

第66回  
埼玉県男女共同参画審議会

令和6年8月29日（木）

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たいと思います。議事は「男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について」になります。それでは、事務局より説明をいただきます。まず、「県の男女共同参画の推進について」全体説明をお願いいたします。こちらは、事前配布資料はないとのことですので、画面の資料を御覧くださいということです。よろしく願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 この度、新たな委員の方もお迎えしたところで、今期、第13期の委員の審議会の活動につきまして、簡単ではありますが説明させていただきます。この男女共同参画審議会につきましては、埼玉県男女共同参画推進条例に基づき設置されており、皆様に2つの役割をお願いしています。

1つは、知事の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項を調査審議することです。具体的には、今、資料で投影していますが、男女共同参画の中核となる「埼玉県男女共同参画基本計画」の策定に当たりまして、知事の諮問を受け皆様に御審議いただき、知事に答申をいただいています。また、資料の右側の方に記載していますが、男女計画の下位計画に当たります、いわゆる、DV防止基本計画ですとか、困難女性支援基本計画、これらの計画作成に当たっても、当審議会において御議論をいただいています。

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、必要に応じ調査をし、及び知事に意見を述べることです。今述べた計画の進捗について、県から報告しまして、皆様から御意見をいただいています。

資料の下の方、スケジュールの欄を御覧ください。中央の青色の部分、現行計画とありますが、現在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います。先ほど局長からの挨拶でも触れましたが、令和6年度はその中間年に当たることから、今年度の審議会では、計画の進捗確認が中心となりまして、直接計画の策定の関係について、議題となる予定はございません。そして次期男女共同参画基本計画は、令和9年度からとなりますが、来年度から計画策定に向けて動き始めます。緑色の部分左側、「調査（R7）」とありますが、令和7年度中に次期計画策定のための基礎資料を得るため、男女共同参画に関する県民意識と生活実態に関する調査を行うことを考えています。5年に1度の調査でして、今後予算要求をしていく予定です。この調査結果が、来年度後半にまとまります。資料の緑色の部分右側になりますが、令和8年度中に「検討・策定」として、具体的な計画の推進項目などの検討を行います。ですが、13期の委員の皆様の任期は、令和8年6月末までであるため、計画の詳細な議論は次の第14期の委員をお願いすることになりますので、今期の皆様におかれましては、現行計画の総括及び次期基本計画の骨格などについて御意見をいただくことになろうかと考えています。

その他、県では、令和5年度からの新たな取組としまして、ジェンダー主流化について取り組

んでいます。詳細は後ほど担当から御説明しますが、全国的にもほとんど例のない取組でございます。ジェンダー主流化については、あらゆる施策へ固定的性別役割分担、性差別、偏見等が社会的に作られたものであることを意識する視点を取り入れることで、1つの施策が結果として男女間で格差をもたらしていないか、これを点検しまして、施策の効果の向上を図ろうというものです。本県としましては、試行錯誤しながら進めているところですが、この取組についても、審議会を通じて進捗を報告させていただきたいと考えていますので、是非、委員の皆様から御助言をいただければ幸いです。

以上が私からの総括説明となります。委員の皆様には今後とも、様々な観点から御意見をいただけるようお願いいたします。

**【布柴会長】** どうもありがとうございました。続きまして、資料1、2の「埼玉県男女共同参画基本計画『推進指標』達成に向けた進捗状況」について、説明をお願いしたいと思います。資料1と2の説明の後に、委員の皆様から御質問等を受けたいと思いますので、御準備をよろしく願いいたします。それでは、御説明お願いいたします。

**【事務局（人権・男女共同参画課）】** 令和4年度から令和8年度までの埼玉県男女共同参画基本計画の推進指標の達成に向けた進捗状況を御説明いたします。先ほど計画の骨格等については説明がございましたので、割愛させていただきます。資料に基づきまして、目指す姿、それと計画の基本目標ごとに、進捗状況をお伝えします。

それでは資料1の1ページを御覧ください。目指す姿I「あらゆる分野における男女共同参画」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」につきましては、2つの推進指標を設けています。No.1の推進指標「審議会などの委員に占める女性の割合」ですが、令和5年度の実績値は、44.2%と5年度目標値を3.4ポイント上回り、計画の目標値42.0%を2.2ポイント上回りました。また、No.2の「委員に占める女性の比率が40～60%の審議会などの割合」は、男女委員割合の均衡を図るため設定しておりまして、令和5年度の実績値は、80.2%とこちらも5年度目標値と計画の目標値を共に上回りました。一方で、女性登用が進まない一部の審議会では、法令等で職の指定がなされていたり、技術系などの専門分野で女性委員の方が極端に少ないこと、また、団体推薦による場合に、役職のある方が推薦される傾向が強い傾向などが見られます。県といたしましては、女性委員の割合が令和8年度目標値の42.0%に達しない場合は、法令による職指定があるものを除き、委員の充て職を定めた内部規定の見直しや、団体推薦において役職を問わない依頼を行うなどの取組を、関係部局に依頼しています。また、全職員が、審議会等への女性の登用促進要綱の遵守の意識を持つよう、各部局長に依頼するなどして取り組んでいます。なお、資料2につきましては、令和5年度末の各部局別の審議会における女性登用状況をまとめたものでございます。併せて御確認のほどよろ

しくお願いいたします。

資料1の2ページを御覧いただきたいと存じます。基本目標Ⅰ－2「家庭と地域活動への男性の参画拡大」です。No.3「男性県職員の育児休業取得率」は、女性に比べ、男性の育児休業の取得率は官民共に低いことから、まずは男性県職員の育児休業を進めるためこの指標を選定しました。令和7年度目標50.0%に対して、令和5年度の実績は75.9%となっています。県としましては、男性職員が自身の子育てについてイメージする機会の確保や、上司への研修の実施などに引き続き取り組むこととしています。

No.4「地域社会活動に参加している県民の割合」ですが、令和5年度の実績値は35.2%と、年度目標値を下回っております。地域社会活動に参加しない理由といたしまして、仕事や子育て等により忙しく活動する時間がない、参加するきっかけが得られないなどが挙げられます。このため県としましては、職場を通じて、地域社会活動に参加することができる取組や、企業とNPOの連携の促進を図ることとしています。

No.5「保育所待機児童数」につきましては、利用申込みをした方の全てが利用できるようにすることを目指し、待機児童数ゼロを目標値として設定していますが、令和6年4月1日時点で241人と目標を達成できませんでした。この要因としましては、県南部を中心に、子育て世帯の流入などによる保育需要が増加を続けていることや、低年齢児の受入枠が不足することなどが挙げられます。引き続き、保育所等の整備促進や保育士等の人材育成を図ることとしています。

資料の3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。推進指標はNo.6「女性（30～39歳、40～49歳）の就業率」です。労働力調査の令和5年平均の推計値を見ますと、30～39歳の女性の就業率は75.7%、40～49歳の女性の就業率は78.5%と共に令和5年度の目標値を上回りました。女性キャリアセンターによる就労支援や、多様な働き方の促進などの取組が、女性の再就職や継続就労に寄与し、就業率の改善につながったものと考えています。

次に、基本目標Ⅱ－2「男女ともに働きやすい職場環境づくり」です。No.7「多様な働き方実践企業の認定数」ですが、令和5年度の累計認定数は、3,977社と年度目標値を下回っています。新規の認定企業数は毎年増加しているものの、更新対象企業のうち、未更新企業数が増加していることから、目標達成にわずかに届きませんでした。引き続き、認定企業数の増加と認定企業の質の向上を目指すこととしています。

続きまして4ページをお開きください。目指す姿Ⅲ「誰もが安全・安心に暮らせる社会」です。基本目標Ⅲ－1「女性に対するあらゆる暴力の根絶」には2つの指標を設けています。No.8「配偶者暴力相談支援センター設置市町村数」ですが、令和5年度の実績は22であり、令和8年度目標の30を下回っています。市町村には、センターの必要性は理解いただいているものの、体制面等の調整に時間を要している状況です。引き続き、市町村への情報提供などの支援に取

り組むこととしています。

No.9「女性の安全・安心ネットワーク参加団体数」につきましては、女性を狙った性犯罪防止を目的とする団体であることから、この指標を選定しています。令和5年度の参加団体数は56と目標値に至りませんでした。引き続き、防犯のまちづくりに関する協定締結事業者への参加働き掛けなどをしていくこととしています。

続きまして5ページを御覧ください。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」のNo.10「人権啓発事業の参加者数」ですが、令和5年度の実績は、50,211人、累計で95,090人でした。オンライン開催などの啓発手法の工夫などに取り組み、より多くの県民の人権意識の向上を図ることとしています。

基本目標Ⅲ－3「生涯を通じた男女の健康支援」につきましては、No.11「健康寿命」を設けています。健康寿命とは、65歳に到達した人が健康で充実した生活を送ることができる期間です。令和5年度の実績はまだ出ておりません。令和4年度の実績は、男性が18.12年、女性が21.03年でして、共に令和4年度目標を達成しています。健康長寿埼玉モデルの普及拡大や健康マイレージ制度などにより推進して参ります。

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」につきましては、No.12「自主防災組織の組織率」を設けています。地域の防災力向上に女性の視点は重要であり、自主防災組織の組織率増加が男女共同参画の視点に立った防災対策の推進に資するということから、この指標を選定しています。令和5年度実績はまだ出ておりません。令和4年度実績は92.0%であり、4年度目標93.0%を下回っています。組織率の低い市町村では、自治会加入率の低下によるコミュニティ希薄化などの要因が挙げられます。県としましては、市町村が地域防災力の向上に主体的に取り組むよう働き掛けを続けることとしています。

続きまして6ページを御覧ください。目指す姿Ⅳ「男女共同参画社会の実現に向けた基盤が整う」です。基本目標Ⅳ－1「固定的性別役割分担意識や偏見の解消」では、No.13「固定的な性別役割分担に同感しない人の割合」を設けています。令和7年度の目標値70%に対して、最新の実績は、令和2年度の62.8%です。令和2年度実績は、当時の県男女共同参画課が実施しました、「男女共同参画に関する意識・実態調査」の結果に基づいています。

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」では、No.14「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」がございませぬ。人権感覚育成プログラムとは、人権問題を直感的にとらえる感性や、人権への配慮が具体的な態度や行動につながる人権感覚の育成を図るための学習プログラムとして刊行されたものです。令和5年度の実績は100%と目標を達成しました。県としましては、教職員向けの研修会を実施するなど児童生徒の豊かな人権感覚の育成に向けて、引き続き取り組むこととしています。

以上をもちまして説明を終わらせていただきます。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。それでは 11 時までを目途に、今の御説明に関しまして御質問のある委員の方は、どうぞ御質問をお願いしたいと思います。挙手をしていただければと思いますが、いかがでしょうか。先ほども言いましたように、関係部局の方がこちらに御参加いただいております。こういう機会でない、なかなか直接担当者から聞く機会はないかと思えます。加藤委員、その後に柿沼委員でお願いしたいと思います。

【加藤委員】 御説明ありがとうございました。No.7 多様な働き方実践企業の認定数についてですが、新規認定企業が増えているけれども未更新企業があつて数値が伸びないという御説明だったと理解しておりますが、一旦認定されて、更新しないままになってしまう企業が多いというのはどういう原因が考えられて、そこにどういう問題があるとお考えか、お分かりになりましたら御説明いただければと思います。

【布柴会長】 ありがとうございます。それでは、まず委員の方からまとめて質問を受けてから、それを受けてまとめて担当の部局の方から答えていただきたいと思いますが、そのような進め方でよろしいでしょうか。続きまして、柿沼委員よろしくお願ひいたします。柿沼委員の後に、土井委員から御発言いただきたいと思えます。

【柿沼委員】 それでは、いくつか質問をさせていただきます。まず1番の審議会への女性の参画ですが、大野知事もジェンダー主流化を打ち出して、進めていらっしゃいます。令和5年度ではなくて最近の状況を見ますと大分増えてきているのかなとは思いますが、審議会の構成を見ますと、まだまだ昔ながらの委員構成になっているところも多いのではないかなと思ひまして、その構成を今の時代に合わせて、変更していただくような働き掛けはやっていらっしゃるのか。もちろん、政府で決まっている場合は国への要望という形もありますが、またもう1つは首長が認めたものという規定を入れれば、柔軟な対応もできるのではないかなというふうに思っています。

それから4番の地域社会活動に参加している県民の割合ですが、先ほど事務局から職場を通じた取組をとということがありましたけれど、一番は都市型の男性の退職者が地域に能力を持って余して隠れているのではないかなと思ひます。そういったような方々に対する働き掛け、どうやってつながっていったいいか分からないというツールを見つけている方が非常に多いのかなと思ひますし、人生100年時代ですので、もう少し活用をしていただける能力が余っているのではないかなというふうに思ひます。

それから先ほど加藤先生からもお話があつたのですけれど、7番の多様な働き方の問題なのですが、他のところで企業に対してこういうことをしていますと認定証を玄関先に出したりして、インセンティブを埼玉県として出しているものもありますけれど、これについてはどんな働き

掛けをしているのか、その3点をお願いいたします。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。続きまして土井委員からお願いいたします。

【土井委員】 3番の男性県職員の育児休業取得率は大幅に目標を達成してこられているかなと思うんですけども、この育休取得というのは1日でも取得できれば育休取得に入るのはないかなと思うのですが、現段階で平均日数どのくらいの程度を取得されているのかということが分かりましたら、その点についてお伺いできればと思います。

また5番の保育所待機児童数ですが、待機児童数がずっと同じような数が続いていると思いますが、少子化の現状の中で、このように数が続いている中で、取り組むべき課題が多くあるかと思いますが、今後、最も優先的に取り組まなければならないと思っている課題と、それに対して、何人ぐらい人数が減るという見込みを持っておられるのか、目標はゼロですから、どのようなレベル感でゼロを目指すのかについてお聞きできればと思います。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。すでにたくさんの質問が出ましたので、それでは関係部局の担当者の方で御回答をお願いできますでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課です。順番は前後しますが、先ほど柿沼委員からありました審議会の関係についてお話をさせていただきます。資料にもありますが、県では、男女計画に数値目標を定め、目標値については比較的順調に進んでいるところですが、個別の審議会等について見ますと、まだまだ目標値に達してないところもございます。柿沼委員から課題について御指摘がございましたが、資料の方にもありますとおり、当課としましては、数値目標に達してない審議会を担当している部局から事前協議を受けることになっています。その事前協議を通じまして、例えば法律の関係で、職指定がされているものなどにつきましても、従来のとおり充て職とするのではなく、より適当な、女性の人材がいなかどうかとか個別に働き掛けさせていただくようにしています。国の関係機関などにも個別にその担当課から、他により適当な人材がいなかというように働き掛け等をさせていただいているところなんです。また、県庁内の幹部である部局長が集まる会議等を通じて、当課からそういったことを各部局に周知もしています。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。資料2によりますと、埼玉県選挙管理委員会は女性がゼロということで0%といったところが非常に際立っているかなと思ったのと、埼玉県の消費生活審議会でも3名の方が辞められて3名が減になっているといったところを、注視させ

ていただきたいと思っておりますので、引き続き、お願いしたいと考えております。ありがとうございました。1に関しましてはお答えいただきましたので、あと7と3と5に関してお願いいたします。

**【事務局（多様な働き方推進課）】** まず1番目の加藤委員からの No.7 多様な働き方実践企業の認定の更新辞退の関係ですけれども、まずこちらの制度は、認定の有効期間が5年間となっています。5年経過した後は、引き続き認定を取得したいという企業は、再度申請をしていただく制度になっています。この制度創設からすでに10年以上経過していますが、5年、あるいは10年を経過して、更新対象の企業が年々増えてきている状況です。更新対象企業が増えてきていることに合わせて、更新を辞退したいという企業が増えてきているのは残念なことですが、正直なところでございます。更新を辞退している企業、更新を見送るといった企業の生の声を聞いてみますと、なかなか仕事も忙しい、この人手不足の中でちょっと仕事が忙しい、あるいは、認定を取得してもその企業が欲しているようなメリットが感じられないといった声が多数寄せられているところです。また、申請手続きも、基本的に紙ベースでやっております、手続きもわずらわしいというような声が出ているところがございます。私どもとしては、この後また別の資料で御説明させていただきますけれども、紙ベースでの申請を止めて、オンラインでのシステムでの申請を構築しまして、申請しやすくなるような取組を今しているところがございます。さらに、先ほどの柿沼委員からの質問にも重複するところですが、認定制度のメリット、あるいはインセンティブ、これらを企業の皆様に分かりやすいように、例えばチラシにこんなメリットがあります、というようなものを記載して、企業にきめ細かく説明するような取組を行っているところです。この認定を取得する場合のインセンティブ、メリットについて、例えば建設業者の方に対しては、入札参加資格の申請時の加点や、一般競争入札での加点。あるいは、利用されている方は多くはございませんが、県制度融資で利率を優遇するというようなメリットがあるところです。なかなかこういったメリットがあるというのは企業の方にはまだ知られていないということもございまして、引き続き、丁寧に企業の方には、認定を取ったあかつきにはこのようなメリットがあるということを説明していきたいと考えております。簡単ですが以上でございます。

**【布柴会長】** どうもありがとうございました。残りの育休取得の平均日数、待機児童の数がどのような数字になっていくと仮定されているのか。お願いいたします。

**【事務局（人事課）】** 人事課です。先ほど土井委員から3番について御質問いただきました。取得率は増えているが、その平均取得日数についてどの程度かという御質問でした。取得率につきましてはおっしゃるとおり伸びている中で、平均取得日数については、まずボリュー



ムゾーンとしましては、段々と期間は伸びているところです。その中で平均しますと3か月以上というところがございます、概ね110日弱というところが平均の取得日数となっています。以上でございます。

【布柴会長】           ありがとうございます。待機児童の方お願いいたします。

【事務局（こども支援課）】       こども支援課でございます。急遽、待機児童に関して回答すべき担当の者が、会議に出席できていないという状況で申し訳ありません。御質問につきましては、待機児童の数について、目標ゼロに対してまだかなり残っているという状況に対して、取組として優先的にやらないといけないことは何なのかということ、及び、それに対してどれだけの人数が減ると見込んでいるかということが、御質問だったと思います。事務局を通して、委員の皆様にご回答する形がよろしいでしょうか、どのようにすればよろしいでしょうか。

【布柴会長】           事務局の方いかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】       それでは、回答を後日、皆様に共有したいと思います。よろしいでしょうか。

【布柴会長】           そのように進めていただければと思います。よろしくお願いたします。私が言うまでもなく埼玉県は本当にトップの方に入っていますので、待機児童が全国で2,680名の中の241名ということですから、1割ぐらいが埼玉県になっているということ、やはりしっかりと認識する必要があるかなと思いますので、福祉部の方から後日、委員の方にフィードバックがあるということで、委員の皆様よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは質問のお答えをいただきましたが、委員の方から特にございますか。

【柿沼委員】           先ほど、7番の多様な働き方について、いろいろな方法をおっしゃっていただいてありがとうございました。もう1つ、「県民だより（彩の国だより）」というものがあり、皆さんのお家に配布されておりますから、その紙面ですばらしい企業を紹介するなど、県民の目に留まるような方法をもう少し深掘りしていただければと思います。よろしくお願いたします。

【布柴会長】           どうもありがとうございました。具体的な御提案をいただきまして、大変ありがとうございます。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、よろしいでしょうか。

【布柴会長】 お願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 先ほどの4番の地域社会活動に参加している県民の割合の御質問があったかと思うのですが。

【布柴会長】 そうでした、失礼いたしました。

【事務局（共助社会づくり課）】 共助社会づくり課でございます。御質問ありがとうございます。地域社会活動に参加している県民の割合ということで、先ほど柿沼委員から、男性の退職者がなかなか地域活動につながっていないと、そういった方への周知の方法ということで、御質問いただいたかと思えます。私どもとしては、こちらの表に記載のとおり、働いている方が多いと思うのですが、その際に各企業においてCSR活動などをされているところが多いと。そういった時に、地元のNPOと協働していただくことで、会社で働きながら地元の活動を通し、仲間に知り合っただけのような取組をしています。また、いわゆる定年後を見据えて、定年後にどのような形でライフプランを立てていただくかということで、埼玉県の外郭団体で、「埼玉未来大学」というところがございます。そちらの50歳以上の方が受けられる講座ですけれども、その際に、地域活動をされているNPOさんと一緒に体験できる講座等を開き、そこで地域活動というか、地域でどういうことをされているかというような御紹介などをしていまして、地域社会の活動に関わる県民の方、地域活動と今まで…。

【布柴会長】 ちょっとフリーズしてしまったようですね。

【事務局（共助社会づくり課）】 お仕事をされてですね、そういったような取組をしています。私の方からは以上でございます。よろしく願いいたします。

【布柴会長】 ありがとうございます。ちょっと途中でフリーズしてしまったのですが、おそらくメインのところは伝わっているかと思えます。ありがとうございました。はい、柿沼委員。

【柿沼委員】 地域社会の中で安心安全な社会づくりということで、県だけでとてもまとめきれものではないので、市町村に是非展開していただき、自治会など、そういう掘り起こしをきめ細かくしていただければありがたいです。よろしく願いいたします。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。これで一応委員の御質問に関して全て答え  
ていただいたかなと思いますが、よろしいでしょうか。それでちょっとすみません、1つだけ  
確認したいのですが。今、「女性活躍推進法」というのが時限立法で動いておりますけれども、  
301人以上の従業員を持っている会社に男女賃金格差の公表が義務づけられています。それに関  
しまして、埼玉県としては、その公表されたデータをまとめて、今後統計に上げていくといっ  
た予定などございますでしょうか。

【事務局（人材活躍支援課）】 人材活躍支援課です。現状では、そこをまとめて公表とい  
うことは、今のところは考えていない状況です。

【布柴会長】 ありがとうございます。男女の賃金格差が生じている背景には、最もジ  
ェンダー不平等なエッセンスと要因が深く関連していますので、また何らかのときに是非とも  
御検討いただければと思っておりますので、まず意見として申し上げたいと思います。

【事務局（人材活躍支援課）】 かしこまりました。

【布柴会長】 ありがとうございます。たくさん御質問と御意見いただきました。それ  
ではちょっと先に進ませていただいてよろしいでしょうか。また後で質問の時間を取りたいと  
思います。それでは、資料3「男女共同参画推進センターの取組」について御説明をお願いい  
たします。

【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の取組につきまして、  
資料3をもとに説明をさせていただきます。

本年4月1日、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」、いわゆる「困難女性支援  
法」の施行を踏まえまして、男女共同参画推進センターと埼玉県婦人相談センターが統合しま  
した。統合後は本所と支所の2か所に分かれまして、業務を行っています。

まず、センターの概要につきましては、2つのセンターを統合しまして、元々さいたま新都心  
にありました男女共同参画推進センター、愛称「With You さいたま」を本所とし、男女共同参  
画の推進拠点としての機能に加えまして、新たに困難女性支援法における女性相談支援センタ  
ーの役割を担うこととなりました。そこで、With You さいたまの元々あった相談担当に、婦人  
相談センターのDV相談担当を合わせて一本化することで、相談体制をこの4月から強化をした  
ところです。こちらの本所ですが、毎月第3木曜日と年末年始以外、夜の9時まで開けていま  
して、年間約10万人の方々に御利用いただいております。主な業務は、男女共同参画に関する

事業の実施、そして相談支援となっております。相談支援については、性別や年齢を問わず様々な相談に対応しており、その中核は相談員による電話相談です。相談の内容や緊急度に応じて、他の機関を御紹介したり、つないだりもしています。電話相談につきましては、今回の統合を機に受付開始を 30 分早めまして 9 時半からとし、月曜から水曜そして金、土曜日が夜 8 時半まで、そして日曜と祝日は夕方 5 時まで電話相談を受け付けています。なお、毎週木曜日は電話相談を行わず、例えば法律相談の対応、また相談員会議や事例検討、相談員の資質向上の研修などに充てることとさせていただきます。そして、元々の婦人相談センターですが、こちらは支所としまして、女性相談支援センターの機能のうち、一時保護機能と女性自立支援施設の役割を担っています。困難な問題を抱える女性、DV 被害者、人身取引の被害者などを対象に、本県唯一の公的シェルターとして、緊急時の安全確保と一時保護、そして入所された方々の自立支援を、24 時間 365 日の体制で行っております。母子で一時保護された場合につきましては、同伴児童に対しても学習支援や心理的ケアを行っております。なお、先ほども申しましたとおり、支所については DV 被害を受けられた方の公的シェルターですので、秘匿性の確保が求められています。誠に申し訳ございませんが、その場所などについては説明を省かせていただきますので、何卒御理解と御容赦をお願いいたします。

それでは、本年度における重点的な取組について説明をさせていただきます。まず 1 点目、困難な問題を抱える女性の支援です。この①につきましては、先ほどお話したセンターの統合による体制強化ですので、省略をさせていただきます。そして②番目、困難な問題を抱える女性を相談や支援につなげるためのきっかけづくりや、居場所の提供を新たに今年度行う予定です。困難な問題を抱える女性、特に若い女性につきましては、自ら悩みを抱え込んで、なかなか問題が顕在化しにくく、公的支援にもつながりにくいと言われていました。そこで新たに、悩みの解消に役立つ知識や情報を提供するセミナーと、悩みやその思いについて話し合うようなグループ相談会をセットにしたイベントを、With You さいたまを含む県内 3 地域で開催をすることといたしました。さらに、新たな取組としまして、メタバース空間でアバターの相談員が対応する相談会や、参加者がアバターとして語り合えるカフェ形式の交流会を行う予定で今準備をしているところです。こうした取組を通じて、相談することへのハードルを少しでも下げ、相談窓口や公的支援へ誘導したいと考えております。この③の自立支援やアフターケアにつきましては支所が担いますが、今年度は実施に向けた体制整備を行う予定です。

続いて 2 点目、県内におけるジェンダー主流化の推進です。ジェンダー主流化の取組については後ほど、人権・男女共同参画課が説明をいたしますが、この人権・男女共同参画課がジェンダー主流化の庁内展開、そして私どもが市町村や民間企業に対する理解の促進を担うこととされています。この①のセミナーについては、二本立てで行います。一本目のトップセミナーですけれども、やはりこのような取組については、トップダウンで行うと進みやすいことから、まず、各企業の幹部、役職員の方々に、ジェンダー主流化の必要性などを御理解いただくための

セミナーを実施するものです。ここには、日程予定とありますが、もう確定していきまして、10月21日に、経営者協会様を始めとする経済6団体と共催で、民間企業の代表の方々、また幹部、役員、社員の方を対象としたセミナーを行います。ここでは、知事が本県の取組について説明をした後、国立女性教育会館の萩原理事長に御講演をいただくこととなっています。ちなみに、ここにチラシを用意していますが、こういった内容で行う予定です。ちょうど8月20日に記者発表を行いました。そしてここで録画したものを、後日、市町村長向けのトップセミナーとして配信をする予定です。2本目につきましては、組織内で実際にジェンダー主流化に取り組んでいただく担当者の方々、実務者向けの講座として、現在準備中でございます。11月の下旬に行う予定です。その他、私どもの広報紙による理解の促進を図っているところです。

続いて、その他として2点挙げさせていただきました。1点目の固定的役割分担意識や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取組の実施ですけれども、これは私どもの基幹事業です。特に今年度は、男性や若者に対する働き掛けに注力することといたしまして、講演会などにつきましても、その観点で企画をしております。2点目につきましては、地域で実践的な活動を行う女性人材を発掘、育成するとともに、活動の継続や活性化の支援をしています。

次のページですけれども、本所の事業を中心とするリーフレットを添付しています。この見開きのところに、今年度の講座、講演会、また主な事業の取組などを紹介しています。先ほど男性や若者に注力と申し上げましたけれども、この10月5日に行う男性のトークセッション、また、2月に行う予定のアニメとジェンダーの関係をテーマにした講演会など、男性や若者への訴求を期待して企画したものです。

続きまして、先ほど人材育成を私どもが行うと申しましたが、この女性リーダー応援講座という全6回の連続講座を実施します。こちらが全体の構成として、多彩なテーマ、講師による講義であったり、グループワークなどを行う予定として、回ごとに異なるテーマで実施します。11月の困難な問題を抱える女性支援をテーマとした回につきましても、この審議会の杉田委員に御登壇いただくこととしておりますのでよろしくお願いいたします。

以上、男女共同参画推進センターの取組につきましても、駆け足で御説明をさせていただきました。今後も皆様の御期待に沿えるよう、本所支所一体となって取り組んで参りますので、引き続き御指導よろしくお願いいたします。私からは以上でございます。

**【布柴会長】** どうもありがとうございました。続きまして、資料4の説明をしていただきたいと思っております。資料4、5が終わった後に質疑の時間を取りたいと思っております。よろしくお願いいたします。

**【事務局（人材活躍支援課）】** 人材活躍支援課です。資料4「働く女性のワンストップ支

援拠点事業について」御説明させていただきます。この事業は、働きたい女性が結婚や出産、子育てなどのライフステージの変化に応じて柔軟に働き方を選びながら、持続的にキャリアを積み重ねていき、その意欲と能力に応じて活躍できるよう、学び直しから就職、キャリアアップまでをワンストップで支援するものです。このワンストップ支援は、埼玉県女性キャリアセンターにおける支援と、ワンストップ支援サイトでの情報提供による支援の2つの柱で行っています。資料左側「1 埼玉県女性キャリアセンターにおけるワンストップ支援」を御覧ください。埼玉県女性キャリアセンターでは、主に4つの事業を行っています。1つ目は、一人一人に寄り添った就業支援として、女性カウンセラーによる個別相談や職業紹介、年収の壁の理解や子育てとの両立などの就職支援セミナー、職業訓練説明会、インターンシップなどを実施しています。2つ目は、働く女性の就労継続・キャリアアップ支援として、働く女性応援講座や、女性管理職向け研修、女性カウンセラーによる個別相談を実施し、キャリアアップを目指す女性の支援を行っています。3つ目は、在宅ワーカーの育成として、在宅ワーカー育成セミナーや企業とのマッチングイベントを実施しています。4つ目は、女性のデジタル人材育成の推進として、デジタルスキルを強みとして就職を目指す女性を対象に、オンライン講座によるスキル習得から就業までを一体的に支援しています。

次に、資料右側「2 女性の『働く』を応援するワンストップサイトの運営」を御覧ください。

「女性の『働く』を応援するワンストップサイト」では、働く女性や働きたい女性が抱える様々な疑問、悩み、関心にワンストップで応えるため、様々な情報を提供しています。例えば、就職活動に関する相談窓口や各種支援制度、働く女性の健康に関する情報や様々なキャリアの女性、育休を取得した男性といった豊富なロールモデルなど、女性の就業に役立つ情報を多数掲載しています。

以上の埼玉県女性キャリアセンターとワンストップ支援サイトの2つの柱により、働く女性や働きたい女性のスキル習得、就業・起業、就労継続、キャリアアップまでをワンストップで支援を行っています。人材活躍支援課の「働く女性のワンストップ支援拠点事業」の説明は以上です。

**【布柴会長】** どうもありがとうございました。それでは続きまして、資料5「多様な働き方の推進」につきまして、御説明お願いいたします。

**【事務局（多様な働き方推進課）】** 多様な働き方推進課でございます。「多様な働き方の推進と働きやすい職場環境の整備について」御説明いたします。「目的」にありますとおり、多様な働き方推進課では、企業が取り組む仕事と生活の両立のための支援を進めることで、多様な働き方を実現し、希望する誰もが働き続けることのできる働きやすい職場環境を整備しています。

「1 働き方改革の推進」についてです。働き方改革に取り組む企業に対しまして、社会保険労務士などのアドバイザーを派遣し、女性の職域拡大や、長時間労働の是正など、企業が抱える課題の解決を支援しています。また、セミナーを開催し、企業の働き方改革を推進しています。

次に、「2 多様な働き方実践企業の認定」についてです。テレワークや短時間勤務など、個々の事情に応じた働きやすい職場環境づくりに取り組む企業を、多様な働き方実践企業として認定しています。令和6年8月現在、4,000社を超える事業所が認定されています。令和6年度を取組としましては、先ほど柿沼委員からの御質問でお答え申し上げたところですが、今まで、紙ベースで受け付けていた認定申請書について、事業者の手続きの負担を軽減し、より申請しやすい仕組みにするため、オンラインシステムを構築し、令和7年4月の本格稼働に向けて準備を進めているところです。

次に、「3 男性の育児休業取得促進」についてです。令和6年度を取組として、男性の育児取得に積極的に取り組む企業を表彰するほか、イベントを開催し、先進企業による事例紹介、あるいは企業と大学生の意見交換を実施します。また、積極的に男性従業員の育児取得を推進することを宣言する企業、いわゆる「男性育児推進宣言企業」の取組を紹介する特設サイトの新設や、就活イベントにおける宣言企業の取組PRなどを実施します。

最後に、「4 企業内保育所の利用促進」についてです。従業員が安心して産休育休から復帰することができ、働き続けられる環境を整備するため、企業内保育所の利用を促進しています。令和6年度を取組として、保育所の利用を希望する方が、県内の企業内保育所を簡単に検索できるサイトを構築します。

これらの取組を通じまして、働きやすい職場環境の整備をして支援しているところです。以上でございます。よろしくお願いいたします。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。ただいま資料3から5までの事務局の説明をしていただきました。この後質疑を、と思ったんですが、時間の関係がございますので、資料6、7、8も今御説明いただいたものと非常に深く関わりますので、最初に6、7、8を全て説明していただいた後に、また委員の方から意見、御質問等をしていただく時間を取りたいと思います。事務局、そのような形で進めてよろしいでしょうか。ちょっと時間が押していますので、そのようにさせていただきたいと思いますが。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 はい、お願いします。

【布柴会長】 では、続きまして、資料6、7の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6と7について御説明させていただきます。まず、資料6を御覧ください。埼玉県では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律第2条の3第1項の規定に基づき、県全体のDV対策を推進するため、「埼玉県配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援基本計画」を策定しております。本日は基本計画で重点施策として定めている14の施策について、令和5年度末時点の進捗状況について御説明させていただきます。

まず、重点1「生命（いのち）の安全教育の推進」です。こちらに関しましては発達段階に応じた性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者とならない教育の推進のために、各学校に周知を行って参りました。重点2「デートDV防止啓発の推進」です。デートDV防止講座を実施しておりまして、目標値年20校以上のところ、昨年度は31校で実施をさせていただきました。デートDV防止啓発資料の作成・配布につきましては、2種類作成・配布を行いました。重点3「警察における加害者の検挙、指導及び計画、警告、その他の適切な措置」です。加害者の検挙、指導及び警告その他の適切な指導を実施して参りました。重点4「加害者とならない予防啓発の推進」です。誰もが加害者、被害者、傍観者とならない予防啓発の推進を実施しました。重点5「市町村における相談機能等強化の支援」です。配偶者暴力相談支援センター設置市町村数につきまして、令和8年度末30市を目指しているところ、令和5年度末では22市となっています。なお、令和6年4月より2市追加となりまして、今現在24市となっております。重点6「若年者向けの相談体制等の充実」です。教育関係者向けの研修会を年1回実施しております。デートDV防止啓発ハンドブックや啓発リーフレットを活用した、デートDV防止講座実施校に対しまして、指導助言をしています。重点7、多様な被害者の状況を考慮した関係機関等を対象とした研修会等の開催を7回実施しております。また、被害者の同伴児童に対する面接指導も実施しております。重点8「DV被害者とその子供に対する心のケアの実施」です。心理教育プログラムを2か所、3コースで実施しました。重点9です。「一時保護施設における就業支援」につきましては、就業支援セミナー・キャリアカウンセリングを9回実施しております。重点10「安定的な自立に向けての継続的支援」です。市町村等関係機関へ一時保護施設退所時に情報提供を行って参りました。重点11です。「民間団体による継続的自立支援」に関しましては5団体に委託し実施しました。重点12「DV対応機関と児童虐待対応機関との連携強化」です。地区別事例検討会の実施ですとか、会議等で呼び掛けを行って参りました。重点13「一時保護施設における保育・学習支援の充実」です。週5日実施して参りました。重点14「事業活動への支援」です。フォローアップ講座の開催ですとか民間団体の情報提供を行って参りました。資料6に関しては、以上となります。

続きまして、資料7を御覧ください。「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本計画」を昨年度末に策定しましたので、御報告させていただきます。投影させていただいている資料の「1計画の根拠」にもありますとおり、困難な問題を抱える女性の支援に関する法律第8条第1項



に基づき策定しております。埼玉県男女共同参画基本計画の下位計画として位置付けている計画となっております。また、困難な問題を抱える女性支援を総合的かつ計画的に展開し、また、県が民間団体及び関係機関等と相互に連携して施策の推進に取り組む計画となっております。計画期間は令和6年度からの3年間となっております。計画の策定に当たり、昨年度の男女共同参画審議会でも御議論いただいたとともに、県民コメントや市町村、民間団体への計画案御説明でお寄せいただいた御意見を踏まえて作成しました。本編につきましては、当課ホームページでも公開しています。以上報告となります。よろしくお願いいたします。

【布柴会長】            どうもありがとうございました。続きまして、資料8の御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8について御説明させていただきます。現在取組を進めております「ジェンダー主流化の推進」についてですが、ジェンダー主流化を県の施策に反映させて埋もれていた男女の各々の視点を取り入れた取組を進めることで、誰もが暮らしやすい埼玉を目指すものです。ジェンダー主流化については、先ほども説明がありましたので、代表的なものだけ、私の方から紹介させていただきます。昨年度モデル事業を選定して実施した事業のうち、都市公園の例を挙げて御説明します。昨年度、都市公園施設の整備について、ジェンダーの視点で点検を行った結果、トイレや子供用設備など公園の設備について、視点の取り入れが行われていなかった状況であったので、アンケートを実施したところ、授乳室やトイレですとかそういったところの満足度が低かったということがありまして、また、遊具等で新たなニーズが発見されたということで、令和6年度取組は、誰もが使いやすい公園づくり、誰もが遊べる広場の整備、トイレの設置に取り組んでいるということにつながったものです。

今後のジェンダー主流化取組ですが、今年度、県においては、施策の点検などを通じて、ジェンダー主流化の考え方、視点を取り入れた施策を、全庁に展開しています。結果として施策効果の向上を図っていくことで進めています。また、先ほども説明がありましたが、市町村や企業においてもジェンダー主流化について御理解いただきまして、さらにその視点を取り入れた事業や施策、活動を展開いただくために、トップセミナーなどを行って参ります。以上により、本県全体としてジェンダー主流化、ジェンダー平等の実現を目指して参りたいと思っております。説明は以上です。

【布柴会長】            どうもありがとうございました。それではただいま、資料3から資料8まで一挙に御説明をいただきました。多くの情報が入ってきました。それでは、御質問とか御意見等がありましたら委員の方から出していただきたいと思います。どの資料に対する質問ある

いはコメントなのかということを最初に言っていただいてから、端的に御意見、御質問を出していただけるとありがたく思います。時間的には 55 分まで、この全体の質疑応答をしていきたいと思ひます。それでは、どうぞよろしくお願ひいたします。御質問のある方、挙手をお願ひいたします。たくさん挙がりました。それでは、釘宮さん、佐藤さん、徳田さん、池田さん、加藤さん、臼田さん、柿沼さん。よろしいでしょうか、手を挙げてくださった方全員名前呼ばれましたか。

【土井委員】 私も手を挙げております、土井です。

【布柴会長】 では、柿沼さんの後に土井さんということでお願ひいたします。ありがとうございます、8名いらっしゃいますので、端的によろしくお願ひいたします。

【釘宮委員】 With You のサポートスタッフもしているものですから、With You の日頃一生懸命やっていたらっしゃるところを身近に見ておりますので、是非利用を高めていただければということで、私の方からも、よろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、私自体はあれなんですけど、実は生理の貧困というのが随分この間話題になりました、公共施設等における、トイレトペーパーの設置と同時に、生理用品の設置についてもやっぱり配慮しながらということで、公共機関、特に教育機関については、結構普及をしているということを知ったりしているんですけど、このジェンダー主流化という考え方の中で、生理用品の設置について、具体的なところをお聞きできればというふうに思ひます。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。続きまして、佐藤さんお願ひいたします。

【佐藤委員】 私の方は、資料3の男女共同参画推進センターの取組のお礼です。昨年度も委員として参加させていただいて、なかなか10代後半から20代ぐらいの若い女性の相談窓口がないということをお話させていただいたんですけども、この4月からセンターができて、早速本校でも利用させていただいております。一番大きい課題で、本当に助かったのは、定時制で、外国籍、保護者がひとり親、それから兄弟に障害を持つお子さんがいた。保護者の方が非常に追い詰められて、かなりひどい暴言を生徒に吐いていたということで、これまでこういった問題が起きたときに、学校から相談しようとする縦割りの行政の中でいろいろなところに電話をかけて相談しなきゃいけなかったということがあるんですけども、その外国語の対応も含めて、今年度この推進センターに随分お世話になりました。やっぱりこういうふうに、ワンストップでいろいろなところとつないで相談できる窓口がある、それから、小さな声も拾って対応を考えていただける、そういう箇所があるということは非常に大事なんだなというふ

うに改めて感じました。以上です。お礼です。ありがとうございました。

【布柴会長】           ありがとうございます。とても嬉しい御報告ですね。私も聞いてうれしく思います。続きまして、徳田委員、お願いいたします。

【徳田委員】           報告ありがとうございます。私も資料3について、いくつか質問させていただきたいんですけど。困難な問題を抱える女性の支援で新規で始められたものとして、地域における相談会ということ挙げられているんですけど、これをやることによって公的支援へ誘導という御説明をされていて、私の理解では既存の支援が使いづらくて、つながらない人というのが、今回の女性支援法は対象にしているという理解なんですけれど、そこに対する手当というのが、どんなことを想定されているのか。それとも少なくとも今年度は実施しないということなのか、ということをお伺いしたいのと、もう1つは、やはりこれまで従来のアプローチの仕方では、行政につながれないという問題があったと思うんですけど、新しくセミナーをやるにしてもメタバース空間を利用するにしても、どうやって困難を抱える女性たちに宣伝をするつもりなのか。そのアプローチの部分で、どういったことを考えているのかというのをちょっとお伺いしたいなと思います。さらに、今回の新法では、官民連携の強化というのも挙げられているんですけど、これができたことによって、どういった新規団体とのつながりを作ろうとされているのか、教えていただきたいと思っています。どうしてこれを言うかということ、私、さいたま市の男女共同参画の会議にも出ているんですけど。例えばさいたま市を例に挙げると、これまで「DV 防止対策関係機関ネットワーク会議」というものがあったのですが、それと「困難女性支援関係機関ネットワーク会議」という会議が、全く同じ構成団体で、同じ日、同じ時間に両会議を兼ねて開催しているという実態が実はありました。DV の問題が重要なのは私も理解はしているんですけど、そうではなく、従前の支援ではこぼれ落ちた人たちを対象にしようというのが今回の新法なので、そこに対して、どういうアプローチ、どういう支援をするのかということをお伺いしたいと思います。

【布柴会長】           どうもありがとうございました、徳田委員。続きまして、池田委員お願いいたします。

【池田委員】           池田です。私の方は端的に要望ということだけお伝えさせていただきたいと思っています。男性の職員の育児休業について、今厚生労働省も、地域でも両親教室や、企業版両親学級ということもやっていますが、いわゆる質の向上というところも必要ではないかと思っていますので、県の皆さんが参加できるような、そういう育休の質の向上についても啓発できるようなものがあるといいなということと、今男性の育休の取得率も上がっていますので、

育休の後について考えていかないといけないということですよ。それは働き方改革につながっていくと思いますけれども、男性が家事・育児しやすい環境ではないと、結局、育休を取った後も働く方に戻ってしまって女性の負担が減らないということになりますので、そういった視点を今後持っていかなければいけないと思っていますので、この点は要望という形でお話をさせていただきます。以上です。

【布柴会長】 池田委員どうもありがとうございました。では続きまして、加藤委員お願いいたします。

【加藤委員】 私の質問自体は資料6のデートDV防止講座に関連するデータの確認だけの簡単な質問なんです。少しだけ前置きさせていただくとですね、私、日本性教育協会というところの運営委員を長年やっていたり、性教育協会で行っている6年ごとの大規模な青少年の性行動全国調査というものに携わったりしております。また、内閣府の性犯罪・性暴力被害者支援のワンストップセンターの実態調査に携わったことなどもありまして、デートDVとか、その背景となる大きな意味での性教育、特に性的同意の問題などに関しての周知とか教育が非常に大事だという認識を持っておりまして、そういう観点からデートDV防止講座みたいなものの重要性というのは理解しているつもりです。質問自体は簡単です。令和5年に31校で実施されたということなんですけれども、埼玉県の事情はまだ全く分からないので教えていただきたいんですが、これ全部で母集団何校中の31校なのか、それからこれは中学校でしたでしょうか、高校でしたでしょうか、合わせてでしたでしょうか、そういう基礎的なことをもう少し、教えていただければと思います。以上です。

【布柴会長】 加藤委員、ありがとうございました。続きまして、臼田委員お願いいたします。

【臼田委員】 私の方では資料3なんですけれども、こちらのセンターを統合したことによって年間10万人利用されているということなんですけれども、この中で性別問わず様々な悩みに対応しているというところで、相談されている方の男女割合はどうなっているのか、また統合したことによって、相談内容としてどのような相談が多いのかということをお教えいただければと思います。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。続きまして、柿沼委員お願いいたします。

【柿沼委員】 資料3で臼田委員も質問されていましたが、男女共同参画推進センターで

すので、男性相談、これをもう少し、実態をお伺いする時間がないかもしれませんが、相互乗り入れ、子育てあるいは家庭生活への男性、社会参加、職場への女性の参画ということでの、女性のジェンダー主流化の中心はそうですが、ここは非常に男女共同参画推進センターWith You は皆様の拠り所ですので、男性相談も充実していただきたいと思います。

それから、資料6ですが、DVの関係で、重点11がありますけれど、この5団体に委託は全体で何団体あるのかということと、シェルターは当事者にとっては命綱のところですので、この5団体どなたどこに委託しているのか分かりませんが、是非今後とも力強く連携をお願いしたいと思います。

それからもう1つ、資料8ですが、5つのモデル事業を選定してということなのですが、災害が非常に多いのですが、防災会議に対してもまだまだ女性の参画が少ないのです。ですから、そこに力を入れていただきたいというのと、あと私の住む地域も農村地帯ですけれど、実際現場で頑張っているのは女性ですので、新規農業者の育成確保、これも農業の中に女性を中心にしたような、農業委員会などもまだ男性社会ですけれど、そういったようなことも是非お願いしたいと思います。以上です。

**【布柴会長】** どうもありがとうございました、柿沼委員。それでは最後になります。土井委員、お願いします。

**【土井委員】** 資料3になります。With You さいたま、いつもすてきな企画をたくさんされていると思っておりますが、確認させていただいたところ、ホームページの講座一覧の欄のところ、ここにあるイベント全てが挙がってこないような状況になっていまして、若い方はホームページを確認してから来る方も多くいると思いますので、是非改善をしていただければと存じます。

また、資料6の重点1についてお伺いします。背景としまして、私、今まで包括的性教育などについても、学びを深めて参りました。この生命の安全教育ということに関して、現在目標値などは定めてありませんが、今後どのような形で、目標値を作っていくのか、実施数など把握していく予定があるのかどうかということについて、お伺いできればと考えております。以上になります。

**【布柴会長】** どうもありがとうございました。たくさん委員から大変貴重なコメントと、御質問を伺いました。それでは時間があと5分しかなくなってしまうということなのですが、事務局の方で答えられる範囲で答えていただき、もし時間が押してしまうということでしたら、次回の審議会に持ち込んで御回答いただけるところを盛り込んでいただけるのもいいのではないかと考えております。それでは、事務局の方にお答えできるところでお答えして

いただければと思います。お願いします。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 多くは男女共同参画推進センターへの質問でしたので、私からお答えをさせていただきます。まず1点目、釘宮委員の質問ですが、いつもお世話になっております、ありがとうございます。生理用品の提供についてですが、私ども公的機関、また男女共同参画の総合拠点という施設でもありますので、生理用品につきましては、常備をしております。もし不足があれば、随時補充などもして、対応しているところです。

2点目です、佐藤委員、お褒めの言葉をいただき、ありがとうございます。とても私たち励みになりますので、これからも頑張ってお参ります。

次に、徳田委員の質問です。主に今年始める地域におけるセミナーと相談会の関係ですけれども、確かに、徳田委員がおっしゃるように、なかなか公的支援につながっていない方が多いかと存じますが、そういった中には、逆に自分たちがどういった支援が使えるのかとか、若しくはなかなか相談がしづらい、アクセスしづらい、または自分たちは相談できないのではないかと考えている方もいらっしゃるのではないかと考えています。まずは相談へのきっかけづくりとして考えています。その中でメタバース空間にしる、グループでの相談会などにしる、まず、お話を聞き、その上で必要とする支援などがあれば、そこを御紹介したり、また積極的に私どもが主体となって、相談、支援機関に対してつなぐといったこともしていきたいと考えています。何分新たな取組ですので、試行錯誤なところもございます。そういった中で課題を見出して対応して参ります。そしてそれについての広報ですが、県の公式 SNS ですとか、ホームページ、そういったもので広報して参ります。また各県内の学校などへもチラシを送付するなどして対応して参ります。そして、官民連携の話でございまして、県内の団体とどうやって連携していくかなんですけれども、この地域でのセミナーのグループ相談会につきましては、できれば、地元のその地域の団体にも御案内をして、一緒に参加を促していただくなど、そういったことを考えております。これを機に、県内の支援団体ともつながっていければと考えておりますので、また、いい報告が今後できればと思っています。そのために、これから頑張ってお参りますので、よろしく願いいたします。

続きまして、加藤委員からのデート DV 防止講座の関係です。31 団体ということでしたが、すいません、実は数字に誤りがありました。昨年度、県政出前講座として私どもの職員を派遣したデート DV についての「知っていますか？デート DV」というものについては、30 件です。それ以外に、デート DV 防止講座と申しまして、デート DV の専門家の方と、私どもの相談員と一緒に邪魔する講座が別途 6 件ですので、全部で 36 でした。申し訳ございません。繰り返しになりますが、私どもの職員を派遣する県政出前講座としての「知っていますか？デート DV」という講座が 30 件、そして専門家の方と一緒に派遣して、実際の講座を行ったり、そのあと教職員の方々と意見交換も行う「デート DV 防止講座」という名称のものは 6 件ですので、合計 36 です。

御質問の分母ですけれども、この県政出前講座の「知っていますか？デートDV」につきましては、基本的に希望する学校に応じて対応しています。ですので、県内の中学校、高校、特別支援学校、大学など全部が分母となってくるかと思えますし、中には、市町村の教育委員会の招きに応じまして、市内の教職員の方々皆さんを対象とした、300人規模の講演会のような講座を行ったりもしています。また、地域の自治会などに招かれる例もございます。ですので、分母というのがなかなか申し上げにくいのですが、実績として昨年度は36件ということで御理解いただければと存じます。

続きまして、相談の関係です。臼田委員からの御質問でした。まず相談内容で多いものですが、これが実は心の相談というんでしょうか。例えば、ここ1、2年は、不安感だったり、あとは死にたい、寂しいといった希死念慮といったもの、そういったものがとても今多くなっています。昨年度相談全体では、8,061件ございましたけれども、そのうち心についての相談は、全部で1,566件ございました。かなりのパーセンテージを占める状況です。相談についての男女の割合ですが、8,061件あるうち、約1割が男性からでした。その関連で、柿沼委員からの男性相談をもっと充実といったような応援のメッセージをいただきました。男性相談につきましては、日頃相談員が対応する電話相談であったり、それ以外に男性相談というものとして、毎月2回、第1、第3日曜日に、男性の臨床心理士の方を相談員にお招きして、男性からの電話相談を行っております。回数と相談員の人数に限られるので、なかなか多く受けることは難しいかもしれませんが、少しでもそういった中から、男性の抱える悩みであったり、迷いであったり、何らかの課題を、そこから少しでも何らかの支援につなげる、またはその方々が少しでも気持ちが楽になるような対応をして参りたいと考えています。

最後に、土井委員からのホームページの講座一覧で全て載ってこないというお話でした。申し訳ございません。講座の実施報告については、基本的には全部載せています。ただ、これからのものとか、あとは終わったけれどもまだ報告が間に合わない、といったものもありますので、そこは御容赦いただければと思います。また、その内容によって、例えば、DVの被害者の方を対象としたセミナーだったり、もしくは個別の相談会、弁護士会の徳田委員にもいつもお手伝いいただいている弁護士会さんと共催のものについては、あえて載せていないものもあります。そこについては、内容に応じて判断しておりますので、御理解と御容赦をいただければと存じます。私からは以上です。

**【布柴会長】** どうもありがとうございました。端的に非常に分かりやすく答えていただきました。事務局の方、他の方は特にございませんか。

**【事務局（人権・男女共同参画課）】** 人権・男女共同参画課です。いくつかお答えさせていただきます。まず、土井委員から御質問いただきました、資料6の重点1、生命の安全教育

の推進の数値目標等はないのかという御質問だったかと思いますが、そちらについては担当課の方に確認をしていますが、現時点ではこの計画上の数値目標は設定をしていません。今、この計画に基づいて事業を実施しておりまして、その結果等を踏まえて、次期計画策定に当たっては、その辺りも反映させていただきたいと思っています。これについては以上でございます。

もう1つ資料6の関係で、先ほど、男女共同参画推進センターから説明をさせていただきました、加藤委員からの御質問のデートDV防止講座の実施の関係ですが、すいません、補足で説明させていただきます。先ほど、実績の数36校ということで訂正がありました。その36は回数でして、学校以外のデートDV防止講座も入っておりますので、目標値の20校以上というものに対する数値は、あくまで学校単位なので31校となります。重ねて説明させていただきます。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。他にありますか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 釘宮委員からの御質問で、おそらく生理の貧困に関する御質問だったかと思うんですが、よろしいでしょうか。

【布柴会長】 はい、お願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 県では、今把握しているものでございますが、センターのパウダールームのお話がありましたけれども、県内の中学校、高校、特別支援学校等におきまして、ナプキン等生理用品について、各学校1,000校程度予算措置をして配布しているということがあります。その他、市町村においても、そういった取組を進めていますが、全て御案内できませんので、後ほど、詳細なものがあれば御提供したいと思います。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。他に回答ございますでしょうか、大丈夫でしょうか。徳田委員、挙手のマークが出ていますが、何かございますか。

【徳田委員】 先ほど回答いただいたんですけど、少しコメントをしたいなと思ひました。例えば、うちの団体に寄せられる相談者の中には、知的障害あるいはボーダーの方、発達障害の方、当然「もう死にたい」という希死念慮を抱いた方とか、たくさんの方がいらっやっています。そういった方が、県のSNSをそもそも見るのかという問題があつて、私がさっきお伝えしたかったのは、行政なのでもちろんやり方に制限があるのかもしれませんが、チラシを配るとか県のSNSに上げるといったときに、今私が挙げたような方には届かないんですね。



届かないからうちのような民間団体のところに来るんです。うちも、ではなぜ行政の窓口につながりにくいのかってデータたくさん持っていますけれど、そこの知見を持っているのは民間団体なので、だから官民連携しましょうというのが今回の法律のはずなので、是非まだ動き出したばかりですけれど、もうちょっと民間団体の力とか知見を活用していただいて、より届く支援というのをやっていただけたら嬉しいなというふうに思いました。

【布柴会長】           ありがとうございます。

【事務局（男女共同参画推進センター）】       貴重な御意見ありがとうございます。今年始めたばかりですので、是非いろいろと御相談させていただきながら、皆さんに御指導いただきながら、進めて参りたいと思います。引き続き貴重な御意見ありがとうございます。よろしくお願いたします。

【布柴会長】           ありがとうございます。大変貴重な御意見たくさん賜りました。ちょっと時間がオーバーしてしまいましたけれども、池田委員からも、男性の育休の率を上げるだけでなく、その質までしっかり見ていく必要があるということ、柿沼委員からは、防災会議の女性の割合を増やして、女性の参画を増やしていくための手だてが必要ではないかといった御意見も、とても貴重な御意見だなと思って賜りましたので、引き続き、県の方で御検討いただければと思います。どうもありがとうございました。本当にたくさんの御意見いただきまして、時間が足りないなというのが正直なところで、もっと委員の方の御意見を伺いたいと思いました。いずれにしても、限られた時間の中で非常にたくさんの御意見、そして御質問を賜りまして、大変活気のある、非常に意味のある会議ができたのではないかと考えております。また次回以降も、このように活発な御意見を委員の方からも賜って、官民連携ということで、県ともいい形でコラボレートしながら、埼玉県男女共同参画を進めていけたら嬉しく思います。ということで、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、改めまして、お礼申し上げます。