

令和2年度第2回新潟県男女平等社会推進審議会 議事録

令和3年1月27日(水) 10:00～11:52  
新潟県自治会館本館 301 会議室

出席委員 青山 尚子、阿部 愛子、石坂 美和、大瀧 謙太、近藤 明彦、  
今野 洋史、佐々木 綾子、佐藤 ゆかり、澤口マツ江、高野 真規、  
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  
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：田口指導主事、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 委員紹介
- 3 あいさつ
- 4 諮 問
- 5 議 事  
「第4次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」の策定について
- 6 事務連絡
- 7 閉 会

(事務局)

定刻となりましたので、令和2年度第2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、お忙しい中、審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

はじめに委員のご紹介をいたします。

昨年11月に開催しました令和2年度第1回の審議会は、8月の改選後、初めての開催でしたが、ご都合により第1回の審議会を欠席された委員の皆様につきまして、ここで事務局よりご紹介させていただきます。

- ・近藤 明彦 (こんどう あきひこ) 委員です。
- ・澤口 マツ江 (さわぐち まつえ) 委員です。
- ・高野 真規 (たかの まき) 委員です。

ほかの委員の皆様、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。

それでは、開会にあたりまして村山県民生活・環境部長からご挨拶を申し上げます。

(村山部長)

令和2年度第2回新潟県男女平等社会推進審議会の開催にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

本日はご多用のところご出席いただき、誠にありがとうございます。皆様には、日頃から男女共同参画社会の形成に向けた施策の推進にご理解とご協力をいただいておりますことを、心より感謝申し上げます。

県では、男女平等社会の形成の推進に関する条例や、男女共同参画計画に基づき、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、意識啓発はもとより、職場や家庭における具体的かつ実践的な取組を通じて、男女共同参画の推進を図ってきたところです。

皆様もご承知のとおり、現計画である「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の計画期間は令和3年度までであり、来年度中に次期計画の策定が必要となります。

次期の男女共同参画計画の策定にあたりましては、本県の様々な課題を踏まえるとともに、県民の皆様の意見を十分お聞きした上で、実効性のある計画にしていく必要があります。

本日の審議会では、現計画の目標指標の達成状況や昨年8月に実施した県民意識調査の結果についてご報告申し上げ、次期男女共同参画計画の策定に向けて、検討を始めていきたいと考えております。

各界各層からお集まりいただいた委員の皆様には、様々なお立場から忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げます、開会の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いたします。

(事務局)

続きまして、次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の策定にあたり、新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例第9条第1項の規定に基づき、諮問があります。

（村山部長）

男女第159号

令和3年1月27日

新潟県男女平等社会推進審議会 会長 渡邊 登 様

新潟県知事 花角 英世

次期「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の策定について（諮問）

新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例第9条第1項の規定により、令和4年度以降の「新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の策定について、意見を求めます。

～ 諮問文手交 ～

（事務局）

それでは、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、17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おります。本日は3名の傍聴の方、及び1社の報道の方がおられますので、ご報告いたします。

それでは議事に入ります。これからの進行は、渡邊会長にお願いします。

（渡邊会長）

それでは議事に入ります。

本日の議事は「第4次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）の策定について」です。

会議は、正午を終了予定としておりますので、議事進行にご協力ください。

まず本日の進め方について、事務局の方からご説明をお願いします。

（事務局）

本日は、次期計画策定にあたっての基本的な考え方について、ご議論をお願いいたします。

まず、次期計画策定にあたっての背景として、本県の男女共同参画の現状について、第3次新潟県男女共同参画計画の目標指標の達成状況及び昨年の夏に実施しました

「令和2年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」の結果概要により事務局から説明いたします。

続いて、計画策定の基本的な考え方を、スケジュール等も含めて説明いたします。

最後に、事前に委員の皆様よりいただいたご意見・ご質問について、「事前提出意見等への回答一覧表」に基づき説明いたします。

ここまで事務局から一括して説明した後、改めて委員の皆様からご意見・ご質問を頂戴いたしたいと考えております。

(渡邊会長)

それでは、「第4次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の策定について、事務局の方から順次説明をお願いします。

(事務局)

まず、事前配布の資料1「第3次新潟県男女共同参画計画 目標指標の達成状況」についてご説明します。

多くの数字は、前回の審議会でご説明した年次報告の数字であることから、数値についての説明は省きまして、資料1、右側の欄の「達成状況」の主な項目に絞ってご説明いたします。目標に対する最終的な評価は、来年度の進捗状況により評価することから、この資料については、現時点での達成状況となります。

1ページ【基本目標Ⅰ 男女平等を推進する社会づくり】のうち、重点目標1～3につきまして、いずれも男女の平等感に関する項目です。

最新の調査結果が県民意識調査であることから、結果についてはこのあと再度ご説明したいと思いますが、「男性の方が優遇されている」という回答割合が上昇している項目が多くなっています。

重点目標5「女性に対する暴力」についてですが、「過去2年間にDVを受けたことのある者」の割合が上昇する一方、「相談機関の認知度」は上昇しています。これはこれまでの周知・啓発の結果、どういうものがDVであるかといった認知度が上がってきていることが背景にあるのではないかと考えられます。

続いて2ページ目をお開きください。

【基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり】、こちらの重点目標1「政策・方針決定過程への女性参画の拡大」について、「政治経済活動の場」で「男性が優遇されている」という回答割合は、この項目も上昇しています、

また、「県の審議会等の女性登用率」は、平成29年度をピークに伸び悩んでいます。

「管理・監督的業務の女性割合」は、右肩上がりです。上昇中ですが、目標には届いていないという状況です。

重点目標2～4については、現時点で既に目標数値を達成している項目が多くなっています。

なお、4の上段「家族経営協定締結農家」という制度は、夫婦で経営している農家がこの協定を締結すると、夫婦で共同経営者になれるというような制度です。なお、

経営者の死亡又は法人化をするといったことで、この制度から外れるという制度になっています。

3 ページ目をお開きください。

【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】の重点目標1「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランスを可能とする就業環境の充実)」について、女性の育休取得率が減少しておりますが、こちらは前回ご説明したとおり、今回の調査において調査対象に変更があったことによる数字の変化と考えています。来年度の調査結果を改めて注視したいと考えています。

重点目標2「男性にとっての男女共同参画」について、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別による固定的役割分担意識については、その考えに反対する男性が増加しています。

重点目標3「子育て環境の充実」については、子育てを支援する施設などは順調に増加しています。

重点目標4「高齢者、障害者」に関する項目ですが、大きな変化はありません。

重点目標5、下段の「ひとり親家庭等就業・自立支援センターにおける相談者に占める就職者の割合」については、平成27年度当時から数字がだいぶ伸びておりますが、平成27年度当時は相談の延べ人数に占める割合だったものが、平成28年度以降、新規登録者数に占める割合に変更されたこともあり、大きく増加しています。

重点目標6「地域・防災」について、女性の自治会長や男女共同参画の推進を図ることを目的とするNPOは増えていますが、県の防災会議委員については、委員の総数が増えたことなどもありまして、女性の割合が減少しました。

以上、簡単ではありますが、「第3次新潟県男女共同参画計画 目標指標の達成状況」について説明を終わります。

続きまして、令和2年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査の結果概要についてご説明します。資料2をお開きください。

まず実施した調査項目についてですが、経年及び全国との比較が出来るよう、前回の意識調査項目を基本としながら、新たに「SDGsの認知度」を尋ねるなど、近年の状況を踏まえて、項目を追加するなどしたところです。右の欄「経年比較」「全国比較」に○がついているのが同じ設問内容であり比較が可能なものとなっています。また、△が選択肢の内容は異なるものの、参考としての比較が可能な項目となっています。

続きまして、本日新たにお配りしました「資料2-2補足資料」をご覧ください。

今回実施した意識調査の統計調査としての誤差について、資料を追加させていただきました。

まず、「1 意識調査の標本誤差について」ということで、いろいろ数字が書いてありますが、今回の調査では、有効な回答数が989件でしたので、全体の回答における誤差はプラスマイナス約3%となっております。なお、回答が多いほど誤差は小さくなりますので、例えば性別や年齢別など属性別の回答では、誤差は3%よりも大きく

なるということになります。

次に「2 調査対象の概要と母集団又は類似する統計データとの比較」したものを以下のとおりご用意いたしました。

まず「性別」についてですが、左側の表が、意識調査の母集団である新潟県の18歳以上の人口に占める男女の割合です。右側が意識調査の回答の結果です。ご覧のとおり、男女比に大きな偏りはありません。

次にその下の「年齢」を見ていただきますと、18～19歳や20～29歳などにおいて、左の表の数字よりも右の表の意識調査における回答割合の数字が低いことから、意識調査ではこの世代の回答が少ないことがわかります。

また、裏面の「職業」をご覧くださいと、類似する統計として、左側に平成27年の国勢調査の職業別人口の数字を並べました。

調査項目が異なるため、参考の比較とはなりますが、「無職」の割合が若干低いほかは、大きな偏りはなかったようです。

次にいちばん下の「配偶関係」ですが、これも左側に平成27年の国勢調査の結果を並べました。離別・死別の欄と未婚の割合が低くなっていますが、死別は80歳以上の高齢層に多いことと、未婚は20代以下の若年層に特に多いことから、こういった世代の回答が少なかったのではないかと推測されます。

続きまして、事前にお配りしてある厚めの冊子、資料2-2「令和2年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査報告書(案)」の1ページをご覧ください。こちらが調査の概要となっています。

1ページの「2 調査の設計」にありますとおり、対象は18歳以上の男女2,000人としており、県内の年齢別人口の割合に応じて抽出しております。うち、有効な回答は989件、有効回答率は49.5%でした。

2ページのイをご覧ください。年齢別の回答者数でございます。高齢者が多いという印象があると思いますが、母集団である新潟県の高齢化率、65歳以上の割合になりますが、もともと33%と高いことと、60歳以上の方の回答率がそれより下の年代の回答率よりも10ポイント程度高いことから、このような年齢構成比となっています。

調査結果につきましては、時間の関係もありますので、主なものを取り上げたいと思います。

5ページをお開きください。男女共同参画社会の実現に必要なことについて、一番多かったのが2番目の「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、習慣・しきたりを改めること」の38.4%となっており、前回一番多かった「育児・介護を支援する施設やサービスの充実を図ること」から変わっております。重要と思われるポイントが、支援施設などのハードの設備から、固定的な社会通念などの意識改革に移っているということがうかがえます。

続いて、10ページをご覧ください。男女の地位の平等について、以下のア～クの様々な場面において、「男性の方が優遇されている」という回答がまだ多く、前回と比較できる項目では、すべてその割合が増えています。傾向としまして、12ページをご覧ください

ただきますと、こちらが「家庭の中で」の項目ですが、経年比較を見てみますと、「平等である」という回答が減って「男性優遇」が増えています。一方、16 ページをご覧くださいと、「職場の中で」の経年変化になりますが、一番右の「無回答」が大きく減って「男性優遇」が増えています。どちらの項目につきましても、こちらの設問につきましてもどちらのパターン又は両方の増減パターンのいずれかでもございました。全体を通して見ると、「無回答」が減って「男性優遇」が増えているパターンが多くみられます。

その背景としては、今年度春頃に多く報道されました、新型コロナウイルス感染症、在宅勤務とDV、非正規雇用の解雇などといったことから、家庭や職場において、女性が厳しい立場に立たされやすいという認識が広がったこと、また、32 ページをご覧くださいと、こちらが「学校教育の場」になりますが、経年比較において「男性優遇」の割合が前回調査より2倍近く増えています。これは平成30年8月に東京医科大学の入試における問題が報道されており、そういった影響があったのではないかと考えられます。

また、次の問3、一例ですと50 ページをご覧ください。問3が「家庭や育児などに関する考え方」の「夫も平等に家事・育児等を負担すべき」の項目になりますが、この経年比較をご覧くださいと、男女共同参画に関する意識は全体的に右肩上がりの傾向にあるということで、こういった意識が根付くことで、今まで当たり前と思っていたことが実は問題だったと認識された結果、「男性優遇」の割合が上昇する要因となったのではないかと考えられます。なお、令和元年度に行われた国の調査でも「男性優遇」の割合が微増していることから、新潟県内に限った現象ではないと考えられます。

続いて66 ページをご覧ください。問6「家庭における家事等の分担」ですが、主に女性が担っている実態は大きく変わっていませんが、それぞれの項目の年齢別の回答割合、例えば70 ページの年齢別のところをご覧くださいと、30、40代を中心に「自分と配偶者で同程度」という回答割合が20%前後と、一定程度の割合でみられます。

続いて106 ページをご覧ください。「女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」について、今回は問10で政治、問11で経済と、それぞれ尋ねました。

まず、今回調査結果の一つの特徴として、新潟県において特徴的に回答割合が高い項目であった、107 ページ2番目の「女性自身がリーダーとなることを希望しないこと」という項目。前回33.2%だったものが、今回24.6%とだいぶ下がりました。この項目については、県も女性リーダーの育成等に重点的に取り組んできたところですので、その効果が出始めたのではないかと期待しているところです。

またその一方で、3番目の「男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」という項目が、特に女性において高い回答割合となっています。なお、102 ページの政治のグラフを見ますと、この3番目の項目、28.2%となっていますが、106 ページの「経済」では41.2%と、経済の方だけ「女性リーダーが希望されていない」という割合が高くなっています。こういった属性の方で回答割合が高いのか別途調べてみたところ

「正職員・派遣・自営業」などで、今、実際働いている女性に限りますと、回答割合が6割を超え、ほかの属性より顕著に高くなっていました。

続いて120ページをご覧ください。問13「女性にとって働きやすい環境づくりに必要なこと」についてです。

上から6番目の「妊娠や出産によって不利益をうけることをなくすこと」、こちら71.4%や、その1つ下「育児・介護休業取得によって不利益をうけることをなくすこと」これが62.5%など、子育てに関する項目の割合が高くなっています。そのほか、周囲や家族の理解や意識に関する回答も多くなっています。

128ページ以降が「男性にとって必要なこと」という項目になりますが、こちらの回答の傾向は、ほぼ同じです。また、問13・14とも前回の調査に比べると「無回答」の割合が大幅に減りました。具体的には127ページをご覧くださいと、一番右下の数字、「無回答」の割合ですが、「全体」ではマイナス8.4ポイント、「女性」ではマイナス6.2ポイント、「男性」ではマイナス11.3ポイントと大幅に無回答が減っています。ここ近年の施策の推進等により、働きやすさに対する問題意識が上昇していることがうかがえます。

つづいて、136ページをお開きください。法律や用語の認知度についてです。こちらについてはご覧のとおりです。この中で、前回より認知度が大きく上昇した項目は「ワーク・ライフ・バランス」と「ジェンダー」でございまして、いずれも50%を超えました。

続いて192ページをご覧ください。「県が力を入れていくべき施策」についてでございます。この項目でも、子育てやワーク・ライフ・バランスに係る支援などに関する項目の回答割合が高くなっています。

以上、簡単ではございますが、令和2年度男女平等社会づくりに向けた県民意識調査の結果概要の説明を終わります。なお、正式な報告書につきましては、3月頃に委員の皆様へ送付させていただく予定としておりますのでよろしくお願い申し上げます。

続きまして、次期計画策定の進め方についてご説明します。資料3、3-2、3-3をお開きください。

今ほどご説明いたしました現計画の指標の達成状況や、意識調査の結果を踏まえますと、男女共同参画について進展が見られる部分もありますが、いまだ性別による固定的役割分担意識が根強く残るなど、道半ばの部分もあることから、次期計画については、基本的な部分は現行の計画を引き継ぎながら、近年の状況の変化に合わせた追加・削除を行っていくことを考えております。

では、はじめに、次期計画の基本的な考え方について、資料3によりご説明いたします。

まず「1 計画の性格」についてですが、「(1) 男女共同参画社会基本法に基づく計画であること」、「(2) 女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画と一体となった計画であること」、「(3) 市町村・事業者・県民自らが考え行動するための指針となる計画であること」及び「(4) 新潟県総合計画やその他の県の計画と整合性を持った計

画であること」としております。

「2 計画期間」につきましては、「令和4年度から令和8年度の5年間とする」ことを考えております。

「3 計画の目標」と「5 基本理念」につきましては、新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例の基本理念に基づいたものとなっております。

「4 計画の名称」につきましては、現計画との継続性を考え、(仮称)「第4次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」としております。

「6 計画の体系」につきましては、現計画の体系を基本的に踏襲しつつ、昨年12月25日に閣議決定されました、国の第5次男女共同参画基本計画の内容も考慮のうえ改定したいと考えております。

引き続き、次期計画の策定スケジュールについてご説明いたします。資料3-2をご覧ください。審議会の開催スケジュールを中心に説明させていただきます。

資料の中央に点線で囲んだ部分が次期計画策定の諮問から答申までのスケジュールとなっております。審議会は合計5回の開催を予定しております。本日の審議会では、次期計画策定の基本的な考え方等についてご審議いただきます。年度が変わりまして令和3年6月頃に令和3年度第1回審議会を開催し、「重点目標と施策の基本的方向」につきまして審議していただく予定です。その後、8月ごろに第2回の審議会、10月頃に第3回審議会を開催し、次期計画の素案としてまとめていただきたいと考えております。その後、パブリックコメントで県民の皆様からのご意見をお聞きし、計画素案の修正を行い、令和4年2月の第4回審議会で答申案を決定し、知事に答申していただく、というスケジュールを考えております。

計画の策定年ということで、例年より審議会の回数が増えておりますが、皆様からご協力いただき、次期計画を策定していきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

なお、資料3-3では、参考として、現計画の基本目標、重点目標及び施策の基本的方向をお配りしましたのでご参照ください。

続きまして、資料4をご覧ください。昨年12月25日に閣議決定されました、国の第5次男女共同参画基本計画の資料を使いまして、国の次期計画の概要を簡単にご説明申し上げます。

国の第5次男女共同参画基本計画は、令和12年度末までの基本認識と令和7年度末までを見通した施策の基本的方向及び具体的な取組を定めており、「第1部 基本的な方針」と「第2部 政策編」の2部構成となっております。

資料4の1ページが「第1部 基本的な方針」の概要となっております。こちらの上段が「社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題」ですが、(1)の「新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響」などが新たに盛り込まれたところです。地方から大都市への若年層、特に女性が流出していることについて、次期計画では、「地方において、女性が能力を発揮して働ける環境の整備や女性の活躍に向けた意識改革を積極的に進めることが重要である」と記載されるなど、現状に対する課題など

が記載されております。

下段では「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」について記載されています。囲みの左上にありますとおり、日本の2020年のジェンダー・ギャップ指数が153か国中121位と低い位置にありますが、これは、その右側にありますとおり、政治参画の分野において女性議員が少ないことと、経済参画の分野において管理的職業従事者に占める女性の割合が低いことの2つが影響した結果となっております。その下に、「202030 目標」とありますが、既に報道されているとおり、「指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」とした目標、こちらについて、最下段の囲みに「新しい目標」とありますが「2020年代の可能な限り早期」と改め、2030年代には「誰もが性別を意識することなく活躍できる社会を目指す」とこととされました。

では2ページをお開きください。「第2部 政策編」の概要になります。現行の第4次計画では12の個別分野が設けられていましたが、次期計画では11の個別分野が設定されました。変更点としましては、労働慣行や仕事と生活のバランスに関する項目2つが統合されたことで、分野の数は一つ減りましたが、基本的には現行の計画を踏襲しつつ、現状に合わせた修正をしたものとなっております。

第1分野が「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」ということで、ポイントとしては政治分野の取組などがあげられています。その下、第2分野では「仕事と生活の調和」について、ポイントとしてあげられている「男性の育休取得率向上」などを促進することでワーク・ライフ・バランスを推進することなどが盛り込まれています。右の第3分野の「地域」では、2番目の白マルで「固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大」していることから、「地域経済にとっても男女共同参画が不可欠」とであるとされています。

続いて3ページをご覧ください。第5分野では女性に対するあらゆる暴力の根絶について、引き続き取り組んでいくこととされています。また、第6、7、8分野では、引き続き貧困、健康、防災についての取組が記載されています。

続いて4ページをご覧ください。第9分野では社会保障制度の結婚後の旧姓使用や、夫婦別姓など、第10分野では教育等、最後の第11分野では国際協調ということで、近年クローズアップされているSDGs、持続可能な開発目標では、目標5として「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。

以上で、国の第5次男女共同参画基本計画の概要につきまして説明を終わります。なお、詳細につきましては、内閣府のwebサイト上にて計画の本文が掲載されておりますので、こちらをご参照ください。

今後は、ただいま説明いたしました、県の現計画の進捗状況、県の意識調査結果及び国の次期計画の内容を踏まえながら、県の次期計画策定を進めて参りたいと考えています。

続きまして、資料5「令和2年度第2回新潟県男女平等社会推進審議会・事前提出意見等への回答一覧表」についてご説明いたします。

なお、これとは別に、若桑委員から国の次期計画などの情報提供をいただきました。ありがとうございます。

資料5の1番から順に説明していきたいと思います。

まず1番、「60歳以上の割合が50%以上であり、高齢者の意向が強く示されている」ということについて、回答につきましては、前回調査と比較できるよう、前回と同じ方法で調査対象者を抽出させていただきました。回答の補正等も行っておりません。

続いて2番、「比較基準年の27年度調査と今回の調査で属性に大きな差が生じている項目はあるか」という件につきまして、回答としましては、属性、年齢別ですとか性別になりますが、ここについては大きな差が生じている項目は特にございませんでした。

続いて3番、「魚沼地域で「男性の方が優遇されている」が他と比べ、特に少ないのはなぜか」ということですが、こちら魚沼地域でどうしてこういう結果になったのか調べてみたのですが、数値からは読み取ることができませんでした。なお、前回の調査ではこのような差が無かったことと、またこの項目の魚沼地域の回答数が少ないことから、標本誤差がプラスマイナス約10%程度あるということから、この回答の傾向としては有意な差は無いのではないかと、回答が少ないからこういった結果になってしまったのではないかと考えております。

続いて4番、「令和2年度の方が『男性の方が優遇されている』が全体的に平成27年度より多くなっているのは、『優遇』の意味合いのとらえ方の変化ではないかと思う。例えば、何か一つの物事に対して主体的に行動を起こすことが可能かただのお手伝い程度かでも同じく、‘やった’ことになる。そこまでの評価ではなく、内実まで踏み込んで男女の優遇差を考えての回答であるならば、また見方は違ってくる。もし、そうならばこの男女の優遇の質問は、漠然としすぎてはいないか。」ということで、質問の仕方についてご意見をいただきました。こちら「男女の地位の平等」につきましては、こちらも経年比較や国の調査との比較を行うため、このような設問を設定したところです。男性の方が優遇されているという回答割合が増えているというのは、先ほどの説明でも少し触れましたが、近年、ジェンダーへの関心が高まり、これまで当たり前を受け止められたことに対する問題意識が芽生えてきた結果や、新型コロナウイルス感染症の流行が要因ではないかと考えております。

続いて5番、「『家庭における家事等の分担』について経年比較が可能とありますが、経年比較のグラフが無い」ということで、こちらにつきましてはこの後ろに、挙げられました項目の経年比較ができるグラフを追加いたしました。後でご参照いただければと思います。

続いて6番、「女性の社会進出が進んだ分、女性ばかりが負担増となったのだろうか」ということで、家事の分担について、結果があまり変わっていないのではないかと、ご指摘についてですが、「家事等」の分担について30~40代で「配偶者と同程度」という回答が増えていますが、依然として家庭内のことは女性が主に担っているという状況です。県としましては、男性自身の意識改革のほか、これまでの男性中心を基本とした就業環境の改善を促進することが重要ではないかと考えております。

続いて7番、「ワーク・ライフ・バランスの認知度が急に上がっているのはなぜでしょうか」ということで、こちらは近年の就業環境の改善を巡る動きが、自身の働き方に実際に影響すること、また、より身近なものになったと同時に、報道で用語を見聞きする機会が増えたことが要因と考えられます。

最後8番、「新型コロナウイルスの影響が推察される調査項目はあったでしょうか」ということについてですが、問2「男女の地位の平等」に関する設問で、「ア 家庭の中で」「イ 職場の中で」、こちらで「男性の方が優遇されている」という回答割合が平成27年度調査と比べて約10ポイント増加しているのは、新型コロナウイルス感染症の流行も影響しているのではないかと推察しております。

説明につきましては以上となります。よろしくお願いたします。

(渡邊会長)

ありがとうございました。これまでの説明について、ご質問、あるいはご意見などございましたらご発言をお願いします。

(若桑委員)

説明で一番気になったことがが、「現計画を踏襲する」ということです。前回計画を策定した時は、現在ほど社会情勢の変化を気にすることはありませんでした。今回の計画策定は、新型コロナウイルス感染症の拡大、未婚・単独世帯の増加、働き方・暮らし方の変化、技術革新による社会構造の変革の中での計画策定となります。前回計画を立てた時点と違った視点で計画を立てた方がよいのではないのでしょうか。前回の計画を踏襲するのも必要ですけれども、将来の姿を各委員で共有し、これを計画に反映することが大事だと思います

次に、男女共同参画の推進はかなり良い方向に向かっていますが、2極化現象が存在します。例えば説明にもありましたが、30%目標。それから「慣行・慣習」これらはなかなか良い方向に向いていかない。そしてジェンダーギャップが、国際的比較において121/153位。世界に比べ日本の男女共同参画の推進はスピードが遅いので、スピード重視を踏まえた対応が必要だと思います。

最後に、先程3月に意識調査結果を配布すると言われましたが、その時に分析結果について記載して頂ければ、それを踏まえながら読むことができますので、検討願えればと思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。今の2点、現計画の踏襲。というのは、やはり時代状況の変化を踏まえて長いタイムスパンで考えていかなければならない、つまりその部分に変更する余地があるのではないかとということ。もう一つは意識調査の分析結果を記述して欲しい、という2点ですが、この点についていかがですか。

(事務局)

現計画を踏襲するという方針について御意見をいただきましたが、こちらにつきましては、この審議会でもいただいた意見を踏まえましてやっていくということになるかと思えます。基本の骨格の部分には引き継ぎつつも、必要などころは直していくということで進めていきたいと考えております。

また、意識調査の結果につきましては、どのような公表ができるか少し考えてみたいと思えます。

(渡邊会長)

ほかにはいかがでしょうか。

(高野委員)

意識調査の分析のお話が非常に分かり易くて、今のお話の続きになると思いますが、お話を聞いていく中で男女の差だけではなくて、世代間の差というのが非常にあったところがいくつかありましたので、今後の計画の中で大まかに「男女」で考えるのではなくて、世代間ギャップみたいなどころに対してどのようにアプローチしていくのかという計画が立てられると良いかと思いました。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございました。この点についてはいかがでしょうか。

(事務局)

ありがとうございます。委員のご指摘のとおりなのですが、やはり高齢者層の意識と、今、働いている、実際の共働きの世帯の意識というのは、見て分かるとおりにかなり違ってきているというのがよく分かると思えます。その辺りも踏まえまして、やはりどういった層に届く意識啓発なのか、というのを意識したいと思っております。

(渡邊会長)

調査結果に関しては、もちろん年齢別も、当然、見なければいけないですし、年齢別の性別、このあたりはもう少し詳細に見ると色々なことが見えてくると思いますが、例えば「同程度の家事分担をしている」と言っても、実際に女性と男性で認識の差があるとか、40代とかであったりします。その辺りもかなり細かく見ていくともう少し更に見えてきます。結構、分析を丹念にやっていると本当はかなり大変なことなので、できる範囲で、やはり施策に係ることですので、できれば是非、その部分についても、我々はファインディングスと言いますけれども、発見ですね、何が見いだせたのかということをもっと詳細に見ていただければと私も思います。

ほかにはいかがでしょうか。

(富澤委員)

この県民意識調査は調査をしたのが8月で、おそらく私たちの中では「コロナウイ

ルスが収まっているのかな」とか、色々なことを考えながら回答された時期だったのではないかと思っています。特にこの8月以降、女性の特に若い働く年齢と言われている方々の自殺ですとか、“生きにくさ”がこれ以降に数字が出てきたりしているので、この調査は調査として見つつも、今日、ご報告をいただいたこのスケジュールで、来年6月、8月、10月と審議会で今後の計画をどう作っていくのかというところが、この冬の時期からこれからどう動くのかというのを見つつも、全体的な社会の流れを踏まえて作っていったら良いのではないかと思います。あくまでもこれは8月時点の調査であることをちょっと認識しながら作った方が良いのではないかなと思いました。以上です。

(渡邊会長)

確かに、7月23日でしたか、Goto トラベルが前倒しで始まって、昨今、それがどういう風に影響を与えたのかという色々な議論がなされています。おっしゃるように実は経済を回すというのとは相反する形で実際に女性の自殺率が増えていって、10月には80%前年比を超えるという、非常に如何ともし難い状況になっていますので、現計画を踏襲するにしても、今、本当に変化している、状況が動いている状況ですので、良く変化していれば良いのですが、見通しが立たない状況になっておりますので、それを踏まえながら何とか対応できるような計画にしていければ良いのではないかと私も思います。ありがとうございました。

これについて事務局の方から何かございますでしょうか。

(事務局)

ありがとうございます。確かに8月という時点が結構微妙な時点でございます、4月にだいぶネガティブな報道があって、6月にちょっと落ち着いた後ということで、非常に回答に影響を受けたと思われるものがいくつか見えます。そういったことも踏まえまして、調査結果を活用し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。先ほど事前にご質問やご意見をされた方がいらっしゃいましたけれども、事務局の方から回答をいただきましたが、それについて更に追加の質問あるいはご意見がございましたらどうぞお願いいたします。

(大瀧委員)

意識調査を見させていただき、若干、私見的な感想を述べさせていただきます。

まず最初に、112 ページの職業生活についてという分野に関して見させていただいて、その中で感じているのが「現在の社会は『女性』にとって働きやすい環境にあると思いますか。」という問いに対して、「働きやすい」「働きにくい」「わからない」、この「わからない」というのが、働きやすいか働きにくいのか判断がつかない方が「わからない」に入っている部分と、設問自体が職場環境に関して知識が無いので「わか

らない」としたのか、両方入っているのか、その辺りが読み込めないのですが、「わからない」という回答自体が『特に働きやすい』とも『特に働きにくい』ともわからない」というような回答が含まれているとすると、ちょうど「働きやすい」と「働きにくい」の間に「わからない」が入る、というイメージで見させてもらいました。その中で言うと、平成11年から令和2年にかけて「働きやすい」というのが10ポイントほど減っている、「働きにくい」というもの自体も10ポイントほど減っている、というところになっています。そういった意味で言うと、こちらの方で見た時に、全体としては「働きやすい」という数字が減っているような数字になっています。本来、男女共同参画という形でいろんなことを推進していく中で、女性にとって「働きやすい」という数字が、本来であれば結果としては増えていっていただきたいところが、逆に減ってしまっている。逆に「働きにくい」というのが逆に増えているという部分が、そういった意味では労働環境自体が後退しているのか、逆に言うと女性の働きやすいという意識のレベル自体がいろいろなものが出てきて逆に上がっているのか、そこが分析として私は解らないですので、事務局の方で分析していただけるとありがたいと思っております。

併せて、116 ページの方に男性にとって働きやすい環境であるかという部分の資料が出ていますのですけれども、これについては経年比較でいうと、「働きやすい」というものが平成16年から令和2年にかけては増えている。本来、平成16年に関しては「働きやすい」「働きにくい」「わからない」というのが1/3ずつ位であったのが、逆に「わからない」という部分がある程度横ばいなのですけれども、「働きにくい」という階層が「働きやすい」というところに男性の方は変わっている、というようなところがあって、それからするとこの間に関してはどちらかというと男女共同参画をやっている中で、女性の方は「働きやすい」という階層が減っているのに、男性については「働きやすい」という階層が増えているという意味で言うと、少し面白い結果になっているのかなと思っています。あと、上の方の帯グラフで「全体」「男性」「女性」ということで分析されているのですけれども、女性の方の意識としては『男性』にとって働きやすい環境になっている」というのが34.9%、男性に関しては47.3%で、男性は『男性』にとって働きやすい環境」と思っている中で、女性に関しては男性より意識が少ない、という意味で言うと、今回、女性の“働きやすい環境”というの意識が厳しいという見方になっているのかなと私なりに分析をしています。そういった意味でいうと、労働分野における今回の調査を通して、女性のニーズと実際に行おうとしている重点項目が必ずしも一致していない部分があるのかもしれない。女性の方の“働きやすさ”に関しての意識がなかなか伸びてこないというところである、実際に取り組もうとしている内容が一致している部分と、若干、ピントのずれている部分があるのかもしれない、というのが、この分析の中でもしかしたら見えてくるのかなと個人的には考えました。

(渡邊会長)

ありがとうございました。今の点についてはどうですか。分析されてみていかがで

しょうか。

(事務局)

ありがとうございます。こちらの項目、確かに女性と男性で全く逆の動きをしているということで、私も何故なのかなと言うことで見ていました。中身について過去の資料も含めて分析したいと思っておりますが、これは私見なのですが、男性の比較対象が、多分、昔の昭和の頃の一番厳しい頃の時代に比べると確かに良くなっているのので、それを素直に見ると「働きやすくなった」と答えているのかな、などと思って見ておりました。そうすると女性の方が働きながら家事をするのは難しいという現状を見ると、こういう結果になるのかなと思いついておりました。また、過去のものを含めまして見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。ほかには例えば性別比較を経年別で行うですとか、もう少し細かいことをやっていくと更に見えてくるのか、あるいは意識項目とクロスを掛けてみるですとか、実際に色々なやり様が無いことは無いと思っておりますが、ただ、いかんせんサンプル数、回答者数が989と少ないので、これで更に性別、世代別でやると更に少なくなってしまうと見えにくくなるというのはありますけれども、実際にどうなのかというのはその点についても詳細に見つつやっていけば良いかな、と思っております。

(佐々木委員)

今、働き方ということで、女性医師支援を日本医師会を含めやっておりますけれども、私は60代の医師ですが、当時女性は5%、今現在はもう30代・20代は30%が女性医師ということで、特に医師不足の新潟県においては、この女性医師がしっかり働いてもらわないと解決できないという状況にあります。従来の医師は、男性で専業主婦がついていて全部やってくれることによって、48時間、365日仕事ができただけですけれども、そういう働き方はこれからはもう望めない。実は男性自身もこの異常な働き方に対して、特に若い先生方は、自分の健康のためにも医療の安全のためにも間違っていたのではないかと気が付き始めていると思っております。

女性医師支援については2つ考えているのですが、医療を受ける皆様にとって主治医制ではなくてチームで患者を診ていくということ。私は産婦人科をずっとやっていたのですが、外来で自分が妊婦健診をしていた人は、必ず自分が分娩に立ち会って欲しい、ということがありましたし、自分が手術をした婦人科の方が亡くなる時には、やはり私が最期まで看取る、という風に教育されてきましたけれども、これからはそうではなく、1対1ではなくてグループでお産も手術も看取りもやるというふうに、一般の方々の意識改革も必要だということ。

もう1つは、一番ネックになっているのは、やはり年代と言いましたけれども、病院長、教授という、今、指導的・管理職にある方たちの意識改革、これはやはりなか

なか変わらないです。今ほど60代以上と言いましたけれども、世代交代するしかないのです。今の30代、若い方たち、特に女性医師が頑張って教授や病院長、医師会長や医師会の理事になるような時代にならないと変わらない、と考えております。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございました。私の大学でも医師系というのはなかなか意識が進まないという部分はありますけれども、確かに20代・30代の方って、医師国家試験だと女性の割合が30%を超えているのですよね。だけれども30%を超えてから止まっている。東京医大の問題がありましたけれども、先に進まないというのは、ああいう仕組みがあったというのが判ってきていて、その辺りを変えていかなければならないということは、本当に私も実感しております。ただ、これは国全体できちんと変えてもらわないと如何ともし難いですし、確かに女性が医療の現場でも増えていけるような環境・制度整備をしていただければならない。なかなか県でというのは難しい話ではありますが、お手伝いいただければと思います。何かこれについてありますか。

(事務局)

ありがとうございます。まさに意識改革、地道にやっていくしかないというのはその通りだと思います。県としまして、ちょうど今、国の方で男性の育休を増やすというのを推進しておりますが、そういう動きの中の一環なのだろうなと思っております。そういったことも含めまして意識啓発を進め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。育休に関しても男性はたかが6%ですものね。やはりその辺りを変えていかないと如何ともし難いと思いますが、県の方でも積極的に庁舎内でも進めていただければと思います。

(阿部委員)

今、意識改革のお話がありましたけれども、おっしゃったように男女で考え方が違うというのは、こんなことを言うと誤解されるかもしれませんが、昔から私たちが行動する中で、「足を踏んでいる人は、踏まれている人の痛みが分からない」ということが言われてきました。そういうことから、踏んでいる人が踏まれている人の痛みが分かるような意識改革が大事だなと思っています。そして基本的な意識改革が進むことによって、色々な法律、あるいは会社内のシステム、そういうものが変わっていくのだと思います。先ほど佐々木委員がおっしゃったように、主治医制ではなくグループで診るというのも、そういう中で生まれていくかもしれないし、そのことによって、システム、法律もみんなが働いたり暮らしていく中で変わっていくと良い循環になると思います。だから意識改革と同時にそういった制度、例えば女性活躍推進法ができて事業主行動計画が義務付けられたりすることによって、会社の中も変わってきてい

と思います。それらを両輪としてやっていくことが、大事なのではないかなと、今お話を聞きながら思いました。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございました。今の点について、何かありますか。

(事務局)

ありがとうございます。まさに「足を踏まれている人の痛みを踏んでいる人は分からない」というのはその通りだと思います。その“踏まれると痛い”というところを踏んでいる人に分かっていただけるような広報というのが必要だと思っています。

(渡邊会長)

ありがとうございました。実際には新潟県内で言うと80年代後半から90年代、80年代前半ですかね、ずっと色々な取組がなされて、一貫して同じ問題なのですよね。その辺りは数値が上に上がったとしてもその差というのはなかなか変わらないというのがあって。そこをどう変えていくのかというのは、地道に進めていかなければならないと思います。本当に何とも歯がゆい状態が続いているということは間違いないので、それをどう変えていくかというのは、今まで30年、40年、色々取り組まれていて変わってこないというのをどう変えるか、というのは非常に難しいと思いますが、一人一人、新潟県内で地道に足元から進めていくしかないだろうと思います。

ほかにはいかがでしょうか。

(丸山委員)

私は労働組合が加盟する団体の方から選出されておりますが、先ほどの「女性にとって働きやすい環境にあると思いますか」の回答について、色々ご意見をお聞きして思ったことですが、私たちは働く女性たちで意見交換をする場をよく持つのですけれども、その中にあるのはやはり女性活躍ということで、社会においても責任を負う場面が増えた、けれども家庭責任が減ったわけではないということで、やるべきことが忙しくなっている状況があると思います。それと、このアンケートの結果の113ページに職業別ということで、女性にとって「働きやすい」という回答割合が「会社、団体などの管理職」の方が3割を占めたというふうに書かれておりますが、これについては、きっと会社としては育休であったり女性の働きやすい両立支援等を整えているかもしれないけれども、制度が整っていても運用面がまだまだ整っていない、追いついていないのかな、という印象です。先ほど意識改革のお話もありましたけれども、やはり職場の方の理解等もありますので、せっかく制度が整っても意識の面が伴わないと良い方向にいかない、という現状があると思います。女性が働きやすく社会的責任を負うようになると、きっと管理職とかも増えてくるようになると思いますので、そういう管理職の立場に女性が増えることによって、制度の運用についても改善が伴ってくるのかな、というふうに感じます。労働組合の世界では、女性にとって働きや

すい職場になると、男性にとっても働きやすい職場になると言われておりますので、その辺の課題をクリアしていくとだんだんこの数値も変わっていくのではないかといい風に感じました。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございました。この点については徳武委員、どうでしょうか。経営者のお立場から。

(徳武委員)

今、丸山委員からお話のあった点については、やはり率直に言って、まだそういうところがあるのかなと思います。色々な法制度とかそういったもの、あるいは「くるみん」とか「えるぼし」とか、そういった認証制度のようなものが非常に整えられてきて、それに取り組みされている会社さんというのも非常に増えてきています。増えてきているのですけれども、まだ制度の方が先行していて、会社の実際の運用ということになると、なかなか会社の現場の中で従業員の皆さん、あるいは経営者、管理職の方の意識がついてこないというような事象というのは、やはりあるのだろうなと思います。今ほどご指摘があったように、制度はあります、と。大事なはその制度を活かす運用ができるのかどうかということなので、私ども経済団体としても、そういった啓発とか周知に取り組む必要があると考えています。

(渡邊会長)

ありがとうございました。確か前回の審議会で、第1子に比べて第2子については2ヶ月でしたか、期間は覚えていないのですが、割合長い期間の育休を男性の社員が取られたということで、徐々に意識が変わってきているんだということをおっしゃっておられたのを非常に強く印象深く覚えておりましたので、そんな事例もあるということで、いかに役割モデルとして進めていくか、ということも進めていただければと思います。

それから、今、丸山委員が言われたことでいうと、管理職の女性を増やさないと役割モデルにならない。そうすると管理職を増やさなければいけないわけですね。その辺りを経営者の方々の取組として、是非、進めていただければなと思います。

ほかにいかがでしょうか。

(近藤委員)

ちょっと別の観点なのですが、新潟県が計画、プランを立てていくことにあたっては、私としてはどうしても全国との比較とか、あるいは他県との比較が非常に気になるのですけれども。例えば意識調査の場合ですと同じアンケートではないので比較は難しいかもしれませんが、客観的な数値というのはかなりあると思うのです。育休の取得率ですとか、登用率ですとか、そういったものはあると思います。そこで新潟県が他県よりも劣っているところがあるのであれば、そこに力点を置いたプランを立

てた方が良いと思いますし、あるいは新潟県の特徴で、こういうところは新潟県は優れているのでもっとそれを押すんだ、というような考え方もあるのかもしれませんが、そういったものがあつた方がこれからの議論がしやすいのではないかという気がしましたので、意見を述べさせていただきました。

(渡邊会長)

ありがとうございました。その点について、どのようにお考えでしょうか。

(事務局)

ありがとうございました。例えば、今の計画の時なのですが、新潟県の顕著な傾向として「女性自身がリーダーになりたいと思っていない」とか、また男性も「女性自身がリーダーになりたいと思っていない」、という割合が全国に比べて非常に高かった、というところが今回のポイントと思って取り組んできたところです。今回の調査ではその数字が若干改善したということなのですが、まだ全国より高いというところがあります。そういうところも踏まえまして、女性活躍の施策に反映していければと思っております。

(渡邊会長)

ありがとうございました。そういった県別比較とかを見ながら施策に反映させようと、鋭意努力されているということですね。ほかにはありますか。

(野村委員)

私の周りは割と社会進出というよりも家庭で、仕事と言ってもパートとか、そういった女性の方が多いのですけれども、能力があるのに家庭にこもっているとかという方もいらっちゃって、結局、今までずっと高度成長期で男の人が外で働いてお金を稼いできて、旧来の「女性は家庭を守る」という流れでずっときているので、「自分には能力が無いんじゃないか」というトラウマみたいなものに陥ってしまったので、できるのに1歩が踏み出せないというような方が結構いらっしゃいます。制度的には色々な育児休暇とか女性の社会進出を促すような政策が非常に叫ばれていますし、実際、施行されてきているんですけども、それはもう話が違うというふうに捉えているようなところがありまして、そうするとある一部の女性の方しか社会進出が望めないし、本当は家庭にいて、今までの家庭での経験とか積み重ねを社会へ還元するというのも、住みやすい社会になるためのひとつの利点であると思うのですけれども、そういったものが失われてきているのはもったいないなと思っています。こういったアンケートでなかなか表面には出てこないと思うのですけれども、こういった制度がある、こういったものがある、というところからこぼれ落ちている能力のある女性を救い上げるというところがおかしいですが、拾い上げる施策を何か考えてもらいたいなと思っていますし、私たち女性も、パート主婦なども、もっと自分の能力に自信を持って生きていかなければならないなと思いました。

それと、中には多様化というものもあるので、社会進出をする女性ばかりがもてはやされるといような世の中はどうか、という気もします。自分で選んで「私は家庭を守る」、私は例えばお孫さんの面倒を見て、自分の娘や息子たちのことをバックアップする、そういった信念でやっている女性、男性の方もいると思いますが、そういった方たちが社会進出しないからといって能力が無いんだとか、そういった目で見るといような世の中になるのも困ると思うので、皆さん広い目で、これからは多様化ということで、色々な生き方があって、それぞれの立場を尊重しあえるような社会になれば良いと思っています。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございました。この点について、今まで尽力されてきた女性財団の阿部委員、いかがですか。

(阿部委員)

私たちが計画を作ってがんばっている“男女共同参画社会”を目指すということかと言うと、例えば「男に生まれたからこう生きなければいけない」とか、「女に生まれたからこう生きなければダメだ」というふうに決めつけられていることが非常に多い。そうではなくて、今、おっしゃったように「私は家庭の中でがんばっていこう」と決めて生きていく、それもひとつの生き方ですし、社会進出するのもひとつの生き方。ただ、「何でこういう風に社会進出する人がもてはやされるのだ」といような、そう捉えていらっしゃるのだと思うのですけれども、それは、今まで女性が置いてきぼりをされてきた、それを少し支援していきましょう、ということではあるのです。だから別に誰が良くてどういう生き方が良くて、ということを決めつけている訳ではなく、自分で決めた生き方をしましょう、というのがこの“男女共同参画社会”なのです。ですので、周りに誤解をされている方がいらっしゃいましたら、違うよと、自分の能力を活かしていけるのが良い社会なのだよ、ということ、是非ともおっしゃっていただきたいと思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。今の点に関して、何か意見がおありの方はいらっしゃいますか。

(高野委員)

仕事柄、社会保険労務士という仕事をしているので、給与計算などをさせてもらうのですけれども、毎年、年末になると、「103万円を超えないようにしてくれ」みたいな話が出てきて、103万円というよりかは、130万円の社会保険に入るか入らないか、というあたりが大きいので、その話をさせていただくと、「旦那さんの方で103万円を超えなければ家族手当が出ているんだ」という話をされるのです。そうすると、それによって本当は働く意欲があるのだけれども、毎月、旦那さんから出る手当の方が優

遇されてしまって結果的に働けない、みたいな女性が意外に多いなという印象があります。なので、そのような人たちをどういうふうに、もっと働けるような意欲があつて、そういった環境があるのであればそうしていくべきだと思うのです。子どもを育てるにはお金もかかってきますし、旦那さんに何かあつた時に急に働けといてもなかなか働けないかと思いますので、そういった環境が整っていくといいなと思っているのと、この辺りはちょっと法律のことになって難しいとは思いますが、今後、社会保険も週 20 時間働く人たちにも該当してくることになっておりますので、そうなってくると、また状況が少しずつ変化していくのかなとは思っています。先ほど説明した中で、世代間ギャップがすごくあるというふうに感じていますけれども、女性の中でも考え方の違いというのが大きく2つに分かれているのかな、という印象があります。そこをどうしていくのか、本人が意思を持ってどうしたいのか決められる環境があれば良いのですけれども、そうでなかった場合にどういった支援ができるのか、ということを考えていかなければいけないなと思っています。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございました。この点について他に意見はありますか。

(佐々木委員)

専業主婦をされている方、働いている女性、女性の中でも対立しがちですよ。女性医師支援でも、女性医師だけど未婚の方、結婚されていても子供さんのいない方、そういう方は逆に子育て中の女医さんに厳しい。「甘えるな」というような形であるのですよね。女性は男性と違って色々な多様な生き方ができるのですけれども、基本的にやはり自立をしていなければいけない。全て夫、あるいは引きこもりのように親の経済力に依存しているとか、経済的な自立が無ければ、自分の生き方は自分で決めることはできないと思うのです。今、このコロナの状態でもDVなども増えていますし、家庭が本当に平和で安全な場所なのか、ということも非常に疑問が残りますので、私は、女性も高等教育を受けて卒業したのに、結婚・出産で、それを諦めなければならない方たちがたくさんいると思うのです。そういう方たちの能力に気付いて欲しいし、引き出してあげるような、そういう社会であってほしいなと思っています。今、日本で一番問題なのは少子化なのです。去年 84 万人、多分今年はずっと減ります、80 万人とか。子供がいないのです。この日本で子供が生まれない社会というのは、何も未来が無いです。若い女性がどんどん県外に出て行く。長男や男の子は親が離さない、地元から。でも若い女性、いて欲しい女性は県外に出て行く。この現状、少子化対策こそ、この男女平等社会推進審議会の一番の役割だと思っておりますので、諦めずにやっていきたいと思っています。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございました。よく世論調査などで出てくるのは、女性が生涯何人子供を産みたいか、理想と現実というのはものすごいギャップがあるというのがよく言わ

れていますよね。安心して子供を産み育てられるような環境というのが整備されていない。とりわけ経済的な自立を図ろうとすると、なかなかそれを十全に保障してくれるような、保育もそうですし、様々な整備がなされていないですし、あるいは結婚した家庭の中で男性がちゃんと家事・育児の分担をしてくれない。そういう状況がまだまだやはり強くあるということが、昨年来のコロナの問題でもはっきり見えてきております。それをどう変えていくのかということ、やはり強く考えていかなければならないなというのを、今、改めて実感しております。

この点について、まだほかにご意見はございますでしょうか。

そのほかについて、何か他のテーマでも結構ですのでありますか。

(若桑委員)

昨日、北京JACと知事の懇談会があったと思いますが、もし、内容が分かったら教えていただければと思います

(事務局)

今ほどお話がありましたように、新潟県は若い女性たちがどうしても県外の方に出してしまうというような点について、何とか食い止めて働く場所を作り、また、意識を改革するなど、知事の方からも県と一緒に北京JACの皆様からも意見をいただいて、何とか少子化を乗り越えていきたい、というような回答があったということでございます。

(渡邊会長)

ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。

(澤口委員)

私は農業関係の仕事をしておりまして、365日、休みの無い毎日が続けております。主人が長期間留守になった時、本当に一人で奔走しなければならない時期があった時、助けてくれたのは子供たちでした。何をどうするかなどというのはあまり指示をしたことは無いのですけれども、普段の生活を見てきつと大変だろうな、ということ、色々手伝ってくれたと思うのです。先ほど世代交代ですとか、少子化というような話がありましたけれども、子供たちにそういう教育をして、小さいうちから男女の区別無く、教育の中で広められていけたら良いのではないかなと思います。基本的な生活習慣がついていないと、やはり大人になったら慌てて指示してもダメなのではないかなと思うので、学校生活の中に少しずつ組み込んでいけたらいいかなと思いました。

(渡邊会長)

ありがとうございます。教育の話がありました、青山委員、いかがですか。

(青山(尚)委員)

おっしゃるとおりだと思っています。先ほどから話題になっている意識改革をいちばん担うのは、やはり学校の教育だと思っています。この県民意識調査の「法律や用語などの認知度」がかなり教育の力が反映されているな、というのを垣間見ることができました。「ジェンダー」とか「ワーク・ライフ・バランス」、「内容まで知っている」というのは、18歳・19歳は8割を超えています。それに対して60代以上の方は、2割・3割ということです。それは教育が、あるべき社会の有り様や性差に関係なく、その人が人らしく生きていく社会の担い手ということで、施してきたことだと思っています。この委員会はまさに“男女平等社会推進”なのだと思うのですが、私見ですが、国の第5次基本計画の1ページ目の新しい行動目標として掲げられていたところに付記されているとおり、これからの社会は誰もが性別を意識することなく活躍できる社会とあります。そうすると、2030年、今の10代・20代が社会の中核になる2040・50年、誰もが性別、つまり自分の性を意識せず、手を挙げた人が望む姿で社会の一員として活躍できる。活躍というのは、地位や名誉では無いと私は思っています。つまり、幸せに暮らせること、その人が望む生活を確保できることだと思っています。そうなった時、それを育てていくのがやはり教育だと思い、改めて私たちが担っていく立ち位置が本当に重いものだなと痛感いたしました。お話をいただいた部分も含めて、現場の1人として受け止めていきたいと思っています。

発言の機会をいただいたので、もう1点。確かに調査の時には、最初には必ず姓から聞きますよね。「あなたの性別をお答えください」、「男性」「女性」、そして「無回答」。私は「無回答」と回答した方は素晴らしいと思っています。私がもしこの県民意識調査を求められたら、多分、この「無回答」に付けると自分では思っています。むしろターゲットは確かに男女の格差であったり、置かれている制度や今までの仕組みの中の格差を是正するために具体として指針を作っていくのだと思うのですけれども、やはり一番は年齢であったりとか、今、経済の基盤となっている職業であったりとか、そしてその後に性別とか立ち位置の違いがあるかと思うのですけれども、冒頭に御意見をいただいた若桑委員がおっしゃったように、現在進行形ではなく、この先、5年後、10年後の社会の姿として、新しい社会に向けた計画を策定するために、もっと具体としてのアクションをこれまでと違ったものを起こしていく必要があるのかなと思っています。そのためにも、これも先ほど若桑委員がおっしゃったとおりに、調査結果についてはそれぞれの項目別に増加、下がったものとか、それから年齢別とか、ということで書かれているのですが、そこからどう読み取るかという分析を、ぜひ、に御説明があった以外にも入れていただきたいのです。つまり、どこの数字のどこに着目するかによって、指針って変わると思うのです。そういうものを皆さんで共有することで、もっとターゲットを絞った施策になるのではないかと考えています。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございました。教育の現場で更にご尽力をお願いしたいと思います。

また、調査結果については、確かにおっしゃるように詳細な検討が必要であると思うのですが、かなり大部で、これ自身を詳細に検討しようとする、これは数ヶ月

かかります。私も大体3年経過位で、2年目位に実際に数量調査を行ったりするのですが、大体1年みえています。ですので、本当に詳細な分析を求めるのは酷かなと思っ  
ていまして、私の個人的意見ですけれども。大体のところを少なくともどこに着目す  
るのかというのを、ポイント位は記述をしていただくということは必要なのではない  
かなと思っています。実際に調査をした場合には、それなりにかなり分析できるの  
ですよね。ただそれを分析するには数ヶ月はかかるはずですし、それなりの調査統計論  
の専門的な知識が必要となってくるので、そこまで求めるのはなかなか難しいと思  
いますので、出来る範囲で説明をしていただければと思います。

ほかにはいかがでしょうか。

(高野委員)

今後のことで少しお聞きしたいのですけれども、要望を兼ねてですが、前回にも  
しこのお話が出ていましたら恐縮ですが、今後の会議の回数が何回かあると思うの  
ですけれども、コロナの状態にもよるかと思いますが、できればこういった形でリアル  
にお会いしてお話をお伺いするのが一番かと思っておりますけれども、書面決議  
ではなくてオンライン会議みたいなことでご対応いただけるとより良いのかなと思  
っております。あともう一つ要望ですが、資料が結構大量に送られてきていて、紙  
でご覧になりたい方もいらっしゃると思うので、こっちにしろという話では無く  
て、選択制みたいな形で、例えば電子データでいただいて、こちらで必要なものを  
印刷して持参する、もしくはパソコンを持ち込んで見るようなことができるのであ  
れば、それをご検討をお願いしたいなと思っております。以上です。

(渡邊会長)

ありがとうございます。オンラインについては、次はZOOMでどうかという話は  
ちらちらと差し上げているのですが、皆が皆、オンラインについてできる環境にあ  
るわけでもないですので、できれば今後、新型コロナウイルスの感染拡大が更にど  
うなるのか見えないところがありますけれども、それも踏まえて、対面と非対面と  
いう、オンラインとオフラインを組み合わせることで会議をしていただければ私  
も大変ありがたいなと思っております。それから地理的な状況もありますよね。  
ですから、今回の新型コロナウイルスの感染拡大、これをきっかけと言ったら  
変ですけれども、出来るだけみんなが参加可能になるような方向で色々な組  
み合わせを進めていただければなとも思います。

第2点目の資料ですが、確かに電子データでいただいた方が便利だなと思  
います。ただ、これはそれぞれの環境によりますので、今、高野委員がおっし  
ゃったように選択ということでやっていただければとは思いますが、ただ、両  
方欲しい方もいらっしゃると思いますので、その場合は、ご面倒ですけれど  
も両方というようなことを進めていただければなとも思います。あともう  
一つ、これはなかなか皆さんどうかというのがあるかもしれませんけれど  
も、データに関して、皆さんの中にはこれをもしかしたらエクセルデータ  
で欲しいとか、そういう方もいらっしゃるかもしれません。そうする

と、それぞれご自身で分析をすることもできます。これはなかなか難しいかもしれませんが、色々な選択肢を出していただければと思います。調査結果については、実際に今、ホームページなどで、エクセルデータを出すことは簡単だったりします。国のデータなどは全部エクセルデータで取れたりしますけれども。その辺りも併せて情報を出していただければと思います。

それではそろそろ時間の方もまいりました。また来年度も次期計画に向けて審議会がごございますので、またその時々状況の変化に合わせて次期計画についてそれを入れ込んでいくという形でできたらというふうに思います。

本日の審議会の中でいただいたたくさんのご意見については、事務局の方で整理をしていただいて、次回の審議会で審議する内容について、貴重な参考意見とさせていただきますと思います。

それでは本日の議事はこれで終了させていただきたいと思います。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、令和3年6月頃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）の策定にあたり、重点目標・施策の基本的方向案に関することを予定しております。今後、開催日程を調整をさせていただきますので、よろしく申し上げます。以上です。

(渡邊会長)

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ます。お疲れ様でした。

(終 了)