

令和6年度第1回新潟県男女平等社会推進審議会 議事録

令和6年11月18日（月）10:00～11:40

新潟県自治会館本館2階 201会議室

出席委員 石井 正則、市川 尚、伊藤 嘉高、今井 洋子、桑野 量子、小林 利花子、  
近 龍生、近藤 明彦、佐藤 ゆかり、佐藤 洋子、高野 真規、高橋 忠好、  
田中 郁美、手塚 理美、徳武 裕一、富澤 佳恵、野神 麗子

事務局 知事政策局：平田男女平等・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、梅内主任  
子ども家庭課：木村係長、土田副参事  
しごと定住促進課：古川働き方改革推進室長  
義務教育課：五十嵐指導主事  
高等学校教育課：一本鎗副参事  
生涯学習推進課：渡邊社会教育主事

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6年度版)(案)  
について

5 事務連絡

6 閉 会

事務局	<p>定刻となりましたので、令和6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ましてありがとうございます。</p> <p>それでは、開会にあたりまして、新潟県知事政策局男女平等・共同参画統括監の平田からごあいさつを申し上げます。</p>
平田男女平等・共同参画統括監	<p>(あいさつ)</p>
事務局	<p>本日はご都合によりご欠席の委員を除く17名の委員の皆様にご出席いただいております。今回、改選後最初の審議会となります。事務局から順番にお名前を申し上げますので、呼ばれた委員におかれましては一言自己紹介いただければと思います。</p>
委員	<p>(自己紹介)</p>
事務局	<p>ありがとうございました。事務局の出席者については出席者名簿の配布に代えさせていただきます。</p> <p>本日の出席委員数は17名であり、条例第28条第2項に規定する定足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。</p>
事務局	<p>本日、会場に報道の方がおられますのでご報告します。</p> <p>続きまして、会長の選任をお願いしたいと思います。</p> <p>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。立候補やご発言がございましたらお願いします。</p> <p>それでは、委員の皆様からの立候補がないということでございますので、事務局からご提案いたします。</p> <p>事務局といたしましては、社会学全般に幅広い見識をお持ちの新潟大学の伊藤委員に、会長をお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。</p>
委員	<p>(拍手にて賛同)</p>
事務局	<p>それでは皆様にご賛同いただきましたので、伊藤委員に会長に就任いただきまして、以後の進行をお願いしたいと思います。</p> <p>伊藤委員につきましては会長席へご移動をお願いいたします。</p> <p>初めに会長代行の指名からお願いいたします。</p>
伊藤会長	<p>それでは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</p>

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。会長代行は、上越教育大学の佐藤ゆかり委員にお願いしたいと思っております。佐藤委員、よろしくお願いいたします。

佐藤（ゆ）委員  
伊藤会長

よろしくお願いいたします。

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6年度版）（案）」についてです。会議の終了予定時刻は12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。

事務局

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。

本日は、第4次計画の推進状況についてご審議をお願いしたいと考えております。

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）推進状況（案）」についてご説明するとともに、この推進状況（案）につきまして委員の皆様から事前にいただきました意見・質問をとりまとめました資料2「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。その後、委員の皆様よりご意見・ご質問をいただきたいと考えております。

伊藤会長

ありがとうございました。

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

それでは、お手元にお配りしております、資料1及び資料2について順番にご説明したいと思います。

資料1をご覧ください。資料1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」に基づく年次報告でございます。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、概要をご説明いたします。

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、主な指標についてご説明いたします。

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ご説明いたします。

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。その中でも、「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64.5%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。

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27.3%で、前年度に比べ5.7ポイント減少いたしました。下段の「配偶者暴力に関する相談機関の認知度」は47.9%と、前年度に比べ0.2ポイント減少いたしました。

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、下段の「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47.8%となっております。

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まして、女性ではやや上回って改善し、男性ではやや下回っております。

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いてご説明いたします。

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5年度のアンケート調査で64.5%となり、前年度と比較して1.5ポイント減少いたしました。男女のうち、女性の割合が77.5%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6年6月1日時点で38.7%となり、前年に比べ1.4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5年7月31日現在で17.2%となり、前年に比べ0.8ポイント増加しました。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ポイント増加しております。

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5年の男性を100とした場合の女性の所定内賃金は77.1となり、依然として格差が生じてございます。

33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、「男性の方が優遇されている」とする人の割合は令和5年度アンケート調査で45.3%であり、前年度に比べ2.2ポイント減少いたしました。

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」について説明いたします。

38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33.7%と、前年度から6.0ポイント増加しております。また、女性の取得率は92.0%と前年度に比べ0.5ポイント増加しております。

39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5年度末時点の登録数は1,520社と、前年から148社増加しております。

41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5年度アンケート調査で65.6%と、前年度に比べ3.1ポイント増加いたしました。

53ページをご覧ください。「県防災会議に占める女性割合」について、令和6年6月1日現在20.3%で、前年度に比べ2.7ポイント増加いたしました。

主な指標の達成状況の概要について、説明は以上です。

なお、誤字脱字等軽微と認められる誤りがあった場合や、国統計調査の公表などによる最新値への差替え等が生じた場合につきましては、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ので

ご了承いただければと思います。

次に、資料2「事前提出意見等への回答一覧表」について、一括してご説明させていただきます。こちらの資料ですけれども事前に委員の皆様方から頂いたご意見、ご質問を集約したものとなっております。No.1から順番にご説明させていただきます。

まず、No.1「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」についてご質問がありました。資料1の12ページをお開きください。グラフ縦軸の単位につきましては資料記載のとおり「千人」が正しい単位になります。資料記載の数値は、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の総数を計上しております。

次に、No.2「女子差別撤廃条約」の周知度に関するご質問がございました。資料1の19ページをお開きください。今後の取組の方向性についてでございますが、国際的な男女共同参画の取組の理解促進に向けて、行政職員向け研修会やセミナーなどの機会を通じて周知を図ってまいりたいと考えております。また、令和5年度の周知度が増加した理由についてご質問がございましたけれども、県民アンケートの結果から増減の要因は把握できないため、引き続き周知度が高まっていくかどうか推移を見守る必要があると考えております。

次に、No.3「管理・監督的業務に従事する者に占める女性の割合」の目標設定に関してご質問をいただきました。資料1の22ページをお開きください。県内上場企業役員に占める女性の割合の目標値につきましては計画策定当時の現況値4.9%を段階的に10%まで引き上げることを目指し設定したところですが、県内企業の令和5年時点の現況値は6.9%と目標の10%を下回っております。このため、目標数値の変更につきましては、来年度策定予定の国の第6次男女共同参画基本計画や「女性活躍・男女共同参画の重点方針（女性版骨太の方針）」における設定目標など、第4次計画策定時点からの状況変化を踏まえ、次期第5次計画の策定の際に検討してまいりたいと考えております。

次に、No.4「女性の所定内賃金」に係るグラフ縦軸の単位についてご指摘がございました。資料1の32ページをお開きください。事前に委員にお配りしておりました資料ではグラフ縦軸単位が「千円」になっておりましたが、正しくはご指摘のとおり「円」でしたので、本日お配りいたしました資料1のグラフを修正いたしました。大変失礼い

たしました。

次に、No.5「育児休業取得率」の目標設定に関して、ご意見がございました。資料1の38ページをお開きください。現在の指標は育児休業取得率のみ挙げさせていただいておりますが、今後平均取得日数について掲載すべきではないかとのご意見でございました。男性の育児休業取得率は、政府目標が示されているため、まずはこの目標達成に向け取組を進めていく必要があると考えております。また、育児休業の平均取得日数を掲載する場合、毎年度実施している「新潟県賃金労働時間等実態調査」において、新たな調査項目として追加する必要があることから、県内取得率の状況等も踏まえた実施を検討してまいりたいと考えております。

次に、No.6「新潟県職員の育児休業取得率」に関するご質問がございました。資料1の40ページをお開きください。まず、①男女の育児休業の平均取得期間ですが、平均値につきましては算定していないことからお示しできませんが、取得が一番多い期間についてご紹介いたします。男性は「1週間以上3ヶ月以下」、女性は「2年9か月～3年」の取得が一番多くなっております。

次に、②男性の取得期間の最短と最長ですが、最短で1週間程度、最長で2年11か月程度取得しております。なお、知事部局における令和6年9月時点の実績につきましては、依然として3ヶ月以下の取得の割合が多いものの、取得者の3割以上が3ヶ月以上の期間で取得するなど、取得期間は長期化する傾向にあると聞いております。最後に、③男女の育児休業取得人数ですが、男性につきましては、40ページ下段のグラフの「全体」に記載のとおり、取得率55.3%になっております。それに対する取得人数は89人となっております。女性につきましては、40ページ上段のグラフの「全体」に記載のとおり、取得率100%でございます。それに対する取得人数は150人となっております。以上、令和5年度の実績でございました。

次にNo.7～No.9は、「子育て環境整備に関する県民満足度」に関するご意見・ご質問がございました。資料1の43ページをご覧ください。

3名の委員からご意見をいただいております。対応といたしましては、毎年度実施しております、県民アンケート結果によると、子どもを産み育てられる環境の実現に向けて、特に力を入れて欲しい施策として、多い順から①子育てしながら働き続けられる職場環境づくり、②妊娠から出産、子育てに及ぶ母子保健サービスや医療体制の充実、

③子育て家庭の経済的負担の軽減となっております。特に②妊娠から出産、子育てに及ぶ母子保健サービスや医療体制の充実及び、③子育て家庭の経済的負担の軽減は、令和4年度から令和5年度にかけて割合が増加していることから、子育て環境整備に関する県民満足度向上に向けて、これらの取組をより強化していくことが重要と考えております。

No. 10及びNo. 11につきましては別途ご説明いたします。

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、ご説明いたします。

資料1の59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いたしまして、次の60ページから146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、担当課と各年度の当初予算額を記載しております。

このページに関連いたしまして、資料2「事前提出意見等への回答一覧表」No. 10及びNo. 11について、ご説明いたします。

資料1の70ページをご覧ください。上から3つ目の事業になりますが、「保育研究事業等補助金」に関する予算についてのご質問でございました。前年度に比べ予算が増額されている理由でございませうけれども、当該事業は、保育士等の資質向上等を目的として例年実施している「新潟県保育研究大会」の開催費負担金として補助しているもので、令和6年度は、関東15都県市で輪番開催しております「関東ブロック保育研究大会」の本県が主催年であったため、予算額を増額しているものでございます。

資料1の78ページをご覧ください。上から3つ目の事業になりますが、「困難な問題を抱える女性・DV支援事業費」に関する予算についてのご質問でした。前年度に比べ予算が増額されている理由でございませうけれども、当該事業は令和6年4月1日の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行に伴い、日常生活等において様々

な問題を抱える女性への支援を強化に係る、地域の支援体制の確立に向けた支援調整会議の開催や女性支援コーディネーターの配置などに係る経費を新たに計上したことにより、予算額を増額しているものでございます。

次に、県内市町村の状況についてご説明いたします。資料1「推進状況」の147ページから151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、153ページ以降は参考資料となっております。

以上で、事務局からの説明を終わります。

伊藤会長

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。

事前のご質問、ご意見をされた方、補足して意見などがありましたらお願いします。また、その他の委員の方もご質問、ご意見をお願いしますとなっているのですが、なかなか話しづらいところもあるかと思しますので、まずは事前にご質問、ご意見された委員からいかがでしょうか。

佐藤（ゆ）委員

ご回答ありがとうございました。とてもよく分かりました。いくつかもう一度お尋ねしたいなと思うのですが、一番最初のところが、やはり不思議でしかたがないのですけれども、グラフの単位なのですが、ここが「千人」だとすると、男女の視点に立った教育・学習のその機会に参加されている方が140万人を目指しているということで、すでに100万人近い90万人という方が参加されているという理解でよろしいのですよね。例えば、職場というか、大学に勤務していて、学生や教員の仲間と一緒に学習の機会を設定して行っても、なかなか参加者が増えないところを日々、悩みというのも変ですけれども、どうしたらいいのかと。けれども、すごい取組で、こんなにたくさんの方が参加されているのだということを一方で感じるものですから、改めてこの数値がこれでいいという理解でよろしいでしょうか。

事務局

生涯学習推進課です。毎年春に、県内の市町村、大学、専門学校、様々なところに講座数、受講者数の確認のための文書を出させていただいています。そこから頂いた数値を毎年、足しているものでございますので、頂いた数字ということでは、このとおりということでございます。

佐藤（ゆ）委員 分かりました。様々な取組があつて、効果的な実践をされているということで、そこで学びたいと思います。ありがとうございます。

伊藤会長 関連してお伺いしたいのですが、今のデータは実数ではなくて、延べ数ではないですか。

事務局 延べ数というようなことになっているかと思います。毎年、そういったような形での報告をさせていただいておりますので、今年度も同じような形で回答させていただきました。

伊藤会長 これは、実数で出す必要はないでしょうか。同じ人がたくさん受講しているだけではあまり意味がないと思うのですけれども。

事務局 課のほうでも検討させていただきたいと思います。

伊藤会長 関連してほかの委員からありますでしょうか。無ければ、事前にご質問・ご意見がありました、高野委員、市川委員いかがでしょうか。

高野委員 資料2No. 5のところの男性の育児休業取得率のところを質問させていただき、育児休業取得率は政府目標でというのは分かるのですけれども、それだけでいいのかなというのは、社会保険労務士の仕事をしていながら非常に感じているところでして、やはりどうしても短期間の取得が多いなという印象を受けています。そうすると実態としては、結局、女性の育児、家事の負担が非常に多いというような状況が見受けられていますので、その改善が必要かとは思ひまして質問させていただきました。確かに、政府目標から下ろしていくということは基本的なことなのかもしれないのですけれども、もっと新潟県として積極的に何に取り組むかということを考えていかなければいけないかと思うとともに、資料2No. 7で質問させていただいているところの回答を見ても、県民アンケートで特に力を入れてほしい施策としてあがっている、①の子育てしながら働き続けられる職場環境づくりであるとか、③の子育て家庭の経済的負担の軽減、この辺りは男女ともに働きながら、子育てをしながらということも考えていかなければいけないセットな話なのかと思っておりますので、資料2No. 5の回答で実施を検討してまいりたいと書いていただいているのですけれども、いかに早くやるのかということが個人的には重要なことと思っておりますので、ぜひ前向きにご検討お願いしたいと思っております。

伊藤会長 ありがとうございます。関連してどうぞ。

野神委員 私も育児休業の件で、やはり気になることがいくつかあるのですけれども、例えば、パーセンテージだけ男性が33%というように上がつ

てはいるのですけれども、取得理解に関してはだいぶかい離がありますよね。本当に育休と言えるのかどうか。その辺りの分析を例えば、お父さんだけお家にいてごろごろして、お母さんが一生懸命、家事、育児をやっているということでは、全く育休ということにはならないので、きちんと女性が仕事をやっているとか、あるいはちゃんと男性も育休を取ったら内容のある育休を取れているのかというような分析はやっていただいたほうがいいのかということが一点。

それから、女性の育休の期間が非常に長いですよ。2年9か月以上、3年以下ということで、そうしますと、雇用保険から出る育休手当というのも7割を下回ってしまいますし、実際、私の職場でも1年間で保育園に預けられなくて、1年半育休を取ったスタッフが4月から働いているのですけれども、ベテランだったにも関わらず3か月くらいはなかなか元のようペースで仕事はできないのです。保育園に預けてやはり1年くらいは、非常に呼ばれますし、1か月で大体、5日、7日休みがあるのです。それは子どもの体調が悪くなったということで、そのときにもやはりお父さんは休みを取ってくれないのです。そういう意味でも、3歳くらいまでは育休だけではなくて、父親がもう少し育児に参加できるような、内容を伴う育休でなければいけないなと思いますし、お母さんの育休期間ももう少し短くしないと、本当に職場復帰は難しいのではないかと思います。

伊藤会長

ありがとうございます。後ほど、まとめて事務局にご回答いただきたいと思います。関連してほかの委員からありますでしょうか。

高橋委員

育休取得率なのですが、日本全体だと8%程度かと思っていたのですが、これを見ると女性だと新潟県が90%を超えて高いような気がするのですが、高いということに何か意味はありますでしょうか。高いことによって、かえって女性の育児役割を強化しているという側面もあるような気がするのですが、育児休業取得率よりも、就業継続率のようなもののほうが、より女性活躍をよく表しているような気がするのですが、いかがなものでしょうか。

伊藤会長

ありがとうございます。すでにたくさん論点出てきました。ここで一旦、事務局にご回答いただきたいと思います。お願いします。

事務局

しごと定住促進課です。まずはNo. 5の男性育児休業の取得率に関するご質問ですけれども、まずは政府目標である数値の達成に向けての取組を進めていく必要があると考えております。現在は取得日数について、県の調査では行っておりませんので実態は分かりませんけれ

ども、本日のご意見を踏まえて、県の取得日数の状況等の調査を検討してまいりたいと考えております。

事務局

政策企画課です。ご意見の中で、やはり男性の実際の育休中の役割というのでしょうか、実際にはなかなかデータがなく、評価などお示しすることができないのですけれども、育休中に限らず、男性の家庭における役割というのは重要だというように考えておりました、まずは啓発なのだと思いますのですけれども、しっかり男性へ理解していただくことが結果としては、女性の活躍の実現につながると考えておりますので、男性への取組についても重要だと認識しております。

また、高橋委員からお話いただいた、就業継続率というところですけれども、政府統計等を見ますと、就業率等はあるのですけれども、その方が引き続き、就業しているかどうかということはデータがないのです。それから、単に育児休業を取る取らないではなく、その方が望まれるような就業をどのように実現していくかということは大事な視点であると思います。統計的などところから追いかけていくということは、すぐにはできないかもしれませんが、就業の継続というのは我々でも大事な視点だと、今までも思っておりますし、これからもご指摘にあったような視点で、どのように取り組めるのか引き続き検討していきたいと考えております。

伊藤会長

今、ご回答ありましたが、いかがでしょうか。

佐藤（ゆ）委員

今ほど、お話があったようなところ、つまり今までは数値で見えてきて、その中の実の部分はどう考えていくかということにも着手していきたいということ、例えば、今後の取組の方向等というようなところに書き示していただくということは難しいのでしょうか。

小林委員

今のご意見に関連しているのですけれども、女性が企業で就業を継続してられるかどうかということの資料ということなのでも、勉強不足で申し訳ないのですが、ハッピー・パートナー企業というのは、県の認定をもらって、やはり優遇とか何かがあるのかと勝手に思っているのですが、そのような企業に対し、子育てしながら女性はどのくらい働いているとか、育休をどのくらい取っているとか、ずっと就業ができていくかというような、そういうデータを出してもらおうということは可能でしょうか。

伊藤会長

大変重要なご指摘だと思います。事務局、いかがでしょうか。

事務局

今後の取組の方向性の欄にそのような意見を書けるかどうかにつきましても、今回、案ということで出させていただきましたけれども、

ご意見をふまえて、どのように修正できるかどうかは、持ち帰って考えたいと思います。

それから、ハッピー・パートナー企業の取組を調査したらどうかというご指摘だったと思いますけれども、まず調べられる方法としては、ハッピー・パートナー企業登録制度がございますので、登録企業へのアンケート調査なども毎年やっているのですが、そのような機会を活用することはおそらく可能だと思いますので、調査項目については、今後のことになるとは思いますけれども、そういった機会を活用したいと考えています。

伊藤会長

今後、やっていくかどうかというところも書き込んでいただきたいのですが、やはり数値だけでは実態が見えないぞということ、ぜひ書き込んでいただきたいと思います。特に男性の育休取得者については、様々な学術的な研究がなされていて、実際に男性の場合は育休取って、資格勉強をして、資格を取って、自分のキャリアアップにつなげたみたいな、そういった研究もあるようですので、ぜひそういった実情もあるよということを書いていただいたうえでできること。例えば、県職員の方であれば、簡単にアンケートは取れるかと思しますので、県職員の男性の場合はこうだよというものを調べていくような形でぜひ取り組んでいただければと、私も思いました。

近藤委員

今のことに関連して、やはり私は日数というのは大事なのではないかと考えています。1週間しか取っていないのか、1か月取るのか、半年取るのかということは、それはすごく重要なことで、それを取らせるためには、企業としてもいろいろなことをしなければならなくなって、そのことによって、就労環境が変わっていくということがあると思いますので、新潟県賃金労働時間等実態調査で調査を実施しているということで、知事政策局ではないのかもしれませんが、それについては、調査項目に加えていただきたいと思います。その数値がやはり変わっていくかどうかというのは重要な指標なのではないかと。実際、そこで寝ているか、育児の手伝いをしているかということも大事ですが、やはり日数が増えると制度が変わってくるのか、その企業の取り組み方が変わってくると思うので、そこはぜひ調べていただきたいと思います。

事務局

そのようなご意見があったことをふまえて、検討していきたいと思っております。

伊藤会長

ありがとうございました。関連でもその他の項目でも。

佐藤（洋）委員

今、日数の把握ですとか、実数の部分が大事だというお話に関連してなのですけれども、やはり男女ともにワーク・ライフ・バランスの実現できる職場づくりというのが、一つ大きな課題になっていて、その中で育児休業、子育てをしながらやりがいのある仕事、やりがいを持って働き続ける環境づくりというのが大事になっているかと思えます。弊社でも、最近、育児休業はほぼ男性も取るようになっておりますが、期間としては、女性に比べて短い現状があります。ではどうしたら男性が取れるのだろうかという、取れるための環境づくり。各職場で工夫をされていたりだとか、悩んでいたりとされると思うのです。そこを皆さんと共有して、うまくいっている、男性が日数、実の部分も含めて育休を取っていらっしゃるような職場の事例などを県が仲介役となって、皆さんにお知らせしていただくとか、あるいは県職員がまず率先して、男性の育休推進をしていただいて、そのために県としてはどんな工夫をされて、対応されているのかというところを皆さんに周知、共有していただくような役割をお願いしたいと感じました。

伊藤会長  
高橋委員

今のご発言に関連するご発言があれば。

先ほど、少し言いましたけれども、育児休業取得率が92%ということなので、県職員に至っては100%、女性の場合取得しているということなのですが、少し古いデータで欧米の例を見ていると、100%取得とか、そんな高い数字はなかったような気がするのですが、無理やり育休を取らせているのではないかと。というのは、子育てよりもキャリアアップを望む、優先したいという女性もいるのではないかと思うのです。先ほど言いましたように、子育てということが、女性に社会的役割として強制され、かえって女性の、育休がそういう役割を果たしているのであれば、ちょっと本末転倒かなという気がしないでもないのです。その辺、県としてはどのように考えているのかお聞きしたいような気がします。

伊藤会長  
富澤委員

富澤委員にご発言いただいてから、事務局お願いします。

私は全然違う論点だったので、先に育休の部分をとる思いはあったのですが、これは質問ではなくて、毎回、この審議会の場で申し上げているのですが、具体的には53ページの男女共同参画の活動を行うことを目的としているNPO法人の数を取り上げていただいている、毎年、答えているのですけれども、NPO法人の数は、実は年々減ってきています。解散をしている法人が増えているからです。ですので、

今年2法人増えたということだと思えるのですが、この数字だと、もしかすると3法人増えていて1法人解散して、総数が2法人増えたというようにも見えるので、ぜひ第5次計画からは、総数ではなく、新しくできた法人を目標値にするなど見せていただけるとよろしいかなと思います。法人が解散していくのはこれから年々増加していきますので、是非そのような資料づくりを検討していただきたいと、再度、お願いを申し上げたいと思います。

伊藤会長  
事務局

では、ここで事務局にご回答をお願いします。

まず佐藤委員からご指摘いただいたところで、子育てしながらやりがいのある仕事ができるような職場環境を作っていくということは大事なことで、県も取り組んでいるところです。取り組んでいるような事例も分かりやすく紹介していくということは、例えば、ワーク・ライフ・バランス、子育てしやすい環境づくり、他事業ももちろんですが、そういった取組自体を紹介する例えば、ホームページや冊子等を作るということをしているのですが、そういったことがまた分かりやすく紹介されている、探しやすいなど、そういったことは大事だと思いますので、それをどのようにできるのか、持ち帰って検討させていただきたいと思います。

それから、高橋委員にご指摘いただいた育児休業率の率が高すぎて、むしろ強制されているのではないかなというようにご指摘でしたが、私が見ている限りは、強制されたという印象は受けておりません。むしろしっかりと休業をしたい方は取っていただいて、そのうえでさらにキャリアを望むような仕事の仕方も望めばできる。それは男性も含め、女性も含めなのですが、そういったことは男女問わず仕事と家庭がしっかりと両立できるような職場環境が大事であって、育児休業率が100%だから強制されているとは受けとめていないと思います。

それから、富澤委員からご提案いただいているNPO法人の見せ方ですが、次期計画のところでは総数だけでは内訳まで分からないということもありますので、どういう表現にするかについては、今後検討していきたいと思います。

野神委員

先ほどの女性の育休取得率100%に関しては、私はとても良い指摘だと思ったのです。私の周りの医師や会社役員の女性は例えば、育休を取らなかった人も数名いるのです。実際には、産んだらすぐ会社に出ましたという人もいるのですよね。本当は所定の育休期間とか、産

休期間があると思うのですけれども、それをぎりぎり取る、取らないくらいの感じで出ましたと。子どもは産みたかったけれども、育児そんなに得意じゃありませんと公言していた人もいます。育児が得意じゃないと言った人も実は先輩なのですが4人子どもを産んでいますし、会社の役員ですぐに会社に復帰した人も2人産んでいるのです。すぐ会社に復帰する人のほうが、案外、自分の夫や周りにサポートしてもらいながら子どもを育てている人のほうが、けっこう産んでいるので、やはり女性が100%みんな育休を取るというのは、そう言われてみると、場合によってはちょっと異常かなという感じもしました。

伊藤会長

やはり数値だけでは判断できないことはたくさんあるなというように思われますね。今回の報告書というものは数値しか載っていない。先ほど、委員からありましたように数値目標達成だけでは見えないリアルな姿。例えば、こういう姿を目指しているのだというものをすべてに書く必要はもちろんないし、できないとは思いますが、今日、各委員から意見のあった、特に育休などというものについては、理想はこういうものを目指しているのだよと。あるいはこういう事例があるのだよということをコラム的な形で一緒に載せていただけると、やはり県民の行動変容という言葉が出てきますけれども、それを変えていくためには、実際に事例として、県でこのように頑張っているところがある、こうやって実践しているところがあるというものを具体的な姿として見せていただくことで、こうやってやればいいのだ、このようにやっているところが実際にあるのだというところが変わっていくと思うのです。もちろん新たにコラムを作るのは難しいので、既にもちろんさまざまな部局でやられていることだと思いますので、せめてリンクを貼るとか、こういうところにあるよというようなところで、ここは一つの入り口となって、プラットフォームになって、いろいろなところにネットワーク的に広がるみたいな、そういう形にしていくと、非常に良いものになるのではないかと。これは理想かもしれませんが思いました。

今、事務局からご回答ありましたが、よろしかったでしょうか。では、他の論点を含めて、ご発言いかがでしょうか。

市川委員

私は国の行政施策を推進している側なので、自分の耳にも痛い話になってくるのですけれども、今、各委員からいろいろお話が出ております育児休業についてのお話になります。国のほうでは、雇用均等基本調査というものを実は毎年、実施をしております。それというのは、

職場で働いている方が出産をして、男性女性問わず、子どもが産まれた方が、育児休業取得したかどうかということの取得率ということでカウントしています。ですので、一番最初のほうに出ました妊娠したために職場で仕事を継続することを出産前に断念して退職された方というのは、実はこの数字には恐らく反映されてこないという数字の考え方が一つあります。それから、もう一つ、国で行っている基本調査の育児休業の取得率に当たっては、育児・介護休業法に定める休業ということになっておりますので、皆様、多分休業というと、丸々一日の休業をイメージされる方がほとんどかと思えますけれども、いわゆる短時間勤務、部分休業についても、法律の定めのある休業ということになりますので、恐らく短時間勤務をした方についても、育児休業の期間ということの算定をしているというようなことに反映されてきていると思えます。ですので、育児休業イコール丸々一日休んだものということで、無い数字というのも世の中には出てきているということをご理解いただきたいということでございます。その部分をそういったことを含めると、私どもが実施している国の統計調査の項目についても、今までやってきたものですから、当然、継続性が必要になってくるのですが、世の中がこれだけ変わってきた中であって、今までどおりの統計項目、調査項目でいいのかというところの論点も当然、考えていかなければいけないのかなというようなところで、これまで皆様から出ているご発言に関しての育児休業等について、少し補足をさせていただきました。

私どもも考え直さなければいけない部分というのがあって、恐らく県のほうで統計調査を取られている休業に関しても、部分休業ももしかしたら数値として含んでいるのではないのかというようなこともありましたので、発言をさせていただきました。

伊藤会長  
事務局  
伊藤会長  
今井委員

事務局から部分休業の扱いについていかがですか。

それについては確認させていただきたいと思えます。

では、他の委員からいかがでしょうか。

育休の取得もそうですし、家事育児の話もそうなのですが、私は中学校に勤めていて、いろいろなご家庭のお話をお聞きすると、お年寄りがいるご家庭と核家族で住んでいらっしゃるご家庭とお話をいろいろ聞くと、やはりお年寄りによるプレッシャーというのか、お母さんがやらなければいけないというような空気がどうしてもあるのではないかと感じておまして、それがプレッシャーになってい

るというお話をたまに聞くので、男性に対する家事育児などの参加の啓発活動も大事だと思うのですが、お年寄り世代はどうしても、女が家庭で男は仕事というように育ってしまった皆さんなので、そのようなご家庭や世代の皆さんへの啓発活動ということもすごく大事なのではないかと思います。

伊藤会長

私もそれに関連して一言申し上げたいのですが、今回のアンケートでも性別役割分業に対する意識があったと思います。あれは例えば、世代ごとに見たらどうなのだという形で、さらに分析をして、ここの世代がやはりまだ理解がいまいちだから、重点的に働きかけていこう、そういう施策を打っていこう、その結果、こうだったみたいな流れになると良いのかなということを思ったのですが、今のご質問の件も含めて、いわゆるクロス集計ですね。今回、単純集計の結果しか載っていませんが、それは各部局でなさっているという理解でよろしいのでしょうか。

事務局

毎年度、県民の方を対象にアンケートを実施しており、会長からお話しあったように、年代ごとのデータも取っております。ですので、今のしきたりや社会慣習についても、年代ごとにデータは取っております。ただ、今回の審議会の資料には、そういったものは反映されておらず、どのような表現がいいか、検討させていただければと思います。

事務局

すみません、この部分も含めて発言をさせていただきたいと思います。先に統計のほうから話をさせていただきますと、今、こちらに資料1の8ページにあります男女平等意識の浸透ということで、こちらに県民意識調査と県民アンケートがあります。調査母数の関係がございまして、先ほど、事務局が申し上げた県民アンケートを毎年取っています。こちらの調査標本数が400ということで、総数としますと統計的には有効なのですが、世代別にしますとかなり小さくなってしまいうものですから、今回は個別には世代別では統計を示していません。5年に一度の県民意識調査、これは標本数が1,000近くになりますので、ある程度の年齢区分によって、その傾向をお示しすることは可能だと思っております。ご指摘があったように、年齢が上の世代と若者世代の意識の差というものも確かに、調査項目によっては出ているものもありますので、ご用意しておらず大変申し訳ありませんが、このような調査をする中で、世代間の意識も含めまして、皆様にお示しできるもの、県民の皆様にお示しできるものについては、分かりやすく

伊藤会長

提供していきたいと思います。

統計の話なので、一言指摘させてください。

今回、今の8ページのところには、確かに下に資料ということで数  
が示されているのですが、表によってはアンケート調査であるにもか  
かわらず、何人が回答したのかということを書かれていないものがあ  
ります。したがって、例えば100人に聞いて10%の差があるというも  
のと、1,000人に聞いて10%の差があるというものは、全く統計的な  
信頼性が変わってきますので、ぜひそれは書いていただきたいと思  
いました。 今回のこの表の資料でも300から400の回答を依頼、集計  
とあるのですが、実際の回答者数は何人なのかと。300から400の票が  
集まったという意味なのか、300、400に依頼して、結局集まってきた  
のは150だけなのかということは少し分かりづらいので、そこも必要  
かなと思います。

加えて、これはないものねだりなのかもしれませんが、日本の統計  
リテラシーの遅れというものを私は非常に感じていまして、特にマス  
メディアの報道などでも、内閣支持率の調査などがあつたときに、支  
持率が5ポイント上がったから、支持率が回復したのだというような  
報道がなされますが、でもそれはたまたま調査対象者に選ばれた人  
が、支持者の人が固まっただけかもしれないというようなこともあつ  
たりするわけです。それをきちんと統計学的に検証をして、たまたま  
そういう人が集まったのでないのだ、本当に支持率は回復したのだ  
というような検証をする必要があるのです。お隣の韓国などを見てい  
ますと、マスメディアの報道ですらきちんと、そのような検証結果も  
つけたうえで報道しているのです。ですので、行政の調査に関しては、  
統計的にどうなのだと。確かに中には数ポイント増加したという表現  
がありますが、これは誤差の範囲内ではないのかと思うところもあり  
ますので、もし可能であれば、それを示していただく。すべてやるの  
はマンパワー的に大変だと思いますので、重要なものについてはとい  
うようなこともご検討いただければと思いました。少なくとも表の中  
にnは必ず入れなければいけないと思っております。

では、ほかの委員の方からいかがでしょうか。

石井委員

統計つながりですみません、確認をさせてください。43ページの例  
の子育て環境整備の県民満足度なのですけれども、こちら例えば、満  
足度を地域別にとったりするのかということが気になりまして、結  
局、自治体が行う子育て施策の満足度はばらつきが出るのかなと思う

のですけれども、この点はいかがでしょう。

伊藤会長  
事務局

では、事務局にご回答いただきましょう。お願いします。

ありがとうございます。資料1の43ページの上のほうにあります、子育て環境整備に関する県民満足度の調査とありますが、どのようなデータが出ているかは調べられますので、少しだけお時間いただければと思います

伊藤会長

分かりました。では、その間、別の点について進めていきたいと思えます。いかがでしょう。

では、私から質問をさせていただきます。先ほどの8ページのところで、意識調査がありましたけれども、統計学をやる際に最初に習うことだと思うのですが、一般論を聞いているのか、あなた自身の考え、つまり世間を見てあなたがどう思うのか、あるいはあなたの周りのことを見てどう思うのかということで、回答の結果が違ってくるわけです。このアンケートの場合は、自分自身の身の周りでどうなのかということを知っているのか、あるいは世間一般のことについてどう思うのかを知っているのか、どちらなのか明確にされているのでしょうか。

事務局

今ほどのアンケート項目の聞き方についてのご質問だったと思います。実際のアンケート項目をご紹介しますと、「男女の地位の平等について、次のアからキの状況ごとにあなたのお考えに一番近いものをお選びくださいという」設問になってございます。ですので、世間一般というよりは、個人のお考えに一番近いような回答をいただいている状況でございます。

伊藤会長

ありがとうございます。そうしますと例えば、「学校教育の場」という設問について、中には、子育ても一段落して、今の学校教育の状況を知らないということもあるわけです。そういう場合、イメージで答えることにはなりますが、イメージで物事を判断するというのは、ちょっと危ういのではないのかなと思うのです。やはり当事者の人はどうなのだとするところに、でもこれは継続的に調査なさっていることなので、今さらアンケート項目は変えられないとは思いますが、当事者世代はどうなのだと。その中でやはりそちらのほうが差が大きいということになると、やはり実態に何か問題があるということになる。なおさらアプローチしやすいのかなということも思いました。

高橋委員

19ページの国際的な男女共同参画の取組の理解促進なのですが、差別撤廃条約について認識、あるいは聞いたことがあるかという設問

で、国際的な男女共同参画の取組の理解促進ということを目指して読んだのですけれども、もっと適当なものはないのでしょうか。この条約が成立した当時なら話題にはなっていたと思うのですけれども、すでに条約の内容も国内法化されてもう30年以上経っているわけですし、条約そのものについて、マスコミで報じられることがどれだけあるかということを見ると、もっとほかの指標であっていいような気がするのですがいかがでしょうか。

伊藤会長

大事なお指摘だと思います。ほかの委員からも国際的な取組については、最近、国際的な取組でこういうものがあるのだぞ、こういうものをもっと県民の方に周知をしていかなければいけないとかというような情報をお持ちの方がいらっしゃいましたらいかがでしょうか。では、事務局からご回答をお願いします。

事務局

ありがとうございました。まず、石井委員からご発言いただきました、資料1の43ページにあります子育て環境整備に関する県民満足度、こちら引用しているデータが総合計画で毎年調べております県民の意識・満足度アンケート調査なのですけれども、こちら毎年度、調査しております、調査回答数が1,600ほどの回答数になっております。書面等ですぐにお示しはできないのですが、県ホームページで公開されております。回答はこのような割合のほか、地域別の内訳についても公表されておまして、地域は県内6地域くらいに分けた下越、新潟、中越、魚沼、上越、佐渡といったような分け方なのですけれども、そこ年代別が分かれたような内訳ができておりますので、後日にはなってしまいますが、データの提供という形で委員の皆様にお示しさせていただければと思います。

それから二つ目に、高橋委員からご指摘のありました、国際的な理解という中で、条約を示す指標が適切かどうかということでした。大変重要なお指摘でもありまして、まずこの条約のことそのものをどのくらい知ってもらうかということを経営の直接的な指標としては扱っておらず、社会の理解度の中で、この条約を知っている人がどれだけ増えていたかということを経営的な少し遠めの指標として使ってきたというのが経緯でございます。ただ、委員ご指摘いただいたとおり、そのほか国際的な取組や指標になるような話題、トピックスといったものが増えている中で、こちらの条約の名称をどのくらい知っているかということが指標でよいかということについては、考えなければいけないところはあるかと私どもでも思っております。次期計画

の策定に当たって、どのような指標を取ることができるか。例えば、他県の指標、国の指標を研究させていただきたいと思います。

伊藤会長  
石井委員

では、石井委員お願いします。

補足させてください。地域別のデータを見させてくださいと言った私の意図が伝え切れておらず、もし県内で全体的におしなべて低い数値でしたら、全体で取り組んでいかないといけないと思った次第です。もし、地域別に満足度が高い地域があるようであれば、横並びではないですけれども、参考にして取り組んでいけたらいいなど、それだけのことなので、もしおしなべて低いという数値でしたら、わざわざお示しいただく必要はありません。今後の施策に向けて、そういった観点で見たらどうかという発言でした。

伊藤会長

私もそう思います。大事なことは、県の施策として、実際に地域差とか、年齢差や諸々の差というものを見たうえで、ここに問題があるなと感じて、だからこそ県の施策として、ここにメリハリ利いた形で支援していくのだというような動きが見えることが大切だと思うのです。ですので、データとしてすべて載せていただく必要は全くなくて、今後の取組の方向とかということに関わるところで、何でもやっていくのだ、ではなくて、やはりここが課題だから、ここを重点的にやっていくのだというようなことを示す必要があるのかと思います。それを考えたうえでも、調査については、5年か6年に一回や、次の計画を立てるときなど、そのような時期である程度実施すると決めておいて、ここの差が重要だよねと。それを計画期間で検証していくというような動きが生まれると良いのかなと思いました。

今回初めて参加された方いらっしゃると思いますので、何でも構いませんのでぜひ一言ご発言いただければと思いますがいかがでしょうか。

野神委員

県民満足度のアンケートで、子どもを産み育てられる環境の実現に向けて、力を入れてほしい施策として、こちら医療体制の充実というところが必ずやはり2番目に入ってくるのですけれども、ご存じのとおり、医療資源には限りがありまして、最近も県内で、もうここではお産ができないとかというような問題が提起されましたけれども、新潟県は医師偏在指数がワーストに入るくらい医者も少ないですし、医師の高齢化ということも問題になりますので、まず医療資源は限りがありますし、むしろ例えば子どもさんの医療費の軽減の影響で、例えば、かからなくてもいいような虫刺されとか、鼻水とか、あとちよっ

と転倒しただけで医院にかかったりして、それで本来はかかるべき患者さんがなかなか後回しになってしまっているというような現実もあるので、その点にも少し触れたいと思います。

それと関連して、ヘルスリテラシーという言葉が最近あるのですがけれども、予防医療などに関しても、少し県民の意識を高めていただくことを施策に取り入れていただくのはどうかと思います。例えば、乳児健診で説明していただいたりとか、医師は少ないですけれども、例えば保健師とか看護師さんに、少しアプローチしていただいて、患者さんが少しファーストタッチだけしていただけるような場があったりするといいのかと思いました。薬剤師さんなどもそういう点では活躍できると思いますので、そういうことも少し提案していただきたいなと思いました。

伊藤会長

新しい論点を出していただきました。では、事務局からご回答お願いします。

事務局

ヘルスリテラシーなど、いろいろなビジョン、特に新しいご提案いただきまして、ありがとうございます。施策との関連もございますので、この場ですぐにご回答できませんが、このようなご意見があったことを担当課にしっかりとお伝えしたいと思います。

伊藤会長  
高野委員

ほかにご意見、ご発言よろしいでしょうか。

会議の内容とは関係なくて申し訳ないのですが、以前も少しご提案をさせていただいた内容なのですが、多様な考え方があるということで、一つ目としては、今日、長岡から参加させていただいておりました、皆様、県内各地から今日、ご参加されていらっしゃるかと思うのですが、今日、初回ということで、リアルで参加させてもらっていますが、例えば、オンライン開催。コロナ禍のときはそのような対応をしていただいたのですが、それ以外でもオンラインでご対応いただけるような会議があるといいなというのが1点目。

もう1点が、ペーパーレス化というのでしょうか。今日、こちらの資料を持ち帰るのがけっこう大変だなと思いながら、メールでデータいただいて、それで意見出しをさせていただくのはすごく便利だったので。ただ、人によっては紙のほうがいいという方もいらっしゃるかと思いますので、事務局側は大変かもしれないのですが、どちらがいいか聞いていただくと非常に助かるなと思っております。

伊藤会長  
事務局

確かにそうですね。事務局、いかがでしょうか。

初回ということで、対面方式で開催させていただいたのですがけれど

も、過去、確かにコロナ禍、オンラインでの対応もさせていただいておりますので、来年度以降の開催につきましては、オンライン開催も検討させていただこうと思っております。

また、ペーパーレス化につきましても、他の会議でも i P a d を使用するなどしておりますので、対応可能かどうかということは確認させていただき、あわせて検討させていただきたいと思えます。

事務局

先ほどの育児休業の取得で、県の調査で育児休業という範囲のことなのですけれども、県の調査としましては、いわゆるフルタイムで休業する育児休業などの取得率として集計している形になっております。

伊藤会長

分かりました。よろしいでしょうか。では、ご発言これ以上ないようですので、締めていきたいと思えます。

本日の審議会で委員の皆様からいただいた意見につきましては、事務局で整理させていただき、令和6年度版の推進状況として公表させていただくこととします。

以上で本日の議事を終了します。

それでは、進行を事務局にお返しします。

事務局

それでは以上をもちまして、本日の審議会を閉会します。

ありがとうございました。