

第60回
埼玉県男女共同参画審議会

令和3年11月26日(金)

埼玉県県民生活部男女共同参画課

【武田会長】 それでは、本日の議事は次第の埼玉県男女共同参画基本計画案についてです。事務局から資料1から資料3について説明をお願いします。

【事務局からの説明】

・資料1に基づき前回（第59回）審議会委員から出された意見に対する県関係部局による回答を説明した。

・資料2により、次期計画案に対する県民コメントの結果について説明し、意見を計画案へ反映した部分について資料3により説明した。

資料1 第59回（令和3年度第2回）埼玉県男女共同参画審議会委員の意見への回答
資料2 埼玉県男女共同参画基本計画（案）県民コメント実施結果
資料3 埼玉県男女共同参画基本計画（案）

【武田会長】 ただ今の資料1から3までの御説明につきまして、御意見、御質問がありましたらお願いいたします。はい、知野委員どうぞ御発言ください。

【知野委員】 はい、ありがとうございます。それでは「資料2」、県民の意見の中の63番64番ですが、介護の社会的支援、基本計画案の30ページに当たるかと思うのですが。このところで、推進項目は①介護保険制度の充実というところと②在宅福祉サービス・施設サービスの充実というところで、これの具体的な内容については、埼玉県高齢者支援計画において推進しますということで、記載されていないんですが、もう少し詳しい内容を記載してもいいのかなと思います。例えば、介護と仕事を両立させるための支援政策とか、具体策とかその辺はどうお考えなんでしょうか。教えていただけないでしょうか。以上です。

【武田会長】 では、事務局どうぞ。

【事務局】 両立支援については計画案の28ページ、「家庭と仕事・地域活動の両立の促進」というところで位置づけをしております。また、具体的な介護の部分なんですけれども、55ページで、「高齢者がいきいきと活躍し、安心して生活できる支援」という施策の基本的な方向で、具体的な推進項目を盛り込んでおります。位置づけは異なりますが、同じ計画の中で、一体となって進めるという形で考えております。

あとは具体的なものという形になりますと、この高齢者支援計画ではより詳しく定められておりますので、男女共同参画基本計画自体も連動しながらやっていくということで考えております。

【武田会長】 知野委員、よろしいでしょうか。

【知野委員】 はいわかりました。

【武田会長】 それでは、他の方おられますでしょうか。村松委員、どうぞ御発言ください。

【村松委員】 67番の働く場における女性活躍の推進というところで、子育て等を理由に離職した女性に対する復職支援を盛り込み推進してまいりますとありますが、この内容自体はともいいと思うんですけど、そもそも若い世代で就労をほとんどせずに、子供を生んでしまった人ってということだとすると、復職と言っても全くそのキャリアとか職歴のほとんどない状態で、やっていくのがちょっと大変な部分があるので、この復職支援の中に入るのかもしれないけども、資格取得の支援とか、特に母子家庭の方に向けての、そういったものを書いていたきたいなと思いました。基本的に女性の場合は、結婚して子供を生んで男性に扶養されていることが多く、仕事では、最低賃金も低いしパートだと生活設計ができないという、苦しい仕組みになっているので、ひとり親のお母さんに向けての、資格取得の支援とかもう少し書いていただけたら良いのかなと思います。これだけだと元々仕事をした人しか支援されないようなニュアンスを感じました。

【武田会長】 事務局の方から何かございますでしょうか。

【事務局】 貴重な御意見ありがとうございます。ひとり親家庭に対する就業支援ですけれども、54ページの生活上の様々な困難抱えた女性などの自立支援という中で、推進項目の⑥「ひとり親家庭に対する職業訓練の実施」という形で整理をさせていただいております。位置づけが異なりますが、連動して当然やっております。また、推進項目①「多様な職業能力の

開発の機会の提供」ということで産業労働部でも実施しておりますので、何か補足がありましたらお願いいたします。

【事務局（人材活躍支援課）】 女性キャリアセンターの方では、現在の子育てなどを理由に離職した女性の復職支援は当然、個別相談ですとか、あるいは就職支援セミナー、インターンシップといった様々なことを支援しております。離職の理由は子育てだけではありませんけれども、そういった方達に対する復職支援、再就職支援は今でもやっております。また、女性キャリアセンターではなくても、男女共同参画課長から話がありましたが、職業訓練ということで、特に資格がない方でも基礎から始めて、資格を取っていただいて、訓練が終わった後に女性キャリアセンターなどで就職を支援していく、そういったことも現在やっております。もし、そういった資格がない、まだ技術がないという方におかれましては、職業訓練等をしていただいて、それからステップアップしていくということも可能でございます。以上でございます。

【村松委員】 ありがとうございます。

【武田会長】 では、この件はここまででよろしいでしょうか。それでは、河田委員、お願いします。

【河田委員】 はい。公務員は育児休暇がしっかり取れて、通常、復職も比較的今の状況ですとしっかりできているんですが、企業について、明確に育児休暇がしっかり取れる、また復職もしっかりできる、そういったことが盛り込まれているかどうか、お聞きしたいんですけども。

【武田会長】 今の御質問について、事務局の方から御説明いただけますでしょうか。民間企業の方について、育児休暇がしっかりとれる、復職ができるといったような項目が盛り込まれているかといった御質問でしたが。

【事務局】 はい。基本目標Ⅱ-2、男女ともに働きやすい職場環境づくりのところで、38ページ、推進項目①「企業における仕事と家庭の両立支援の整備促進」や②「男性の働き方の

見直しの推進」、また、39ページにはやはり法律上、育児・介護休業法がございまして、それらの周知ということで盛り込ませていただいております。後は多様な働き方推進課長から補足がありましたらお願いします。

【事務局（多様な働き方推進課）】 男女共同参画課長から御説明させていただきましたように、企業における仕事と家庭の両立支援ということで、38ページ(1)①のイのところ、育児休業・介護休業制度などの普及定着という項目を入れさせていただきます。また、27ページに育児休業の取得率のグラフを掲載しておりますけれども、女性は9割以上の方が実際には取得されている状況にございまして、どちらかという、これから育児休業を促進していかねばならないのは男性がやはりターゲットという形になっております。男性の育児休業取得促進ということで、再掲ではございますが38ページに男性の働き方の見直しを推進することで、男性の育児休業取得などに取り組む企業に、奨励金を支給したり、専門家のアドバイザーを派遣するなどして支援を実際に行っているところでございます。以上です。

【河田委員】 はい、ありがとうございました。

【武田会長】 では村松委員、どうぞ。

【村松委員】 27ページの育児休業取得率のグラフは正社員の女性ということですか。それとも正社員・非正規関係なくってことなんですかね。

【事務局（多様な働き方推進課）】 確認してお答えしますので少々お待ちください。

【村松委員】 正社員の女性はきちっと育児休業が取れているけど、非正規の方は取れないで、妊娠したら更新を切られてしまうとか、そういう実態があるんじゃないかなと私は思っていて、先ほどの意見だと女性はちゃんと取れてるから男性の支援をと、それももちろんそうなんですけど、非正規の方はちゃんと取れてるのかなというのがちょっと私の中で疑問があって質問させていただいたので、御回答をお願いいたします。

【事務局（多様な働き方推進課）】 調査の対象は正規だけではなくて、様々な雇用形態の

方を含んだ数字になっております。ただ、現状の法律で雇用期間が1年未満の方につきましては、企業に対して育児休業の取得を義務づけさせていないというところがありますので、引き続き雇用された期間が1年以上の方が、企業としては取得をさせるということが現状になっておりますので、1年未満の短期雇用の方につきましては実質育児休業を取得できていない方もいらっしゃる可能性はあるかと思えます。ただ令和4年4月1日に法が改正され、雇用期間にかかわらず無期雇用と同じように、同様に取り扱いようと企業に義務づけられますので、令和4年4月1日からもう少し企業でも違った動きが出てくるのかなというふうに考えております。すぐ回答できず失礼いたしました。

【武田会長】 ありがとうございました。今後新しい法律のもとでの実績を上げていくということが、来年度以降の課題になるということかと思えます。では他の方はいかがでしょうか。大崎さんどうぞ。

【大崎委員】 先ほどの村松委員の質問にちょっと重なるかと思うんですけども、育児休業を取った後に戻っている復職率を調べたデータはあるのでしょうか。前も審議会で発言したと思うんですけども、戻らないお母さん、職場に戻ることを躊躇するお母さんっていうのが様々な事情の中であるという話はしたんですが、そんなデータがあるのかなと思ひまして、あれば教えてください。計画の中にはないですよ、私が読みきれてないのか分からないんですけど。

【事務局】 計画の中では32ページに県の意識実態調査結果として、女性の働き方の理想と現実という項目があり、結婚出産に関わらず仕事を続けることを希望する方で希望通りの方が43.9%、子育ての時だけ一時辞めてその後はフルタイムで仕事を続けることを希望される方のうち希望通りの方が18.3%ということで、実態調査ではありますが、なかなか難しい現状があるのかなということで、掲載させていただいております。

【大崎委員】 これは出産を機に辞めてしまった人ですよ。

【事務局】 そうですね。

【大崎委員】 辞めてその後フルタイムで仕事をするとか、パートタイムでしますという希望ということですよ。育休を取った後にちゃんと戻ってるかというデータがないかなど。

【事務局】 なるほど、人材活躍支援課の方で何かございますでしょうか。

【事務局（人材活躍支援課）】 育休を取った後に復帰されたというような復職率は残念ながら、資料の方がございません。

【大崎委員】 復職というか、基本戻ることを前提に育休を取ってるじゃないですか。だから100%、多分戻ってるっていう感覚はあると思うんですけども、現状、例えば配置先が変わってしまうとか、そういった提示をされたりした時に、保育園に入れる入れないといったこともあったりする中で、100%じゃないんじゃないかなっていうのは、現場サイドではすごい思ってます、その数字があればと思いました。なかなかそこまでは、多分データ化されてないのかなと思って、ちょっと質問しました。もし機会があったら、育休を取ったとしても戻れない事情を調べることで、戻るかどうかは雇用側の問題というのが浮き彫りになるんじゃないのかなと思いますので、機会がありましたら調べてもらえればいいかなと思います。以上です。

【武田会長】 今の件は御意見ということでよろしいでしょうか。特にこれ以上御説明いただけるようなことが事務局の方からなければ意見ということでよいですね。はい、ありがとうございます。では原委員、どうぞ。

【原委員】 県民コメントの72番で、県の対応と考え方の部分なんですけど、これ、市区町村商工会議所商工会さんの差はあるとは思いますが、なかなか商工会議所単位の女性の部会は経営者の妻たちの集まりになっていたりするものですから、せっきゃく女性の起業家が相談しても、どうなのっていう部分はかなり出てきているのかと思います。その辺も市町村単位の産業振興の部門の下に窓口があったりとか、県の女性センターみたいな形があったりすると、すごくいいのかなと思ってます。商工会議所自体の会員数がものすごく企業の数は減ってしまっていて、個人経営者で数を保ってるところがございますから。せっきゃく女性の起業家が入ってこられても、続かないのはもったいないなと思いますので、ちょっとここ商工会議所商工会任せにしまうのはどうなのかなということは感じました。意見です。

【武田会長】 ありがとうございます。この件については、他の委員の方、あるいは事務局の方からは、よろしいでしょうか。

【事務局】 ただ今の御意見につきまして、担当課にしっかりと伝えさせていただきます。ありがとうございます。

【武田会長】 はい、お願いします。また、他の点についていかがでしょうか。ちょっと手が挙がらないようなので、司会をしていて恐縮ですが私の方から資料2について、2点ほど質問というか、お聞きしたいことがあるんですがよろしいでしょうか。パブリックコメントは、御意見の前提として県民の方々の具体的な経験というか、そういう県の実際の具体的な様子もいろいろ分かり、非常に貴重なコメントが多数寄せられていて、それに対して、県の考え方というものが丁寧に整理されていると思いました。ちょっと一つお聞きしたい、確認したいと思ったのは、先ほど民間企業の方の非正規の方の権利取得というものに対して、しっかりとこの計画が対応しているかという点について、何人かの委員の方から御質問があったんですけども、今回のパブリックコメントの65番のところで、県の職員、県庁における会計年度任用職員等というこういう働き方の問題が取り上げられているところなんです。この御意見は、県庁における非正規の働き方で、これが女性にとっての不安定な雇用という問題ではないかという御意見に対して、県の方の説明では、常勤職員とそれから会計年度任用職員という、いろんな働き方があってそれが適切に役割分担をしているんだというそういう御説明です。その差についての合理性ということもこの会計年度任用職員取扱要綱というものを定めて、適切な任用を行っているという説明なんですけれども、この会計年度任用職員という働き方が実際に女性の比率がどうなっているのか。つまり、この制度が性別で偏ってる制度なのかという辺りの、やはり実態の数字といったようなものを、まずは把握をしておく必要があるんじゃないかと思いました。この問題について、どういった性別の比率を把握しているのか、そして、県の計画の中では、常勤職員については、女性の数が少ないということでこれを増やしていく、あるいは、特に管理職について増やしていくというようなことで、男女共同参画を進めていくということを取り組んでいて、それが計画の中に具体的に盛り込まれているわけですが、こうした多様な働き方で県の仕事が支えられているということで、この会計年度任用職員、この制度も合わせて、県職員の働き方における男女共同参画ということを進めていくということ

をしていく必要があるのではないかなと、ちょっとコメントから考えた次第ですが、いかがでしょうか。

【事務局】 こちらの会計年度任用職員と、正規職員の採用方法というのが異なっているというところがございます。例えば正規職員は筆記試験があったり、面接や一般教養があったり、会計年度任用職員ですと相談員などの様々職種があると思うんですけども、それはまた面接等があったり、そういう違いがあります。地方公務員法や地方自治法の改正によって、ある程度こういった職種については、こういう会計年度任用職員でという決まりがありまして、それに基づいてやっているところがございます。性別については手持ちの資料はないのですが、恐らく女性が多いのではないかなと思っております。基本的には、今までボーナスが出なかったのがボーナスも同じように出るなど、今までなかったものが制度として定められております。また、働き方についても、当然県の職員でございますので、同じような形で女性の活躍ということで、推進していくものと考えております。ただ今の御意見を人事サイドの方にもしっかり伝えさせていただきたいと存じます。

【武田会長】 男女共同参画の観点から、男女別のデータをまずはしっかりと把握をされていて、男女共同参画の観点から制度に問題がないかということ、もし問題があるならば発見していくという観点から、男女別のデータというものが、まずは基本だと思います。この辺は、私としては、そうなんですけど何か関連して御発言があれば。石崎委員どうぞ。

【石崎委員】 私も実は最初にこのパブコメの資料を拝見した時にここは大変引っかかったところなんです。今、会計年度任用職員は埼玉県だけではなく市町村でもこのような働き方の方が増えて、しかも女性が多い職種に多いと言われており、女性の働き方を考えていく時に大変重要な問題になっていて、女性間格差の広がりとも繋がってくると思います。県民の方からパブコメとして、このようなコメントがあったということは、男女共同参画課だけの問題ではないと思うので、先ほどおっしゃってくださったように人事課にも上げていただくなどしていただきたいです。基本プランが絵にかいた餅にならないようにするためにも、この問題は今すぐというのは難しいかもしれませんが、きちんと検討して、同じ県庁で働く人たちの中で片や正職員、総合職として採用され、幹部候補になっていく女性がいて、一方で、私たちの男女共同参画の現場を市民のために、支えてくれるような職種の方たちが非常に不安定でなかなか経済

的な自立も、先ほどボーナスも出るとおっしゃっていましたが、トータルの年収ベースで換算すると果たして本当にそれが自立に繋がっていくのかということもあると思うので、きちんと人事課にも挙げていただいて、このようなコメントは重く受けとめていただきたいと思います。よろしくお願いします。

【武田会長】 ありがとうございます。では村松委員どうぞ。

【村松委員】 この関係ではないのですが、パブコメの117、資料3の27ページですね。まず、待機児童のところなんですけれども、去年が1,083人だったのが、今年は388人で待機児童が減ってるということについて、県としては何が要因だと捉えていらっしゃるのか教えていただきたいんですけど。1,083から388に今年減った要因ですね。

【武田会長】 資料3の27ページの保育所待機児童数の推移について令和3年4月1日に、338に減った理由について県としてはどのように捉えているかという御質問ですが事務局の方から御回答いただけますでしょうか。

【事務局】 担当課の方から新規に保育所の整備が進んでいること、あとはやはりこちらの御意見にもございますけれども、コロナの影響で保育園の利用を控えたというところもあるのではないかと聞いております。

【村松委員】 私の意見としては、おそらくコロナ禍で出産を控えた人が結構多いので、またコロナが落ち着いて、出生率が上がった時に、また待機児童が増えるんじゃないかなと思っているので、そういったことを見越して、保育園も地域によってはまだ足りてないと認識しているんで、そういった捉え方でいいんじゃないかなと思います。このパブコメに対してのお答えも修正なしということですが、まだ待機児童がいるということをちゃんと認識していただいた方がいいかなと。あと、この方も質の低下とかも書いてあるんですけど、保育園をただ増やすことだけでなく、保育の質も当然です。実際に私の友達もさいたま市北区なんですけど、保育園の希望を出したら第15希望だったんですね。15か所、保育園の見学行けないじゃないですか。だから、それで辞退すると待機児童じゃないという扱いにしているんで、ただ数字がそうになっているだけで本当は待機児童の方だから、この統計を取るだけじゃなくて、実際入

った方が第何希望で入れているのかとか、そういう形をとらないとあんまり意味がないのかなと思っています。このパブコメに書いてあるんですけど、学童保育における待機児童について書いてあって、実際私が住んでるさいたま市の北区も学童が今いっぱい、小3までしか入れないという現状があるので、学童保育の待機児童もちょっと調べていただいた方がいいのかなと思います。やっぱり小3までしか預けられないとなると、働いているお母さんは早く帰らなくちゃいけないとか、すごい不安がありますし、実際に埼玉県だと、この資料3にもいろいろ書いてあるんですけど、性犯罪というのがやっぱりどうしても、声をかけられている事例とかもたくさんあるようなので、やはり希望すれば小学校6年生まで学童保育に通えるようにしていただきたい。資料3の43ページの性犯罪の声かけ事例が年間2,752件とあるので、質問します。実際18歳以下の子が被害に遭う事例が123件とあって、本当は警察に行っていないけれども、実際に被害がいっぱいあることが想定されているので、働くお母さんのお子さんの安全という意味でも、もう少し学童保育の待機児童数の検証とか、それを想定して待機児童数を減らすようなことも目標として盛り込んでいくべきじゃないかなと思います。以上です。

【武田会長】 今の待機児童、保育所、それから学童の待機児童の件について、何か県の方から御説明がありますでしょうか。

【事務局】 学童保育の待機児童については、今私の方で資料がありませんので、子育ての担当のセクションに伝えさせていただいて、確認をさせていただきたいと思います。また、村松委員の御意見もしっかりとお伝えさせていただいて、またフィードバックさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

【村松委員】 もし可能であれば、保育園が平均で第何希望までに入れているのかとか、そのデータが欲しいというか。第15希望になって、それで待機児童なしとなっているのは、ちょっと数字のマジックに過ぎないと思うので。大体どの程度の希望の保育園に、どの程度のお母さんが入れているのかとか、そういう総計も今後は取っていただきたいなというふうに思っています。やっぱり働くお母さんにとって、15か所も保育園を見学するのは無理だと思います。お願いします。

【武田会長】 では、何か関連して御発言・御意見のある委員の方いらっしゃいますでしょうか。では廣澤委員から先をお願いします。それから大崎委員。

【廣澤委員】 直接関係するお話ではないんですが、この間別の会議で、コロナ禍において不登校の生徒が結構増えてるというお話を聞きまして、29ページの子育ての社会的支援というところを見ますと、先ほどの保育所のお話とかいろいろ出てるんですが、不登校のお話は特に出てないんですね。基本的には個人情報でもあるし、外にあまり出ないお話だと思うんですが、社会的な支援という視点から言うと、コロナ禍による不登校の増加というのは間違いなく起きてるようなので、何か施策の中に加えたらどうかと考えます。御参考までに54ページを見ると、④のところで、新卒者とかフリーターとか若年無業者等の就業支援というのがあるので、少し年齢が上がったところの支援はこの対策の中に入っているんで、中高生くらいまでの不登校についても、この29ページの子育ての社会的支援の中に入れることも検討するのも良いのではないかなと思いました。以上です。

【武田会長】 はい、ありがとうございます。何か事務局の方からありますでしょうか。

【事務局】 県の教育委員会が不登校の生徒向けの支援のポータルサイトを作っております。例えば学校の窓口もありますが、なかなか学校だと難しいようであれば民間団体で、こういったところで相談できますという情報などを掲載したサイトを立ち上げておりますので、計画への盛り込みについて教育局の方とも確認をして参りたいと思います。よろしくお祈りします。

【武田会長】 では大崎委員、お願いします。

【大崎委員】 村松委員にちょっと聞きたいんですけど。お友達は保育園の入所希望を第15希望まで書いたってことですか。なかなか15を本当に周るのは難しいし、コロナ禍で見学をNGとしてるところが多かったりする中で、選びづらかったという話はよく聞くんですね。その中で、15まで書いて15個目の希望のところに入れたっていう事実があるわけですか。やっぱり地域差はともあるかなと思います。私がいるのは熊谷市ですけども、数打ちや当たるっていう書き方を止めてくださいというのは言うんですね。やっぱり働く場所とか働き方によっては、

どこでも良いわけじゃないというところがあるので、熊谷市の申請書だと、書いても第5希望までというところなんです。でも、お母さんによってはどうしても入れなくちゃいけないからと、いっぱい書いていいですかというときは、新しく紙をつけて出してくださいというのがあります。選び方だとか、保育園の数だったりとか、定員の問題というのは地域格差もあるというところも浮き彫りになってくるところかなと。どの希望で入れたかっていうのは、点数制になってしまうとなかなか難しいです。点数が低いと上の方の人たちが、だんだん埋めてしまうので、どうしても第1希望で同じところを希望していると、そこはもう埋まってしまいます。後になってくると、その人の働き方とかの点数によっては、本当にいくつ書いても難しいところも事実だったり、いっぱい書かなくちゃ入れないっていうのも、やっぱりお母さんと子供にとっても、有効な支援には繋がらないんじゃないのかなと、話を聞いてて思いました。それに対して男女共同参画の立場から何ができるかというのは分からないんですけども、そういう現実をやっぱり受けとめていただいて政策を考えるという機会にもしていただきたいと強く思いました。以上です。

【村松委員】 私のお友達の話はちょうど1年ぐらい前の話で、去年だったと思います。実際に私は第1希望のところに入れたんですけど、これはもう子供が0歳児で、保育園8人定員で、そのうち6人がもう私と同じで兄弟がいる子なんですよね。だから入れたという感じですね。15希望のお子さんは、共働きで第一子で0歳児になると、地域によってはもう入るのがすごく大変という状況です。特にさいたま市の武蔵浦和駅の周辺とか、すごい待機児童がいるというのは聞いていて、かなりさいたま市内でも保育園の地域格差があつて。このパブリックコメントにも書きましたけど、産めよ増やせよじゃなくて子育てのしやすさ、お母さんの負担軽減という形でも第5希望くらいの中まで決めたいというのが本音ではないかなと思います。他の方で少し前の話になりますが、ひどい人だと上の子と下の子が違う保育園で、朝別々のところに送らなきゃいけないと、もう朝からすごい大変みたいなのもあったようで、それは浦和区の方も大分改善してきたようなんですが。まだまだ現状、子育てしやすい環境とは言えないかなと思っています。以上です。

【大崎委員】 本当にその通りだと思います。あとは埼玉県の間南になってくると、東京都に近いところになりますと、保育士さんの確保がとても難しいと言われてます。それは賃金格差があるんですね。埼玉県と東京となると、東京の方が賃金が高いので保育士さんがどんどん

そっちに取られてしまうとなると、箱物を作ってもそこに人が入っていない、保育士の数が確保できないって言うところもずっと言い続けています。熊谷市でも近隣と比べても、ちょっとど忘れしてしまったんですが、点数というか、保育園に入る補助金も、すごい何十年も前のままのところがあったりとかすると、保育士の確保が難しく、お子さんをたくさん入園させることもできなかつたりする。その格差的なものは県内でもあるし、隣の県ともあるので、ちょっとどうなのかなって。それがなかなか改善されてないのを、同じ支援拠点の園長さんたちから毎回愚痴のように聞かされてることで、そういうことも含めて、全体的に見ていかないと何も解決しないのかなと思いました。以上です。

【武田会長】 この件について、どなたか何か関連して御発言ありますか。よろしいでしょうか。他にどなたか、何か別の論点でございますか。はい、石阪委員。

【石阪委員】 先ほど54ページのところで、廣澤委員が新卒者やフリーター、若年無業者の話をされましたけれども、少し気になったのは、新卒・フリーター・若年無業者を並べた時に、新卒への支援とありますが、これは既卒の間違いなのではないかと思ったのですが、新卒でしょうか。それからフリーター・若年無業者と並べた時に、若年無業者はおそらく男女比で見ると圧倒的に男性が多いですね。ニートや引きこもりの多くが男性です。一方、フリーターは非正規雇用を含めると、女性の方が多いと思います。むしろ男女共同参画の視点に立った時に、属性の違う三つのものを並べているので、どのような支援を行うのかがかえって分かりにくくなっているような気もします。若年無業者とフリーターは比較的親和性がありますけれども、新卒はどうなのかということも、少し考えてしまいました。それぞれどのような支援があるのかというところをまず伺いたいと思います。それからこの欄のどこかに、孤独とか孤立対策、支援に関する文言を加えてもいいのではないかと思います。内閣官房にも、孤独・孤立対策担当室ができました。おそらく今後は自治体でも、様々な関係機関と連携しながら、孤独・孤立対策を行っていくことになります。例えばこの困難を抱えた人たちのところに、孤独や孤立を支援するといった表現をあらかじめ入れておいた方がいいと思うのですが、この点について、御意見をいただきたいと思います。

【武田会長】 事務局の方から、最初の新卒・フリーター・若年無業者への支援というのは具体的にどういう内容なのかということについて、御説明いただけますでしょうか。

【事務局】 詳しいことは今すぐには分からないのですが、既卒ではないかと担当課にも確認したのですが、新卒という表現でよいということでした。

(注) 卒後3年以内の離職率が依然高いので就職活動において卒後3年を新卒として扱う運用とするよう厚生労働省から企業へ通知が出ている。(平成22年11月)

【石阪委員】 そうすると高校生、大学生の新卒者ということで良いですね。分かりました。

【事務局】 あと埼玉しごとセンターというところで、武蔵浦和のラムザタワーに、総合就業支援施設があるんですけども、そういったところでの支援や、厚生労働省が委託した団体による支援があります。

【石阪委員】 そうですね。地域若者サポートステーションなどですね。

【事務局】 そういったところで、セミナーなどまず動機づけから始めて、就活に結び付けるような、そういった支援をしています。

【石阪委員】 ありがとうございます。

【武田会長】 孤独・孤立支援については、どこかに盛り込まれていましたでしょうか。

【事務局】 基本目標 I-2のところに、「家庭と地域活動への男性の参画拡大」ということで、女性よりも男性がなかなか参画していないというところで括っているんですけども。28ページに「地域活動における男女共同参画の推進」ということで、様々な地域活動参画機会づくりなどの中で、地域の活動に参画することで孤立を防ぐという視点で整理をしております。特に男性は、孤立に陥りやすいというような視点で、こちらは62ページですね。こちらは、ちょっとまた石阪委員の御指摘とは異なりますが、男性がよりそういう孤立のリスクがあるということがございます。これは自殺対策の方で整理しています。

【石坂委員】 でもその通りですね。高齢男性の孤独・孤立対策はかなり進んでいるという話もあります。あとは、その要素がいろいろなところにもエッセンスとして入っているということですね。どうも、ありがとうございました。

【武田会長】 はい、ありがとうございます。私先ほど2点申し上げたいと言いましたが、2点目の方ですね。この、県立高校の共学化という御意見のことなんですけれども、127番から131番まで、この、埼玉県が県立高校が男子校・女子校というのがある件について、御意見が出され、そして、県の方からは共学化を検討する可能性が、各学校における特色ある学校づくりに向けた取組の中で出てきた場合には、県として積極的に共学化を支援していくという対応という御説明、回答が記されているんですけれども、この共学化については埼玉県において様々な経緯があるということは分かるのですが、この共学化検討委員会の設置を提案したりとか、そういったような御意見に対しては、それにすぐに対応するというのではなくて、先ほど整理していただいたような立場になるということはあるとしてもですね、しかしやはりこの問題について、この県立高校の男女別学といった制度を埼玉県では維持するという判断をしているわけですから、そういう制度を持っている以上は、そうした制度というのが埼玉県における男女共同参画社会の形成に対して、どういう影響を及ぼしているのかという点については、やはりしっかりと確認をしていく必要があると思います。もし、その男女共同参画への影響が、問題があるというようなことがそのデータから明らかになれば、改善するところはやはり改善するとか、取組を新たに始めるというようなことが、必要なのではないかなと思いましたので、この回答では、とても消極的ではないかなと思います。やはり男女共同参画審議会の立場としては、埼玉県におけるこうした制度については、しっかりとその影響というものを把握していくといったようなことが、求められているのではないかなと思いました。というのが、私の2点目の意見ということになります。はい、村松委員どうぞ。

【村松委員】 私も実は浦和一女出身なんですね。やっぱり埼玉で受験をするってなると結構難しい。県内には浦和第一女子高校、大宮高校がありますけど、大宮高校は完全共学じゃないんですよ。男女別学なんですよ、クラスによっては。だから、共学で公立に行きたいとなると、一女は女子校で、大宮は別学なので（注）、共学は浦和市立高校になってしまうなど（選択肢が狭まってしまう）。だから、勉強好きだけど共学が良いという公立の選択肢が事実上ないのは、もちろん女子校がいいっていう人もいると思うんですけど、共学がいいっていう

人もいるので、それが選べないのは問題なのではないかなと思っていて。私の時は私立も早稲田本庄も別学だったので、共学が本当じゃなかったんですね。豊島岡女子とか浦和明の星とか、都内に出るとそれもやはり女子校となります。共学で進学校というのが本当になんていっていいんですかね。だから、ちょっとそれがどうなのかなと思います。一女もやっぱり理系が弱いんですね。文系の女の子が多いので。だから、やっぱり、女子校もいい、男子校もいい、でも共学に行きたいって人のニーズが拾えないという状況が、なんでこのままずっと続いているのかなと思います。埼玉県とほんの一部の地域だったので、謎だなと思っています。ただOBとかやっぱり男子校がいいとか、女子校がいいって言うてる影響もあるのかもしれないのですが、それはそれで残して別に共学があってもいいんじゃないかなと思います。以上です。

(注) 大宮高校は平成24年度から完全共学化となっている。

【武田会長】 時間も過ぎていて大変申し訳ないのですが、もし何か県の方から御発言いただければお願いして、質疑は終了としたいと思うのですが、ありますでしょうか。多様な働き方推進課長、どうぞ。

【事務局（多様な働き方推進課）】 失礼いたします。先ほどの大崎委員の方から御質問のあった育児休業終了後の復帰について参考となるデータが見つかりましたので、情報提供だけさせていただきますと思います。厚生労働省の調査になりますが、雇用均等基本調査というのがございます。毎年やってる調査ではあるんですが、毎年質問項目が違いますので、この育児休業終了後の復帰者退職者の割合が出ている最新の数字は、平成30年という形になります。この調査によりますと、女性の場合、復職者の割合が89.5%で、退職した方が10.5%。これは男性も出てまして、分母が少ないものと思われましても、男性復職者95%、退職者5%という形になっています。男性の場合は、今申し上げたように分母が多分少ないと推測されますので、その前の調査、平成27年度は、辞めた方で0.1%ですから1人辞めると結構数値が上がってしまうのかなという感じがございます。この時の平成30年の調査では、育児休業復職後の職場職種の取り扱い別事業所割合というのが出ておりまして、原則として現職または現職相当職に復帰させると答えている事業所は67.6%、本人の希望を考慮し、会社が決定するとお答えになっているところが24%。会社の人事管理等の都合により、会社側で決定しますとお答えなるところは3.1%。後に該当とか不明のところは5.3%という結果が出ておりますので、御参考までに御提供させていただきたいと思います。以上です。

【武田会長】 はい、ありがとうございました。それではこれで時間を過ぎておりますので、質問を終了させていただいてよろしいでしょうか。ありがとうございます。本日今回の審議会は、答申前の最後の審議会となります。答申の際の計画案文の確認につきましては、本日の皆様の御意見を踏まえ、会長に一任していただくということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。このほかに、何かございますでしょうか。それでは、特に御発言はないようですので、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。少し延びてしまって申し訳ありません。ありがとうございました。