

平成29年度第1回
新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会会議録

日 時	平成29年9月11日(月) 午後1時30分～午後3時30分
会 場	新潟市役所分館 601会議室
出席者 (委員9名)	佐藤佐智夫 高橋 令子 塚野 喜恵 土山 裕子 中西 美恵 藤澤 成 北條 雅一 八子 理子 山崎 智美 (50音順敬称略)
傍聴者	0名
次 第	<ol style="list-style-type: none"> 1 開 会 2 挨拶 3 座長・副座長選出 4 議事 <ol style="list-style-type: none"> (1) 地域推進計画の位置づけ等について (2) 新潟市の現状と課題について (3) 意見交換 5 そ の 他 6 閉 会
事務局 (長谷川補佐)	<p>それでは、定刻になりましたので、平成29年度第1回新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会を始めさせていただきます。</p> <p>本日の進行を担当させていただきます男女共同参画課、課長補佐の長谷川でございます。よろしくお願いいたします。</p> <p>はじめに野島市民生活部長より、ごあいさつを申し上げます。</p>
市民生活部長	<p>皆さま、こんにちは。市民生活部長の野島でございます。</p> <p>このたびは、女性活躍推進法地域推進計画検討委員会の委員就任をご承諾いただきましたことに厚くお礼申し上げます。また、本日は、大変お忙しい中、本年度1回目の会議にご出席いただきまして、重ねてお礼申し上げます。</p> <p>それでは、はじめに、この検討委員会を設けさせていただきました経緯について少し説明させていただきます。平成27年8月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。そこでは、少子高齢化による人口減少が進行していくなかで、地域が活力を維持していくためには、働いている女性、そして働くことを希望する女性が、それぞれの価値観やライフスタイルに応じた働き方を実現できるように社会全体で取り組んでいく必要があるという趣旨のもと、法律では国や地方公共団体、事業主の責務が明示されました。</p> <p>その中に、市町村におきましては、それぞれの地域の実情に応じた推進計画を策定することが努力義務として盛り込まれました。努力義務ではありますが、本市といたしましては、計画を策定しまして、本市の女性が働くことをさらに応援しようということで、この検討委員会を立ち上げさせていただきました。</p> <p>一方で、このような動きについては、「労働力の不足を、女性を働かせる</p>

	<p>ことで対応しようするのはいかがなものか」という批判もございます。本市では、平成28年に「第3次男女共同参画行動計画」を策定いたしました。その計画に基づいて、さまざまな男女共同参画の取組みを進めているところです。この女性活躍推進法に基づく取組につきましても、単に労働力不足への対応ということだけではなくて、女性一人ひとりの自己実現という観点からも、女性の活躍を一層推進していく必要があるものと考えております。</p> <p>本市の女性の就業の実情につきましては、後ほど担当よりご説明いたしますが、改善していかなければならない課題が山積みでございます。皆さまからご意見をいただきながら、課題の把握や事業の検討を再度行い、女性が活躍できる環境を整備するための、実効性のある地域推進計画を策定してまいりたいと考えております。</p> <p>この検討委員会では、公募委員1名の方を含め10名の方々にご就任いただいております。来年3月までの間、皆さまにお力添えをいただきまして、この計画の策定に向かって進んでいきたいと思っておりますので、あらためてお力添えをいただくことをお願い申しあげまして、ご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>部長は、所用のため、途中で退席させていただきますので、ご了承ください。本日は、初めての会議でございますので、議事に入ります前に、委員の皆さまから自己紹介をひとつずつお願いいたします。</p>
佐藤委員	<p>経営者協会の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。</p>
高橋委員	<p>にいがた女性会議の高橋令子と申します。よろしくお願いいたします。 にいがた女性会議では、女性の労働部会というところで長く部会長をしておりました。よろしくお願いいたします。</p>
塚野委員	<p>公募委員の塚野と申します。新潟県立新発田病院に勤務しております。新潟県では、女性医師ネットという女性医師を支援する取組があるのですが、女性医師ネットの発足時から相談員を務めています。 新発田病院にも女医がたくさんいるのですが、小児科の女医も子育てをすると医療機関から離れてしまうということもあり、なんとか職場にとどまってもらえるよう取り組んでいるところです。よろしくお願いいたします。</p>
土山委員	<p>土山裕子と申します。連合新潟の男女平等委員ということで参加させていただきました。新潟県教職員組合では副委員長をしています。労働組合でも女性参画を話し合っているところです。いろいろ勉強させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。</p>
中西委員	<p>中西美恵と申します。私はWWA、ワーキングウィメンズアソシエーションという、働く女性のための異業種交流会のようなものですが、そこを代表してまいりました。 「フレッシュはな正株式会社」という花店に十数年勤めています。職場に女性が多く働いているということで、WWAからは是非と言われて参加させていただきました。勉強させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。</p>
北條委員	<p>新潟大学の北條と申します。大学では経済の労働経済学を研究しています。皆さまと一緒に勉強させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。</p>

八子委員	<p>労働局雇用・環境均等室の八子と申します。女性活躍推進法の民間の事業主に対する指導等を行っています。その他に、男女雇用機会均等や育児・介護休業、パートタイム労働など、対象は女性だけではないのですが、働き方改革といったところを担当している部署です。</p> <p>今回、机上の封筒に、私どもの法律の関係のパンフレットと、昨年1年間の女性活躍推進法の施行状況の資料を入れさせていただきましたので、後ほどご覧ください。よろしく願いいたします。</p>
山崎委員	<p>社会保険労務士の山崎と申します。よろしく願いいたします。4年ほど前に開業しました。ワーキングウィメンズアソシエーション、WWAの会員でもあります。今回、女性活躍ということで、私も多く学ばせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。</p>
藤澤委員	<p>新潟経済同友会の藤澤と申します。新潟経済同友会は、今年度、16の委員会と1つの研究会ということで、提言等を中心に活動しています。女性の活躍に特化している委員会はないのですが、環境健康委員会というところで、ワーク・ライフ・バランスとか職場環境といったことを研究しています。また女性の経営者の方も数多くおりますので、そういった観点からも議論させていただいて、私も勉強させていただきます。どうぞよろしく願いいたします。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>ありがとうございました。それでは部長を除く事務局職員より、自己紹介をいたします。</p>
事務局 (上所課長)	<p>男女共同参画課長の上所と申します。男女共同参画課は2年目になります。昨年度は万代市民会館内にあります男女共同参画推進センター「アルザにいがた」で主に市民向けの啓発講座等を担当しておりました。皆さまからいただいた貴重なご意見をもとに、計画を策定していきたいと思っております。よろしく願いいたします。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>男女共同参画課課長補佐の長谷川でございます。男女共同参画課で3年目になります。この計画の策定を担当いたします。よろしく願いいたします。</p>
事務局 (新井補佐)	<p>男女共同参画推進センター「アルザにいがた」の新井と申します。よろしく願いいたします。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>男女共同参画課の堀川と申します。よろしく願いいたします。</p>
事務局 (窪田主査)	<p>男女共同参画課の窪田と申します。よろしく願いいたします。</p>
事務局 (小泉主査)	<p>男女共同参画課の小泉と申します。よろしく願いいたします。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>続きまして、本日の資料の確認をお願いいたします。事前に配付させていただきました資料が</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資料1、「新潟市女性活躍推進法地域推進計画について」 ・資料2、「女性活躍推進法（国の基本方針）と第3次新潟市男女共同参画行動計画に基づく施策」。 ・資料2-2、「第3次新潟市男女共同参画行動計画と女活法地域推進計画の関連部分について」 ・資料3、「女性活躍推進法地域推進計画 計画期間について」

	<ul style="list-style-type: none"> ・資料4、「新潟市の現状」 <p>その他に参考資料として</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 ・女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要 ・第3次新潟市男女共同参画行動計画 <p>また、検討委員会の開催要綱も配布いたしました。資料は以上です。不足している資料等がございましたら事務局までお知らせください。</p> <p>また、新潟日報社より取材の申込がありましたことをご報告いたします。</p> <p>それでは、次第の「3座長、副座長選出」に入ります。座長が選出されるまでの進行につきましては、事務局で進めさせていただいてよろしいでしょうか。</p> <p>(異議なし)</p> <p>それでは、男女共同参画課長が進めさせていただきます。</p>
事務局 (上所課長)	<p>男女共同参画課長の上所です。座長の選出までの進行を務めさせていただきます。よろしくお願いたします。</p> <p>本委員会の開催要綱第4条第2項によりまして、座長を構成員の互選により定めることと規定しておりますので、委員の皆さまの中からお選びいただきたいと思ひます。どなたか立候補、または、ご推薦いただけないでしょうか。</p>
佐藤委員	<p>委員の中で学識経験者ということから、新潟大学の北條委員を座長に推薦します。</p>
事務局 (上所課長)	<p>座長を北條委員にお願いするということで、皆さま、いかがでしょうか。</p> <p>(異議なし)</p> <p>ありがとうございました。それでは、座長を北條委員にお願いいたします。</p> <p>次に、副座長ですが、座長からの指名で決めることとなっておりますので、指名をお願いいたします。</p>
北條委員	<p>副座長を土山委員にお願いしたいと思ひます。</p>
事務局 (上所課長)	<p>それでは、副座長を土山委員にお願いいたします。ここからは、北條委員に中央の座長席にお移りいただき、ごあいさつの後、議事の進行をお願いしたいと思います。北條委員よろしくお願いたします。</p>
座長	<p>座長に選出していただきました北條でございます。委員の皆さまは、新潟市での女性の活躍に関して様々な識見をお持ちの方々だと思いますので、実効性のある計画の策定に向けて、活発に議論をしていただければと思ひます。よろしくお願いたします。</p> <p>それでは、議事の(1)地域推進計画の位置づけ等について、事務局から説明をお願いします。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>それでは、地域推進計画の位置づけ等について説明いたします。資料1をごらんください。</p> <p>さきほどの部長のあいさつにもありましたが、少子高齢化が進展していく中で、地域の活力を維持していくために、女性の活躍を推進していかなければ</p>

	<p>ばならないということで平成27年8月に、いわゆる「女性活躍推進法」が制定されまして、国や地方公共団体、事業主の責務が規定されました。そのような状況をふまえて、本市における地域推進計画を策定するということです。</p> <p>また、この計画の位置づけですが、女性活躍推進法第6条第2項の規定に基づく市町村推進計画に位置付けられます。</p> <p>資料1の図をご覧ください。まず、国が女性活躍推進法を制定し、基本的な指針、基本方針というものを示しています。その概要版を皆さまに配布しております。</p> <p>新潟県は、男女共同参画計画を策定していますが、その中の一部分が女性活躍推進法に基づく推進計画となっています。</p> <p>新潟市では、男女共同参画を推進する上での中心的な計画として、現行の第3次新潟市男女共同参画行動計画を策定しています。その行動計画や、国の法律、基本方針、県の計画なども勘案して、市の地域推進計画を策定することになります。</p> <p>ちなみに、政令市の状況をみると、政令市は全て男女共同参画の基本的な計画を策定しているのですが、この基本的な計画とは別に女性活躍推進法に基づく計画を別個に策定しているのは、静岡市と京都市の2市のみです。</p> <p>平成27年に女性活躍推進法が制定されて、しばらくの間は各市の方針が定まらなかったのですが、国の基本方針などをみていくと、地域推進計画と従来から各市が策定している男女共同参画の基本的な計画とで、重複する部分が非常に多いということが分かってきて、現在では、2つの計画を別個に策定する自治体は少ないという状況です。</p>
<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>資料2-2をご覧ください。網掛けをしている部分が、女性活躍推進法の地域推進計画に関連している部分と市の行動計画が重なる部分ということで、かなりの割合で重なり合っています。</p> <p>したがって、今回の計画策定は、国の法律や基本方針などもふまえて、現行の行動計画を皆さまからのご意見をいただきながら、少し違った角度から再検討していくといったようなものになると考えられます。</p>
<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>資料2をご覧ください。表の一番左側に、国の基本方針にある、国や地方公共団体が行うことが望ましい施策が書かれています。その隣の欄にそれに関連する新潟市男女共同参画行動計画の取組、さらにその右側の欄には本市で実際に行っている具体的な事業を記載しています。</p> <p>量が多いので、今回は説明をいたしません。例えば左側の欄をまず確認して、関心があるところについては市の取組も見ていくといったような見方でも十分だと思うので、後ほど目を通していただくようお願いいたします。</p>
<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>次に「3. 計画期間」について説明いたします。資料3をご覧ください。一番上に書いております女性活躍推進法ですが、平成28年4月から平成38年3月末までの時限立法になっております。</p> <p>次に、新潟市第3次男女共同参画行動計画ですが、平成28年度から平成32年度まで、そして次に、市の次期行動計画、新潟市第4次男女共同参画行動計画ですが、平成32年度中に策定し、平成33年度から平成37年度</p>

	<p>までの計画となります。</p> <p>次に、皆さまからご意見をいただいてこれから策定する女性活躍推進法地域推進計画ですが、計画期間を平成32年度までとさせていただきます、次の第4次男女共同参画行動計画と統合する形にしていきたいと考えています。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>資料1に戻りまして「4. 検討委員会について」をご説明いたします。</p> <p>この検討委員会ですが、審議会ということではなく懇話会という位置づけで、識者の皆さまからご意見をいただく場ということで、計画案の答申等はいりません。前述のとおり、女性の職業生活における活躍の推進については、新潟市第3次男女共同参画行動計画の中に既に多くの記載がありますが、ここで改めて委員の皆様からのご意見や国の指針などを参考にしながら、ご検討をお願いします。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>次に「5. 今後のスケジュール等」についてですが、本日が第1回検討委員会ということで、計画の位置づけや新潟市の現状について説明させていただいた上で、自由に意見交換等を行っていただきます。</p> <p>それを受けまして、10月下旬を想定しておりますが、第2回検討委員会では、事務局が作成した計画の素案について意見交換等をお願いいたします。さらに、11月下旬を想定していますが、事務局が修正した計画案についてご意見をいただきます。</p> <p>計画案をさらに検討した上で、12月には市議会の委員会で計画案について報告を行います。その後、12月から1月にかけて、パブリックコメントということで、市民から意見の募集を行います。</p> <p>寄せられた意見については、「ご意見のとおり修正します。」とか「こういう理由で修正しません」とかいうように、回答する義務がありますので、2月には、市民から寄せられた意見について、市のホームページ等で回答を行います。</p> <p>最後に、最終案を市ホームページに掲載することなどにより周知いたします。「地域推進計画の位置づけ等について」の説明は以上です。</p>
座長	<p>ただいまの説明について、何か質問等ありますでしょうか。</p>
高橋委員	<p>資料3について、女性活躍推進法の地域推進計画を、次の第4次新潟市男女共同参画行動計画に統合すると書いてありますが、そうなりますと、計画の名称が「第4次新潟市男女共同参画行動計画・新潟市女性活躍推進法地域推進計画」と並列になるのでしょうか。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>現在の第3次新潟市男女共同参画行動計画でも、計画のうち第4章を「新潟市配偶者等からの暴力防止・被害支援基本計画」と位置づけていますので、まだそこまで検討したことはないのですが、おそらく本市の場合は、計画の名称は、あくまで男女共同参画行動計画であって、そのうちの一部が女性活躍推進法の地域推進計画でもあるという説明を計画の中に設けるといった形になると思われます。ちなみに新潟県もそのような説明を行っています。</p>
高橋委員	<p>少し分かりにくいと思うのは、女性活躍推進法で求められている数値目標は、いままでより設定が高いように思うのですが。一体化したものというの</p>

	<p>が、いまひとつ理解できていないのですが。女性活躍推進法に基づく計画が、どういう位置づけになるのかが、よく分からないのですが。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>今、私の方でおそらくということで、個人的な推測を述べましたが、2つの計画をどうするのかというところは、また平成32年度に第4次男女共同参画行動計画を策定する際に、再度議論をしたいと思います。</p>
座長	<p>他に何か、ご質問等ありますでしょうか。 それでは、次に議事の(2)新潟市の現状と課題について、事務局より説明をお願いします</p>
事務局 (堀川係長)	<p>私から、女性活躍に関する新潟市の現状について、データをそろえてまいりましたのでご説明します。資料4をご覧ください。これらのデータは、この地域推進計画を策定するために特別なアンケート調査を行ったものではなく、国の国勢調査や就業構造基本調査、新潟市の男女共同参画に関する基礎調査、賃金労働時間等実態調査、女性就労意識実態調査、子育て市民アンケートなどの資料から女性の職業生活における活躍という視点でデータを収集し整理したものです。</p> <p>出典や、いつ時点のデータかなど、資料上の不備がありますが、それらについては今後整理の上で明記するようにしますので、本日は事前送付した資料4をもとに説明させていただきます。</p> <p>まず初めに新潟市の人口の状況についてご説明します。</p> <p>新潟市においても人口減少が始まっておりまして、平成17年の約81万4千人をピークにそれ以降は減少しております。その中身も、ただ減っているだけではなく、子どもや生産年齢の人口が減っていて、65歳以上の高齢者が増えているということがグラフからも読み取れます。</p> <p>また、次のページをみますと、子どもを産む中心世代である20代から30代の女性の人口が大きく減っています。平成22年には10万人いたのですが、そこから30年経った平成52年には4割も減って6万人になると推計されています。これは、政令指定都市のなかでも4番目に深刻な減少率となっています。</p> <p>人口統計において、出生数と死亡数の差が自然動態、転入数と転出数の差が社会動態でございます。新潟市においては、社会動態は増加しておりますが、その増加の人数よりも自然動態の減少人数が多いため、全体として人口減少ということになっているようです。</p> <p>続きまして、女性の就労状況についてご説明します。</p> <p>女性の有業率を年齢別に折れ線グラフに表すと、結婚・出産・子育て期に就業率が下がる、いわゆる「M字カーブ」を描くことが知られていますが、新潟市はそのMの谷底があまり低くならず、結婚・出産・子育て中も就業を継続する女性が多いことがわかります。</p> <p>また、平成22年と平成27年を比べると、有業率はほぼすべての年代で上がっておりますが、女性と男性とでグラフを重ねて比較すると、女性は男性よりも有業率が低くなっています。</p> <p>次の5ページ、6ページは就労形態と就労希望者を年代別に示したものです。平成24年の新潟市のデータです。就労形態については、男性は正規職員が多</p>

く、年齢が上がるにしたがって会社役員や自営業主が多くなります。女性は就労形態については年代によりさまざまですが、働いていない人でも働きたいと思っている人は多く、20代後半から40代後半までの年代では、就業中の人と就業を希望する人を合わせるとほぼ9割を占めます。

次に7ページですが、非正規雇用の割合の推移については、全国の数字しかありませんが、特に女性の非正規雇用者の割合が増えています。

賃金については、一般労働者の平均年収は全国平均よりも低く、所定内給与額の男女間格差は縮小傾向にあるものの、依然として女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。

9ページです。常用雇用者数については、業種により女性労働者の割合に差が見られました。女性の割合が最も高い業種は医療・福祉で、最も低い業種は運輸業となっています。

管理的立場にある女性の割合は平成22年度で新潟市では11.8%、政令市の平均である14.4%や全国平均の14.0%を下回っています。

しかし、女性が管理職になることについては83.9%の人が「適切な人材がいれば登用すべき」と回答しています。

起業者数のうちの女性の割合は全国や新潟県よりも少し高くなっています。

12ページです。女性の職業と生活設計についての考え方は、男女共に「出産をきっかけとして一時家庭に入り、育児が終わると再び職業を持つ方がよい」が半数弱を占め、その次に多いのが「結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい」となっています。

続きまして、市内の事業所の状況をご説明します。

市内の事業所の規模は、99人以下の事業所が全体の98%を占め、少人数の事業所が圧倒的に多いことが分かります。

続きまして、ワーク・ライフ・バランスの状況をご説明します。

まずワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度ですが、全国的に見ても新潟市で見ても、約半数の人が「言葉も内容も知らない」「全く知らない」と答えています。

長時間労働については、週60時間以上就業している人の割合が、男性は全国平均より少ないですが、女性は全国平均以上となっています。

新潟市の年次有給休暇の取得率は全国平均と比べて1割程度低くなっています。

男性が女性と共に家庭生活や地域活動に積極的に参加していくために必要なこととしては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」「職場において家庭生活や地域活動に参加しやすい雰囲気をつくること」などを挙げる人が多く見られました。

育児休業の取得率については、女性は全国平均よりも高くなっていますが、男性は全国平均とほとんど変わらず、1割にも満たない取得率となっています。

女性が職業を持ち続けていくうえで課題になることとしては、育児・介護との両立を挙げる人がいちばん多く、次いでそれらの制度の不十分さを挙げる人

	<p>が多くなっています。</p> <p>続きまして、仕事と家庭の両立支援に関するニーズについて説明いたします。子どものいる世帯の世帯構成の推移を見ますと、核家族世帯の割合が増えていることが分かります。</p> <p>仕事と生活のバランスについては、「仕事も生活も同様に大事にしたい」と考える人の割合が全ての年代で一番高い結果になりました。</p> <p>また、仕事と生活を両立させるためには、職場の雰囲気や柔軟な働き方ができる制度が必要と考える人が多い結果になりました。</p> <p>女性の就労を困難にしている理由としては、出産や育児を挙げる人が最も多く、次いで介護・看護を挙げる人が多くいました。</p> <p>女性が仕事をする上で必要なことについては、仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力を挙げる人が最も多く、次いで夫や家族の理解や協力、保育所・学童保育などの施設・制度となっています。</p> <p>最後に、働く女性が行政に望むこととしては「育児休業制度・介護休業制度の普及」を挙げる人が最も多かったです。</p> <p>このようなことから、本市の女性の実態として、結婚や出産・育児の際に退職する人は少なく、就業を希望する人も多いこと。非正規雇用の割合が高く、賃金が低いこと。女性の管理職の割合が低いこと。年次有給休暇の取得率が低いことなどが見えてきました。</p> <p>以上で説明を終わります。</p>
座長	ただいまの説明について、ご質問等ありませんか。
塚野委員	7頁の上のグラフについてですが、女性の部分の棒グラフは、左から、正規、パート・アルバイト、その他の順なのでしょうか。
事務局 (堀川係長)	女性のグラフは、右から正規、パート・アルバイトの順です。
塚野委員	白黒印刷では、分かりにくい部分がある。カラーならばカラー印刷で配布していただきたいし、白黒印刷ならば、数種類の網掛けを使うなど、分かるようにしていただきたい。
事務局 (堀川係長)	次回までに修正いたします。
座長	他になにか、ご質問等ありませんか。
塚野委員	資料の確認をお願いいたします。17頁の育児休業取得率ですが、具体的に、新潟県は、女性81.8%、男性が3.4%だったと思うのですが、新潟市の男性、女性の数字を教えてください。
事務局 (堀川係長)	本市、賃金労働時間等実態調査によると、男性が2.9%、女性が101.8%です。出産した女性のうち、育休を利用する予定の者を含むため100%を超えるということです。
塚野委員	国や県よりも女性の育児休業取得率は高いということですね。分かりました。

座長	<p>それでは、続きまして議事の（３）意見交換に入りたいと思います。女性の職業生活における活躍を推進するうえで何が重要か、また今後の必要な取組につきまして各委員の皆様から手短にご意見をいただきまして、その後に各委員のご意見に対する質問やご意見、ご自身の意見の補足など、自由に発言していただければと思っております。それでは佐藤委員からお願いします。</p>
佐藤委員	<p>先ほど部長のごあいさつの中で、人手不足であるから女性に働かせるというのはいかなものかという批判があるといった話がありました。おそらく女性の活躍というような文言からすると、活躍したくない人も活躍させられるのかという意味合いでおっしゃられたと思うのですが、企業の方からすると、ぜひとも働かせるではなく働いていただきたい。事務職を希望される女性の方は多いのですが、建設業ですとか先ほどの資料にありましたように運送業とか、医療・福祉はまだまだ人手不足の状況が続いているということは皆さんご存知のとおりだと思います。そういった業界でも、例えば建設業でも「建設小町」ですとか「ドボジョ」とか言いながらぜひ来ていただきたいと取り組んでいますし、運送業でも女性ドライバーを求めていますし、福祉は言わずもがなというところでございます。</p> <p>企業の方としては非常に働いていただきたいという気持ちはあるのですが逆に労働力不足の職種に目を向けてもらえないというような現状がございます。そういった意味では、これは女性に限った話ではないのですが、広く視野を持っていただいて、いろいろな職業の募集があって、それぞれ社会にとって重要な仕事だにご理解していただける取組が何かあればいいなと思います。</p> <p>企業側、使用者側からしてみますと就労環境の整備というのは喫緊の課題ですし、今言われております長時間労働の是正、あるいは育児休業、介護休業のとりやすさなど、そういったところは企業としても見直していく必要がある。あるいは出産した後の育児休業あけの働き方についても、企業として工夫していく必要があると考えているところでございます。</p> <p>私ども経営者協会といたしましては、そういった意味も含めまして、今女性の管理監督者向けのセミナーを開催しているところですし、上司や職場の理解がないといろいろと難しいということで、そちらの方も検討しているところであります。以上です。</p>
高橋委員	<p>女性の活躍に重要なことというテーマをいただいたのですが、先ほど新潟市の現状というのを説明聞かせていただきましたところ２２ページに女性就業実態調査のグラフが載っています。女性が仕事をする上で必要なことというグラフです。これは私の意見に割と合っているのも仕事と家庭が両立できる労働環境、家庭でなくてもプライベートな生活と両立できる労働環境が必要だと思います。今ほどの経営者協会さんのお話と重なるのですが、やはり両立できるために最も大事なものは長時間労働をなくすことだと思います。簡単にはできないことかもしれませんが、今試みられていることとしましては生産性を上げるために効率を良くする働き方というような、集中する時間を持てるとか、朝と夜に情報を共有するとか色々な職場内の工夫みたいなものが聞こえてきますので、そういった工夫も必要じゃないかなと</p>

	<p>思います。</p> <p>あともっと大事なのは恐らく雰囲気作り、その両立できる、両立って大切なんだという理解、それが大事かなと思うし、制度は進んできてはいるようなのですが、意識の方はまだついていないのが最近の傾向かと思っていますので、特にトップの意識改革それから部下とトップとのコミュニケーションの大切さですね。社内で隣の人とメールでやり取りするような会社ではまずいと思っています。</p> <p>あと職場だけじゃなくてやっぱり家庭の状況も大事だと思います。性別役割分業の見直し、職場と家庭両方で共に性別役割分業を見直していくというのが大切ではないかと思います。以上です。</p>
塚野委員	<p>資料の確認をしたいのですが、12ページの女性の職業を持つことへの考えについて文章中で一番多いと書いているのが、グラフの凡例の上から2番目の「結婚をきっかけとして一時家庭に入り育児が終わると職業を持つ方が良い」になるのでしょうか。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>グラフの一番左が「結婚や出産の後も仕事を続けるほうがよい」その右が「結婚をきっかけとして一時家庭に入り育児が終わると再び職業を持つ方が良い。」これは間違いないのですが、その右の一番割合が高いところが「出産をきっかけとして一時家庭に入り育児が終わると再び職業を持つ方が良い。」です。グラフの凡例から抜けていました。申し訳ありません、大変失礼いたしました。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>申し訳ありません。この調査報告書の原本をコピーして、すぐにお持ちします。</p>
塚野委員	<p>なぜここにこだわったかといいますと、女性が仕事を続けるには、子どもが生まれるか生まれないかがすごく関わってくるのです。結婚されていても独身でもお子さんがいなければ、あまり影響はなくて、子育てで仕事を中断する人は多いと思うのです。</p> <p>一時家庭に入って職業を持つこともできるのですが、専門職だと難しいのです。だから本当はM字カーブにならないように専門職であっても働き続けられるような政策が必要で、実は医療界でも一番そのところは大変です。専門性が高ければ高いほど両立が難しく、両立をいったん止めてしまうとフルタイムでなかなか戻りにくいところが専門職にはあることだと思って、職場の理解だとか色々行政の政策が必要なのかなと思います。また、私は小児科医で専門科の小児心身症で子どもが不登校になったりとか摂食障害になったりとかの治療をしているのですが、子育てに色々トラブルがあってそういう風になることが多いのです。ひとり親の方もいますし、経済的に大変な方もいますし、あと専門職でフルタイムなのでお子さんになかなか手がかけられない方もいるのです。何が言いたいかというと、逆に言うと子育て支援がだいぶいろいろ出てきてはいるのですが、もう少し足りないかなと。</p> <p>ここにおられる女性の委員も事務職の方もお子さんがいらっしゃると思うのですが、やはり、子どもが10歳とか小学校を終わるくらいまでは、余裕が持てたり家庭で一緒に子育てができたり、そういうことが一番M字に</p>

	<p>ならずに行けるのかなとそういう風に考えています。</p>
土山委員	<p>22ページと23ページに出ていましたが、職場の理解や協力、それと休暇制度が充実していることが重要だと思っています。</p> <p>私自身は教職員なので、教職員は本当に制度が充実していて、ほとんどがほぼやめることなく仕事を続けるという環境にあります。仕事の内容にもよりますが、それがすべてとはなりません、業務による特性というのを考えていけるということと合わせて理解や協力が重要だと思っています。</p> <p>23ページにも、質問の中に男女平等意識の教育と啓発というようなことが出ていますが、働き続けられる職場である教職員であってもやはり固定的性別役割分担意識というものは大きいです。小学校・中学校では、子どもたちの中にも男女平等だという意識はあるのですが、働くとその差は一気に広がるというようなアンケート結果もあったと思います。そういう意識を変えていくことも、働くという事を変えていくことにつながると思っています。</p> <p>あとは管理職になる女性、単に働くということから一歩進んだ所ではあると思うのですが、そういうところに女性が少ない。そうするとどんな風な環境を変えていくと働きやすいのかという意見が管理職からは出ないでしょうし、働く女性も目指すモデルが少なくして続けるって意識が持てないということもあるので、そういうところも考えていきたいと思っています。</p> <p>国の女性活躍推進法の中には男性がいかにか子育てに関わっていけるかという項目もあったかと思うので、そういった所も一緒に考えていけたらと思っています。以上です。</p>
中西委員	<p>私の職場は小さな花屋ですけども、そこでは、半分とは言いませんが、3分の1くらいは子どもがいるお母さんです。</p> <p>でもその方たち正社員ではなくて、パートやアルバイトとして働いているのです。それはどうしてもお休みの関係であつたりお店の営業時間が9時から7時だったり8時から6時だったりそういう環境の中で中々夜まで一緒にいられないという事で、皆さんパートをしていらして、学校を卒業して店に入って働いてくださっている方が辞めないで働ける制度というのは、うちの店に関しては上手くいっていると思います。女性が多い職場なので彼女たちがいなくなってしまうと店が成り立ちませんので、そこに関しては男性が多い職場とは違うのかなと思います。ただ、やはり保育園のこと、少し前に話題になりましたけども、その辺りに関しては皆さん本当に苦労していて、やっとお兄ちゃんが入れたとか、ただ単に申請してもなかなか入れないとか、そこに関してはほんとに働いて欲しいし、もっといてほしいのに、子どもを見てくれる親御さんがいらっしやらないとそういう事が出来ないのかなとすごく感じます。一般的な意見ではあるかと思いますが現状としてすごく今、思っていることです。</p>
八子委員	<p>私もまず23ページの表を見ながら、まさにその通りだと思いました。私どもは労働局ということで、女性活躍推進法を推進しているのですが、先ほどの土山委員ですとか高橋委員からお話があったように、やはり男女の固定的な役割分担意識があつて、両立支援と女性の活躍は本当に一体化して</p>

	<p>いるものだと思います。女性が育児や介護が大変なのということで仕事になかなか活躍できないという状態をなくしていかなければならないと思います。</p> <p>23ページの制度の普及を私どもが中心となって、新潟市だけではなく、県下に広めなければなりません。</p> <p>育児休業とか介護休業も期間的には不十分なところがそのケースによっては出てくるかもしれませんが、まずは制度を普及していく中でそれぞれ工夫をしてやっていくことが重要ですし、介護の場合は介護休業としては93日までなのですが、今年の1月の改正で勤務時間短縮等の措置については3年間で2回取れることに改正されておりまして、あと育児休業制度もご存知の通り10月から保育園に入れなかったりする場合は2歳まで延長が可能という制度になりますので、このあたりの法改正の充実した部分の周知を行政としてやっていきたいと思っています。</p> <p>それとあわせて会社の理解が、やはりなかなか進んでいないという事でいろいろなトラブルも、こういった所で起こっていますので、そのあたりの意識啓発は継続的に必要だと思います。特に今は母子手帳と一緒にいろいろ配布していますし、あと「働く女性のために」という冊子もありますし、女性のためにではなくて本当は男性も一緒だと思いますが、その冊子を労働者の方が持っていたりインターネットで普及したりしていますけど、経営者の方の意識がそこまで追いついていない部分ありますので、そのあたりの意識啓発の部分を進めなければなりません。</p> <p>特に育児休業の普及について、制度を自社の従業員に個別に周知をするという努力義務の規定も今年10月から法改正の中で進められていきますのでそういったものと、あとやはり女性の活躍は先ほども高橋委員、土山委員がおっしゃられたと思いますが、男性の家庭の参加育児の参加が不可欠ですので女性だから男性だからという壁は無くしていかなければいけないと思います。いろいろな方が多様な働き方ができるようにするにあたって、まず制度の普及と社内の周知、男性の家庭育児への参加が重要だと思っています。以上です。</p>
山崎委員	<p>私は、社会保険労務士という立場で企業のトップの方とお話しする機会が多いのですが、新潟は中小企業が本当に多いですので、それほど従業員さんが多くない中で、育児休業とか介護休業、産休から育休に入るところで、また、その前の段階で、つわりでお休みがちになり相談を受けることがあるのですが、少ない人数でぎりぎりのところでやっていたりすると会社が回らない、どうすればいいのかという相談を受けます。国としてはいろいろ政策を進めている中で、実際、現場の企業の中ではそれが中々うまく回っていないという現状があるので、まだまだこれから工夫が必要な部分があると感じています。</p> <p>恐らく新卒で会社に入っていく学生達は、最初の段階で男性も女性もやる気や意欲を持っているかと思うのですが、女性が結婚し、育児、子育てという場面に直面した時に、夫の協力体制があったとしてもやはり時間的な制約を一番迫られるのは女性だと思うのです。女性がキャリアを形成していく中で時間的制約というのがマイナス要因になっていく。その為にどうしても</p>

	<p>将来的に管理職になっていくには、女性は不利になってしまうのではないかと感じます。</p> <p>日本の企業の体制としては、まだ、管理職になる人は時間的制約がなくてやっていかなければいけないという風土があるので、そこら辺も企業の意識改革が必要だと思いますし、今、短時間勤務の正社員が出てきていると思うので、そういった社員である管理職というのもこれから見直していくことが必要なのかなと感じています。</p> <p>あと、育児休業とかの休業に関してもまだまだ事業主で知らない方がたくさんいます。厚労省の委託事業である雇用労働相談センターがNEXT21に開設されておりまして、私はそこの相談員を週に1回位させていただいています。そこは労働者、事業主のどなたでも相談を受けられるところなのですが、電話相談で、上司に育児休業を取りたいと言ったら、上司からうちにはそういう制度はないって言われたといった相談があったりします。事業主の意識改革をどういった形で進めて行くのかというのが非常に大きな課題だと思います。</p>
藤澤委員	<p>まず確認なのですが、11ページの⑧の「女性が管理職になる事についてどう思うか。」というところで、出典が新潟市女性就労意識実態調査とあるのですが、アンケートの相手はどのような方でしょうか。女性に聞いているのか、経営者なのか従業員なのか、対象者を教えてください。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>調査の対象は、新潟市内の民間の事業所に勤務する女性3,000人に調査したものです。</p>
藤澤委員	<p>回答者は女性ということなのですね。その中で一番多いのが「適切な人材を登用すべき」という、非常に当たり前というか一般的な回答だと思ったのですが、これが女性の意見という事で、その次に、女性は家事や育児、介護があり負担が大きいということが来ています。それを考えると独身でバリバリやっている女性はともかく、家庭を持ってがんばっている女性に関してハンディがあるのだなというのをもちろん感じますし、適切な人材がいればというその「適切な」という部分もある意味、家事、育児、介護のハンディを負っていない方の方が適切だという風にも理解できると思うのです。女性がある種社会に出る時にハンディを背負っている部分が大いにある。特に結婚をされている方にはというところでしょうか。</p> <p>私の資料で、新潟市ということではなくて県という単位でみているのですが、都道府県別女性の労働力率と管理職従事者の割合という事で2010年の国勢調査から割り出しているデータなのですが、それで言いますと新潟県の女性は、労働力率は高いけども管理的職業従事者の割合が低いという状況になっています。非常に労働力が無駄になっている部分が正直あって、これはもう経営者にぜひ啓蒙していかないといけないところです。</p> <p>能力があるのに管理者として登用されていない実態がある。他の県に比べると新潟県はいわゆる管理者、管理職の女性が少ない。</p> <p>他のデータで、これは大和証券のデータですが2010年から2014年までの株式のパフォーマンスを比較したものなのですが、女性の取締役の割合が10%以上の企業は、配当であるとか株価の上昇率というパフォーマンス</p>

	<p>スが非常に高い数値を示している。</p> <p>いかに女性の取締役というか管理者の能力が高い企業は良い企業であるかを示すデータがある。ぜひそういったところで、なかなかサラリーマンの立場では下からのボトムアップではできないので、ぜひ行政の立場からいろんな形で経営者の方に啓発していただきたいということが一つ。</p> <p>それからあとは仕事と子育ての両立と言いうところで資料4の17ページのところで、育児休業の取得率に関しては、女性は全国平均より高く、男性も平均的というデータがあるのですが、これも県単位なのですが育児をしている女性の都道府県別の有業率という事で25歳から44歳までの平成24年度のデータで、出典は就業構造基本調査ですが、このデータを見ますと育児をしている女性で働いている人というものが新潟県は全国47都道府県の中で12位です。非常に高くなっております。近隣で見ますと山形県が2位で富山県が5位ですが、新潟県も上位に食い込んでいるという状況です。新潟市は育児休業率取得率が高い。これをもっと推進していただければいいのかなということ。</p> <p>職業を持つ女性が多い、育児をしながら働く女性も多いのでこれをぜひ進めていただきたい。女性パワーを発揮していただく土壌を新潟市がフロントランナーとなって頑張っていたいただきたいと思います。以上です。</p>
座長	<p>ありがとうございました。委員の皆さまから、これから女性の活躍を推進するために重要なこととお話いただきましたけど、いただいたご意見について何か質問とか、もう少し深く聞いてみたいとか、何かご意見やご質問がありますでしょうか。</p>
高橋委員	<p>先ほど山崎委員から、経営者の方で休暇などの制度分かっていない方が多いというお話がありましたけど、そういったことを経営者の方に分かっていた方法っていうのがあれば有れば教えていただきたいです。</p>
藤澤委員	<p>経営者を啓発する手法手段ですか。私もサラリーマン人生が三十有余年、長いのですが、こういった話って経営者に下からボトムアップで話をしていても説得力がないのです。また経営者の方で分かっている、ゴーイングコンサーンとして営利企業の経営を成り立たせていかなければいけないわけですから、良いことばかり言っているわけにいかない。</p> <p>ただ、今ブラック企業だとかでつるし上げられる企業が出てきた中で、自分の企業に優秀な人材が欲しければ、やはり福利厚生が充実していますよ。と言うのは一つの売りになる。そういった部分が国も含めて環境が変わってきているので経営者にはその辺をつついてあげると。うちの企業に優秀な人材を集めるためにこういう部分が必要なのだなど。有給休暇を取りやすい、育児休暇で男性を早く返す、休ませてあげるというところに理解がある企業になれるようにやはり進めなければいけないと思います。それは、出来れば行政の立場から、「こういう風な状況がありますよ」とか、「こういったところをぜひ理解してより良い企業になってください」的なことをじわじわと啓発していくことが、一番効果があると思います。</p> <p>労働組合とか従業員の方から、ああだこうだというと、どうしても団体交渉的な対立の構造が生れてしまうので、そうではなくて企業にとっての健康</p>

	経営はこれなのですよというようなことを知らしめる。そういったやり方が良いのではないかと感じています。
高橋委員	ありがとうございました。
八子委員	<p>私ども労働局では、法律の周知に取り組んでいまして、やはり、事業主さん、担当者さんが集まる会議で啓発していくしかないかなと思います。</p> <p>私どもには、いろいろなハラスメント対策の相談も結構多くて、古いところではセクシャルハラスメントがありますが、女性が被害者になるケースが多く、そういったことにあってしまいますと自分が問題視されたりとか、段々仕事に意欲がなくなっていったりといった問題がございます。</p> <p>あとは今年の1月に改正した育児介護休業法、男女雇用機会均等法で、いわゆるマタニティハラスメント、私どもは何でもマタハラになっても困りますので、あまりマタハラとは言っていないのですが、制度を利用したり、あるいは妊娠しました、産休を取りますといったような報告をしたり時に、今までは事業主については不利益取扱になっていたのですが、直属の上司、同僚がそういったことを行った場合もハラスメントに該当するものですから、そういったものに関して会社の方でも事業主として防止活動をしなければならないということになっています。7月にもセミナーを4回やったのですが、まだまだ足りないと思っています。</p> <p>特にこの仕事と育児の両立については、ささやかではありますが助成金制度というものを国でも支給しておりますし、新潟市でも男性育児休業取得奨励金を実施しておりますし、そういったものを使いまして私どもが啓発していかなければならないと思います。ぜひ新潟市とタイアップしていければと思っています。</p>
高橋委員	今までは国の方で労働局さんが主体的にやってこられたと思うんですけども、女性活躍推進法になりますと地方公共団体の方に降りてきていることでもありますので、地方公共団体の方でもできること、タイアップとかを進めていただければいいなと思っています。
塚野委員	17ページの所で新潟市の女性の育児休業取得者の割合、どういう風なアンケートの内容になっているのか、私の中では女性が100%とっている認識はなかったので、そのあたりくわしく聞かせていただきたい。
事務局 (堀川係長)	昨年度の調査なのですが平成27年7月1日から平成28年6月30日までの1年間に出産した女性労働者のうち、育児休業制度を利用または利用を予定している労働者ということになっています。利用予定者を含むために100%を超えているということです。
塚野委員	出産した労働者が分母なのでしょう。出産した時点で退職した人は入らない。妊娠の前とか直後とかに仕事を辞めている人は分母に入っていないのですよね。この時点で社会保険を持っている人ってことですよね。
事務局 (長谷川補佐)	今、委員が言われたように、国も市も、育児休業を取らずに退職する人は分母に入っていないのですが、育休取得率が100%を超えるというのは論理的におかしいので、調べて後ほどお答えいたします。

塚野委員	<p>座長にご質問したいのですが、女性活躍推進法で問題とされているようなことは、既に仕事に就いた人にとっては今の問題なのですけど、実際、学生とかが事前に知っていることって少ないですよ。私の子が大学4年生で就活も一応終わったのですが、ほとんどこういう知識って学生にはないと思うのです。だから女性活躍を推進しようと思ったら男女雇用機会均等法も含めて、男女共同参画とか全てなのですけども、子どもの時代から何か知識なり経験なり、中学生だと職場体験とか行きますけど。</p> <p>こういうのって当事者になって困って初めて色んな事を考えだすと思うのです。育休取得もそうなのですが、例えば女医さんとか看護師さんとか妊娠した時点で仕事が体調悪くて続けられないで休んだりとか辞めたりとか、そういう事もある。どういう選択があってどういうことが利用できるか、実際は本当に当事者にならないと分からないのですけど、やろうと思ったら子どもの時から色んな形で知識として入れていかなければならないのですが。新潟大学では、どのような状況なのか教えてください。</p>
座長	<p>私の分かる範囲で話をしたいと思います。まず私は経済学部におりまして、経済学部は女性の学生が増えまして、大体4割くらいは女子学生で6割が男子学生。昔に比べると女子学生が増えました。毎年私の研究室というかゼミに来る学生も半分くらい女子学生なのですけど、私のゼミに来る位だからかもしれませんが、就職活動の時点で働き続けやすいかどうかを就職先の企業を決める際の一つの基準にしている感じがかなりあります。</p> <p>そこを軸に企業を探してここは良さそうだというところにエントリーしていくような女子学生多いと思いますし、もっと本気でそう思っている人は公務員を目指しています。そうすれば異動も少ないし制度も充実しているという形で、少なくとも私が見ている範囲の中ではかなりそのあたり就職してから働き続けられるかどうかというところを意識して職探ししているなどという印象はあります。</p> <p>学生や若い人に対して卒業して働き始めてから女子学生がその先結婚したり出産したりを経験していく中で、どういうことが起きるかという制度が利用できるのかについては、実は労働局と協力して学生のキャリア形成を考える上で必要になるような法律の知識だったりそういったものを体系化して教えるような授業を作ろうかという話をしている。その中にももちろん男子も受ける授業ですが、その中に均等法の話であったり、女性に関連性の高いようなものを入れてやっていこうかなと思っています。これから取り組んでいこうかというところです。</p>
土山委員	<p>資料2-2の中に目標が出ていますが、ここに教育に対するものが入らないのか。</p>
事務局 (上所課長)	<p>女性活躍推進法の基本的な考え方では、対象となるのが雇用形態とか就業形態に関わらず、今すでに働いている方と、これから働こうとしている女性の方も含めるという事になりますので、学生も含めています。</p> <p>今年度の男女共同参画推進センター主催のアルザフォーラムでは、大学生や専門学生を対象とし、結婚、就職をテーマとした分科会を設けたいと思っていますし、今後ですが新潟大学さんと包括連携ということで、男女共同参</p>

	<p>画の視点から雇用も含めたお話をさせていただく予定でいます。若い方にも話をさせていただいて選択肢を広げていただくというような形で働きかけていきたいと思っています。</p>
高橋委員	<p>私は、個人的に大学生の3年生、4年生の方を対象とした話し方、就職のお手伝いをさせていただいているのですが、ここ2年くらいの間で企業の側が相当変わってきまして、就職活動の際に、企業の側が、私どもはホワイト企業ですというのぼりを立てて学生を呼び込んでいるのが見られます。</p> <p>学生に対するワーク・ライフ・バランスの知識の啓発ですとか、それから企業側にも、そういった知識を知っていただくということが大切だなと思うので、両方から攻めていくことが大切だなと感じています。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>先ほどの、資料4の17ページの育児休業取得者の割合が100%を超えている件なのですが、調査を行った雇用政策課から100%を超えるのはおかしいということで訂正が出ていました。私は、出回っていた冊子をもとに資料を作ったのですが、今、ウェブ上で公開されているものは99.8%に直っております。申し訳ありませんでした。</p>
座長	<p>全国の計算方法と同じなのでしょう。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>そこはまた後で回答します。すみません。</p>
高橋委員	<p>話が戻るのですが、女性が管理職になる事について資料4の11ページにあるのですが、先ほど経済同友会の藤澤委員からも少し触れていただいたのですが、どうして少ないのかということ、労働者数が男性より女性の方が少ないという事もあるのでしょうか、理由をどのように考えられますか。経済同友会さんとか経営者協会の方とかにお聞きしたいのですが。</p>
佐藤委員	<p>少ない理由の一つはですね、男女雇用機会均等法が本格的に義務化されたのが十年ほど前だったと思います。それまでは男性は総合職で女性は一般職というような分けがありましたので、そうするとキャリアの中では男性の方が管理職で昇進していく、女性の方は中々昇進しないというのがひとつあるかと思います。なので、もう少しすると女性の管理職が出てくると企業の方から聞いたことがあります。</p> <p>それからもう一つが、女性は出産等でやめてしまう。一時キャリアが中断するということになりますとキャリアアップとか昇進の機会が失われてしまう。というのがこれまでであった。ただこれからは女性活躍推進法が施行され、また人手不足もありますので、私どもの会員企業ぐらゐの規模の企業であれば改善を積極的に進めています。労働者から選んでいただく必要があるので積極的に進めています。ただ私どもの会員企業よりも小さい企業になると、法律を理解していないところもあり、育児休業を取らせてもらえないといったケースが出てくるのかなと先ほどの話を聞いて思いました。どちらかというと従業員規模の小さい所を対象に一生懸命に取り組んでいかないと、中々全体的な底上げは難しいと考えているところです。</p>
藤澤委員	<p>私の場合は個人的な意見になってしまいますが、私は、同友会に来る前は金融機関におりまして、非常に優秀な女性がいるのですが職場内結婚をする</p>

	<p>と間違いなく女性が辞める。本当に笑い話ですけど職場内結婚するというので男の方が辞めればいいのに、みたいな話在实际あるのです。でもやはり一般的には女性の方が家庭に入る。これをいつか崩していかないと駄目だと思います。</p> <p>女性の管理者で優秀な人で残っている人は、独身であるか、もしくは夫が非常に仕事に理解があるというのが大方です。これもやはりワークシェアリングのなかで男でも女でも優秀な人は登用されるべきだというのは当然な話なので、そういう環境をいかに作っていくかという事だと思いますね。これは本当にきれいごとじゃなくて実際にそういう風にしていかないといけないと思います。これはいろいろな形で少なくともそういう動きになりつつあるので、ぜひこういった会議等を通じて男性女性を問わず、経営者従業員を問わず理解を深めていくべきことではないかと思ひます。</p>
佐藤委員	<p>役職への登用という観点からすると、女性に昇進を打診すると断られるケースが男性よりも多いということがあつたようです。女性独特の人間関係の中で昇進を拒むケースがあつたり、あるいは女性は家庭の責任、育児や介護の責任を負っているので、管理職などの忙しい職場を断るケースがあつたりという話は聞いたことがあります。ただ、今は男性でも昇進を望まないケースも多いので、必ずしも女性に限ってという話にはならないかもしれませんけど。</p>
座長	<p>ありがとうございました。様々ご意見をいただいて議論していただいたところで今日は1回目という事で全ての方から一言ずつご意見いただいてという形になりましたけど、基本的な認識としましては、企業としては女性に限らずできるだけ働いて欲しいというのが切実なところだと思います。一方で働く側、すでに働いている人もそうですし、仕事を探している人もそうかもしれませんが、仕事と家庭の両立していかなければいけない。という中で働く側としてはアンケートの結果にもありましたが、やはり職場が子育てであつたり介護であつたりそういったもの家庭生活に対してきちんと理解がないと駄目だというような、理解がある職場でないとな両立が難しいというような考えを持っているというところですね。</p> <p>そういった意味で職場の環境を変えていく、経営者の方はじめトップの方の意識を変えていく。というご意見もありましたので、トップの意識を変える特にある程度の規模の会社ではなくて小さな規模の会社ですね。特に新潟そういう会社が多いですから小さな事業所さんなんかで意識を変えていく必要があるだろうというようなお話が一つ大事な視点として浮かび上がってきたのではないかと思ひます。</p> <p>一方で行政に対して求めるものは、制度の周知であつたり、そういった所がまだまだ必要だというご意見。また先ほどありましたが、なかなか保育園には苦勞しているという話がありました。働きに出ると子供がいる場合にはそのハードルもあつてそこは新潟市が対応すべきところだと思います。</p> <p>それも一つの行政の観点というところの視点、今日のテーマだったと思ひます。もう一つちらちらと出てきたのが、男性の働き方をきちんと変えていくというか、男性は今まで通りで女性だけ活躍してください、それではそんなうまくいかないだろうと。女性が働くことに対して夫が理解することとか</p>

	<p>そういうことですよ。その部分も女性の活躍を図って行く上では当然必要になってくるだろう、これも一つ重要なテーマじゃないかと思いました。</p> <p>その他出てきた中で面白いと思うのは、今人手不足ですから企業の側も自分の会社はホワイトな企業であると、そういう従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮できるような会社であるとそれアピールしないと従業員がなかなか集められないとあるいは良い従業員が来ないという状況になってる中で、実際に女性を登用している会社はもうかっているというエビデンスもあるという中で、最初に戻りますけどトップの意識を改革していく上では実際に女性を登用するメリットはある、そこを訴えていくというのが有効な方法なのかなと今日聞いていて感じたしだいです。</p> <p>まだまだもっとお話したい議論したいところではありますけど、予定時刻がそろそろせまってきましたので本日の議事に関しては終了させていただいて、事務局にお返しします。ありがとうございました。</p>
<p>事務局 (上所課長)</p>	<p>今日はお忙しい中皆さまにお集まりいただきまして貴重なご意見いただきましたこと大変ありがとうございました。お礼申し上げます。</p> <p>今皆さまからいただきました貴重な意見をもとに、今働いている、これから働きたいと思っている女性がそれぞれのライフスタイルで自分の夢をかなえながら多様な働きができる、そういった社会にしていきたいと思っています。それは男性も働きやすいということになり、男女が共に多様な生き方働き方ができる社会の実現が求められているのかなと思っております。今いただきました意見をそういった形で皆さんの元にお返ししたいと思っています。またご意見等頂ければと思っています。</p> <p>それでは今後の日程ですがさきほどご説明いたしましたスケジュールに従い、次回、第2回検討委員会は、10月下旬ごろに開催を予定しておりますのでよろしくお願いいたします。</p> <p>また、本日の委員会でご発言できなかったご意見などがありましたら、特に様式等はさだめておりませんが、メールやお電話などで男女共同参画課までお伝えください。</p>
<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>以上をもちまして、平成29年度第1回検討委員会を終了いたします。本日はありがとうございました。</p>