

令和7年度第2回 新潟県男女平等社会推進審議会 議事録

令和8年3月26日（木）13:30～15:30

新潟県庁行政庁舎2階 201会議室

出席委員 石井 正則、市川 尚、伊藤 嘉高、加藤 優子、小林 利花子、近 龍生、
佐藤 ゆかり、佐藤 洋子、高野 真規、高橋 忠好、徳武 裕一、野神 麗
子

事務局 知事政策局：白沢男女平等・共同参画統括監
政策企画課：高橋男女平等・共同参画推進室長、榊原政策企画員、梅内主任
しごと定住促進課：古川働き方改革推進室長

1 開 会

2 あいさつ

3 諮 問

4 議 事

第5次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）の策定に向けた考え方について

5 事務連絡

6 閉 会

事務局

定刻となりましたので、令和7年度第2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、本審議会にご出席いただき、ありがとうございます。

それでは、開会にあたりまして、新潟県知事政策局男女平等・共同参画統括監の白沢よりごあいさつを申し上げます。

白沢男女平等・
共同参画統括
監

(あいさつ)

事務局

続きまして、次期「新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」の策定にあたり、新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例第9条第1項に基づき、諮問があります。

諮問

(以下、諮問文を読み上げ、諮問文を手交)

(白沢男女平等・
共同参画統括監か
ら伊藤会長へ)

新潟県男女平等社会の形成の推進に関する条例第9条第1項の規定により、令和9年度以降の「新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)」の策定について、意見を求めます。

事務局

つづきまして、本日の出席状況についてご報告いたします。

本日は都合によりご欠席の6名の委員を除く12名の委員の皆様が現地もしくはオンラインにてご出席いただいております。

本日の出席委員数は、12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。

それでは、以後の進行につきましては、新潟大学の伊藤会長にお願いしたいと思います。伊藤会長よろしく願いいたします。

伊藤会長

それでは議事に入ります。

本日の議事は、「第5次新潟県男女共同参画計画(男女平等推進プラン)の策定に向けた考え方」についてです。

会議の終了予定時刻は、15時30分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5次新潟県男女共同参画計画の策定に向けた考え方について審議をお願いします。

まず、資料1から資料4まで県が実施した意識調査や、国の第6次男女共同参画基本計画の内容について、事務局から一括してご説明します。

続けて、資料5「第5次新潟県男女共同参画計画の基本的な考え方」及び資料5-2「次期『男女共同参画計画』の策定スケジュール」について、事務局からご説明いたします。

その後、委員の皆様から資料5の内容を中心にご意見・ご質問を頂戴したいと考えております。

伊藤会長

それでは、まず、資料1から資料5につきまして、事務局から説明をお願いします。

事務局

【資料1】

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」について説明いたします。

こちらは第1回審議会委員の皆様からご意見を頂戴した内容などを反映したものになります。

修正した箇所について説明いたします。

まずは資料の5ページをご覧ください。計画の進捗状況の概要の主な項目の進捗状況についてですが、わかりやすい形が望ましいということで、各項目に図表を挿入しました。

つづきまして、12ページをご覧ください。

令和7年度に開始しましたNi-fulについてもハッピーパートナーの指標のところに注釈をいれてはどうかという御意見を踏まえ、「注」を追加しました。記載事項については15ページに新たにNi-fulを開始した旨を追記してあります。

続きまして、55ページをご覧ください。

こちらは県民アンケート調査についても表に追加した方がよいのではないかという御意見を踏まえ、表の下の方に「伸び伸びと子どもを生き育てられる環境の実現に向け、特に力をいれてほしい施策」につきまして調査結果を反映させていただきました。

次に63ページをご覧ください。

障害者の実雇用率に関する表現方法について、年々増加していることを表のところでわかりやすいよう表現を修正させていただきました。

その他、軽微な文言修正を行っていますが、基本的には第1回審議会の御意見を踏まえた修正になっております。

資料1については以上です。

【資料2】

続きまして、資料2について「男女平等づくりに向けた県民意識調査結果」についてご説明します。

調査概要については、1ページ目に記載のとおりとなります。

3ページをご覧ください。「家事分担等の現状認識」についてですが、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、全体として約66.3%の人が反対しているという結果となりました。経年比較では、男女共に令和7年度では令和2年度より「反対」の割合は増加しており、全体として10.6ポイント増加しており、意識の変化が表れております。

次に5ページをご覧ください。「仕事と家庭生活のバランスに関する理想と現実」についての回答結果ですが、全体で6割近くの人が「家庭と仕事を両立させる」が理想と考えていますが、現実では、2割程度にとどまっており、特に男性の約6割が「家庭より仕事」が現実と回答しています。

次に7ページをご覧ください。職場における男女共同参画の現状認識についてです。「企業等で女性リーダーを増やすうえで障害となるもの」は何があるのかという設問に対して、男女共に「家事・育児・介護などにおける女性の負担が大きいこと」が障害になると感じる人の割合が最も高くなっております。

次に9ページをご覧ください。女性にとって働きやすい環境をつくるために必要なことに関する設問では、「家事・育児・介護などにおける女性の負担を軽減させること」の回答の割合が最も高くなっております。

次に11ページをご覧ください。男女平等共同参画社会実現のために求められてることのうち、「今後県が力を入れていくべき施策」についての設問に対しては、「子育て支援の充実」と答えた方の割合が最も高く、次いで「働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを可能とする就業環境の充実」、「男性は仕事、女性は家庭を優先といった性別による固定的な役割分担意識の解消」の回答割合が高いという結果になりました。

以上で資料2の説明を終わります。

【資料3】

次に資料3「新潟県出身若年層の意識に関する調査」についてご説明いたします。

調査の目的ですが、本県の社会減の現状は20代前半が7割以上を占め、特に女性の転出が多いという現状があることから、若者・女性の県外流出の要因等や本県出身若年層の意識を把握し、県内定着の施策に反映するため、18歳から39歳の新潟県出身の男女800人を対象に実施したものです。

2ページをご覧ください。首都圏に住んでいる新潟県出身者になぜ新潟県から離れたのか理由を問う設問ですが、全国との比較のため、国による既存の調査項目をベースに該当項目を尋ねたところ、進学や就職先を理由とした回答割合が高い結果となりました。

また、「地元から離れたかった」や「周囲の干渉から逃れたかった」を理由と回答した人の割合も高く、全国と比較しても高い傾向が見られました。女性は「親や周囲の干渉から逃れたかった」の回答割合が男性より高い傾向が見られました。

3ページをご覧ください。

出身地域において、言われたり、聞いたりした固定的性別役割分担意識に基づく発言などに関する該当項目を伺った結果、全ての項目で女性の回答割合が男性より高い結果となり、特に「地域や親戚の集まりでの食事の準備やお茶出しは女性の仕事」や「家事・育児・介護は女性の仕事」、「職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事」の項目で男女差が大きいほか、女性はほぼ全項目で、男性は全項目で首都圏在住の方が、県内在住者を上回る結果となりました。すなわち、生まれ育った地域の様々な場面で固定的性別役割分担意識があったと回答した割合は、女性が高く、首都圏在住者が高いということがわかります。

4ページをご覧ください。

首都圏から新潟県に戻る意向があるか自由意見を聞いた結果ですが、なんらかの条件が合えば戻りたいと答えた人は約4割となっており、具体的には、「条件に合う就職先」や「子どもができたタイミングで戻りたい」という意見がある一方で、「子育てや介護は女性、との社会的圧力が強そうなので、戻るつもりはない」といった意見もあ

りました。また、県の暮らし・住みやすさや企業情報など、県の様々な魅力の積極的アピールを求める意見も多くありました。

以上のことから、若者・女性から選ばれる新潟県を目指す施策展開として、「県内企業の稼ぐ力の強化」や「性別に関わらず誰もが働きやすい魅力ある職場づくりの促進」を図っていくことが重要と考えております。

また、子育て環境等の本県の魅力の発信を強化し、Uターンを促進するとともに、ジェンダーギャップの解消に向けた取組を市町村と共に進めてまいります。

【資料4】

次に資料4「第6次男女共同参画基本計画」についてご説明いたします。

令和8年3月13日に閣議決定しました「第6次男女共同参画基本計画」のポイントについてですが、資料上部の「6次計画のポイント」に記載してあります。

まず、「女性の参画」についてですが、2020年代の可能な限り早期に指導的立場に占める女性の割合が30%程度になることを引き続き目指し、2030年代には、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指すとしています。

次に「well-being」についてですが、男女共同参画の取組を推進し、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せを実現していくとしています。

次に「健康」分野では女性の健康総合センターを司令塔とした女性の健康相談支援体制の構築、強化。

「テクノロジー」の分野では、男女共同参画の視点をテクノロジー施策に反映し、テクノロジーの恩恵を誰もが享受できるよう利活用を支援するとしています。

次に「地域」については、男女共同参画を推進するために、男女共同参画機構や男女共同参画センターを含む地域関係者と連携を進めるとしています。

第1部、第2部の具体的な構成ですが、第1部で基本的な方針を記載し、第2部が政策編となっており、計12分野に分けて具体的な取組が定められています。2ページ目以降に各分野の記載が掲載されていますが、いくつかの分野について、説明させていただきます。

2ページをご覧ください。まず、第1分野「ライフステージに応じ

て全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現」についてですが、主な取組として「共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進」、「ワーキングケアラの増加を見据え、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境を整備」をあげています。

3ページをご覧ください。第4分野「生涯を通じた男女の健康への支援」についてですが、主な取組として、「女性の健康総合センターを司令塔に、女性特有の疾患について、診療拠点の整備や研究等に取組むとともに、女性の健康相談支援体制の構築・強化を進め、その成果を全国に広げる」、「将来設計や将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケアの情報発信」、「より豊かな人生が歩めるよう、生活の質の向上を目指したフェムテックの推進」などをあげています。

4ページをご覧ください。第8分野「防災・復興における男女共同参画の推進」についてですが、令和6年能登半島地震を踏まえ、避難所における女性ニーズに配慮した対応等、平常時から男女共同参画に視点を取り入れるために必要な取組を進めるとしてしています。

最後に6ページをご覧ください。第6次計画の主な成果目標を記載しております。水色の網掛け部分が新設目標となっております、「裁判官に占める女性の割合」ですとか「上場企業の役員に占める女性の割合」、それから「健康経営優良法人認定数」、「災害対策本部の構成員に占める女性の割合」など、いくつか新しい指標が定められています。

以上の国の第6次計画を踏まえて、県の次期計画に活かしていきたいと考えております。

【資料5】

最後に資料5「第5次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」の基本的な考え方について説明させていただきます。

「1 計画の性格」ですが、男女共同参画社会基本法に基づく計画で、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進計画と一体となった計画であります。また、市町村・事業者・県民自らが考え行動するための指標となる計画で、新潟県総合計画やその他の県の計画と整合性をもった計画となっています。

計画期間は、令和9年度から令和13年度までの5年間となっています。

す。

計画の目標は、「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」。

計画の名称は、仮称になりますが、「第5次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）」。

基本理念は、条例に記載されているものになりますが、「男女の人権の尊重」、「男女の社会活動を自由に選択できる社会制度や慣行の確立」、「政策・方針の立案及び決定への共同参画」、「家庭生活とその他の活動の両立」、「生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重」、「国際社会の動きとの協調」です。

計画の体系につきましては、現計画を基に、国の第6次計画の内容等を考慮し改定していきたいと考えております。

2ページをご覧ください。「7 男女共同参画計画の改定について」とありますけれども、この説明の前に「補足説明資料」部分を説明させていただきます。

まず「第4次新潟県男女共同参画計画推進状況」については、先ほど進捗の説明を行いました。例えば「管理・監督的業務に従事する者に占める割合」の上昇や、「男性の育児休業取得率」が上昇したという面もありますが、課題として「男女の地位の平等について男性の方が優遇されている」という回答割合が多いことや、所定内賃金の男女格差が縮まらないといった状況にあります。

また、「令和7年度県民意識調査」において、家庭における家事等の分担について、引き続き女性の負担が多いという課題が浮き彫りになりました。また、企業等の女性リーダーの増加については「家事・育児・介護などにおける女性の負担が大きいこと」が大きな障害となっていることがわかりました。

また、先ほど説明しました「若年層意識調査」においても、若者・女性の県外流出の背景として、就職先としての職場環境や固定的性別役割分担などの「地元への意識」が大きく関わっていることが明らかになりました。

次のページの「新潟県総合計画」についてですが、新たな指標として「男性の家事参画割合」、「えるぼし認定取得数」を追加したところです。

前のページ、「7 男女共同参画計画の改定について」をご覧ください。これらの現状を踏まえ、第5次計画の策定にあたりまし

ては、第4次計画の推進状況、意識調査の結果を踏まえ、誰もが性別に関わらず働きやすい職場環境づくりや、固定的性別役割分担意識のジェンダーギャップの解消のための取組を強化する方針などを盛り込みたいと考えております。また、国の第6次計画を踏まえた改定を行うとともに、審議会における委員の皆様の意見を踏まえ、必要な指標の見直しを行ってまいりたいと考えておりますので、引き続きご協力をお願いいたします。

【資料5-2】

次に資料5-2をご覧ください。次期計画の策定スケジュールになりますが、前回の令和2年の策定スケジュールを参考にしたものになります。

7月頃の第1回審議会にて重点目標・施策の基本的方向案についてお諮りいたします。

9月頃に計画の素案、11月頃に素案の修正案を、その後議会への説明やパブリックコメントを経て、2月頃に答申案をお諮りし、3月中旬に答申し、3月末に策定・公表というスケジュールを想定しています。

資料5の説明については以上となります。

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説明について、ご質問やご意見がございましたら挙手のうえ、発言願います。

なお、オンラインで御出席の加藤委員、高野委員におかれましては、御意見があれば、リアクションボタン、もしくはご発声いただきお知らせください。

本日はお時間もありますので、皆様お一人ずつにご発言いただきたいと考えております。

まず、野神委員が途中で退席されるご予定ですので、野神委員からお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

野神委員

新潟県医師会の理事をしております野神でございます。併せて、日本医師会の男女共同参画委員も拝命しておりますので、そちらの会議にも年に何回か出席しております。日本医師会でも同じような男女の考え方、男性医師と女性医師の考え方や働き方に関して、大規模な検討を行っていきまして、111施設、5,000人ほどの検討結果を頂いている

のですけれども、こちらで何回か出てきましたアンコンシャス・バイアス、性別的役割分担意識に関しては、かなり年齢によって考え方が違って、線を引くのはなかなか難しいのですけれども、40代より手前の先生たちは、最近は育休も取得したいし、場合によっては家事もやっていると。伴侶、パートナーの女性医師も、最近は男性のドクターも家事をやってくれているし、介護もやってくれているといった回答がございました。

一方で、50代、60代くらいの先生方は、やはりこちらにあるような、男性は仕事をやるべきなのではないかと。特に医者は勤務時間が長いので、そういう意味では、男性医師のパートナーに子育て、家事を全般に今までもやってきてもらったし、それに関して何の問題があるのかというような回答が多かったので、かなり世代によって考え方の違いがあるのかなということ、我々の行ったアンケートでも感じましたので、いろいろと県でもアンケートをされているようですけれども、世代によって考え方にすいぶん違いがあるので、そのようなこともあぶり出してみるといいのではないかと思います。

それから、少し考えていたのは、女性と男性の賃金格差にかなり大きな差がありまして、新聞等でも、大企業ほど賃金格差があるということも出ていましたし、これは、女性のほうが育休を取得するとか、介護をやっているとか、そういったことがかなり関係していることと併せて、女性は扶養内で働いたらいいのではないかと、そのほうがメリットがあるのではないかとというような考え方も根強いので、そのあたりを埋めていくのは大変なのではないかと思います。そちらのほうも課題かなと思いました。

女性管理職のことなのですけれども、本邦はだいたい14パーセント、こちらは多くても19パーセントくらいということで、OECD平均の34.2パーセントを大きく下回っていて、これが10年くらい経っても一向に解消されないのです。そうしますと、例えばハラスメントの問題ですとか、女性の生理の問題ですとか、働き方の中に隠れているような問題点が、なかなか女性管理職が少ないと出てこないというデメリットもあるので、なんとしてでも女性の管理職を20パーセント以上に上げていくことは早々に必要なのではないかと思います。

それでは、いったん、事務局からご回答を頂けますでしょうか。

ありがとうございました。まず、固定的性別役割分担意識とか、アンコンシャス・バイアスについていろいろな調査を行いまして、今回

伊藤会長
事務局

の県民意識調査でも年代別に分析ができるようになっておりますので、その辺については年代別にどういった傾向なのかといった分析は進めてまいりたいと思っております。

男女の賃金格差については実践を図るために、男女ともに働きやすい職場環境づくりというものにこれまでも力を入れておりますけれども、今後も、まさに企業の取組みについて支援してまいりたいと考えております。

女性の管理職についてもなかなか伸びないというところで、私どもはN i - f u l という認定制度を設けまして、女性の管理職も一つの基準とした企業に認定制度を普及・促進させる中で、女性の管理職比率の県内の底上げを図っていきたいと考えておりますので、ご指摘、ありがとうございました。

野神委員

もう一つ、男性育休に関しても、これは年々上がっていますよね。男性育休の取得率は、アンケートによると、4割以上とか、6割とかあるのですが、期間によって、どれくらいの男性育休、例えば1週間だと男性育休になるのか、ならないのか難しいところですし、男性育休を取った方に聞くと、3か月くらいが、家事などもかなりしっかりできるような期間で望ましいのではないかというような意見もあったので、前の会議でも先生がおっしゃっていましたが、育休の期間も出していただきたいということと、今のところ、医師の世界では男性育休の取得率は10パーセントくらいにとどまっていますので、かなり社会的な状況よりも遅れていると思いますので、私たちもこれから、できれば意見していきたいと思っております。

伊藤会長
事務局

ありがとうございます。事務局からお願いします。

男性育休の期間につきましては、今年度の新潟県賃金労働時間等実態調査において、調査項目に加え調査をしましたので、今、集計をまとめておりまして、近日中には結果を公表し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。

次に、オンラインでご出席の加藤委員、高野委員からご発言を頂いて、その後、事務局からご回答いただく形で進めたいと思っております。加藤委員、いかがでしょうか。

加藤委員

連合新潟で執行委員を務めております加藤と申します。一中小企業の職員として、私が普段感じるところでもあるのですが、企業としては女性活躍であったり、ジェンダー平等というところを掲げてはいるのですが、一個人の役員、一人一人の意識としては、ま

だまだジェンダー平等に対する理解だったり追いついていないというのが普段、企業にいて感じるところですのでけれども、やはりそれというのは、女性の管理職がなかなか増えないというところと、私が普段所属している企業では、役員としては女性が一人もいなくて、全員男性なのですけれども、そうなってくると、やはり認識が追いつかない、世間から自分たちが遅れていることに対する意識がないというような状況にあるので、やはり女性の管理職、管理者を増やすということ…(……音途切れ……)

伊藤会長

ネットワークが途中で切れまして、すみません。

こちらに伝わってきたのは、役員の中に女性が一人もいないということで、遅れていることに気づけない。どうしても増やす必要があるというところまで、こちらに届いてきております。続きをよろしく願いいたします。

加藤委員

企業としてジェンダー平等、女性活躍ということで掲げているところと、実際、役員の一一人の認識というところでだいぶ乖離があるというような印象を常々感じていますので、女性の管理職、役員の割合を、なかなか難しいとは思いますが、早急に増やしていかないといけないと日々感じているところです。意見というか、私が普段感じているところにはなるのですけれども、そういったところで報告させていただきたいと思います。

伊藤会長

ありがとうございました。

続いて、高野委員、お願いいたします。

高野委員

社会保険労務士の高野と申します。よろしくお願いいたします。

私が感じているのは、若者や女性の県外流出という部分で、就職先がないというようなアンケート結果があるのですけれども、本当にそうなのかという話です。ポジティブな意味合いで、県外流出は、私はいいと思っていて、外からぜひ新潟県を見てほしいという思いもあるので、そこは賛成なのですけれども、ネガティブな意味合いで就職先がないということについて、長岡市の総合計画策定委員をさせていただいたときに、特に感じたのが、小中学生に対しては市の管轄で、学校教育みたいところで就職先の話とかもできると思うのですけれども、地元企業がこういうところがあってみたい話ができるのですけれども、高校に進学したときに、なかなか高校との連携が取りにくい、管轄が県だからということだと思ってしまうのですけれども、就職を意識する世代というのは高校生くらいなのかなと思うのですが、そのとき

に、地元企業にどのようなところがあるのかを知らない状態で大学進学をしてしまったときに、また新潟県に戻りたいといったときに、就職の情報がないわけです。

そういったことがあって、戻りたいのに戻れない、本当に就職先がなく戻れないのか、もしくは情報がなくて戻れないのか。新潟県を出るときに、こういった企業があるということをしっかり認識していれば、そこも変わってくるのではないかと思うので、高校との連携がひとつ重要なことと思っています。高校としては、もしかすると大学進学率のことについて注力するのもかもしれませんが、それもかまわないのですけれども、将来の就職先といったところがあるかなという情報提供をぜひしてほしいと感じております。

今回の資料の中で不足していると思われたところとしては、県外流出の人たちをどうするのか。戻りたい人は戻れるようにするのかというところが書かれているのですけれども、Iターンの人、今まで新潟県に縁がなかったけれども来たい人、もしくは仕事で来る機会があって、そのまま永住する人たちに対してどういったことができるのかという視点も一つあるといいのではないかと感じました。

新潟県は非常に広いので、地域差もものすごくあるのではないかと感じています。私が住んでいる長岡市でも、長岡市もものすごく広いので、地域差がものすごくあります。その中で、男女差であったり、私は県外出身者なのですけれども、よそ者と扱いされるみたいな風潮がまだあると感じているので、そのあたりも何か計画として盛り込んでいけたらいいなと感じております。

伊藤会長
事務局

ありがとうございます。事務局からお願いいたします。

ご意見ありがとうございます。まず、県外への流出について、高校での県内企業の情報提供が必要だということについてですけれども、私どもとしましては、先ほどのN i - f u lのような制度等で、働きやすい、若者に魅力ある職場づくりを進めるとともに、産業労働部ですとか、教育委員会とも連携しまして、学生の皆様に、新潟県にはこんな素晴らしい企業があるのだということを知っていただくような施策を検討してみたいと思います。

また、今回の若者意識調査については、新潟県出身の方に限った調査になりまして、Iターンという視点では、何か情報をとらえるような調査ではないのですけれども、Iターンの施策について、古川室長から何かございますか。

事務局

既存の制度で、銀座のしごと支援センターで、県外の人に対する新潟の魅力、仕事ですとか暮らしを推薦するような広報も行っていますし、さまざまなイベントも行っておりますので、Iターンの方はもちろん、県のほうに向かっていただくような施策も引き続き行っていきたいと考えております。

事務局

新潟は広くて、非常に地域差があるというご指摘も頂いております。次期計画にその辺を盛り込むかについては、今、直ちにご回答はできませんけれども、そういう視点も含めて、県としてもやっていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

伊藤会長

加藤委員、高野委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

では、会場に戻りまして、お二人ずつ進めていただければと思います。近委員からお願いいたします。

近委員

公益財団法人新潟県女性財団の近と申します。公益財団法人でございまして、新潟県からご指導いただいて、新潟県からの出資を頂いて事業を行っています。新潟県の施策、プランに基づきまして事業を組み立てて、実際の事業を実施している団体でございます。

今回、ご説明いただいた内容とおりの事業計画を常に県と連携をとって話し合いをさせていただいておりますので、来年度令和8年度におきましても、私どもといたしましては、県の施策の実働部隊としまして、アンコンシャス・バイアス、ジェンダーギャップといったものの解消を非常に重視した実施計画を作り、先般、評議員会で承認をいただいたところでございます。

個人的に今回示された資料の中で、やはり全国的に似た傾向のものが出るのだと、資料3でございましてけれども、首都圏への転出理由として、希望する進学先が少ないというのは致し方ない部分もあろうかとは思いますが、地元から離れたかったとか、親や周囲からの干渉から逃れたかったというのはやはり、都会に比べて古い因習があるのではないかとこのことがうかがえたということは、私どもの事業の方向性もそちらのほうに沿っていくものが、県民にアピールしていくものが必要なのだと改めて思いました。

同じ資料ですけれども、首都圏の在住者の4割がUターンの意向がありと、これはかなり高い数字ではないかと思っております。条件にあう就職先があればというのは、条件というのはやはり給与面、待遇面だと思うのですが、今、東京ではマンションを買うにも、とても高

騰して買えないといった状況、あるいは通勤ラッシュで身も心もぼろぼろになってしまうというようなことを加味すれば、新潟で就職をするというのはかなり金銭面では収入は減るのでしょうけれども、その分、安く住居費を抑えられるとか、そういったアピールはできるのではないかと思います。

一方で、子育てや介護は女性との社会的圧力が強そうなので戻るつもりはないという、非常に強い口調でアピールしている首都圏在住者がいらっしゃいます。お盆やお正月に新潟の実家や義実家に帰るのが憂鬱だということを言っているのを女性からよく聞いたことがあるのですけれども、やはり実際の数字としてこういったものが出てきたのだなと。やはり、この辺につきましてしっかりと、県民の全世代の層にアピール、特に高齢者の方などにも、自分たちはこうだったという方が多いですけれども、今はそういった時代ではないのだということをおアピールしていく必要があるのだらうと思います。

最後に、意外だったのが、地域などの集まりで食事の準備やお茶出しは女性の仕事という習慣がありますが、首都圏在住者の女性でも、職場でのお茶出しや事務などのサポート業務は女性の仕事というのが32.7パーセントもあったということで、首都圏でも男女の役割分担意識はそれほど地方と違っていなかったというのが非常に意外で、興味深い結果だと思いました。

感想を含めてでございますが、以上でございます。

伊藤会長

ありがとうございます。

続いて、小林委員、お願いします。

小林委員

公募委員の小林です。お願いします。

私も近委員と似たような感じなのですが、まずは、友人の息子さんが育休を取ったといった話を聞くようになったので、やはり時代は変わったのだな、いい方向にいつているのだなということを実感できているということは、県の施策が順調にいつている、満足する数字ではないのかもしれないのですけれども、着実に進んでいるのだなということを実感することがあります。

その一方で、若者の首都圏転出を見たときに、きっと周りの人たちから、新潟には企業がない、働きたいところがないと、そういった理由ばかり聞いていたのですけれども、この資料に、若い女性に関してですけれども、周囲の干渉が男性より高いと。これを見たときにびっくりしてしまいました。この周囲の干渉というのは何なのだろうと思

うと、やはり固定的性別役割分担の価値観だと思うのですけれども、こういったものを誰がするのだろうと思うと、私もまだそういう感覚を受け入れられる世代ですし、その上になると、多分、それが当たり前になっているから、それを若い子たちに自然に、何となしに言っていると、やはり干渉されているとか、居づらいなという感じがあって、結局は県外に行ってしまうのだろうなと想像しました。

ですから、やはり高齢の方に、今はそういう考え方じゃないんだよということをどのように知ってもらうのかということが大事なことだと思います。学生は学校でそういうことをどんどん勉強していくようなのでいいと思うのですけれども、企業のほうも努力しているのでよくなっていると思います。でも結局、高齢の方というのはどこでそういうことを知るのだろうという、やはりもう少し啓もう活動のようなものが必要なのかなと。社会教育の中で、シルバー大学などでもっと、現代の価値観みたいなものを学べる機会があったらいいのかなと思うのですけれども、当然やっているとは思っているのですけれども、そこら辺をもう少し幅広く行き渡らせるよう何かいい方法があればいいなと思って聞いていました。

伊藤会長
事務局

ありがとうございます。事務局からご回答をお願いします。

固定的性別役割分担意識、人の意識の領域の解決というのは非常に難しく、私も若いほうではないのですけれども、両親から聞いてきた、また、両親の生き方というか、そういったものを見ながら育ってきて、意識の切り替えというのはなかなか難しいのですけれども、これまでも女性財団とも連携しながら、そういったものがアンコンシャス・バイアス、固定的性別役割分担意識なのだということを啓発するセミナーですとか、そういったものを行いましたけれども、高齢の方にご参加いただくというのはなかなか難しい面もあります。

また来年度、ジェンダーギャップ解消プロジェクトということで県民会議の場を利用して、ジェンダーギャップの解消に向けた県全体の気運を醸成するとともに、地域のことについては市町村の領域といたしますか、地域コミュニティにおいて市町村がジェンダーギャップの解消に向けた取組みについて、私どものほうで交付金支援をするというような事業も考えておりますので、引き続き、地域における意識の部分については、ひたすら努力を続けていきたいと思っております。ありがとうございました。

伊藤会長

近委員、小林委員、よろしかったでしょうか。

市川委員

では、市川委員、お願いします。

新潟労働局の市川でございます。よろしく申し上げます。

私は労働局ということで、雇用の場における男女のいろいろな取扱等を担当させていただいているところでございます。資料3の調査で非常に興味深かったものが一つあるので、お話をさせていただきたいのですけれども、調査ですので男女の差はもともと大きいのは重々承知していたのですが、首都圏在住者と新潟県在住者でもかなり差がある項目があるということになると、女性の参画について意識レベルが高い方は県外に出て行く傾向があって、そのあたりの意識レベルが低い方が今県内に残っているのかなという見方もできてしまうのかなといったところがあります。仮にそうだとすると、今、県内におられる方々の意識を引き上げていくという作業はものすごく大変なことになってくるのかなというところで調査結果を見させていただいて、私ども労働局もまだまだ頑張らなければいけないと感じたところでございます。

育児休業の話が先ほども出ましたけれども、私ども国でも統計をとっておりまして、その中には実は残念ながら、前回もお話をしたかもしれませんが、休業取得期間についての統計が実はございません。何年か前に、国のほうでお金を出して外部に委託して、1,000人規模以上の大企業の調査をしたものについては、どれくらい取得期間があったかといった調査が出ていたものがあったので、先般、労働審議会の中で少しご説明させていただいたのですけれども、対象があくまでも1,000人規模ということなので、なかなかすぐには活用できないのかなといったデータだったので、もし必要があれば、県のほうに提供させていただきたいと思っております。

イメージでいうと、休暇という短いもの、休業というとある程度一定期間ということにとられがちなのですが、少し専門的なお話になるのですが、労働義務がそもそも免除される期間があるのかどうかといったところで、休暇と休業というところで区別している傾向があります。したがって、短期間であったとしても、育児休業制度にのっかれば育児休業として認められて取得されているのが今の実情でございます。

私どもでも男性の育児休業等についても助成金を出させていただいているものもあるのですけれども、例えば5日間の育児休業だったとしても対象になってくるようなものが、ほかの要件もあるのですけ

れども、出てきているところで、一定期間以上取りましようというお話がなかなか進んでいないようなのが今の国の政策ではないかと思
います。とりあえず、企業の就業規則に育児休業という制度を作って、
それに基づいて男性の方が一定期間、育児休業を取得した場合につ
ては公にも育児休業が認められるというのが現状となっていますの
で、ご報告させていただきました。

伊藤会長

ありがとうございます。

石井委員、お願いします。

石井委員

上越市役所の石井と申します。市でも男女共同参画を所管しており
まして、毎回、この県の審議会には自分ごとととらえて参加させてい
ただいております。その点で何点か細かいところから面的なところま
でお話をしたいと思います。

まず1点目ですけれども、国や県からやっていただいている若年意
識調査については、我々市としても非常に助かっております。という
のは、ほかの委員からもお話があったとおり、やはり一地方都市です
と学生が進学のために首都圏に出てしまうというのが非常に顕著に
なっております。そうなりますと、市のほうで調査を行ったとしても、
若年の方の声がなかなか取れないというところがありますので、国や
県のほうでやっていただく若年意識調査については非常に参考にさ
せていただいておりますので、ぜひお願いしたいと思っております。
お礼を兼ねてでございます。

実務的なところで、今回お示しいただきました資料の中で、国で第
6次の男女共同参画基本計画の閣議決定をされたのですけれども、
「フェムテック」という言葉が注書きもなく出てきているのが気にな
りまして、今回、私も「フェムテック」とは何だろうと調べてしまっ
たということもあるので、おそらく県も市も今後、国の基本計画を参
考にしながらやっていくと思うのですけれども、こういったところは
より丁寧に注釈を入れるような心がけをしたいなと自戒を込めて思
いました。

少し大きな観点ですけれども、私はこれまでいろいろと男女共同参
画に携わらせていただきましたが、全体的に昔に比べて意識とか、考
え方の変化という向上が見られるのかなと素直に考えております。た
だ、それに反比例してといたら変ですけれども、実態、現実のほう
でなかなか女性の登用割合だとか、家事育児の役割分担の実態が伴っ
ていないという乖離が大きく見えてきたかなと思っております。ここ

ら辺は自分の中でジレンマを抱えているので、もしいい意見があれば、事務局のほうからも教えていただきたいのですけれども、例えば自分も子育てをやったのですけれども、特に乳児の子育てとかというのはあつという間に時間が過ぎてしまって、ふり返ってみると本当に貴重なかけがえのない時間だったなど。積極的に私も仕事と家事を両立して携わったのですけれども、その愛着が、今も子どもを愛おしいと思うので、こういったところがいいなというところを前面に押し出していきたいのですけれども、今、行政の立場からすると逆にそれをあまり出しすぎると、行政による結婚だとか子育ての理想感や理想の姿の押しつけだという声もあがってきていて、そのジレンマを抱えている部分がありまして、ここを何とかうまく折り合いをつけたいなというのが私の感想です。以上です。

伊藤会長
事務局

では、事務局、お願いします。

ありがとうございます。今ほどの価値観の押しつけみたいなのところについては、我々も非常に気を使っているところなのですが、今の若い方はけっこう晩婚化とか非婚化とかいわれておりますけれども、さまざまな調査を見ますと、実はいずれ結婚したいとか、そういった若い世代の割合というのは七、八割ということで、かなり高くございます。ですので、もちろん結婚で子どもを持つということも、それぞれ個人の方の価値観によるところなのですが、行政といたしましては、結婚を望む方、子どもを持ちたい方、家庭と子育てを両立したい方、こういった方々に対する支援という観点でさまざまな政策を打ち出し、または周知をするということで、あくまでも希望する方、しかもそれが圧倒的に七、八割と多い県民の皆様方、住民の皆様方に対して支援をするというスタンスを常に持ちつつ、そうした観点から、県民の方々にも周知をしていきたいと考えているところでございます。

伊藤会長

市川委員、石井委員、よろしかったでしょうか。

それでは、佐藤委員、お願いします。

佐藤（ゆ）委員

新潟県の上越地区にございます上越教育大学の佐藤と申します。

学校教育、教員をしている立場ですので、何か行ったときに即効性があるというようなことはなかなか望めない状況にあります。今日、前段の部分で高野委員から大きな宿題をいただいたなと思います。義務教育のところではなく、中等教育の後半の部分の、高等学校での地域の企業というか、キャリア教育的なところをどう考えていくかというのが一つ大きな課題だなと思いました。全体的に資料を今回拝見い

たしまして、どうなのかなと思ったことが大きく分けて二つあります。一つは、ここ 30 年くらい共同参画といったことがいわれていても、やはり課題となることは変わらない。みんな一生懸命やっているのに、どうして変わらないのだろうと。そもそも何か見落としていることがあるのではないかということも一つ思いました。

一体どういうことがあるのかと思うと、先ほどさまざまな委員の方から、若い人たちの意識はどんどん変わっているのだけれども、高齢の方の意識が変わらないからというところもあるのですが、でも、高齢の人たちもスライドしているわけで、一概には言えないだろうなと。高齢の人たちに変えてもらおうと思っても、なかなか変えることができない状況があるとするならば、若い人たちに高齢者の考え方というのはこういうものですよという、全部を自分たちの価値観の中に絶対受け入れなくてもいいのだという教育もあるのかなと一つ思いました。

二つ目といたしましては、資料 2 の 8 ページにあった。令和 7 年度は令和 2 年度に比べて、家事、育児、介護などにおける女性の負担が大きいことの回答の割合が大幅に伸びている。これについても、どんな年代の方が多いと言っているのか。たぶん令和 2 年と令和 7 年ごろだと、働き方とか、さまざまな条件が違っているだろうと思うので、ここは確かにものすごい差なのではけれども、丁寧に見たほうがいいのかと思いました。

私の大学での取り組みを少し紹介させていただきたいのですが、大学の仲間とともに、上越市の教育フォーラムをはじめとするさまざまな機会を設けて、男女共同参画社会の構築に向けた教育課題について、ここ数年、学習会、ワークショップを行っています。2020 年ごろから始めましたので、今年で 6 年ぐらい経ちます。

その中には大きく分けて、一つ、映画を見て、映画の中で取り上げられているテーマを体を使って実感して、自分ごととして落としていくといった仕組みを作っています。今年度はさらに、これから教員を目指す学生たちが、自分たちでそういった課題の学習会を企画するというようなことを入れまして、行ってきました。その中でジェンダーとかセクシュアリティといったことに興味のある学生が多かったので、自分たちが企画したら同じように思ってくれる人がたくさん来るであろうと 1 年生は思ったのです。私は、もっと宣伝したらと。LINE でも流すと。当日になったら、本当に人が少なく、学生が、

「あのこと」という、ノーベル文学賞をとった女性の自伝的な映画の上映とフリートーク、今さまざまな絵本が出ていますので、自分たちで教材になるような絵本を使ったトークの場を設けたのですけれども、全く人が来ないと。そこに自分たちの関心と、そうではない人たちの関心のずれがあると。そういったところも少しずつときほぐしていくところから、教育の場でも関わっていききたいなど。感想も含めてでした。以上です。

伊藤会長

ありがとうございます。

では、佐藤洋子委員、お願いします。

佐藤（洋）委員

新潟日報社編集局の佐藤洋子と申します。よろしく申し上げます。

私の足元というか、周囲でもやはり男性の育休の取得というのが急速に進んでいるというか、自然と育休を取得するというような申し出が多くなってきていると。ただ先ほど来、委員の皆様からお話があるように、期間としてはやはり短めというか、2か月とか短めではあるのですが、ある程度、今後も進んでいくのではないかなと感じています。

県民意識調査で課題としてどんなことをしたらいいのかというところに、学校現場での男女平等教育の充実とあるのですけれども、むしろ学校現場こそ先に進んでいるのではないかと私自身は思っています。ジェンダーギャップ指数にしてもやはり遅れているのは政治経済の分野が特にこれが目立つわけですので、そのところが一番の課題かなと思っています。経済でいうと、企業の管理職の育成であったり、指導的立場、あるいは意思決定の場にもっと女性が増えていく必要があります。そこで企業の意識を変えていく必要があるかなと思っています。そのためには女性の管理職の育成ですとか、さまざまな課題があるかと思っています。政治の分野でも、例えば議員の数を増やすにしても、女性が議員になりにくい環境を見つめ直す、立候補の段階から、あるいは実際に議員になった後の議員活動のしやすさですとか、そういったところを第三者の目も交えて議論していく必要があるのかなと思いました。

若者への調査結果は非常に興味深く拝見しました。先ほども事務局からもご発言がありましたけれども、働く先がないというところは、私自身も本当にそうかなという疑問はあります。あると思うのです。私自身も新潟で生まれ育ったものですから。ただ、記者の仕事を通じて、新潟県内にやはり素晴らしい企業がたくさんある、そして多様な

ものづくりの企業がある。取材を通して、こういう自分の進路ももしかしたらあったのかもしれないというような魅力的な企業を社会に出てから初めて知りました。というのは、やはり学校に行っている間に、新潟にそういった多様な自分の進路の選択肢になり得る企業がたくさんあるということ、私の不勉強もあるのかもしれないですけども、知る機会がなかったというところが、今後、若者に帰ってきてもらうための鍵もそこにあるのではないかと思っていますので、そこを小・中・高校生時代から地元のよさ、魅力を見出してもらえようという対応というか発信であったりが必要なのかなと思っています。

今後、新たな計画策定に向けてなのですけれども、重点ポイントを絞ってやはり分かりやすく、新潟県はこれとこれとこれというところで項目を絞って、強力に進めるというようなものを打ち出すと、県民の皆さんも分かりやすく伝わるのではないかと感じました。いろいろな課題への対応が必要なことは分かるのですけれども、あれもこれもというよりは、ここにまず力を入れていきたいと思いますというところを絞ったらどうかと思いました。

数値目標も何となく実現可能な範囲内というのもあるのですけれども、達成できそうなところを目指すのではなくて、やはり男女平等社会を実現するにはやはりこのレベルが最終年度には必要ですよというところから導き出すような数値が必要なのではないかなと個人的に感じました。以上です。

伊藤会長
事務局

ありがとうございます。では、事務局からご回答をお願いします。

ありがとうございました。次期計画に向けて重点ポイントを絞って、強力に進めるところを打ち出すと。そのほうが県民にも分かりやすく、伝えやすいというご意見をいただきましたので、その点について、指標のレベルについても、何となく行政が達成できそうなところを選んでいるのではないかといったお話も非常に耳が痛いところでございます。男女平等参画社会を実現するにはこのレベルが必要だという観点を持って、資料のほうも見直していくように検討してまいります。ありがとうございました。

伊藤会長
事務局

佐藤ゆかり委員のご指摘についてはいかがですか。

ありがとうございました。まず、なぜ変わらないのかということで、若い世代と高齢者の方の意見のギャップがあるというご指摘でございますが、まさにおっしゃるとおりでして、私どもも有識者の方に助言を求めたりですとか、先日市町村会議もございましたが、そういつ

た方からも、ジェンダーギャップの解消について、いろいろと取り組みを進めていくと、ジェンダーギャップもそうですが、ジェネレーションギャップが著しいというお声をたくさんいただきます。やはり、先ほど申し上げましたとおり、意識に働きかけるというのは非常に難しいところがございますし、それぞれ皆さん人生がございます。我々はこれで当たり前であるとか、その価値観を信じて長い間生きてこられた方にその価値観を変えるとか、そういった否定から入ることになりますと、やはり受け入れられないという意識がどうしても働いてしまいますので、私どももよく助言をいただきますのは、お互いに対立するのではなくて、まずは気づきから始まると。お互いに、若い人は高齢者の方がどのように考えているのかなど。高齢者の方は若い人がどのように考えているのかなどというところを、お互いに対話を通じて、まずはコミュニケーションを図ると。そこで気づきから、腹落ちしないと人間は行動変容にはつながりませんので、そういった対話の場を設けることが重要であると考えております。

そこで来年度、私どもといたしましては、県民会議という枠組みもございますけれども、そういった中で若者、女性とのワーキングの場でいろいろな意見交換の場を設けようと思っております。また、市町村においても、地域住民や地元企業とのセミナーですとか、対話の場というものに対しては交付金ということで取組みを後押ししていきたいと考えておりますので、まずは世代間ギャップを埋めるためには、まずはコミュニケーション、対話からと。お互いに地域を一緒に作るパートナーであるという関係性というものを構築していくようなことが重要ではないかと考えております。

教育の現場においても、我々もそうなのですけれども、今の若い学校ですと、男女をあまり意識しないで、昔は、女子は家庭科、男子は技術みたいなものがあったのですけれども、今、そんなものは一切ございませんので、比較的、大学ぐらいまでは男性も女性もそんなに意識はしていない。ただ、社会に出たときに非常にギャップを感じる、もしくは家庭で年代のギャップを感じるというところがございますので、教育に関しては、今も特に文部科学省もアンコンシャス・バイアスの解消といった研修プログラムを用意して、教職員ですとか教育委員会のほうでも親御さん向けの啓発資料みたいなものも連携して作成していただいて取組みを進めているところでございますので、まずは引き続き教育現場とも連携を図りながら、いかに社会に出たとき

のギャップを埋めていくかということで、今ほど申しあげましたような、コミュニケーションの場というものを今後、県としても取組みを強化してまいりたいと思っておりますし、今ほどの佐藤委員のご指摘もあわせて、特に力を入れて取り組むのだというものについては次期計画の中でも強調してまいりたいと考えております。ありがとうございます。

伊藤会長

両佐藤委員、よろしいでしょうか。

では、高橋委員、お願いいたします。

高橋委員

基本的な考え方ということなのですが、抽象的な内容で、特にどうこう意見が言えるようなものではないような気がするのですが、ちょっと考えますに、計画の目標の、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とあるのですが、多様な生き方を選択するというのは、多様な生き方というのは抽象的な言葉で、悪く解釈することもないのでしょうかけれども、今、日本は格差社会といわれていて、先進国の中ではアメリカに次いで格差の大きな社会だと言われています。金融所得とか資産はこのインフレでまた格差が開くのでしょうか、人的資本とか社会的ネットワークも、やはり個人差がどんどん開いていくような気がするのです。

そうすると単純に、多様な生き方が選択できる社会という言い方ではいけないのではないかと。要は、豊かで多様な生き方が選択できる社会。できるかどうかは別にして、そういう修飾語を入れていただかないと、昔の首相が人生いろいろと言いましたけれども、いろいろですけれども、いろいろとって済ませることもできないと思うのです。あくまで実質的な豊かさがあって、自主的に選択できる社会とも解されるような気がします。今までの風潮からいくと、みんなあなたの自己責任でしょうと言われかねないような気がするのです。ですから私は疑問に思いました。

資料5の基本理念の中で、これも特別反対するようなこともないのですが、(2)の男女の社会活動を自由に選択できる社会制度や慣行の確立とありますけれども、これもやはり実質的に自由に選択できるということではいけないと思います。あまりにも抽象的で、言葉の意味が見逃されてしまいそうですけれども、今の社会を考えると、表面的に何の差し障りもないからいいともいえないような気がするのです。何らか実質的な自由なり、選択を担保することが保証されていなければいけないのではないかという気がします。

県外に出ていく若い人が多いということなのですが、労働条件の問題とか知らないという問題に矮小化もできないような気がしていて、やはり自分の人生、能力を生かしていきたいと思えば、いい大学に入りたいと思うだろうし、国際的に活躍したいとか、国家的に活躍したいと思えば、新潟に帰ってこようという選択肢はないと思いますし、それもやむを得ないことではないかと思うのですが、そういうところも踏まえて、新潟で生活してもいいかなという人は、新潟に帰ってきてもらえればいいということなのではないかという気がします。

県の計画について少し思うのは、行政のインプットと社会的な結果、アウトプットは分けて記載していただいたほうがいいような気がちょっとしました。行政のインプットとアウトプットが入り混じっている部分があって、行政はこれをやったということは数字が出るのですが、その結果どうなったかということは一向に見えなかったりするんで、あくまで基本は社会がどう変わったかということを中心に据えて、行政が何をやったかというのは副次的な内容ということで何か書いていただいてもいいのかなと思います。

伊藤会長

ありがとうございます。

では、徳武委員、お願いします。

徳武委員

経営者協会の専務理事を仰せつかっております徳武でございます。最後のほうになると、皆さん発言されていますので、お話しすることがなくなってくるのですけれども、今までのお話を聞いたりする中で感じましたことをいくつかお話ししたいと思います。

最初に、若い方が就職する際に、県外企業を選んだりする中で、県内にもいい企業というか、非常に高い技術を持っていたりとか、素敵な会社さんがあって、きらりと光るような企業もたくさんあるのだというようなお話がありました。私も同じことを思っていて、仕事柄、実は学生さんとか、高校の生徒さんとお話しさせていただく機会もたくさんあるのですが、いろいろなやり取りの中で、私が今まで言われた中ですごく印象に残っているのは、3年生でインターンにいらっしやった学生さんから、「そうだったのですか？でも私も就職をこれからいよいよ考える段階なのですけれども、今そんなことをいわれても…」 「小中学生のときにそういったことを皆さんから教えてもらっていけば、もしかすると変わっていたかもしれない」というようなことを言われたことがあって、それが非常に印象に残っています。

先ほどの学校教育の中でといったお話があって、どういう形でやる

かというのは別としても、それは私も教育関係者の方とお話する中で、学校が頑張ってくださいという話ではなくて、やはり我々のような経済界とか、行政の方とか、学校の方も含めて、連携して取り組んでいく必要があるのだろうと思っていますし、逆に学生さんから話を聞く中で、例えば若年層の意識に関する調査結果で、首都圏転出の背景に「やりたい仕事や就職先が少ない」というのが挙げられていますが、どんな仕事をやりたいですかと学生さんにお聞きすると、今の学生さんは私のころとは違って、非常に目的意識が明確で、こんなことがやりたくて、こんなことを勉強してきたので、これが生かせる仕事をやっていきたいという学生さんももちろんたくさんいらっしゃるのですけれども、実は何となく漠然とキャリアアップしたいんだ、みたいなお話とか、具体的なイメージを持っていらっしゃる学生さんも実はそんなに多くなかったりして、何となく言葉が踊っているということで、新潟には自分が希望するような就職先とか仕事がないのだということをおもわれているのかなという感じもあります。

これも学生さんとお話しする中でショックだったのが、これは新潟の話ではなくて、あるところで聞いたのですけれども、地方出身の方が地方に残るという話をすると、友達から一斉に、「お前は上昇志向がないのかとか、意欲がないのか」みたいな雰囲気になってしまって、それで「首都圏の企業を志望するんだ」みたいなお話もあって、そういったこともあるのかなと思ったこともありました。

何が言いたいかというと、先ほどいくつか出されていましたが、やはり、オール新潟と知事もよく言われますが、オール新潟で若い方に伝えていくと。強制はもちろんできないと思うのですけれども、足りないところがもし今までであったのであれば、それをしっかり伝えていくといった取り組みが必要なのかなと思いますし、逆に私も仕事柄、企業の経営者の皆さんに、この調査結果を最近私はよく話をしますが、あちこちで若い方はこう言っていますよ。例えばやりたい仕事とか、就職先が少ないから、新潟に残らないんだって言っていますよ。頑張りましょうという話はするのですけれども、そう言っている自分が、よくよく考えると、こういった方の言っている、やりたい仕事とか、就職先というのはどんなことを言っているのですかということが実は分からないので、企業の皆さんに頑張りましょうといっても、何を頑張るのでしょうということをおもいの中でジレンマに思うことがあります。

ほかにも、この調査の中で、親や周囲の人の干渉から逃れたかったというのが大きいものがあるということなのですが、どんな干渉のことをいっているのかとか、何を干渉だといっているのかというようなことを、この調査結果は非常に貴重なもので、活用できると思うのですけれども、もうちょっと原因を掘り下げて、これは本当は何のことをいっているのか、じゃあこうしましょうということを考えていかないと、言葉が悪いのですけれども、対症療法でいってしまって、なかなか根本的に解決するのは難しいのかもしれないのですけれども、成果につながるようなものにならないのかなということの一つ思っております。

もう1点、先ほどからジェネレーションギャップ、ジェンダーギャップではなくジェネレーションギャップだとか、地域差というようなお話もありましたし、企業の中で、企業としては、ジェンダーギャップ解消とか、女性活躍といわれるのだけれども、なかなかその中にいる一人一人意識が変わってこないというお話もありましたが、私もそうだろうなと、それは事実だろうなと思っているのですけれども、ジェンダーギャップ、ジェネレーションギャップ、地域ギャップのほかにも、企業規模とか、企業の現場においてはそういったところのギャップもあるのではないかと考えていまして、例えば、端的にいうと、大企業といわれるような企業さんは、たくさん人がいて、たくさんポストがあって、キャリアパスがたくさんあるので、女性を登用するという道もたくさんあるのですけれども、実際、新潟県内の企業さんというのは九十九点何パーセントが中小企業だと。企業規模の小さい会社さんが多くて、そもそも役職の数多くないし、人の出入りも多くないので、例えば、確かにある会社さんに行きますと、事務室にいますと、日中は女性の方ばかり残っている、事務の方がたくさんいらっしゃる、私が行くと、お茶を出してくださる方は女性の方という場面はよくあるのですけれども、じゃあといって、例えば今営業に出ていらっしゃる男性の方を、お前、明日から事務をやって、お茶出しをしろというふうになるかということ、実際にはなかなかできない。

女性を登用しようにもポストがなかなかないし、一人の方がお辞めにならなければ、例えば定年退職とか、お辞めにならなければなかなかポストが空かないといった現実もあると思います。また例えば、取締役とか管理職ということになると、女性だからだめという経営者の人はまず今ほぼいないと思うのですけれども、女性だからいいのか

伊藤会長
事務局

というとなかなかそうでもなくて、特に企業の経営層とかになると、やはり経験とか、知識とか、判断力とか、人望とか、経営者として備えておくべき能力とか資質とか、能力とか経験とかというものがどうしても必要になってくるのですけれども、まだまだ女活法が施行されて、年数が経つとはいっても、企業の中でそういったことを見据えて、そのような人材を育ててきたかという、やはり絶対数が足りないのかなと思うのです。そういったところも見ながら、計画を進めていく必要があると思っております。

ありがとうございます。では、事務局からお願いします。

ありがとうございました。まず高橋委員から、資料の5の基本的な考え方で、表現が抽象的であるというご指摘を頂きました。これは冒頭に説明もさせていただきましたが、条例に基づいた基本理念となっております。条例と申しますと、非常に大きな視点でざっくりと理念を語るというような場面が多々ございますけれども、条例を基本としておりますのでこういった形になっておりますが、計画の本文の中で、例えば多様な生き方というのが、その豊かであるということも含めて、丁寧に本文の中で記載をしまいたいと考えているところでございますが、本日の意見を頂きまして、また来年度に向けて考えてまいりたいと思っております。県としてはそういった形で、計画の本文の中で県民に分かりやすく記載をしまいたいと現時点で考えております。

それから2件目の、県外に出て、例えば世界に羽ばたくということもよいことであると。それはおっしゃるとおりでございます。我々、学校現場でもそうですけれども、世界で活躍したいという人に、たのむから新潟に残ってくれというような教育は一切されていないと思いますし、私どももそのような考えはございませんが、このたびの若者意識調査の中でも、やはり4割の方が首都圏に住んでいらっやっやって、若いうちは首都圏での生活を満喫したいけれども、いずれ落ち着いたらとか、子どもができたら、地元である新潟に戻りたいという意向の方が4割いらっやるということに着目いたしまして、そういう方に関し、いかにその条件が合えばという条件を整えるかと。それが就職先であったり、地元への意識の部分であったり、そこを改善して選んでもらいたいと考えております。

また、指標について、何をやったかではなくて、やった結果どうなったかという指標は重要だなという大変貴重なご指摘もいただきま

した。私どもといたしましては、資料1の厚い冊子でございますけれども、その中の4ページ、8ページ、12ページにそれぞれ指標を記載してございますが、ここにあります項目、例えば4ページの①から⑫までございますが、こういった数値目標は基本的には取り組んだ結果どうなったかという成果指標として位置づけているものでございます。補足の指標の中に、例えば新潟県がどれだけ研修会をやったかとか、県の取組みに関する補足資料を設けているところでございますが、そういった指標であるということで、丁寧に、引き続き分かりやすく周知してまいりたいと思っております。

徳武委員からもさまざまな貴重なご意見をいただきました。今ほどさまざまな皆様から、まず新潟県の就職先の情報がないと。漠然としてないというイメージがあるのではないかというご指摘もいただきました。このたびの資料の3の別冊の詳細の調査結果の7ページをご覧いただきたいのですが、資料の3の2冊目、詳細の7ページ目の左下、アピール発信の強化でございます。まさにおっしゃるとおり、例えば県内在住の男性か女性もそうなのですが、中学生の耳に届くようにどんどん情報発信してほしいですとか、農業や工場での魅力、やりがいをもっと発信すべきということで、県内在住者からも県内企業、佐藤委員からもございましたが、たくさん魅力的な企業はあるけれども、その発信が足りないのではないかというご意見も頂戴したところでございますので、やはり新潟県内で就職先がないといったイメージを解消するべく、発信強化に努めてまいりたいと思っております。

また、オール新潟での若者に伝えていくという中でのギャップのところ、地域間、世代間、企業間のギャップというところのご指摘を頂戴いたしました。確かに97パーセント以上小規模な企業であるという実態がございます。特に建設業が多いという新潟県の県内企業の状況でございますけれども、経験、特に能力ということで、今は進学率も男女差がございませんので、そこは変わりがない中で、これから時代が変わっていけば変化もしていくと思うのですが、例えば集まったときに全員が男性であるというのは、それはやはりバランス的にもというところがございます。経験という部分では、やはり若いころからの経験が今の上の管理職につながるという意味では、これから就職される若い方々には性別にかかわらず、さまざまなチャンスを与えてくださるような多様で柔軟な働き方、そこの前提には、働き方改革というのが重要かと思っております。男性も、女性も家庭生活を両立で

きるような働きやすい職場づくり、そこが経験の男女差の解消にもつながるのかなと考えております。そういった視点も含めて、次期計画の策定を検討してまいりたいと思っております。ありがとうございました。

伊藤会長

ありがとうございます。高橋委員、徳武委員、よろしいでしょうか。

本日、半までの予定となっておりますが、5分ほど延長しても大丈夫でしょうか。

ここで、委員の方から、先ほど言い忘れたとか、これだけは言っておきたいということがありましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

高橋委員

基本的に国の計画に沿って県の計画を作るのではないかと思うのですが、新潟県の現状とか特性に合わせて、どこまでできるものですか。

事務局

ありがとうございます。国の第6次基本計画も参考としつつ、新潟県の実情に合わせて、また地域ごとにそれぞれ事情も異なりますので、国の大きな考え方を踏まえつつ、新潟県ならではの現状に応じた計画を、ポイントを明確にする形で作成してまいりたいと考えております。ありがとうございます。

伊藤会長

ありがとうございます。よろしかったでしょうか。

では、僭越ながら最後に私からコメントをさせていただきたいと思っております。4点あります。今日の会議はとても重要であったと思っております。私が一番感じましたのは、男女共同参画は、もはやきれいごとではない。これをやらなければ、新潟県は生き残っていくことができないと。我々が生き残っていくためにやらなければいけないことなのだ。それは行政がやればよいという話ではなくて、本当に県民一体となって取り組んでいかなければならないということ、今回の若者を対象とした調査結果からも裏付けられており、各委員の発言からもそれが裏付けられた会だったと思えました。

したがって、計画の目標、先ほど条例にあるからということだったのですけれども、もちろん豊かなというものをつけ加えるとともに、今回の若者の意識調査にあった、若者、女性から選ばれるという表現、これをぜひ加えていただいて、これ自体には入れられないかもしれませんが、実際の計画の中で、そこを前面に出していただいて、みんなで若者、女性に残ってもらう、来てもらう、そういう文化をつくり上げていく計画、機運となる計画にしていくという姿勢を示して

いくことが大事なのではないかと思いました。

2点目ですけれども、各委員からご指摘がありましたように、意識が変わっているのに、実際の行動に結びついていないということがたくさん今回指摘されましたので、今回の計画では、意識に焦点を当てた指標では、もちろん大切なのですが、より実際の行動にかかわるような成果指標というものを増やしていくという方向でご検討いただくことが必要なのではないかと思いました。

3点目ですけれども、実際に計画を立てるに際しては、これも各委員からご指摘がありました。この調査結果をどう使うのかというところです。例えば、資料3の2ページにある。転居した理由についてなのですけれども、これは本体資料を見ても、確かに年齢層で区切っているのですよね、詳細のデータというものは。そうではなくて、やはり学生と社会人で分けて見ないと、例えば学生であれば当然、6番で「はい」は選ばないと思いますので、実態をひとまとめにしてしまうと分かりにくいのではないかという点とかもありましたので、より詳細に、実際に計画を立てる際はデータを使っていたきたいと思いました。

それに関連してなのですけれども、4点目に、重点ポイントを示すべきだという意見もありました。したがって、今回の特に県民意識調査に関しては、単純集計や、地域集計や、男女別の集計というものがあつたのですけれども、具体的にある問題について、どの要因がどれぐらいの重要度を持っているのだろうかというような、統計学的に言えば多変量解析と呼ばれるような手法も使って、この問題を解決するにはここが一番重要だ、だから県はここに重点的に取り組みます、県民の皆様も一緒にやってみようというような、そういった強いメッセージを発していただくものにしていく必要があるのではないかと思いました。ということで、私からでした。

伊藤会長

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

その他、何か質問はございませんでしょうか。

それでは以上をもちまして、本日の審議会を閉会します。