

平成 29 年度第 2 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 10 月 26 日 (木) 午前 10 時～正午
会 場	新潟市役所本館 6 階 第 3 委員会室
出席者 (委員 6 名)	塚野 喜恵 土山 裕子 中西 美恵 北條 雅一 南 圭祐 山崎 智美 (50 音順敬称略)
傍聴者	0 名
次 第	1 開 会 2 挨拶 3 議 事 c 地域推進計画の策定について 4 そ の 他 5 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 2 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>はじめに男女共同参画課長の上所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。</p> <p>本日は、お忙しい中、検討委員会にご参加いただきましてありがとうございます。</p> <p>本日ですが、第 1 回目の会議で皆さまにお示しした、新潟市の現状、そこから見えてくる課題を整理し、前回いただきました貴重なご意見をふまえた上で、課題を解決するための施策を盛り込んだ計画案を事務局の方で作成いたしました。</p> <p>本日は、この計画案をもとに、皆さまから忌憚のないご意見をいただきながら策定を進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>また、机上の資料の中に、アルザフォーラムのパンフレットもお配りさせていただきました。万代市民会館の中にある新潟市男女共同参画推進センター「アルザにいがた」で毎年 11 月にこのようなフォーラムを開催しています。その中で青いチラシですが、学生向けに企画した講座になります。若いうちは、将来の職業とか結婚とかにイメージがわからない人も多いと思いますが、長く働いていくためには、こういった選択肢もありますよということで、しっかりワーク・ライフ・バランスなどについて学んでいただきたいということで企画いたしました。もしも知り合いに学生さんがおられましたら、ぜひ声をかけていただくようお願いいたします。</p> <p>本日もよろしくお願いいたします。</p>

<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>続きまして、本日の資料の確認をお願いいたします。 事前に配付させていただきました資料が</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会議次第 ・ 新潟市女性活躍推進法地域推進計画（案） <p>でございます。</p> <p>また、前回委員の皆さまからいただきましたご意見が、計画案のどこに反映されているかを示した資料と、今ほど課長から話をさせていただきました「アルザフォーラム2017」のパンフレットも配布させていただきました。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、会議録を作成し、市のホームページに掲載する都合上、会議の内容を録音させていただきますので、ご了承願います。 ここからの進行は座長の北條委員にお願いします</p>
<p>座 長</p>	<p>皆さん、おはようございます。本日は事前に郵送していただいた計画（案）についてご説明いただきまして、それからこの案に対して委員の皆さま方から自由に意見を言っていただくという段取りになっておりますので、まずは「次第3、議事（1）「地域推進計画の策定について」ということで事務局からご説明をいただきます。よろしく申し上げます。</p>
<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>それでは、地域推進計画の素案についてご説明いたします。事前にお送りさせていただきましたのですが、それも今週の初めということで、目を通される時間がなかった委員の方もおられるかと思っておりますので、少し詳しく15分くらい時間をいただいてご説明をさせていただきます。</p> <p>計画（案）をご覧ください。表紙をめくっていただくと目次となっております。今のところ6章からなるということで、順に第1章が基本的な考え方、第2章が現状と課題、第3章に施策の方向性、第4章に推進体制、第5章に成果指標、第6章は参考資料で構成しております。</p> <p>1 ページ目が基本的な考え方、計画策定の趣旨ですがけれども、これは少子高齢化による人口減少が進行していく中で、地域の活力を維持するために、また女性自身の自己実現という観点からも、女性の職業生活における活躍が必要だという背景とか、あとは男女の賃金格差等の課題にも触れております。</p> <p>2 ページをご覧ください。計画の位置づけということで、国、県、市の総合計画等の中で、地域推進計画がどのような位置にあるのかということを示しています。</p> <p>計画期間につきましては、計画の始期は平成30年、終期が新潟市の男女共同参画の基本的な計画である男女共同参画行動計画と合わせて平成32年度末までとしているということで、次の第4次新潟市男女共同参画行動計画を検討するときに、この計画を一体化するかどうかも含めて、再度検討していきたいと考えております。</p> <p>また、進捗管理ですがけれども、第3次新潟市男女共同参画行動計画と合わせて施策を推進していきますので、男女共同参画審議会の中で毎年度行っている、男女共同参画に関係する事業の評価と合わせて、評価等を行っていくことを考えております。</p> <p>3 ページをご覧ください。第2章「女性活躍に関する新潟市の現状と課題」</p>

の、(1)「新潟市の女性の有業率と就労」では、新潟市の女性の有業率は非常に高いということを指摘させていただいた上で、改善すべき課題として就労条件の多様化とか育児・介護休業の取得促進、また若い世代に対する働きかけなどを述べています。

この前の検討会で、現状と課題ということで説明しました資料の順序を少し入れ替えております。7ページから30ページまでに、グラフを一括して後ろにまとめています。前回、本文とグラフ、本文とグラフという構成で作っていったら、どうも何が言いたいのがよく分からないという指摘がありまして、今回の構成も、いちいちグラフと本文を行き来するので面倒なのですが、今回は本文を前に持ってきて、グラフを後ろにまとめるという形で作ってみました。例えば、有業率と就労の関係ですけれども、本文の上から3行目に関係する資料を、例えばこれですと「(p. 10 図4-1)」と書いてありますけれども、10ページを見ていただきますと有業率のグラフがあるという形で計画を作らせていただいております。

このデータにつきましては、この前も説明いたしましたけれども、例えば12ページを開いていただいて、図5-1と図5-2を見ていただくと男性と女性で正規従業員の比率が全然違うことや、あとは就職を希望しているのだけれども働いていない方が上の点線の囲みの白い部分ですけれども、やっぱり女性のほうが割合としてかなり多くいるということが分かります。

(2)「企業の取組み」ですけれども、これは簡単に言いますと市内の企業は中小企業が圧倒的に多いということを前提に、ワーク・ライフ・バランスの推進とか、ダイバーシティの確保、多様性の確保が企業にとってメリットがあるということを経営から企業へ一層働きかける必要があると述べています。

次のページの「管理職等への女性の登用」で、本市における管理職に占める女性の割合が全国等に比較して低いという問題点を指摘しております。17ページの図10をご覧ください。このグラフを見ますと、一つ一つの市に5年ごとの平成17年、平成22年、平成27年とありますけれども、全国的にもそうなのですけれども新潟市も女性管理職の割合が5年前に比べると5%弱くらい伸びているということで着実に上がってはいるのですが、まだまだ低い状態で、また全国平均とか政令指定都市平均と比較するとまだ低い状態にありますので、この辺りを改善していく取り組みが必要です。

また、前の(2)にも記述がありましたけれども、女性活躍推進法の一般事業主の行動計画の策定を、策定義務のない中小企業に促すとか、企業に対する啓発を進めるとともに、ロールモデルの発信とか、働く女性のネットワークづくりを支援していきたいと考えております。

(4)「女性の起業」の問題です。起業によって就労する女性というのは、それほど有業者全体の中で、すごく割合が高いということではないのですけれども、文中にありますように、自分でいろいろなことを決めることができるとか、起業によって地域の活性化につながるとか、そういうメリットがありますので、これもぜひ今まで以上に進めていきたいと考えております。

5ページのワーク・ライフ・バランスの推進ですけれども、ワーク・ライフ・バランスは、女性の活躍に不可欠の前提であり、男性中心の長時間労働を前提とした働き方を是正するというのが、いろいろな問題の中で最重要な課題の一つと言われておりますので、この辺りに取り組んでいきたいと考えております。また男性の家事・育児参画を一層進めていくということで、男性の家事・育児

参画の度合いが女性の職業生活を進める上で重要な意味を持つということと、この計画自体は、少子化対策の計画ではないのですが、やはり男性の家事・育児時間が長いほど第2子以降の子どもが生まれる割合が高いことが統計的に示されていて、男性の家事・育児の参画というのが非常に今、注目されてきているということですので、その辺りを引き続き取り組んでいきたいと思っております。

(2)「子ども子育て家庭、介護への支援」ということで、委員からのご指摘がかなりありました保育事業の量的な充実とか多様な展開について記載いたしました。あとは今、ここでは書いていないのですけれども、就学児の放課後児童クラブ等の充実については、後ほどの具体的な施策の方向性の中で記載しております。

保育事業につきましては、全国的にもものすごく大きな議論になっておりまして、本市でもかなりいろいろなところで議論されて、また市でも子育て支援に特化した計画を作って取り組んでいるところですので、この計画の中で保育に対して詳細な分析を行ったりする必要はないのかなと考えております。

ここで指摘されているのが介護です。後期高齢者がどんどん増加するのですけれども、前期高齢者というのは去年で増加が止まって、これから増えていくのは75歳以上の方がどんどん増えていくということで、介護によって制約のある労働者が激増するというところで指摘されていますので、働き方や休暇制度など見直していく必要があると考えております。

6ページをご覧ください。「多様な主体と連携した取組」ということで、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する上で、保育は市町村の責務なのですけれども、助成金とか、ワーク・ライフ・バランスに取り組みたい企業に対する指導というものは、やはり国の専門の官庁である労働局の施策が中心となってきますので、市の独自政策を推進していくことはもちろん大切なことなのですが、労働局や県と連携して、労働局の取り組みを効果的に市の施策と絡めながら周知していくことが大事なのかなと考えております。そういう意味で、行政間の連携を今以上に進めていく必要があるということ。官民一体となった取り組みも今後も進めていければと思います。少しハードルが高いのですが、そういうことも課題の一つだと思っております。

現在、経済団体と労働団体、関係行政機関の方々からなる新潟市ワーク・ライフ・バランス推進協議会というものが設置されておりまして、意見交換とか情報を共有させていただいているという面で成果が挙がっておりますけれども、それも含めて、またそれ以外の関係団体との連携なども一層強めて課題に取り組んでいこうと考えております。

現状と課題の最後、「職場環境の整備」ということで、これは女性が活躍するために、いわゆるセクハラとかマタハラみたいなものがない職場環境が求められますので、企業に対する啓発とか相談窓口の周知などに、これも労働局と連携して取り組んでいく必要があると考えております。

先ほど説明しましたけれども、7ページから30ページまで新潟市の現状を示すグラフということで、これは委員からご指摘がありまして、白黒印刷でも見やすいようにということで、グラフの網掛けとか枠の罫線を工夫して見直しました。内容につきましては前回の検討委員会でも説明しておりますので、この部分は後ほど見ていただければと考えております。

31ページ「施策の方向性」ということで、必要な取り組みを下記の2つの基本目標と6つの施策の方向性にまとめました。これは基本的に国が「基本方針」

という詳細なものを出しているのですけれども、そこで国や自治体が行きまなければならないことを、国が指摘している部分の項目をそのまま使っております。現状とか課題から、新潟市独自に枠組みをつくることも検討したのですが、今後、女性活躍推進法に基づいていろいろな施策が出てくるので、国の基本方針をもとに市の取り組みのどこが足りないのかという部分を確認していくことを続けていかなければいけませんので、あえて国の基本方針の項目を使わせていただいております。

32 ページ以降には、具体的な施策の方向性ということで、少し細かく何に取り組むのかということ等が書いております。「主な事業」として、事業内容の大まかな内容と、それを所管する課がどこかということを示しております。一部、これからやっというものも少し書いてありますけれども、基本的には今取り組んでいる事業で、こういうものがあるということを示しています。項目が多数ありますので概要だけ説明いたしますけれども、最初に（1）が積極的に取り組んでいる企業に対するインセンティブの付与ということで、優良事業所の表彰とか優秀な事業所の取り組みの周知。これは昨年度から表彰に取り組んでおります。あとは公共調達を通じた女性の活躍推進ということで、女性の活躍とかワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業に対して、入札とかプロポーザル方式による委託事業の選定などで優遇しています。これも少しずつ広がってはいるのですけれども、今後、もっと拡大していかなければいけないと思っております。また、企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進ということで、これにつきましては、市のホームページで国、県、市の施策を整理した資料をつくって掲載しております。また、個々の企業の情報になりますと、国のほうで詳細な見える化のサイトを持っておりますので、そこを紹介することが事業の内容になっています。

次のページをご覧ください。「④中小企業における女性の活躍推進に向けた取組」ということで、これも入札等における優遇措置の実施、再掲ですけれども、あとは今回の計画の策定の議論を通じて、やはり中小企業にも、女性の採用とか管理職の登用について計画をつくって頑張ってくださいということが大事ということで、中小企業の一般事業主行動計画の策定についての啓発や支援を今後、大きなテーマとして取り組んでいきたいと考えております。

次の「（2）希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置」では、まず「①非正規雇用における雇用環境等の整備」で、なかなか難しい課題なのですが、少しずつ取り組んでおられる企業も出てきているということで、その辺の支援とか周知に努めていきたいと思っております。「②女性登用促進のための支援」では、女性が将来のキャリアプランを描いてキャリアを形成していけるようにロールモデルをいろいろな機会提示していきたいと思っております。あとは働く女性のネットワークづくりにも取り組みます。主な事業の中に記載のある、「働く女性のネットワークづくりのための交流会」も、今年度から取り組みを始めているところです。

また、委員からご指摘のありました、若い世代に対して将来的なキャリアを考えることとかワーク・ライフ・バランスのことを考えることを啓発していく必要があるということで、ここに載っているのは、どちらかというとU・I・Jターンの促進みたいなことなのですが、それにとどまらず、さきほどアルザフォーラムの取り組みも少し紹介させていただきましたけれども、若者に向けた啓発を大学などと連携しながら取り組んでいきたいと考えています。

34 ページは再就職支援ということで、引き続き取り組んでいきたいと考えておりますし、「④起業・創業支援」も、今はIPC財団のセミナーもありまして、いろいろなところで取り組んでいるのですけれども、これについてもより一層の取組を検討していきたいということです。「⑤女性の参画が少ない分野での就労支援」ということで、例えば建設とか運輸等の特定の業種で女性が少ないことや、農業で、女性が経営にもっと参加すべきこととか、そういうことを少しずつでも改善していくことに取り組んでいきたいと考えております。

「⑥キャリア教育等の推進」では、委員からもご意見をいただいておりますけれども、若い世代に向けた教育を推進するというので、主な事業としては今の小・中学校の中でのキャリア教育の中で、男女共同参画の視点を踏まえていくということで取り組んでいるところです。また、情報の収集や啓発活動も進めていきます。

次に、「職業生活と家庭生活の両立を図るための必要な環境の整備」という二つ目の基本目標に入りまして、男性の意識や職場風土の改革とか、次のページにいきますと職場における男女共同参画についての研修支援ということで、今のところ市としましては、育児休業の取得奨励金という制度があって、最初に男性が育児休業を取得すると企業には一回だけですが30万円、労働者の方には10万円を支給するという制度がありますけれども、そのときに、ただお金をあげるのではなくて、その職場の中で研修会を行っていただくということで講師は市から派遣していますけれども、そういう取り組みを進めているということです。

男性の多様な生き方・働き方への啓発支援とか、公共施設をつくっていくときに男性トイレにベビーベッドを付けるとかという配慮もしていきたいと考えております。男性の家庭生活・地域活動への参画促進も引き続き、いろいろなセミナーなどを通して進めていきたいと考えております。

37 ページをご覧ください。(2)「職業生活と家庭生活の両立のための環境整備」につきましましては、アが、いろいろなところから指摘されておりますけれども、保育サービスの拡充と質の向上ということに引き続き取り組んでいくことでございます。イが放課後の子どもたちの安全・安心な居場所の確保ということで、放課後児童クラブとか子どもふれあいスクールの拡充です。放課後児童クラブも利用者が保育と同じようにどんどん増えているところで、地域によっては施設が狭いところもあって、その解消に所管課が一生懸命に取り組んでいるところです。

あとは「育児についての相談体制の整備」とか、「子育て中の方の社会参加の機会づくり」も進めておりますし、これから激増していくといわれている親の介護を抱える労働者についての「介護サービスの充実」にも取り組みます。基本的には介護保険事業の充実ということになりますけれども、あとは介護についての情報提供、啓発にも取り組みます。また、「③ひとり親家庭への支援」ということで、ひとり親家庭の方が家庭と仕事の両立が困難な傾向があるのは間違いないところだと思いますので、引き続きこのような支援について努めていきたいと思っております。また「④働き方の見直しに関する啓発」は、ワーク・ライフ・バランス、長時間労働の抑制の啓発、ロールモデルの発信などに取り組んでいきたいということです。これについてインセンティブの付与も含めて検討していきます。

最後に、41 ページが「③ハラスメントのない職場の実現」ということで、リ

一フレットとかハンドブックによる啓発が今の段階では中心となっておりますけれども、ハラスメントのない職場の実現についても取り組みを推進していきたいと考えております。

42 ページに計画の推進体制ということで、まず新潟市男女共同参画審議会があります。ここでは毎年、男女共同参画に関係する事業の評価もしておりますので、この計画をもとに新しい事業を行ったとすると、またそれが審議会の事業評価の中に報告されて、審議会が評価や助言を行っていくということでございます。

次に、協議会の設置ということで、これが議論のあるところだとは思いますが、女性活躍推進法の中で、義務ではないのですけれども女性活躍の協議会を組織することができることとされています。今の時点の事務局の案としては、女性の活躍の推進の取り組みとワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取り組みがほとんど切り離せないというか、完全に重なるわけではないのですけれども、女性の活躍の当然の前提としてワーク・ライフ・バランスを進めなければいけませんので、両社を分けて考えることができないということ。また、資料を追加で配らせていただきますが、今、新潟市ワーク・ライフ・バランス推進協議会があるということは先ほど説明いたしましたけれども、今お配りしました資料の中の「4 構成団体」をご覧ください。商工会議所、連合商工会同友会、経営者協会、中小企業団体中央会とか、経済団体と労働組合の連合から入っていただいておりますし、専門的な観点からということで社会保険労務士会の方からも来ていただいております。市民団体というか、働いている方として、当事者そのものということなのですが、NPO法人のワーキング・ウィメンズ・アソシエーションからも加入していただいているということで、行政機関としては労働局、県、新潟市ということで、年2回程度の会合を持っております。ほかの市の状況をみますと女性活躍推進法に基づく協議会が独自にワーク・ライフ・バランスの協議会と別個に持っているところもありますけれども、だいたいメンバーが経済団体、労働組合、行政機関等も含めて、ほぼ同じようなメンバーになってきますので、本市としましては今あるワーク・ライフ・バランス推進協議会を女性活躍推進法に基づく協議会としても位置づけた上で取り組みを進めていければと考えております。この辺りは違うご意見があるかもしれませんので、あればまたお聞かせいただければと思います。

また、庁内推進体制ということで、今、庁内の部長以上のものからなる推進会議を年2回程度開催して、男女共同参画、市役所内のことも含めて啓発を進めているところでございます。あとは市民、NPO、経済団体、労働団体、大学等との連携強化を進めていきたいと考えております。

先ほども少し触れましたけれども、国、県とのより密接な連携が必要かと考えております。市の施策もそうなのですが、国、県が企業に対する支援策の周知にも一緒になって取り組んでいければと考えています。

最後に、43 ページが成果指標ですが、目標に関連する指標ということで、基本目標1については、「15歳から64歳女性の有業率」を指標1としました。新潟市の有業率は高いのですけれども、やはり活躍の推進ということで有業率は大事な指標だと思っております。次に「管理的職業従事者に占める女性の割合」を指標2としました。また「所定内賃金の男女格差」を指標3としました。

基本目標2では、「男性の育児休業取得率」を指標4としました。現状が2.9%、目標が13%ということで、すごく乖離している感じなのですが、これは国の掲

	<p>げる目標ということもありますし、市の第3次男女共同参画行動計画の中でも13%としておりますので、それとも合わせてあります。指標5は週間就業時間が60時間以上の男性の割合が14.3%を10%以下にということで、次に、アンケート調査の中で、「職場で何らかのハラスメントがあると答えた人の割合」ということで、これは目標値が70%となっていますが間違いで、10%くらいに下げなければということです。</p> <p>成果指標ですけれども、目標値は平成32年としておりますけれども、計画が平成32年で一旦終わって、また次の計画をどうするかということになりますので、ただ調査項目の基礎となる調査が、例えば指標1と指標5は就業構造基本調査という国の調査ですけれども、平成24年、平成29年、次は平成34年で、平成29年の結果が来年度くらいに明らかになってくるのだと思いますけれども、毎年、数字を追えるようなものではないところもあるのですけれども、なかなか難しい調査で、市独自のレベルでやるということは多分できませんので、国の調査を使います。この中には国勢調査も5年に一回ですので、タイミング的に国勢調査は平成22年、平成27年、そこからまた5年後になりますので、少し合わない部分も出てきますけれども、市で毎年調査しているものだけを指標とすると、あまり本質的ではない指標になってしまいますので、とりあえずこのような形で成果指標を考えております。計画のついでの説明は以上です。</p>
座長	<p>ありがとうございました。</p> <p>ただいまの説明につきまして、何かご質問がありましたらお願いいたします。細かいことでもかまいません。</p> <p>それでは、私から。最後にご説明のあった成果指標の目標値ですが、これは13%という男性の育児休業取得率は、いろいろなほかの資料でもこうなっているのだということでしたけれども、ほかの目標値はどういう形で、この目標値を設定したのでしょうか。何か根拠としている他の資料があったりするのでしょうか。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>有業率とか管理的職業従事者に占める女性の割合なんかは、はっきりとした計算式で出したものではないのですが、近年の伸びも踏まえて、このくらいまでは可能なかなというところも含めてです。賃金の男女格差につきましては、それほど大きな変化がないようなところで推移しておりますけれども、やはり一つの目指すべき基準として今、75%前後で推移しておりますので、80%くらいはいくべきではないかと。60時間以上の男性の割合やハラスメントがあると答えた人の割合なんかも、不可能ではないという範囲で、ひとつ分かりやすい区切りで設定したということなのです。本当はしっかりと伸び率などから算出できればと思ったのですが、目標ですので、多少伸び率から推計される数値よりは大きくしています。</p>
座長	<p>ありがとうございました。</p> <p>そのほかに、何か資料の説明に関するご質問はございますか。</p>
塚野委員	<p>あまり関係ないのですけれども、平成32年はもうないことは分かっているので、ここを西暦にした方がいいのでは。</p> <p>また成果指標のところ、指標1の有業率の目標値は少し低すぎないかと思います。それと男性の育児休業取得率は高すぎるのではないかと思います。なぜかという、まず指標1の有業率ですけれども、12ページのグラフを見ると、</p>

	<p>女性の就業している人と就労したいという人を合わせると9割ですが、男性の場合は、それが95%ぐらいで、そのうち9割は就業していますので、この指標はもう少し高めに設定してもいいのではという気がします。</p> <p>男性の育児休業取得率はどう考えても約3%が13%になるというのは少し現実離れしているのかなと思います。例えば市役所では男性の育児休業取得率がどんどん伸びているとか何か根拠があるのならば教えて欲しいです。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>男性の育児休業取得率につきましては、増加傾向にあつて平成28年度の前の平成27年度は5.4%だったのです。確かに平成32年で13%というのは過大な目標なのかなという気もしますが、この13%という数字は国の目標値で、新潟市の男女共同参画行動計画の中にも、すでにいろいろな計画で13%という数字を出しておりますので、この計画でも13%という目標にするべきだと思います。委員ご指摘のように、確かにこのままの伸び率では、13%という目標を達成するのは厳しいとは思いますが。</p>
塚野委員	<p>指標1の70%というのは。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>これにつきましては、確かに女性の就業者と就業希望者を含めれば9割ということもありますので、少し時間をいただいて再度検討させていただきます。</p>
座長	<p>ありがとうございました。そのほかに何か質問ございますか。よろしいですか。それでは、事務局から追加の説明をお願いします。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>今日お配りしました、A3を二つ折りにしたものが前回、委員の皆さまからご指摘いただいたことについて、対応した箇所の資料でございます。</p> <p>一つずつ説明してまいります。まずグラフの違いを白黒でも分かりやすくということで網掛けをいたしました。</p> <p>それから、長時間労働については削減が必要ですか、学生に対する意識啓発、それから企業についての意識啓発を両方行ってほしいというご意見をいただきましたが、長時間労働の削減については5ページの2の(1)2段落目に記載してありますし、学生に対するワーク・ライフ・バランスの知識の啓発、企業への啓発につきましては、3ページの1(1)の6段落目、それから4ページの1(2)3段落目、それから6ページの2(3)2段落目にそれぞれ記載があります。</p> <p>それから、職場の風土につきましては、両立のための雰囲気づくり、職場の理解や協力ということをいただきました。これについては6ページの2(4)2・3段落目に「妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いも禁止されています。」そのあとに「いわゆるマタニティ・ハラスメント」と、最初にお配りした段階では記載があったのですが、「いわゆるマタニティ・ハラスメント」というところと、上の「妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い」が同じことを指していたので、今日お配りしました素案の中からは、「いわゆるマタニティ・ハラスメント」という言葉は削除してあります。「マタニティ・ハラスメントの問題も深刻化してきました。」というところで、男性の職員に対しても嫌がらせをしてはいけないということの対策を講じていくということを記載してあります。</p> <p>次に、職場での固定的性別役割分担意識の解消ですが、これについては5ペ</p>

ージの2(1)1段落目に記載しています。

それから、管理職になる人は時間の制約なしに働かなければいけないという意識を改革する必要があるご意見をいただきました。4ページの1(3)3段落目に、管理職になる人のための配慮、それから企業の経営者、人事担当者への理解を深めるための啓発が必要と記載しました。

就労の継続ということで、専門職であっても働きつづけられるような政策ですとか、いわゆる「寿退社」みたいな風習を改める必要があるという意見をいただきましたが、3ページの1(1)5段落目に、そのことを記載してあります。

休暇制度については、休暇制度の充実、制度の普及、さらなる利用促進、それから小さいところでも実態として育休をとることができるような工夫が必要だというご意見をいただいたのですが、4ページの1(2)4段落目に、取り組みが進んでいない企業に対して取り組みを促す必要があるということに記載してあります。

休暇などの制度が整備されている企業には優秀な人材が集まることを行政の側から啓発をしてほしい。それから、会社、経営層の理解や意識改革を進めてほしいというご意見については、3ページの1(2)3段落目に、インセンティブの付与ということと、セミナーによる意識啓発を行うということに記載してあります。

次に管理職登用についてです。能力のある女性の管理職への登用ということなのですが、3ページの1(2)3段落目に、女性の雇用や登用の女性の活躍促進、ワーク・ライフ・バランス推進のメリットを経営者向けセミナーの開催によりトップの意識に働きかけるとともに、自主的に取り組む企業に対してインセンティブを付与するなど、企業の取り組みを後押しする必要がありますと記載しました。

それから、女性の職員自身が昇進の打診に応じないケースもあるというご指摘をいただきました。4ページの1(3)4段落目に、「また、女性自身もキャリア形成を目指して研修等に参加したり、社内外での交流を通じて視野を広げることや管理職登用の機会に積極的に応じるなどの意識改革が必要です。」と記載しました。

ロールモデルの不在については、そのあとの段落になりますが、「これらのことが可能となるよう、行政においてはロールモデルの発信や異業種間のネットワークづくりを支援する必要があります。」と記載しました。

男性の子育てへの関与についてもご指摘をいただきました。これについては5ページの2(1)3段落目に、「誰もが自らの意欲と能力を持ってさまざまな働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためにも、男性の家事・育児等への参画を促進することが重要です。」と記載しました。

それから、保育園の問題をご指摘いただきました。これについては、5ページの2(2)3段落目に、保育事業の充実のことを記載してあります。

最後に、啓発の部分ですが、学生が働く女性を取り巻く状況や問題を知る機会をとということでしたが、3ページの1(1)6段落目に、「さらに大学等と連携し、新潟市で学んだ学生が市内で働きたいと思えるよう、市内企業における女性の活躍状況等の就職情報を提供していくことが必要です。」と記載しました。ハラスメント対策など、法律の周知が必要ということをご指摘いただきましたが、6ページの2(4)の2・3段落目に、雇用の場においては、法律で

	<p>禁止されている事項がある、それから新たなハラスメントの問題にも対応していく必要があるということに記載しました。</p> <p>また、今お配りしました資料「育休取得の調査期間の違い」は、前回、育休の取得の調査について、国と市で調査の内容に差があるのかどうかということをお聞かせしたのですが、調べましたところ、それぞれに基準日がありまして、国のほうは基準日の2年前から1年間に出生した方、もしくは配偶者が出生した方で、そのあと基準日の2年前から、その基準日までの2年間の間に、その子どもに対して育休を開始した人ということでした。それに対して、新潟市の賃金労働時間等実態調査では、基準日の1年1か月前から基準日の1か月前までの1年間に出生した人、または配偶者が出生した人で、同じ時期に育休を開始した人ということ調査をしておりました。</p>
座 長	<p>ありがとうございました。今、ご説明のあった前回の会議での意見がどのように反映されているかという部分も含めて、改めてご質問等ございましたらお願いいたします。</p> <p>それでは、ここからは自由に委員の皆さまから、この計画の案についてご意見をいただいて、自由に議論、意見交換をするという時間になりますので、自由にご発言いただいて構わないのですが、順番にご意見をいただくような形にしましょうか。南委員から順番にお願いいたします。</p>
南委員	<p>新潟の商工会議所の南と申します。前回欠席しまして初めて参加させていただきます。よろしくお願いいたします。</p> <p>まず、計画（案）ということで、短い間で、これだけ作成していただいて、本当にご苦勞様でございます。敬意を表したいと思います。</p> <p>まず、うちの商工会議所の事務所のことで恐縮なのですが、管理的職業従事者の女性の割合について、これは計画案の目標値では3年後に、20%となっておりますけれども、私どもの事務所はまだ管理職は1割なのです。ただ、3年後を考えると自動的に管理職は半分くらい退職になるのです。その下の年代はどうかというと、事務所では40代、50代前半の女性が多いのです。時間が経てば、自動的に多分、2割か3割に達するのではないかと感じております。</p> <p>あとは34ページの再就職支援がありますけれども、働くための訓練関係なのですが、市よりも労働局のほうが考えるべきなのではと思うのですが、職業訓練を受ける場合も介護や育児関係の支援があったらいいのではというのが1点。</p> <p>あとは創業、起業なのですが、新潟商工会議所でも創業相談を受けておまして、やはり女性からの創業者相談が多いです。4ページに「人的交流の場の提供」と、「事業を継続していける環境」づくりとありまして、それに対応して、34ページに、その主な事業があります。</p> <p>創業、起業の相談を受けている女性の方から聞いたのですが、人的交流については、SNSを使って行われているのではと思うのですが、新潟市で起業を考える女性の会みたいなものがあるらしいのです。私は男性なので入れないと言われたのですが、あとは事業継続している環境を整える支援ということで、これは例えば新潟市だとIPCとか、そういったところで経営相談、もちろん私どもの商工会議所も行ってございますけれども、そういったところの活用なんかも記入していただいたほうがいいかなと思います。</p> <p>創業でもう一つ言うと、資金関係ですが、開業資金の貸し付けということで商業振興課が創業資金を市の制度融資でたぶん行っていると思うのですが、</p>

	<p>も、女性のために特別何か設けているわけではないのです。今はないのですけれども、昨年までは新潟県で若者女性開業資金ということで、女性と男性でも30代くらいまでの方への補助、開業資金100万円、場合によっては300万円くらいの開業資金の補助ということで、女性のためのものがあったので、今回、商業振興課で考えることだと思うのですけれども、そういったものを検討いただければなというのが一つあります。</p> <p>あとは開業において、もう一つ言うと、創業相談を受けているときに、これは新潟市ではないのですけれども、どこかの市だったので、U・Iターン、女性が県外から戻ってきて新潟県内で起業しますよといった場合の、多分住宅か何かの補助制度がどこかの市町村であったようなのですけれども、起業ではなくてもU・Iターンで戻ってきた場合の住宅補助で女性向けというものが多分あったような気がして、記憶が確かではないので、もしかしたら違うかもしれないのですけれども、そういったものも何か助成制度があればいいと感じました。</p>
山崎委員	<p>支援措置のところ、非常に多くの取り組みが行われているのを、こうやって見せていただいて非常に勉強になりました。これだけいろいろなものがあるので活用されないともったいないというところで、できればどんどん周知されれば良いと思うのですけれども、広報の関係で、どのようにやられているのかなというのが疑問に感じました。</p> <p>あとは、市の制度を、どんなものが活用できるかというのが相談できるような窓口があったり、いわゆる命の電話相談ではないのですけれども、そこまで深刻にならないのですけれども、一般の人が何か相談ができるような窓口があったりするといいいのかなと感じました。</p> <p>ハラスメント関係についても書いてあったのですけれども、リーフレットとかハンドブックとか、私は市のものを拝見していないので本当に申し訳ないのですけれども、私も事業所とかかわる中で、ハラスメント対策が最近すごく必要ということと言われておまして、就業規則をつくる時にハラスメント規定を別規定でつくったりすることもありますので、それを別規定でつくったものを基に、研修などをやったりすることもあるのですけれども、こういったリーフレットとかハンドブックとか、市のもので簡単に手に入るようなもので、職場でハラスメントの内部研修みたいなものができるようなものがあると社内研修としてやっていけていいのかなとも感じました。</p> <p>本当に、つい先日も来春、出産する職員がいらっしゃった事業所で、育休プランナーに来ていただいて話を聞く機会があったのですけれども、出産される女性の方は本当に制度を知らないのです。働いているので、自分が産休・育休を取って復帰する、子どもを抱えながら仕事をしていきたいという希望はあったのですけれども、やっぱり初めての出産の場合、本当に分からないことだらけで、産んでからのことも思い描けないような状況ではあったのですけれども、そこで私がかかわって制度を知って、少しこれから進むべき道が見えてきたということではあったのですが、そういう制度がどんなものがあるかというのが出産するときの手帳がありますが、あの手帳をもらう時に何かそういう制度があるということを周知できるといいのかなと感じました。</p>

中西委員	<p>中西と申します。私の職場でも、先回も申し上げましたけれども、出産して、それから職場に戻ってきている女性がたくさんいます。ただ、やはりそういう方は時間的なこともあり、ほとんどが社員というよりはパートで子育てをしながら働いています。保険とかにはきちんと入りながらのパート社員なので、典型的なパートタイマーという感じではないのですが。</p> <p>うちは、事務部門にもすごく女性が多い会社なので、事務の方も今のような勉強というか、男性よりはお子さんを持つお母さんとしての目線があるので、こういう制度があるからこうだよと教えるとか、零細なお店の割には、そういうことは行っているほうだと思います。ただ、やはり本当に管理職になられて男性社会の中でやっておられる方は、本当に制度などを知らないことが多いですし、逆に、うちもWWAの会員の中でも、本当に出産のことを黙りながら本当に隠し通して出社を続けて、もちろん休みは休んだのでしようけれども、そんなことも聞いていますので、やはり今、山崎さんがおっしゃったように、休んで当たり前とか、出産するのはいいことだというような風土が社会全体として必要なのだなというのはすごく感じます。</p>
土山委員	<p>土山です。先ほどのときに質問すればよかったのですが、15 ページにある言葉でお聞きしたいのですけれども、ここに「一般労働者」という言葉が出てまして、これは賃金格差のことなのですかけれども、この「一般労働者」というのは、その前の12・13 ページにあるような有業者数全体のことを指しているということでしょうかとお聞きしたいなと思いました。有業者のほうだとパートも正規も全部含めているということなので、その辺で賃金をどう見ればいいのかと思いました。</p> <p>あとは正規雇用者の割合で、先ほども女性と男性の数が、やはりこの14 ページのグラフを見ても、女性は正規が40%ぐらいで、男性は80%ぐらいというところを見ただけで賃金の格差が出るのは当たり前だと思います。そういうふうに非正規と正規の問題もどこかでかかわってくるのかなと思います。</p> <p>そう考えてみると4 ページに、前回、女性自身も意識改革が必要だというご意見があって、その文章が載ったのは必要なところではあると思うのですが、そもそも女性の正規雇用者の数が少ない中で、女性が管理職になるというような土台が社会自体に、就職したときにはなくて、その意識が持てない。それなのに、意識をもっと持ちなさいと言われることは、少し押し付けられているように感じています。このあたりについては、女性自身の意識改革はもちろん必要なのだけれども、企業自体が、女性が研修に出られるような場がきちんとあるのか、管理職になるという気持ちを持てるような環境であるのかということも一緒に合わせて考えられれば良いと思っています。その上の段落には、そのことが含まれているとは思いますが、少しそんなふうに文章の流れで感じました。</p>
座長	<p>ありがとうございました。ご質問が一つありましたけれども、お答えできますか。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>15 ページの一般労働者の定義ですが、新潟市賃金労働時間等実態調査では、正職員とパートも含むということでつくっております。厚生労働省のほうはどういった統計なのか今、手元に資料がありませんので後ほどお答えしたいと思います。</p>

計画は、かなりよくできているなと思って読みましたけれども、36ページの「男性の家庭生活・地域活動への参画促進」のところに、文中には「男性の家事・育児・介護等への参画を促進」と書いてあるのですが、「主な事業」のところに介護が入っていないので、なにかあれば記載したほうがいいのではと思いました。というのも、私は小児科医なので患者さんが大きくなってくると子育ての問題にプラスして介護の問題が入ってくるのですけれども、先ほど委員の方々のご指摘があったように、若いときは子育ての知識、どういうところに行けば、どういう支援が得られるかという知識が持てないのですけれども、でも例えば乳幼児検診とか産科検診とかいろいろと行っているうちに少しずつ知識を得ることができるチャンスはあるのです。一方で介護の知識というのは、介護保険とか介護支援サービスというのが保育よりも新しいサービスだということもあると思うのですけれども、あとは地域包括支援センターも、ここ十年くらいのことなので、介護のシステムがどうなっているかをご存じない方がすごく多いのです。

介護というとお舅さん、お姑さんの介護なのですが、それをご主人よりもお嫁さんが主体にならなければいけないか、それで女性の方が早めに退職しなければいけないみたいなどころもあります。介護でどういうサービスが利用できるかとか、要はご両親が老いてきたときに、どういうサポートをすとか、どういう理解をすとか、実際に介護で虐待とかもあるわけですし、介護に関しての啓発活動というのは、ほかのページにも少しあるのですけれども、やっぱり介護が必要になる前から必要なのではないかというのを考えているところでは。

女性活躍推進法の活躍は、職業生活の活躍なのですけれども、独身女性だと、子育てとか介護といったところにはあまり関係ない感じになっているのですけれども、既婚女性で子育てしていない人は、独身女性とあまり変わらない感じになるのでしょうか、実は妊活問題がすごくあると思うのです。実際、今、妊娠がどんどん後ろにずれ込んでいって結局、妊活が必要になって、妊活にすごく時間がかかったり、職場を休んだりしなければいけなくなったりするところもあるので、妊活問題は少子化問題の解決のためにも入れていったほうがいいと思います。実際、ある程度の妊娠適齢期というか、いつまでも妊娠できると思っている人もいるのですが、現実としては、やはり35歳を超えてくると妊活自体が手助けが必要になってくるので、そこら辺の情報提供というか学習みたいなものも必要なかなと思います。あとは県職員では婚活の支援があるので、病院の中にも婚活イベントが年に何回かとかあって、それは多分、少子化のことを考えておられるのだと思うのですけれども、やっぱりただ働いていればいいというのではなくて、お一人でずっといた場合はご自身の病気とか介護になったときに、すごく大変になったりするわけですので、婚活、妊活も含めて、ワーク・ライフ・バランスなのだろうと思うのですけれども、どこかで少し触れてもいいのではと考えているところでは。

また今、眺めていて思ったのですが、10ページと12ページの表が、12ページの就業が70から80%台になっているので、最後の目標値のことを考えると、こちらが正しいのかなとも思うのですが、10ページでは80%台になっていたりするので、この乖離は何なのかなと謎なのですけれども、教えていただけたらと思います。多分、両方とも割合なので、これは合っていないような気がしますが、いかがでしょうか。

<p>事務局 (堀川係長)</p>	<p>10 ページと 12 ページの表の違いですけれども、10 ページのほうは平成 27 年の国勢調査、それから 12 ページのほうは平成 24 年度の就業構造基本調査ということで、調査が違ってしますので、それで違っているのだと思うのですが、それにしても違いが結構大きいので、改めて確認してみたいと思います。</p>
<p>塚野委員</p>	<p>12 ページのグラフを見ていると、高卒、大卒の時点で男性と女性の正規雇用の率が全然違うのです。これは多分、平成 24 年の調査だから、もう 5 年経っていて若干は改善されていると思うのですが、ここの問題解決も必要なのではないかなと思います。やはりスタートが違うと正規雇用を経験したことがない人たちが半分以上ということになりますよね。これは結構、看過できないのではないかなと思います。普通ならば高卒、大卒の時点では正規雇用の率が高いのではないかなと思うので、これが本当だとしたら、なぜこうなっているのかが、きちんと調べて対応する必要があるのではないかなと思います。</p>
<p>事務局 (上所課長)</p>	<p>先ほど山崎委員のほうから、相談窓口ですとか制度の利用の周知というところでご意見をいただきましたので補足説明をさせていただきます。今、皆さまのお手元に配付させていただきました「働く女性のために」という冊子を、新潟市の雇用政策課で作成しております。こちらは部数の関係もあるので、すべての企業に配布するという事は難しいのですが、例えば先ほどの相談窓口なのですが、冊子の 16 ページをご覧ください。国の機関とか、市、県の相談窓口を一覧にしております。新潟市の相談窓口としましては 60 ページをご覧ください。男女共同参画センター「アルザにいがた」で月 2 回、社会保険労務士からお越しいただいて、女性の労働問題相談を行っています。先ほどご指摘いただきましたが、周知、広報というところが弱いということですが、それは男女共同参画課も含め新潟市全体で考えていかなければいけないのではないかなと思います。担当課にも伝えて、こういった冊子をどのように活用していただくのか。先ほどご意見いただいたように母子手帳の交付の際ですとか、何かの機会をとらえて、求めている方の手に届くような周知、広報の仕方を考えていきたいと思っております。大変貴重なご意見をありがとうございました。</p> <p>先ほど、塚野委員からもご意見をいただきました介護というところでは、お話のあった女性の妊活についても、第一子を産む年齢が遅くなっているというところで、ダブルケアというようなことも現実起こってきておりますので、そのあたりも踏まえまして、こちらの計画の中にどのように盛り込んでいけるのか、事務局で検討したいと思っておりますし、先ほど指標のほうでもご指摘いただきましたので、今、お示ししている指標を、改めて検討し直したいと思っております。ありがとうございました。</p>
<p>座 長</p>	<p>そのほか、委員の皆さまの意見を聞いて、もう少し追加したいとか、何かご意見等がございましたら、自由にご発言いただきたいと思っております。</p> <p>私からお話ししたいのですが、今日はさまざま側面といいますか、女性の起業、管理職への登用、ハラスメント、介護といったことを考えるとき、保育のほうばかりに目がいきがちですけれども、介護の支援、婚活、妊活も含めたところでの支援、さまざまな視点からご指摘もあって、この計画案をさらにいいものにしていくにあたって大変参考になる意見が多かったかと思っております。</p>

	<p>最後、成果指標のところがありましたけれども、この指標の中でも議論になっていたのは、指標1の女性の有業率を高めていくという部分。ここはもっと高くてもいいのではないかというご意見もあったかと思えます。指標3の所定内賃金の男女格差を80%くらいまでいけるのではないかと。ここのあたりはまだこれから検討するというお話でしたけれども、この二つを両方伸ばすというのは実はけっこう難しいと思っています。あまり簡単な話ではないと思っていてまして、指標1を伸ばそうとすると指標3が伸び悩むのではないかと思っていてまして、これから有業率を高めていこうということになると、今、働いていない女性が新たに働き始めたり、そういう人を増やしていこうということになるのですけれども、そうすると、どうしても新たに労働市場に入ってくる女性となると、お給料はそんなに高くないところからスタートすると思うので、その結果、男女間の賃金格差という指標はもしかしたら下振れしてしまうかもしれないということはあると思えます。</p> <p>実際にグラフを見ても、新潟市もそうですけれども、最近、男女間格差は改善してきたと思っていたら、平成28年は少し下がっていますよね。このあたりはもしかしたらそういうことかもしれないと思っていてまして、今、人手不足で新しく働き始める人が増えていく中で、その中に当然女性が増えてくるとなると、男女間の賃金格差は縮まるどころか逆の方向にいきかねないところがありますので、このあたりは目標値、これから検討し直すということでしたけれども、その辺も含めて、簡単に指標1と指標3が両方伸びることは難しいのではないかと感じています。</p> <p>質問のときに聞けばよかったのかもしれないのですが、この計画自体は基本的には国が示しているものに沿って作られているというところで、非常に幅広い側面で、いろいろな支援もあるし、いろいろな事業をやっているというところではいいのですが、ポイントが見えづらいというか、いっぱいあるなというイメージはあるのですが、新潟市の計画として、この新潟市の特徴というか、そういったものがどこかにもし出ているのであれば、そのあたりをぜひ強調してというか、これから先、新潟市が女性の活躍を推進、それはおそらくワーク・ライフ・バランスの推進というところと一体としてでしょうけれども、そこでどういう特徴をこの新潟市として出していこうとしているのか。そのあたりを少し目立たせるような部分があったら分かりやすくなるのではないかと思います。</p> <p>計画の中でもそうですけれども、啓発をしていかなければいけないとか、雰囲気を作らなければいけないとかという、ふわっとした話があるのですが、そういうものはまさに見えやすい目標であったり、キャッチフレーズではないのですが、そういったものがぼんとあると、雰囲気を作っていくやすいのではないかという気もしますので、そういう意味での新潟市としてのワーク・ライフ・バランスなり女性の活躍に向けた、分かりやすい特徴みたいなもの、一点突破ではないのですが、ここがポイントなのだということをもし作ることができれば、よりいい計画になっていくし、実現に向けてより進むのではないかというイメージを持ちましたけれども、いかがでしょうか。</p>
<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>ご指摘ありがとうございます。今、北條座長からのご指摘のありましたキャッチフレーズとか、これがポイントになるのだという部分をうまく描けずにいるのですが、そういったものを示したほうがいいのかと思う</p>

	<p>いました。これは私個人の考えなのですが、当初、私のほうではやはり新潟市は有業率が高いけれども賃金が低い。賃金が低いことを市の施策で改善できるかどうかは別にして、有業率は高いけれども賃金に男女格差があったり、女性の管理職の割合が低かったりといった新潟市の特徴というのがあって、それを改善するためには、若い頃は女性が正規雇用者で、出産などで離職して非正規雇用者になるのだとすれば、「就業の継続」が改善のポイントなのだろうと思っていました。しかし、女性は出産等で正規雇用者の割合が急激に下がるのかと思っていたのですが、塚野委員からご指摘がありましたように、資料の12ページを見ると、女性は若い頃から非正規雇用がかなり多く、結婚、出産によって、正規雇用の率が多少落ちるけれども、また年齢が上がるとともに正規雇用の割合が若干あがっていくということで、当初考えていた大まかな仮説をもう少し考えてみる必要があるのではと思っています。</p> <p>改めて12ページのグラフを見てみると、漠然と考えていた女性の雇用形態と少し実態が違うのかもというところがあります。もう少しお時間をいただいて、考え直してみたいと思っております。</p>
座長	<p>12ページのグラフは平成24年の就業構造基本調査ですから、2012年ですね。微妙な時期ですね。2009年、2010年あたりは若者の就職活動が非常によくなかったですから、そういう人たちが若い年齢層でパート、アルバイトで残っていた時期かもしれないですし、可能だったら、もう少しアップデートしたデータをと言いたいところですけども、新しい就業構造基本調査の結果はまだ無いと思います。そのあたりは少し検討していただきたいと思います。</p> <p>個人的な意見としては、女性の正社員の裾野を広げないことには管理職への登用も広がらないと思いますし、同時に、成果目標にもありますけれども、前回の会議でも申し上げましたけれども、いろいろな女性が職業生活に今よりもっと参加していけるためには、男性が何とか協力するしかないわけですし、指標5の長時間労働の男性の割合を減らそうと。これは実はかなり大事なところなのではないかと感じていまして、ぜひ、これに関するグラフがなかったような気がするのですが、もしあれば付けてほしいという気もします。</p> <p>皆さんいろいろな視点がありますので、どこが肝だと思うかはそれぞれの委員の皆さま方も、事務局の方々もいろいろあるかと思っておりますけれども、新潟市の特徴を見出すとすればこのあたりなのではないかと。労働時間が長いというのが新潟市の一つの特徴ですし、そのあたりがポイントなのではないかと、個人的には考えておりました。</p> <p>他に、今日の会合で何かご発言したいことがありましたらお願いしたいのですが、いかがですか。</p>
塚野委員	<p>今、資料をながめていて、あれと思ったのですが、資料16ページなのですが、これは男性、女性が逆ではないでしょうか。鉱業・砕石業・砂利採取業で女性が多いとか、運輸業が一番女性が低くて、最も高い業種は医療・福祉になっているのですが、違うのではないかと。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>グラフを訂正したときに逆転してしまったのか、間違っていると思いますので、もう1回、全部見直してみたいと思います。申し訳ありませんでした。</p>
座長	<p>そのほかにございますか。よろしいでしょうか。</p> <p>以上で、本日の議事につきましては終了とさせていただきます。皆さま、お</p>

	<p>忙しいところお集まりいただきまして、また貴重なご意見をたくさんいただきましてありがとうございました。</p> <p>では、次第4「その他」として連絡事項等を事務局よりお願いいたします。</p>
<p>事務局 (上所課長)</p>	<p>皆さま、貴重なご意見をありがとうございました。ご指摘いただきましたこと、ご意見いただきましたことを含めまして事務局でもう一度検討、精査したいと思っております。本当にありがとうございました。</p> <p>今後の日程ですけれども、第1回の検討委員でご説明させていただきましたスケジュールに従いまして、この後、事務局で皆さまからいただきましたご意見を再度素案に反映した形で、次回の第3回検討委員会でお示ししたいと思っております。そこでご意見をいただき、ご確認いただいたうえで、市議会12月定例会の委員会でこの計画(案)を説明させていただきたいと思っております。その後、パブリックコメントということで、市民の皆さまからのご意見をいただいて、3月に策定という手順を進めていきたいと思っております。</p> <p>次回、第3回の検討委員会ですけれども、11月下旬ころに開催を予定したいと思っております。次回の日程を調整させていただくための様式を皆さまにお送りさせていただいておりますので、明日27日までにファックス、メール等でご回答をお願いしたいと思っております。</p> <p>余談なのですが、先ほど働く女性のネットワークづくりということで事業の中でもご紹介させていただきましたが、実は明日、元(株)リクルートの社員でいらっしゃった堂菌稚子(どうぞのわかこ)さんをお招きしまして、「明日から仕事が楽しみになる、～女性が長く働き続けるために～」と題して、ご自身の実体験も踏まえ、新潟市の女性にエールを送っていただく会をメディアシップで開催します。募集しましたところ60名を超える女性からお申し込みをいただいております。新潟市は中小企業が多いのですので、会社に女性が数人しかいないというところもあり、なかなかロールモデルがないという方の中にはいらっしゃるかと思いますので、こういった機会をとらえて、異業種で交流をしていただいて、ネットワークづくりができればと思っておりますし、そういった方たちが一人でも長く、自分らしく働き続けられるような計画にしていかなければいけないと思っております。</p> <p>今日、事務局からの説明をさせていただきまして、皆さまからもご意見をいただいたところですが、お持ち帰りいただいて、こういったところをもう少し盛り込んでほしいとか、ここは修正してほしいといったご意見がありましたら、特に書式等を問いません、メールでもお電話でも結構ですので、ご意見をお寄せいただければと思っております。</p> <p>本日はお忙しい中、ありがとうございました。</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2回新潟市女性活躍推進法地域推進計画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>