

第 13 期第 1 回 神奈川県男女共同参画審議会

日時：令和 8 年 7 月 21 日（火）10：00～12：00

会場：神奈川県庁 エネルギーセンター棟 1 階 E C 1 会議室

形式：対面・オンライン併用開催

○ 事務局から 12 名の委員中 10 名の委員にご出席いただき、会が成立する旨を確認。

【議事 1 会長、副会長の選出について】

<事務局>

それでは、ただ今から、議事に入らせていただきます。

当審議会の議長は、審議会規則第 5 条により、会長が行うこととなっておりますが、本日は今期の初回の審議会となりますので、会長選出までの間は、引き続き事務局が議事の進行を務めさせていただきます。

議事 1 「会長、副会長の選出について」でございますが、審議会規則第 4 条により「委員の互選により定める」こととなっております。

まず、会長の選出から行いたいと思います。事務局から提案を行います。

事務局案としては、今期の審議会の会長は、第 12 期神奈川県男女共同参画審議会で副会長を務められた野村委員に、副会長は、女性団体等としてご意見を頂戴している井上委員に務めていただきたいと思いますと考えておりますが、ご意見ありますでしょうか。

（委員賛同）

<事務局>

それでは、野村委員に会長を、井上委員に副会長をお願いいたします。野村会長、井上副会長、それぞれ一言お願いできればと思います。

<野村会長>

ただいま選任していただきました、野村です。精一杯務めていきたいと思います。

今、皆様のご挨拶を伺っていても、本当に多様な立場で、おそらくジェンダー平等といっても、見える景色がそれぞれ違うのではないかと思います。そのような、それぞれの

ご意見を吸い上げてこの会を進めていきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

<井上副会長>

副会長に選任していただきました、井上です。

様々な審議会に参加しています中で、この県の会議ではとても活発な意見交換をしてきました。そのような雰囲気を維持し、様々なことに意見を出したり時には議論したりしながら、よりよい形で、男女共同参画を推進していきたいと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

<事務局>

ここからの議事の進行は、野村会長にお願いいたします。

【審議会及び会議録の公開について】

<野村会長>

それでは、これより審議を始めますが、審議にあたり事務局から説明事項はありますか。

<事務局>

当審議会、附属機関に当たることから、情報公開条例第 25 条により、会議は原則公開となっています。しかし、会議を公開することにより、当該審議会の公正又は円滑な運営に著しい支障を生ずるおそれがある時などは、非公開とすることができます。

公開の際の傍聴については、「神奈川県男女共同参画審議会傍聴要領」に基づき、実施します。

また、会議録については、附属機関の設置及び会議公開等運営に関する要綱第 9 条に基づき、公開等を行います。

<野村会長>

ただ今のご説明について、ご質問等はございますか。

それでは、当審議会の第 13 期の会議及び会議録については公開することとし、傍聴希望者がいる場合には傍聴を認めることとしてよろしいでしょうか。

なお、今後、非公開とすべき議事内容、傍聴を認めるべきでない議事内容を審議する場合は、改めてお諮りしたいと思います。

<事務局>

本日は、一般の方2名の傍聴希望者がいらっしゃいますので、傍聴者が入室します。

【議事2 第13期男女審開催スケジュール（案）について】

<野村会長>

次に、議事2「第13期男女審開催スケジュール（案）について」へ移ります。事務局から説明をお願いします。

<事務局>

資料1に基づき説明

<委員>

（意見なし）

【議事3 かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）の2025年度の進捗状況の評価について】

<野村会長>

次に、議事3「かながわ男女共同参画推進プラン（第5次）の2025年度の進捗状況の評価について」に移ります。事務局から説明をお願いします。

<事務局>

資料2-1、2-2、補助資料2-3、2-4、参考資料2-5に基づき説明

<野村会長>

ただいま事務局より評価案について、説明がありました。

ご自分の専門に照らして、全体進捗や重点目標1～5のうちのいずれかにご意見をいただければと思います。

事務局が整理しやすいように、重点目標1について意見、重点目標2に関して質問がありますという形でご発言をお願いします。おひとり様2分以内を目安にご発言いただき、

質問については事務局から説明していただくという流れで進めていきます。

それでは、ご質問やご意見などがありましたらお願いします。

<本多委員>

前回と同じところが気になりました。

県の管理職に占める女性の割合の評価がBですが、評価軸に照らして判断されたと思います。この評価指標A、B、C、Dの考え方についてご提案を含めて私の意見をご提示します。まず、評価A、Bはいずれも「KPIの達成がある程度見通せている状態であり、順調に進捗中」と評価するものであり、AとBの差は、進捗度の差で判断する。一方、C、Dは「現時点で達成が見通せていない状況であるために、計画の修正、強化が必要」という評価とする。

評価指標は、県の職員、また、県民に対してどうメッセージされるのかに影響します。非常に重要なメッセージになると思います。

私はこの県の管理職に占める女性の割合について、現時点でKPIの達成が見通せているとは、少し思いにくいと感じています。先ほどの意見に照らし、Bという評価ではなく、CまたはDを選択し、あわせてメッセージとして、現状課題があり、軌道修正が必要であるという見解を明確に申し上げていただいた方が、その後の進捗につながっていくのではないかと思います。

それと、もう一つ関連して、令和8年3月の「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」では、令和13年、2031年に25%にすると書いてありました。(※)これは補助資料の2-4の最初のページの4番が同じものを指していますか。もしそうだとした場合、2031年に達成ということでは、時間軸としても合わないのではないかと思います。この2つについてご意見申し上げます。

<野村会長>

何人かご意見いただいてから、まとめてご回答いただきたいと思います。

<櫻井委員>

全体として昨年度からの進捗がよく見えて、進捗が進んでいる点があるのがよいと思いました。一方で、全体的なところで、評価全体を見ていると、事業を実施したアウトプットとその結果として、社会や環境がどう変化したのかのアウトカムが、混在していると思

いました。

事業を実施したこと実態の評価だけではなくて、どう変化したのかが、件数だけでは、その先が少し見えづらいと思いました。そこが評価に入ってくると、より分かりやすくなると思いました。先程、本多委員がおっしゃっていたAからBの評価の軸に関して、私も気になると思いました。

細かくフィードバックしたい点があるので、もし可能であれば、後ほど書面でフィードバックできたらと思います。

また、一点だけとても気になった部分があって、この場で伺えたらと思っておりました。資料2-2「ジェンダー主流化の推進」の12ページです。県で行っていくことはとても重要というところで、「ジェンダー主流化の認知度は51.8%だったことから、さらなる周知が必要である」と書いてあり、私は、51.8%も知っているのかととても驚きました。ジェンダー平等は知られはじめていますが、ジェンダー主流化は、国でも、今回の「第6次男女共同参画計画」に入ったもので、この認知度が51.8%だったっていうのを詳しく伺いできるとうれしいと思います。

<大湖委員>

評価というわけではありませんが、気になっている点について申し上げます。

重点目標1に関連し、評価項目2の「県の審議会等における女性委員の割合」がA評価となっていることは大変すばらしいことだと思います。

一方で、今回の会議について、委員お一人おひとりのことを申し上げるつもりはありませんが、構成を見ると女性が大半を占めています。そうした構成に明確な目的があるのであればよいのですが、この数値を過度に意識した結果であるとすれば、ここで議論し決定した内容が示された際に、本来意識の変革を促したい男性側にどのように受け止められるのか気になるところです。先ほど他の委員からも発言がありましたが、数字ありきで進めることについては疑問を感じる部分もあります。今回の委員改選については構成の変化に期待していたのですが、結果として今回も同様の構成であったため、その点が気になりました。

全体の評価に対する意見というよりも、気になった点として申し上げます。

<濱野委員>

関連して、市町村の立場からお話をさせていただきます。今、大湖委員がおっしゃっ

てくれた、県の審議会等の女性委員の割合の市町村の話でございます。事務局の説明の中から、改選のときには通知を出し、なかなか数値が上がらないところは対面で依頼をしていると聞き、大変ご苦労されているなと思いました。

小田原市では、各部局の副部局長にあたる職員に女性登用を推し進める委員と役を与え、各部局の中で開催するときには必ずこの割合を意識してくださいとお伝えしています。他方で、先程おっしゃっていたように、女性が高ければいいのかというと、これまたそうではないと思います。小田原市の場合は、女性の割合を40%以上60%以下にするという指針があり、実は、全体で出すと35%あるいは40%、そういった数字が出るかもしれないのですが、一つの審議会を見ると、女性割合でいうと5人中4人で80%だったということもあります。単に、女性登用の率ではなく、上限下限を設けながら、やっているところもあることをお伝えさせていただきました。

<湯澤委員>

では、重点目標5についてのみ発言をさせていただきます。先程も委員の皆様が触れられていましたけれども、ジェンダー主流化の認知度が51.8%ということで、これをどう評価するかという点がまず第1点です。これは、内容を見てみますと、全職員向けに研修をしたその受講者アンケートということですから、その内容が反映されて5割という見方もできますが、男女共同参画推進という点では、ジェンダー主流化の認知度というのを本当にもっと真剣に上げていかなければならない。特に、行政職員の間では、と思います。

今回は、補助資料も含めて資料を拝見させていただきました。やはり、県がジェンダー主流化を掲げてはおりますけれども、ジェンダー主流化の視点で評価されていない、あるいはそのようなデータが示されていないという項目が、結構多いのではないかという印象を改めて持ちました。そこで、ジェンダー主流化の中身がどう理解されているのかが重要なかと思いました。ジェンダー主流化の国連経済社会理事会の定義は、「①男女別のデータを用いて、男女間の格差を明らかにすること」、「②格差を縮める、若しくは解消するための戦略を策定すること」など、あと2点くらいあります。その点から見ても、例えば今回の51.8%も男女別の統計を出して、どのような違いがあるのかないのか、というところも見えていく必要があるのかと感じました。そのような点では、併せて、ジェンダー統計の推進も掲げられているのですが、ジェンダー統計の推進自体が補助資料の説明の中などでも、十分に浸透していないのではないかと感じました。今回の事業実績として、国のガイドライン策定の要望を国にしたことや庁内周知がありましたが、まずは県独自で

ジェンダー統計を構築していく、そこがまず必要なのではないかと感じた次第です。

<井上委員>

全体に関してですが、本審議会での評価や、そもそも行政評価については本当に課題も多く、正直な感想をいうと、ここまでようやくきたと感じています。3期ほど前までは、この評価と取組と今後の方向性という欄が分かれておらず、「講演会を5回やりました。100人参加しました。」と実施実績の報告が並んでいました。それぞれの事業実施により何を推進しようとしたのか、またそのためにはどこが足りないのか、事業を立案・実施する課自身が課題をみつけていくことは、政策を次に進めることですから、とても大切です。恐れてはいけないということを、実は、前回、前々期の審議会の議論の中で、取り上げてきました。それで、事務局のご尽力があり、ようやくここまでできたわけです。今、湯澤委員もおっしゃってくださったように、次はこれをもう少し実質化していく必要があると考えています。男女共同参画政策は、本当に範囲が広いので、担当部局も多岐にわたり、本当に大変なのはとてもよくわかっているので、拙速にならないよう、ジェンダーの視点で評価するとはどういうことなのか、試行錯誤しながら、次に向けて作り上げていくことを応援したいと思っています。それと、今、国連経済社会理事会の定義を話してくださいましたが、もう一つ、結構具体的な形で、行政評価、ジェンダー主流化を精力的に進めているのがJICAです。いろいろな国で展開している事業について、ジェンダーの視点からジェンダー主流化を評価軸に据えており、かなり細かく報告書に出しているのので、ぜひそれを一度見ていただきたいと思います。それと、日本の自治体の中では埼玉県がとても頑張っているのので、具体的に比べてみると、そのまま真似するという意味ではないのですが、よいのではないかと思います。以上が全体についてです。

次に、重点目標3についてですが、目標3の全体評価がCで、いろんな分野を含んでいますが、DVや困難女性に関して言えば、法律が大きく変わって、計画にも入れ込むのもとても大変だったところだと思います。特に、DV対策は、法律の理念が大きく変わったところなので、その理念がどのように施策の中で活かされていたか、活かされていなかったか、どのぐらい意識していたか評価がほしいです。大きく変わった時には、それが必要だと思います。

それと、やや細かいことですが、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に関し、支援調整会議の設置の法定化は、とても大きなことです。それにより、市町村の中には、言葉を選ばずにいうと、今どうしたらよいのか迷っているところもありますので、指

標になることを含めて、県が市町村とどのような関係を築き、連携できるか、そしてサポートしていくのかなどの点から、ヒアリングなど含めて、現状とこれからの施策の方向を探るようにしていただきたい。法律が変わった今しかできないことですので、頑張りたいと思っています。

先程も言いましたが、課題の発見が次に進むための、唯一無二のステップですから、課題を出すことを恐れずに、あるいは別の言い方をすると、それぞれの事業の担当課が自分たちの課題をこちらの報告書に書くことに躊躇せずにすむような工夫をしていただきたいです。大体評価っていうと、行政でも、大学でも同じですが、どうしても、こんなにうまくいきましたと書きたいものです。でも、このようにやったけれども、ここまでいった、次はこれだという、PDCA サイクルが回るような形にしていきたいと思っています。

他のところも細かいことあるのですが、大きく制度が変わったところで、重点目標3についてお話ししました。

それから重点目標5ですが、先程もジェンダー主流化の話の中で、お話ししましたけど、やはり講座・研修を行った実績が記載されていますが、それが具体的な事業の中でどう生かされているのか、ぜひ今後の取組を書いていただけるようになるとういと思います。そして、制度的仕組みとしてジェンダー主流化を進めるために、どのような仕組や工夫を、いくつか試行的に始めたと思います。大きな県の計画については、この審議会でも一度議論し、そのアウトプットやフィードバックをするという方法を試験的・試行的に行ったと思います。それらを今後どうするのかについて、ご検討いただきたいと思いますし、例えば評価や今後どうなるのかということ、いわば一生懸命やったところとか、先進的にテストケースでも行ったことがどうだったのかということ、現場から出てこなければ、こちらからお願いをして、ヒアリングするなどして、是非取り組んでいただきたいと思っています。

<音川委員>

私からは、まず1 ページ目の一番下の重点目標1 ところです。「女性を部下に持つ管理職セミナー」についてですが、女性が一生懸命頑張っている、それだけではなかなか活躍できないという現状がありますので、企業側からも推し進めることがもう少し必要だと思います。

また、例えば1 ページ目の、「県の女性管理職の割合」についても、直接的に、女性自身が自分もやっていくという気概やスキルを身につけるのはもちろんですが、その上司が

引き上げる土壌というのを作らなければならないと感じています。そう考えますと、やはり1回29名という参加者は少ないと思いました。

それに加えて、女性が活躍していくのを支えるには、家でパパが活躍してくれないとなかなか難しい状況かと思いますので、2ページ目のところで言及されているように、ジェンダーバイアスにとらわれずに、男性が育児や家事をすることを、もう少し推進していただけるとよい、と一県民としては感じております。

また、3ページ目、「民間事業者の男性の育児休業取得率」については、やはりまだまだ低い状況なのかと感じており、内訳が知りたいと思うところです。1日だけで育休取りましたという企業も中にはあります。そのため、例えば2週間、半年取得したという、詳細な内訳などをデータとして示していただくと、どれだけ進んだかという実感が湧いてくると思います。全体を通じて、非常にたくさんよい試みをされており、若者に対しても、様々なバイアスが働く前に知識をインプットしていくという試みまでできていらっしゃるのです、非常によい取組をしていると感じました。以上、雑感ではございますけれども、多々お取り組み、ありがとうございます。

<本多委員>

重点目標4についてです。

KPIの1と2、特に2について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方について、「そう思わない」という18歳～29歳の人の割合のところですが、この目標については、実績もかなり高くなっていますし、時代的にはもう卒業してよいのではないかという意見を前回申し上げたと思います。

一方で、新たな課題が見えていると思っているのが、重点課題4の中で放課後児童クラブに登録できなかった児童数が飛躍的に増えているという点です。第5次には反映できないかもしれませんが、第6次に向けた意見としても申し上げておきたいと思います。放課後児童クラブに登録できなかった児童数が1,067人ということで大幅に増えているという実態、また背景にどんな課題があるのかといったところの分析が必要だと感じました。

<櫻井委員>

先程のジェンダー主流化部分について追加です。12ページについて、受講者アンケートにおけるジェンダー主流化の認知度51.8%だとすると、おそらく理解度となる。認知度となると、講義の段階での認知ということになり、そこが認知度なのか理解度なのかという

ところが気になります。また、1回受けただけで理解度が51.8%と言えるのかは、非常に気になりました。

そして、先程ジェンダー主流化の話が出てきていたが、おそらく国内でジェンダー主流化を策定時点で計画・策定できる自治体というのはまだないと思っていて、先程JICAや埼玉県のお話がありましたけど、ジェンダー主流化と言っている割には結構従来の評価軸になってしまっているのです、本気でやっていくのであれば、この審議会とは別で、ジェンダー主流化をどう神奈川県で進めていくかという会議体を作って、専門家をちゃんと入れてやっていかないと、非常に難しいと思います。

埼玉県や兵庫県豊岡市は、ジェンダー主流化とは言っていますが、従来の評価軸や予算の立て方ではないことをやっていくには、別で作っていただく必要があると思いました。

そしてもう一つ、本多委員から意見があった、夫は外で働き妻はそれを守るべきだということについて、18歳から29歳の割合についてはもういらないのではないかと私も思っています。

一方で、東京都が令和5年度に高校生向けに性別によるアンコンシャスバイスの調査をした時に、7割近くの高校生は性別で仕事の向き不向きがあるとか、子育てや家事は女性の方が向いているという専業主婦志向のようなものがありました。やはりまだ若い人にもバイスがありますので、男が働いて、女は家庭という調査ではなくて、次の計画に向けて若い人向けには項目を変えていった方がよいと思いました。

<野村会長>

それでは、事務局からお答えいただけますか。

<事務局>

様々なご意見いただきましたので、ひとつずつお答えいたします。

県の女性職員の管理職の割合について、神奈川県では委員からお話があったとおり、「次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画」を策定しておりまして、この計画に沿って、男女共同参画推進プランの計画の値を連動させ、県庁全体で齟齬が出ない形で実施しています。そのため、今回男女共同参画推進プランの計画期間により目標設定を2027と言っていますが、大本の目標値としては、委員のおっしゃるとおり、令和13年で運用されており、そうしたことで今、違いが出ています。(※)

そして、評価の仕方ですけれども、確かに定量ベース、パーセンテージでの進捗度でB

と事務局案を出させていただいておりますが、内容としての定性的な視点から、また県から打ち出すメッセージという意味でも、ここはやはりCという評価をしたいところであると承知しました。一次評価について、各所属が数字などの基準をベースに出しているものですが、委員からご意見いただいたことを踏まえて、定性的な評価でCとさせていただくこともございます。

県では行動計画の改定にあたり、職員にアンケートなどをしておりまして、その結果、係長未満級の意見としては、管理職になりたくないという意見が7割以上という結果が出ております。その理由としては、管理職になると柔軟な働き方ができなくなる、あるいは長時間労働になる、あるいは自分のスキルに自信がないといった理由が出ています。それに対する取組をあげると、柔軟な働き方のためには、テレワーク、時差出勤、フレックスタイム、また、育児介護を行う職員を対象とした週休3日制などに取り組んでおります。

また、長時間労働の是正のためには、事務の見直しですとか、適正な人材配置、残業の必要をなくすためチーム制の導入などを行っています。能力への不安に対しては、業務管理能力に着目して評価し、マネジメント研修や業務管理能力の研修を若いうちから行うといったことで対策をしているということです。

こうした取組をしている中ではありますが、目標設定25%に対しては足りないというようなどころもあり、Cという評価が妥当だというご意見と承りました。

続きまして、櫻井委員からいただいた、全体のアウトプット、アウトカムに関する意見について、その後、井上委員から補足等いただきましたけれども、これまで「何回実施」と記載していたものから、実施する側が、一次評価という形で分析して、これでよかったのか、不足があったのか等の評価を考えたいと、さらに今後の方向性ということで、それを受けてどうするかを検討していくというサイクルを、今回の進捗管理の中でお示ししております。

確かに、各所属の一次評価の中には、評価分析、課題意識感が不十分なところもございますので、委員からフィードバックをいただき、それを各所属に返し、しっかりと事業と施策の展開に反映させるようにしてまいりたいと思います。

ジェンダー主流化研修やジェンダー主流化の考え方について、各委員からお話いただきました。もともと神奈川県では、ジェンダー主流化と、ともいき主流化、当事者目線の主流化、と合わせて3つの主流化という考え方があります。

この男女共同参画審議会からもお話があり、今回、昨年度末に初めてこの研修を行いましたけれども、もともと神奈川県として3つの主流化という考え方の素地があったので、

認知度としては高い結果となったと思います。

そして、この認知度というのは、理解度ではなく、ジェンダー主流化という考え方を知っていましたかという聞き方であるため、認知度という受けとめでよいかと考えております。

ただ、この研修もはじめたばかりのもので、アンケートは、職員が定義も含めて知っていたか、聞いたことがあったか、知らなかったかという内容であります。研修の内容についても、施策自体どうなのかという視点ではまだまだできておらず、ジェンダーという切り口もあるけれども、まずは相手の目では、当事者から見たらどのように感じられるかということを、意識しなければいけないというところから、はじまっている内容でもあるため、さらに施策についてどのように反映していくのかということは、これからの課題だと感じております。

それから、大湖委員からご意見のありました審議会委員の女性の割合についてです。今回13期審議会委員を考えるにあたって、男性の委員に入っていたかどうかとした経過もございますが、男女共同参画に関するご意見いただく際に、まずはこの方々の意見がいただきたいということで、こうした構成となりました。

今、数字ありきの構成というふうなご発言もございましたけれども、そのようなことではなく、実質的に中身の審議をしていただかなければいけない中、40%から60%ぐらいの割合が概ねよいだろうということも踏まえて審議会委員の構成をしなければいけないと意識してございます。また、審議会等の女性委員の登用計画におきましても、事前協議などを行う際に、その点を踏まえて審議会所管の所属と協議をしていますので、とにかく全員女性を選出するというようなやり方では進めてはおりません。

それから、湯澤委員からお話がありました。ジェンダー主流化のところで、まだまだ、中身の部分まで踏み込んでジェンダーの視点で施策を評価するということは、県としてはこれからだと考えております。ジェンダー統計がまず必要であるというところから、研修がはじまっておりますので、それを踏まえて、施策や事業体系を構築していくということを検討しなければいけないと考えています。

井上委員からは、JICAや埼玉県の場合など大変貴重な情報をいただきまして、謙虚にそのようなところにヒアリングなどをさせていただきながら、今後の展開にぜひ活用していきたいと考えております。

次に、かながわ男女共同参画センターについて、センターでは、さまざまなセミナーや講座の実施に取り組んでおりまして、例えば女性を部下に持つ管理者向け研修や経営層向

けダイバーシティ推進セミナーなど、本当にあらゆる切り口での講座やセミナーを実施しておりますので、委員のご意見や受講された方のニーズも踏まえながら、研修などの企画立案をまいります。

それから、男性の育休取得率の内訳データについて、これは男女共同参画センターにおいて条例に基づいて行っている届出制度に基づいて把握しております。

今回のデータについて、男性の育休の取得期間は、1 か月から3 か月が 32.6%、2 週間から1 か月が 25.5%、3 か月から6 か月が 16%の順で、多い取得期間帯となっています。やはり、女性と比べれば期間としては非常に短いところもあるかもしれません。

次に、放課後児童クラブについての課題提示がございましたが、県としても待機児童数が非常に高水準であるという認識がございます。ただし、これについては、市町村が主体で取組んでおり、今後の計画については市町村ごとに差がございます。

需要を満たしている市町村がある一方で、一部市町村では満たせていないところもあります。その背景としては児童数の増加に対して、施設が不足しているという背景があるため、県としては施設が不足する市町村に対しては、状況を聞いて相談に応じ、補助金などの活用を促したいということです。

また、放課後児童支援員の成り手が不足していることにも課題があります。国の施策を活用しながら支援員の処遇改善を市町村に向けて促していく必要があると承知しております。

次に、若い世代のアンコンシャスバイアスに係る指標についてのご意見ですが、今の時代を測れる指標のようなものを取り入れながら、このたび、意識調査を実施していきたいと思っておりますので、是非お力をいただければと考えております。

<事務局>

1 点補足ですが、井上委員の方から、重点目標 3 のところで、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律ができ、協議会が法定化されているところの取組状況についてというお話をいただきました。ご指摘のとおり、令和 6 年 4 月に困難な問題を抱える女性への支援に関する法律で支援調整会議を設けること、また、同時に改正された配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律におきましても法定協議会を設けることになっていますので、本県につきましては令和 6 年に困難な問題を抱える女性への支援に関する法律とDV 止法に基づく代表者会議を立ち上げ、湯澤先生に座長をお願いしています。

支援調整会議には、全市町村に入っている行政部会と、民間団体の皆様に入

っていただいている民間団体連携部会も設け、様々なご議論いただいているところでございます。各市町村は努力義務ではございますが、支援調整会議を立ち上げていただきたいということで、その設置状況の把握やバックアップをこれからも取り組み続けていきたいと思っております。

今年度から困難な問題を抱える女性への支援に関する法律及び配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律に基づく計画の進捗管理につきましては、支援調整会議でお願いすることになりましたので、今回は詳細について実績が記載されておりませんが、重点3には当然含まれていますので、報告資料については修正させていただきたいと思っております。

<野村会長>

丁寧なご回答ありがとうございます。

それでは、桜井委員から後ほどコメントもいただけるということですので、評価が大きく動きそうなところだけ、今ご意見をいただいて取りまとめたいと思っております。

本多委員からいただいた管理職に占める女性の割合について、これはBからCということで、そのほか各項目で少し動くところについて欠席の委員からのご提案でいただいて動くかもしれないですが、重点目標1・2・3・4・5で大きくA・B・C・Dが変わるというご意見あれば今伺っておきたいと思いますが、いかがでしょうか。

(意見なし)

それでは、大きな評価は、B・B・C・C・B とさせていただいて、欠席の方のご意見もいただき、各項目については見直すことも出てくるかもしれないということで、よろしいでしょうか。

(意見なし)

<事務局>

欠席されている齊藤委員の方からのご意見をいただいておりますので、共有させていただきます。

重点目標1では、県女性職員の職域拡大と管理職への登用について、あと2年で目標値である25%に到達することは難しいのではないかと。もし、2027年に25%実現を目指すのであれば、現段階から検証と対策が必要である。(※)

重点目標2では、女性就業支援事業について、デジタルスキル講座では、AIの普及を

前提としたスキルの提供を検討すべき。また、デジタルスキルは陳腐化することもあるので、デジタルスキルにこだわらず就業に結び付くその他のスキル提供も十分に検討すべきである。

また、25歳から44歳の女性の就業率については、目標自体は達成しているが、次の目標として男女間の賃金格差縮小に着目してはどうか。

重点事業3では、養育費相談件数については、民法改正で新たな制度が施行されているので、その制度の周知も含めて今後相談事業を推進していただきたい。

重点目標4では、保育所等利用待機児童数について、目標値が遠いようであれば、現実的な目標値に修正することも必要ではないか、といったご意見をいただいております。

<野村会長>

それでは、いただいたご意見、反映させていただきたいと思います。

【議事4 男女共同参画に関する意識調査について】

<野村会長>

次に議事4「男女共同参画の推進に関する意識調査について」へ移ります。事務局から説明をお願いします。

<事務局>

資料3-1、3-2、参考資料3-3、3-4に基づき説明

<野村会長>

ただいま事務局から男女共同参画に関する意識調査について説明がありました。

本日は時間も限られているのですが、こちらの議論は今回の1回だけでしょうか。

<事務局>

本日は広くご意見をいただき、事務局でとりまとめたものを、改めてお示しさせていただければと考えております。

<野村会長>

この件につきましては、もう一度意見をできる機会があるということです。それでは、

まずは初回として、ご自身の専門に照らして、ご意見を願いたいします。

いかがでしょうか。櫻井委員お願いします。

<櫻井委員>

全般のところだけお話しして、残りについてはメールでお送りしたいと思います。一点目の調査全体についてですが、今回は回答者数 3,000 人の予定で、地域・年齢・性別・配偶者の有無等を聞いていくとのことですが、神奈川県内でもどこに住んでいるかで、意識に差が出てくると思うのですが、3,000 サンプルの中で、地域別の分析をしていく予定なのか。地域によって分析できるのではないかと思うので、伺えると嬉しいと思いました。

次に、番号 9 に、ジェンダー平等についての言葉を知っていますかという項目があります。このジェンダー平等は、おそらく条例の定義かと思いますが、この定義にした理由を伺いたいと思いました。あまりこのように聞かないと思ったので、聞きたいというところでは。

もう一つが、ジェンダー平等について知っているかより、もしかしたら、ジェンダー平等は一人一人、女性のことだと思う人や男女のことだと思う人、LGBT のことだと思う人がいるので、そこを聞いたらどうかと思います。「言葉について知っている」が高かったとしても、その言葉に一人一人ブレがある可能性があるので、中身を聞いていくのが、よいのではないかと思います。

次の固定的性別役割意識についても、言葉を知っていることが、どうしたら政策につながるのかと思いました。それであれば、14 番で詳しく内容を聞いているので、10 番については、もしかしたらいらないのかと思いました。

最後に、進路のところ、ライフプランにつながる場所では重要だと思いますが、これを聞かれて答えられるのだろうかというところもあります。就きたい職業は人生の中で変化していくので、いつの時期を答えたらいいのだろうと多分思うのではないかと思います。小学生ぐらいで意識し、実際に就活とかで自分の意思と反して決まったみたいなことがあるので、もし若年層の進路選択や意思決定について調査として聞きたいとすると、進路選択とか職業選択に影響を与えた人とか、状況について聞いていく。個人的には、時期を聞いてもどうつながるのだろうと思っています。

最後に、今回、国でも男女共同参画センターをしっかりと機能強化していきましょうという中で、神奈川県として、このセンター機能強化をどう考えていらっしゃるのかと疑問に思っています。今回の計画で、しっかりと国と同時に県としても機能強化をしていくので

あれば、男女センターの名前は様々な地域で異なりますけど、センターの認知度を改めて今回の計画の策定の際に聞いていくことも、重要なのではないかと思います。

<野村会長>

それでは、本多委員、お願いします。

<本多委員>

私も今のご意見で、言葉を知っている、知らないということを聞くことよりも、課題を掌握できる質問に変える方向へ修正されたいと思います。

細かい点含め、気になる箇所が複数ありますので、代案も含めて、後日書面にてご連絡させていただこうと思います。

<野村会長>

それでは、後ほどメールなどいただければと思います。

<音川委員>

今のお話に少し重なると思いますが、1番目の、1から8の質問について、「平等になっていない」という選択肢は、世の中の皆が感じていることで、だからこそこのような審議会などもあるかと思います。ここは聞き方を工夫するなどした方がよいと思います。いろいろな場面で、男女が不平等であることはよく言われていることなので、回答者にとって答えづらい設問になっていると感じます。

<野村会長>

湯澤委員、お願いいたします。

<湯澤委員>

私も詳細は後ほどということで、一点のみ発言いたします。

属性をどう聞くかというところも、具体的に知りたいところではございました。

職業が入っているのですけれども、仕事をしているか、していないかなど職種等を聞かれるのかもしれませんが、ぜひ雇用形態を入れていただきたいと思います。というのは、先ほどの数値目標のところでも、女性の就業率は上がってきていても、その中身、働き

方、非正規なのか、正規なのか、そこが見えてこないというところがあり、やはり雇用形態によっても意識というのはかなり影響を受けていると思いますので、クロス集計に活かせるような属性の取り方をお願いできればと思いました。

<野村会長>

それでは、私からも一言だけ。最後のページで、男性の育児・介護休業等の利用に対するハラスメントがありますが、ここで男性の育休の取りにくさがわかるのか疑問です。何を目的とするかにより、ここに入れるかどうかが変わってくると思いました。

また、30 番の女性活躍で、リーダーが育たない理由のところは、このほかに管理職が女性に重要な仕事を任せて、リーダーとして育てているかどうかということ、育成というものが非常に大きく左右すると思っています。それから、もう一つは評価で、長時間労働する人が評価される仕組みになっていて昇進につながっていることについて、このあたりも入れる必要があると思いました。そのほかはメールを送らせていただきたいと思います。

では、今までのところでお答えいただける点がもしありましたら事務局お願いします。

<事務局>

今いただいたご意見それぞれ、確かにそうだと思うところでございますので、一つ一つ考えていきたいと思っています。

言葉の認知度の「知っている／知らない」などは、質問を工夫し見直します。また、若年層の進路決定時期などは、文理の選択なども、国の計画では着目されており、そのようなことを把握したいと思いこのような質問を作ったので、それがしっかり聞けるように、質問の仕方なども、ご意見いただきながら、これから精査して作ってまいりたいと思っています。

今後メール等でいただく意見も含めて、検討し、質問項目で聞きたいことが聞けるように、ブラッシュアップしていきたいと思っています。

<野村会長>

それでは、本日のご意見も踏まえまして、事務局において修正案を作成していただき、次の審議会で引き続き議論したいと思います。

多くのご意見、ご提案いただきましたので、十分な議論をするために、書面、メールでもよろしいですか。追加のご意見にも、お答えしていただきたいと思います。

<櫻井委員>

途中から入っているなので、議論にのれていないということもあるかもしれませんが、次の計画の方向性を県として、どうしていきたいのかというところを知れると、例えば文理選択について聞きたいということであれば、もっとこの質問がよいなどもあると思っています。

次の計画に向けて県としての問題意識や方向性を、テキストベースでもよいので、共有いただけるとうれしいと思いました。

<事務局>

次の計画に向けては、この意識調査の実施結果の状況も含めながら、方向性については考えていきたいと思っておりますが、現時点で、県のプランの実績に、ご評価などもいただいております、県で課題だと思っている部分をまとめさせていただいて、共有させていただきたいと思います。

<野村会長>

そうしましたら、次の審議会の前に、それをいただいて、方向性も踏まえて、ご意見を返すという進め方で間に合いますか。

<事務局>

はい。こちらのほうで現時点での課題、今回の実績のご評価もいただいておりますので、意識調査について、現時点で委員の皆さんからいただいたご意見に対する返しを一度メールでさせていただいて、次の審議会でご議論いただければと思います。

<野村会長>

では、事務局には、お手数おかけしますが、そのようにしたいと思います。

【議事5 ライフキャリア教育について】

<野村会長>

次に議事5「ライフキャリア教育について」へ移ります。事務局から説明をお願いします。

<事務局>

資料4-1、4-2に基づき説明

<野村会長>

ライフキャリア教育検討部会の設置にあたっては、部会長や部会員の指名については事務局及び会長の私にご一任いただければと思いますが、部会長は、本日、ご欠席ですが、ライフキャリア教育の専門家でいらっしゃいます、鈴木紀子委員にお願いしたいと思います。その他の委員につきましては、今後検討していただければと思います。

それでは、この件につきまして、ご意見がありましたら、よろしくお願いいたします。

<濱野委員>

私も、15年ほど前ですが、3年ほど文部科学省の方に出向していた時に、キャリア教育の手引きに関する策定の担当係に在籍しておりました。このライフキャリア教育というのが、学校現場からすると、キャリア教育という分野であろうかと思しますので、県の教育委員会の方が、オブザーバーとして参加するということですが、県の教育委員会と市町村教育委員会の役割分担もあり、実際、小学校、中学校でいうと、私立の学校、市町村の学校があり、神奈川県は中等教育学校で、中学と高校が一緒になった学校が、平塚と相模原にあります。小学校からキャリア教育がスタートしますので、県の教育委員会の職員は先生もあり、オブザーバーとして参加ということですが、場合によっては、市町村の教育委員会の方など様々な方に関わっていただくのは、いかがかと思います。ただ、委員の人選は、なかなか難しいところでありますので、一つの意見として受け取っていただければと思います。

<前島委員>

私は、労働組合の中でも教職員組合の出身なので、学校現場の話ということで、前回も、この見直しの時に、関わらせていただくのに、そういう方の人選も、ということもお話しさせていただきました。もちろん学校現場ということで、教育委員会の方が入っていただくのは大事なことはありますが、学校現場の職員の代表という形の部分の視点も検討していただけるとありがたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

<大湖委員>

これは委員の人選に関することではありませんが、ライフキャリアに関しては、ぜひ民間企業を積極的に巻き込んでいただければよいのではないかと思います。私も本年度、「ジェンダー平等×ミライガイダンス」において高校で講師を務めてきました。

講師をする企業側の一つの事例として、弊行では、従業員に70歳まで活躍してもらうことを見据え、学び続けることの重要性を踏まえたライフキャリアデザイン研修を各年代に新たに実施しています。企業側の従業員のライフキャリアを考える観点からも、「ジェンダー平等×ミライガイダンス」のような取り組みは、自身のキャリアを振り返り、改めて将来を考えるよい機会となっています。また、学生に伝えていくことを通じて、企業側の人材育成にもつながると感じています。

そうした観点からも、今後も是非、民間企業にお声掛けをいただければと存じます。

<野村会長>

企業にとっても、関わるのがプラスになるということですね。

永岡委員、何かございますか。今の点、若しくは全体としても、何かご意見がありましたらお願いいたします。

<永岡委員>

皆様のご意見をお伺いする形になってしまったのですが、ライフキャリア教育のところに関しては、やはり、先程もありましたように、適任の委員の方を選定していただくことで、よりよい方向になるのではないかと考えており、賛成の方向でいます。

<野村会長>

もし何か追加でご意見ございましたら、メールなどでお願いいたします。

<野村会長>

これで、本日の議題はすべて終了しました。

事務局から、連絡事項がありましたらお願いします。

【連絡事項 次回の審議会開催予定について】

<事務局>

次回の審議会は、令和8年10月中旬から下旬を予定しております。

かながわ男女共同参画推進プランの改定や男女共同参画に関する意識調査などについて
ご審議いただく予定です。

<野村会長>

それでは、これで第13期第1回神奈川県男女共同参画審議会を閉会します。

皆様、本日はどうもありがとうございました。

※ 正誤表参照。資料2-2の3頁内、「県の管理職に占める女性の割合（知事部局等）」
の目標年度が2027と記載されていた修正前の資料に基づき発言しています。正しく
は、2031でした。