

第68回
埼玉県男女共同参画審議会

令和7年8月22日（金）

埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課

【布柴会長】 本日の議事に入りたいと思います。「男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について」説明いただきたいと思います。資料1から5までございますので、一挙に資料5まで御説明いただいてから、委員の皆様から質問やコメントをいただきたいと思います。それでは事務局から、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します。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 昨年度も総括説明をさせていただいておりますが、今年度の第1回審議会でございますので、改めて審議会の活動について説明させていただきます。まず、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に基づき設置され、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、知事の諮問に応じて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、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、知事の諮問を受けて皆様に御審議をいただき、知事に答申をいただいております。

また、「男女共同参画基本計画」の下位計画に当たる「埼玉県DV防止基本計画」や「埼玉県困難女性支援基本計画」の策定に当たりましても、当審議会において御議論いただいております。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、必要に応じて調査を行い、知事に意見を述べることです。先ほど述べました計画の進捗について、県から報告をしまして、皆様から御意見をいただいております。

投影資料の下の方、スケジュールの欄の青色部分でございます。現行の男女共同参画基本計画は、先ほど局長からの挨拶にもございましたが、令和4年度から8年度までの5か年の計画です。また、資料に直接記載はございませんが、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として位置付けています。

女性活躍推進法は、時限立法が10年の延長になっておりますので、令和9年度からの次期計画上においても同法の計画に位置付け策定する予定です。

更に、男女共同参画基本計画の下位計画である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、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つの計画を統合したいと考えております。

今年度の審議会は、2回開催を予定しております。議題は、計画の進捗確認が中心となりますが、令和9年度を始期とする次期計画の策定に向け、基礎資料を得るための5年に1度の調査である、男女共同参画に関する意識・実態調査を9月に実施する予定です。

先日、皆様からも調査の設問に関する御意見をいただいたところでございます。御協力ありがとうございました。

調査結果は年明けにまとまる予定ですので、第2回審議会ではその結果と計画骨子の御報告を考えております。

13 期委員の皆様の任期は令和 8 年 6 月末までですので、計画の詳細な議論は次の第 14 期委員の皆様をお願いすることになりますが、皆様には、現行計画の総括及び次期計画の骨格について御意見をいただきたいと考えております。

以上が総括説明になります。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きますよう、どうぞ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 1、資料 2 について御説明をよろしくお願いいたします。

【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。

本県では、男女共同参画社会基本法第 14 条及び埼玉県男女共同参画推進条例第 12 条に基づき、県の男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、男女共同参画基本計画を策定しております。計画の目的は男女共同参画社会の実現であり、計画を推進するための基本的な 4 つの視点と 4 つの目指す姿を示した上で、14 の推進指標を設けております。

資料に基づき、目指す姿、目標と順に御説明します。

資料 1 ページ。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加拡大」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 6 年度実績値は 46.5%と 5 年度目標値 41.2%を 5.3 ポイント上回り、更に計画の目標値 42%を 4.5 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、令和 6 年度の実績値は 77.7%とこちらも 6 年度目標値と計画の目標値を共に上回りました。一方、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されていたり、医療系などの専門分野で女性委員の候補が極端に少ないこと、また、団体推薦による場合に、役職のある男性が推薦される傾向が強いことなどが見られます。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%に達しない場合には、法令による職指定があるもの除き、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。

資料 2 につきましては、令和 6 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。併せて御確認いただければと思います。

資料 1 の 2 ページを御覧ください。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設定しています。令和7年度目標 50.0%に対して令和6年度実績は 76.7%となっております。

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6年度の実績値は 38.2%と令和6年度目標値 38.9%を下回っております。

地域社会活動に参加しない理由として、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、利用申込みをした人すべ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 人と目標達成できておりません。この要因としまして、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おります。

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」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6年平均の推計値を見ますと、30～39 歳女性の就業率は 77.7%。40～49 歳の女性の就業率は 80.2%と、ともに令和6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、就業率の改善に繋がったものと考えています。

続きまして、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6年度の累計認定数は、4,203 社と6年度目標値 4,250 社を下回っておりますが、99%達成している状況です。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、わずかに目標達成に届かなかった状況です。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おります。

資料の4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」です。基本目標Ⅲ－1「女性に対するあらゆる暴力の根絶」は、2つの推進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」については、令和6年度の実績は 24 であり、令和8年度目標の 30 を下回っています。No.9「女性の安全・安心ネットワーク参加団体数」については、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6年度の参加団体数は 56 と目標値 100 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かけなどをしていくこととしています。

資料の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6年度の実績は34,417人、累計129,507人でした。オンライン開催など、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おります。

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。健康寿命の定義は、埼玉県では、65歳に到達した人が健康で自立した生活を送ることができる期間、具体的には、介護保険制度の要介護2以上になるまでの期間を健康寿命として算出しています。令和5年度の実績は、男性が18.03年、女性が20.99年であり、男性は目標値を下回っています。引き続き、生活習慣病の予防やフレイル予防等の推進に取り組んでいくこととしております。

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ことから、この指標を設定しています。令和5年度実績は93.2%であり、5年度目標93.8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の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おります。

資料の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、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」です。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年度を目標達成年と設定し、目標を達成することができました。

以上をもちまして、説明を終わります。

【布柴会長】 ありがとうございます。続きまして、資料2の説明をお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 資料2につきましては、部局別に「審議会における女性の登用状況」を掲載したのですが、先ほどの、目標を達成した令和6年度末の数字が載っているものでございます。令和7年3月31日現在の女性比率が、合計で46.5%になっています。詳細については、恐縮ですが、後程ご確認いただければと思います。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。先ほどの説明の中の詳細の資料が資料 2 なるということで、了解いたしました。

続きまして、資料 3 「埼玉県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）】 昨年 4 月 1 日に「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、県として、困難な問題を抱える女性の支援体制を強化するため、男女共同参画推進センターと旧婦人相談センターを統合しました。センターの概要について説明させていただきます。

センター統合後は、さいたま新都心にあります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、従来の男女共同参画の推進拠点としての機能に加え、新たに困難女性支援法で県に設置義務がある「女性相談支援センター」の役割を担うこととなりました。具体的には、旧婦人相談センターで行っていたDV相談を、元々男女共同参画推進センター（With You さいたま）で行っていた相談業務と一本化することで、体制をより強化したところです。

本所での業務は、資料左側の青枠内のとおり、男女共同参画に関する事業の実施と相談支援です。当センターでは、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となっております。本所の開館時間は、平日と土曜は夜 9 時まで、日曜祝日は午後 5 時 30 分までで、年間約 10 万人の方々に御来館いただいております。なお、休館日は毎月第 3 木曜日と年末年始です。また、電話相談につきましては、朝 9 時 30 分から始まり、月曜～水曜、金曜、土曜は夜の 8 時 30 分まで、日曜と祝日は夕方 5 時まで受け付けております。

毎週木曜は電話相談は行わず、クローズしまして、対面で行う法律相談や相談員の会議・研修などに充てさせていただいております。

続きまして、資料右側のピンクの枠ですが、旧婦人相談センターは支所として、女性相談支援センター機能のうちの一時保護機能と、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、入所された方々の自立支援を 24 時間 365 日の体制で行っています。母子で一時保護された場合は、同伴児童に対しても、学習支援や心理的ケアを行っています。なお、支所はDV被害を受けられた方の公的シェルターのため、秘匿性の確保が求められております。誠に申し訳ありませんが、支所の場所などにつきましては説明を省かせていただきます。何卒、御理解をお願いいたします。

続きまして、令和 7 年度の重点取組について御説明いたします。まず 1 点目、「困難な問題を抱える女性への支援」です。①は、法令で県に義務づけられている女性相談支援センターとしての基幹部分になりますので、引き続き、相談支援体制の充実に努めて参ります。

②の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

についてですが、特に若い女性は、自ら悩みを抱え込んで問題が顕在化しにくく、公的支援につながりにくいと言われております。そこで、昨年度から当センターでは、電話相談の他、地域に出向き、悩みの解消に役立つ知識や情報提供を行うセミナーと、悩みや思いについて話し合うグループ相談会をセットにしたイベントを始めました。今年度も With You さいたまを含む県内4地域で開催する予定としております。また、昨年10月からは県が運営するメタバース空間のバーチャル埼玉において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で語り合えるカフェ形式の交流会を開始しました。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つなげたいと考えています。

③の自立支援やアフターケアにつきましては、支所が担う事業となります。具体的には、施設入所者の自立のため、心身の回復や金銭・食生活の管理といった講座の実施、それから支援に関わる市町村や関係機関等の連携を図るとともに、医療機関への受診や法律相談など、自立に向けた活動への同行支援なども実施しています。また、施設退所後に地域に根づいた生活に向け、対象者の状況に応じた関係機関との調整など、アフターケアにも取り組んでおります。

続いて、2点目、真ん中の青枠「県内における『ジェンダー主流化』の推進」については、次のスライドで説明させていただきます。

続いて、一番下の枠、「その他」2点ございます。1点目の当センターの基幹事業である啓発につきましては、特に男性や若者への働きかけに注力することとし、講演会についてもその観点で企画しております。2点目については、地域で活動する女性人材を発掘、育成するとともに、活動の継続や活性化を支援しています。

それでは、重点取組の2つ目で挙げました「ジェンダー主流化の推進」について御説明させていただきます。ジェンダー主流化とは、ジェンダーによる思い込みや偏見、性別役割分担によって男女間の格差が生じていないかという視点に立ち、施策や事業が、住民、ユーザー、社会に及ぼす影響などを点検し、その格差解消を図る取組です。ジェンダー主流化の推進につきましては、本庁の人権・男女共同参画課が県全体、そして庁内推進の旗振り役となり、一方、当センターは、広く啓発活動の担い手として、民間企業や市町村への理解促進に取り組んでおります。そこで、令和6年度、当センターでは、ジェンダー主流化のような取組は、やはりトップダウンで行うと進みやすいと考え、まず「(1) ジェンダー主流化トップセミナー」として、幹部職員の方々に、ジェンダー主流化とは何か、なぜ必要なのかをご理解いただきたく、経済6団体と共催で民間企業の代表の皆様を対象に行いました。セミナーでは、大野知事からのプレゼンテーションの他、国立女性教育会館 萩原奈津子理事長に御講演いただきました。

そして、これを録画したものを、後日、「(2) 市町村長向けジェンダー主流化トップセミナー」として配信し、多くの首長様や幹部職員の皆様に御覧いただいたところです。また、「(3) 実務者向けセミナー」として、組織内で実際にジェンダー主流化に取り組む担当者向けに、県の取組や民間企業の白十字株式会社様の取組事例を御紹介しました。

令和7年度につきましては、2つのセミナーを行う予定としております。まず1つは「企業向けセミナー」として、引き続き、経済6団体と連携し、今年度は「ジェンダード・イノベーション」という切り口で、企業の経営者や社員が、ジェンダー主流化の趣旨を反映した製品やサービス開発の先進事例に触れ、新たなビジネスチャンスに考えるきっかけとするセミナーを予定しております。そして2つ目に、「市町村向けセミナー」として、県内市町村の職員向けに他の自治体でのジェンダー主流化の先進事例を紹介するセミナーを企画しています。こちらは「ジェンダード・イノベーションセミナー」のできたばかりのチラシです。今週火曜日、8月19日に記者発表したところです。このセミナーでは、「性差分析で新たなビジネスチャンスをつかむ」と銘打ち、11月6日木曜日午後2時から、大宮ソニックシティ602会議室で開催します。内容は、お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション研究所の斎藤悦子教授の御講演後、民間企業の株式会社あすか製薬メディカル様による取組、毛髪で図るホルモン量測定について御紹介する内容となっております。お時間がございましたら、皆様是非、御参加いただきたく存じます。また、後日、動画配信も行いますので、そちらも申し込みいただければ幸いです。

これ以降、本所の事業のリーフレットを添付しました。中段に今年度の講座・講演を記載しております。直近では、今月31日、来週日曜日に男性2人による対談を予定しております。こちらは男性若者向けの普及が期待できるものと考えております。

最後に、今年度も人材育成としまして、「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。毎回異なるテーマでの講義やワークショップ、そして、この講座を修了し地域で活躍されている修了生との交流を行います。

以上、男女共同参画推進センターの取組について御説明させていただきました。今後も引き続きどうぞ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。それでは続きまして、資料4、「男女ともに働きやすい職場環境づくりについて」御説明をよろしくお願いいたします。

【事務局（雇用・人材戦略課）】 雇用・人材戦略課です。男女ともに働きやすい職場環境づくりについて御説明させていただきます。当課では、就業する誰もが個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を選択できて、また、希望する誰もが働き続けることのできる社会の実現のために、働き方改革のノウハウが不足しておられる企業に対し、1番目は、働き方改革の推進を支援する他、2番目に仕事と生活の両立のための支援など、働きやすい職場環境づくりの整備を推進しているところです。

まず「1 働き方改革の推進（1）働きやすい職場づくりの推進」についてです。経営者や管理職層を対象とした「働き方改革セミナー」を開催し、働き方改革の先進事例を周知させていた

だくとともに、仕事と生活の両立など、働き方改革に取り組む企業に対して、社会保険労務士等の専門家をアドバイザーとして派遣しております。また、就業者、事業者、顧客等が相互に尊重し得る社会を実現するため、現在、「カスタマーハラスメント防止条例（仮称）」の制定を検討しているところです。

続きまして「（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づくりに取り組む企業を、「多様な働き方実践企業」として、8月1日現在、4,274社を認定しております。今年度の取組としまして、認定企業の優れた取組を紹介させていただく動画を作成し、事業のPRの強化を図って参ります。

また、これまで企業から紙ベースでいただいていた認定申請書につきましては、企業の手続きの負担軽減、また、申請しやすい仕組みとするために、オンラインシステムを構築しまして、この4月からオンラインでの申請が可能となっております。

続きまして、「2 仕事と育児・介護等の両立支援」についての「（1）男性の育児休業取得の推進」についてです。昨年度創設しました企業表彰制度「埼玉PX大賞」は、今年度も引き続き男性の育休取得に取り組む企業を表彰する他、受賞企業の取組事例等をウェブサイト幅広く発信して参ります。

「（2）仕事と育児・介護等の両立支援相談」につきましても、引き続き、仕事と生活の両立支援相談窓口を設置しまして、仕事と育児・介護との両立に悩む勤労者からの相談に対応するものです。

こうした取組を通じて、女性を始め、誰もが働きやすい職場環境の整備を支援しているところでございます。説明につきましては以上となります。

【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になります。資料5まで説明していただいた後に、委員の皆様から質疑応答をしていただく予定になっています。

【事務局（就業支援課）】 就業支援課です。資料5について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での対面等による支援と、ワンストップ支援サイトでの情報提供による支援の2つの柱で行っております。

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、「1人1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。

女性キャリアセンターの実績につきましては、資料右下のグラフのとおり、利用者と就職確認者数はどちらも増加傾向にあり、昨年度の利用者数は延べ 21,564 人で過去最高となり、就職確認者数は延べ 2,043 人となりました。

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。具体的には、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を掲載することで、女性の就業を後押ししています。

以上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、就労継続、キャリアアップまでを一体的に支援しています。説明は以上になります。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。この利用者というのは、男性も女性も含まれてると考えてよろしいですか。

【事務局（就業支援課）】 利用者 21,564 人は、女性になります。

【布柴会長】 女性のみですね。

【事務局（就業支援課）】 はい。

【布柴会長】 わかりました。ありがとうございました。それでは、これまで事務局から御説明いただいた資料1から5までの中で、委員の皆様から御意見、御質問等ございましたら、お願いいたします。御意見、御質問のある方は、声を出していただくキャリアアクションの挙手ボタンでお知らせいただければと思います。はい、佐藤委員。よろしくお願いいたします。

【佐藤委員】 資料1の保育所の待機児童数のところで1つお願いしたいと思ひまして、

ちょっと発言をさせていただきます。是非、県の方で主導して保育所の受け入れ枠の拡大を進めていただきたいということです。私の学校でも子育て世代の教職員が多数おまして、男性も積極的に育休を取るよう勧めておりますので、そういった中では、やはり保育園についてのいろんな相談を受けることがございます。そこで感じるのは、家庭の状況であるとか、職場、それから住んでいる地域によって多様なニーズがあるんだなということです。一人一人聞いてみますと、駅の近くで預けたいとか、自宅の近くで預けたいとか、職場の近くで預けたいとか、小規模なところがいいとか、病児保育があるといいとか、一時保育・一時預かりがあるといいとか、本当に今いろんなニーズがあるんだなと感じます。それから、職員の住んでいる地域もそれぞれなので、お住まいの地域によっても保育園の運営はいろんなところがあって、それぞれの地域で工夫しているんだなということを感じる機会が非常に多いと思います。そこで整備の促進というところで、県でも既にやっていたいただいているとは思いますが、よく工夫できるところなどをより一層進めていただき、男性も女性も働きやすい状況を作っ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。

【布柴会長】 ありがとうございます。コメントということによろしいですか。何か回答を受けた方がよろしいでしょうか。

【佐藤委員】 大丈夫です。

【布柴会長】 わかりました。では、御意見を賜ったということでありがとうございます。すごく大事な御意見かと思えます。続きまして池田委員、お願いいたします。

【池田委員】 私からは3点、質問・意見等をさせていただきたいと思います。最初に、資料1の男性県職員の育児休業取得率についてです。目標に達成するための主な取組の中で、①に「上司と話し合うことで自分自身の子育てについて具体的なイメージする機会を設けている」というところがございますが、こちらはプログラムから上司と話し合うというところだと思うのですが、上司がロールモデルになり得るのかどうか、イメージがしやすくなるのか、どういった取組をされているのかというのが最初の質問です。それについては、後程、回答をいただきたいと思います。また、ここについて2つ意見をさせていただきたいと思います。

1つ目は、目標値について。1年前にも、育休は取得率だけでなく、育休については質が大事だということをお話させていただきましたけれども、閾値は2週間になっていますね。これを今後、どこかでこの2週間というところを、1か月とか3か月にしていただきたいなと思っています。女性は保育園に入れるまで育休を取得しているにもかかわらず、男性は2週間というところは、多分、今、2週間の取得率はどんどん下がっていますよね。ですので、この指標は

これから改善する余地があるだろう、というところが1つ目です。

2つ目は、言葉じりをとらえるようで申し訳ないのですが、②の「上司の意識改革を図り、部下が子育てに参加しやすい職場風土の醸成に努めている」というところです。こどもは両親どちらかいないと駄目なんですよ。夫が「参加」だけだと、どうしても男女共同参画の社会にはならないですね。それなので、「参加」するだけでは意味がないんです。ここは文章の中だけかもしれませんが、表現としてはあまり良くないのではないかと感じましたので、意見をさせていただきました。

続いて、多様な働き方実践企業の認定数のところ。こちらについて、ホームページや動画も拝見させていただきました。どんな取組をどんな会社がしているのかがとてもわかりやすく、動画も3分程度にまとめられていましたが、より具体的な内容、いつどのようなメンバーで話し合っったのか、最初はどうしていったのか、どういう課題があっって次にこうしていったのかという具体的なものが見られるようなものはありますか、というのが2つ目の質問です。最後、資料5になります。女性の働きを応援するワンストップサイトの運営についてですが、利用者数の10%程度が就職確認者数となっていますが、これはおそらく、利用者数というのはWebの利用で延べ人数になっているのではないかと思います。ということは、10%ではなくて、利用している方はかなり就職に結びついているのではないかと思いますので、この利用者数が延べ人数かどうかだけ教えていただけたらと思います。私からは以上です。

【布柴会長】 池田委員ありがとうございました。3つぐらい質問が出ましたので、事務局で御回答いただけるところからお願いいたします。いかがでしょうか。

【事務局（人事課）】 人事課です。池田委員から、目標達成の取組の①、上司と話す機会を持つことでその上司がロールモデルになるのか、実際どういう話をしているのかという御質問をいただきました。上司が育児休業を取得したり、いろいろな休暇制度などを現に使って自分自身の経験を話せるのであれば、それももちろん1つ参考になるかと思うのですが、この際に、休暇取得プログラムを作成しそれを踏まえて話す、というところで出産補助休暇や育児参加のための休暇など、休暇制度の話もしながら、この期間まではこういう休暇を使って、次には育児休業を使って、その次にはと、イメージを膨らませていただくきっかけにもなると考えております。以上でございます。

【池田委員】 はい、わかりました。ということは、制度説明のようなものが多くて、例えば、こどもが保育園に行っているときに病気になった場合、感染症になった場合は、この看護休暇が使える、それで夫婦で休みを使いやすいように、などの説明が行われるという認識でよろしいでしょうか。

【事務局（人事課）】 そうですね。いろいろな休暇制度等がございますので、不安な面があれば、そこでしっかり所属の方からお伝えできればという形になっております。

【池田委員】 ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。あとはいかがでしょうか。ワンストップサイトの利用者数は延べ人数かどうかとの御質問でしたが、いかがでしょうか。

【事務局（就業支援課）】 ワンストップ支援サイトについてお答えいたします。資料右下のグラフは、サイトのアクセス数ではなく、女性キャリアセンターの利用者数と就職確認者数になっており、利用者数は延べ人数でございます。先ほど、就業率のお話がありましたが、延べですので、実人数にすると就業率はかなり上がっております。参考までに、令和6年度女性キャリアセンターで「在宅ワーク」という事業を除いた実利用人数が4,955人、約5千人。それに対して、就業確認者数が1,957人なので約2千人。就業率は39.5%、約4割です。以上です。

【池田委員】 有効に活用されているということですね。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。池田委員、よろしいですか。他に何か。

【池田委員】 あともう1つ。「多様な働き方PX大賞」のところで、より具体的な取組について、掲載する予定があるかをお伺いしたいです。

【事務局（雇用・人材戦略課）】 現在、当課で、働き方改革推進企業の取組事例集を紙ベースで作っていると同時に、県のポータルサイトに「働き方改革」のサイトがございまして、先ほど、「アドバイザー派遣」ということで、専門家が企業に出向いてアドバイスをすると申し上げましたが、こちらに16社の企業について、どのような形で課題を認識して、どのような助言をして、どのような取組を行うこととしたかが、サイトの方にも載っております。少しわかりにくいですが、「アドバイザー派遣」という事業の中で、その事例集ということで掲載しているということでございます。以上です。

【池田委員】 はい。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。池田委員からとても重要な御質問とコメントをいただきましたと思います。私もつい先日、ちょうど日本家族心理学会がありまして、男性が育休を取っても、かえって女性の仕事が増えて困ると答えている専業主婦がすごく多い、というデータが出ておりました。これだったら、かえって仕事に行ってくれた方がいいと。何でそんなことが起こるのかというと、男性は、育休は取っているけれど、家事は何もしないで、育児も一緒に育てるというよりもお母さんの“お手伝い”みたいな立ち位置で、お父さんもどう関わったら良いかがわからない、そういう男性が非常に多いということが調査のデータの中で明らかになっておりました。女性は、ケアの役割を昔からずっと担わされてきましたし、そういった場面に触れるとか、ロールモデルに接することは多いのですが、ケアにかかわる男性のロールモデルは圧倒的に少ないです。やはり、準備性がある男性の方が上手に育休を取ってこどもに関われるというデータも出ておりました。是非とも、育休を取る前に、上司の話ももちろんのことですが、池田委員が御指摘のように上司がロールモデルになってくださるのでしたらなおのこと良いと思います。やはり、心理教育的なプログラムを受講してもらうとか、こういう形で育児に関わっていいんじゃないかといった、かつての先輩たちなども交えて、情報交換できるようなプログラムがあると、男性が育休を取る際の心の準備性を高め、どうこどもに関わって、どういう役割をしていったらいいか理解しやすく、育休を取るの意味や、男女平等を進めていく、本来の意味を理解しやすくなるのではないかと思います。池田委員、このことに関しまして、何かありましたら一言お願いします。

【池田委員】 ありがとうございます。おっしゃる通りだなと思います。今、厚生労働省は「企業版両親学級」というものを行っています。自治体では、前から「両親学級」というものはあると思うのですけれども。育休を取得する前に、何でそれが必要なのかというところは、厚生労働省のプログラム等を使って企業で実施していただくと、より身になる育児休業になるのではないかと思います。コメントをいただきまして、ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございました。続きまして、杉田委員、よろしくお願いいたします。

【杉田委員】 ありがとうございます。2つ質問させていただきたいと存じます。1つ目は、資料1の男女共同参画推進計画の推進指標達成に向けた進捗状況につきまして、3ページ目「No.6の女性の就業率」に関しまして、確か、以前のこの審議会でも御指摘くださった方いらっしゃるような、記憶違いでしたら申し訳ございません。就業率と申しましても、非正規と正規という雇用形態の違いが大きいと存じておりまして、今、把握されていたら、全体の就業率だけではなく、雇用形態によるデータをお示しいただけたらと思います。もし御用意がな

い場合には、次の計画に向けて、是非、今後は雇用形態によっても分けて目標値を示すようにしていただけたらと存じます。必ず非正規雇用が良くなってとは考えておりませんが、ただ、傾向としてはどうしても非正規雇用の方が不安定ですので、ただ就業してるかどうかだけでは現実を把握することができないと考えます。

2つ目は、資料3の男女共同参画推進センターからの御報告に関しまして。資料3の3ページ目の重点取組の中の「困難な問題を抱える女性の支援」2つ目の「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」について。私も自分の仕事としても女性の問題を考えてきましたが、やはりどうしても相談することが難しいということがある中で、地域で相談会を開いたり、メタバース空間での相談対応をされています。私も先ほど、バーチャルサイトでアバター相談やアバター広場を作っているのを見ました。LGBTやLGBTかもしれないユースの居場所を作っている「にじず」さんが、メタバース空間での交流会をされていることは存じていますが、困難な問題を抱える女性を対象としたメタバース空間における相談対応というのは、私は初めて伺いまして、かなり画期的な取組だと思います。よろしければ、具体的な状況といえますか、どのような感じで運営されているか、御紹介いただけますと大変勉強になります。よろしくお願いいたします。

【布柴会長】 回答をお願いしてよろしいでしょうか。就業率、メタバース、どちらからでもいいですけども。

【事務局（男女共同参画推進センター）】 杉田委員どうもありがとうございます。お話をいただきました「メタバース相談会」についてお話させていただきます。公的相談窓口（電話や来所）に少しハードルを感じる女性について、匿名性が高く気軽に相談できる窓口として、昨年の10月から開始しました。具体的には、1対1の個別相談と、テーマを定めてグループ相談を行う2つのタイプを御用意しており、どちらも相談員は臨床心理士が担っております。令和6年度メタバース相談会は1か月に1回、個別相談とグループ相談を交互に行い、それぞれ3回ずつ実施しました。どちらも事前の申込みが必要で、個別相談の方は各回、定員4人のところ、最初の1回目は、なかなか周知の部分もあり申込みは0人でしたが、その後、昨年度最終回の3回目は、定員上限の4人の申込みがあり、3回の合計で申込み6人、参加者4人です。一方、交流会は、毎回テーマを2つ御用意しまして、1テーマ当たり定員10人で実施しております。昨年は、最も多かったテーマでも5人で、なかなか伸び悩んでいるところではありますが、やはり知識の部分が大事だと思い、通常の周知では紙媒体が多いところ、こちらは県の公式フェイスブック（Facebook）、エックス（X）、ライン（Line）、当センターのホームページ、フェイスブック（Facebook）を活用して周知しているところです。

個別相談会は、昨年度の3回目からは募集定員4人が埋まる状態が続いており、周知の効果が

少しずつ見え始めているのではないかと考えております。一方、交流会の方は、なかなか申込みが伸び悩んでいるところです。まだまだ動き出したところなので、テーマ内容が参加者のニーズをつかみきれていないのかなと考えております。昨年度も、年代を分けたり、逆に誰でも参加しやすいよう広いテーマを設定してトライをしてみたのですが、なかなか人数が集まりませんでした。そこで今回は、これまで個別相談は結構定員が埋まっていたので、個別相談の相談内容の傾向から、例えば、家族のことでモヤモヤするとか、居場所がないというところで感じることはありませんか、というテーマで募集をかけたところ、これまでの倍ぐらいの申込みをいただいているところです。

この事業自体、昨年 10 月からでまだ 1 年経っていないところもあり、今後も、試行錯誤しながら、より参加しやすい、参加してみたいと思えるような内容で、ブラッシュアップして続けていきたいと考えております。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

【事務局（就業支援課）】 続きまして就労支援課です。先ほどの正規・非正規のお話ですが、本県の割合ですが、国の就業構造基本調査（令和 4 年）によると、正規が 43.1%、非正規が 56.9%となっております。また、女性キャリアセンターでは、働いている女性の支援も行っております。相談をはじめ、働く女性応援講座や女性の管理職向けの研修なども行っておりますので、この正規・非正規、いわゆる L 字カーブのことだと思いますが、これは 1 つの課題として受け止めているところでございます。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。杉田委員よろしいでしょうか。

【杉田委員】 はい。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。今のお話を伺うと、全国よりも正規の職員が多いですね。全国だと 70% ぐらい非正規雇用だと聞いておりますので、その分、埼玉県はまだいいのかなと思いました。今後、もし可能であれば、杉田委員からも御提案がありましたように、雇用形態別で出していただけるといいのかなと思いました。働けばいいというものではなく、男女の賃金格差を埋めていくためには、やはり正規雇用でしっかりとした安定した雇用をしつかりサポートしていくことが、本当のジェンダー平等社会を作っていくことになるかと思うので、その辺を見える化できるようなデータを作っていただければ、よりわかりやすく把握しやすくなるかと私も思っておりました。どうもありがとうございます。

【事務局（就業支援課）】 承知しました。次回から資料に掲載させていただきたいと思っています。

【布柴会長】 お手数をかけますが、よろしくお願いいたします。それでは土井委員、よろしくお願いいたします。

【土井委員】 よろしくお願ひいたします。資料1の5ページ目、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」の目標について質問させてください。「人権啓発事業の参加者数」について、今回、昨年度に比べて15,000人程度を実績として、参加者の人数が減っている経緯があるように思いますが、この背景は何か、分析等をされていたら教えていただければと思います。累計で18万人を目指しているので、まだ途中段階とは思いますが、前年度に比べて人数が少ないように思います。いつも大変素敵な講座をされているのに残念であるので、教えて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。御回答をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 御質問ありがとうございます。人権・男女共同参画課でございます。人権啓発事業の参加者数は、令和4年度、令和5年度が多くなっています。もちろん、今後も周知・啓発の努力をしていかなければなりません、どちらかというと、この令和5年度が非常に多かったというところがあります。多かった理由は、4年度、5年度で、性的マイノリティの関係の周知啓発の取組、実は、研修動画を配信した初めの年でありまして、その時に見てくださった方が非常に多くて、それで爆発的に増えたところがあります。そこが落ち着いてきたため、人数が減って見えてしまっているところはございます。引き続き、性的マイノリティに限らず、いろいろ含めた人権の啓発、周知等は行って参りますので、多くの方に見ていただけるよう努力して参ります。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。土井委員よろしいですか。何かコメントございますか。

【土井委員】 ありがとうございます。各県、それから行政の方を見ますと、SNS等での参加者の応募もかなり増えていて、今回、Instagram（Instagram）などを使われているところも大変多いように思いますので、埼玉県も様々なSNSであらゆる世代の方の確保をしていただきたいなと思います。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。御意見として検討いただければと思います。よろしくお願いいたします。それでは、他の委員はいかがでしょうか。それでは渡辺委員、よろしくお願いいたします。

【渡辺委員】 御説明ありがとうございました。私から3点、御質問とリクエストです。まず1点目が、基本目標Ⅲ－1、No.9の「女性の安全・安心ネットワーク参加団体数」についての御質問です。目標値が100団体で、実績が今のところあまり上がってなくて、加入者を令和6年度も目標値まで得られなかったということでした。埼玉県の中には、女性の安全・安心の取組をしている団体はかなり多いような気がするのですが、加入が得られなかったハードルは何なのかということと、100団体を達成できる見通しを教えてくださいたいと思います。

2点目は、これは質問というよりリクエストです。目指す姿Ⅳの基本目標Ⅳ－2、「男女共同参画の視点に立った教育・学習の充実」で、「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」では、5年度に100%を達したということですが、多分、新しくまた教員になられた方や、管理職になられた方もいらっしゃると思いますし、やはり人権のプログラムは、毎年、毎年することが非常に良いと思います。ひょっとしたら毎年やっていたりするのかもしいないですが、是非、何らかの形で今後も継続していただければと思いました。

もう1つ御質問ですが、資料5の「働く女性のワンストップ支援拠点事業」です。これは、先ほどの御説明で、実質的には39.5%という非常に高い割合で就職確認ができていたということでした。もしもおわかりになれば教えてくださいたいのですが、埼玉県は広いので、地域別に何か特徴ですとか、就職に結びついた方の、賃金だけではなく、中身の条件なども、かなり本人の御希望に沿って、前職よりもより良いものに結びついたりとか、そういった質的なところももし把握していらっしゃるようでしたら教えてください。以上です。

【布柴会長】 それでは事務局の方、よろしくお願いいたします。

【事務局（防犯・交通安全課）】 防犯・交通安全課から回答させていただきます。女性の安全・安心ネットワークの加入状況についてです。こちらの事業は、平成29年から加入をどんどん増やしていたところですが、コロナの時期で足踏みをしてしまいまして。一旦落ち着いたところで、個別のお声掛けをさせていただいているのが年間件数10件以内程度になってしまい、なかなか声掛け自体が少ないことと、それと、昨年度お声掛けした中で、年度中にはお返事いただけなかったものの、年度が明けてからの加入が3件あり、活動を増やしているところではあります。これとは別に、これまで「防犯のまちづくりに関する協定」というのを、埼玉県、県警と企業さんと結んでいるところですが、その中で、まだ女性の安全・安心ネットワークに加入されていない企業さんもありますので、こちらにも改めてお声掛けさせていただこうと、現在

動いている最中です。協定には 160 の企業さんに御加入いただいておりますので、女性の安心・安全ネットワークの方にも御参加いただけるようになれば、目標に近づくのではないかと動いているところです。

【布柴会長】 どうもありがとうございます。それからワンストップ支援についてお願いいたします。

【事務局（就業支援課）】 就業支援課からお答え申し上げます。まず、女性キャリアセンターは、初めて御利用いただくときに新規登録をしていただくのですが、新規登録のお住まいが、令和 6 年度新規登録した方が約 4,570 人ぐらいですが、さいたま市が 40% で一番多く、次に多いのが川口市で 5.8%。場所がさいたま新都心でございますので、さいたま市が一番多く、あとは数パーセントの市が並んでいるのですが、県南が多いということが特徴の 1 つです。それから、令和 6 年度に就職した雇用別の形態ですが、一番多いのはパート、これは在宅ワークを除いた就職の形態になりますが、パートが 35.8%、次に正社員が 17.1% という形でございます。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。渡辺委員よろしいでしょうか。

【渡辺委員】 はい。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございます。それでは皆様本当に活発な御発言いただきましてありがとうございました。一番最後のところにもまた質疑応答の時間がございますので、こちらの方でもまた。

【柿沼委員】 質問したいのですが、大丈夫ですか。

【布柴会長】 お願いします。

【柿沼委員】 資料 1 の No. 8、配偶者暴力相談支援センターの設置市町村数の目標値が 30 で現在 24 ということですが、埼玉県には 63 市町村ありますが、住民サービスの公平性というところでは 30 市が目標値というのはどのような設定なのか、また、町村は該当はしないのか。それと、With You さいたまでいろいろな相談を受けていますが、それとの連携はどうなっているのか。With You さいたまの男性の質問の実態と、それからこれとはまた別ですけども、市町村の相談センターとのリンクがなされているかどうかについてお答えをお願いします。

【布柴会長】 事務局ですぐ答えていただけますか。時間をあけた方が答えやすいようでしたら、今から休憩をとってからで結構です。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 休憩後に回答させていただいてもよろしいでしょうか。

【布柴会長】 結構です。わかりました。それでは、休憩を取らせていただいて、3 時 5 分から再開させていただきたいと思います。よろしくお願いします。

（休憩・再開）

【布柴会長】 それでは、先ほどの柿沼委員の御質問に関する回答からお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 人権・男女共同参画課から回答させていただきます。まず、目標値 30 の設定の仕方ですが、配偶者暴力相談支援センターの設置義務につきましても、元々、市町村は努力義務となっております。市町村は一律の努力義務ではあるのですが、実施能力がある程度必要だろうということで、一定規模の人口があるところで線引きをして、まず 30 を目指したいというところで設定をしております。ただ一方、その他の市町村でも当然設置していただきたいという思いはございまして、連絡会議にセンター未設置の団体もお呼びして、オブザーバー的に、設置に関するいろいろな情報も共有しながら、設置に向けていろいろ働きかけをしているところでございます。以上です。

【柿沼委員】 基礎能力が高い自治体は当然できると思うのですが、困っている方は県内各地にいらっしゃるの、行政力の弱いところほど県が支援をしていただければとお願いいたしますので、是非よろしくお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 承りました。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）】 続きまして、男女共同参画推進センターから、連携についてお答えさせていただきます。市町村の配偶者暴力相談支援センターとの連携でございしますが、当センターでは、「市町村女性支援配偶者暴力相談支援センター連絡会議」を実施しております。この会議は、埼玉県が設置する配偶者暴力相談支援センター、市町村が設置

しているセンター、その他にこれから実施しようという市町村にもお声掛けしまして、年に2回、連絡会議の中で意見交換などをさせていただいております。その他、当センターで市町村専用ホットラインというのを御用意しております。これは、当センターが統合した際に新しく設置したのですが、市町村の配暴（配偶者暴力相談支援センター）の方が、普段、相談に対応していて困り事があったときに、専用電話ホットラインとして、こちらで市町村の相談のバックアップさせていただいているところでございます。以上です。

【柿沼委員】 男性側が加害者になる例が多いのかもしれませんが、加害をする男性から相談を受けたこともありますので、是非、男女共同参画推進センターとしては、いろいろな角度から皆さんの力になっていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。柿沼委員も貴重な御意見をありがとうございました。それでは、続きまして、資料6について御説明をよろしくお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 それでは資料6を御覧ください。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、いわゆるDV防止基本計画の令和6年度末時点の進捗状況を御説明いたします。この計画は、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2項に基づき、国の基本方針に則り、DV対策の推進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るための計画となっております。埼玉県男女共同参画基本計画の基本目標、「女性に対するあらゆる暴力の根絶を目指すための計画」として位置付けられており、現行計画は第5次、計画期間は令和4年度から令和8年度の5か年となっております。

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6年度末時点の進捗状況を御説明いたします。まず、重点1「生命（いのち）の安全教育の推進」ですが、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を推進するため、各学校に通知を発出し、周知しました。

次に、重点2「デートDVの防止啓発の推進」ですが、デートDV防止講座を32校で実施しました。また、デートDVの啓発資料を2種類作成し、関係機関に配布しました。

続いて重点3、「警察における加害者の検挙、指導及び警告その他の適切な措置」です。警察における加害者の検挙、指導及び警告その他の適切な措置として、現に暴力が行われたと認められるなど、加害者の行為が犯罪行為に該当する場合は、被害者の意向を踏まえつつ、直ちに被害者の安全を確保するとともに、迅速な捜査を推進しました。

重点4「加害者とならない予防啓発の推進」として、DVの加害者、被害者及び傍観者とならない予防啓発を推進しました。

重点 5「市町村における相談機能等強化への支援」です。配偶者暴力相談支援センターの設置市町村数ですが、令和 6 年度時点で 24 市に設置されております。

重点 6「若年者向けの相談体制等の充実」では、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学校での相談体制の充実と、デートDVへの取組強化として、デートDV防止講座の実施校に対して指導助言をしました。

重点 7「一時保護施設の機能強化と被害者への支援体制の充実」として、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では、心理的影響やリスクアセスメントなど様々なテーマにより 8 回開催しました。また、一時保護施設において、被害者の同伴児童への面接を実施しました。

(音声トラブルにより中断・再開)

【布柴会長】 資料 6 の重点 8 からお願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 重点 8 から御説明させていただきます。重点 8「DV被害者とそのこどもに対する心のケアの実施」では、DV被害者とそのこどもを対象とした心理教育プログラムを未就学、小学校低学年と、発達段階に応じたコースを設け実施しました。

重点 9「一時保護施設における就業支援」では、一時保護施設入所者に対し、セミナーや個別相談を 10 回実施しました。

重点 10「安定的な自立に向けての継続的支援」では、被害者が安心して地域での自立ができるよう、退所時には必要に応じて市町村への情報提供等を行いました。

重点 11「民間団体による継続的自立支援」は、DV被害者に対する相談、情報提供、同行支援、心のケアを含めた継続的な支援について、民間団体への委託により行いました。

重点 12「DV対応機関と児童虐待対応機関との連携強化」では、県及び市町村におけるDV及び児童虐待に係る情報共有に向けた連携強化のため、地区別事例検討会を実施しました。

重点 13「一時保護施設における保育・学習支援の充実」では、学習指導員を配置し、主要教科だけでなく、音楽や図工など幅広い学習指導を週 5 日実施しました。

最後に重点 14「事業活動への支援」では、被害者支援において重要な役割を担う民間団体への支援として、国の動向や各種研修会の開催等の情報提供を行いました。

以上が、第 5 次DV防止基本計画の重点施策の進捗状況でございます。

【布柴会長】 それでは、続きまして資料 7 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 7「埼玉県困難な問題を抱える女性支援基本

計画」の令和6年度末時点の進捗状況を御説明いたします。本計画は、令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条第1項に基づき策定する本県における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画です。また埼玉県男女共同参画基本計画の下位計画として策定した計画となっております。計画の期間は令和6年度から令和8年度までの3年間としており、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を目標に掲げております。計画の体系としては2つの基本目標に対して施策の方向性を設定し、それぞれの方向性に対して推進項目を設定しております。本日は13の施策の方向性について実績を御報告いたします。

初めに、基本目標Ⅰ「困難な問題を抱える女性への包括的かつ継続的な支援」のうち、施策の方向性の項目1「女性の人権を尊重する県民意識の醸成」についてです。固定的性別役割分担意識の解消や女性に対する暴力根絶、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重及び性暴力被害防止に向けた社会的機運の醸成を図るため、令和6年度はDV防止フォーラムやデートDV講座、県政出前講座を始めとした啓発活動の実施、また教職員を対象としたDV防止学校教育関係者研修会を開催しました。

施策の方向性の2「アウトリーチなどによる早期の把握」です。相談窓口を周知するためのリーフレットや相談カードの配布及び各種メディアやSNSを活用した広報での啓発を実施するとともに、SNSを活用した相談窓口としてウェブチャット相談を実施しました。この他、民間団体へ補助し、若年被害女性等に対する相談支援、ICTを活用したアウトリーチ支援、居場所の提供や同行支援を実施しました。この他、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を開催しました。

施策の方向性3「支援のきっかけ作りのための居場所などの提供」です。困難な問題を抱える女性が気軽に立ち寄り、支援者と話し、他の女性との交流などができるような場は、その後の支援に繋がる相談のきっかけ作りとして有効です。そのため、民間団体へ補助をすることにより、若年被害女性等の身体的・心理的な状態や家庭環境等により一時的に安心・安全な居場所での支援が必要と判断した場合には、居場所を提供しました。また、女性のためのセミナー&グループ相談会やメタバース空間での交流会を実施することにより、支援につながる相談のきっかけづくりを行いました。

施策の方向性4「相談支援の充実」です。配偶者暴力相談支援センター連絡会議及び女性相談支援員連絡会議や女性支援・DV被害者支援担当者を対象とした研修会の開催、この他、市町村担当会議において情報共有及び困難女性基本計画の策定への働きかけを行いました。

施策の方向性5「一時保護の充実」につきましては、男女共同参画推進センター支所において、様々な問題を抱えた女性の緊急時の安全の確保、一時保護及び自立支援を実施しました。

あわせて一時保護委託に係る課題等について、一時保護委託先である民間支援団体との情報共有及び意見交換を実施しました。

施策の方向性6「医学的・心理的な援助による被害回復支援」です。医療機関への移送及び同行支援、心理ケアなど、様々な問題を抱えた女性の緊急時の安全の確保、また、一時保護及び自立支援の実施や退所後の地域での生活に向け、退所者の状況に応じた関係機関との調整その他、心のケア電話相談、DV被害母子を対象とした心理教育プログラムを実施しました。

施策の方向性7「日常生活の回復の支援」です。再掲となりますが、支所において支援対象の入所者に対し、個々の意向や状況に応じた自立支援、その他、DV被害者に対する相談、情報提供、同行支援、心のケアを含めた継続的な支援を民間団体へ委託することにより実施しました。

施策の方向性8「同伴児童などへの支援」です。支所において支援対象女性の同伴児童が適切に教育を受けられるよう体制整備を行うとともに、一時保護施設における専門スタッフ等により、保育・学習を実施しました。また、同伴児童の就学について、連絡先の学校情報などの情報提供、さらに市町村の母子保健、こども福祉部門や教育部門と連携し、適切な支援を実施しました。

施策の方向性9「支援者に寄り添った自立支援」です。支所において様々な問題を抱えた女性の緊急時の安全の確保及び一時保護を行うとともに、本人の希望を確認し、実現可能な自立のための支援を実施しました。また、再掲となりますが、DV被害者に対する相談、情報提供、同行支援、心のケアを含めた継続的な支援を民間団体へ委託することにより実施しました。

基本目標Ⅰの最後となります施策の方向性10「地域での生活再建を支えるアフターケアの推進」についてです。女性相談支援センター及び女性自立支援施設を退所した支援対象者や同伴家族が安心して自立した生活が営めるよう、支所において退所後の地域での生活に向け、退所者の状況に応じた関係機関との連絡調整等を実施しました。

続きまして、基本計画Ⅱ「困難な問題を抱える女性への支援体制の充実」のうち、施策の方向性1「支援の中核機関の機能強化」についてです。支援の中核を担う女性相談支援センターの相談支援機能の強化・充実を図るとともに、入所を希望する支援対象者を受け入れ、その保護を実施し、自立の促進のための生活支援などを担う女性自立支援施設の支援機能の強化・充実を図り、女性相談支援員の配置を促進するとともに、資質の向上を図り、連携を強化するため、相談支援、自立支援、女性相談支援において、それぞれ資料に記載しております取組を実施しました。

施策の方向性2「民間団体との連携・協働の推進」についてです。こちらは、民間団体を構成団体とした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の開催、またDV被害者に対する相談、情報提供、同行支援、心のケアを含めた、継続的な支援を民間団体へ委託することにより実施しました。この他、民間団体や県内で困難な問題を抱える女性への自立支援等を行うスタッフを育成するための講座、及びインターンシップを実施しました。

最後に、施策の方向性3「関係機関との連携体制の充実」についてです。こちらも再掲となり

ますが、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を開催しました。なお、この会議を支援調整会議の代表者会議として位置付けており、あわせて市町村に支援調整会議設置の働きかけを行いました。また、女性支援、DV被害者支援担当者を対象とした研修会を開催しました。以上で説明を終わります。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。丁寧な説明でよくわかりました。それでは、続きまして、資料8をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 資料8「ジェンダー主流化の推進について」御説明、御報告いたします。1枚目は、ジェンダー主流化のこれまでの県の取組についてまとめたものです。昨年度も説明させていただきましたので、1枚目は要点のみ御説明したいと思います。現在、ジェンダー主流化の取組につきましては、県の施策において男女間で格差がもたらされてないか、男女の視点から施策を見直すことにより、施策効果の向上を図ろうとするものです。令和5年度に5つの試行点検を行い、その点検を踏まえ、令和6年度には全庁展開をしました。約700の政策的な事業を指定して事業点検を行ったものです。

2枚目は、令和6年度の状況です。ここでは1②の事業点検の実施について御説明します。事業点検は、男女の視点から事業としてあるべき将来像を想定して、現状や実態がどのようになっているかを把握し、男女間の格差の有無を明らかにしていくものです。そのため、既存の統計や、アンケート調査、ヒアリングなどによるデータを分析することによって、男女別の状況を確認し、格差の有無を判断しております。

この、必要な情報を集めるところから男女別の状況を比較する過程を「実態把握」と呼んでいますが、表に記載の通り、約700の事業のうち、調査を行うなどして実態把握ができたものが325件ございました。報告の内訳は、格差があるものが52件、格差なしが273件となっております。格差ありとされた事例につきましては、例えば、健康福祉施設において筋肉トレーニングなどは男性が多く利用している実態を踏まえ、女性でもトレーニングに取り組みやすいプログラム取り入れた例、また、美容医療に関する消費者啓発の広報物について、女性向けのイラストを特定の性別を想定しないデザインに変更した例などがあります。いずれも、事業点検の過程で「トレーニング＝男性」、「美容医療＝女性」ととらえがちだった点を認識して改善を図った例です。

実態把握ができた325件以外の状況は、表の下に示しておりますが、点検を求めた事業のうち、令和6年度で事業を廃止するために対象外となったものが27件。点検を試みたものの、男女の視点での実態把握にはなじまなかった等の報告があった事業が275件ございました。点検がなじまない理由としては、例えば、法令等に基づく許認可や、対象が物や人でない動物など、そもそも人が対象になっていない事業などです。なお、事業点検については、いまだ継続している

事業があり、それが 62 件ほどあります。

続いて資料の 3 枚目、令和 7 年度を取組です。令和 5 年度のモデル事業での試行点検と異なり、6 年度の全庁点検では県の幅広い事業を対象に指定したため、男女の視点での点検が難しいケースもあることは想定しておりました。実際に実施してみて、職員の理解不足によりうまく点検できなかったと思われる事業も一定数あると思われたことから、今年度を取組としては、ヒアリングをまず行い、事例収集や課題の詳細分析を進めているところです。事業点検の精査を踏まえ、今後各課が自立的にジェンダー主流化に取り組んでいけるよう、手引書等を作成し、手法として標準化を図って参りたいと考えております。

あわせて、取組を進めるに当たっては職員の理解も欠かせないことから、研修内容を見直し、より実務的な内容を追加して、全職員に動画研修を実施しております。

また、県内への理解促進のために、先ほど男女共同参画推進センター所長からも説明がありましたが、同センター主催のセミナーを開催していただいているところです。

なお、この事業点検を取組につきましては、都道府県レベルで先例がない事例となっており、本県を取組を導入したいということで、視察や問合せを 7 県 2 市から受けている状況です。

今後、ジェンダー主流化先進県として、この取組が定着するよう、引き続き取組を進めて参りたいと考えております。以上です。

【布柴会長】 どうもありがとうございました。それでは最後になりますが、資料 9 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）】 それでは、資料 9 について御説明いたします。今年度を実施する意識・実態調査について御報告いたします。委員の皆様には、7 月に設問案について多数御意見をいただきました。お忙しい中、本当にありがとうございました。

資料で御説明しますと、調査目的は記載のとおりなので割愛いたしますが、調査の実施概要は、(1)から(6)まで、18 歳以上の男女 5,000 人、抽出方法は無作為抽出法となっております。郵送配布で回収は郵送もしくはインターネット回収となっています。調査時期は、来月 9 月 1 日から 30 日まで行う予定です。結果の公表は 2 月頃の予定です。

「3 調査内容」につきましては、「困難な問題を抱える女性の支援について」を追加しましたので、前回は 46 問のところ、今回は 52 問に増加して実施する予定です。

資料 9-1 は、設問一覧です。調査ですので継続性、継続している設問で比較していくことが必要かと思いますが、原則、前回の調査項目を踏まえ、踏襲しつつ、次期 DV と困難女性計画の策定並びに社会情勢の変化を踏まえつつ、設問を設定しております。背景がクリーム色になっている設問が、今回新規で追加した設問になります。

追加した設問について簡単に説明します。1 ページの 3、問 3。「男性らしさ」や「女性らし

さ」による負担などの経験についての設問を追加しています。3 ページの間 16、17、こちらは男性特有の負担などについての設問です。男性の生きづらさや場面ですね、あればその場面についてです。

次に、5 ページの間 23、24 です。これは、前回調査の設問構成を少し変更したもので、新規の内容はありません。

続きまして、最後ですね、6 ページ、7 ページの間 30 から 36 です。こちらが困難な問題を抱える女性の支援について調査するために追加した設問になります。

7 月に設問案を共有させていただいたところ、皆様から御意見をいただき、いただいた御意見はすべて反映した調査票と調査項目となっております。また、委託した業者の指摘も含め、誤字などの軽微な修正等除き、資料 9-1 では赤字で修正箇所を記載しておりますので、後程御確認いただければと思います。本調査の結果につきましては、次回審議会で御報告させていただく予定です。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、ただいまの資料 6 から 9 まで事務局から御説明いただきましたが、何か御質問、御意見のある方がいらっしゃいましたら、お出してください。リアクションの挙手ボタンで出していただくか、或いは声を出していただき、御質問いただければと思います。よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

渡辺委員、よろしくお願いいたします。

【渡辺委員】 御説明ありがとうございます。資料 6 について御質問です。資料 6 の重点 14 で、民間団体交流会の開催が目標値年 2 回以上で、実施なしだったというのは、何か理由があれば教えていただきたい。あともう 1 点、資料 7 基本目標 I-1 で教職員を対象とした DV 防止学校教育関係者研修会の開催をされたということですが、これは今回が初めてだったのでしょうか、もし初めてであれば、具体的にこれをなさることになった契機などがわかりましたら教えてください。非常にいい取組だと思ったので。以上 2 点です。よろしくお願いいたします。

【布柴会長】 ありがとうございます。それでは事務局で御回答をよろしくお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 資料 6 についてお答えさせていただきます。重点 14 の民間団体交流会を令和 6 年度に開催しなかった理由についてです。こちらは、コロナが流行る前は実施しておりまして、コロナがあった関係で中断をしましてから令和 6 年度まで開催をしておりませんでした。民間団体の方の御意向なども踏まえ、今年度から再開させてい

ただきたいと思っております。

【布柴会長】 もう1つの質問はいかがでしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 資料7については、確認が取れ次第、回答させていただきます。申し訳ございません。

【布柴会長】 はい。ありがとうございます。他の委員の皆様、御意見や御質問がありましたら。土井委員、よろしくお願いいたします。

【土井委員】 よろしくお願いいたします。2点御質問させてください。1点目が資料6についてです。資料6の重点1「生命（いのち）の安全教育の推進」についてお伺いします。今年度の実績も通知を出して周知したとなっておりますが、今後、全数調査など、どのように生命の安全教育が行われているか、実施学校数であったり内容であったりを明らかにしていく予定はあるのでしょうか。内容がかなり教科横断的に行うもので、行う側の学校現場もすごく混乱しているというお話を聞きますし、私も外部講師として助産師として伺う際にもそういったお声をよくお伺いしますし、学校現場が知らないようなこともありますので、そういったところをお伺いできればと思います。

もう1つは、資料8についてです。ジェンダー主流化の推進ということで、その他の行政などからも反響があるということで、大変重要な取組をされていると思っております。御説明の中にも、ジェンダー主流化ということを職員が理解をしていくことが難しく、本当にその視点で行われているのかが、難しい面もあったというようなことがあったと思うんですけれども、ジェンダー主流化の視点で、事業を点検した後に本当にそれがジェンダー主流化の視点で点検ができたかどうかという確認はどのように行われたのか、行われていく予定なのかをお伺いできればと思います。以上2点です。

【布柴会長】 ありがとうございます。回答すぐできますでしょうか。

【事務局（人権教育課）】 人権教育課から1点目の生命（いのち）の安全教育について御回答させていただきます。この生命の安全教育については、昨年度埼玉県で策定しました「埼玉県子ども・若者計画」におきまして、令和11年度までにすべての学校で実施するという目標を設定したところでございます。そういうこともありまして、どのような内容の調査にするかは、これからの検討になりますが、毎年度各学校の取組状況については把握をしていきたいと考えているところでございます。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございます。もう1つの質問をお願いいたします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 ジェンダー主流化点検の方法ですが、昨年度は全庁で700事業について行ったのですが、実は、試行点検のときにJICAさんからアドバイスを受けておりまして、JICAさんが使っている様式を行政用に落とし込んだシートを作り、それを点検のときに提出いただく形を取らせていただいております。なかなかまだ全庁で行ったのも2年目でなかなか浸透していない状況ですが、粘り強く継続して取り組んで参りたいと考えております。ありがとうございます。参考に他県の反響ですが、愛媛県、和歌山県、神奈川、長野県、福島県、政令市もあります。三重県は議会の方が興味あるようで、後日視察を受ける予定でございます。以上です。

【布柴会長】 土井委員、よろしいでしょうか。

【土井委員】 どうもありがとうございます。生命の安全教育は、本当に今、加害、被害の真ん中にいる子どもたちがいる中ですので、すぐにでも始めていただけたらなと思っております。ジェンダー主流化についても、埼玉県が先駆けとなって各地域に広めていただければと思っております。今後とも引き続きよろしくお願いいたします。

【布柴会長】 ありがとうございます。素晴らしい取組ですね。それでは柿沼委員どうぞ。

【柿沼委員】 今日の議題のジェンダー主流化の推進の中で1つの意見なのですが、今、高齢女性の貧困化も1つ大きな問題になっております。平成8年に片働きから共働きの方が多くなっている統計結果が出ております。全般に男女賃金格差をなくすという御意見も出ておりますけれども、その中で、最低賃金も上がっておりますけれども、年間の収入額を調整するために、働く時間を少なくするという女性もかなり多く見受けられます。ですから、社会保険料を自分で払って老後に備えるという女性の経済力アップ、これだけ女性と男性が、同じように社会を形づくっていかうという時代になっておりますので、私は、個人的には3号被保険者の制度はないほうが良いと思っているのですが、全員が納税者になって、社会を支えるという、ジェンダー主流化の推進もあるのではないかなと思いますので、1つの意見です。以上です。

【布柴会長】 ありがとうございました。御意見ということでよろしいですか。

【柿沼委員】 答えは無理だと思いますので、結構です。ですが、もう少し幅広く女性の

経済力アップということをいろいろな形で取り組んでもらいたいと思います。

【布柴会長】 その通りかと思います。力強いお言葉ありがとうございます。だんだん時間が迫ってきましたが、どうしてもこれを聞いておきたいとか、意見がございましたら。それから、教職員の出前講座ですね、まだお答えいただいております。お願いします。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 先ほど御質問いただいた基本目標Ⅰ「教職員を対象としたDV防止学校教育関係者研修会の開催」ですが、いつから始めたという資料がちょっと今見当たらなかったのですが、1年に1回定期的にやらせていただいております。以上です。

【布柴会長】 はい、よろしいでしょうか。渡辺委員の質問だったと思いますがよろしいですか。

【渡辺委員】 はい。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。加藤委員、お願いいたします。

【加藤委員】 恐れ入ります。簡単な確認の質問です。資料9で意識・実態調査の内容について御説明いただいたのですが、最後に調査票も資料にあります、これは確定でしょうか。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 はい。もう印刷準備を進めておりまして、確定のものでございます。

【加藤委員】 そうですか、わかりました。そうであれば、今更なのですが。質問票の作り方や質問の流れは、この種の調査では大事だと思うのですが、かなり入り組んだ構造になっていてですね、最初から最後まで素直に流れながら答えていくのが難しい箇所があると、改めて全体を見て感じたところがありまして。特に問23、24の辺り、資料9-1の3ページ目なんですけれども、配偶者からの行為の話があって、交際相手からの行為の話があって、その直前の話は、交際相手からこういう行為をされたことがありますか、というのがあって。その次に、もう一度、その前にあった配偶者からの行為についてというふうに、テーマが行ったり来たりするのは、調査票の作り方からすると、非常に答える側に負担がかかって、あまりよろしくないというようなことが散見されました。後手に回って恐縮ですけれども、気がついたので一応申し上げておきます。

【布柴会長】 ありがとうございます。また次回のときに生かしていただければという、御意見として賜りたいと思いますが、事務局の方は何かございますか。これに関しまして。

【事務局（人権・男女共同参画課）】 御意見賜りまして、ありがとうございました。しっかりと結果を集計したいと思います。ありがとうございます。

【布柴会長】 ありがとうございました。途中で電波の状況があり、ちょっと時間が押してしまいましたけれども、最後まで本当に皆さんの大変貴重な御意見、質疑、コメントをいただきまして、ありがとうございました。これで本当に最後となりますが、何かあと一言ある方いらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

最後の最後まで、熱心に御参加いただきましてありがとうございました。本当に大変貴重な御意見をいただけたかなと思っております。まだまだ暑い日が続きますけれども、どうぞ御自愛いただき、それぞれの場でさらに活動していただければ大変心強く思います。

今日は長丁場にございましたけども、どうもありがとうございました。

これをもちまして私の進行は事務局の方にバトンタッチさせていただきたいと思います。

事務局の方よろしく願いいたします。