

第5次新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）の策定方針

審議会（R8.3.26）での主な意見

- (1) 「男女共同参画は、新潟県が生き残っていくためにやらなければならないこと」との認識を持つべき
- (2) 「豊かな社会」や「若者・女性に選ばれる新潟県」を目指すことを、しっかり伝えるべき
- (3) 網羅的・総花的でなく、重点・ポイントを絞って、分かりやすく強いメッセージを。
- (4) 成果指標は意識に関するものだけでなく、実際の行動に関わる指標も盛り込むべき
- (5) 女性管理職や役員が少なく、役員等の認識が追いつかない所がある。ハラスメントや生理など働き方に隠れている問題点が出てきにくい等の課題もあり、早急に対応すべき。
- (6) 固定的性別役割分担意識の解消に向けた様々な取組が必要。
- (7) 県内には魅力ある企業が存在する。若者・女性に認知されるための発信強化も重要。



策定方針

- 同様の取組・方向性の項目を統合するなど、体系を整理するとともに、概要資料等を活用し、ポイント等が分かりやすいように発信
- 本文の説明等で「豊かなより良い状態を目指す」計画であることを明記
- 指標の検討段階で、行動に関わる指標の追加を検討
- 上記「審議会での主な意見」に加え、そのベースとなった「第4次新潟県共同参画計画の達成状況」、「県民意識調査の結果」、「国の第6次共同参画基本計画」を勘案し、内容を更新

男女共同参画計画の改定について

- ・ 第 5 次計画の策定に当たっては、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等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む。
- ・ 国の第 6 次男女共同参画計画を踏まえた改定を行う。
- ・ 審議会における委員の意見を踏まえ、必要な指標の見直しを行う。

（補足説明資料）

●第 4 次新潟県男女共同参画計画推進状況

（成果）

- ・ 管理・監督的業務に従事する者に占める女性の割合（R2:17.4%⇒R6:19.7%）
- ・ 県内上場企業役員に占める女性の割合（R3:4.2%⇒R6:8.4%）
- ・ 従業員数 100 人以下の企業の事業主行動計画の届出企業数（R2:35 社⇒R6:174 社）
- ・ 男性の育児休業取得率（R2:12.8%⇒R6:44.9%）
- ・ 「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（R3:59.1%⇒R6:70.3%）
- ・ 県防災会議委員に占める女性の割合（R3:18.2%⇒R7:18.9%）

（課題）

- ・ 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 3 割を超えている項目（R3:6/7 項目⇒R6:7/7 項目）
- ・ 所定内賃金の男女格差（R2:79.3%⇒R6:77.5%）

●令和 7 年度県民意識調査

- ・ 家庭における家事等の分担について、女性は「自分」又は「自分の方が多い」、男性は、「配偶者」又は「配偶者の方が多い」と認識。
- ・ 仕事と家庭生活のバランスについて、全体で 6 割近くの人が「家庭生活と仕事を両立させる」が「理想」と考えているが、「現実」では、2 割程度にとどまる。
- ・ 企業等の女性リーダーの増加について、「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。
- ・ 県に求められる施策は、子育て支援の充実、ワーク・ライフ・バランスの実現、固定的性別役割意識の解消が上位を占める。

●令和 7 年度若年層意識調査

- ・ 若者・女性の県外流出の背景として、特に「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った。
- ・ 「若者・女性に魅力ある職場づくりの更なる推進」として、多様で柔軟な働き方の推進や、性別に関わらず誰もが活躍できる職場づくりが、
- ・ 「固定的性別役割分担意識の解消」として、地域・家庭での昔ながらの意識・慣習などへの気づきや見直し、職場では、経営層や管理職、従業者自身の思い込みや偏見などの意識の解消に向け、様々な場面で具体的な取り組みを進めていくことが重要。
- ・ 首都圏在住者の約 4 割が「条件に合う就職先があれば」、「子育てするようになれば」U ターンの意向があると回答しており、新潟の暮らしやすさ、県内企業の就職先としての魅力を積極的に発信していくべきとの意見も見られる。