

第70回
埼玉県男女共同参画審議会

令和8年7月27日（月）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

【加藤会長】 本日の議事に入りたいと思います。次第3に「次期埼玉県男女共同参画基本計画（素案）」がありますが、これについて、まずは事務局から御説明をお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 埼玉県人権・男女共同参画課長の鶴澤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本日はお忙しい中御出席いただきましてありがとうございます。本日は限られた時間ではございますが、忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたします。

それでは、説明に入らせていただきます。投影資料を御覧ください。今回、新たな委員の方もお迎えしたところで、議事の説明に先立ちまして、今期第14期委員の皆様に審議会の活動内容について説明させていただきます。

この男女共同参画審議会は埼玉県男女共同参画推進条例第10条に基づき設置され、同条により、委員の皆様には2つの役割をお願いしております。

1つは、知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、必要に応じて調査をし、知事に意見を述べることです。

もう1つの役割としては、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、必要に応じて、調査し知事に意見を述べることです。

今年度の活動につきましては、特に役割の1つ目に記載の知事からの諮問に応じて、男女共同参画の推進に関する重要事項の御審議をいただきたいと考えております。具体的には、本県の男女共同参画施策の中核となります、埼玉県男女共同参画基本計画の現行計画が今年度末で終期を迎えますので、次期計画の策定に当たり、皆様に御審議いただきたいと考えております。

続いて、下段の枠を御覧ください。計画の策定については、条例第12条において、知事は男女共同参画の推進に関する基本計画を策定することと、その策定に当たっては審議会に諮問しなければならないことが規定されております。なお、この同条に基づく諮問については、今年の3月23日に知事から審議会会長宛に諮問書を提出させていただき、同日の第69回審議会において、計画の骨子について御意見をいただいたところです。

次の資料を御覧ください。資料に記載の通り、現行の男女共同参画基本計画は、令和4年度から8年度までの5か年の計画となっております。この男女共同参画基本計画は、一部に女性活躍推進法上の計画も兼ねた計画となっております。さらに、現在は男女共同参画基本計画の下位計画として位置付けております、DV防止基本計画と困難女性支援基本計画の2つの計画につきましても、現行計画は同様に終期を令和8年度としておりまして、次期男女共同参画基本計画を策定するに当たっては、これら2つの計画を統合して、1本の計画として同一計画の中で一体的に取組を推進していくようにしたいと考えております。資料下段になりますが、今年度の審議会につきましては、次期計画の作成がございますので4回の開催を予定しています。基本的な方向性や計画の骨格部分につきましては、前回、第13期委員の皆様にご概ね御了承いただいております。

ますので、第 14 期委員の皆様には、前回の内容を踏まえて、より具体的な内容について御意見をいただきたいと考えております。

以上が総括的な説明となります。どうぞよろしくお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 続いての説明に入る前に大変恐縮です。もう 1 名、傍聴の希望者が見えまして、傍聴を許可してよろしいでしょうか。

【加藤会長】 皆様いかがでしょうか。よろしいでしょうか。（異議なし）
傍聴をお認めしたいと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。では引き続き説明に入ります。

続いて、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」及び資料 2「次期埼玉県男女共同参画基本計画の体系（案）」について説明いたします。

次期埼玉県男女共同参画基本計画の策定について、まず全体概要から説明いたします。資料 1 の 1 枚目を御覧ください。計画の策定スケジュールです。先ほども御説明のとおり、令和 8 年 3 月に審議会会長宛に知事名で諮問をさせていただき、前回の第 69 回審議会において計画の大まかな体系と骨子案を御確認いただきました。その後、計画の素案を作成し、庁内に意見照会し取りまとめたものが、本日御審議いただくもので、計画のうち、メインとなる第 3 章の「推進項目」と第 2 章の 5 の「推進指標」になります。計画の章立てについては、素案の目次を御参照ください。

本日の審議を踏まえ、再度庁内で意見照会を行い、それ以外の章も含めた全体を取りまとめて、次回 9 月の審議会でも再度御審議いただきます。県民コメントは 10 月の 1 か月間実施し、その結果を踏まえて 11 月下旬に 3 回目の審議会を開催し、最終的に県からの「諮問」に対する「答申」として取りまとめ、12 月を目途に「答申」をいただければと存じます。

この計画は、策定に当たり県議会の議決を得る必要がございます。最終案を県議会 2 月定例会に提出し、3 月の議決後速やかに公表の予定です。

策定の流れは以上になります。

続いて、計画の概要です。資料 1 の 2 ページ目を御覧ください。前回審議会と資料は同じですが、改めて御説明します。

「1 計画の位置付け」ですが、(1) 及び (2) に記載の通り、男女共同参画の基本法や条例に基づき、知事が策定する基本計画であり、この計画の一部は女性活躍推進法による都道府県計画も兼ねております。また、(3) にある通り、男女計画の下位計画でありました、いわゆる DV 防止法と困難女性支援法に基づく各基本計画をこの機会に統合し、より総合的な計画にする

方針です。

「2 計画の期間」ですが、令和9年度から13年度までの5年間です。

「3 計画策定の考え方」は、これまでの計画の継続性に配慮し、現行計画を継承しつつ、現在、県が策定を進めております、県の総合計画である「次期埼玉県5か年計画」や国の6次男女計画、社会情勢の変化などを踏まえて策定します。

「4 社会情勢の変化と課題」ですが、国の基本計画の考え方、年次報告、意識・実態調査などの結果を踏まえ、主な社会情勢の変化と課題を抽出したもので、内容は御覧の通りです。

「5 計画を策定するための基本的な視点」は、これらの社会情勢の変化・課題と条例の基本理念を踏まえ、計画を推進するための基本的な視点に設定をしております。今回の新たな要素は赤字部分です。1つは、2のより良く豊かに生きる概念である「Well-being」です。国の6次計画や、県の5か年計画にも示された概念である「Well-being」を基本的な考え方として、計画の方に取り入れたいと思います。

4は、DV防止計画と困難女性支援計画の統合により新たに盛り込んだ項目です。

5は、これまで県が取り組んだジェンダー主流化の視点を施策全体に取り入れることを盛り込んだものとしています。ジェンダー主流化につきましては、また後程御説明します。

続きまして、体系案を御説明します。資料2を御覧ください。

まず計画には最初に目標を定めておりますが、後程、資料1の3枚目で御説明します。

体系の構造は、「目指す姿」、「基本目標」、「施策の基本的方向」、「推進項目」の4つの階層でできております。「目指す姿」で大きな方向性を示し、より具体的内容に落とししていくイメージです。資料には3階層目までお示ししていますが、前回審議会ではこの3階層目まで概ね御了承いただいたところです。赤字が現行計画から文言等の修正を行った部分です。なお、前回審議会後に内容を整理して、3階層目について若干の文言整理や順番の入れ替えを行っておりますが、大きな内容の変化はございません。

本日初めて御参加の方も多いため、これまでの第3階層目までの概要を御説明します。

1階層目の「目指す姿」は4つございます。目指す姿の1つ目は、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」。これは、あらゆる分野ということで、政策などの方針決定過程への女性の参画や、家庭生活、地域活動などへの男女両方の参画、仕事と家庭生活の両立などの内容が、その下の第2階層「基本目標」、第3階層「施策の基本的な方向」としてぶら下がっています。

本日は、さらにこの下に紐づく4階層目の「推進項目」について御意見をいただきますが、「目指す姿Ⅰ」の4階層目に入る内容としては、例えば、審議会への女性の登用や子育てに関する情報発信、企業における仕事と家庭の両立支援の整備促進などを設ける案としています。推進項目の詳細は、後程、計画の素案の方で御覧いただきます。

目指す姿の2つ目は、「経済社会における女性活躍の拡大」です。「目指す姿Ⅱ」は、これ自体が女性活躍推進法に基づく都道府県計画を兼ねております。ここには、働く場における女性

活躍の推進や、誰もが働きやすい環境づくりということで、女性の就業、復職、起業支援やキャリア形成支援、働き方改革や多様な働き方の支援などの内容がぶら下がっています。この下の4階層目の「推進項目」については、女性の就業や起業、キャリア形成のためのセミナーの開催、職業訓練の実施、企業相談、働き方改革に取り組む企業への支援や、認定制度などの内容を設ける案としています。

目指す姿の3つ目が、「誰もが安全安心に暮らせる社会の実現」です。ここはジェンダーに基づくあらゆる暴力、DVや性暴力、セクハラやストーカー行為などの根絶や、困難な問題を抱える女性や障害者や外国人など特別な配慮を必要とする人の支援、生涯を通じた男女の健康支援、男女共同参画の視点に立った防災対策などの内容がぶら下がっています。また、Ⅲ-1 にぶら下がる施策の基本的方向(6)から(8)をDV防止基本計画、Ⅲ-2の(1)及び(2)を困難女性支援計画に位置づける予定です。4階層目の「推進項目」については、被害者の保護や生活再建に向けた相談支援、加害者への措置、関係機関との連携、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利についての啓発や、健康教育、高齢期の健康づくり、自主防災組織への女性の参画などの内容を設ける案としています。

目指す姿の4つ目は、「ジェンダー平等・男女共同参画の実現に向けた意識改革・教育の推進」です。ここは固定的性別役割分担意識や、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた啓発活動や、本県が取り組んでいるジェンダー平等を目指して、男女間格差をなくしていくジェンダー主流化を踏まえた企画立案などの内容がぶら下がっています。この下の4階層目の「推進項目」については、男女共同参画に関する実態の把握や調査研究、家庭や職場、地域における慣行の見直しを促進するための、啓発や研修開催、学校における人権尊重の教育や、教職員に対する研修の実施などの内容を設ける案としています。4階層目の「推進項目」の詳細は後程、素案の方で改めて御覧いただきます。

本日は、この後説明する計画の目標の「副題」と、計画の体系4階層目の「推進項目」、「推進指標」、この3点を中心に御審議いただきたいと考えております。

それでは副題についてですが、資料1の3枚目を御覧ください。基本計画は、まず目標として、資料の一番上にある「男女共同参画社会の実現」を掲げております。これは、これまでの計画を踏襲し副題で差別化を図っておりまして、今回、副題の事務局案を御提示しています。この事務局案としては、「誰もが活躍できる、ジェンダー平等実現の埼玉へ」です。この案は、前回の審議会で、事務局から複数案をお示しして、委員の皆様からいただいた御意見と大野知事の思いを踏まえて再度、案としてまとめたものです。前回の審議会の「人権」、「ジェンダー平等」といったキーワードがあったほうがよいという皆様の御意見と、大野知事が5か年計画でもキーワードとしております、「誰もが活躍できる」というのを組み合わせてこの案としております。

ちなみに、本県では大野知事が「ジェンダー主流化」の取組に力を入れております。「ジェ

ンダー主流化」とは、ジェンダー平等を目指すための考え方や手法を指しますが、このジェンダー主流化の取組が全国的に見ても、先駆的な取組であるとのことで、「ジェンダー平等」は埼玉県の象徴的なワードであるとの御意見をいただいております。

なお、現行の副題は、「人権が尊重され、誰もが活躍できる埼玉県」です。

以上、資料2までをまとめて御説明しました。御審議のほどよろしくお願いいたします。

【加藤会長】 御説明ありがとうございました。それでは、ただいまの事務局の説明に対して委員の皆様から質問、御意見、ディスカッションをしていただきたいと思います。その前に、形式的な確認だけさせていただきたいのですが、資料2の「計画の体系」について、何階層目とおっしゃっていたのは、「目指す姿」が第1階層、「基本目標」が2階層目、「施策の基本的な方向」が3階層目、資料2の表にはないですが、後程素案で出てくる、何百もある「推進項目」が4階層目という理解でよろしいですか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 加藤会長のおっしゃる通りの理解でよろしいと思います。

【加藤会長】 ありがとうございます。基本的な計画の骨子はこれまでの議論の積み上げの中でできているということですが、もちろんその細部において、これからまだブラッシュアップ、改善できる点もあるかと思しますので、ぜひ委員の皆様から御質問、御意見を賜りたいと思います。御意見、御質問がある場合には、画面の「手を挙げる」ボタンを押してお知らせください。私の画面では、出席者の全員が映る設定にはしてあるのですが、資料を投影していると全員が見えないのです。手を挙げてても全然気づいてもらえないという場合には、申し訳ないですが、マイクをオンにして声をかけていただいて構いませんので、ぜひ活発な御議論をお願いいたします。

それではただいまの事務局からの説明について御質問、御意見等をよろしくお願いいたします。いかがでしょうか。小西委員、お願いします。

【小西委員】 事務局に大前提をお伺いしたいと思います。知事の熱意ということが再三言及されていますが、男女共同参画に対する知事の意欲や意向、考え方を少し補足いただけますか。

【加藤会長】 では事務局から御返答をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課でございます。大野知事は、

この男女共同参画に非常に熱心に取り組んでおりまして、先ほどからお話させていただいています「ジェンダー主流化」がまず1つ大きな取組になっております。これについては知事の強い思いから、令和5年度から取り組んでいるもので、全庁的にジェンダー主流化の視点を取り入れて、今後は県庁だけではなくて市町村や県内企業にも広げていきたいということで取り組んでおります。

併せて、女性活躍の点につきましても、大変熱心に取り組んでおります。県庁における女性の管理職・役付き職員の割合の向上や、女性の働きやすい環境づくりなど。知事がよく言いますが、「見えないガラスの天井」がどうしてもあるということで、それを打ち破るための取組ということで、熱心に取り組んでいるところです。そのような説明でよろしいでしょうか。

【小西委員】 今回の私たちが関与する基本計画に対しても、関心、意欲がおりという事でよろしいですか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 はい。もちろんでございます。本計画は、男女共同参画の基本になりますので、随時知事にも内容を確認いただき、意見をもらった上で、この案を作り上げたところです。よろしくお願いします。

【小西委員】 基本認識が分かりました。どうもありがとうございます。

【加藤会長】 それでは、他に御質問、御意見がありましたらお願いします。禿委員、お願いいたします。

【禿委員】 禿です。御説明ありがとうございました。「人権が尊重され、誰もが活躍できる埼玉」ではなく、「誰もが活躍できるジェンダー平等実現の埼玉」にされることはわかったのですが、「人権」という言葉は、古くて新しいといえますか、非常に基本であるがゆえにおろそかにしてはならない非常に大事な言葉ではないかと個人的には思っております。第1階層や第2階層などに「人権」という言葉が特に出てきていないので、何かキャッチコピーからなくなるのであれば、基本的な視点に載っているのであれば、「目指す姿」の部分に記載があると良いのではないかと思います。あえて書かないとか、どのようなお考えでこういう形になっているのかを、わかる範囲で御説明いただければ幸いです。お願いいたします。

【加藤会長】 事務局からお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課でございます。今回、「人

権」という言葉をわざと落としたということは当然ございません。前회가「人権が尊重され、誰もが活躍できる埼玉へ」とありましたので、多少変化をといるところではございました。また一方で、今、禿委員から「目指す姿」や階層の上の方で何か明示した方が良いのではないかと御意見をいただきましたが、実は、「計画を推進するための基本的な視点」を5つ設けております。資料1の2枚目の5番になります。こちらの1番目に「あらゆる分野で男女の人権を尊重する」と掲げておりまして、これは当然、計画本文の早いところにきちんと明示するつもりではあります。ただ、副題につきましては、前回から少し変化を持たせようと、案の通り提示させていただいた次第です。

【加藤会長】 禿委員いかがでしょう。

【禿委員】 ありがとうございます。3層までの計画の体系のところの一番上にも、そういう基本的な視点で人権というのがまず一番に書いてあることはわかったのですが、人権というのは当たり前であるがゆえに、あえて言い続けないと、色々な観点から難しいことが出てきてしまうので、少し気になったまでです。御説明よくわかりました、ありがとうございます。

【加藤会長】 ありがとうございます。

この点について他の方から御意見はありますか。秋山委員が手を挙げていただいています、この点に関してでしょうか、別の点に関してでしょうか。

【秋山委員】 別の点に関してです。

【加藤会長】 わかりました。それであればもう少しだけお待ちいただけますか。

【秋山委員】 はい。承知いたしました。

【加藤会長】 実は、私も禿委員と全く同じ印象を持ちまして、今の御説明は非常によく理解できたのですが、それを踏まえてもやはり、一番上位である計画の目標から「人権」という言葉が消えてしまった、という印象は免れないような気がしますので、折衷案と申しますか、現行案にも「人権」を入れて、例えば「誰もが人権を尊重され活躍できる、ジェンダー平等実現の埼玉へ」というふうな案はできないかなと思いました。いかがでしょうか。この場で全部を決定するというのではなく、後程また持ち帰って御議論いただきたいのですが、事務局としては何か、お返事いただけますでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課でございます。前向きに検討させていただきます。ありがとうございます。

【加藤会長】 ありがとうございます。この点はよろしいですかね。
それでは、秋山委員お願いします。

【秋山委員】 ありがとうございます。私ども中小企業、それも製造業で働いているのですが、こういった計画を作ること、非常に多くの色々な要求が来まして、その要求にこたえるのが非常に大変で、企業って利益を上げて存続することが非常に大事なのですが、常にこの要求に振りまわされて、その要求に応じて PDCA を回していかないといけないということが非常に多いんですね。

それと製造業ですので、どちらかというとコミュニケーション能力や、情報発信力が低かったりする方も非常に多くて、人それぞれに合った自己実現が大切であって、別に女性だから活躍しなきゃいけないとか、もちろん本当に優秀な方もいらっしゃいますが、自分は前に出て活躍したくないという方も非常に多いんですね。なので、全部一律に扱ってしまいがちですし、それを実現するための認定制度も沢山ありますけれど、例えば製造業にその認定制度を導入されたら非常に不利に働くとか、例えばサービス業だったら有効かもしれないですが、製造業だったら足かせになる、みたいなものもあります。そこまで考えて落とし込んでいっていただかないと、本当の意味の Well-being は実現しないのではないかと思います。人それぞれの輝く場・機会をいかに提供できるかという視点で御検討いただければと思います。以上です。

【加藤会長】 ありがとうございます。事務局から応答がありましたら、是非お願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。秋山委員のおっしゃることはごもっともだと思います。決して強制をするつもりではなく、求めるものは「Well-being」ですので、それぞれが望む形で、望むようにできるかどうかというところが大変重要だと思いますので、強制というふうには取られないように、望む方にとって望む形で実現できるという見せ方ができるよう工夫するように、改めて検討はして参りたいと思います。以上です。

【秋山委員】 ありがとうございます。でも結局、認定を取った企業がこれだけいますとホームページにアップされていたり、認定を取れば採用に有利に働くということがはっきり書かれているじゃないですか。そしたら、うちはそれを取っていないから不利なんだなと思いますし、今、採用がこれだけ困難な状況で、認定の有無で差別化されるのはどうなのかなと思います。

ます。

【加藤会長】 いかがでしょうか。

【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。

そうですね、計画を作ってそれを実行担保する以上は、どうしても数値を指標にしてしまうというところがあるのですが、いただいた御意見を踏まえて、改めてそのあたりは検討させていただきたいと思います。以上です。

【秋山委員】 例えば、数字以外で評価されるといった場面はないのでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 数字がすべてというわけではないとは思っておりますが、具体的に例えばこういった形で評価してほしいなどの御意見がもしあればお聞かせいただけますでしょうか。

【秋山委員】 例えばこの資料1を見ますと、あれをやったらこれをやったら何%みたいな、すべて数字だけの記載なのですが、例えば、男女比率の管理職の比率を満たしていないとしても、それ以外の手法ですごく評価されるような活動をしているにも関わらず、数字を満たしていないからと全て切り捨てられる。そういう部分をもう少し工夫をしていただきたいと思います。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。

そうですね、おっしゃる通り、数字を目指すのはもちろんなのですが、その過程部分も当然大事だというふうに思っておりますので、各企業さんがどういうふうに評価されるのか、その点については、改めて関係部局とも相談させていただきたいと思います。

【秋山委員】 ありがとうございます、よろしくお願いします。

【加藤会長】 基本計画、特に素案等で、客観的なデータに基づいて、解説を変えていくということはもちろんベースとして当然のことなんですけれど、もちろん基本計画に収まらない、普段の行政の施策の中では好事例の把握であるとか、必ずしもその数値に置き換えられないような実態を把握しながら進めていっていただけるとよいと思いますので、その辺もよろしくお願いいたします。

それでは湯澤委員、お願いします。

【湯澤委員】 計画の目標の赤字部分ですけれども、先ほど出された意見の「人権」という用語を取り入れるというところに賛同いたします。

また、「誰もが活躍できる」が冒頭に来るのにも少し違和感がありまして、否定されるべきところではないのですけれども、「女性活躍」というような言葉の中で、「活躍」よりも「活用」という側面が少し見えている部分とか、「活躍」以前の本当に厳しい社会情勢というようなところもあって、ちょっとまた冒頭に出てくるところが少し違和感を感じたというところですね。これが1点目です。

今、この基本目標の立て方も意見を募集していますか。

【加藤会長】 おっしゃっていただいいていいと思います。

【湯澤委員】 今回、改めて現行の基本計画と素案を両方拝見させていただきました。

今回から女性支援新法に基づくものも統合されるというところなんですけれども、これは全国的に見ても、単独型で女性支援新法の計画を置いているところと、今回の埼玉県のように、3つを統合しているところ、それからDVの基本計画と女性支援新法の計画のみを合体してるところと、そんな体系に分かれるかと思います。

今回拝見しまして、合体したがゆえに見えなくなってしまった部分とか、薄れてしまった部分というのが、女性支援新法関係では、結構大きいと感じています。これはまた後程の議論のところで述べますが、そういった意味で、このⅢ-2の「生活上の様々な困難への支援と多様性の尊重」という基本目標の項目が、現在の計画の中から、そのまま採用されている項目ですけれども、新しく女性支援新法の計画を統合するのであれば、それを独立した項目として立て、この多様性の尊重というところは、また別の項目にするというようなやり方もあるのではないかと思った次第です。以上です。

【加藤会長】 ありがとうございます。事務局からはいかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。ここにつきましては今の案でお示しをしています。確かにこの計画を統合するにあたって、皆様の御意見はいただきたいと思っているところですので、内容が薄まってしまうというのはもちろん、こちらの本意ではございませんので、御意見を踏まえて見直しをしたいと思っております。

【加藤会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

【湯澤委員】 ありがとうございます。

【加藤会長】 今の点については、私も他のいくつかの自治体で同様の共同参画委員等やらせていただいておりますが、どの自治体もこうした計画を立てるときに、困難な女性支援計画等の統合について同じような御苦労されていると思います。

もっともな御意見だと思いますので、事務局の方ではさらに案を揉んで、よろしく御対応ください。

それでは、資料1の基本計画の構成、資料2の体系について、その他に御意見、御質問等ありませんでしょうか。

より具体的な施策については、休憩後に、資料3の素案に即して議論したいと思いますが、構造体系の部分でいかがでしょうか。

小西委員お願いいたします。

【小西委員】 女性活躍推進法という立て付けがありますので、「女性の活躍」というワードの接続になるのでしょうかけれども、この言葉に対して結構、違和感がある方がいるのかなと。私もそうでして、人前でしゃべるときは、絶対このワードを使わないようにはしているんですけれども、その辺はどうなのでしょう。事務局では、この「女性活躍」を使おうということに対する疑義や、議論はあったのでしょうか。全体的に「女性活躍」というワードが追随しているので、ちょっとどうなのかなと思いましたので教えていただけますか。

【加藤会長】 事務局からお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 この目指す姿2につきましては、先ほど申し上げたとおり、女性活躍推進法に基づく計画にも位置付けられているというところで、特にこの言葉はやめたほうがいいかという議論をした上での今の案ではございません。

逆にお聞きして恐縮ですが、「女性活躍」という言葉に違和感というのは、活躍を望まない人もいるのではないかという御意見でいらっしゃるのでしょうか。差し支えなければお聞かせいただけますか。

【小西委員】 そうですね、その意図で言ったつもりです。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 現行案は、法律や国の6次の男女共同参画基本計画なども踏まえた上で策定しておりますので、埼玉県独自でその言葉を使わないということは現時点では検討はしていない状況でございます。

【小西委員】 なるほど。もちろんその前提があるのは承知の上での質問でした。わかりました。ありがとうございます。

【加藤会長】 女性活躍といったときに、女性活躍というのが、個々人の女性の頑張りによってすべてが委ねられてしまっているような印象を持たれる方が少なくなくて、“こんなに頑張っているのにもっと活躍しろというのか”というような違和感を持たれる方がいらっしゃるというのは私も理解しております。

先ほどの御意見にもありましたように、全員が同じスタイルで活躍しなくてはいけないのかというような受けとめ方をされることもありまして、何か微妙な配慮が必要な言葉だと思いますが、一方で、当然、国の施策とのすり合わせというのも外せないところですので、御苦勞が多いかと思いますが、事務局は今のような御意見も踏まえて、ぜひさらに揉んでいただければと思います。よろしくお願いします。

それでは、ここで休憩とさせていただきます。全体の骨子に関わるような御質問も後程出していたいただいてももちろん構いませんので、ここで 10 分弱の休憩を取りたいと思います。15 時 16 分から再開したいと思います。よろしくお願いいたします。

(休憩・再開)

【加藤会長】 それでは時間になりましたので、再開したいと思います。後半は「計画素案」とですね、「計画の指標」という大きな議題がございますので、最大でも 2 時半は絶対に過ぎないように、運営に努力していきたいと思いますので、御協力をお願いします。

それではまずは資料 3、次期「埼玉県男女共同参画基本計画（素案）」について、事務局から御説明をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 それでは説明いたします。

資料 3 を御覧ください。こちらは、計画のうち一部を抜粋しております。表紙の次に、参考として全体の構成のイメージとして、2 ページ目に目次をつけております。現行計画とほぼ同様の構成になっております。資料 3 は、「第 3 章 計画の内容」部分の抜粋であり、本日はこちらの「推進項目」と、追って御説明をいたします「指標」について、御意見をいただければと存じます。

先ほど体系の御説明で推進項目のいくつかを御紹介しましたが、推進項目は全部で約 540 もの項目がございます。この短い時間に 540 項目ひとつひとつは見ることはできませんので、御確認いただく上での留意点や現行計画との違いなど、ポイントを御説明いたします。まず留意点で

すが、この素案自体はまだ仮組の状態です。特にアルファベットで「(P)」の記載がある部分は、現時点で該当部局と調整中であることを示しております。そういう項目が幾つかありますので、今後皆様からの御意見なども踏まえて検討が進む中でも、さらなる見直しや修正の項目が生じるものと思われます。それによって計画としての完成度を上げていくものと御承知いただければと思います。次回 9 月開催予定の審議会では、10 月に実施を予定している県民コメントで提示する計画案を御審議いただきたいと考えております。

4 ページをお開きください。ここから第 3 章が始まっております。例えば 4 ページ目の上の部分に「目指す姿Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進」とあります。これが先ほど御説明しました、計画の体系の 4 階層のうちの第 1 階層です。そして、目指す姿Ⅰには、第 2 階層の「基本目標」が、「基本目標Ⅰ-1」と「基本目標Ⅰ-2」と 2 項目ぶら下がっています。資料 4 ページの中段に「基本目標Ⅰ-1」とあって、囲みで「政策や方針の立案及び決定への女性の参画拡大」との記載があります。これが第 2 階層になります。さらに、その下には第 3 階層として、「施策の基本的な方向」がぶら下がりますが、例えばこの「基本目標Ⅰ-1」には、「施策の基本的な方向」が(1)から(3)の 3 項目ぶら下がっています。

具体的に御覧いただきますと、「施策の基本的な方向」の(1)は、7 ページの四角の枠で囲われた「施策の基本的な方向(1) 県における施策の方針決定過程への女性の参画拡大」、これが第 3 階層になります。その下に第 4 階層目の「推進項目」がぶら下がります。「推進項目」は、同じこの 7 ページの囲みの下に色がついた行に、「推進項目」と書かれております。この下の丸数字、ないし丸数字を細分化したカタカナの項目が、今回皆様に御意見をいただきたい部分になります。

そして、7 ページの「推進項目」を御覧いただきますと、左の横に「項目番号」というのが縦枠で囲われた中に、数字が振られております。これがいわば推進項目の管理番号になります。

例えば、階層で推進項目を特定しようと説明しますと、「目指す姿Ⅰの基本目標Ⅰ-1 の、施策の基本的な方向(1)の推進項目①」といったように、非常にわかりにくい表現になりますので、今後は項目番号で対象を特定したいと思います。1 つの項目に対して 1 つの番号を振っております。素案の作成過程で項目の差し引きが生じることがありますが、その都度番号を変えてしまいますと、変更内容の追跡ができなくなってしまうので、あえて番号は振り直さずに固定します。そのため、一部は番号が飛んだり、順番が変わったりしております。皆様が御意見をお話いただく際には、最初にページと項目番号、例えば、「7 ページの 2 番」のようにお伝えいただき、お話をいただきたいと思います。

第 3 章に掲載のデータやグラフについては、現行計画で掲載されている内容を更新する形にしております。データは時点修正として、概ね令和 7 年度の「男女共同参画に関する年次報告」に掲載のグラフから引用しています。今後さらに直近のデータに更新されるものや、新たに追加するデータもあると考えておりますが、今日の時点では概ね直近の状況や傾向を掴むための参

考として、年次報告のデータを参考にしていただければと思います。

それから推進項目に再掲の表示がある場合がありますが、これは後日案が確定した後に改めて整理をし直しますので、再掲の書き方につきましては、本日の確認内容の対象外と考えていただければと思います。

推進項目の作り方ですが、最初に計画の概要で御説明した通り、現行計画との継続性も考慮する必要がありますので、現行計画の推進項目をベースにして、社会情勢や国の6次計画の内容、法令の改廃、県の新たな取り組み内容などを盛り込んで更新しています。また、計画の推進項目に対しては、後程それぞれ各部局の具体的な事業や取り組みが関連事業として紐づけられることとなりますが、現行計画に紐づく各部局などの事業の改廃や新規事業の立ち上げなどによりまして、推進項目自体が今後なくなったり、追加されたり、或いは統合されたりという場合もあります。現行計画からこれらの変更要素を踏まえて更新したものが、今回お示しする次期計画の素案の推進項目になります。

それでは、現行計画と次期計画における推進項目の変更点について主なものを8点、御説明させていただきます。素案に出てくる順番に御説明いたします。

1つは女性活躍・子育て応援事業主プランの更新です。7ページの項目番号9番から18番になります。これは次世代育成支援対策推進法に基づいて、県自身が特定事業主として女性活躍や子育て支援に関する事業主プランを作成することになっておりますが、このたびそのプランの更新がされていますので、それに伴い内容を更新したものです。対象は県の知事部局、企業局や行政委員会などと、教育局、県警の3者がそれぞれプランの方を作成しております。

2点目は、13ページの項目番号37です。「施策の基本的な方向」にもありますが、「共働き・共育て」がキーワードになります。現行計画では、「男性の家庭・子育て・介護・地域活動への参画」がテーマになっていますが、そこを「共働き・共育て」を前提とした内容に変更しています。国もこれまでの「イクメン」という、男性に子育てなどへの参画を促すところから、新たなフェーズとして、「共育て」を打ち出しておりますので、次期計画に取り入れることとしております。

3点目は、これは変更ではないのですが、16ページの「目指す姿Ⅱ 経済社会における女性活躍の拡大」全体に関わる部分についてです。「目指す姿Ⅱ」は、女性活躍推進法の都道府県計画を兼ねているとの御説明をしました。女性活躍推進法については、元は10年間の時限立法でしたが、昨年度の改正でさらに10年の延長が決まりましたので、引き続きこの「目指す姿Ⅱ」は、女性活躍推進法の都道府県計画を兼ねる位置づけをするものです。内容については、関係部局内の事務の改廃や内容の整理による一部修正はありますが、それ以外は基本的には概ね次期計画に引き継がれる内容となっております。

4点目は、「目指す姿Ⅲ」の「基本目標Ⅲ－1」、これは26ページ以降になりますが、ここはDV防止計画を統合した部分になります。関連する項目を一本化するなどして、男女計画本体と

のバランスや内容の整理をしつつ、推進項目として統合しております。

5 点目は 33 ページ、「施策の基本的な方向（4）こども、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進」として、令和 8 年 12 月に予定をされている「こども性暴力防止法」の施行に伴い、この 536 番を追加しております。

6 点目は 34 ページで項目番号 276 番、「男性 DV 被害者への相談支援の充実」を新たに盛り込んでおります。これは「施策の基本的な方向（6）配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護支援の推進」にぶら下がるものです。県では、女性支援が中心だった DV 被害者支援について、今年度から男性被害者支援の充実に取り組んでおります。これはジェンダー主流化の取り組みの中で立案された事業になります。簡単に経緯を御説明します。

県の調査では DV 被害について、被害者は男性に比べ、女性が多いのは事実なのですが、実際には男性の DV 被害者も一定割合いらっしゃるということがわかっております。一方、男性は相談するのが恥ずかしいと考えたり、自分が受けている暴力を DV とは認識していなかったりして、相談に至らないケースが多くあります。そこで被害者の性別に関係なく、必要な方が支援に繋がるよう、女性に比べ、支援が遅れていた男性の支援に取り組むこととしたものです。

7 点目は、「目指す姿Ⅲ」の「基本目標Ⅲ-2」、36 ページ以降になりますが、こちらは困難女性支援計画から推進項目として移管をしました。大まかに支援体制の充実と、実際の支援の 2 つに大別して整理をしております。

8 点目は、「ジェンダー主流化」の取組を明記した点です。58 ページになります。「施策の基本的な方向（3）ジェンダー主流化の視点を取り込んだ企画立案及び実施の推進」は、現行計画では、「男女共同参画の視点」としてしております。ここを「ジェンダー主流化の視点」に置き換えました。また、推進項目 492 番から 498 のように、ジェンダー主流化の取組を追記してあります。

以上が現行計画からの主な変更点になります。これらの内容も参考にしながら、推進項目についても御意見をいただければと思います。以上です。よろしくお願いいたします。

【加藤会長】 ありがとうございました。

それではこれから、審議に移りたいと思いますが、その前の確認として資料 3、素案の資料では、具体的に資料に載っているのは第 3 章以降の素案だと思うのですが。つまり、第 1 章の「計画の策定にあたって」とか第 2 章「計画の基本的な考え方」の文章は、資料 3 には載っていないと思うのですが、それは今回検討対象とはしないということでしょうか、それともそれも含めてよろしいでしょうか。いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 今回対象にしておりますのは、第 3 章としておりますので、第 1 章、第 2 章につきましては、また次回の審議会のときに御審議いただきたいと思っ

ております。

【加藤会長】 わかりました。ありがとうございます。

それではただいまの御説明を踏まえて検討していきたいのですが、多岐にわたりますので、全部対象にどこを取り上げてもよいことにするか、それとも目指す姿が4つありますので、一応4つを分けながら進めていったほうがよいか、何か御意見ありますか。一応、どちらも一長一短あるかと思うのですが。

では、まずは目指す姿ごとに区切りながら進めたいと思います。ただ後で、4に進んだときに振り返って1の点を出していただくのは構いませんので、緩やかに区切りながらいきたいと思います。

それでは、まずは目指す姿1の範囲につきまして、御質問、御意見等ありましたら、御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

いかがでしょうか。では播磨委員お願いいたします。

【播磨委員】 播磨でございます。データのことですけれども、5ページの下のデータ19ですが、私が普段仕事で使っている全国の数値なんですね。女性の役職者の割合の数値ですけれども、これ全国の数値を引用していらっしゃるということは、埼玉県での調査結果はないということでしょうか。

【加藤会長】 どうでしょうか。確かに、他のところは大体埼玉県のデータですよ。

【播磨委員】 そうですね。それでおそらく、なかなかこれをデータで取るというのは難しいので、もしかしたら県でもやってらっしゃるところと、やってらっしゃらない部分があるので、埼玉県はその数字を県としてはないという意味なのかと思ったのですが、そういうことでしょうか。

【加藤会長】 事務局いかがでしょうか。今の点につきまして。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 確認しますので、少々お待ちいただけますでしょうか。

【加藤会長】 はい。じゃあお調べください。お願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。

【加藤会長】 お調べいただいている間に、他の点についてはいかがでしょうか。では秋山委員からお願いします。

【秋山委員】 14 ページの、55、56 についてなんですが、私どもは製造業なので、現場で仕事ありきななので、常にこのテレワークと言われると、実際実現できないようなことばかりなので。先ほども申しましたように業種関係なく、こういうことを突きつけてこられるというのが非常にづらい立場なんですね。

それで先ほどおっしゃいましたようにデータ 19 についても、結局これ埼玉県でこういうのなんですって御社はできていませんよね、みたいな突きつけ方をされて目標数値を上げていかなきゃいけないというような、実現できそうにないことを常に突きつけられてくることについてどのようにお考えなのかお聞きしたいです。

【加藤会長】 事務局から御返答お願いできますか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課でございます。

まずこのテレワークの導入などについては、当然なじむ業種、なじまない業種というのがあるかと思うので、一律に強制することにならないよう配慮しなければいけないと思っていますところではございますが、産業労働部からコメントございますでしょうか。

【事務局（雇用・人材戦略課）】 産業労働部です。

先ほどの事務局からの説明のとおり、テレワークのできる業種とできない業種がもちろんあると認識しております。ですので、できる業種におかれては取り入れやすいような形で、テレワークを広めていただくというのを後押しして参りますし、もちろんこれは強制ではないというこの前提で進めさせていただいている状況でございます。以上になります。

【秋山委員】 私が存じ上げてる中で言いますと、例えば御主人がテレワークで1日中おうちにて、女性が働いていらっしゃる御家庭もたくさんありますので、あまり限定的じゃなく、受け手がこうじゃなきゃいけないみたいに思い込まないような御配慮をいただければと思います。

【加藤会長】 そういう御趣旨だと思いますけどね。可能性の幅を広げていくということだと思うので、業種の関わりなくみんながテレワークをやれとか、そういうことではないかなと思うのですけど。1 点目については、今の御返答でよろしいですか。2 点目もあったかと思う

のですが。いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 秋山委員の2点目につきまして、データで実現できないようなことを突きつけるようなされ方についてどう考えているのかというお話だったかと思います。これについても産業労働部からお願いできますでしょうか。

【事務局（雇用・人材戦略課）】 産業労働部でございます。

こちらにつきましても、基本的には国の計画で、管理職に占める女性の割合の目標値を定めているものに従いまして、指標として、推移としてデータを出させていただいているところですが、先ほど委員からもお話がありまして、あくまでそれぞれの業種によって男性が非常に多い職場であったり、なかなか管理職として手を挙げる女性が少ない職場であったり、様々ではあると思いますので、これはあくまでデータとして提示をさせていただいております。強制ではないということの前提で御認識いただければと思っております。

【秋山委員】 承知いたしました。次にちょっと御提案なんですけれども、私どものところには、どちらかというとおとなしい女性の方がいて、なかなか今まで育ってきた環境、家庭・学校・社会の環境をいきなり変えられずに、例えば今から発表してくださいと言われても発表できませんし、そういう点で言いますと、海外の帰国子女の方や外国人もいらっしゃるのですけれども、どんどん意見をおっしゃって、反対されようと何されようとも、自分の主義主張を貫かれるのですね。やはり小さいときから、その人その人に合った成長の仕方があると思うのです。或いはその職場に入社後に、始めはおとなしくても、ある機会を得たことで、自分がその経験を実現して大きく成長される方もいらっしゃると思います。そういう何か仕組みづくりみたいなことを御提案いただくと、もっと実現していくんじゃないかなと思います。

【加藤会長】 非常に貴重な御意見だと思いますけれども、事務局から今の時点で何かありますか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。それぞれにそれまでの環境やお考えも違うかと思うので、今いただいた意見は教育の部分にも関わってくると思いますので、教育局とも意見を共有しながら、どういったことができるか検討はしていきたいと思っております。以上でございます。

【加藤会長】 ありがとうございました。

【秋山委員】 もう1つ提案があるのですが、その人それぞれに合った自己実現という意味と、輝く機会をいかに提供するかという点で言いますと、AIをうまく活用して、その人の特徴、「ストレングスファインダー」などもあります。AIでその人がいかに成長、キャリア成長していけるかみたいな診断を、例えば会社内でもしていきながら、何かその人の成長を応援していくという様なものも取り入れられないかなというふうに考えます。

【加藤会長】 多分今の御意見は計画の中に盛り込むというよりは、もっと非常に具体的に、実際にどういう講座を開くとか、こういう研修の機会を作っていくかという、施策の現場に関わるような御意見かと思いましたが、そういう理解でよろしいでしょうか。

【秋山委員】 そうですね。はい。

【加藤会長】 それは事務局で受けとめて、今後の施策に生かしていただければと思います。データ19に戻ります。これ埼玉県のデータではなくてここだけ国のデータになっている理由は何かありましたでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 お調べしたのですが、当課では、これまでも厚生労働省の賃金構造基本統計調査を利用させていただいていますので、埼玉県のデータはないということになります。

【加藤会長】 わかりました。統計ですので、あくまで全体像ということなので、個々のケースに常にそのまま当てはまるということではないと思いますが、そういう意味では全国のデータでももちろん使えると思います。

私から1点よろしいでしょうか。データ17と18ですが、審議会における女性委員の割合というのはどの自治体でも問題になっていまして。ただ、データ18に見るように、市町村のレベルだとまだ女性が少なくて、女性がゼロの審議会もたくさんあるということが多いのですが、データ17が示しているように、県のレベルですと、単純に数、割合で見るともうほぼ半々になっていて、かなり問題が解消されていると思います。県の審議会は何も問題はないのかと言いますと、おそらくこの先は分野ごとの偏りといったレベルで考えていかないといけないかなと思いますので、もしそういうデータがありましたら、何らかの形で触れていただくことも御検討いただければと思います。

禿委員、お願いします。

【禿委員】 はい。データ20について伺いたいのですが、これは埼玉県的女性職員の役付

職員ですが、主査級以上で統計を取っていらっしゃいますが、通常、役付職員というと、係長級以上とするところだと思うのですが、主査とする意味は何か。小さな質問で恐れ入りますが、教えていただければと思います。

【加藤会長】 事務局いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 わかりにくくて申し訳ございません。県庁内においては、主査級以上が役付になります。この「主査級以上」というのは、「係長級以上」というふうに御理解をいただければと思っております。以上です。

【禿委員】 ありがとうございます。

【加藤会長】 ありがとうございます。播磨委員、お願いします。

【播磨委員】 13 ページですが。推進項目でいうと 48、49、50 です。この 3 つは県職員の方向けの、県内部の取組かと思うのですが、上から続けて読んでいくとその辺が少し見えづらいので、他のところは県の内部向けのような表記になっているように思うのですが、ここだけ溶け込んでいて何となく見えづらいと思ったのですが。

【加藤会長】 事務局いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。

おっしゃる通り 49、50 の休暇取得プログラムなどは、県の職員向けの話になっておりますが、他との並びでわかりにくかったかと思います。そこは整理をさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

【播磨委員】 わかりました。

【加藤会長】 よろしいでしょうか。小西委員お願いします。

【小西委員】 小西です。13 ページの四角で囲んだ部分、「『男性は仕事、女性は家庭』といった固定的性別役割分担意識」という記述について。これは有名なデータですが、共働きは既にほぼ半々で、男性の仕事の状況を踏まえ今、共働き家庭が半分を超えて久しいわけですが、固定的かつ硬直的な性別役割分担意識、「男性は仕事、女性は家庭」もそうですが、「男

性は仕事、女性は仕事と家庭」というのも課題なので、その辺も反映させたほうがいいかなと
いうのが1つ。

もう1つ、これは指摘しなければならないのが、項目44のエです。この「参加」はよろしく
ないのかなと。ずっと「参画」で来ていますが、ここだけなぜか「参加」になっています。当
然、子育ては「参加するもの」ではなく、男性も一緒にやるものです。ここは「参画」にした
ほうが良いと、強く申し上げます。以上です。

【加藤会長】 事務局から御意見等いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。御意見を踏まえて、きち
んと見直しさせていただきます。ありがとうございます。

【小西委員】 よろしく申し上げます。

【加藤会長】 よろしく申し上げます。秋山委員、申し上げます。

【秋山委員】 13 ページの「共働き・子育ての実現に向けた家庭・仕事・地域活動への参
画及び両立の促進」についてです。ただでさえ共働きや子育てで忙しいのに、それにさらに地
域活動への参画及び両立の促進というのは、少しハードルが高すぎるのではないかと思いまし
て。私の知っている方ですと、大企業の管理職だった方や、大学の名誉教授の方などが、積極
的に退職後自治会への参加をされて、非常にハイレベルな自治会の運営をされていて、そ
こに子育て世代が参加できるようなことを実際になさっているんです。ですから、そういう、
ある程度の役割分担で、それぞれがいきいきと活躍できる場を提供するという考え方でいいん
じゃないかなと私は思います。

【加藤会長】 ありがとうございます。事務局から何か返答はございますか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。

御意見はこちらも真摯に受けとめさせていただきますが、一方で、地域活動に参加すること
によって、男性も女性も、ワークライフバランスという視点がございいますので、いただいた御
意見を踏まえて、こちらの方は参考にさせていただきたいと思います。以上です。

【加藤会長】 ありがとうございました。

【秋山委員】 ありがとうございます。

【加藤会長】 川端委員、お願いします。

【川端委員】 川端です。13 ページの 44 で、先ほど男性の子育て参画の促進ということで出ていましたけれども、子育てだけでなく、私は男性が家事をしないこと、これがデータ 23 のところで大変顕著になっていると思いますので、この 44 番は、「男性の子育て・家事参画の促進」っていうことにしていただけたらありがたいという思いです。

【加藤会長】 いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。御意見としては、ここは「共育での推進」という項目だったので、子育てだけでなく、家事にも加わることで、より共育に寄与されると、そういう意図で御発言されたということで、よろしいでしょうか。

【川端委員】 そうです、その意図です。それをお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 分かりました。ありがとうございます。ではそれも踏まえて検討させていただきます。ありがとうございます。

【加藤会長】 ありがとうございました。すみません、この後「目指す姿Ⅱ」からあとは、すべてまとめてどこを取り上げていただいてもいいというやり方で進めたいと思います。そうしないと見通しとして、終了予定時刻までに終わらない恐れが出て参りましたので、そうさせていただきます。

日本人はよく時間にルーズだとか最近言われていて、会議の始まる時間はしっかり集まるけれども、終わりがいつまでもやっていると。これ絶対に避けたいと思っておりますので、決まった時間までに終わりたいと思います。

「目指す姿Ⅱ」から、「目指す姿Ⅱ」、「目指す姿Ⅲ」、「目指す姿Ⅳ」、場合によってはⅠで取り残したところに戻っていただいても構いません。次の議題もありますので、残り時間ですね、七、八分の中でここはおさめたいと思います。それでは、御意見、御質問をお願いします。

湯澤委員、手を挙げてらっしゃいますか。

【湯澤委員】 はい。36 ページ以降の「基本目標Ⅲ-2」のところをお願いいたします。先

ほども触れましたけれども、困難女性支援基本計画を統合したことで見えなくなった部分というのがどこなのかというのをぜひ点検をお願いしたいと思います。

36、37、38 ページの部分も、現計画の図表のままで、女性支援基本計画に掲載されていた、センターでの相談状況や、一時保護の推移、埼玉県警の DV 事案の扱い、アイリスホットラインの対応状況、妊娠 SOS の相談件数などがすべてなくなっているのがデータの部分です。

それから内容ですが、女性支援新法が目玉は、支援調整会議の設置と市町村における設置促進、それから、市町村における女性支援基本計画の策定支援ということですが、それが今回 39 ページのところに入っていないです。

それから、「施策の基本的な方向」(2)の中に入るかと思うのですが、「日常生活の回復の支援」、「アウトリーチによる早期把握」というのがなくなっております。

それから、項目 318 の一時保護ですが、元の計画では、外国人、障害のある方、高齢者それぞれに応じた一時保護、それから、一時保護委託の積極的な活用、委託施設への直接入所のあり方の検討、これがありました。

項目 349 の同伴児童の支援ですが、元の女性支援の計画では、DV 以外の事由による同伴児童の支援について、保育所の優先随時入所も含めて書いてあったところです。

項目 324 から 327 の住宅支援についてですが、県営住宅の優遇抽選及び一時利用、母子生活支援施設への入所支援等が、基本計画から抜けてしまっています。

重要な点は、今、埼玉県困難な問題を抱える女性支援等関係機関連携会議というものがあるかだと思います。これがこの統合する新たな計画の中でも落とされることなく継続するかどうかは、質問をさせていただきたいと思います。以上です。

【加藤会長】 ありがとうございます。では事務局からいかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。細かく見ていただきまして本当にありがとうございました。この困難女性支援法に関する部分につきましては、今回統合するというので、一旦は入れているのですが、まだ見直しが必要だと思っております。御意見いただきました連携会議につきましては、もちろんこれからも大事な会議として継続はしていくものですので、大事なものは落とさないようにもう一度整理をさせていただきます。

ここの部分のボリュームが非常に大きくなってしましまして、計画全体のバランスも考えた上で、現時点でこのような案になっているのですが、おっしゃる通り必要な部分は落としてはいけないと思いますので、改めて整理をさせていただきたいと思っております。御意見ありがとうございました。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 補足よろしいでしょうか。人権・男女共同参画課

でございます。

【加藤会長】 お願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。

湯澤先生、意見ありがとうございます。今回推進項目ということで4階層目を見ていただいているのですが、先程、簡単に説明を差し上げたとおり、今後4階層目のさらに下に、具体的な事業をいくつか紐づけていきます。

計画には出てこないんですけれども、事務上の整理として、当然、事業1つ1つ紐づけていきますが、計画の統合によって、レベル感が多少違う部分は事業の方に落ちている部分はあろうかと思います。ただ、現状の事業の推進から後退することはないように必ず見直したいと思いますので、どうぞよろしくをお願いします。以上です。

【加藤会長】 ありがとうございました。禿委員、お願いいたします。

【禿委員】 禿です。ありがとうございます。42 ページ高齢者のことと、33 ページ目のセクハラの話なのですが、このセクハラと高齢者の労働に関する話は、例えばⅡの方は女性活躍というタイトルがあるので、男女の働き方に限定して書いているのかもしれないのかもしれませんが、雇用労働における多様性の推進や実現みたいな枠組みにすると、後ろじゃなくてⅡの方に持ってこれそうなものが結構あるのではないかと思ったのですが、これはやはりあくまでも項目のⅡは女性活躍推進法の枠組みの中に当てはまるものしか載せないほうがむしろやりやすいということなんでしょうか。以上です。

【加藤会長】 いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 事務局でお答えいたします。

最後に禿委員がおっしゃったとおりでして、Ⅱ全体を、女性活躍推進法に定める都道府県計画と位置付けたところもありまして、多少便宜的な部分もあるのですが、そのような仕分けとさせていただいているところです。

【加藤会長】 禿委員いかがでしょうか。

【禿委員】 当面それではないと思うのですが、先ほどからの質問、女性活躍という言葉の受けとめが、何かちょっと誤解が生じかねないところもあるという観点からすると、

女性活躍を大事なテーマとして置きつつも、職場における多様性の実現とかダイバーシティとか、そういう大きな枠組みで、どんな属性の人にとっても人権を尊重されるような働き方の実現みたいな、そういう枠組みも将来的にはあり得るのかなと思いました。今回のものでは変更していただく必要はないと思うのですが、多分、方向性としてはそういう話になっていくと思うので。女性活躍というのは結局、そういう話になっていく。男女にかかわらず、すべての人が属性と役割にとらわれずに尊重されるということだと思いますので、ここもゆくゆくは視野に入れていただけるような構成ということもあるのかなと思いました。長くなりまして失礼しました。以上です。

【加藤会長】 ありがとうございました。事務局もよろしくお願いいたします。次は坂下委員お願いいたします。

【坂下委員】 はい。JGEPA（ジーパ）の坂下でございます。私からは JGEPA、男女共同参画センターを支援する立場としてちょっとコメントでございます。

センターが法律上に位置付けられて、まずセンターには、関係者相互間が連携や協働の核となることが期待されていると考えております。その中には、事業者、団体との連携等による女性キャリア支援や起業支援、それから学校等との連携による教育啓発といったことが入っていると思います。例えば 18 ページの 101 番、109 番、62 ページの 507 番あたりです。すべてに県民生活部と書くと、それはそれで責任の所在とかいろんなことがあると思いますので、この書き方はお任せしたいと思うのですが、それから教育の場面やキャリア支援、起業支援についても、センターの機能を拡充していくといったことが、この計画の中で担保できるような書きぶりにしていただければありがたいと思っております。以上でございます。

【加藤会長】 ありがとうございます。事務局から御返答はありますか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。今いただいた御意見は、括弧で書いてある関係部局の表記について、例えば産業労働部だけだったりするようなところに、県民生活部の男女共同参画推進センターも関わるようなことがわかるように、もう 1 回整理をしたほうがいいという理解でよろしいでしょうか。

【坂下委員】 すべてにそれを書くことになると、多分いろんな施策に書かなくてはいけなくなってくると思うので、必ずしもすべてに書いてほしいという趣旨ではないのですが、実際の実務として、センターがそういった施策に積極的に関与していけるんだということを担保していただければ良いと考えています。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 承知しました。ありがとうございます。

【加藤会長】 ありがとうございました。では、次は秋山委員お願いいたします。

【秋山委員】 ありがとうございます。44 ページの健康支援のことなんですが、健康寿命を延ばすということにつきまして、今、私どもの会社でもラジオ体操を毎日しているのですが、例えば中国だと太極拳、インドだとヨガとか、一生続けられる体操をもっと増やしていくことによって健康寿命を長くして、介護する側も、される側もなくしていくというような取組をもっと前向きにしていってほしいと思います。以上です。

【加藤会長】 御提案ですね。

【秋山委員】 はい。

【加藤会長】 事務局いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 いただいた御提案は、関係部局とも共有させていただきます。ありがとうございます。

【加藤会長】 ありがとうございます。

【秋山委員】 ありがとうございました。

【加藤会長】 それでは川端委員、お願いいたします。

【川端委員】 57 ページの「施策の基本的な方向（1）固定的性別役割分担意識の解消に向けた広報・啓発活動の推進」ですが、5 年前の計画では、現状が 62.8%で目標が 70%にしていたのにも関わらず、5 年間で実際は 58.1%ということで、同感しない人の割合が減っているということで、計画が全然実を結ばなかったかと思うのですが、今回、同じような計画だと、また同感しない人の割合が増えないと思いますので、今回のこの 470 から 479 の推進項目の中で、今までなかったけれども今回はこれがあるから多分うまくいく方向に行くと思います、みたいなものはあるのでしょうか。

【加藤会長】 事務局いかがでしょう。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。おっしゃるとおり、少し率は下がってしまったというところで、意識啓発は非常に難しいと感じているところでございます。今挙げている推進項目につきましては、特に新しい項目として入れているものはございませんが、周知啓発になりますので、広報ですとかイベントの内容、そういった内容の工夫はしていかなければいけないと考えております。計画上の文言では特に新たな要素は入れておりません。実際に行う事業の中で、当然工夫はしていかなければいけないと思っているところでございます。以上です。

【加藤会長】 川端委員いかがでしょうか。

【川端委員】 ありがとうございます。色々この推進項目のさらに細部のところは十分議論して、今回は実りのある計画になりますようよろしくお願いいたします。

【加藤会長】 ありがとうございます。では、小谷野委員お願いいたします。

聞こえないですね。音声はこちらに伝わっていないのです。（音声不通）

他の方にも全員に関わるのですが、今日の限られた時間の中ですべての御意見を出していただくのは、どちらにしても不可能だと思いますので、後程書面なりメールなりで、御意見を皆さんから寄せていただくことはできるんですよ。事務局の皆さんいかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 事務局です。今日時間に限りがあるということで、そのような方向で考えております。後程こちらから御案内させていただきたいと思います。

【加藤会長】 ありがとうございます。小谷野委員、では大変申し訳ないですが、狭山市長としての御意見を、後程書面なりメールなりでお寄せいただければと思います。

では小西委員、お願いします。

【小西委員】 小西でございます。休憩前に私が申し上げたことは、先ほど禿委員も言及されていましたが、女性活躍のところににつきまして。今、改めて大元のタイトル、「誰もが活躍できるジェンダー平等実現の埼玉へ」ということで、ここで「誰もが活躍できる」ということで、ここにジェンダー平等の言葉に各項目を落としていくと、Ⅱは女性だけの活躍ということがどうしても言及されている。男性活躍という言葉は使っていませんけど、文言というか内容を見れば男性活躍というふうに取れるようなところもあるんですが、やはり「活躍」が女性

だけにかぶってるということで、そうすると、その各論の女性活躍に少し文言を書き込んでいただくか、或いはもう大元のタイトルを「誰もが」というふうにここをどうするかという話になるんですが、ちょっとその辺、意見として申し上げておきますけど。ちょっと、誰もが活躍と言っている以上、文言的には女性だけの活躍になっているという、内容的には男性の活躍も出てはいるんでしょうけれども、ちょっと問題提起並びに意見としてお伝えします。

【加藤会長】 事務局からはいかがでしょう。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。いただいた御意見は改めてこちらの方でも検討させていただきたいと思います。

【加藤会長】 ありがとうございました。

【小西委員】 よろしくをお願いします。

【加藤会長】 大変申し訳ないんですが、もう1つ議題がありますので、最後とさせていただきます。先程申し上げましたように、時間の関係で発言いただけなかったことについては、後程寄せていただければと思います。

播磨委員、お願いいたします。

【播磨委員】 33 ページなんですが、「セクシュアル・ハラスメント防止対策の推進」ということで出ておりますが、その前が「こども、若年層に対する性暴力の根絶に向けた対策」、その次にある（6）が「配偶者等からの暴力」ということで、暴力と暴力の間にセクハラが入っているのは、ちょっと感覚として、あまり馴染まない気がするのと、そもそもが、私は労働の分野ですので、24 ページの方に、（2）の 157 の上のところ、24 ページの真ん中より少し上の（2）に、セクシュアル・ハラスメントがここにも出てきていまして。もちろん後段の 33 ページの方は、職場だけではないのでこういったまとめ方になっているんだとは思いますが、入れ方も唐突な感じがしますので、御配慮いただければと思います。以上です。

【加藤会長】 事務局からはいかがでしょう。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。ここにつきましては、この男女計画に、DV の計画と困難の計画を統合したところで、今こういう構造になっているのですが、確かにここはおっしゃる通り、こどもと配偶者からの DV の間にセクハラがあるのも、お

っしゃることはごもっともかと思いますが、改めて整理をさせていただきたいと思います。
ありがとうございます。

【播磨委員】 了解しました。

【加藤会長】 ありがとうございました。

私も今の御質問を受けてなるほどと思って気づいた点もあるのですが、メールでお送りします。

それでは続きまして、資料の 4「次期埼玉県男女共同参画基本計画の指標（案）」について事務局より御説明をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 続きまして、「次期埼玉県男女共同参画基本計画の指標（案）」について御説明いたします。

資料 4 の 1 ページを御覧いただきたいと思います。指標は、計画の達成度や進捗状況を客観的に測定・評価するための数値目標や基準になります。現時点では、各基本目標のもとに案として 12 指標を示させていただいております。なお、現在関係部局と調整中の指標もあるため、今後追加される可能性もありますので御承知おきください。

また今回、案の 12 指標の他に、例えば似たような代替案になりうる関連指標についても参考にお示しをしております。表でいうと水色のセルを着色しております。指標は進捗状況の管理が必要であり、基本的には進捗を把握できる県の 5 か年計画などから、基本目標に関連すると思われる指標を選んでおります。12 指標以外の代替案についても、何か御意見があればいただきたいと存じます。

まず、「目指す姿Ⅰ あらゆる分野における男女共同参画の推進」の基本目標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。

1 番につきまして、「審議会などの委員に占める女性の割合」ですが、こちらは県の各種審議会における女性委員の割合となっております。女性の政策方針決定への参画度を示す指標です。今回、目標値を一部修正しております。修正は赤字部分となっております。審議会などの委員に占める割合が令和 7 年度末に 49.6%と、女性委員の登用が 50%近くまで達したことを踏まえまして、次期の 5 か年計画では、次のフェーズとして、男女のバランスを維持し続けることを目指し、40%～60%と目標値を設定したため、男女計画においても同様の目標値としております。ちなみに、現行計画の目標値は 42%であり、新しい目標値の 40～60%というのは、国の目標値と同様の数値となっております。

次に 2 番「委員に占める女性の比率が 40%～60%の審議会などの割合」で、こちら継続指標となっております。県の各種審議会における女性委員の比率が、40～60%の審議会などの割合

です。令和 7 年度末の現状値が 89.2%に達したことを踏まえ、令和 13 年度末までに 95%を目標値としております。

次に基本目標Ⅰ-2、「生活の場における男女共同参画の推進」です。

3 番です。「男性県職員の育児休業取得率（2 週間以上）」、こちらは妻が出産した男性県職員のうち、育児休業を取得した男性県職員の割合です。様々な取組を行うことで、令和 12 年度末までに 85%を目標値としております。継続の指標であります、「第 2 次埼玉県女性活躍・子育て応援事業主プラン」において、男性県職員の育児休業取得を 2 週間以上と定義したことにより、次期男女計画においても同様に、2 週間以上と修正しております。

4 番、「保育所待機児童数」も継続指標です。保育の必要性の認定を受け、保育所などの利用申込みがなされてはいますが、利用できない児童数です。この場合特定の保育所などへの希望や育児休業延長の意思の確認ができた方などは、この数値から除いております。令和 14 年 4 月 1 日時点で、0 人を目標値としております。

このⅠ-2 の代替候補として、参考までに「パパ・ママ応援ショップなどの協賛店舗数」を挙げております。パパ・ママ応援ショップとは、子育て家庭への優待制度で、カードを提示すると割引などのサービスが受けられる制度となっております。

次に 2 ページを御覧ください。「目指す姿Ⅱ 経済社会における女性活躍の拡大」の基本目標Ⅱ-1、「働く場における女性活躍の推進」です。

5 番、「女性（30～39 歳、40～49 歳）の就業率」で、こちらも継続指標です。県内の女性（30～39 歳、40～49 歳）に占める就業者の割合になります。子育て期から子育て後に復職するまでの女性の就業状況を示す数値であり、令和 7 年の全国平均、30 代の場合は 82.2%、40 代 83.0%の数値を踏まえ、全国平均の水準までを引き上げることを目指し、女性の就業率を設定しております。

このⅡ-1 の代替項目といたしましては、参考までに、例えば「65 歳以上の就業率」があります。こちらは、本県における 65 歳以上の高齢者の就業状況を示す数値となっております。

次に、基本目標Ⅱ-2、「誰もが働きやすい職場環境づくり」として、新たに 6 番「働き方の見直しや改善に取り組む中小企業の割合」を指標として設定しております。「埼玉県就労実態調査」において、「『働き方』について何らかの見直しや改善に取り組んでいるか」との質問に対し、「取り組んでいる」と回答した中小企業の割合であり、労働環境改善に関する企業の取組を総合的に示すものとして選定しております。令和 13 年度末までに 70%を目標値としております。

参考までに、代替候補として、例えば「県内大学新規卒業者に占める不安定雇用者の割合」があります。これは、県内大学新規卒業者に占める不安定雇用者の割合を示す数値です。

3 ページを御覧ください。「目指す姿Ⅲ 誰もが安全安心に暮らせる社会の実現」の基本目標Ⅲ-1、「ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶」です。

7 番、「防犯のまちづくりに関する協定締結事業者・団体数」は、新たに追加した指標です。現行計画の「女性に対するあらゆる暴力の根絶」を、今回「ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶」と修正したことに伴い、性別を問わず犯罪の抑止に繋がる指標が必要と考え、新規に追加をしました。令和 11 年度に 180 団体数を目標値としております。

8 番です。「女性の安全安心ネットワーク参加団体数」、こちらは継続指標です。県内の行政・企業・大学などが相互に連携協力して女性を狙った性犯罪などの撲滅を目指す、官学民によるネットワークへの参加団体数です。女性を狙った性犯罪防止を目的としていることから、この指標を選定しております。引き続き、令和 11 年度末までに 100 団体を目標値としております。

参考までの代替候補としては、「自主防犯活動が実施されている地域の割合」です。地域の中での自主防犯パトロール活動が実施されている地域の割合を示しております。

続きまして、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」です。

9 番、「人権啓発事業の参加者数」を継続指標としております。人権尊重社会を目指す県民運動の各種事業や市町村企業向け講師派遣研修会などへの参加者数です。より多くの人の人権意識を高めるためには、人権について知る、学ぶ機会となる人権啓発事業の参加者数を増加させることが重要であることから選定しております。令和 9 年度～13 年度の累計 25 万人を目標値としております。

参考までの候補は、「人権尊重の意識が生活の中に定着していると感じる県民の割合」を挙げております。

基本目標Ⅲ-3、「生涯を通じた男女の健康支援と命への配慮」です。

10 番、「日常生活が自立している期間の平均（平均自立期間）」を新たに設定いたしました。0 歳から要介護 2 以上になるまでの期間であり、より長く健康で自立した生活ができるようにすることが重要であり、また、全国との比較も可能な数値であるため、県民にも理解しやすいことから設定をしております。令和 13 年度までに男性が 79.9 年、女性 84.1 年を目標値としております。

参考までの代替候補につきましては、「特定健康診査受診率」です。特定健康診査は、生活習慣病の予防を目的に、40 歳から 74 歳を対象としたメタボリックシンドロームに着目した検診であり、医療保険者に義務づけられた特定健康診査を受診した割合です。

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」です。こちらの指標につきましては、現在関係部局と調整中のため、次回の審議会でお示しをしたいと思います。

4 ページを御覧ください。「目指す姿Ⅳ ジェンダー平等・男女共同参画社会の実現に向けた意識改革・教育の推進」の基本目標Ⅳ-1、「固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（意識の思い込みや偏見）の解消」です。

11 番、「固定的な性別役割分担に同感しない人の割合」を継続指標としております。「男性

は仕事、女性は家庭」という固定的な考え方に同感しない人の割合です。男女の固定的性別役割分担意識の解消を目的としていることから選定しておりまして、先ほども御意見を承りましたが、令和13年度までに、今回と同様の70%を目標値としております。

次に目標Ⅳ-2、「男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実」です。

12番、「新しい「人権感覚育成プログラム」を活用した参加体験型学習を実施した学校の割合」を新たに設定いたしました。「人権感覚育成プログラム」を活用した参加体験型学習を実施した小中高等学校の割合です。教育局では、人権に対する理解のみならず、人権の持つ価値や重要性を直感的に感受し、受けとめる感覚を養うことを目指して、平成19年度からこのプログラムを作成し、活用しております。令和5年度までにすべての学校で人権感覚育成プログラムを活用することができるよう、指導者の育成を行いました。次の段階で、このプログラムを活用した実践をすべての学校で確実にを行うよう、この指標を選定しております。令和10年度までに100%を目標値としております。

参考までに代替候補ですが、「児童生徒が身につけている「規律ある態度」の達成状況」です。県が設定した「規律ある態度」のうち、小学校2年生から中学校3年生までの8割以上が身につけている項目の割合となっております。

以上が指標の説明です。指標案について、御意見を伺えればと思います。よろしくお願いいたします。

【加藤会長】 ありがとうございました。こうした指標は継続性が大事ですので、コロコロ変わってはいけないんですが、しかし必要に応じて適宜入れ替えたり追加したりすることもちろん必要なことだと思います。

それでは、御質問、御意見等お願いいたします。小西委員お願いいたします。

【小西委員】 小西です。Ⅰ-2のところ、保育所の待機児童数はいいのですが、今、結構問題になっているのが、学童の待機児童です。こども家庭庁が確かこの前、自治体別の待機児童数を発表したと思います。埼玉は東京に次いでワースト2で、非常につらい状況になっているので、保育所利用希望の人たちは、そのまま成長して学童が不足しているので、その辺観点に入れる・入れないはどうでしょうか。議論されているのかどうか。

【加藤会長】 事務局いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ありがとうございます。埼玉県の子どもの待機児童数という指標については、関係部局の方に確認させていただければと思っております。今挙げさせていただいています、保育所の待機児童数については、埼玉県の一歩の計画である埼玉県5

か年計画の方で入れているものということで、今これを報告させていただいておりますが、学童の方の数値が目標値として設定できるかどうか、現状の数値をどうとらえているのか、それも踏まえて、関係部局の方と相談をさせていただきます。

【小西委員】 こども家庭庁が発表しておりますので、ぜひ見ていただければ。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 分かりました。ありがとうございます。

【加藤会長】 よろしいでしょうか。では湯澤委員お願いいたします。

【湯澤委員】 2点質問させてください。現在の計画の中に、基本目標Ⅲ-1に、配偶者暴力相談支援センター設置の市町村数の目標値があったのですが、これが今回なくなっている背景を教えてください。

2点目ですが、女性支援基本計画も推進指標を持っていて、現在、4本目標値が設定されていると思うのですが、それらは扱いとしてどうなってしまうのか、教えていただければと思います。

【加藤会長】 では事務局からお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 事務局でございます。説明が足りなくて申し訳ありませんでした。DV防止計画と困難女性支援計画に係る指標は、今検討中ございまして、次回までには御提示できるようにいたしますので、よろしくお願いいたします。

【湯澤委員】 わかりました。今、例えば女性相談支援員ですが、埼玉県は40市区あるうちの52.5%しか設置されていない状況です。そういう中で、その女性相談支援員配置市町村数も、目標値として掲げられていたりということもあると思いますので、ぜひ積極的に取り入れていただければと思います。以上です。

【加藤会長】 ありがとうございました。他の御質問御意見いかがでしょうか。

もし今の時点で頭に浮かんでいらっしゃらなければ申し訳ありませんが、もう時間が迫っておりますので、これからお気付きになられた点につきましては、後程メール等で事務局にお寄せいただければと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、今の議題については、ここまでとさせていただきます。それでは以上をもちまして、本日の議事を終了いたします。

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す。時間ぎりぎりとなってしまいましたことをお詫びいたします。

それでは進行を事務局へお返しいたします。