

令和5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12月26日（火）10:00～11:35

新潟県自治会館別館9階 901会議室

出席委員 青山 ゆかり、後藤 貴宏、近 龍生、近藤 明彦、高野 真規、多田 里美、
田中 郁美、徳武 裕一、富澤 佳恵、廣田 房子、水落 静子、山崎 浩志、
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、星名主任
子ども家庭課：佐藤副参事、土田副参事
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：渡辺副参事
生涯学習推進課：桑原社会教育主事
警察本部警務課：小田島課長補佐

1 開 会

2 あいさつ

3 委員紹介

4 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)推進状況(令和5年度版)(案)
について

5 事務連絡

6 閉 会

事務局

定刻となりましたので、令和5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。

本日はご多用のところ、審議会に出席いただき、ありがとうございます。

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

新潟県男女平等社会推進審議会の開催にあたり、一言挨拶申し上げます。

土田男女平等・
共同参画統括
監

本日は、年末のご多用の折、足元の悪い中、審議会にご出席いただき、厚く御礼申し上げます。

昨年度は会場とオンラインとの併用でしたが、今回はお集まりいただいた形での開催とさせていただきました。

10月に日程調整させていただきましたが、県議会の関係で改めて日程調整をお願いすることとなり、お詫び申し上げます。おかげさまで年内に開催することができました。

県では、令和4年度からの5年間を計画期間とする「第4次男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」を策定し、「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、職場、地域、家庭などあらゆる場面において男女共同参画が進展するよう、様々な施策展開を図っています。

このたび、この第4次計画の1年目にあたる令和4年度の状況を中心に、第4次計画で掲げた各指標の達成状況を記載した推進状況（案）を取りまとめました。

指標の達成状況を見ても、性別による固定的役割分担意識やアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）は依然として根強く残っていると感じています。

本日、委員の皆様方からご意見を頂戴し、第4次計画の目標達成に向けて、今後の取組に活かしてまいります。

簡単ではありますが、開会の挨拶とさせていただきます。

事務局

新しく委員となった方もいらっしゃるので、本日出席されている委員の皆様を紹介させていただきます。

青山 ゆかり（あおやま ゆかり） 委員、

後藤 貴宏（ごとう たかひろ） 委員、

近 龍生（こん たつお） 委員、

近藤 明彦（こんどう あきひこ） 委員、

高野 真規 (たかの まき) 委員、
多田 里美 (ただ さとみ) 委員、
田中 郁美 (たなか いくみ) 委員、
徳武 裕一 (とくたけ ゆういち) 委員、
富澤 佳恵 (とみさわ よしえ) 委員、
廣田 房子 (ひろた ふさこ) 委員、
水落 静子 (みずおち しずこ) 委員、
山崎 浩志 (やまざき ひろし) 委員、
渡邊 登 (わたなべ のぼる) 委員、
以上でございます。

事務局

本日、都合により6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 (あらき はるみ) 委員、
佐々木 綾子 (ささき あやこ) 委員、
佐藤 ゆかり (さとう ゆかり) 委員、
手塚 理美 (てづか さとみ) 委員、
西脇 道夫 (にしわき みちお) 委員、
野上 伊織 (のがみ いおり) 委員、
以上でございます。

事務局出席者の紹介につきましては、出席者名簿の配付をもって代
えさせていただきます。

事務局

本日の出席委員数は、13名であり、(新潟県男女平等社会の形成の
推進に関する) 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、会場に傍聴の方がおられますのでご報告します。

続きまして、議事に入ります。

以降の進行は、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) 推進状況(令和5年度版)(案)について」です。

会議の終了予定時刻は、16時としておりますので、円滑な議事進行
にご協力ください。

まず、本日の議事の進め方について、事務局から説明してください。

事務局

本日は、第4次計画の推進状況について審議をお願いします。

まず、資料1「第4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（令和5年度版）（案）」について説明するとともに、この「推進状況（案）」について、委員の皆様から事前にいただいた意見・質問をとりまとめた、資料2「事前提出意見等への回答一覧表」について説明します。

渡邊会長

その後、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。

それでは、第4次計画の推進状況についての概要と、委員からの意見・質問に対する回答について、事務局から説明をお願いします。

事務局

令和5年度版の「第4次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）推進状況（案）」について概要を説明するとともに、あらかじめ頂いたご意見等に対して回答いたします。

それでは、資料1「第4次新潟県男女共同参画計画 推進状況」をご覧ください。また、本日お配りした資料2「事前提出意見等への回答一覧表」についても、お手元にご用意ください。

資料1について、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、主な内容として、計画で定めた目標達成に向けて設定した各種指標の達成状況や、計画関連施策の実施状況などについてまとめたものでございます。

この審議会でのご意見等を加味しながら成案化し、県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、各種指標の達成状況について、概要を説明します。

資料1の4ページをご覧ください。

計画における3つの基本目標ごとに、主な指標の達成状況の概要を記載しております。

事前に送付しておりますことから、概要に沿って、主な指標について説明します。

まず、「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について説明いたします。

8ページをご覧ください。

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割以下となった項目は「学校教育の場」のみであり、前年度に引き続き、他の6項目は3割を超えている状況でした。

「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割以下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66.0%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。

13ページをご覧ください。

「女性等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33.0%で、前年度に比べ7.9ポイント減少しました。

下段の「配偶者暴力に関する相談機関の認知度」は48.1%と、前年度に比べ7.0ポイント減少しました。

15ページをご覧ください。

「生涯を通じた健康づくり」について、令和4年度の「乳がん検診受診率」は50.9%であり、計画策定時の現状値（51.4%）からおおむね横ばいで推移しています。また、「子宮がん検診受診率」についても、計画策定時の現状値（47.2%）からおおむね横ばいで推移し、令和4年度で47.7%となっています。

16ページをご覧ください。

平成28年度の前回調査時と比較した、令和元年度の健康寿命の伸びについて、平均寿命の伸びと比べて、女性ではやや上回って改善し、男性ではやや下回りました。

次に、「基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり」に関する指標の達成状況につきまして、

20ページをご覧ください。

「政治経済活動の場」における男女の地位の平等について、「男性の方が優遇されている」とする人の割合は令和4年度のアンケート調査で66.0%となり、前年度と比較して3.5ポイント増加しました。特に、女性の割合が78.5%と高くなっております。

21ページをご覧ください。

「県の審議会等への女性の登用率」について、令和5年6月1日時点で37.3%となり、前年に比べ0.5ポイント増加しました。

22ページをご覧ください。

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」について、令和4年7月31日現在で16.4%となり、前年に比べ2.1ポイント減少しました。管理・監督職への女性の登用率は、男性に比べ依然として低い状況にあります。

下段の「県内上場企業役員に占める女性の割合」は令和5年で6.9%と、前年と比べ1.4ポイント増加しました。

30ページをご覧ください。

上段の「所定内賃金の男女格差」について、令和4年の、男性を100とした場合の女性の所定内賃金は78.6となり、近年その差は縮小傾向にあるものの、出産・育児による女性の一時離職が多いことなどにより、依然として格差が生じています。

32ページをご覧ください。

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4年度アンケート調査で47.5%であり、前年度に比べ2.0ポイント減少しました。

次に、「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」に関する指標の達成状況についてですが、

37ページをご覧ください。

県内事業所における「育児休業取得率」は、男性の取得率は27.7%と、前年度から9.2ポイント増加した一方、女性の取得率は91.5%と前年度に比べ1.1ポイント減少しました。

38ページをご覧ください。

上段の「ハッピー・パートナー企業登録数」について、この企業登録制度は、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向けて、企業の意識醸成と取組を進めるため、県で運用しているものです。令和4年度末時点の登録数は1,372社と、前年から76社増加しています。

40ページをご覧ください。

「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4年度アンケート調査で62.5%と、前年度に比べ3.4ポイント増加しました。

主な指標の達成状況の概要について、説明は以上です。

次に、資料2「事前提出意見等への回答一覧表」について、説明させていただきます。

まず、No.1について、「県、市町村、大学等が県民に提供している

学習講座等の受講者数」の目標数値1,400千人の根拠等に関してご意見等がありました。第4次計画の策定時は、新型コロナウイルス感染症の流行で先が見通せない状況だったため、第3次計画の目標数値を引き継ぎました。感染症の影響で受講者は大幅に減少しましたが、現在は回復傾向にあり以前の数値に戻したいと考えております。令和5年度末で「いきいき県民カレッジ」への登録制度はなくなるものの、引き続き、市町村や大学等各機関において様々な講座・講演会などが開催されますので、県では市町村等に、住民へ講座等の情報が届くよう働きかけていきます。なお、全受講者数のうち「いきいき県民カレッジ」登録講座の受講生が占める割合は1割程度ということです。

次に、No.2について、自殺者数の男女差の要因に関してご質問がありました。担当課からは、自殺の背景には、健康問題や家庭問題などの個人的要因や、経済問題や勤務問題などの社会的要因が、複雑に絡み合っていることから、男女の差も含め、自殺の要因・背景を分析することは難しい、また、全国も同様の状況と聞いています。

次に、No.3について、「家族経営協定締結農家数」の目標設定に関して、ご意見をいただきました。国の第5次計画の成果目標が第4次計画目標から変更がないことなどから、本県の第4次計画における目標数も第3次計画から変更せず設定したということです。引き続き、計画の見直しの際に、国計画等を注視しながら検討してまいります。

次に、No.4及びNo.5は、「放課後児童クラブ支援単位数」に関するご意見等です。まず、支援単位数の減少による影響についてのご質問について、支援単位数は減少しているものの、放課後児童クラブ数に変化はなく、利用定員数、登録児童数はむしろ増加しており、支援単位数の減少により困っている方がいる等の影響はないとの担当課の認識でございます。次に、目標指標に関する委員からのご提案について、第5次計画策定時に、いただいたご意見を参考に、より現状を反映させられる指標への変更を検討してまいります。

次に、No.6は「子育て環境整備」に係るご質問ですが、この「子育て環境整備」の具体的な内容として、①保育環境の充実・強化、②子育て支援に取り組む企業等の活動促進、③男性の家事・育児参画促進、④地域での子育て支援環境の充実・強化、が挙げられます。

次に、No.7の「地域子育て支援拠点のか所数」について、今後の増加を想定したのではなく、平成23年度には182施設であったものが

令和4年度にかけて231施設となっており、こうした推移から長期的に増加しているという認識でございます。

最後に、推進状況について、一点修正がありますので、説明いたします。

42ページをご覧ください。

「病児保育事業実施か所数」及び「放課後児童クラブ支援単位数」について、第4次計画では参考指標となっておりますが、現在、目標指標のページに掲出されているため、これを参考指標のページに載せ替える形に、修正させていただきます。

このほか、誤字脱字等軽微と認められる誤りがあった場合は、成案の編集過程において、事務局で修正させていただきます。

引き続き、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等も推進し、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に向けて取組を進めてまいります。

次に、関連施策の実施状況について、説明します。

57ページをご覧ください。

第4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、次の58ページから70ページまでに渡って「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。この一覧には関連事業・取組名のほか、担当課と令和4年度及び令和5年度の当初予算額を記載しております。

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、別冊の資料1-2「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業概要」にまとめております。

この「事業概要」につきましては、これまでと同様、推進状況の冊子には含めず、県ホームページへの掲載により対応したいと考えております。

関連して、資料2「事前提出意見等への回答一覧表」のNo.8について、説明させていただきます。

「家庭教育支援ガイドブックの活用」に関する予算についてのご質問であり、これまで活用リーフレット等を紙で配布していたため、印刷費や送料等を予算計上しておりましたが、近年のネット環境の普及

渡邊会長

に伴い、今後はデータでの「家庭教育支援ガイドブック」の活用と普及啓発を図っていくとの担当課の回答でございました。

次に、県内市町村の状況について、説明します。

資料1「推進状況」の73ページから75ページまでをご覧ください。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、79ページ以降は参考資料となっています。

以上で、事務局からの説明を終わります。

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、ご質問やご意見がございましたら、ご発言をお願いします。

一言、ちょっと気になったので、その前にお話ししておきますけれども、資料2で自殺に関する質問があつて、自殺という問題については、19世紀以降、さまざまな研究対象になっており、その頃から女性と男性の自殺は、2倍から2.5倍くらい違う状況が続いています。なぜ続いているのか、職業、年齢、地域とか、いろいろな属性はあるのですけれども、明らかに女性と男性がこれだけ違う。やはり性別や階級ということが大きく効いていると、ずっと言われてきたことです。

新型コロナの際、2020年、2021年、女性の自殺が非常に増えましたよね。ここが一番着目すべきと考えられていて、女性が置かれている状況を真剣に分析し、考えていかなければいけない。例えば、母子家庭では非正規が多くて半数を超えている、また貧困率(相対的貧困率)も高い(約5割)などといった状況に置かれていて、サービス業では女性が多いですから、新型コロナ下では、実際に非正規で首を切られるなど、さまざまな状況があったと言われています。

そこが一番重要なと。ジェンダー論が実際に議論として、男女の問題が議論されるようになってから、こうした指摘は非常に多くあります。私が専門とする社会学では男女平等の問題というのは非常に重要で、その中で再三言われてきたことですので、あえて申し上げさせていただきました。

それでは、今まで事務局からのご説明について、何かご質問・ご意見がございましたらお願いします。

特に、事前にご質問・ご意見をいただいたお二方、今のご説明について、さらに質問や意見がございましたらよろしくお願いします。い

かがでしょうか。

山崎委員

放課後児童クラブの支援単位数について、規模が大きくても小さくても、1ずつカウントする指標ということですよ。

事務局

子ども家庭課です。支援単位は分かりやすく言うと一つの部屋といえますか。例えば1階と2階とで支援単位を分けているクラブが多いのですが、コロナのときは、感染が広がらないよう支援単位を細かくする動きがあったのです。コロナが落ち着き、細かく分けなくてよくなったことから、支援単位がまた逆に減ってきているということです。クラブ数や入るお子さん自体は増えておりますが、支援単位が減ったことについては、コロナの影響で細かく分けていたものをまた元に戻したという動きになります。

山崎委員

意味は分かりました。仕事をしていると、学校が終わったあとに子どもを預けるところがなくて困っているご家庭の方もいらっしゃる。受け入れ児童の数が増えていくことが男女平等につながると思うので、何人くらい児童クラブに受け入れてもらっているか、子どもの数の指標の方が、現状を把握していると考え、書かせていただきました。

事務局

ご意見もとてもと思います。5次計画策定時には、ご意見を踏まえて指標を見直したいと考えているところです。ありがとうございます。

渡邊会長

よろしいですか。ありがとうございます。

高野委員いかがですか。

高野委員

高野です。ありがとうございます。肌感覚で申し訳ないのですが、うちの子が5年くらい前に小学生だった頃、地域の様子を聞いてみると、場所によると思うのですが、小学校4年生からはなかなか児童クラブに預けられないという声が結構聞かれていたので、その状況が改善したのかなと。また、昨日か一昨日のヤフーニュースで、国として児童クラブの見直しをするとの内容が載っており、首都圏の話かなと思いつつ、新潟県は大丈夫か不安に思って質問させていただきました。

渡邊会長

事務局から何かありますか。

事務局

ご質問ありがとうございます。放課後児童クラブについて、本県でも待機児童が昨年から発生しております。令和3年度はゼロだったのですが、4年度、5年度と、市町村によって待機児童が発生し、若干増えてきている状況でございます。職員の不足が課題であり、県としましても、放課後児童支援員の確保に力を入れたいと思っております。

ます。資格を取るための研修の対象者を増やすなど職員の確保に努め、待機児童が発生しないよう努めていきたいと取り組んでいるところです。

国におきましても、こども未来戦略の中で、常勤の放課後児童クラブの職員を二人配置した場合の加算、単価が設定されるということで、常勤職員をしっかりと配置してくださいという考えであります。県として目指すところは国と同じであり、職員を早く確保し、待機児童が発生しないよう取り組んでまいりたいと考えています。

高野委員
渡邊会長

ありがとうございました。

より一層取組を進めていただければと思います。

ほかにはいかがでしょうか。かなり分量の多い冊子ですので、全部を詳細に見るとするのは難しかったと思います。例えばこういう解釈ではまずいのではないかとか、そういうものも含め、疑問等があれば、意見を述べていただければと思うのですが、いかがでしょうか。

富澤委員

富澤です。全体の計画をこれからどう広げていくのか、来年度に向けて、どのように深めていくのか、私が所属している新潟NPO協会の取組として、ジェンダーバランスの啓発といいますか、ワークショップを今年から実施しています。NPO協会のホームページに、11月にワークショップ形式の意見交換会を実施したのも載っています。私が審議会の委員であるということもあるので、組織の中で、こういう状況にあるということを広めて、また県民の皆さんに、ジェンダーギャップなど言葉の説明から、「皆さんどう思っていますか」みたいな市民に向けた発信も含め、県にお任せではなくて、新潟NPO協会としても、来年度、さらに深めていくための取組ができたらと思っております。全体を通しての意見として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。さまざまなデータが出ているわけですから、どういう現状にあるかを理解し、より多くの人たちに知っていただくと。審議会委員の方々は、ある意味、団体代表という形で出ておられる方もいるので、周知徹底というのは難しいでしょうけれども、できるだけ広めて共有していくことが確かに必要と思います。ぜひよろしくをお願いします。

もちろん行政だけでできるものではありませんので、市民と一緒に、あるいは市民が率先して、進めていけるような取組が重要と思います。

ほかに、いかがでしょうか。

山崎委員

学校教育の立場から、資料1の8ページの説明では、県民アンケートの結果で「学校教育の場で」は、男女の平等意識は高いという報告があった一方、11ページの県民アンケート調査の結果では、平等とする人の割合は年々下がっているのですよね。実際に学校現場では男女の区別はあまりしない、最近はそういう雰囲気であり、男女のこだわりがないよう教育を進めているつもりなのだけれども、県民アンケートだと年々下がっている。この要因は何でしょうか。

事務局

事務局です。正直、はっきりとした原因があるわけではありません。県民意識調査はあらゆる年齢の方に聞いていますし、同じ調査の中で、違う質問になると、こういう結果が出ているというところがあります。「男性の方が優遇されているか」という質問と、「地位が平等であると考えて」という質問とで、捉え方が少し違うと思うのですが、はっきりとは分かりません。8ページの設問「男性の方が優遇されている」とお答えするのは毎年やはり低いです。設問や選択肢の関係も多少あると思います。

傾向としては同じようなトレンドが出てきているのですが、明確な原因は分かっていません。先生の方でお考えがあれば、教えていただければと思います。

渡邊会長

毎回のように申し上げているところですが、県民アンケート調査はモニター調査なので、私が大学で教えてきた社会調査法の考え方では、決してやってはいけない方法になります。

正しいのは県民意識調査であり、基本的に住民票か選挙人名簿のどちらかを使うのですけれども、くじ引きで引くようなやり方で選ぶのです。そうすると、基本的に地域、年齢、性別、職業、収入や学歴などが元々の新潟県の二十歳以上の分布とほぼ同じになるのです。これをランダム・サンプリングといいます。一方、モニター調査は、「モニターやりませんか」「はい」と選ぶものなので、必ずバイアスがかかってくるのです。各年代で全然違うモニターが、どういう特性を持っているのか、どう違うのか、詳らかに調べていかないと、実際には説明ができないことになります。私の立場からは、県民意識調査による平成27年度と令和2年度、この5年間で変わっていない、という見方が正しいと思います。

県民アンケート調査は参考程度に見ていく必要があって、実際にはかなり詳らかに、どういう人たちがモニターで答えているのか、クロス集計して、どういう人がどういうふうに「平等だ」と答えているの

か、あるいは「平等ではない」と答えているのか、というのを見ていくと、モニター調査でも一定程度のことは言えると思うのです。そこまで調べないと、なかなか難しいということです。

県民意識調査でも、どういう人が平等で、どういう人が平等でないのか、もうちょっと細かく、年齢、地域差、収入、学歴、職業など、見ていくというのが私としては言えることなのですけれども、そこまで分析するとすごく大変だと思うのですね。だから、大雑把に見るしかないと思います。モニター調査で、もっと意味を持たせるのであれば、どういう特徴が出てきたのか、何らかの特性で偏っているのではないか、何かバイアスがかかっているか、確認が必要だと思います。どこの自治体でもこういうやり方をしていますし、なおかつ各部局がそれぞれが県民意識調査をしたくても、予算の関係もあるので、難しいと思います。

最初にランダムに選び、その後はパネル調査という、同じ人に毎年のように聞いていく方法があります。ただ、この場合、例えば「男女共同参画を知っていますか」と聞いて、翌年また同じことを聞いても意味がないので、知識や認識を問う場合は難しいというのがあります。

一方、意見は変わるものであり、聞くことができる。パネル調査として同じ人々にずっと聞いていき、年度の変化を見る。毎年では変化しないので、2年、3年おきという形になると思いますけれども、そういうやり方は社会調査でも、まま行われています。

事務局

ありがとうございました。資料1の8ページで、学校教育の場で「平等である」と答えた方が令和4年度で45.8%、この数字を毎年拾っているのが11ページです。

男性も女性も、全体的に平等であるという人が少しずつ減ってきているというところで、この表の中で、それが「男性の方が優遇」が増えているか、「女性の方が優遇」が増えているか、「どちらでもない」が増えているかという分析がこの表にないものですから、この右肩下がりのトレンドの原因が追えずに、パネル調査のように追跡調査ではなく、その都度聞いている方が違うという中で、毎年そのように見ており、一つの傾向ではありますけれども、1年単位で見たときに、これが絶対的な差かと言われると、なかなかそうは言えない。私どもとすると、こういう傾向があるということを、施策の前提として認識しておきたいと思っています。

渡邊会長

ありがとうございました。

確かに設問の文言が違うだけで受け止め方が違ってくるので、それも大きいかもしれないということですね。

さて、ほかにはいかがでしょうか。

山崎委員

例えば、制服の問題一つ取り上げてみると、昔は男女別の制服を着るのが当たり前で、意識していなかったけれども、今は性別に関係ない制服がどんどん広がっていて、そういうことが報道されると、学校教育の中でも制服の差があつて、まだ男女平等という意識になってきていないのでは、という意識が高まってきたので、県民アンケートで数値が下がってきたという捉え方もできていると思っています。

渡邊会長

それぞれがどういう情報を摂取しているのか調べてみると、何とも言えないですけども、確かにそういう解釈もできるのですよね。逆に、それだけ男女平等が進んできたのだなとするのか、考え方はいろいろあると思います。制服がジェンダーフリーになってきたのはなかなか素晴らしい、選択できるのはいいことですよね。女の子が赤を選ぼうと、男の子が青を選ぼうと、それはいいのですけれども、選択できないというのは、私のときは確実にありましたから、それに比べるとかなり変化してきた、素晴らしいと思います。新潟日報が取り上げられていたのですよね。

教育における男女平等では、例えば混合名簿、あるいは「さん」という言い方は新潟県内でも進んできており、成果が出てきていると思います。

ほかにはいかがでしょうか。

後藤委員

新潟日報の後藤と申します。よろしく申し上げます。去年に引き続き参加させていただきました。男女平等というテーマは間口が広く、産業政策なのか、福祉なのか、子育て支援なのか、いろいろ切り口がある中で、目標を設定してやっていくときに、総花的になってしまう部分があるのは致し方ないと思います。政策企画課にはぜひ取りまとめだけではなく、司令塔的な役割として、新潟県をどういう方向で進めていくかということも意識しながら、進めていっていただきたいと思っています。

プランの目標設定については特に異論はないのですけれども、質問も兼ねて、55ページ以降の関連施策の実施状況、特に令和5年度に予算化された事業について、どういう目的で進めていくのか聞いてみたいと思います。

具体的には、資料1-2のNo.127「女性のキャリア形成に向けた職場環境づくり」と、No.156「多様で柔軟な働き方実践企業創出事業」です。

まず、No.127について、コンサルを会社に派遣し、プランを作るといったものを想定するのですけれども、具体的にどんな施策をお考えなのか聞かせてください。

事務局

政策企画課からNo.127についてご説明します。

後藤委員からご指摘があったとおり、委託して、企業にコンサルティングをする内容であり、目的もご指摘のとおりです。新潟県は女性管理職比率が非常に低いとかねて報道されており、全国順位も非常に下位にある状況で、どのようなご支援ができるか考えた中で、一定の年齢で、一定のキャリアを積み上げれば正社員が管理職になっていく前提では、女性が長く勤めていくためには、大きなライフイベントとして、結婚、出産があり、そのタイミングで辞めてしまう方が結構いらっしゃる。育児休暇や育児休業等、制度的に整い始めているのですけれども、そこを乗り越えなければ管理職になる手前の、いわゆる係長を務めていらっしゃる女性も当然少なくなってしまうと。県といたしましては、次世代のリーダーとなりうる女性の管理職、係長の層をどうやったら増やしていけるのか、キャリアを続けることができる社内体制、企業の考え方を作っていききたいということで、企業にコンサルティングする事業を考えました。

3社を選抜し、コンサルティングを通じまして、企業が女性の育成や登用等の仕組みをどうやって変えていくか一緒に考えていく取組であり、結果を県ホームページ等に公表して、横展開につなげたり、今後さらに発展的につなげていくにはどうしたらいいか、モデル的に実施するものです。

後藤委員

ありがとうございました。うちの会社でも多分そういうものやっ
ていて、コンサルティング会社からプランをいただいて、それに倣っ
て会社で考えていくと思うのですけれども、現場の実感としては、働
いている女性自身は最近意識が高いから結構しっかり考えていて、自
分はそのためにどうするか彼女たちのほうがむしろ考えている部分
があって、逆に、ではなぜ登用が進まないかという、登用する側の
意識や、そこにチャレンジできるかどうか、そういうところも実はあ
るのかなというのがあるので、ぜひこのプランを作るにあたっては、
働く側のキャリアアップだけではなく、会社として登用する仕組みま

で目配せしていただければと思います。

事務局

もう一つのNo.156の事業について、教えていただければと思います。

しごと定住促進課の佐久間と申します。こちらは今年度新規事業ですけれども、昨年まで154、155とありまして、これを新規という形にまとめている内容でございます。

誰もが働きやすい職場を目指すという趣旨で、テレワークですとか副業・兼業、短時間正社員等、そういう多様で柔軟な働き方を県内企業で広めていくため、昨年、実践企業となるべく、多様で柔軟な働き方の実践モデルを作ったのです。6月にオープンセミナーを開き、企業を集め、どういった業種で、どんな多様で柔軟な働き方がしやすいか、業種別、職種別のモデルを広めさせていただいた。夏には製造業や建設業など業種別でセミナーを開催し、県内外の先進的な企業からお話を聞いて、参加してくださっている方のそれぞれの業種の意見交換を挟みながら広めていく。実際に、やってみたいという方がいらっしやった場合は、新潟労働局のほうでも専門家を案内できるものがありますし、県の別の事業で専門家を派遣できるものもありますので紹介しながら、実践につなげていく取組をしております。

今後こういったモデルや先進的な取組を広めることによって、多様で柔軟な働き方を進めていき、働きながら子育てや介護など、男女にかかわりなく、誰もが仕事をしながら生活しながら、というのができるよう広めていきたいと考えている、そういった事業でございます。

後藤委員

ありがとうございます。県内企業の取組に対する支援という理解でよろしいですか。

事務局

県内企業です。

後藤委員

最近、身の回りで面白い例があり、コロナ禍で、新潟に住みたいという東京で働いている人の需要があったり、東京の会社でも、地方に住んでテレワークして、たまに通勤するといったことを認めるケースが出てきている。こういう事業では、やはり県内の企業が対象と思うのですけれども、県外の企業で働いているけれども県内に住んでいる人まで対象を広げられると面白いと思いました。

よく報道されているケースとして、NAGAOKA WORKERという、有線（株式会社USEN-NEXT HOLDINGS）が長岡に住んでいる方を採用して、長岡に住みながら仕事をすることを認めたり、私の会社の男性社員の結婚相手の女性が東京の建設会社に勤めていて、その建設会社は新潟

に住むことを認め、基本オールテレワークで、月に何回か出社すればいい形になっていたり、東京の鉄道会社で長岡が通勤手当の対象になっていて、長岡に住みながら東京に通っているケースもある。何らかの支援をすることで、この人たちが東京に流出するのを防いだり、もしくは東京に住んでいる人が新潟に来たりということをも可能にするのではというのもある。どうやって手を突っ込むかは、議論があると思うのですけれども、そういったことも考えていただけると面白いと思いました。

最後に、No.323「特定地域の自立・安全を支援する事業」について、この予算が市町村側からの申請がなく、全然使われなかった。財政難の折、予算がありながら使われないのは勿体ない。なぜ市町村側から申請がないのか、そもそも需要がなかったのか、県の制度設計の問題なのか、もしくは何か別な事情があるのか、使わないのであれば別のほかの事業に回してもいいのではないかと思います。どうなふうに分析しているか聞かせてください。

事務局

政策企画課です。地域政策課所管の「特定地域の自立・安全を支援する事業」について、なぜ市町村から申請がなかったかということについては、資料に書かれている以上の情報を把握しておらず、後ほど担当課に確認し、ご報告させていただきます。

渡邊会長
富澤委員

富澤さん、何かありますか。

この地域の住民の人たちが高齢化しすぎていて、市町村としては申請したいけれども、5年前だったら元気だった方々が80代になってしまったり、下の世代がいなくて、単純にそういうことではないかなと。地域の住民が手を挙げない限り市町村としてはやれないという建て付けだと思う。去年の会議で、NPO法人の解散数もすごく増えていますと話題を提供したのですが、NPO法人だけではなく、例えば住民組織など任意団体も含めて解散が増えてきていて、それは高齢化や住民の人数がいなくて、運動や活動ができなくなっているのではないかと推測しています。

渡邊会長

ありがとうございました。例えば、地域おこし協力隊員に自治体から声をかけて事業をやっていく、そういうことがあってもいいと思います。地域おこし協力隊の人に、高齢者はあまりいないので、活用してもいいのかなと。アクティブな女性が地域おこし協力隊として来られている場合もありますからね。基礎自治体側の仕掛け方を県としてサポートしてあげればいいのかと。貴重なご意見ありがとうございました。

いました。

ほかにはいかがですか。資料1-2は、かなり見応えがあるものですよね。さまざまな重要な情報がここに詰まっている。事業と予算づけの問題をもっと分析していければよいと思います。今後の課題等にしていただければと思います。

ほかにご意見・ご質問等ございましたらお願いいたします。

高野委員

No.127「女性キャリア形成に向けた職場環境づくり事業」について、私もコンサル会社と一緒に、地域も業種も違う県内3社にコンサルに入っています。女性活躍推進というと、女性の管理職比率を増やすという話になりがちで、会社の担当者の方はそういった意識だったりするのですけれども、実際の職場にいらっしゃる女性の方を集めてお話を聞かせていただくと、女性管理職以外の課題がたくさんあって、会社ごとにさまざま、文化も違えば、今までの風土等も違います。こちら側からパッケージで提供するということができずに、一社一社に寄り添う感じでコンサルさせてもらっています。いくつか事例が表に出てくると、徐々に県内企業も変わってくるのではと思って活動させていただいています。

渡邊会長

ありがとうございました。

渡邊会長

「先進的な取組を実施する企業を支援」とあるのですけれども、先進的な取組はどうやって選択したのですか。

高野委員

私は選択には関わっておりません。主となるコンサル会社と県とで、いくつか候補の会社があがってきている中で選抜したと伺っています。

渡邊会長
事務局

まさに政策企画課の事業ですので、説明をお願いします。

先進的な取組を取り入れて実践につなげていただく、どこまで結果が出るか単年度では難しい部分もあろうかと思えますけれども、企業にいろいろな取組を取り入れてもらって、試行錯誤していただいて、変えていっていただく、そのプロセスを事例として広く見せていく中で、私の会社でもできると思っていたきたい、という企業をモデルとして選んでいます。あまりにも模範的な取組を紹介しても、他の企業からついていけないと思われてしまうのですけれども、よくある我が事でもあるようなものについて、どういう取組をして、どう変えていけるか広く知らしめていきたい。先進的な企業という意味ではなく、先進的な取組を取り組んでいただきたいという趣旨でございます。

渡邊会長

ありがとうございました。高野委員が言われたように、本当に何が問題なのか丹念に聞き取って行って、それをまず実際にワークショップとかで、どうやって変えられるのかですかね。あとは企業を選ぶ際に、どういう指標で選ばれたのか、あるいは取組がかなり遅れた企業から進んでいる企業までの、どの段階の企業なのか4つくらいから1つずつ選んで、それで段階ごとにどういうモデルが必要なのか、ほかの企業の役に立つような実践例としてどういったものが分かりやすいのか、分析、整理していければ、より一層政策として役に立つものになると思います。

事務局

今、高野委員から実際取組についてお伺いし、会長からも指標なども活用して、どういう段階の企業をどう選ぶのか、具体的にどういう実践例なのか分かりやすくなるようにとのご意見もございましたので、この先の事業の展開などにも十分活かせるよう、取り組んでいきたいと思っています。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。ぜひさらなる取組を進めていただければと思います。

ほかに、どうでしょうか。

334もの関連事業があつて、なかなかこれを見ていくのは大変と思います。包括的なことでも結構ですので、何かご意見・ご質問等ございましたらお願いします。

後藤委員

資料1-2のNo.93「不妊治療費助成事業」について、保険適用になったことで令和4年度は予算繰越で、新年度はゼロとなっていて、県のホームページを見ても、各市町村ごとに助成金があるので問い合わせてくださいと、市町村のホームページに飛べるようになっているのですけれども、もう少し県単独で何かできる余地があるのではないかなと感じたところです。

もう保険適用になり、取組が変わってきているのです。人口減の問題の観点で言えば、東京が一人勝ちですけれども、その東京都では、確か先進医療に助成する仕組みを作るなど少子化対策にまで手が回っている。ますます地方との格差が広がりかねない状況の中で、やはりここは市町村任せにしないで、県として制度があってもいいのではないかと思うのですけれども、お考えを聞かせていただければと思います。

事務局

政策企画課です。今、委員から東京都の事例のご紹介もございましたので、その辺も含め、担当する健康づくり支援課にお伝えし、県の

取組状況や取組姿勢などご回答できるようにしたいと思います。

渡邊会長
山崎委員

ほかに、いかがでしょうか。

資料1-2のNo.263「児童虐待防止のためのSNS相談事業」について、今回、SNSの相談窓口を増やしたことによって虐待の相談件数が増えたとか、目に見えて効果があがっていることがあればお聞かせください。

事務局

ご質問ありがとうございます。子ども家庭課の土田と申します。私どもの隣の係が所管しているのですけれども、委員ご指摘のように、いろいろ相談窓口がある中、なぜSNSを打ち出したかという部分もありますので、SNS相談の効果につきましては、持ち帰りのうえ、事務局を通じまして、まとめて返答させていただきたいと思います。

渡邊会長

よろしくお願いします。

山崎委員

ほかにございますか。

平日9時から17時までということは、休日の相談LINEはやっていないのかということ、それから虐待はどこで起こるか分からないし、家の中で起きるとなると、夜間とか子どもと親が接する時間が多いところのほうが虐待リスクが高いと思うので、予算の関係もあるかもしれませんが、むしろそちらに時間を延長するほうが効果があるのではないかなということで見聞させていただきました。

渡邊会長
事務局
渡邊会長

ありがとうございました。その点について、何かございますか。

それも含め、併せて回答させていただきます。

では、お願いいたします。

ほかにはいかがでしょうか。事業概要をよく見る時間があればたくさん意見等があるのではないかと思いますので、ぜひ次の審議会では、お願いできればと思います。ありがとうございました。

ほかにはどうでしょうか。よろしいですか。

それでは、本日の審議会でも、今まで皆様からいろいろなご意見、ご質問をいただきました。担当課がいらっしゃるものに関しては、後日、その内容について事務局から報告する形にさせていただきます。

意見について整理させていただき、推進状況として公表させていただきたいと思います。

以上で、本日の議事を終了させていただきます。

続きまして、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でございます。

まず、今回お諮りした資料につきましては、事務局で少し修正等があるかと思いますが、今回いただいたご意見をもとに成案を作らせていただこうと考えています。よろしくお願いいたします。

続いて、次回の審議会ですが、現時点では、今年度中の開催予定はございません。

なお、今後、何か審議が必要な課題等、事案が発生した場合には、会長にお諮りした上で、審議会を開催する場合がありますので、そのとき際はご協力をよろしくお願いいたします。

続きまして、本審議会の委員は、条例により任期が2年と定められており、令和6年7月31日をもって任期満了となります。年度明けに一斉改選が予定されており、必要な手続きについて別途連絡しますので、よろしくお願いいたします。

細かい連絡ですが、本日の御出席に係る旅費・報酬のお支払いに関する提出書類を持参いただくよう、開催通知にてご案内しております。未提出の方は、この後、事務局の方まで提出をお願いします。

事務連絡については以上でございます。ご質問等があれば今お願いいたします。よろしいでしょうか。会長にお返しいたします。

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

渡邊会長