

第51回
埼玉県男女共同参画審議会

平成30年1月31日（水）

埼玉県県民生活部男女共同参画課

○岡村会長 本日の議題として次第の3（1）平成29年度版男女共同参画に関する年次報告について事務局より説明をお願いします。

【事務局説明】

○岡村会長 今の事務局の説明について、ご質問、ご意見等ございましたらお願いします。

○瀬地山会長代理 審議会の女性委員の割合ですが、こういったものは県のレベルで引き上げるべきものです。前回、女性の医師の該当者がいないという事例があったかと思えます。それは構造的で、県内の進学校が男子校だとそういった人材が育ちません。やはりその姿勢から最終的に影響を及ぼすという構造的な問題だと思います。

それから14ページ3高等学校卒業者の進路ですが、先ほどジェンダーギャップ指数（GGI）への言及がありましたけれども、教育は、ほぼ平等に近いと皆さん誤解してらっしゃるのですが、大学だけとると日本はすごく低いのです。2017年のGGIでの順位は高等教育に限ると101位です。ものすごく低くなるのです。それは国際比較では高等教育在学率というデータで測るからです。ここでは文部科学省の学校基本調査を使っているのですが、高等教育在学率が測れないのですが、高等教育在学率というのは18歳から5年分の人口を分母にして在学者数を分子にとるデータです。日本のような大学進学率の計算をする国というのは、実は世界にはないのです。3年前の中学校の卒業生を分母にとって、その年の大学や短大の入学者を分子にとるという計算方式というのは、その間に人が死なない、働きに行ってから戻ってくるということがないというような、非常に「変わった」条件をおかないと成立しないデータですので、国際的にはまず使われません。日本の大学進学率は、国際比較では使えないデータなのです。そのため国際比較では高等教育在学率というデータを使っています。日本式の計算ですと、短大を合わせると、男子よりも女子の大学進学率が高いことになるのですが、在学率となると短大は2年分しかカウントされませんので、日本の高等教育在学率はものすごく男女で差が開くのです。先進国は多くの場合女性の高等教育在学率が男性を上回りますし、国によっては分子が分母を上回ることがあります。ですから日本の順位がものすごく落ちるのです。つまり女性の方はリカレント教育などで在学する人がいるので、分母よりも分子の方が大きくなることもあるのです。「大学を含めて教育はこれで十分です」というのは、日本の中で見ている時に感じる錯覚でし

て、GGIで国際比較をすると、実は日本は高等教育において著しい男女差別がある社会であるということがわかります。ですのでこのデータの扱いを少し慎重にしてくださいという気がいたしました。

それから、22ページの基本目標ⅡのNo5女性（15～64歳）の就業率ですが、これはしょうがないのですが、次の時点ではやり直していただきたいと思うのですが、定義上、労働力人口は確かに15歳から64歳になっておりますが、今時15歳で働く人はいないというのは皆さんご存知のとおりです。ですから、これはそれこそ女性の学歴が上がると下がってしまいますから、これを目標値にすることの意味がほとんどありません。したがって25～64歳にするなどの工夫をしてもう少し意味のある目標値にさせていただかないと。2017年度のこの時期にこういった目標を立てるのもいかなものかとも思いますが、そもそもこれを指標にすること自体にほとんど意味がないです。つまり、結婚してから働いている人の分を女性の高学歴化が相殺してしまいますので、だから女性がたくさん学校に行ってそれからより働くようになると全然変わらないという、そういったデータです。

それから、23ページのNo13の保育所待機児童数の問題ですが、私も保育所の経営をやっておりますから、そんなに簡単に減らないということはよく分かっているのですが、担当の課に聞かないと分からないのかもしれないかもしれませんが、土地不足なのか保育士不足なのか、両方なのかというのはよく考えた方が良くはないかと思えます。それを見ていて思うのは、31ページの53、54といった事業でして、東京の場合なら基本的にまず一番問題になるのは保育所の土地が無いことです。保育所というのは非常に土地生産性の低い産業ですので公有地にしか建てられず、民間事業者が入ってきても結局マーケットメカニズムに乗らない産業なのです。だからおそらく民間に任せたらより悪いサービスがより高い値段で供給されるはずなのです。そういった時に自治体がまずできるのが公立の幼稚園を認定こども園にどんどん変えていくこととなります。もしまだそれが終わっていないのだとしたら早急にそれをしないとだめですし、その次は私立の幼稚園の問題です。私は公立の幼稚園にいたっては民業圧迫だと思っています。役割を終えたと思っております民業圧迫になっていると考えます。私立の幼稚園についても、要は私立の幼稚園にずっと補助金が出ているから待機児童問題は解決しないのです。これはどこの自治体でもそういった問題が起きています。それを見たときに53、54ですけれども私立の満3歳児の入園に対する補助金は微額ではありますが増額をさせ、預かり保育の事業は減額をし、というのは何かの理由があるのでしょうかけれども、このような予算措置を取ることの合理性が私に

はまったく分かりません。つまり、私立の幼稚園自体が経費的に困っているような状況である時に、そこに向かって補助金が出るために待機児童問題が無くならないというのが、全国の大都市部のどこでも起きている構図で、それを後支えするような予算措置をするというのは、それをやっている限りは待機児童問題は解決しないだろうなと言わざるを得ません。そういった後ろ向きな感じが良く見える予算だなというのが私の印象です。

すぐに答えられる性質のものではないかとは思いますが、目標を立てている以上、まあそれを審議にかけるとおっしゃられている以上、こちらとしてはこれはおかしいとしか申し上げようがなく、何もしないのであれば何も変わらないでしょう、というのが率直な感覚です。

○岡村会長 今のご意見に関連してご意見がございましたらお願いします。

○瀬地山会長代理 追加ですが、例えば明石市、人口増で有名な所ですけれども、公立の幼稚園がまだ残っているらしいのですが、空き教室ができた所にすぐに保育園を入れていきます。部屋ごとに保育園を入れるというような事をやっています。

それから、待機児童の数え方なのですけれども、選挙の手前に自治体が待機児童をゼロにするやり方というのがありまして、第何志望か書かせて最後にとても行けないだろうというような遠い保育所を推薦するのです。そうすると、「じゃあ行けません」と言って取り下げるので、ゼロになるのです。それを本当に保育所の空きをちゃんと見つけるのか、こういった形式的にゼロにするやり方かどうかというのは大きな違いなのですね。ですから、待機児童の定義をどう考えるかとかがすごく重要になります。明石市は実は待機児童が本当に多い所なのですけれども、明石市はそういった事をやらないので、街の声を聞くと、「助かっている」という声が多いのはそういうことなのです。そのようなことも含めて待機児童を減らすというのは、やり方が色々あるので、ちょっと気を付けていただければと思います。

○岡村会長 地域によって、考え方もかなり違うのかなと思うのですが。保育園に入れなかった場合にどのようにしているのかとか。

○瀬地山会長代理 国は緩和措置を出していますから、定員までは増やしても良いことになっています。ただ、ほとんどの保育所が定員いっぱいになっていると思います。

既存の保育所は定員いっぱいです。認可園というのは子供1人あたりの面積とか保育士の人数配置とか細かく決まっていますから、それに対して緩和措置をしているので、特別なことをやらなければいけないだろうというのと、横浜市がやったのは小規模保育といってマンションの一室を使う事業ですね、そのような形で0～2歳児をそこで吸収していく。0～2歳児が一番面積を確保しなくてはならず、一番保育士数が多く大変です。0歳児3人に保育士1人でさらにほふく室が一人あたり3.3平米というので、一番0歳児が大変なところです。それらを小規模保育に任せて、幼稚園だった所を認定こども園にして3歳から全部受け入れるというようなことをやらない限り、そんなに簡単に解決しないだろうと思います。

○岡村会長 ありがとうございます。何かこの件についてご存じの方はいますか。

○岡村会長 私からいいですか。私の近所はほとんど公立でした。だから、公立で0～3歳までいたのですが、今公立というのは減っているような気がするのですが。

○瀬地山会長代理 それは公設を民営にしているだけだと思います。

○岡村会長 分かりました。

○岡村会長 他に何かございますでしょうか。

○櫻田委員 二つ意見と、一つ教えていただきたいのですが、まず一つは予算をまとめた第2部の中身で、第2部の2予算額の表ですが、やむを得ない部分もあるかとは思いますが中にはここに挙げられていたものを見ただけでは、男女共同参画とは直接関係がないのではないかと思われる予算が散見されるものですから、分かるように書いていただくか、もしくは除いていただいた方がいいのではないかという感想を持ちました。色々ご事情はあるかとは思いますが。

それから、26ページの15番ですが、女性の校長、教頭管理職への登用促進のところ、女性管理職の登用促進に努めたとあって、結果が書いてあります。これは次回、平成29年度からはこの登用の数値目標というのが基本計画の中にも盛り込まれてますし、それから、教育委員会が独自に設けられた行動計画の中にも書かれている訳ですので、ぜひ、ここに何をしたのかという事を具体的に書いていただきたいと思

います。他のコマはそれを進めるためにこういう事を行ったとか、こういう視点を盛り込んだと書いてあるのですが、単に努めたでは、中身が分かりづらいので次年度から書いていただければと思います。

それから先ほどのご説明の中に、男女共同参画施策についての苦情処理が5件というのも少ないなと思ったら、無しというご説明があつて、今日、机上に配られておりますカードを見ますと、行政の施策への苦情だけではなく、例えば配偶者パートナーのからの暴力とか差別的扱いなどの人権侵害についても申し出ることができますと書いてあります。行政施策への苦情だったら5件とか、あるいは無しというのもある程度分かるのですけれども、この日常的な人権侵害についても相談できるはずなのに苦情処理が無しというのはちょっと理解しかねるものですから実情について教えていただければと思います。こういう制度があつても無しとか苦情件数が非常に低い状態が続きますと、制度自体が必要ないのではないかという事になっていくので、ぜひ、使っていただけるような形に周知していくですとか、なにか課題があるのであれば教えていただきたいと思います。

○瀬地山会長代理 関連してですがすみません。苦情処理というのは色々やり方がありまして、例えば東京都でいうと、目黒区と渋谷区で全く違うのですね。目黒区は第三者機関があるのに、渋谷区は受付元が区長になっているのです。苦情処理を行政の首長がやったらもう終わりです。パートナーシップ条例なども全部首長が認めなくてはいけないようになっていくのですね。埼玉の市町村でもところによって違うのではないのでしょうか。男女共同参画社会基本法の制度にのっとっているところは第三者機関を作っています。そうでない自治体が山ほどあるのはよく知っています。これから作っていくときに少し考えていただきたいです。

○事務局 前段の予算の関係は御意見を受け止めまして、次年度以降の記載については、関係課の方に話の方をさせていただきます。男女共同参画ということで、県民の生活にあらゆるところで関わりがあるため、関連事業に関連づけていただきたいとお願いしてきました。その結果、冊子になった時にわかりづらいという状況も出てきております。この書き方については今後考えていきます。県庁内の男女共同参画は男女課だけが行っているのではなく、自分のところも関わっていることを引き続き考えてもらいたいと考えています。

それから、苦情処理の関係ですが、5件で少ないということですが、実際に市町村

における苦情処理の案件を確認したところ、平成22年度、23年度にすでに処理済みの件数を挙げてきたものでした。よって、28年度の処理件数ではないので、今回の資料から削除させていただきました。そこで、挙げられた内容というのは、セクハラなどが出てきています。参考までに平成27年度は2件ございまして、「市の男女共同参画条例という名称が、男女という言葉ではなくて、両性という文言に変えなさい」という申し出があったり、「夫婦別姓の関係で市役所の中の調査をしなさい」という申し出が出てきています。処理自体の件数が少ないという御意見ですが、少なければ制度的に機能していないということも考えられるので、啓発方法について、お渡しています苦情処理のカレンダーやホームページ上で啓発する中で、このような状況になっています。

○櫻田委員 予算の関係につきましては理解しました。現在やってないからと言ってそこを切ってしまうのではなくて、なるべく広く取り込み、関係部署を巻き込むために掲載されていると理解しました。事業のチェックポイント5は非常によい取組だと思いました。いろいろな事業されているところに男女共同参画の視点を取り入れてほしいとお願いするときに抽象的なことを言ってもなかなか理解されません。入口のところでは、具体的なチェックポイントをあげて、意識を持っていただく、非常に実効性の高い取組だと思います。

○岡村会長 他にご質問、御意見ありますでしょうか。

○瀬地山会長代理 予算見て一つ思いついたのですが。31ページの52で鉄道整備要望ゼロになっているところです。いろいろなメディアで言っているのですが、「#Me Too」の話ってというのは、痴漢対策に非常に有効です。鉄道事業者に要望するのは、簡単なサイトを上げるだけですから、そんなにお金がかからないことだと思います。サイトに痴漢の被害について、匿名でツイートであったり、メールを掲載することで、この路線の、この時間の、この車両が危ないということが、ビッグデータとして蓄積されます。それによって、そこにピンポイントで警告を出すなど、ある程度の抑止効果が期待できます。そういうことも含めて、鉄道事業者と相談していただきたい。それは、鉄道事業者にとっても、安全な通勤通学ということで非常にプラスに働く。すぐにできることではないかもしれませんが、考えていただきたい。

○岡村会長 なかなか重要なこれからの課題だと思います。他に何かございますか。

○事務局 貴重な御意見ありがとうございます。男女共同参画で鉄道整備と記載があると「あれっ」と思う方もいるかもしれませんが、こういうことも非常に大事な取組ということで関連事業に含めているところであります。委員から御意見いただきましたので、担当課とよく話をさせてもらいたいと思います。

○岡村会長 続きまして、議事として、次第3(2)「男女共同参画基本計画推進指標の達成に向けた取組(H29~33)」について、事務局より説明をお願いします。

【事務局説明】

○岡村会長 今の説明に質問がありましたらそこから伺いたいと思います。

○瀬地山会長代理 まず2の3ですね、女性の30歳から39歳の就業率について指標におくこと自体はよいと思いますが、2010年の国勢調査のデータが使われていて、2015年データがでていません。2010年のデータだけで、2020年の目標値を設定するのは目標の示し方として若干おかしい。2015年のデータはすでに確定していますので、そこからあと5年で何をやるのか提示してほしいと思います。

それから、基本目標Vの男性の県職員の育児休業取得率ですが、現状値で12.7%で、目標値が15%というのはあまりにもやる気がなさすぎます。こんな低い目標でどうするんですかという感じがします。希望をちゃんととってみてください。取りたいと思っている人こんなに低くないですよ。それから、女性はみんな取っているはずですが、そういうなかで、公務員が15%しかとっていないかったら民間企業では誰もとれないですよ。むしろこういうことこそ、県の中でできることであって、育休取得者の出ない部署の管理職の査定を下げるとかやらないと。民間企業では、部下が健康診断受けてなかったら、上司の査定下がるのは、きちんとした会社なら普通にやることです。それと同じように、育休を取得する男性職員が出たら、課としての査定をあげるとかしないと。代替職員を同じように雇えるはずですから、男性職員が取ったって何の問題もないはず。育休取得者が女性に集中することによって、女性が出世しにくい県庁が出来ていくわけです。この目標値はいくらなんでも低すぎます。

○岡村会長 今の御意見に対していかがでしょうか。

○瀬地山会長代理 どういう根拠で出してきたのでしょうか。

○事務局 御意見ありがとうございます。前回の審議会でも低いと御指摘をいただきました。担当の部署にも話をしておるところなのですが、まずは現実的などころということですが、前は10%という目標をちょっと超えたところの数値が結果だったかと思うのですが、15%にとどまるということではなく、上をもちろんだんどん目指していくとのことなのですが、まずは、第一段階というところでの設定かと考えております。希望とかとってみたらどうかというお話がございましたけれども、子供が生まれる予定の職員には、「子育てのための休暇取得プログラム」を作成しまして、所属の上司と面談して人事課に提出するということになっております。特段取得を希望しない職員に対しては、上司や人事課のほうから育児休業の取得を呼び掛けるというような取り組みを行っているという状況でございます。

○瀬地山会長代理 そんなに時間かけなくても、12%を15%にあげるのは1年でできると思います。12%だから15%というのは、変わらないという趣旨で、目標になっていません。そうだとしたら、人事課をどうやって説得したらいいのか、よくわかりませんが、現実的な数値でと言っているのは変わりたくないと言っているメッセージですね。現実的などころということは、現実を引き延ばすということですから、別の言葉に置き換えればやる気がないということ。最低でも20%の目標を立て、取得できるようにしないと。現実的になんとか取れるようにしましたということだと、見た瞬間やる気ないんだなと取る側も思います。何年もかけて15.0%にするというのは目標ではありません。何もしなくてもできるということですが。

○事務局 御意見ありがとうございます。担当課にきちんと伝えていきまして、出来るだけ上の数値を実現できるように当課のほうからも投げかけていきます。

○櫻田委員 今の意見に関係したことなのですが、いったん決まったことなのですが、低いなあという気がします。担当者の方は数値目標を掲げたからには達成しなくてはいけないという思いがあるので、手堅いところを目指していくということはわかるのですが、動きがすごく変わってきていて、10%目指して動いてきた時とこれからの

5年間ってだいぶ違うと思うのですが。国を挙げて働き方改革という言葉が新聞に出ない日はないくらいなので、人事課の方にも理解してほしいです。それから、私の周りの男性で子供が生まれるという方に上司も部下も含めて、「育児休暇取ったどうですか、取りなさいよ」というのですけれども、女性に比べて男性は取らないですよ。それは、男性ゆえの辛さといいますか、女性よりも「育児休暇を取らせてください、取りたいです」という心理的ハードルが高いということを感じています。「取りなさい」と言って取ったとしても、やはり将来自分の査定に響くのではないかとか、マイナスになるのではないかと心配される方がすごく多いです。だから、「あなた取る？」とかいう希望を聞くのではなく、「取りなさい」って言わないと男の人こそ取らない。という前提に立って職場の人は対策を考えていただきと思っていますので、人事課にお伝えしていただければと思います。

○岡村会長 ちょっと伺いたいのですが、私どもが預けているときは産前6週、産後6週で育休に入るわけですよ。育休に入らない方もいるのですよね。

○瀬地山会長代理 今、産休ですぐに復帰する人はあまりいないですよ。ちなみに産休は原則産後8週です。

○岡村会長 そうですね、私たちのころは30年以上前ですものね。その休暇を大事にして、いろんなことを学んでほしいと思いますので、しっかり休んでほしいなと思います。

○櫻田委員 今の話は少子化対策にも関連するところで、奥さんが一人目産んだ時に夫が協力的で子育てが楽しくてつらくなかったと思った奥さんはもう一人産むんですよ。一人目で夫が協力的でなくても絶対産まないと決めた場合は、産まないし、さらに夫婦の関係は生涯にわたって修復不可能っていうNHK調査があります。男性の育児休業取得は、わが国の少子化の対策にも関わるところですので、大事なことということ人事課の方にもわかってほしいと思います。

○加藤委員 男性の育児休業の関係について、いろいろと県職員の皆さんからまずはこのところの話がございましたけれども、私どものほうで民間の企業さんに対しまして、育児介護休業法の制度に基づいて、育児休業をとれるようにしましょうとずっ

と働きかけています。現在、女性の方は取って当たり前ということで、そこは認知されているところかなと思いますし、今ほどいろいろお話にありましたけれども、男性の育児休業を取るところにつきましては、まだまだハードルが高いというのが現状であります。育児休業については、昨年1月と10月に改正がございまして、育児休業が取りやすくなりました。また、10月の改正では、男性の方はなかなかとれないところもありますので、これから出産するであろう女性、配偶者の方が出産するかもしれない男性の方には個別に企業の方でどういった制度があるのか、こういう制度をとることができるということをきちんと説明することが努力義務となりました。企業の方でも、周知するだけではなくて、個別にアプローチしていくという段階にきている状況になっています。まずは、公務の方で範を示す、民の方から先にやって、公が後追いなるといふ二パターンあると思います。今、いろいろお話を聞いていく中では、政策を進めるにあたって、県としてもこういうことをしているので、民間でも一緒に頑張っていきましょうという意味でもう少し高く、数値を目標としてあげたらいいのではないかとということでお話になったかと思うんですけども。23ページをご覧になっていただくと、21年度は4.3%ということになっていましたが、このときはそのぐらいの低さだったものが一応10%代に上がっているとのことですので、それなりのご努力はしているのかなと思います。やはり、働き方改革で女性も男性も活躍するためには、男性と同じ土俵で働けるような状況を作っていくといけない。育児休業だけではなく、女性も男性も同じように参画できるような制度的な面や運用の面でそういう取り扱いをしていくということが大事だと思いました。

○岡村会長 他に何かございますか。

ございませんようでしたら、議事は以上でございますが、よろしいですか。

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。