

第65回
埼玉県男女共同参画審議会

令和6年1月22日（月）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

【布柴会長】 それでは本日の議事に入ります。次第の3(1)「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画(案)について」です。資料1から3について事務局から説明をお願いいたします。

【事務局(人権・男女共同参画課)】 まず、資料1「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画(案)に対する県民コメントへの県の対応・考え方(案)について」を御覧ください。前回8月の審議会において、計画素案を御審議いただき修正した上で、10月17日から30日間にわたり計画案に関する県民コメントを実施いたしました。

意見の件数でございますが、個人の方からは18人、団体からは10団体の皆様に、計188件の御意見をいただきました。本計画案に注目していただき、多くの御意見をいただいたことについて改めて感謝申し上げます。

さて、多くの御意見について、一件一件御主旨を確認させていただいた上で、計画案に反映すべきか県としての考え方を整理させていただきました。資料1の「御意見及び反映状況」のすぐ下、表枠内を御覧ください。188件のうち、対応について区分した内訳の件数でございます。区分Aにつきましては、意見を反映し案を修正したものとして38件。区分Bは、既に案で対応済みのものとして2件。区分Cは、案の修正はしないが、施策の実施段階で参考とさせていただくものとして89件。区分Dは、困難女性支援法の趣旨に沿うものでないなど計画案に盛り込むことが適当でなく、意見を反映できなかったものとして59件となりました。

次に、188件のうち、御意見と県の考え方について計画案に反映したもの、区分Aを中心に御説明いたします。オレンジの枠内を御覧ください。

表の見方でございますが、一番左側の列が御意見を1番から188番まで振った番号、その番号の右隣が県民コメント計画案での該当ページ、その右側が御意見の趣旨となっています。

また、表の一番右側の列が、御意見に対する反映状況の区分。反映状況の列のすぐ左隣が「県の対応・考え方」の記載となります。

それぞれの御意見について、一番左側の番号を申し上げた上で御説明してまいります。

まずは6番を御覧ください。本計画における対象者に関する御意見です。御意見の趣旨を要約させていただきますと、法の定めた基本方針に「女性が女性であることにより、性暴力や性的虐待などのほか、経済的困窮や孤立などの社会経済的困難等に陥るおそれがある」という記述があるので、計画案に「高齢者、障害者、外国人」という記述だけでなく、経済的困窮、社会経済的困難を記述すべきでないか、併せて、若年女性の記述がないので入れるべきではないか、という御意見でございます。困難女性支援法第2条では、DV被害者、生活困窮などの具体的な例示はなく、包括的に困難な問題を抱える女性と定めております。その趣旨としては、例示に該当がなく困難な問題を抱える女性が支援からこぼれることのないようあえて包括的な記載としていると聞いております。

そこで、右の「県の対応・考え方」にもございますが、本計画案では、法第2条に該当する方が対象と記載しており、当然、法の基本方針の経済的困窮等を前提としているものでございます。ただ、支援対象となる女性の様々な属性については、若年女性はもとより、中高年女性、高齢者など年齢や障害の有無、国籍を問わないことから、「県の対応・考え方」の「(修正後)」にありますとおり、「年齢、障害の有無、国籍など本人の状況に応じて支援していきます。」と修正いたしました。

次に、9番を御覧ください。性的マイノリティに関する御意見でございます。「御意見の趣旨」でございますが、基本方針において、性自認が女性であるトランスジェンダーの者について配慮する旨があり、本計画案においても性的マイノリティである者について配慮する旨を記載しています。そうであれば、この項目において性的マイノリティである者について配慮する旨を記載し、対象者を明確にすべき、との御意見です。文脈から性的マイノリティを対象としては、という御趣旨と推察いたしました。そのような御意見がある一方で、別の御意見、具体的には87番の意見になりますが、「性的マイノリティの方とマジョリティである女性とを共有部分も多いシェルターで保護することは好ましくない支援だと思う。」とする御意見もございます。それに対する「県の対応・考え方」でございます。

6番に関する御説明でも申し上げたとおり、本計画案の対象は困難女性支援法第2条に定めるとおりと申し上げたところでございます。困難女性支援法第2条で定める「女性」でございますが、国によると「生物学的に女性である者のほか、性同一性障害特例法に基づく性別の取扱いの変更の審判により、女性へ変わったものとみなされる者」としており、いわゆる法律上の女性が対象であるとされています。本計画案も法の趣旨を踏まえたものでございますので、同様の考え方となっています。ただし、御意見のとおり、基本方針において、性的マイノリティに関する記載があり、その書きぶりにならって、本計画案で基本目標Iの冒頭部分において、「なお、性的マイノリティについては相談内容を踏まえ、可能な支援を検討します。」と修正いたしました。

続きまして、12番を御覧ください。計画の目標に関する御意見です。「御意見の趣旨」でございますが、当初計画案における計画の目標では、「困難な問題を抱える女性が安心し、かつ、自立して暮らせる社会の実現」でしたが、「困難な問題を抱える女性が適切な支援を受けることで、安心し、かつ、自立して暮らせるようになる」とともに、そのための施策を推進することをもって、人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会を実現すること」にしてはどうか、というものです。つまりは、人権の尊重を盛り込むというものと推察いたしました。それに対する「県の対応・考え方」でございます。本計画案の目標は法第1条を踏まえたものです。当初県としては、人権の尊重は当然の前提であると整理しておりました。しかしながら、法第1条は「もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする。」と定めています。そこで、計画案において、

御意見を踏まえ、「困難な問題を抱える女性の人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現」と修正しております。

続きまして30番を御覧ください。御意見30番につきましては、県の支援体制に関する御意見です。法に定める支援の中核的な機関は女性相談支援センターであり、本県では、県婦人相談センターがこれに当たり、公的シェルター機能を有することから秘匿施設となっています。

その点に関する「御意見の趣旨」でございますが、「現在の婦人相談センターは、一時保護された方だけのセンター機能です。県外等から自力で避難した方、民間に避難した方に対しても、相談から自立支援を含め、ワンストップ化を図り、切れ目のない長期的な支援が行われる場が求められています。With You さいたまがその場になってもいいかと思っております。」というものです。御意見のとおり、県も従前より課題としていたところでございます。そこで、「県の対応・考え方」でございますが、「婦人相談センターを県男女共同参画推進センターへ統合し、女性相談支援センター及び女性自立支援施設の機能を担います。計画の推進に当たっては、御意見を参考にしてまいります。」といたしました。統合前後の機能を図示したものは計画案に盛り込んでおります。後ほど資料3におきまして御説明いたします。

続きまして、37番を御覧ください。女性相談支援員の正規職員化に関することでございます。

「御意見の趣旨」でございます。「県人権・男女共同参画課は、支援員を会計年度任用職員にする理由として「国庫補助金が非正規雇用にしつかないため」と説明しています。しかし、本計画は「包括的かつ継続的な支援」を謳っており、支援内容が多岐にわたり、支援担当者は複数の公的機関、民間機関を調整する能力と、高い経験値を必要としています。にもかかわらず有期契約の不安定な身分の非正規公務員で対応するのは、相談者にとっても不安で、継続的支援に繋がらないと考えます。」というものでございます。

前回8月の審議会での御説明について、誤解を生じるおそれがあったかもしれませんので、改めて御説明申し上げます。女性相談支援員は、前身は婦人相談員でございますが、令和5年4月1日現在、県内に54名おり、全員が会計年度任用職員となっています。会計年度任用職員の報酬等に関する経費が国庫補助の対象となっていることから、会計年度任用職員の配置へのインセンティブになりやすい、と申し上げており、国庫補助と配置が直結するものという御説明ではございません。相談を担当している常勤職員を女性相談支援員として位置付けることは制度上、可能となります。

さて、資料1に戻りまして、御意見に対する「県の対応・考え方」でございます。本計画案の策定につきましては法第8条に基づきまして、困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針や支援のための施策の実施内容に関する事項などを計画に盛り込むこととされており、支援対象者をどのように支援していくかに注目して、策定するものとされております。女性相談支援員は、適切な支援を実施する上で、支援対象者が抱える状況など丁寧に把握し、意思決定を支援する重要な役割であることから、相応の能力が求められるということは、県も同様の

考え方でございます。そのため、「女性相談支援員については採用形態に関わらず、相談体制に支障がないようにするとともに、女性相談支援員の資質向上に努めてまいります。」と答えさせていただいております。

次に、105番を御覧ください。計画の体系のうち、施策の方向性の「1 女性の人権を尊重する県民意識の醸成」に関するものでございます。「御意見の趣旨」でございしますが、施策の方向性の「1 女性の人権を尊重する県民意識の醸成」に紐づけられた当初計画案の推進項目「生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利又は性暴力防止についての教育・啓発」に関し、「生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利」と「性暴力被害防止」は並び論ぜられるものではないのでそれぞれを別の推進項目とする、というものでございます。それに対する「県の対応・考え方」でございします。御意見を踏まえ、推進項目を2つに分け、「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」と「性暴力防止についての教育・啓発」と修正いたしました。

次に133番を御覧ください。基本目標Ⅰ施策の方向性「6 医学的・心理学的な援助による被害回復支援」に関するものでございます。「御意見の趣旨」でございしますが、「生活の中での被害回復に向けた中長期的に寄り添い続ける支援を行っていきます」と書かれているが、「継続的な自立支援」という語が使われているのは、「(3) 民間団体による心のケアの実施」のみである。これでは、「継続的な自立支援」は民間団体しか行わなくてよいと読めてしまうので、修正すべきである、というものです。「県の対応・考え方」でございしますが、御意見を踏まえまして、女性相談支援センター及び女性自立支援施設ももちろん実施していくという趣旨から、施策の方向性「6 医学的・心理学的な援助による被害回復支援」に紐づく推進項目のうち、「(3) 民間団体による心のケアの実施」を「(3) 民間団体と協働した心のケアの実施」と修正しました。また、推進項目に紐づく施策として、入所者への対応となる「①女性相談支援センター及び女性自立支援施設での心理アセスメント及び心理的ケアの実施」に加え、新たに「③女性相談支援センター及び女性自立支援施設における退所後支援」を追加したところでございます。

資料1については以上となります。

次に、資料2「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画（案）の概要」を御覧ください。県民コメント実施からの変更部分につきましては、赤字でお示ししております。

「1 計画の根拠」から「4 計画の期間」までは、前回の審議会で御説明したとおりでございます。

「5 計画の指標」について、4項目の説明を前回8月の審議会でさせていただきましたが、表枠内の上から3番目及び上から4番目の目標値について、前回審議会で計画素案で記載がありませんでしたので少し触れさせていただきます。

「県男女共同参画推進センター支所における自立支援講座の実施回数」において、入所者が

様々な支援を受ける中、週1回程度の実施を目指し、目標値を年50回以上と設定いたしました。また、「女性相談支援員などに対する資質向上研修の開催回数」において、四半期に1回程度の研修の開催を目指し、目標値を年4回以上と設定いたしました。なお、指標の定義・説明などは、資料3の計画案の19ページにお示ししております。

「6 今後のスケジュール」でございます。本審議会後、1月31日に埼玉県男女共同参画審議会から知事へ計画策定について答申をいただきます。その後、3月に県議会に報告いたしまして、3月末に計画の策定及び公表の予定でございます。資料2の2ページ及び3ページにつきましては、計画案の施策の体系でございます。県民コメントの御意見を踏まえて、赤字部分を修正しております。

資料2の説明については、以上でございます。

続きまして、資料3「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画（案）」を御覧ください。1ページ以降にあります計画案本文の赤字部分については、県民コメント実施時における計画案からの修正部分でございます。

7ページ「参考：埼玉県婦人相談センターを埼玉県男女共同参画推進センターへ統合」を御覧ください。本県においては、法の施行に向けて、策定した計画をしっかりと実行できる支援体制の強化について検討をしてきた中で対応しようとするものです。趣旨としましては、7ページに記載のとおり、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の施行を踏まえ、令和6年4月より埼玉県婦人相談センターを埼玉県男女共同参画推進センターへ統合し、困難な問題を抱える女性への支援体制を強化するものでございます。令和5年度までは、埼玉県男女共同参画推進センター、埼玉県婦人相談センターのそれぞれがそれぞれ組織ごとに相談支援機能を持ち、別の機関として、女性への支援業務を行っていました。統合される令和6年度からは、それぞれの施設の場所はそのままだ、現行の埼玉県男女共同参画推進センターは本所として、現行の婦人相談センターは支所として位置づけ、本所及び支所から構成される埼玉県男女共同参画推進センターとなります。本所の業務として、現行の埼玉県男女共同参画推進センターの所掌業務とともに、相談支援に係る業務を行います。支所の業務として、緊急時の安全確保及び一時保護や入所者への自立支援に関する業務を行うこととなります。

なお、組織設置の根拠となる条例につきましては、現在の埼玉県男女共同参画推進センター条例の一部改正を行うというところで、困難女性支援法上の女性相談支援センター、女性自立支援施設の位置づけを行うとともに、本所、支所の業務を盛り込む条例案を、昨年12月の県議会において提案し、可決されたところでございます。

37ページ「（参考資料）主な関係機関の支援ネットワーク」を御覧ください。支援の中核となる機関と主な関係機関との連携を表した概念図でございます。概念図の中心に支援の中核となる機関の記載について、県民コメント実施時の計画案では、「埼玉県女性相談支援センター」「埼玉県女性自立支援施設」という別々の記載であったものが、令和6年度からの統合を踏ま

えた、「埼玉県男女共同参画推進センター」とし、機能として、困難女性支援法に基づく、「女性相談支援センター」及び「女性自立支援施設」、DV防止法に基づく配偶者暴力相談支援センターと修正させていただきました。

資料3の説明は以上となります。御審議よろしくお願いたします。

【布柴会長】 御説明ありがとうございました。それではただいまの御報告・御説明につきまして、委員の皆様から御意見を賜りたいと思います。もう既に説明がありましたように、審議会の方から1月31日に知事の方に答申をすることになっております。今日が実質答申前の最後の審議会になりますので、委員の皆様から忌憚なき御意見を出していただければと思います。

どうぞよろしくお願いたします。御意見のある委員さんはどうぞミュートを外して、声を出していただければと思います。

いかがでしょうか。膨大な資料がございます、そして今回の県民コメントで38件が採用されて修正が加えられている、そして案の修正はないけれども、参考とさせていただく御意見が89件寄せられてるといった御報告だったかと思います。

委員の皆様からお声が上がるまで私の方から、質問させていただいてよろしいでしょうか。

既に御説明いただきましたけども、やはり女性相談支援員の身分に関する御意見がかなり県民の皆様から寄せられている印象を受けました。現在では県としては54名全員が会計年度任用職員ということですが、この会計年度任用職員というのは、任期が1年と私は理解しているのですが、埼玉県としましては再任もありの雇用のされ方をするのかとか、その辺の会計年度任用職員の中身の説明をしていただけますでしょうか。

といいますのも、やはり本当に会計年度任用職員は非常勤ではなく、常勤扱いですので、非常勤という不安定な議論よりは改善された制度として作られたっていうのは存じ上げていますが、任期が1年であるという限られたものが果たして中長期的な支援をする時に本当に有効なのかということがちょっと懸念として感じております。この辺のところ御説明いただけたらありがたいと存じます。お願いたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 会計年度任用職員につきましては、この困難女性支援法のためだけの制度ではなくて、地方自治法に基づいて、会計年度任用職員制度というのがございます。更新につきましては、2回までというところで聞いております。こちらの方は女性相談支援に限ったものではなくて、この全体のルールとして、2回まで任用されるというところを聞いております。会計年度任用職員制度につきましては、以上でございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。そうしますと、最長でも3年しか関われないとい

うことに。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 男女共同参画推進センターでございます。私ども実際に相談員さんを会計年度任用職員として任用しております。今御説明申し上げたとおり、会計年度任用職員制度につきましては、地方自治法上のものございまして、当然その取り扱いには各自治体によって異なる部分もあろうかと存じます。あくまで埼玉県はということでお考えいただきたいんですけれども、まず、基本的に公募での任用が前提でございます。ただ、一度公募により任用され、そのあと勤務成績が良好であるなど、一定の条件を満たした場合については、そのあと2回まで公募によらない任用を行うことができます。ですので、その後2回公募によらず選考、成績の評価により継続的な任用をした後、また公募をして、それに応募し合格すれば再度任用できるということです。ですので、2回までは勤務成績による、そのあとは公募により任用される。そうするとまた再び2回までは成績により任用され、そしてそのあとまた公募対象となるといった形での対応をしております。よろしいでしょうか。

【布柴会長】 はい、ありがとうございます。現行がどのような形で運用されてるかということが分かりましたのでありがとうございます。それを踏まえて、成績優秀とか、しっかりとした働きをしてくれる方のみが3年最長で、原則は1年ということでこの辺の県の考え方ですよね。今後、正式な職員の中にこの女性相談支援員を入れていくのかどうなのかというところですね。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 あくまで任期は1年です。1年任期というのは変わりません。更新ということですので、3年間に延長という考えは少し違います。1年が任期で、本来であれば公募対象となる所を成績により、公募での応募をすることなく、次の年も1年間任用されるということが2回繰り返され、その後は公募対象となるということです。最長3年ではなく基本1年単位の任期となっています。成績良好となっておりますけれども、基本的にきちんと勤めをしていただければという変ですが、あくまでその実績に応じての評価をさせていただき、そうすると公募によらないということです。

【布柴会長】 原則1年で回していくということになると理解させていただきました。その辺も踏まえて、委員の皆様の方から御意見、今の話でも結構ですし、他の観点からでも結構ですので、出していただければと思います。石井委員お願いいたします。

【石井委員】 今回の布柴会長のお話を受けて、ちょっと気づいたんですけど、やはりこの

憲法と申しますか、この計画に基づいてより実効性を高めるために、相談員の方の処遇なりを埼玉県方式のような形でもうちょっと格上げするとかですね、それはお金という意味ではないんです。単に説明書きと言うことでもありません。ちょっとジャンルは違いますが、民生委員の方も非常に今苦勞しておられる。いろんな現場の方のお話を伺うと、苦勞しておられる方も多いので、相談員の方はもっと大変だということを前提に、埼玉県方式で何らかの位置づけについてのを考えていただければありがたいなというのが一つあります。

それともう一つは、やはりこの計画がより実効性を高めるためには、いろんな組織団体との連携を強めていく。今ちょっと出ましたけど民生委員の方とか、それから市町村もこれからどんどん加わってくださると思うんですけど、そこでの連携について何らかの付帯条項なりが行間に、恐らくこれ以上文章を増やすのは難しいんでしょうけれど。行間でそれがにじみ出るような御配慮があればいいかなと。やはり、より実効性が高まることを以て初めて魂が入ってくると思いますので、その点御配慮いただければと。

その前提、前段として、この膨大な資料を読み解いて、それで県民コメントを受けてそれなりの調整をされた、その御苦勞があったと思いますけれども、より実効性を高めるような何らかの書きぶりがあれば。繰り返しになります但し難しいと思うんですけど、それをお願いしたいところです。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。石井委員、とても素晴らしい御意見だったと思います。計画に魂を吹き込んで、どうやったら実効性が高くなるのか、そこにやっぱりフォーカスをしていくことの重要性を御指摘いただいたかと思ひます。本当に貴重な御意見ありがとうございます。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 御意見ありがとうございます。まさに困難女性支援法は多様な困難、それが複合化しより複雑化した問題を抱える女性がたくさんいらっしゃる。様々な困難があるというところで、この連携先というところが本当に重要になるというところでございます。こちらにつきましては、資料3の35ページ、関係機関との連携体制の充実も盛り込んでおります。それから、冒頭の資料の6ページにおいても、支援を進める上で十分な連携が求められる関係機関というところでもございますし、ネットワーク図にも具体的にこのような連携先があります。主な関係機関支援ネットワークというのがありますが、そちらにも盛り込ませていただいております。この関係機関の連携体制を計画を実行するにあたっては、きちんと強化が図られるように体制を進めていきたいと思ひております。御意見ありがとうございます。

【石井委員】 よく分かりました。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。ますます埼玉県の男女共同参画推進センターの役割が非常に大きくなってきてると認識しております。他の委員の皆様いかがでしょうか。佐藤委員、お願いいたします。

【佐藤委員】 前回も同じようなことを申し上げたんですが、37ページのネットワークの図を拝見しまして、大変この施策に非常に大きな期待を寄せております。学校の関係者として、これまでは、この子の場合はどこに相談しようかな、この生徒の場合はどこに相談しようかなということで、縦割りの行政の中で相談先に頭を悩ませる場面もあったわけですがけれども、大きなネットワークができたということで、このネットワークの中のどこに相談しても、ワンストップで一人一人に必要な支援が受けられる、そんな期待をしております。是非今後も学校、幼稚園、保育所、それぞれ必要だという支援を求めているところはたくさんあると思いますので、この基本計画に基づいて困難な問題を抱えている女性の支援がこの先大いに進んでいくことを期待しております。以上でございます。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。学校もしっかりとこの図の中に、ネットワークの中に入っているということで、ありがとうございます。佐藤委員の今の御発言に基づき私の方からも確認させていただきたいのですが、法律の中に、支援調整会議を自治体を中心になって作りなさい、運営して欲しいといったものになっていると思うのですが、このネットワークの中で言うところの埼玉県男女共同参画推進センターが中核となって支援調整会議をしていく、お仕事を中心になってくるという理解をしてよろしいでしょうか。例えば佐藤委員がおっしゃられたようにこの相談をどこに持っていけばいいんだろうというときにまず、男女共同参画推進センターに相談したらいいのか、どうなのかということを御説明いただけたら、お願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 支援調整会議については、全体会やケース会議といったものが想定として考えられます。ただ、やり方については、地域の実情に基づいて、どのような体制がいいのかというのはいろいろな意見を踏まえながら、今後進めていきたいと思っております。体制については今後の調整でございます。

【布柴会長】 ありがとうございました。実効性を高めていくには、本当に様々な調整がこれから具体的に本当に必要になってくるかと思えます。現段階ではそういう状況であるということですね。御説明ありがとうございました。石井委員から御意見いただきましたように連携を高めることは本当に重要なことだと思います。

それを具体的にどう動かしていくか、そこで初めて魂が入った実効性のあるものになると思いますので、佐藤委員からこういったケースはどこに相談していったらいいんだろうという時に、ここですよっていうことをしっかりと県民の皆様を示していかないと、どこに相談していいかわからないから結局法律があっても絵に描いた餅になってしまう可能性があります。それはとてももったいないことだと思いますので、本当にどこに相談したらいいのかということがわかりやすいシステムを作っていく。そして、どこが中心になってそのネットワークの軸、支援調整会議を担っていくのかっていうことも、恐らく今後関係機関とも男女共同参画推進センターの皆様が作り上げていくことになるのかなと思っております。

口で言うほど簡単な作業でないということはよくよく分かっていますけど、それをできないと本当に絵に描いた餅になってしまうのではないかと危惧をもちますので、あえて補足でコメントさせていただきます。

【石阪委員】 今回埼玉県男女共同参画推進センターが事実上核となって、埼玉県婦人相談センターがその支所になるということですが、私自身は、センターそのものを拡張して核とすることに賛成ですが、その際、予算や人を縮小してしまうことになるのか。それとも現在のスタッフや予算をある程度、維持しながらこれを進めていくのか。つまり、拡充や支援強化につながるものなのか、合理化や削減になってしまうのか。次年度以降、どのような見通しかを知りたいのですが、いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 石阪委員のおっしゃる通り、体制の強化を図っていくことに向けて、調整を進めているところではございますが、2月県議会前、予算の前というところもございまして、なかなかそれを具体的にお示しするというのが難しい状況でございます。

【石阪委員】 今のところ調整中ということですね。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 もちろん法の施行、基本理念を踏まえまして体制の強化を図っていくという方針でございますが、現在、それ以上のお伝えはなかなか難しいところでございます。

【石阪委員】 分かりました。できれば削ることをせずに、予算や人をきちんと確保、配置していくことを望みたいと思います。

【布柴会長】 石阪委員とても大切なことを御指摘いただきました。今回の組織的な改造

と言いますか、システムのネットワークが強化に繋がるものになり、合理化になるようなことにはならないようにしていただきたいといったメッセージとして受け止めました。ありがとうございます。最終的には予算・人ですよね。そこをいかに強化していくかということに集約されていくのではないかなと改めて思っております。他の方はいかがでしょうか。

【石井委員】 先ほどちょっと埼玉方式っていうことを申し上げたんですけど、やはりやる以上は、打ち出す以上は、埼玉県はこういうことをやってるっていうことを天下に知らしめることは必須だろうと思っております。センターであったり相談所とか、いろんな名称はあるにしても、やはり“”でくくって駆け込み寺というような、またはシェルター、シェルターと言うと厳しい言い方になるかもしれませんが、この現代版駆け込み寺というのは、副題がどこかで盛り込まれれば、人口に膾炙^{かいしや}するかなと。やっぱり一般の人に馴染むような表現っていうのがどっかに出てきて、それをサブ見出し風に取り上げられることになると、メディアとしても動きやすいだろうし、それはもう私たちの議論の結果としての一般の人にもどんどん伝わっていく、太いパイプで繋がっていくというようなことがあればいいなという、これは願望でございますけれども。やはりやる以上は、それなりに意味のある結果をもたらしてくれればありがたいなと思っております、という意見だけです。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。本当に広報は大事になるかと思えます。事務局の
方がいかがでしょうか。まだまだ法律ができたことを知ってる人って本当に少ないですよ。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 御意見ありがとうございます。もちろん法律につ
きましても広報周知を図っていくとともに、男女共同参画推進センターが統合したというところ
で、統合することによってのメリットというのが、大きく三つあると考えております。
一つは女性の相談支援のワンストップ化が図れるということ。まずこちらに相談することで、
必要な支援につなげて受けることができるというところ。

それから、広く周知をさせていただくことによって、ここに相談してみようという潜在的な困
難を抱えた方が、まず相談してみようというところで、潜在的なニーズの掘り起こしというの
も繋がるのかなと。

それから、一つの組織体になったというところで、相談から保護、アフターケアなどトータル
に支援できる、切れ目のない支援ができる、この効果をキャッチフレーズといたしまして、今
後広報、周知を図っていきたいと思っております。御意見ありがとうございます。

【石井委員】 コンセプトとしてはよく理解できるんですよ。その通りだと思ってるん
ですけども、やはり一つアイキャッチ、キャッチコピー的なものが、この計画案に盛り込まれ

なくてもいいんですけど、何か一般の人に響くようなワンワードというのがあれば、望ましいなっていうのが私の考えです。これは直接反映されなくても、計画に反映する必要は全くありませんけど、これが私の意見でございます。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 今後の周知方法で、皆様に愛されるセンターというところで、どういったアイキャッチ、先ほど石井委員おっしゃったような、皆様に目を向けていただけるような、周知の方法を考え今後調整して考えていきたいと思っております。御意見ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。では、杉田委員をお願いします。

【杉田委員】 意見の番号で言いますと 87 番なんですけれども、「性的マイノリティ、とりわけ性自認が女性であるトランスジェンダーの者とマジョリティである女性とを同じシェルターで保護することは好ましくない支援だ」という意見を踏まえて、「第5 計画の内容 基本目標 I」で「高齢者、障害者、外国人や性的マイノリティなど多様な支援対象者についても、本人の状況に配慮していきます」となっていたのが、「年齢、障害の有無、国籍など本人の状況に応じて支援していきます。なお、性的マイノリティについては、相談内容を踏まえ、可能な支援を検討します」というように、性的マイノリティを高齢者・障害者・外国人とは別のところに置くという訂正案に対しては、私としては、元の案のままにさせていただきたいという考えがございます。性的マイノリティだけを他のいろいろな配慮・支援が必要な存在から切り離すかのように見える訂正ですので、それでいいのだろうかと考えます。とりわけ、先駆的な取組をしてくれている埼玉県においていいのだろうかという意見がございます。なるべく今後性的マイノリティを排除するような方向には行っていただきたくないと存じております。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。この件に関しまして事務局の方からございますでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 いろいろな御意見を頂戴しているところでございます。県の考え方としましては、法の第2条、困難女性支援法の女性の定義、女性の対象部分というところの国の解釈を踏まえて整理をさせていただいたところでございます。先ほども御説明させていただきましたが、国によると生物学的に女性であるほか、性同一性障害の方で女性に変わった方をいわゆる法律上の女性を対象としています。一方で、法の基本方針にも書かれているように、いわゆる性的マイノリティの方につきましては、可能な支援を検討するとい

うところがございますので、そちらの書きぶり・解釈を十分踏まえまして整理をさせていただいたというところでございます。いろいろな御意見がある中で、私どもとしても検討した結果ではございますが、国の解釈に沿って整理させていただきました。県の計画が国の法律や国の基本方針を踏まえて策定するというところもございますので、そのように整理をさせていただいたというところでございます。

【布柴会長】 いかがですか。よろしいでしょうか。

【杉田委員】 はい。印象としては意見がきたので訂正したと見えてしまうところがございますが、御主旨は理解いたしました。

【布柴会長】 ありがとうございます。時間になりましたが、この場でこれだけは言っておきたいという委員の方いらっしゃいますでしょうか。よろしいでしょうか。様々な重要なコメント質問等を委員の皆様からいただいたと思います。今回大きな動きとして、男女共同参画推進センターが婦人相談センターと統合されて、統合のメリットを前面に打ち出して取り組むということが県議会で認められたということで、とてもある意味喜ばしいと思っています。

けれども石阪委員の御発言からもありましたように、くれぐれもこれが予算・人を減らした合理化に繋がるのではなくて、この法律を強化するものとしての統合として、取り組んでいって欲しいという願いは、恐らくこの審議会で共有できるものではないかと思っておりますので、これは審議会としても事務局の方にお伝えしておきたいと思っております。また実効性を高めていくためには連携も不可欠で、有機的な連携ですね、その中核を担っていく人、予算等をどう確保していくかが今後の大きな課題かと思いました。

そして、埼玉県方式というものが打ち出せると本当に素敵だなと私も思いましたので、この辺今後の広報にも関係していきますけども、そういった埼玉県ならではの何かを打ち出せるようなものになっていくといいなと聞かせていただきました。

それと、大変しつこくて申し訳ないのですが、やはり会計年度任用職員は、これは全国の調査ですけど、7割が女性なのですね。やっぱりこういうところで雇われているのも、女性なのだなってというのがとても残念な、いいように使われてるなど。これは、すみません埼玉県じゃなくて国に対するものなのですけども、やっぱりそういったことも認識しながら、たった1年で中長期的な支援を切れ目なく、どうやってできるのかというのは非常に疑問です。予算の問題もありますので、今すぐということは無理と承知しつつも、是非とも埼玉県方式の中に埼玉県だけは常勤を雇ったといった方向性で動くとか、将来に向けてそのような動きをしてくれると、とても審議会としてもやりがいがあるなと思いました。以上です。

皆さんの御意見をまとめさせていただいたような形になりますが、審議会の委員の皆様よろしいでしょうか。ちょっと私がとり残したところないでしょうか。

よろしいでしょうか。ありがとうございます。性的マイノリティの方も、他の人と分けるのではなく、一緒に。インクルーシブな形で、やはり見ていくということもとても貴重な御意見だったと思います。委員の皆様どうもありがとうございました。

一旦ここで休憩入らせていただきます。

(休憩・再開)

【布柴会長】 それでは再開をさせていただきたいと思います。先ほど申し上げるのを失念していましたが、先ほど御意見いただきましたものを踏まえまして、最終的に1月31日に答申を行います。皆さんからいただいた御意見を踏まえて、最終的には会長に一任させていただくということでよろしいでしょうか。それではそのようにさせていただきたいと思います。それでは続きまして、次第3(2)「本県の男女共同参画に係る推進状況について」になります。資料4から6について、事務局から説明をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 資料4から6まで一括して御説明をさせていただきます。最初に資料4、こちらは「本県の男女共同参画に係る推進状況」でございます。こちらの資料は、この後の資料5「令和5年度版男女共同参画に関する年次報告」の一部を抜粋したものです。本県の男女共同参画に関するグラフデータや、男女共同参画基本計画上の進捗状況など、この資料により御説明をして参ります。

1ページでございます、埼玉県男女共同参画基本計画に掲げる、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です。本県におきましては、政策や方針の立案及び決定への女性の参画は、進んできている一方で、まだ十分とは言えない状況でございます。こちら1ページのグラフは、県、それから市町村のそれぞれが設置する審議会等における女性委員の割合を示したものでございます。令和5年4月1日時点で見ますと、本県で41.4%、市町村におきましては29.4%という女性委員の割合となっております。計画上の推進指標といたしましては、No.1から2にございまして、県の審議会等の委員に占める女性の割合など、2項目を定めております。直近の実績などは、こちらの表を御参照いただければと存じます。その下の表は、推進項目、数値目標の他の状況となっております。埼玉県職員の女性管理職の割合を載せさせていただきました。上から御覧いただきますと、令和5年度当初の時点で知事部局の女性管理職の割合は13.8%、埼玉県教育局では18.9%、県立学校の教職員は16.5%、最後に市町村立小中特別支援学校の教職員は20.9%という状況でございます。

本県における主な施策の実施状況でございます。審議会及び協議会等への女性の登用促進を図

っていくことや、女性職員の管理職への登用促進などの取組を進めております。

このうち、一つ目の審議会等への女性登用促進の関係では、計画が定めている女性委員の登用目標 42%に達しない審議会担当部局に対しましては、審議会設置要綱の見直しや委員の推薦団体に対して役職にとらわれない女性適任者の推薦を強く依頼するなど、庁内を挙げて取り組んでおります。

続きまして、基本目標Ⅰ-2、家庭と地域活動への男性の参画拡大でございます。

本県では、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ります。

こうした中、女性の就業の継続や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参画の拡大を進めていくことが必要です。こちらの左側のグラフは、県内中小企業における育児休業の取得率を示したものでございます。令和4年度の男性の育児休業取得率は27.0%であり、近年は上昇傾向にございます。計画上の推進指標といたしましては、No.3から5にございますとおり、男性県職員の育児休業取得率など、計3項目を設けております。推進していくための主な施策といたしましては、男性の育児休業の促進や多様な働き方の推進などの取り組みを進めているところでございます。

続きまして、基本目標Ⅱ-1、働く場における女性活躍の推進です。本県の30代女性の就業率は上昇傾向にあります。年代別で女性の就業率を見ますと、この左側の表のM字型の底の部分は、本県の男性や全国の女性平均と比較すると依然低い状況にございます。本県の就業していない女性のうち、就業希望者の割合は全国でも高い状況にあり、就業環境の一層の整備が求められております。本県における主な施策といたしましては、正規雇用での就業を目指す女性を対象とした就業の支援や、女性起業家の支援などに取り組んでおるところでございます。

続いて計画の基本目標Ⅱ-2、男女ともに働きやすい職場環境づくりでございます。家事や育児介護などの多くを女性が担っている状況がございまして、性別にかかわらず、誰もが希望に応じて働き続けることができるよう、多様で柔軟な働き方の普及を図る必要がございまして、こちらは、仕事と育児の両立支援に関するグラフでございます。具体的には、県内の大企業及び中小企業における仕事と育児の両立支援制度の整備状況を示したものでございます。中小企業では、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ、大企業では、子の看護休暇の時間単位での取得が最も多い導入状況でございます。

10 ページは女性の雇用者に占める非正規雇用者の割合に関するグラフでございます。

本県の女性雇用者に占めるパートやアルバイトの比率は45.6%となっており、全国平均41.4%よりも高い状況でございます。これに関する主な県の施策でございますが、多様な働き方の推進に取り組むとともに、新しい働き方支援事業として働き方改革セミナーや働き方改革に取り組む企業へのアドバイザーの派遣などに取り組んでおります。

続きまして、基本目標Ⅲ-1、女性に対するあらゆる暴力の根絶でございます。県内のDV相談件数、こちらグラフを載せましたが、ここ数年1万1000件前後と高止まりの状況にございます。

DVに関する相談や保護、自立支援をしっかりと進めていくとともに、DV防止の意識啓発が強く求められております。DV防止に関する主な施策といたしましては、DV防止教育に関する指導者向けの研修や、広報や啓発活動などを行うドメスティック・バイオレンス総合対策事業費のほか、相談保護体制の充実などに取り組んでおります。

計画の基本目標Ⅲ-2、生活上の様々な困難への支援と多様性の尊重でございます。未婚や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の不安など、経済的に困難を抱えやすい人が増加しています。誰もが自分らしく生きていけるように、社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めていくことが必要です。県の主な施策といたしましては、女性の貧困問題支援事業として相談会や講演会などを開催しているほか、生活保護となるおそれのある生活困窮者に対して、自立の促進などの支援を行っております。

続きまして、基本目標Ⅲ-3、生涯を通じた男女の健康支援でございます。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おります。グラフを載せましたが、本県の健康寿命は男女ともに伸びている状況でございます。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が必要となっております。指標の状況として健康寿命を計画上用いております。主な施策といたしましては、ウェルカムベイビープロジェクトとして、希望する方が妊娠、出産を実現できるように、普及啓発や相談支援、更には不妊不育症検査費用の一部助成を行っております。このほか、ライフステージに応じた健康づくりへの支援などの取り組みを実施しているところでございます。

続いて基本目標Ⅲ-4、男女共同参画の視点に立った防災対策の推進でございます。災害時には、女性に対する様々な負担、またはリスクが高まる傾向がございます。このため、男女共同参画の視点を踏まえた配慮が強く求められております。また、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大変重要でございます。このため、県や市町村防災会議の委員や消防団員、自主防災組織など、女性の参画促進を図る必要がございます。計画上の指標といたしましては、自主防災組織の組織率を掲げております。主な施策として、若者を中心とした消防団加入促進のPRや防災講座への講師の派遣、普及啓発動画の作成などに取り組んでおります。

基本目標Ⅳ-1、固定的性別役割分担意識や偏見の解消でございます。県の調査では、固定的な性別役割分担意識に同意しない男女の割合が増加傾向にあるものの、依然として3割台半ばが同意しない、ないし、どちらとも言えないと回答しております。女性も男性も性別に関わりなく個性や能力を発揮し活躍できるように、固定的な性別役割分担意識・性差に関する無意識の思い込みなどの解消を進める必要がございます。このため県では男女共同参画推進センターによる学習研修、広報誌の発行などに取り組んでいるところでございます。

続きまして基本目標Ⅳ-2、男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実でございます。幼少の頃を含め、固定的な性別役割分担意識や偏見を植え付けることなく、または押し付けること

なく、男女双方の意識を変えていく取り組みが極めて重要でございます。県では、主な施策として県立学校キャリア教育総合推進事業や、男女共同参画推進センター運営費として地域での男女共同参画の推進に取り組んでいるところでございます。

資料4の説明は以上でございます。

続きまして、資料5を御説明させていただきます。令和5年度版男女共同参画に関する年次報告となっております。前半部分については、県の主な施策や取り組み状況について載せております。こちらについては恐れ入りますが、ただいまの資料4による説明に代えさせていただきます。それ以外の部分について御説明をして参りたいと存じます。

まず、男女共同参画配慮度評価による計画の推進でございます。埼玉県男女共同参画基本計画を実効性あるものとするために、県の施策について男女共同参画を推進する視点からの配慮の度合いを評価しております。庁内の各担当課はそれぞれ担当する施策について、企画や立案、実施後の状況について男女共同参画の観点から自己チェックを実施しております。

資料5の75ページでございますが、男女共同参画推進センターの説明でございます。さいたま新都心に設置しております埼玉県男女共同参画推進センターでは、男女共同参画の総合的な拠点施設として、情報収集や提供、各種の講演、研修事業などを実施しております。事業の概要については、こちらの報告書に記載した通りでございます。改めてお目通しいただければと存じます。

続きまして県の女性キャリアセンターの取り組みです。こちらは県がさいたま市内に設置している女性のための就業支援施設でございます。面接相談や電話相談、各種の就職支援セミナーなどを開催しており、女性の就業や定着、両立、キャリアアップなどを総合的に支援しています。資料5の説明については以上とさせていただきます。

続きまして、資料6、市町村における男女共同参画施策の推進状況の概要でございます。まず初めに、男女共同参画に関する条例を制定している市町村数でございます。令和5年度は41市町で、条例が制定されております。条例制定率、65.1%は、全国で第9位となっております。

この下の地図で見ますと市レベルでの条例制定が進んでる一方、町レベルになるとなかなか進んでいない状況です。

続いて2 男女共同参画の推進に関する計画を策定している市町村数です。令和5年度の欄を御覧いただきますと、全63市町村においてこの計画を策定しております。計画策定率100%となっております。

3 男女共同参画関係施策についての苦情処理体制ですが、令和5年度では63市町村中、24市町においてこの体制を有しております。

4 DV対策に関する計画の策定状況です。令和5年度では、63全市町村において計画が策定されております。

5 女性の職業生活における活躍の推進に関する計画の策定状況、いわゆる女性活躍推進法の市

町村計画でございます。令和5年4月1日現在では61市町村において策定されています。続きまして、6 地方自治法に基づく審議会等の女性の登用状況です。市町村ごとに女性比率を色分けしたものがこの地図です。女性比率が30%以上となっている自治体は県内で18ございます。なお、女性比率が最も高い自治体は日高市となっており、44.4%です。

7 男女共同参画推進施設、配偶者暴力相談支援センターを設置している市町村数です。令和5年4月1日現在では、男女共同参画推進施設、配偶者暴力相談支援センターともに、22となっております。こちらの地図が設置状況を示したものです。

以上、資料4から6まで説明を終わらせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。御丁寧な説明をしていただきました。また膨大な資料を作成いただき、ありがとうございます。

それではただいまの御説明に関して委員の皆様から御質問等ありましたら、出していただければと思います。

【知久委員】 説明ありがとうございました。資料4の4ページについて、育児休業取得率県内中小企業とありますが、これはあえて中小企業と書いてありますが、次のページは大企業との比較になってます。大企業の方がもう少し取得率高いような気がしますけれども、あえてこうなっているのはどうしてか、と思いました。大企業の方は集計がないということでしょうか。

【事務局（多様な働き方推進課）】 産業労働部の多様な働き方推進課でございます。育児休業取得率の県内中小企業のデータについてですが、こちらの就労実態調査は毎年行っておりまして、大企業と中小企業のいずれも調査を行っております。

ただ、埼玉県は中小企業が9割以上を占めるということで、主に中小企業を中心とした調査になっております。育児休業取得率につきましては、大企業も数値は取っておりますがサンプル数が少ないため参考としての調査になっております。そのため、メインとなっている中小企業のグラフを載せさせていただいてるような状況です。

【知久委員】 分かりました、ありがとうございます。小児科をやっておりますけれども、最近はやっぱお父さんが、県内で育児休業取ってる方が非常に多く見られて、率先して取っていらっしゃるの公務員のようなイメージがありますけれども、どんどん取っていただいて、赤ちゃんと一緒に育てるっていう姿勢が、本当に最近ひしひしと感じるので、すごく良い傾向だと思っております。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。これから本当に男性も一緒になって子育てに関わることができる時間が取れるように、本当に大事なことです、ありがとうございます。他に委員の皆様の方から何かございますでしょうか。コメントも含めてどうぞ御自由に御発言ください。それでは、辺田委員お願いいたします。

【辺田委員】 埼玉労働局の辺田でございます。よろしくお願ひいたします。今ほどの御質問と感想についての関連でございますが、埼玉労働局においても育児介護休業法の改正内容の中で、産後パパ育休制度をきちんと各企業に知っていただいて、規定を整備していただいて、男性が育児休業を取りやすい環境づくりということで、個別に企業訪問しながら、啓発指導も行っているところでございます。参考までに育児休業給付金、こちら雇用保険の方から支給されてる給付金でございますが、男性の育児休業給付金につきましては、令和3年度の数字が、1,882人になったところ、令和4年度については3,196人ということで、大きく増加しております。

一方で今日の資料にもございますが、男性が育児参加しやすくなった一方で女性についてはと見ますと、本日の資料4の7ページの中で、埼玉県で就業していない女性のうち、就業希望する女性の割合が全国で5番目に高い。特に世代を見ますと、20代30代、育児をしている女性の有業率が低くなっているため、無業の方であれば就業したいという希望の女性が多いのかと考えられます。やはり女性が育児をしながら働きやすい環境づくりというのも埼玉県にとっては重要な課題と思っております。

これと併せて最近人手不足ということが、特に中小企業中心に深刻な声が上がっておりますので、こういった女性の潜在的な労働力に目を向けていただいて、特に育児をしながら女性が働きやすい環境づくりが重要であるということも併せて、埼玉県さんと協力しながら周知して参りたいと思っております。皆様にも知っていただければと思っております、よろしくお願ひいたします。

【布柴会長】 貴重な情報を教えていただきまして、ありがとうございました。

【石井委員】 お尋ね、質問というだけなんです、資料4の4ページに先ほど出てきたこの頭に出てくる文章が我々の感じからするとワンセンテンスとしては少し長いかな。そうすると、例えばこれは全く思いつきでしゃべりますが、女性が就業を継続したり復職する上でも、男性が家庭と地域に対する参画拡大を進めていく必要があると1回まとめてしまって、これはとりもなおさず、男性の生涯にわたる特に後半生における豊かな人生を送る上でも意味があろうというような感じで、二つのセンテンスに分けてもいいんじゃないかなという感じがしました。というのは、もう一気に読んでいた時に、息切れがしたんですよ。

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、ここで意味をしばし考え込んで、年取った時にちゃんと料理ができないと、奥さんが出かけちゃった時に何も食えないっていう状態はよろしくないかと、そういう意味合いなんだろうかと。生涯にわたり豊かな人生を送る上で、そういう意味合いでここに挿入したんだろうと思うんですが、そういう意味合いであるかどうかということ。それと二つのセンテンスに分けるのはちょっと無理で、一つにまとめた方がいいのだという御説明をいただければありがたい。

【布柴会長】 ありがとうございます。事務局の方から御回答をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 こちらの文言でございますけれども、男女共同参画基本計画の基本目標の現状と課題ということでまとめているところを引用しております。こちらの、男性が生涯にわたり、という部分でございますけれども、定年退職後というイメージももしかしたらあるかもしれませんが、実は、女性が育児中に男性も育児に関わることによって、例えばなんですけれども、仕事のマネジメントにも役立ってフレキシブルに対応できただとか、あとは御自身の職場での柔軟な働き方をきっかけに考えられるようになったりとか、男性にとっても、仕事以外のものもきちんと考えながら人生を豊かにするというところで生涯にわたり、という趣旨で整理させていただいております。そういった価値観を広げて、男性も女性も、仕事も家庭も、様々なことも楽しみながらやっていければということを目指して、整理しております。

【布柴会長】 ありがとうございます。石井委員よろしいでしょうか。

【石井委員】 そういう整理なんでしょうけれど、やはりワンセンテンスまとめるのはちょっと無理があるかなというのは、個人的な印象です。了解しました。

【布柴会長】 ありがとうございます。文章を作っていくのは本当難しいですね。櫻田委員お願いします。

【櫻田委員】 国立女性教育会館の櫻田です、よろしく願いいたします。4点、感想も含めてコメントさせていただきたいと思います。

1点目が、育児休業取得率の男性のポイントがすごく高くなってるなというところにびっくりしました。令和3年が16.5%だったところが、令和4年は27.0%に、10ポイント以上上がってまして、これはすごい変化だなと思いました。もしかすると、コロナをきっかけにテレワークが進んだってことも影響してるのかなと思いましたけれども、女性の経済的自立ですとか社会参

画と、男性の育児あるいは地域参画っていうのはやはりバーターの部分があるので、ここがぐっと伸びているっていうのは非常に歓迎すべきことかなと思いました。

2点目が防災分野における参画の部分で、県や市町村防災会議での女性委員の割合として、ここが全国平均よりも高くなっていますというところで、このこと自体はすごくいいことだと思うわけなんですけれども。一方で、基本計画の中の数値目標の12番目に自主防災組織の組織率というところがありまして、結局防災分野における男女共同参画を見るときに、指標の一つがやはり女性委員の割合っていうのがあるんですけれども、数値目標では組織率というのが挙げられています。次回以降になると思うんですが、私の認識に間違いがなければ、防災分野の参画の指標が組織率というのはちょっとずれてるかなと思うので、やはりここは女性委員の割合というようなことを入れていったほうがいいんじゃないかなと思いました。

それから、令和4年度の事業のチェックポイント5の概要を拝見しましたがけれども、これ非常にいい取り組みだと思います。各事業の担当者が自己チェックを行ったということで、自己チェックというのが大変いいなと思います。その結果、男性女性の双方にとって利用しやすい参加しやすいような、時間的配慮ですとか、育児や介護への便宜ですとか、それから男性のための悩み相談の実施ですとか、他から言われてやるというのも必要だと思いますけれども、きちっと内容を理解してそれぞれの担当者が工夫していくっていうところが、最も好ましいとも言えますので、この取り組みは大変意義あるものなのではないかなと改めて思った次第です。それから最後に、令和5年度の推進計画63市町村が100%になったということで、おめでとうございます。埼玉県が一位になったというところで、ここも素晴らしいなと思いました。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。事務局の方で何かございますか、特に防災のところの御指摘がありました。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 自主防災組織の組織率について、計画を作るときに5か年計画の指標になってるということと、あとやはり地域の防災力の要となる自主防災組織に男女共同参画の視点を入れるというところで設定いたしました。確かに今の櫻田委員の御指摘もあるかと思いますので、基本計画の改訂の時に検討していきたいと思います。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。男性の育休が増えてきたというのは本当に嬉しいことでやはり法律が改正される、その効果っていうのは非常に大きいということがしっかり数字が示してくれていると改めて思いました。

ということで、大変貴重な資料をまとめていただきまして、このようなデータを積み重ねてい

くというのは、色々なものをトータルに見ていく上で非常に見える化がされていて素晴らしいものをまとめていただいたなと思います。

以上をもちまして、こちらの資料4、5、6に関する質疑応答を終えたいと思いますがよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは続きまして、資料7に基づき事務局より説明をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 男女共同参画のさらなる推進を図っていくために、ジェンダー主流化という考え方を県の事業に取り組んでいくことが求められると考えております。この考え方を、委員の皆様にご説明させていただきたいと存じます。

1 ジェンダー主流化とは、でございます。こちらはあらゆる分野におけるジェンダー平等を達成するための手段です。1997年に国連の経済社会理事会が正式に定義をしたものでございます。法律、政策、事業などあらゆる分野のすべてのレベルにおける取り組みが及ぼしうる女性と男性の異なる影響を精査するプロセスであり、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等を持続させない戦略でございます。SDGs達成の前提条件は、2030アジェンダの前文におきまして、ジェンダー平等の実現と、女性・女児のエンパワーメントとされております。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されているところでございます。

2 ジェンダー主流化に対する知事の思い、でございます。このジェンダー主流化の考え方を、本件の事業に取り組んでいこうとする知事の思いにつきまして、整理をさせていただきました。男女において、制度、法律上、差別は存在しないが、実際には困っている人がいる。ジェンダー主流化の考え方を取り入れ、すべての施策を点検するべき時がきている。ジェンダー主流化を施策に反映することにより、これまで埋もれていた女性または男性のニーズを取り入れた取り組みを進めることで、女性も男性も暮らしやすい社会を目指していきたいという知事の思いでございます。具体的には、令和6年度からジェンダー主流化の考え方を取り入れ、全庁の事業にジェンダーの視点を入れた事業点検を実施していき、事業効果の向上と本県におけるジェンダー平等の達成を目指して参ります。

これはすなわち、性別による固定的な役割分担、性差別、偏見などが長年にわたり人々の中に形成されたものであると意識する視点を取り入れまして、一つの事業が男女間で差をもたらしていないかどうかを各事業において点検し、格差があった場合はその解消を行うことにより、全体として事業効果の向上を目指していくというものでございます。ジェンダー主流化による事業点検の今後につきましては、現在あり方を検討中でございます。今後委員の皆様にご適宜、御報告をさせていただき予定です。以上でございます。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。ただいまのジェンダー主流化に関しまし

て、何か御質問等ございましたら、出していただければと思います。

ジェンダー主流化、ジェンダーメインストリーミングっていうのはもう皆さんも御存知かと思
いますけども、1985年のナイロビで開催された第3回の世界女性会議、そこで初めてこうい
った言葉が生まれました。その後1995年、第4回国連の世界女性会議で北京行動綱領にしっか
りと載せられたのがこのジェンダー主流化、メインストリーミングです。それをしっかりと定
義したのが1997年国連のECOSOCですね、経済社会理事会ということで今御説明してくださ
った通りかと思えます。

このジェンダーメインストリーミングというのは、これは世界の流れで、国連が主導していま
すので、193か国の中でどの国でも今積極的に取り組んでいる一つの大きな流れになります。ジ
ェンダー主流化の目的はジェンダー平等社会を作ること、そのための政策理念がジェンダーメ
インストリーミングと言われております。

ということで、若干補足させていただきましたが、いかがでしょうか。ちなみにG7サミット、
去年日本が主導したG7サミットの中でも、ジェンダーメインストリーミング、ジェンダー平等
を推進していくことは、あらゆるどの政策にもジェンダーの視点を入れていくということは、
ある意味、世界の中でも一つの普遍的な人権として位置づいてきていると。そういった中で、埼
玉県も知事がジェンダー主流化をこのようにしてくださるといことは大変心強く、素晴らしい
ことだなと思ひながら聞かせていただいております。

皆さんの何か御質問とか、いかがでしょうか。コメントでも結構です。

ジェンダー主流化っていう言葉も生まれても本当に歴史30年近く経つのですが、まだまだ十分
浸透しきれていないのではないかと思っておりますので、是非とも埼玉県の中でもこういった取り
組みが広がっていくといいなと思ひて報告を聞かせていただきました。引き続きよろしくお願
いいたします。

以上をもちまして本日御用意いただいた説明事項等は終わりになるかと思ひます。

それでは最後に本日の議事も含めて全体で御質問、御意見等がございましたら、出していただ
ければと思います。いかがでしょうか。

目崎委員、今日初めて御出席いただきましたが、御感想でも結構ですので一言ありましたらお
願ひします。

【目崎委員】 今回初めて参加させていただき、埼玉県さんがこういった様々な施策をや
られてるっていうことを、私群馬県民なので知る機会がなかったもので、知ることができて大
変有意義だなと思ひたのと、今後男女共同参画という視点で様々なこういった施策を是非一緒
に勉強させていただければなと思ひております。ありがとうございます。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。臼田委員何かございますか。もしありまし

たら、御感想でもコメントでも何でも結構です。

【臼田委員】 先ほど休憩のときに質問を別にさせていただいたんですけども、改めて取組に対する実情と照らし合わせたような形での確認ということが必要なのかなということでは思いました。

【布柴会長】 ありがとうございます。中身をしっかりと見ていくということですね。貴重な御意見ありがとうございます。宮田委員お願いいたします。

【宮田委員】 困難女性支援法について、質問なんですけどちょっと全部資料を見切れてなく、ないのでもしかしたら書類の中に記載があることかもしれないんですけども、この支援の取り組みに関して、寄付の窓口は開設される予定などあるのでしょうか。

と言いますのも、女性起業家のネットワークの中におりますと、売上げの一部を寄付するというような取り組みをされてる方々がおまして、やはり女性起業家ですから女性だったり子供だったりというところを支援している団体に寄付をしたいという思いを持っているんですけども、そのリストを作るのもかなり大変だし、本当に正しく運用されている組織かどうかというところの見極めも大変で、寄付をしたいんですけども選定に関わる膨大な業務というか、手間が発生してしまうということをおっしゃったりしておまして、こういった取り組みに先ほど委員の方からも、この予算の確保をどうするのかという話も出ましたがこういったことに、信頼できる自治体さんに、そしてこの困難女性支援法にお金を使って欲しいという方がいた場合には、そういった窓口があるんだということも併せて広報されるといいのかなと思ったんですけども。寄付窓口ですね、自治体への寄付ということではなくてこの取り組みに関する寄付の窓口の設置なんていうのは、御予定があるのかどうかということをお伺いできたらなと思いました。

【布柴会長】 ありがとうございます。事務局の方から御回答お願いできますか。

【事務局（県民共生局長）】 ありがたいお話ありがとうございます。現状はまだ困難女性支援法に関する寄付ですとか、具体的なそういう受け皿というものは、今は白紙の状態でございますので、ありがたいお話もいただきましたのでどういう形ができるかというのは検討課題の一つとして入れていきたいと思っております。現状ですと、寄付の相手方がNPOに限られてしまいますけれども、県の共助社会づくり課というところで、NPOの基金を作っておりまして、寄付を受け付けております。こういう事業に携わってるNPOさんに活用していただきたいということで寄付目的を示して、寄付していただくという方法もございますので、それにつきまし

てはまた宮田委員の方によろしければ、御案内をさせていただきたいと思いますので、よろしいでしょうか。

【宮田委員】 ありがとうございます。起業家のネットワークは県内の人だけではなく全国のネットワークでして、この困難女性支援法が全国で一斉に始まるということもありますので自分の自治体のこの窓口で支援できるということが伝わると、どこに住んでいる起業家の皆さんも分かりやすいのかなと思つての御質問でした。そういうような窓口というのも全国そういうところがあるという認識でよろしいでしょうか。

【事務局（県民共生局長）】 全国的に現状把握してないので申し訳ございません。ただ困難女性支援法自体はこれからのものですので、これに特化した寄付の受け入れというのは恐らくどこの自治体もまだ動いてはいないんじゃないかなと思います。ただおっしゃるとおり一時保護を受けられる方などは、着のみ着のままでお越しになるような方もいらっしゃいますので、物があってお金があつて不足ということは行政としてはないですし、支援団体さんも、御自身が本当に手弁当みたいな形で努力していただいているところもございますので、そのように経済界の皆様から御注目いただいて、寄付に動いていただけてお気持ちは非常にありがたい部分でございますので、行政といたしましても、どういう形で連携をさせていただけるかというのを検討させていただきたいと思います。また具体的な御相談させていただきますので、よろしく願いいたします。

【宮田委員】 ありがとうございます。

【布柴会長】 貴重な御意見いただきましてありがとうございます。
全般的なところからどんな角度でも結構ですがいかがでしょうか。櫻田委員お願いいたします。

【櫻田委員】 ちょっとだけ気になったんですけど、資料7の知事のジェンダー主流化に対する思いのところで、男女において制度・法律上差別が存在しないが、と言い切っているのですが、これ、大丈夫かなっていうところの確認が必要かなと思ひまして。私が今、大丈夫という根拠をお示しできればいいんですけど、ちょっとそれが浮かばないので、大丈夫なのかもしれないんですけど。法律上は存在しないかもしれないけど、制度上存在しないと言い切ってしまうて大丈夫なのかなというのは気になりましたので、確認といひますかその辺りをどう確認されたというか、考えてここ書かれたのかを教えていただければと思います。

【布柴会長】 事務局の方で御回答お願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 制度・法律上差別は存在しない、の意として、例えば先ほどの説明で触れさせていただきました、育児休業制度が挙げられます。制度上は育児休業の制度一つ取れば、男性・女性、そこはもちろん均一であると。ただ、結果、先ほど臼田委員おっしゃっていただきましたけど、結果を見ると、取得率については、当然大きな差はある。ここはジェンダー格差の一つではないかという観点の趣旨でございます。この法律上差別は存在しないというところの、貴重な御意見については、事務局として確かに承らせていただきました。そこもちょっとよく留意しながら、庁内展開の方は進めて参りたいと考えております。

【櫻田委員】 ありがとうございます。どこに出ていくかっていうのもあるんですけども、やっぱり言い切り型ってなかなか難しいというか慎重にやるべきだと思いますので、お願いいたします。

【布柴会長】 ありがとうございます。本当にその通りかと思えます。引き続き御検討の方よろしくお願いいたします。

そろそろお時間になって参りましたが最後にこれだけ意見をという委員はいらっしゃらないでしょうか。はい、ありがとうございます本日もたくさんの貴重な御意見を賜りましてどうもありがとうございました。以上をもちまして本日の議事を終了したいと思います。

皆様の御協力により円滑に進行することができましたことをお礼申し上げたいと思います。