

基本問題・影響調査専門調査会（第7回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局推進課

基本問題・影響調査専門調査会（第7回）
議 事 次 第

日 時 平成25年9月19日（木）15：00～17：00

場 所 内閣府本府地下講堂

1. 開 会
2. 地方公共団体からのヒアリング
 - (1) 山形県
 - (2) 埼玉県
 - (3) 北海道
3. その他
4. 閉 会

○佐藤会長 それでは、参加を予定されていてまだお着きになっていない委員の方もいらっしゃると思いますが、時間も少し過ぎましたので、これから「第7回基本問題・影響調査専門調査会」を始めさせていただきます。

お忙しいところ、おいでいただきありがとうございます。

本日は、先回、私用で御欠席だった委員の方の御出席がありますので、柏木委員ですけれども、柏木委員のほうから一言御挨拶をお願いできればと思います。

○柏木委員 皆様、こんにちは。三重県男女共同参画センター、愛称「フレンテみえ」と言いますが、そこの所長をしております柏木はるみと申します。前回欠席いたしまして失礼いたしました。きょう初めて参加させていただきます。

なぜ三重県男女共同参画センターかということですが、恐らく地域のセンターとして、都道府県のセンターの中の一つとして、地域における男女共同参画の推進拠点からの意見ということで求められてお邪魔しているのかと思っております。

三重県は、およそ185万人の人口のところですが、29市町があつて、なかなか地域差もあつて一様にはいかないですが、できること、県民や行政の方との信頼関係とか、新しい人材の育成とか、中間支援とかという目標を挙げて日々努力しているところでございます。どうぞよろしく願いいたします。

○佐藤会長 次に、事務局にも異動がありましたので、御挨拶をお願いできればと思います。

○東総務課長 男女共同参画局総務課長を8月1日付で拝命いたしました東でございます。いろいろと御指導のほど、よろしく願いいたします。

○佐藤会長 本日ヒアリングを実施するのですが、その前に、専門調査会における今後の進め方について少し修正していただいておりますので、事務局から説明をお願いいたします。

○神門企画官 総務課企画官、神門でございます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、右肩に資料1と書いた資料がございます。「今後の検討の進め方（案）について」というペーパーをごらんいただきたいと思います。

検討テーマにつきましては前回同様でございます、「地域活性化に向けた男女共同参画の推進についての課題と方策」といたしております。それ以降の中身につきましては、前回の御議論を踏まえまして少し整理をさせていただきましたので御説明いたします。

まず、検討の論点ですが、大きく分けて3つということで、（1）地域活性化に向けた女性の活躍推進、（2）として地域における男女共同参画の推進、（3）として地域活性化に向けて男女共同参画行政が果たす役割としてございます。

（1）につきましては、前回、検討の範囲についていろいろと御意見をいただきましたが、地域活動といったような部分もどうするかという御議論がありましたけれども、検討対象となり得ますが、これにつきましては、まずは主要な論点とはせずに、今回は雇用分野、それから女性による起業の分野に重点を当てて検討をいただきたいと思います。雇用分野につきましては、女性の就業継続や再就職の支援、企業の管理職・役員にお

ける女性の登用促進、それから女性による起業につきましては、新たな雇用を生み、地域経済にインパクトを与える起業、地域資源を生かしたソーシャルビジネス、コミュニティビジネスの展開といったような視点でいかがかと考えてございます。

(2)の地域における男女共同参画の推進につきましては、これは後ほど資料で御説明をいたしたいと思いますが、前回から、市町村の取組がおくれているのではないかという問題意識に基づきまして、特に自治体の中でも市町村にターゲットを当てまして、計画の策定、それから審議会等における女性の参画拡大、地域活性化に向けた先進事例等につきまして検討いただきたいと思っております。さらに言えば、その中でも小規模な、市ではなくて特に町村レベル、こうした自治体が、どうこの男女共同参画を推進していくかというところにつきまして深掘りができれば、よりよいのではないかと考えてございます。

(3)につきましては、それぞれの主体が果たす役割ということで、前回同様でございますが、1つ目のポツのところでは小規模市町村が果たすべき役割ということを書かせていただいております。それから、男女共同参画センターが果たすべき役割ということでございます。

下の3の今後の進め方のところでございますが、まず、8月からの市町村男女共同参画計画の収集・分析というところと、10月からの市町村における施策の推進状況調査というところにつきましては、先ほどの市町村のところに関係をさせていただきまして、今、実は町村の計画あるいは取組についての情報が、我々としても非常に少ない状況でございます。ですので、まずは分析をしようということが趣旨でございまして、このたび全国調査をかけていきたいと考えてございます。中身はまさに2つでございまして、この8月からの計画の収集・分析でございます。全ての計画を今、もう既に取り寄せをしております、分析の開始をさせていただきます。もう一つは、この計画を策定している市町村も含めて、していない市町村も、全ての市町村につきまして男女施策の実施状況あるいは男女センターの状況などにつきまして調査をかけてみたいと考えてございます。これらにつきまして年明けには取りまとめて、またこの場で御紹介をし、御議論いただきたいと考えてございます。

そのほか、この9月、10月、11月の部分、これは専門調査会をきょうも含めまして3回考えてございまして、地方公共団体、関係府省等からのヒアリングを実施していきたいと思っております。

9月の本日でございますが、山形県様と埼玉県様、それから北海道様をお呼びしてございます。山形県さんは、実は知事会が先般、各都道府県の取組状況なり、あるいは要望なりの取りまとめをされましたが、その取りまとめの担当の県をされておまして、都道府県全体のお話をいただけるのではないかと、また、山形県さんの特徴的な取組についても御紹介いただけるのではないかと考えてございます。埼玉県さんにおかれましては、今年度からウーマノミクス課を設置されまして、起業・創業の支援に本腰を入れておられるということで御紹介をしたいと考えてございます。北海道様につきましては、市町村の数が非常に多くて多様であります。そのためか市町村計画の策定がなかなか進まないといった御

苦勞もされておりますので、御苦勞話などをお話いただけるのではないかと考えてございます。

きょう以外で、あと年内に2回、10月、11月を考えてございます。年明けまして、1月、2月、3月にさらに3回重ねまして、報告書の取りまとめを行っていききたいということで、さらに詳細なスケジュールを次のページに載せてございます。

10月22日につきまして、これは京都で開催させていただきたいと御案内申し上げているとおりでございますが、センターの視察も兼ねまして現地開催をいたしたいというものでございます。その他、京都府、京都市以外からもヒアリングを予定してございます。11月13日につきましては、有識者あるいは関係府省からのヒアリングを実施してみてもどうかと今のところ考えてございます。

1月になりまして、先ほど申し上げた市町村計画分析の結果などにつきまして報告をさせていただきます、あわせて報告書の論点整理に取りかかっている。2月になりますと、骨子案を御議論いただき、3月に取りまとめを行いたい、大体こういうイメージで考えてございます。

続きまして、次のページにパワーポイントの資料をつけてございます。先ほどの市町村における計画の策定状況等についてということでございますが、簡単に御説明を申し上げますが、まず1つ目の丸で書いてありますとおり、市区町村全体の策定率は現在68.2%でございます。ただ、町村で見れば45.3%ということで5割にも満たないということでございます。

そもそも米印で書いてございますが、法上は都道府県に策定義務がありますが、市町村につきましては、その行政規模がさまざまであることなどに鑑みて、義務づけが適切でないことから努力規定とされているところでございます。そのため、結果として、左側の下の表になりますけれども、この右側に計画策定率というものがございます。都道府県は義務ですので100%、市区町村で68.2%、それを細かく分解して市区と町村に分けますと94.4%と45.3%ということで、規模別に策定率に非常に違いが出ているということでございます。

あわせて、これを審議会等委員に占める女性の割合とまた比べてみようということで、結果を2つ目の丸に書いてございますが、都道府県28.8%に対し、市区町村は23.9%ということで、またさらに分けて、市区25.7%、町村19.4%ということで、特に、やはり小規模な自治体で委員の登用が進んでいないということが見てとれるかと思えます。

最後に、右側の表になりますが、計画策定済みの市区町村の審議会の委員に占める女性割合、それと、未策定の市町村、これを分けまして、それぞれ数字を出したものがこの表でございます。市区町村全体で23.7%の内訳として、計画をつくっているところは24.9%、つくっていないところは17.9%ということで、やはり計画を策定している市町村で進んでいる、していない市町村でおくれているということは言えるのではないかとということで、粗い参考資料でございますが、今のところ分析をしている状況でございます。

こうした状況をもう少し詳しく見てみようということで調査をかけていきたいという趣旨でございます。よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

2つあると思うのですが、1つは資料1の今後の進め方の特に論点のところですね。ここは先回の議論を踏まえて整理していただきました。ですので、これもこれからの議論でバージョンアップしていくということで、これで最後まで行くという趣旨ではありませんので、とりあえず議論を進めていく上で枠組みがないと困ると思いますので、特に、多分前回2の(1)、ここは雇用、あとは起業で、もう一つNPOとか、いわゆる非雇用等あるのですが、そこは今回落として、雇用と起業のところというようなことで、ただ、起業は少しソーシャルビジネスかコミュニティビジネス、ちょっと広げる、基本的にはビジネスとしてというようなことで議論を整理させていただいたかと思います。

あと、パワーポイントのほう、策定状況のところは御説明いただきましたので、そこらは現状でわかる範囲内で策定の状況と、あと審議会の女性比率等の関係とをつくらせていただきましたが、両方、御質問なり御意見があれば伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

よろしいですか、資料1の附属のほうは、これをもう少し詳しく見るような形で調査を進めるということで。

審議会の女性比率も、ちょっと僕が伺ったのは、平均このぐらいでも、すごく少ない審議会と多い審議会の平均なので、少し分布も今度見ていくようにというようなお話をちょっとしました。

それでは、そういうものを念頭に置きながら、これからの議論を進めていきたいと思えます。

それでは、本日の本題の議事に入らせていただきたいと思います。既に御説明いただきましたように、地方公共団体の取組について、きょうは御説明を伺うということで山形県、埼玉県、北海道からそれぞれお話を伺います。

進め方ですけれども、それぞれの道県に各20分ずつ御説明いただいて、10分弱質疑の時間をとって、最後にまとめてまた全体について御質問を受けるとような形にさせていただきます。

それでは、山形県から御説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○山形県（高橋） 御紹介いただきました山形県若者支援・男女共同参画課の高橋でございます。本日は貴重な機会を与えていただきまして本当にありがとうございます。

私どもの県は、男女共同参画のスタッフは、私を除きまして3名の小さいスタッフですが、みんな女性で、それぞれワーキングマザー、1人育休中ということで、そういう面では非常にぴったりのところなのですけれども、いかんせん田舎の県で小さい所帯でありますので限度があることをお許しいただきたいと思います。

私のほうからは、先ほど神門企画官から御紹介いただきましたけれども、私どもの吉村知事が、今年度、全国知事会の男女共同参画プロジェクトチームのリーダーを拝命いたしておりまして、その関係で、この7月に取りまとめました知事会提言「ウーマノミクスで地域再生・日本再生」の関係を中心に御説明させていただき、その後、山形県の取組、それから、最後に本州市町村の状況と御説明を進めさせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

まず最初に、平成26年度全国知事会提言ということで、先日、吉村知事から提言をさせていただいたものを、駆け足で恐縮ですけれども、御紹介をさせていただきたいと思っております。今年度の提言「ウーマノミクスで地域再生・日本再生～女性の活躍促進のための提言～」ということでございます。

まず、この提言をまとめるに当たりまして、PTで考えました目指す社会の姿ということで、ちょっと字が多いのでございますけれども、女性がみずから望む生き方を選択でき、男性も仕事と生活の調和が実現され、企業にとっても女性の視点によって業績が向上し、社会にとって就労人口の増加による経済成長につながる、こういう社会にしたいということで提言をまとめたところでもあります。そのためには、ワーク・ライフ・バランスが実現され、女性の能力も最大限発揮できる社会にしていくべきだと考えたところでもあります。

次のページであります。左側のグラフにもありますけれども、我が国は、生産年齢人口の減少によりまして、現在の2人で1人を支える社会から、50年後には1人で1人を支える社会になると推測されています。当然労働力人口も減少してきますけれども、現在、右側の図にありますように、女性の労働力率は30代で7割を切っていると、御承知のとおりであります。女性の活躍促進が、今後の我が国の活力維持に必要不可欠だと言われるゆえんかと思っております。外国では、制度を見直すことにより女性の活躍が飛躍的に進んで社会が活性化したという例もお聞きしております。後ほど説明いたしますけれども、オランダを1つの例として挙げているところでございます。

資料でございますけれども、滋賀県でおまとめいただいた資料であります。都道府県別に見ますと、女性の労働参加と出生率には正の相関関係があります。左側のグラフであります。

右側に行きまして、各国、世界的に見ても同じ傾向にありまして、とにかく言われているように、女性が働くと出生率が下がるということがないというのが、統計的に示されているところでもあります。

失礼いたしました。次のページであります。提言の基本的な考え方でありまして、日本の経済の再生のためには、女性が働き手として活躍し、消費者としてもリードする社会にしていくことが大事で、提言の柱といたしまして「ウーマノミクスの推進」ということを掲げておるところであります。

具体的にまとめました提言は4点でございます。第1に、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進、第2に、出産・育児・介護などライフステージに応じた女性の就業

継続・再就業支援、第3に、地域を男女でともに支える社会の推進、第4といたしまして、「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設でございます。以下につきまして、順次ご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、現状の分析であります。もう御承知のことと思っておりますけれども、提言の第1は企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進ですけれども、グラフをごらんいただけますように、規模が小さい企業ほど、ワーク・ライフ・バランスへの取組の積極度が低くなっているという状況が見てとれます。

また、我が国の企業は、左側のグラフでございますように、企業数で99%、従業員数ベースでも71%を従業員数100人未満の企業が占めているという状況でございます。こうしたことから、次世代育成支援対策推進法の大幅な強化が急務であると考えております。

ここで、知事会でございますので、各都道府県における取組について若干御紹介をいたしたいと思っております。

ごらんとおりでありまして、各都道府県においては、ごらんとおり、さまざまな取組が行われております。こうした取組につきましては、ほとんどが国からの御支援をいただかない単独事業として構成しているところでございます。

具体的な提言に入っていきたいと思っております。

こうした状況を踏まえまして、企業におけるワーク・ライフ・バランス推進といたしまして3項目を提言いたしております。第1が、ワーク・ライフ・バランスに関するポジティブキャンペーンの展開、第2が、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた短時間労働制度等の充実、第3が、先ほど申し上げました「次世代育成支援対策推進法」の中小企業への拡大とインセンティブの強化でございます。以上の3点について個別に御説明いたしたいと思っております。

まず、ワーク・ライフ・バランスに関するポジティブキャンペーンの展開でございます。人口減少社会への転換に向けまして、さらにウーマノミクスの観点から、多様な人材と視点がイノベーションを生み出し経済を活性化することを広く国民にお知らせするポジティブキャンペーンを、国レベルで、全国レベルで展開することが必要という提言でございます。

次に、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた短時間労働制度等の充実であります。細かい資料で恐縮ですが、左側のほうです、1980年代のオランダでは高い失業率、経済の悪化による税収減、そして長時間労働の恒常化、出生率の低下ということが見られておりました。しかし、その下の緑の枠であります、30年前に「働き方を変えるワークシェアリング」を導入いたしまして、その結果、失業率が低下、経済成長により税収も増となり、女性の労働参加率も急上昇いたしましたことは、皆さん御承知のとおりであります。こうした取組を例に、我が国におきましても、短時間労働制度の充実を図ることを提言したということでございます。

次に、「次世代育成支援対策推進法」の中小企業への拡大・インセンティブの強化です。

現行制度の課題、書いておりますけれども、こういったことも踏まえまして、100人以下の企業まで計画策定の義務づけを拡大、それから、従業員が育児休業を取得した場合の企業負担軽減などのインセンティブの強化、こうした充実・強化を図った上でこの法律を恒久化していただきたいということを提言いたしております。

次の提言の第2であります、出産・育児・介護などのライフステージに応じた女性の就業継続・再就業支援でございます。

出産を契機とした退職の理由を見ますと、ごらんいただけますように、就業時間が長い・勤務時間が不規則、また、解雇または退職勧奨されたなど、その多くが就業環境を理由に挙げているところであります。こうした状況を打破するためにも、出産・育児と仕事を両立させるための環境整備を進めるとともに、再就業を積極的に支える仕組みづくりが必要であると考えたところでございます。

こちらでも都道府県における取組をまとめさせていただいております。この分野でも、後ほどごらんいただければと存じますが、各都道府県において、ごらんのようにさまざまな取組が行われているところであります。

第2の提言のほうに入らせていただきます。

こうした状況を踏まえまして、6項目提言いたしております。女性の再就業に向けた優遇税制及び給付金の創設、2番といたしまして、育児休業時の所得保障の引き上げ・代替要員の確保支援、3番として、男性の育児参画の推進、

4番として、保育サービス等の一層の充実、5番として、再就業に向けた女性のスキルアップ支援等の強化・充実、6番として、女性に対する総合的・一体的な就労支援の充実の6点です。

このうちの主なもの3項目について御説明をいたしたいと思っております。

1つ目が、女性の再就業に向けた優遇税制及び給付金の創設であります。現在の再就業に対する支援策は、雇用促進税制など離職者一般に関するものに限られておりますことから、再就職先の企業に対する税制上の優遇措置、女性の再就職支援のための給付金の創設などを提言したところであります。

2つ目が、育児休業時の所得保障の引き上げです。育児休業を取得した際、収入が減少してしまうことが、育児休業取得に対する障害の一つになっているということだと思っております。ごらんいただけますように、現在の日本の所得保障は50%となっておりますけれども、西欧各国などでは保障の割合が高く、また、メニューが充実しているという国もございます。こうした国々では日本より女性の労働力率が、さらには合計特殊出生率が高い状況にあるのはごらんのとおりであります。こうしたことを踏まえまして、育児休業時の所得保障を可能な限り高くすることを提言しておるところであります。

次に、男性の育児参画の推進であります。ごらんのように、男性の育児休業の取得率は非常に低い状況、もう底をはっているような状況が続いています。育児休業を取得しない理由として、職場の雰囲気や仕事の状況、そして、経済的なことが上位を占めている状況

にございます。短時間だったら有給休暇でという御意見もありますけれども、育児参画は、男性にとっても非常に大事な仕事であると考えております。こうしたことを踏まえまして、男性の育児休業取得の拡大に向けた全国キャンペーンの実施、それから、育児参画を「大事な仕事」と位置づけまして、有給・短期の育児参画推制度を法制化することなどを提言いたしております。

提言の3つ目、地域を男女でともに支える社会の推進であります。

活力ある地域社会の維持に向けましては、幅広い分野で男女がともに役割を担う必要がありますけれども、女性の政策・方針決定過程への参画割合は、多くの分野でごらんのように非常に低い状態にあります。

余談であります。このグラフをつくる時に、通常こういうグラフですと30%あたりを軸の上限にするのでありますけれども、私どもの吉村知事が、これは違うと言いまして、わざわざ100%にして、本当の意味の比較ですと余り意味がないのですけれども、ほとんどが男性だということを実態としてごらんいただきたいとこのようなグラフにしているところであります。

次が、内閣府の資料でありますけれども、世界的に見ましても我が国の管理的職業従事者に占める女性の割合は、韓国に次いで低い状況にありまして、残念ながら非常に低い水準にあるということでございます。

特にこの分野におきましては、行政による主導的な役割が必要不可欠でありますけれども、都道府県におきましても、先ほど神門企画官からも御紹介がありましたけれども、審議会の女性登用目標を定めるなど、さまざまな取組がなされているところであります。

こうした状況を踏まえて4項目を提言いたしております。1つ目が、各分野における女性リーダーの登用に向けた行政機関における目標設定と民間への登用要請、2つ目が、国民の意識啓発に向けたキャンペーンの実施、

3つ目が、教育の各ステージにおける女性の活躍促進教育の充実、4つ目が、地域を支える女性の活躍を促す支援制度の充実の4項目です。

次に、また資料で御説明するのですが、資料のないものがございます。4つ目の1つ目の丸、6次産業化における女性の活躍促進に向けた支援の充実につきましては、特に山形県に代表される企業の少ない農村部では、農業が地域を支える大きな役割を担っております。女性が地域農業の振興に果たす重要な役割に鑑みまして、農村地域においてもウーマノミクスを進めるために、6次産業化における女性の活躍促進を図ることということも提言しているところでございます。

次、25ページになりますが、各分野における女性リーダーの登用と民間への登用要請であります。ごらんのとおり、我が国の行政機関における女性管理職の登用状況は、程度の差はあるものの、いずれも低い状況にあると。残念ながら、我が山形県もこの中に入っているわけですが、こうした状況のもと、国・地方の各機関において目標を設定するだけでなく、その達成を義務づける仕組みを導入し、着実に達成していくことを提言いた

しております。

次に、教育の各ステージにおける女性の活躍促進教育の充実であります。技術的な分野で特に女性の割合が際立って低く、教育の各段階での対応が非常に重要であります。このため女性の活躍促進に向けた教育の充実を提言しております。

27ページ、提言の第4は、「日本の未来を創る女性活躍応援基金」の創設です。

これまでの提言で申し上げましたように、各都道府県で現在さまざまな施策を地域の実情にあわせ展開しております。グラフにもありますように、半数以上で実施している施策も幾つもある状況であります。

こうした状況を踏まえまして、国は法律・税制改正などの制度改正への取組、それから、全国的なキャンペーンの展開、地方は地域の実情に合わせた支援の実施と、役割分担を明確化した上で、地方の施策を支える財源を国として確保いただけるように提言いたしたところであります。

まとめになります。駆け足で恐縮でしたけれども、何よりも大切なのは国と地方がそれぞれの役割分担に従って一体的になって取り組むということでありまして、男女ともに働き、暮らしやすい社会にしていくこと、それから、女性の活躍促進により経済を活性化していくことを実現し、「地域再生・日本再生」に導いていくことが大事であると考えてございます。

以上が男女共同参画プロジェクトチームの平成26年度提言「ウーマノミクスで地域再生・日本再生」の説明でございました。

ちょっとここから山形県の取組に移らせていただきたいと思います。

提言の中で非常に広範に項目を取り上げましたけれども、実際には、山形県というのは男女共同参画が進んでいるかという、決してそんなことはないのだとも自覚しております。そういったこともありまして、頑張らなければならない分野はたくさんあるのですけれども、その中で多少特徴的かと思われる施策を2つほど御紹介いたしたいと思っております。

まず1つが、男女いきいき子育て応援企業認定制度であります。こちらは、企業における女性の活躍促進、仕事と家庭の両立支援に積極的な企業を認定いたしまして、昨年度までは1段階、宣言企業という企業だけを認定しておったのですけれども、こちらのほうは平成27年度までで500社を目標にしておったのですけれども、495社ぐらいになりまして、一応そのステージはクリアしたのかなと。それで、平成25年度からは、取組の程度に応じまして「宣言企業」「実践（ゴールド）企業」「優秀（ダイヤモンド）企業」の3段階に認定いたしまして、メリット措置につきましても、それぞれ段階に応じてグレードアップするという仕組みにしたところでもあります。

次に、大変細かい資料で恐縮ですけれども、具体的な運営・運用について若干御説明させていただきます。

左側にありますように、5つの分野につきましてチェック項目を設けます。左のほうには代表的なものを掲げさせていただいておりますけれども、きょう最後にお渡しさせてい

ただきましたパンフレットに詳細が載ってございますので、後ほど詳細はそちらをごらんいただければと思います。その項目について、例えば、女性の活躍促進であれば、女性の管理職（課長以上）が15%以上いるということであればチェックが1つつく、それから、女性の役職（係長以上）が25%以上であればチェックがつくと。こちらの%の15とか25というのは、県の平均をさらに上回っていくというところに切りのいい単位で、例えば、課長級ですと12%ぐらいなのですが、それを15%、上回っているということを指標の1つにしてございます。同じように、仕事と家庭の両立支援、出産・育児・介護等により退職した女性の再雇用など5項目について掲げております。

インセンティブといたしまして奨励金制度、例えば、女性を初めて管理職に登用した場合10万円（1回限り）、男性の育児休業が出た場合10万円、第1ステップの宣言企業は1回限りですが、第2・第3ステップの企業は3回までといったようなものを講じております。

下のほうはほとんどつぶれて見えないので大変恐縮でありますけれども、制度創設しました平成19年度からの年次推移です。ほとんど黒っぽいところの割合でござんいただければと思いますが、最初は、それぞれの項目ぼつりぼつりという感じだったのでありますけれども、近年やはり知れわたってきたこともありまして、急激に申請数が増しております。

こういったこともありまして、宣言しただけでこういった県民の税金を使ってインセンティブを与えることがどうなのかという議論になりまして、3段階制度にしたというところもあります。

もう一つが、山形県ワーク・ライフ・バランス推進トップセミナーということでございます。提言の中でも申し上げましたけれども、やはり中小企業におけるワーク・ライフ・バランス、男女共同参画というのは、トップの判断に係るところが非常に大きいと考えております。そんなこともありまして、企業におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために、企業のトップですとか管理担当者を対象にしたセミナーを実施しております。今年度は、若干宣伝じみて恐縮ですけれども、獨協大学の森永卓郎先生をお招きしまして、「どきどきワクワクシンプル人生」ということで、11月3日文化の日に山形市で開催させていただきたいと思っております。

ちなみに、昨年度は東レ経営研究所特別顧問の佐々木先生、それから、その前は勝間和代先生に、それぞれお話をいただきまして、いずれも会場がいっぱいになるぐらいの盛況でありました。いい話を聞けたと言っていたいております。その会場は300人ぐらいなのであります。

以上が山形県の目玉と言っていい施策の2点について御紹介をさせていただきました。

本日の最後になりますが、本縣市町村の状況について御説明をさせていただきたいと思っております。

先ほど神門企画官からも御説明ありましたが、全国の中の市町村の策定率の状況であります。ごらんいただけますように、山形県は40番目のところにあります、42.9%、

全国でも低位の状況にあります。知事会のプロジェクトチームの中でも、うちのほうで市町村が低くて困っているのだという話をしたら、ほかの県から、「いや、うち全部なっております」と非常にクールに言い放たれてしまいまして、やはり我が県のおくれているところが浮き彫りになったのかなと思っています。

次に、市町村の地域別の状況であります。左側に山形県の白地図が載っておりまして、ごらんのように人の顔のような形をしているのですが、色がついているところが策定済みの団体であります。これで見ますと上のほう、北のほうにあります最上地域、それから中ほどの西村山、北村山地域というところで未策定の団体が多いと。また、残念ながら、策定をしたものの、終期を過ぎても改定作業を行っていない団体も5団体ありまして、地図で言うと点線で囲ってある団体であります。そういうところにいろいろ個別にヒアリングいたしますと、やはり首長さん、住民の男女共同参画に対する意識の盛り上がりが少ないということが実態としてございます。

こうした状況にありまして、さあ、どうしたものかということで課題の一つになっているわけですが、まず1つは、対策といたしまして、計画策定に向けたアドバイザーの派遣、長井市というところで更新のために、河北町というところで新規策定のために派遣しております。これは内閣府の事業を活用させていただいております。

それから、ワークショップ形式による担当課長会議。これは、これまで担当者会議を開いておったのですが、担当者会議を開きましても、予算がない、人員が足りないということで全く進みませんものですから、内閣府の課長会議にならしまして、課長さんを集めましてワークショップ形式で行いまして、未作成のところは大分プレッシャーがかかったのかなと思っています。

また、基本的なところですが、計画策定に向けまして、事務負担軽減のひな型のようなものを策定いたしまして、ハードルができるだけ低くなるようにしているところがあります。

最後に、定住自立圏構想に基づく市町村連携の取組であります。

現在、山形市では2つの市で定住自立圏構想に基づく男女共同参画の連携の取組がなされております。1つ目が山形市でありまして、こちらは、山形市、上山市、天童市、山辺町、中山町の2市3町で、連携内容は、男女共同参画センター「ファーラ」の広域活用であります。ごらんいただけますように、添付の資料のほうがよろしいかと思いますが、定住自立圏構想の関係市町、山形市以外のところが、人口は山形市の半分弱なのですが、活用状況はまだまだ低い状況。山形市にも確認いたしましたけれども、決して十分だとは思っていないというお話でありました。

もう一つが鶴岡市であります。こちらのほうは、鶴岡市と三川町、庄内町。これは鶴岡市の中央公民館の女性センターの広域活用。これは今年度からということで、まだ実績等は上がっておりませんが、中身といたしましては、女性センターで実施する資格取得など各種講座、相談等の圏内全体での利用ということになってございます。

駆け足で大変恐縮ですけれども、以上で山形県からの発表を終わらせていただきたいと思います。ありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、今の山形県からの御報告について、御質問なり御意見があれば出していただきたいと思います。いかがですか。どうぞ。

○清原委員 山形県さんからの発表の中でもありましたように、男女共同参画事業というのは、県単の事業の占める割合が、どこの都道府県におきましても非常に大きいです。しかし、県単事業は、行革の中で今どこも非常にシーリングがかかっていますから、特に、ソフトの県単事業というのは、予算がつきにくく、とても大変です。

そういう意味では、知事会の提案の中にある「日本の未来を創る女性活躍応援基金」ですよね。安心子ども基金とか、消費者行政活性化基金の果たした役割は、子ども施策や消費者行政においてとても大きくて、兵庫県も、例えば消費者行政活性化基金を活用する形で全部の市町に消費生活センターができましたし、また、安心子ども基金などを活用して認定こども園も進めてきたわけです。これからのウーマノミクスを進めていくために、この女性活躍応援基金のような基金制度の果たす役割は非常に大きいと思いますので、このことについてしっかり検討していく必要があるのではないかと思います。

○佐藤会長 御意見でいいですね。

では、ほかの方、もし。では、岩田委員。

○岩田会長代理 山形県様の取組で、31ページにいきいき子育て応援企業認定制度、大変おもしろく拝見したのですが、どこの地域も、女性が経済の分野で活躍するというのは、大きく分けて課題は2つあると思うのですね。一つは、子育てをしながら仕事が続くかどうかということと、それともう一つは、やはり管理職や役員となってリーダーとして活躍できるかどうか、この2つの課題を同時に達成するというのが、どの地域でも課題だと思うのですね。

山形県様は、多分M字型カーブの底はすごく浅い、仕事が継続しやすい、そういう地域で、その課題はもう結構乗り越えておられるのかと思うのですよ。そうすると、むしろ管理職とか、そちらのほうに少し政策的に重点を置かれたらどうかと一般的に外から見て思うのですが、この企業認定制度ですと、結構オールラウンドに、どの分野でもいいからやったところ、幾つか領域やったところは認証しようということだと思うのですが、そういう政策的にもう少し方向性を決めるということか重点化するかというような御議論はあるのかどうかということをお尋ねしたいと思います。

○佐藤会長 今のにちょっと関係して、これですね。僕、これがちょっとよくわからないのは、今の岩田委員のにかかわるのです。これでやっているところをつけますよね。例えば、ダイヤモンドのI～Vのうち4つ以上というのは、I～Vの中にチェックが4つあればいいのですか。ちょっと意味がわからなくて。

○岩田会長代理 5分野のうちの4分野以上につけばいいということですね。

○佐藤会長 今のと多分かかわると思うので、ちょっとこのつけ方を。

○山形県（高橋） ちょっと説明が足りなくて済みませんが、お手元にお配りしてありますパンフレットのほう、その3ページ目をごらんいただければと思いますけれども、それぞれの認定基準がございます。例えば、Ⅰの女性の活躍促進であれば、薄いピンクになりますけれども、以下のうち1つ以上に該当すれば、このⅠの女性の活躍促進はオーケーとカウントいたします。それから、逆にその次のⅡですと、仕事と家庭の両立支援については、項目もたくさんありまして、以下のうち2つ以上に該当すればこの項目クリアとカウントします。ですので、宣言企業であれば、宣言するだけです、大きいⅠと大きいⅡ、大きいⅠ1つ、大きいⅡ2つチェックが入って、これから頑張りますとなれば認定されるとしております。

○佐藤会長 今の岩田委員の言うと、この大きなブロックのⅠのところは1個もつかなくて、Ⅱのところとかほかが全部つく、そういう意味で、例えば勤続年数15年以上とか、育児休業を短時間取得しているとしても、ブロックにⅠがつけなくても取れてしまうのね。

○山形県（高橋） そうですね。

○佐藤会長 多分そういう趣旨で、それは、つまり働き続けられれば活躍できていなくても表彰してしまうのではないかという。

○山形県（高橋） 表彰といいますか、そうですね、認定はそのようになっております。

○佐藤会長 そういうことになっているということね。

○山形県（高橋） はい。やはり課題といたしましては、管理職登用など課題はあると思っています。実際は、先ほども御説明いたしましたけれども、宣言企業の一段階で行ってあります。ですと、手を上げればそこでいいと。実際には山形県の中にも、非常に施策の取組は進んでいる企業、日東ベストという食肉加工のメーカーですとか、そういったところがあるのですけれども、逆に、このチェック項目だけで行きますと、まちな美容院ですとか、そういった非常に小さい事業所でも、チェックがつけばオーケーになってしまうと。

この審査につきましては、学識経験者、山形大学の先生などに評価をお願いしているのですけれども、やはりちょっとこれではアンバランス過ぎるのではないのかということで、言ってみれば、そのダイヤモンドのところをつけていったという状況であります。

4つつくということになりますと、大体バランス的にはいいということです。

○佐藤会長 ただ、ダイヤモンドでも、Ⅰがつかなくても多分取れてしまうのですねと。そういう意味では、女性活躍促進にかなりウエートをかけて議論しているわけではないと考えていいですか。

○山形県（高橋） はい、おっしゃるとおりだと思います。

○佐藤会長 多分そういう話です。極端な言い方ですが。

○岩田会長代理 そのとおりです。

○佐藤会長 では、いいですか。もう少しまた後で、済みません、ちょっと次もありますので。

ありますか。では、どうぞ。

○萩原委員 市町村のところで、首長、住民の男女共同参画に対する意識の盛り上がりが少ないということで、こちらは、これからさらにもっと働きかけをしていかなければいけないということだと思いましたが、そのワークショップ形式の写真が、やはり担当者がみんなこれは男性ということですね。多分このところをどう変えていくのかというのが今後大きな、大きな課題だと思いますので、引き続き頑張っていたきたいと思います。

それから、計画策定に向けた事務的負担軽減ですが、私が宮城県庁にいたときには、計画は実行委員会形式でみんなで作ったということがあるのですね。だから、事務方がつくるといっても、やはりそこの住民の方たちが一緒につくっていくというふうに持っていけない限り、住民の意識、首長の意識は変わっていかないと思っていますので、やり方を工夫なされたいのではないかという感想です。

○佐藤会長 では、また何かあれば後でリスペンスを持っていくので。それでは、また御質問の時間を用意しますので。

それでは、続きまして埼玉県から御説明をお願いできればと思います。

○埼玉県（江森） 埼玉県ウーマノミクス課長の江森と申します。きょうはこのような機会を設けていただきありがとうございます。

それでは、埼玉県の取組ということで、埼玉版ウーマノミクス・プロジェクトについて御説明を、男女共同参画を含めて説明させていただきます。

1ページをごらんいただきたいと思います。埼玉県三大プロジェクトという形でウーマノミクス・プロジェクトを推進しているのですが、埼玉エコタウンプロジェクト、それと健康長寿埼玉プロジェクト、この3つの中の一つという形で平成24年度から実施しております。産業労働部が実施していることで、男女共同参画の観点で行けば、県の基本計画の中の基本目標の一つに「経済社会における女性の活躍」というものがありまして、それを踏まえて、産業労働サイドでこれを特化した形で雇用・就業部門等を中心に進めているものでございます。

その背景といたしましては、下の表をごらんいただきたいのですが、埼玉県の将来人口の見通しがございます、平成12年から平成22年までの10年間で26万人生産年齢人口が減っております。それから平成27年度まで、今度は5年間で22万人という数が大きく減っております。そして、ピークから始めて、平成42年には416万人ということで17.8%、約20%近い生産年齢人口が減ってきていると。

その一方で、右のグラフですけれども、女性の就業率は、やはり大都市圏特有の部分で、M字型カーブの谷の底が深くて、埼玉県は全国42番という形で、神奈川、奈良、東京、千葉、大阪、埼玉、兵庫という順番のような形になっております。

そういう中で、こういった30代女性を中心とした活躍を図っていこうということで、そ

ういった方たちに働くこと、社会参加することによって就業したり起業したりして、そういうことで所得を得ていただいて、それを消費投資に回してもらおう。そうすると地域や経済の活性化につながって、さらなる雇用の拡大ということで好循環が生まれる。それを目指して、この「埼玉ウーマノミクス・プロジェクト」を推進しているところでございます。

2ページをごらんいただきたいと思います。国際的な分類になりますけれども、女性の労働参加と経済ということで、これは私がよく使っている表ですが、女性労働力率と1人当たりGDPあるいは女性労働力率と政府債務残高（対GDP比）でございまして、要は、女性労働力率が上がると1人当たりGDPは右肩上がりに上がっていく、逆に政府債務残高は右肩下がりに下がっていくという傾向がうかがえるという内容でございまして。

3ページをごらんいただきたいと思います。埼玉版ウーマノミクス・プロジェクトの経緯でございまして。

埼玉県では、平成16年度から「女性のチャレンジ支援」ということで、男女共同参画課のほうで女性のチャレンジ支援を推進してまいりました。

そして、知事の2期目のときに、この女性のチャレンジ支援をもう少し具体化するということで、「平成20年8月」と書いてありますが、済みません、「平成20年5月」に「埼玉県女性キャリアセンター」を開設して、女性の就業支援等に特化したものを開設いたしました。それと、子育て支援にも取り組んでまいりまして、保育サービスの受け入れ枠の拡大ですとか、赤ちゃんの駅、あるいはパパ・ママ応援ショップ等を大きく拡大いたしました。平成22年には「2010年につけい子育て支援大賞」を自治体部門で受賞しております。

そして、知事の3期目で、それをさらに推進していこうということで、平成23年10月には、埼玉版ウーマノミクス、済みません、プロジェクトをカットしてください、推進委員会というものをつくりまして、斉之平座長のもとに7人の委員で埼玉版ウーマノミクスをどう進めていけばいいのかというようなことを議論していただきまして、知事への提言ということで平成24年1月にいただいたものでございまして。

それらを踏まえまして、平成24年4月、産業労働部内にウーマノミクス課を設置いたしました。就業環境の整備、就業・起業支援、投資・消費の拡大等を据えているところでございまして。また、行政側だけではなくて、経済団体においてもということで、同じ4月から各県内の経済団体においてウーマノミクス推進組織を設置していただいております。

その中の県のプロジェクトの大きな一つとして、後で詳しく説明しますが、「多様な働き方実践企業認定制度」というものを開始いたしました。これは宣言ではなくて、実際に実践している企業を認定するという制度でございまして。

また、やはり企業経営者の意識の部分が非常に大切だということで、昨年1年間やって大きく変わりましたので、ことしの6月には、ウーマノミクスの提唱者でありますゴールドマン・サックス証券のキャシー・松井さんを講師に招きまして、ウーマノミクスシンポジウムを開催したところでございまして。

また、消費の拡大部分では、この前の土・日、9月14、15日で「SAITAMA Smile Women

フェスタ」というものを開催して、女性向け商品サービスの提供ですとか女性の活躍支援等を行うフェスタを開催したところでございます。

6 ページをごらんいただきたいと思います。推進体制でございます。

男女共同参画課は、そこにあります知事のもと県民生活部にございます。そして、我々ウーマノミクス課は産業労働部にございます。その地域機関としては男女共同参画推進センター、そしてまた、ウーマノミクス課では地域機関はないのですが、女性キャリアセンターというものが同じ場所でございます。ここの男女共同参画課は、男女共同参画社会実現に関する施策の総合的な企画及び推進を取りまとめているところでございまして、ウーマノミクス課は、その部分の雇用あるいは就業等、労働行政の部分を中心にプロジェクトを推進しているところでございます。

それで、男女共同参画推進センターと女性キャリアセンターが同じ場所にあるということで、職員が兼務をしております。そういう意味では、こちらでは男女共同参画推進センターの相談からウーマノミクス課にあります女性キャリアセンターの就業支援まで、ワンストップサービスがここでできているという状況が言えるかと思います。

このウーマノミクス課をつくった大きな1つのメリットという形で、産業労働部は経済界とこれまでのつながりがありますので、経済界との関係が非常に深まりまして、いろいろな意味での協力をさせていただけるような形になりまして、このウーマノミクスのプロジェクトの推進に拍車をかけていると思っています。そしてまた、庁内でも推進会議を設けて、産業労働部だけではなくて、いろいろな部局の中で女性視点に立った考え方に基づいて施策を推進していただくという形も含めて推進会議を立ち上げております。

5 ページをごらんいただきたいと思います。具体的なプロジェクトの概要でございます。3つの柱、「働きやすい環境の整備」「女性の就業・起業支援」「消費・投資拡大、情報発信」ということで、この3つの柱に沿って事業を進めております。

1つ目の、働きやすい環境の整備では、経営者の意識改革あるいは働き方の見直し、保育サービスの充実。

2つ目の、女性の就業・起業支援では、女性キャリアセンターにおける就業支援、成長分野の人材育成ということで、職員が不足がちな看護であるとか介護であるとか、そういった分野への就業支援、また、IT在宅ワーカーの希望も非常に多いものですから、IT在宅ワーカーの育成支援という形で、今年度、補正予算を投じてこの育成支援を始めるところでございます。それとまた、女性の起業・経営者支援ということで、スタートアップ塾ですとか女性起業支援ルーム「COCOオフィス」などをつくっております。

また、3つ目の、消費・投資拡大等では、先ほど申し上げました「SAITAMA Smile Womenフェスタ」を実施したり、情報発信という形では、17日になりますけれども、ウーマノミクスサイトを開設、本格稼働させていただきまして、県ではない経済団体と県で共同して立ち上げたサイトを開設して、弾力性のある運営を行っているところでございます。また、9都県市による推進という形で、これは埼玉県だけにとどまる課題ではありません

ので、1都3県で共同して、このウーマノミクスについて推進していくということで、昨年の11月、9都県市に議題を提案して、今、1年がけで取り組んでいるところでございます。

次に、6ページをごらんいただきたいと思います。具体的にちょっと事業を説明させていただきます。

まず、働きやすい環境に変えるということで、「多様な働き方実践企業」認定制度というものがございます。これは、四角に囲んであります1から6の6つの認定項目を2つ以上クリアした場合、2つ、3つがシルバー、4つ、5つがゴールド、6項目全てがプラチナという形で、この認定制度を昨年の6月からスタートさせていただきました。

具体的な認定制度は、女性が短時間勤務等の多様な働き方を選べる企業であるかどうか。法定義務を上回る短時間勤務制度が職場に定着している企業であるかどうか。出産した女性が現に働き続けられている企業かどうか、具体的には、目安は50%という形をとっております。また、女性の管理職が活躍している企業であるかどうか、目安としては女性の管理職は10%。また、女性だけではなくて、男性社員の子育てあるいは介護等で支援等を積極的に行っている企業であるかどうか。また、6つ目として、これが一番重要なポイントと思っていますが、会社として、企業として、この女性の活躍促進、子育て支援も含めてですけれども、取組姿勢を明確にしている企業であるかどうか。この6つの基準をもとにやっております。昨年度の実績として、プラチナ37社、ゴールド205社、シルバー222社という形です。現時点では全体で603社という状況でございます。

認定のメリットでございますが、このプラチナ、ゴールド、シルバーでインセンティブを分けてはいないのですね。認定書、盾、ステッカー等を交付して、この左側にあるのが認定企業のマークなのですけれども、そういったものを名刺ですとかホームページ等に活用していただいて、働きやすい職場ですというものを広くアピールしてもらおう。また、県のホームページ等で紹介したり、あるいは県の建設工事請負競争入札参加資格で加点もする、この認定企業になっていれば加点が当たるということで、建設会社なども多く認定をしております。

右側が認定企業例という形で、プラチナではピクルスコーポレーション、ゴールドではシステムインテグレータ、これはITのソフトウェア開発ですね、また、社会福祉法人の方々も結構多くなっております。

7ページをごらんいただきたいと思います。続きまして、メンター共有制度というものを今年度発足させていただきました。埼玉県は99%が中小企業ということで、小さな企業では、いわゆる女性の先輩社員がいないとか、そういった部分の声が聞かれましたので、女性が活躍している企業の方々から推薦をいただいて、14名を働く女性応援メンターという形で委嘱をしまして、今、試行的に行っているのですけれども、働く女性応援講座という講座を設けて、そこの受講生等にアドバイスをする、そういった取組を今行っております。メンティ、要は受講生の声としては、「ヒントが得られてよかった」ですとか「お話

しが聞けて気持ちが軽くなった」とかという形で、これはいい制度かなと、これをどうやって広げていくかが今後の課題になるかと思っております。

そしてまた、2つ目という形で、これは基本の「き」になるかと思うのですが、保育サービスの充実ということで、認可保育所の整備促進、あるいは企業内保育所の整備促進等を行っております。保育サービスの受け入れ枠の拡大では、昨年、平成24年度1年間で4,563人分の受け入れ枠の拡大を行いました。待機児童数は平成24年度当初1,075人だったものが、今年度当初902人という形で、173人分しかやはり減ってはおりません。4,563人分ふやしても173人分しか減っていないということで、まだまだこの保育サービスについては充実させなければいけないと考えています。

また、産業労働部が行っているという関係もありまして、企業内保育所の整備促進というものも県独自の補助制度を設けて行っております。整備費、これについて上限500万円という形で助成をしております。また、1つの企業では保育所の設置が難しい企業につきましては、共同利用型という形で、幾つか企業が集まって保育所をつくった場合については運営費も補助しましょうということで、3年間に限ってですが、運営費も補助する形になっております。企業内保育所の課題としては、やはり企業の負担が大きい、あるいは定員を、要するに児童を、子供をどう確保していくか、ここの部分が不安定であるというようなことが課題に挙げられております。

8ページをごらんいただきたいと思っております。再就職を支援するというところで、女性キャリアセンターが女性に特化した形での再就職支援、就業支援等を行っております。主な事業といたしましては、カウンセリングですとか、職業紹介、就職支援セミナー、あるいはIT在宅ワーカー養成講座というようなこと、また、在職者向けにもマネジメントスキル等のキャリアアップのための講座等も行っております。

キャリアセンターの利用状況ですが、昨年度1年間、利用者数としては8,694人で、就職確認者数ということで986人という形になっています。平成23年度が806人、平成22年度が291人という形で、23年度から大きくふえました。これは、求人開拓員という者を特別に置きまして、その求職者に合った仕事を探してきて、マッチングがうまくいくようにするというようなことも含めて、大きく平成23年度から伸びた状況でございます。

また、ハローワーク浦和・就業支援サテライトというものを昨年の10月、そしてまた、ことしの5月からバージョンアップをしてつくっています。これは、ハローワーク特区を活用させていただいて、これは埼玉県と佐賀県の部分であるのですが、その中の一つとして、女性コーナーもここにも設けさせていただいて、授乳室ですとかキッズスペース等を完備して、女性が利用しやすい環境を整備しております。

次に9ページをごらんいただきたいと思っております。女性の起業・創業支援ですが、起業の掘り起こしという形では、女性創業スタートアップ塾という形で、そこに書いてありますように、マーケティングですとか実践的スキルを習得するための塾を行っております。昨年度は1カ所だったのですが、今年度は2カ所という形で拡大をしております。

2つ目が、女性の起業支援ルーム「COCOオフィス」というものをこの6月1日にオープンいたしました。オープンスペースで、いわゆるシェアオフィスという形で、会員同士の交流ですとか、あるいは女性アドバイザーを置いておりますので、その女性アドバイザーへの相談等もできております。月額5,000円で定員20名、現在17名の方々がこのCOCOオフィスを利用しております。

3つ目ですが、創業・ベンチャー支援センター埼玉というものがございまして、創業から事業の成長までの総合支援窓口という形で、これは男性、女性関係ないのですが、創業に対する支援を行っています。起業した事例という形で、さわ研究所、株式会社ココトもございまして。

また、資金的援助、女性経営者への低利融資を制度融資という形で行っております。女性起業家あるいは経営者へ資金面から支援するという事で、昨年度1年間で起業家支援が7,300万円ぐらい、経営者支援のほうは9億4,000万円ぐらい、合わせて約10億円強の制度融資を行っています。

最後になりますが、10ページをごらんいただきたいと思います。消費の拡大・情報発信でございます。SAITAMA Smile Womenフェスタを先週末14日、15日、台風の影響があつて、15日は雨が朝降って非常に心配されていたのですが、目標1万5,000人に対して約1万8,000人の来場者をいただきました。女性による消費拡大ですとか女性の多様な働き方の提案を行って、自治体初の女性応援総合イベントという形で200社・団体が出展なり協賛等をしていただいております。

概要といたしましては、ブース展示、あるいはステージイベント、ママ向けイベント等、多彩なものを用意して、本当にお子さん連れの方々が圧倒的に多く、若いママさんたち、本当に30代の方々が、自分の将来性を踏まえていろいろな相談等を行ってまいりました。

また、2つ目として、先ほど申し上げましたウーマノミクスに関する情報を全国に発信するため、ウーマノミクスサイトをこの9月に正式に拡大してオープンいたしました。これは、経済団体と連携して、県も負担金を出します、経済団体も負担金を出しますということで、両者が協力してこのサイトの開設にこぎつけて、女性起業家ですとか、あるいは働く女性や男性のロールモデルを紹介したり、先進的な取組を行っている経営者が語るウーマノミクスなど、そういったものを紹介しております。

以上、早口で恐縮でしたが、埼玉県男女共同参画の直接の部分ではありませんけれども、産業労働部門という形で、埼玉版ウーマノミクス・プロジェクトにつきまして説明を終了させていただきます。ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、先ほどと同じように、御質問ある方、手を挙げていただいて、簡潔に質問を出していただければと思います。どなたからでも。では、岩田委員。

○岩田会長代理 2つございます。1つは、山形県さんと同じなのですが、認定制度の評価基準が、6つの基準がありますけれども、1、2、3、5、これは両立支援です。

ですから、やはり2つの大きいゴールを同時に追わないといけないのですね。両立支援というのは、女性の活躍のどちらかという量的な側面です。働く女性をふやすということなのですが、やはり活躍するというのは質的な側面がありますので、女性の人材育成とかキャリアアップとか、そして、その結果として管理職とか役員が出てくるのだと思いますが、そちらももう少ししっかり見ていただきたいというのが感想です。

それから、埼玉県さんは、こういう珍しい組織をつくって、上田知事の物すごい熱意でやっておられるというのは伝わってきました。本当に素晴らしい活動をされていらっしゃると思うのですが、やはり最大の課題は保育所です。埼玉県は何と言っても保育所です。ですから、年間4,500人ふやしたというのはもう御立派なのですけれども、さらにさらに、もうちょっとほかのことはしばらくやめてでも、この2年か3年ぐらい集中して、待機児童のめどがつくまで集中していろいろな資源をここに投入されることを期待したいと思います。

○佐藤会長 それでは、山田委員。

○山田委員 山田でございます。

社会学をやっておりまして、ちょっと地域性というものにいろいろ注目して、やはり1つの県の中で仕事も生活も消費も全部あるという県ではなくて、埼玉県は首都圏にあるので少し違うと思うのですね。県内で幾らやっても、働きに出ている東京都がワーク・ライフ・バランスでなければ、ベッドタウンであるのは進まないですよ。

そういう意味で、特に県南部だと思いますが、通勤時間も多いでしょうから、保育所といっても、フルタイムで正社員で東京に働きに行くと、多分普通の開所時間では働けないような状況とかがあると思いますので、そういういわゆるベッドタウンであることと男女共同参画ということに対する取組というものが、何か独自のものとかあればお聞かせいただきたいと思います。

○佐藤会長 では、可能な範囲でお願いします。

○埼玉県（江森） 済みません、ありがとうございます。ウーマノミクス・プロジェクトという概念の中では、確かに都内通勤者、県外通勤者が埼玉県には94万人おります。ですから、そういう意味では非常に都あるいは神奈川県等と関係が深いわけです。

そういう意味で、先ほど5ページでもちょっと説明しましたが、1都3県の9都県市首脳会議の中でこれを提案させていただいて、埼玉県はこういう取組をしている、それぞれの都県においても取組をお願いしたいというようなことで、一緒になって今、取組を進めているのですが、各県、やはり同じような形で、ちょっとやり方は違いますけれども、女性の活躍支援の部分について、ワーク・ライフ・バランスの推進とかを進めております。そういう中で、それぞれの県の取組状況なども、14、15日のフェスタのときでもパネルで展示しましたり、今後、サイトの中でも、それぞれの取組を紹介していこうという予定ではあります。具体的に、県内に住んで、県外に働きに行っている人たちとの関係を、そこはもう少しやっていく必要性というものを非常に、お話を伺ったりしても痛感しております。

す。

○佐藤会長 いいですか、山田さん。

○山田委員 はい。

○佐藤会長 では、ほかの方から。では、どうぞ、柏木委員。

○柏木委員 埼玉県さんの認定制度をすごいなと思って拝見していますが、三重県でも同じようなことをしております。お聞きしたいのは、制度が始まったばかりなのでこれからかとは思いますが、認定後、再評価とかその後の評価、あるいはその後の企業のフォローアップのようなことをどう考えているのかということをお聞きしたい、参考にさせていただきたいと思います。

もう一つは、若い世代、大学生とかそのあたりに、この認定企業はこういう企業なのですよというアプローチとか、何かその辺の工夫があるのかどうか。メンターについても、今後どのように活用していかれるのかというところを教えてください。

○埼玉県（江森） まず、認定企業の再評価、フォローアップという部分ですけれども、これにつきましては、認定企業に対して、いろいろな県で行う、例えばシンポジウムですとか、研修会ですとか、そういったものの情報提供をメールで一斉送信したり、あるいはステップアップを今、我々も認定制度ができる形になっておりますので、シルバーでしたらゴールド、あるいはゴールドであればプラチナへという形で、どこが不足しているのかというようなことを含めてフォローアップができるような形を今進めているところでございます。具体的に、数が多いものですから、個々の企業に丁寧にとというのはなかなか難しいのですけれども、そういった情報提供等を通じて行っているところでございます。

また、大学生につきましては、ここには載せていなかったのですが、大学生に対して、本年度10校程度、キャリアデザイン事業の中で、このウーマノミクスの取組等を紹介しながら、就職するに当たっては、自分のやりたいことがまず1番にあるのだけれども、その次に、やはり将来働き続けられる企業を選ぶことが大事であるというようなことも含めて、職員が行って、ちょっとお時間をおかりして、講義等を行いながら、大学生に対してもその辺の意識の改革に向けた取組を行っております。具体的に、認定企業一覧とかを冊子にした形で各大学のほうにも送付して、学生が見られるような形もつくっております。

それと、最後、メンターですが、メンターは今、試行的に働く応援講座の参加者だけという形になってはいますが、それが将来的に広くそういうメンターに対する相談が受けられるような形にできるかどうかということの研究しながら広めていきたいと思っております。

以上でございます。

○柏木委員 ありがとうございます。

もう一つだけ教えてください。県のやっていることですので、市町との連携はとても大事なことだと思うのですが、市町もその企業の所在がばらばら、多様かもしれませんけれども、何か市町との連携で工夫していることがあったら教えてほしいと思います。例えば、

市町から推薦があるとか、何らかの働きかけをしているとか何かあれば教えてください。

○埼玉県（江森） 多様な働き方実践企業の部分では、直接的にはないのですが、意識改革の部分で今年度取り組んでいるのが、男性の長時間労働等を見直して、子育ては楽しいのだ、そのためには自分の働き方を変える必要があるのですよというようなことを市町村の協力を得ながら、市町村のそういった子育てイベントとかに行き、講師を招いて、講師の方のお話を聞きながら、子育てが楽しい、そのためにも自分の働き方を見直しましょうというようなことを、今10カ所で行う予定であります。

市町村との連携というのはこれからもやはり重要になってくると思っておりますので、いかにして県だけでやるのではなくて、民間、経済団体、そしてまた市町村が同じような気持ちで取り組んでいただけるよう、来年度に向けてもその辺を今、工夫というのですか、思案しているところでございます。

○柏木委員 ありがとうございます。

○佐藤会長 ほかによろしいですか。

ちょっと伺いたいのは、山形県の報告にもかかわるのですが、知事会の報告に次世代法を100人以下、あるいは法律の延長というお話があったことと、山形県も埼玉県も独自の表彰制度をつかった、認定制度。この関係ですけれども、1つは、極端な言い方をすると、都道府県が独自につくっているのだから、国の制度、つまり、これは一切連携がないですね。なくてもいいのではないかと。

僕なんかは、厚生労働省のほうで次世代法の延長動向の研究会をやって、いろいろな企業の方に伺うと、実は中小企業にすると、都道府県の認定のほうがあトラクティブで、それを取ったほうが良いというような会社も結構あったのでね。ですから、1つの考え方はそういう方向もあると思うのです。

もう一つは、次世代法の延長なり適用拡大ということであれば、こういう認定制度がもうちょっと連携をとってもいいのではないかと。つまり、取組をしてくださいみたいなものがありますね。であれば、行動計画をつくれれば良いわけですね。次世代法は、今101人以上ですか。でも100人以下もつくっていいのですね。それで、くるみんが取れるわけですよ。なので、例えばこういうものと国のそれを連携して行動計画をつくって、多分つくったものに、例えば女性活用推進のあれになれば何か認定するとか、あるいは、くるみんを取ったら、こちらはこれをやればプラチナにしてしまうという連携があってもいいかなと思うのですが、そういう議論はないのでしょうか。

○埼玉県（江森） 埼玉県の場合、この認定制度の中では、次世代育成法の届け出ですか、それをやっていることが、6番目の取組姿勢を明確にしている企業の中の1つのツールとしては、そこは入ってきております。ですから、全く国の制度を除外するわけではなくて、そういったものを含めて認定企業の中に、細かい点ですけれども、それは入れております。

○佐藤会長 山形県さん、その辺はいかがですか。

○山形県（高橋） ちょうど知事会本体ではないのですけれども、ふるさと知事会という、

うちの田舎に属する県の知事が集まった会の中で同じような議論がありまして、直接国の支援制度を拡充するということをお願いする以前に都道府県でやったらいいのではないかと。石川県と富山県が、既に条例で50人以上とか51人以上とか、そこまで引き下げておられるので、少なくともここ、13の県で構成しているのですけれども、その知事さんは、自分たちで条例でやりましょうという声かけはあったりしました。

あと、お互いの乗り合いなのですけれども、先日も労働局の雇用均等室とのお話になりまして、ちょっと言いわけくさくなるのですけれども、実情を申し上げますと、向こうさんのほうは、一般的な施行は比較的緩やかなチェック項目で行くのですけれども、都道府県でやっているものはもう少し上なので、そこは違いますよねという言い方をされるのと、あと、くるみんにつきましては、どうしても法遵守義務を監督する官庁でもありますので、そこは非常に厳しく見ている。ちょっとでも努力義務違反があると、そこはぱっと外して行くというようなこともありまして、なかなか意見が合わなかったという実態がちょっとございます。

○佐藤会長 わかりました。

いいですか。

それでは、続きまして北海道から御説明いただければと思います。

○北海道（木元） 北海道で男女平等参画を担当しております木元でございます。よろしくお願いたします。

ただいま埼玉県さんのほうからウーマノミクス課という時代の先端の課のお話を伺った後で、北海道として若干時代に乗っておくれているといいますか、そういうようなお話をしなければならぬのは大変気が引けるわけでございますけれども、本日は、北海道の市町村におけます男女共同参画基本計画の策定状況などにつきまして、お配りしてございます資料4に基づきましてお話をさせていただきます。

まず、市町村の基本計画の前に、北海道の状況、ほかの県さんとさほど変わりはないのですけれども、1ページに書いてありますとおり、条例・計画ということで、平成13年度に北海道男女平等参画推進条例をつくって、男女平等参画の推進に取り組んでいるところでございます。

この条例の中の基本理念につきましては、国の社会基本法と同じ基本理念を5つ上げてございます。ここで、これは国の男女共同参画会議の中で私どもの知事も言っていたのですけれども、北海道の場合、男女平等参画という、ほとんどのほかの県等につきましては「男女共同参画」という条例でございますけれども、北海道の場合は「男女平等参画」という条例の名前でございますけれども、この条例を制定するときに、北海道の議会の中でも、共同なのか平等なのかという議論があったわけですが、その中で、男女が平等でない状態で単に女性が参加するというような誤解を招かないように、「男女平等参画」という条例名にしたというものがございます。

なお、この条例のもとに、2番目に書いてあります基本計画、これをつくって、男女平

等参画の総合的、かつ計画的な推進をしているところでございます。

現在、基本計画につきましては、北海道は、第2次基本計画を平成20年に作成いたしましたけれども、これで進めているわけですが、この計画の中に、2ページにございます、左側にありますけれども、一応3つの基本計画の目標、そのほかに31の指標項目、これを設けまして、男女平等参画の推進状況を検証するという意味で毎年数字を公表しております。

3ページからは、北海道の市町村における男女平等参画の基本計画等の作成状況などについてお話をしたいと思います。

この3ページ、マップですけれども、これを見ていただくとわかるとおり、白いところは、条例も計画もないというところで、かなり固まっております。逆に言うと、条例なり計画をつくっているところも固まっているのですけれども、この固まっているところは、どちらかというとしが多いところがほとんどで、空白部分はほとんどが町村というマップでございます、計画を策定している地域が偏っているのがはっきりわかって思います。

北海道は、市町村数といたしましては179市町村でございます。そのうち、この表の右下に書いてございますが、条例と計画をつくっているのが17市町村、条例のみというのが1市です。そのほかに、計画のみというのが24市町村つくっております。ですから、基本計画を策定しているのが41市町村ということになりまして、未策定が138市町村ということになります。

なお、この計画を策定している市町村のうち、国において平成12年に男女共同参画基本計画が策定されましたけれども、その国の計画ができて以降5年以内に計画を策定したのが、41市町村中、大体54%の22市町村が5年以内に計画を策定しております。その後、5年を経過した後、現在までは、大体毎年1つか2つの市町村が新たに計画を策定しているというような経過をたどっております。

先ほど冒頭で内閣府さんのほうからお話がありましたけれども、都道府県別の市町村の基本計画の策定率は、全国平均68%でございますけれども、北海道は策定率が約23%と都道府県の中で断トツの最下位でございます。

男女平等参画の推進に当たっては、私どもも当然旗を振りますけれども、地域住民に最も身近な市町村の役割が大きいことは言うまでもないのですけれども、その取組を推進する、助けるという意味で、北海道としても、市町村向けにホームページあるいは情報紙というようなもので男女平等参画に関する情報提供に努めてございます。それと、内閣府さんのアドバイザー派遣事業を活用いたしまして、市町村で「みんなで進めよう男女共同参画」あるいは「男女で取り組む防災」などをテーマとした学習会を市町村に開催していただいているところでございます。

しかしながら、市町村におけます基本計画の策定の動きが大変低調なこともございまして、資料の5ページになります。昨年の10月1月間にちょっと集中いたしまして、全道14

のブロックがあるのですけれども、そこの14ブロックに出かけまして、実は私も14のうち9ブロックに出向きましたけれども、そこで説明会を開催させていただきました。これは、男女平等参画とあわせて、配偶者からの暴力、DV防止というものも抱き合わせで行ったのですけれども、市町村の担当者、係長クラス、それと関係団体、女性団体がほとんどですけれども、そういう方々を対象に説明会を開催して、基本計画の策定支援ということで、策定の進め方や計画の内容などにつきまして説明をするとともに、やはり男女共同参画を推進していく上では、施策を体系的にきちんと整理して進めていくことが必要であるというようなことで、基本計画の策定に取り組んでいただくようお願いしたところでございます。

5ページの資料を見ていただくとおわかりのとおり、この説明会には109の市町村が参加してございます。そのほかに21の団体、民間の方々の参加をいただいたところでございます。説明会に参加した市町村のうち、計画の未策定市町村は81ということで、残念ながら、全道の未策定市町村全体の58%の出席にとどまったということで、もう少し参加を期待していたのですが、ちょっと残念な結果になってございます。

なお、この説明会で出されました意見のうち幾つかちょっと御紹介いたしますと、説明会の中では、当然、私どもとしては計画をつくっていただきたいというお願いをしたのですけれども、それに対して、ちょっと厳しい御意見としては、北海道として計画をつくるというのは義務とするのですかというような御意見をいただきました。そのほかには、市町村の総合計画の中で男女共同参画について触れているので単独の計画の策定は難しい。あるいは、男女共同参画の推進団体、婦人団体が多いと思いますけれども、その団体もかなり高齢化してきて、新しい形態としての団体、NPOですね、NPOがあるけれども、どう連携していくのか、広げていくのか大変難しい。あるいは、北海道として道内の市町村の計画策定が少ないのはなぜか分析をしているのかという、これもちょっと厳しい御意見ですけれども、そういう御意見もいただきました。

それで、先ほども言いましたように、説明会への未策定市町村の出席率が低い、それと、今、言いましたように、説明会で分析しているのかというような御意見もありましたので、本当に策定していない理由というのは何なのかということで、実は、私は去年の4月から男女平等参画を担当しているのですけれども、その前にもあったのですが、北海道の議会の中でも、どうして北海道の市町村で基本計画を策定している数が少ないのかという御質問を数度にわたりいただきました。これにつきましても、先ほど一番最初に内閣府さんのほうからお話があったとおり、男女共同参画社会基本法では、要は、市町村が基本計画をつくるのは努力義務とされていることなどから、市町村の検討が進んでいないのですというような答弁をしていたのですけれども、やはりこの市町村の説明会、これを機に、本当につくっていない理由とは何だろうということで、本年2月から3月にかけて、資料の6ページ、これは表紙になってしまうのですが、市町村アンケートというものを実施してみました。

それで、ここからはちょっとそのアンケートの実施結果をお話したいと思うのですが、
れども、まず、8ページの設問1では、条例あるいは計画の策定状況についての質問です
けれども、計画をつくっていない138市町村のうち88%に当たる121市町村、これが、今後
条例あるいは計画の策定の予定はないというようなお答えをいただいております。

次に、この条例・計画の策定の予定がないという市町村に、複数回答でございますけれ
ども、予定がない理由を尋ねたところ、これを見ていただくとわかるのですけれども、
「条例、計画がなくても推進している」、これが一番多くて20.3%、その次が「住民が必
要性を感じていない」「他に優先すべき課題がある」「他業務が忙しく、積極的に取り組
めない」、この3つが12.9%で2番目でございます。その次に、「積極的に取り組む住民
がいない」、これが11.2%となっております。

それと、この質問の中の(12)その他というのが6.5%ありますけれども、ここの内容
を若干見てみますと、先ほどちょっと説明会のお話をしたときにも言いましたが、「総合
計画などの計画に盛り込んでいる」あるいは「住民に意識が浸透していない」あるいは
「計画はないけれども、男女共同参画を意識して業務がなされている」というような回答
も、この(12)の中には入っております。

このアンケートでは、計画の策定状況だけではなくて、市町村説明会への参加状況、あ
るいは男女平等参画を推進する上での課題、また事業の実施状況、あとは男女共同参画の
進展状況についても聞いておりますので、お話をしたいと思いますが、この設問は次の9
ページに書いてございます。

設問4で、説明会に参加した市町村に、参考になったかということをお聞きしたら、
「大変参考になった」「ある程度参考になった」、これを合わせますと93.3%と大変うれ
しい回答でございますけれども、この回答が計画策定に結びつくかどうかというのは若干
の疑問があるかと思っております。

次に、設問5ですけれども、説明会に参加しなかった128市町村にその理由を尋ねると、
やはり「他の業務が忙しかった」、これが57%で最も多くて、「急な予定が入って」「特
に必要性を感じていない」というような回答をいただいております。

次に、10ページの設問6では、男女平等参画を推進する上での課題につきまして聞いて
おりますけれども、「言葉や考え方が認知されていない」、これが36.9%で一番多くて、
その次には「住民が推進の必要を感じていない」、これが26.3%、その次に、やはり市町
村職員の「業務が忙しく、積極的に取り組めない」、25.7%というような結果になってご
ざいます。

次に、その下にございます設問7ですけれども、これは平成23年度、24年度に男女平等
参画の推進のために何か事業を行ったか、それともこれからも行う予定かということをお
聞いたところ、事業を行ったという回答が53市町村、事業等の実績がない、する予定もない
というのが126市町村に上っております、道内の70%の市町村において、平成23年度、
24年度の2カ年間で男女共同参画に向けた事業を行っていないという結果になりました。

ここで、設問だけを説明していてももったいないものですから、若干、この設問を生かしてクロス集計を行ってみました。その結果についてちょっとお話をさせていただきますと、設問1で条例・計画の策定の予定がないという回答をいただきました121市町村について、今の設問7の事業の実績があるか、または予定がありますかというクロス集計をやったところ、88.4%の107市町村が「事業の実績、予定はない」と回答しておりまして、一方、条例・計画を策定している市町村では、やはり92.3%が「事業の実績がある」というような回答をいただいて、計画を策定しているところ、策定していないところとの著しい格差がみられます。

次に、設問2で、条例・計画がなくても男女共同参画を意識して推進しているというお答えのあった47市町村について、今の設問7の参画推進に向けた事業をやっていますかという回答の若干意地悪なクロス集計でございますけれども、これを行ったところ、47市町村のうち83%の39市町村が「事業は行っていない」という回答をいただきまして、やはり計画がなくても推進しているという回答があっても、取組が行われていないというのが、この数字で明確になったところでございます。

もう一つ、クロス集計ですけれども、設問7の説明会の参加状況と設問7の事業の実施状況をクロス集計しますと、説明会に参加いたしました74市町村中43%の32市町村が「事業の実績がある」という回答をいただいたのに対しまして、説明会に参加をしなかった市町村105のうち「事業の実績の予定がある」という回答をいただいたのは20%の21市町村にとどまっております。やはり参加をしていない、基本計画が未定というところでは、男女共同参画の推進の活動が活性化されていないのだというようなことがうかがえます。

もう一つ、クロス集計で、設問6の共同参画の推進上の課題のうち、課題としての回答が多かった項目として、事業の実績の有無をクロス集計しますと、住民が推進の必要性を感じていない、あるいは積極的に取り組む住民がいないというような課題を回答した市町村においては、「事業を実施している」のは20%台にとどまっております。また、特に課題はないと35市町村から回答をいただいておりますけれども、この市町村の86%、30市町村が、やはり「事業の実績はない」という回答をいただいております。課題に対する取組が進んでいないというような状況がみられます。

次に、クロス集計はこのあたりにしまして、最後のページ、11ページになりますが、設問8と設問9ですけれども、設問8では、事業を実施しない、実施できない理由は何かと尋ねたところ、「特に必要を感じていない」、これが62市町村、30%と一番多いわけです。そのほかに、(7)ですけれども、「他の業務が優先・忙しかった」というのが60市町村、もう一つは、これは多分どこでも御多分に漏れないのだと思いますけれども、「予算がない」というのが31市町村となっています。

また、設問9では、男女平等参画がどの程度進んでいると考えているかという質問に対しては、「かなり進んでいる」あるいは「どちらかといえば進んでいる」という回答をいただいたのは25の市町村で、北海道の179のうち、かなり進んでいるだろう、少しは進ん

でいるだろうと答えたのが14%という低さにとどまっております。一方「どちらかといえば進んでいない」あるいは「進んでいない」という市町村は59市町村、33%で、一番回答が多かったのは「どちらとも言えない」、これが道内市町村の53%に当たります95市町村が、どちらとも言えないというような回答の結果となっております。

この結果を見ても、やはり基本計画を策定していない理由が少し見えてきたような気がするのですが、やはり市町村の中では、男女共同参画というものをほかの仕事を抱えながら兼務体制でやっている、男女共同参画にかかわる業務より、兼務をしているほかの業務に喫緊の課題というものがかなりあるために、他の業務が優先されているのかなということが若干うかがえるのかなという気がいたします。

それと、やはり住民が必要性感じていない、あるいは市町村の内部でも男女共同参画の計画の必要性が理解されていない、こういうものも大変大きな要因の一つかと思っております。

現在、未策定の市町村の中でも、条例あるいは計画を検討中という市町村も、現在調査をしたところ11ございます。そのうち計画だけというのは3つなのですが、やはり私どもお願いしても基本計画の策定というのはなかなか進んでいないのが実情ですが、すぐつくっていただけるような特効薬は当然ないと思っておりますので、時間はかかっても、カメさん、一歩ずつゆっくりとでも策定していただけるように、それぞれの市町村にまた働きかけを続けていきたいと思っておりますし、ちょうど今年、私どもの知事が男女共同参画会議のメンバーとなったということもありますので、そういうものを若干利用しながら、道内の未策定の市町村に計画の策定等について働きかけを、地道ではありますが続けていきたいと考えてございます。

雑駁な話で大変失礼いたしました、以上が、北海道の市町村における基本計画未策定の理由などについて述べさせていただきました。ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。アンケート調査のクロスを見るとかなりいろいろな課題も見えてくるということで、どうもありがとうございました。

御質問などがあれば。

つまらないことですが、11ページのところなんかは、これはこれでもいいですが、選択数で割ってしまっているのです、設問8で言うと、特に必要性感じていない市町村は30%ではなくて50%ぐらいですね。

○北海道（木元） そうですね

○佐藤会長 分母が126なので。だから、市町村というともっと多いので、5割ぐらいはそう思っていると。これは割り方はいろいろあるのですけれども。つまらないことですが。

皆さんいかがでしょうか。清原委員。

○清原委員 大変詳細な御報告をありがとうございました。ただ、御指摘のように、総合計画に盛り込んでいるとか、特に課題はないとか、計画がなくても推進しているとか、積極的に取り組む住民がいなかったとかというのは、やはり後から理由づけした感があります。

兵庫県も19位で85.4%ですのであまり大きいことは言えないのですが、しかし、例えば兵庫県のような大きい市が多いところでも、やはり小さな町というのがありまして、一番の原因は、おっしゃいましたように、行革で職員数が非常に減っていますから、市町村では特に、1人で幾つもの仕事を担当しているのですね。どうしても、やはり義務的にやらなければならない仕事、それから首長さんから厳しくおりにくる仕事というものが優先しますので、時間的に本当に大変な状況にあるというのは、そうだと思います。

やはり進めるためには、一番いいのは、基本法で、努力義務ではなくて義務にすることですね。これが一番いいです。そうでない場合は、2つ目には、やはり市町村の首長会議がありますね。首長さんたちが集まる会議、あるいは全世帯配布の広報紙などで、繰り返しそのデータを出すというのは、かなり効果があると思います。

それから、3つ目は、やはり住民の方々から、なぜないのだという声が上がっていくということです。そのために、おっしゃったような住民学習会への支援などを、地味ではあるけれどもやっていたらいいというのとはとてもいいと思います。さらにそうした住民学習会などを大きくメディアなどにも取り上げていただくと、住民の方々も非常に達成感を持つことができているのかなという感じもいたしました。

それから、4つ目は、市町村の中間管理職の中に、キーパーソンをつくっていくということです。特に、むしろ大きな市よりも、逆に小さな町村のほうが、これからの少子高齢・人口減少社会化がすすむ中では、女性の活躍が喫緊の課題なのですね。中間管理職の中に危機意識を持った人が1人できてくるとやはり進む、そうした人を都道府県でみつけて応援していくといいのかなという印象を経験から持ちました。

市町村を超えた広域での会合とかといったものを含めて、そういうキーパーソンが育っていく土壌づくりのようなどころもあるのかなと思います。感想ですが。

○佐藤会長 では、御意見ということでよろしいですか。

ほかに御質問なり、あるいは御意見でも構いませんけれども、いかがですか。

そうしたら、あと少し、もう一つ議題があるのですけれども、5分前ぐらいまで、もし山形、埼玉、北海道それぞれ、あるいは全体共通して御意見、御質問があれば伺いますので、いかがでしょうか。では、岩田委員。

○岩田会長代理 他の自治体がどういう取組をされているかというのがやはり一番参考になると思うのですね。例えば、きょう御発表いただいた3人の皆様は、それぞれ他の自治体の取組などを日常的に調べておられると思うのですが、どこの自治体のどういう取組に着目しているのか、どこの自治体がすばらしいと思っていられるのかというのを3人からお尋ねしたいと思います。

○佐藤会長 もしそういうことをやられていけば、個別テーマごとに違うかもわかりませんが、どうぞ、山形県から。

○山形県（高橋） きょうの3県の発表で明らかになったように、我々の3段階制というのは、実は去年、埼玉県さんにお邪魔いたしまして、いろいろ勉強させていただきました。

それを生かしてつくらせていただいておりますので、完全に二番煎じになります。そういう意味からも、やはり特に最近私どももウーマノミクスと言っておりますので、埼玉県さんのお取組というのは、非常に学ぶべきところが多いなと考えております。

○佐藤会長 その埼玉県さんは。

○埼玉県（江森） ウーマノミクス・プロジェクトという前提の中でいくと、それぞれ個々のワーク・ライフ・バランスですとか、就業支援とか、いろいろな部分がありますので、どこの自治体をというのはいらないのですけれども、いろいろな情報を受けながら、どういったものを選んでいくかというところでは、ワーク・ライフ・バランスの推進企業を認定している東京都ですとか、そういったところを参考にしながら、いろいろなところを参考にしながらやってきておりますので、それぞれの事業の中身に基づいて情報収集はしているところでございます。具体的にここはというのはちょっとないのですが。

○佐藤会長 では、北海道さん、何か全体で、このテーマで。

○北海道（木元） 私どももどこの県ということではないのですが、広くほかの県をいろいろ参考にさせていただいていまして、男女共同参画をやっていく上では、今まではどちらかというとはやはり女性中心の男女共同参画ということでしたけれども、ほかの県を見ても、やはり男性に対する呼びかけというものも必要だということも大変感じております。昨年度あたりから、私ども女性プラザというものを持っていますけれども、その講座というかセミナーとして、男の介護、あるいは男の育児というようなセミナーを開催して、男性にも、これからもっと積極的に男女共同参画を推進する上で参加をしていただきたいと、若干方向づけをし始めたところでございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

ほかに御質問あれば。どうぞ。

○清原委員 埼玉県さんですが、男女共同参画課が県民生活部にあって、それと別に産業労働部にウーマノミクス課をつくられたというのはすばらしいなと思います。男女共同参画課がある部と別に産業労働部の中で男女共同参画に取り組むところというのは、たいてい係ぐらいになりがちなので。その意味で、別途課をつくって、しかも庁内推進会議を、恐らく男女共同参画の庁内推進会議もつくっていらっしゃると思うのですけれども、それと別に、庁内推進会議をウーマノミクス課が事務局としてつくっておられるところがいいなと思います。

ただ、庁内推進会議というのは、課長たちを集める会であったとしても、代理だらけになってしまったり、どうしても実働させていくのがむずかしい面があると思いますが、庁内推進会議を実働させていくための工夫とか、そういったところをもしやっていたら、お聞かせいただければ。

○埼玉県（江森） まず、ウーマノミクス・プロジェクトの庁内推進会議では、5ページのところに、ちょっときょうは説明しなかったのですが、その他の取組ということで、1の環境の整備では、庁内男性の育児休業の促進ですとかワーク・ライフ・バランスの推進、

就業・起業支援では、農協経営における女性参画の推進、さいたま農村女性アドバイザー認定、これは農林部が行っております。こういったものをこの推進会議の中で出すことによって、そういう視点から女性の取組、女性の活躍を促進できるのだというようなことがわかっていただけるというようなことで、次の施策に役立てるような形で実際に動いていただくような取組をしております。ですから、それぞれの部局における課題の中に女性的視点あるいは女性を活躍させるためにはどういったものができるのかということをしっかり考えていただきたいというのを、実は8月の頭にこの推進会議をことし1回やりまして、そのときにも依頼をしたところでございます。

○佐藤会長 いいですか。もう一方ぐらいあれば。いいですか。

そうすると、これはオフレコでいいのですけれども、山形県庁なり埼玉県庁の県庁も、山形県はこれをやったら取れますか。どこに行きますか。この認定、県庁でやったらダイヤモンドになるかどうかとか、どうですか。埼玉県はプラチナに行くの。

○埼玉県（江森） ゴールドですね。

○佐藤会長 ゴールド。そういう話は出てきませんか。これをやると県庁はどうなのだと。

○埼玉県（江森） 出てきます。

○佐藤会長 でも、一番上までにはまだ行っていないということ。

○埼玉県（江森） まだです。

○佐藤会長 山形県も。

○山形県（高橋） はい。

○佐藤会長 わかりました。

○埼玉県（江森） やはり女性の管理職割合が。

○佐藤会長 そこで引かかってしまいますよね。これは記録しなくていいです。

僕は、かなりハードルが高いなと思っていて、岩田委員が言われたように、やはり女性が働き続けられる、でも活躍できないで、いわゆるマミートラックをつくるだけなので、これは余りよくないので。ただ、現状で言うと、今の基準はちょっと高過ぎるかな。15%ね。ただ、もうちょっと低くても、必ずそこを入れるような形を御検討いただくといいかと思っています。

お忙しいところ、どうもありがとうございました。

それでは、残り余り時間ありませんけれども、その他として男女共同参画局の平成26年度の予算概算要求の概要ですね。御説明いただければと思います。

○東総務課長 私、東から御説明させていただきたいと思います。

資料番号、右肩に「資料5」とございます2枚紙のものでございます。それに基づいて御説明させていただきます。

男女共同参画局の予算でございますので、内閣府全体ではないということを御承知おきください。

総額でございますけれども、平成26年度要求額4億4,700万円余り、今年度が3億円余

りということでもございました。日本再興戦略等の政策については、優先課題推進枠というものがございまして、それを最大限活用させていただいて、大幅に伸ばした要求をさせていただいております。下のほうに○印で各事業等が書いてございます。簡単に御説明いたします。

まず、1ページ目でございますが、これが優先課題推進枠で要求させていただいているものでございます。最初が女性役員登用促進事業であります。4月19日に総理から女性役員登用要請がございましたけれども、当面、社内では人材の確保はなかなか難しいというようなお話もございましたので、社外役員に登用可能な人材のデータベース化等を行うというものでございます。

次は女性の活躍「見える化」表彰でございます。これは、日本再興戦略で好事例を顕彰する仕組みを拡充するという項目が盛り込まれましたので、総理表彰という形で、優れた企業を表彰しようというものでございます。

3つ目でございますが、女性の活躍応援ポータルサイト整備事業でございます。ライフステージに応じたさまざまな支援施策が女性向けにございますけれども、なかなかそれが1カ所でわかりにくいということもありますので、それらをわかりやすく案内するポータルサイトを開設するというものでございます。

次は地域の女性活躍推進事業でございます。先ほど山形県さんから知事会の提言のご紹介の中にもございましたが、中小企業等が99%を占めるということもございますので、やはり地域で実情に応じて女性の登用、起用等を進めることが重要であります。地域でそういう取り組みを行う地方公共団体を応援しようというものでございます。

次の事業は、先ほど男性のお話もございましたが、やはり男性の意識改革が必要だということで、各地域、各分野においてキーパーソンを育成しようという事業でございます。

お聞きいただきまして2ページ目でございますが、一番上がワーク・ライフ・バランスの関係でございます。トップの意識改革が重要だということで、経営者等の理解を促進するためのトップセミナー等を開催したり、経営者団体と連携してネットワークを構築していこうというものでございます。

次に2つ○がございまして、これは女性に対する暴力関係でございます。1つ目が性犯罪被害者等のための総合支援交付事業、地方公共団体に、被害に遭われた方の初期から中長期にわたるワンストップの体制をつくっていただくための経費ということで要求しております。

2つ目は、ことしの6月に改正されましたストーカー規制法の改正を受けまして、施策の拡充が求められております支援施策、どのような支援施策がいいのか、その検討に当たって、まずその現状を調査しようというものでございます。

その下の復興特別会計でございますが、東日本大震災による女性の悩み・暴力に関する相談事業、これにつきましては、基本的に継続という形で要求をさせていただいているところでございます。

3 ページ目をご覧ください。その他とございますが、このその他というのは、先ほど申し上げました優先課題推進枠外という意味でございます。

一番上でございますが、これは、平成25年度から取り組んでおります都道府県での女性活躍推進モデル事業でございます。これについては、来年度も引き続き要求をさせていただくということでございます。

それから、次の○でございますが、女性の活躍促進に向けた「見える化」推進経費、これも平成25年度からでございますが、企業の役員、管理職への女性の登用状況等を、コーポレート・ガバナンス報告書に加えまして、CSR報告書、そういったものを収集して、調査して、公表することによって、ほかの企業の取組促進につなげようというものでございます。

それから、次がワーク・ライフ・バランスの関係の予算でございます。「カエルの星」の認定制度などの経費を要求しております。

最後の○でございますけれども、女性に対する暴力の根絶に向けた取組に必要な経費ということで、実態調査を行うものでございます。従来より3年に1度、男女間における暴力の実態調査をやっております。来年度が3年ぶりということになりますので、その経費を要求しているところでございます。

以上、雑駁でございますが、説明を終わります。

○佐藤会長 概算要求について御説明いただきましたけれども、何か御質問あれば。

よろしいですか。

それでは、事務局から連絡事項があれば御説明いただければと思います。

○神門企画官 本日は御熱心な御審議どうもありがとうございました。また、各県からの課長さんが見えですけれども、今9月議会の真っ最中でありまして、答弁そっちのけで来ていただきました。本当にありがとうございました。

今回の第8回の専門調査会でございますが、最初に申し上げましたとおり、10月22日火曜日15時から現地開催ということで、京都府の京都テルサにて開催いたします。地方公共団体からのヒアリングのほか、男女共同参画センターやマザーズジョブカフェなどの視察の時間をとろうとしておりますので、よろしく願いいたします。詳細につきましては、また別途御連絡をいたします。

また、第9回、その次の専門調査会は11月13日午前を予定してございます。よろしく願いします。

さらに、第10回以降の開催につきまして、また後日、日程調整をさせていただきたいと思いますが、皆様大変お忙しい方でいらっしゃいますので、随分先の日程まで調整をさせていただいております。御理解のほど、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○佐藤会長 では、どうもありがとうございました。今回は京都ということで、よろしく願いします。

あとは、自治体の方、本当にお忙しいのにおいでいただきありがとうございました。