

第 42 回
埼玉県男女共同参画審議会

平成27年6月5日（金）

埼玉県県民生活部男女共同参画課

○岡村会長 まず、本日の議事として、「男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について」です。次第の3（1）ア及びイについて、事務局より資料1から資料3に基づき説明をお願いします。

※以下で表記されている事務局（ウーマノミクス課）の「ウーマノミクス」とは、「Women(女性)」と「economics(経済)」を組み合わせた造語。

【事務局説明】

○岡村会長 それではただ今の事務局の説明について、意見、質問等ありましたらお願いします。最初の資料1から順に見ていきたいと思えます。

○相川委員 データについて一つ伺いたいのですが、基本目標Ⅱの「女性キャリアセンターの利用者数」のところで、12,503名の方が平成26年度は実績としてあります。これは複数回来ていらっしゃることもあるのかなと思うのですが、それは1人としてカウントされているのでしょうか。それとも人数を具体的に調べて、1人が複数回来ても1回と数えているのでしょうか。

○事務局（ウーマノミクス課） 御質問の12,503名につきましては、女性キャリアセンターでは面談相談等を行っており、お一人の方が複数いらっしゃるのとは異なることです。従いまして、こちらは延べでございます。女性キャリアセンターは平成20年度から開設しておりますが、これまで約17,000の方に御利用いただいております。

○相川委員 ありがとうございます。

○川眞田委員 基本目標Ⅲの15番、「男性県職員の育児休業取得率」ですが、昨年私は少ないですねということで、少しコメント差し上げたかと思うのですが、平成26年度は10%を超えたということで、かなり画期的な改善が見られたのではないのでしょうか。2倍に近いですね。いろんな御努力があったかと思いますが、その中で一番効果があったのではないかとお考えになる対応というのはどのようなものがあるのでしょうか。

○事務局 前回の審議会で川眞田委員から、男性で育児休業を取った人には何かメリットがあるような仕組みづくりが大事というようなお話をいただきました。何をやったかという、一人一人について、グループリーダーが面談をするというような取り組みをやっていきます。奥さんが出産をするという方に、「育児休業を取る予定はありますか」というようなことを、ワーク・ライフ・バランスのメリットを話しながら、育児休業を取ること自体が組織にとっていいことなんだと話しながら面談をして、併せて育児休業を含めたライフワークを考えて

もらい、育児休業を勧めていくというようなことをやっております。去年の10.5%については124人の対象の男性職員に対して13人が育児休業を取っています。平均の取得日数は73.3日となっています。

○川眞田委員 今の点は今後も続けていっていただければと思います。もう一点伺いたいのが、17番目の「家庭教育アドバイザーの登録数」というのがございますけれども、この「家庭教育アドバイザー」というのがどういうものかまず確認したいのと、それと114名が様々な理由で辞退をされたということで、実績値が平成26年度は下がっていますが、このあたりのことを御説明いただきたいのですが。

○事務局 「家庭教育アドバイザー」というのは、家庭の教育力の向上のため、地域での子育て支援や幼稚園・保育所、小中学校等で行われる家庭教育学級や子育て講座、親の学習講座などの家庭教育に関する取組における指導をしたり助言したりするアドバイザーのことです。基本計画の冊子を持っていらっしゃる方は、その用語の解説として104ページに家庭教育アドバイザーがどういう人かという解説が載っています。これは教育局の方で所管しています。年齢や家庭の事情等を理由に114人の方が辞退されたということで、これまで登録していた個々の方々がどのような事情で辞退されたかという理由まではお聞きしていないので、そういったことを担当課に詳しく聞きまして、次回の審議会などで御報告できればと思います。

○岡村会長 今のことに関してちょっと伺ってよろしいですか。全くわからなくて申し訳ないのですが、こちらからアドバイザーの方が御自宅に出向くのですか。あるいはアドバイザーのところに行らっしゃるのですか。

○事務局 地域で行われる子育て講座とか、親の学習講座とかそういったところで指導や助言をする人なので、家庭に行ったりするということではないようです。

○大澤委員 11番の「農山村女性の起業件数」ですけれども、主にどのあたりの市あるいは町で起業をしているのでしょうか。今現在、農家レストランというのがあちらこちらで聞かれますが、野菜等は手がかかり、ランチにしても非常にお値段が高いので、お客さんがだんだん減ってしまい撤退してしまうというようなことに関して、県ではどのように感じていらっしゃるのかを伺います。

○事務局 地域的にどこで起業しているというのは把握をしておりません。越生町の梅農家の女性の方が梅を使った製品を手がけていらっしゃるとか、そういう方が出て、各地で広がっているという状況です。農林部も全県にわたって奨励しています。農林振興センターが指導をして、例えば加須の方でしたらイチジクの生産農家がジャムを作ったり、ケーキを作った

り、じゃあもうちょっと販売を広めていこうかしらと、そのような核となる人が出て各地で起こっている状態です。

また、農家レストランという話がありましたが、地のものや、県産農産物を使ったレストランの指定制度を農林部で設けております。そういった特殊性を生かして、固定客やリピーターがつくとうまくいくようですが、客足が途切れないようにするには、広報を工夫するなどして継続性を持たせた取組みにするように進めていく必要があると思います。

○岡村会長 ちょっと伺ってよろしいですか。地域ブランドというのが全国に始まっていますが、埼玉でもかなりあるのでしょうか。学生がちょうど論文を書いている、地域ブランドというのが地域活性化にとっても役に立っているというのが書いてあったので。

○事務局 大宮のソニックシティに県産品を扱ったショップがあります。県では、例えばふるさと認証食品制度というのがあり、埼玉県マーク付きのシールを貼って埼玉ブランドということ多数認定しています。

○駒形委員 資料1の7, 8の「女性キャリアセンター利用者数、就職者数」のところをもう一度質問したいんですけども、実績数はとてもすべて伸びている状態かと思うんですが、目標値がずっと一緒というのが気になります。何か今後変更ですとか、やはりこれだけ伸びているということで、若干プレッシャーにもなっているかと思いますが、目標値を上げてはいかがかなと思いますでしょうか。

○事務局（ウーマノミクス課） 目標値は年度ごとの数字でございまして、計画の中で年度の目標を定めております。たとえば、平成24年の女性キャリアセンターの利用者数が8,694人です。すでに初年度から5,000人を超えております。実はこの計画を作った時の人数が5,000人よりずっと少なかったわけですけども、その後センターで行うセミナー等の数を増やしまして、結果としてこういうことになっています。この計画の数を増やした方がいいかということにつきましては、ちょっとそれはまた男女共同参画課に相談したいと思いますが、実態としては女性キャリアセンターでは毎年度きちんと目標値を定めております。例えば、就業者数の方ですが平成26年度は1,516人でしたので、今年度の目標は1,600人ということで取り組んでいるところでございます。この表記についてはまた男女共同参画課と調整していきたいと思っておりますので、御理解いただきたいと思います。

○増井委員 重点指標1のM字カーブ問題の解消について、ナンバー5と6をいま見させていただいています。目標値5番の方が59.3%、6番の方が63.8%で、最近の値としまして平成22年58.6%、6番の方が61.1%となっていますが、これはM字カーブ問題を解消している段

階なんでしょうか。どの程度M字カーブが解消されている数字で、また目標値なのかというのをお尋ねしたいと思います。

○事務局（ウーマノミクス課） この数値は、基本的にはM字カーブの底を上げていこうというところの数字を設定しております。M字カーブはご存じのとおりM字の左肩が上がるころと一番下がるころの差ですので、ストレートにこのM字カーブの底を上げるという目標設定にはなってはおりません。左側の一番高くなるころの就業率が下がると実はM字カーブの差は短くなるわけなんです。そこで、基本的には女性の就業率を上げていくということで、今回目標設定をさせていただいているところでございます。国勢調査でこの数字をあげておりますけれども、総務省が労働力調査というのをやっております、サンプル調査では埼玉県の数値が概ね把握できます。基本的にはここ23、24、25、26年と増加傾向にありますので、基本的には女性の就業率が上がっている傾向にあると考えております。

○増井委員 ありがとうございます。埼玉県はかなりウーマノミクスの推進に力を入れていまして、埼玉県だけを拾うというのがなかなか困難なのかもしれませんが、こういった成果がどのように出ているのかをできましたら知りたいなと思いました。

○町田委員 先ほどに続きまして、7番の「女性キャリアセンターの利用者数」に関してですが、実際に私もキャリア形成のセミナーでお伺いした際にたくさんの方が参加していたので、24年、25年に比べて26年が増えているというのはとても納得がいきます。ただ、セミナーに参加している女性が、実際に取り組まれている課題ですとか、取組の成果などといったものは、やはり男女がシェアしたほうがいいようにいつも思うんですね。そういったところで、このセンターを男性がどれくらい利用されているのかという比率と、今回の利用者数の伸びの中に男性の伸びがあったかどうかお伺いしたいと思います。

○事務局（ウーマノミクス課） 女性キャリアセンターは基本的には女性ですので、男性はおりません。成果をできるだけ男性にも発信していく必要があるということはまさにおっしゃるとおりだと思っております。女性キャリアセンターを御利用いただいた方で、いきいきと働いている女性につきましては、当課のホームページ等で私どもが取材をさせていただいて、情報発信などをさせていただいております。いい御意見をいただきましたので、そういう情報発信も積極的に行ってまいりたいと思います。

○櫻田委員 質問ではなくて、今は第3次基本計画ということでしたけれども、そろそろ第4次について検討を始められると思われましたので、それに関連して気づいたところを伝えさせていただきたいと思っております。一点目ですけれども、この23番の「避難所における女性への配

慮を定めている市町村の割合」というところで、この実績値が着実に伸びて98%と、ほぼ100%に近くなったのは素晴らしいと思います。一方で、埼玉県防災会議の女性比率というものが、あまり進んでいません。もちろん女性への配慮を進めるということは大切ですが、じゃあ一体どんな配慮が具体的に必要かとなった時に、それを決めるべく会議のメンバーに女性が少ないと、具体的な話が進んでいかないと思いますので、こちらの方も併せて進めていくことが必要ではないかと思いました。

もう一点ですが、27の「人権感覚育成プログラムを実践した学校の割合」というところでこれもぐんぐん伸びて98.1%ということで、素晴らしい実績を積み上げられたと思いますが、各学校で行っております人権感覚育成というのは男女共同参画だけではなくて、障害者教育ですとか、それから人種的な問題ですとか、同和問題ですとかいろんな問題を扱うと聞いています。埼玉県の学校の小中学生が書いた人権の作文集というのがありまして、コンクールで入選した子供たちの作文を集めたものを拝見したのですが、残念ながら男女共同参画に関するものは私が見る限り一件もなかったと記憶しています。つまり人権感覚育成プログラムが非常に普及したとしても、その中に男女共同参画の意識をはぐくむものがあるかどうかというのは別の問題ですので、例えば次期の計画を策定されるときには、人権感覚育成プログラムを実施した学校のうち、男女共同参画について取り上げたものとかという形で、もう少し詳しく書かれた方がよろしいのではないかと感じました。

それからその下の28番ですが、「小・中学校における学校応援団の年間活動回数」ということで、これはどんなものなのかなと思ひましてホームページで調べてみたんですけども、この活動の内容も地域のパトロールですとか、環境整備、お祭り、お囃子の練習というものが非常に多くて、中には調理をやってみようというのもありまして、これは男女共同参画に関するものなのかなと思ひましたけれども、これも年間の活動回数が増えたからといって必ずしも男女共同参画に直結するものが増えているとは言い切れないのではないかなと感じました。

それから最後に、基本目標Ⅰの「あらゆる分野の意思決定に男女が共に参画する」というナンバー1から4なんですけれども、ここで言うべきことなのかわかりませんが、やはり審議会ですとか、委員会や協議会というものは意見を聞く場であって、もちろんここに女性を増やすことは大切だと思いますけれども、実際には県の職員ですとか、その職員における女性の管理職の割合、または管理職を増やしていくのであれば当然ベースとなる採用する職員の割合にある程度女性がいないと、育っていった管理職を産んでいくということができませ

るので、そういったことも次期は検討の中にぜひ入れていただけたらなと思ひまして、伝えさせていただきました。

○事務局 貴重な御意見をありがとうございます。次の基本計画の策定に向けて参考にさせていただきますたいと思ひます。

○松本委員 実務的な観点から19番の指標ですけれども、「24時間の定期巡回・随時対応サービスを利用できる市町村数」というのがありまして、私たまたま先週市長の集まりの中で、山間部の市長さんとお話をした際に、24時間定期巡回・随時対応が成り立たないという話を伺いました。これは順調に伸びてきていますけれども、埼玉県というのは人口密集度が高い自治体は一部ありますからやれるわけです。ただ、ここから伸ばしていくべきなのかどうか、伸ばしていくのができるのかどうかというのを考えなければならないのかなと、たまたま山間部の市長さんの話を伺いながら感じました。和光市の場合には11平方キロで人口8万人ですので、あるところでヘルパーさんが仕事をして、次のところに行くのに5分とか3分とか10分とかそういう範疇でやれます。そうすると24時間定期巡回が成り立ちますが、多分秩父市なんかに行くと、次のポイントに行くのに30分かかったりすると思ひますので、この目標値の今後のあり方について福祉部局との調整が必要なのかなと感じました。些末なところですがよろしくお願ひします。

○事務局 御意見として伺いましたので、福祉部の方に伝えていきたいと思ひます。ありがとうございました。

○山崎委員 ちょっと気になったところが何点かありますので、お話しさせていただきます。先ほどM字カーブのことで御質問がありまして、M字カーブの解消に向けてということで、30代の就業率が上がっていくという話をなさっていましたが、やはり30代の就業率が上がる理由に、例えば結婚しない人が増えているとか、出産しない人が増えているということもござひます。実際に出産し、育児をしている人たちの就業率がどれくらいあがったかという経年変化の数字がないと、M字カーブが解消されているかどうかわからないというところがありますので、その辺もデータとして今後お示しいただいた方がいような気がいたしました。

それから15番の「男性県職員の育児休業取得率」の10%というのは非常に高い数字でござひまして、全国平均は御存じのように2%でござひますので、目標値が来年どうなるか非常に楽しみです。ここは来年20%とかにさせていただいて、先ほど124人中13人ということでしたから、124人中24人とか取られる方がいると注目をされるのではないかと、埼玉県庁すばらしいという広報にもなるのではないかと気がいたしました。

それからどなたもお触れにならなかったもので、16番の「男性の家事・育児・介護の時間数」男性の育児参加でございますが、前回の審議会でも申し上げたと思いますが、平成18年度140分ということは、7で割りますと1日20分ということです。それが平成23年に168分28分に伸びたと。平成28年度の目標値が240分ですから約34分ということですが、欧米の平均値は1時間を超えていますので、目標値を達成してもまだまだ低いということに関しては十分私たちは認識をする必要があるように思います。

そして最後に24番、「固定的な性別役割分担に同感しない男性の割合」、男は仕事、女は家庭という考え方に同感しないと答える男性の比率に関して、目標値が今年55%で、今年調査が行われるということで非常に注目しております。実はこれを全国で見たときに、半数の人たちがこれを否定するとなるのは、昭和の末から平成の初め、ずいぶん前なんですね。90年代はもう逆転していますので、2000年代に入って足踏み状態でございます、ここ数年の数値は逆に否定する人が減っていると。若干肯定的な人が若い人たちで増えているというのがございますので、ちょっとこの辺の数値が今年の調査でどういうふうになるのか皆さん御注目いただければと思います。

○岡村会長 他にはみなさんよろしいですか。資料2についての御意見を伺いたと思います。

○櫻田委員 4番の「女性委員の割合が増加した主な審議会等」のところで、男女共同参画審議会が76.5%まで伸びまして、昨年に比べて17.6%増ということで、伸びているのはいいと思うんですけども、ちょっと伸びすぎかなという気がします。やはり男女どちらかの性が40%以下とならないようにという基準もありますので、男性の方の意見も取り入れることから考えると、もうちょっと戻してもいいかなと感じました。

○岡村会長 難しい問題ですね。

○事務局 たまたま、趣旨をくんでいただいた結果こういうことになりました。ただ、この審議会に関しては、非常に男女共同参画に対しての見識が深い方に集まっていますので、結果的にこういう状態になったことについては問題ないと考えています。ただ確かに割合は超えていますので、次の改選のときにはまた違うお願いをしながら基準に収めていくこともあるかもしれません。

○岡村会長 他に資料2について何かありますか。もしないようでしたら資料3の「市町村における男女共同参画施策の推進状況の概要」に移りたいと思います。

○吉岡委員 3番目のところですけども、「男女共同参画関係施策についての苦情」のところ、具体的にどんな苦情があるのか、差し支えない範囲で結構ですので教えていただければ

ばと思います。それからこの3番目の苦情の処理を行う体制を有する市町村というのが理解できなくて、苦情が出れば処理をするのがある意味当たり前ではないかなと思っているんですけども、この苦情処理を行う体制というのがどういうものなのか分かる範囲で結構ですので教えてください。

- 事務局 これは、もちろん苦情があったら当然対応をするんですけども、そうではなく、例えば和光市さんのように苦情処理委員という第三者機関を設けるという市町村もありますし、あるいは審議会の部会としてこの苦情に対応するといった特別な体制をとっている市町村という意味でございます。個々の内容はプライベートな話ですから、市町村からは個別の案件までは聞いておりませんが、例えば県では25年度に、連続講座のうち1日だけ保育が対応できていないという苦情をいただいた案件がありまして、これに関しては全日ちゃんと保育対応ができるように改善をしたという事例がございます。
- 岡村会長 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3(2)アからウまでについて、事務局より資料4から資料6に基づき報告をお願いいたします。

【事務局説明】

- 岡村会長 それでは3点資料の説明がありましたけれども、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。
- 町田委員 質問ではないのですが、普段いろいろな企業の頑張っている女性と接する機会が多いので、その方たちの声を代弁という形で2点ほどお願いします。

昨年こちらにお邪魔した時には全くなかったんですが、ここ1年の間に、企業内では女性が活躍するための環境の整備ということで、女性自身に「チームを立ち上げて、プロジェクトを立ち上げてやってみなさい」という声がかかっているという企業からいろいろ相談を受けるようになりました。中小企業が多いのですが、何もない状態から、まず自分たちの環境の洗い出しと同時に、他社ではこういった取組みを行っているのかということの2つの軸でやっていくことになると思うのですが、そういった情報が少なくて困っているといった相談を受けております。ですので、今回ウーマノミクス課の説明にありましたコンサルタントの派遣ですとか、アドバイザーの派遣など無料で行っているということなので、それを御紹介したところなんですけれども、やはりそういったことに関する情報提供というのをできれば無料で数を打っていただくと、非常に有効なのではないかなと思っています。

あともう一点は、M字カーブを解消することに貢献した人たちが実際に産休を取って仕事に戻られた後のお話です。皆さん戻ってからはやはり大変なんですね。両立するために一日一日をなんとか過ごしているというお話も聞きますし、問題点によくあげられるのが、ご主人の家事・育児への参加が期待できない環境の中の場合、期待しているとご本人にストレスがたまってしまって体に悪いので、ご主人の家事・育児への参加はもう諦めているという声が大半です。一日一日やっていくしかない、これから両立を続けていけるかも分からないという声をたくさん聴きます。なので、M字カーブの解消もとても大切だと思うのですが、解消に貢献した人たちのその後のサポートやケアなどのセミナーもぜひ無料でたくさん行っていただけないかなと思います。

○布川委員 疑問ではないんですが、感想として埼玉県でウーマノミクス課を中心としてこういった社会のムーブメントづくりを非常に熱心にしていただいているというのは、労働局の立場からしましても心強いというか助かります。私もいくつか労働局を経験してきましたけれども、いつもどうやって県下にムーブメントを作ろうかということ、雇用均等室として悩んでというか悪戦苦闘してきましたので、なかなか自治体の動きがここまでなくて、非常に苦労したところを、埼玉県では何もそういうところは心配なくていいんだとちょっとほっとしているところです。女性の活躍支援についても負の面とこういったポジティブな面がありまして、ポジティブな面を県の方でこれだけ旗を振って進めているのは助かります。私どもの方は、負の面といいますか、最近マタハラ（マタニティーハラスメントの略）ですとかセクハラ（セクシュアルハラスメントの略）ですとか、女性の退職を招いてしまうような事案がすごく増えておりまして、そちらの方の行政指導で手一杯で、本来私どももこういったことをやらなければならないんですけれども、なかなかできないような状況になっております。そういう点で、県がこれだけ力を入れていただいていることには感謝申し上げたいと思います。

それからもう一つなんですけれども、資料6の4ページ、下から三つ目に理工系セミナーの開催ということで、女子児童の進路選択についてのセミナーがウィズユーさいたまで8月に予定されています。年1回ということなんです、注文としてはもっといろいろやっていただけないかなというのがあります。というのは、労働行政で私たちが扱っているのは労働法ですから、職業選択というのはなかなか手が出ません。採用人数もなんだか言って日本は製造業の国ですから、事務系の就職口が非常に少ないと言いますか、そこで女性はミスマッチが起こっているという状況があります。かたや技術系というのは募集している企業は

すごく多いんですが、技術系の女性というのは採用時点でいらっしゃらなくて極端に少ないんですね。だから私たちがもっと女性を増やしてくださいと言っても、もともと採用できる女性がないということで、なかなか女性の活躍推進が進まないというのがありますので、やっぱり早いうちからのそういう将来の職業を見据えての教育が重要なんではないかなと常々感じておりますので、こういった事業をもっとやっていただけたらありがたいなと思っております。

○岡村会長 ありがとうございます。それでは以上をもちまして本日の議事を終了します。