

第58回
埼玉県男女共同参画審議会

令和3年7月27日（火）

埼玉県県民生活部男女共同参画課

○武田会長 ここで議事に入ります前に、前回の審議会において、委員から意見が出た事項への説明を事務局よりお願いいたします。

○事務局 それでは回答させていただきます。まず、知野委員からの「年次報告の実績を予算ではなく正しく執行されたかどうかを確認するために、決算ベースで整理したらどうか」についてです。年次報告は、男女共同参画推進条例第 14 条に基づきまして、男女共同参画の推進に関する実施状況を明らかにすることが主たる目的で、これまで整理してきております。具体的には、事業名ごとに実際にどんな取組を実施したか注力し、その予算額を前年度と当該年度とお示しをしています。この中には、予算事業化されているものもありますが、そうでない取組もございます。例えば、『審議会等及び協議会等への女性の登用促進要綱』の推進ですが、目標 40%に達成しないで委員の登用をする担当部局に対し事前協議をしてもらい、団体推薦であれば役職を不問にして、女性登用をお願いできないかなどのアドバイスを行っております。また、「男女共同参画配慮度評価(チェックポイント5)」ですが、この実施により、男女共同参画の視点から県施策の点検を実施している、などございまして、決算ベースによる点検が馴染まないものも多々ございます。そこで、審議会委員の皆様には、計画の柱に沿って必要な予算が計上されているか、それぞれの取組がきちんと実施されているかどうかを中心に御審議いただき、御指摘いただいた事項について対応するよう、担当課へ働きかけをしているところでございます。なお、予算額が適正に実行されたかについてですが、地方自治法に基づきまして、県議会に決算の認定をいただいているところでございます。今後も引き続き、取り組んだ実績をもとに実施状況を示し、予算ベースで整理をさせていただき、年次報告を作成して参りたいと存じます。御理解をいただきたいと存じます。よりわかりやすい年次報告となるよう尽力して参ります。続きまして、知野委員からの、「生涯を通じた健康支援について、高齢者に特化した事業はどうなっているのか」についてです。生活習慣病対策として、「糖尿病性腎症重症化予防対策」「歯と口腔の健康づくり支援について」等があると伺っております。今後、年次報告へ掲載をして参りたいと思います。また、フレイル予防については、次期男女共同参画基本計画素案の推進項目に新たに盛り込みをさせていただいております。また、知野委員には、保育所の整備関連の御質問をいただいておりますが、こちらは後ほど回答させていただきます。

次に、大崎委員からの、「小児 AYA 世代におけるがん対策推進事業費の予算が半減している理由は」についてです。事業を担当する疾病対策課に話を伺いました。令和元年度は当初予算額、16,784,000 円、申請 38 件の実績となっており、令和 2 年度は当初予算額、7,889,000 円と減額になりましたが、申請件数が増加し令和 2 年度は 59 件となっておりまして、不足額が生じたことから、追加の予算措置を対応したとのこととございます。

次に、大崎委員からの、「県職員の女性の応募状況」についてです。担当の人事委員会任用審査課に話を伺いました。県職員の女性の応募状況ですが、応募段階での男女別の統計は取っていないということですので、女性の割合は出ないとのこととございます。お手元に参考資料とし

てお配りしておりますが、県職員へ女性の応募を増やすために、女性活躍職員紹介リーフレットを作成してPRしております。

続きまして、知野委員の「保育所の整備の金額が令和元年度と令和2年度で同じであれば、効果は変わらないのではないか」につきまして、少子政策課より回答いたします。

○事務局(少子政策課) 待機児童数につきまして、「前年度と同じ予算規模であれば、来年度も同じ結果が出るのではないか」という御質問でした。まず待機児童の解消につきましては、地域の実情を把握している各市町村が事業計画を立てた上で、保育ニーズの高い地域や児童の年齢等を考慮しながら、保育受け入れ枠の確保を進めております。そのため、待機児童の解消のための、保育所等の整備に係る補助金につきましては、基本的には国から直接市町村の方に交付されております。一方、県といたしましては、こういった県内の市町村を支援するために、例えば保育士の人材確保ですとか、子育て支援などを目的とした様々な予算事業を行っております。従って前回の資料の32ページの75番から87番ということで、御指摘いただいたかと思いますが、そちらに掲載されている県の事業に関しましては、市町村を支援するものということで幅広く網羅されております。ですので、そちらの予算額の合計の増減のみをもって、直接的に待機児童の解消に繋がる、もしくは影響するということではないと考えております。

参考でございますけれども、先日7月5日に令和3年4月1日時点の待機児童数を記者発表させていただきまして、388人となっております。説明以上となります。

○武田会長 質問への説明は以上ということで、次に進ませていただければよろしいでしょうか。もし他に何かありましたら、議事の中で、関連の部分で、また発言をしていただくということをお願いしたいと思います。それでは、本日の議事に進みたいと思います。議事は、次第の3「次期埼玉県男女共同参画基本計画(素案)について」です。このうち、資料1「次期埼玉県男女共同参画基本計画の構成について」、資料2「次期埼玉県男女共同参画基本計画の体系(案)」について事務局から説明をお願いいたします。

【事務局説明】

○武田会長 ありがとうございます。ただいま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いたします。

○知野委員 今回の小見出しの案を検討するにあたって、47都道府県と、その主要都市10件、埼玉県は全市町村63件。合計で596件の計画をインターネットで調査いたしました。都道府県47の計画では、男女のキーワードがある小見出しが14件、それ以外が9件、小見出しがないものが24件でした。全体を見て感じたことは、男女共同参画基本計

画の小見出しが男女共同参画の実現、男性女性、男女のキーワードを使っているものが多く、重複しているようで、良い印象は受けませんでした。また、京都府のように基本計画を、「KYOのあけぼのプラン」や、徳島県の「誰もが輝く『未知のとくしま』創生プラン」のように、プランと言い換えてるものが西日本方面に比較的多く見られました。多くの県民に親しみを持って理解してもらうための工夫として良いことだと思います。埼玉県男女共同参画基本計画の小見出しとして、「男女共同参画社会の実現」案1から3となっておりますが、私としてはもう少し優しい感じがするものが良いのではと思っております。例えば一つとして、「色とりどりみんなが輝く彩の国」二つ目として、「多様な幸せを守りそして育む彩の国さいたま」のようなイメージです。また基本計画をプランと言い換えて、県民に親しみを持ってもらうことも考えられます。ハーモニープランや輝きプラン、コバトンを使ってですね、コバトン羽ばたきプランなど、例は良くありませんけども、検討していただければと思います。

○武田会長 今の点について事務局の方からありますか。

○事務局 名前の方はプランというお名前の御提言もありましたが、埼玉県男女共同参画推進条例では、男女共同参画基本計画という名称で位置づけられているものですから、プランという違う名前になってしまうと少し混乱する恐れがあると思いますので、そちらについては計画の方が良いと考えます。県民の方に親しみやすくというところですが、参考にさせていただきながら、検討して参りたいと思います。御意見ありがとうございました。

○武田会長 他の方はいかがでしょうか。では御発言ということでどうぞ。

○知野委員 目指す姿についてですが、資料1の、2枚目をご覧ください。2枚目の右下なんですけど、目指す姿4「男女共同参画社会の実現に向けた基盤が整備」とありますが、最後の「基盤が整備」で終わっているところに違和感を持ちました。基盤が整備されている状態ということなのでしょうけど、何か途中で放り出されてしまったような感じを受けます。修正が必要だと思います。また少し細かいのですが、すぐ下に「固定的性別役割分担意識」と書いてあります。その下の基本目標4-1では、「男女の固定的な性別役割分担意識」となっているので、統一したらいかがでしょうか。

○武田会長 事務局からコメントはありますか。

○事務局 はい。この目指す姿というところが、御指摘の通り、目標ではなくてその状態を表したいと考えております。確かに「基盤の整備」というと目標のようになって

しまうので、「基盤が整備」としておりますが、内部でも少しそこが分かりにくいという声もございましたので、考えていきたいと思えます。また、素案の中には「固定的役割分担意識」が多く出てきます。一方体系の方は実は4の1の基本目標が「男女の固定的な性別役割分担意識」となっておりますので、言葉の方を少し統一した方がよろしいかと考えますのでまた反映させていただきたいと思えます。ありがとうございました。

○武田会長 他にはいかがでしょうか。この資料の1と2に書かれている部分は、次のこの分厚い資料3の中にも組み込まれているのでそちらの方で、細かい方も含めて御意見を出された方が出しやすいのかもしれないとは思いますが、計画の目標の小見出しについては、先ほど知野委員から意見ありましたが9月7日には決めていきたいということで、案1から案3ということで、1・2・3と番号がついて並んでいるんですが1が一番有力とかそういう意味は特になく三つ並んでるのでしょうか。

○事務局 はい。

○武田会長 これについては、今日皆さんにいろいろ御意見を伺って、そして9月7日には一つに絞った案を提案したいという御計画ですよね。

○事務局 はい、そうでございます。

○武田会長 何かこの点について御意見のある方はいらっしゃいますか。

○事務局 1点よろしいでしょうか。小見出しなんですけれども、先ほど知野委員からもございましたように、男女が、としている計画もあったり、そうでないものがあるということなんですけれども、今、多様性の尊重が求められているところで、性別にかかわらずということが一つキーワードになると考え、入れさせていただいております。皆様にお尋ねしたいのが、そういった男性も女性も性別にかかわらず個性と能力を発揮できるという、今の計画のように「男女が」というようにした方が良いのか、あるいは性別にかかわらずという、ニュートラルな方が良いのか。その方向性をもし伺えるとありがたいと思えますがいかがでしょうか。

○知野委員 600件近く調べたんですが、その中でやはり男女共同参画基本計画とタイトルになってますから、その小見出しでまた男女共同参画社会の実現ですとか、男女ですとか、言わない方がいいと思えます。また幅広く、皆さんの御理解を得るためにも、男性女性って言葉はなくてもいいのかなという感じがしました。それから埼玉県に限って言えば、これは八潮市ですが、「誰も自分らしく、輝いて暮らせるまちを目指して」みたい

な表現をされてますけれども、そんな形で誰もが輝く、差別がなく暮らせるようなそんなイメージで、やさしい語りかけをしてあげたいかがでしょうか。

○武田会長 ありがとうございます。他にこの性別に関わらず、というところについて何か御意見のある方いらっしゃいますか。村松委員どうぞ。

○村松委員 男女共同参画として、やっぱりその中にLGBTQの方が入ってくるというのが多分伝わらなくて、LGBTQの方がどこの相談窓口なのかというのがいつもわからなくて、埼玉県だと人権推進課なのか、それとも男女共同参画課なのか、こういう方も入るんだということが分かるタイトルの方がいいのかなと思います。

○武田会長 ありがとうございました。この点についてはこのくらいでよろしいでしょうか。それでは、続きまして資料3「次期埼玉県男女共同参画基本計画（素案）」及び資料4「次期埼玉県男女共同参画基本計画の指標（案）」について事務局から説明お願いいたします。

【事務局説明】

○武田会長 それでは、ただいまの事務局からの説明につきまして、御意見御質問がありましたら、どうぞお願いいたします。

○大崎委員 2点ほど質問があります。資料3の34ページ、よろしいでしょうか。生涯にわたる男女の健康の包括的な支援というところで、③のところでも2点ほど質問させていただきます。妊娠出産期における女性の健康の支援と書いてあるんですけども、まず一つ目がオのところですね。産後うつへの相談支援というところで女性としてくくっていますけれども、この成育基本法にも産後の男性のうつへの社会的理解を求めるというのが明記されてるはずなんですね。それなのに、ここに女性という文言を入れてしまうことにすごい抵抗を感じますし、男性が今11人に1人ぐらいの割合でうつになるって言われています。女性の場合はホルモンの関係で産後うつになるというのが分かっているのに、男性よりは理解が進んでいます。男性の産後うつは精神的なストレスで発症するとなっているので、本人も気づかない場合もあつたりとかするんですね。だから相談する窓口にもたどり着けないというかたちで、会社を休んだり体調を崩したりする。妻が産後うつになってそれにつられたように男性が産後うつになるという現実もあるのに、ここに女性というだけでまとめてしまうのは、いかがなものかというのがあります。あとこの不妊治療のところ、若年性のがんの方の男女の妊孕性が一つも触れられていない。女性の卵子の凍結も含まれますが、今泌尿器科系のがんの若年性の男性が増えているところもあつて、精子

の凍結とかっていうところが触れられていないのは別のところで触れているんでしょうかという質問2点です

○武田会長 事務局の方からお願いします。

○事務局 貴重な御意見ありがとうございます。今回、産後うつの関係を新たに記載したところですが、もともと③の妊娠出産期における女性の健康支援というところに入れております。大崎委員御指摘のとおり、確かに男性の産後のうつという問題、あるいは、不妊治療のところも妊孕性の部分も男性も関わりがありますので、バランス良く整理できるようにしていきたいと思っております。御指摘ありがとうございました。

○武田会長 それでは他の方、廣澤委員お願いします。

○廣澤委員 資料4で2点確認をさせてください。3番の保育所等待機児童数についてなんですが、先般のコロナの影響で子供の出産数が大きく減ったという報道があったと思いますが、その辺の状況は加味した形での、令和4年度4月1日の0人という形の構成になってるかというのが一つですね。もう1点は6番のところなんですが、女性の就業率のところでもこれもコロナの影響で非正規の方の女性の就業が減ってるということがあったんですけど、この現状の令和2年の実績はその部分はどうなってるか。すなわちコロナで就業率が減った状況なのか、それともそれが入る前の状況なのかですね、ちょっと確認をさせていただけたらと思います。

○事務局（少子政策課） まず1点目ですけども、目標の0人につきましてコロナの影響を加味しているのかでございますが、埼玉県といたしましては、既に令和4年4月1日に0ということでのいろいろな計画等で目標の方に入れさせていただいておりますので、この0につきましては、特にコロナの影響を考慮してということとはございません。ちなみに先ほど、私の方で回答させていただいた時に、令和3年4月1日388人と申し上げましたけども、コロナの影響として特徴的に申し上げられるのは、若干入所の申込数の伸び率は減ってきているということがございます。やはりなかなかコロナのことがあるので、預けるのをためらってしまうというようなことはあると思っておりますけども、申込児童数自体はやや増加してるという傾向にございます。やはり利用を望んでる方は多いなと感じておりますので、目標は待機児童数をゼロにするということと考えております。特にコロナの影響を考慮してということとはございません、よろしく申し上げます。

○事務局（人材活躍支援課） 御質問のありました6番の女性の就業率の目標についてお答え申し上げます。現状値については令和2年の労働力調査の数字を現状値として書

かせていただいて、30 から 39 歳が 71.6%、40 から 49 歳が 76.3%、こちらは令和 2 年の現状値でございます。目標値に入れたところになります。これは令和元年の全国平均値を目標として入れております。コロナの関係でという御質問がございましたが、令和 2 年全国値と令和元年の全国値を比較しますと、コロナの影響だと思われませんが、令和 2 年全国平均値の方が少なくなっております。その関係で今回目標にいたしましたのは、直近の値ではなくて令和元年の全国平均値を目標と設定いたしました。やはりここはコロナの関係で、女性の就業率が下がっているということがございますので、令和元年で、高い方の平均値というのを目標に設定いたしました。以上でございます。

○廣澤委員 ありがとうございます。

○武田会長 それでは次の質問の方いらっしゃいますか。それでは知野委員お願いします。

○知野委員 資料 3 の 10 ページの 4 行目になります。ここは基本目標 1 の 1 になるんですが、③の事業所における女性の管理職や役職等への登用促進についての啓発についてです。令和 2 年 12 月閣議決定の第 5 次男女共同参画基本計画説明資料 1 ページで、管理的職業従事者に占める女性の割合として、アメリカが 40.7%で、日本が 14.8%と極めて低いことが示されています。また、新たな目標として、2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度になるように目指して取組を進める、と挙げられており、重要な課題であると認識しております。素案では推進項目として、ア 多様な働き方実践企業の認定、男女共同参画を進める事業所表彰の実施、イ 積極的格差是正措置の普及啓発とされてます。しかしながら、資料 4 の推進指標には何もありません。なお、アの多様な働き方実践企業の認定は基本計画の I-1 ではなく、今回新たに基本目標の II-2 の指標として掲載されております。このままでよろしいのでしょうか。また、現計画でも同様のことが記載されておりますが実際にアの事業所表彰は 1 年間に何回あったのでしょうか。また、イの積極的格差是正措置の普及啓発とは何を実施されたのでしょうか。

○武田会長 事務局の方からお願いします。

○事務局 はい。目標値の位置付けのお話でございます。政策決定過程のところは審議会の設定になっております。こちらについてはまずは県が率先してリードしてやっていくということで、審議会の登用率の方を基本目標 I-1 で設定しております。また多様な働き方の実践企業の指標は経済社会における女性活躍の拡大ということで設定しておりますが、その目指す姿 1 と 2、それから基本目標を相互に連携させて同時にやっていくという形で考えております。それから事業所表彰の関係ですが、こちらについては埼玉県荻野

吟子賞のいきいき職場部門ということで今年で17回目になってございますが、年に2社程度表彰してございます。県の男女共同参画推進条例では雇用の部分が特に重要ということから、男女共同参画を推進している事業所の表彰を通じ、先駆的な取組をしているところをお出しして牽引するような形で行っております。あと、積極的格差是正措置の普及啓発ですが、こちらについては例えば具体的に登用率を何パーセントと目標に設定してやってくださいということですが、条例に位置付けさせていただいております。あとは男女雇用機会均等法の関係で、積極的改善措置とされております。いろいろな場面でリーフレットなどでPRをさせていただいております。あとは、例えばWith You さいたままでのセミナーですとか、ホームページですとか、そういったところでやっております。今後はいろいろな手段、SNS等もあると思いますのであらゆる手段、ツールを使ってPRを行っていきたいと考えております。

○武田会長 知野委員、今のでよろしいですか。何か補足で発言されますか。

○知野委員 はい。確かに基本目標Ⅰ-1と基本目標Ⅱ-2については関連してることだと思うんですが、素案の10ページのアについて、多様な働き方実践企業の認定 男女共同参画を進める事業所の表彰の実施と記載されてるわけなんですね。でしたら指標がⅡ-2に書いてあって関連してますということであれば、この10ページのアをⅡ-2の方にも移動されたらいいのではないのでしょうか。

○武田会長 事務局は今の補足発言についてお答えされますか。

○事務局 補足させていただきます。10ページの多様な働き方実践企業の認定と事業所表彰の関係は、経済社会における女性活躍の拡大のところでも推進項目として再掲という形で掲載させていただいております。指標については、経済社会における女性活躍の拡大の男女ともに働きやすい職場環境づくりということで、やはりライフステージによって多様な柔軟な働き方、特に今回コロナということでテレワークの導入が進んで、もっと広がり期待されるところでございますけれども、そういった部分で多様な働き方実践企業というのは、ここの指標にふさわしいということで整理させていただいております。ですから、政策決定への参画に移動するというよりは、相互に関連してはいますけれども、企業ということで経済社会における目指す姿の2ということで整理しておりますので御理解いただければと思います。

○武田会長 それでは先ほど手を挙げられていた村松委員の質問にいきいたいと思います。

○村松委員 資料4の1番下、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と書いてあるんですけどこの中身について教えていただきたいのと、あとこれすごい良い取組だと思うんですけども、学校の先生の負担が重くないかなというのがちょっと心配なのと、埼玉の弁護士会にも結構小学校とか中学校からLGBTの教育をして欲しいという依頼があって、学校の先生もいじめとかの話はできるんですけど、小学生に向けてLGBTの話というのは結構技術があるので、学校の先生がもちろんこういったプログラムができるようになるのもとても大事だと思うんですけども、例えばそういうNPOと連携するとか、弁護士会とかそういうところと連携して学校の先生だけじゃなく、いろんな分野の人と協力してそういう人権感覚の育成をしていくっていう方がより望ましいのかなと思いました。まず、この人権感覚育成プログラムの中身っていうのが、どんな内容が入ってるのかも分かれば教えていただければと思います。

○武田会長 それでは今の御質問、御意見について事務局の方からお願いします。

○事務局 はい、こちらの冊子が新しくなった人権感覚育成プログラムというものでございます。こちらは村松委員がおっしゃったように、児童生徒、それから、一般県民も人権感覚を養うために参加体験型の学習を取り入れてプログラムを作成しております。やはり人権感覚というのが頭で理解するだけではなくて、感覚的なものを養わなければいけないということで、様々なプログラムが用意されております。最近ですと、インターネットの人権とか、あるいは今おっしゃった性的マイノリティの問題、それからジェンダーの問題も盛り込まれています。職業の場合ですが、例えばパティシエと聞いて男性、女性、どちらが思い浮かびますか、弁護士さんはどうですか、医者はどうですか、と生徒に問いかけ、写真を見せて実際にパティシエが男性だったとか、弁護士さんは女性だったとか、パティシエにも男性もいるし、医師も女性もいるし、保育士さんも男性もいますよということをアクティビティを通じながら、実際に頭でなく心に響くような、そういった学習を行っているところでございます。先生の御負担というところですが、現在、全小中高等学校に1人は指導ができるよう教員に対して研修をするような形で進めていると聞いておまして、ただ、やはり異動ですとか、その1人だけですと負担が大きいということでもう1人研修を行っているということで聞いております。あと御指摘の、例えば弁護士会とか他の団体さんとの連携はどうかというところは教育委員会の方に確認していきたいと思います。このプログラムを作成する時は、多分いろいろ協力いただいているのかなとは思いますが、また確認させていただきます。

○武田会長 ありがとうございます。それでは村松委員はよろしいでしょうか。

○村松委員 意見としては学校だけでは完結させずいろんな方に協力していただいた

方がいいのではないかと思いました。学校の先生を悪く言うわけじゃないんですけど、私の父も学校の教員だったんですけど、先生も学校しか知らなかったりするんで、例えば弁護士の仕事の話とか、例えばLGBTQだったら当事者の方に来てもらうとか、いろんな方に入っていただくというのも結構大事なことなのかなと思いましたので、そういった意見があったことも御認識いただければ結構かなと思います。

○武田会長 ありがとうございます。じゃあ、私から一つ伺っていいでしょうか。今話題にもなりました男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実というところで、新しいこうしたプログラムの活用できる教員を育成した学校の割合という指標を今度は立てるといことで御提案いただいているんですけども、この最初の説明の時にこの資料3の9ページのところの教育の場、特に校長先生などの数値目標、管理職における女性の割合を概ね20%とするように登用するという、やはり教育の場における政策方針決定に携わる方の数値が非常に改善する必要があるといことで、こういった数値目標が9ページのところに書き込まれているんですが、この数字は、こういった管理職の数値を上げるという数値目標を基本計画の指標一覧の中に盛り込むことがなされないのかなと。こういった数値を、ここの教育のところに指標として掲げるという考え方もあるんじゃないかなと思ったのですが、9ページで出していただいたこの20%という数字はどういった扱いになっていくのでしょうか。或いはこの指標一覧のところには上がっていないけれども、この資料3がまだ非常に書き込まれてない部分がたくさんあると思うんですが、様々な指標がこれからも盛り込まれていくことになるのでしょうか。

○事務局 指標の関係でございますけれども、現行計画の指標が12、今回の素案では14と増やしております。この計画は策定に当たり議決を要する案件となっており、指標については十分に整理した上で行うことという県議会で議決をいただいた際の附帯決議の一つとなっており、現行計画の指標が整理されている経緯があります。こちらの登用率の方は女性活躍推進法上の特定事業主プランに基づくという形で、素案の文章の中に盛り込ませていただいております。ただ、これについて進行管理をしないというわけではなくて、当然、教育委員会あるいは県の知事部局の人事課の方でも進行管理しております、こちらの進捗についても同じようにお示ししていければと考えております。また、素案について他にも指標は盛り込まれていくのかということですが、基本的には素案については文章が中心となっております。一方でこの9ページのところは女性活躍の特定事業主プランに基づく推進項目となっており、数値がないと分かりにくいということを出しております。

○武田会長 はい、ありがとうございました。他に何か御質問ありますか。大崎さん、お願いします。

○大崎委員 指標とかに関してじゃなくて今聞いてて疑問に思ったんですけども、議長の武田先生がおっしゃる通り、女性教員が管理職に上がらないっていうところはライフステージの関係で難しいという事務局の説明がありましたよね。ただ、私、単純に考えた時に教員を養成する時に、教員がキャリアアップについて説明だとか、こういうキャリアアップができる、女性でもできるんだよという、教育というか、カリキュラムというか、そういったものは今、教員を養成する現場ではどんな扱い方をしているのかなと今ちょっと疑問に思いました。この審議会を出すことじゃないのかもしれないですけど、利根川委員がいらっしゃるし、石崎委員もいらっしゃったりするので、現場では育成する段階で将来的なビジョンを女性でも男性でも、教員になるということで描いてるようなことをしてるのかなと疑問なので、答えられたら教えてください。お願いします。

○事務局 教育委員会の方からは、やはりまず現場の教員が管理職になっていただくというところで先ほど御説明したリーフレットによる意識啓発ですとか、あるいはキャリア育成のところでも研修をやっているということは伺っております。具体的なものについては、もしよろしければ利根川委員が、実際校長先生でいらして現場にいらっしゃるので教えていただければと思いますがいかがでしょうか。

○武田会長 利根川委員の方から御発言いただけますでしょうか。

○利根川委員 浦和西高校で校長をしております利根川と申します、よろしくお願いたします。教員の関係ですけれども養成段階で女性のキャリアアップまでやってるかどうか、要するに大学の授業でどこまでやってるかは分からないのですが、少なくとも教員になってから初任者研修、5年、10年、20年と研修があるんですけども、そこは今教育委員会の方からやはりキャリアアップ、管理職を目指してという説明は行っていると思います。ただ御承知のようにやはり管理職は非常に多忙で、特に教頭職は良くないことなんですけど、夜遅くまで残ってというのもまだ現状としてあるために、なかなか子育て中の女性の方とか、あるいは介護を抱える女性の方とか、第一歩を踏み出せないといった課題はあると思います。そういった意味でも先ほどからちょっと問題になってますけれども、やはり配偶者の方が教員であれ企業であれ、ワークライフバランスをしっかりといただくことで、女性とその配偶者と共同して子育てをし、それによって女性も仕事に専念できる。当然私としては、時間外まで仕事して欲しいとは全く思っていないし、するべきではないと思うんですが、ただ現実としてもものすごく仕事がある。そこが非常に厳しいなと実感しています。ただ女性に対して、公務員の方は非常に制度も整って、育児休業やあるいは短時間勤務等も取り入れていただいているので、改善はされてきているんですけども、まだまだ子育て中の女性には特に厳しい状況というのがあると思っております。そのよう

な感じでよろしいでしょうか。

○武田会長 ありがとうございました。資料1から4について他に何か御意見、御質問のある方。では荒井さん。

○荒井委員 今の事にもちょっと関連するのですが、今年、育児介護休業法の改正が通っており、これから徐々に施行していくという中で男性の育児休業の取得を推進するような内容となっております。それについて、育児介護休業制度の普及定着というのが、資料3の17ページや18ページの方にもそういった育児介護休業制度等の普及定着というようなものはあるんですけども、目標値の方には特段ないので、例えば育児休業がどれだけ定着したのか、実際に取得をした人数だけではなくて、どれだけ具体的に、(たった5日とかそんなのではなくて、)取得しているのか、具体的な状況も含めて、実際本当に定着したのかというようなことへの施策と、そういったことへ向けての目標の設定等もあってもいいのではないかと考えるところです。そういったことについてはここに今まだ書き込まれていないだけなのか、それとも、腹案とか何かこれから検討される予定なのか、そういったことがあればお聞かせいただければありがたいと思います。

○武田会長 事務局からお願いします。

○事務局 資料の4でございませうけれども、男性の育児休業の取得率が4で、県の職員の育児休業の取得率ということで設定しております。こちらについてはやはり女性に比べて男性の育児休業の取得率がまだまだ官民とも低く、まずは県が率先して進めていく、全体で広げていくために指標を設定しているということで考えております。

○武田会長 このお答えですが、これについて荒井委員はよろしいですか。

○荒井委員 民間の方に対しての何か施策的な、多様な働き方実践企業の認定数というような形では目指していくということなんだと思いますが、そこも含めて少し民間への働きかけも含めて今後ちょっと膨らませていただけるとありがたいかと思ひます。

○事務局(多様な働き方推進課) いつもお世話になっております。男性の育児休業の取得に関しましては、私どもの方でいくつか施策を実施しております。まず、国の方もお持ちだと思ひんですけども、男性で育児休業をその会社で初めて取得された方が出た場合に奨励金を支給する制度を持っております。1ヶ月以上の場合と1週間以上の場合と2つのパターンですけども、金額がそれぞれ違ひうんですけども、その奨励金を取得する制度を持っております。その制度を利用された企業様にはモデル企業として事例の発表に御協

力をいただいております。横展開を図っております。また、男性社員向け働き方見直し研修という事業がございます。これは企業様の希望に応じて専門家が企業様にお伺いして、社員の皆様、特に男性を中心に、もちろん女性の方も聞いていただいております。構わないんですけども、そういった研修を派遣で行うような制度でございますとか、それから気運醸成ということにはなるんですが、男性育児休業等推進宣言企業ということで、私どもは男性育児休業を推進していきますというような宣言をしていただく企業様を募集しております。現在937の事業所が宣言をいただいているところでございます。気運醸成から、具体的な取得に向けたアドバイスですね、また社会保険労務士ですとか中小企業診断士など専門家をアドバイザーとして企業に派遣して、個別の就業規則の整備ですとか、また社内の様々な制度の見直しですとかそういうのを助言するアドバイザー制度なども活用して、さらに男性育児休業を取得しやすい雰囲気、もしくは取得していただくような施策を展開しておりますので、引き続き、来年度以降も、これについては力を入れていきたいと思っております。また法律の改正がございましたので、今年度の事業で、男性育児休業取得マニュアルという企業の人事担当者向けのマニュアルを作成しております。このタイミングで従業員の方に働きかけてくださいですとか、従業員の方から御相談があった場合はこういうことをちゃんと示してください、助成制度はこういうものがあります、このタイミングで申請していただければ助成金が出ますよ、また企業の中でこう棚卸しをして、お休みの時は他の方でカバーするためにはこうした方がいいですよといったことをまとめたマニュアルを今作成中でございますので、そういったものを通じて育児休業の取得促進を図っていきたいと考えております。

○武田会長 ありがとうございます。それでは大崎さん。

○大崎委員 荒井委員と、事務局の方が御説明いただいたマニュアル、育児休業の取り方が変わる法律が出るじゃないですか。「パパ休暇」を御存知の方がどのくらいいるのかなと思ひ、事前に事務局へ質問させていただきました。お父さんでもお母さんでも育休ってどうしても子供が生まれた後に1回しか取れないってイメージがある。でもお父さんに関しては生まれた後の8週間以内ならお休みはパパ休暇が取れるんですね。それは育休にはカウントされないじゃないですか。なのでもう1回育休を取る時には、ずらして育休を取れるといった情報をあまり知らないんじゃないかなと、制度的に知らないんじゃないかなと強く思うんですよね。取得している人がどのくらいいるのかを県職員の方に聞いてもらったら、回答の方がゼロでしたよね。育休を取れますよ、取ってください、こういう制度がありますよ、会社でもやります、やったところにはお金を払いますよではなく、使う側がどういう形で取れるんだよ、こんな形でも使い方があるんだよという提示をもうちょっとしていただくと、取りやすくなります。産んだ後すぐ、生まれた後、例えば1週間とか2週間とかで育休取られちゃうと、もうその後大変なとき、今の制度だとさっ

き言った産後うつになった後などに夫が育休を取ろうとしても取れなくなってしまうので、これがパパ休暇というのがあって生まれた後の8週間以内に休みとったら、それプラス育休も取れるとか、取り方をずらして取ってもいいんだよ、お母さんが先に育休復帰された後、ずらしてお父さんが取ってもいいんだよというところまで、あまり細かく御案内されていない部分を、固定観念だけじゃなく、もうちょっとマニュアルを他に載せていただけたらとか、もうちょっと詳しく御説明していただけるような、多分作ってくださってると思うんですけども、その辺ももうちょっと取りやすい方向で取れるという、いろんなパターンを示していただければいいかなと思いました。私相談室でこれを（両親で育児休業を取得しましょう：厚生労働省）使ってるんですけども、こんな形で説明していただけるというと思います。知らない人が大半います。

○事務局（多様な働き方推進課） 今、私が先ほどお話したマニュアルは、企業の人事担当者ですとか、中小企業ですと、人事担当者というよりは経営者だったりしますけれども、そういう方々に法制度ですとか、そういうものを知っていただくことがメインになってくるんですけども、今、大崎委員御指摘の御本人に向けて男性の方もしくは配偶者の方、女性の方に向けたリーフレットも今年作成する予定でございます。市町村のいわゆる親子学級、パパママ学級のような、これから妊娠出産を迎える方向けの教室ですとか、そういったこれから子育てをする方が手に取りやすいような場面でお配りをする予定でございます。御夫婦で妊娠、出産の後、どういう形でお互い組み合わせて休暇や休業を取っていかうかということをお2人で話し合えるような、制度だけではなくきっかけになるようなものを載せたリーフレットを今作成中でございますので、先ほど見せていただいた何パターンかのスケジュールみたいなものも載せながら、御紹介していきたいと思っております。貴重なご意見ありがとうございました。

○大崎委員 ありがとうございます。市町村のパパママ教室って今参加される方が少ないんです。産院の方の教室に行ったりとか、パパママ教室で平日だったりとかすると働いている御両親はなかなか参加できないので出産する産院のところを受けてしまったりとなると、配るところが限られてしまうと届かないと思います。今、全国的に子育て世代包括支援センターという、妊娠期からの切れ目ない子育て支援をするところが全国的に、埼玉県もすごい数あります。熊谷市もあります。そういうところでも配れるように、配置していただけていただけるとよろしいです。

○事務局（多様な働き方推進課） 他の市町村や今おっしゃっていただいた産婦人科医会さんとも協力をお願いしているところがございますので、いわゆる分娩施設でも受け取っていただけるような形にしようと思っております。でき上がった際にはぜひよろしく願いいたします。

○武田会長 そろそろ時間なのですが、どうしてもという方いらっしゃいますか。はい、原委員。

○原委員 3点ほど意見です。先ほどから皆さんから御意見いただいているように、資料3の10ページ、事業所における管理職や役職云々ですけれども、企業側への指標などは非常に多いのですが、働く方側への働きかけっていうんですかね、キャリアアップの、それも何か指標があると、企業側は嬉しいなと思ってます。実際断られるパターンも多々ございますので、それが一つ。それと資料4の、これも先ほどから御意見いただいている、基本目標Ⅳ-2 学校教育の部分ですけれども、思い込みとか、意識を変えろというのが一番難しいことだと思います。実際私もいまだに女社長って言われるパターンはございますから、そうなってくるとやっぱり学校教育できちんとやっていただいた方がいいなっていうのを非常に強く感じております。先ほど御意見出ましたけれども、他団体の方に協力いただくとか、小学生なんかは特に漫画なんか使おうとずっと入るのかなという気がいたしました。それと3点目、同じ資料4の今度は基本目標Ⅲ-2、10番ですか。人権啓発事業に参加した方に、参加されてるだけでおそらく意識が高いと思いますので、果たしてこの指標が意味を持つのかなっていうのはちょっと感じました。以上3点です。

○武田会長 ここで時間もありますので、今までのところで質疑は終了させていただいて、ここままでまだお話できなかった意見とか御質問については、別紙の回答様式にてお願いしたいと存じます。ついては、事務局より御説明をお願いいたします。

【事務局説明】

○武田会長 ただいまの事務局の説明について何かご質問、ございますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、そのようにお願いいたします。それでは最後に何かご発言ご意見ありましたら、お願いいたします。よろしいでしょうか。それでは、以上をもちまして、本日の議事を終了します。皆様の御協力により円滑に進行することができました。ありがとうございました。