

第 41 回  
埼玉県男女共同参画審議会

平成26年8月27日 (水)

埼玉県県民生活部男女共同参画課

○岡村会長 それでは本日の議事として、（１）「男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について」ア 埼玉県男女共同参画基本計画「推進指標」達成に向けた取組について、資料の１，２に基づきまして事務局より説明をお願いします。

#### 【事務局説明】

○岡村会長 それでは今の事務局の説明について、御意見、御質問等ありましたらお願いします。

○山寄委員 質問ではないんですが、ちょっと目についたところを私の方から１，２点と、お願いを一つさせていただきたいと思います。資料の１に関しましては、それぞれ御専門のところから見ていただければいろいろあろうかと思いますが、私の方からは３ページ目のNo. 16 男性の家事・育児・介護の時間数で、これは調査自体が５年に一度しか行われないうタイプの調査です。ですので直近の値がないわけですが、目標が２４０分、一日だったらすごいと思うんですが、１週間で２４０分ですから割ると一日３４分なんです。一日３４分の平均の数というのは世界的に見てもOECDに入っている国の中でも最下位です。欧米男性の平日の家事参加はだいたい一日１時間３０分、多い時で２時間ですから、そもそも目標を分で表さなくてはならないというところで、しかも週当たり、非常に厳しいというところなんです。

そんな中で、今回平成２３年の数字が１６８分、前回平成１８年が１４０分ぐらいでしたから、まあ２８分増えてはいるんですが非常に微々たるものでございまして、これぐらいしか増えていないということ、ぜひ頭に入れておいていただきたいといいますか、このあたりどうすればいいかというのが非常に大きな課題だと思います。

それから４ページのNo. 24の「男は仕事、女は家庭」という「固定的な性別役割分担に同感しない人の割合」ということで、これも埼玉県が実施している意識調査の結果だと思いますが、平成２１年の４８．９％が平成２４年で４９．２％というふうに、０．３ポイントほど増えているというように見ることができんですが、２０００年代の頭にいったん５割を超えるんですね。それからバックラッシュで下がってくるんです。つまり停滞しているということで、７０年代後半、８０年代、９０年代と劇的に増えてくるんですよ。７０年代の後半はこれに賛同する人が８割ですから、女性も賛同する人が７割いたんです。それが、その後どんどん女性がこんなおかしいと言って変わってきて、９０年代で女性の過半数が否

定をすると。そして2000年代に入って男性が過半数否定をするというところまで行くんですが、そこからちょっともう動いてないんです。若い層でも肯定する男性、女性は若干増えていますので、そうした年次経過をみていますと、やはり若い世代への啓蒙と言うことも、まだまだこれから重要だという点を御認識いただければと思います。

それからお願いですが、先程審議会の委員における女性の登用状況という資料2がございました。これも、もう何十年も、女性がいないところはずっといないということで、それはさっきおっしゃったように、充て職<sup>あしやく</sup>で何々委員にはなんとか協議会の会長さんとかになってもらっているわけですから、元々の規定を変えていただいて、知事が指名する者とか何らかの形で女性を登用できるような仕組みを作っていただかないと、いつまでたっても0%は変わらない。

実はここ数年、特に震災以降、防災部分に関してはほとんど女性ゼロだったのが、女性を入れなくちゃいかんということで入れていただいて、その結果、県が動けば市町村も動きやすくなる、県がやっているから市町村もやりましょうということで、県がやっていないと「県でも無理なんだからうちは無理だよ」という話に市町村はなってしまいますので、是非県の方で率先してそのあたりの仕組みを考えていただければと思います。よろしく願います。

○岡村会長 ありがとうございます。今の山寄委員の御質問でも結構ですし、何かありましたら御意見承りたいと思います。

○増井委員 質問なんですけれども、資料1の中の基本目標Ⅱ、No. 5の女性15歳から64歳の就業率、No. 6の30歳から39歳の就業率とありますが、この就業というのはどういった内容のものを対象としているのかといったことを聞きたいと思います。しっかりした会社員なのか、それともパート、アルバイト、いろいろな働き方があると思いますが、この数字を見ますと30から39歳の就業率というのが、基準値56.1%で目標値も63.8%と割合高い数値を示しているのかなと思います。この働き方の内容を、どういった対象の方をこの数字に入れているのかということをお願いしたいと思います。

○事務局（ウーマノミクス課） 「国勢調査」で調査をしております、御本人からの申告です。基本的には正社員であろうがパートであろうが職業に就いている方がこの数字に反映されているということでございます。

○増井委員 しっかりした判断基準がないというふうにとっていいですか。

○岡村会長 自営業の方も就業率には含まれています。雇用者だけではないです。

○増井委員 要は正社員もアルバイトの方も含めてということですね。指標達成に向けた手段、取組の中に「多様な働き方を実践している企業」という表記がありますが、その企業の多様な働き方をもっと広げていくことで、例えば正社員の数が増えていく、アルバイトではない正社員の数が増えていくという流れにもなるかと思います。この部分をしっかり見つめていくというか、企業に呼びかけていくためにも、この就業率がこういった形で出されているのかというのを知りたい部分だと思いますが、そういったことはいかがでしょうか。

○事務局（ウーマノミクス課） 基本的に私どもといたしましては、正社員であってもパートであっても、御本人の置かれている状況でございますとか、意欲に応じて働きたい方については働いていただけるということが重要だというふうに考えております。

現状を見てみますと、女性の約6割の方が第1子を出産前後に仕事を辞めざるを得ないということでございます。一方で調査をしてみますと、4人に1人の方は本当は仕事をしたかったんだ、ということもありますので、今の御質問にありましたように、多様な働き方を実践している企業を認定するだけでは意味がありませんので、普及もしなければなりません。

現在、「多様な働き方実践企業」には1, 139社が認定されておりますが、その中にはただ今、委員から御質問のありましたパート等から正社員へと変わることができるような制度を設けている企業が255社ございます。あるいは、出産して一旦退職した女性を、再度、再雇用するという企業が95社ございまして、こうした事例を広く紹介しながら、既にやっている企業を認定するだけではなくて、やってない企業にも是非こういう制度を紹介させていただいて、仕組みを取り入れていただくということで取り組んでいきたいと思っておりますので、御理解をいただきたいと思っております。

○増井委員 ありがとうございます。

○山寄委員 皆さんお手元に「埼玉県男女共同参画基本計画」の冊子はお持ちですか。この冊子の10ページ、11ページご覧いただきたいと思っております。この10ページに埼玉県の働く場所での女性の労働力がどうなっているかというということで、10ページの真ん中のグラフ、先程から何度か言及がありましたけれども、いわゆる女性就労のM字カーブがございませぬ。今、第1子出産後、しばらく育児に専念して仕事を辞めるということで、これを見ますと35歳から39歳のところでM字の谷が一番深くなっているということがわかると思っております。

それから平成17年に比べて平成22年の埼玉県の女性の就業率がやや上がっているということがわかります。ただ、それでも全国平均と比べると、実は埼玉は就業率が各年齢にお

いて低いということが分かりますし、それから、右のページを御覧いただいて、11ページの1番上の3女性の非正規（パート・アルバイト）雇用者の割合が全国一高いということが埼玉の特徴だということで、今の御質問に関していうならば、確かにここ最近、今御紹介いただいたように、企業さんでも対応してくださって、パートからフルタイムに変えるという仕組みを作っている企業さんが増えてきましたけれども、それでもまだ現状で見て、埼玉県のパート・アルバイト率が高くなっています。

もちろんこれは地理的な状況とかいろんなことがございますので、埼玉が悪いということではないんですが、決して埼玉県が状況がいいというわけではないという認識のもとで、施策を進めていく必要があるかと思っておりますのでよろしくお願いします。

○岡村会長 他に何かございますか。

○川眞田委員 資料1の2ページ目のNo. 15ですが、「男性県職員の育児休業取得率」の実績自体が全国平均と比べて特に低いというわけではありませんが、10%の目標達成のために、「グループリーダーとの面談を徹底する」という施策だけでは、なかなかこの10%を達成するのはできないのではないかと思います。より何らかの具体的な方策というか、踏み込んだ施策は考えていらっしゃるのかお聞きしたいと思っております。

○事務局 こちらにつきましては、実績といたしましては平成25年には122人対象者がいた中で5人取得し、24年につきましては全体で136人対象者がいた中で6人取得したという結果になっています。いろんな施策を進めてはいますが、総論賛成で各論にいきますとやはり忙しいとか、替えがないとか、そういうような声が続いています。いろんな啓発資料ですとか分かりやすいものを作成して好評を得たりしてはいますが、なかなか実態が進んでいかない、ということで、何かペナルティみたいなものをつけるとか、考えないのだめなのか、という話もちょっと内部ではしておりますが、実際そういう話は仕掛けとか仕組み作りが必要だと思っておりますので、今日お話があったことを担当部局に伝えまして、引き継いでいきたいと思っております。

○川眞田委員 やはり忙しいからということで現実的に難しいということもあるかと思うんですけど、育児休業を取るということで、男性はそれが出世に響くんじゃないかといったあたりのことを気になさっておられるのではないのでしょうか。育児休業を取ってメリットがあるような仕組みづくりが大事で、取らなければペナルティというよりも、取ることによってこんないいことがあって、逆に出世にも役に立つよというようなそういう仕組み作りというのが大事です。マスコミとかいろんなところで言われていますけれども、子育てに男性が参

加することで多様な視点も養われるし、子供の小さい時期を共有できるということは、その方の人生の貴重な経験になると思うんですね。そういう意味でも取得することでメリットになるような仕組み作りをぜひお考えいただければと思います。

○事務局 大変貴重な御意見ありがとうございました。

○岡村会長 今のことでちょっとよろしいですか。お伺いしたいんですが、この育休を取る方は妻も育休をとっているのか、妻が共働きで取っていれば男性は取らないということもあるし、専業主婦だったら取らないとか、結構取る事例として地方から親が来てもらえないとか、これまでは、大体そうですね、親がみてくれますよね。実家に帰るとか。そういう方々が結構男性が取っているという事例を見ますが、その辺はどうなんでしょうか。期間も1週間とかいろいろありますよね。その辺がわかったら教えていただきたいと思います。

○事務局 基本的には、どちらであっても、男性にとって配偶者が働いていてもそうでなくても取得できるとなっています。期間も短いものは3日から法令に基づく期間めいっぱい取ることも可能なんですけど、今、人事課の方が所管なんですけどそちらで検討しているのは短い期間でもほとんどの人が取るように、職場の雰囲気とかを醸成できないかと。実際に取った男性職員に聞きますと、子育てにおける女性の大変さが分かったとか、様々ないい効果が出ているんですね。短期間であってもまず取得できないかということで、今施策を進めています。計画の見直しもございまして、そういった意見なども関係部局に求められています。まず短い期間、私どもの立場からいけば、短い期間でも全員が取るようになれば率が上がるということもありまして、私どもの立場からも強力に申し入れをしているところでございます。

○岡村会長 男性の育休についてはよろしいでしょうか。では他の項目で御意見、御質問があったらお願いします。

○町田委員 資料1の2ページ、No. 9に「ワーク・ライフ・バランスという言葉の周知度」というのがあるんですけども、私どもが企業に対して行っているセミナーに出てきていただいた方を対象にすると、もう少し高いのではないかなと思っていたので、42.4%は低いんじゃないかなと思っています。これは実際どなたを対象にしたアンケートの数字なのかお伺いしたいと思います。実際に仕事と両立をしている女性でも「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知らずに自然とバランスを取って活躍をしている方もいらっしゃいますし、その言葉を意識することで女性自身に「バランスをとることの大切さ」をあらためて知っていただくという意味でも、言葉はとても大切だと思います。また、その普及に対して手段・取組として出前講座というのがあるんですが、出前講座に実際にどういう方が出ているかとい

うことに対してもお伺いできればと思います。

○事務局 対象は、埼玉県在住の満20歳以上の男女3,000人にアンケートを行っておりまして、無作為の抽出です。女性1,500人、男性1,500人ということで、実際の有効回収率は48.0%となっております。

○事務局 出前講座は、いろいろな団体から御要望に応じてテーマを設定していただいておりますが、「ワーク・ライフ・バランス」をテーマに話をしたいという御要望もございまして、そういった内容にも対応しております。御依頼がありますのは市町村であったり、市町村公民館の主催事業などにおいて、「ワーク・ライフ・バランスと女性」というテーマでやってほしいということもございまして。

つい先日も実は出前講座ではないのですが、男女共同参画推進センターで看護系の学部に在籍する学生の実習がございまして、その折にも「ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画」というテーマで大学3年生の男女の学生にお話をさせていただいたりしております。ちょっと今は手元に何件というデータはないんですが、センターでは年間を通じて数十件の御要望に応じまして、お話を聞いていただいた方が合計何千人という状況なので、県全体から見るとまだまだではあります。着実にそういったところでお話を進めて参りたいと思っております。

○町田委員 ありがとうございます。本当に頑張って両立している女性の声を聞くと、孤軍奮闘になっている方もやはりいらっちゃって、「ワーク・ライフ・バランス」という取組自体が家庭と地域、いろんな世代、いろんな立場の方を巻き込んで、初めてうまく回っていくような取組だと思うので、出前講座といった知らない人がいるところに意識的に出向いて周知度アップに繋げることはとても効果的だと思います。

○駒形委員 資料2の審議会委員への女性の登用に関して、こうした資料を初めて見たんですけども、増えているというのはいいのではないかと感じました。私自体、今回公募でこの審議会に入らせていただいたんですけども、一般の方にとって審議会って何だろうと思われるのではないかなと思うんですね。私も最初正直分からなかったんですけども、昨年「女性からの政策提言講座」というのを参加させていただいて、そちらで今置かれている女性の状況ですとか、こういったものに女性が少ないというのを聞きまして、ぜひ何か協力できるかと思ひまして応募したんですけども、やはりそういった知識というのがなかなか一般の方にはまだまだ伝わっていないな、というのを感じます。「審議会って何？」ではないですけども、広報ですとか、一般の方も応募できるような仕組みを考えていただきたいと思ひまし

た。

○大澤委員 今、皆様方のいろいろな話を伺う中で、審議会って何だろうと委員からお話がありました。実際、男女共同参画という言葉すらあまり聞き覚えがないといえますか、聞いたことがないというような若い方たちが非常に多いのではないかと考えています。そういった中で、この男女共同参画という言葉が出たのはたぶん昭和の終わり頃ではなかったかなという思いがしております。その頃は、婦人会ですとか、女性の会議の中でこういう言葉を勉強させていただき、いろいろな会議にも出させていただく中で、私たちといたしましては耳慣れてはおりますけれども、今の若い人たちにこれを理解していただくという場を設けなくてはいけないのではないかとこののを、私としては非常に感じております。

やはり若いお父さん方にも育児をしっかりとさせていただきたいというようなことを啓蒙・啓発するためには、PTAとかそういうところで講演していただくとか、そのようなことをしていただければもう少しこの率が上がっていくのではないかなという思いをしております。

○事務局 審議会の委員については、先程、「女性からの政策提言講座」に出席されたというような御意見もございましたが、やはりとても敷居が高いようなイメージがありまして、そういうのを何とか払拭しようとして始めた女性のための政策提言講座が、2年間の実績で109名出席していただいた中で、6人が審議会の委員になっていただいております。

皆さん非常に資質のある方で、ちょっと背中を押させていただくというんですか、かなり成果が上がってきておりますので、ぜひ今後も続けていきたいと思っています。大澤委員からもいろいろいいお話をいただきましたので、今後とも女性の登用率が上がるような仕組みとか仕掛けとかをやっていこうと思います。御意見ありがとうございました。

○相川委員 当たり前だからかもしれませんが、既に取組をされているのかもしれませんが、ここに具体的に現れていないのでお願いという形で御意見申し上げますが、資料1の5ページ目の基本目標Ⅶ、No.32の「配偶者暴力相談支援センターの設置市町村数」のところで、平成25年度目標値8件、実績値も8件で目標を達成しているという結果だったと思うんですが、市町村に置いたというだけではなく、具体的に設置したセンターの内容を充実させていただきたいということです。相談担当の職員の方の資質向上ということも推進項目の中に入れていって実践されていると思うんですが、その職員の方の待遇であるとかそういったことも含めて内容を充実させていただければと思います。恐縮ですがよろしくお願い致します。

- 事務局 ありがとうございます。確かに置いただけでも、中身が少ないところですか充実しているところとか本当にいろいろでございます。御意見いただいたことを市町村にもお話ししたいと思います。市町村の関係者を集める機会を設けておりますので、そういうところで話をして県民の皆さんの役に立つようなセンターにしていこうという動きを県の中でも示して行きたいと思っております。
- 岡村会長 他に何かございますか。もしよろしければ次の報告事項に移りたいと思います。では、次第の（２）報告事項を事務局から資料に基づきお願いいたします。

### 【事務局説明】

- 岡村会長 それでは今の報告に対しまして質問がありましたらお願いします。それでは、私の方からちょっとお伺いしてよろしいですか。「With You <sup>ウィズ ユー</sup> さいたま」（埼玉県男女共同参画推進センター）ができた頃、私もいろんな行事で利用させていただいたんですが、今も結構利用者は多いのでしょうか。
- 事務局 部屋の貸し出しは、概ね、私どもの考える目標かなと考えるあたりと近いんですが、稼働率としましては80%に若干届かないというところですが、まずまずかなと思っております。昨年度は年間で約18万人の方に御利用いただいておりますが、実はWith You さいたまの中で就業支援の施設「埼玉県女性キャリアセンター」は平成20年の設置からずっとWith You さいたまの中にございましたが、一時的に「ヤングキャリアセンター埼玉」<sup>(※1)</sup>などが入居したり、また新しくハローワーク特区<sup>(※2)</sup>ということで武蔵浦和の方に事務所が開設され、ヤングキャリアセンターや中高年の施設がそちらへ移ったりしましたので、就業支援の御相談にくる男性が結構多かったんですが、その当時は。そういったところのお客様が来た時期もございまして、移転した後はその方たちがそっくり減ったということもありまして、来館者数としてはこの数年では大きな波があったなと思っております。
- 大澤委員 With You さいたまに限ったことではないんですが、やはりこういった施設が中央に集中していて、そうしますと私どもの住んでいるところからでは、なかなか参加できないという状況があるわけですね。そういった中で、この席で私が質問していいかわからないんですが、そういうことに関して県の方はどのようなお考えなのかと思っております。私が知らないだけなのかもしれないのですが、出前講座の中で秩父地方でも同じようなことをやっていただくとか、そのようなこともお考えいただけたらありがたいなと思っております。

○事務局 私どももやはり拠点施設ということではあるんですけども、少し南に寄ったところにございまして、必ずしもどなたにでも使いやすいという場所ではないので、できるだけお声がけをいただいて、出向きたいなと思っております。以前から出前講座というのはもちろんやってきたんですが、今年は年度当初の市町村の方々に集まっていたいただいた研修の時には、このような形で出前講座ができますよというチラシを改めて作りまして、申し込みのフォーマットなども簡便化いたしまして、配布しましたところ、昨年度に比べると、やはり市町村のお声掛けが多くございました。

まだ、全部は実施できていなくて御予約が入っているという状況なので件数の集計は取っていないんですが、やはりできますよ、ということをお伝えするだけでも随分使っていただけるようになるものだなと実感いたしましたので、そういった取組を粘り強くやっていきたいと思っております。それから市町村の中にも男女センターの機能を持っている施設がありますので、そういったところとも連携をして参りたいと思っております。

○岡村会長 他に何かありますか。ではちょっとよろしいですか。すごくカタカナ語が多いんですね。例えば、「ウーマノミクス・プロジェクト」って書いてあって、女性のための〇〇とあっても、副題が必ずしも適切でないこともあります。行政用語が多くても、それが適切で、逆にキャッチ的にはなるってということもあるんですね。キャッチコピーみたいな。でもちょっと見ても何のことか分からないということがあるかな、とも思っておりますので、今後とも説明をお願いしたいと思います。日本語との併記とか、簡単な言葉で説明を記すような方法などです。

○岡村会長 それでは、以上をもちまして本日の議事を終了します。

(※1) 【ヤングキャリアセンター埼玉】

… 埼玉県がハローワークと連携して、就業を希望する40歳未満及び正社員経験の少ない44歳以下の方（学生を含む）のためのワンストップセンター（通称ジョブカフェ）。

(※2) 【ハローワーク特区】

… 「住民に身近な行政はできる限り地方に委ねる」地域主権改革のモデルケースとしてハローワークの実験的移管を行うもの。