

平成29年度第3回 新潟市男女共同参画審議会会議録

日 時	平成29年10月27日(金) 午前10時～正午
会 場	新潟市役所分館 601会議室
出席者 (委員11名)	内山 晶 蛭子 克己 片元 彰 木村久美子 串田とよ子 小林真由子 指田 祐美 鈴木由美子 田邊 裕美 船山 昌代 若山 良夫 (50音順敬称略)
傍聴者	1名
次 第	1 開 会 2 議 事 第3次新潟市男女共同参画行動計画事業評価について 3 そ の 他 新潟市女性活躍推進法地域推進計画について 4 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、ただ今から平成29年度第3回新潟市男女共同参画審議会を始めさせていただきます。</p> <p>本日はお忙しいところ、ご出席いただきありがとうございます。</p> <p>進行を務めます男女共同参画課 課長補佐の長谷川でございます。</p> <p>それでは、はじめに男女共同参画課上所課長より、ごあいさつを申し上げます。</p>
事務局 (上所課長)	<p>皆さま、おはようございます。本日は、大変お忙しい中、この審議会の方にお集まりいただきましてありがとうございます。これまで、委員の皆さまからは2回、評価部会の委員の皆さまからは、その他に4回お集まりいただき、熱心な審議をいただきまして、平成28年度実施事業に係る第3次評価案を作成していただきました。</p> <p>今回も忌憚のないご意見を頂きまして、この案を、最終評価としてまとめあげていただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>ここで、本日の審議会の出席状況をご報告いたします。本日は、越智委員、桑山委員、関島委員からは、ご欠席のご連絡をいただいております。15名の委員のうち、現在11名のご出席となっております。この審議会は、新潟市男女参画推進条例施行規則条例第15条第2項により、委員の半数以上の出席をもって開催することとなっておりますので、会議が成立しておりますことをご報告いたします。</p> <p>なお、会議録を作成する都合上、会の内容を録音させていただきますので、ご了承願います。</p> <p>続きまして、本日の資料の確認をお願いいたします。事前に配布させていただきました資料が、会議の次第と第3次評価案。</p>

	<p>それと、本日配布いたしました資料が、 資料2 第3次新潟市男女共同参画行動計画第1次評価、 資料3 第3次新潟市男女共同参画行動計画指標一覧、 資料4-1 新潟市女性活躍推進法地域推進計画について、 資料4-2 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4-3が新潟市女性活躍推進法地域推進計画検討委員会委員名簿、 資料5が新潟市女性活躍推進法の地域推進計画の素案でございます。 また、アルザフォーラム2017のご案内も配布させていただきました。 お手持ちの資料、よろしいでしょうか。不足している資料がありましたら 挙手をお願いします。 それでは、これより議事に入らせていただきます。ここからの進行につ きましては、会長をお願いいたします。</p>
指田会長	<p>おはようございます。今日もよろしくお願いいいたします。 今日で、3次評価が決まるということで、バシッと決めて終わりたいと思 っております。また、全部評価が終わってから時間があれば、これまでず っと行ってきた評価について、皆さんから反省点と言いますか、反省だけで なく、良かった点とか、もっとこうの方がいいとか、そういったことがあれ ば、お一人ずつ挙げていただけたらと思っておりますので、その辺も考えな がら、会議を聞いていただけたらいいかなと思います。 では、具体的な審議に入ります。審議の進め方については、前回と同じよ うな形で、目標1から6まで。それから、最後に総評。という形で進めてい きます。その都度その都度、皆さんに意見を出していただくということでお 願います。各目標については、それぞれ説明の時間を、2から3分位、質 疑も併せて、全てを10分くらいで進めていきたいと思っておりますので、ご協 力を願いいいたします。 それでは、目標1について審議に入りたいと思っておりますので、まず、鈴木部 会長から説明の方をお願いいたします。</p>
鈴木委員	<p>はい、それでは、評価部会でいろいろ審議したことについて、今回直させ ていただいたことなどを説明したいと思います。この前の第2回の審議会 では、かなりいろいろご意見が出ましたので、そのことについて、今回は、訂 正なり加筆なりしておりますので、説明いたします。 最初に、目標1ですが、3頁の教育パンフレットのことで、学校教育のと ころで、活用度の、前年度の活用率をつけるべきではないかというご意見を いただきまして、前年度は84%だったけれども、今回は100%だったという 説明を加えてあります。 それから、次の頁のジェンダー統計について、少し分かりづらいというこ とでしたので、検討したのですが、「ジェンダー統計」という言葉については 残したいので、脚注の方に説明を加えて、このまま載せるということにいた しました。目標1については、以上です。</p>
指田会長	<p>ありがとうございます。それでは、何かご意見がありますでしょうか。 先回出た意見を、とてもきれいに反映していただいて、分かりやすくなっ たと思うのですが、いかがでしょうか。</p>

串田委員	内容の修正ではないのですが、4頁の「統計資料の揭示」の2行目、「意識改革に目に見える形で」は、日本語としておかしいので、「意識改革を目に見える形で」に直すべきだと思います。
指田会長	ありがとうございました。あと、他に、今のような修正などもあればお願いいたします。 では、目標2に移らせていただきます。説明をお願いいたします。
鈴木委員	ただ今のご意見がありましたように、文言についてもかなり直させてもらったのですが、おかしなところがあったら、どうぞ、ご指摘いただきたいと思います。 それでは、目標2については、防災体制の構築のところ、修正がありまして、言葉の順序がおかしいというご意見がありましたので、ご意見のとおり修正させていただきました。 それと、その修正の時に、「地域では」を「地域によっては」という文言に直させてもらいました。それは、すべての地域に当てはまることでないために直させていただいております。以上です。
指田会長	ありがとうございます。ここに関していかがでしょうか。 それでは、目標3に移りたいと思います。
鈴木委員	目標3については、特に、ご意見がなかったのですが、いかがでしょうか。何かありましたら、お願いいたします。
指田会長	皆さんいかがでしょう。よろしいですかね。 では、特に挙手がないようなので、目標4の方をお願いいたします。
鈴木委員	目標4ですが、最初の文章の中で、病児保育を入れるべきというご意見がありましたので、ここを直させていただきました。それと、この並びも少し直させていただいて、早朝、延長、休日保育をまとめて、あと乳児・病児保育という風に並べ直しました。 もうひとつは、「マインドアップ」という言葉は、何でもかんでも横文字が入っているというようなご意見などもありましたので、ここは、男性の「意識改革」という言葉に直してあります。以上です。
指田会長	はい、ありがとうございました。目標4に関してはいかがでしょうか。 いくつか修正点がありましたが、よろしいでしょうか。
串田委員	内容の修正ではないのですが、下から2行目の「また」を一字下げた方がいいと思います。
指田会長	ありがとうございます。あと他にご意見などございますか。それでは目標5に移りたいと思います。
鈴木委員	目標5のところでは、「安産教室」という言葉について、ご意見をいただきました。評価部会でも、「安産教室」という名前は全国的なものなのかというような質問が出たのですが、そうではなくて、新潟だけのものらしいということも分かりました。これはちょっと、何となく古臭いというようなご意見だったかと思うので、これも少し問題にいたしまして、東区では、「マタニティセミナー」という事業名だということで、今後、他の地区でも名称変更

	できないか検討しましょうということになりましたので、今後どうなるか分かりませんが、変わるのではないかと思います。そんな意見でした。
指田会長	ありがとうございます。とりあえず今回は、「安産教室」のままでということですね。他の部分、ここも含めて目標5についていかがでしょうか。では、目標6の方に移りたいと思います。お願いします。
鈴木委員	目標6については、ハラスメントの啓発活動の対象者を入れるべきではないかというご意見がありまして、「経営者や労働者に向けた啓発活動」と文言を付け加えました。以上です。
指田会長	はい、ありがとうございます。目標6に関していかがでしょうか。文言についても、何か修正があれば、併せてお願いします。それでは、最初の頁に戻って、総評についてお願いします。
鈴木委員	総評の方では、6つの目標がある筈なのに、飛び飛びになっているのは、おかしいということで、目標3と目標5について新しく加えて、全部の目標について評価しております。
指田会長	はい、今回は全ての目標について書かれているので、かなり分量も多くなって、前年度のもの比べると、良くなったというか、骨太な感じになっていいなと思いながら見ていましたが。皆さまはいかがでしょう。何か気になる点などあれば。総評の部分、いかがでしょうか。 今回、初めて審議会に入られた方もおられるので、その初めて入られた方の目線で、こういう部分が分かりにくいとか、こういうところが良くわかりますとか、そういったご意見もあれば、ぜひお聞かせください。 これを読む方で、初めて読まれる方もおられますし、毎年読んでいる方もおられると思うのですが、そういった色々な視点で見ていくと読みやすくなると思います。せっかく作ったものですので、新潟市民全員に読んでもらえるぐらいの感じでいけたらと思います。何かありますでしょうか。
小林委員	8頁の最後のところ、「トランスジェンダー」と「性同一性障害」を並べて書かれていますが、両者の違いが分からないのですが。
事務局 (上所課長)	これについては、再度調べさせていただいて、必要があれば修正したいと思います。
指田会長	定義が違うのだと、精神科医とかの診断なのだと思いますが。すごく細かいところまでチェックしていただき、ありがとうございます。
鈴木委員	今回、この用語解説を頁ごとに載せたほうがいいというご意見に従って、頁ごとに下の方に載せてありますが、それも併せましてご意見をお聞きしたいのです。また用語解説は、いろいろな意見を参考にして事務局で整理して載せてありますので、出展を書くべきというご意見もあったのですが、それは書き切れないというところもありまして、出展は載せないことにしてあります。 それから、次に「デートDV」の定義については、第3次新潟市男女共同参画行動計画と同様に記載しています。 それから、「マタニティ・ハラスメント」の定義が、「妊娠・出産を理由として」

	<p>というだけでなく、「育児休業・介護休業」を理由とするものも含むべきというご意見がありましたので、修正してあります。</p>
指田会長	<p>今年度から審議会に入られた方は、初めてこのタイプを見るかと思うのですが、昨年度は、用語解説を後ろにまとめて記載していたのですが、今回のスタイルがすごく見やすく分かりやすいと思います。私はこのスタイルがすごく好きです。用語解説に関しても、もし皆さんが気になることがあればお願いします。</p>
蛭子委員	<p>本当に欄外にその頁に出てくる用語の解説を出したというのは、すごく読みやすくなっていて、重宝します。</p> <p>そこで、気になったというか、これは別にこのままでもいいとは思いますが、少しご意見を伺いたいのは、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」のところで二つの言葉が入っていますね。そして欄外用語解説が、これは3字下げにして二つの言葉が書いてあるのですが、これを表題のところを「※13」と、もう一つ「※14」をつけて、そして下に「13」、「14」としたほうが、後の番号はずれてしまいますが、そのほうが読みやすいかなと思いました。ただ、これはこのままでも別に結構だと思いますので、少しご意見を聞かせていただければと思います。</p>
指田会長	<p>いかがでしょうか。そうですね。ここが二つに分かれているので。どういう感じで書いたら。13、ヘルスで。ただ、これは、上のほうに「ライツ」がないのですね。それで多分「※」が書かれていないのかなとは思いますが、よくある書き方としては、この目標5と書いてあるところの見出しの部分で、「性と生殖に関する健康と権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）」という書き方が割と多いので「ヘルス」と「ライツ」が同様に併記されることがあるのですが、今回は別々に書かれているので、ヘルスとはどういうものか、ライツとはどういうものかというのが分かっているとは思いますが、たしかに何となく13、14と入りそうな感じがするのですが、14とすると言葉が文面になるのでそこをどのようにするかですね。</p> <p>今、表題のところを「※13」とあって、その隣に「※14」とする。そうするとリプロダクティブ・ヘルスが今までどおり13で、そしてライツが14で、そして「性的マイノリティ」が一つ増えて15という感じで一つずれますが、そのほうが分かりやすくいいでしょうか。</p>
鈴木委員	<p>分かりました。では、そのようにしたいと思います。</p>
指田会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>あとは総括だけではなく、時間はまだまだたくさんありますので、総評からずっと1、2、3、4、5、6と全てについてご意見ありませんでしょうか。</p>
木村委員	<p>7頁の「企業に向けて」のところ、前回こういう表記があったのかどうか記憶がないのですが、企業に向けてのところの3行目に「労働法や育児・介護休業法」となっているのですが、労働法というところかなり幅広くなってしまうのですが、そこは、例えば厳密に言うと労働基準法とか、女性に関連したも</p>

	<p>のだと男女雇用機会均等法とうか、その辺をどのように表記するのかなというのが。大学の講義では、労働法というと本当にいろいろなことを含むので、労働法の中に全部含まれてしまうのであれば、育児・介護休業法をここで列記する必要はないかもしれないし、もう少し細かくするのであれば、「労働基準法や」とかというような記述のほうが正確では。ここで示したい「労働法」というのは。</p>
鈴木委員	<p>前回まではこれが入ってなくて「制度の周知のみでなく」となっていたのですが、これだけではどういう内容なのか分からないということで、評価部会に入れたほうがいいのかということで追加したのだと思いますが、今おっしゃられたのはもっともなことだと思いますので、その内容を確認して、ふさわしい言葉を入れたいと思います。</p>
木村委員	<p>それから9頁ですけれども、これも重箱の隅をつつくようで大変申し訳ないのですけれども、用語解説の「※16」のマタニティ・ハラスメントの最後のほうで「職場で受ける精神的・肉体的」となっているのですけれども、労働局が用語として使うときには「身体的」という表記をしているので、「肉体」というと少し生々しい感じがして、決して間違いではないのですけれども、「身体」という言葉に置き換えたほうがいいかなと。</p>
指田会長	<p>私も「身体」に1票入れたいと思います。ありがとうございます。 重箱の隅をつつくご意見、大歓迎ですので、市民全員に読んでもらうために、どういう言葉をチョイスしていくのかというのはすごく大事だと思いますので、ほかに何かありますでしょうか。</p>
内山委員	<p>7頁目のワーク・ライフ・バランスのところの、男性の意識啓発のキャラバンメイトのところに「認知症サポーター」という言葉が出ていますのですけれども、認知症サポーター自体には用語解説がなくて、キャラバンメイトのところに「※12」が付いていて、「キャラバンメイトは認知症サポーターを養成する講座を開催する人」だと。「認知症サポーター」という言葉が、私のように理解できない人がいるかもしれないので、キャラバンメイトの用語解説の中に、「こういうことをする認知症サポーターを養成する」みたいな、説明が簡単に入っているとより分かりやすいのではないかと思います。</p>
指田会長	<p>いかがですか。認知症サポーターというのも、一つの用語としてあるのですよね。キャラバンメイトみたいな感じで。キャラバンメイトと言えば、認知症サポーターみたいな感じなのですか。私もあまり詳しくないのですが。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>私、前の課で担当しております、認知症サポーターというのは、一般の市民の方に、大体1時間半くらい認知症の基本的なお話を聞いていただいて、認知症について正しい知識をもっといただくというのですが、確かに誰もが知っている言葉かと言われると、分からない人も多いかもかもしれません。広まってきてはいるのですけれども、用語解説に加えようと思います。</p>
指田会長	<p>それでは、認知症サポーターのところも少し注釈を入れていただくと、より認知度が広がっていいと思います。ありがとうございます。 では、ほかにいかがでしょうか。</p>

	<p>ご意見は出尽くしたようですので、今ご指摘のあった点は、後ほど事務局で加筆、修正していただいたものを皆さまにお返ししたいと思います。</p> <p>では、これで目標 1 から総評までの審議を終わらせていただきます。今回出た変更点については、事務局と会長で修正のポイントについては一任させていただくような形をとらせていただきたいと思いますので、ご了承ください。異議はございませんでしょうか。ありがとうございます。</p> <p>では、本日の議事についてはこれで終了となります。次に、次第の 3 「その他」について、事務局からご連絡をお願いいたします。</p>
<p>事務局 (上所課長)</p>	<p>第 3 次評価の（案）につきましてご意見をいただきありがとうございました。事務局でも何回も見直しはするのですが、なかなか見付けることができず、本当に貴重なご意見をいただきましたこととお礼申し上げます。</p> <p>先ほども会長からお話がありましたように、文言の微調整、軽易な修正、それから先ほどいただきました注釈の追加も含めまして、こちらでもう一度調べ直し修正したものを皆さまにお送りさせていただきたいと思います。最終確認は指田会長と調整をさせていただきたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。</p> <p>この第 3 次評価を受けまして、今後の市としてのスケジュールについてご説明させていただきます。今回いただきました評価を、11 月 20 日に開催を予定しております庁内で組織している新潟市男女共同参画審議会というものがございしますが、こちらで報告をさせていただきたいと思っております。この推進会議ですが、議長が市長ということで、庁内の部長以上が参加する会議となっております。こちらでこの報告書と併せて報告をさせていただきたいと思います。</p> <p>また、本日お手元にお配りさせていただいております資料 No. 2 「第 3 次新潟市男女共同参画行動計画第 1 次評価」、それから資料 No. 3 「第 3 次新潟市男女共同参画行動計画指標一覧」の二つの資料について簡単に説明させていただきたいと思います。</p> <p>まず、最初の資料 2 をご覧いただきたいと思います。</p> <p>今回評価をいただきました平成 28 年度は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 カ年を計画期間とします第 3 次新潟市男女共同参画行動計画の初年度に当たる年でした。各所管課が行った 1 次評価をまとめたものが、この一覧表となっております。</p> <p>一番上の段の目標 1 をご覧ください。218 の事業があり、A から D の 4 段階評価の数と割合を記載しています。このほか、事業を実施しなかったという E という評価があるのですが、これに関しては除いてあります。</p> <p>単年度だけ見ても分かりづらいと思いますので、参考までに昨年度の第 2 次の行動計画の時の割合を申し挙げますが、A は今回 67.9% でしたが、第 2 次の平成 27 年度は 85.0%、B が 14.5%、C が 0.5% という結果でした。ただし、昨年度までは、A から C の 3 段階という評価でおりましたので、一概には比べられないのですが、今回は 5 か年に渡る計画の初年度ということでもありますし、また目標とする姿も平成 27 年度までとは違うため、昨年度よりも少し厳しい結果になったものと思っています。</p> <p>細かい資料なので、後ほど詳しく見ていただければと思います。これについて</p>

	<p>は、事業評価の際に、平成 32 年度までの評価の経過を、審議会委員の皆さまにお示ししていきたいと思っております。</p> <p>続きまして、資料 3 をご覧ください。これは、第 3 次行動計画の指標として掲げた項目につきまして、それが平成 28 年度にどういう状況であったかというものを一覧にまとめております。</p> <p>評価の項目に関しましては、一番左側に並べてあります。それぞれの評価項目に関しまして、第 3 次計画を実施する前の数字、平成 26 年度の状況が、次の欄に記載してございます。それが、平成 28 年度、この第 3 次計画の初年度にどうなったかというものをこの「28 年度」というところにお示しました。数字が入っていない項目は、この第 3 次行動計画を作る前の年に市民を対象として実施した基礎調査をもとに指標を設定しておりますが、5 年に 1 度の調査となるため空欄になっています。</p> <p>指標一覧についても、今年度以降、平成 32 年度までの達成状況を毎回審議会でお示ししていきたいと思っております。</p> <p>平成 28 年度の数値についてご説明させていただきますが、この一覧の中で、平成 32 年度、最終年度を待たずに、平成 28 年度中に達成した項目が二つございます。まず一つ目ですが、目標 1 の 4 「小・中学校の男女平等教育パンフレットを活用した授業割合」、これが 100%になりました。それから二つ目ですが、2 の 7 「農業委員の女性委員の割合」ということで、こちらも目標を大幅に達成しております。そのほか、目標 2 の 6 「女性委員のいない審議会等の割合」、こちらもゼロを維持しておりますし、その二つ下の「市の係長昇任者における女性の割合」、こちらも平成 28 年度は目標値をクリアしております。これら 4 項目については、今後も維持できるように施策を進めてまいりたいと思っております。</p> <p>一方で、目標にはまだまだ手が届かないという項目も多くございます。例えば目標 4 の 12 です。「男性の育児休業の取得率」、目標値は国に準じた 13%ですが、現状は 2%台ということで、なかなか厳しい状況です。また、その下の「共働き夫婦の家事等平均時間の格差」、こちらは残念ながら平成 26 年度よりも増えてしまったというような状況になっております。</p> <p>これらの状況を踏まえた上で、平成 32 年度までに一つでも多くの項目で目標値を達成できるよう、庁内外を問わず連携を深めながら施策を進めていきたいと思っております。</p> <p>簡単ですが、以上でございます。</p>
指田会長	<p>ありがとうございました。では、新潟市の女性活躍推進法地域推進計画についてお願いします。</p>
(事務局) 長谷川補佐	<p>それでは、現在策定を進めております「新潟市女性活躍推進法地域推進計画」についてご報告いたします。今年度中に策定ということで、今はまだ素案の段階ですが、今回は、計画の概要を説明いたします。</p> <p>資料 4-1 をご覧ください。計画策定の趣旨としましては、少子高齢化が進展していく中で労働力人口などが減っていきますけれども、そういう中で地域が活力を維持していくために、女性に一層活躍していただきたいということで、女性が希望に応じた働き方を実現してもっと個性や能力を十分に発揮できるような社</p>

会にしていこうというものです。

平成 27 年の 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」、「女性活躍推進法」とか、もっと縮めて「女活法」とかと言われる法律が制定されました。国や地方公共団体の責務が明示されています。300 人以上の企業は、この法律に基づいて女性の採用とか女性管理職の登用とかについて計画を定める義務があり、300 人に満たない企業は、任意に計画を作ることができるということです。企業等の取組について、国でも優遇措置などで奨励していこうとしています。

次に計画の位置づけですけれども、この計画は女性活躍推進法に基づくものです。また、この審議会でご審議いただいて策定した第 3 次新潟市男女共同参画行動計画との関係ですが、上下の関係にあるというのではなく、男女共同参画行動計画のほうがもっと網羅的な広い範囲をカバーしているということで、この二つの計画の関係を表現するのは難しいのですけれども、共に連携しながら施策を進めて行くようなイメージでとらえていただければと思います。

資料 4-2 をご覧ください。市の男女共同参画行動計画とこの地域推進計画のどこが関連するのかという表です。表の一番右側の具体的な取組の欄で網掛けして色が付いている部分が関連ところということで、かなりの部分で重なりあっています。

2 つの計画を別々に作るべきなのか、法律ができた当時は各政令市の方針が定まっていなかったのですが、内容がかなり重複することから、2 つ計画を別に策定する自治体は多くありません。政令市では、静岡市、京都市、それから今策定中の新潟市くらいで、他は、男女共同参画行動計画の一部が地域推進計画ということで終わらせているところが多いです。新潟市の場合は、女性の職業生活での活躍について詳細に検討するべきということで地域推進計画を別個に作ることにしました。

資料 4-1 の裏面をご覧ください。計画の期間ですが、新潟市の男女共同参画に関する基本的な計画は行動計画ですので、それと計画期間を合わせて平成 32 年度末までの計画としております。また、平成 32 年度に次の 5 年間の第 4 次男女共同参画行動計画を作りますので、そのときに 2 つの計画を一体化するかどうか検討したいと考えております。

また、検討委員会は審議会ではなくて懇話会ということで有識者のご意見をお聞きしています。行動計画を策定する時とは違って答申は行いません。

今後のスケジュールとして、検討委員会は今年度限りのもので、9 月 11 日と 10 月 26 日に開催しましたが、もう 1 回 11 月に行います。その後は年末から 1 月下旬にかけてパブリックコメントで市民の方々のご意見を聞いて、3 月に計画を決めるという予定です。

資料 4-3 は、検討委員会の委員の名簿ということで、経済団体とか大学の経済学部先生とか、社会保険労務士会などから検討委員会の委員を推薦していただいて構成しております。

今、素案の資料 5 というものがお手元にございますけれども、時間も限られていますので、簡単に説明いたします。表紙をめくっていただきますと目次になります。今のところは 6 章に分かれていて、「基本的な考え方」、「現状と課題」、「施

策の方向性」、「推進体制」、「成果指標」、それから参考資料をつける予定です。

1 頁、2 頁に基本的な考え方、計画の位置づけや計画期間というようなことが書いてあります。3 頁から 6 頁までに現状と課題を文章で表現して、グラフなど基礎となる資料は 7 頁から 30 頁までに記載しています。

例えば、基礎となる資料として 7 頁を見ていただきますと、人口の推移、今後どんどん人口が減少していったって 15 歳から 64 歳までの生産年齢人口といわれるところの割合がどんどん減っていくこと分かります。次の 8 頁には、新潟市は子どもを産む中心世代の女性の減少率が比較的高いことが記載されています。

10 頁を見ていただきますと、非常に女性の有業率が高いことがわかります。ここが新潟市の大きな特徴だと思います。

次に、12 頁と 13 頁に男女の就労形態ということで、色が付いているグラフの一番黒いところが正規の従業員です。これを見ると、やはり男性は女性より正規の割合が多いことが分かります。また、検討委員会の中で委員から指摘がありましたが、女性は、若いうちは正社員で働き、結婚、出産で非正規になるといったイメージと違って、12 頁の表を見ると、女性は若いうちから非正規の割合が結構高いことがわかります。この辺りについて、検討委員の方からは、若いうちから自分のライフプランみたいなものを考えるような機会をもっと増やす必要があるのではないかといったご意見をいただきました。

17 頁をご覧ください。新潟市のあまりよくない特徴なのですが、女性の管理職が少ないことが示されています。この 5 年間で 4% くらい改善されていますけれども、全国に比べると女性の管理職が少ないです。ただ、検討委員会では、係長とかの階層では、既に女性の割合は高くなっているので、多分、もう少しすれば率が上がっていくのではないかと予測する委員もおられました。

31 頁からは施策の方向性です。基本目標が二つ、施策の方向性がそれぞれ三つあります。これは、基本的に国の基本方針の分類をあえて採用しています。女性活躍推進法は、平成 37 年までの時限立法ですが、その間、国からもいろいろな施策などが出てくるでしょうし、国の基本方針と新潟市の施策を照らし合わせてみることによって、強いところや弱いところとか、まあまあできているところとか、そういうものが分かると思います、国の基本方針と似たような項目立てにしております。

32 頁目以降は、市として取り組むべきことが記載されています。それから主な事業ということで、これは既に行っていることが大半ですけれども、市の取組を事業内容と所管課ということで記載しています。

42 頁が推進体制ということで、この計画を参考にしながら新しい事業なども展開していきますけれども、それは、今行っている行動計画の事業評価の中に新しい事業が加わっていくという形になりますので、男女共同参画審議会を通じて、行動計画の事業評価を通じて評価、助言を行っていただくというのが一つです。

また協議会の設置については、これは設置することは任意なのですが、既にワーク・ライフ・バランス推進協議会というものがありまして、商工会議所や同友会などの経済団体、労働団体などからなる推進協議会がありますので、ほ

	<p>とんど同じようなメンバーになる可能性がありますので、一つの協議会で併せて対応するような形で進めていくことを提案させていただいています。</p> <p>国、県との連携及び情報交換等というものが最後にあります。女性が働く上で必要な、例えば保育などは市の責任なのですが、実際女性の登用とか、いろいろな制度を作ったりすることに対して、企業に対して助成金とか専門家を派遣して指導するとか、そういう部分はやはりメニューの豊富さとか量とかということで、やはり労働局の施策というものが圧倒的に多くなってきますので、市の独自の施策も頑張りたいのですが、国、県の企業等に対する支援策の周知にも機会を捉えて一層努めていきたいと考えております。</p> <p>最後に、成果指標についてです。これもまだ決まったものではなくて、検討委員会の中では低すぎる、高すぎるといったいろいろな意見をいただいております。</p> <p>例えば男性の育児休業取得率は今 2.9%なのに 13%などということが可能なかとか、指標 1 の有業率などは、働きたいけど働けないという女性はかなりいますので、平成 24 年から比べて、そこから 5%くらい上がるという目標ではもの足りないのではないかと、いろいろな意見をいただいております。これもまたさらに検討していきたいと考えております。</p> <p>女性活躍推進法の地域推進計画の説明については、以上です。</p>
指田会長	<p>ありがとうございます。非常に興味深い資料をいただきまして、私も読み込んでみたいと思うのですが、女性の就労形態が、パートとか非正規の方が最初から多いということは、若い方たちもなかなか正規の仕事に入れないのか、何か専門的な自分の進みたい道みたい分野の正職がたまたまないという場合が多いのか、どういう理由があるのかと思いついて見たいのですが、ぜひ皆さんも、読み込んでいただければと思います。</p> <p>冒頭にもお話したのですが、この平成 28 年度のを今回、第 3 次評価の初年度でしたけれども、振り返ってみて、それから新しく入られた方はまだよく分からないというような状況の部分もあるかと思うのですが、こういったところがすごくよかったとか、悪かったとか、反省とか課題とか、あとは今後こんなところがあるといいなという今後の展望ですとか、ひと言ずつお声をいただきたいと思います。</p>
小林委員	<p>公募委員の小林です。</p> <p>公募委員でありながらこれに応募したこともすごく気まぐれで、全然というほどでもないのですが、男女共同参画社会にそんなに興味がなくて、それでも昨年、自分が思うように働けないという現実があったので、それとちょうど公募と重なったので応募してみました。</p> <p>やはり興味がなかったせいか、すごく新しいことをたくさん知って、あ、こんなに男女って別なところがあるのかということにすごくびっくりしました。男女はみんな平等で働いていると思っていたので、例えば防災であるとか、そういうことはまったく意識していなかったと思って、そういうことをすごく感じられたことが、公募してよかったと思う点です。</p> <p>最後に少し言いたいことがあって、先ほどの目標のところなのですが、男性の育児休業は多分上がらないと思うので、時短勤務とか、そういうことのほ</p>

	<p>うが男性もやりやすいし、妻としても頼みやすいし、二人で一緒に休んでいても、どうしても男性は家にいても意味を感じられないと思うのです。なので、何か、育児休業というより、何か時短にしてあげるとか、少し休めるようにとか、企業のことは分からないのですけれども土・日をしっかりと休みにしてあげるとか、そういうことが整っていけばとてもいいなど、私は子育て、今、2歳の双子をあずけてきていますけれども、そういう立場から思っていることを言わせてもらいました。ありがとうございます。</p>
鈴木委員	<p>評価部会員も、させていただいたわけなのですけれども、今、ご自分から応募された入った方がいらっしゃるといことが、すごくいいなと嬉しくて、特に今の方のご意見とかをお聞きすると、こういうご意見がどんどん出るといいのにと、そういう意味でも、評価部会の方がもっと増えて欲しいと思うのですが、この年度途中で入っても大丈夫なのですか、人数を変えることはできるのですか。</p>
事務局	<p>予算も限られているので、基本的に人数の変更は難しいです。</p>
鈴木委員	<p>本当に、最初にどっときた皆さんのご意見をまとめることで辟易としたのですが、評価部会の中には、やはり片元委員などが、ちらっちらっと思えるご意見などがすごく新鮮で、なるほど皆さんは今、そういうふうを考えていらっしゃるのかというようなことが分かったので、どんどんまた意見を、私もそういう新しい意見も聞きたいと思しますので、どうぞよろしく願いいたします。</p>
田邊委員	<p>初めて公募委員になった田邊と申します。</p> <p>私は世代的に、男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく、専業主婦というような言葉があった時代にそういうしつけをさせられた母がいて、結婚するときにも、お姑さんから、男性が働きやすいようにあなたは家事に専念しなさいとか、絶対台所に入らせてはだめだとか、子育てもさせてはだめだというような感じで、ずっと外のこともほとんど知らずに家庭におりましたので、この委員になって、作文を書いたときに行動計画を拝見したのですけれども、ものすごく自分が知らないことがたくさんあると思って、目の前が開けた感じがしたのです。今回もこういうふうな会議に何度か出席させていただいて、すごく社会がいい方向に進んでいて、みんなが生きやすくなっているなどと思って、ものすごく嬉しく感じております。</p> <p>まだまだ足りないところもあるようだとか、現状も分かったので、これからの若い人たちがもっと生きやすい社会になるように、私も協力していきたいと思しますので、これからもよろしく願いいたします。</p>
船山委員	<p>連合新潟地協から出席させていただいている船山と申します。</p> <p>いろいろと忙しいこともありまして少し会議を欠席させていただくこともありました。私たち働く者同士が集まる「連合」という大きな集まりから出席をさせていただいています。</p> <p>今、前に発言された方々もそうだったのですけれども、お子さんを育てられているということがありますが、私は独身で、今後も当たり前のように働いて生きていかなければいけないという世代の者の一人といたしまして、昔は、どうし</p>

	<p>でも男尊女卑というようなどころがある職種もたくさんありましたが、その中で、男女がともに参画しながら、ともに認め合いながら仕事をしていけるような、そういう感じに今なりつつあるのかなということ、今、すごく感じています。</p> <p>働く者の一人としては、もっともっとこの共同参画の感じが広がっていったらと思います。こういった会議でいろいろなことを議論いただいて、少しでも働きやすい環境になってもらえるように皆さまにも頑張りたいと思いますし、職場に帰ったら、私もこういったことをやっているということを示して頑張っていきたいと思っています。</p> <p>あまりうまく言えないのですけれども、そういう感じです。</p>
若山委員	<p>若山と申します。先期から、商工会議所から要請があって参加させていただいております。</p> <p>小さいながらも会社をやっているもので、評価も目標3を中心に見させていただきました。先ほどから話のある育休なのですけれども、実は過去に当社で男性社員2名に育休を取らせたことがあるのですが、現在、もし取らせてくれといわれたら、まず、今は勘弁してくれと言うことになります。というのは、かなり深刻な人手不足で、けっして儲かっているわけではないのですが、人が足りなくて、募集もずっとかけているのですけれども全然人が集まらないという現実があります。</p> <p>評価を見ていてもそうですし、先ほどの女性活躍推進法の中でもありましたけれども、各企業にそういった制度をしてもらうためにインセンティブをつけてということで、今新潟市でも総合評価の入札にはこういったインセンティブがついてくるようにはなってきているのですけれども、私は育休を取ることはもちろん反対でもないですし、そうやってインセンティブをつけて広げていくということは賛成なのですけれども、会社の規模によって、できることとできないことがあるということは、よく理解していただきたいと思っています。</p> <p>先ほど女性性活躍推進法の説明のときにお話しされていましたが、300名以上の企業とそうではない企業で、計画策定について義務化と努力規定とで扱いを別けているように、やれるときとやれないときがあるということをよく踏まえて、入札に入れていただきたいと。</p> <p>参考なのですけれども、ご存じだと思うのですが、新潟県にハッピーパートナー企業の制度があります。私はそれを知らなかったのですけれども、総合評価の中にその制度の有無が問われていたので、調べたら、割と簡単に、会社の規模にあまり関係なく取得できます。タイミングさえ合えば、先ほど言ったとおり、男性社員でも育休を取れるような会社の制度だとか、そういったものが整備させていけばハッピーパートナー企業として認めてもらえる。そういう形で、会社の規模に関わらず取り組めるような形で、インセンティブをつけていただきたい。</p> <p>この場でしか言うタイミングがないので、あまり皆さんには関係がないと思うのですが、少し頭に入れていただければと思っています。</p>
串田委員	<p>教育現場からということで、私は小学校の校長をさせていただいております。</p> <p>教育の立場から見ますと、今の親御さんはだいぶ男女が平らになっていると感じています。家でも、息子が32歳になりますが、子どもが二人いて息子夫婦</p>

	<p>の様子を見てみると、うちの息子は、仕事をしながら家事もよくやっています。</p> <p>私は今までは息子夫婦とは別に住んでいたのですが、田邊委員と同じように舅、姑に仕え、主人は何もしないというところずっと育ってきたのですが、今は息子が家にいてとても助かっています。やはりそれが教育かなと感じています。</p> <p>本当に、学校教育で男子も家庭科をやるようになってようになってきたので、やはり教育は大事だなと、この会を通して、またいろいろな資料を見せていただいて感じています。</p> <p>学校現場の教職員の状況を見ると、特に小学校は女性もとても多い、職員自体では男女差別はあまりありません。その方の特性というか、持っているものを生かして校務分掌を決めたり、いろいろな仕事をしたりしているので、私自身は男女差別ということをあまり感じないできています。</p> <p>ただ、管理職となると、私自身も今管理職ですが、管理職を目指したのは、正直申し上げて、うちの夫の両親をみおくったということが大きいです。「家に縛られる」という表現はとても悪いのですけれども、「とにかく早く帰ってきなさい」という目に見えない圧力をずっと感じていました。やはり管理職になると時間が遅くなったりとか、土日に出ることも多くなったりしますので、管理職の職務と、家のことも大事にしたいというのを一緒に行うことはかなり大変だと感じています。</p> <p>今学校現場も働き方改革をしていかなければということで、いろいろ話が出ていますが、なかなか、学習指導要領が変わるとか、英語が入ってくるとか、本当に、自分が教員になるときにはそんなことをするとは思っていなかった先生方が、英語を教えなければならない。学習指導要領も変わって、授業時間も今度1時間増えるのです。そうすると、いろいろなことが減らなくて増える一方の中での働き方改革、これはなかなか大変だと思っています。けれども、それをやっていくことが大事なのだなと思いつつ、子どもたちへのこういった男女共同参画の教育をしていくことは本当に大事なことで、この場に参加させていただくことで身に染みて感じておりますし、またそれを現場に返していけたらいいなと思っています。大変ありがとうございました。</p>
木村委員	<p>労働局雇用環境均等室の木村です。たくさん言いたいことがあるのですけれども、二つほど。まず女性活躍推進の話が出ましたので、今、女性活躍推進法は施行2年目ということなのですけれども、やはり女性の管理職が増えないことが問題で、足かせになっているのは何かというと、女性自身が管理職を希望しないのです。それは今串田委員がおっしゃったように、仕事と家庭の両立ができないということで、管理職は希望しないというご意見が非常に多いのです。希望している人が1割という状況で、あとの9割の人は、身近な管理職を見てみると、こんなに働いている管理職にはなりたくない、時間外もとても多いしと、そういう原因があるので、とにかく管理職を含めて男性の労働時間を減らしたいということで、今、働き方改革、労働局を挙げてやっています。</p> <p>新潟は、所定労働時間がそもそも長いのです。時間外はそれほど長くないのですけれども、所定労働時間が全国と比較すると100時間近く、長いということが分かってきましたので、そこを企業に働きかけて、できれば年次有給休暇、お休</p>

	<p>みを増やしていただけないか。それで、労働時間も少し減らしていただけないかといったようなこと、先ほど経営者のお立場では、今の段階では難しいとおっしゃっていましたが、女性の管理職を増やすには、まず男性の労働時間を下げなければ、一般的な労働時間をとにかく下げたいという思いがあります。</p> <p>育児休業は、育児参加の問題ですので、男性がなぜ育児参加ができないかというと、それもやはり労働時間が長いということ、とにかく労働時間を削っていかないことには、日本の労働生産性も非常に諸外国と比べて低い状況がありますので、この労働時間を何とかするために、皆さん、お知恵を出していただけないかということで、一つヒントといいますか、私ども、生産性を上げるということで、まずは生産性を上げる端緒となるものということで、助成金を実は70種類くらい持っています。この助成金を活用しながら、中小企業の方々にぜひ、それを端緒に、労働時間を下げること、まずはお雇いいただいてその人を育成していくところ、国のお金を使っただきたいとお願いをしています。働き方改革という観点から、行っている政策について少しお話しをさせていただきました。</p> <p>全体としては、市が本当にいろいろな取組みをしていただいているので、私どもとしては、新潟県全体をとにかく底上げをしていきたいと考えていますので、そういう意味では、こちらの市の取組みは非常にありがたい取組みだと感じているということで、感謝申し上げます。</p> <p>1点だけ最後に、共働き夫婦の家事について、平均時間の男女格差が格段に上がってしまっているのは、何か理由があるのかどうか、少し機会がありましたらご調査いただけると非常にありがたい。ここは、とにかく下げていかなければいけない、そのためには、やはり労働時間も関係してくるかと思っています。</p>
片元委員	<p>片元と申します。今期は、ファザーリング・ジャパンの会員として、父親支援をしている団体の会員としてこちらに参加させていただいています。前期、昨年までは公募委員として参加させていただいていました。</p> <p>私事ではございますが、今年度をもって、実家が広島なのですけれども、広島に帰るので、推進会議にはもう参加できないということになってしまいました。合計3年間、審議会の委員をさせていただいて、いろいろ勉強をさせていただき、本当に感謝申し上げたいと思います。</p> <p>言いたいこと、いろいろあるのですけれども、まず育休の話がけっこう出たので、私は育休を4カ月ほど取得しました。それが6年前くらいの話ですが、育休を取って、完全に13%以上という国の目標は形骸化しているということがあるのですけれども、その当時は、育休の取得率をとにかく上げろ、上げろというような感じで言われていました。私も育休を取りたいと思って取って、取って育児をしてみて楽しかったということがあるのですけれども、結局それは、楽しかった、大変だった、いろいろあるのですけれども、それで終わってしまって、結局そのあとに続いていかないというがあるのです。こんなことを言ってもしかたがないのですけれども、育児休業取得率は、1回育休を取るといったら取得率1にカウントされるので、時間率とかにすれば1番いいかなと思います。</p> <p>また、共働き夫婦の家事等平均時間の格差、これを見ると、女性の家事時間がすごくまた増えていて、男性も増えているというような、これはすごく悪循環だ</p>

	<p>とされていて、働く時間も増えて家事も増えている、みんな睡眠時間を削ってやっているとこの感じだと思えるので、みんな働き過ぎなのかという感じはあります。</p> <p>私自身は今、フリーランスというような形でやっています。妻ももうすぐフリーランスになりますので、実家、広島に帰ってお互いに仕事をしていくことになります。いろいろな働き方、いろいろな生き方があってというようなことがあると思うので、もちろん、会社に勤めてバリバリ働くということもすごくいいことだと思えるし、まったく働かないということも別に悪いことではないと思うので、それで生活して生きていけるのであれば別にそれはそれでいいと思うのです。とにかくそういうことを認められるような社会になれば一番いいのではないかと思います。私は主夫をやっているのでもいろいろ言われたりすることもあったのですが、そういうことがだめということではなくて、それはそれで別にいいよねというようなことを感じられる社会になればいいなということでは思っています。いろいろなことを勉強できるのがこのアルザフォーラムというフォーラムですので、ぜひとも参加いただきたい。こちらの分科会2の11月26日(日)10時から12時の「東大卒エリートがなぜ主夫になったのか」というところのパネルディスカッションに私も参加させていただきますので、周りにご興味のある方がいらっしやれば、ぜひともお誘いいただければと思います。</p>
蛭子委員	<p>新潟日報社の蛭子といいます、いつもお疲れさまです。</p> <p>とくに評価部会の方々、本当にすごいご努力だったと。人数分の評価を見られたというのは本当にすごいと思える、本当に頭が下がる思いです。</p> <p>今回、委員として参加させていただいて、学ぶことがものすごく多くて、まずそれを今年度最後のこの場で言っておきたいです。</p> <p>会の中でよく言葉、用語について少しご意見させていただいたのですが、今、皆さんおっしゃっているように、なかなか浸透しないのは、やはりいろいろな言い方をしている人たちがいるわけで、私などは共働きでなく、子どもがいないので、なかなか実感としてはなかったのですが、そういうものの中では、例えばこういう今日の、よくしていきたい、よくしていこうということが、その背景、取っかかりみたいなものがすごく大事だと思えるのですが、言葉の中でよく分からない言葉が、カタカナが二つ、三つ、続くと、それではとって離れてしまうようなことがあるかと思える。</p> <p>書く立場としても、例えば今ここにワーク・ライフ・バランス、最初に出たときに、「なんじゃ」という感じで、皆さん、使われている中で定着しているものもあると思えるし、それから今少し頭の中に出てこないのですが、「なんじゃ」から始まって定着しなかった言葉もあると思える。古い人間はカタカナよりも漢字の言葉のほうが分かりやすいと思える。ただ、先ほど英語教育の話も出ましたけれども、これからの人たちというのは、逆に英語、カタカナのほうがスッと入るし分かりやすいという人がどんどん出てくると思えるので、こういう計画を作るときなど、いろいろな場面で、これからまた、言葉をどう選んでいくかというのは、ものすごく難しくなってくる。それは新聞記事が今そうなのだけれども、どの言葉を選んでいけばいいのか。どの言葉が一番伝えたいことを端的に表現で</p>

	<p>きるのかということが、難しいと思いつつ、でも難しいと言っているだけではないので、こういったお話をいろいろしていけたらと思います。ありがとうございました。</p>
<p>内山委員</p>	<p>弁護士の内山です。評価部会のお力になれなくて、本当に心苦しく思っております。</p> <p>私は普段、弁護士の仕事をしていて、離婚のほかにも労働問題についてもセミナーをしたり事件の相談を受けて裁判をやったりしているのですが、やはり、ここ20年で、本当に裁判の結果も変わった、女性に対する差別が許されなくなってきたのだなというふうに感じます。昔の裁判例、20年前、30年前のものを見ていると、全然違う価値観というか、裁判所も違う考え方をするようになったのだなと思いますし、特にここ1、2年は、マタハラとかセクハラに対する厳しい最高裁の裁判例が出るようになりましたので、一つ一つの、おそらく積み重ねで世の中が変わっていているのだらうと、この審議会もそうですけれども、これをやったから具体的に今日何が変わるのだらうというようなことでも積み重ねることで実際に大きく世の中は変わってきているのだと思いますし、私、自分の事務所を営んでいる小さい経営者でもあるのですが、従業員、女性に夫が東京なり長岡に転勤になりそうだと、ただ、単身赴任というかここで私のところで働いてくれるために別々に暮らすことも考えているというような話も出たりして、おそらく数十年前であればこういう話は出ようがないのかなと、確実に、少しずつ変わってきているし、これからもまた変わるのだらうと思っているので、私も何かのお役に立てればと思いました。</p>
<p>指田会長</p>	<p>ありがとうございました。最後に私から。</p> <p>昨年も同じことを言ったかもしれないのですが、事業の1次評価の段階で、やはり事業数が非常に多いと思いました。東京のほうでも8年間くらい審議会にいたことがあるのですが、第1次評価のところでは218事業というのはすごく多いなと思って、やはりこれだけ多いと市の職員側の負担がものすごく掛かってくるのだなと、せめて100代くらいに、削るといってなかなか難しいとは思っているのですが、今回、平成28年度から平成32年度までの新しい計画に変わるので、少しスリム化してあげるといってもいいかなと思っています。そのときに、指標を、先ほどの女性活躍推進法のところで、最後の43頁、数値化して何%が目標値とあったのですが、このような感じで、第1次評価の段階で、例えば審議委員会のメンバーがこのくらいの%であればA評価、B評価、C、Dくらいの振り分けをしてあげると、それを通年、毎年ずっとやっていくと、どのくらいそこが上がっていったかということが分かるのですが、今はこちら側がA、B、C、D、Eの評価をやっているだけなので、最初から目標数値をその課ごとに投げてあげて、多分、今は課ごとに自分たちはこれくらいやったらA評価とか決めているのですが、こちらから投げてあげて、ここまでできたらA、B、C、Dという感じでやっていくと、通年、毎年毎年の変化が分かるのです。きちんとしたメジャーというか、数値が一個ポイントあると、非常に見ていきやすいというか、そのやり方でやってみると、効果がどのくらいかということが分かってすごくいいと思います。</p>

必ずしも、いい評価になるというよりは、上げていくべきところをしっかりと上げて、下げていくところは下げていくということが分かることが一番大切なこの事業評価のゴールだと思うので、それをやるには、少しそういう手を入れてあげるということも一つの作戦かなと思ったのです。そうすると、評価部会のほうでもまとめやすいやり方ができるのかなと思いました。

あと、今回のデータでも、資料2かな、書いてあるのですが、「男は仕事、女は家庭」という、もう男女共同参画といえはこの文言が出てくるというようなところがあるのですけれども、この文言が、かなり昔から定着して一つの指標として入っているのですけれども、昨日、たまたまNHKの何という番組だったか忘れたのですけれども、番組を見ていたときに、これからの働き方がもうかなりガラッと変わると、その原因が、技術がかなり発展してロボットが代行したりとか、AIがすごく増えてきているので、今まで働いている労働者の2分の1位はこのあと30年、40年くらいの間にならりと変わっていくのではないと言われていて、ロボットとか機械が全部仕事を賄ってくれる。ではどうするかといったときに、ベーシックインカムを入れたらいいのではないとか、そんな議論が出ていて、ホリエモンとかが出ていたりして、海外の事例とかが出ていたのですけれども、そうかと、働くという今度、私たちが今働いている仕事はどんどん機械とかに取って代わってときに、働くということの意義がどのように変わっていくのか。特に今、女性の働き方が、女性活躍推進の問題とかがすごく出ているのですけれども、その番組の中で言っていたのは、そういう人工知能が取って代わると、働き方が、「自分がどういうふうに社会のために貢献できるか」とか、お金のために働くのではなくて、「自分がしたいこととか社会に貢献するためにどのようなことをしたらいいのか」というほうに、働くことの意義がシフトしていくのではないかというまとめだったのです。

ベーシックインカムとかを取り入れるのはすごく難しいかもしれないのですが、この女性の働き方についても、やはり女性の人たちがどういう働き方をしたいのかということが浮き彫りになってくる。必ずしも出社して働くというスタイルではなくて、お家にいても育児しながらでも好きな時間に働いたりとか、男性も出社しなくてもとか、いろいろな働き方が今ダイバーシティと叫ばれていますけれども、そんなところとも案外どんどん近づいてきていくのかなと、割と近い未来、そんなふうになっていくのかなと感じました。

先日東京に出張に行ったので、そういう労働系のセミナーに参加させてもらったのですけれども、たまたまそういう会だったのかもしれないのですけれども、参加者の半分以上は、組織には、会社には社員として属しているのだけれども、9時5時というスタイルでは私は働きませんとっていて、ただし年収はだいたい400万円くらいはもらっているのですと、残業も一切しませんと、いろいろな職種があったのですけれども、そういう働き方をしている方が半分以上いて、もうびっくりしました。でももしかして、そういう方達がもうすでにいるということは、新潟などは逆に通勤に時間がかかったりする方もいるので、そういう働き方がだんだん新潟にも入ってくるのかなとか、そんなことも考えながら、男は仕事、女は家庭、育児ということをとらえると、また少し面白い見方ができると

	<p>思っています。何となく男女共同参画とやっていると、その分野に長けた人ばかりだと、どうしても視野が狭くなりがちなのですけれども、いろいろなそういうところを見ながら、また見ていきたいと、自分の中で感じているところです。</p> <p>また今年度の評価も皆さんに大変お世話になりました、私が会長というか、「なんちゃって会長」で本当に申し訳ないのですけれども、お世話になり本当に感謝しております。</p> <p>では、皆さん一巡りいたしましたので、では事務局に戻したいと思います。</p>
<p>(事務局) 上所課長</p>	<p>皆さん、本日はありがとうございました。</p> <p>一点だけおわびと、補足をさせていただきたいと思います。お配りしました資料2の、目標2(2)の評価の欄に数値が入っていませんでした。大変申し訳ございませんでした。</p> <p>それから、先ほど木村委員からご質問がありましたが、共働き夫婦の家事等の平均時間の格差ですが、実はこの調査自体別の調査結果となっております、平成26年度の220分と出した基礎となる調査が、男女共同参画のこの第3次行動計画を作る前の年に実施した「男女共同参画に関する基礎調査」となります。この調査は市内に居住する15歳以上の男女でしたが、5年に1度しか実施していないため、毎年子育て市民アンケートというものをやっている部署からもらった結果データとなります。この調査の対象は、お子さんがいらっしゃる方のみが対象となっておりますので、この家事の中に育児が入っているため、育児の時間数が反映されてしまって伸びているということがあると思いますので、少し補足説明させていただきました。</p> <p>では、今日の審議会で、一応今年度の審議が終わりました。一部修正やもう一度確認をする内容もありますので、ここに関しましては、指田会長と調整させていただきまして、修正したものをまた皆さまにお示ししたいと思います。</p> <p>本当に今、いろいろなご意見をいただきまして、本当に身に詰まるというか、市の中でやっていかなければいけない施策、それを実現していかなければいけないと思っておりますし、今働いている人はもちろんですが、今後、生産年齢人口を構成していく未来の子どもたちにとっても働きやすい、生きやすい社会となっていくようにしていかなければいけないと思っております。</p> <p>先ほど蛭子委員からもお話がありましたが、200を越える事業を委員の皆さんが一つ一ついねいに見て評価していただきましたことに、心よりお礼申し上げます。皆さんからいただいた意見を無駄にしないよう、各所管課にすべて戻し、今後事業を推進していくにあたり、参考にし、活かしていただきたいということをお伝えしてあります。</p> <p>1年間、本当にお忙しい中、この会議にご出席いただきましたこと、心より感謝申し上げます。また片元委員、本当に残念ですが、お世話になりました。先ほど片元委員からもアルザフォーラムの宣伝をしていただきましたが、来月アルザフォーラムというものが万代市民会館の中にあるアルザにいがたで行われます。男女共同参画を推進していくということで活動されている団体の皆さまのワークショップをはじめ、いろいろな催し物が開催されますので、お時間のある方、お知り合いでご興味のある方がいらっしゃいましたら、宣伝をよろしく願いました</p>

	いと思います。
--	---------

	今日はどうもありがとうございました。また来年もよろしく願いいたします。
--	-------------------------------------