

平成 30 年度第 1 回新潟県男女平等社会推進審議会 議事録

平成 30 年 11 月 1 日（木）

14：00～16：00

新潟県自治会館 301 会議室

出席委員 青山 ゆかり、阿部 愛子、岩本 潔、大橋 清、笠巻 重子、
近藤 明彦、佐久間 みなみ、櫻井 真理、佐藤 佐智夫、
佐藤 ゆかり、柴田 頼利、高橋 嘉寿満、富澤 佳恵、
若月 礼子、渡邊 登

事務局 本間県民生活・環境部長

男女平等社会推進課：石田課長、早津課長補佐、藤塚係長、吉田主査

健康対策課：井上係長 児童家庭課：大原副参事

労政雇用課：関主査 経営普及課：工藤副参事

義務教育課：竹田副参事 高等学校教育課：大島副参事

生涯学習推進課：前田係長 保健体育課：清水副参事

警察本部警務課：深澤主任

1 開 会

2 あいさつ

3 委員紹介

4 会員選任

5 会長あいさつ及び会長代行の指名

6 議 事

第 3 次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）推進状況（平成 30 年度版）（案）について

7 事務連絡

8 閉 会

司 会

定刻となりましたので、平成 30 年度第 1 回新潟県男女平等社会推進審議会を開会いたします。

皆様にはこの度、当審議会の委員に御就任いただき誠にありがとうございました。委員 20 名の内、再任された方は 10 名、新任の方は 10 名となっております。委員の任期は、平成 30 年 8 月 1 日から平成 32 年 7 月 31 日までとなっておりますので、よろしく願いいたします。

申し遅れましたが、私は男女平等社会推進課課長補佐の早津と申します。どうぞ、よろしく願いいたします。

会長が選任されるまでの間、進行役を務めさせていただきます。

それでは、開会にあたりまして、本間県民生活・環境部長からごあいさつを申し上げます。

本間部長

皆様、こんにちは。県民生活・環境部長の本間と申します。どうぞよろしく願いいたします。本日は、大変御多忙の中、平成 30 年度第 1 回男女平等社会推進審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。

今ほども話がございましたが、本年 8 月に委員の改選がございました。皆様方には、大変御多用のところ、快く委員をお引き受けいただきましたことに関しまして、改めてお礼を申し上げます。

さて、本年の 5 月に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が公布、施行されたところでございます。性別による固定的役割分担意識が根強く残っているとされておりませんが、この法律によりまして女性の政治分野への参画が増えるということが期待されているところでございます。

本県の状況について少し触れさせていただきますと、町村議会におきます女性議員の割合は全国平均よりもやや高いという状況になっておりますものの、県議会や市議会に占めます女性議員の割合は全国の下位となっている状況でございます。

県としましては、第 3 次新潟県男女共同参画計画に沿って、様々な分野におきまして女性の参画が進展するように、男女

早津補佐

平等社会推進課をはじめといたしまして、関係各課において様々な事業を実施しているところでございます。

本日は改選後の初めての審議会の開催ということでございまして、第3次新潟県男女共同参画計画にかかる、平成29年度の進捗状況案につきまして御審議をいただく予定としております。事前にいくつか御意見をいただいているものも含めまして、委員の皆様方から忌憚のない御意見を頂戴いたしますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、改選後第1回目の審議会となりますので、御出席の皆様を事務局から紹介させていただきます。五十音順で紹介させていただきます。

まず、社会福祉法人松崎福祉会、松崎保育園園長の青山委員。

それから、新潟県女性財団理事長の阿部委員。

続きまして、新潟日報編集局報道部第一部長の岩本委員。

公募で選ばれました大橋委員。

続きまして、農村地域生活アドバイザー連絡会会長の笠巻委員。

新潟県合同法律事務所の近藤委員。

株式会社原信、人事教育部の佐久間委員。

新潟県小学校長会理事の櫻井委員。

一般社団法人新潟県経営者協会事務局長の佐藤委員。

上越教育大学准教授の佐藤委員。

公募で選ばれました柴田委員。

新潟労働局雇用環境・均等室長の高橋委員。

公募で選ばれました若月委員。

新潟大学人文学部人文学科教授の渡邊委員です。

なお、本日都合により5名の委員が欠席されておりますが、お名前を紹介させていただきます。審議会委員名簿を御覧いただきたいと思います。

上越市自治・市民環境部長の影山委員、弥彦村長の小林委員、続きまして、村上地域振興局健康福祉部長の佐々木委員、たかの社会保険労務士事務所代表の高野委員、日本労働組合総連合会新潟県連合会執行委員の丸山委員、以上5名の方が

欠席となっております。

事務局の出席者につきましては、お手元に配付しております出席者名簿により代えさせていただきたいと思っております。

誠に恐縮ですが、本間部長は所用のためここで退席させていただきます。

本日の出席者は15名でございます。新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例第28条第2項に基づく定足数を満たしています。また、当審議会は条例第30条の規定により原則として公開することとされております。本日は、4人の傍聴者がございましたので御報告いたします

続きまして、会長の選任をお願いしたいと思います。条例第27条第1項に審議会に会長をおき、委員の互選によりこれを定めると規定されております。どなたか、御推薦があればお願いしたいと思います。

阿部委員

改選の前に引き続いて、渡邊登委員にお願いできればと思いますが、いかがでしょうか。

早津補佐

ただ今、これまで会長を務めていただいた渡邊委員を推薦したいとの御発言がございましたが、皆さんいかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

異議なしということですのでよろしいでしょうか。それでは異議がないようですので、渡邊委員に会長をお願いしたいと思います。

渡邊委員

よろしく願いいたします。

早津補佐

それでは、渡邊委員は会長席に御移動をお願いいたします。

それでは、会長が選任されましたので、これ以降の進行は渡邊委員にお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

(会長席に移動)

渡邊会長

よろしく願いいたします。

始めに会長代行の指名をいたします。条例第27条第3項に会長に事故があるとき、または欠けたときには、会長が予め指名する委員がその職務を代行すると定められております。

これに基づきまして、会長代行を指名させていただきたい

佐藤（ゆ）委員
渡邊会長

と思います。上越教育大学の佐藤委員にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

佐藤委員、よろしくお願いいたします。

よろしくお願いいたします。

それでは早速、議事に入らせていただきたいと思います。

本日の会議は午後4時を終了予定といたしております。議事の進行に御協力いただくようお願いいたします。

それでは、次第に基づいて議事を進めていきたいと思えます。まず、本日の審議会の進め方についてでございますが、事務局から御説明をお願いいたします。

早津補佐

本日の審議会の進め方ですけれども、最初に第3次新潟県男女共同参画計画の推進状況案について、概要を説明させていただきます。

この推進状況案に対しまして、事前に委員の皆様からいただいた御意見、御質問を取りまとめた、事前提出意見等一覧表について説明いたしまして、説明の後に改めて御意見、御質問をいただくこととしております。よろしくお願いいたします。

渡邊会長

それでははじめに第3次計画の推進状況について、事務局から説明と、委員からの御意見・御質問に対する回答をお願いしたいと思います。

それでは、推進状況の説明をお願いしたいと思います。

藤塚係長

事前にお配りいたしました第3次新潟県男女共同参画計画の推進状況の概要について、かいつまんで説明をさせていただきます。

推進状況の案を御覧ください。本書は新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例に基づく年次報告として位置付けておりまして、主な内容は、第3次新潟県男女共同参画計画の目標の達成等に向けて設定いたしました指標の達成状況や、計画、関連する施策の実施状況についてまとめたものになります。

この審議会で御報告させていただきまして、皆様方の御意見等を加味しながら成文化させていただきまして、完成版としたものを、冊子配付やホームページ等による公表などによ

り、広く周知活用を図ってまいる予定としてございます。

それでは、中身について説明をさせていただきます。はじめに、指標の達成状況について説明いたします。4ページをお開きください。

計画の三つの基本目標別の主な項目について、主要な達成状況等を記載しております。事前にお配りしておりますことから、この記載概要に沿いまして主な項目の説明をさせていただきます。

それでは、8ページをお開きください。「基本目標Ⅰ、男女平等を推進する社会づくり」に関する指標の達成状況といたしまして、男女の地位の平等について、家庭、学校教育、地域社会、職場、社会慣習など7つの場面の項目で、男女の地位の平等感を調査した結果でございます。

その結果、男性の方が優遇されているという回答割合が3割未満となった項目は、学校教育の場のみでありまして、ほかの6項目につきましても依然として3割を超えている状況でございました。男性優遇ではなく平等の割合が高まること、そのためのステップとして男性優遇の回答割合が下がっていくこと、具体的には3割未満にしていくことを目標としているものです。

この中でも社会慣習、しきたりにつきましても、男性のほうが優遇されているという回答割合が全体の62パーセントとなっており、政治経済活動、職場の中、の順に男性優遇の意識が高く、依然として多くの場面において男性のほうが優遇されているという意識が高い状況でございます。

13ページをお開きください。女性に対するあらゆる暴力の根絶においては、過去2年間に配偶者からの暴力を受けたことのある者の割合が37.7パーセントとなっております。これは、前年度に比べその割合が増加しております。これには、暴力防止の啓発活動を推進するとともに相談機関の周知によりまして、配偶者からの暴力に対する認知度が高まったことも一因と考えられます。

15ページをお開きください。生涯を通じた女性の健康づくりについて、目標としている健康寿命の伸びは平均寿命の伸

びをやや上回る結果となっております。

続きまして、「基本目標Ⅱ、女性が活躍できる社会づくり」につきまして21ページをお開きください。政策・方針決定過程への女性の参画状況について、新潟県の審議会等への女性の登用率は、平成30年6月1日現在で38.4パーセントであり、前年に比べ0.5ポイント減少したところです。

法令等により、特定の役職者が指定されていることや委員推薦団体における女性登用が進んでいないことも要因の一つと考えられます。

また、県内事業所における管理・監督的業務に従事する者に占める女性割合は、平成29年7月31日で13.4パーセントであり、女性の管理職の登用率は男性に比べて依然として低い状況にあります。

28ページをお開きください。職場における男女の地位の平等については、男性のほうが優遇されているとする人の割合は全体で52.6パーセントであり、前年度に比べ1.5ポイント減少しましたが、女性においては63.2パーセントとなっております。男性に比べその割合は総じて高い状況でした。

また、男性を100とした場合の女性の所定内賃金は76.9でありまして、その差は縮小傾向にあります。

続いて、「基本目標Ⅲ、男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会づくり」につきまして33ページをお開きください。

県内事業所等における育児休業取得率は、女性の取得率が全体で97.6パーセントでしたが、男性の取得率は3.6パーセントにとどまっております。

34ページをお開きください。職場における男女共同参画、仕事と家庭生活等を両立できる職場環境づくりについての企業側の取組を進めるために、県で制度運用を行っております「ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）」登録制度における登録数は、平成29年度末で869社となりました。

近年は登録数が増加傾向にありまして、企業等における男女共同参画に対する意識が一定程度浸透してきていると考え

られます。

36 ページをお開きください。夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方に反対する男性の割合は全体で 50.7 パーセントとなり、前年に比べ 0.9 ポイント増加しております。近年はその割合が増加傾向にあります。

その一方で、家事や育児に男性が費やす時間は、家事が 23 分、育児が 47 分と前回調査時の平成 23 年と比べて微増にとどまっており、依然として女性が家事、育児の多くを担っている状況にあります。

38 ページをお開きください。子育て環境の充実については、目標指標の放課後児童クラブ支援単位数、大まかに言いますと設置箇所数のことですが、加えて病児保育事業実施箇所数ともに増加しており、ニーズの高まりに応じた環境整備が促進されてきているところです。以上、かいつまんでの説明で恐縮ですが、主な項目について御紹介いたしました。

今後も、家庭、学校教育、職場、地域社会等様々な場面において男女平等社会の形成推進のための周知、啓発活動を展開いたしますとともに、男性にとっての男女共同参画の意義の啓発等を推進し、男性が家事、育児、介護等に参画しやすい環境整備など、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境の整備等を促進してまいります。

次に、関連施策の実施状況について御説明させていただきます。同じ冊子の 53 ページをお開きください。第 3 次新潟県男女共同参画計画における関連施策等につきましては、計画の体系別に関連事業を整理し、54 ページから 66 ページにわたって基本目標、その下の重点目標、施策の基本的方向別の事業一覧として掲載しております。

こちらの一覧には関連事業・取組のほか実施担当課と平成 29 年度、30 年度の当初予算額を記載しております。

また、掲載されている関連事業の概要や実施状況等につきましては、事前に送付しております資料「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業概要」にまとめてございます。

この事業概要につきましては非常にボリュームがありますため、これまでと同様に推進状況の冊子には含めず、ホーム

ページへの掲載による対応とさせていただきたいと考えております。

最後に、県内市町村の状況について御説明いたします。

推進状況の冊子の 69 ページ以降を御覧ください。ここでは、県内市町村における計画の策定状況、政策方針決定過程への女性の参画状況について概要を取りまとめた資料を 69 ページから 71 ページにわたって掲載してございます。それ以降のページにつきましては、条例、法律等の条文を参考資料として掲載しております。以上で、資料の説明を終わらせていただきます。

続きまして、委員の皆様から事前にいただきました御質問や御意見等への回答を説明させていただきたいと思っております。

本日、お配りしております A 3 版の回答一覧表の資料を御覧ください。恐縮でございますが、委員の皆様の御質問、意見等につきましてはこちらに F A X 等でいただいた原文のまま掲載させていただいておりますので、文字の形態ですとか、てにをはについては御容赦いただきたいと思います。

1 ページ目から順に回答させていただきます。達成状況の概要に関する項目といたしまして、県内事業所における女性管理職割合が男性に比べて依然として低い水準とのことで、女性リーダーを増やすうえで障害となるものの分析の中に、女性自身がリーダーになることを希望しないという項目があります。なぜ、希望しないかについて要因分析があれば詳細を教えていただきたいと思いますということでございました。

右の回答を御覧いただきたいのですが、こちらの御質問につきましては推進状況の本体の内容と少し離れまして、同じくお送りしています「第 3 次新潟県男女共同参画計画」の冊子の 17 ページにグラフが掲載されてございます。その中ほどに女性自身がリーダーになることを希望しないことに関するグラフがございました。

これについてのお尋ねでございますけれども、この結果の基となる調査におきましては、希望しない理由等の要因まで調査しておりませんので、直接的な要因の把握は困難でございます。

ただ、平成 29 年に実施しております県民アンケート調査におきまして、管理職以上に昇進することについて、どのようなイメージを持っているかという質問をしております、これに対する女性の方々の回答として、「能力が認められた結果」が 52 パーセントほど、「賃金が上がる」といった肯定的な回答がある一方で、責任が重くなる、やるべき仕事が増える、仕事と家庭の両立が困難になる、といった回答も多くございました。こういった考えがあることも希望しない理由の一つにあるのではないかと考えられます。

次に、男女の地位の平等について、男性のほうが優遇されている項目でございます。恐縮ですが、ここからは、御意見につきましては読むことを省略させていただいて、回答のみにさせていただきます。

こちらにつきましては、他の項目とのバランスなども考慮いたしまして、グラフの掲載そのものは残す方向で考えたいと思っておりますが、両方のグラフの相関関係の内容を把握しやすくなるよう、下段のグラフを残したうえで文章等で内容や経年変化の説明を補足する形に改善したいと考えております。

次に、社会慣習における男女の地位の平等で、男性のほうに優遇されているとする人の割合で、10 ページに対する御質問でございます。グラフの数字がよいのかということでございますが、御指摘のとおり、正しくは全体が 69.6、女性が 78.7、男性が 60.3 でしたので、少し数字が入り繰りしておりましたので、公表時までには修正させていただきますとともに、ほかの数値についても再度確認をさせていただきます。

続きまして、推進状況 12 ページの該当する部分へのご質問でございますが、県、市町村、大学等が県民に提供している学習講座等の受講者数というところに対するものでございます。

御指摘の数字につきましては、市町村の報告誤りに関連いたしまして、現行案は 1,288 でございますが、1,325 に修正させていただきます。そのうえで、前年度からの減少は、市立博物館等のリニューアル工事で長期間の休館があった市町

村があったり、講演回数がこれによって減ったことなどが主な原因と考えられます。

今後、いきいき県民カレッジ、県内大学が実施している講座の登録を促進し、講座を充実させるほか、県の生涯学習情報提供システムのラ・ラ・ネットを活用いたしまして、情報の提供を充実させたいと考えております。

続きまして、13 ページの女性に対するあらゆる暴力の根絶でございますが、報告案は第3次計画に設定された指標等に対する進捗状況を確認する形で作成しておりまして、計画の体系にない部分について盛り込むことは難しい側面があることについて、御理解いただきたいと思っております。

ちなみに、平成29年の警察本部のストーカー事案認知件数は613件、DV事案認知件数は1,287件となっております。また、女性福祉相談所に寄せられるストーカー被害に関する相談は、年3件から5件程度です。

デートDVにつきましては、57 ページに掲載のDV予防啓発強化事業で若年層に向けた予防啓発事業を実施しております。平成29年度は民間団体に委託をいたしまして、学校での授業や講演会、講座等を開催し、合計1,207名の方が参加いたしました。

続きまして、14 ページの配偶者暴力の件数と相談件数の増加についてですが、予算が減少している理由ということでございますが、56 ページに掲載の「子ども・女性電話相談事業」、「配偶者暴力被害者支援体制強化事業」につきましては、いずれも前年度の実績等に基づいて、当初予算を編成しております。仮に、予算額が不足した場合は補正予算で対応することとしております。

続きまして、13 ページから18 ページの基本目標Ⅰの5、6の女性に対するという重点目標について、男性に関する内容について触れる必要はないのかという御質問でございました。これにつきましても、推進状況の報告案につきましては第3次計画において設定された指標等に対する進捗状況を確認する形で作成しておりまして、計画の体系にない部分について盛り込むことは難しい側面があることについて御理解い

ただきたいと思います。

ただし、男女別の数値把握が可能なものについては、グラフ等ではなく、左側の説明文等の部分に追記するなど表現方法を検討させていただきたいと考えています。

2 ページを御覧ください。19 ページの女子差別撤廃条約の周知度に関して全体が下がっているということについて考えられるものとはということですが、これは左側のグラフの県民意識調査のことについてであります。平成 23 年度と平成 27 年度の意識調査におきまして、認知度の年代層別内訳を比較いたしますと、他の年齢層と比較して高齢層の割合が下がったことが一つの要因であったと考えられます。

その内訳につきましては、その下に記載してございますが、主に 50 歳代から 70 歳代以上の年齢層において、平成 23 年から平成 27 年に移るにしたがい周知度が下がっているという数字の状況がございました。

続きまして、22 ページの管理・監督的業務従事者に占める女性の割合でございますが、大企業の回答率が低いということでもございました。これにつきましても任意の調査でございまして、回答を得られなかった理由の把握までは困難でしたが、前回調査と集計結果の数値上の単純比較をした結果といたしまして、大企業の回答数が少ないという点が目立った違いとして浮かんできたということでもございます。

管理職等の女性割合は全国平均を見ても、依然として低い状況でございまして、今後も企業経営者等への意識啓発など様々な取組を進めてまいります。

続きまして、29 ページの女性活躍推進法上の事業主行動計画の届出企業数でございますが、ハッピー・パートナー企業の届出割合はどのようなものか、というものでございます。

事業主行動計画の届出企業につきましては、名称そのものは公表されておらず、数値しか公表されていないところでございまして、正確に把握できません。

ただ、今年のハッピー・パートナー企業向けのアンケート調査によりますと、ハッピー・パートナー企業におきましては、女性の能力発揮を促進する何らかの取組を実施している

と回答する企業が9割に達しておりまして、計画を策定することで企業内の意識向上につながるだけでなく、対外的な評価を高める取組であることを周知していきたいと考えております。

引き続き、関係機関と連携しながら、法と届出制度の趣旨、策定の必要性なども幅広く周知していきたいと考えております。

同じく、次の29ページに該当するところがございます。中小企業による届出の件数が低調であるというところに対し、何かメリットなどがないかということでございますが、御指摘のとおり女性活躍推進法上の事業主行動計画策定につきましては、従業員301人以上の企業等にのみ義務づけられております。

新潟県においては、300人以下の企業が圧倒的に多い状況でありまして、まずは国などに対し、届出義務化の拡大を求めていくとともに、届出と取組の趣旨を適切に理解していただく企業等を増やしていくため意識啓発等の取組を進めてまいります。そのうえで、さらに有効な方法を検討していきたいと考えております。

続きまして、20ページから32ページの、「基本目標Ⅱ、女性が活躍できる社会づくり」という、大きな章立てに対する御質問でございました。回答させていただきますと、女性が活躍している社会とは、男女が社会の対等な構成員として自らの意思によって、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担う社会であると考えております。

その達成状況を評価するには、単一の指標だけでは難しく、男女平等に関する意識や管理職の割合、賃金格差、家事や育児時間などが男女で同じ割合程度になっていくことが重要と考えられます。

次の御質問でございますが、同じく基本目標Ⅱに関するものでございます。

県においては女性のキャリア形成支援のほか、女性がリー

ダーになることへの周囲の理解促進や機運醸成を図るための様々な取組を行っておりますけれども、企業や住民に最も近い市町村からも取組を進めていただきまして、両者が連携して取り組んでいくことがより効果を高めることになると考えてございます。

続きまして、3ページをお開きください。33ページの育児休業取得率について、表現が3.6パーセントで上昇傾向にあるという記載につきまして、「とどまっている」と変えてはいかがかという御意見でございますが、これについては御指摘のとおり表現を変えさせていただきたいと思っております。

同じく、33ページの育児休業取得率につきまして、今後の取組方法等の中で新規に加えられた内容は何か、ということでございますが、今後の取組方法等の文面そのものに特に記載はしておりませんが、いわゆるイクメン促進のため企業等への助成制度やにいがた子育て応援企業認定制度の創設、普及活動等を通じて働きやすく子育てしやすい職場環境づくりに向けて企業等の取組を支援したり、女性活躍推進事業への補助制度により市町村が行う様々な取組への支援を始めているところでございます。具体的な事業、施策等について見直し、肉付け等をして新しくしていっているというところでございます。

39ページ、40ページの休日保育、一時保育実施保育箇所数の御質問についてでございます。子育てに関する課題やニーズは市町村により異なりますので、基本的には地域住民により身近な存在である市町村が地域の実情に応じて取り組んでおりまして、ニーズ把握も含めた市町村の取組に対して、県として支援させていただいている状況です。休日保育や一時預かり事業につきましても、市町村が地域の実情に応じて、事業の必要性について判断をしているところでございます。

県といたしましては、休日保育や一時預かり保育事業等に対する実績報告等により、市町村の取組状況を把握しているところでございます。休日保育については、平成24年度と比較して平成29年度は8か所の増加となり、計35か所、16市町で実施されている状況です。

また、一時預かり事業については、平成 24 年度と比較して 38 か所の増加、合計 494 か所となり、全市町村で実施されております。

保育の質に関する県民満足度の把握については、新潟県総合計画「にいがた未来創造プラン」の中の県民の意識、満足度調査において、地域の子育て環境に対する評価が、「とても子育てがしやすいと思う」、「どちらかといえば子育てがしやすいと思う」という回答が合わせて 44.3 パーセントとなっております。

次に、41 ページのファミリーサポートセンター会員数に対する御質問でございますが、ファミリーサポートセンター事業につきましても、市町村が地域の実情に応じて事業の必要性について判断しているところでございます。

県としましては、実績報告等によって市町村の取組状況を把握しているところで、この報告においては平成 29 年度の活動実績は合計で 2 万 2,795 件となっており、前年度と比べて微増ですが、経年変化で見ますと中期的には減少傾向となっております。

また、活動内容の報告の多い順に、子供の習い事等の場合の援助、学童保育の迎え及び帰宅後の預かり、保育所、幼稚園の迎え及び帰宅後の預かりとなっております。

核家族化の進展、地域コミュニティの変化など子育てを取り巻く地域の環境の変化に伴い、社会全体で子育てを支援する取組が重要であると考えております。委員からの御意見にもありますとおり、制度がより認知され、活用されているかについては、利用率への着目も重要と考えております。

県としては、ファミリーサポートセンター実務担当者に対する研修会を開催いたしまして、各市町村の活動報告や情報交換の機会を設け、成果を上げた事例の情報共有等を図ってまいります。

また、地域における子育て支援がより重層的、きめ細やかに行われるよう NPO 法人等が取り組む子育て支援事業への支援についても、平成 30 年度より事業化したところでございます。

続きまして、45 ページのひとり親家庭等就業・自立支援センター相談者の就職率ということでございますが、ひとり親家庭等就業・自立支援センターでは無料職業紹介も行っており、ひとり親の方の就業のための企業開拓も行っております。

また、生活や就業に関する相談内容を踏まえ、必要に応じてハローワークにつなげるなど、相談者のニーズに応じた企業とのマッチングを図っているところです。

ひとり親家庭の方の就労支援のため、ハローワークと合同で臨時相談窓口を設置するなど協働して支援を行っており、今後も引き続き、ひとり親の方の就業ニーズを丁寧に取り、関係機関と連携して就職率の向上に取り組んでまいります。

最後のページで4 ページをお開きください。65 ページの基本目標Ⅲ、重点目標4に関するご意見でございます。実質的に介護2未満の方によほど介護の手がかかるので、ここを何とかできないかという御意見でございます。

育児・介護休業法に定める「2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」の判断にあたりましては、要介護認定だけでなく具体的な状態への該当の有無により基準が示されておりまして、加えてこの基準については労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないよう介護をしている労働者の個々の事情に合わせ柔軟に運用することが望ましいとされておりまして、法律上、取得にあたっては必ずしも要介護認定2以上を要しないという形にはなっております。

ただ、事業主及び労働者の方への周知不足によりまして、介護休業、介護休暇の取得が要介護認定2以上のケースに限定されていると考えられてしまっている実態があるのであれば、当然、法律の趣旨に沿った理解や制度運用がなされるよう、我々としても周知に意を用いていきたいと考えております。

続きまして、94 ページの行政関係年表のところ、中学校等での家庭科の男女必修化ということについてでございますが、男女平等教育の充実は社会特別活動、道徳、家庭科以外でも行われております。

また、免外の教員に対しましては、当該教科の研修等が年度当初に行われておりまして、適切な教科指導が行われていると認識しております。

高等学校においては、男女平等教育推進委員会を全ての学校に設け、授業や特別活動等で社会における男女共同参画を推進する取組の点検を行っております。また、各教科を担う教員は免許保有者で構成されております。

最後に、全般に関する御意見と御質問でございます。基本目標ⅠからⅢ全体を通じて達成状況に課題が認められた項目は何かというところでございますが、第3次計画策定後1年目の状況でございますが、新しく指標とした項目もあり、これらの評価については難しい部分もございますが、主たる課題としては、職場や社会慣習など多くの場面で男性のほうが優遇されているとする意識の割合が平等とする割合を上回っており、依然として男性優遇の考えが根強く残っていることから、引き続き男女平等意識の啓発と浸透に向けて取り組んでいく必要があると考えております。

最後に、これも全般について男女平等に関して連携等をとっている部分があるのかという御質問でございますが、県におきましては、男女平等社会推進のための庁内連携組織として「男女平等推進施策調整会議」を設置しております。事務レベルにおいても、幹事会を年1、2回程度で開催しております。

また、本庁各所属に配置している男女共同参画推進員に対しても年1回の研修を行い、策定、実施する施策の中に男女平等の視点を積極的に導入する支援を行っております。幹事会や年次報告作成など様々な機会や手段を通じて情報共有等を行いながら、具体的な事業の取組等について各関係課から対応をしていただいているところでございます。

以上、長くなり恐縮でございましたが、説明を終わらせていただきます。

渡邊会長

ありがとうございました。ただ今、事務局から御説明いただきました推進状況案、あるいは事前意見等回答一覧表に対しての質問、意見などを委員の方々からお伺いしたいと思

ます。まず事前意見等の回答一覧表に対して、実際に質問をされた方々がおられるわけですから、それについて回答をいただいた内容について、御意見がございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

もう少し御説明いただきたいということはありませんでしょうか。いかがですか。ございませんか。

御意見がないのであれば、私から少しだけお話ししますが、例えば一番最初の1ページ目の若月委員の達成状況の概要についての御質問がございましたが、これについて回答をいただいているのですけれども、この御質問をいただいた調査そのものは平成27年度の調査ですよ。平成27年度の場合は県民意識調査になっておりますが、御回答でいただいた説明として、おそらく、平成29年度の県民アンケート調査というものはモニター調査なのです。一つの推測という意味では、そういうものは妥当かもしれないのですけれども、例えば平成27年度の県民意識調査については、もう少し細かいデータが示されているのです。

実際、ここら辺はもう調査論の範疇に入ってしまうのですけれども、例えば、女性リーダーを増やすうえで障害となるものは何かといった場合に、女性が女性リーダーを、自分自身が希望しないと。そういうものについて、それを回答している人はいったいどういう人なのかということ、実際には回答としては見ていく必要があって、その人たちの世代、年齢あるいは性別、職業とか地域、そういうものを実際にはクロス集計をとって、この人たちはいったいどういう人なのだろうかということを見ながら、いろいろな想像を思いめぐらせたりしますが、そういうところもまた見ていただければ、もう少し何かが見えてくるかもしれないということがあります。私も、完全には質問項目を見てこなかったのも何ともいえないのですが、それ以外にもほかの質問項目とクロス集計をとってみると、もう少し見えてくる部分があると思います。

これは正直難しいのですが、多変量解析、いろいろな項目をすべて掛け合わせて、それでこういう回答をする人がいったいどういう人なのかという調べ方というものもございませ

て、そんなことをやってみると、もう少し推測というものが確かなものになっていくかもしれないということです。

ここら辺はかなり専門的になってしまうので、どこまでやるかという部分があるのですけれども、そういうやり方もありますので、おっしゃっていただければ検討いたしますけれども、そういうこともあるということです。

調査結果等についての検討というものはいくらかでも検討はできるのですけれども、検討したからといって、もしかしたらその先の具体的な策が見えてこない可能性もあるので、そこはある程度のところでおさめなければいけないのですが、少なくとももう少し見えることはあるのかと思っております。

他にいかがでしょうか。御説明いただいた回答に対して、例えばこれはどうなのかとかそういう御意見等はございませんか。よろしいですか。

あと、もう一つ気になったことは、私どもが言うのも何なのですけれども、2ページ目の女子差別撤廃条約の周知度というものがございます。周知度が減少したというのは、これは本当はおかしな話で、なぜおかしいかという平成23年度も平成27年度も県民意識調査なのです。これは、まさにサンプリングをして行った調査で、基本的に県民のそれぞれを代表するようなサンプルをとってくるのです。そのサンプルをとって基本的に回答結果を導き出しているのです。つまり前は知っていたのに今度知らなくなったということはあまり信じがたいところがありまして、もう少し何か違いを見られる部分があるのではないかと。

つまり、平成23年度と平成27年度が世代ごとの回答率が違うとか何かそこら辺いろいろと例えば世代、それから性別、先ほど言った職業とか地域とか、何かどこかしらの偏りがある可能性もあるのかと思ったりはしました。

そんなことはいろいろと感じはしましたけれども、おおむねいただいた回答についてはそれ以上の感想はありませんけれども、今の委員から事前にいただいた質問への回答についても結構ですし、あるいは全般的に今御説明いただいた内

容について御質問、御意見ございましたらよろしくお願いたします。いかがでしょうか。

せっかくの機会でございますので御質問あるいは御意見賜ればと思いますけれども、いかがですか。年に1回の貴重な機会でありますので、聞きにくい御質問だろうと、答えにくい質問であろうとせっかくの場ですのでいただければと思うのですがいかがでしょうか。

佐藤（佐）委員

経営者協会の佐藤でございます。お聞きしたいことがあるのですが、33 ページです。

基本目標Ⅲのところ、いわゆる男性の育児休業取得率が3.6パーセントということでございましたが、35 ページの下に県職員の育児休業取得率というものがございます。三つに分かれておりまして、これは県全体だとどれくらいになるのかということの表示があると、民間と比較する上でも参考になると思います。

それと、知事部局が10.5パーセントということで一般的に考えれば非常に高い男性の育児休業取得率となっておりますので、何か特別な施策といいますか、取得率を高めるための方法を何かやっつけらっしゃるのであればお聞かせいただければと存じます。

民間では、男性育児休業取得率を高めることについて非常に苦慮しているところもございますので、もし参考になるようなことがあればお聞かせいただきたいと思っております。以上です。

渡邊会長
藤塚係長

それでは、今の御質問について御回答をお願いします。

御意見ありがとうございます。育休に関してですけれども、おっしゃるようにまず3部局知事部局、教育庁、病院局に関して全体のものがないということで分かりにくいということはおっしゃるとおりですので、正確にできるかどうか含めて、これについては検討させていただきたいと思っております。

それから、知事部局で10.5パーセントということで、民間全体の3.6パーセントに比べるとかなり高いということですが、一つには知事部局全体の仕事ですと技術系もありますけれども、全体の行政部門ということで代替職員を入れ

やすいというところもありますし、全体として県庁として男性女性にかかわらず、育児休業をとったところには必ず代替職員を入れるという策がされておりますので、そういった面で休みやすいというところはあるのかと思っております。

渡邊会長
阿部委員

よろしいですか。

今の関連なのですけれども、新潟県女性財団のセミナーで男性育児休暇を取得した人が1人おられて、「1日とりました」というようなことを言っていました。

それで、知事部局でも他の部局でもいいのですが、どの位の期間を男性がとっているか、集計はありますか。なかったらいいのですけれども。女性は大抵1年から3年は取得すると思うのですが。

石田課長

所管する部ではないので、具体的にどれくらいの期間に何人ということまでは、この場で把握しておりませんが、所管部局ではあると思いますので確認してみたいと思います。

阿部委員
渡邊会長

ありがとうございます。

今日の数点ですけれども、これはお調べいただいてから、周知していただければと思います。

今、御指摘があったように2週間以内とかそういうものが非常に多かったです。それで果たして、女性と男性で同じように比較していいものだろうかといういろいろな批判等が一般的によくされるところでありまして、2週間休んだからって何の役に立つのだという話が当然あるわけです。女性からすれば、それは当然の話だと思いますし、その辺はどうなのかということもお調べいただければと思います。

県は、当然範を示すべき部局でありますので、その点についてさらなる育児休業の取得と、それから日数についても実効性のある日数といえますか、そこら辺も進めていただければと思います。

他にいかがでしょうか。ございませんか。もう一言だけ。今の話ですけれども、確かに、教育庁と病院局がこれだけ低いということ自体非常に問題であろうとも思っておりまして、そこでなぜとれないのかということをやはり確認してい

かなければいけないということはあろうと思います。

全体があまりにも低すぎるわけです。3.6 パーセントという状況ですので、知事部局に関しては、それから比べると確かに3倍というのはものすごく頑張っていると当然評価されるということになると思います。けれども、それでもとっておられない方々が多数いるという場合に関して、なぜとれないのかということについて、例えばそれぞれの部局で例えばヒアリングといたしますか、そういうことをなさっているかどうか。

というのは、ある市民団体が、東京都内の基礎自治体に関してアンケート等をとってランキングにしたのです。ランキングが高かったところは、育児休業を取得する際に取得困難にしているものはいったい何なのだろうかということをしてそれぞれの対象者に対してインタビューというかヒアリングを行って、それを阻んでいる要因は何なのかということをあぶり出して、それをどうやったら解消できるかということに取り組んだ自治体がランキングの上に来たということがありまして、そういうことは確かに努力してみる必要はあるかと。

いろいろなところでは無理ですけれども、基本的には県庁なら県庁の中だけでおやりになればいいと思うのですけれども、それをお示しいただくことによって、他のところでも可能であるかどうかということは役所と民間企業ではもちろん違うわけですけれども、指標というかモデルになるのではないかと最近思ったりしています。すいません、私の意見ばかり言ってしまって。他にいかがでしょうか。せっかくの機会ですので、何でも言っていただければと思います。

岩本委員

岩本です。今のところで一つ、知事部局の割合だと思うのですけれども、実際とられた人数という実数はどのくらいになるのですか。

石田課長

申しわけございません。人数そのものは、資料を持って来ておりませんので、お調べいたしまして、皆様方に先ほどのものと一緒に併せてお答えさせていただきたいと思っております。

岩本委員

あともう一つ、知事部局でもいろいろな課があると思いますが、データがあるのかどうか分かりませんが、とり

やすい場所ととりにくい場所はどうしてもあるのかと思うのですけれども、そういったものはざっくりとした印象でもいいのですがありますか。

藤塚係長

今、手元にデータがないもので何ともいえないのですが、私がデータを見た中では満遍なくいるという印象を受けております。

渡邊会長

例えば印象でけっこうですけれども、今、県庁全体ではだいたい女性職員は3割、4割位ですか。

石田課長

それも、正確な数字を持ち合わせていないのですけれども、3割から4割くらいだと思います。

渡邊会長

なぜ、それを申し上げたかという、部局によって女性職員のいらっしゃる比率の違いというものをございますか。部署によって、女性職員の比率が低いところと高いところという、そういうことはあまりないですか。大体満遍なく同じような比率でおられるわけですか。

石田課長

傾向からいきますと、土木、農林、農地系は男性が多い。それから、福祉保健部は女性が多いというような、大ざっぱになりますがそういう傾向があります。

渡邊会長

おそらく男性が多ければ多いほど相互監視が、監視とは何ですけれども、育休をとりにくいかいろいろなことがあり得るのかという、感想というか推測をしたものです。そこら辺は確認できればと思います。難しいかもしれませんがもしそういうものも併せて、もし後で調べていただければ、周知のほどをお願いしたいと思います。

他にはいかがでしょうか。いろいろな御意見、賜ればと思います。

櫻井委員

県の小学校長会から来ております櫻井です。今ほどの知事部局がとりやすいということの回答の中に、必ず代わりを入れるようにしていますとおっしゃっておられました。

私は長岡でも男女共同参画の審議委員をやっているのですが、やはり中小企業等で一向に進まない一つの要因としては、その人が抜けるとその人の仕事をだれかがしなければいけないという環境を何とかしないとやはりみんながいい気持ちには育休はとれないという話も出ています。

本当に休みたいのはやまやまなのですが、自分の仕事を代わりにやってくれる人がいないという環境を、例えば育休率何パーセントを超えたところには例えば補助金が出るとか何かいいことがないと何も進まないのかなど。そういう意味では多分、県民の目からみたら育休をとると代わりの人があるというその実態はすごく羨ましいと思うし、学校も女性の産休が決まっていれば、代わりの人を配置してくれるのです。

さらに派生して企業支援という意味で、中小企業も支援するような方向が必要なのかと思います。

何か御意見ありますか。

企業への育休の取得への支援ということでございますけれども、昨年から産業労働観光部で男性、いわゆるイクメンに焦点をあてた制度ですけれども、まずイクメンの取組を推進する企業を登録認定いたしまして、県としてPR、サポートする制度を設けてございます。

その中でも、男性の従業員が育児休業、14日以上取得した場合に、企業と従業員双方に5万円の助成金を出すという支援制度を設けておりまして、私どもといたしましても予算の限りというものがございますので、のべつまくなしというわけにはいきませんが、イクメンをとりたい、とらせたいと思っている企業に対して支援をさせていただくということを始めさせていただきます。

中小企業においては非常に厳しい状況であるということはおっしゃるとおりであろうと思います。ただ、全国では中小企業でも努力されている企業等々がございまして、なぜ努力ができたのかという事例やそういうものをたくさん集めてきて、それを例えば県で提示していただくとか、なかなか県で何かできるというものでもないと思いますので、やはり、そういったモデルを示していただくということができれば、少しは何とかなるのかと思ったりいたしますけれども、その点に関しては何かございますか。

これにつきましても、イクメンに先進的に取り組んでいらっしゃる企業何社かを取材いたしまして、取組の事例集というような形で産業労働観光部で作成してあちこちにお配りし

渡邊会長
藤塚係長

渡邊会長

藤塚係長

ていく。

また、セミナー等を開催するなどしておりますし、私ども県民生活・環境部でも職場の男女共同参画を担うハッピー・パートナー企業の皆様方の中で、良い取組をされているものを取り上げさせていただいて、事例を載せさせていただいて、それを、企業、県民の皆さんにお配りしたりするということは努力させていただいておりますが、企業の数もたくさんございますし、こればかりは強制するということもなかなか難しい面もございますし、私どもも地道にできることはさせていただいているところでございます。

渡邊会長

ちなみに私が若干関わっております、某市の男女共同参画の取組の中で、ハッピー・パートナー企業に関して担当課の方々がインタビューに伺って、どういう取組をなさっているかということ市報に載せるということをして続けてやったことがございました。

ですから、それぞれの市の特性といいますか、おかれている状況の違いというものも多々あると思いますので、皆様方からも積極的に意見を言うていただくとかそういうことがまたできればいいし、県におかれましてもそういう取組を集めてきて、それぞれの各市がやっているなら各市のそういう取組を集めてきて他の市に紹介するとか、そういうことをしていただければと思いました。

他にはいかがでしょうか。

佐久間委員

佐久間と申します。今、育児休業の話が話題になっていたのですけれども、赤ちゃん時代が終わって少し育ってきたあとの子育てのしやすさにも着目したいと思うのですけれども、回答一覧表の中で県民の子育てしやすさの満足度が併せて44.3パーセントになったということで、平成30年2月の調査でそれが出たとあるのですけれども、全体の半分以下、約半分にも満たない数字ということで、これは全国の中ではどのくらいの順位になるのかということが一つと、回答されているのは母親目線なのか父親目線なのかだれ目線の回答が多いのかということも気になったので、もし分かれば教えていただきたいと思っております。

渡邊会長
藤塚係長

これは何ページでしたか。

39 ページ、40 ページに関する質問の回答です。回答一覧表の3 ページ目になります。

渡邊会長
藤塚係長

ありがとうございます。

まず、全国の調査と比べてということでございますけれども、この調査につきましては、全国と類似している調査というものが画一的にはないものですから一概に把握できるということは少し困難になります。ただ、似たような調査というものはあるかと思いますので、再度私どもでも少しリサーチをさせていただいて、もし比較できるようであればお示しをさせていただければと思っております。

後段のどちら目線かというところでございますけれども、これはいわゆる抽出調査という形でやっております、年代、地域等が県民の人口に沿うような形のモデルを作った抽出調査でやっておりますので、その背後関係というところまでを項目として調査をしていなかったと認識しておりますので、これについても細かいところは戻って確認をしたいと思いますが、多分どちら目線というところまでの答えを出せるかどうかということは難しいところがございます。申しわけございません。

佐久間委員

今、御回答をいただいて、当社はサービス業で、お母さんが休日に仕事にでるという従業員も多い企業なわけですが、そういった場合、例えば日曜日にお父さんと子供が遊ぶ場というところも結構支援の一つになるのではないかと思います。母親の子育て支援ということももちろん大事なのですが、父親と子供に対しての遊ぶ場の提供だとか、支援センターの充実だとかパパさんコミュニティだとかいろいろあると思うのですが、そういった支援が広がるといいと思うので、この審議会の内容からずれるかもしれないのですが、そういった取組も増えるようになるといいと思います。

渡邊会長
石田課長

ありがとうございました。何か、どうぞ。

今ほどの御指摘、御意見については関係課に伝えることにしたいと思います。

渡邊会長

他にはいかがでしょうか。

佐藤（ゆ）委員

上越教育大学の佐藤です。いくつもの質問にもかかわらず丁寧な御回答をいただきまして、ありがとうございます。

回答をいただいた一覧表の 4-4 の上から二つ目のところを見てください。今回と直接的に関係ないかもしれないと思いますが、質問をさせていただきました。行政関係年表に関してです。

御回答には、男女平等教育の充実は社会特別活動、道徳と家庭科以外でも行われていますとありますが、それは重々承知のうえで質問をいたしました。免外の先生方が教科の研修等を年度始めに受けられて教科の指導にあたられていらっしゃるという実態も伺っておりますし、きっとそういう中で適切な指導が行われているのだろうと推測はしております。

ただ、ここに書かれました適切な教科指導が行われていると認識しているのはいったい誰なのだろうという疑問があります。これは家庭科に限らずです。この場合ですと御担当の先生御自身は、免許がなく家庭科を教えているという状況で、適切にできていると思っているのだろうか、あるいは、そのような先生の授業を受けている子供たちもそう思っているのだろうかという点は少し疑問に思います。

この年表の中に家庭科の男女必修が示されているのは、女子差別撤廃条約の批准にもかかわることだからと思うのですが、そういう中でやはり免許を有しない先生が中学校は約4分の1、それから教員の中の半分以上ということはけっこう重要な数字なのではないかと。

いろいろな報告を見ていると家庭科に限らず、教員の免許はあってもその教科の免許を持たない先生方が教えられているときに、その教科の本質に関わるのところのとらえ方に差が出ているように思っています。となると男女共同参画に関するような内容というものも少し違いが出てくる可能性があるのではと思ったりします。

今、皆で考えている、考えようとしているのはよりよい社会ということであり、働いてからどうするか、子供を持ってからどうするかというところに重きがおかれているように思いますが、やはり小学校、中学校、高校で子供たちがどうい

う経験や学習をしたか、その子たちがどう育っていったか、そして社会でどう働いていったかと連続するものだと考えます。今すぐ何を返答してくださいとかこうしてくださいということではなくて、やはりこのことにも少し関心を持っていただけたらと思います。どうぞよろしく願いいたします。

渡邊会長
石田課長

この点に関して、何かございますか。

今日、担当の課の者も来ておりますが、それぞれのポイント、ポイントではなくて、生涯にかけて男女平等という視点が必要だということはおっしゃるとおりだと思っております。そういったことも含めて当課では関係課にいろいろな面から様々、一つ一つの仕事の中でもそういう視点を持って仕事にあたっていただけるようにということで研修等もやっておりますので、そういったことも踏まえながら、今後も関係機関と協力しながら続けていきたいと思っております。

渡邊会長

ありがとうございました。他にはいかがでしょうか。どうぞ。

近藤委員

今年度から委員になりました近藤と申します。勝手に分かっていないので的外れな発言かもしれないのですが、先ほど冒頭に会長からもお話がありましたけれども、これはやはり抽出調査で、みんな人口比とか集計してあって出しているのですけれども、それだと実態がよく分からないというか、そういう調査の仕方、統計の取り方だから仕方がないのかもしれないです。

例えば 36 ページの夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるという考え方に反対の男性と書いてありますが、これはかなりまだ多くの割合の人が反対しているということが分かってびっくりしたのですけれども、これが年代別で見るとどうなのかとか、あとは例えば同じ年代の世代が数年後にはだんだん年をとって人口が少なくなっていくから割合が上がっているだけなのか、それとも同じ年代の人たちでも意識が改善しているのかとか、そういう統計の取り方をしないと、具体的にどういう問題点があつて、どの点を直す、修正すべきなのかということが見えにくいところがあります。これも、こういう方針で集計をとられているのだと思いますので、その

全体の取り方自体はよろしいとは思いますが、それとは別に何かもう少し、それぞれの質問ごとに特徴的なところをピックアップしていただいたりすると実態は分かりやすくなるのではないかと思ったりもしました。

石田課長

この県民アンケート調査、それから県民意識調査に関しては男女別、それから年代別ということで、これとは別に分析したものが手元にございますが、この指標については全体ということで見ておりますので、全体の数字を載せさせていただいております。

ただ、今おっしゃったように、その中で男女別だとか性別に顕著な違いがあることがあればそれも含めて記載について検討したいと思います。

渡邊会長

今の御指摘があったところでありますけれども、実際に例えば抽出調査であれば、抽出調査、サンプリング調査、ランダムサンプリング調査、無作為抽出の強さというものは非常に意味がある調査ではあるのです。

ただし、おっしゃったように実際に性別、年齢、地域別、職業別、学歴うんぬんとか働いているか働いていないかの属性で実際様々な項目が調査の中にあって、それとどう掛け合わせて分析するかということが、われわれだったら必ずやることではあるのですけれども、それはかなり大変な作業にはなるのです。

ですから、ある程度今御指摘いただいたように、焦点をあてられた課題に対してはもう少し詳細なクロス集計とかあるいはもう少し高度な分析をしてみて、実際にどうであるのかということを見ていく必要があると思います。これは4年に1度でしたか。平成23年、平成27年、その間にもしていましたか。

藤塚係長

意識調査は、平成23年、平成27年、4年から5年に一度の隔年調査ということです。

渡邊会長

これは、かなりお金がかかる調査で、予算があるかということもありますが、それは予算をかけてやっている調査ですので実際には私も見てもったいないと思うのです。もう少し緻密な解析ができればと。

ただ、緻密な解析というものは勉強していただかないとかなり難しいことになってしまうので、そこら辺はリサーチリテラシーとかありまして、もし研修会等があればいくらかでも伺わせていただきますけれども、やはりもったいないと。先ほどの例えば女性リーダーを増やすうえで障害となるものについても、これをネットで調べてみますと属性については全部表としては出ています。だから、これをもう少し調べていくともう少し何かが見えてくる。

例えば女性自身がリーダーになることを希望しないと答えている人は男性のほうが10パーセントくらい多く、年齢別でいうと例えば50代が多いとか、いろいろなことが実際には見えてきます。

地域別では、どこが多いとかいろいろなことがあってそこから何か少し伺い知れるところもありやしやと。だから、あまりこれだけで安直な推測をするわけにはいきませんので、それは差し控えますけれども、あとは他に、その人がどういう意見を出しているのかということも、調査では気になっているわけです。

だから、ここでいうと性別役割分担の問題ですね。男は外、女は内という考え方に対してこの人たちはどう考えているのかとかそういうことも全部掛け合わせることができますので、その答えを出した人たちがどういう人なのかということはある程度見えてくるのです。

ただ、それを全部にやると、1年くらいはかかりますので、分析等に関してああでもない、こうでもないとかなり大変な作業になりますのでもう少し焦点をあてて、例えばこれについてはということでポイントを絞っていただいてやっていただければもう少し見えてくるかと思います。

それから、もう1点ですが、これはなかなか言いにくいところですが、モニター調査をされていますよね。つまり、県民の中でインターネットでおそらく募集をされて答えるという形でやっていると思いますけれども、このモニター調査というものは実際にネットを見ていて、かつそういう意欲のある人ということになりますので、ある意味偏っている

可能性が非常に高いのです。

ただ、意見を聞くうえでは意味がないわけではないのですが、モニター調査とモニター調査を年度ごとに比較するという事は、同じ人であれば別ですけれどもほとんど意味がないと私は思っています。もう少し、意味のあることをなさるといことで考えれば同じ数でもパネル調査というのは、同じ人に毎年聞くので、その人たちの変化は確実に見れます。

ただ、受け入れてくれるかどうかですけれども、少なくともネットで答える人であれば、答えたい人だけということはありませんけれども、その人たちの経年変化は少なくとも性別やカテゴリーについてはどうかとかそういうことは調べることができて、パネル調査は非常に有効な手段として社会調査論等では言われているものなのです。だから、御指摘のようにそれをパネル調査に直せば、もう少し有効性が高まるかと思えます。

その中では名前も相手がだれだか全部分かっていますから、何か急に変化が起きたとかそういうときにはインタビューするとかそういうやり方もあります。ですから、いろいろな可能性はあると思いますので、今御指摘をいただいた企画に御検討などをいただければと思います。

また、私の意見ですけれども。

阿部委員

今の調査の件ですけれども、本当に調査はいろいろな方法があって、私は素人ですのでよく分かりません。

ただ、調査の結果を私たちが男女平等社会を作っていくことにどう活用できるかということが一番のポイントだと思いますので、どういうところを特に先生がおっしゃったみたいにポイントを絞って調査していくかということも大事だと思っています。

そういう意味で何でも全部広げて調査するのではなくて、推進には何が一番必要かと。意識調査ということであれば、それに絞ってやっていくことが大事なのではないかという感想です。以上です。

若月委員

公募で選ばれました若月です。30年ほどサラリーマンを続けておりまして、今のお話で私もそう思ったのですけれども、

例えば女性管理職割合とかそういったものを見ていくにあたって、国もそうですけれども数値だけ追っているような気がしてしょうがないのです。

分析とかそういったことはとても大切ですし、的を絞って分析していったということはとても大切だと思うのですが、結局、分析したその先が大切で、実質的に改善につながるような原因の分析をして、実質的にフォローアップがどういうふうにできるかということで、実質的改善を図っていきけるようなことをしていかないと、最終的な目指すところにはいかないのではないかと思います。

例えば、この女性管理職にはなりたくないというような感じのところであれば、もしかすると男性の管理職ばかりの、今までの男性中心主義で成り立っていたそういう管理職のところに入り込まれるような状態になるというか、そういうところが、意識的にやはり女性のほうが躊躇してしまうとか、そういうようなところが見えてくるのであれば、やはりそれに対するフォローアップが必要なわけで、分析を集中してすることによって、そこから先のところまで実際に踏み込んでいただかないと実質的な改善が成り立たないと思うので、そこまでやっていただくと本当にありがたいと思います。

企業の感覚ですと、例えば国とかがなかなか動けない、企業であれば本社のほうが動けないとすると支店とか、ここでいえば県、そういったところが先行して分析に走って、それを分析した結果こういうふうにした方がいいということで、国とか本社が動かない前に事例をやってみるわけです。やってみて、その成功事例をモデル事例として、こういうことができましたということで全国展開するとかそういうようなことを企業ではやっているのですけれども、そういったことも何か県から率先して発信していくことができないかと思っている次第です。

渡邊会長
石田会長

ありがとうございます。御意見ございますか。

まず、企業の話についてですけれども、企業の中で特に大きいところではなく小さいところでもいろいろな改善をしているということであれば、そういった面に関して、間接的です

けれども、その企業のやっていることを事例集だとかいろいろな形で出して、目に触れるような情報提供をしています、それも末端に届いてそれを経営者の方がいいと思えるような話の仕方も必要だと思いますので、そういったところは工夫してやっていきたいと思っています。

それから、分析の改善についてですけれども、予算の面もありますのでなかなか全てのものをきちんと分析してそれを改善していくというところまでつなげられるかどうかは分かりませんが、例えば女性リーダー養成講座の中で具体的にいろいろな声を吸い上げて、それを基に施策を提案していくとかそういったことは工夫によってできると思いますので、それらを頭に入れながらやっていきたいと思っています。

若月委員
渡邊会長
岩本委員

ぜひ、よろしく願いいたします。

他にはいかがでしょうか。

細かいことで恐縮ですが、35 ページに載っていた新潟県職員の育児休業取得率男性のところの脇の参考指標の文章ですが、教育庁においては前年度に比べ増加したが全体では、とあるのですが、教育庁の数字を見ると前年度がゼロですよ、そこから確かに言葉としては増加したとは言えるのだけれども、その前年を見ると、4.9 パーセント、4.1 パーセント、2.8 パーセントとあって、その中でも一番低い数字になっているのをこのように記載するのはどうなのかと思いました。

渡邊会長
藤塚係等

いかがですか。

言われると、そのとおりの面もございますので、記載方法について改めて見直してみたいと思います。ありがとうございます。

渡邊会長

これは、あくまでも該当者がいなかったわけではないですよ。ゼロということは。該当者はいたけれども、ゼロなのですね。

藤塚係長

はい。いなかったわけではないです。限りなく少なかったのですけれども、いないわけではございません。

渡邊会長

分かりました。そこら辺を、先ほど御質問があったようにお調べいただいて、後で周知をお願いしたいと思います。

他にはいかがでしょうか。よろしいですか。

笠巻委員

アドバイザーの笠巻と申します。私は、専業農家ですが、今の農業は本当に厳しい状態です。だから、何を作ればいいのか日々努力し研究し、いろいろなものにチャレンジするという精神を常にもってみんなで頑張っております。

先ほど、佐久間委員が意見を述べたように、スーパーに行き子供を遊ばせながら買い物のできる、子供を見てもらいながら買い物ができるとか、いろいろな企業がものすごい工夫をしております。

県の方々からも本当に地域の目線に立ってもう少し踏み込んでもらいたい。

汗水垂らして本当に頑張っている人がたくさんいる。どうしたら利益が上がるのか、どうしたら本当によくなるのか本当に日々考えております。本当に申し訳ないですが、ここは県の職員の人たちももう少し地域のいろいろな人たちの目線に立ってもう少し知恵を絞って頑張ってもらいたいです。

渡邊会長

ありがとうございました。他にはいかがでしょうか。意見がもうございせんか。で、あれば、今までいろいろな御意見をいただきました。そして、いろいろな御要望をさせていただきました。それを、事務局で整理していただき、周知すべきところは周知していただきまして、それを受けて併せて平成 30 年度版の推進状況として公表させていただくということによろしいでしょうか。

それでは、本日の議事はこれで終了いたします。

それでは、事務局から事務連絡をお願いいたします。

早津補佐

渡邊会長、ありがとうございました。

事務局からの連絡でございますけれども、次回の審議会ですが、現時点では今年度の開催予定はございません。

なお、今後何か審議が必要な課題等事案が発生した場合には、会長にお諮りしたうえで審議会を開催する場合もございますので、そのときはご協力をよろしくお願ひしたいと思います。以上です。

渡邊会長

この点について、何か御質問ございませんでしょうか。よろしいですか。

それでは、これにて閉会とさせていただきます。本日はお
疲れ様でした。