

## 令和7年度第2回 新潟市男女共同参画審議会会議録

日 時	令和7年6月4日(水) 10:00~12:00
会 場	新潟市役所本館6階 第2委員会室
出席者 (委員15名)	有森委員、大島委員、小奈委員、小菅委員、齊藤委員、佐藤委員、杉原委員、田覚委員、橘委員、仲屋委員、三須委員、南委員、山本委員、吉田委員、渡邊委員
傍聴者	5名
次 第	<p>1 開会</p> <p>2 議事</p> <p>(1) 第4次新潟市男女共同参画行動計画実施事業（令和6年度実施事業）の評価について</p> <p>(2) 評価部会員の選出について</p> <p>(3) 第5次新潟市男女共同参画行動計画の策定について</p> <p>3 その他</p> <p>4 閉会</p>
事務局	<p>これから令和7年度第2回新潟市男女共同参画審議会を開催します。</p> <p>本日は、15名の委員全員にご出席をいただいております。この審議会は新潟市男女共同参画推進条例施行規則第15条第2項により、委員定数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、会議が成立していることをご報告いたします。</p> <p>続きまして、男女共同参画課長.00からごあいさつを申し上げます。</p>
男女共同参画課長	<p>本日はお忙しい中、第2回新潟市男女共同参画審議会にご出席いただきまして、ありがとうございます。</p> <p>本日は、令和6年度実施事業に対する評価についての説明と、評価部会員の選出、第5次新潟市男女共同参画行動計画の目標1から4の事務局案について、皆様からご意見をいただきます。なお、第5次行動計画の目標5、6の部分については、別途設けている検討会でご意見をいただいており、次回、8月5日の第3回審議会で検討会の意見を踏まえた事務局案をお示しいたします。</p> <p>本日は、限られた時間ではありますが、委員の皆様から多くのご意見をいただければと思います。本日は、どうぞよろしくお願いいいたします。</p>
事務局	<p>続きまして、本日の資料の確認をお願いいたします。</p> <p>会議次第、委員名簿、座席表、資料1から10までをご用意しております。そのほかに参考資料として、他の政令指定都市の計画の体系の抜粋の部分。併せて、今期から新たに就任された委員の方につきましては、昨年度実施いたしました男女共同参画について実施した市民向け調査の報告書をご用意しております。補足資料ですか、記載内容の誤りがございましたら、このあと事務局までお知らせいただければと思います。</p> <p>それでは、ここからの議事につきましては、杉原会長にお願いいたします。</p>

杉原会長	それでは、次第に従いまして、(1) 第4次新潟市男女共同参画行動計画実施事業（令和6年度実施事業）の評価について、事務局から説明をお願いいたします。
事務局	<p>まずは評価方法の概略についてです。お手元にお配りした資料1をご覧ください。皆様にこれから実施していただく事業評価は、PDCAサイクルの右側、チェックの段階になります。計画に基づく施策の実施状況を、事業所管課、男女共同参画課、審議会の3段階で、毎年、点検評価し、年次報告書を作成して公表してまいります。</p> <p>では、それぞれの評価について説明します。下の点線で囲われた第1次評価のところをご覧ください。これが3段階評価の1段目になります。所管課が実施した事業について、男女共同参画行動計画の目標に照らして自己評価するものです。資料2、施策の体系を並べてご覧ください。</p> <p>資料2の第4次計画は左側に六つの目標がありまして、その右側、施策の方向として17項目あります。そのさらに下に具体的取組があるという構成になっております。1次評価では、その具体的取組ごとに取組の状況を掲載しております。</p> <p>次に、資料1にもう一度戻っていただいて、点線で囲われた第2次評価のところをご覧ください。評価の2段階目で、庁内の推進体制である男女共同参画推進会議の事務局として、男女共同参画課が評価を行います。評価の視点は記載のとおりです。資料2の真ん中に施策の方向というところがありますが、ここに記載した17項目のレベルで男女共同参画課が評価を行うものになっております。</p> <p>資料1に戻っていただいて、一番下、二重線で囲われた第3次評価のところをご覧ください。3段階の評価の最後は、資料2の左側の目標、六つの目標がございましたが、その六つの目標について、この審議会から総括的な評価をいただくものになっております。</p> <p>今後、皆様からのご意見をいただきながら、年次報告書を作成してまいります。今年度から委員になられた方については、黄色いファイルでお配りしておりますが、昨年度の年次報告書になります。最終目標としてご参考にしていただけだと思います。昨年度、委員でいらっしゃった方には、昨年度の第3回審議会でこの資料をお配りしておりますので、あとでご確認いただければと思います。</p> <p>次に、評価のスケジュールについてご説明します。資料3をご覧ください。第3次評価作成のための作業として、6月に、まずは皆様から令和6年度に実施した市の施策への評価としてご意見をいただきます。その後、事務局で皆様の意見を集約させてもらって、第3次評価の案を作成します。新潟市男女共同参画推進条例施行規則第17条に、審議会は、その所掌事務に係る特定の事項について調査審議するため、部会を置くことができるとあり、これまでと同様に、評価部会を設けて作業を行っていきたいと考えております。7月中旬から下旬に、委員の中から選出した評価部会員による第1回評価部会を開催して、審議いただきます。その後、8月中旬、第2回評価部会を開くこととし、評価</p>

	<p>部会でいただいたご意見により第3次評価の案を事務局で作成します。</p> <p>10月ごろに開催する第5回審議会では、評価部会で審議した第3次評価案についてご審議いただき、事業評価を正式に固めるという予定になっております。なお、参考として、今後の審議会の開催予定も、欄外のその他の予定というところに記載させていただきました。</p> <p>続きまして、委員の皆様にお願いする評価の方法についてご説明します。資料4をご覧ください。1ページ目以降が、1次評価の中から男女共同参画課が6年度実施事業の成果や課題を抜き出して、目標ごとに指標と関連付けて整理した2次評価のシートになっております。</p> <p>3ページをご覧ください。それぞれのシートの最後に、男女共同参画審議会による評価（第3次評価）という欄がありますが、最終的には、ここに目標ごとに審議会からいただいたご意見を入れるというのが、この審議会での作業になります。委員の皆様からは、基本的には、この2次評価シートを見ていただきながら、どのような取組がどのような成果につながったか、課題は何かというところを評価いただきたいと思っております。</p> <p>なお、その際には、必要に応じて資料5の1次評価の内容もご覧いただき、個別の実績などをご確認いただければと思います。</p> <p>次に、資料5の1次評価の見方についてご説明します。1次評価に掲載した事業は、第4次計画の体系順に並んでおります。例えば、資料5の1ページをご覧いただくと、各事業の左側に事業コードというものがついております。1番で言うと111ア01というような事業コードがついております。この事業コードの見方は、資料6をご覧いただければと思います。事業コードのところに丸がしてありますが、最初の3桁の数字が計画上の目標、施策の方向、具体的取組の番号を表しており、その次のカタカナが主な項目、その先の二桁の数字は主な項目ごとの連番となっております。このようなルールで事業コードというものを作っております。</p> <p>続いて、委員の皆様からご記入いただくシートをご説明します。資料7をご覧ください。こちらは令和6年度に実施した市の施策への評価、意見記入シートになっております。基本的には、資料4の第2次評価の指標とか評価をご覧いただいてこの様式にご記入いただきますが、全部の目標について埋める必要はありません。ご意見のある箇所のみご記入いただければと思います。なお、個々の事業や取組への評価ではなくて、各目標全体の達成状況を見たときの成果や課題について、専門的な立場からご記入をお願いいたします。この資料7についてですが、6月13日金曜日までに男女共同参画課へ提出をお願いします。なお、この様式のデータを会議終了後にメールでお送りしますので、そちらにご記入いただければと思いますが、もし、紙にご記入いただく場合は、今回お渡しした用紙にご記入いただければと思います。委員の皆様には、大変お忙しい中、お手数をおかけしますが、評価作業にご協力、よろしくお願ひいたします。</p> <p>以上で説明を終わります。</p>
杉原会長	今ほどの説明にありました評価部会を置くことについて、皆様、ご了承いた

	<p>だけますでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。それでは、今ほど説明のあった評価方法について、質問はありますでしょうか。</p> <p>個々の事業や取組への評価ではなく、各目標全体の達成状況といったときの成果や課題とあるのですが、今ひとつこれがどういうことか分かりづらくて、個々の事業への評価をしてはいけないということでしょうか。それとも、してもかまわないのでしょうか。</p>
事務局	<p>いけないということではないのですが、主に目標の達成状況などを見比べて評価いただければと思っております。</p>
杉原会長	<p>分かりました。ほかに皆様、ありますでしょうか。</p> <p>それでは、これで進めていくことにいたします。</p> <p>次に、議事の（2）評価部会委員の選出について、事務局から説明をお願いいたします。</p>
事務局	<p>評価部会については、協議しやすい人数と予算の都合もあり、ここ数年は3人から4人の委員に評価部会員を務めていただいておりました。今年度も3人から4人程度をお願いしたいと思っております。</p>
杉原会長	<p>それでは、今ほどの事務局からの説明のように、3名もしくは4名程度の評価部会委員を選出したいと思います。まずは、評価部会をやってみたいという自薦の方から募集したいと思いますが、いらっしゃいますでしょうか。</p> <p>齊藤委員、佐藤委員、田覚委員。女性ばかりになってしまって、男性の方から、できればお一人。</p> <p>では、南委員、よろしくお願いいいたします。</p> <p>それでは、齊藤委員、佐藤委員、田覚委員、南委員、よろしくお願いいいたします。では、お引き受けくださいました委員の皆様、評価部会のお仕事いろいろ大変だと思いますが、どうかよろしくお願いいいたします。</p>
有森委員	<p>今期の第4次に基づく令和6年度の実施事業について評価を行うと思うのですが、第4次全体としての総括はするのでしょうか。</p>
事務局	<p>第4次行動計画の冊子の10ページをお開きいただければと思います。第4次の10ページに、その前の第3次の指標の設定がありまして、それについての達成状況をまとめたものを掲載しております。今年度、新しい冊子の作成を行う中で、同じような形で掲載をしたいと思っております。</p>
有森委員	<p>第4次の総括をどこかでされるのかなと思ったので。肅々とまず令和6年度のことをやるというのは分かったのですが、どこかでどなたかがそれをされるということの確認でした。</p>
杉原会長	<p>それでは、次の議事（3）第5次新潟市男女共同参画行動計画の策定について、事務局から説明をお願いいたします。</p>
事務局	<p>資料8と資料9をご覧ください。最後に、資料10と、直近ですでに計画を策定しました3市の施策の体系図を抜粋したものも今回ご用意しましたので、少しご説明できればと思います。</p> <p>まず、資料8、第5次新潟市男女共同参画行動計画施策の体系（案）をご説明いたします。第4次の体系をベースに作成したものになっております。</p>

一番左側に目標が六つございます。この目標ごとに施策の方向が示されて、この方向に関する具体的取組が右側に記載されるという構造になっています。目標の5と6につきましては、令和6年4月に施行された女性支援法や改正DV法の内容を盛り込むために、現在、有森委員、大島委員、佐藤委員、橋委員の4名の委員の皆様にご参加いただいている「新潟市困難な問題を抱える女性への支援及び配偶者等からの暴力防止、被害者支援に関する検討会」で、ご意見をいただいております。今後、その意見を反映させたものを第3回の審議会に提案する予定です。目標の名称ですとか施策の方向、具体的取組については、こちらの審議会の審議の中でご意見をいただきます。本日は、六つの目標の内、目標の1から4についての事務局案の説明をさせていただきます。

参考資料として、他の政令市で新しい男女共同参画基本計画の策定が終わつたさいたま市、北九州市、浜松市の施策の体系部分、資料8に相当する部分を抜粋してお配りしましたので、後ほどご参考にご覧いただければと思います。

それでは、目標の1から4の内、私からは、前半の1と2の部分について、一括して説明いたします。資料9の1ページ目をご覧ください。こちら、目標1は、男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進です。1ページ目と、3ページ目に、昨年実施いたしました市民調査の結果を記載しております。

まず、1ページ目の冒頭に記載しました、男は仕事、女は家庭という考え方。こちら、性別による役割分担の考え方を市民の方にお聞きしたものですが、前回の5年前、令和元年の調査の結果よりも、この考え方賛成するという方が減少はしているのですが、まだ一定数、そういうお考えの方が存在するという状況です。これは全国的回答でも同様の状態となっております。

3ページの調査結果ですが、さまざまな場面の話で、家庭生活ですとか職場ですとか、そういったさまざまな場面において、男女の地位の平等感について、あなたはどう思いますかということで聞いたものです。前回の結果はこちらに記載していないのですが、平等であると答えた方の割合は、お聞きしたすべての場面で、5年前の調査よりも増加しました。男性が優遇されていると答えた方の割合は、前回よりもすべて減少しました。一方で、社会通念や慣習・しきたりなどの一部の場面では、男性優遇と答えた方の割合はいまだ6割を超えておりという結果になっております。こうしたことから、固定的な性別役割分担意識は男女共同参画を推進するさまざまな取組や法制度の整備などにより少しずつ解消されてはいますが、いまだに根強く残っているということが伺えます。

2ページからの現状と課題の部分では、あらゆる人を対象にさまざまな場面における意識啓発と社会制度や慣行の見直しに向けた取組が必要であること、4ページの部分では、男性の家庭生活や地域への参画を支援することや、男性が抱える困難への対応の必要性を記載しております。そして、5ページ以降の具体的取組の部分では、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた、(1)男女共同参画推進のための意識啓発、(2)社会制度や慣行等の見直しや意識改革の取組、そして、男性に向けた啓発や相談事業について書いた(3)男女共同参画に関する男性の理解の促進、こちらの三つの具体的な取組を記載しております。

	<p>そして、7ページ目をご覧ください。目標2は、政策、方針決定の場への女性の参画促進です。現状と課題は5点あります。一つ目は、附属機関等の女性委員比率の状況。附属機関というのは、市が政策を立案する際に、学識経験者や公募委員、関係機関などから広く意見を聞くために設置するもので、本日お集まりのこちらの男女共同参画審議会もこの附属機関に当たります。こうした附属機関に男女が均等に参画し、市の政策や方針の決定過程に多様な意見が反映されることの重要性を記載しています。</p> <p>資料7ページの表ですが、これは新潟市の附属機関における女性委員の割合を表したものです。現在の第4次行動計画では、女性委員の比率を令和7年度末に45パーセントとすることを成果指標として設定しております。過去の30パーセント台の状況と比べますと上昇はしておりますが、昨年度の結果は42.7パーセントで目標には未達成となりました。</p> <p>8ページは、二つ目の現状・課題です。市の女性職員の登用状況としまして、市職員の課長職や市立小中学校の校長、教頭など、市の内部における女性の登用推進について、女性活躍推進法に基づき、事業主が定める特定事業主行動計画により、人材育成やキャリア支援に取り組む必要があるということを記載しています。</p> <p>9ページ目は、三つ目の現状・課題、働く場における意思決定の場への参画状況としまして、企業での女性の管理職への登用について、男女の均等の機会と待遇の確保の推進や、女性の活躍に向けた人材育成やキャリア形成等の必要を記載しています。</p> <p>10ページをご覧ください。現状・課題の四つ目は、自治会、町内会など、地域社会における女性の参画について、地域活動での女性役員の登用の重要性を、そして五つ目は、防災における男女共同参画としまして、災害時における避難所の運営や計画の策定など、あらゆる防災対策に女性の視点が必要であることを記載しています。10ページからは、今ほど説明しました五つの現状と課題に対して、三つの具体的な取組を記載しております。三つの内の一つ目、(1)市の政策・方針決定過程への女性の参画の拡充では、附属機関等での女性委員の参画拡充に向けた関係団体への働きかけや進行管理の決定、市の女性職員の人材育成や能力開発の促進。(2)は企業・団体・地域等における女性の登用促進のための情報提供や啓発。(3)は防災における男女共同参画の推進として、多様な視点に配慮した避難所運営や防災体制に関する会議での女性の増加などについて記載しています。目標の1と2については以上です。</p>
杉原会長	それでは、ご意見、ご質問等がありましたらお願いいたします。
佐藤委員	目標1の男女の人権の尊重と男女共同参画への理解促進ということで、基礎調査をされたわけですが、この中で、男女の地位の平等感はどうですかという調査をされていますが、年度で微妙な差はあるとしても、家庭生活とか、あるいは職場とか、学校教育は特にいい結果が出ていますが、地域社会もまあまあです。法律や制度における男女の地位の平等もまあまあでしたが、社会通念や慣習・しきたりにおける男女の地位の平等感が、本当に増えていないのです、平等だという概念が。それは資料の今ご説明いただいた3ページに、社会制度、

	<p>慣行等の見直しと意識の改革ということが課題だということで、具体的な啓発が挙げてありますが、先ほどの基礎調査での、政治の場における男女の地位の平等感というものが圧倒的に低いのです。これに関して言及していないのではないかなと思います。なぜ少ないのかということを含めて、課題のほうで明記していただき、具体的な取組の中でも、こうした政治の場における男性の、女性も優遇されるというか、男女平等が実現できるような具体的な取組も記載していただけるといいなと思います。</p> <p>あと、出前講座という名称がなくなったとかそういうものは、後ほどペーパーで提案したいと思っています。とりあえず、政治の場における男女の地位の平等感を達成するためには、何が課題で何を具体的に取り組んでいくかということを、この行動計画の中に明記していただけるといいなと思います。</p>
事務局	政治の部分に対しての言及が、今現在の計画も、従来のものもなかったかと思います。こうした計画の中でどこまで言及できるのか、どこまで対応できるのかというところについて、関係部署などにも相談しながら、検討していきたいなと思っています。
佐藤委員	少し微妙な点があるとは思いますが、ただ、女性の政治参加ということでは本当に重要な課題だと思っていますので、ぜひ書いていただけると嬉しいです。
有森委員	<p>資料の1ページ目にあります図3-1-1なのですが、令和6年度の調査結果で、オレンジ色のわからない・無回答といったところが増えているということをどのように解釈すればいいのかといったところなのですが、平等の意識といったところで、これは全国平均と比べても、全国はほとんどこのオレンジはないのですが、新潟市だけは15パーセントとか18パーセントあることを、どういうふうに委員の皆様は意味づけられるのかということを、もしご意見があれば教えていただきたいと思います。</p> <p>あと、目標1や2にしても、意識の改革といったところで理解の促進とかがベースになっているのですが、そのように意識が変われば、その先にどのようなことが待っているのかといったところが見えないと、なぜ意識を変えなければならないのかというところにつながらないように思うのです。本当に意識が変われば、次、このような望ましい結果につながるといったことが少し見えにくいように、この審議会に出ていて少し感じるところがあるので、ご質問いたしました。</p>
杉原会長	<p>それは意識改革をすることの有効性みたいなことでしょうか。具体的にどこがどうという関係かはあまりないかなとは思います。</p> <p>目標のところに、最近言われている、地方都市の女性の立場というのが、例えば、首都圏とかほかの政令指定都市と比べても、地域社会に関してはものすごく男性は高かったりするのですが、そういった地方都市を生きる女性ならではの苦悩とか苦労についても少し触れたほうがいいのではないかと。全国はやはり比較の対象として大きすぎる印象があって、全国がこうだから県はこうで市はこうでというのは分かるのですが、今、新潟市にいる人たちがもし苦労しているのであれば、そういう問題は市として取り上げていったほうがいいのではないかなど。</p>

	<p>意識の問題も、ほかの都市に比べてどうか、例えば、横浜とかほかの指定都市と比べてどうなのかなとか、そういうものも、やはり少しあっていいのかなと思いました。</p> <p>それから、目標1、2、前回と同じですよね。変更点はない感じですよね。</p>
事務局	<p>時点修正等していますが、この1に関しては、男女共同参画の意識に関する割とスタンダードな部分ですので、今回、大幅な変更はしていないです。</p>
杉原会長	<p>なので、流行の過程があるのかと、そういったご質問が出たのかなというような気はいたします。目標をどこに定めるか、どの年代層、どの人たちに向かって啓蒙するかという、その相手ですよね。それをどうするかでいろいろな自治体が政策に取り組むときに苦労している。中には、もう年寄りは見捨てたとか言っている自治体もあったりして、若い層だけに対処するみたいなことを言っている自治体もあったりするのです。機運というかムードと言うと変ですが、そういうものを醸成していくという意味でも、こういう取組を掲げていくというのはよいのかなと思ったりします。具体的には、地域の自治会で女性の力が弱いとか、職場で育児と介護を抱えて女性が大変だとか、いろいろな問題が少しあったりするのですが、大まかな目標として、そういう啓蒙活動みたいなものはやはり必要なではないかなと思います。その根強い部分の原因が何かとか、それに対してどう手を打ったらいいかとか、そこら辺はなかなか難しい問題ではあるかなとは思います。</p> <p>それで、最近、特にメディアも、インターネットなどが普及して環境がかなり変わってきたという中で、取組も工夫していく必要があるかなと思います。</p>
有森委員	<p>今まで、教育関係ですと、パンフレットを100パーセント配布したという実績だけが評価になっていて、その結果どうなったのかといったところが少し見えにくいかというのはいつも評価していて思っていたので、ご質問しました。</p> <p>それで、今の杉原会長のお話で、私は図3-1-2を見たときに、学校教育は果たして平等と言えるかというと、黄色の分からぬといいうのが4割くらいあって、これをどう考えたらいいのかと思っているのですが、学校関係者の方から、これはなぜこんなに分からぬが多いのかといったことを、もし教えていただけたらと思いますが、いかがでしょうか。</p>
小菅委員	<p>明らかに女性の地位が高まっているというのをなかなか感じられていないのだろうなというのはあります。管理職もそうですし、まだ実際には、女性は管理職への登用が低いという部分がありますので、そういう意味でも、まだ平等感というのを、職員自身が感じられていないというところで、回答に迷っているというところだとは思います。</p>
事務局	<p>事務局から補足なのですが、こちらの基礎調査の調査対象なのですが、無作為抽出しました15歳以上の男女各2,000人にお聞きしているところなのです。私が今、個人的に思ったのは、分からぬといいうのは、もしかすると、年齢の高い方が回答者になって、周りのご家族であったりご自身が学校教育という場に触れていないために、分かりませんといいうように回答した可能性もあるのかなと思いました。例えば、高齢の方でお勤めしていない方が職場のことであったり、今お話ししたように学校教育であったり、そういったところについては</p>

	なかなか答えられないということで、こういった結果になった可能性もあるのかなと思いました。
有森委員	そうすると、会長からも先ほどお話があったように、年齢層別に回答傾向が変わる可能性があると。
事務局	基礎調査の8ページ以降なのですが、それぞれ各場面における平等感ということで、性別ごとのほかに、さらに年代ごとということで結果が出ておりますので、これを参考にできるかなと思っています。12ページが学校教育のところなのですが、分からぬの率が少し高いような気はします。高齢の方になればなるほど、分からぬとか未回答の方が多いように見て取れます。
杉原会長	<p>私も少しこれは年齢が関係するかなと。家庭としきたりが非常に少ないので、身近に感じるかどうかというものが影響しているかなと思ったのと、先ほど、有森委員から、図3-1-1で、新潟は分からぬが多いのはなぜかという、これは私も分からぬのですが、私が昔調べたときには、男性で分からぬは、興味ない、その問題に关心がないというパターンで分からぬにつける人がまあまあいるかなと。女性の場合もそういうものはあるのですが、女性の場合は、単純に意見を言わない人が多いという。だから、先ほどの図3-1-2も、分からぬの回答は女性が男性よりも多くなっているのですが、女性は男性よりもはつきり意見を言わないという傾向が少しあって、内々に思うことがあったとしても出さないみたいな、そういうパターンは少しあるので、全国に比べて出ているというのが、原因は分からぬ層の特徴を調べないと分からぬのですが、そういう意見を言わないか关心がないか、そういった考えが全国よりも高いのかなという推測はしていますが、確実ではありません。これは調べてみないと分からぬという感じです。</p> <p>それでは、皆さんまだご意見、ご質問はあるとは思うのですが、次もありますので、あとは書面でご意見を提出していただきたいと思います。</p>
事務局	今おっしゃったとおりで、資料10の意見記入シートを、本日配布しましたが、データでもお送りしますので、ペーパーもしくはデータで13日までにご提出いただければと思います。
杉原会長	それでは、続きまして、目標3、4について、事務局から説明をお願いいたします。
事務局	<p>それでは、目標3、4について説明します。資料9の13ページをご覧ください。目標3は、働く場における男女共同参画の推進です。上段の下から3行目のところにあるように、働く場において、男女の均等な機会と待遇を確保し、女性が活躍できるように、また、一人ひとりが価値観やライフスタイルに応じて働き方を選択できる環境づくりを進める必要があるということを記載しました。</p> <p>下の現状と課題については、大きく分けて五つあります。一つ目が、働く場での男女共同参画の是正についてです。13ページの下の段の内容については、次の14ページをご覧ください。14ページの図3-3-2の、本市における男女別正規雇用の割合ですか、15ページの図3-3-3にある男女別の賃金状況などから、依然として男女間格差が生じていることを記載しました。</p>

15 ページをご覧ください。二つ目が、就労を希望する女性が働き続けるための環境整備です。図3-3-4の女性の年齢階級別労働力率から、全国と比べて谷は浅いものの、本市においても、いわゆるM字カーブを描いている状況であることを記載しました。

16 ページをご覧ください。三つ目は、管理的立場への登用を促進するうえでの障壁です。17 ページの図3-3-5などから、女性リーダーを増やすときに妨げとなっているものの状況を示し、夫や家族の協力によりリーダーに挑戦する意欲が向上する可能性があるということを記載しました。

17 ページをご覧ください。四つ目の項目としては、企業における男女共同参画の自主的な取組の促進です。企業において、男女の均等な機会と待遇の確保を推進するとともに、すべての労働者が当たり前にキャリア形成を行い、十分な能力を発揮できるようにする必要がある旨を記載しました。

続いて、18 ページをご覧ください。五つ目は、女性の個性と能力の発揮への支援です。女性が働きやすい環境を整備することの必要性や、多様で柔軟な働き方の実現が求められていることを記載しました。その下の具体的取組についてですが、(1) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保の中で、①に各種情報の周知や調査について、②に企業向けの取組について記載しました。下のほうにある(2) 男女共同参画を推進する企業への支援の中では、企業に対するインセンティブに関する取組について記載しました。

続きまして、19 ページをご覧ください。(3) 女性の個性と能力の発揮への支援の中では、①で女性の職業能力の開発について、②で就業に関する支援について、③で女性の参画が少ない分野での男女共同参画に関する取組を記載しました。

目標3については以上になりますて、次に、目標4について説明させていただきます。20 ページをご覧ください。目標4は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進です。ライフステージや個人の状況に応じて多様な生き方を選択できることが大切で、そのための環境整備を進めることが大切であることを記載しました。その現状と課題としては、大きく分けて三つあります。一つ目が、長時間労働の是正と職場風土の改革です。21 ページの図3-4-2をご覧ください。図3-4-2から、本市における共働き夫婦の家事・育児・介護平均時間で、その下の図3-4-3ですとか、22 ページの図3-4-4、これらから、育児・介護休業制度の取得率を示し、男性の家事・育児・介護等への参画をより一層推進する必要がある旨を記載しました。

22 ページをご覧ください。仕事と家庭生活の両立に向けた子育てや介護等の環境整備についてです。23 ページの図3-4-6をご覧ください。女性が職業を持ち続けていくうえで課題になることの調査結果や、24 ページをご覧いただきますが、図3-4-7で、こどもがいる世帯の共働き率が政令市の中で最も高くなっていることなどを示し、子育てや介護等の環境整備を進めていく必要があることを記載しました。

次に、25 ページをご覧ください。三つ目は、ハラスメントのない職場の実現です。図3-4-9にある、本市が実施したハラスメントに関する調査結果を

	<p>示しながら、ハラスメントのない職場づくりに向けて取り組む必要があることを記載しました。</p> <p>次に、26ページをご覧ください。具体的取組についてですが、(1)仕事と生活の調和に向けた意識の啓発の中で、①で働き方の見直しに関する啓発について。②で男女がともに働きやすい職場環境の整備促進について。③で男性の家庭生活・地域活動への参画促進に関する取組を記載しました。(2)多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等に関する支援の中では、①で子育て支援策の充実について。27ページになるのですが、②で介護サービス基盤の整備・充実について。③では地域で支える環境づくりについて。④でひとり親家庭等さまざまな困難を抱える人への支援の充実に関する取組について記載しました。一番下の(3)ハラスメントのない職場の実現では、ハラスメントの防止に向けての取組について記載いたしました。以上で目標3、4についての説明を終わります。</p>
杉原会長	それでは、ご意見、ご質問等ありましたらお願ひいたします。
田覚委員	<p>ライフステージにおいて、どんな選択をしても女性が生かされるようなという表現があったかと思うのですが、こちらの資料を拝見する限りは、女性がいかにM字カーブを描かないように退職せずに仕事を持続できるかというところに焦点が当たっていて、家庭の事情とかもありますので、辞めた人たちが元に戻ったときとか、そういったところの支援とか考え方とかが少ないように私には感じられました。</p> <p>私もリタイアした一人として、家庭の事情が許さなかったので、育児に専念するために一旦退職しました。そうしますと、驚くほど採用されないといいますか、専門職であったとしても年齢制限があったりとか、育児とかそういったことに費やしてきた時間というのは全く換算されない。それは私が辞めたので仕方がないとは思うのですが、そういった方々への支援とか対策とか、もし盛り込んでいただけるのであれば、何かそういったことを書いていただけるだけでも、私たちは忘れられないと感じられると思うので、そういったことを少し記載していただけると嬉しいなど、この資料を拝見して感じました。</p>
事務局	18ページの上段のところの、今後、一人ひとりが職業生活においても、仕事と生活の両立が可能となる再就職や起業の支援のほか、在宅勤務やテレワーク、フレックス制の活用を推進することなど、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現が求められていると記載されているのですが、もう少しこちら、変えたほうがいいというようなご意見と承りました。ご意見、ありがとうございます。
佐藤委員	23ページの図3-4-6で、女性が職業を持ち働き続けていくうえで課題になることということで、家事や育児・介護との両立がむずかしいというのが、本当にそうなのです。私も働き続けては来ましたが、夫との闘いの中でやっと働き続けられてきたというか、そのようなこともありますので、この7割を占める両立が難しいという声に対して、どのような支援が有効かということをもう少し考えていかなければならぬと思うのです。女性自身のエンパワーメントももちろん大事ですし、夫や家族の理解ももちろん大事なので、どんなこと

	<p>が有効なのかということを少し調査してここに盛り込んで、具体的な取組として盛り込んでいっていただけるとありがたいと思います。</p> <p>それからもう1点、ひとり親家庭のことなのですが、目標4の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進の中に、ひとり親家庭の支援というのが入るというのが、少し似つかわしくないというか、検討会でも母子連からそういう話が出て、これまでには目標6の貧困生活上の困難を抱える女性の支援というところで、再掲ではありました。ひとり親家庭の支援について記載されていました。それで、こちらのワーク・ライフ・バランスのほうでは、あってもいいのですが、むしろこちらの貧困生活上の困難を抱える女性の支援のほうにもっと充実させて、強化させていったほうがいいかなと思っていたところなのですが、ただ、新しい目標設定の中にはこれがなくなりましたので、ぜひ、なくさないで、目標6のほうに貧困、生活上の困難を抱える女性の支援を、どんな表現になるかはお任せというか考えていかなければならぬのですが、ひとり親家庭への支援の充実を記載していただければと思います。</p>
事務局	<p>補足なのですが、5月15日に女性支援とDV防止法に関する検討会が行われて、その中のやり取りのお話しにもなるのですが、ひとり親に関する記述について、少し集約したような形を事務局案としてお示ししたことに対して、ひとり親であるとか母子家庭の方に対しての、もう少し踏み込んだ記述が必要なのではないかというご意見があつて、それに対して、現在案を考えているところです。そちらのほうでの記載の仕方については今後また考えていく部分ですが、働くうえでというところの目標3とか4の中で、いろいろなご事情を抱えた人たちがいる。その働く上でのサポートについての一つの取組として、第4次のところの40ページなのですが、今回ですと、お示しした資料の中の27ページのほうで、そういうひとり親の方々が働くうえでのサポートが必要だということで、以前から記述している部分です。ですので、今後、また目標5とか6での困難な状況を抱えている方々の中のひとり親に対しての支援という書き方も少し考えていく必要があると思いますし、もしかすると、その書きぶりによってこちらの目標3とか4も反映する可能性も出てくるとは思うのですが、今のところは第4次と同じ表現をさせていただいているし、やはり、働くうえでひとり親の方々に対してのサポート支援が必要なのだよねということで、今、こちらをカットしたり変えるということはせずに、目標4のところにはとどめているという状況ではあります。今後、もしかすると5とか6とかの話し合いの内容によって記述の仕方であったり表現の仕方であったりとかが、少し変化が生じる可能性はあると思います。</p>
佐藤委員	<p>働くということだけではなくて、ワンオペでやっていくというのは精神的にもかなりきついものがあるし、地域でそういった相談体制だとかひとり親家庭への相談支援だとか、そういったメンタルというか精神的な支援も含めて、ぜひ、記載してもらいたいと思っています。働くことだけじゃないということだけ、お願いします。</p>
吉田委員	<p>デジタルスキル、働き方とかワーク・ライフ・バランスについて、どうしても今、在宅勤務とかそういうものがけっこうかかわってくる機会が多くなって</p>

	くると思うのですが、デジタルスキルの向上支援みたいなところ、情報政策課か分からぬのですが、そういう働き方とかワーク・ライフ・バランスの視点で何か、課と連携しているなんていうことはあるのですか。
事務局	雇用・新潟暮らし推進課というところで、テレワークの就業を増やすためのセミナーとか就業に関する講演とかをやっております。そういったところでデジタルスキルの向上を図っています。
吉田委員	ちょうど昨日くらいに、国の女性版の骨太みたいなものが原案で出てきて、そこにもデジタルスキルの向上支援みたいなものも少し出てきたので、これから間違いないいろいろとかかわってくるところなのかなというように思ったので質問しました。
有森委員	<p>今のご発言に全く賛成なのですが、24ページのところを見ると、こどもがいる世帯の共働き率というのは、新潟市が79.6パーセントで、ほかの市町村と比べて圧倒的に多い。ですから、新潟市の女性はかなり共働きで働いている率が高いので、かなり女性の負担が高い市という特徴があるのかなと思いますし、その中で、働く環境が女性に優しいようなといったところでは、家でも働いてスキルを継続的に、キャリアアップには支障がないというような環境を企業が整えていければ、このような離職ということがないことは、企業にとってもご本人にとってもWIN・WINの関係になるといったことをこの施策の中でやっていただけると、例えば、昨年来、審議会でも企業に対するインセンティブといったところを強化してはどうかと。個人の努力ではなくて、企業自体がこういうことをやっているところにはインセンティブがあるといったことがあると、企業自体の考え方も変わるのでないかといったお話があったと思うので、そのようなことをやっていただけるとよいのではないかと、今のディスカッションを聞いたりこの資料を見て思いました。</p> <p>それで、どこで見たのか忘れたのですが、事務局が作ってくれた資料が、今お話にもあったように、他の課がこのことを、具体的な取組で、例えば、人事課であるとか男女共同参画課以外のところがこのテーマをどのようにかかわっているかといったことをお示しいただけて、すごく、縦割りではなく、情報共有をしているということが読み取れたので、昨年もこういう書き方をしていただけていたのか、少し記憶にないのですが、今年の資料はすごくそれがよく見えて、よいなと感じました。</p>
齊藤委員	にいがた女性会議の場合は、私個人的な意見というよりも、メンバーの方から意見を集めてお出しするので、締め切りが13日だと、今回、第4次もあるし、第5次の策定の意見もあるので、もしできることならば、もう少し日にちをいただけたらなと思います。
事務局	基本的には13日をゴールとしてお願いしたいと思っていて、にいがた女性会議のスケジュール的な部分のご相談については、個別にまた調整させていただくという形でいかがでしょうか。
齊藤委員	よろしくお願ひします。
杉原会長	ほかにご意見ありますでしょうか。 私も、感想として、ハラスメントの最後に少し載っている形であるのですが、

	<p>かなり深刻と言うとおかしいのですが、女性の場合はもちろん非常に被害者が多くて、現在、いろいろなところで取組をしていると思うのですが、先ほど、最初のほうの前に少しあった男性の自殺者です。四、五十代に多いという話で、新潟市は理由は分かるのですか。全国の理由を私が見たときに、男性の四、五十代の自殺が多いのは、圧倒的に職場とか経済、特に職場の仕事関係で女性とかなり差が。女性は仕事関係で自殺というのはあまりないのですが、男性はやはりかなり自殺者が多いといったところもあって、これはハラスメント等の「等」が抜けたのはよかったです今、見ていましたが、やはり、そういう人権にかかわることですので、記述を強めに書いていただけるとありがたいなど、少し感想として思いました。</p>
事務局	<p>今のお話に対する説明なのですが、本日は、目標の1から4までの事務局案をお示しし、次回の審議会で、今、検討会で意見をいただいている目標5と6をまとめたものをご提示するのですが、今第4次の冊子の目標6の14ページから15ページをご覧いただければと思います。目標6の施策の方向の(2)ですが、そちらの目標6の中で、セクシャルハラスメントであったり女性に対する暴力対策の推進ということで、ハラスメントに関する取組を挙げているところがございますので、そちらでも触れてています。</p> <p>あとは、目標5のところで、生涯にわたる健康づくりというところがあるのですが、今回、男性の生きづらさとかそういったところについても、目標5のところで少し触っています。その辺も次回、ご覧いただきながらご意見いただきたいなと考えています。</p>
杉原会長	<p>それでは、まだご意見とかあるとは思いますが、これも同じく、別途また紙、ファイルでもいいのですが、個別シートで提出していただけたらと思います。</p> <p>それでは、目標3、4についてはここで終了いたします。以上で、本日の議事はすべて終了いたします。では、事務局、よろしくお願ひいたします。</p>
事務局	<p>続きまして、次第の3、その他になります。事務局からの連絡です。前段でご説明しました昨年度の実施事業に対する事業評価につきましては、資料7のシート、あとは、後半にご説明しました第5次計画の目標1から4に対するご意見については、資料10の意見の記入シートをそれぞれデータでお送りいたしますので、にいがた女性会議については別途ご相談ですが、基本的には6月13日を提出期限としまして、提出してくださるようお願いいたします。</p> <p>今後の流れですが、事業評価につきましては、委員の皆様からいただいたご意見を事務局で整理しまして、7月中旬に第1回と、8月中旬以降に第2回の評価部会を開催したいと考えておりますので、本日、お手を上げてくださいました評価部会の委員の皆様には、日程調整ということで、また追ってご連絡をさせていただきたいと思います。</p> <p>あとは、次期計画案につきましては、本日、こちらの席上でいただきましたご意見ですとか、6月13日までにご提出いただくご意見を踏まえまして、修正後の案文を事務局で作成いたします。内容につきまして、府内の関係課等にも確認したうえで、次回、8月5日の第3回審議会で目標の1から4の素案を決定したいと思います。併せて、今、検討会でご意見をいただいている目標</p>

5と6についても、事務局案を提示したいと考えております。  
それでは、以上をもちまして、第2回の男女共同参画審議会を終了いたします。委員の皆様、お忙しいところ、ご出席ありがとうございました。