

令和7年度第1回新潟県男女平等社会推進審議会 議事録

令和7年12月17日(水) 14:00~16:00

新潟県庁行政庁舎2階 西回廊講堂

出席委員 石井 正則、市川 尚、伊藤 嘉高、今井 洋子、加藤 優子、近 龍生、
近藤 明彦、佐藤 洋子、高野 真規、高橋 忠好、徳武 裕一、野神 麗子、
水落 静子

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
子ども家庭課：木村係長、上田係長
しごと定住促進課：古川働き方改革推進室長
義務教育課：本間指導主事
高等学校教育課：澁谷副参事
生涯学習推進課：佐藤社会教育主事

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7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7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、本審議会にご出席いただき、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・共同参画統括監の白沢よりごあいさつを申し上げます。</p>
白沢男女平等・共同参画統括監	(あいさつ)
事務局	<p>令和6年11月の本審議会を開催後、日本労働組合総連合会新潟県連合会執行委員の手塚委員より退任の申し出があり、新たに後任の加藤優子様を委員にご就任いただいております。</p> <p>加藤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>
加藤委員	(自己紹介)
事務局	<p>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5名の委員を除く13名の委員の皆様は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13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。</p> <p>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。本日は会場に報道の方がおられますのでご報告します。</p> <p>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。伊藤会長よろしくお願いたします。</p>
伊藤会長	<p>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7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。</p> <p>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。</p>
事務局	<p>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。</p> <p>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7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」についてご説明します。</p>
伊藤会長	<p>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。</p>

令和7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。

まず、資料1「第4次新潟県男女共同参画計画 推進状況」により、推進状況の概要を説明した後、資料2によりまとめてご意見・ご質問に対する回答をご説明いたします。

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。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進捗状況や、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、各種指標の進捗状況について、概要を説明します。

資料1の4ページをご覧ください。こちらには計画における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。

今年度から資料記載のとおり、各目標指標について、令和8年度目標値と令和6年度時点の最新値をまとめた一覧表を掲載し、計画期間中ではありますが、現時点の目標達成状況をお示しすることといたしました。現時点の計画の進捗状況は資料記載のとおり、既に目標を達成している項目もあれば、未達成の項目もあることから、目標の達成に向けて、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、男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現し、個性と能力に応じて活躍できるよう、意識改革や職場環境の整備等を促進していく必要があるものと考えております。

まず、「基本目標 男女平等を推進する社会づくり」に関する指標の進捗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。家庭、職場、社会慣習・しきたり、法律や制度、政治経済活動、学校教育、地域社会の7つの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」という回答割合は、令和6年度内閣府調査結果と比較すると、7項目のうち学校教育、地域社会以外5つの項目で「男性の方が優遇されている」と答えた割合が低くなっているものの、いずれも3割を超えてい

る状況でした。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考えている人の割合が高い状況にあるものと認識しております。

特に7項目の中で「社会慣習(しきたり)」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」という回答割合は、令和6年度は67.3%と7項目の中で最も高い水準となっており、固定的な性別役割分担意識や、それに基づく慣行などが依然として存在しているものと考えております。

以上のことから、家庭、学校教育、地域社会、職場や社会慣習など各分野で男女平等意識が浸透し、理解が深まるよう、引き続き、情報提供や啓発を推進していく必要があるものと考えております。

次に、「基本目標 女性が活躍できる社会づくり」に関する指標の進捗状況についてご説明いたします。

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」は、令和7年6月1日時点で37.2%と、令和3年の計画策定時から伸びているものの、法令等による委員の職務指定や、医療や法律など特定分野に女性が少ないことなどにより、現時点で目標値40%を下回っております。このことから、団体推薦等における役職にこだわらない女性の推薦依頼や、公募委員の女性の応募増加など、審議会等における一層の女性の参画について取組を進めていく必要があるものと考えております。

22ページをご覧ください。上段の「管理・監督的業務に従事する者に占める女性の割合」は、令和6年7月31日現在で19.7%であり、前年の17.2%に比べ2.5ポイント増加しております。また、下段の「県内上場企業役員に占める女性の割合」は令和6年7月31日現在で8.4%であり、前年の6.9%に比べ1.5ポイント増加しております。

いずれも年々上昇傾向にあるものの、男性に比べて依然として低い水準にあることから、引き続き、男女がともに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必要があるものと考えております。

31ページをご覧ください。「所定内賃金の男女格差」は、令和6年の男性を100とした場合の女性の所定内賃金は77.5であり、前年77.1から0.4ポイント改善しました。所定内賃金の男女格差が生じている主な要因としては、出産・育児による女性の一時離職や、勤続年数や

管理職割合が男性と比べて低いことなどが考えられますが、引き続き、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整備を推進していく必要があるものと考えております。

35ページをご覧ください。「従業員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」に規定する一般事業主行動計画の届出企業数」に関する項目です。一般事業主行動計画は従業員101人以上の企業は女性の活躍に向けた計画策定及び都道府県労働局への届出を義務付けられておるもので、100人以下の企業は努力義務となっていることから、目標として設定しているものです。

令和7年3月31日現在の届出企業数は174社であり、現時点で目標70社を大きく上回っております。女性活躍に取り組む企業の増加に向け、引き続き、一般事業主行動計画の策定をはじめ、県内企業における女性登用・活躍の促進に努めていく必要があるものと考えております。

次に、「基本目標 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」に関する指標の進捗状況についてご説明いたします。

40ページをご覧ください。「男性と女性の育児休業取得率」についてですが、女性の「育児休業取得率」は、令和6年度は87.8%と前年度92.0%から4.2ポイント減少しており目標を下回っているものの、近年は9割程度の水準で推移しております。一方で、男性の「育児休業取得率」は年々増加しており、令和6年度は44.9%と前年度33.7%から11.2ポイント増加し、目標数値30.0%を上回っております。

引き続き、仕事と育児の両立やワーク・ライフ・バランスの実現に向け、育児休業の取得促進に努めていく必要があるものと考えております。

また、昨年度の審議会において、本項目について委員の皆様より、「育児休業取得率のみならず育児休業取得日数も重要」「育児休業取得率だけでは実態が見えない」などの御意見をいただきました。

このことを踏まえ、令和7年度から「新潟県賃金労働時間等実態調査」において、「育児休業の取得日数」を新たな調査項目として追加し、育児休業の取得促進に向けた実態把握の強化に努めることといたしました。なお、調査結果については、集計作業完了後、令和8年3月頃、県ホームページにて公表する予定です。

41ページをご覧ください。男女が共に仕事と家庭生活等を両立できる職場環境づくりに関する項目である、「ハッピー・パートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)登録数」に関する目標です。登録企業数は順調に増加し、令和6年度末で1,730社に達し、目標を2年前倒しでほぼ達成いたしました。

参考資料「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度ニールリーフレット」をご覧ください。これまで「ハッピー・パートナー企業」の登録を促進し、その取組を支援してまいりましたが、本制度は、平成18年の制定当時は先進的な内容だったと思いますが、制度開始から20年近く経過する中で、「育児・介護休業法」の改正や「女性活躍推進法」制定などにより、各種制度の義務化が進むなど、企業を取り巻く状況が大きく変化してきました。また、これまでの登録要件は、定性的な内容が多く、県内企業の取組を、実践・継続させるための仕組みが必要であるという課題に対応する必要がございました。そのため、企業における多様で柔軟な働き方や、女性活躍推進の取組をさらに引き上げていただくことを目指し、「ハッピー・パートナー企業登録制度」を見直し、令和7年度から新たな企業認定制度である「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度ニール」を創設いたしました。ニールは、「育児休業取得率」「有給休暇取得率」「女性管理職比率」など数値で測ることができる定量的な認定要件を設定し、ホームページの改修など女性の採用・職域拡大のための取組や、女性専用設備など職場環境設備整備などの補助制度を新設するなど、インセンティブを強化するとともに、達成状況を見える化し、優良事例が全県へ広がるよう、後押しすることとしております。「多様で柔軟な働き方」と「女性活躍」を両輪として、男女がともに働きやすく、笑顔で暮らせる新潟県を実現するため、ニールの周知・PRに取り組んでまいりたいと考えております。

43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(考え方を支持しない)の男性の割合」は70.3%であり、前年度65.6%に比べて4.7ポイント増加し、年々上昇傾向にあります。引き続き、男女共同参画の意義の啓発等を推進するとともに、男性の家事・育児・介護等を促進していく必要があるものと考えております。

56ページをご覧ください。「県防災会議委員に占める女性割合」は、令和7年6月1日現在18.9%であり現時点で目標は達成しているも

の、女性委員の人事異動等により前年20.3%に比べ1.4ポイント減少しております。引き続き、学識者委員等からの積極的な女性登用や、関係団体へ女性委員推薦の働きかけを行う必要があるものと考えております。

主な指標の達成状況の概要について、説明は以上です。その他の項目の詳細につきましては、資料7ページから58ページの「各指標の進捗状況」に記載してございますので、適宜ご参照いただければと思います。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。

資料1の説明の途中ですが、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。資料2をご覧ください。

資料2は、事前に委員の皆様にご意見・ご質問を照会させていただき、頂戴したご意見・ご質問に対する回答を記載しております。

高橋委員及び高野委員より10件のご意見・ご質問を頂戴しておりますので、資料1の該当ページとあわせてNo. 1から順番にご説明いたします。

まず、1「男女共同参画社会」の周知度についてですが、「県民アンケート調査の調査方法」及び「周知度が下がっている」ことについてご質問をいただきました。資料1の9ページもあわせてご覧ください。進捗状況で使用している県民アンケート調査は、毎年度同じ方の意識を経年で把握する調査ではなく、毎年度異なる人に年度ごとのインターネットによるモニター調査を行うものであり、年代や男女バランスを考慮の上、統計法上のデータ分析の有用性を満たすために必要なサンプル数を確保した上で、実施しているものです。

また、当該指標は、計画期間内での経年の傾向を把握するため、毎年調査しているものですが、委員ご指摘のとおり、直近の令和6年度に数値が7ポイント程減少し、特に女性では10ポイント以上減少しておりますことから、これが、一時的なものなのか、経年の傾向として捉えるべきものなのか、今年度実施する県民意識調査の結果も踏まえ、第5次計画策定作業の中で、総合的に分析をしていきたいと考えております。

次に、2「公益財団法人新潟県女性財団が主催する研修事業に占める満足者の割合」についてですが、「研修の内容や満足度以外の指

標の検討」についてご意見・ご質問をいただきました。資料1の11ページもあわせてご覧ください。まず、本指標については、公益財団法人新潟県女性財団が主催する「人材育成セミナー」8講座、「働く女性のスキルアップセミナー」5講座、「育休復帰セミナー」3講座のそれぞれの受講者へのアンケートの結果から算出しているものです。

各講座の具体的な内容については、資料2記載のとおり女性財団ホームページに事業報告が掲載されていますので、ご参照いただければと思います。

次に「満足度以外の指標の検討」についてですが、委員ご指摘のとおり、受講者アンケートはもともと受講を希望する方からお申込みいただいておりますことから、セミナー満足度が高くなることも考えられますので、第5次計画の策定の際に、他の指標への見直しも含め、適切な指標について検討してまいりたいと考えております。

次に、3「配偶者暴力に関する相談機関の認知度」についてですが、「相談機関の認知度向上に向けた施策」に関するご質問をいただきました。資料1の13ページもあわせてご覧ください。「相談機関の認知度向上に向けた施策」ですが、相談機関の認知度向上に向けて、本県こども家庭課が公益財団法人新潟県女性財団などと連携し、県民への周知啓発を行っています。加えて、民間団体と連携し、暴力防止教育等を目的とした若年層向けデートDV予防セミナーを開催しており、若年層を対象としたDV予防教育を継続的に実施することで、当該問題を身近な課題として認識し、暴力を容認しない意識の醸成を図っています。これらの取り組みにより、将来的な加害行為の抑止、DVの早期把握及び拡大防止につながるものと考えております。

次に、4「県内企業における女性の割合」についてですが、「県内企業の管理職候補者に占める女性社員数の動向」についてご質問をいただきました。資料1の22ページもあわせてご覧ください。県内企業の管理監督職以上の女性割合は上昇傾向にあります。

また、県では多様で柔軟な働き方の導入支援に取り組んでいるところであり、今後、県内企業において、女性が働きやすい環境づくりがいつそう進んでいくことで、将来的にも女性の管理職候補者及び管理職は増加していくものと考えています。

次に、5「新潟県職員の管理職女性登用率」についてですが、

4と同様に、「新潟県の管理職候補者に占める女性職員の動向」についてご質問をいただきました。資料1の23ページもあわせてご覧

ください。新潟県における管理監督職以上の女性割合は上昇傾向にあります。また、女性職員の比率も高くなってきており、今後は、職務経験を積んだ女性職員の増加も見込まれることから、将来的にも女性職員の管理職候補者及び管理職は増加していくものと考えています。

次に、 6「女性の所定内賃金（新潟県）」についてですが、

「女性の所定内賃金や統計対象」についてご質問をいただきました。資料1の33ページもあわせてご覧ください。新潟県の女性の所定内賃金は年度による増減はあるものの、近年は上昇傾向にあります。また、「所定内給与額（月額）の統計対象」は、短時間労働者を除く常用労働者、すなわち正社員と正社員以外の一般労働者が対象となっております。令和6年度の厚生労働省「賃金労働実態調査」によりますと、新潟県の女性の所定内賃金は24万4千200円で、全国平均の27万5千300円と比較すると低い水準となっておりますことから、引き続き、賃上げの原資となる収益確保に向けた取組を支援することとしております。

次に、 7「ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）登録数」についてですが、先ほどご説明いたしました、新たな企業認定制度二ページに関する注記を資料1の6-3ページ及び6-4ページにも入れた方が良くはないかとの、ご意見をいただきました。こちらにつきましては、委員ご指摘のとおり注記を追加することといたします。

次に、 8「子育て環境整備に関する県民満足度」についてですが、「目標に対しての達成状況」及び「今後の取り組みの方向等」の記載内容についてご意見をいただきました。資料1の45ページもあわせてご覧ください。資料1 45ページ記載の「目標に対しての達成状況」及び「今後の取り組みの方向等」の記載内容が、子育て環境整備に関する県民満足度を見ても読み取れないことから、県民アンケートの特に力を入れて欲しい施策の内訳を右欄に挿入してはどうか、とのご意見をいただきました。こちらにつきましては、委員のご指摘を踏まえ、県民アンケートの特に力を入れて欲しい施策の内訳を、資料1 45ページの右欄に挿入することといたします。

次に、 9「ひとり親家庭等就業・自立支援センター相談者の就職率」についてですが、「ひとり親家庭の貧困率等の継続的調査」や、「代理指標として児童扶養手当の受給率、受給数の推移」の使用についてご意見をいただきました。資料1の52ページもあわせてご覧ください。

さい。こちらにつきましては、委員のご指摘を踏まえ、適切な指標については、次期第5次計画の策定の際に検討することいたします。

最後に、10「障害者の実雇用率（民間企業）」についてですが、「法定雇用率のグラフの表示」や、「目標に対しての達成状況」の記載について、ご意見をいただきました。資料1の53ページもあわせてご覧ください。まず、「法定雇用率のグラフの表示」につきましては、委員のご指摘を踏まえ、法定雇用率の変化を点線でグラフに表示する形に修正いたします。また、「目標に対しての達成状況」につきましては、法律で義務付けられた事業主の障害者雇用実績が、法定雇用率2.5%に達していないにも関わらず、評価が非常に前向きであった点が気になったとのことでしたので、資料記載のとおり内容を修正することいたします。

以上、事前提出意見等への回答についてご説明いたしました。

続きまして、関連施策の実施状況について、説明します。

資料1に戻りまして、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し、62ページから150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6年度及び令和7年度の当初予算額を記載しております。

次に、県内市町村の状況について、説明します。資料1の151ページをご覧ください。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。

155ページをご覧ください。「3 政策・方針決定過程における女性の参画状況」については、内閣府調査中のため、調査実施後、政策企画課にて更新させていただきます。「4 男女共同参画・女性に関する条例の制定状況」についてですが、No.10記載のとおり、新たに加茂市が令和7年4月1日付で、「加茂市男女共同参画及び多様性を尊重する社会づくり条例」を施行いたしましたことから、昨年度から1市増えた県内10市において条例が制定されております。

以上で、事務局からの説明を終わります。

これまでの事務局の説明について、ご意見やご質問がございましたら、挙手のうえ発言願います。

伊藤会長

なお、オンラインでご出席の6名の委員におかれましては、ご意見があればZoomの手を挙げるボタンによりお知らせください。また、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。

個別の論点に入る前に、まずは全体の推進状況の取りまとめの仕方とか、計画全体について、ご意見等がありましたらまずはお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、個別の目標について見ていきたいと思います。資料が膨大で基本目標が3つに分かれていますので、それぞれ分けて議論できたら良いと考えております。

まずは、基本目標1「男女平等を推進する社会づくり」のところから見ていきたいと思いますが、事前にご意見をお寄せいただきました高橋委員から、事務局の回答を踏まえて、追加ご意見等がございましたら、お願いいたします。

高橋委員

基本目標1について、資料2 No.1の平等意識の浸透というところなのですが、調査方法がインターネットによる調査であったことが変動原因ではないかと思うのですが、調査手法としては問題ないと思うのですが、やはり数値がブレてしまうのは必ずしも良いことではないような気がします。今後の調査方法、最終的な数値を見るということで良いのかもしれませんが、今後の調査方法を検討していただければと思います。

資料2 No. 2ですが、このような研修というのは主に関心がある方とか、関係のある方などが参加することが多いので、アンケートをとると必ず高く数値が出るのですが、その前の問題として、この数字を本当に指標として入れる意味があるのかなど。別に満足度がずっと高い状態であるのであれば、特に入れるような意味もないのではないかという気がいたします。

資料2 3ですが、色々な方法で啓発活動をされているということなので、もちろん、報道に左右されて認知度が上がることもあるのでしょうか、しっかり施策を進め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す。関連して委員の方からご質問、ご意見があればお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

私が伺いたいと思ったのは、9ページの男女共同意識の浸透について、特に女性のポイントが下がっているところなのですが、これは確かにけっこうな下がり具合だなと思ひまして、例えば回答者の

中で、令和5年度の回答者の年齢の分布が令和6年だとやはり低い。もともと低かった年齢層の人たちが多く含まれていたため、調査時点では対象者は揃えているのだけれども、回答者のバイアスがあったのではないかといったことは伺いたいと思いました。皆様はいかがでしょうか。

事務局

まず、高橋委員ご指摘のインターネットによるアンケート調査について、手法を見直したほうがいいのではないかといたお話をいただきましたが、県では現在、第5次男女計画策定に向けて、その前年度である今年度2,000人を対象とした県民意識調査を行っており、その後5年間の進捗については400人を対象として簡易な県民アンケート調査を行ってきております。

伊藤会長からの御質問ですけれども、調査結果では女性の認知度が高い傾向がみられました。また年齢が高くなるにつれ周知度が減少する結果があったのですが、これがどのような要因によるもののかについては、今年度の意識調査の結果なども見ながら引き続き分析を進めてまいりたいと思います。

女性財団のセミナーの満足度につきましては、次期第5次男女計画における指標としてふさわしいのかも含めて検討してまいりたいと思います。

伊藤会長

ありがとうございます。高橋委員、よろしいでしょうか。

高橋委員

はい。

伊藤会長

では、基本目標1のその他の論点について、委員の皆様から自由にご意見、ご質問等をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

佐藤(洋)委員

今ほどの議論と関連してなのですけれども、アンケート調査ですと意識の変化というものがなかなか、年によって回答者が違うとなると、意識の変化がとらえきれない部分がありますので、ある程度、定点的に調査できるような手法が望ましいのではないかと感じました。

伊藤会長

ありがとうございます。今のことに関連してございますか。

高橋委員

先ほど委員長が言われましたけれども、例えば無作為でアンケートをとったとしても、その回答にはばらつき、日程の偏りがあるのではないかということなのですが、例えば回答時にその方の年齢などを特定して、それを補正するということは許されるのでしょうか。

伊藤会長

一般にはやりません。そこは別のいろいろ問題が入ってきてまいりますので。

事務局

今ほどのアンケート手法でございますが、行政で行いますアンケー

ト調査や意識調査は、データ分析に有用なサンプル数を確保したうえで、毎年、無作為に行うというのが一般的でございます。

佐藤委員よりご指摘がありましたとおり、特定の人に毎年聞き続けるというような追跡調査といったものは一般的には行うことがないですし、なかなか難しいのです。そのため、これだけの人数であれば対象者が異なっても、例えば同じ調査を全く別の人に行ってもほとんど誤差が1%くらいに抑えられるだろうというところの数値というのが統計法上示されております。具体的には対象者が100万人を超える場合には、1回当たりのサンプル数が385人確保できれば、標本誤差が最大で5%といわれておりまして、そういった調査を行っておりますことから、今回お答えした毎年行っているアンケート調査もサンプル数385人を確保しております。

ただ、伊藤会長がご指摘のとおり、令和6年度は男女共同意識の浸透に関するポイントが下がっており、特に女性は10ポイントほど下がっております。これが単年度によるものなのか、それとも計画期間5年間のトレンドとして評価すべきものなのかということは、今年度、また同じ調査を行っておりますので、その調査結果を踏まえて、その後分析していきたいと考えております。。

伊藤会長

ありがとうございます。しばしば一般の人は400人に聞いて、県民の意識が果たして分かるのかというご意見がよくありますけれども、今ご説明いただいたとおり、統計的にはそれで裏づけられるということなのですが、加えて申し上げれば、調査対象者を抽出する際は、サンプリングで偏りがないようにもちろん抽出しているわけなのですが、そこでだれが回答してくれるかというときにバイアスが入ってしまうと、統計学的な見地から外れたバイアスがかかってしまって、その結果に代表性があるのかどうかというところが出てくるという点も注意が必要ではないかと思えます。それは調査方法によって変わってくる点もあると思えますので、その点も考えていかなければいけないのではないかと思います。基本的には今ご説明いただいたとおりだと思います。ほかの点についていかがでしょうか。

ご意見はいかがでしょうか。基本目標1についてはよろしいでしょうか。

伊藤会長

では、基本目標2に進みたいと思います。基本目標2についても高橋委員からご意見、ご回答がありました。高橋委員からございますか。

高橋委員

具体的な数字を知りたいというところで、資料2の 4及び 5ですが、例えば過去に女性管理職30%といった目標を政府が掲げたことがありましたけれども、結局、未達成で終わりました。それは女性管理職予備軍が少ない中で、30%の目標を関係なく設定してしまったため失敗したということがあったと聞いています。

その点を踏まえて、県が具体的な数値目標を掲げてはおられないのかもしれませんが、私としては、具体的に管理職予備軍といわれるような女性がどのような割合で、今後どのような割合で増えていくのかということを知りたかったというところですよ。

伊藤会長
徳武委員

ありがとうございます。関連してございますでしょうか。

高橋委員のお話に関連して、私もお聞きしたかったですけれども、今後、管理職候補者が増加していくものと考えていますという話があるのですが、私どもが企業の現場にいくと、女性管理職というと、例えば課長とか、部長とか、役職が紐づいてくるので分かりやすいのですが、予備軍というか候補者というと、どういう人がいるのか。例えばこの計画では、どのような立場の方をとらえて言っていられるのかご説明いただきたいと思います。

今のお話にもありましたが、男性社員の数の中で、どのくらいの割合で男性の管理職がいて、女性社員の中にどのくらいの女性管理職がいるのかということもあわせて見ていく必要があるのではないかと思います。男性職員の中で男性管理職が例えば30%で、女性職員の中で女性管理職の割合が35%があったということになると、また少し話が違ってくるので、そういったこともあわせて分析できるのであればしたほうが良いのではないかと思います。

事務局

県内企業及び新潟県職員の管理職候補の数ということですが、高橋委員の最初のご質問にお答えしますと、私どもとしては管理職予備軍というのは「係長以下」ということで見ているのですが、県内企業において係長以下の方が何名おられるかということについては把握していない状況です。

また、新潟県について人事課に確認しましたところ、係長以下の職員数については対外的に公表していないとのことから、人数については差し控えさせていただきます。

事務局

22ページの管理監督的業務に従事する者に占める女性の割合というところだと思っておりますけれども、この「管理監督的業務」というのは何を示すかというのは、賃金労働時間等実態調査の項目にな

っておりますので、しごと定住促進課より説明をお願いします。

事務局 新潟県では毎年、賃金労働時間等実態調査で労働環境の調査を行っておりますが、その中で、管理監督者の占める割合を調査しております。管理監督者とは会社の事務部門・生産部門の中で、部長、課長などのように監督的業務に従事する者をいうと定義しております。こういった方の数はデータとして押さえておりまして、22ページにあるとおり、そのような業務に就く者の男女比については調査しております。

伊藤会長 ありがとうございます。以上のご回答に対して追加でご質問等がありますでしょうか。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、基本目標3に移りたいと思います。

まず、高野委員からご意見、ご回答がありました。追加などありませんでしょうか。

高野委員 ありがとうございます。高野です。

特に追加はございません。回答いただいたとおりで了解したいと思います。ありがとうございます。

伊藤会長 ありがとうございます。

では、個別の論点について見ていきましょう。委員の皆様からご自由にご意見、ご質問をお願いいたします。

野神委員 新潟県医師会の理事をしております野神です。日本医師会でも男女共同参画の委員をやらせていただいております。よろしく申し上げます。

新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度ニールについてなのですが、これは、育児をしている側のことがいろいろと盛り込んであるのでしょうかけれども、育児をしていない側、すなわちサポートしている側のインセンティブや手当などに関しては盛り込まれているのでしょうか。

伊藤会長 関連してほかの委員の方からありますか。では、事務局から回答をお願いいたします。

事務局 ただいま野神委員から、ニールに関するご質問いただきました。子育て世代以外にも活用できるようなインセンティブがあるかどうかという質問だったかと思えます。

ニール認定項目は全部で14項目ございまして、その中には、男性・女性の育児休業の取得率や、子育ての時短勤務制度の有無など、子育て世代に関するインセンティブになり得る認定項目もございまして、一

方で、テレワーク、フレックスの導入など、利用する世代を限らない制度を有している、また、時間外労働時間が30時間未満である、年休の取得日数が一定の日数を超えているなど、子育て世代以外にも波及するような認定項目も有しております。

また、今年度ニーフルの新しいインセンティブとして、女性の採用や女性専用設備に関する経費、たとえば女性専用トイレの設置などに活用いただける補助制度を導入いたしました。本制度を活用いただくことによって、子育て世代の女性のみならず、既に企業にお勤めで職場定着を目指す女性従業員の方に向けても一定のインセンティブとして効果が発揮できるのではないかと考えております。

伊藤会長
野神委員

ありがとうございます。野神委員、いかがでしょうか。

ありがとうございます。医師会のほうでもよく話題になるのですが、育児中とか介護中とか、時短勤務をする側とそういった方の仕事の分を受けているサポート側の負担も大きくなってきているので、そのあたりで分断というところまではいかないのですが、少し軋轢が生じているような現場の話も聞こえてくるので、それに関しては今後、いろいろなところで話をしていかなければいけないのではないかと思います。ありがとうございます。

事務局

ただいま野神委員からのご発言について1点補足させていただきます。ニーフルの項目の一つで、育児休業した際に業務を負担する方に対する代替制度の創設を有しているといった認定項目がございますので、県といたしましては今ほどの野神委員からの御発言も踏まえ、誰もが働きやすい企業をニーフル認定企業として認定してまいりたいと考えております。

徳武委員

今、ニーフルについてご発言がありましたけれども、それに関連して発言させていただきたいと思います。ニーフルというのは私ども経営者協会のほうからも要望させていただいて実現していただいた制度なのですが、なぜこういったものを新潟県が作られたかというところをご紹介したいのですが、県内の企業でも今、もともと厚生労働省などで「くるみん」とか「えるぼし」とか、お聞きになったことがある方もいらっしゃると思いますが、そういった国の認定制度がもともとありまして、その取得を目指す企業さんもけっこう多かったのですが、国の認定制度の場合はハードルが高くて、県内の企業さんが取得するのに容易ではない部分があって、そうはいつても、県内の企業さんはそういったことに取り組んでいる企業さんが多く

て、国の認定ではなくとも、そこに至るまでの努力をされている企業を元気づける、そういったインセンティブを作ろうということで作っていただいたのがニーフルでございます。

今、ニーフル認定企業がいくつあるのかということをお聞きしようと思ったのですけれども、相当増えていると思います。今、ご質問にもありましたが、サポートする側に何かあるのかということは、事務局のほうでお答えがありましたけれども、例えば参考1の裏面を見ていただくと、男性育児休業取得促進助成金で25万円の助成金ですとか、妊娠・出産・子育て関連有給休暇制度利用奨励金が30万円などあるのですけれども、これは企業に支給するのですけれども、企業の側では、企業の財布に入れるのではなくて、対象者になった方に手当としてお渡しする企業もあります。先ほどご質問にもありましたけれども、周りでサポートする方、その方が休まれたときに代わりに仕事をされる方、あるいはチームの方に奨励金とか手当という形で支給するといった企業も実際に増えておりますので、そういった点では非常に効果があるのではないかと、私ども産業界では見ているということで、お知らせしたいと思います。

伊藤会長
事務局

ありがとうございます。では、ほかの点についていかがでしょうか。

ただいま徳武委員から、ニーフルの現在の認定企業数についてご発言があったかと思えます。最新の企業数でございますけれども、12月11日現在で、ニーフル認定企業、第1段階の企業が230社、第2段階のニーフルゴールド認定企業が321社、合計で551社の方々から申請をいただき新潟県として認定しているところです。申請があり、まだ認定していない企業も数十社ありますので、近いうちに600社を突破するのではないかと考えております。

また、現在の新潟県内企業の厚生労働省の「えるぼし」と「くるみん」を取得している企業数についてもご紹介いたしたいと思います。手元の数字ですけれども、11月18日現在で、新潟県内企業の「えるぼし」、女性活躍推進する企業につきましては94社が認定されております。同じく子育てサポート企業である「くるみん」の取得企業数は112社が認定を受けております。以上でございます。

伊藤会長
徳武委員
佐藤(洋)委員

ありがとうございます。徳武委員、よろしいでしょうか。

はい。

関連してなのですけれども、ハッピー・パートナー企業登録数が今まで目標指標になっていたかと思うのですが、こちらがニーフルに引

き継がれたということで、令和8年が現計画の最後なわけですね。2年前倒しで達成されたということで、来年度というのはニールの登録数が目標数値になってくるという考え方でよろしいのでしょうか。具体的な数値もありましたらお聞かせください。

事務局

今ほど佐藤委員からハッピー・パートナー企業の残り2年の目標値に関するご質問をいただきました。あくまで現計画はハッピー・パートナー企業の登録数が目標値になっておりますので、制度は廃止する予定で恐縮なのですが、現計画の実績としては1,730社で終了となります。しかしながら、次期第5次男女計画の策定にあたりましては、ハッピー・パートナー登録企業制度が廃止になりますので、新たにニール企業認定制度に関する何らかの目標設定することが必要と考えますので、今後の議論の中で検討させていただければと思います。

伊藤会長

いかがでしょうか。では、基本目標3については以上とさせていただきます。これまで言い逃してしまったり、あるいはその他の発言したいことと等ありましたら、お願いしたいと思います。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、質疑応答、意見交換はここまでとさせていただきます。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、事務局で整理していただき、令和7年度版の推進状況として公表させていただくことといたします。以上で、本日の議事を終了します。

進行を事務局にお戻します。

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。