

令和4年度第1回新潟県男女平等社会推進審議会 議事録

令和5年1月13日（金）14:00～16:00

Web会議（新潟県庁行政庁舎5階504会議室）

出席委員 青山 ゆかり、後藤 貴宏、小林 敬、近藤 明彦、佐々木 綾子、佐藤 ゆかり、
高野 真規、多田 里美、徳武 裕一、富澤 佳恵、野上 伊織、廣田 房子、
丸山 さつき、水落 静子、茂木 徹、渡邊 登

事務局 知事政策局：土田男女平等・共同参画統括監
政策企画課：庭野男女平等・共同参画推進室長、榊原政策企画員、神部主査
子ども家庭課：涌井課長補佐、しごと定住促進課：佐久間政策企画員
義務教育課：岩野指導主事、高等学校教育課：神蔵指導主事、
生涯学習推進課：野口社会教育主事、警察本部警務課：小熊企画第一係長

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4年度版〉
（案）について

7 事務連絡

8 閉 会

(事務局)

定刻となりましたので、令和4年度第1回新潟県男女平等社会推進審議会を開会します。

皆様には、このたび当審議会の委員にご就任いただき、誠にありがとうございました。また、お忙しい中、本日は審議会に出席いただき、ありがとうございます。

委員19名のうち、再任された方は12名、新任の方は7名となっております。委員の任期は、令和4年8月1日から令和6年7月31日までとなっておりますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、開会にあたりまして、土田男女平等・共同参画統括監からごあいさつを申し上げます。

(土田男女平等・共同参画統括監)

男女平等・共同参画統括監の土田でございます。本日はよろしくお願い申し上げます。

昨年8月に委員の改選がありました。新しく委員に就任いただいた方、引き続きお引き受けいただいた方、皆様、快く委員をお引き受けいただき厚く御礼を申し上げます。また、本日は、お忙しいなか、審議会にご出席いただきありがとうございます。

本日は、改選後初めての審議会開催となります。昨年度、この審議会の意見をお聴きして、今年度から令和8年度までの5年間の第4次男女共同参画計画を策定したところでもあります。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、各分野において、女性の参画が進むよう、関係各課において様々な取組を進めております。

昨年度までの、第3次計画の取組により、男性の育児休業の取得率の増加など、一定の成果があった一方で、性別による固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスと言われる無意識の思い込みは根強く残っており、多様な分野における意思決定過程への女性の参画はまだ男性と比べて低い状況にあります。

また、新型コロナウイルス感染拡大によりまして、特に女性は、生活や就労について様々な形で影響を受けている状況です。

本日は、第3次計画の最終年度である令和3年度について、第3次計画で掲げた目標指標に対しての達成状況をまとめた、進捗状況(案)について、ご審議をお願いいたします。

新潟県の男女共同参画の一層の推進に向け、委員の皆様方からのご意見を今後の第4次計画に基づく取組に活かして参りたいと考えております。

本日はよろしくお願い申し上げます。

(事務局)

本日は改選後、第1回目の審議会となりますので、ご出席の皆様を事務局から紹介させていただきます。まず、会場で御出席の方からご紹介いたします。

後藤貴宏委員、小林敬委員、佐々木綾子委員、廣田房子委員、水落静子委員、渡邊登委員です。

続いて、オンラインで御出席の方をご紹介いたします。

青山ゆかり委員、近藤明彦委員、佐藤ゆかり委員、高野真規委員、多田里美委員、徳武裕一委員、富澤佳恵委員、野上伊織委員、丸山さつき委員、茂木徹委員です。

なお、本日も都合により3名の委員が欠席されておりますが、お名前をご紹介します。審議会委員名簿をご覧ください。

荒木治美委員、石坂美和委員、小林豊彦委員です

事務局出席者の紹介につきましては、出席者名簿に代えさせていただきます。

本日の出席委員数は、16名であり、条例第28条第2項に規定する定足数（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、会場に報道の方がおられますのでご報告します。

続きまして、会長の選任をいたしますのでお願いします。

条例第27条第1項に「審議会に会長を置き、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。

（小林（敬）委員）

よろしければ、改選前に引き続き、渡邊登委員にお願いできたらと思いますが、いかがでしょうか。

（事務局）

ただ今、これまで会長を務めていただいた渡邊委員を推薦したいとのご発言がありましたが、「異議なし」ということでよろしいでしょうか。

異議が無いようですので、改選前に引き続き、渡邊委員に会長をお願いしたいと思います。

（渡邊会長）

ご推薦いただきまして、ありがとうございます。喜んで引き受けさせていただきたいと思っております。新潟県内の男女平等に向けてさらに尽力させていただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

はじめに会長代行の指名をいたします。

条例第27条第3項に「会長に事故があるとき又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。」と定められています。これに基づきまして、会長代行を指名いたします。

佐藤ゆかり委員にお願いしたいと思います。佐藤委員、よろしくお願いします。

(佐藤委員)

よろしくお願いします。

(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4年度版〉（案）について」です。会議は、16時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、本日の議事の進め方について、事務局からご説明をお願いします。

(事務局)

それでは、本日の議事の進め方についてご説明いたします。

本日は、第3次計画の推進状況について審議をお願いいたします。

まず、資料1の「第3次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）の推進状況（案）」について事務局から説明いたします。続いて、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意見・質問をとりまとめました、資料2「事前提出意見等一覧表」について説明いたします。

ここまでの説明の後、委員の皆様から意見・質問を頂戴したいと考えております。

(渡邊会長)

それでは、第3次計画の推進状況について、事務局から概要の説明と、委員からのご意見・ご質問に対する回答の説明をお願いします。

(事務局)

「第3次新潟県男女共同参画計画 推進状況報告書」の概要について、説明をさせていただきたいと思います。関連で事前に頂きましたご意見等について回答いたします。

それでは、資料1「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4年度版」をご覧ください。また、本日お配りしました資料2「事前提出意見等一覧表」についても、併せてご説明させていただくものがございますので、こちらもお手元にご用意ください。

資料1計画の推進状況についてですが、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、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。

この審議会に報告しまして、ご意見等を加味しながら成案化し、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。

はじめに、指標の達成状況について説明いたします。

4ページをお開きください。計画の3つの基本目標別に、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。

8ページをお開きください。「基本目標Ⅰ 男女平等を推進する社会づくり」に関する指標の達成状況として、男女の地位の平等について、家庭、学校教育、地域社会、職場や社会慣習など7項目について男女の地位の平等感を調査した結果、「男性の方が優遇されている」という回答割合が3割未満となった項目は「学校教育の場」のみであり、昨年度に引き続き、他の6項目は3割を超えている状況でした。平成28年度の計画策定時と状況は変わらず、目標は達成できませんでした。

「男性優遇」ではなく、「平等」の割合が高まること、そのためのステップとして「男性優遇」の回答割合が下がっていくこと、具体的には3割未満にしていくことを目標としているものです。そのなかでも、「政治経済活動」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62.5%と最も大きく、次いで「社会慣習（しきたり）」、「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、男性の方が優遇されているという意識が高い状況にあります。

関連して、別紙2「事前提出意見等一覧表」のNo.1をご覧ください。推進状況の11ページ「学校教育」における男女の地位の平等で、「平等」とする人の割合について、高野委員からご質問がありました。学校教育における男女の地位の平等で平等とする人の割合が平成28年の61.3%から令和3年に54.1%に下がっている要因についてのご質問です。

ご質問についての回答ですが、性別、年代別に分析すると、全ての層で「平等である」の割合が低下、その一方で「どちらとも言えない」が上昇していますが、その要因について、調査においては理由を確認していなため、詳細は不明です。教育委員会に確認しましたところ、指導面において特段の変化はないということでした。

県内人口の地域比、年齢比構成に合うように抽出した不特定多数2千人に回答をお願いしている県民意識調査においては、平成27年度と令和2年度でほぼ割合の変化はありません。

進捗状況で使用している県民アンケート調査は年度ごとのインターネットによるモニター調査であり、毎年同じ回答者にアンケートを行っているものではないので、その年の回答者によって割合が変わってくることもあると考えられるため、引き続き、状況を

注視していきたいと考えております。

推進状況の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、上段の「過去2年間に配偶者からの暴力を受けたことのある者の割合」は40.9%で、計画策定時と比べ7.3ポイント増加し、目標を達成できませんでした。下段の「配偶者暴力に関する相談機関の認知度」は55.1%で、計画策定時と比べ5.2ポイント増加し、目標を達成しました。

15ページをお開きください。「生涯を通じた女性の健康づくり」について、計画策定時の現状値と比較し、健康寿命の伸びが平均寿命の伸びを上回り、目標を達成しました。

16ページをご覧ください。乳がん検診の受診率は、計画策定時の現状値から横ばいで推移し、令和元年度は51.4%であり、目標数値の60%を達成できませんでした。また、子宮がん検診の受診率についても計画策定時の現状値から横ばいで推移し、令和元年度47.2%で、目標を達成できませんでした。

20ページをお開きください。続いて、「基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり」につきまして、「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」とする人の割合は令和3年度のアンケート調査で62.5%であり、計画策定時と比較して、増加し、目標を達成できませんでした。特に女性の割合が69.7%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」は、令和4年6月1日時点で36.8%であり、前年に比べ0.1ポイント増加しておりますが、目標の40%以上を達成することはできませんでした。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登用が進んでいない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。上段の、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」は、令和3年7月31日現在で18.5%であり、目標の21%を達成できませんでした。女性の管理職への登用率は男性に比べて依然として低い状況にあります。

28ページをお開きください。上段の職場における男女の地位の平等については、「男性の方が優遇されている」とする人の割合は令和年3度のアンケート調査で49.5%であり、計画策定時と比べ4.6ポイント減少し、目標を達成しました。

また、下段の男性を100とした場合の女性の所定内賃金は78.1であり、計画策定時と比べ、1.2ポイント縮小し、目標を達成しました。

続いて、29ページを御覧ください。「事業主行動計画の届出企業数」ですが、令和4

年4月1日から、常時雇用する労働者101人以上300人以下の企業も義務化されることに伴い、届出数が大きく伸び、令和4年3月31日現在で494社となり、目標数値の150社を大きく上回りました。

ここで、資料2のNo.2を御覧ください。常時雇用する労働者101人以上と101人以下の届出企業数の内訳及び従業員規模に占める届出企業数の割合について高野委員から事前にご質問がありました。

令和4年3月31日時点の内訳は公表されていませんので、厚生労働省が公表した令和4年9月末現在の届出企業数についてお答えします。まず、常用労働者101人以上の企業の企業は949社で、そのうち一般事業主行動計画届出企業は947社、届出率は99.8%となっています。その内訳を見ますと、301人以上の企業が260社で、届出企業数は260社、届出率は100%です。101人以上300人以下の企業については、689社で届出企業は287社、届出率は99.7%です。

また、101人以下の企業のうち、届出企業は43社となっております。届出率については公表されておられません。

続いて、推進状況に戻りまして、33ページをお開きください。「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」につきまして、県内事業所における「育児休業取得率」は、女性の取得率が92.6%であり、目標の95%に届きませんでした。一方、男性の取得率は18.5%と計画策定時から大幅に上昇し、目標の4%を上回りました。

34ページをお開きください。上段のハッピー・パートナー企業登録制度における登録数は、令和3年度末時点で1,296社となり、目標の1,080社を上回りました。

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いるものです。

近年、登録数は順調に増加しており、企業等における男女共同参画に対する意識が一定程度浸透してきていると考えられます。

これに関連して、資料2のNo.5をご覧ください。小林委員から推進状況の5ページ、計画達成状況の概要の同様の記載について、「ハッピー・パートナー企業数の増加と『職場における意識の浸透』との関係についてよくわからない。男女共同参画に対する意識を持った企業が増えているということか」、とのご質問がありました。

ハッピー・パートナー企業登録制度は、男女の働き方の見直しや仕事と家庭・その他の活動の両立支援、女性の登用・育成など男女共同参画の推進に積極的な企業の登録制

度であるため、登録を申請する企業が増加しているということは、各職場における男女共同参画に対する意識が一定程度浸透していることを示しているものと考えております。

36ページをお開きください。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対の男性の割合は令和3年度のアンケート調査で59.1%であり、計画策定時の現状値と比べ増加し、目標を達成しました。

38ページをお開きください。子育て環境の充実については、目標指標上段の「放課後児童クラブ支援単位数」及び下段の「病児保育事業実施箇所数」とともに増加しており、いずれも目標を達成しました。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ころです。

推進状況の主な項目についての説明は以上ですが、資料2事前提出意見等一覧表のNo.3、4、6、7の小林委員のご意見について回答させていただきます。

いずれも「計画達成状況の概要」の記述に関するご意見です。

No.3は、4ページ3行目の「主に令和3年度の現状をまとめたものである。」の記述について、「3年度の状況に加え、3次計画期間（5年間）の状況もまとめたものである旨、記述をお願いしたい。」とのご意見、No.4は、「第3次計画期間の推進状況として、傾向、評価などもう少し丁寧な記述をお願いしたい。『増加させる』目標でも、どう増加したか、順調なのか微増なのか、が大切」、「37の目標数値のうち、半分以上の19項目で未達成であり、約3分の1の12項目ではむしろ状況は悪化している。新型コロナなどの不可抗力の要因もあるかとは思いますが、厳しい状況である旨の記述があってもよいかと思う。」とのご意見、No.6は、5ページ19行目の「増加しており、目標を達成した」との記述について「3次計画期間において、反対男性が初めて過半数を超え、約6割に達していることは重要な成果と思われる。」とのご意見、No.7は、24行目～の「依然としてあらゆる分野において～意識の変革が進んでおらず」という記述について「悪化した指数が多いことも確かだが、男性の育児休業取得率が目標を大きく上まわるなど変革が進んでいるものもあり、よい面、悪い面、双方の分析・評価が必要ではないか。昨年度の記述では、今後の周知・啓発活動や職場環境整備の必要性に触れていたため、今回も今後の取組についての記述をお願いしたい。」とのご意見でした。

これら4つのご意見については、今年度の推進状況は、令和3年度の達成状況等についてとりまとめたものであり、第3次計画の全体の進捗や分析・評価、今後の取組については、第4次計画のなかで記載しているため、現状のままでよいといたしたいと思えます。

なお、概要の最後に「第3次計画の達成状況については、今回が最終であり、未達成

項目については第4次計画において引き続き取り組んでいく。」との記載を追加することといたします。

最後に、推進状況について一か所修正がありますので、ご説明いたします。31ページをお開きください。

「農業就業人口に占める女性の割合」ですが、これまでは、農林水産省の農林業センサスの「農業就業人口（自営農業に主として従事した世帯員数）」の集計事項を使っていましたが、令和2年からはこの調査項目がなくなったため、農林業センサスの集計事項の「農業に60日以上従事した世帯員、役員・構成員（経営主を含む）数」に変更しました。平成27年までと令和2年までは調査項目が異なり、数値に連続性はないと考えますので、平成27年と令和2年をグラフ中の線を結ばないこととし、修正させていただきます。

そのほか、誤字等軽微な誤りについては、事務局の方で修正させていただきたいと思っております。

第3次計画の推進状況は今回で終了ですが、重点目標ごとに設定した全37の指標のうち、18項目で目標数値を達成したものの、19項目で未達成となりました。

今後も、新たに策定した4次計画のもと、家庭、学校教育、職場、地域社会等、様々な場面において男女平等社会の形成推進のための周知・啓発活動を展開するとともに、男性にとっての男女共同参画の意義の啓発も推進し、男性が家事・育児・介護等に参画しやすい環境整備など、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境の整備等を促進してまいります。

次に関連施策の実施状況について説明します。53ページをお開きください。第3次新潟県男女共同参画計画における関連施策については、計画の体系別に関連事業を整理し、54ページから66ページに渡って『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3年度及び本年度の当初予算額を記載しております。

なお、第3次計画の計画期間は令和3年度までですので、令和4年度の事業費は参考表示となっております。

資料2事前提出意見等一覧のNo.8で小林委員から「事業予算について、基本目標及び重点目標毎に小計欄を設けていただきたい。」とのご意見をいただいております。ご指摘を踏まえ、追記させていただきます。

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、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。

この事業概要につきましては、ページ数が多いため、これまでと同様に推進状況の冊子には含めず、県の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。

続いて、県内市町村の状況について説明します。推進状況の冊子の69ページから71ページをご覧ください。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などについて取りまとめた資料を掲載しております。

なお、75ページ以降は参考資料となっています。

以上で進捗状況と事前にいただいた意見等の回答についての説明を終わります。

(渡邊会長)

ありがとうございました。

これまでの事務局のご説明について、ご質問あるいはご意見がございましたらご発言をお願いいたします。

(佐藤委員)

2点教えてください。資料の15ページ、基本目標I「男女平等を推進する社会づくり」というところの重点目標6なのですが、女性の健康寿命の延伸ということで、健康寿命の伸びが平均寿命の伸びを上回り、達成状況もよかったということで書かれています。新潟県簡易生命表から、女性の平均寿命を読み取ることにはできたのですが、健康寿命は健康日本21のどの資料なのか探し当てることができず、教えていただけたらと思います。URLか何かを貼っていただくとありがたいです。

それから、この資料は、新潟県として丸めて見ているのですが、各自治体によっての特徴等を県のほうでつかまれているのか、つかまれていないのかという点について教えていただければと思います。

(事務局)

佐藤委員、ご質問ありがとうございます。担当課が本日同席しておりませんので、後ほど、回答をお伝えさせていただく形でもよろしいでしょうか。

(佐藤委員)

分かりました。事前に気づかずにすみませんでした。よろしくをお願いいたします。

(渡邊会長)

ありがとうございました。確かにすべての資料等においてはURLを出していただくと、非常に確認しやすいのではないかと思います。可能でしたらお願いします。

(高野委員)

高野です。

事前に質問させていただいた二つ目の件で、29ページの一般事業主行動計画のところ

なのですけれども、今回、101人以上の規模の企業の一般事業主行動計画を出すことが義務化されたために、数値がものすごく上がっている中で、目標値に対しての達成状況の文言が、言い方が悪いかもしれないのですけれども、少し雑かなと感じたので質問させていただいたのです。もし可能であれば、101人以上の企業が何社だったのかということを書かれたほうが、なぜこれだけ増えたのか分かりやすいのでないかと思い質問させていただいたのですけれども、そのような文言を入れる予定はありますか。それとも、このまま進める予定でしょうか。

(事務局)

3月末の数値で、101人以上の企業ということで分けて公表されていないので、内訳が分からないというのが現状なのです。今においては、9月末現在の届出数は公表されているので、今後はそのような書き方ができるかと思うのですが、令和3年度の状況についてはこの書き方にさせていただければと思います。

(事務局)

追加でご説明したいと思います。必ずしも3月31日現在で統一できませんが、例えば参考値として9月現在、把握している数値を参考記入するという形ではできるかもしれません。事務局において預からせていただいて、ご意見を反映できるかどうか、検討させていただきたいと思います。

(渡邊会長)

スペースが空いているので、入れていただくと尺は埋まるかもしれません。よろしくをお願いします。

ほかにご意見はございますでしょうか。

小林委員からたくさんご質問をいただいたようですけれども、ご回答についてご意見はございますか。

(小林(敬)委員)

私も資料の性格を理解していなかったのかもしれません。その点にご迷惑をかけたかもしれませんが、いずれにせよ、なかなか厳しい状況であったと思います。すごくよくなったものもあれば、増加したといっても、目標は達成できたのでしようけれども、数字があまり変わらなかったものもあるような気がします。いずれにせよ、伸びた数字もあるので、よいものはもっと伸ばしていただきたいし、悪くなったのは少し仕切り直したほうがいいのではないかと。これは私の感想でしかないのですが、そういったことで理解させていただいたと思っております。

(渡邊会長)

ありがとうございました。

あまり伸びていないものばかりあるとモチベーションが上がらない中で、若干、改善されたところについては、その旨、言っていただいてもいいのかなと思います。

今、小林委員もおっしゃったように、なかなか数値が上がらないところというのはあって、男女共同参画社会というのは30年弱で遅々として進まない部分も確かにあることは全国的にもありますので、その中で、できるだけご努力いただくということだろうと思いますし、もちろん私たちも含めてですけれども、頑張っていたきたいと思えます。

(後藤委員)

初めて参加させていただきます後藤です。よろしく申し上げます。

こういった計画は取材のときから見させていただいたのですけれども、男女平等とかというのは理念的なところをどうやって啓発していくかといった事業が中心になって、それを具体的にどうするかというところとどう結びつけていくかというところがまさに大切なかなと思います。今日の会合の趣旨としては、この目標に対しての達成状況の確認ということなので、こういう趣旨の会合になると思うのですけれども、例えば具体的にいうと、男性の育休取得率というのは今回すごく数字がよくなっていて喜ばしいことだと思うのですけれども、33ページの記述にもあるとおり、考え方としては分かるのだけれども、現実、取りたいけれども取れないというのが今の現場の実感なのではないかという気がします。左の欄にあるとおり、国の調査で取得しなかった理由の中に、収入を減らしたくないとか、そういったところが具体的に挙がっていて、この審議会の話ではないかもしれないけれども、そういったところにどういう施策を打っていかかというところが、この計画をどう生かしていくかという大事なところではないかと思えます。

そう思ったときに、ハッピー・パートナー企業の数が増えたということは非常に大事な要素だと思うのですけれども、その結果として、どういう支援制度ができたのか。ここにあるとおり、助成金を交付するというようなところまでいけたのかどうなのかというところ。例えばそれを照らし合わせたときに、今回、予算のほうも拝見しましたけれども、この見方が正しいのか、別紙1-2の64ページ、65ページに予算措置として、令和3年度の予算がハッピー・パートナーに関してはかなりの額、令和4年度は増額されているということも、この予算の中では分かります。ただ、この内容を見たときに、情報提供とかそういったところの内容にとどまっているので、これだけ予算が増えたときに、先ほど言ったように、助成金のところまでここがいているのかどうなのかという

のは、この資料からは読み取れなかったのが一つありました。ここは教えていただきたいポイントではあるのですけれども、そう思ってハッピー・パートナーの制度を調べたときに、育休を取った個人に対する助成というのはあったと思うのですけれども、今年度から企業に対する助成が1回きりに変更されているようなこともあったと思うので、そういった施策が目標達成との関係で、本当に有効なのかどうなのか、その考え方が正しいのかというのは検証する必要があるのではないかと感じたところです。制度もそこくらいしか分からなかったもので、もし違う点がありましたら、教えていただければと思います。

(事務局)

しごと定住促進課の佐久間さん、今のご質問についてご回答いただいてもいいでしょうか。

(事務局)

しごと定住促進課の佐久間と申します。よろしくお願いいたします。

資料1-2の94ページ、No.184の男性の育児休業取得促進助成金というものについて、令和3年度と令和4年度同額ということで、令和4年度は計上させていただいております。過去の状況を見てまいりますと、例えば一つの企業の中で、一人目が育児休業を取得できたという、一人目というところが一番ハードルが高いようでして、一人目が何とか取得できるようであれば、2人目、3人目というのは続いていくというのが見て取れたものですから、限られた予算立てということもございますし、取得率も上がってきておりますから、広く労働者の方に支給できるようにという趣旨で、企業を初回の1回のみという形にさせてもらった経緯がございます。令和4年から、取得の期間も延ばすという方向と、法律が変わった機会をとらえて、2回目、3回目となった場合にも、合算して申請という制度に改正するような形で直したところでございます。私どもに対する助成金の申請は引き続き順調に進んでいるところです。統計上の結果は分かっておりませんが、理解が進んできているのではないかと考えているところでございます。

(後藤委員)

基本的には意識啓発も大事ですけれども、これだけある程度の時間をかけてきて、浸透してきている中でもあるので、それをベースにした具体的な支援策というものも併せて考えていただければと思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。

具体的なメリットのある取組、取得者にとって、それが一番大事だと思います。おつ

しゃるとおりです。

ほかにはいかがでしょうか。ご意見、ご質問はございませんか。

資料等々、書いたものがありますので、それを詳細に検討していくというのはなかなか大変な作業だと思います。今、かいつまんで事務局からご説明いただいたところに対してのご質問、ご意見等がございましたら併せてお願いしたいと思います。

(富澤委員)

資料の47ページで、NPO法人の数のことが記載されている箇所が見えたのですけれども、私は今年の会議のときも問題提起させていただいた記憶がありまして、NPO法人の数自体が、解散する団体が増えているので、今後はこの数というところで数値目標をとるのであれば、おそらく来年度以降減っていくと予測されます。今までの報告を全体的に聞いていると、数値目標があって、それを達成したかどうかというような記載も多かったように思いますが、来年度以降、そもそも全体のNPO法人の数が解散で減り、おそらく男女共同参画をチェックしているNPO法人の数もその中に二つ、三つ入ってくると、今、70団体が減っていくのが私の感覚として予想されるので、来年度以降、それが減ったから目標を達成していないということには、多分、記載の方法を少し変えて工夫しないと、事実はこのだけけれども、読み解き方で少し誤解を与える印象になってしまうのではないかと懸念されると思いました。今回はこれでいいのですが、来年度以降の法人数の数字というところで少し意見を述べておきたいと思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。

実際にはほかの統計データ等についても、やはり分母が減っていくのがほかにもあるのですけれども、分母が分からないけれども、分母が減っていくと当然、それに比例してかどうか分かりませんが、目標としているさまざまな参考値も減っていくのです。それがきちんと分かるようにしたほうがいいとは、富澤委員と同じで私もそのように思いました。分母が減っているところについては、分母を出して比率で出したほうがいいのではないかと思います。もちろん、分母が減ること自体問題なのかもしれないので、それを合わせて分析・検討の対象にしていたほうがいいのではないかと思います。おっしゃるとおりだと思います。

(事務局)

富澤委員ご指摘のNPO法人の数については、新しい第4次計画の中でも法人数を目標数値増加ということで定めたところがございます。一方で、ご指摘のとおりということになりますと、法人数の伸びということだけでは評価できない部分も出てくるという

ことでご意見もいただきましたので、この内容につきましては、例えば今年の進捗状況、達成状況の欄とかそういったところに、ほかの参考数値などの状況も踏まえ現状認識、評価を書くなどしながら状況を確認していきたいと思っておりますし、いただいたご意見を担当の課の部局にもお伝えしながら問題意識の共有をしていきたいと考えております。

(渡邊会長)

ありがとうございました。

確かに目標値そのものは決めてしまっているのですが、それを変えるわけにはいかないのですけれども、おっしゃるように参考値ということでそこに加えていただいて、実際にもう少し質的な検討していくことが必要だと思います。よろしく願いいたします。

実際、先ほど後藤委員がおっしゃったように、もう少し詳細に予算等を含めて検討すると、さまざまな質問が出てくるのではないかと思いますけれども、これ全部について検討するのはなかなか容易ではないと思います。

先ほどまで気がつかなかったけれどもというところでも結構ですし、あるいはご意見がございましたら伺いたいと思っておりますけれども、いかがですか。

(水落委員)

初めての参加で何を聞いていいかわかりませんが、事前に目を通しては来たのですが、60ページの「にいがた女性活躍推進事業」というところがかなり令和3年度より令和4年度に大幅に予算が増加しているものがあるのですけれども、お願いできたら、どのような事業なのかを教えていただけるとありがたいです。

(事務局)

「にいがた女性活躍推進事業」とあるのですが、いくつかの事業の集合体となっております。

会長、少しお時間をいただきたいと思っておりますので、ほかの議事を進めていただきたいと思います。

(渡邊会長)

分かりました。ほかにご意見はございませんか。

(廣田委員)

廣田です。

27ページなのですが、先ほどお話しされていた、「女性が活躍できる社会づくり」の重点目標に「女性の能力の開発・発揮」というところで、満足度が高い水準を維持しており、目標の全講座で95パーセント以上を達成できたと書いてあるのですが、アンケー

トの中に「満足」、「普通」、「ものたりない」に丸をつけるようになっているのでしょうか。

(小林(敬)委員)

女性財団事務局長の小林です。

それぞれの講座ごとにアンケートを採っておりまして、「大変満足」と「満足」と「やや不満」と「大変不満」の4段階に分けて、多分、上の「大変満足」と「満足」を足した割合でこのように書いているかと思います。

(廣田委員)

私も前に勤めていたところでアンケートを採るときはほとんど、「大変満足」か「満足」か「普通」で出されることが多いので、もちろん皆さん満足されているとは思いますが、もしよろしければ、女性のリピーターや新規の人がどのくらいなのかということも教えていただきたいと思います。今回はそれもいれていただいたり、また、そこにいらっしゃる年代別、今、ご活躍している20代、30代、40代、50代の方たちがどのくらい的人数そこに参加して、目標に書いてある女性能力の開発や発揮の意思を持って講座を受けていらっしゃるのか、年代を知れるといいのかなという感じがしますので、次回アンケートの中にそういったものが、リピーターの方も多いいと思いますので、新しい人がどれだけ入ってきているのかということを入れていただけるとありがたいと思います。

(小林(敬)委員)

ありがとうございます。私ども受講者に定例的にアンケートを採っておりますけれども、「大変満足」と「普通」、「少し満足」があるのですけれども、だいたい「大変満足」の人が多いいです。言われるとおりに、あまり悪い評価をする人が新潟は少ないものから、私どもも本当言うと、「満足」というよりは「大変満足」の割合がどれくらい多いのかなという点をみているところです。

リピーター数はすぐには申し上げられないので、次回、回答したいと思います。

(渡邊会長)

もちろん、より新しい人が来られると、どれだけ広がっているということが分かる。実際には全く関心がない人は行かないので、そういう人たちをどう巻き込んでいくかということが重要かと思いますがけれども、それはまた無い物ねだりというか、なかなか難しいところですね。

(小林(敬)委員)

ちなみに、実数が少し減っているのは、平成30年度は予算が少し多くついたので講座

数が増えたのですけれども、令和2年、令和3年と落ちたのは、令和2年は一番大きいのは新型コロナウイルス感染症の影響で上半期はできなくなってしまいました。下半期からはこういった形でオンラインのセミナーも併せてやるようになって、受講生の質が変わったところがあるのかもしれませんが、やっとなんか元に戻りつつあるというのが受講者数だと思います。ほかの生涯学習の項目も令和2年、令和3年と受講者数がだいぶ下がっていますけれども、私どものセミナーだけではなく、生涯学習関係のセミナーも令和2年あたりは大変苦戦したのではないかと思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。確かにオンラインにようやく皆さん慣れてきたところというのもあると思います。オンラインだと、今まで参加できなかった人も参加できるようになるということもありますし、今後、ハイブリッド、ハイフレックスというか、両方併せてやるかオンラインをかなり拡大していくかとか、やっていけば、新しい人によりたどり着くことができる可能性はあるのではないかと思います。

(事務局)

事務局からご説明いたします。先ほどのご質問、資料1の60ページに事業番号148「にいがた女性活躍推進事業」で令和4年度の事業費が増えているというご質問でございました。資料1-2、68ページ、69ページをご覧くださいと思います。一番上に、「にいがた女性活躍推進事業」とございます。右半分は令和3年度、左は令和4年度の事業計画が書いてありますが、事業内容いくつかの事業を合算した額が書いてあります。個別の金額は割愛させていただきますが、令和4年度の事業計画について簡単にご紹介させていただきます。最初に、令和4年度実施計画のところの上から一つ目の点ですが、「働く女性のキャリア形成支援事業」ということで、そこには四つほど事業の例示がありますが、「女性リーダー養成研修」などの講座、セミナー等の実施が中心となった事業です。

二つ目の「次世代ゼネラルマネージャー育成事業」というのが令和4年度の新規の取り組みとなっております。これは、経済界と協力しながら研修を実施するのですが、より上席の管理職、部長とかそういったところを目指す女性管理職の育成をしようということでセミナーやネットワーク形成等を行おうということで研修の実施を行おうと考えております。

三つ目の点で、「未就労女性のためのオンラインスキルアップ事業」というものがあります。こちらは、一言でいうと、ITスキルアップ講座の実施ということで、パソコンの研修をeラーニングで行おうというものです。併せて今の産業界、経済界の雇用

状況の中で、企業のIT化がどのように進んでいて、ITスキルを獲得すると就職にこう役立つというようなセミナーを併せて行っております。

四つ目の点、「女性が活躍できる職場環境づくり支援事業」というものです。こちらは労働局の施策でもある女性活躍推進企業「えるぼし」という認定企業の制度があるのですが、先ほど後藤委員からもお話がありましたハッピー・パートナー企業を対象としまして、国の女性活躍制度「えるぼし」の取得を目指す企業を支援しようということで、アドバイザー派遣等を行うという事業でございます。

最後の五つ目の点、6ページの「女性のためのつながりサポート事業」ということですが、現在、NPO等が行っているピアサポート支援、アウトリーチ支援につきまして支援しているところです。また、多様な支援団体等がございますので、その連携会議の開催等を行っております。こちらについては、女性財団のお力もお借りしながら実施しているところです。

以上、概略についてご説明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。いかがですか。追加で質問などはございますか。

(水落委員)

私は農業をしておりますので、新潟県農村地域生活アドバイザーの副会長をしております。近年会員の入会が少ないなか、令和5年度新規入会の方がお二人1月25日に推薦され入ってまいります。今年はこの会が設立20周年の年に当たります。認定されたころ30年前は女性が通帳を持たないという時代から、今は通帳を個人で持つ、家庭で経営して女性も青色申告等で給料をもらえるようになってきています。

アドバイザーの条件が35歳以上の方々で、農業だけではなく地域活性化にたいしても活動しているというところです。今、人口も減ってきていたり、45、6歳までは子育てがすごく忙しくても、そこからだんだん目覚めてきて、PTA活動から地域活動に移って、農業をやりながらも活性化を目指して女性たちが動くのですが、そういういった部分でもう少し男女共同とか女性活躍ということをどのように伝えていただけるのか。誰がしてくださるのかなど。アドバイザーという活動もあるとか宣伝もあると思うのですが、一番はやはり教育のところで、会社とか起業とかそういったことも、農業も林業も水産業もあるということを知ってもらう。ただ知ってもらっただけでは子どもたちの教育とはなかなかできない。

女性たちも勉強しながら子どもたちと体験がいいと思います。県のほうでもつながろうという仕組みがあるのですが、学校のほうからはそういった要望もあまりなかったり

しています。

農業の関係では、農業は男性ばかりの社会でして、会議なども男性陣が集落協定などの会にでかけていくのですけれども、お母さんたちにはその情報も回ってこなかったりすることもあり、地元のことを伝えるだけでも良いのですが、それがなくて解決が難しいです。その中で男女共同参画社会を考えれば、もっと女性たちが表に出られるような、会議にも出られるような仕組み、教育なのだろうと思うのです。

私の住む十日町市の中山間地はまだまだ閉鎖的なところもありまして、男性より前にでることがなかなかできない。しかし、役が与えられたから、今日、こうしてここに来られました。役を作って出かけるということも農業における助成の活躍の場になるのではないかと思います。

何が言いたいかというところ、女性活躍というところで女性に役づけるというところが多分、一番大変なのだとおもいます。女性が出かけやすくするところを活躍するところを、推進して、宣伝していただければと思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。まさに一番大事なところですね。現場といいますか、実際に生活している場での発言、現状を表している。

私は実は、十日町で男女平等の委員をやっていたことがあったのですけれども、当時かなり一生懸命頑張って皆さんやられていたはずなのですけれども。

(水落委員)

今も頑張っています。

(渡邊会長)

実際の方が変わらないというのが、それが悩ましいところですね。私は1990年代末から、2期か3期くらいおじゃまさせていただいたのですけれども、やはりなかなか変わらないですね。ただ、今、非常に重要なことをおっしゃったと思ったのは、例えばこれはまた別の市ですけれども、当時の話ですが、農業の現場の方でも女性に代表になっていただくということをその市ではやっています、最初、どうしても女性が出る場ではないような形でお考えだったので、やはり会議にどんどん出た中で非常に目覚めて、やはりこれではいけないということで、1期が終わるときにはものすごく積極的に意見を言われるようになって、言い方はよくないかもしれませんが、そういった勉強する場とか経験する場というのがすごく重要だと思っています。県の委員会ではなくて、30自治体の中で、とにかく農業関係の女性に委員として出いただくということをもっと積極的に、やっているところはやっていると思うのですけれども、

やっていたりすると、できるだけ増やしていくといいますか、そうするとその中で、確かに地域に行くと非常に封建的、家父長制的なところがままあったりするので、自分の意見を言いにくい部分というのがたくさんあると思うのですけれども、そういった場面で意外と意見を言えたりするし、そこで得た力を地域のほうに戻していただくといった形をとっていただくようにご助力いただければと思います。非常に重要なお意見だと思います。

(水落委員)

女性たちも井戸端会議は大丈夫なのですけれども、いざ人の前に出るとということになるのですけれども、役を与えてもらえれば、その役になる、ならないというところがまず問題なのですけれども、女性活躍時代と思っている方々は多分いらっしゃるので、そういう方々をいろいろな会で役をやっていただくということで、その方から勉強してもらって、また県全体の女性の活躍力を上げていってもらえればと思います。この男女共同参画は30年もなさっているのですね。

(渡邊会長)

国として、男女共同参画社会ということからすると30年にはいっていないのですけれども、先ほど少しオーバーに言いましたけれども。

(水落委員)

農村生活アドバイザーも自分で入ってみて、先輩のお母さんたちが通帳を持っていなかったりということがあって、それだけ女性というのは、30年くらい前は仕事に行かないで家に入れとお姑さんたちから言われたと。大幅に時代が変わって、時代錯誤のような感じなのですけれども、私の中では、40年くらい前でもまだそんな感じで、農村地帯もだんだん若い女性たちが出てきていただいているので、農業でも女性から活躍していただくために、何か政策を、私は思い当たらないのですけれども、ぜひ、農村の女性もみんな元気で生活できたらと思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。モデル事業をやる市を選んで、その中で具体的な取組をやっていくと可能になることもあるのかなど。国などは必ずモデル事業をやりますよね。そのように、県で応援していく。今のようなご意見というのは、自治体ではなかなか挙がってこない事例だと思うのです、表面的にはかなり進んでいるかのように見えるけれども、実際、現場ではなかなか進まない部分があったりするので、どうやって意見を組み上げていくのか。今回、お出になっていただいたおかげで、十日町はそうだったのかと。

(水落委員)

進んでいます。進んでいるのですけれども、そういう部分も。

(渡邊会長)

本当にそうです。昔からがんばっている。それはよく分かっているのですけれども、なかなか変わっていかないというのが本当にあると。この問題というのは本当に変わっていかない部分、遅々として進まない部分だと。ただ、それでも雰囲気的にはかなり変わっているのだろうと思うので。

(水落委員)

この会議の女性もかなり半数くらいになっていますよね。

(渡邊会長)

ぜひ、そのように受け止めていただいて。

(水落委員)

農業の部分が厳しいので、J Aの中にも入っているけれども、J Aの役員に女性も入っているけれども、もう少し多くてもいいのかなと。

(渡邊会長)

J Aの会議とかテレビの報道で見ると男性ばかりですよ。これだけ多いとまだまだ厳しいなと思ったりしますね。ありがとうございます。それを委員会としてどう受け止めるかというのは非常に重要な課題と思います。

(多田委員)

多田です。

このような資料を読み解くのは初めてだったので、自分が思っていることと違っていたら大変申し訳ないのですけれども、資料1-2の16ページ、17ページで、保育所と幼稚園に携わっている職員の男女共同参画の意識についての令和3年度の実績を比較すると、少し温度差を感じていて、保育所の指針と幼稚園での教育要領と違うのかもしれないのですけれども、幼稚園では比較的研修という形で意識啓発を行ったと書いてあるのですが、保育所ではどちらかというと受け身的な形で書かれているような気がするのですけれども、実際にはどのような感じで研修等が行われてたのか、お聞きしたいと思いました。

(事務局)

子ども家庭課の涌井さんからお答えできますでしょうか。

(事務局)

子ども家庭課の涌井です。よろしく申し上げます。

県のほうで保育士向けのということでしょうか。どのような研修をやられているかということについては、すみません、今、資料を持ち合わせておりませんので、確認をしてお答えさせていただきたいと思います。

(多田委員)

了解しました。

(渡邊会長)

後日、それについてはご報告差し上げるということでお願いします。

(佐々木委員)

佐々木綾子委員です。せっかく村上から来たので。

きっと、私はこの審議会の中では一番古い委員で、22年医師会の代表ということで来ています。産婦人科医になって43年目です。20年間は病院で産婦人科の勤務医をして、その後、20年間、県職員として保健所長、部長、局長までやらせていただいたのですが、医師でいいますと、女性医師が全国では30パーセントを超えています。42年前は女性医師は5パーセントでした。今は3割を超えています。その女医さんは40代くらいにはなっているはずですよ。ですから、もう10年経ったら、病院長、教授にぜひ女性医師が活躍できる時代が多分くるのではないかと期待しております。やはりトップが代わらないと組織も社会も変わらないですよ。県職員を20年間やりましたけれども、平山さんのころからなのですけれども、局長とか部長とか、いわゆる県のトップも今はまだ女性が多くないですよ。土田さんは統括監ということで偉くなりましたけれども。でも、採用される女性県職員はかなり3割、4割になってきていると思いますので、いずれは世代交代で。このアンケートもきっと違う方が採っているわけなので、全体が違ってきていることが一番結果に反映されているのではないかという気がするのです。私たちも子どもたちが40代ですし、子どもや孫たちの世代で遅々として進まないと思うときもありながら、やはり世代によって変わってきているという気はしています。

女性の健康問題でいいますと、未婚化、結婚しない、子どもを産まない、産もうと思っても産めない。一方、乳がんや子宮体がんとか、今までなかった新しい健康課題が出てくる中で、新潟県も少子化で子どもがいない社会になってしまいました。総合的に、男が、女がではなくて、どちらも幸せにならないと、女性だけが幸せになるということは多分ないので。最近で一番びっくりしたのは、佐渡の50代の息子さんと80代、90代のご夫婦で8050問題とあって、80代の親たちが未婚の息子たちと暮らしている。男性4人に一人は生涯未婚ですし、おそらく女性もこれからは5人に一人は生涯未婚の時代で無縁社会になる中で、どうやって男女がパートナーシップをとって、夫婦ではなくても組

織でも会社でもいいのですけれども、手を取り合って幸せになれるのかということだと思えます。

村上でいいますと、村上は高齢化していますけれども、一番いいと思うのは、年をとってくるとおばあちゃんのほうが元気です。私も70になるのですけれども、周りを見ると、女性は大変だと思えますけれども、自分の健康にも気をつけているし、生活で自立している方が多いので、むしろおじいちゃんたちを助けて引っ張る気持ちで。この審議会にもようやく出てこれたので、モチベーションが上がらないと言いましたけれども、変わらないと思いつつも、少しは明るい夢を持ちながら生きていきたいと思えますし、県の皆さん、よくこれだけの資料をまとめて作ってくださって、私も県職員でしたけれども、自分の部下をほめるわけではないですが、一生懸命、村上の鳥インフルエンザもそうなのです、130万羽で、それを考えると夜も眠れないというか、職員の皆さんには本当によくやっていただいているので、若い女性の方が10年後、20年後には部長になり、上にいけば上にいくほど発言権も出てくるし、入ってくる情報量も多くなるので、若い方たちを叱咤激励して、上に取り上げていくような気運を県の方には作っていただければと思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。本当にお疲れさまでした。私がここにおじゃまする前からずっと。

(佐々木委員)

ずっと前なのです。平山知事のころからなのです。

(渡邊会長)

お疲れさまでした。いろいろな変化をずっと見てこられたということですね。確かに学生などを見ても、私は三十数年、今の大学におりますけれども、とりわけここ数年、変わってきたような気がします。一時期、変わらないなというときがありましたけれども、2015年以降くらいはかなり変わってくるようになったような気がします。世代に期待するとなると、消えるのを待つのみという感じになってしまいますので。

(佐々木委員)

固定観念などは、ある程度の年齢以上の方たちは変えられないのです。いくら教育しても、セミナーをやっても、浸み込んでしまった性別というのは、多分、高齢者の方にはかなり難しいと思うので、若い人たちの教育が情報社会の中で変わってほしいと思います。

(渡邊会長)

また別の市の審議会ですけれども、そこに入って来られた企業系の男性の委員の方でも、最初、そのままという形でしたけれども、その中で、あれだけ堅かった人間が変わりました。確かにまだ不十分ではありますけれども、変わるのだなど。可塑性というか、変わる部分というのは必ずあるのだなどと思いました。どういう場でどういうものをきちんと獲得できるかによりますのでね。

(佐々木委員)

男らしさに縛られて苦しんでいる人もいっぱいいると思いますね。

(渡邊会長)

そうですね。どうですか、メディアの中で。一番なかなか厳しい現場だというのは。

(後藤委員)

うちは今、現場は女性の記者がすごく増えていて、近年の新入社員は女性に男子が混ざっているくらいなのですけれども、やはりどうしても、ある程度女性の場合は結婚、出産といったタイミングがいつくるかということによるので、若くて、体力もあって、一番できるときにちょうどそこが重なるかどうかというところが一番難しく、記者としても一番いい時期だけれども、出産で一時お休みするタイミングが重なってしまうと、そこで復帰しても当面は子どもが大きくなるまで時短とかという形になってくるのですが、そのところが今ケースとして増えているので、そこを会社として、システムとしてどうやってそこをフォローしていくかというのはまさに悩んでいるところです。

(渡邊会長)

ぜひ頑張ってくださいと思います。私も90年くらいからずっと日報の女性の記者の方とお話することもあって、なかなか厳しい現場だなと思ったりしていましたが、確かにどんどん変わってはいますよね。

(後藤委員)

そこはそれがスタンダードになっているので、そのときにどうするかということを経社全体としてどう考えていくかということだと思います。

(渡邊会長)

それは大学も全く同じです。とりわけ意識啓発のところは、半端に言えないですけれども、一番厳しい現場だったりします。昨今、国の指定がありますけれども、とにかく女性活躍と言ってきますし、その中で女性がどのようにいきいき働くことができる現場にするのかということが盛んに言われて、それについてはかなり積極的な取組がここ数年なされていると思いますので、いずれ変わっていくのかなとは思いますが。どこまで本心で書いているのか分かりませんが。そういった制度や仕組みがいろいろできて

いますし、それで変わっていくのだろうとは思っています。

(青山委員)

こども園の園長をしております青山と申します。

先ほどの多田委員の意見にもありましたけれども、私もこの資料を見たときに、先ほどの資料1-2の17ページで、保育所については保育指針に沿ってということが書いてありまして、幼稚園のほうの義務教育課のほうでは、男女平等教育の方針説明の研修を行っていますとありましたけれども、新潟県と、実は私がいるのは新潟市ですので、研修が違ったりはするのですけれども、保育所のほうですと、男女のというよりは子どもの人権についてといったところの研修ですとか、そういった話は特に最近、虐待ですとかそういったこともあったりしますので、こういうことが大きくなってしまっていて、それは実は幼稚園でも保育所でも、今、こども園というものもありますけれども、どこでも一緒に、園の中で、男の子だからこうしましょう、女の子だからこうしましょうというようなことは最近は一切ありませんし、選ぶにしても何を選んでも、それはその子の個性と見ています。ほかの資料のところでも、学校の間は男女の優遇がされているとかそういうところはなかなか気づかないけれども、社会に出た途端に男女の別を感じてしまうところが残念なところだと思いますけれども、男女の別というよりは、まずは人権というところで、男女というよりはマイノリティとか全部含まれてだと思えるのですけれども、私もこの委員になって、男女共同参画のこれを見ると、いろいろな課が関わっていますし、いろいろなところが関係しないと、男女平等につながらないのだというところの難しさも感じるというか、学校であり、社会であり、地域ですとか昔ながらのしきたりですとか、そういうことを全部含んで男女平等になっていくので、先ほど委員がおっしゃったように、教育ということがとても大事だと思うのですけれども、県が始めて10年、17年の計画を立てていても遅々として進まないところはありますけれども、ただ、一番小さい子を預かっている幼稚園、子ども園、保育所などにしてみると、そこでは実は一人ひとりをと人権の問題のほうにいつているので、まずはそれが土台になって男女とか多種多様な人がいるということになると思うので、小さい子たちを預かっているところはそういうふうを考えているということと、あとは、子どもが大きくなって、自分が社会に出てという、10年、20年のスパンで変わっていく、教育が大事で変わっていくことなのかなと思っているので、私の感想でしかないのですけれども、先ほどの研修会としてどのようなことをしているのかということに答えるとしたら、子どもの人権ということに関しての研修会はどの協会でもやっていると思いますという返事になると思います。

(渡邊会長)

ありがとうございました。人権というのはまさに一番大事なところ。女性、男性にかかわらず人権というのは共通して重要なところ。です。

ほかにご意見・ご質問がなければ、今までいただいたご意見等につきましては、事務局のほうで整理させていただき、また、後日回答が必要な部分については後日事務局からお知らせいただき、それに基づいて令和4年度版の推進状況として公表させていただくこととしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、以上で本日の議事は終了させていただきたいと思います。

続いて、事務局から事務連絡をお願いいたします。

(事務局)

会長、ありがとうございました。事務局から事務連絡をさせていただきます。次回審議会につきましては、現時点で今年度中の開催予定はございません。万一何か審議が必要になった場合は、会長にお諮りしたうえで開催のご連絡をする場合もありますので、その際にはご協力いただきますようお願いいたします。

(渡邊会長)

ありがとうございました。ほかにご質問などはございますでしょうか。

それでは、今年度の審議会は今回で終了となります。来年度につきましては1回程度予定しております。今のところ、11月から1月ごろの開催予定となっておりますので、よろしくをお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、本日の審議会を閉会いたします。お疲れさまでした。

(終 了)