

令和元年度第1回新潟県男女平等社会推進審議会 議事録

令和2年1月16日（木）

13：30～15：00

新潟県庁行政庁舎 201 会議室

出席委員 青山 ゆかり、阿部 愛子、石坂 美和、大橋 清、近藤 明彦、
今野 洋史、櫻井 真理、佐藤 佐智夫、佐藤 ゆかり、柴田 頼利、
富澤 佳恵、丸山さつき、若月 礼子、渡邊 登

事務局 村山県民生活・環境部長

男女平等社会推進課：

坂井課長、早津課長補佐、藤塚係長、近藤主査、高橋主任

健康対策課：高畑係長 児童家庭課：平田係長

少子化対策課：小田副参事 労政雇用課：今井副参事

経営普及課：工藤副参事 義務教育課：栞原副参事

高等学校教育課：須戸副参事 生涯学習推進課：関主任

保健体育課：逸見副参事 警察本部警務課：渡邊係長

1 開 会

2 あいさつ

3 委員紹介

4 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（令和元年度版）（案）について

5 事務連絡

6 閉 会

司 会

審議会の開催前に配付資料の確認をさせていただきます。本日の資料といたしまして、次第、席次表、出席者名簿、審議会委員名簿、新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例、冊子といたしまして、資料1「第3次新潟県男女共同参画計画推進状況（令和元年度版）案」、資料1-2「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業概要」、A3の資料を綴じたものですが「事前提出意見等への回答一覧表」を配付しております。不足はございませんでしょうか。

なお、資料1の10ページのグラフですが、一部差し替えになっております。委員の皆様には事前にお配りしてはございますけれども、この10ページの一部だけ修正になっております。資料1-2については変更ございません。また、併せて事前にお配りした「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」ですけれども、本日ご持参いただけましたでしょうか。もし、ないようでしたら、こちらからお届けいたします。よろしいでしょうか。

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

はじめに、人事異動などにより2名から辞任届の提出があり、新たに2名の方から委員に就任していただきましたので、事務局からご紹介いたします。

まず、原信ナルスオペレーションサービス株式会社、人事教育部労務企画室長の石坂美和様です。

株式会社新潟日報社編集局報道部長の今野洋史様です。

本日、ご出席の皆様および事務局出席者の紹介につきまして、お手元に配付いたしました出席者名簿により代えさせていただきます。なお、影山委員、笠巻委員、小林委員、佐々木委員、高野委員からは欠席の連絡をいただいているところです。労働局の高橋様は、間もなく到着されるかと存じます。

開会にあたりまして、村山県民生活・環境部長からごあいさつを申し上げます。

村山部長

県民生活・環境部長の村山でございます。本日は、お忙しい中お集まりいただきまして誠にありがとうございます。令和元年度第1回新潟県男女平等社会推進審議会の開催にあたりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

本日は、第3次新潟県男女共同参画計画にかかる令和元年度の進捗状況（案）について、ご審議いただくこととしております。昨年6月のいわゆる「女性活躍推進法」の改正で、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大や事業主の女性活躍に関する情報公表の強化、女性活躍に関する取組みが特に優良な事業主に対する特例認定制度の創設などが行われました。昨年末に閣議決定されました令和2年度の政府予算案では、事業主行動計画策定等の義務対象となる中小企業への支援や、女性活躍情報の見える化の深化、キャリアアップ等を総合的に支援するモデルの開発や普及、多用で柔軟な働き方の推進など法改正に関連した事業予算が計上されているところでございます。

これまでの取組みの結果、我が国の女性活躍は一定の前進がみられましたが、社会生活の各場面においては、いまだ男性のほうが優遇されていると感じている人が多い状況にございます。女性が抱える様々な困難が解決すべき課題として認識されていなかったり、あるいは課題として認識されていても、その課題を解消するための取組みが不十分であったりする現状にございます。こうした課題に対応するために本県におきましても、第3次新潟県男女共同参画計画に基づき、あらゆる分野において女性の参画が進展するよう、私ども男女平等社会推進課をはじめ、庁内の関係各課において各種事業を実施しているところであります。

本日は、事前にいくつかのご意見をいただいているとお聞きしておりますが、お集まりの委員の皆様方から忌憚のないご意見をいただきたいと考えております。簡単ではありますが、開会のあいさつとさせていただきます。本日はよろしくお願いたします。

誠に恐縮ですが、部長は所用のため、ここで退席させていただきます。

本日の出席委員数は、今のところ高橋様がまだお見えになっておりませんので、14名となっておりますけれども、条例第28条第2項に基づく定足数、委員の過半数については満たしております。また、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名の方からの傍聴がございましたのでご報告いたします

続きまして、議事に入りますので、これ以降の進行は渡邊会長にお願いいたします。

司 会

渡邊会長

それでは、議事に入りたいと思います。本日の会議は午後3時を終了予定としておりますので、議事進行に御協力いただきたいと思ひます。

まず、本日の進め方についてですが、事務局から御説明をよろしくお願ひいたします。

事務局

本日の進め方です。最初に「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(案)」ですが、こちらについて概要を説明したあと、この推進状況(案)に対し、事前に委員の皆様からいただいた御意見や御質問について、回答一覧表に基づき説明いたします。その後、改めて御意見や御質問をいただければと思ひております。よろしくお願ひいたします。

渡邊会長

はじめに第3次計画の推進状況(案)について、事務局からの説明と委員からの御意見や御質問に対する回答をお願ひいたします。

事務局

まず、皆様のお手元にお配りしております「第3次新潟県男女共同参画計画の推進状況(案)」の概要について説明させていただきます。

推進状況(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作成しており、「第3次新潟県男女共同参画計画」の達成目標として設定いたしました指標の推移状況や計画関連施策の実施状況についてまとめたものになります。当審議会に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案化した上で、今後、冊子としての配付やホームページ等による公表等広く周知活用を図る予定としております。

はじめに、指標等の達成状況について概略を説明させていただきます。4ページをお開きください。計画の三つの基本目標別に主な項目について、指標の達成状況等の概略を記載しております。事前にこの冊子をお配りしておりますので、概要についての項目をかいつままで、説明させていただきます。

8ページをお開きください。男女の地位の平等につきまして、家庭、学校教育、地域社会、職場、社会慣習など7項目について、男女の地位の平等感を県民の皆様へ調査しました結果、「男性のほうが優遇されている」という回答割合が3割未満になりました項目は「家庭」と「学校教育の場」の2項目でございました。他

の5項目につきましては、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まして、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計画上の目標としているものでございます。この中でも社会慣習におきましては、「男性のほうが優遇されている」という回答割合は全体の64.4パーセントとなっております。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がございました。

次に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割合が36.4パーセントでございました。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配偶者からの暴力に対する認知度が高まったことも、近年大きな減少が見られない一因と考えられます。

続きまして、「基本目標Ⅱ、女性が活躍できる社会づくり」の項目につきましては、20ページをお開きください。政治経済活動の場における男女の地位の平等につきましては、「男性のほうが優遇されている」とする人の割合が全体で59.4パーセントとなっており、前年に比べて4.8パーセントほど増加しておりました。特に女性の割合が67.8パーセントと高くなっている状況でございます。21ページをご覧ください。新潟県の審議会等への女性の登用率は令和元年6月1日現在で37.5パーセントであり、前年に比べ0.9ポイント減少しております。登用率が減少しました要因としては、法令等により審議会の委員に特定の役職者が指定されている場合や、委員の推薦団体における女性登用が完全に進んでいないということも要因の一つと考えられます。

22ページをお開きください。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ですが、平成30年7月31日現在において、14.4パーセントでありまして、前年よりも1ポイント増加したものの、男性に比べ依然として低い水準にございます。

次に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きましては、「男性のほうが優遇されている」とする人の割合は全体で53.8パーセントであり、前年に比べ1.2ポイント

増加した状況でございます。また、男性を100とした場合の女性の所定内賃金は76.7パーセントとなりまして、その差は横ばいの傾向にあり、まだ改善が進みきっていない状況でございます。

続いて、計画の「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。県内事業所における育児休業取得率でございます。休業取得率は、女性の取得率が95.7パーセントでございましたが、男性の取得率は3.8パーセント、年々わずかながら増加をしておりますが、3.8パーセントにとどまっている状況でございます。

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、企業側の意識と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30年度末時点で965社となりました。近年は登録数が増加傾向にあり、企業等における男女共同参画等に対する意識が一定程度浸透してきていると考えられています。

36ページをお開きください。県民へのアンケート調査結果でございますが、「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でございますが、こちらは全体で51パーセントであり、前年に比べ0.3パーセント増加しております。近年は、その割合が増加傾向にございます。

38ページをお開きください。子育て環境の充実につきましては、目標指標の放課後児童クラブ支援単位数、大まかに申しますと設置箇所数のイメージですが、これに加えまして、病児保育事業実施箇所数と延長保育を実施している保育所の箇所数ともに増加しておりまして、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ございます。

以上、主な項目について御紹介させていただきました。

次に、関連施策の実施状況について説明をさせていただきます。53ページをお開きください。こちらのページは「第3次新潟県男女共同参画計画」における関連施策について計画の体系別に関連事業を整理しまして、54ページから66ページにわたり基本目標、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。一覧には関連事業、取組名のほか、実施担当課と平成30年度の実績および本年度の当初予算額等を記載してござい

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いては、「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業概要」に掲載させていただいております。こちらの施策事業ごとの概要につきましてはボリュームがありますので、例年同様に推進状況の冊子には直接含めず、ホームページ等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、県内市町村の状況です。資料の 69 ページから 71 ページを御覧ください。ここでは、県内市町村における計画の策定状況や政策方針決定過程への女性の参画状況等について取りまとめた資料を掲載してございます。資料の説明は以上です。今後も家庭、学校教育等さまざまな場面において、男女平等社会の形成推進のための周知、啓発活動を展開するとともに、男性にとっての男女共同参画の意義の啓発等を推進しまして、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の促進を進めてまいりたいと考えてございます。

続きまして、資料 2 と記載されています A 3 版の資料を御覧ください。こちらの資料は、委員の皆様方に推進状況案を事前に配付させていただきましたが、これに基づきまして事前に御意見や御質問等をいただいたものを取りまとめたものでございます。一括で説明させていただきたいと思っております。

資料の右下にページ数を記載しておりますが、1 ページを御覧ください。まず、若月委員からの御質問と御意見でございますけれども、県民アンケート調査結果内容のグラフの部分が単年度の現状しか掲載されておらず、よい傾向なのか悪い傾向なのか把握ができないので、年次推移が分かる形も加えたほうがいいのか、という御意見でございます。これは、推進状況の 8 ページの部分についての御意見になります。こちらにつきましては、委員の御指摘の趣旨どおり、年次経過が分かるグラフを掲載させていただく方向で考えたいと存じます。

続きまして、2 ページ目を御覧ください。同じく推進状況案の 8 ページに関する御質問でございます。委員から男女の地位の平等についての、男性が優遇されていると回答された割合の平成 29 年度と平成 30 年度を比較していただいております。7 項目の内 5 項目が前年より悪化している状況ということで、県で取組をし

ているにもかかわらず、結果としては、多くの項目で平成 29 年度から平成 30 年度にかけて悪化しているというような形になっている。どのように要因を分析しているのか、という御質問でございました。こちらにつきましては、A 3 資料の 1 番最後の資料をご覧くださいませでしょうか。「男性のほうが優遇されている」という回答割合、県民アンケート調査の結果について、若月委員からは 2 年間比較していただいたものを提示いただきましたが、この資料は同じものを 5 年間推移で見たものです。男女の地位の平等につきまして、直近 5 年の調査結果を比較して、そのトレンドを見ますと、家庭の中および地域社会の中の 2 項目は「男性のほうが優遇されている」と回答した割合が年々減少している状況でございます。また、年度によりまして多少の増減があるものの、概ね減少傾向、横ばいにあるといえるのは職場の中、法律や制度の面、学校教育だと考えております。一方で、残念ながら増加傾向にあるのは社会慣習、政治経済活動の場となっております。

全体のトレンドといたしましては、徐々にではありますがよくはなっているのではないかという認識を持ってはありますが、男性のほうが優遇されていると回答する人の割合が減少しない要因といたしましては、男女共同参画に関する取組や運動、昨今の女性活躍等さまざまな報道等により、今まで当たり前として考えられてきたことに対して問題意識が皆様に浸透してきたこともあると考えております。ただ、調査では回答の理由までは聞いていないため、要因の分析は少し苦慮しているところでございます。今後も要因の分析を進めますとともに、すでに明らかとなっている課題の解消に向けて施策の実施を進めてまいりたいと考えています。

続きまして、2 ページにお戻りください。推進状況 8 ページと 28 ページに関連する御質問と御意見でございます。昨年の審議会でも、職場の中での男女平等の観点で御意見をいただきましたけれども、その際に私どもから、「職場の男女共同参画を進めるうえで、改善事例集等を作成していること」「情報提供等について経営者の方がいいと思えるような工夫をしたい」「女性リーダー養成講座等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ことを念頭におく」という趣旨の発言をさせていただきました。これにつきまして、この 1 年間でどのようなこ

とを実施し、どのような効果があったのか、という御質問でございます。まず前段につきましては、先進的な取組事例集、改善事例集等を商工会等に直接配付して、企業関係者の目に触れるようにいたしましたこと、また他部局等で開催されている企業向けイベントで配付するなどの取組を行ったこと、これに加えて、10ページから15ページ、20ページといった冊子ではなくて、手軽さが必要という声も受けたことがございますので、こういった内容を掲載しているウェブ媒体へ誘導する1枚もののリーフレット等も作成いたしまして、企業等または学生等に配布するところでございます。ただ、規模の小さな企業まで到達させるためには、やはり、なかなか時間がかかるなどの面もありまして、私もこの1年進めておりますが、引き続きさまざまなツールを通じて情報の拡散に努めたいと考えております。

後段につきましては、一昨年実施しました女性リーダー養成講座の参加者からのアンケート集計等の結果、自身のスキルアップも大切であるけれども、同じような環境にある女性同士が気軽につながることでできる機会も欲しいといったような声もいただいた経緯がございました。

こうしたことから、今年度についてはこれらのスキルアップ講座に加えて、企業や業種の垣根を越えた女性同士の交流会を企画、実施したところでございます。交流会では、業界、例えばサービスですとか、建設、製造といった業界の違う女性同士の方々がさまざまな意見や考え方に互いに触れ合うことで、新しい気づきがあったなどのご意見をいただいたところでございます。こうした取組みを通じまして、意欲ある女性の横のつながりを広げるきっかけにつながったものと考えております。また、新潟県女性財団におきましても同様の取組みをいくつか施行しているところでございまして、いろいろなチャンネルでいくつかきっかけを作ることで、このような輪が参加者の間からも連鎖的に広がっていくことを期待しております。

続きまして、3ページをお開きください。推進状況10ページに関する御意見でございます。御要望に近いところでございますが、「現行民法のもと、結婚で名字が変更するのは女性が96パーセント結婚後も働き続ける女性が多くなる中、近年では結婚後も旧姓で働き続ける女性が多数存在する。」途中、省略させていただ

きますけれども、「2019年11月に住民票、マイナンバーカード、運転免許証に旧姓併記ができるようになりました。会社の名刺と通帳や郵便物の名前が違って旧姓併記制度によって旧姓使用中の女性の多くの生活の質の向上につながる、見込める状況となった」ということですが、「制度が始まったばかりということでもあり、まだ知られていない状況ではあるので、県としてもこういった制度のPRをしていただきたい」、という御要望でございます。制度の趣旨等につきましては、直接マイナンバーカードと運転免許証等の事務を行っている市町村や警察などと連携するなど、機会をとらえて周知に努めていきたいと考えております。

続きまして、11ページに関連するところでございます。「学校教育の場で、男女の平等感が計画策定時に比べ5パーセント近く減少している。特に女性の数値が7パーセント以上減少しているが、この理由分析について」という御質問でございました。御指摘のとおり、計画策定時と平成30年度の調査結果を比較しますと、学校教育の場において「平等である」と回答した女性は7.4パーセント減少しております。ただ、「男性のほうが優遇されている」と回答した女性の割合も2.5パーセント減少しております。一方で、「どちらともいえない」と回答した女性の割合が7パーセント増加しており、これによって平等であると回答した女性の割合が相対的に減少したものと考えられます。要因についてはさまざまなが考えられますが、特に、平成30年度に大きく下がってきている近年の状況からしますと、例えば医学部入試における女性の差別問題ですとか、理系研究者の女性が特に少ない、などということが平成30年当時、特に報道されていることもありまして、大学教育等の場が念頭におかれたことも少し反映されているのではないかと考えておりますが、いずれにしましても、もう少し注視する必要があると考えております。

続きまして、27ページに関連するところでございますが、新潟県女性財団が主催する研修事業の受講者に占める満足割合という指標に関してでございます。グラフにつきましては、受講者の満足度割合を記載してございますが、これに併せて受講者の数の変動を表示してはどうかという御意見でございます。報告案におきましては第3次計画で設定された指標に対する推進状況を確認

認する形で作成しており、まずはその指標でございます満足者割合を表示しているものでございます。ただ、割合に関連する数ということでございますので、受講者数の変動についても参考数値として可能な限り反映したいと考えています。

続きまして、推進状況 33 ページに関連するところ、育児休業取得率の項目でございます。育児休業取得率について、ハッピー・パートナー企業に限定したデータを参考に追加してはいかがかというご意見でございます。こちらにつきましては、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という趣旨で作成している年次報告案でございます。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ございますので、ご理解いただきたいと考えております。参考でございますけれども、ハッピー・パートナー企業に限定した平成 30 年度育児休業取得率は、女性が 97.5 パーセント、男性が 9.4 パーセントでした。

続きまして、4 ページをお開きください。推進状況の 35 ページ、新潟県職員の育児休業取得率という指標に関する御質問でございます。国の調査では取得しなかったが取得しなかった理由として「職場の雰囲気」が挙げられている。県庁内でもそうした雰囲気があるのかどうか。人事担当部署としては、取得に向けて具体的な取組がなされているのか、という御質問でございます。知事部局につきましては、平成 30 年度男性職員の育児休業取得率は増加傾向にありますけれども、令和元年 10 月に実施した職員アンケートによりますと、育児休業を取得しなかった理由に「職場の雰囲気」を挙げる職員は全体の 17.3 パーセントとなっております。昨年 9 月に策定した新潟県庁働き方改革行動計画の取組を進めるなど、取得を希望する職員がためらいを感じることなく取得できる職場づくりに引き続き努めてまいります。

また、出産、育児に関する休暇・休業制度や休業に伴って支給される給付金など経済的支援制度につきまして、職員ポータルや職員だよりを活用して周知しておりますほか、子どもが生まれた男性職員に対する上司からの働きかけなどの取組を行うなど、育児休業取得を促すことを行っております。

同様に教育庁におきましても、職員アンケートによりますと、休業を取得しなかった理由に「職場の雰囲気」を挙げる割合は教

育職員以外では2.9パーセント、教育職員では6.9パーセントとなっておりました。教育委員会では出産育児に関する休暇・休業制度や、休業に伴って支給される給付金など経済的支援制度について周知しておりますほか、男性職員に対する上司からの働きかけなどの取組を行い、育児休業取得を促していく、また、管理監督者による業務マネジメントの徹底、長時間勤務の是正等の取組を進めるなど、育児休業の取得を希望する職員がためらいを感じるものがなく取得できる職場環境づくりに引き続き努めている状況でございます。

病院事業管理者、病院局におきましては、アンケートの集計結果によりますと、取得しなかった理由として「自分以外に育児をする人がいたため」という理由を除きますと、「業務が繁忙で職場に迷惑がかかるため」、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」といったものが挙げられております。子育てに関する休暇等の紹介チラシを作成し、男性職員に対し休暇等の取得を促しているという状況でございます。ちなみに、3部局ともアンケートで最も回答の割合が多かったのは、「自分以外に育児をする人がいたため」でした。

続きまして、推進状況36ページに関する部分、「夫は外で働いて妻は家庭を守るべきであるという考え方に反対の男性割合」の指標に関してでございます。グラフでは男性の割合も表示しておりますが、男女を含めた全体データの推移なども表示してはいかがかという御意見でございます。これにつきましても先ほど述べさせていただきましたが、推進状況は第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すので、計画の指標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考えております。なお、参考までにこの考え方に対する反対割合について、平成30年度につきましても、全体では52.2パーセント、女性が53.4パーセントとなっております。

続いて、推進状況43ページに関連する部分でございます。こちらは御要望という趣旨かと存じますが、介護休業の取得促進に関する御意見でございます。「介護休業を取得しようとしても、実際に企業の現場の直属の上司等が当該制度をよく理解しておらず、介護をするものが休みづらい状況が醸し出されていて、結果

的に休業を取得しづらくなっている状況が見受けられる」ということでもございました。「介護する家族を抱える労働者に、一番近い管理職が制度を理解することが必要であり、制度定着の鍵である」という御意見でございます。「国が、介護離職ゼロを掲げて政策を推進するなら、県は各現場にまで踏み込んだ活動をすべき機関であると考えてるので、県による一層の介護休業制度の普及活動をお願いしたい」という御要望でございます。これにつきましては、仕事と介護の両立に資する法定制度を解説したリーフレット、冊子等を作成しておりまして、労働者および企業へ配付させていただいているほか、企業向けのワーク・ライフ・バランス推進セミナーのリーダー養成講座においてデータや事例を取り上げる等、介護離職のリスクの認識向上と対応手法の発信を行っておりまして、今後も引き続き、事業主、管理職、労務担当者への周知を継続的に進めてまいりたいと考えております。

次に、推進状況全般に関する御質問をいただいております。「大テーマである『男女が共に参画し、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて』がすべてを包含しているかもしれないが、性的少数者について記述を求める県民意見は寄せられているか」というものでございます。これについて、現時点におきましてはこういった意見は、当課に寄せられておりませんが、別に今年度福祉保健部で見直しを実施しております「新潟県人権教育啓発推進基本指針」において、性的少数者に関する意見が寄せられているということを聞いておりまして、見直しにあたり具体的に性的少数者に対する内容を新しく章立てして成案化する予定で動いていると聞いております。

最後に、5ページになります。こちらも推進状況全般に関する御意見としていただいております。「男女機会雇用機会均等法から施行されて33年経つが、推進状況8ページにあるように、県内では均等法が及ぶはずの職場ですらいまだに53.8パーセントの県民が『男性のほうが優遇されている』と回答している現実がある。推進プランの冊子、17ページ、女性リーダーを増やすうえで障害になるものの中に、『女性自身がリーダーになることを希望しない』、『必要な知識や経験を持つ女性が少ない』という項目があり、職場の中で33年のときを経ても不遇なままの女性社員像が容易に浮かびあがる」という御感想をいただいております。

す。

中段は省略させていただきまして、「女性のキャリア形成を支援するマネジメントセミナー等は有効性があるということを実感された」というご意見がございまして、「この類いのセミナーを県内各地で幅広く実施し、職場でも職場の中の男女平等を推進していただきたい」という御要望でございます。これにつきましては、女性リーダーを養成するためにさまざまな側面からアプローチする事業を2年ほど前から始めて、徐々に取組を広げてきているところでございます。また、新潟県女性財団においても働く女性を支援する講座、さまざまな取組を県の「第3次新潟県男女共同参画計画」の基本方針に沿った形で展開していただいているところでございます。また、経済産業省等も、企業向けセミナー等を開催するなど、さまざまな主体がさまざまな角度から取組を進めている状況がございまして。今後とも、女性財団や市町村などとも連携しながら、さまざまな角度から女性のキャリア形成支援を促す取組を進めていきたいと考えております。

以上、事前にいただいた御意見や御質問等への回答をさせていただきます。

渡邊会長

ありがとうございました。ただいま説明がありました推進状況(案)、事前意見等回答一覧表に対して、質問や意見がございましたらお願いいたします。また、御質問された方、補足した意見がございましたらお願いいたします。もちろん、そのほかの委員の方々も御意見や御質問をお願いしたいと思っております。まず、質問された方は今の御回答に対してさらなる御質問、御意見がございませんでしょうか。

阿部委員

女性財団の阿部です。育児休業のところの一つお伺いしていたのですが、なぜ私がこれをお伺いしたかということ、理由は三つありまして、一つは今、私たちが子育てをした頃に比べると、パパと言われる若い男の人たちは家事、育児を一生懸命やっているのです。その人たちがなぜ育児休業を取れないのかと非常に残念に思っているところがあるのです。子どもが小さいときに面倒を見た分、絶対に大人になってからそれが自分のほうにプラスになって跳ね返ってくるのもったいないと思っていることが一つの理由です。もう一つは、県の職員の皆さんは何ととってもやはり、地域の人たちのモデルとなっていくものです。この度の環

境大臣も育児休業を取るという話しをしておられますけれども、県の職員の皆様が率先して取ることによって、回りにも広がっていくのではないかとあります。

もう一つは、だれかが面倒を見るから取らないという意見を先ほどお聞きしましたが、それはやはり母親である女の人が見るとか、あとはおじいちゃん、おばあちゃんが見るとかということだと思えるのですけれども、そうやって逃げているというところも、避けていると、男女共同参画ということがずっと女性問題ということになってしまうような気がしてなりません。以上の3点から、私はこれを出させてもらいました。こうやって育児休業を取れるようになれば、国が進めている女性活躍推進、あるいはワーク・ライフ・バランスの問題、ひいては少子化問題にもみんなプラスになっていくのではないかと考えて質問させていただきました。

事務局

御意見ありがとうございます。県といたしましても、やはり、「他に取得するものがあるから」という回答割合が一定程度高いというのは、まだまだ意識を浸透させていく必要はあるのかと考えておりますし、それに関しましては人事担当の所管課ともいろいろ意見交換をしながら、どんな方向がいいのかというものを今後進めていきたいと思っております。ただ、育児休業を取得しても、男性の場合は日数が短いではないかとよく言われることがございます。県においても、ある程度取得者が出てきておりますが、一昨年ほどくらい前までは2週間程度というのがけっこう多かったのですけれども、平成30年度知事部局においては16名の男性の取得実績がございましたが、その内、10人が一月以上の取得をしています。そのほかに4人が14日以上取得ということで、取得する人もだんだん増えてきておりますし、やはり休業するということできちんと休業していこうという意識が少しずつ芽生え始めてきているのではないかと考えておりますので、こういったところの周知啓発の取組みを引き続き続けていきたいと考えております。

渡邊会長

ほかにはいかがでしょうか。意見を出された方以外でもいろいろと御意見や御質問があるかと思っておりますので、よろしく願いいたします。

若月委員

たくさん意見を出させていただきました消費生活アドバイザー

一の若月と申します。育児介護と仕事を両立して、企業で30年以上働いてきました。消費生活アドバイザーというのは、かき消されがちな消費者の声、つまり県民とか市民の皆さんの声を企業や行政にお届けして改善への働きかけができる公的な資格なのですが、企業の中でも常々、県民、市民の皆様の視点で企業活動のチェックを行っております。

今日は、県民側から見た県の活動について思ったことや考えたことを少しお話したいと思うのですが、先ほど丁寧に御回答をいただきましてありがとうございます。県の活動については、県民が普段の生活の中で、県が男女平等社会推進活動をしていることに触れる機会というのが、まずないということが現実なのではないかと思えます。つまり、県がやっていたら、私のように男女平等に興味のある者はネットとかほかの媒体でも自ら情報を取りに行くのですけれども、普通に暮らしていたら、男女平等社会推進についてというのはなかなか素通りしてしまっていて、そういう県民の方が大多数だと思います。県の財政を考えますと、できることは限られていて抜本的な改革というのは望めないかもしれないのですが、それであれば、今やっていることでお金のかからないひと工夫が必要なのだと思います。

先ほど、企業関係者にはウェブ媒体、手軽に誘導をするリーフレットを作成されたというお話があったのですが、これは企業関係者だけでしょうか。ほかの県の媒体とかでは使われていないでしょうか。例えば、「県民だより」とか年に4回くらい発行されていると思うのですが、各家庭に配布されるので、そこにそういった県の全体を見るための二次元バーコードがついています。現状ですと、そこから男女平等社会推進活動までにたどりつくのが階層が深くてすぐにたどりつくことができないのです。例えば、紙面から一発で県発行の「ふれ愛ほっとらいん」の内容に飛ぶような二次元バーコードを掲載するとか手近な工夫をして活動の露出度を高めるという手法をやっていたらいかがなのかって思っております、二次元バーコードはだれでもネットで無料で作成できてお金がかかりませんし、今よりは県民の目にとまりやすくなるのではないかと考えております。お金のかからないひと工夫で県民の皆様の目に触れる機会を少しでも増

やすことが大切なのではないかと考えておりますが、いかがでしょうか。

事務局

「県民だより」等も使った広報というところにつきましても、来年度どんな形でできるのかというところを、「県民だより」等を担当する部局と相談しながら、例えば「県民だより」に施策的な広報としてこれを紙面に直接打ち込むですとか、それができなくても誘導できるような何かを載せることができないかということとは検討していきたいと思っております。

若月委員

ありがとうございます。今回の「県民だより」を見てみると、こころの相談ダイヤルみたいなものが名刺の半分くらいで、それも二次元バーコード、QRコードが載せてあるのですけれども、そういったところから飛んでいけるような形にされてはいかがかと思えます。

もう一つよろしいですか。もう一つ提案なのですが、男女平等社会推進事業について他県の男女平等社会推進課との交流はございますでしょうか。全国で、みんな同じ悩みを抱えていることは容易に想像できるのですが、47都道府県もあれば、どこかの県ではお金をかけずに成果を上げているベストプラクティスという事例が必ずやあると思うのです、そういう事例になれば、予算をかけずにいち早く成果が得られると考えるのですが、いかがでしょうか。

事務局

「県民だより」でぜひというところですが、実はかつて私どもも名刺サイズで男女共同参画センターに相談する女性財団の紹介ですとか、男女平等推進相談室とかそういったものを載せることが過去にあったのですが、ご存じのように、「県民だより」は紙面が限られた中で、県のさまざまな施策というものを載せる部分がございますので、なかなか優先度の関係で何回も何回も立て続けにということができない状況もあります。広報部局とも協議して、そういったものから、小さいものでもいいから載せるというようなことは始めていきたいと思っております。

後段につきまして、全47都道府県すべてで情報を共有する場というのはなかなかございません。ただ、関東近県などをはじめとする16都道府県での会議体、例えばそういった会議ですとか、近県ブロックとの意見交換をする会議等はございまして、そのときでもこんな取組みをしている、あんな取組みをしているという

こともございます。そういったものを吸収しながら新潟県においてもどういったものかということとは毎年検討しております。今後もそれは続けていきたいと思っております。

お金のかからない取組みというのも若干あつたりするのですが、やはりどこもみな予算がなかなか少ないという悩みが多く出てきているという事実もございまして、予算の全くかからないでいい取組みも中にはあつたりもしますけれども単発で終わってしまっている事例があつたりですとか、課題もいくつかあつたりはしますので、本当にどれがいいのかということとは取捨選択しながら考えております。御意見の趣旨も含めながら、いくつか検討を進めさせていただきたいと思っております。

若月委員

大きなことを言うと、各国の男女格差指数で日本は今 121 位という不名誉な位置にあるわけで、今からやはり本腰を入れていかないとさらに悪化しかねません。現場に近い、打てるところから打てる施策を始めないと何も変わっていかないと思います。私も審議会の委員としては本当にお願ひするしかないのです、本当にどうかよろしくお願ひしますというところです。

渡邊会長

ほかにはいかがでしょうか。多く質問された影山委員は来られていないですね。残念です。ほかにも質問された方以外でも質問の中身についてでもけっこうですし、あるいは最初に事務局から説明をいただきました進捗状況についての説明についての意見、あるいは御質問があればお願ひいたします。

柴田委員

私は、給食受託業を行っております会社の日本フードリンクの柴田と申します。資料の 45 ページのところでご質問なのですが、「基本目標Ⅲ、ひとり親家庭等就業」、下段のところ。こちらの数値の増加が非常に著しくて、これは企業側としては働く人が増えているという点では非常にありがたいのですが、数値的の伸びが本当でしょうかと言ったらおかしいのですけれども、どういう計算でこのような感じになるのかということはいかがでしょう。

事務局

お答えさせていただきます。統計が、相談に来られた方が就職につながった件数ということで、時点で切り取っている部分も大きいので、その年度によって増減があるという指標であるという要因が一つあります。毎年、相談に来られた方だけが必ず就職につながった件数というわけではなくて、経年で相談されている方

もいらっしゃいますので、そういったものもつながっているの
で、今年度それぞれ相談機関等の努力で就職につながっている方
は実際に多かったということではありますけれども、これがトレ
ンドとして続くかということになると、また追って見ていかない
といけないかという指標になっておりますが、それをご理解いた
だければと思います。

柴田委員

具体的な就職ニーズとか就職件数というのは年度ごとという
のは。急なお話ですけれども、分かる範囲でお願いします。

事務局

今、手元に数字がありませんので、お時間いただいて確認して、
あればお答えさせていただきたいと思います。

柴田委員

もう1件です。実際に、受入の参画する方、目指す方に向けて
の支援の取組みなども実際に必要ということは私も認識する
ところですが、実際にひとり親家庭の方ですとかそういった方の
仕事に結びつく取組みということでも考えていただければとい
うところが、児童扶養手当に関して、せっかくお仕事に結びつける
取組みも県であったりハローワークであったり行っているところ
ではあるのですが、実態としては現況届を出す際に児童扶養手
当の減額要件を、仕事を探しているということが証明されれば支
給されるというところに、もう一つ仕事にもう少し取り組んでみ
てはどうだろうというような取組みもしていただけると、会社とし
てもありがたいと思っております。

事務局

今ほどの御意見については受け止めさせていただきたいと思
いますので、可能な範囲で、制度の趣旨を含めまして周知してい
きたいと思います。ありがとうございます。

今野委員

私の質問項目については、回答をいただいたとお承知いたし
ました。あとは、私が初めて参加させていただいた感想といいま
すか、先ほど、委員からありましたけれども、共同参画について、
あるいは計画について、世間への露出を深めていくべきだと思
いましたので、確かにそのとおりだと思います。

ただ、いただいた資料を拝見すると、やはり当然でしょうけれ
ども、非常に生真面目に作られているのです。当然だと思います。
ただ、それで世間に伝わるかということ、その話題づくりという
点でキャッチーであるかという点から考えるとなかなかうまく伝
わらないのだろうという気がします。私は新聞に携わっています
けれども、お金をかけずにということを考えれば、メディアに取

材させるということは一つの方法としてあると思うのですけれども、やはり真面目過ぎてなかなか取材しづらいということもありますので。確か、数年前だったかと思えますけれども、県庁でイクボス宣言でしたか。ありましたよね。そういう、一つ絞ってキーワードで伝えるということもありかと思うのです。今回はこれに絞って世間に伝えていくといったような、そういった取組があったらおもしろいと思えますし、メディアとしては取り上げやすいのかという気がしました。感想でした。

事務局

ありがとうございます。本当にメディアに取り上げていただきたいと思うことは多々あります。実際に日報さんからは講座ですとか何度か取り上げていただいたり、あとは女性財団でやっている講座など何度か取り上げていただいて、ありがたく思っております。

確かに、取り上げてもらうにはなかなか役所らしからぬキャッチーな部分というのが必要かとは思っておりますので、今回は計画推進状況ということで毎年淡々とやっておりますが、例えば今後のイベントもしくは講座、このあと計画を更新するときなどにはまた御協力をいただいて、私どもも少し役所の殻を破るような形で何か目覚ましいところで取り上げていただけたらと思います。本当にありがとうございます。

渡邊会長

今野委員もせっかく委員になられたので、メディアの立場としても積極的にアドバイス差し上げて、何とか紙面に取り上げて方向を作っていただければと思います。なかなか、こちら、私もそうですけれども、日報に取り上げていただきたいと思いつつもなかなか取り上げていただけないこともございまして、そこら辺もメディアの方といろいろとアドバイスをいただければと思います。よろしくお願ひしたいと思ひます。

ほかには、いかがでしょうか。

櫻井委員

小学校校長会から来ております櫻井です。次のときには、ぜひ育休を取っている女性の満足度とかを。例えば、教員でもしっかり3年取る人がすごく増えて、そのときにはどっぷり母親としての仕事をしているということに満足を得ています。そういうことも、やはり女性活躍だと思ひのです。公の場に出てバリバリと仕事をしてということだけが女性活躍ではないと思ひるのでその辺りの考え方とか、そのあたりはもう少し総合的に見ていく必要が

あると思いました。

事務局

御指摘ありがとうございます。受け止めさせていただきまして、現計画は再来年度で終了いたしますので、これに合わせまして、次の計画も当然まだ多々の指標で目標を達成できておりませんので、おそらく次の計画を作って、また新しいものを加味していきながらやっていくということになるかと思いますが、来年の後半あたりからさまざまな調査等を含め考えていくことになるかと思いますが。その折りに今の御意見等も含めながら、またご相談をさせていただきながら考えていきたいと思っております。

渡邊会長
近藤委員

貴重な御意見でした。ほかにはいかがでしょう。

近藤と申します。県民アンケート調査に関してです。男女平等意識の浸透を図る指標として、男性のほうが優遇されているという回答割合を調査されているようですが、不平等な状態を平等だと考える人が多い。客観的に不平等な状態を平等だと考える人が多いという状態はかえって男女平等意識が低下している。つまり、平等ではないものを平等だというふうにしてしまうというのは意識が低いわけです。ということからしますと、男性のほうが優遇されているという回答割合は下がればいいという単純なことではないような気がしております。そこで回答の評価のところでも苦慮しておりますとかいう回答があるのですが、そういう苦慮するのは多分、おそらく質問の仕方が男女平等意識の浸透を図る適切な問いになっていない可能性があるような気がします。では、どういう問いにしたらいいのかと、すぐ私は考えを持ち合わせないのかもしれませんが、次回アンケート項目を考えられるときに少し御検討をいただいたらいいのではないかと考えております。

事務局

アンケート調査には、優遇されているかどうかという意識と、平等でありますかという設問を設けておまして、アンケートとしてはすべてにおいて適用させていただいております。第3次計画を策定するにあたって、こういう部分の指標を選んだという経緯がございますので、先ほども話がありましたが、指標がどうこうというところはこの進捗状況の報告ではいまさら変える、変えないということはできませんが、そういったところも含めて、次期計画の中でどういうことが適切なのかということをお早め早めに考えていきながら取り組んでいきたいと考えております。

今のアンケート調査の件に関して言いますと、おそらく一つの設問ですべてを図るのはまず無理なのです。したがって、実際にはいろいろな質問項目が設定されているので、実際は厳しいところがありますけれども、クロスを掛けた場合、あるいはそれを答えた人はいったいほかにどんな意見を言っているのかということも全部併せて総合的に考えていかないと、なかなか実際に難しいということがあります。ですので、来年調査されるということもありますので、そこでもう少し詳細な分析ができるようなお手伝いをしますけれども、できるような形で分析をしていくことが必要なのではないかと。ただ、そこで本当に実際に平等だと思っている人でも果たして本当は客観的にどうなるかということを含めて、少しは見ていくことはできるだろうと思っております。

ただ、毎年のように申し上げて恐縮ですけれども、アンケート調査のモニター調査に関して言うと、これはあくまでもウェブ調査ですし、ランダムに選んでいませんので、あまり真剣という失礼ですけれども、数値の若干の変動についてはあまり正確には欠けるものなのです。ですが、実際に400人ですし、モニターでかつ400人ですので、唯一もしこういう傾向があるのだということは見られると思います。

もう一つ、この数でもし有効性を高めるということであれば、やはりパネル調査。同じモニターの人たちにずっと継続的にすると意見、調査を行うということをそれはもう変化を見ることができるので、もちろん母集団、新潟県民全体の意見かと言われると若干厳しいというところはもちろんあるのですけれども、パネル調査であればもう少し変化ということは容易に見ることができるし、400くらいのある程度十分と思いますし、また、400の人たちがいったいどういう人たちから構成されていて、年齢とか職業とか性別についてはおそらくコントロールされないと思うのですけれども、それ以外のどういう意見を持っている人がこの態度を取っているのか意見を持っているというのも見えてとることができますので、やはりそういう、詳細が難しいのです。分析をされたほうがいいのかと思います。表は、パネル調査をした人がモニター調査の場合がいいと思います。

それから、来年度に大量調査です。ランダムのサンプリング調

査を行うわけです。4年に1回ですよ。それは実際にランダムなので変化を見ることもできますし、実際に詳細の分析をさらに進めるための十分なデータとなると思いますので、もう少しそこら辺の詳細を見ていくということが行われればいい。もちろん、設問を直して行くことも必要なのです。ただ、非常に難しいのは、設問を直してしまうと経年変化を見られなくなってしまうのです。ですから、そこら辺は微妙なところがあって、今までの質問項目をそのまま全部入れつつ、もう1回入れてみるとか。そういう形にすればいいかと思います。貴重な御意見はやはり取り入れていかなければと思います。ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。ここでの議論に基づいて来年以降の案というものを練っていくということになりますので、ぜひというふうにお考えの方、御意見をいただければと思いますがいかがでしょうか。では、私からよろしいですか。資料2の5-2のところ、ここで若月委員から一番下のところのご意見があって、それに対して県から御回答をいただいているのですが、こういう会ではさまざまな気づきなどもあったという御意見もいただいたところもあるのですけれども、具体的に気づきとは何だったのかということ、今手元に資料はありますか。

事務局

今、手元に詳細な資料はありませんが、今回、例えば建設業なら建設業、サービスならサービスと業種を超えた方々にお集まりいただきました。そうしますと、さまざまなやり方ですとか、女性活躍に対する取組みの仕方というのは業種の中では一定程度の方向があったりするのだけれども、違う業種ではまた全然違うやり方が進んでいるようなこともあって、ここではこんなことをしているというふうに、全然違うやり方をしているとか、違う考え方があるとかそういった声が多く聞かれたのです。具体的には、業界内で研修をやるにしても、例えば多くの企業の方たちから、女性にあれやって、これやってという感じの流れがあったりですとか、そうではなくて、自分たちで、女性従業員の集まりの中からこういうことをやりたい、ああいうことをやりたいということや挙げて行って、そういった業界団体の幹部の方々、具体的に企業の社長の集まりですとか、そういったところにこういうことをやりたいと挙げて行って、それを実行しているというようなやり方をしている。そういうやり方は自分たちの業界にはないか

ら、そういうふうに声を挙げていくこともできるのだとか、そういった自分たちの業界が今までやってきた、これも当たり前だと思っていたというふうに言葉が出たのですけれども、そういった考え方を新しく獲得することができた。そういう点でいろいろな人の話を聞くことはいいことだった、というようにことがございました。

渡邊会長

ありがとうございました。女性財団でもこのような取組をされていると書かれていますけれども、何か御意見ございますか。あるいは、女性財団での受講生の方々の気づきだったりということで、ここで御紹介いただけるようなものが何かあれば、いかがでしょうか。

阿部委員

大抵、この企業間の一緒でやるような取組、県と一緒にやっていることが多いのですが、財団独自では先ほど話してくださいましたけれども、女性の力をつけるためのさまざまな研修をやっております。人材育成研修というのですが、そこにはさまざまなおところから皆さんが参加されて、朝 10 時から夕方 5 時とか丸 1 日共にグループを作ってワークをしてもらっているような研修なのですが、そうした中で、研修の中身そのものもそうですけれども、異業種の方とのつながりもそこでできて、電話 1 本でうちではやっているけれどもお宅ではどうなのかということが聞けるようになったとか、ほかのところの刺激を受けたとかそういうお話をいろいろとアンケートや、あるいは直接伺いすることがあります。

渡邊会長

ありがとうございます。そういったネットワークをつくって、さまざまな課題などがあつた場合は協力し合いながら意見を出し合うということができてくるとそういうことなのですね。ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

若月委員

県の女性委員登用の数字についてです。具体的に言うと 21 ページの審議会委員の登用率についてのことなのですが、以前、新潟日報の 8 月 6 日版に、「県の女性委員登用、審議会まで 2 年連続減」というふうに大きく掲載されていました。それに続いて、「県は 2020 年度以降、女性登用率を 40 パーセント以上にする目標を掲げている」という記載もありました。牽引役であるはずの県が女性登用率でさえポイントを下げている状況だと、追随する市町

村もポイントアップはかなわないと思いますので、例えば県の審議会がクオータ制ならぬ4割制みたいなものを敷いて、女性の登用を確実にしていくとかそういった思いきった策を取り入れないといっこうに変わらないのではないかと思うのですが、ぜひ、県の審議会から思いきった抜本改革をお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

事務局

御意見ありがとうございます。平成15、6年くらいから女性の審議会における女性の登用率といいますか、女性割合を増やしましょうということで、さまざまな取組をしてまいりました。ただ、県の審議会の中には審議会を設置する根拠として法令がいくつかございまして、やはり法律の中にはいろいろな機関の役職指定というものが、既にこれを入れなければならない、あれを入れなければならないということがございまして、県としましてはそういったところも含めながら、例えば公募委員の数を拡大したうえで女性を積極的に採用したりですとか、いろいろな団体に然るべき役職等のいらっしゃる方の中でできる限り女性の方を推薦していただきたいと。やれるところの隙間を埋めるやり方をずっと10年近くやってまいりました。現在、36から40パーセントの間というところで行ったり来たりしているところで近年下がっているものもございすけれども、今この状況でありますのはやはり法令に基づいて役職が指定されている部分で、どうしても国の機関ですとかさまざまな団体、そういったところの方々から、そもそもそういう役職にまだ女性がいらっしゃらないということがあって、なかなか出したくても出せないというような声も聞いたりしております。そういったところがございまして、例えばクオータ制といったようなドラスティックなことまではなかなか難しいと考えています。必ずしも県独自の裁量だけでどうこうできるところだけではございせんので、それ以外のできるところは今後も継続して取り組んでいきたいとは考えてございすますが、そういったところに難しい面があることもご理解いただければと存じます。

渡邊会長

資料を出していただくときに、できれば、法令に基づく審議会の場合と、条例に基づく審議会の場合というのを分けて出していたほうが、まだ理解がしやすいのではないかと思うのです。調べてみると、法律に基づく審議会の場合には36パーセン

トと 40 パーセントを切っている。条例に基づく審議会の場合には 42.6 パーセントという形で 4 割を超えているという形になるのです。法令等に基づくものに関していうと、基本的には防災とか建築、都市計画審議会と、いかにも男が主流を占めるようなそういう領域になるのですけれども、そうすると実際には、例えば、ある一定程度の専門の部局についての一定程度以上の管理職が委員であるとかそういう話になっていって、そうすると女性が少なくなるのです。結局、問題なのは何かというと、女性があらゆる領域において男女平等参画がなされていないということが一番問題なのです。例えば、ほかの都道府県において、その比率を高めるにはどうするかというと、同じ人がいろいろな市町村で委員をやられるような形になっていって、実際には取り合いというなかなか厳しい状況になってしまうこともあって、一つは、あらゆる領域、分野にくる男女共同参画というか、管理職もそうですし、どうやって進めていくかということが問題になるということがあります。

実際には行政である程度数をいじることができるところ、例えば一定程度の学識経験者というのはかなり定義が曖昧で、いかようにもいじることができるということで、そこら辺は皆さんかなり対応されていて、ほかの都道府県とか市町村でも対応されていて、そこで数を高めるという形にはされているのです。ただ、実際にはこの数がすべて、もちろん、半分半分になるのは望ましいのですけれども、40 パーセントを超えるまでいくためには、かなりそこら辺は大変な作業が必要で、学識経験者をいじってもいかどうか、私もはっきりしたことは申し上げられないのです。そこら辺をもしご努力ができるのであれば、そういうところも定義を柔軟にいじりながら、それは運用の段階ですので別に定義を変える必要はないのですけれども、運用の段階で女性を増やすというような努力をされてみるとか、それが可能かどうかを含めて考えていく必要があるのではないかと思います。各市町村、基礎自治体でいうとなかなか 3 割超えているところはないのです。そこら辺はもう県としてはかなりそういう意味での模範は示されているし、どうやったら比率を高めることができるのかということも、できれば各基礎自治体に周知といいますか、説明をしていただければ各基礎自治体ではもう少し女性委員の比率を高

めることができるようになるのではないかと感じたりします。私も市町村の委員をやっていることもありまして、そこではなかなか3割にいかないということもあって、県全体で男女共同参画を進めるうえでも、やはり基礎自治体の男女共同参画比率を高めるということも本当に重要な役割だと思いますので、その点についても御尽力いただければと思います。

事務局

さまざまな御意見、本当にありがとうございました。応援していただき、御意見もいただきましてありがとうございます。皆様の御意見を受け止めながら、実際に審議会を所管いたします担当部局とも連携しながら、引き続き粘り強く取り組んでまいりたいと考えてございます。ありがとうございます。

渡邊会長

ほかには、いかがでしょうか。もうそろそろ時間になってきておりますが、よろしいですか。それでは、本日の審議会において、皆様からいただいたさまざまな御意見については事務局で整理をさせていただきまして、令和元年度版の推進状況として公表させていただくことといたします。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。

司 会

渡邊会長、ありがとうございました。事務局から連絡です。次回の審議会ですけれども、現時点では今年度の開催予定はございません。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がありますけれども、その節には御協力をよろしく願いいたしたいと思えます。

渡邊会長

これで審議会を終わらせていただきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。