

平成 29 年度第 1 回新潟県男女平等社会推進審議会 議事録

平成 29 年 11 月 13 日 (月)

13 : 30 ~ 15 : 30

新潟県自治会館 301 会議室

出席委員 阿部 愛子、阿部 マサ子、猪俣 清子、笠原 浩史、椛澤 アイ子、木村 久美子、
佐々木 綾子、佐藤 佐智夫、佐藤 ゆかり、高野 真規、渡辺 晶子、
渡邊 登、渡部 沙恵子

事務局 丸山県民生活・環境部長

男女平等社会推進課：石田課長、貝瀬補佐、藤塚係長、吉田主査

児童家庭課：清水主任 労政雇用課：高橋副参事 経営普及課：小泉副参事

義務教育課：竹田指導主事 高等学校教育課：大島副参事

生涯学習推進課：中川副参事 保健体育課：清水副参事 警察本部警務課：渡邊係長

1 開 会

2 あいさつ

3 議 事

(1) 第 2 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 29 年度版) (案) について

(2) 第 3 次新潟県男女共同参画計画 (男女平等推進プラン) について

4 事務連絡

5 閉 会

丸山部長

皆様こんにちは。秋もだいぶ深くなってまいりまして、そろそろ雪のたよりも聞こえそうかなというくらい朝晩肌寒いような季節となってしまいましたけれども、この男女平等社会推進審議会、今年度第 1 回ということでございます。昨年度は、計画改定の関係もございまして度々御足労願ったわけですが、今、事務局から御紹介がありましたとおり、新たに 4 人の委員の方をお迎えしまして、男女共同参画社会の推進につきましていろいろと御意見を賜りながら進めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

今日の審議会につきましては、一つには、平成 28 年度までの第 2 次新潟県男女共同参画計画に関わります進捗状況について御説明申し上げたいと思っております。この第 2 次計画につきましては、平成 28 年度が最終年度ということで終了し、現在は第 3 次計画が進行中ということでございます。この (2

次計画の) 目標指標の達成状況などにつきまして御説明申し上げたいと思っております。

また、先ほども申し上げましたが、昨年度、委員の皆様から御審議いただきました第3次計画を本年3月に策定、公表いたしました。本改定計画において、新たに重点目標といたしました「貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備」の関係事業「生活困窮者自立支援事業」のほか、「にいがた女性活躍推進事業」、「にいがた子育て応援企業認定制度」、「ワーク・ライフ・バランス推進企業応援事業」など、男女共同参画推進の事業に加え、福祉、あるいは雇用政策など、総合的に推進している状況でございます。第3次計画の目標達成に向け、今後もさまざまな事業展開を図ってまいりたいと考えているところでございます。

本日は、あらかじめ議事資料をお送りし、事前にいくつかの御意見を頂戴しているところでございます。委員の皆様からは、それも含めまして、またこの場におきましても、忌憚のない御意見をいただきたいと思っております。ちょうど来年度の施策展開に向けまして、県も市町村もそうですけれども、予算編成の時期をこれから迎えるというところでございます。委員の皆様からの御意見をできるだけ反映してまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

貝瀬補佐

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。

渡邊会長

続きまして、議事に入ります。渡邊会長、進行をよろしくお願いいたします。

会長を務めさせていただきます、新潟大学の渡邊です。どうぞよろしくお願いいたします。

はじめに、会長代行の指名をさせていただきます。条例第27条第3項に「会長に事故があるときまたは会長が欠けたときは、会長が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。今まで代行をお願いしておりました上越教育大学の得丸委員が辞任されましたので、新しい方を指名する必要があります。上越教育大学の佐藤委員にお願いしたいと思います。佐藤委員、よろしくお願いいたします。

佐藤 (ゆ)
委員

よろしくお願いいたします。

渡邊会長

御了解いただいたということで、よろしくお願いいたします。

審議会は、(新潟県男女平等社会の形成の推進に関する) 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が、本日は、傍聴の方ほどなたもいらっしゃいません。

本日の会議は、午後3時半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っております。

それでは、次第に基づいて議事を進めたいと思っております。まず、本日の進め方について、事務局から御説明をお願いいたします。

貝瀬補佐

本日御審議いただく内容といたしましては、次第にございますとおり2点ございます。

1 点目、第2次新潟県男女共同参画計画推進状況(案)につきましては、「推進状況(案)」と、「推進状況(案)」に対し委員の皆様から事前にいただいた御意見、御質問をとりまとめた「事前意見等回答一覧表」を事務局で説明の後、改めて委員の皆様から御意見、御質問をいただきます。

続きまして、第3次新潟県男女共同参画計画についてでございますが、計画の概要及び指標並びに主な新規事業を事務局から説明後、御意見、御質問をいただくこととしております。以上でございます。

渡邊会長

はじめに第2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いたします。

藤塚係長

男女平等社会推進課事業推進係の藤塚と申します。よろしくお願ひいたします。私からは、第2次計画の推進状況報告書(案)の概要について、時間の関係もございますので、主なものについて説明させていただきます。

それでは、事前にお配りしております冊子、資料1「第2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29年度版>(案)」を御覧ください。本書は、新潟県男女平等社会形成の推進に関する条例に基づく年次報告でございます。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になります。資料としては、製本前のこのような体裁としておりますが、この審議会で御報告した後に製本し、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。

指標の達成状況について御説明いたします。平成29年度版(案)の3ページをお開きください。「第2次新潟県男女共同参画計画」におきましては、総合指標、目標指標及び参考指標を設定していますが、総合指標は本計画の最終目標、目標指標は目標達成に向けて重点目標ごとに設定した指標であり、参考指標は状況把握のため設定したものでございます。

4ページをお開きください。本計画の最終目標として設定しております総合指標「男女が平等な社会であること」の満足度についてです。この指標は、新潟県「夢おこし」政策プランの暮らしやすさに関する県民満足度の指標の一つともなっておりました。平成28年度に実施いたしました「夢おこし」政策プラン推進のための県民意識調査によりますと、満足層の割合は32.4パーセント、不満層の割合は17.2パーセントで、計画策定時の平成24年度に比べて満足層の割合を増加させるという目標は残念ながら達成できていない結果となっております。これまでの4年間、年によっては改善している部分もございますが、概ね横ばい傾向で推移しておりまして、改善の持続を目指すためにも、更なる取組の必要性があると考えております。引き続き、県民の理解が深まるよう広報、啓発に努めるとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進や子育て環境の充実など、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た施策の効果的な実施に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、主な目標指標について御説明させていただきます。5ページを御覧ください。「男女平等意識の浸透」に関する指標の二つ目の指標、「学校教育」に

における男女の地位の平等で「平等」とする人の割合と「職場」における男女の地位の平等で「平等」とする人の割合、この二つの差を減少させるという目標でございます。県では、平成 19 年度より毎年、家庭、学校教育、職場や社会慣習など 7 項目について男女の地位の平等感を調査しておりますが、学校教育において平等とする人の割合が最も高く、職場においては 20 パーセント台と低いいため、その差を減少させることを目標としております。平成 28 年度の県民アンケート調査によりますと、両者の差は 39.9 ポイントで、計画策定時と比較して 5.3 ポイント減少しております。しかしながら年によってばらつきもありまして、今後もあらゆる場面における男女平等意識の浸透に向け、庁内関係部局との連携、メディアを活用した情報発信、市町村や女性財団等と連携した取組の充実など、多様な方法で広報、啓発に努めてまいりたいと考えております。

なお、参考表示しております県民意識調査は、定例として行っております県民アンケート調査とは別に計画策定の参考とするために随時実施しているもので、調査項目や調査対象となる母集団が異なっているため、質問内容そのものは同じとなっておりますが、参考扱いとして表示しているものです。

次に、14 ページを御覧ください。「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」に関する指標である新潟県審議会等への女性の登用率ですが、平成 29 年 1 月 1 日時点の登用率は 38.5 パーセントで、計画策定時の目標を達成いたしました。なお、達成はしたものの、まだ数字が低い状況ではありまして、女性登用が進まない主な要因といたしましては、法令等で委員の構成が国の指定機関の長などに指定されていることや、団体に委員の推薦を依頼した場合、役職者に女性が少ないこと、また、医療など特定の専門分野では女性が少ないことなどが挙げられます。このため、関係団体への役職に拘らない推薦の働きかけや積極的な広報を行うなど、今後も女性登用率の向上に努めてまいりたいと考えております。

次に、15 ページを御覧ください。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の割合ですが、平成 28 年度は計画策定時と比べて 3.7 ポイント増加し 15.4 パーセントとなりました。平成 24 年度以降増加傾向が続いておりますが、女性管理職の登用率は男性に比べて依然と低い水準にあります。女性管理職の登用が低い要因の一つとして、出産、育児期の一時離職等により男性に比べて勤務年数が短いことが考えられるため、引き続き仕事と家庭生活の両立がしやすく働き続けやすい職場環境づくりを推進してまいります。

21 ページを御覧ください。「働き方を見直し、仕事と生活の調和を可能にする就業環境の充実」に関する指標の一つ目は、県内事業所における育児休業取得率についてです。平成 28 年度の女性の取得率は 99.5 パーセント、男性の取得率は 3.4 パーセントとなっており、男女共に前年度と比べて上昇しており、かつ目標数値を上回る結果となりました。しかしながら、育児休業取得率については男女間で大きな開きがあり、男性の育児休業取得を促進していくことが求められております。このため県では、従来から行っている育児休業制度の周

知、啓発や、ワーク・ライフ・バランス推進施策に加え、男性労働者の育児休業等の取得促進に取り組む企業を登録し、その取組を広く紹介することを目的とした「イクメン応援宣言企業登録制度」に加え、仕事と子育ての両立に積極的に取り組む企業を支援することを目的として「にいがた子育て応援企業認定制度」を創設しまして、県内企業における働きやすい職場環境づくりを、より一層推進することとしております。

二つ目の指標は、「ハッピー・パートナー企業」の登録数についてです。平成 18 年 7 月から登録事業を開始し、平成 28 年度末には 780 社の登録となりました。働く場における男女共同参画の推進に向け、引き続き登録促進に努めるとともに、県のホームページや広報紙などを通じた登録企業の PR や登録企業に対する情報提供、アドバイザー派遣など、企業の取組が向上するよう支援に努めてまいります。さらに、先ほど申し上げました「イクメン応援宣言企業登録制度」や「にいがた子育て応援企業認定制度」と連携し、具体的には両制度とも登録要件とする形にしておりますけれども、企業側から見た付加価値の向上にも努め、取組甲斐のあるものを目指してまいりたいと考えております。

以上、計画の総合指標と主な目標の達成状況について説明いたしました。

次に、関連施策の実施状況について説明いたします。飛びまして 39 ページをお開きください。第 2 次新潟県男女共同参画計画における関連施策につきましては、計画の体系別に関連事業を整理し、後段の 40 ページから 52 ページに渡りまして、「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、実施担当課と平成 28 年度、平成 29 年度の当初予算額を記載しております。平成 28 年度の関連事業は、合計で 201 事業となっております。なお、第 2 次計画の計画期間は平成 28 年度までとなっておりますので、本推進状況におきましては、平成 29 年度の事業費は参考表示の取扱いとしております。

また、別冊の資料 1 の 2、関連事業の概要や実施状況等につきましては、事前にお送りしております資料「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業概要」という厚い冊子になりますが、そちらを御覧いただけますでしょうか。この事業概要につきましては、ボリュームがございましたため、これまでと同様、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したいと考えております。

その資料の表紙をお開きいただきまして、2 ページ、3 ページを御覧ください。時間の関係もございましたので、中身についてここで説明することは省略させていただきますが、関連事業の実施にあたりましては、各事業の担当者に対しまして、事業の企画、実施段階において、男女共同参画に配慮する点の確認を依頼いたしまして、事業実施後にも、各担当者から男女共同参画計画に配慮した取組やその効果について検討していただきました。それらを踏まえた上で、この資料の中では、平成 28 年度の実績、男女共同参画視点に配慮した取組及び効果、また、現状の分析、今後の取組等という欄に男女共同参画の視点を反映させた記載をしております。

最後に、市町村の状況について御説明いたします。再び「推進状況（案）」にお戻りください。資料1、「推進状況（案）」の56ページ、57ページをお開きください。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男女参画状況などについてとりまとめた資料を掲載しております、これらを一括の冊子として公表する予定としております。

以上で「推進状況（案）」の報告を終わらせていただきます。

続きまして、資料2、A3判の資料になりますが、「事前意見等への回答一覧表」を御覧ください。本日までに委員の皆様から事前にいただきました御質問、御意見等につきまして、こちらの資料で一括して掲載しております。概略について御説明させていただきます。

まず、資料2の一番上になりますが、項目といたしまして「全般について」ということで、グラフについて10年間くらいの経緯で記載してはいかかという御意見がございました。資料によりましては、目標指標等によっては平成18年度、平成19年度からグラフの計算が始まっている資料がございまして、ここまで長くなくてよいのではないかという御意見でございまして、御指摘の趣旨を踏まえまして、10年以上前の部分を記載しているものについては、基本的な考え方としまして過去10年間の経緯を表示するようなグラフにするような方向にしたいと考えております。

続きまして、該当ページ4ページの「総合指標」についてでございますが、総合指標の調査については、都道府県との比較ができないか、全国比較ができれば、新潟県の状況が把握でき、次への目標設定もしやすくなるという御意見でございます。総合指標につきましては、これまでの県の最上位計画である「新潟県『夢おこし』政策プラン」において指標活用していたものでございまして、新潟県独自の調査項目であることから、申し訳ございませんが、全国との比較は困難な状況でございます。なお、今年3月に策定いたしました第3次計画においては、御指摘の趣旨も含めて総合的に勘案し、同指標を活用していないことといたしております。

続きまして、5ページ、6ページ、7ページ、「県民アンケート調査について」という御意見でございます。県民アンケート調査によって男女共同参画に対する周知度や、学校教育、職場における平等感を図る手法が適切なのかどうか検討すべきではないかとの御意見でございました。これらの御指摘につきましては、新潟県男女共同参画計画、つまり第1次計画のときより、策定時から活用しているものでありまして、世代間の全体的な意識感を把握するものとして、そして経年変化を確認するものとして調査しているものでございます。調査の対象を就労者や学生等に限っていないことから、ある程度一般的な概念論にならざるを得ないことを御理解いただきたいと存じます。なお、職場や学校における理解度の向上につきましては、第3次新潟県男女共同参画計画においても、学習機会の充実や情報提供、支援人材の養成などの施策を展開していくこととしてございまして、今後とも一層の施策の充実を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、該当ページ7ページ、幼稚園において固定的性別役割分担意識を助長するようなことが行われていると聞いて驚いたという御意見でございます。幼稚園に対しても県として何かできることはないのかという御意見でございます。これにつきましては、幼稚園教育においては、男女平等教育の説明と意識啓発は新採用及び教職12年経験者、並びに新任園長や新任教頭を対象とした研修会におきまして、人権啓発の研修を位置づけて毎年度実施しております。私立幼稚園は教育庁の担当ではございませんが、研修会は私立幼稚園も対象とし、受入れを行っているところでございます。研修会では、男女平等及び男女共同参画の基本的な考え方、固定的性別役割分担意識の払拭等、実際の指導での配慮事項について、事例を示しながら指導しているところでございます。

続きまして、該当ページ8ページでございます。子育て期の男女向け講座は保育がついているということで、こういったものの学習機会の受講者を増加させるためにも、保育に関する予算増を検討できないのかという御意見でございます。男女平等、男女共同参画に関する学習機会は、新潟県女性財団主催のセミナーや研修をはじめとして様々実施しておりますが、受講対象に応じて可能な限り託児付となるよう実施しているところです。全体の事業費増が難しい状況ではありますが、保育に関する予算も含めて、引き続き効率的な実施が可能となるよう促してまいります。なお、県が主催します学習講座につきましても、講座の内容に応じ、子育て世代が参加しやすい環境づくりを検討するとともに、市町村への周知・啓発にも努めてまいりたいと考えております。

続きまして、該当ページ14ページ、「新潟県の審議会への女性登用率」に関する御質問でございます。登用率が10パーセント未満の審議会があるが、登用計画はどのようになっているかということでございます。審議会等への女性委員の登用率については、計画の目標指標として設定いたしまして、各担当課において関係団体等に女性委員の推薦を働きかけるなどの取組を進めております。しかしながら、「国指定機関の長」など職務指定が明記され、その職に女性がいない、団体へ委員の推薦を依頼した場合、役職者に女性が少ないため、結果として男性が推薦されてしまう、医療、防災や法律など、特定の専門分野に女性が少ないなどの理由により、女性登用率が低い審議会等があります。平成29年1月1日現在で登用率10パーセント未満の審議会は、新潟県指定難病審査会で、指定難病の患者に医療費助成の適否について判定するため設置された審議会です。委員には指定難病に係る各分野の教授が選任されており、現在のところそのポストに女性がいないため、女性登用率が0パーセントという状況になっております。

続きまして2枚目に移ります。該当ページ21ページ、「ハッピー・パートナー企業登録数」でございますが、ハッピー・パートナー企業について、いわゆる取組事例集以外の大多数の企業の取組状況はどのようなものかという御質問でございます。ハッピー・パートナーの取組状況に関しましては、平成28年度、昨年度に実施いたしました調査結果概要によりますと、働きながら育児

や介護をする労働者に対する支援制度を設けている企業の割合は、育児については94.6パーセント、介護については89.6パーセントであり、いずれも県内事業全体の平均を上回っております。また、女性の能力発揮を促進するための取組を実施している企業割合も92.3パーセントであり、全国企業の平均を超えている状況でありまして、企業規模や業種等により取組内容に差異はございますが、総じて前向きな取組を続けていただいていると考えております。ハッピー・パートナー企業における男性の育児休業取得率は7.9パーセントで、県内事業所平均を大きく上回っております。また、介護休業取得者のあった企業割合も7.7パーセントとなっており、これにつきましても県内平均を上回っており、一般企業と比べて職場と家庭の両立に向けた取組が進んでいるものと思われまます。

続きまして、該当ページ21ページから23ページの部分でございます。体系図の中で、仕事と子育てや介護との両立のための制度の普及・定着を促進するという記載がされておりますけれども、仕事と介護の両立について触れられているところが少ないように思うという御意見でございました。推進状況におきましては、主に第2次新潟県男女共同参画計画を策定した当時、平成25年度になりますが、この当時に設定した各指標についての記載をしております。計画で記載している施策展開としては、育児だけでなく介護との両立についても触れておりますが、これらに関連するあらゆるデータを指標とすることは難しく、社会状況等を勘案いたしまして代表的なものを指標として設定しておりますので、御理解いただきたいと思っております。なお、介護休業取得率等をはじめとするデータについては、例えば新潟県賃金労働時間等実態調査による結果報告等で公表していることから、今後の推進状況の作成時においてそれらの状況を把握しお示しすることも含めて、別途検討していきたいと考えております。

続きまして、該当ページ25ページ「認定農業者数」の項目でございます。女性の認定農業者数に対して男性がどのくらいいるかという御質問でございますが、大変恐縮でございますが、当該資料につきましても農林水産省、国の調査資料が出版でございますが、調査項目には男性の認定農業者の項目がないため、大変申し訳ございませんが、人数は不明という状況でございます。

続きまして、該当ページ32ページから33ページ、男性の家事や育児参画割合が高くなったと結論づけておりますが、本当にそうなのか疑問に感じるという御指摘でございます。これらの部分に関するデータは、単純に女性と男性の従事時間を数値比較したものについて記載しているところです。目標指標、参考指標を含めて過去に比べて数値的には男性の参画度が高くなっている一面もあると思われまますが、望ましい状態に至っているとは考えておりませんので、今後も状況分析や広報・啓発を粘り強く続けてまいります。

同じく32ページ、33ページでございますが、男性にとっての男女共同参画について、男性が家事・育児をするイコール男性の男女共同参画と取られかねない表現になっているように感じた。家事・育児以外の参画事例の提案があってもよいのではないかと御指摘でございます。記載内容につきましても

は、御指摘の趣旨を踏まえ、「推進状況（案）」の左側の文章になります。今後の取組の方向等の記載を、現在記載しております「男性の家事・育児への参画事例の紹介」から「男性の家事・育児をはじめとするさまざまな参画事例の紹介」と修正する方向としたいと考えております。

続きまして、該当ページ 36 ページ、平成 27 年度、平成 28 年度の男性相談者数が倍増しているが、広報の仕方等工夫したのかということでございます。新潟県男女平等推進相談室の相談件数に関する御質問でございます。男女平等推進相談室の広報といたしまして、県のホームページでの相談室の周知のほか、相談日を記載したカレンダーを四半期ごとに作成しまして市町村に配布し、市役所内、公民館等への掲示をお願いしております。また、市町村の広報紙への掲載依頼も行っているところでございます。男性からの相談需要はありますが、男性を対象とした相談機関がほかに少ないこと、また、男性も相談しやすい環境になってきたことなどが、男性の相談が増加した要因の一つではないかと考えております。

続きまして、3 ページ目でございます。該当ページ 45 ページでございますけれども、予算の一覧表の事業番号 125 番「ハッピー・パートナー企業の登録」について、企業の働き方改革を進める上で力を注ぐべき事業だと思えるが、予算が前年度の 5 分の 1 程度に削減されているのはなぜかという御質問でございます。平成 29 年度から、国において「女性活躍推進法」に基づく交付金事業が創設されました。これに伴いまして、「ハッピー・パートナー企業」の登録関連の事業として従来実施しておりました PR 事業や啓発取組、登録企業紹介などにつきましては「女性活躍推進」の側面も兼ねることから、国の交付金を活用する形で事業再編を行い、新設いたしました「にいがた女性活躍推進事業」に包含する形にしております。再編後に残りました登録事務関連等に係るものについて当該事業の中で予算化しておりますので、見た目上は予算額が減っているという見え方になっております。なお、「にいがた女性活躍推進事業」は平成 29 年度から始まった事業でございます。今回の「推進状況（案）」には掲載されておりませんが、本日お配りしております別添資料の「第 3 次新潟県男女共同参画計画関連施策の状況」に掲載しております。

御意見の最後でございますが、付表の 112 ページ、事業番号 197 番の「庁内託児所の運営」について、月平均 8 人程度の利用しかない地域に設置するよりも、もっと需要の高い地域に設置したほうが PR になるのではないかと。ほかの地域への庁内託児所の設置予定はないのかという御質問でございました。現在の庁内託児所は、認可外保育所の指導監督基準を県の判断で見直し可能な地域、これは新潟市と長岡市以外の地域という形になっておりますけれども、この地域に一定のニーズがあり、庁内に利用可能なスペースがあるとともに、耐震改修等も不要であるなど、他地域に比べて設置に適していたことから定員 10 人程度の事業所内託児所として南魚沼地域振興局に設置したものでございます。なお、庁内託児所の更なる整備につきましては、効果の検証結果やニーズを踏まえて検討する必要があると考えております。

以上が、事前に皆様からいただいた御質問、御意見等に対する回答の一覧でございます。私からの説明は、以上とさせていただきます。

渡邊会長

ありがとうございました。ただいま御説明がありました「推進状況（案）」、それから「事前意見等回答一覧表」に対して、質問、あるいは意見等がございましたら御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。また、御質問された方に関しては、事務局の回答は十分だったでしょうか。補足して発言等がございましたら、それについてもお願いしたいと思います。

阿部（愛）
委員

一般的な企業の取組はどうかということで、事前に質問をさせていただきました。と言いますのは、県の人口なのですけれども、最近若い女性が18歳になると東京へ出ていく、都会に出ていって段々と人口減になっていて、そのため出生率も低下しているというような傾向にあると思います。それも、なぜ戻って来ないかという、やはり女性が働く場がない、継続就業する場がないということが大きいのではないかと考えております。その場所だけではなく、場所はあっても、果たしてそれが一生働き続けられる、定年まで働き続けられる環境にあるかという、なかなか難しいものがあるのではないかと考えております。

事例集に載っているような企業はいろいろ工夫されておりますけれども、ほかの企業にもいろいろ働きかけをしていただいて、ぜひとも18歳になって出ていった方々がまた戻って来られるように、各企業に対して、今も一生懸命アドバイザーの派遣などをやっていらっしゃるけれども、続けていただいて、魅力的な企業、女性が働きやすい企業となるように登録企業により一層働き掛けていただければと思います。そのため、事前に質問させていただきました。

渡邊会長
藤塚係長

これについて、何かございますか。

委員の御指摘のとおり、これからも粘り強く働き掛けていくこと、また、先進的とかよいと思われる取組があればどんどんホームページなどで公表いたしまして、企業の皆様側から見て触れやすい形で情報を発信していきたいと考えております。

なお、補足でございますけれども、今年度は半年と少し経っておりますが、これまでのところ新規で64件ほどの登録がございまして、昨今の女性活躍の影響もあるかと存じますけれども、企業の皆様方にこういう意識が広まってきているということを実感しておりますので、この機を捉えて積極的な取組をしていきたいと存じております。

渡邊会長
高野委員

ほかにはいかがでしょうか。

事前に質問させていただきました32ページ、33ページの「男性の家事・育児時間」のところですが、単純に女性と男性の従事時間を数値比較したものですという御回答をいただいているのですが、コメントにも記述させていただいたのですが、33ページの一番下のところに新潟県の状況で妻と夫の平均時間が記載されているのですけれども、これが平成23年と平成28年を比較して男性は1分しか家事時間が増えていないのに、その参画率がものすごく上がったよ

うに見てとれるわけです。そうすると、女性側からすると何を言っているのだろうというのがあります。もしでしたら、むしろこの表を外してほしいくらいの感じで、これだけで参画時間、割合が増えましたと言われるとどうなのかと感じているところなのですけれども、いかがでしょうか。

藤塚係長

おっしゃるとおりでございます。この出展は総務省の全国調査なのですけれども、正直、この数字を見て、女性の方の平均時間が減っている関係上、結果的に割合が高くなっているということで、どういうことなのだろうと我々も首をひねっているところでございます。原因はいろいろと考えられるのでしようけれども、国で直接やっておられる調査ということでございまして、回答者がどのような母集団であるかとか、地域性とか、平成23年が5年前とどのように変わっているかということは、残念ながら教えていただくことができませんので、我々も推測でしか考えられないところでございます。

事前の御意見で委員からもあったような要因も当然考えられる部分でございますし、様々なことが考えられますので、我々といたしましてもここで憶測という形の分析や記述は控えさせていただきました。ただ今御指摘がございましたように、この部分の表がそのような形の誤解を生みかねないということであれば、これにつきましては成案する前に再度検討を重ねていきたいと考えておりますが、何分昨年まで掲載しているということもございまして、今年が最後だということもございまして、それにつきましては再度検討させていただきますと考えております。

渡邊会長

よろしいですか。

高野委員

はい。ありがとうございます。

渡邊会長

1分ですよね。1分というのは、ほぼ意味がないということだと思いますけれども。

藤塚係長

意味がないという面もございましてけれども、減っていないというところも。

渡邊会長

46分と47分ですよね。

ほかにはいかがでしょうか。ほかにもいろいろと御質問をされていますけれども、それに対して今御回答をいただいたわけですが、それについて御意見がございましたら、または追加の御意見等がございましたらお願いします。あるいは、御質問されていない方々も、今内容を御説明いただきましたけれども、それについて、改めて御質問、あるいは御意見を賜ればと思いますけれども、いかがでしょうか。

渡部委員

2ページ、阿部委員の「ハッピー・パートナー企業」における県からの回答部分で、「ハッピー・パートナー企業における男性の育児休業取得率は7.9パーセントで、県内事業所平均を大きく上回っております」ということで、非常に嬉しいと思ったのですけれども、この育児休業取得率というのは、1日取っても取得したことになるし、女性のように1歳になるまで1年間取得したというものもここに含まれるのですけれども、できれば日数を知りたいと思うのですが、何か資料はありますか。

藤塚係長

全国の数字しかないということで、新潟県のものは今把握していないという

ところです。

渡部委員

できれば、今後、男性の育児休暇というものがどのくらいの日数取っているのか、1日で、俺も育児休暇を取ったと大きな顔をされてもどうかと思うので、日数も一緒に把握できれば参考になると思いました。

渡邊会長

ぜひ、よろしくお願いします。私の学生などでも、ハッピー・パートナー企業を卒論で発表した者がいますけれども、大体数日から2週間程度でした。ですから、それで育児休業なのですかという、いろいろと議論もありつつ記述していたことを思い出しました。ぜひ、よろしくお願いします。

ほかにいかがでしょうか。

阿部 (愛)
委員

先ほどの御説明の中で、庁内の各種事業を進める事前、事後に、それぞれ男女共同参画の視点があるかどうか確認したりしているという御説明があったと思うのですが、例えばリーフレットとかパンフレットを作る際に、このようにしたらいいですよというような指針となるような手引き、そういうものはあるのでしょうか。もしあれば、進めやすいのではないかと考えてお聞きしたところです。

石田課長

庁内の中でですけれども、広報のやり方とか、そういうものについて、こういう視点が必要ですよというリーフレットはあり、それについては毎年配るようにはしておりますが、具体的に浸透しやすいように説明を加えるとか、これから工夫していきたいと思えます。

阿部 (愛)
委員

どうもありがとうございます。県職員の方々は、市町村の職員にとって非常に頼りになったり相談相手になったり、そして信頼される人だと思えます。その方々の意識がいい方向にいけば、市町村にもそれが伝わっていくと思えますので、よろしくお願いしますと思えます。

阿部 (マ)
委員

こちらに女性の認定農業者数が伸び悩んでいるとありますが、今、農家の現状では法人組織が立ち上がっていき、そこにはほとんど女性が必要とされない部分があります。私が会長をしている県のアドバイザーでも地域生活でもなかなか女性が上がってこない、そういう現状なので、法人にも女性が入り込めるような、そういう法人ができればいいと私は現在思っているところです。

渡邊会長

これについての現状というのは、いかがですか。

小泉副参事

御指摘いただきましたとおり、近年、農業法人の数が増加しております。昨年度現在で1,000法人ほどということで、毎年数十法人ずつ増加しております。私ども農林水産部でも法人の経営発展支援という観点で支援をさせていただいておりますが、特段女性というわけではございませんけれども、経営発展支援の中で多角化ということで、直接販売、消費者の方への販売とか、農産加工品の開発という点では、やはり女性の視点、男性だけではなく女性も重要だと考えております。そういう点で多様な幅広い方から御意見なり御助言をいただきながら、そういう支援をしているところでございますので、そういう点ではぜひ女性の方から、若い女性の方からもいろいろと御指導、御支援をいただきたいと思っております。協力しながら進めているところでございます。女性の方に限ってというわけではありませんが、こういう経営発展の中では幅

広く御協力させていただきながら取り組ませていただいているところでございます。

阿部 (マ)
委員

農家は、まだ男性がすごく強くて、私どもは入り込んでいくのですけれども、まだ受け入れるほうの体制というものの、男性の意識が少し足りないのかなと思っております。

小泉副参
事

ありがとうございます。ただいま御指摘がありましたとおり、農業法人等も増えておりますので、これから若い方々、あるいは女性の方々も含めて、安定して雇用されて働いていただけるように、雇用の研修会ということで、雇用者の方に対して、労働関係、法律、あるいは就業規則の策定、あるいは人材育成をどのようにしていったらいいかということで、社会保険労務士などから講師になっていただきまして、勉強する機会等も設定させていただいております。そういう点で御指摘のあったところを引き続き支援させていただきたいと考えております。

阿部 (マ)
委員

ありがとうございます。

渡邊会長

ありがとうございました。ほかにはいかがでしょうか。

渡辺 (晶)
委員

質問にも挙げさせていただいているのですが、32 ページ、33 ページのところです。先ほど高野委員からもあった部分で、やはり納得がいかないというか、引っ掛かってしまっています。「夫の参画割合」という言葉なのですけれども、32 ページ、33 ページは男性にとっての男女共同参画ということで、男性に焦点を当てての紹介のページになっていると思うのですが、ここにおける紹介が「家事」と「育児」となっていて、その「家事」を何分、それから「男性の参画割合が上がった」とか、「育児」は1分増えただけなのに「男性の参画割合が上がった」という表現になっているところが、たった1分なのにそれを「男性の参画」と言っているのかなという部分で、先ほどこれは総務省の資料だということで紹介していただいたのですが、この「男性の参画割合」というものを記載しなければいけない表なのかなと。男性の育児が何分ですよという、これは事実の数字として挙げても納得いくのですけれども、そこを「参画割合」という形でグラフに示す必要があるのかなと。男性の男女共同参画が「育児・家事」だけと捉えられかねないという意見を挙げさせていただいたのはその部分を含めてでしたので、表現の方法を変えていただいたのはとてもありがたかったのですが、この参画割合のグラフを出す必要があるのかなのか、どうしても必要なものなののでしょうか。

藤塚係長

これはあくまでも参考指標で、事実を載せる指標と捉えているところでありまして、先ほど説明させていただきましたように、このグラフ自体が参画度を併せ持ったグラフの構成になっているので、なかなか県で直すとか、そういう形にはできないので、載せるとしてもそれについての書き方を、事実は事実とするのだけれども、そこを強調しないような書き方でしかここについては修正を加えられないとは感じております。

渡辺 (晶)

分かりましたが、「夫の参画割合」という表現が一般的にはしっくりこない

問題もありましたけれども、そこにもかかわって、医師会の会議にも出ていますけれども、最近の30歳代、20歳代の先生方を見ていますと、例えば小学校の入学式から幼稚園の入園式に男性の医師が出て行く。当然平日の昼間なのですけれども出ていたり、あるいは地域のある基幹病院だと聞いたのですけれども、ある日、外来が軒並み休診になったと。どういうことかと聞いたら、地元の小学校の運動会で、男の先生方が皆子どもの運動会に行ってしまうというようなことを聞いて、やはり少しずつ変わってはきているような話は聞くのですけれども、数字になるとこういう形でしか表せないのかなと感じております。

その中で一つお聞きしたいのですけれども、資料1の16ページ、新潟県職員の管理職女性登用率ということで、私も今改めてよく見てびっくりしたのですけれども、地域機関の点線は上がっているのですが、今回、本庁で大きく下がったのですね。私、地域機関の部長として、また局長もやったことがあります、やはり県のトップにはできるだけ女性を登用してもらおうのが県としては重要だと、若い職員の、特に女性には積極的に上に上げてもらうように手を挙げなさいと厳しく言っている立場として、今回、この本庁で7.3パーセントに落ちたということなのですが、これは万遍なくあらゆる部署で落ちたのですか。それとも、ある特定のところですごく落ちたとか、何か、分かる範囲で。そして、できればこれが落ちないように、何とかできないものでしょうか。

石田課長

当課では人事を所管しておりませんので、詳しいことは分かりませんが、新潟県としても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画において女性管理職割合を目標に掲げております。このまま下がるということではなくて、むしろ今の状況を改善するという意味の目標を掲げておりますので、それに向かって担当課も取組をしていくと考えております。

佐々木委員

ありがとうございます。これは人事ですので、非常に難しい問題もあるかと思えますけれども、例えば日本医師会の理事は、女性が一人います。それは、必ず一人以上置くようにという枠をつくったのです。そうしないと、なかなか医療の世界でもトップにいけないのです。今、新潟県の医師会も、理事にお一人女性医師が入っているのですが、女性医師が30パーセント、若年層では増えておりますので、10年、20年後には、教授とか病院長とか理事に女性医師が増えていって欲しいと思うのです。県も、採用される中には、女性の優秀な方たちがたくさん入っているはずですので、将来的には女性の管理職が増えるというのが、県としての県民に対する一つの姿勢の示し方でもあり、大きな指標にもなると思います。人事は非常に難しいですけれども、県の職員の皆さん、私も含めて、女性の力を伸ばせるような取組をやっていけたらと思います。

渡邊会長

ありがとうございました。この点に関してですけれども、阿部委員が質問された審議会の女性登用率は、確かに医療関係ですよね。結局そこで指定職になっていて、この一番最後の2行ですけれども、「指定難病に係る各分野の教授が選任されており」とありますね。これは、「教授」ということなのですか。つまり、「教授」でなければいけないという形で、そこには規定があるのでし

ようか。それを少しお聞きしたかったのですが。

貝瀬補佐

「教授」とは限りませんが、その分野の専門家ということになりますので、結果的にそういうことになるのかとは思いますが。

渡邊会長

恐らくですけれども、新潟大学の医学部では、多分、教授であれば、確かにおっしゃるように女性は増えてはいます。ただし、業績を上げることに关しては、いわゆる家事・育児の問題があつて業績が上げられない状況もあつたりするのです。そのサポートも大学として不十分なこともありまして、それは取り組んでいることではあるのですけれども、そうすると、基本的に業績数でいうとなれなかつたりするということもあるわけです。完全に競争社会ではありませんので業績数ということになりまして、そうなると教授となるとなかなか。ですので、医学部の状況はよく分からないのですけれども、准教授とか講師とか、あるいは助教授とか、そういう方々もおられれば、もちろん依頼してということになると思いますが、そうすると上の方が出るということになってしまうのかも知れませんが、できれば県からその辺を少しアプローチしていただければとは思いますが。本当に女性も医学部におられて、ただし、やはり非常に悩んでいる方がたくさんおられるのですね。男女平等ということを考えてもなかなかそれがうまくはできないのだということ、大学の中の男女平等に取り組む委員会の中で議論が盛んになされていても、なかなか変えられないのですけれども、家事・育児・介護の問題で女性がなかなか業績を上げられないと、やはり男性のほうが上回ってしまうという状況があつたりするということがあります。それで教授を選ぶということになると、どうしても男性しか選ばれないということはあると思いますので、できれば、なかなか情報が外には伝わらないとは思いますが、もし可能性があるのであれば、准教授や講師とか助教授の方にもアプローチをかけていただけたらと思います。よろしくお願ひします。

石田課長

審議会の委員につきましては、今会長がおっしゃったように、それぞれの業種によっていろいろな事情があるということは重々承知のうえで、各審議会においてはできるだけ女性を委員として推薦いただくように御配慮いただきたいということで毎回お願ひしているところでありますし、当審議会のそういう意向も毎年の幹事会で伝えているところですので、引き続きそのように御配慮していただくようお願いすることを周知していきたいと思ひます。

渡邊会長

そうですね。よろしくお願ひいたします。

ほかにはいかがでしょうか。

笠原委員

上越市でも同じような市民調査、アンケートをやっております。新潟県が示されたように、国や県のアンケートでは、「参加度」のような大きな括りで結果が出てきますので、市としては、例えば男性が家事・子育て・介護・地域活動、女性も含めてそういうことに積極的に参加、参画していくためにはどのようなことが必要だと思ふかというような設問をいくつか、選択肢を用いながら行っています。例えば、働きやすい環境をつくるには、女性にとってはどうか、男性にとってはどうかと、そして、次に我々がどういうアプロ

一ちをしたらいいかというような聞き方をしています。例えば家事・子育てでは、男性も女性も共通して「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよく図りましょう」ということを一番重視しており、次に重視しているのが、男性では、「勤務時間短縮や休暇制度を普及、活用することで仕事時間以外を増やすこと」だということ。それに対して女性は、「社会の中で男性の育児・家事・子育て・介護、さらに、地域活動への参加についての評価を高める」と。このように女性と男性によって重視する順番が変わっていて、そういう面白い結果が見えるということがあります。

県でおやりになられているのか、この資料にはなかったのでも分かりませんが、何々度という到達度もいいのですけれども、では次にどうアプローチをしたらいいのだろうかというような聞き方を、そこから施策に具体的に結びついていくような、そのような選択肢をもった聞き方もありかなと思いました。市ではこういうことを聞きすぎて、その結果をどのように施策に結び付けたらよいかと困っているところはあるのですが、そのようなアンケートの取り方もあるのかなと思ひまして御提案させていただきました。

渡邊会長 次の施策に活かすためのアンケートの工夫というお話ですけれども、それについてはいかがですか。

石田課長 御提案ありがとうございます。検討してみたいと思います。

渡邊会長 今の上越市の話というのは、フリーアンサーでしていらっしゃるのですか。最初は。

笠原委員 大きな指標は国なり県なりいろいろありますので、私たちは、そのためにはどういふことが必要かということで、選択肢を設けて、プラスフリーアンサーの項目を設けています。選択肢は共通するものを10項目くらい並べまして、そこから複数回答でどれがいいかということをお聞かせいただいておりますが、やはり、一番面白いのはフリーアンサーのところですね。そういうところも市民にかけながらいろいろと御意見をいただくというような形でやっております。

渡邊会長 ありがとうございます。その辺も参考にさせていただければと。やはり、調査していて、自由回答のところというのは、かなり役に立つというか、役に立つことが多くありますので、その辺、難しく、大変ではありますけれども、その辺を活用していただければと思います。よろしくお願ひいたします。

ほかにはいかがでしょうか。

佐々木委員 今話題になっている男性にとっての男女共同参画の指標というように考えたときに、私は、やはり男性の未婚率が非常に上がってきていて、恐らく将来的には50歳になっても結婚したことがない男性が30パーセントくらいになるだろうと予測があるわけですね。そういう生涯シングルの男性にとっては、家事・育児はしたくてもできない状況で、今もいろいろな高齢者虐待などがありますけれども、ほとんどが年老いた両親と独身の息子の問題が非常に虐待当事者として保健所などでも問題になっているわけなので、これから将来的に男性にとっての共同参画の指標を違った、私も思い浮かばないのですけれども、もっと職場でとか地域活動というところで一緒にやっていくというようなもの

に変えていかないと、いつまでも家事・育児を一緒にやるのが男女共同であり女性の自立に必要なのだという視点だけでは、少し難しい時代の変わり目にきているのかなという気がしています。

シングル含めて多様な家族形態に対してどう対応していくのかということが求められているのだろうと思いますけれども、それはなかなか難しい問題ですね。この辺も将来的に御検討いただければということだろうと思います。

渡邊会長

私からよろしいですか。正誤表というのは、今回はなかったのでしょうか。19 ページに関して、正誤表というものを前にいただいたのですけれども。アンケートに関して、県民意識調査とアンケート調査が二通りありまして、どちらを指標として重要視するかということについて、長年といたしますか、アンケート調査と意識調査の取り扱いについてこの審議会でも何度が出てきたと思うのですけれども、その結果を踏まえて正誤表というものがあつたはずだったのですけれども、その点というのはどうでしょうか。

皆さんの中に正誤表はありますか。では、先ほど説明されたことと少し違ってくるような気がしたのですけれども、違いますか。19 ページ、つまり意識調査を基本として考える。それともアンケート調査を基本として考えるのかということでの御説明について、少し違っていたのかなと。私の聞き違いかもしれないのですけれども。

藤塚係長

申し訳ございません。私の説明不足だったかもしれませんが、事前にこちらの案をお送りしたときにお付けしました正誤表の「正」の部分が正しいという形で成案化させていただいておりますので、すみません。説明も、この正誤表の「正」の部分についての認識ということで御理解いただければと思います。

渡邊会長

つまり何を言いたいかということ、県民アンケート調査というのは基本的にモニター調査なのですね。ですので、実際に一般化することを考えるのであれば、つまり新潟県民として変化したのかしていないのかということ考えた場合には、県民意識調査のようなランダムサンプリングをした調査でないとなれば、変化というものは見にくいですよということ、ここ数年ずっと、どこの審議会でも言われてきたことで、私も言ってきたのですけれども、その結果、正誤表の「正」のほうだと、基本的には県民意識調査が指標としてあり、そして参考でアンケート調査となっているということによろしいのですよね。

ほかのところでも、例えば5ページの男女平等を推進する社会づくりのところについても、これは県民アンケート調査が主になっていて、参考が県民意識調査になっていますね。これも正誤表はあるのですか。

藤塚係長

県民アンケート調査と県民意識調査のどちらを参考とするかという扱いですけれども、この第2次計画を策定したときに、策定時の数値をどれでとったかということで、県民アンケート調査が参考なのか指標なのかというところに関連づけているところなのですけれども、今、正誤表をお配りした19ページの基本目標Ⅱの重点目標3につきましては、計画策定時に使った数字が県民意識調査で、それについての目標という形になっていたもので、この目標に関しては県民意識調査が本筋で参考が県民アンケート調査と、この計画の中ではその

ような形ですみ分けをされていると認識しております。

渡邊会長

ですから、調査ということを考えた場合には、アンケート調査というものは、比較の対象とするのは調査論的には非常に無理があるのです。これは散々申し上げていることなのですけれども、アンケート調査のほうが参考でして、実際には意識調査に関して確率統計論からいけば正しい比較になるのです。もちろん今おっしゃったように目標値ということで掲げている以上、それは比較せざるを得ないのでやむを得ないことかもしれませんが、そうなった場合には、必ず何らかのエクスキューズがないと、実際には増えたとか減ったという言い方はできないのです。それはどこの市町村、都道府県でもやっているもので何とも言い難いのですけれども、ただ、少し専門的な立場からすると、それを看過するわけにはいかないということなので、その辺も一応注意していただいたほうがいいたらと思います。ですから、どちらかを使うというのは、非常に基準としてはあまり好ましくないと思います。

ただ、目標値を定めてしまった以上、アンケート調査でやむを得ないだろうと思いますけれども、それについては今後検討していただいたほうがいいと思います。無理だったらもう仕方ないですけれども、そういうことだということだけは認識されたいと思います。

ほかにはいかがでしょうか。

そろそろ時間もございますので、議事の（２）です。第3次新潟県男女共同参画計画についての説明をお願いいたします。

貝瀬補佐

それでは、第3次新潟県男女共同参画計画の概要と指標について御説明いたします。はじめに、第3次計画の概要でございます。資料は、本日お持ちいただきました「第3次新潟県男女共同参画計画（冊子）」となります。

第2次新潟県男女共同参画計画の計画期間が平成28年度で終了したことに伴い、平成29年度から平成33年度までを計画期間とする第3次新潟県男女共同参画計画を策定いたしました。平成28年1月の審議会で知事からの諮問を受け、計6回の審議会におきまして熱心に御議論いただきましたほか、パブリックコメントや県民の皆様との意見交換会の開催などによりいただきました多くの御意見を反映させております。計画は、国の第4次男女共同参画基本計画を反映し、本県の現状と課題を踏まえた内容となっております。

では、計画冊子の表紙を含めまして3枚めくっていただき、目次を御覧ください。計画は第1章から第3章までで構成され、第1章は基本となる考え方として計画策定の趣旨や計画策定の背景など、第2章には本計画の中心となります基本目標、重点目標、施策の基本的方向を記述しております。第3章は、計画の推進ということで、男女共同参画社会を形成していくための総合的かつ計画的に進めるための体制や機能等を記述しております。第3章の後ろに、各目標の成果を図るための指標を記載しており、後ほど少し詳しく説明させていただきます。さらに参考資料といたしまして、関係法令などを掲載してあります。

1枚おめくりいただき、1ページを御覧ください。2の「計画の性格」のとおり、新潟県男女共同参画計画は、男女共同参画社会基本法に基づく法定計画

で、かつ女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく女性活躍推進計画として位置づけられる計画でございます。2ページを御覧ください。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く「男女の人権の尊重」など、六つの計画の基本理念や、4の「計画の目標」は、前計画と変わっておりません。

続きまして19ページ、20ページを御覧ください。「計画の体系」でございますが、目標の達成に向け、三つの基本目標と17の重点目標を設定いたしました。新たな重点目標として、基本目標Ⅲに「5 貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備」が入りました。また、青色の網掛け部分は、女性活躍推進計画の該当項目となっております。

19ページの一番左側、基本目標Ⅰ「男女平等を推進する社会づくり」を御覧ください。この目標は、男女平等社会を形成する基本となるもので、重点目標が七つございます。このうち「7 国際的な男女共同参画の取組の理解」は、世界における日本の位置づけの理解が必要という観点から、基本目標Ⅱから移動いたしました。

次に、基本目標Ⅱ「女性が活躍できる社会づくり」につきましては、女性の能力向上への支援など、社会のさまざまな分野への女性の参画を促進するものとして整理しております。女性活躍推進に係る記述を適宜追加しているほか、基本目標Ⅲから「雇用等の分野における男女均等な機会と待遇の確保」、「農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画」を移動させ、重点目標は四つとなっております。

20ページ、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」でございますが、こちらは、職場や家庭などでの日頃の具体的、実践的な取組を通じての男女平等社会の形成の意義について理解し、その推進に取り組むということで、男女平等社会を具現化する部分でございます。「5 貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備」を加え、重点目標は6つとしているほか、国の計画を踏まえ、男女が共に暮らしやすい社会の実現に向け、男性中心型労働慣行の変換こそ必要とする観点から、重点目標の記載の一部を修正しております。

最後の「計画の推進」には、本計画を総合的かつ計画的に推進するための体制や機能等と記載しております。

以上、第3次計画の概要を説明させていただきました。

続きまして、指標等について説明させていただきます。69ページをお開きください。昨年度の審議会での議論では、指標は含まれておりませんので、今回改めて説明させていただきます。

まず、前計画では、男女が平等な社会であることの「満足層」を増加させ、「不満足層」を減少させる、とした総合指標を設定しておりましたが、先に説明申し上げたとおり、これは「新潟県『夢おこし』政策プラン」の暮らしやすさに関する県民満足度の指標の一つであったことから、当プランが平成28年度に終了したことに伴い、総合指標は設定しないことといたしました。

次の目標指標と参考指標でございますが、こちらは「本計画における指標設定の考え方」に記載のとおり、前回計画に引き続き設定しております。目標指標につきましては、計画の推進状況を的確に把握し、実効性を高めるために2つの観点で整理いたしました。その下の表を御覧ください。まず「指標」は、「1 目標指標」にありますとおり、県が目指す状態への到達度と取組の達成度を把握、管理するための「成果指標（アウトカム）」と、「行政活動指標（アウトプット）」に分類しております。さらに目標を達成する手段を明確にするため、目標指標を「推進目標」と「協働目標」の2つに整理しております。内容につきましては、記載してあるとおりでございます。

目標指標につきましては、職業生活における女性の活躍推進に係る関連指標を増やしたことから、前計画から13項目増加し、全部で36項目といたしました。新しい目標指標18項目、変更しなかった目標指標16項目、新たに数値を設定した目標指標2項目となっております。設定に当たりましては、県が策定している計画との整合性を図るとともに、毎年数値が把握できる指標を設定しております。また、できるだけ具体的な数値目標とするとともに、県の取組による成果を把握できるよう、重点目標ごとに「成果指標」と「行政活動指標」を組み合わせ設定しております。

主な指標を御説明いたします。まず、基本目標Ⅰの「重点目標1 男女平等意識の浸透」では、県が毎年実施している県民アンケート調査において、家庭、職場、社会慣習等、全部で七つの場面において質問してい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」という回答割合が3割を超えている項目を減少させることとしております。

続きまして、「重点目標2 男女平等の視点に立った社会制度・慣行等の見直し」については、第2次計画の「平等」と答えた人の割合の「増加」という指標から、視点を変えて「男性の方が優遇されている」とする人の割合を「減少」としております。

続きまして、基本目標Ⅱでございます。こちらの「重点目標3 雇用等の分野における男女均等な機会と待遇の確保」では、成果指標として「所定内賃金の男女格差の縮小」、行政活動指標として「従業員数300人以下の企業のうち『女性の職業生活における活躍に推進に関する法律』に規定する事業主行動計画の策定企業数」の2つの指標を新たに設定しております。

基本目標Ⅲでございますが、「重点目標2 男性にとっての男女共同参画」では、第2次計画では「『夫も平等に家事・育児等を負担すべきである』という考え方に賛成の男性の割合」を増加させるとしていた指標を、「『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」を減少させることとしております。

また、今回新たに追加した「重点目標5 貧困等により困難を抱えた男女が安心して暮らせる環境の整備」では、「自立相談支援機関の新規相談件数、一人親家庭等就業・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」を指標とし、それぞれ目標を増加としております。

続きまして、参考指標を御説明いたします。1枚おめくりいただきまして、71 ページ、72 ページを御覧ください。参考指標は、計画の推進状況を把握するための参考として設定するもので、合計で 53 の指標を設定いたしました。主な指標を申し上げますと、基本目標Ⅰの「配偶者暴力認知件数」でございますが、こちらは「県警察本部の女性被害 110 番受理件数」から変更しております。また、基本目標Ⅱでは、県職員受験者と採用者について、学歴ごとに加え全体の割合を追加したほか、「県議会議員選挙及び市町村議会議員選挙における立候補者に占める女性の割合」を新たに追加いたしました。基本目標Ⅲでは、重点目標の移動に伴う変更、「所定内賃金の男女格差」の目標指標への変更を行っております。また、計画の推進に関する参考指標については、前計画と同様の項目を設定しております。

以上で、指標についての説明を終わります。

続きまして、第3次計画の主要事業の御説明をいたします。こちらにつきましては、本日お配りいたしました「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」関連施策の状況を御覧ください。

第3次計画に基づき、県で今年度実施する事業につきまして、施策の基本的方向別に確認を行い整理いたしました。県では、これらの具体的な事業の取組をとおして、計画の目標達成に向けた施策展開を図っております。前計画から引き続き実施しております事業は、先ほど御審議いただきました資料1におきまして御説明いたしましたので、本日は第3次計画において新たに加わった事業の主なものを御説明いたします。

なお、この資料に掲載されている事業は第3次計画の事業でございますが、資料1に掲載している第2次計画の事業と異なることから、記載してある平成29年度の予算額は一致いたしませんので、申し添えます。

それでは、資料の8ページを御覧ください。基本目標Ⅰ、「重点目標2 女性の能力の開発・発揮」の、「(1) あらゆる分野に参加できる女性人材を育成します」におきまして、「にいがた女性活躍推進事業」を追加いたしました。この事業は、女性の職業生活における活躍を推進するため、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の促進や気運の醸成を図ることとしており、女性社員向けキャリアアップ支援連続講座、男性管理職セミナーやトップセミナーなどの開催などを実施しております。

続きまして、11 ページを御覧ください。基本目標Ⅲ、「重点目標1 男性中心型労働慣行等を見直し、仕事と生活の調和を可能とする就業環境の充実」においてですが、「『にいがた子育て応援企業』認定制度」を追加しております。この事業は、仕事と子育ての両立支援に積極的な企業を認定し、子育てに関する有給休暇制度を創設する場合、奨励金を支給するなど、その取組を支援する制度でございます。

最後に、新たな重点目標に加え「貧困等により困難を抱える男女が安心して暮らせる環境の整備」に関する事業ですが、15 ページを御覧ください。

「(1) 生活困窮者の自立の促進を支援します」に関する事業の「生活困窮者自

立支援事業」は、生活困窮者自立支援法に基づき、経済的に困窮した生活困窮者に対し自立支援プランを策定し、福祉サービスの利用調整を行いつつ就労支援を行うなどの包括的な支援の実施や、生活困窮者の子どもの居場所づくりなどを行っている事業でございます。

計画に基づく個々の事業の実施につきましては、男女共同参画の視点を十分に踏まえ、その結果どのような課題があったかと振り返り、さらなる改善を行って計画の推進へとつなげていけるよう、適切に行ってまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

渡邊会長

ありがとうございました。ただいま御説明いただきました第3次計画の概要などにつきまして、御質問や御意見がございましたら発言をお願いしたいのですが、いかがでしょうか。

佐々木委員

今日お配りいただいた最後に説明があったものの12ページ、中ほどに「新潟県地域自殺対策緊急強化事業」があります。自殺対策は新潟県でも非常に大きな検討課題なのですけれども、ここがしっかりと、「男性が抱える困難への対応を充実します」という項目に入っていることが、私は非常にいいと思います。新潟県の自殺問題というのは、男性問題なのです。女性の1.5倍の数の男性が自殺しているわけなので、はっきりと自殺問題は男性問題だということを書いてということ、とても画期的なことだと思っています。いろいろな病気、糖尿病やがん等でも、男性、女性、性差というものは必ず話題になりますけれども、自殺に関して特に新潟県は高いわけですけれども、男性問題であるということを書いてここにしっかりと明記していただいたということは非常に素晴らしいと思います。

男女共同参画の目的こそ、まさに男性の自殺率を減らすことではないかと私は個人的に思っているのですが、不平等と言いながら、では新潟県の男性が幸福かということ、決して幸福ではないというのが自殺率に表れているわけで、確かに不平等で女性の方が困難だということはよく分かりますけれども、では男性が幸せかということそうでもないところを理解して、お互いに、男性も女性もどうやったらともにハッピーになれるのかということを考えていかなければいけないと思っています。

渡邊会長
渡部委員

ありがとうございました。渡部さん、なにかございますか。

先ほど男性の育児の「参画割合」が1分増えた、増えないところで、女性がけっこう大幅に時間が減った理由は、家事ロボット等も要因にあるのではないかと思いますのですけれども、私の周りの共働きの友達を見ると、割と祖父母に頼る例が最近多いです。お母さんではなくおばあちゃんが保育園に迎えに行くとか、おかずを毎日1品作って持って来てくれて、その分の女性の家事の時間が減るといって、祖父母の協力というものもけっこう大きいのではないのかということを見て感じました。

そうすると、夫ははなから自分があてにされていないような感じがして、ますます家事や育児をやらなくなるのではないかと。そして妻のほうも、夫に頼むよりは自分の両親に頼んだほうが話が早いという、どんどん悪循環になって

いく感じがして、やはり基本に戻って家族は夫婦で助け合って家事をまわしていくということが改めて大事なのだなと思いました。私の個人的な意見です。

渡邊会長

ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

木村委員

私から2点ほど、1点は、今おっしゃっていた祖父母の協力というところを。私ども労働政策を展開しているのですけれども、女性の就業率は、新潟は非常に高いのです。いろいろデータを収集してみますと、三世同居率が非常に高い。ものによっては全国3位くらいのものがあったりして、悪い数字ではないのですけれども、同居率が高いこと、これは山形県とも同じなのですけれども、そこが女性の就業継続を支えているということを、労働政策上どう考えたらいいのかと。先ほどおっしゃっていた御意見にもあるのですけれども、祖父母が家事・育児を担っているという状況ですと、男性の家事・育児参加ということはどこにいつてしまうのだろうという、そういう課題もあります。保育施設とか、今後同居率は確実に下がってくるのですが、そうは言っても同居して生活することで世帯収入やいろいろな面でメリットがあると考えていらっしゃる方もかなりいるので、一概に同居がよくないとか、同居をどうするかという問題にはつながっていかないのですけれども、同居が女性の就業率を支えているという側面を施策的にどう落とし込んでいったらいいかという悩みがあります。

それからもう一つは、育児休業です。育児休業は、法律ができて25年経っても未だに男性の育児休業の取得率が3パーセントで、国の数字も3.16パーセントという状況でございます。ここにずっと施策を投入していくことがベストな、例えば地方自治をやっておられる方々、国の目標は13パーセントなのですけれども、県の目標は3パーセントということですよ。もう少し違うものを、男性の育児参加、例えば今年の10月から「育児目的休暇」という休暇制度を国で創設しています。これは努力義務なのですけれども、もう少し休業ではない育児参加を、何か落とし込んでいくようなものを目標値に設定していくということもどうかと思っております。

私が新潟に来て、同居率が高く女性就業率が高いという数値と、それから育児休業が全体としてはあまり上がっていないという、これは欧米並みになるということはほとんど目標設定としては難しいと考えていますので、そういうことを長期的にお考えいただければと。そして同居率の問題は、少し掘り下げていただくとありがたいと思っております。

渡邊会長

ありがとうございます。何かございますか。

石田課長

まず、先に「育児目的休暇」ということで、一般的に言う育児休業の取得というのがなかなか進まない中で、各企業、特に中小企業がいろいろな工夫をしております、国の制度に捉われない育児休業、あるいはそれに準じたとりやすいものを独自につくっているところがありますので、そういった意味で各企業がいろいろな取組の工夫をしていただくということもこれから必要なことだと思っております。それについては、「ハッピー・パートナー企業登録制度」、

あるいは女性活躍の制度の中で、特に企業の経営層に働き掛けるということから行っていきたいと考えております。

渡邊会長
阿部（マ）
委員

ありがとうございました。

子育ても孫育ても全部私がやりました。やはり夫婦で働いていると、嫁は看護師でしたので夜勤もありますし、ほとんど私どもに負担がかかってきていて、やはりそれはそれで仕方がないのかなと思って、私がみてきましたので、同居も必要なときもあるかなと思います。

佐々木委員

子育てに関して言いますと、私は、おじいちゃん、おばあちゃんにかかわることは素晴らしいと思うのですが、実の親の代わりは絶対にできないと思っています。今、問題なのは、母親だけがかわり過ぎていて、お父さんの姿が見えない。お父さんは何をしているの。お父さんは会社で洗濯をしているの。お父さんの姿が見えない子育ての中で、子どもたちが非常にひ弱になってきている。特に男の子が自立しない。変な意味の男らしさだけを教え込まれて大人になっていくので、ますます男女の不平等が再生産されているのです。子育ては、本来両親がきちんと、時間だけではなく中身です。何時間ではなくて、中身です。小さいときには授乳や手をかけることが大事ですが、小学校、中学校、高校と高学年になったときに、思春期の男の子をどうやって父親が対応するか。それができていないので、いろいろな思春期の問題が起きているのだと思います。

私もおばあちゃんになって孫がたくさんいますけれども、孫の世話はしません。親がするべきものだと、はっきり子どもたちには言っています。ですから、年寄りが手伝うことによって母親が働けるというのは、やはり問題だと私は思っています。

阿部（マ）
委員

上の子が小学校3年生、下が保育園の年中のときに、嫁は1年間東京へ単身で行きました。そのときは、やはり私がみる、父親の帰りは遅いみたいになると、どうしても手がかけなければならないときはありました。

渡邊会長

それぞれ、さまざまな御家庭の状況がおありになるだろうとは思いますが、それにしても基本的にはやはり親ということを中心に考えていただかないと。同居さえすればいいだろうという、そういう話ではないと思いますので、同居できない人もたくさんいるわけです。そうすると、例えばIターンを進めるのであれば無理なわけですから、やはりその辺の基本がどこにあるのかということもきちんと押さえていかないとだめだろうとは思いますが、もちろんその辺は押さえられているとは思いますが、それでも。

阿部（愛）
委員

男性の育児休業取得率が低いということなのだと思いますけれども、確かに休みにくい、賃金の部分もあるでしょうけれども、やはり男性は今のところ家事・育児が女性よりもどちらかと言うと劣っていると。だから、休んでもらっても、子どもを見ながら家事をして、そしていろいろなことを一度にすることがなかなかできないので、やはりあなたは休まないで給料をもらってよという流れもあるのかなと思っています。そういった意味で、財団としても、男性向けの講座などで一生懸命男性の家事・育児がどれだけきちんとできるこ

とが大事だと、生きていく上でどれだけ大事だということも、これからもっと頑張っていかなければならないと思った次第です。

渡邊会長

ほかにはいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、ありがとうございました。これで本日の議事はすべて終了になりました。今日、審議会で委員の皆様方からいただいた御意見につきましては、今後の施策の実施の際の参考にしていただき、あるいは検討していただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、事務局から事務連絡をお願いいたします。

貝瀬補佐

渡邊会長、どうもありがとうございました。また、皆様も長時間大変ありがとうございました。事務局から連絡いたします。今年度予定しておりました審議会につきましては、一応本日が最後となります。なお、今後、何か審議が必要な議題、課題等の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ございますので、そのときは御協力をよろしくお願いいたします。以上でございます。

渡邊会長

ありがとうございました。御質問などはございませんでしょうか。

それでは、これで終わらせていただきます。本日はお疲れさまでした。閉会とさせていただきます。