

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

【目標】 減少

【目標に対しての達成状況】

令和4年度に実施した「県民アンケート調査」によると、「政治経済活動の場で」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合は全体で66.0%であり、前年度に比べ3.5ポイント増加した。

男女別に見ると、男性に比べ女性の割合が高く、政治経済活動の場における男女共同参画の取組や意識改革が進んでいないことが背景にあると考えられる。

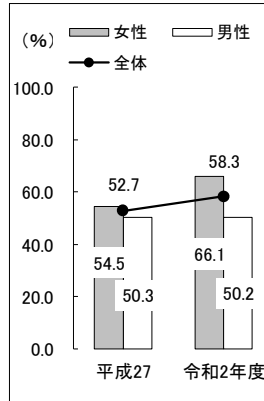
【今後の取組の方向等】

今後も、政治経済活動の分野において男女共同参画が進むよう、必要な情報提供や啓発を推進していく。

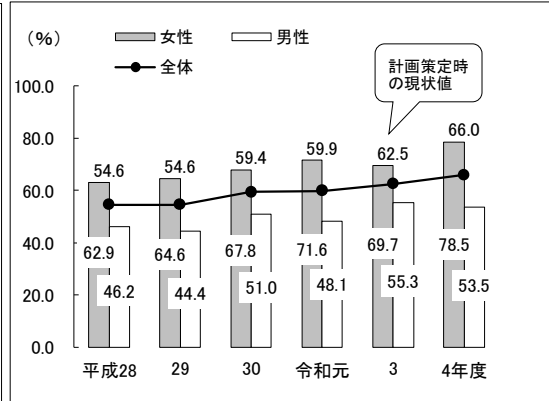
また、仕事と家庭の両立支援など働きやすい環境づくりを推進し、様々な団体や企業における女性の登用を促進していく。

◆「政治経済活動の場で」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合

【県民意識調査】



【県民アンケート調査】



資料：

【県民意識調査（平成27、令和2年度）】

新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」

※県内人口の地域比、年齢比構成に合うよう抽出した不特定多数の2,000人に回答依頼、集計。

【県民アンケート調査（平成28～令和元、令和3～4年度）】

新潟県知事政策局広報広聴課「県民アンケート調査」（平成28年度）

新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課「県民アンケート調査」

（平成29～令和元、令和3年度）

新潟県知事政策局政策企画課「県民アンケート調査」（令和4年度）

※300人～400人の県民にアンケートの回答を依頼、集計。

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

**目標数値
(令7以降)
40.0%以上**

【目標に対しての達成状況】

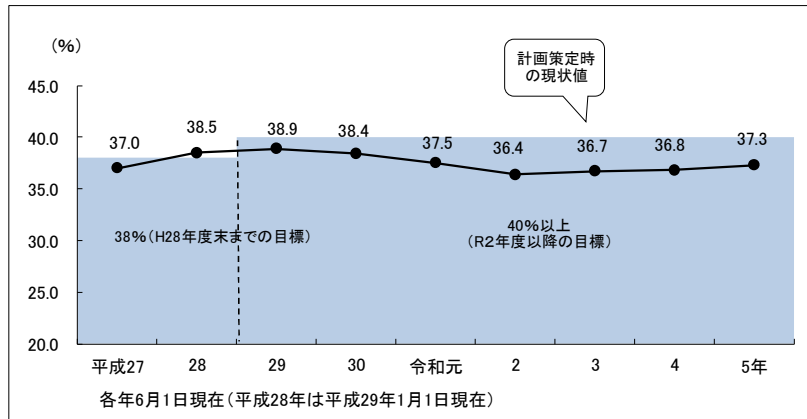
令和5年6月1日時点での女性登用率は37.3%であり、前年に比べ0.5ポイント増加した。

法令等による委員の充て職や委員推薦団体における女性登用が進んでいないことが、目標を達成できていない要因の一つとなっている。

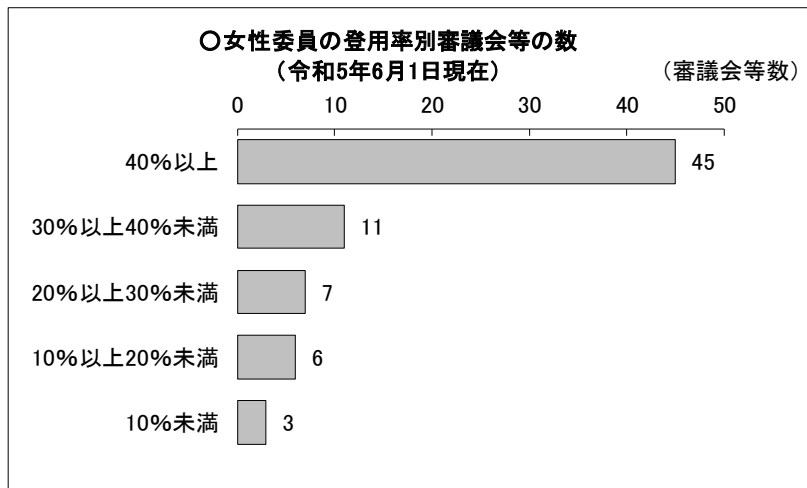
【今後の取組の方向等】

今後も、関係団体への役職にこだわらない推薦の働きかけ、団体等の女性活躍推進の取組促進、公募委員への女性の応募の増加に向けた取組等により、更なる女性登用率の向上に努める。

◆県の審議会等への女性の登用率



	審議会等の数	女性委員を含む審議会等の数		審議会等の委員数	うち女性委員の数	
		等の数	比率			比率
平成25年6月1日	68	68	100.0	1,274	464	36.4
平成26年6月1日	69	69	100.0	1,269	470	37.0
平成27年6月1日	70	69	98.6	1,287	476	37.0
平成29年1月1日	75	74	98.7	1,333	513	38.5
平成29年6月1日	76	75	98.7	1,356	528	38.9
平成30年6月1日	75	74	98.7	1,345	516	38.4
令和元年6月1日	77	75	97.4	1,373	515	37.5
令和2年6月1日	76	74	97.4	1,339	488	36.4
令和3年6月1日	75	75	100.0	1,346	494	36.7
令和4年6月1日	74	74	100.0	1,338	492	36.8
令和5年6月1日	72	72	100.0	1,296	484	37.3



資料：新潟県知事政策局政策企画課男女平等・共同参画推進室調べ

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

目標数値(令6)
24%

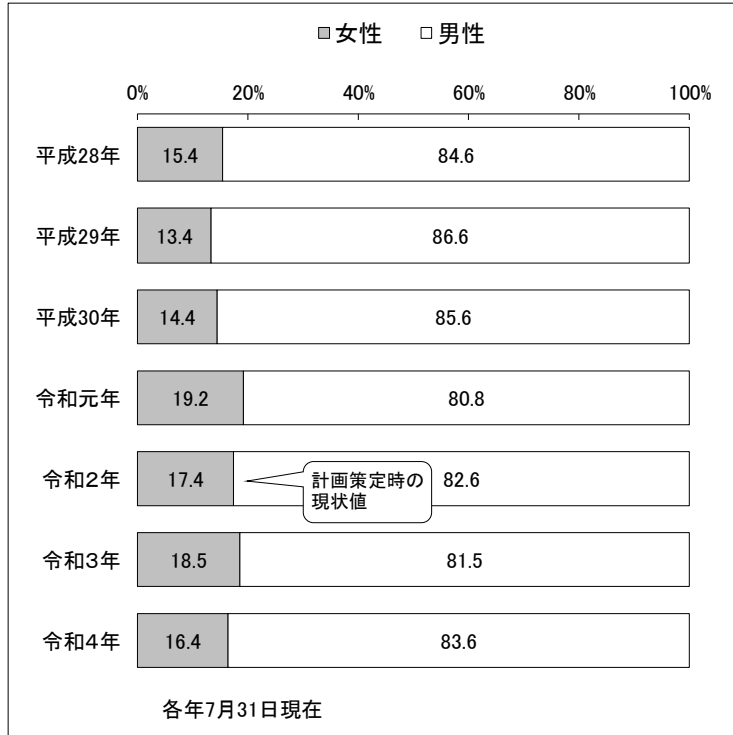
【目標に対しての達成状況】

令和4年の管理・監督的業務に従事する者に占める女性の割合は16.4%であり、前年に比べ2.1ポイント減少した。

【今後の取組の方向等】

仕事と家庭を両立しやすく働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、企業の女性活躍推進に向けた啓発促進や女性のキャリア形成支援などの取組を進めていく。

◆管理・監督的業務に従事する者に占める女性の割合



資料：新潟県産業労働部しごと定住促進課
「新潟県賃金労働時間等実態調査結果報告書」
※従来は調査対象事業所の常用労働者の中から抽出して調査していたが、令和元年より、調査対象事業所の全常用労働者を対象に調査する方法に変更

目標数値(令8)
10%

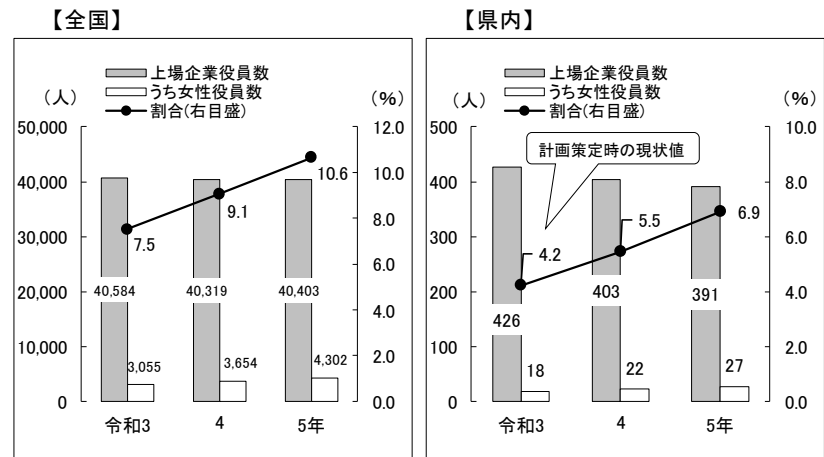
【目標に対しての達成状況】

令和5年の県内上場企業役員に占める女性の割合は6.9%であり、前年に比べ1.4ポイント増加した。

【今後の取組の方向等】

仕事と家庭を両立しやすく働きやすい職場環境づくりを推進するとともに、企業の女性活躍推進に向けた啓発促進や女性のキャリア形成支援などの取組を進めていく。

◆県内上場企業役員に占める女性の割合



資料：内閣府男女共同参画局「女性役員情報サイト」(各年7月31日現在)

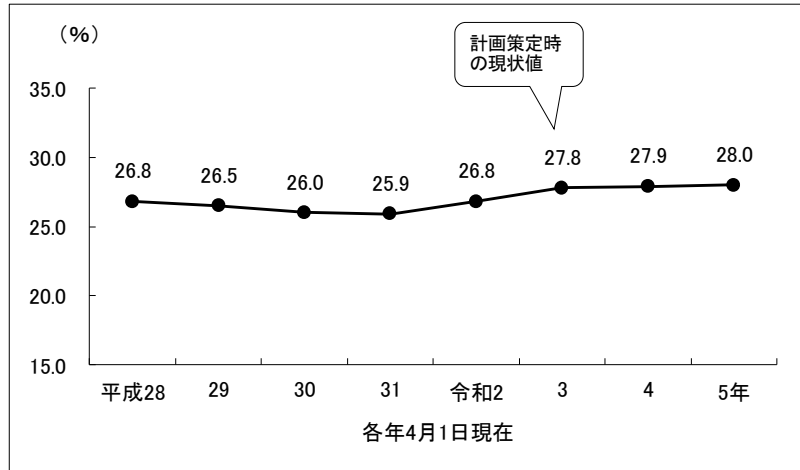
基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

参考指標

市町村の審議会等への女性の登用率は28.0%となり、前年に比べ0.1ポイント増加した。

◇市町村の審議会等への女性の登用率（新潟県）



資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、新潟県知事政策局政策企画課男女平等・共同参画推進室調べ

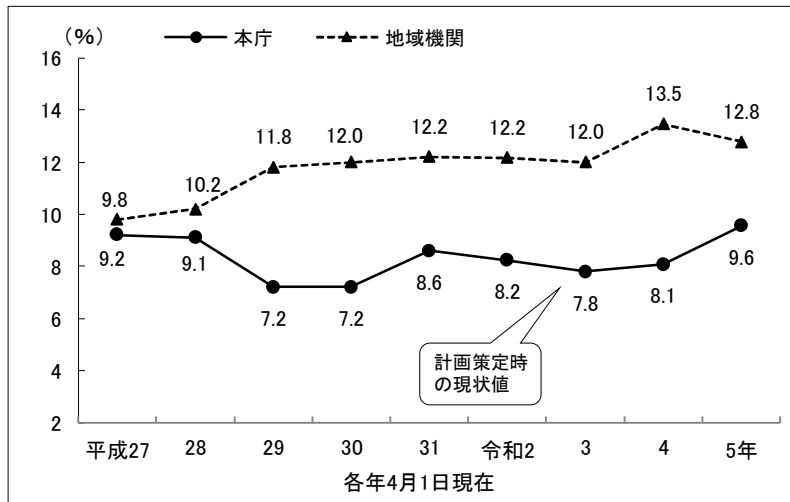
参考指標

昨年と比較して、本庁は1.5ポイント増加し、地域機関は0.7ポイント減少した。

知事部局等の職員については、適格者の女性職員の登用を積極的に進めており、引き続き、多様な職務経験や派遣研修により必要な能力を向上させ、積極的な登用を進めていく。

警察職員については、全職員のワーク・ライフ・バランスを一層推進するとともに、女性職員の職域拡大と計画的育成による幹部登用を図っていく。

◇新潟県職員の管理職女性登用率（本庁・地域機関）



資料：内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」、新潟県人事課、警察本部調べ

※ 管理職とは、本庁課長相当職以上をいい、本庁、地域機関とも知事部局のほか、各種行政委員会、議会事務局、警察本部、企業局、病院局を含む。

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

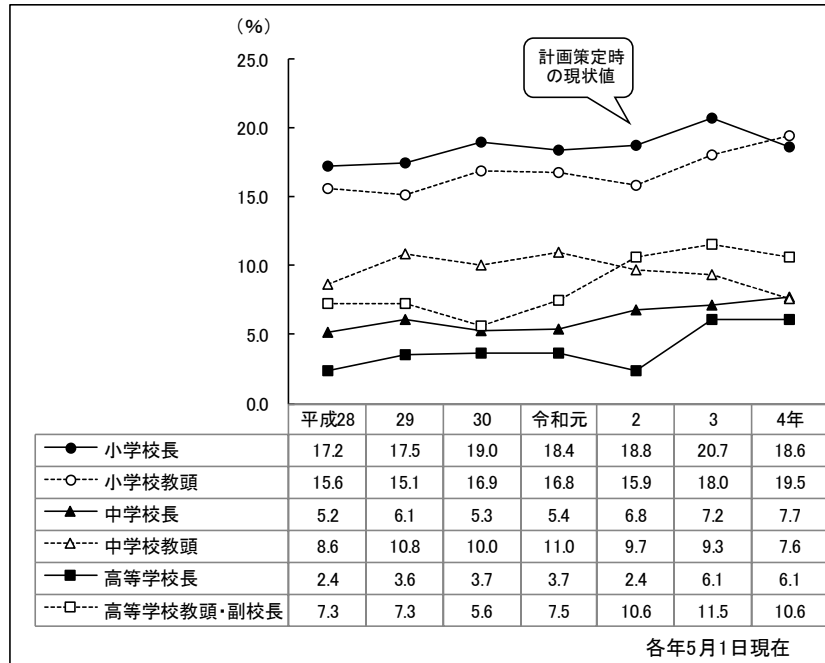
重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

参考指標

公立小・中・高等学校教職員については、適格者の女性職員の校長及び教頭等への任用に努めており、令和4年の女性の割合は前年に比べ、小学校教頭や中学校長において上昇した。

校長及び教頭等への任用は、校長選考検査及び教頭選考検査により行われており、男女において処遇の差異はなく、意欲と能力のある者については、管理職に登用していく。

◇校長及び教頭等に占める女性の割合（公立小・中・高等学校）（新潟県）



資料：文部科学省「学校基本調査報告書」

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

参考指標

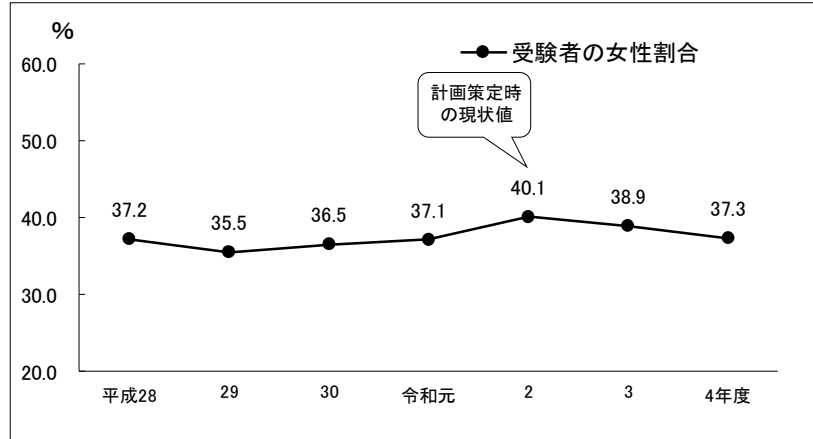
令和4年度の新潟県職員採用試験の受験者に占める女性の割合は37.3%であり、前年度に比べ1.6ポイント減少した。

受験者総数は3.7%減少し、うち女性受験者数は7.7%減少した。

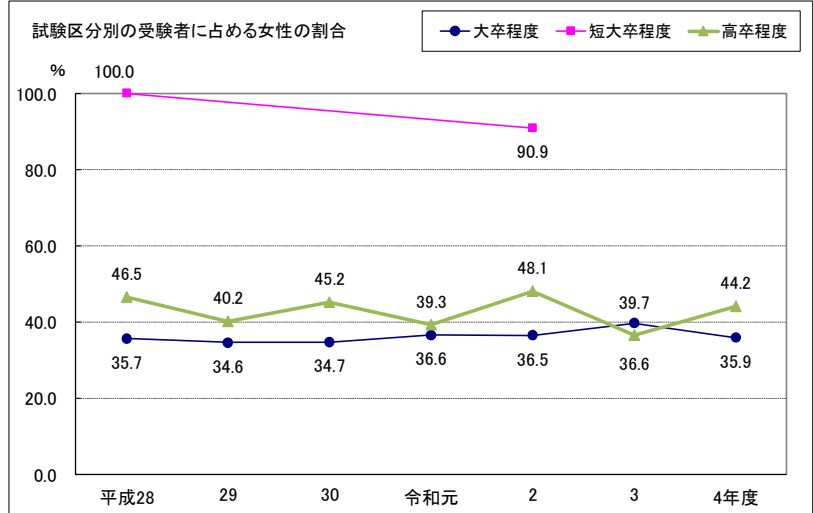
○女性受験者が増加した職種 (高卒)

- ・ 一般事務
(女性33名、42.3%、+7.6pt)
- ・ 総合土木
(女性6名、31.6%、+8.5pt)

◇新潟県職員採用試験受験者に占める女性の割合



資料：新潟県人事委員会「新潟県職員採用試験の状況」



資料：新潟県人事委員会「新潟県職員採用試験の状況」

注) 大卒程度：一般行政、警察行政、福祉行政、総合土木、林業など

短大卒程度：司書など

高卒程度：一般事務、警察事務など

※上記のうち、平成29年度、30年度、令和元年度、3年度及び4年度の短大卒程度採用試験は実施しなかった。

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

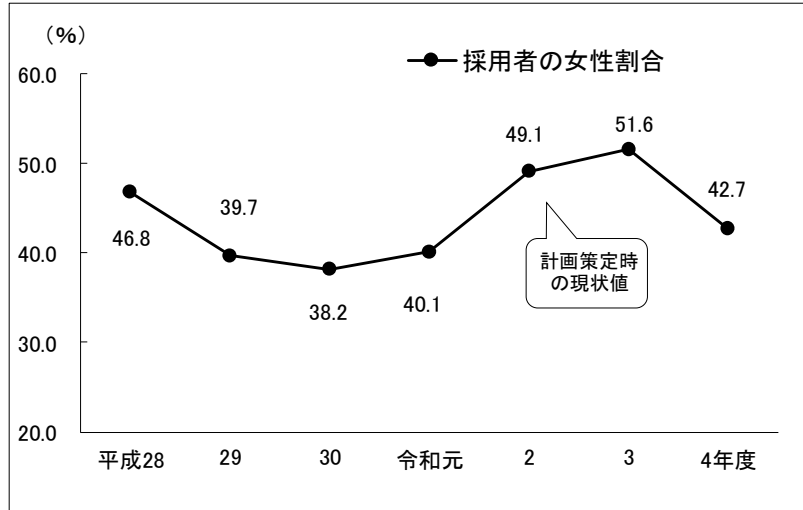
重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

参考指標

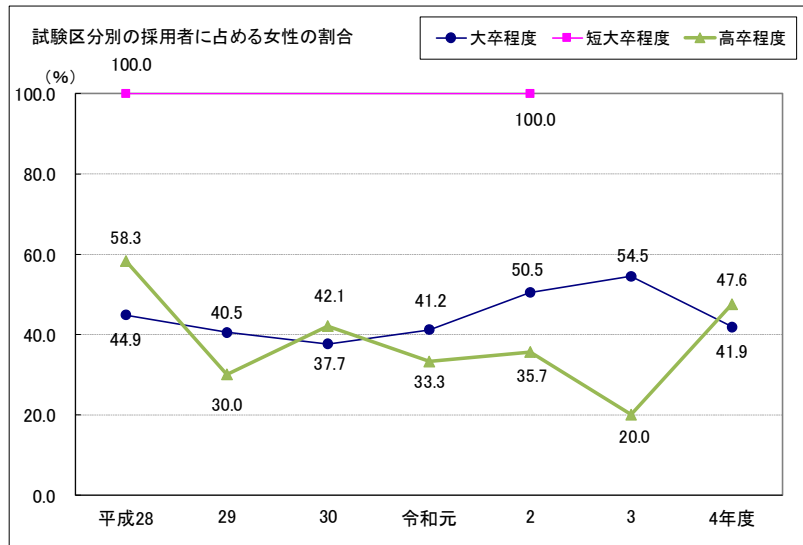
令和4年度の採用者に占める女性の割合は42.7%であり、前年度に比べ8.9ポイント減少した。

前年度に比べ、大卒程度採用者に占める女性の割合は12.6ポイント減少し、高卒程度採用者に占める女性の割合は27.6ポイント増加した。

◇新潟県職員採用者に占める女性の割合



資料：新潟県人事委員会「新潟県職員採用試験の状況」



資料：新潟県人事委員会「新潟県職員採用試験の状況」

注) 大卒程度：一般行政、警察行政、福祉行政、総合土木、林業など
短大卒程度：司書など
高卒程度：一般事務、警察事務など

※上記のうち、平成29年度、30年度、令和元年度、3年度及び4年度の短大卒程度採用試験は実施しなかった。

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

参考指標

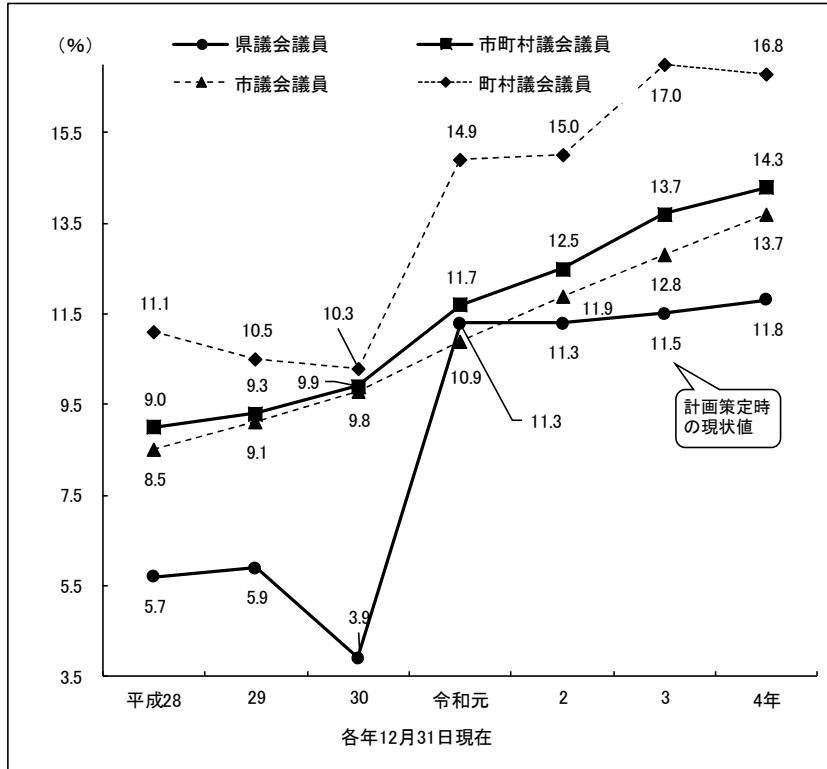
県議会議員における女性議員の割合は、令和4年11月に男性議員が1名辞職したことにより、前年比0.3ポイント上昇し、11.8%となっている。

令和4年の市町村議会における女性議員の割合は、前年に比べ0.6ポイント増加し、14.3%となっている。

なお、市議会議員、町村議会議員別にみると、令和4年は前年に比べ、市議会議員は0.9ポイント増加し、町村議会議員は0.2ポイント減少した。

県議会議員選挙、市町村議会議員選挙は、通常は4年ごとに執行され、女性議員の割合は女性の当選者数、欠員状況等に応じて変化する。

◇新潟県議会議員及び県内市町村議会議員に占める女性議員の割合



資料：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」

参考指標

令和5年4月に行われた県議会議員選挙における立候補者に占める女性の割合は16.9%であり、前回の県議会議員選挙と比べて2.6ポイント増加した。

令和元年の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は13.1%であった。

◇新潟県議会議員選挙及び県内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（平成31、令和5年統一地方選挙）

	H31 (R1) 年執行選挙の状況			R5年執行選挙の状況		
	女性割合(%)	立候補者数(人)		女性割合(%)	立候補者数(人)	
		総数	うち女性数		総数	うち女性数
新潟県議会議員選挙における立候補者に占める女性の割合	14.3	77	11	16.9	71	12
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(新潟県)	13.1	352	46	※	※	※

資料：新潟県総務管理部市町村課調べ

※R5年中の県内市町村議会議員選挙が全て執行されていないため、直近はH31年執行のデータとなる。

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

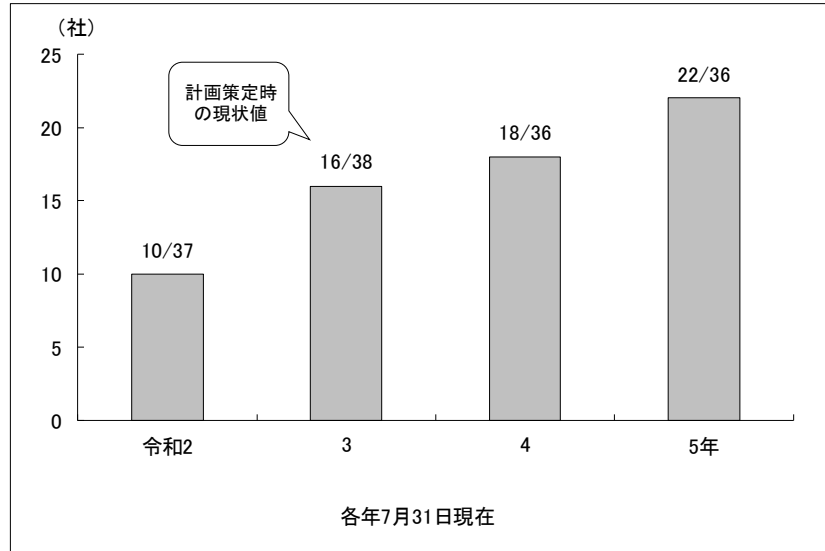
重点目標1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

参考指標

令和5年7月末時点において、女性役員が1人以上いる県内上場企業数は22となり、前年から4増加した。

上場企業数に対する割合は61.1%と全国（69.4%）に比べ低い状況にはあるものの、着実に増えている。

◇女性役員が1人以上いる県内上場企業数



資料：内閣府男女共同参画局「女性役員情報サイト」（各年7月31日現在）

【関連事業】⇒ P62 「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業一覧」No.111～128

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標2 女性の能力の開発・発揮

【目標】
毎年度
100人以上

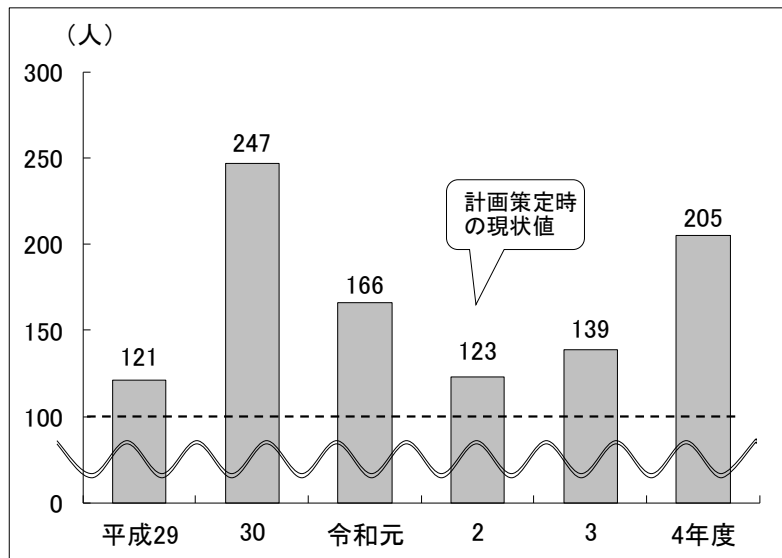
【目標に対しての達成状況】

新型コロナウイルス感染症により、セミナー規模の縮小などの影響があった年度もあり、年度ごとに増減はあるものの、毎年度目標を上回っている。

【今後の取組の方向等】

今後も受講者の要望や社会動向・傾向などを把握しながら質の高い内容提供に努め、オンラインも活用しながら県内各地域で開催するなど、受講機会を増やしていく。

◆県や公益財団法人新潟県女性財団が実施する、働く女性の能力向上を図るためのセミナー受講者数



資料：新潟県知事政策局政策企画課男女平等・共同参画推進室調べ

目標数値
(令4~8)
225人

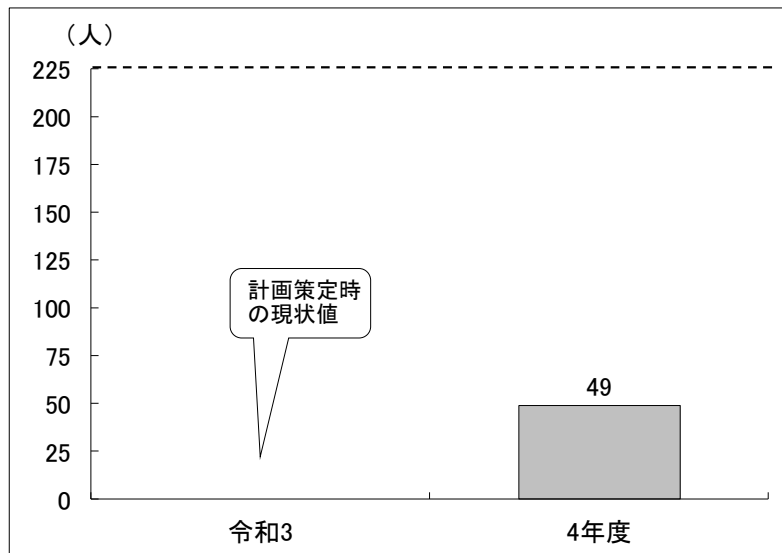
【目標に対しての達成状況】

令和4年度は、講座定員45人に対し、49人の申込みがあった。近年、本事業のような女性にフォーカスした事業は実施がなかったことから、想定を上回る申込み・参加者があったものと考えられる。

【今後の取組の方向等】

男女の区別なく幅広い起業の促進を図るため、セミナー等を開催するとともに、令和4年度受講者へのフォローアップを実施していく。

◆にいがた産業創造機構が開催する起業・創業に関する講座等への女性参加者数



資料：新潟県産業労働部産業政策課調べ

【関連事業】⇒ P63 「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業一覧」 No. 129~147

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標3 女性の県内定着・U I ターンのための環境整備

【目標】 縮小

【目標に対しての達成状況】

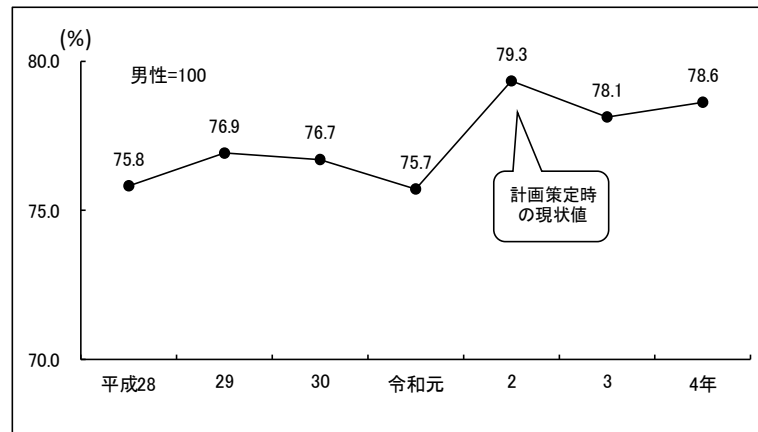
令和4年の、男性を100とした場合の女性の所定内賃金は78.6であり、前年に比べその差は0.5ポイント縮小した。

なお、こうした差異が生じる主な要因としては、出産・育児による女性の一時離職が多いこと、女性の勤続年数や大卒者割合、管理職割合が男性より低いことが挙げられる。

【今後の取組の方向等】

企業・労働者に対し、ワーク・ライフ・バランス推進の取組支援や、仕事と育児等との両立支援制度の周知啓発を行い、ライフステージに応じた多様な働き方を選択できる環境の整備に努める。

◆所定内賃金の男女格差



資料：新潟県産業労働部しごと定住促進課「新潟県賃金労働時間等実態調査」(平成27～30年)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年以降)

※「新潟県賃金労働時間等実態調査」の調査項目を変更したため、令和元年から厚生労働省が実施する「賃金構造基本統計調査」により代替
(平成27～30年は7月分賃金、令和元年以降は6月分賃金による調査)

【目標】 増加

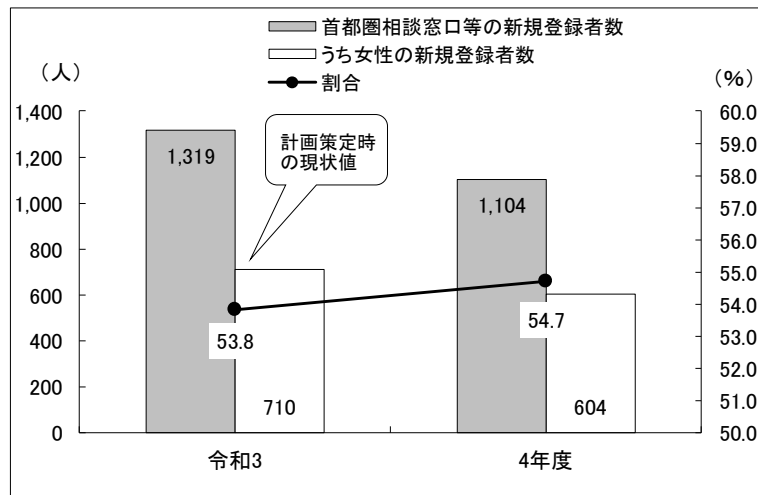
【目標に対しての達成状況】

令和4年度の首都圏相談窓口等の女性の新規登録者数は604人であり、前年度に比べ106人減少した。

【今後の取組の方向等】

新規登録者数減少の要因の把握に努め、増加を図る。

◆首都圏相談窓口等の女性の新規登録者数



資料：資料：新潟県産業労働部しごと定住促進課調べ

現在の首都圏相談窓口（にいがた暮らし・しごと支援センター）は、令和3年度に新たに開設したものであるため、令和2年度以前の実績はない。

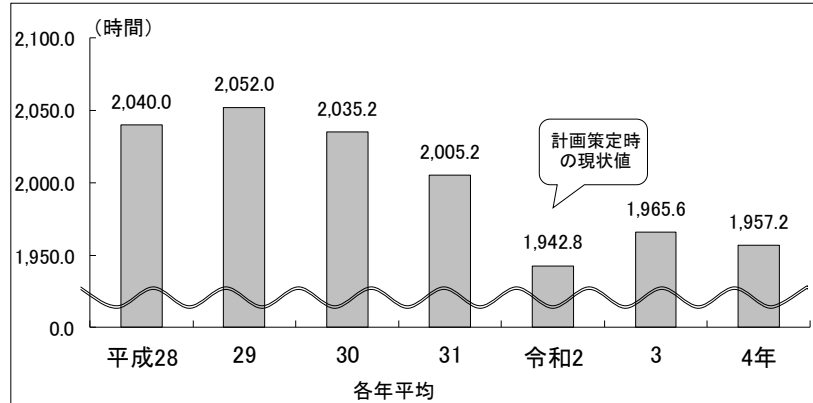
基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標3 女性の県内定着・U I ターンのための環境整備

参考指標

令和4年の一般労働者の年間総実労働時間は1957.2時間であり、前年に比べ8.4時間減少した。

◇一般労働者の年間総実労働時間（規模5人以上）（新潟県）

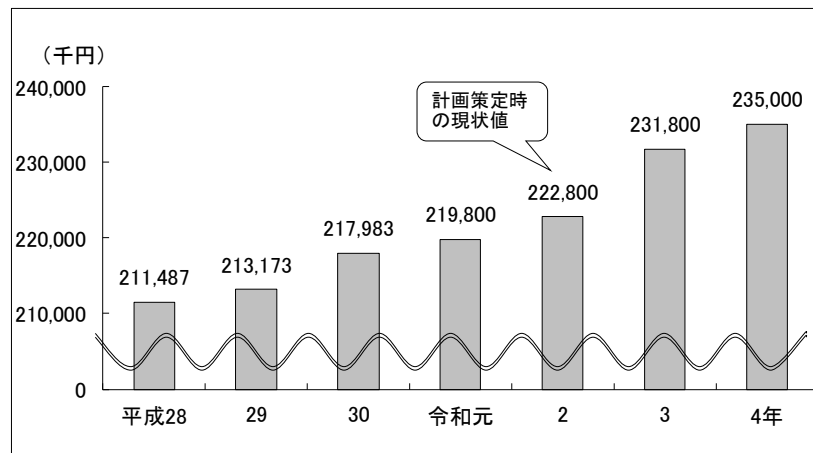


資料：新潟県産業労働部しごと定住促進課「毎月勤労統計調査」

参考指標

令和4年の女性の所定内賃金は235,000円であり、前年に比べ3,200円増加した。

◇女性の所定内賃金（新潟県）



資料：新潟県産業労働部しごと定住促進課「新潟県賃金労働時間等実態調査」（平成28～30年）

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年以降）

※「新潟県賃金労働時間等実態調査」の調査項目を変更したため、令和元年から厚生労働省が実施する「賃金構造基本統計調査」により代替（平成27～30年は7月分賃金、令和元年以降は6月分賃金による調査）

【関連事業】⇒ P 63～64 「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業一覧」No. 148～168

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標4 雇用等の分野における男女均等な機会と待遇の確保

【目標】 減少

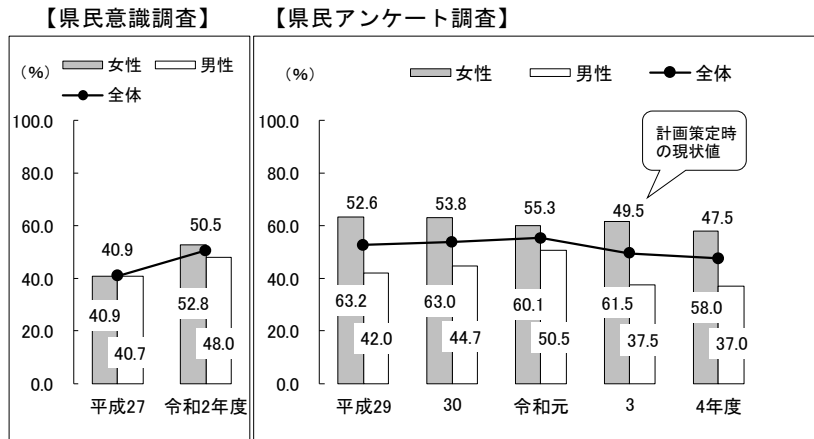
【目標に対しての達成状況】

令和4年度に実施した「県民アンケート調査」によると、「職場の中で」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合は全体で47.5%であり、前年度に比べ2.0ポイント減少した。

【今後の取組の方向等】

今後も男女均等な雇用の機会や待遇の確保など雇用環境の整備や、意欲や能力がある女性が活躍できる職場環境づくりの促進を図っていく。

◆「職場の中で」における男女の地位の平等で、「男性の方が優遇されている」とする人の割合



資料：

【県民意識調査（平成27、令和2年度）】
新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課「男女平等社会づくりに向けた県民意識調査」
※県内人口の地域比、年齢比構成に合うよう抽出した不特定多数の2,000人に回答依頼、集計。

【県民アンケート調査（平成28～令和元、令和3～4年度）】
新潟県知事政策局広報聴取課「県民アンケート調査」（平成28年度）
新潟県県民生活・環境部男女平等社会推進課「県民アンケート調査」（平成29～令和元、令和3年度）
新潟県知事政策局政策企画課「県民アンケート調査」（令和4年度）
※300人～400人の県民にアンケートの回答を依頼、集計。

目標数値(令7) 70社

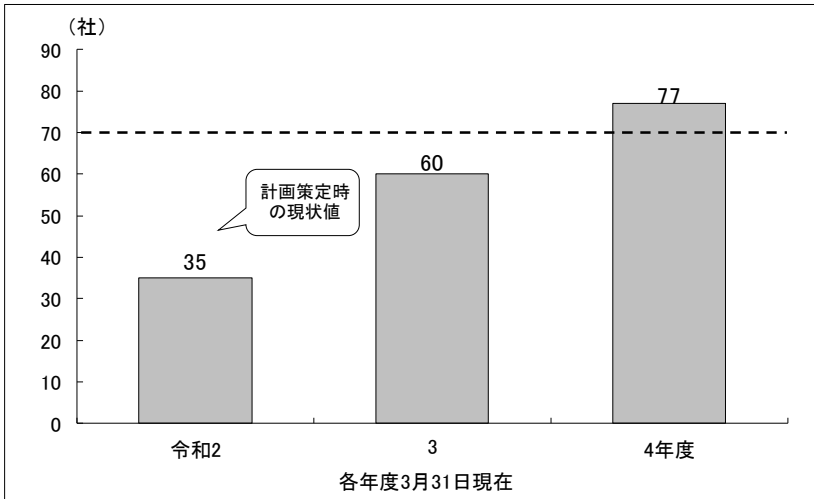
【目標に対しての達成状況】

令和5年3月31日現在の届出企業数は77社であり、前年に比べ17社増加し、目標の「70社」を上回っている。

【今後の取組の方向等】

事業主行動計画策定の取組が企業の職場環境整備につながることから、引き続き周知啓発に努め、企業側の積極的な取組を促進する。

◆従業員数100人以下の企業のうち、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に規定する事業主行動計画の届出企業数



資料：厚生労働省「女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況」

【関連事業】⇒ P64 「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業一覧」No.169～183

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標5 農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画

目標数値(令7)
1,800戸

【目標に対しての達成状況】

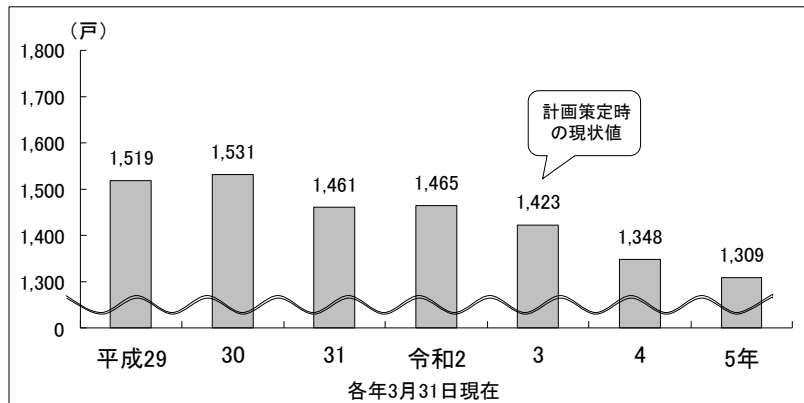
令和5年3月31日現在の家族経営協定締結農家数は、新たに20件の協定締結があったものの、経営主の死亡や離農等により実質履行不能となった協定46件、令和3年度調査における締結農家数の修正による協定13件を除くと、前年より39件減少し1,309件となった。

【今後の取組の方向等】

若い世代の農村女性が経営・社会参画し、役割を発揮していくためには、女性自身の意識高揚と資質向上が必要である。また、経営における役割分担を明確化する家族経営協定の締結に対する経営者や組織の長の積極的な取組も必要となっている。

新規就農者の確保・育成の総合的な取組の中で、家族経営協定の締結に係る相談対応等を通じて、啓発・締結指導を行う。

◆家族経営協定締結農家数



資料：新潟県農林水産部経営普及課調べ

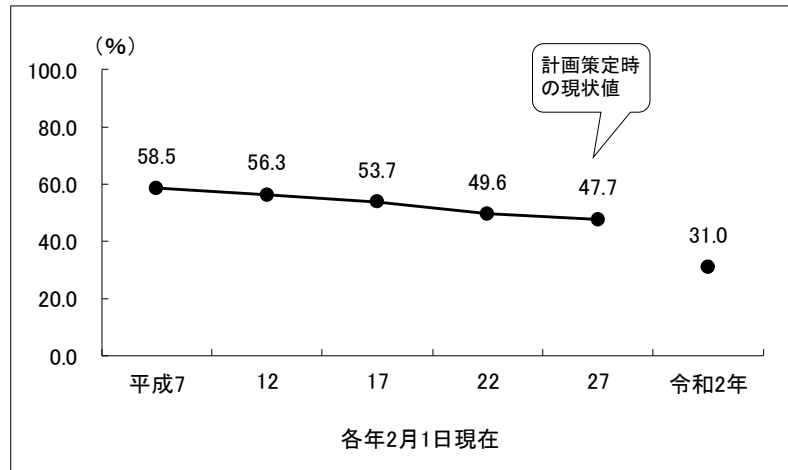
基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

重点目標5 農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画

参考指標

定年後に農業に就く男性が女性よりも多いこと等の理由から農業就業人口に占める女性の割合は減少傾向と考えられるが、女性は農業就業人口の約3割を占める重要な担い手となっている。

◇農業就業人口に占める女性の割合（新潟県）



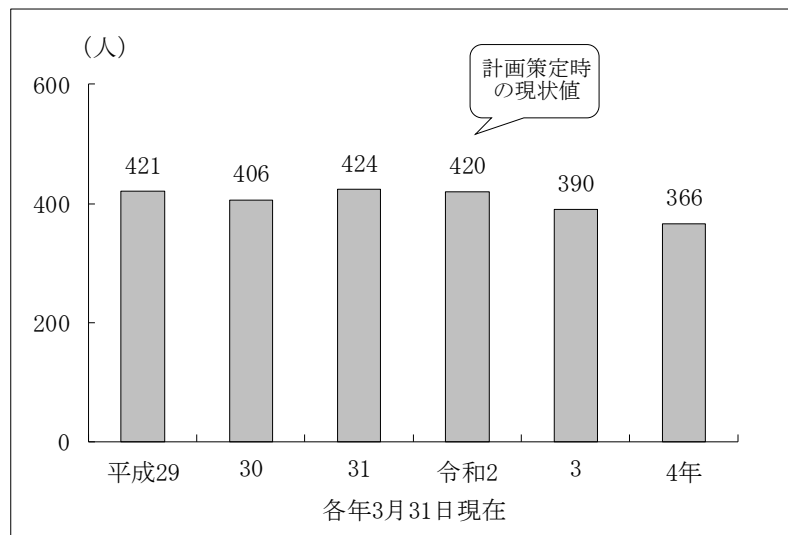
資料：農林水産省「農林業センサス」
 (調査項目の変更)
 ～H27 農林業センサス 農業就業人口（自営農業に主として従事した世帯員数）
 R2 農林業センサス 農業に60日以上従事した世帯員、役員・構成員（経営主を含む）数

参考指標

女性の認定農業者数は、令和4年3月31日現在366人であり、前年に比べ24人減少した。

全体の認定農業者数も前年に比べて減少しており、全体の認定農業者数に占める女性の認定農業者数の割合は前年とほぼ同水準となっている。

◇女性の認定農業者数（累計）（新潟県）



資料：農林水産省調べ

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

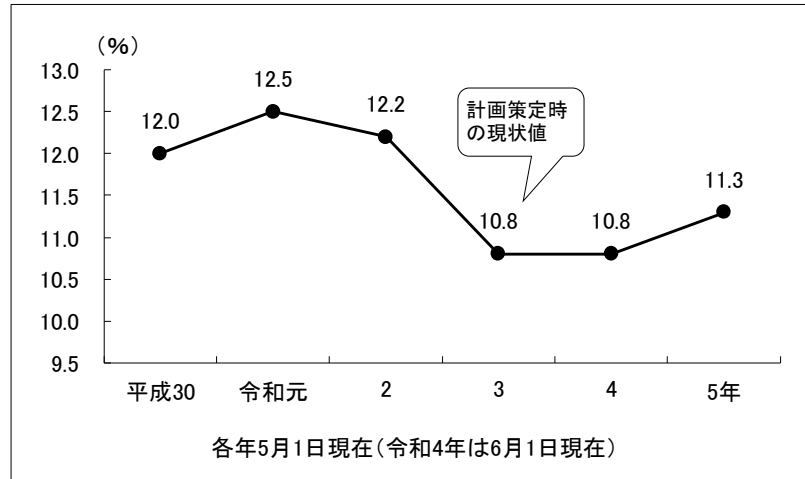
重点目標5 農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画

参考指標

令和5年5月1日現在の農業委員に占める女性の割合は11.3%であった。

農業委員会法においては、委員の任命を行うにあたり、幅広い意見を募るために年齢・性別等に偏りが生じないように、青年・女性の積極的な登用に配慮することとされている。

◇農業委員に占める女性の割合（新潟県）



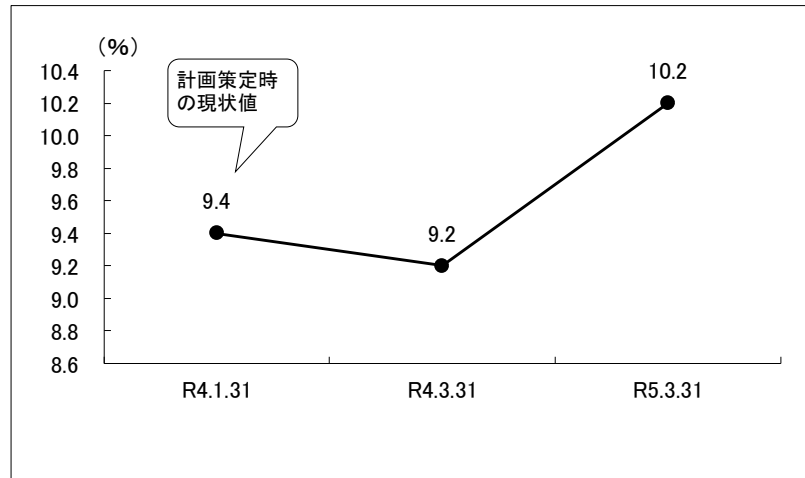
資料：新潟県農林水産部農業総務課調べ

参考指標

令和5年3月31日現在の農業協同組合の役員に占める女性の割合は10.2%であった。

農業協同組合法においては、理事（経営管理委員設置組合は経営管理委員）の年齢・性別に偏りが生じないように、配慮することとされている。

◇農業協同組合の役員に占める女性の割合（新潟県）



資料：新潟県農林水産部農業総務課調べ

基本目標Ⅱ 女性が活躍できる社会づくり

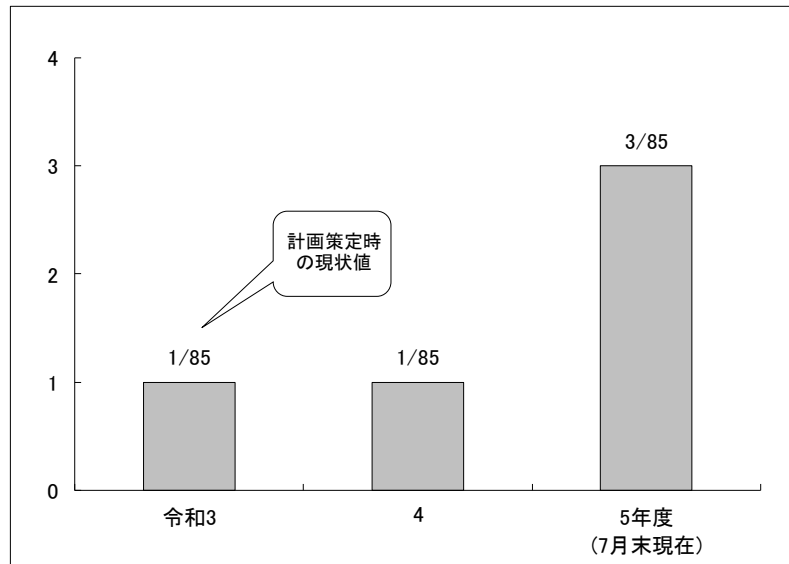
重点目標5 農林水産業、商工業等自営業における男女共同参画

参考指標

令和3年度及び令和4年度に理事改選を行った土地改良区(連合)において新たな女性理事の登用はなかったものの、令和5年度に入り新たに2土地改良区で女性理事の登用があった。

土地改良区(連合)においては、組合員や総代に占める女性の割合が低い状況にあり、土地改良区(連合)に対して女性理事の登用推進の働きかけを行っている。

◇女性理事のいる土地改良区(連合)の数(新潟県)



資料：新潟県農地部農地計画課調べ

【関連事業】⇒ P65 「基本目標・重点目標・施策の基本的方向別事業一覧」No.184~192