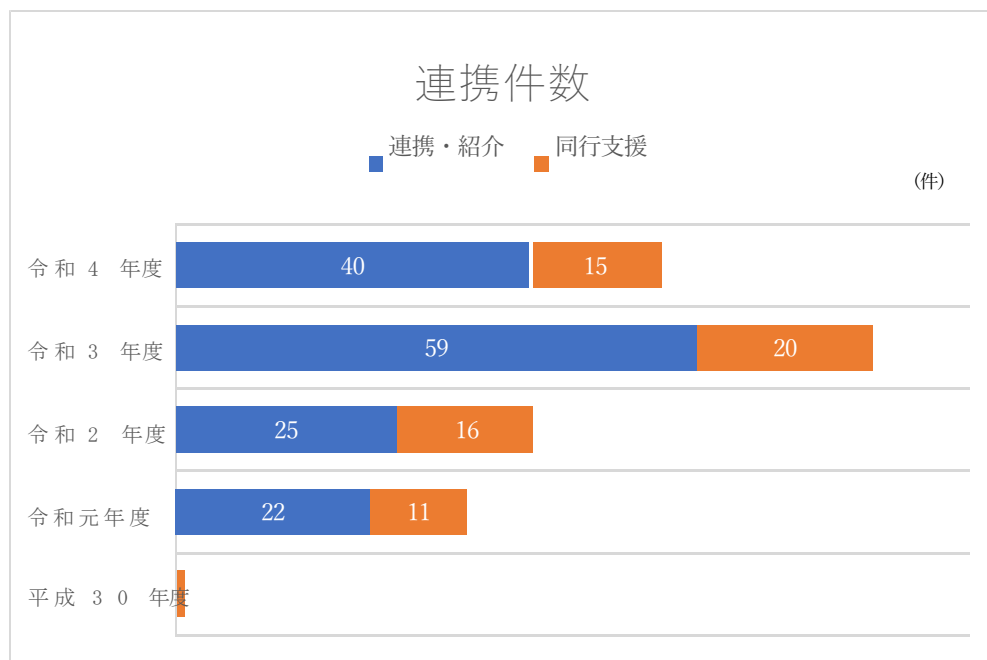
②事業実績・成果

・にんしんSOS埼玉 相談件数



※H30年度は、7月から3月の実績

・連携・紹介・同行支援件数



※H30年度は7月から3月の実績

(出典：健康長寿課)

・「予期せぬ妊娠に関する研修」実績（令和4年度）

予期せぬ妊娠に関する研修	日時	令和4年8月19日 10:00~17:00
	対象	市町村・保健所・医療機関・学校職員等
	場所	さいたま商工会議所 2階ホール
	目的	予期しない妊娠への相談対応研修（基礎編）パッケージ研修
	内容	講義「予期しない妊娠への相談対応研修（基礎編）パッケージ研修」
	講師	（一社）全国妊娠SOSネットワーク 医師 佐藤拓代氏、助産師 松岡典子氏、助産師 赤尾さく美氏 母子生活支援施設むつみ荘の理事長 兼統括施設長 永塚博之氏
	参加者(人)	79
予期しない妊娠への支援研修会	日時	令和5年2月8日 13:30~16:30
	対象	市町村・保健所職員等
	場所	埼玉教育会館 201・202 会議室
	目的	予期せぬ妊娠に悩む方への相談支援
	内容・講師	事業紹介「にんしんSOS埼玉」について 講師：にんしんSOS埼玉相談支援員 土屋麻由美氏 講義「予期しない妊娠への支援」 講師：にんしんSOS埼玉相談支援員 大庭美代子氏 ケースワーク「相談事例を基にしたケース検討」 講師：にんしんSOS埼玉相談支援員 瀧野陽子氏、大庭美代子氏、松下清美氏
	参加者(人)	45

（出典：健康長寿課）

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

(2) 思春期保健事業

①概要

母子保健法において、県は、次代を担う思春期にある子どもの母性を育み、その保持増進を図るよう求められている。そこで、思春期にある子どもや母子保健関係者に対し、母子保健に関する正しい知識の普及を行う事業が本事業である。

事業内容	1. 大学生、高校生および中学生を対象とした講座やセミナーを実施 ・正しい知識を得て、将来を見据えた自己決定ができる能力の向上を図る 2. 思春期保健関係者を対象とした研究会を実施 ・思春期に効果的な健康教育や心身の特徴についての理解を促進する
予算額 (当初予算)	思春期保健事業 1,080 千円
事業効果	思春期から、母性の健全育成と身体的、精神的健康の保持増進を図ることにより、望まない妊娠を防いだり、将来親となった時、健康的に子どもを産み育てることができるようになる。

- ・大学巡回思春期講座（2回程度） 280,195 円
 - ア 対象者： 県内の大学に通う学生
 - イ 内容： 妊娠に関する正しい知識を得て、将来のライフプランを考える機会となるよう講義・グループワークを実施する。
 - ウ 講師： 助産師等
- ・思春期保健セミナー（6回程度） 533,704 円
 - ア 対象者： 高校生、中学生
 - イ 内容： 思春期に関する正しい知識を得て、将来を見据えた自己決定ができる力を育むため、講義、グループワークを実施する。
 - ウ 講師： 助産師等
- ・思春期保健研究会（2回程度） 265,732 円
 - ア 対象者： 養護教諭（小・中・高等学校）、保健師、助産師、看護師
 - イ 内容： 思春期保健に効果的な健康教育や心身の特徴に関する講義（精神保健、性等）や学校・地域が連携できるような研修会を実施する。
 - ウ 講師： 思春期保健に精通した医師、大学教授等

②事業実績・成果

・令和4年度を含めた近年のセミナー及び研究会の実施回数は以下のとおりである。

思春期保健事業 講座実施回数	思春期保健セミナー	大学生のための性と生の 健康セミナー	思春期保健に関する研究会
平成30年度	8回	1回	1回
令和元年度	4回	3回	2回
令和2年度	3回	2回	3回
令和3年度	4回	2回	2回
令和4年度	3回	4回	2回

(出典：健康長寿課)

・思春期保健セミナー開催実績

対象者	川口市立岸川中学校 3年生	川口市立北中学校2 年生	鶴ヶ島市立鶴ヶ島中 学校1年生
実施方法	講演会	講演会	講演会
実施日	令和4年10月28日	令和5年2月2日	令和5年2月15日
会場	体育館	体育館	体育館
総受講者数	124名	210名	137名

・大学生のための性と生の健康講座

対象者	埼玉医科大学総合医 療センター附属看護学校	秋草学園短期大学1 年生	秋草学園短期大学2 年生	立教大学学生
実施方法	講演会	講演会	講演会	オンライン開催
実施日	令和4年10月13日	令和4年11月29日	令和4年11月29日	令和4年12月3日
会場	学校内ホール	秋草学園短期大学教室	秋草学園短期大学教室	立教大学 保健室
総受講者数	学生10名 教師4名 助産師2名	45名 + 教員	学生100名 教職員1名	42名 + 教員

(出典：健康長寿課)

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

1.3. 教育局（人権教育課）

(1) 児童生徒の人権感覚育成事業

①概要

本事業は、児童生徒の人権感覚を養い、学校における人権教育を推進するため、人権感覚育成指導者研修会を実施する事業である。

本研修では、小・中・高等学校の各学校で中心となって人権教育を行う教員を対象に、「人権感覚育成プログラム」の実践的な活用方法について研修を実施するものである。

事業内容	・各学校における「人権感覚育成プログラム」の一層の活用を図るため、校内で中心となって人権教育を行う教員を対象にプログラムの実践的な活用方法について研修会を実施
予算額 (当初予算)	人権感覚育成指導者研修会事業 174 千円
事業効果	・プログラムの実践などにより、人権教育の指導が効果的になされ、児童生徒の豊かな人権感覚の育成を図る。 ・新しい「人権感覚育成プログラム」を活用できる教員を2人以上育成した小・中・高等学校の割合（目標 100%）

<人権感覚育成プログラムについて>

- ・ 埼玉県教育委員会では、「埼玉県人権施策推進指針」（第2次改定）（令和4年3月）、「埼玉県人権教育実施方針」（第2次改定）（令和4年3月）に基づいて、積極的に人権教育を推進してきている。
- ・ 人権感覚の育成に当たって、授業の中で児童生徒が自分で考え、感じ、行動することを通じて、人権感覚を育成していく「人権感覚育成プログラム（学校教育編）」を平成20年3月に開発した。また、続編として平成25年3月には、「人権感覚育成プログラム増補版（学校教育編）」を作成した。
- ・ さらに、平成29年度より、文部科学省の「学校教育における人権教育調査研究協力者会議」で座長を務めている上越教育大学の梅野正信氏の監修の下、新たな人権課題に対応する内容のプログラムを組み入れた「人権感覚育成プログラム（学校教育編）第2集」を平成31年3月に開発した。インターネットによる人権侵害や性的マイノリティなど、現代の多様化する人権課題にも対応したプログラムを収録している。

②事業実績・成果

- ・新しい「人権感覚育成プログラム」を活用できる教員を2人以上育成した
小・中・高等学校の割合

R1	R2	R3	R4
49.3%	(中止)	75.1%	87.4%

(出典：人権教育課)

- ・平成30年度～令和4年度までの研修会参加人数は、以下のとおりである。

※小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の参加人数（特別支援学校は希望制で、小・中・高いずれかの校種の研修に参加）

平成30年度

研修会名		開催日	開催場所	参加者数	
人権感覚育成指導者 研修会	小学校(東部)	平成30年7月26日	蓮田市総合文化会館ハストピア	41人	260人
	小学校(西部)	平成30年8月8日	川越地方庁舎	41人	
	小学校(南部)	平成30年7月31日	埼玉県県民活動総合センター	45人	
	小学校(北部)	平成30年7月23日	深谷市花園文化会館アドニス	22人	
	中学校 (南部・東部)	平成30年8月6日	埼玉県県民活動総合センター	43人	
	中学校 (西部・北部)	平成30年8月2日	東松山市民文化センター	30人	
	高等学校等	平成30年8月17日	埼玉県県民活動総合センター	38人	

令和元年度

研修会名		開催日	開催場所	参加者数	
				内訳	合計
人権感覚育成指導者 研修会	小学校	令和元年8月6日	さいたま市民会館おおみや	707人	1,246人
	中学校	令和元年8月7日	さいたま市民会館うらわ	358人	
	高等学校等	令和元年8月2日	さいたま市民会館うらわ	181人	

令和2年度

研修会名		開催日	開催場所	参加者数	
				内訳	合計
人権感覚育成指導者研修会	小学校(東部)	令和2年7月22日	蓮田市総合文化会館ハストピア	0人(中止)	(中止)
	小学校(西部)	令和2年8月3日	川越西文化会館メルト	0人(中止)	
	小学校(南部)	令和2年7月30日	埼玉県県民活動総合センター	0人(中止)	
	小学校(北部)	令和2年7月27日	深谷市花園文化会館アドニス	0人(中止)	
	中学校(東部・南部)	令和2年8月6日	埼玉県県民活動総合センター	0人(中止)	
	中学校(西部・北部)	令和2年8月4日	吉見町民会館フレサよしみ	0人(中止)	
	高等学校等	令和2年8月20日	埼玉県県民活動総合センター	0人(中止)	

令和3年度

研修会名		開催日	開催場所	参加者数	
				内訳	合計
人権感覚育成指導者研修会	小学校	令和3年 7月26日、7月28日 8月3日、4日	Web開催(Zoom)	356人	643人
	中学校	令和3年 7月27日、8月19日	Web開催(Zoom)	191人	
	高等学校等	令和3年7月29日	Web開催(Zoom)	96人	

令和4年度

研修会名		開催日	開催場所	参加者数	
				内訳	合計
人権感覚育成指導者研修会	小学校	令和4年 8月3日、8月4日	Web開催(Zoom)	170人	307人
	中学校	令和4年7月25日	Web開催(Zoom)	91人	
	高等学校等	令和4年7月26日	Web開催(Zoom)	46人	

(出典：人権教育課)

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

(2) 人権教育推進事業

①概要

人権意識の高揚と様々な人権問題の解決を目指し、学校・家庭・地域社会を通じて児童生徒をはじめ広く県民に人権尊重の精神を培う人権教育を総合的に推進することが重要である。

本事業により、県全体の人権教育を推進するため、人権教育推進協議会を開催し、人権教育の推進方策に関する事項について協議を行う。また、人権教育の定着を図るため、県内4地区5会場において、人権教育実践報告会を行う。

さらに、学校、家庭、地域社会における人権教育を推進するため、教職員対象の研修会を実施し、指導者の資質向上を図るとともに、啓発資料の作成等を行う。

事業内容	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人権教育推進体制充実事業 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県人権教育推進協議会（年2回開催し人権教育の施策推進方策を協議） ・ 人権教育研究大会（人権教育実践報告会を県内4地区5会場で開催） ・ 各地区人権教育推進協議会運営補助（計画：8地区／1地区5万円） 2. 学校における人権教育推進事業 <ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員等人権教育研修の実施 ・ 人権教育指導資料集作成（人権作文集「はばたき」4,250部） ・ 各種人権課題に関する出前講座の実施 3. 家庭、地域社会における人権教育推進事業 <ul style="list-style-type: none"> ・ 市町村人権教育（社会教育）担当者研修会の実施 ・ 人権啓発映画購入（県立図書館等に配置） ・ 市町村人権教育指導研修事業費補助 （計画：3市町村／1市町村あたり10万円）
予算額 (当初予算)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人権教育推進体制充実事業 2,720千円 2. 学校における人権教育推進事業 1,232千円 3. 家庭、地域社会における人権教育推進事業 886千円
事業効果	<p>人権教育推進協議会の開催により、県民の意見を活かした人権教育に関する施策を推進することができる。</p> <p>また、研修の充実や人権教育実践報告会の開催により、市町村単位、学校単位で進めている人権教育を、県内全域における推進へと拡大することができるとともに、人権意識を高め、人権を尊重しながら共存できる社会の実現が図られる。</p>

②事業実績・成果

・令和4年度を含めた近年の研修会参加者数は以下のとおりである。

	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
公立学校人権教育担当者研修会	1,242人	1,247人	1,247人	785人	1,255人
小・中学校長等人権教育研修会*	1,129人	1,120人	1,120人	475人	1,048人
公立高等学校・特別支援学校等校長人権教育研修会	161人	163人	179人	174人	177人
市町村人権教育（学校教育）担当者研修会*	59人	61人	62人	62人	62人

*平成30年度から令和2年度までは、小・中学校長等人権教育研修会と市町村人権教育（学校教育）担当者研修会は合同で実施している。

そのため、小・中学校長等人権教育研修会の参加者数のうち、平成30年度から令和2年度は、市町村人権教育（学校教育）担当者研修の参加者数を含む。

（出典：人権教育課）

③監査人総括

監査の結果、特段大きな指摘事項・意見は発見されなかった。

第4 現地調査

埼玉県男女共同参画推進センター及び女性キャリアセンターは、県が進める男女共同参画基本計画及び女性活躍推進を実践する重要な役割を担っており、各事業の実施状況や管理状況を把握すること、及び、男女共同参画センター・女性キャリアセンターに対する県の支援及び補助事業の実施内容とその実施状況を把握するため現地調査を実施し、現地の業務実施の状況等についてヒアリングするとともに、資料の保管状況、研究内容などを視察した。

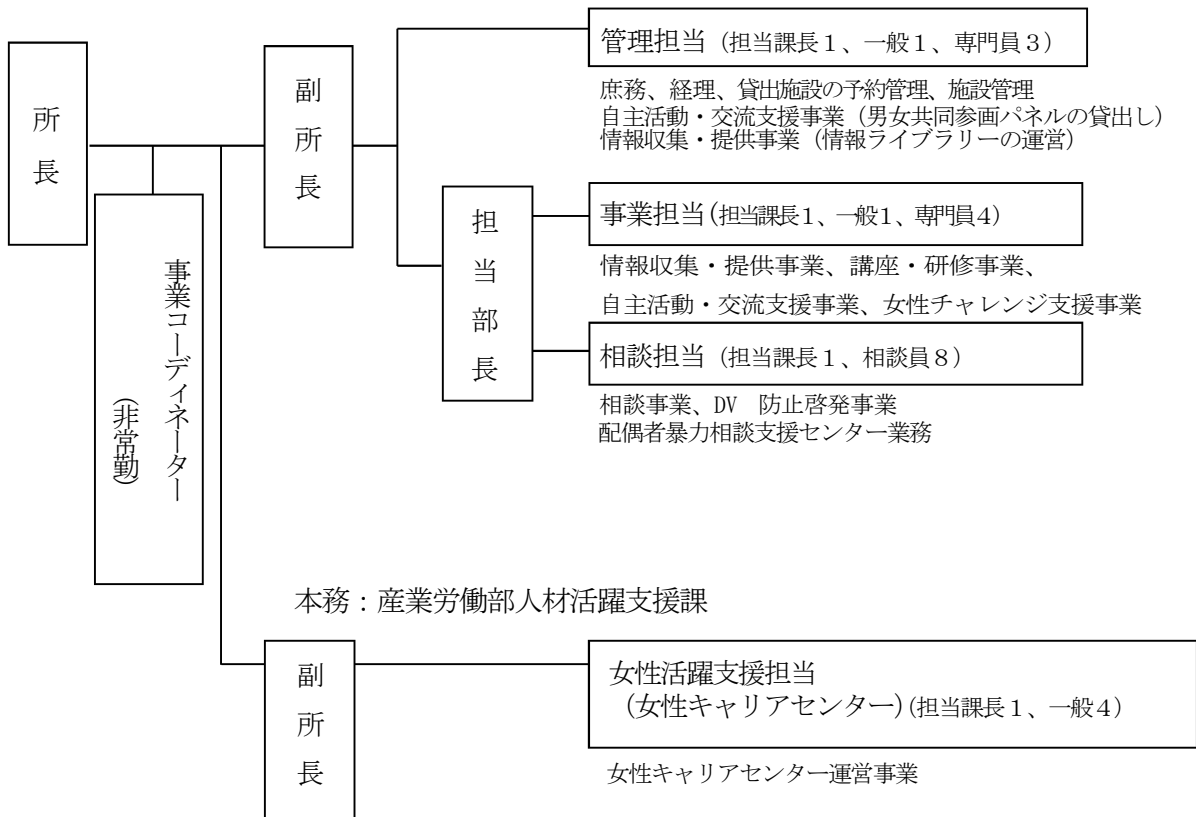
①男女共同参画推進センター

1. 概要

男女共同参画推進センターは、男女共同参画社会づくりの総合的な拠点施設として、県の男女共同参画施策を実施し、県民や市町村の男女共同参画の取組を支援する施設である。具体的には、男女共同参画に関する①情報収集提供、②相談、③講演研修、④自主活動交流支援、⑤調査・研究の事業、⑥女性チャレンジ支援事業を実施している。

2. 組織

平成17年度から県の地域機関として、運営されている。



3. 事業内容

男女共同参画推進センターの主要な業務は、以下の6つを柱とする。

(1) 情報収集・提供

男女共同参画社会づくりに関する図書や資料（埼玉県をはじめ、国連、国、他都道府県、県内市町村、団体・グループ等）を収集し提供する。

ア 情報ライブラリーの運営

男女共同参画社会実現に資する図書や資料等の収集と提供、県・市町村・活動団体等の関連資料及び社会の現状や時流を反映した資料等の収集と提供、センターで実施する各種事業との連携を図り、関連情報の発信を行う。

イ インターネットによる情報発信の充実

センターホームページやSNS（Facebook）、動画配信を活用して、県内在住・在勤・在学の方々、市町村、関連施設や関係団体に対し、施設利用に関する情報、センターの事業案内、講座や研修、男女共同参画社会実現に資する情報など様々な情報を発信していく。

ウ 広報・意識啓発

(ア) 男女共同参画推進のための情報、トピックス、センターのPR、講座・催し物、相談事業の啓発などを目的に広報紙等を発行する。

○広報紙「With You さいたま」を年3回（7月・11月・3月）発行

○埼玉県内相談窓口ガイド

(イ) 男女共同参画社会の実現に向け、男女共同参画に関する啓発活動を実施する。

○男女共同参画パネルの展示

○パープルリボンキャンペーン、パープル・ライトアップの実施

エ 男女共同参画パネルの貸出し

男女共同参画社会づくりに向けた啓発の一環として、イラストや図表で解説したパネルを館内に掲示するとともに、県内市町村、団体等へ貸出しを行う。

オ 利用者懇談会の開催

センターの事業運営や施設について、利用者の立場からの意見や要望等を聴き、男女共同参画社会づくりのための総合拠点施設としての機能充実と有効利用を図るため、利用者懇談会を開催する。

(2) 相談

男女共同参画の推進に資するため、個人の抱える様々な悩みや問題について相談に応じるとともに、配偶者暴力相談支援センターの機能を担い、暴力の防止と被害者支援の業務を行い、県DV対策の充実を図る。

ア 電話相談（With You さいたま電話相談・男性のための電話相談）

イ 専門相談（女性弁護士による法律相談・カウンセリング）

ウ インターネット相談

エ その他（配偶者暴力相談支援センター業務（一時保護を除く。））

(3) 講演・研修

固定的性別役割分担意識の解消など、男女共同参画社会の実現に向け、講演会や講座等を開催する。

ア センター主催講演・講座

広く県民を対象に男女共同参画社会の実現に向けた講演・講座を開催

- 各種講演会（6月、8月、10月、11月、2月）
- 女性リーダー育成講座（9回コース）
- 女性リーダーフォローアップ講座（年2回）

イ 他機関との共催

- 近隣施設との共催（連携）
- 大学や各種団体等との共催（連携）

ウ 市町村職員研修

市町村の男女共同参画担当職員を対象として実施（初任者・課題別・地域別）

(4) 女性チャレンジ支援

ア 困難を抱えた女性等を対象としたセミナー等【年8回】

イ 女性キャリアセンターとの連携

(5) 自主活動・交流支援

ア 団体登録制度と活動支援

自主的な活動を行う団体やグループに対する各種情報の提供など、これらの団体等が主体的に活動するための様々な支援を行うために、登録制度を設けている。

イ サポートスタッフの設置

男女共同参画社会の実現に必要な社会参加や地域活動への経験が得られるよう、イベント等の運営補助、情報ライブラリー通信への寄稿等を行うサポートスタッフを設置する。

ウ 女性団体への活動拠点提供事業

県内各地の女性団体のネットワークの核となることが期待される女性団体に、男女共同参画推進センターの1室を活動拠点として提供し、当センターと事業連携を行いながら、事業拡大を支援する。

エ With You さいたまフェスティバルの開催

男女共同参画の視点を持って県内で活動する団体・グループが日頃の活動成果を発表する機会を提供し、団体間の連携と交流を促進する。（2月）

オ さいがい・つながりカフェの実施（共催）

「さいがい・つながりカフェ実行委員会」とともに、東日本大震災被災者（埼玉県内への避難者）の交流会を毎月2回実施する。（平成23年9月から継続開催）

カ 講師の派遣（県政出前講座）

男女共同参画に関する意識啓発及びセンターの周知を図るため、県内市町村等からの要請に応じ、男女共同参画専門員や相談員等を研修・講座等の講師として派遣する。

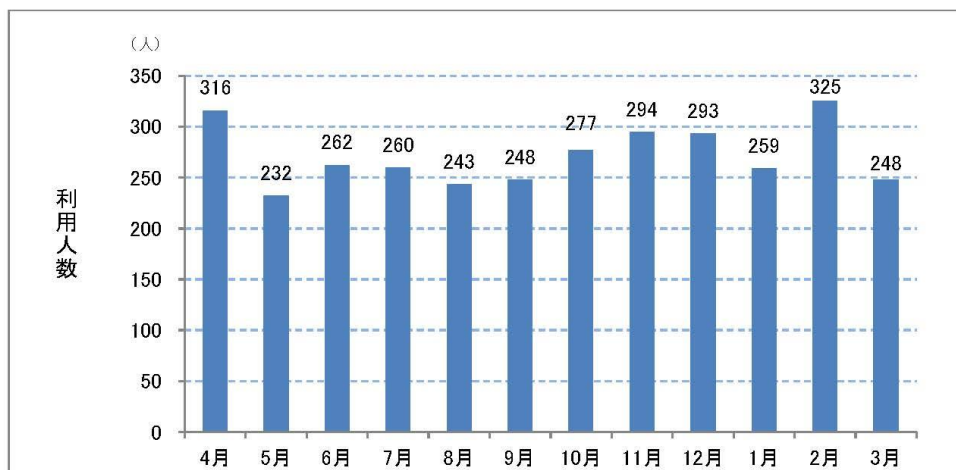
(ア) 男女共同参画基礎講座

(イ) 災害・防災と男女共同参画

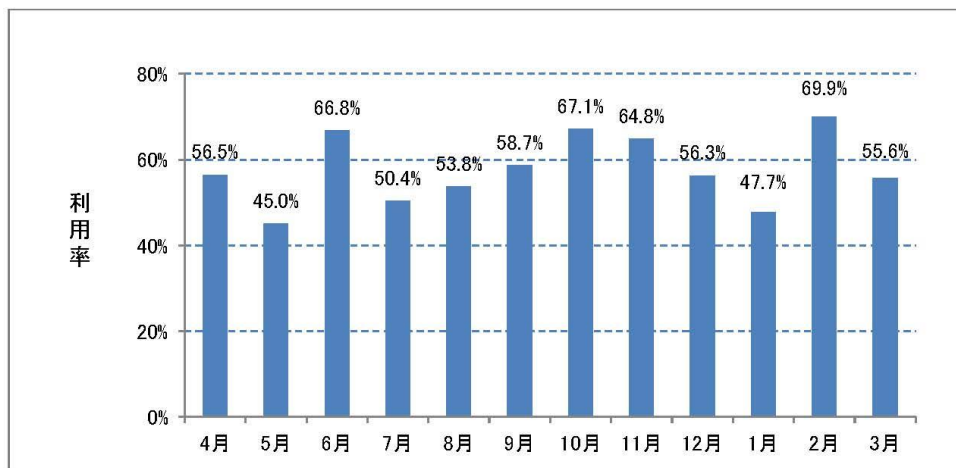
区 分	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
貸出施設	3,358	3,793	2,702	2,217	3,491	3,052	38,517
情報ライブラリー (入室者数)	1,610	1,614	2,103	1,562	1,493	961	16,496
(開放端末利用者数)	(31)	(36)	(24)	(60)	(50)	(34)	(534)
フリースペース等利用者数	2,612	2,575	2,631	2,569	2,439	2,905	31,282
保育室利用者	10	13	13	6	13	8	110
セミナー室5利用者 (女性キャリアセンター除く)	0	9	25	22	0	0	155
相談 (面接、専門)	27	17	16	10	32	24	256
※男性相談 (電話相談)	(22)	(13)	(13)	(9)	(24)	(16)	(190)
相談 (グループ相談)	0	0	24	0	0	0	(64)
フェスティバル (2月)					712		712
女性就業相談来所者	720	531	435	613	620	502	6,633
合 計	8,315	8,539	7,912	6,990	8,776	7,436	93,971

(出典：男女共同参画推進センター)

1日当たり延べ利用者数 (令和5年3月末)



貸出施設の月別利用率 (令和5年3月末)



(出典：男女共同参画推進センター)

貸出施設別利用率（令和5年3月末）

施設名	利用率
セミナー室1	79.8%
セミナー室2	68.9%
セミナー室3	79.3%
セミナー室4	77.2%
視聴覚セミナー室	54.4%
和室	35.4%
準備室1	32.6%
準備室2	31.1%
平均利用率	57.6%

(2) 情報収集・提供事業

・情報ライブラリーの運営

ア 男女共同参画社会実現に資する図書資料等の収集と提供

イ 県、市町村、活動団体等の関連資料の収集と提供

ウ 社会の現状や時流を反映した資料等の収集と提供

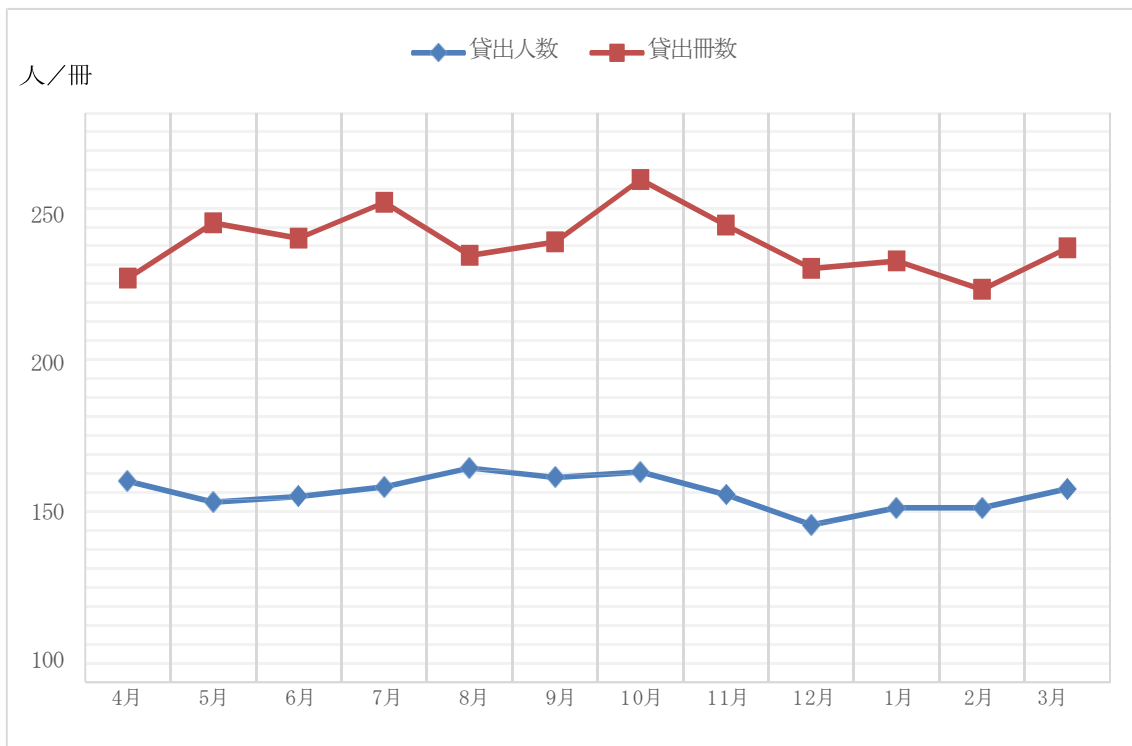
(ア) 図書等の所蔵内訳（令和5年3月末）

分類	冊数	割合	
総記（0類）	538	1.9%	
哲学（1類）	1,587	5.7%	
歴史（2類）	1,763	6.3%	
社会科学（3類）	社会(360)	9,989	35.6%
	その他	4,385	15.6%
自然科学（4類）	1,876	6.7%	
技術（5類）	1,053	3.7%	
産業（6類）	288	1.0%	
芸術（7類）	1,833	6.5%	
言語（8類）	197	0.7%	
文学（9類）	4,261	15.2%	
行政資料（G類）	322	1.1%	
合計	28,092	100%	

※上記のうち、視聴覚資料（VHS、DVD）が122点含まれる。

(イ) 利用状況

一人当たりの貸出冊数 2.3 冊



	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
貸出人数	106	95	98	103	113	108	111	99	83	92	92	102	1,202
貸出冊数	213	242	234	253	225	232	265	241	218	222	207	229	2,781

(ウ) 男女共同参画パネルの作成及び貸出し

男女共同参画社会づくりに向けた啓発の一環として、イラストで分かりやすく解説した24種類のパネルを主催事業に合わせて館内に掲示するとともに、県内市町村や団体へ貸出しを行った。また、開設20周年に合わせ「With You さいたま開設20周年パネル」を作成し、館内に展示した。

ア パネル一覧

	パネル名	内 容	サイズ	枚数
1	男女共同参画パネル	「埼玉県男女共同参画基本計画」を中心に埼玉県の現状と課題、「埼玉県男女共同参画推進条例」の基本理念や男女共同参画社会の目指すもの等をイラストやグラフを使って紹介。	A2判	11
2	ドメスティック・バイオレンス (DV)	DVとはどういうことか、どのような問題があるのか等についてイラストやグラフを使って説明。	A2判	10
3	男女共同参画社会基本法	男女共同参画社会基本法の前文から第20条までをイラストで逐条解説。	A2判	22
4	埼玉県男女共同参画推進条例	平成12年3月24日、全国に先駆けて公布された、埼玉県男女共同参画推進条例を、イラストを使って説明	A2判	17
5	お母さんが語る「女子差別撤廃条約」	女子差別撤廃条約の前文から第16条までをイラストを使って説明。	B2判 A3判	18
6	男女共同参画の視点から考える表現ガイド	平成16年8月に埼玉県男女共同参画課が作成した「男女共同参画社会の視点から考える表現ガイド～よりよい表現をめざして～」をパネル化したもの。条例や趣旨、目的を紹介。	A2判	16
7	統計に見る女性の「仕事」と「生活」のいま	現在の「仕事」と「生活」に関する、全国や埼玉県と特徴をグラフやイラストを使ってまとめたもの。	A2判	16
8	日本女性はどう生きてきた？	古代以前から、平成までの女性の歴史を、イラストを使ってまとめたもの。「ジェンダーから見た日本の歴史」(明石書店)をもとにしている。	A2判	15
9	障害と女性	障害を持った女性は「障害がある」「女性である」ことにより複合的な困難を抱え、差別を受けることがある。彼女たちの声を聞き、これからの男女共同参画社会のビジョンを考えたもの。	A2判	8
10	つ・ぶ・や・き	何気ないつぶやきの中に自分の本当の気持ちが隠れていたりするものである。日常生活での様々な「つ・ぶ・や・き」を取り上げたもの。	A2判	8
11	災害と男女共同参画	災害時には多くの女性が困難な状況に置かれる。被災から復興のスタートまでに浮き彫りになった、男女共同参画の課題とこれから目指す社会を考察したもの。	A2判	10
12	南極 DAYS -日本人初の女性越冬体験記-	南極では、日本と変わらない生活を送るために花見をしたり、バーカウンターを置くなど多くの工夫をしている。東野陽子さんへの取材と実際に南極で撮影された写真で知られざる南極の生活を紹介。	A2判	12
13	知っていますか？デートDV	平成24年11月に埼玉県男女共同参画推進課が作成した「知っていますか？デートDV-素敵な関係を作る大事な約束-」をパネル化したもの。デートDVとは何か？を若者向けにマンガを使い説明。	A2判	8
14	男性を取り巻く環境	男女共同参画について男性視点から捉えたパネル。男性を取り巻く環境を、アンケートや男性に係る統計から考察し、男女共同参画社会の実現へ向けた、男性の意識改革を呼びかけている。	A2判	13

15	荻野吟子の生涯	熊谷市教育委員会が作成し、平成25年6月に公開したものを、With You さいたまが許可を得て再編集したパネル。埼玉県出身で日本公認の女性医師第1号である荻野吟子の生涯を説明。	A2判	17
16	デートDV防止啓発ポスター	埼玉県と十文字学園女子大学が連携して作成したパネル。交際する相手との間でおこる、ドメスティック・バイオレンス（デートDV）について、若者視点で注意を呼びかけている。	A2判	6
17	スポーツと女性	近年女性アスリートの活躍は目を見張るものがある。一方で女性ならではの課題も見えてきた。女性がスポーツ分野でより活躍するためには何が必要であるか、オリンピックをキーワードに考えてみようと呼びかけている。	A2判	11
18	”わたしの”防災対策	災害時には自然現象の規模とともに、受け止める私たちの社会の在り方が被害の大きさを変えていく。大切な命を守り、被害を少しでも減らすために、日頃からできることについて紹介している。	A2判	11
19	考えよう！わたしたちの働き方・暮らし方	今働き方の改革が求められている。男女が共に仕事と家庭等の両立ができる暮らしやすい社会の実現のために、仕事生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）の視点から、これからの働き方・暮らし方についての意識改革を呼びかけている。	A2判	11
20	わたしたちの声をもちと社会へ	女性が参政権を獲得してから70年を経た現在、働き方・子育て・介護・防災など、日々の暮らしは政治に直結しているにもかかわらず、政治分野での男女の差は大きなままである。多様な声を社会に届けるために、ひとりひとりができることを考えてみようと呼びかけている。	A2判	11
21	Women 現代の吟子たちに聞く	荻野吟子は多くの困難を乗り越え、日本で最初の公認女性医師になった人物。埼玉県では、荻野吟子の不屈の精神を今に伝える先駆的な活動などを通じて、男女共同参画の推進に顕著な功績のあった個人や団体等に「埼玉県荻野吟子賞」を贈っている。 同賞を受賞された方へのインタビューを通し自分らしく生きるためのヒントや様々な苦労や壁にぶつかる中でどのように乗り越えたか等を紹介している。	A2判	18
22	セクシュアルハラスメントのない社会へ	セクシュアルハラスメント等あらゆるハラスメント（いやがらせ）は、個人としての尊厳を傷つける重大な人権侵害である。互いを認め合い、ハラスメントがない社会をつくるために、ひとりひとりが出来ることは何かを考えてみようと呼びかけている。	A2判	13

23	わたしたちは性犯罪・性暴力を許さない	性犯罪・性暴力は、人としての尊厳や人権を傷つける重大な犯罪である。にもかかわらず、社会にある誤解や偏見によって被害者の落ち度が問われることがあり、被害者を一層苦しめる。パネルでは、一人ひとりが、性暴力とは何かを知り、“性を傷つけることは、暴力であり犯罪である”という認識を根付かせようと呼びかけている。	A2判	13
24	多様な性 知っていますか？	わたしたちは、一人ひとり異なる自分らしさを持っている。その一つが「性」であり、性はグラデーションのように多様である。多様な性を知り、誰もが自分らしく生きられる社会をつくるためにできることは何か考えてみようと呼びかけている。	A2判	11

サイズ A2判 (60.5cm×43cm)

A3判 (30.5cm×42.7cm)

B2判 (52.5cm×73.5cm)

イ 貸出実績 (PDFデータ貸出含む) 延べ1,566日間 82団体

種類	合計貸出期間	利用者数
男女共同参画パネル	26日間	2団体
ドメスティック・バイオレンス	54日間	4団体
男女共同参画社会基本法	0日間	0団体
埼玉県男女共同参画推進条例	0日間	0団体
お母さんが語る「女子差別撤廃条約」	0日間	0団体
男女共同参画の視点から考える表現ガイド	10日間	1団体
統計に見る女性の「仕事」と「生活」のいま	54日間	4団体
日本の女性はどうか生きてきた？	15日間	1団体
障害と女性	0日間	0団体
つ・ぶ・や・き	15日間	1団体
災害と男女共同参画	87日間	6団体
南極DAYS	10日間	1団体
知っていますか？デートDV	212日間	3団体
男性を取り巻く環境	85日間	2団体
荻野吟子の生涯	44日間	4団体
デートDV防止啓発ポスター	11日間	1団体
スポーツと女性	0日間	0団体
“わたし”の防災対策	113日間	10団体
考えよう！わたしたちの働き方・暮らし方	49日間	4団体
わたしたちの声をもっと社会へ	51日間	3団体
Women 現代の吟子たちに聞く	37日間	4団体
セクシュアルハラスメントのない社会へ	209日間	4団体
わたしたちは性犯罪・性暴力を許さない	304日間	9団体
多様な性 知っていますか？	180日間	18団体

(3) 相談事業

- ・ 相談受付状況（令和5年3月31日現在）

ア 相談種類及び相談内容別受付状況

	生き方	こころ	からだ・性	夫婦	家族・親族	人間関係	DV	仕事	暮らし	その他	計	うちの性的マイノリティに関する相談
電話相談	570	1,821	385	650	1,393	1,340	927	311	224	1,091	8,732	36
面接相談	0	0	1	0	1	0	14	1	0	1	18	0
専門相談	21	29	26	53	23	16	31	18	3	18	238	0
インターネット相談	9	1	1	16	20	1	15	3	1	2	69	0
グループ相談	0	0	0	0	0	0	64	0	0	0	64	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
合計	600	1,851	413	719	1,437	1,357	1,051	35	228	1,114	9,123	36

※性的マイノリティに関する相談は、H28,8から統計を開始した。

「With You さいたま相談室」受付時間：月～土曜日 10時～20時30分

(出典：埼玉県HP)

イ 年代別・相談内容別受付状況

下段は男性からの相談件数

	～10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代～	不明	計
生き方	2	98	68	125	173	60	49	25	600
	0	19	6	5	11	17	1	3	62
こころ	1	223	391	313	705	105	53	60	1,851
	0	100	102	8	67	16	4	2	299
からだ・性	15	25	50	59	176	29	48	11	413
	11	12	8	4	8	6	7	5	61
夫婦	0	14	127	182	186	71	118	21	719
	0	0	16	34	11	6	11	5	83
家族・親族	3	77	263	331	409	199	117	38	1,437
	0	14	15	34	13	49	10	3	138
人間関係	3	102	167	498	364	76	97	50	1,357
	0	14	12	9	19	13	1	2	70
DV	5	41	201	249	292	66	42	155	1,051
	0	4	27	22	15	3	1	9	81
仕事	0	59	31	116	116	15	2	14	353
	0	7	1	10	2	1	0	1	22
暮らし	0	13	49	53	60	21	25	7	228
	0	2	26	3	3	8	2	1	45
その他	14	175	201	148	245	42	26	263	1,114
	14	148	90	10	17	29	2	29	339
計	43	827	1,548	2,074	2,726	684	577	644	9,123
	25	320	303	139	166	148	39	60	1,200

ウ 相談の特徴

令和4年度の相談件数は9,123件で、前年度に比べて410件減少した。

相談内容を主たる相談項目ごとに分けると、最も多いのは、「こころ」に関する相談で、1,851件（全体の20.3%）、次いで「家族・親族」に関する相談が1,437件（全体の5.8%）、「人間関係」に関する相談が1,357件（全体の14.9%）となっている。

世代別にみる相談件数の割合では、50歳代の方からの相談が全体の29.9%と最も多かった。次いで40代が22.7%であった。

また、男性からの相談は1,200件（全体の13.2%）となり、前年度同時期に比べて52件増加しているとのことである。

・ 男性相談員による男性のための電話相談

性自認を含む男性を対象に、埼玉県公認心理士協会の協力により男性相談員による電話相談を月2回行った。

なお、令和3年度までは月1回実施だったところ、4年度から月2回とし、190件の相談があった。

ア 開催日時

毎月第1、3日曜日 11:00～15:00

イ 相談内容

相談内容を主たる相談項目ごとに分けると、最も多いのは、「夫婦」に関する相談で、31件（全体の16.3%）、次いで「こころ」に関する相談が27件（全体の14.2%）、「からだ・性」に関する相談が27件（全体の14.2%）となっている。

相談者の年代は、60代以上が55件（全体の29.0%）、次いで40代が44件（全体の23.2%）となっている。

「男性のための電話相談」主訴別・年代別一覧

	10代	20代	30代	40代	50代	60代～	不明	合計
生き方	0	4	1	1	4	4	2	16
こころ	0	7	2	0	6	10	2	27
からだ・性	0	2	7	2	3	10	3	27
夫婦	0	0	5	15	1	5	5	31
家族・親族	0	1	3	4	0	13	1	22
人間関係	0	1	3	4	9	0	0	17
DV	0	1	4	7	2	0	0	14
仕事	0	0	0	10	2	1	2	15
暮らし	0	1	0	1	0	1	0	3
その他	1	2	1	0	0	11	3	18
合計	1	19	26	44	27	55	18	190

(4) 講演・研修事業

- ① 20周年記念イベント ～これまでも、これからも、あなたとともに～
- ② 講演「若年女性支援の『これから』を考える」(女性の貧困問題講演会)
- ③ 講演「おとなの性教育」(男女共同参画講演会)
- ④ DV防止フォーラム
- ⑤ 講演「これからの男の子とおとなたちへ」(フェスティバル講演会)
- ⑥ 女性リーダー育成講座
- ⑦ 女性リーダー育成講座フォローアップ講座

—参加人数 14人 修了者数10人

開催日時	内容	出席
[1] R4. 7. 23(土) 10:00～16:30	○開講式 ○講義「アンコンシャス・バイアスへの気づきから始めよう」 講師 With You さいたま事業コーディネータ ○講演聴講「若年女性支援の『これから』を考える」	12人
[2] R4. 8. 20(土) 10:00～16:30	○講義「男女共同参画基礎講座 ～ジェンダー統計から考える～」 講師 中野洋恵氏(当講座スーパーバイザー) ○講義「女性の政治参画」 講師 皆川満寿美氏(中央学院大学現代教養学部准教授)	14人
[3] R4. 9. 24(土) 10:00～16:30	○課題学習(進行・助言 中野洋恵氏) ※受講者各自が「政治参画」と「貧困問題」のいずれかの分野を選択して作成した課題学習計画書の内容等についてグループディスカッションを実施。 ○講義「女性を変えた災害復興」 講師 With You さいたま事業コーディネータ ○ワークショップ「防災ワーク」 進行・助言 With You さいたま男女共同参画専門員	10人
[4] R4. 10. 22(土) 10:00～16:30	○講義・実習「アサーティブなコミュニケーションとは」 講師 渡辺由美氏 (特定非営利活動法人アサーティブジャパン認定講師) ○講演聴講「おとなの性教育」	7人
[5] R4. 11. 19(土) 10:00～16:30	○講義・トークセッション「女性議員に聞く」 講師 内山恵子氏(和光市議会議員) 齋藤万紀子氏(羽生市議会議員) 進行 中野洋恵氏 ○課題学習(進行・助言 中野洋恵氏) ※課題学習計画書に基づくレポート作成の進捗状況等についてグループディスカッションを実施。	8人
[6] R4. 12. 17(土) 10:00～16:30	○講義・トークセッション「修了生による実践報告」 ゲスト 小森谷由紀江氏(令和2年度修了生) 安藤恭子氏(令和3年度修了生) 藤井美由紀氏(令和3年度修了生) 進行 中野洋恵氏 ○課題学習(進行・助言 中野洋恵氏) ※各受講者が学習レポートの中間発表を実施。	7人
[7] R5. 1. 14(土) 10:00～16:30	○講義・実習「自己表現スキル」 講師 佐藤 恵氏 (株)ボイスクリエーションシユクル代表取締役)	6人
[8] R5. 2. 5(日) 10:00～16:30	○実習「With You さいたまフェスティバル参加」 ※受講者が任意の出展団体のワークショップ等に参加。 ○講演聴講「これからの男の子とおとなたちへ」	7人
[9] R5. 3. 11(土) 10:00～16:30	○成果報告会	10人

(出典：男女共同参画推進センター)

⑧ 市町村職員研修

ア 初任者研修

(ア) 開催日時

令和4年4月22日(金) 13:30~16:30

(イ) 内容

○交流のためのグループワーク

進行 With You さいたま 男女共同参画専門員

○講義「男女共同参画を進めるための基本知識」

講師 With You さいたま 事業コーディネータ

○埼玉県男女共同参画基本計画について(令和4年度~令和8年度)

講師 県人権・男女共同参画課 男女共同参画担当主幹

○配偶者等からの暴力防止及び被害者支援基本計画(第5次)について

講師 県人権・男女共同参画課 DV対策担当主幹

○感想と今後の取組を考える意見交換

進行 With You さいたま 男女共同参画専門員

○館内ツアー(希望者のみ)

(ウ) 参加人数 会場参加者 31人 ※動画配信なし

イ 専門研修(講演「若年女性支援の『これから』を考える」を位置付け)

(ア) 開催日時

令和4年7月23日(土) 13:30~16:00【再掲】

(イ) 内容

上記4(2)イのとおり

(ウ) 参加人数 会場参加者なし 動画視聴者 16人

ウ 課題別研修(各種講演会を位置付け)

開催日時	内容	市町村職員参加人数
R4. 6. 25(土)	20周年記念講演	9人 うち動画視聴3人
R4. 8. 2(火)~	性暴力防止セミナー(動画配信のみ)	4人
R4. 10. 22(土)	おとなの性教育	8人 うち動画視聴8人
R4. 11. 13(日)	DV防止フォーラム(動画配信なし)	8人
R5. 2. 5(日)	フェスティバル講演会	5人 うち動画視聴5人
R5. 3. 11(土)	女性リーダー育成講座成果報告会	2人

課題別市町村職員参加人数計 36人
うち動画視聴 20人

⑨ 性暴力防止セミナー ※さいたま市との共催事業

⑩ 県人権・男女共同参画課との共催講座(心理教育プログラム「びーらぶ」)

⑪ 県産業支援課との共催講座(女性経営者支援セミナー)

- ⑫ 埼玉弁護士会との共催講座（女性のための法律講座&相談会）
- ⑬ 小児医療センター共催講座
- ⑭ 埼玉大学（ダイバーシティ推進センター）との連携プログラム
- ⑮ NPO 法人 Waffle（ワッフル）、（一社）彩の国子ども・若者支援ネットワーク（アスポート）との連携講座（女子中高生向けウェブサイト作成講座）

(5) 女性チャレンジ支援事業

働きづらさ・生きづらさを抱えた女性を対象としたセミナーとグループ相談会を実施
 (委託先：株式会社キャリア・ママ)

・生き方セミナー

開催日時 令和4年8月27日(土)～令和5年3月18日(土) 年8回

参加人数 延べ98人

開催日	内容	参加人数
R4. 8.27(土) 13:15～14:45	シングルマザーのいろいろ 「シングルマザーのおしごと」 講師 三井あゆみ氏（キャリアコンサルタント）	6人
R4. 9.17(土) 13:15～14:45	離婚の前に知っておきたいあれこれ 「離婚にまつわる法律のこと、手続きのこと」 講師 吉田衣里氏（弁護士）	17人
R4. 10.29(土) 13:15～14:45	経済的自立をめざす女性のための働き方のヒント 「人生を好転させるこれからの私の働き方・生き方」 講師 米澤裕美氏（社会保険労務士）	4人
R4. 11.26(土) 13:15～14:45	離婚にまつわるお金のこと、行政支援のこと 「これだけは知っておきたい3つのこと 『使う』『ふやす』『そなえる』」 講師 清水真紀氏（ファイナンシャルプランナー）	13人
R4. 12.22(木) 13:15～14:45	コミュニケーションが楽になるヒント 「伝える力・つながる力をアップしよう ～相手とのコミュニケーション力を磨くには～」 講師 国沢真弓氏（自閉症スペクトラム支援士）	14人
R5. 1.28(土) 13:15～14:45	思春期のお子様とのコミュニケーション術 「子どもへの気持ちの伝え方、 親子のコミュニケーション術」 講師 朝山あつこ氏 （認定NPO法人キーパーソン21代表理事）	16人
R5. 2.22(水) 13:15～14:45	自己肯定感を高めるヒント 「『わたし』らしさってどんなこと？ ～自己肯定感の高め方～」 講師 浜田有里恵氏（ルスリアル代表）	25人
R5. 3.18(土) 13:15～14:45	幸せなステップファミリーになる！ 「選択の幅を広げるヒント」 講師 新川てるえ氏（NPO法人M-STEP 理事長）	3人

(6) 自主活動・交流支援事業

① 団体登録制度と活動支援

自主的な活動を行うボランティアや団体・グループに対する各種情報の提供など、これらの団体等が主体的に活動するための様々な支援を行うために、団体登録制度を設けている。

ア 登録件数 92 団体（令和5年3月末）

イ 登録団体への活動支援

(ア) 情報提供

センターが主催する講演会などの案内や広報紙の送付

(イ) 施設の優先予約

セミナー室等の貸出施設の予約について、4か月前から受付（一般利用の場合は利用日の3か月前から受付）

(ウ) 団体・グループ情報の発信

センターホームページ上で、団体情報や活動概要を発信する。

(エ) グループロッカーの貸出し

グループロッカーの貸出し（貸出団体数：13 団体、ロッカー：21 個）

② ワーキングルームの提供

③ 活動発表コーナーの利用

3階・4階活動発表コーナーを展示形式による各団体等の活動発表の場として提供
利用実績 21 件 延べ日数 386 日

利用者	利用期間	利用内容
With You さいたま	6月1日～ 6月30日	パネル展 「With You さいたま 20年のあゆみ」パネル展
農林水産省 関東農政局	7月1日～ 7月15日	パネル展 「農業・農村の持つ多面的機能～農業・農村のいろいろな働きと地域の取組について～」
農林水産省 関東農政局	7月15日～ 7月29日	パネル展 「ディスカバー農山漁村（むら）の宝～これからは、農山漁村の時代だ～」
With You さいたま	7月22日～ 8月26日	性暴力セミナー関連パネル展 「わたしたちは性暴力・性犯罪を許さない」
With You さいたま	8月2日～ 8月26日	夏休み企画パネル展 「南極 DAYS～日本人初の女性越冬体験記」
With You さいたま	9月1日～ 9月25日	防災の日関連パネル展 「災害と男女共同参画」他
農林水産省 関東農政局	10月17日～ 10月31日	パネル展 「毎年10月は食品ロス削減月間です～できることから始めよう食品ロス削減～」

With You さいたま	11月1日～ 11月27日	DV防止フォーラム2022 関連パネル展 「ドメスティック・バイオレンス」他
農林水産省 関東農政局	11月7日～ 11月18日	パネル展 「Let's！和ごはん進めよう！地産地消11月は和ごはん月間～」
農林水産省 関東農政局	11月18日～ 11月30日	パネル展 「地理的表示（GI）保護制度～産地の物語があります～」
農林水産省 関東農政局	12月1日～ 12月14日	パネル展 「関東の農業農村整備～水土里（みどり）を未来につなぐ～」
With You さいたま	12月1日～ 12月26日	パネル展 「多様な性 知っていますか？」
With You さいたま	12月3日	「国際女性会議 WAW！2022」ライブ配信
農林水産省 関東農政局	12月14日～ 12月23日	パネル展 「農業遺産」
With You さいたま	1月4日～ 1月29日	パネル展 「統計に見る女性の「仕事」と「家庭」のいま」
農林水産省 関東農政局	1月6日～ 1月20日	パネル展 「広がる米粉の世界～米粉ってすごい！！～」
農林水産省 関東農政局	1月20日～ 2月1日	パネル展 「世界かんがい施設遺産～かんがいの歴史や先人たちの技術にふれる～」
農林水産省 関東農政局	2月6日～ 2月14日	パネル展 「2023 フラワーバレンタイン～花は自由なラブレター～」
With You さいたま	2月8日～ 2月28日	パネル展 荻野吟子賞受賞者紹介 「Women 現代の吟子たち」
埼玉県環境部みどり自然課	2月17日～ 2月28日	第23回さいたま緑のトラスト写真・動画コンクール入賞作品展
With You さいたま	3月1日～ 3月26日	パネル展 「わたしの”防災対策”」他

- ④ 令和4年度「男女共同参画推進フォーラム」パネル展示出展
- ⑤ 県民のボランティア活動及び社会参加へのステップアップを支援するため、サポートスタッフを設置。
- ⑥ ワークショップ開催事業（With You さいたまフェスティバル）
※国際女性会議WAW！2022 公式サイドイベントとして開催
- ⑦ さいがい・つながりカフェの実施（共催）
- ⑧ 講師の派遣（県政出前講座）
男女共同参画に関する意識啓発及びセンターの周知を図るため、県内市町村等からの

申請に応じ、男女共同参画専門員や相談員等のセンター職員を研修・講座等の講師として派遣した。

ア 対象者

国・市町村職員、民生委員・児童委員、大学生、高校生、一般市民 等

イ 令和4年度実績 計 59 件

(ア) 男女共同参画基礎講座	23 件	延べ 1,966 人
(イ) 災害・防災と男女共同参画	12 件	延べ 464 人
(ウ) 知っていますか?デートDV	24 件	延べ 2,617 人

表(ア)：男女共同参画基礎講座 実績

	実施日	申込者（主催団体）	対象者	人数	備考
1	5月20日(金)	志木市役所（市長公室人権推進室）	審議会委員等	13人	
2	5月25日(水)	県消防学校	消防職員	61人	
3	6月6日(月)	目白大学（看護学部）	大学生	32人	
4	6月20日(月)	関東管区警察局（情報通信部）	各都県職員	23人	
5	7月14日(木)	羽生市女性センター	一般成人	52人	
6	7月25日(月)	目白大学（看護学部）	看護学生	34人	
7	7月28日(木)	羽生市女性センター	一般成人	28人	
8	8月30日(火)	大東文化大学（スポーツ・健康科学部）	大学生	33人	
9	9月8日(木)	日本保健医療大学（保健医療学部）	大学生	67人	災害・デートDV
10	9月15日(木)	越谷市大相模公民館	一般成人	16人	
11	10月4日(火)	大宮アルディージャ（経営戦略本部）	一般成人	16人	VENTUS選手
12	10月18日(火)	大東文化大学（スポーツ・健康科学部）	大学生	32人	
13	11月8日(火)	（公社）坂戸市シルバー人材センター	一般成人	46人	登録会員
14	11月18日(金)	日本保健医療大学（保健医療学部）	大学生	48人	災害・デートDV
15	11月21日(月)	目白大学（看護学部）	大学生	40人	
16	12月6日(火)	大東文化大学（スポーツ・健康科学部）	大学生	34人	
17	12月15日(木)	ものづくり大学（建設学科）	大学生	80人	A教室
18	12月15日(木)	ものづくり大学（建設学科）	大学生	80人	B教室
19	12月20日(火)	県立越谷南高等学校	高校生・教職員	1,130人	全学年
20	2月8日(水)	北本市役所（人権推進課）	市職員	27人	Gリーガー研修
21	2月10日(金)	宮代町役場（総務課人権推進室）	町職員	32人	
22	2月18日(土)	越谷市男女共同参画支援センター	一般成人	2人	
23	3月9日(木)	本庄市役所（市民活動推進課）	民・児委員等	40人	
			23件	1,966人	

表(イ)：災害・防災と男女共同参画 実績

	実施日	申込者（主催団体）	対象者	人数	備考
1	5月25日(水)	県消防学校	消防職員	61人	
2	6月9日(木)	目白大学(看護学部)	大学生	32人	
3	7月27日(水)	目白大学(看護学部)	大学生	34人	
4	9月1日(木)	大東文化大学(スポーツ・健康科学部)	大学生	33人	
5	9月8日(木)	日本保健医療大学(保健医療学部)	大学生	67人	
6	10月1日(土)	三郷市立彦成小学校(PTA)	一般成人	25人	
7	10月21日(金)	大東文化大学(スポーツ・健康科学部)	大学生	32人	
8	11月1日(火)	上尾市立上尾公民館	一般成人	25人	
9	11月18日(金)	日本保健医療大学(保健医療学部)	大学生	48人	
10	11月23日(水)	目白大学(看護学部)	大学生	40人	
11	12月8日(木)	大東文化大学(スポーツ・健康科学部)	大学生	34人	
12	2月21日(火)	所沢市役所(社会教育課)	人権擁護委員等	33人	
			12件	464人	

表(ウ)：知っていますか？デートDV 実績

	実施日	申込者（主催団体）	対象者	人数	備考
1	5月25日(水)	県消防学校	消防職員	61人	職員
2	6月6日(月)	大川学園高等学校	高校生	59人	1年生
3	6月8日(水)	目白大学(看護学部)	大学生	32人	看護学生
4	7月13日(水)	県立小川高等学校	高校生	547人	全校
5	7月27日(水)	県立鴻巣高等学校(北部地区事務局)	養護教諭	7人	地区別研修会
6	7月28日(木)	目白大学(看護学部)	大学生	34人	看護学生
7	8月31日(水)	大東文化大学(スポーツ・健康科学部)	大学生	33人	看護学生
8	9月8日(木)	日本保健医療大学(保健医療学部)	大学生	67人	看護学生
9	10月19日(水)	大東文化大学(スポーツ・健康科学部)	大学生	32人	看護学生
10	11月4日(金)	埼玉大学	大学生	4人	1~4年生
11	11月18日(金)	日本保健医療大学(保健医療学部)	大学生	48人	看護学生
12	11月24日(木)	目白大学(看護学部)	大学生	40人	看護学生
13	11月27日(日)	飯能市立図書館	一般成人	50人	一般成人
14	12月7日(水)	大東文化大学(スポーツ・健康科学部)	大学生	34人	看護学生
15	12月16日(金)	和光市立大和中学校	中学生、教職員	290人	3年生
16	12月20日(火)	県立蓮田松陰高等学校	高校生、教職員	450人	全学年
17	12月22日(木)	県立浦和高等学校(定時制課程)	高校生、教職員	40人	定時制全校
18	1月25日(水)	富士見市立勝瀬中学校	中学生、教職員	250人	3年生
19	2月28日(月)	富士見市立富士見台中学校	中学生、教職員	174人	3年生
20	3月6日(月)	県立入間わかくさ高等特別支援学校	高校生	40人	3年生
21	3月9日(木)	東都大学(看護学部)	大学生	60人	看護学生
22	3月13日(月)	県立小鹿野高等学校	高校生、教職員	65人	全校
23	3月16日(木)	県立飯能南高等学校	高校生、教職員	160人	1,2年生
24	3月22日(水)	県立吉川美南高等学校	高校生、教職員	40人	定時制全校
			24件	2,617人	

⑨ 女性チャレンジ総合支援ネットワークとの連携

女性の社会参画に向けた様々な分野におけるチャレンジを総合的に支援するため、国や県、市町村、NPO、民間等の幅広い機関等と連携して、各団体の活動の活性化を図る。構成機関等（令和4年度末 合計121団体）

⑩ 女性団体への活動拠点提供事業

ア 目的

県内各地の女性団体のネットワークの核となることが期待される女性団体に、男女共同参画推進センターの1室を活動の拠点として提供し、センターと事業連携を行いながら、事業拡大を支援する。

イ 団体の概要

(ア) 合同会社 ままのえん

- ・ 代表 小林あゆみ
- ・ 活動理念

子育て中の女性が、眠ったスキル・能力=資源を活かし明るくイキイキとした毎日を過ごせる社会を目指す。

(イ) 特定非営利活動法人 パープルネットさいたま

- ・ 代表 遠藤 珠美
- ・ 活動理念

DV被害を受けた女性と子供が、避難後にも安心・安全に自分らしく暮らせるよう継続的自立支援や心のケアを行うことにより、女性、子供の人権の確立と男女共同参画社会の実現に寄与する。

(7) 調査・研究事業

研究テーマ令和4年度「10代・20代女性が抱える困難に関する調査」

5. 監査人総括

現地調査当日においては、施設の沿革・事業概要・事業内容及び施設状況について、説明を受け、施設視察を行った。男女共同参画推進センターにおいては、多くのセミナーや講座、相談業務、調査研究等、非常に幅広い業務を実施していることが確かめられた。

特に、職員が自ら作成している男女共同参画パネルについては、男女共同参画社会を広げるためのツールとして非常に有用性が高いものであることが感じられる。

また、情報ライブラリー（図書）においては、キッズスペースにおいて、人権問題に関する絵本の読み聞かせを行うなど、将来を見据えた先進的な取組を行っていることが伺える。

②女性キャリアセンター

1. 概要

女性キャリアセンターは、働くことを希望しながら家庭との両立や職業上のブランクなどに課題を抱えている女性やキャリアアップを目指す女性を総合的に支援する事業である。

支援内容は、(ア) 就職支援、(イ) 在宅ワーカー育成支援、(ウ) スキルアップ支援、(エ) 働く女性のキャリアアップ支援に分けられる。

(ア) 就職支援は、さらに以下の支援メニューに分けられる。

- ・ カウンセリング・職業紹介：女性のキャリアカウンセラーが就業に関する相談を受ける（対面・オンライン・電話）
- ・ 就職支援セミナー：しごとの探し方、応募書類の作成、面接準備など就職活動に関する実践的な内容のセミナーを行う（対面・オンライン）
- ・ 出前セミナー：県内各地で就職支援セミナーを行う
- ・ 企業合同説明会・面接会：複数の求人企業を集め、求職女性とのマッチングを行う
- ・ ハローワーク求人情報を活用した職業紹介：ハローワーク求人情報検索機を設置し、職業紹介を行う

(イ) 在宅ワーカー育成支援：在宅ワーカーの育成から就業までを支援する

(ウ) スキルアップ支援：デジタル技術の習得と習得技術を生かした就業を支援する

(エ) 働く女性のキャリアアップ支援：職場定着、キャリアアップを目的とした研修や女性管理職向け研修を行う

2. 令和4年度の実績は以下のとおりである。

区 分	延べ利用者数	就業確認者数
面談相談	5,986人	1,717人
電話相談	1,297人	
就職支援セミナー	3,412人	
働いている女性のセミナー	906人	
介護・保育などの職場体験	63人	
ハローワーク検索機	829人	
映像セミナー	2,785人	
早期就業支援	12人	
在宅ワーク支援	3,492人	
合 計	18,782人	

働いている女性のセミナーの内訳

区 分	回 数	人 数
女性管理職向けの研修	9回	329人
働く女性向けの講座	19回	577人

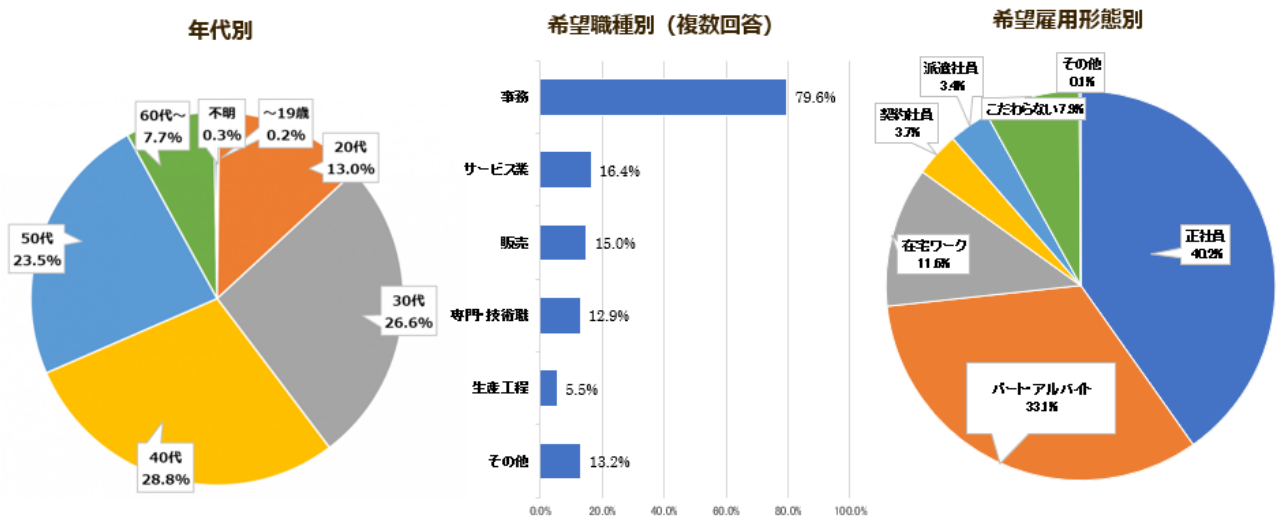
(出典：女性キャリアセンター)

女性キャリアセンター利用者数と就職確認者の推移



(出典：女性キャリアセンター)

R4新規登録者の状況



(出典：女性キャリアセンター)

5. 監査人総括

現地調査当日においては、施設の沿革・事業概要・事業内容及び施設状況について、説明を受け、施設視察を行った。視察当日においても、複数の相談業務の予約が埋まっており、多くの方が利用していることが伺えた。女性キャリアセンターにおいては、就職支援として相談業務だけでなく、面接の練習や、エントリーシートなどの応募書類の作成指導、添削指導も行っており、きめ細やかな対応を行っていると感じる。就職支援と

しては、ハローワークもあるが、女性キャリアセンターにおいては、女性活躍・就労継続を念頭にハローワークより、丁寧な対応が行われている。

また、令和5年度からは、グループインターンシップ制度を開始し、就職後のミスマッチが生じないような対応も行っている。

女性キャリアセンター独自の特色としては、専属カウンセラーによる面接相談を受けることにより、企業向け紹介状の発行も行っており、真剣に就職に取り組む方にとっては、非常に有効なものであると考える。また、ハローワークなどで公表されていない、女性キャリアセンター独自の求人情報も掲示されていることも当センターの強みの一つと感じられる。

全体として感じたことは、女性キャリアセンターは、事業目的どおり女性に対する就職総合支援を行う組織であり、今後、より多くの県民の方に利用・活用していただくことが期待される。