

第58回(令和3年度第1回)埼玉県男女共同参画審議会委員の意見への回答

資料1

No.	計画案ページ	該当する部分	審議会委員の意見	関係部局	回答
1	P20	I-1(1)県における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ④埼玉県教育委員会女性活躍・子育て応援事業主プランに基づく、教育局職員、県立学校教職員、市町村立小・中・特別支援学校教職員の活躍の推進 ア 教育局職員、県立学校教職員、市町村立小・中・特別支援学校教職員を合わせた、教育委員会全体の管理職における女性の割合を令和7年度末までに概ね20%程度とする登用推進	教育委員会全体の管理職の女性比率20%の数値目標について、現状値はどうなっているのか。	教育局	令和3年4月1日現在、18.4%となっている。  (参考) 教育局12.4%、県立学校15.6%、小中学校19.5%
2	P20	同上	国の第5次計画では、校長と教頭を分けて数値目標を示すなど、どこに壁があるのか、細かく現状を把握して対策をたてていく必要性を示している。包括的な数値目標で実効性をあげられるのか、検討して欲しい。	教育局	埼玉県教育委員会女性活躍・子育て応援事業主プランにおいては、埼玉県全体として女性職員の登用を一体的に推進するため、包括的な数値目標を設定した。 委員御指摘のとおり、校長及び副校長・教頭の女性登用率についても、適切に把握し、女性登用の実効性を高めてまいりたい。
3	P20	同上	埼玉県の特徴として、県立高校に男子校、女子校の存在がある。男子校においても、校長・教頭・事務長などへの女性の登用について、共学校や女子校と比較して、現状値に格差はないのか確認をお願いしたい。	教育局	県立高校における女性登用率については、以下のとおりである。女性登用も考慮し、適材適所の人事配置に努めていく。  (令和3年4月1日現在) 男子校 校長 0.0% 副校長・教頭 0.0% 事務長 0.0% 女子校 校長 14.3% 副校長・教頭 42.9% 事務長 42.9% 共学校 校長 8.7% 副校長・教頭 20.5% 事務長 18.9%
4	P20	同上	教育関係者の女性比率の数値目標を、「指標」に盛り込むことも考えられると思うがどうか。	県民生活部・教育局	基本目標Iにおける指標としては、現行計画同様、「県審議会委員の女性登用率」とし、教育分野も含め、各行政分野における学識経験者、民間企業、関係団体などにおける女性登用の促進を通じ、県域における取組を促していくことを目指して参りたい。 教育関係者の女性比率については、適切に把握し、女性登用の実効性を高めてまいりたい。

No.	計画案ページ	該当する部分	審議会委員の意見	関係部局	回答
5	P20	<p>I-1（1）県における政策・方針決定過程への女性の参画拡大  ④埼玉県教育委員会女性活躍・子育て応援事業主プランに基づく、教育局職員、県立学校教職員、市町村立小・中・特別支援学校教職員の活躍の推進  イ 女性の管理職としての意識・能力の向上のための研修の実施</p>	<p>女性の管理職としての意識・能力向上のための研修の実施があげられているが、性別にとらわれずに管理職として評価する男性上級管理職の意識・能力の開発や動機付け、差別的な慣行・制度の見直しが必要なのではないか。</p>	教育局	<p>（県立学校）  県立学校では、女性管理職の登用に向けた指導について、管理職の性別に関わらず、新任校長研修会、新任副校長・教頭研修会、新任事務長研修会ほか、校長会理事会や全県の校長会、地区別教頭会等において、情報提供やミニ研修等で働きかけを行っている。  また、希望研修の学校組織マネジメント管理職研修や、主幹教諭向けの管理職候補者名簿登載者研修の中でも、研修受講職員の性別に関わらず、女性管理職の登用に向けた意識啓発を図っていく。</p> <p>（小中学校）  小中学校では、年度当初に行われる県内全小・中学校長が参加する校長研究協議会において、「人材育成」に加えて、働き方改革を同時進行で進めていく中で、管理職の魅力を発信し、「管理職候補者の発掘と育成」、特に「女性管理職候補者の発掘」を依頼している。  また、新任校長研修会、新任教頭研修会等を通じて、管理職の性別に関わらず、女性管理職の登用に向けた指導について、意識啓発を図っている。  加えて、市町村教育委員会訪問において、女性教職員に対する管理職選考受考の働きかけや女性管理職の積極的な登用について依頼し、教育事務所長協議会等において、女性管理職の登用に向けた指導について依頼している。</p>
6	P20	<p>I-1（1）県における政策・方針決定過程への女性の参画拡大  ⑤ 埼玉県警察女性職員の活躍推進及び職員のための子育てサポート推進プログラム*に基づく、女性県警職員の活躍の推進  ア 女性職員の積極的な採用  イ 幹部登用を指向した人材の育成</p>	<p>埼玉県警察についても、数値目標をきめて、採用、幹部登用を進めてほしい。</p>	警察本部	<p>（女性職員の積極的な採用について）  公表している特定事業主行動計画においては、「令和5年4月1日までに12%とする。」との女性警察官の割合について数値目標を掲げ「女性職員の積極的な採用」に取り組んでいる。</p> <p>（幹部登用について）  女性幹部の活躍を通じていわゆるロールモデルを示し、職員の昇任に対する意識の向上に努めている段階であり、現時点で幹部の割合について、数値目標を定めることは考えていない。</p>

No.	計画案ページ	該当する部分	審議会委員の意見	関係部局	回答
7	P21	I-1(2) 市町村、事業所・各種団体における政策方針決定過程への女性の参画拡大 ③ 事業所における女性の管理職や役職などへの登用促進についての啓発 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30	企業側に対する指標などは非常に多いですが、働く方側への働きかけとして、キャリアアップの、それも何か指標があると、企業側は嬉しいと思うがどうか。	県民生活部・産業労働部	女性の登用促進が進まない理由に「女性自身の昇進意欲が低いこと」を挙げる企業は多いが、その背景には女性の意欲を削ぐ様々な要因があり、企業側の果たすべき役割が非常に大きいと考える。 女性の昇進意欲を高めるには、性別に関係ない配置や困難な業務の付与、成果の適正な評価、経営層の女性活躍推進におけるリーダーシップ、上司からの期待や働き掛け、ロールモデルの存在などが有益と考える。また、家庭においては、女性に偏りがちな家事・育児等を配偶者等が担う割合が高いほど女性の昇進意欲が高いというデータもあり、男性も含めた企業の働き方改革の推進が必要である。 そうした意味で、企業側への働きかけが効果的であることから、県では多様な働き方実践企業の認定や事業所表彰を実施しているところである。  なお、県では働く側への働きかけとして、管理職を目指す女性を対象にした研修を実施するなど昇進意欲の向上を図っている。
8	I-2 指標	I-2 指標 男性県職員の育児休業取得率 39.2% (令和2年度) → 50% (令和7年度末)	現在値R2年度39.2%は、H29年17.1%から4年で達成している。R7年の目標値50%は低すぎるように思う。女性が現在値100%ですから、100%が目標でもよいと思う。 民間企業で100%をかかげて達成したというような事例も最近では報道されている。現在の男性約40%と女性100%の平均の70%か80%(令和8年度末)は目指してもよいのではないか。県の職場の性別役割分担構造を変えることが期待される。 スピード感をもった変革が求められている領域だと思う。	総務部	目標値は、計画(※)策定時(令和元年度)の男性県職員の育児休業取得率が25.9%であったことを踏まえ、全国で最も取得率の高い県の状況を参考に設定したものである。 なお、第5次男女共同参画基本計画では、公務員や民間企業における男性の育児休業取得率を2025年までに30%とする目標を掲げており、それよりも高い目標値を設定している。 まずは、目標値の達成を目指し取り組んでいく。 (※埼玉県女性活躍・子育て応援事業主プラン(後期計画))
9	I-2 指標	I-2 指標 男性県職員の育児休業取得率 39.2% (令和2年度) → 50% (令和7年度末)	育児・介護休業法が改正される中、男性県職員の育児休業取得率を目標にするだけでよいのか。 県職員と民間では状況も異なる。県職員が牽引すると前回の審議会で事務局から説明があったが、民間からは大企業以上に公務を特別視する可能性はあり、これにより取得の上昇の牽引要因になるとはあまり考えられない。 実際に男性の家庭、地域活動への参画拡大、女性の活躍推進の指標としては、民間における男性育児休業で取るのがふさわしく、前回の審議会で、これに係る施策も進めておられると産業労働部から説明もあったところである。産業労働部で令和2年7月31日時点で調査されている就労実態調査の男性の育児休業取得率13.2%からの目標策定としてはどうか。	産業労働部	御意見にある「埼玉県就労実態調査」は、毎年度、無作為で抽出した県内1,500事業所を対象としたアンケート調査で、令和2年度の有効回答数は517事業所(回答率34.5%)となっている。 そのため、県内企業の男性育児休業の取得状況について、一定の傾向はつかめるものの、男性育児休業対象者のサンプル数がそれほど多くなく、調査年度によりバラツキがあるため、数値の安定性の面から計画の指標には適していないと考えている。 県全体における男性育児休業取得率の向上に当たっては、本県の男性職員の育児休業取得率、民間企業の状況は、国の調査の進捗状況などを踏まえながら、施策展開を図ってまいりたいと考えている。

No.	計画案ページ	該当する部分	審議会委員の意見	関係部局	回答
10	II-1 指標	II-1 女性(30~39歳、40~49歳)の就業率 30~39歳 71.6% 40~49歳 76.3%(令和2年) → 30~39歳 75.1% 40~49歳 79.2%(令和8年)	年齢階層別の就業率を比較する際、子育て期に退職しない状況について比較されることは多いが(M字型の台形化)、復職後の就業状況を比較することはどの程度意味があるのか。 子育て期後については、様々な状況の中、就業を選択しないこともあり(所得十分のため就業の希望なしなど)、対象としていかなるものか。 20歳から44歳までの女性の就業率であれば第5次男女共同参画基本計画にも計上されているので、理解できると思う。 また、女性の管理的職業への登用の状況については、最も女性の活躍推進を示す直接的な指標ではあるが、平成29年就業構造基本調査でも女性の管理的職業従事者の女性比率は11.6%で、全国で6番目の低さとなっていることから、管理的職業従事者の女性比率を目標にしてもよいのではないか。	産業労働部	晩婚化、晩産化の進行で出生時の母親の平均年齢は上昇しており、第1子で30.7歳、第2子で32.7歳、第3子で33.8歳となっている(令和3年少子化社会対策白書より)ことから、いわゆる「子育て期」にある女性の年齢層を幅広く捉えている。 また、国立社会保障・人口問題研究所の第15回(2015年)出生動向基本調査によると、末子の年齢が15歳未満の無業の母親の86%が就業を希望しているものの復職時期については、末子の年齢によらずその半数が「特に時期の希望はないがいずれ働きたい」としていることから、40歳代後半の「復職」支援が重要と認識している。 なお、御提案の管理職の女性比率の低さについても課題と考えているところだが、まずは全体の底上げとして45歳から49歳までを含めたM字の右肩を引き上げることも併せて目標として参りたい。
11	P47	III-1(7)人身取引対策の推進 ④ 外国人被害者への支援 ア 多言語リーフレットの配付	外国人被害者への支援として、多言語リーフレットの配付は、どのようになされているのか。リーフレットは、必要な人の手に必要な情報が届く有効な手段になっているのか。	県民生活部	10か国語及びやさしい日本語でDV相談窓口を案内するリーフレットを作成し、With Youさいたまや婦人相談センターをはじめ、市町村、福祉事務所、保健所、県内病院、外国人支援に特化している団体を含む民間支援団体を通じ、県内の外国人の方への配付を行っている。また、リーフレットは、県のホームページに掲載している。 また、県国際課が作成している外国人の生活ガイド(9か国語及びやさしい日本語)においてもDV相談窓口の案内をしている。 今後も、必要な人の手に必要な情報が届くよう尽力していく。
12	III-2 指標	III-2 指標 人権啓発事業に参加して、偏見を持ったり、差別をしないよう行動したいと思った人の割合	前回の審議会でも意見があったが、参加しているだけで一定の行動をしている部類に属されると思うので、参加者数とかの方が有意義ではないか。	県民生活部	新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、啓発イベント等をオンライン開催することが増えてきており、今後も同様の傾向が続くと考えられる。 オンライン開催の場合、アクセス数は把握できるものの、実際に啓発イベント等に参加した人数を正確に把握することが困難である。 以上のことから、アンケート調査により把握した参加者のうち、参加によって効果が表れた割合を指標に設定したところである。

No.	計画案ページ	該当する部分	審議会委員の意見	関係部局	回答
13	P58	Ⅲ-3(1)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 ③ 教育・学習機会の充実 イ 児童生徒の発達の段階に応じた適切な性に関する指導の推進 ウ 効果的な性に関する指導について、指導者研修会を実施	左記イとウに性に関する「指導」とありますが、③は性に関する健康や権利について学ぶ教育・学習機会の保障について述べているので、「指導」という捉え方がふさわしいのか疑問である。	教育局	以前は、「性教育」、「性に関する教育」、「性に関する指導」など、様々な名称が使われていたが、平成20年1月の中央教育審議会（答申）において、統一された名称にすることとし、当時の学習指導要領の改訂に伴い「性に関する指導」という名称を使用することとなった。 性に関する指導は、児童生徒が性に関して正しく理解し、適切な行動を取れるようにすることを目的に実施されており、体育科、保健体育科、特別活動をはじめとして、学校の教育活動全体を通じて指導することが大切である。 「指導」という捉えの中には、主に集団の場面で必要な指導や援助を行うガイダンスと、一人一人が抱える問題に個別に対応した指導を行うカウンセリングの双方の観点が含まれており、これらの集団指導と個別指導の連携を密にして効果的に行うことが重要である。 このほか、「児童生徒の発達の段階を踏まえること」、「学校全体で共通理解を図ること」、「家庭地域との連携を推進し保護者や地域の理解を得ること」に配慮して進めることが重要である。
14	P59	Ⅲ-3(2)生涯にわたる男女の健康の包括的な支援 ③ 妊娠・出産期における女性の健康支援 ア 月経障害、不妊治療に係る相談・支援	左記「ア 月経障害、不妊治療に係る相談・支援」で、不妊治療のところに、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るが、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って、精子の凍結なども触れられていない。別のところでもよいので盛り込むようお願いしたい。	保健医療部	不妊治療は、男性も関わることとなるため、以下のとおり推進項目の修正を行う。 「③妊娠・出産期における女性の健康支援」→ 「③妊娠・出産期に関わる健康支援」 疾病対策課が所掌する「妊孕性温存療法研究促進事業」は、そもそも不妊治療とは目的が全く異なる。 「妊娠・出産期」にかかわらず、0歳から43歳未満の将来子どもを産み育てることを望む小児・AYA世代のがん患者等が希望を持ってがん治療等に取り組むことができるよう妊孕性温存療法に要する費用の一部を助成し、その経済的負担の軽減を図るものである。 治療意欲の向上が主な目的ではあるが、治療後に凍結精子の活用等による不妊治療を行う際の男性としての「③妊娠に関わる健康支援 ア 月経障害、不妊治療に係る相談・支援」に係る取組事業として年次報告で位置づけ対応してまいりたい。

No.	計画案ページ	該当する部分	審議会委員の意見	関係部局	回答
15	P59	Ⅲ-3(2)生涯にわたる男女の健康の包括的な支援 ③ 妊娠・出産期における女性の健康支援 オ 産後うつへの相談支援	左記「オ 産後うつへの相談支援」が女性として括られているが、成育基本法に基づく基本的な方針にも産後の男性のうつへの社会的理解を求めるといのが明記されている。男性が今、11人に1人ぐらいの割合でうつになると言われている。 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で、理解も男性よりは進んでいるが、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るので、本人も気づかない場合もある。だから相談する窓口にもたどり着けなく、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作ってしまうのは、いかがなものか。現在はどのような取組を行っているのか。	保健医療部	御指摘のとおり、「男性の産後うつ」も課題になっているため、以下のとおり推進項目の修正を行う。  「③妊娠・出産期における女性の健康支援」→ 「③妊娠・出産期に関わる健康支援」  妊娠・出産・育児の様々な相談にワンストップで応じ、切れ目の無い支援を担う「子育て世代包括支援センター」を展開し、女性に限らず男性が抱える様々な困りごとにも相談対応を行っている。 なお、事業の実施主体は市町村のため、県では財政的支援や担当者向け研修会を行い、市町村を支援している。
16	P59	Ⅲ-3(3)健康をおびやかす問題についての対策の推進 (リード文) 学校教育においては、性に関する問題行動や薬物乱用の防止など、学校保健に関する現代的課題に対応する教育を推進します。	左記(3)健康をおびやかす問題についての対策の推進のリード 7行目「性に関する問題行動」について 子どもたちの健康をおびやかす学校保健に関する現代的課題として、「性に関する問題行動」というより、「性暴力」の被害や、そこから広がる様々な問題が、防止されなければならないのではないかと。	教育局	ここでいう「現代的健康課題」については、近年の情報化社会の進展により、様々な健康情報や性・薬物等に関する情報の入手が容易になるなど、子供たちを取り巻く環境が大きく変化している中、子供たちが、健康情報や性に関する情報等を正しく選択して適切に行動できるようにすることが喫緊の課題となっていることを踏まえた教育についての記載となっている。  御指摘の「性暴力」の被害やそこから広がるさまざまな問題の防止については、本計画案の「基本目標Ⅲ-1 女性に対するあらゆる暴力の根絶」「(4) 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進」における推進項目「①性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、幼児期から子供の発達の段階に配慮した教育の充実」にて推進していく。
17	P60	Ⅲ-3(5)医療分野における女性の参画拡大	就業段階の前の、大学の学部を選ぶ段階から女性の医師志望を支援することが必要ではないか。	保健医療部	大学の学部を選ぶ段階からの支援として、本県で医師になることへの志をかん養するために、高校生等を対象に模擬医療体験や病院見学、医師との懇談会等を実施しているところである。

No.	計画案ページ	該当する部分	審議会委員の意見	関係部局	回答
18	Ⅲ-4 指標	Ⅲ-4指標 自主防災組織の組織率	単に組織率では女性の参画状況については確認できないのではないのでしょうか。 防災組織が組織されると男女共同参画の視点に立った防災対策の推進につながるのでしょうか。	危機管理 防災部	男女共同参画の視点に立った防災対策を広く浸透させていくためには、地域において、防災に関し組織化を図り、実施していくことが効果的であると考えます。 自主防災組織は、地域の方々が自発的に防災活動を行う団体で、加入対象が世帯であり、より多くの世帯を組織化することで、男女問わず参画いただく組織となっている。自主防災組織の組織率を上げ、当該組織を通じ、男女共同参画の視点を広げていくことを狙っている。 県では「自主防災組織リーダーハンドブック」を作成し、市町村を通じ、自主防災組織の日頃の活動や災害時の対応において、「女性の視点」を盛り込むこと、組織の役員には女性に参画いただくこと、男女共同参画の視点から見た訓練や防災研修の実施の促進を図っているところである。
19	P76	IV-2(3)男女共同参画推進し多様な選択を可能とする学習の推進 ④ キャリア教育の推進 ア 理工系分野など多様な進路への理解・関心の向上	「理工系分野など」に医学部医学科を含むことも明示して、取り組んで欲しい。 医学系の審議会の女性委員を増やすことができない県の状況には、女性の健康を守る政策の実現に構造的な困難がある。	教育局・保健医療部	推進項目に医学部医学科といった特定の学科を特出しして明示していないが、「理工系分野など」の中に医学系も含んだ多様な分野があることを踏まえて取り組んでいる。 県医師会、大学、県が一体となり、「埼玉県総合医局機構」を通じて女性医師も含め医師確保対策を推進している。 また、県では「埼玉県女性医師支援センター」を運営し、女性医師をバックアップするとともに、育児休業等に係る代替職員の雇用を行う病院への助成を行い、女性医師の離職防止や再就職の促進を図っている。
20	IV-2 指標	IV-2 指標 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	人権感覚育成プログラムを実施するに当たり、NPOや弁護士会といった外部の団体と連携をしてはどうか。	教育局	「人権感覚育成プログラム」は、学校で活用してもらうことを意図して作成したため、教員が実施できる授業を想定したプログラムとなっている。 そのため、プログラムの実施にあたり、県としては学校に対して必ずしも外部の専門家との連携を求めているところである。 なお、学校における人権教育の取組では、人権感覚育成プログラムの活用をはじめ、様々な教科の学習に人権教育の視点を位置付け教育活動全体を通じて推進している。このような人権教育の取組全体の中でNPOや弁護士会といった外部の団体による専門的な知見を取り入れることは有効な取組であり、各学校においても、講演会等でNPOや弁護士会といった外部の団体などを講師として招いて実施する等の連携を図っている。