

令和2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11月20日(金) 10:00～11:35

新潟県自治会館本館 301 会議室

出席委員 青山 尚子、青山 ゆかり、阿部 愛子、石坂 美和、大瀧 謙太、  
今野 洋史、佐々木 綾子、佐藤 ゆかり、高橋 和広、徳武 裕一、  
富澤 佳恵、野村 厚子、丸山さつき、若桑 昭男、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、細貝課長補佐、鴻巣係長、近藤主査、高橋主任、長井職員

健康対策課：中川政策企画員 子ども家庭課：山際主査

しごと定住促進課：今井副参事 義務教育課：長谷川副参事

高等学校教育課：小竹副参事 生涯学習推進課：関社会教育主事

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 会長選任

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(令和2年度版)(案)  
について

7 事務連絡

8 閉 会

司 会

それでは定刻になりましたので、令和2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。

皆様にはこのたび、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す。

委員20名のうち、再任された方が14名、新任の方が6名となっております。委員の任期は2年となっております。令和2年8月1日から令和4年7月31日までとなっておりますので、よろしくお願いたします。

申し遅れましたが、私は男女平等社会推進課課長補佐の細貝と申します。よろしくお願いたします。

それでは、開会にあたりまして、村山県民生活・環境部長から御挨拶申し上げます。

村山部長

皆様、おはようございます。県民生活・環境部長の村山でございます。

令和2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、御挨拶申し上げます。

今年8月に委員の改選がありまして、委員の皆様には御多用にもかかわらず委員を快くお引き受けいただきましたことにつきまして、厚く御礼申し上げます。

本日は委員改選後、初めての審議会開催となります。あらかじめ資料をお送りしているところですが、第3次新潟県男女共同参画計画に係る令和2年度の進捗状況案について御審議いただくこととなります。

さて、政府では、これまで女性活躍の目玉として、「指導的地位に占める女性の割合」を「2020年までに30%程度に上昇させる」という目標を掲げておりましたが、本年、その達成年限について、「2020年」から「2030年までの可能な限り早期」に繰り延べしたところがございます。直近の調査では、女性管理職の全国割合が11.9%と30%にはほど遠く、政府は2020年の達成は現実的に不可能と判断したところがございます。

また、今年は新型コロナウイルスの感染拡大により、我が国の経済活動の停滞を通じて、雇用・就業に多大な影響を及ぼしてきており、特に女性の非正規労働者に深刻な影響が出ているところがございます。

家庭生活においては、コロナ対策による外出自粛のためテレワーク

で仕事をしたり、学校の一斉休校で子どもが長期間自宅で過ごすなど、大人も子どももこれまでとは違う生活を余儀なくされました。

こうした生活環境の変化や、家庭で一緒に過ごす時間が長くなったことにより、女性の家事負担の増大、配偶者間の暴力の増加や深刻化などが懸念されているところでございます。

県においては、このような社会情勢の変化による様々な問題に対応するため、第3次新潟県男女共同参画計画に基づき、各分野において女性の参画が進展し、あらゆる場面で活躍できるよう、男女平等社会推進課をはじめ関係各課において各種事業を実施しているところでございます。

本日は、事前にいくつか御意見をいただいているところではございますが、お集まりの委員の皆様から忌憚のない御意見をお願いしたいと思います。簡単ではございますが、開会の挨拶といたします。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

司 会

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御紹介させていただきます。

- ・青山 尚子 (あおやま ひさこ) 委員です。
- ・青山 ゆかり (あおやま ゆかり) 委員です。
- ・阿部 愛子 (あべ あいこ) 委員です。
- ・石坂 美和 (いしざか みわ) 委員です。
- ・大瀧 謙太 (おおたき けんた) 委員です。
- ・今野 洋史 (こんの ひろし) 委員です。
- ・佐々木 綾子 (ささき あやこ) 委員です。
- ・佐藤 ゆかり (さとう ゆかり) 委員です。
- ・高橋 和広 (たかはし かずひろ) 委員です。
- ・徳武 裕一 (とくたけ ゆういち) 委員です。
- ・富澤 佳恵 (とみざわ よしえ) 委員です。
- ・野村 厚子 (のむら あつこ) 委員です。
- ・丸山 さつき (まるやま さつき) 委員です。
- ・若桑 昭男 (わかくわ あきお) 委員です。
- ・渡邊 登 (わたなべ のぼる) 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、お名前を御紹介いたします。審議会委員名簿を御覧ください。

影山委員、小林委員、近藤委員、澤口委員、高野委員です。

事務局出席者の紹介につきましては、お手元に配布の出席者名簿に

代えさせていただきます。

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15名であり、条例第28条第2項に基づく定足数、委員の過半数を満たしております。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います。本日は5名の傍聴の方、及び1社の報道の方がおられます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ます。

条例第27条第1項に委員会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める、と規定されております。

どなたか会長の推薦があればお願いします。

阿部委員

前回に引き続き、御経験も豊富な渡邊委員にお願いするのがよろしいかと思えます。以上です。

司 会

ただ今、これまで会長を務めていただいております渡邊委員を推薦したいとの御発言がありましたが、いかがでしょうか。

異議無し、ということでしょうか。

それでは、異議が無いようですので、渡邊委員に会長をお願い致したいと思えます。

渡邊委員、会長席に御移動をお願いします。

それでは会長が選任されましたので、これ以降の進行は、渡邊会長にお願いいたします。

渡邊会長

精一杯務めさせていただきたいと思えますので、よろしくお願ひいたします。

さて、はじめに、会長代行の指名をさせていただきたいと思えます。

条例第27条第3項に、会長に事故があったとき、又は会長が欠けたときは、あらかじ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ます。

上越教育大学の佐藤ゆかり委員にお願いしたいと思えますが、いかがでしょうか。佐藤委員、よろしくお願ひします。

(佐藤委員了承)

渡邊会長

よろしくお願ひします。

それでは議事に入ります。

本日の会議は正午を終了予定としておりますので、御協力いただき

たいと思います。

まず、本日の進め方につきまして、事務局の方から説明をお願いします。

事務局

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）の進捗状況（案）について概要を説明した後、その進捗状況（案）に対し、事前に委員の皆様から寄せられた御意見・御質問をまとめました回答一覧について説明し、その後、改めて御意見・御質問をいただくこととしております。

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、推進状況の説明、それから委員からの御意見・御質問に対する回答を、事務局の方からお願いいたします。

事務局

推進状況報告書の概要について説明いたします。事前にお配りいたしました冊子、「第3次新潟県男女共同参画計画」こちらの推進状況の冊子を御覧ください。

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であります。主な内容は、計画の目標達成に向けて設定した指標の達成状況や、計画関連施策の実施状況についてまとめたものとなっております。

この審議会に報告しまして、御意見等を加味しながら、正案といたします。その後、冊子の配布やホームページによる公表等、広く周知・活用を図ってまいります。

それではこちらの冊子の4ページをお開きください。

まず、はじめに、指標の達成状況について説明いたします。

計画の3つの基本目的別に、主な項目について指標の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、概要に沿って、主な項目の説明をさせていただきます。

では最初に8ページをお開きください。

8ページが「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なっております。

家庭、学校教育、地域社会、職場や社会習慣など、7項目について男女の地位の平等感を調査した結果、「男性の方が優遇されている」という回答が3割未満となった項目は「学校教育の場で」のみとなっております。昨年度の調査では3割未満だった「家庭の中で」を含めまして、ほかの6項目は依然として3割を超えているという状況です。こちら男性優遇ではなく、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割未満にしていくということを目標としております。

その中でも「社会習慣（しきたり）について」では、男性の方が優遇されているという回答割合は、全体の62.7%となっており、「政治経済活動の場で」「職場の中で」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方が優遇されているという意識が高い状況にあります。

続いて13ページをお開きください。

13ページが「女性に対するあらゆる暴力の根絶」においては、上段の「過去2年間に配偶者から暴力を受けたことがある」者の割合が37.2%となっております。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関する認知度が高まったことが、大きな減少が見られない一因ではないかと考えられます。

続いて14ページの下段、「配偶者暴力認知件数」ですが、こちらが増加していることから、認知度が高まっているということがうかがえます。

続いて20ページをお開きください。こちらが「基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり」についてです。

「政治経済活動の場」における男女の地位の平等について、「男性の方が優遇されている」とする人の割合は、全体の59.9%となっており、0.5ポイント増加いたしました。特に女性の割合が71.6%と高くなっております。

次に、21ページを御覧ください。

上段の「新潟県の審議会等への女性の登用率」、こちらが令和2年6月1日現在、36.4%となっており、前年度に比べ1.1ポイント減少しております。これは、法令等により、特定の役職者が指定されている委員や、委員推薦団体における女性の登用が進んでいないことが、相変わらず要因の一つと考えられております。

次に22ページをお開きください。

上段、県内の事業所における「管理・監督的業務に従事する者に占める女性の割合」、こちらが令和元年7月31日現在で19.2%となっております。前年度より4.8%増加しました。令和元年度から調査対象の抽出方法を変更しております。よって、この表の数字につきましては、来年度以降、推移を注視して評価していきたいと考えております。

続いて 28 ページを御覧ください。

28 ページ上段の『職場の中』における男女の地位の平等で、『男性の方が優遇されている』とする人の割合は、全体で 55.3%で、前年度に比べ 1.5 ポイント増加いたしました。

また、下段の男性を 100 とした場合の女性の所定内賃金、これが 75.7 でありまして、男女の差は横ばいの傾向にあります。

続いて 33 ページをお開きください。

33 ページ以降が「基本目標Ⅲ 男女がともに参画し、多様な生き方が選択できる社会づくり」についてです。

県内事業所における「育児休業取得率」は、女性の取得率が 88.9% でしたが、男性の取得率が 5.2% と上昇しております。なお、こちらの調査についてですが、令和元年度から育児休業利用の予定者が含まれていないため、女性の育休取得者の数字が下がった要因がこれであると考えられております。

34 ページをお開きください。

34 ページ上段が「ハッピー・パートナー企業登録制度における登録数」です。令和元年度末時点で 1,056 社となりました。ハッピー・パートナー企業は職場における男女共同参画、仕事と家庭生活との両立ができる職場環境づくりについての企業側の意識と取り組みを進めるために、県で導入を行っているものです。近年、登録数は順調に増加しておりまして、企業における男女共同参画に対する意識、これが一定程度浸透してきていると考えられます。

続いて 36 ページをお開きください。

上段、『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の割合」、これが全体で 52.5% であり、前年度に比べ 1.5 ポイント増加しております。全体として増加傾向ということになります。

続いて 38 ページをお開きください。

子育て環境の充実について、目標指標の上段の「放課後児童クラブ支援単位数」、これは設置箇所数ですが、これと下段の「病児保育事業実施箇所数」、ともに増加しております。ニーズの高まりに応じて、環境整備が促進されてきているといったところでございます。

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、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、また啓発活

動を展開するとともに、男性にとっての男女共同参画の理念の啓発等を推進し、男性が育児、家事、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推進してまいります。

次に、関連施策の実施状況について御説明いたします。同じ冊子 53 ページをお開きください。

53 ページ以降が第 3 次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 ページにわたって、「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業一覧」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、実施担当課と令和元年度及び今年度の当初予算額を記載しております。

また、掲載している関連事業の概要や、実施状況等につきましては、別冊の「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業概要」にまとめております。

この事業概要の冊子につきましては、ボリュームが大きいため、これまでと同様、推進状況の冊子には含めず、県のWEBサイトに掲載することによる対応とし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。69 ページを御覧ください。

推進状況の冊子 69 ページから 71 ページにかけまして、県内市町村における計画の策定状況や、施策・方針決定過程における女性の参画状況などについて取りまとめております。

以上で資料の説明を終わらせていただきます。

では、続きまして、事前に委員の皆様からいただきました御意見等につきまして、御説明いたします。A 3・2 つ折りの資料 2 を御覧ください。

今回、全部で 25 問の御質問・御意見をいただきました。また、これとは別に若桑委員から国の計画等における現状の情報提供をいただきました。ありがとうございました。

では、この資料 2 につきまして、ポイントだけかいつまんで説明していきたいと思っております。

まず、1 番目、佐藤ゆかり委員からいただきました県民アンケートの調査対象の選定方法と、今年度の状況を受けました展開につきまして御質問いただきました。

回答といたしましては、県民アンケートの調査につきましては、年代ごとに400人、これをインターネットを使ったアンケートとして実施しております。また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた今年度の事業については、座学で予定していた研修を、一部、オンラインに研修に切り替えるなどの対応を行ったところです。

続いて2番ですが、男女共同参画に関する周知度が減少傾向にある、ということについてです。こちらは、引き続き意識啓発を継続するとともに、次年度の計画改定で行うパブリックコメントなどの機会を捉えて、周知・意識啓発を行っていきたいと考えております。

次に3番目、男女平等の教育についてです。回答欄に挙げさせていただきましたが、さまざまな科目において、男女平等に関する教育が行われているというところです。なお、特徴的な取組をしている学校についてもお尋ねがあったのですが、こちらは県の方では把握していないということでございます。

続いて4番、学習講座について男女ともに受講を、という御意見をいただきました。ご指摘のとおり、男女がともに学ぶということは重要であると考えております。なお、現状においては、女性活躍や機会均等を図るため、女性を主に対象とした学習機会の提供も、併せて重要であると考えております。

続いて5番、暴力行為の原因・課題についていただきました。県ではDVを許さない社会を目指しまして、今後も関係機関と連携を図りながら、教育・啓発の取組を進めて参ります。

続いて6番、女性の健康について、家族の視点の加味や配偶者の健康についての取組についていただきました。こちら回答欄の中段になりますが、健康づくりの県民運動「ヘルスプロモーションプロジェクト」というものを実施しており、様々な世代を含め健康づくりに取り組めるよう環境づくりを行っているところです。

続いて7番になります。7番と8番で県・市町村議会の女性議員が増加しているということについていただきました。女性の政治参画が増えるということでありまして、多様な意見が政策に反映される観点から、男女共同参画に向けた社会全体の気運が醸成されてきた結果であると、私共も考えております。引き続き、政治経済活動の場における女性活躍の推進に取り組んでまいりたいと思います。

続いて9番・10番で、審議会等への女性の登用率向上について、県の審議会については、所管課に役職にこだわらない委員の推薦につい

て働きかけをしております。また、市町村に対しましては、会議や研修の場で、県の事例紹介と働きかけをしてまいりたいと思っております。

続いて 11 番、こちらで新潟県女性財団の人材育成セミナーについていただきました。財団が昨年度実施した人材育成セミナーとしては、上越市と燕市で開催した例がございます。また、財団は、今年度新たにオンライン研修の設備を整えたことから、引き続き幅広い学習機会を提供できるよう、財団と連携していきたいと考えております。

続いて 12 番から 14 番で、事業主行動計画の届け出が、令和 4 年 4 月から 101 人以上の企業でも義務化されることなどについて御意見をいただきました。こちらにつきましましては、御意見をいただきました内容で、追記等をしたと考えております。

続いて 15 番、農業委員会について御質問いただきました。県内の農業委員会は 35 団体ありまして、定員は 5 名から 29 名となっております。また、その全団体で女性委員がおり、最も多い団体では 4 人の女性委員がおる、ということになっております。女性委員からも積極的に意見や提言をいただいているということでした。

続いて 16 番、ハッピー・パートナー企業の登録について、ガイドラインなどがあってもよいのではないかという御意見をいただきました。こちらハッピー・パートナー企業の登録につきましましては、要綱に基づき審査を行い、申請があった企業のうち、定められた要件を満たした企業について、登録をしているということになっております。

続いて 17 番、教育庁の男性育児休業の取得率が低下していることについて御質問をいただきました。こちら、職務上、長く休みづらい意識があり、まだ取得者の数自体が少ないということもありまして、平成 30 年度は 2 人、令和元年度は 1 人取得ということになっております。ということで、取得の人数の母数が少ないので、人数としては 1 人減なんですけど、割合としては大きく減として現れているということになっております。

続いて 18 番・19 番で、男性の家事参画について御意見いただきました。男女共同参画については、理念としては徐々に浸透していると考えられますが、長時間労働や女性の雇用形態に非正規が多いといった、働く環境の方がまだ整っていないということが、男性の家事参画がまだ進まない原因ではないかと考えております。

続いて 20 番、障害者雇用の法定雇用率について御意見をいただき

ました。こちらについては、その状況が分かるように記載を追記いたします。

続いて 21 番、障害者雇用の職種等による傾向又はソフト面の取組について御質問いただきました。職種の傾向といたしましては、「運搬・清掃・包装等の職業」が多く、次いで「事務」「生産工程の職業」と続いております。また、ソフト面の取組といたしましては、回答欄の一番下になりますが、企業に対する助言を行うコーディネータ派遣を行っているということでございます。

続いて 22 番、自治会長について女性が増えているということですが、女性会長は徐々に増えておりますが、聞いたところ、副会長などの役職に就く女性も増えているということでございます。今後は更に会長に就く女性が増えていくことが期待されます。

続いて 23 番ですが、男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を行うことを目的とする NPO 法人について、具体的にどのようなものがありますか、という御質問です。こちら、県内には 69 法人該当があり、例といたしましては、回答の一番下になりますが、「女のスペース・にいがた」や「ウィメンズサポートセンターにいがた」などがあります。

続いて 24 番、令和 2 年度事業の予算額、これが減っていることについてですが、こちらご指摘のとおり県の予算シーリングにより 10% 減額がされているということが、今回、事業費が減っている最大の要因となります。

最後 25 番、市町村への働きかけについてですが、こちら引き続き市町村課長会議や担当者研修において、市町村への情報提供や、アドバイスを行っていきたいと考えております。

いただいた質問等に対する回答は以上になります。よろしくお願ひします。

渡邊会長

ありがとうございました。ただ今、ご説明いただきました推進状況、事前提出意見等への回答一覧表に対して、質問・意見等ございましたらよろしくお願ひいたします。事前の提出意見などされた方々、今、回答をいただきましたが、それについて更なる御意見・御質問があればよろしくお願ひいたします。あるいは質問について補足等々、更であればそれも付け加えて御質問をいただいても結構ですが、いかがですか。

若桑委員

推進状況の 70 ページ、71 ページに県内市町村の状況が表示されて

いますが、“自治会長に占める女性の割合が増えている”という先ほどの委員からの意見は、男女共同参画を推進してきた効果であると感じました。また“市町村での推進状況が遅れているのではないか”との関連では、町村の殆どが計画を策定していないことが70ページの表で判ります。地域の大きな課題で、かつ住民に受容されにくい慣行・慣習・社会通念の問題は、法律等で規制することができず、社会的制限もかけられないテーマであり、解決には身近な暮らしの場、生活の場にある住民が、自治体・自治会と一体となって対応することが求められます。各市町村で計画を策定し、啓発活動を通じ住民の理解を得ていくことだと思えます。

次に、「市町村男女共同参画計画の策定状況」の市の策定状況の欄に「19/20」との記載があります。1つの市だけが未だ計画を策定していないと理解しますが、計画を策定していても、条例の裏付けがない自治体が相当数あります。“自治体を挙げて行動を起こす”ということが条例の主旨ですので、条例をバックにした計画となるよう、何かの機会に関係自治体に伝えていただきたいと思えます。

最後に、多くの重点目標ごとの進展状況を今回説明していただき理解を深めることができました。毎年「ジェンダーギャップ指数」が公表されますが、国際的なジェンダーギャップ指数は、経済・政治などの4分類を指数化し、国際比較等に利用されます。新潟県のレベルがどの程度なのか、ジェンダーギャップ的な総合的指数を県内外の各自治体で算定すれば、他の都道府県との比較、県内でも各市町村との比較ができ、一段と理解しやすいものになると思えます。

以上、意見として申し述べましたので、回答については不要です。

渡邊会長

回答はいらぬというお話ですけれども、県の立場として例えば町村の状況や条例の制定状況など、何か今こういうことをやっているとか、説明はありますでしょうか。

事務局

ありがとうございます。まず最初に、市町村ということでお話をいただきましたが、ちょうど私、この3月まで弥彦村に2年間行っておりましたので町村の状況は良く知っているのですが、やはり町村部につきましては、どうしても人手が足りないというのが一番ネックになっているというのが実情です。例えば、弥彦村でいうと、全部で80人位しか職員がいなくて、県で言う200何十人位の部の仕事を5人とか10人の係でやっている。なかなか男女共同参画の計画を作るところまで手が回らない、というのが正直なところだと思っております。

す。ただ、だからと言って何もしていないというわけではないので、そこにつきましては県の方でもサポートを今後していきたいと考えております。

また、市の計画で1市がまだ無いということですが、ちょうど加茂市さんが、今、報道等にもありますとおり、計画作りを進めているということでもありますので、こちらについても引き続き支援していきたいなと思っております。

また、最後、ご意見をいただきました指数ですが、確かなかなか難しいなというところがあるのですが、実数、女性の議員の割合がこの県は何%ですとか、そういった実数の比較であれば既存のものに出しておりますので、そういったところを見ながら比較をしながら、県としてここは他都道府県より劣っているのかな、とか、そういったところを把握し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。今の件に関して言うと、実際に今、若桑委員の言われたように、さすがにジェンダーギャップ指数まで出すのはなかなか大変かなとは思いますが、少なくとも、例えば 71 ページの「政策方針決定過程における女性の参画状況」についてという、国との比較などは出しても良いかなとは思いますが、これを見ると面白いことに、今、例えば町村に関して言うと、確かに計画は無いと。計画は無いですが、市町村議会の女性の状況をみると市議会議員は少ないですよ、率として。これはなぜか、説明をしたらいかがか、と思ったりします。とにかく比率の比較というのは、他との比較ではじめて見えてくるというのがありますので、できればいいなと思います。表の項目名の「区分」のところは余白がたくさんあるので、余白を縮めて国との比較とか、あるいは全体の比較ですよ。市町村議会だったら全国比率とどう違うのかとか、町村議会とどう違うのか、そういったものは少なくともあったら見やすいなと思います。各種委員に関しても同様だと思います。そうすると、県、新潟県の立ち位置というのが見えてくるのではないかと思います。

ほかにはいかがでしょうか。御意見、御質問、ございませんか。

高橋委員

資料2の2番の影山様の質問、実は私はこれが全てだと思っております、男女共同参画というのは難しいということだと思っておりますけれども、男女に関わる様々な問題を、どうやって県民のみんなに周知していくかということが一番大事だと思っております。短期的には広報ということになりましょうし、長期的には教育というのが大事にな

ってくると思います。広報という話になりますと、今ほど弥彦村の事例がありましたとおり、役所というのは必ず人と金の限界がありますので、人が足りない、予算が足りないという話に必ずなるとは思います。例えば各種団体に、例えば商工会議所とか商工会などが、総会をはじめ色々な会合を持つ時に、例えばNPO法人の方ですとか、女性の経営者の代表の方を教養講話的な講師として派遣して講話をしてもらうとか、行政は直接あまりお金をかけない方法なども検討してはいかがかなと思いました。

それと、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識が変わってきて、考え方に反対の男性の割合が過半数を超えましたが、実際アンケートとかこういった会合で「どう思っていますか」ということを聞かれますと、おそらく模範回答で回答される方が非常に多いと思います。実際、自分の家庭とか、対親、対地域で、本当に自分が男女平等を意識してやっていますか、ということを問われると、なかなか、特に農村部、田舎の方は、理想とはほど遠いという現状がまだまだあると思っています。やはり広報・教育を中心として、県民の方の意識を少しでも変えていくというのが大事なかなと思います。ですので、せっかく資料・成果物をおそらくインターネットで掲示されるのでしょけれども、ここにいらっしゃる有識者の方や興味のある方は、わざわざ県のホームページを探っていくって男女共同参画のページに行くかもしれませんが、それ以外の方は、はっきり言って行かないです。行かないので、そういう人たちに対してどういう風に男女の問題をうまく考えさせるかというところが課題になると考えていますので、具体策はありませんけれども、ご検討いただければと思います。

それから余談ですけれども、10月に韓国映画で「82年生まれ、キム・ジョン」という映画がありまして、これは男女問題、夫婦の育児を中心として、職場とか対親などの男女の問題を、非常に面白い切り口から拾っています。皆さんが当たり前に通過するようなことに対して、どういう行動するかということを描いた、非常に面白い映画でした。これは元々、韓国のベストセラー小説を映画化したということらしいです。現在、新潟では上映が終わっているようですけれども、是非ご覧いただくと面白いのではないかと思いましたので、ご紹介させていただきました。以上です。

渡邊会長

ありがとうございました。御意見に対して県の方からは何かござい

事務局

ますか。

御意見ありがとうございます。まず最初に、団体等へアプローチしてはどうかというお話をいただきましたが、まさに今、我々の方でもそういったことが出来ないかな、と考えておりました、個別の企業に行っただけで終わりではなくて、その上の団体から何か働きかけが出来ないかなということを思っております。

続きまして「男性は仕事」ということについて、実際はどうかということですが、委員おっしゃるとおり、それがまさに今の現状なのかなと思っております。ですが、少なくとも昭和の頃に比べて「これって男女平等に反するよ」「男女共同参画ってこうだよ」という意識は根付いてきたのかなと思っております。今度はこれを、実際に自分もやらねばならないと思っただけけるように、より積極的に周知していく必要があるのかなと思います。

また、最後の映画の話ですが、ちょうどこの秋に新聞報道で話題になっておりましたので、もし機会があれば観てみたいと思っております。

事務局

広報の部分ですけれども、御意見ありがとうございます。なかなか興味をお持ちで無い方に興味を持っていただいて、その先を調べていただくというのは難しいことだと思っております。ですので、今年の会議で、新潟日報社の今野委員から、イベントなど、大きな動きがあると報道しやすいという御意見をいただいて、今日ちょうど新潟日報さんの紙面で、女性財団がユニゾンプラザを紫に染めようというのを、綺麗な写真とともに掲載していただきました。ご覧になられましたでしょうか。女性への暴力をやめよう、それを許さないというような意思表示の“パープルライトアップ”です。ちょうど何人かパープルリボンをしていらっしゃるかと思いますけれども、そういう風に新聞やテレビなどを利用して、「この紫なんだろう？」と思っただいたり、「きれいだなあ」というあたりから、記事を目に止めていただければと思っております。記事も本当に中の方まで、理由もきちんと書いていただきました。そのあたりから「ああ、そういう問題が今あるんだな」ということを、ほかの報道ともあわせて見ていただいて、興味を持っていただいて、そこから何か考えていただけたらと思っております。よろしく申し上げます。

渡邊会長

ありがとうございます。なかなか意識という面に関しては、やはり変わっていくのが非常に緩慢である、というのが実際にあります。

事実、男女共同参画社会基本法が通る前、90年代から日本においても様々な性別役割規範というものを変えていこうということが実際に取り組まれてきているにもかかわらず、なかなか変わらないという状況がありますので、やはりどうしたらいいのかというのは色々悩ましいところではあります。今、高橋委員からご紹介いただいたキム・ジョン、82年生まれですね。実は去年、NHKで「ストーリーズ」という番組で、原作の方ですけども日本でも非常に売れていると。その中で、キム・ジョンが描いたような世界が実際に日本の中でもあって、日本の女性たちがまさに「キム・ジョンは私だ」という風に言っていました。実際に悩んでいる夫婦が紹介されているのですが、やはりそこで描かれているのは、何気ない、実は非常に理解があるように見える夫の対応、いかんともしがたい性別役割規範を描いていて、私は素晴らしいなと思って観ていました。どういう風に性別役割規範を変えていくのかと言うのは、非常に難しいですね。それは「教育」だと言うのは確かですけども、教育でもおそらく男女別名簿から男女混合名簿に変え、それから「くん」「さん」から全部「さん」という敬称を変えとか、色々、学校等でもやられているとは思いますが、なかなか変わっていかないという現状があります。そのあたり、青山先生いかがですか。

青山（尚）委員

中学校現場のお話をいたしますが、まさに私、中学校教員ですけども、今お話があったように、現在当たり前の混合名簿がかつては男女別名簿であったり、男の子の色、女の子の色として色別にしたりなど、性差をつけていた時代もありました。ですが、今はジェンダー平等に向けて取り組んでいます。ただ、私の中の受け止めは、やはり変えていくには教育が一番だと思っています。当校もユネスコスクールですが、2030年に向けての行動目標、SDGsの行動目標の第5が確か「ジェンダー平等を実現しよう」ということで、新潟県のいわゆる差別の様々な事象のうち、男女差別というのが大事なひとつの差別事案として挙がっていますので、やはり学校教育の中でジェンダー平等を実現するようにしています。資料2のNo.3、佐藤委員の意見・質問に関わって、学校教育の中で様々な領域・教科でやっていますよ、ということが出されていく一方で、私はやはりそれが教育として実際はどうなのだろう、と揺らぐところが、本日の資料の36ページの「男性にとっての男女共同参画」の目標のところの左側のところです。年代別のところを見ると、この反対の意見について、40から59歳層が

一番高い。そして、18歳から39歳層がその後が続いているのですが、まあ5割なのです。学校教育を受けてきて、社会にいる子どもたち、若年層の人たちが、5割程度しかこのことに「ノー」と言えない、言わない。当然背景は、就労の形態とか、まさに子育ての真ただ中ということの中で、なかなかこの「あるべきである」という机上の理想とする姿に近づけない日常があるからこういう回答になるのだと思うのですけれども。教育は未来を変えるはずにも関わらず、そういう大風呂敷を広げますが、実際のところでは、なかなかそこに結びついていないのではないかとということで、私は自分自身、教育に携わるものとして、有り様をもう一度問い直されているなという気がしています。ただ、単純に教育の側面だけではなく、社会構造や色々な中での複合的な要因での数値だとは思っているのですが、この数字は大変重く受け止めています。色々やっています、というのはいくらでも言えるのですが、やはり私たちが語らなければいけないのは、具体の姿、つまりどう考え、どう行動していくのか、という具体の姿ですね。ところがそこに結びついていない現状に当惑しながらも、どう取り組んでいったらいいかということで、また沢山のお知恵をいただいたり、施策を講じていただければと思っています。

渡邊会長

ありがとうございました。教育の現場では色々御努力をされているということではありますが、なかなか難しい状況があるということですね。それは家庭が絡んでいるということだと思いますけれども。阿部委員、何かありますか。

阿部委員

今、教育で子どもたちへの、というお話がありましたけれども、女性財団ではずっと啓発誌のブックレットというのを作成しています。その時々課題というものをテーマにして作っていたのですけれども、昨年から今年で2回目になったのですが、子どもを対象にして、やはり子どものうちから学んで欲しい、ということで計画して作っております。1回目は先ほどお話に出ましたけれども「どんな色が好き？」というテーマで作りました。そうしましたら、新潟市内の小学校から、「総合学習で使いたいから冊子をくれないか」というお話をいただきましたので、学校現場でも活用していただいて、段々と子どものうちからの意識を変えていただくのが大事だと思っております。

もう一つ、意識を変えるということで、ちょっとお話をさせていただいてよろしいでしょうか。なかなか行動との間に差が大きいというお話、確かなことだと思いますが、やはり意識啓発が大事だと思っ

います。と言いますのは、最近、企業でもそういうことに気が付いて、コマーシャルを見ていると気が付くことが多いです。ある釜飯の素のCMですが、「昔はこれはお母さんの味方でした。でも今はみんなの味方です。」というキャッチコピーで売り出しているのです。昔はどこかのカレー屋さんが、「私作る人、僕食べる人」と言っていました。が、こういう風になってきています。あと、youtubeでクレラップを作っている会社がある動画を上げています。テレビには出ていません。インターネットで観てもらえばすぐ判りますが、「僕は手伝わない。」ということで動画を上げています。最初、お母さんが小さい子を寝かせていて、お父さんが台所で洗い物を一生懸命やっている。その後、パッと画面が変わって「僕は手伝わない。」と。それから朝になって、お母さんが出張なのでしょうか、大きなボストンバックを持って出ていく、その後父親が、子どもを連れてゴミを集めてゴミステーションに寄ってから、子どもを保育園に送っていく。そうするとその後「僕は手伝わない。だってこれは僕がやることだから。」と。このようにして、今、youtubeに動画を上げています。だんだん世の中、変わってきているなと感じています。だからめげずに私たちは啓発活動をするのがいいのかなと思いつつ、この動画を見ました。どうぞ皆さんも「僕は手伝わない クレハ」で検索すると出てきますので、御覧になってみてください。ごくありふれた共働きの夫婦の話なのですが、ちょっとウルウルとする面もありますので、御覧になってみてください。以上です。

渡邊会長

ありがとうございました。私もクレラップの動画を観た時は、最初「手伝わない」と言うのでイラッとしたのですが、中身を観てみると本当にその通りだと。よく「手伝ってね」という言い方がありますが、それは違うだろうというのが確かに強くあって、そこをどう気が付くのかというのが本当に大事なことだと思います。そういう意味で言うと、それをどう子どもに見せるのかということも家庭の中では必要で、キム・ジョンの話はまさにそこを突いているのです。キム・ジョンの話については、私、映画の方は観ていないのですが、これからどこかで観たいと思いますし、原作も是非、皆さんに読んでいただければと思います。原作はもうちょっと、いちばん最後の方はかなり衝撃的なことになっていまして、非常に大きな問いかけがされています。それはやはり男に関わる、男性の意識の問題点がかなり如実に表れていて、女性の内面化している部分がありますが、男性がどう変わって

くのか、どう変えていくのかというのが大きいなと思っていて、これは世界的な流れの中で「国際男性年」※注でしたか、朝日新聞で昨日、国際男性年、国連のそういう取組があるというのが出ていたので、世界の中で男性をどう捉えていくのか、というのが実に重要なのかなと思っております。 ※注：正しくは「国際男性デー」（毎年11月19日）

先週、大学の授業で、私が男性だから男性学をやれと言われたので、キム・ジョンの事例を思い浮かべながら、男性のある意味、意識の無い、自覚の無い健全さと言うのでしょうか、それが見えるようなNHKのドキュメントをやっていたのでその内容を説明して、実際にいかに自分を女性の立場に置き換えて考えることができるのかというのが重要だ、という話をしました。それに対して学生がどう反応したかはまだ判らないですけれども、これから感想文が出てくるので、それを見てまた少し考えたいなと思っています。

とにかく市民、教育を受ける方々、行政、それから家庭の中で、やはりそれぞれの立ち位置の中でそれぞれ努力していくというのが、本当に重要だなと思いました。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

佐々木委員

私はその映画をすぐに観に行きました。映画を観て、昔と何も変わっていない子育ての辛さ、孤独感、夫や親戚の何気ない言葉をしみじみ感じました。私、孫がいるのですけれども、長男は必ず定時に帰って子育てをしますし、次男は子どもが具合が悪い時には奥様よりも自分が病院に連れて行くというのが当たり前になっています。ただ、それを見ていて、80代の姑は怒っています。何で男が…と。年代による感覚というのは、変えられないですよ。

私は村上保健所にいるのですが、昨年、40代の職員が子どもを授かりました。本人は「いやだ」と言ったのですが、やはり部長として「絶対育休とりなさい。もう命令だ。」って言ったら、1ヶ月育休を取りました。そうしたら最近、2人目ができまして、彼は今度「半年取ります」と言っています。そういう風に、上司とか、トップにいる方たちが積極的に言っていないと、現場では変わらないと思っています。女性医師支援と言うことで日本医師会も県の医師会も30%の若い女性たちを支援しようとしていますけれども、そもそも女性医師支援が全て育児支援だというのがおかしい。何で女性が育児すると決めつけているのか、ということがいつも話題になっています。先ほども諦めずにと言われましたけれども、私も諦めずに自分の周りにはっか

りと目を光らせながら、意識を変えていけるように努めていきたいと思っております。以上です。

渡邊会長

ありがとうございます。今の保健所の育休の話、非常に心強いなと思いました。これからもその意志を貫いていただいて、他の保健所にも広がるように、是非、よろしくお願いします。

ほかにはいかがでしょうか。

徳武委員

先ほど高橋委員の方から、周知について経済団体を通じてやられたらどうかというお話がありましたけれども、それについてお伝えします。その前に、私ども経営者協会というのは、県内の主だった企業さん、約340社の会員がいらっしゃって、企業さんを会員とする経済団体の中で、主に人事・労務関係を扱っている団体でございます。

周知という話ですが、私ども国とか県、あるいは地方自治体さんから色々な周知の依頼を年間受け付けておりまして、例えば、男女共同参画の関係で言うと、法律で言えば女性活躍推進法とか男女雇用機会均等法とか、最近で言えばハラスメント防止法の改正もありましたけれども、そのような法改正について周知をして欲しいということで、御依頼があれば、あるいは要請があればお受けして、会員の方にお知らせしています。その他に、国や県がやるキャンペーンなど、色々な行事やイベントのパンフレット等、御依頼があればこれも私どもの会員の方に周知をしています。会員の方に何を周知しているかといいますと、ホームページにも出しますが、私ども約340社の会員の方に毎月郵便でペーパーベースの資料や会報を送っていますので、そこにパンフレットとか要請や周知文を入れて、直接お送りしています。これは、さきほど費用のお話がありましたけれども、私どもは基本的に無料でやらさせていただいております。

それから私ども経営者協会では、法律の改正等がありますと、企業さん向けにセミナーを開催しまして、弁護士や社会保険労務士などの専門家から講師に来ていただいて、企業の担当者の方、経営者の方向けに法律の周知の取組もしています。その他に私どもは各種委員会などの会合がありますが、会合の席で、例えば「くるみん」とか、そういった制度の周知というのも、会に集まれるメンバーに応じて、趣旨に鑑みて行っています。最近の事例を申し上げますと、先月から今月にかけて、新潟市内と、長岡市、上越市でセミナーをやりまして、そこで最近の労働法制の動向のお話をしましたが、その中で受講者の方にご紹介したのは、育休の取得について推奨の義務化を今、厚労省

さんの方で検討されているといった事例を受講者の方に紹介しました。例えば、育休であれば今まででどちらかというところ、従業員の方から「取らせてください」というお話があればちゃんと取らせてあげてくださいね、というスタンスだったと思いますが、そうではなくて、これからは企業の方から積極的に「取ってね」「取りなさいよ」という風に勧めていくように変わりますよ、と申し上げました。育休に限らず介護休業もそうですけれども、そういう風に今後方向性が変わっていきますので、企業の方も早めに準備してください、といった話を申し上げました。

もう1点、「くるみん」や「ハッピー・パートナー」など色々な制度がありますが、単に周知するだけではなくて、これを企業として取り組むということが、先ほど対外的なPRというのがありましたけれども、それだけではなくて、企業として何をやればいいのか、あるいはそのやった成果が具体的にはっきりする、というメリットがあるので、そういったものに取り組んでいらっしゃる企業さんには、各種制度について研究していただいて、是非、工夫されてはいかがでしょうか、というようなお話をしています。

引き続き、行政の方から周知の御依頼などがあれば、積極的に対応していきたいと考えております。以上、御報告です。

渡邊会長

ありがとうございました。是非、引き続きその御努力を継続していただきたいと思っております。

それでは若桑委員、どうぞ。

若桑委員

先ほど教育に係わる話を聞かせていただき、教育の重要性を再認識しました。男女共同参画社会基本法が制定されてから20年経過しますが反省を言わせていただくと、男女共同参画に関する講演・講習会の参加者の殆どが同じメンバーであったと感じます。最近は多少変わってきましたが、慣行・慣習の啓蒙というデリケートな課題には、農業団体や自治会連合会などと共催しながら、各団体でもメンバーに参加を促すなど、連携、つながりが大事だと思います。

先ほど課長からお話のありました“紫に染める”は、あるものを社会全体に広げる効果的な方法として大変参考になりました。ちょっとした発想や活動が社会全体の興味を引き、そして社会全体の文化になっていかないと、慣行・慣習・社会通念などの考え方は行き渡らないと思います。広く様々な団体と連携しながらやっていくのが重要だと思います。

渡邊会長

おっしゃるとおりだと思います。ただ、今、徳武委員から御発言があったように、経営者の団体の方でも取組をされているということで、教育はもちろんのこと、行政はもちろんですし、以前に比べるとかなり社会の中で全体として取り組んできつつあるな、というのは感じています。ただ、まだそうではない人たちが実際には多くいたりして、そこがなかなか変わらない部分としてあるのかなと思っています。ただ、様々な場面で変わってきていると思います。学生などを見てもやはり、90年代に比べると学生たちは、はるかに変わってきていると思います。まだまだ岩盤のようなそういう厚いものは時々感じることはありますけれども、それにしても非常に変わってきているな、という印象は持っています。ただ「キム・ジョン」の世界、というのはまだまだあるというのは間違いないと思います。それをどう進めていくかというのは、今言われたように、みんなで色々な立ち位置の人、ステークホルダーを相対として進めていけるのか、総力をあげてやっていかないと、というのはおっしゃるとおりだと思います。

県の方から何か今までの御意見についてありますでしょうか。

事務局

皆様、ありがとうございます。周知・啓発というところは、一番なかなか結果がでないところですので、皆様に御協力をいただきまして進めていきたいと思っております。また、徳武委員の方からも、大変ありがたいお話をいただきましたので、引き続き、協力していただきたいと思っております。

また、県の方の、うちの課の所管で一つご紹介しますと、ハッピー・パートナー企業の登録数は順調に増えているところですが、最近の傾向として「男性の育休制度を推進したい」とか、「うちの企業、こういう取組をがんばっているのでアピールしたい」というような理由で申請している企業が増えているように思います。ですので、企業さんの方でも男女共同参画や育休取得の促進などが、既に現実のものとして目の前に来ているのだというのが、御理解が進んでいると感じるところです。また引き続きよろしく願いいたします。

渡邊会長

他に御意見ございませんでしょうか。

石坂委員

男性の育児休業の取得についてですが、私も前から育児休業の取得の推進について関わってきましたので、推移をみております。以前は男性で育児休業を取るのは年間でゼロとか1名とか、ほとんどいないというのが現状だったのですが、今、年間で10名弱位ですが取得が進んでおります。以前は上司の方に育児休業の取得の申し出が

あると、その上司は「こういうのが出てきたのだけれど」ということで慌てふためいて相談に来るというのがありましたけれども、今は育児の申し出があると、業務との絡みがありますので、どういう風にやっていたらいいのかというのを、上司と申出した部下と一緒に考えていくというのが当たり前になるようになってきました。また、会社の中で男性が育児休業を取ると、戻ってきて「こういう風なことが良かったから、あなたも次、同じ立場になった時には、取った方がいいよ」と。本人もその期間、育児に携わるということが、家庭内でも、奥様に感謝されるということもあったでしょうし、なかなか無い機会ですので、口コミではないですが周囲に伝えてくれています。私どもも食品を扱っている日常の生活に関わる仕事をしていますので、そういった生活体験が、また仕事にも活かされるということで、会社としても是非、色々な経験をしてもらいたいというのが背景にありますので、会社として推進をしております。先ほど教育のお話もありましたが、教育は教育でしっかりしていただいた中で、また会社の方で、教育を受けてもちょっと時間が経つと忘れてしまう部分も、実践で取得して、また自分もというような意識を持ってもらい、会社の方もそれができるように、長期間仕事から離れるパターンもありますので、「安心していい経験をしてまた戻ってね」という話をしながら送り出すということを、これからも続けていきたいと思っております。以上です。

渡邊会長

ありがとうございました。まさにその職場でモデルを創り出していくということが何よりも重要で、それを数多く創り出しているというのは素晴らしいことだと思います。これからも益々展開をお願いします。

ほかにはいかがでしょうか。

今野委員

先ほど指数や比較は大事だというお話が出ましたし、ここにまとめているグラフ類は非常に参考になり、必要だと思います。年次推移をみていくだけでも大切な作業だと思います。もし可能なのであればお願いできないかと思うのは、この2020年のグラフというのを、出来るだけ資料に落とし込んでいただけないかなという思いがあります。新潟日報という会社もそうですけれども、中小の企業がこの4月から残業の上限規制の対象になりました。働き方改革ということを盛んに会社の中で言っています。そういう変化が1つあります。更には新型コロナウイルスに翻弄されている今の社会があって、時差出勤をしようとか、あるいはもうグループ分けしてテレワークしようという

ことで、今まで考えられなかったような変化が起きています。この2020年に、例えばですけれども36ページや37ページに何が起きたのか、男性の家事参画度や育児参画度がどうなったのかが、もし、ここにあったら、参考になるグラフになるのかなと思います。難しいのは解りますけれども、もし参考になるような、類似するようなグラフが落とせるのであれば、落としてみていただけたらいいなというのをお願いします。以上です

渡邊会長

ありがとうございました。国の統計資料としては社会生活基本調査というのがずっと経年で行っておりますので、それを見ると実際には育児時間等がグラフ化できます。県の方、大変になりますけれども、それを使えば国のはいくらでもできることになります。国の統計を使えば経年変化は見る事ができるので、確かにあるといいと思います。可能であればそれは是非よろしくお願ひしたいと思います。

ほかにはいかがでしょうか。

佐々木委員

全く違う話なのですが、ちょうどこれだけの方がお出でなので、私が今一番懸念している子宮頸ガン予防ワクチンのお話をいたします。

HPVの予防ワクチンが国の積極的な接種の勧奨が無くなってからちょうど8年位になってきており、中学生だった女の子が20代になったということで、最近、大阪大学の先生方が、恐らくこれから毎年、3千人の女性が子宮頸ガンで亡くなるだろう、と。また、多くの女性が命は助かって子宮を失うだろう、ということに非常に心配しています。世界中、欧米、ヨーロッパでも、子宮頸ガンワクチンによって子宮頸ガンが無くなると言われていたにもかかわらず、日本だけが子宮頸ガンを野放しにしているということで、非常に女性のQOL、少子化の中で大きな問題だと学会では認識しています。ワクチンの接種は新潟県内、ほぼゼロです。ほとんどされていません。たまにあるのは、医療関係の看護師とかドクターの娘さん達しか受けられておりません。何か機会がありましたら、是非、そんなものがあつたなということをお出ししていただければと思います。女性の健康という意味では、未婚の方が増えてきていますので、なかなか産婦人科を受診しません。昔は、結婚して妊娠すれば婦人科に行く、というのが普通でしたけれども、今は結婚年齢が上がっておりますので、ほとんど女性は子宮頸ガン検診などには行かないです。これから大きな女性の健康問題として出るであろうということをお知らせしたいと思ひます。以上です。

渡邊会長

ありがとうございました。子宮頸ガンに関しては、今は義務化というかそういう働きかけもされていないのでしょうか。

佐々木委員

されていません。希望すれば無料でやっていただけるのですが、積極的に通知や教育をするということはないように国が言っているのです。残念ながら、やれるのですが、やらない子どもたちが多い。そして一番、話を聞くと、日本人って面白いですが、  
「みんながやらないから私もやらない」そうなんです。今でも希望すれば無料で3回、やっていただけるのです。

渡邊会長

ありがとうございました。そのあたり、周知が必要かなと思います。ほかにはいかがでしょうか。

それでは、ほぼ予定としていた時刻となりました。様々な御意見、各委員から色々な御意見をいただきましたので、いただいた御意見につきましては、事務局で整理させていただきます。また令和2年度版の推進状況として公表させていただきたいと思っております。

本日の議事はこれで終了いたします。それでは事務局の方から事務連絡をお願いします。

事務局

渡邊会長、ありがとうございました。

事務局から事務連絡いたします。次回の審議会ですが、年明けの令和3年1月27日水曜日を予定しております。議題は第4次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）の策定に関することを予定しております。開催通知につきましては、12月中旬頃に委員の皆様にお送りいたしますので、よろしく申し上げます。事務連絡は以上でございます。

渡邊会長

来年、審議会があるということですので、お忘れのないようお願いいたします。

何か質問はございませんでしょうか。

それでは以上をもちまして本日の審議会を閉会したいと思います。どうもお疲れ様でした。

( 終 了 )