

令和元年度第3回 新潟市男女共同参画審議会会議録

日 時	令和元年10月29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10名)	井上 達也 内山 晶 大堀 正幸 河野 良枝 西條 和佳子 指田 祐美 佐野 三矢子 鈴木由美子 関島 香代子 高橋 嘉寿満 田中 亮祐 虎岩 朋加 (50音順敬称略)
傍聴者	なし
次 第	1 開 会 2 挨 拶 3 議 事 ・新潟市男女共同参画行動計画事業評価について 4 その他 5 閉 会
事務局 (長谷川補佐)	おはようございます。それでは定刻となりましたので、ただいまから令和元年度第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。本日は皆様お忙しいところ、ご出席いただき、大変ありがとうございます。私は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。どうぞよろしく願いいたします。それでははじめに、男女共同参画課長の稲垣よりごあいさつを申し上げます。
事務局 (稲垣課長)	皆さん、おはようございます。本日、大変お忙しい中、それからちょっと寒くなり始めたところ、お越しいただきまして、大変ありがとうございます。今年度の審議会は、1回目の、7月3日を皮切りに、これまで委員の皆様から2回、それから評価部会の委員の皆様から加えて3回ご出席をいただきまして、大変熱心に、それから貴重なご意見をたくさん頂戴いたしております。本日最終回の審議会を迎えることとなりまして、重ねて感謝を申し上げます。 今回も最後のまとめということなのですが、忌憚のないご意見をいただきまして、平成30年度の事業の最終評価としてまとめていただければと思っております。私どももこの評価を受けまして、今後の事業に生かしてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。
事務局 (長谷川補佐)	それではここで本日の審議会の出席状況をご報告いたします。本日は伊藤委員、蛭子委員、齊藤委員の3名がご欠席で、15名の委員のうち12名のご出席となっております。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報告いたします。なお、会議録を作成する都合上、会議の内容を録音させていただきますので、ご了承いただきたいと思います。

	<p>す。</p> <p>ここで本日は、前回までご都合が合わず欠席された虎岩委員より、一言自己紹介をお願いしたいと思います。</p>
虎岩委員	<p>敬和学園大学の虎岩朋加といたします。よろしくお願いいいたします。最初の2回は都合が合わず、欠席しまして申し訳ございませんでした。本日はしっかり務めさせていただきますので、よろしくお願いいいたします。</p>
事務局 (長谷川補佐)	<p>ありがとうございました。続きまして、本日の資料の確認をお願いいたします。まずは事前に配布させていただきました資料ですが、会議次第の下に記載がありますとおり、初めに会議次第、次に右上に審③資料1とある第3次評価(案)総評・目標1～6。次に審③資料2、第2回審議会での意見とその対応について。次に審③資料3、目標別指標データ。こちらが事前にお送りさせていただいたものです。引き続き、本日机上に配布させていただいた資料ですが、本日の会議次第、こちらに差し替えていただきたいと思います。次に新たにお配りするものとして審③資料4、第3次新潟市男女共同参画行動計画第1次評価の推移とあるもの。次に審③資料5、第3次新潟市男女共同参画行動計画指標一覧とあるものです。次に併せて評価をしております、新潟市女性活躍推進計画について、審③資料6、施策体系別事業実施状況(新潟市女性活躍推進計画事業分)とあるものです。そして最後に審③資料7、新潟市女性活躍推進計画第1次評価。皆様、よろしかったでしょうか。</p> <p>それではこれより次第の3の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、関島会長にお願いいいたします。</p>
関島会長	<p>それではこれから審議に移りたいと思います。皆さん、どうぞよろしくお願いいします。近年と申しますか、近日いろいろな形で災害があつて、おそらくそこで生活をご不自由されている方がいるとすると、私の保健学の今までの研究知見から言いますと、女性に負担がかかっている。けがする人や亡くなる人の数がずっと多いということが出ていますので、あらゆるときにも女性が健康的であり、暴力の被害者にならず、役割や機能を発揮できるような、そんな新潟市になったらいいなと思つて、これから審議を進めていきたいと思つています。どうぞ皆様ご協力をよろしくお願いいいたします。</p> <p>それでは今説明がありました次第に従つて進めてまいりたいと思つています。本日の議題は、新潟市男女共同参画行動計画、事業評価についてです。まずはここまでの流れについて、事務局からご説明をお願いします。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>おはようございます。男女共同参画課の堀川です。よろしくお願いいいたします。それでは第3次評価の経過についてご説明いたします。第3次評価につきましては、9月9日に第2回審議会で審議していただいたのち、評価部会で再度審議会での議論を整理しまして、案を取りまとめていただきました。この案について、事業の所管課も確認しております。本日は審議会として、この部会案を基</p>

	に、第3次評価を最終決定していただくこととなります。よろしくお願いいたします。
関島会長	<p>ただいまのご説明につきまして、ご質問がありましたらお願いします。</p> <p>それでは審議に移りたいと思います。審議の進め方は、前回と同じく、総評が先にありますが、目標1から順に進めて、最後に総評を見直すという形で審議をしたいと思います。それでは、それぞれの目標ごとに部会長から部会での審議についてポイントなどを説明していただき、その後、委員の皆様からのご意見を伺っていただくような進め方にしたいと思います。よろしいでしょうか。</p> <p>それでは目標1から審議に入ります。また資料は1と2を併せてご覧いただきたいと思います。1というのは総評からあります修正案、2というのはポイントの一覧です。それでは指田部会長から評価部会での検討についてご説明をお願いします。</p>
指田部会長	<p>よろしくお願いいたします。皆様のお手元に資料が届いているかと思うのですが、まず目標1から、赤字になっている部分が主に修正をした部分です。まず目標1からなのですが、1つ目の項目、アルザにいがたの主催事業をという所の下の段3行を主にですが、少し言い方、文言を分かりやすいように修正しております。父親の、男性向けの子育て期のパパ向けの講座で、なぜそれが必要かというのをより明確に表記するという意味合いで、ちょっと赤字の所、父親の参画を促すために、ママの講座も同時に開催するほうがいいのではないかと、前回の書き方は、男性の生き方講座では母親向け講座も同時に行うことがいいのではないかと書いてあったのですが、なぜ母親の講座を、父親の、男性向けの、パパ向けの講座で行うのかという理由が少し不足しているかなということで書いてあります。</p> <p>あとその下の段なのですが、防災とか今の時期本当に多発しているのですが、防災、災害、天災など、そうしたタイムリーに捉えることが必要だということが、前回の評価部会の資料では書いてあるのですが、そこで防災意識を、タイムリーというのをより具体的に説明したほうがいいのではないかとということで、少しまた文言を変えてあります。</p> <p>特にそれ以外は大きく変化というのはありません。皆様からいただいたご意見を主に反映しているかと思います。何かご質問などあれば、最後の最終回ですので、忌憚のないご意見をぜひお願いいたします。</p>
関島会長	それでは今のご説明に対して、ご質問や修正についてのご意見などがありましたら、よろしくお願いいたします。
西條委員	おはようございます。今日もよろしくお願いいたします。1点だけ、この赤字で直されている防災講座では、「災害後の報道により、防災意識が高まる機会をとらえて」と書いてありますが、そんなに急にたぶん講座の計画というのはできないと思うのですね。秋になれば、こうして台風が来たり、秋雨があったりとい

	うのがあり、あらかじめ災害が起きやすい時期はたぶん決まっていると思うので、「その前あたりに」という書き方に変えたほうが現実的かと思いました。
関島会長	いかがでしょうか。これはここで意見を出して、あるいは事務局から修正案などをいただいたほうがいいですか。
事務局 (稲垣課長)	特にこういうスタイルで、今のご意見でよろしければ、その方向で後ほど会長と事務局でまた詰めさせていただきたいと思います。
関島会長	分かりました。そのような意味合いを含めた表現に修正を加えるということによろしいでしょうか。そのほか、お願いします。
井上委員	今の所を前回私のほうで質問をさせていただいた絡みもあるので、今日来るときに、この文章をうちの女性職員に読んでもらいましたけれども、正直言って何を言っているか分かり難いと言われました。まず男性の生き方講座では、父親の参加を促すために、母親向けの講座も同時に行うとなっています。説明を聞くと分かるのですが、この文章を読んだだけでは全く分からない。例えば夫婦で参加しやすいという意味なのかどうか分からないのと、あとここでやっぱりいきなり防災講座というのが出てくるのは、たぶん皆さんお分かりになると思うのですが、初めて読んだ人は、何故この防災というのが出てくるのかが分からないと。私は前回質問して、説明を受けたときは理解したのですが、ここに書いてある内容だけを読んでいると、ここで防災が出てくるのはちょっと分からないなど、今日初めて読んだ人間はそう言っていましたので、もう少し変えたほうがいいのではないかと思います。
関島会長	そうすると、この防災が唐突であるということと、分かりやすい表現に見直すということで、防災についてはとても重要なポイントだとは思いますが、何か修正するときに、前段で少し触れるとか、防災の必要性を追記するとかという修正をするということで見直させていただいてよろしいでしょうか。
事務局 (稲垣課長)	ではただいまのご意見を踏まえまして、修正をさせていただきたいと思いません。
関島会長	それでは、そのほかいかがでしょう。いろんな立場から、いろんな視点で確認し合うというのはすごく大事だなと、今改めて思っておりますが、お気付きのことがあれば出していただければと思います。 ではその点を修正していただくということで、目標1についてはよろしいでしょうか。 それではそのようによろしく願いいたします。 続いて、目標2の審議に移りたいと思います。指田部会長、よろしく願いします。

指田部会長	<p>目標2です。まず審議会等という一番最初の項目なのですが、ここは今まで数値を具体的に明記していません。明記していないというのは、45パーセント以上になると書いてあったのですが、いつまでにどの、何年までにどこまで上げていくかと、そういうことをより具体的に明記したほうが分かりやすいのではないかと、少し部分的に書いています。特に修正した部分はそのみです。</p> <p>あとは前回、目標1もそうなのですが、注釈もぜひ併せて皆さんに確認していただきたいのですが、注釈も付いていますので、ここで言えば9番のロールモデルとか、1ページ前の目標1に戻ってしまうのですが、ジェンダーというとても、ここはもうジェンダーという言葉の使い方とか、認識の仕方はいろいろあるかと思うのですが、皆さんに見ていただいて、併せてご検討をいただけたらなと思います。よろしくお願ひいたします。</p>
関島会長	<p>それではまた同じようにご質問、ご意見がありましたら、よろしくお願ひしたいと思います。</p>
西條委員	<p>以前読んだときにはあまり気に留めなかったのですが、今日改めて見て、市職員、教員の所です。市役所の女性登用について、これはいいですが、「市立学校園における」というのは、市立の小学校や市立の幼稚園のことを言っていると思うのですが、市立学校園という表現は一般的に何かよくわからないという感じがします。最後のほうで「教育現場においても」と書かれていますので、「一方で教育現場における」と書くか、「市立の小学校や幼稚園における」あるいはここを市立だけでなく、保育園とかも含むのであれば、幼稚園や保育園とするかしては、どうでしょうか。市立学校園というふうにくくってしまうと、ちょっと何のことを言っているのかなという気が少ししました。ご検討ください。</p>
事務局 (稲垣課長)	<p>今ほどの市立学校園につきましては、確かに市の内部的にはこういう使い方をするのですが、やはり市民の皆様から見た場合、ちょっと分かりにくい表現がありますので、ここを少しかみ砕いた形で工夫をしてまいりたいと思います。</p>
関島会長	<p>そのほかございますか。</p>
虎岩委員	<p>先ほどの学校の点ですが、学校教育法で学校には幼稚園も含まれていると理解していますが、なので、そういうことですね。幼稚園を含んで学校という理解でした。</p>
事務局 (稲垣課長)	<p>市立の小中高、それから幼稚園ということになります。</p>
関島会長	<p>何か私の理解だと保育所なのですね。福祉関係にある施設だけど、今子ども園として統合した場合には教育施設ということになるので、ここにも対象にもなっているのでしょうか。すみません。</p>

事務局 (稲垣課長)	おっしゃるとおりでして、教育関係のほうということで幼稚園が入る。それから保育園は入らないということになります。
関島会長	あと先ほど飛ばしてしまったのですが、目標1の欄外にある注釈のジェンダーはとても大事なキーワードだと思うのですが、こちらの表現についてもご確認をいただければと思います。
鈴木委員	ごめんなさい今のジェンダーの所じゃないのですが、ちょうど戻ったついでというのも何ですが、目標1の先ほどのご意見の所を評価部会としてちょっと言い訳というか、先ほど前見たときには納得なされたという意味なのですが、防災のことで生き方講座の最初の所が、前のほうではちゃんと分離して書かれていたのです。それが「や」というところで今回はつながってしまっていたのです。その表現の仕方が、ちょっとそういう変更になってしまったために、唐突な感じを受けられたと思うのですが、前は「また」というふうにしっかり分けられて記述されておりました。それをちょっと申し上げたいと思いました。
関島会長	ありがとうございました。前回の案も参考に修正を検討していきます。
虎岩委員	すみません。注を今見ていらっしゃる場所なので、2ページの7番目の注を見ているのですが、固定的な性別役割分担意識の所、「男女を問わず、個人の能力等によって」というところが気になっておまして、能力主義を推奨するような形になってしまわないか。つまり能力のない者はそのように生きよというような言い方になってしまわないかということを危惧しています。そこまで意味を込めていらっしゃるとはもちろん思いませんけれども。なので、何か良い言い方がないかなということは思っております。
関島会長	これはページの的には目標1ではなくて、その前の総評になるので、その辺は意識をとめて、また最後の総評の検討のときに、皆様からご意見をいただき、確認を進めたいと思います。 目標2については、ほかにお気づきのことがありましたら、よろしくお願ひします。 それではよろしいようですので、目標2はそのように修正を検討するという ことで、進めていきたいと思ひます。 そして次、目標3に移っていきたく思ひます。部会長からよろしくお願ひ します。
指田部会長	では目標3に移りたいと思ひます。目標3、赤字の部分が上から2つ目の見出し、多様な働き方という所の上から3行目の所なのですが、ここのアルザさんのほうで行った女性向けの講座が非常に人気があり、参加者がたくさんいらっし やったということで、その評価に関連した文章なのですが、2行目の所から 「併せて、地域の商工団体と連携し、世代を問わず」という文言を入れておりま

	<p>す。もともとは何となく受講した、主に女性の方たちと、地域の商工団体とか、いろいろな団体と連携しようという言い回しになっていたのですが、そこを女性だけに問わず、いろいろな世代の方、年代が高い方も今起業をしたいとおっしゃる方もいらっしゃいますので、そうした方に対してもという意味で、世代を問わずという言葉を入れております。それ以外は特に大きな修正はありません。</p>
関島会長	<p>それではご質問やご意見がありましたら、よろしく申し上げます。</p>
高橋委員	<p>一番下の女性の再就職支援の所で、全ての働く人のためのハンドブック。その後今年度初めて作成された「新潟市働きやすい職場づくり支援ガイドブック」とあるのですが、これというのは、後段の新潟市働きやすい職場づくりというのは、今年度、2019年度に作成されたということですか。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>2018年度の評価なので、今年度というのは、分かりやすい表現に改めます。</p>
高橋委員	<p>それとあと、この働きやすい職場づくり支援ガイドブック、おそらく雇用政策課さんが作っているものですね。正式の名称は「働きやすい職場支援ガイド」になっていて、職場づくりはないので、より内容的には非常に国、県の施策も入って、非常に分かりやすい、事業主さんのほうからすると、役所というのは縦割りでよく分からないところからいくと、いろいろな支援メニューが入っている非常にできが良い部分、われわれもちょっと見習わないと駄目だなというぐらいまとまりの良いものだと思いますので、よりこれを知っていただくという形でいくと、正式名称のほうがいいのかなと思いました。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>そのように修正します。</p>
関島会長	<p>そのほかいかがでしょうか。それでは目標3については、ご意見いただいて、終了ということでもよろしいでしょうか。ありがとうございます。 それでは引き続き、目標4について、部会長からご説明申し上げます。</p>
指田部会長	<p>目標4の所は少したくさんあるので、上から順に説明させてください。まず男女が共に働きやすい職場環境の整備に向けてという項目、1つ目の所なのですが、ここはどのくらい男性の育休取得率が上がっているかというのを、より明確に示したいということで、数値を入れてあります。前年度からどのくらい上がったとか、そういうのが分かったほうがよろしいかなと思って入れております。 あとその後少し薄字になっているのですが、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の規定による特定事業主行動計画の目標を達成したというふうに、少しまた文言を入れ替えております。 その下、下からこの項目の2行目です。少しまたこれも文言を変えています。読みやすいようにというか、どういう言葉がいいのか、もしまた皆様のご意見があればぜひいただきたいのですが、変えております。少しここは文言が多いの</p>

	<p>で、ほかの所とのバランス的に見たときにも、大体1つの項目が5行から7行ぐらゐの間におさまるといいのかなと思うのですが、ちょっとここがボリュームがあるので、その辺も併せてご意見いただければと思います。</p> <p>一番最後の項目の部分です。子育て支援策の充実・介護との両立という所で、この介護の両立、どうしても子育て支援の案はたくさん出たのですが、介護も非常に男女共同参画の中では、今後ますます重要な部分となっていくということで、やはり項目立てとして入れたほうがいいのではないかとということで、項目に足しております。一番最後の2行目の所は追加で入っているのですが、やはり介護と男女共同参画という部分の、少し文言も増やして入れております。以上になります。</p>
関島会長	<p>今のご説明について、ご質問あるいはご意見がありましたらよろしくお願ひします。</p>
事務局 (堀川係長)	<p>ご説明いただきました市の男性職員の育児休業取得率なのですが、今人事課に確認をしております、きちんと報告書にまとめる段になりましたら、もう一度きちんとした数字をお出ししたいと思います。</p> <p>あと下の「また」から続く所にも「今年度」という言葉が入っておりますので、ここについても表記を改めて考えますので、よろしくお願ひします。</p>
関島会長	<p>私から感想なのですが、市のパーセンテージですが、17.6 というのが全国広く見たときには、数パーセントという所から比べれば多いとは思いますが、これというのはまだまだ全然満足できる割合とは言えないという判断を、ちょっと盛り込みたいと、私個人的には思うのですが、これを見るとすごく頑張っているから今後も継続するという表記ですが、その意味合いのあたりをもう一回確認させてもらえないかと思いました。</p>
事務局 (稲垣課長)	<p>今ほどの取得率は、数字を精査いたしますが、いずれにしても私どもの男性の育児休業の目標を13パーセントといたしております、それを超えたというところで評価をいたしたところではあるのですが、おっしゃるとおり決してまだまだ満足できるというか、これでいいというものとは思っておりませんので、評価はしつつも、今後目標は達成したけれども、今後も頑張っていきたいというような、そんな趣旨で修正ができればいいかなと考えております。</p>
関島会長	<p>ご検討いただければと思います。そのほかいかがでしょうか。</p>
虎岩委員	<p>子育て支援策の充実・介護との両立のセクションの3行目の働く人を支援する事業で、非常にニーズもあるのではという、すみません、言葉の問題ですが、非常にニーズがあるというふうに言うかなと思ひまして。強いニーズがあるというか、大きな、何でしょうね。「ニーズがある」の副詞というのは何ですかね。高いとか、そういうことだと思います。</p>

事務局 (稲垣課長)	大変失礼いたしました。正しく表記してまいります。
関島会長	そのほかいかがでしょうか。それでは目標4についてはご意見いただいたということで、先に進めさせていただきます。引き続き、目標5について、部会長からご説明をお願いします。
指田部会長	目標5は目立って大きな修正というのはあまりないのですが、今回いくつか大きな今年度の事業評価はあるかと思うのですが、その中の一つにLGBTの問題、LGBTQの問題が入っていますので、その辺がちょっと新しくなりまして、皆様も何度もお読みいただいている部分ではあるかとは思いますが、あとはそうですね。あと1つ目の項目の所で、学校における教育で、デートDVがこの事業評価の答申に、昨年度と違いますか。中学校にも1校だけですよ。大形中学校のほうで、初の中学生に向けたデートDVを行ったということで、そこはすごく大きく評価をすべきポイントかなと。やはり高校になってからでは遅いので、低年齢からするというか、デートDVも低年齢のうちにお伝えするということが非常に重要なところ載せています。そのあたりを見ていただけるといいかなと思います。お願いいたします。
関島会長	それではご質問、ご意見、よろしくをお願いします。併せて下に注があるようですので、ご確認いただければと思います。
田中委員	性的マイノリティへの支援という部分なのですが、これは総評にも注が付いているのですが、これは評価部会でもちょっとご意見申し上げたのですが、そもそも性的マイノリティという言葉が新潟市として採用していいのだろうか。一部私が知っているのは豊島区であったり、自民党の特命の委員会があって、そこで差別しているか、マイノリティという言葉自体、当事者の方がお使いになるのだったらあれですが、われわれがマイノリティという形でその方々を呼んでいいのか、そこの部分は、今回は仕方がないと思うのですが、今後別に議論をすべきではないかなと考えまして、ほかに言いようがないのかもしれないですが、多くは豊島区は当事者という呼び方をされていましたが、そこら辺のところをご検討いただければと思います。
関島会長	とても大事なポイントなのかもしれませんが、その点で言えば、項目まで起きているので、とても目に付く印象があります。例えば、マイノリティ。確かに当事者の側から自分はマイノリティだからという発言はとても理解しやすいと思うのですが、そうでないものが少数派みたいに決めつけたような表現は、確かにちょっと今の多様性を認めていくカラーを虹色にしていくというような方向性にあるときに、やはり適切かなという疑問はありますので、例えば多様な性への配慮と支援の拡充みたいな、分からないですが、もしかして、もっと良い表現があるかという議論をする必要があるかなと、私も今ご指摘をいただいて思ったのですが、ほかに何かこの点についてご意見がある方はいらっしゃいますか。

西條委員	<p>それでは今とても一般的に使われているLGBT等への支援とか、LGBTという言葉を使ってしまったほうが性的マイノリティというよりはいいのではないかという気がします、いかがでしょうか。</p>
関島会長	<p>そのほかご意見いかがですか。何かLGBTも、それも決めつけというか、それはもう別にそれはそうだということをアピールするという前提ではなくて、当事者の方の活動としてはいいかもしれないのですが、別にそれをアピールしなきゃいけないという社会の雰囲気ではなくて、そういう方たちもいるんだという、何か多様な形を前提とするという動き方が、今ちょっと主流になっているようなことは聞きますので、LGBTQを入れるとするかということも、また議論かなとは思いますが。事務局のほうは何か、意図やご意見がありましたら、お願いします。</p>
事務局 (稲垣課長)	<p>性的マイノリティの定義につきましては、おっしゃるとおりまだ正しい定義というものが、確立されたものがないという状況かと思えます。そういう中で私どもの事業名で、既に性的マイノリティという言葉は使い始めているところでして、もう一つ私どものほうでパートナーシップ制度というものを今内部的に検討しているところです。その中でほかの都市の、既にパートナーシップ制度などを導入しており、そうしたところをだいぶ今調べているところなのですが、他都市の性的マイノリティの定義を、パートナーシップ制度の要綱上の中でいろいろ見ていきますと、このように少数であるとか、あるいは多数派でないものとか、あるいは典型的でないものと、要綱上はそのように書いてあるものが多いというのが今の状況であります。ただ要綱ではなくて、もう少し広報の資料ですとか、そうしたものについては、例えばLGBT、性の多様性の総称とか、いろいろな言い方がありますので、そうしたものはまた私どものほうでもいろいろ調べてまいりたいと思えます。今そういうわけで、ここで少しなかなかすぐに結論が出る問題でもないもので、また今後の検討課題ということにさせていただきたいと思っております。</p>
関島会長	<p>それでは昨年度の評価としては、この表記で、また可能性、将来的には時勢に合わせて適切な表現に直していくということによろしいですか。</p>
事務局 (稲垣課長)	<p>今回の評価という部分について、もしこの定義というか、この注釈書きでよろしいということでありましたら、こういう形にさせていただきまして、本当にこれからどう表現していくかというのは、またご相談をさせていただければと思います。</p>
関島会長	<p>お願いします。</p>
虎岩委員	<p>注釈を見てですか。</p>

関島会長	いえ、注釈ではなくて。
虎岩委員	性的マイノリティという表記を使うかどうかですよ。
事務局 (稲垣課長)	評価の全体としてですね。
関島会長	目標5の一番最後の項目とその文章の中に、性的マイノリティという表現があることについての意見かなと思っていたので、すぐに確かに結論といいますか、良い、悪いなんて判断はしかねる内容だと思います。また世の中も動いているところだと思いますので、その辺を意味合いとして踏まえているんだということは、ちょっと形として残したほうが、今ご意見もありましたので、いいなと思ったので。今事務局からのご提案は、もしかしたら注釈に落とすというお話でしょうか。それも一つ案だなとは私思って……。
虎岩委員	総評のほうで、総評の注釈に。
関島会長	あ、それが入っている。
虎岩委員	それとの関連も。
関島会長	なるほど。計画の2ページ目の下の注釈6番目の表記をご確認いただいて。
虎岩委員	注釈の検討に入るのですか。
関島会長	今の話は注釈の内容。
虎岩委員	は、検討しないです？
関島会長	していません。目標5の項目だけをこの表記でいいかというところで、はじめ田中委員からご意見があったのは、この表記自体がちょっと。
田中委員	表記自体はおっしゃっているとおりで大きな問題だと思うのです。新潟市としてどういうふうな立場でこの言葉を使っているのかがはっきり分からないまま、たぶん今使っていらっしゃるとは思うのですが。であれば、私が最初にご提案したのは、注釈の所の後段に、それについて議論があるということですね。ただし、マイノリティという表現は、優劣や対立を想起させることから、表現として適切かどうかという議論もある、みたいなことを書いていただいて、そのうえで使っていただくと。要ははっきりとこの言葉を、このままだと新潟市がマイノリティだと認めてしまっているということになってしまうと思うので、そのところをどうされるのかなど。立場があいまいなままで一般的な言葉、よそが使っているからということ使われて、そのまま行くのか、これから議論するということを残しながら、今回はこれを使わせてもらいますという形のことを明記されるのか、その所だと、たぶんとても難しい問題で、さっきのLGBTもそうですが、当てはまらない方もいらっしゃるし、私たちも実は多様な1人なの

	<p>で、そのことを外してしまうと大変なことになるかなと考えたので、もしあるのであれば、注釈の所を絡めて、議論があるということは認識していて、今後のこともちょっと置きながら書いてらいたいかなのかなとは考えています。</p>
関島会長	<p>とても大きな話を踏まえている内容なので、目標5のこの項目立てについては、私は思うのですが、このままにする。性的マイノリティの注釈があることが私は分からなかったので、ここにも注釈番号を振っていただき、2ページ目の注釈、具体的な文章の後に、今、田中委員がご提案されたように、まだ議論の渦中にあるという内容を入れるというご提案があったのですが、それについて皆さんいかがでしょうか。異議がありましたら、異議といたしますか、もっといいアイデアがありましたら、ご意見いただければと思います。それぐらいの修正だったら、今の段階でも可能かもしれませんし、意味合いとしてはまだ結論付いていなくて、とても繊細な内容についても思いをはせているという、そういう内容をお伝えできる形かなと、個人的には思っておりますけれども。</p>
虎岩委員	<p>今のご提案に賛成ですが、本文中のせめて項目のうちの3行目の性的マイノリティへの支援というのは、当事者への支援と変えてもいいのかなというふうに、個人的には思います。</p>
関島会長	<p>そのほかいかがでしょうか。</p>
内山委員	<p>そうしたらそのついでに、1行目の「新規事業として性的マイノリティについての」とある部分を、例えば「性の多様性についての基礎的な理解ができる」みたいに変えると、本文からは性的マイノリティがなくなるのかなという気はします。</p>
関島会長	<p>意味合いとしてはそれぞれのご意見で置き換えた場合にも、意味合いとしては変わらないといたしますか、正しく伝わっている変更かなと思いますが、そのほかご意見ございますか。</p>
指田部会長	<p>ちょっと真逆な意見になるかもしれないのですが、性的マイノリティとか性的少数派とかLGBTQとか、いろいろな言い方が今乱立しているので、どれを取ったら正しいかというのは、非常に議論のあるところでもあり、新潟市がどういう立場に明確にというのがまだはっきりしない中で、じゃあちょっとぼやんとした言葉でやるのがいいのかとか、いろいろあるかと思うのですが、特に男女共同参画のこのジャンルの言葉遣いというのは、非常に難しく、特に内容がやっぱり堅かったりだとか、人権とか意識の問題というのはすごく浸透しにくいので、やっぱりまず言葉ありきというところが、今までのものもたぶんあったと思います。例えばイクメンという言葉も、最初出てきたときはわーっとブームになって、でも果たしてそのイクメンという言葉がいいの？ みたいな、その使われ方というのはどうなのというのが、また何年か後に議論の対象として出てく</p>

	<p>る。</p> <p>私も性的マイノリティとか少数派とかLGBTQとかは、もっと昔で言えばクイア (Queer) という言葉を使っていたのです。たぶん皆さんの中でジェンダーとかをずっとやってこられない方は、クイアと言われたら、「は？ 何？」と思うと思うのですが、クイアという言葉は分かりにくかったから、じゃあ今度はLGBTQにしようとか、性的マイノリティにしようとか、いろいろな歴史があるので、言葉をどういうふうにしていきたいというその思いは確かにあると思うのですが、やっぱりその一つの単語、キーフレーズがないと言葉が浸透していかない。そのものの内容が、じゃあ性的マイノリティというのはどういう人たちで、どんな差別を受けていて、どういう問題があるのかとか、DVの問題もそうですが、やっぱり言葉が一つあって、そこからみんなが知っていくというのは非常にあると思うので、まだそんなに性的マイノリティはオリンピックとかあるので、言葉としてはあると思うのですが、そこで今の段階で、じゃあそれは差別的だ、もうちょっとセンシティブになろうとか、それももちろんありなのですが、いろんな事業団体とか行政がこういう言葉を使っていますとか、私は性的マイノリティの支援でもいいと思うのです。</p> <p>どういうことを理解してほしいとか、そこをしっかりと打ち出すことが、今の段階では大切なのかなと感じるので、ちょっと皆さんのご意見とは違うのですが、この審議会として何を市民の方たちに伝えていくことが大切なのかなというのを、今の皆さんのご意見を聞いているとやっぱりそこもすごく大事なので、そことの兼ね合いが必要かなというのは感じます。</p>
関島会長	<p>またいろいろな意見をお聞きしたいところなのですが、他にご意見がありましたら、お願いしたいと思います。</p>
西條委員	<p>今、指田委員のお話を聞いて思ったのですが、確かに言葉については変わっていくかもしれないですよ。われわれの仕事は、この新潟市の事業についての審査というか評価なので、市のほうのその項目立てが、性的マイノリティを使って事業を行ったのであれば、それはそれとして、この言葉のままで評価をすればいいのかなと思いました。この言葉を使い続けるかどうかはまた別の問題ということで。</p>
関島会長	<p>そのほかいかがですか。事務局から何かありますか。</p>
事務局 (稲垣課長)	<p>各委員の皆様からのご意見をいただきながら、ここを作り上げていきたいと思っておるのですが、性的マイノリティという言葉に代わるちょっといい表現がすぐ出てくるかというのと、なかなか実は私どももいろいろな場面でこの言葉はいいのかとか、いろいろ検討する場面が何回もあるのですが、結局のところ、私どもの男女共同参画の行動計画で、既に性的マイノリティといった多様な性のあり方に対する理解と記載している関係もありまして、今のところ、この性的マイノリティという言葉が一番多く使っているというのが正直なところでは。</p>

	<p>ですので、ちょっとこれに代わる言葉を、すぐ市民の皆様にも分かりやすく、あるいは人権にも配慮し、より正しいものという、そうしたものをすべて考慮した新しい言葉というのが、なかなか見つからないというところも正直ありまして、今ほどのお話のありました今回の評価につきましては、この性的マイノリティという言葉を使いつつも、今後の課題としてどのようにこれを表していくか、そうしたところはちょっと今後の課題ということで、注釈書きなどに書かせていただくような、そんな形でさせていただければと思っております。</p>
<p>関島会長</p>	<p>とても繊細な課題なので、使い方について新潟市の意向とか、この審議会の意向としてまとめて決定するのというのは難しいと思うのです。なので、ですが、議論の渦中にある、そしてこの審議会としてもそれぞれの事業が当事者の方へのサポートになるような、そういう視点で組み立てているというあたりを確認したという意味合いを、この評価に残しておくほうがいいと思うのです。なので、事業が今動いているから、それで新潟市でしようというのは、やはり時勢で変わっていく問題に対して、もっとセンシティブであるべきだという意見を審議会が出してもいいような気がします。</p> <p>なので、今年については、この性的マイノリティの言葉を使って、今ご意見がありましたけれども、文章にもその表現をするかどうかをちょっと検討させていただき、注釈には審議の過程にあると、とても大事に使っているのだということが分かるように、さっき田中委員からのご提案があったと思いますが、その表現がいいのではないかと、私の立場から思いましたが、それはちょっと困る、それはやっぱりよくないよね、というご意見があればまた見直しますが、委員の皆様からの今までの議論をお聞きになったうえでのお考えがありましたら、ご意見いただきたいと思えます。</p> <p>私の提案としては、目標5、この項目立てはそのまま、でもその目標5の所にも注釈番号を振っていただく。そして性的マイノリティの表現が文章の中に2つあるので、それはご提案があったような性の多様性についての基礎的理解であり、生きづらさを感じている当事者への支援の踏み出しみたいな、そういう言葉に置き換えていただき、注釈のほうには検討渦中であるということ踏まえていただくという、そういう変更はいかがかなという提案です。ご意見があれば、よろしくお願いします。</p>
<p>高橋委員</p>	<p>私ももうこの部分はこのままの言葉でいいと思えます。あとただ一つ懸念が、ある意味この支援というのは非常に素晴らしいことで、注釈によって何か揚げ足を取られるのは嫌だなというところで、何か名前の議論の渦中であるとかというのは、読みようによってはちょっとどうかという部分があるので、先ほどおっしゃられたみたいにLGBTとかいろいろな言い方があるのかというふわっとした言い方のほうが。というのは、今回のものも、セクシャルマイノリティとか当事者とか書かれて、いろいろな表現がたぶん使われているのだろうなという部分があるので、性的マイノリティの注釈の所にLGBTとかいろいろなふう呼ばれているというような感じのほうが、むしろ、何か変に議論の渦中と</p>

	かという、何かこの事業自体の否定にもつながりかねない部分もあるので、そこはさらっと流したほうがいいのかなどは思います。
関島会長	そのほかいかがでしょうか。
井上委員	今のご意見をいろいろ聞いたところ、10 ページ目の目標6の一番上の項目の「また」以降の所の性的マイノリティのDVというのは、かなり限定して、ことさら強調しているように見えるのが、今の議論の中だとちょっと違和感があるので、ここは「特に」とか、「中で」とか、そんな文言がいろいろあるのかと思いました。合わせて、その同じ行の所で、性的マイノリティのほうがいいかどうかは別にして、DV被害者が相談しやすくなるよう、広報や相談窓口の対応の工夫に必要があるという、例えばどういう工夫が必要なのかというのがちょっと読めないで、何が今問題があって、性的マイノリティの人が相談しにくいのかみたいなことが、もう少し分かるといいなと思いました。
関島会長	今のお話は、目標6の1項目の2段落目にも性的マイノリティが表現されているということ。いかがでしょう。
事務局 (稲垣課長)	目標6に入りますが、性的マイノリティの方についても、当然DVの被害を受ける可能性もあるということで、そうした方々も当然私どもの相談の対象としてきちんと相談を受けますよというようなことと併せて、やはり性的マイノリティの方は、ある程度そうした相談窓口の配慮なども必要ですし、あるいはパンフレットの中にも性的マイノリティの方という、言葉が良いかどうかはちょっと別にしまして、そうした方も対象になりますということを、きちんとパンフレットにも明記をして、相談を受ける対象の方になっていますということを、きちんと広報、あるいは周知していこうという趣旨でここに書かせていただいております。
関島会長	では目標5に戻って、ご意見をお聞きしたところですが、今特にそれ以上のことはないとということと認識してよろしいでしょうか。なので、項目としては「性的マイノリティへの支援」のままで言葉を扱い、文章のほうですが、先ほどのご提案のように修正をするということよろしいでしょうか。そして先ほど私の提案よりもさっくりと取りあえず表現したほうが、今年度の評価としてはこういう定義で用いているということをしっかり説明したほうがいいということで、性的マイノリティとはこういうことが含まれるという表現に直していただくということよろしいでしょうか。 今目標6のほうにも、よろしいですか。
虎岩委員	今の書き方だと、少数派と認められる人となっておりますが、それを例えば多数派と異なる人という、また伝わるニュアンスが違ふと思いますので、その辺もまたご検討いただければと。

<p>事務局 (稲垣課長)</p>	<p>少数派であると言ったほうがいいのか、多数派でないというふうに反対の言い方のほうがいいのか、あるいは先ほど申し上げましたけれども、他都市では典型的でない方という言い方ともしておりまして、確かにいろいろな言い方をしております。その中で、少しその定義づけは、私どものほうで検討してまいりたいと思いますが、本当にどのように定義をしていったらいいのか、持ち越しの課題とさせていただく中で、今回はもう少し一般的な言い方、いろいろな言い方があるとか、あるいはまだ定まっていないものであるという表現が分かるような形での注釈書きにしていくということによろしいでしょうか。今の虎岩先生のご意見なども取り入れながら、少し考えてまいりたいと思います。</p>
<p>関島会長</p>	<p>そのように進めさせていただき、最後になるのですが、おそらく修正したものを最終案とするときに、会長確認ということがあるそうなので、そこでちょっと私が確認させていただき、修正の形でいきたいと思います。よろしいでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。とても大事な所を皆さんと共有できたことがとてもよかったと思っています。</p> <p>それでは引き続き、最後の目標6について、部会長からご説明をお願いします。</p>
<p>指田部会長</p>	<p>では目標6です。こちらが女性に対する暴力の根絶という、目標6の内容になっているのですが、全部で4つありまして、特に修正を皆さんから確認いただきたいのは、2つ目の項目。若年層への啓発という所です。先ほども少し出たのですが、デートDVのセミナーを中学校で初で行えたというところをここはやはり大きく大々的に評価したいということで、項目を取って書いています。もともとはもうちょっとしっかりと書いていなかったもので、やはり中学校で行ったというところをアピールするために、一部赤い文字の所を付け足しております。あと上の段の所で、先ほどご意見が出たのですが、性的マイノリティの方がDVの相談窓口に来たときに、どのような工夫が、という具体的な内容を少し明記したほうがいいのかというところだったので、そこも踏まえて、ぜひ皆さん、ご意見あればお願いいたします。</p>
<p>関島会長</p>	<p>では、ご質問、ご意見をお願いいたします。</p> <p>ちょっとすみません。素朴な質問なのですが、性的マイノリティの方がDV被害者、DVの当事者になったときに、相談しやすくなるようにということで書いてありますが、では相談をしたときに、別に自分が性的マイノリティであるということは言わなきゃいけないわけじゃないですよね。多様な性をそれぞれが持っているときに、何か性的マイノリティのと書いてあるのはとても印象付けてしまうといいますか、みんなに大事なことなんだという表現ではいかがでしょうかという提案なのですが。</p>
<p>内山委員</p>	<p>内山です。DV被害者が具体的に課題を相談するというと、やはり加害者の名</p>

	<p>前も言わなきゃいけないことが多いと思うのです。名前というか属性を。例えば女性がDV被害にあったと相談に来て、加害者が女性ですと言った瞬間、まあ自分がいわゆる性的マイノリティだということを言うのと同じわけなので、やはり戸籍上の配偶者のDV相談とはだいぶ様相が異なる。そこで自分が性的マイノリティだということを言わないと、DV相談が事実上できなくなってしまうし、仮に言ったとして、ちゃんと対応してもらえない保障もないので、同性カップルのDV被害の場合は、相談に行くまでのハードルが非常に高いと聞いているので、同性であってもちゃんと市役所が相談に乗ってくれますよというのは、一つ広報する意味があるのかなと感じました。</p>
関島会長	<p>大変よく分かりました。そのときの何でしょう。具体的な工夫は必要であるという内容になっているように見えますが、何か修正が必要とか、アイデアがありましたら、事務局からお願いします。</p>
事務局 (稲垣課長)	<p>特にももちろんDV被害者でありましても、個人情報きちんと守っていくのは当然のことではあるのですが、性的マイノリティの方の配慮というのもまた合わせて必要で、その方の自立支援とかあるいは保護について、マイノリティの方かどうかというのは、おそらく相談の中で聞いていかざるを得ないのかなと思っております。その中で、マイノリティの方であるということをよく配慮できるような相談窓口、相談のあり方ということについても、考えていくということになると思います。</p>
関島会長	<p>そういう意味合いでまたこの文章を見直していただき、修正をしたほうがいいような文言がありましたら、ご指摘いただければと思います。そのほかの点でも思いや意見がありましたら、よろしくお願いします。よろしいでしょうか。</p> <p>目標6についても、今のご意見を踏まえていきたいと思えます。</p> <p>そしてはじめに戻りまして、総評の修正案について審議に入りたいと思えます。では、部会からよろしくお願いします。</p>
指田部会長	<p>では最後の部分というか、見ていただきたい総評の部分、一番最初の1ページと、それからめくっていただいて2、3ページまでです。少し長いのですが、まず1ページ目の上のひと段落目の所です。これは文章が伝わりやすい言い方で、赤字の所を変えているだけです。段落2つ目、目標1と書いてある部分なのですが、SNSの説明です。これが注釈で入っております。この注釈も併せて確認ください。それから目標3、一番下の段落の所です。働く場における男女共同参画の推進というところで、下から3行目、本市では女性の労働力率、この労働力率をどのように出しているのか、より具体的に分かったほうがいいということで、この注釈に書いてあります。それからあと数値です。新潟市が政令指定都市に入っていますので、その数値がどのくらいほかの都市と比べて高いのか、低いのか、そこを明確にしたほうがいいということで書き足しております。</p> <p>あとは2ページ目、めくっていただいて、ここは少し文言が加筆されている部</p>

	<p>分が何カ所かあるかと思えます。あと目標5の所に関しては、性に関する講座などを、どこで具体的にやっているかとか、それを明確にしたいということで、1行目の所、目標5の所の項目のアルザにいがたなどで行っていますとか、あとは3行目ですね。より一層学校教育の場において、発達段階に応じた性に関する知識や理解ですね。どの段階でどういう知識をとというのは非常に難しいかとは思いますが、やはり遅すぎずにいることが、特にDVの防止ですとか、デートDVの防止ですとか、そうしたところにもつながってきますし、若年性の妊娠ですとか、そうした問題もはらみますので、そうしたところをより強調する意味で、この発達段階に応じたというところを入れております。</p> <p>あとは最後の一番下の段の所で、2ページ目の下の段のところ、「一方」という所、社会全体において固定的な性別役割分担意識の解消や男性社員を中心に、長時間労働などを前提とする働き方の改革と、ここを少しかみ砕いてと言うのですか、より具体的にどういうものが問題か、変えていくべきなのかというところを入れ込んであります。</p> <p>あと先ほども議論に上ってございました注釈の部分、1から7まで、総評の部分で書いてありますが、この辺も併せてぜひご忌憚のない意見をお願いいたします。</p>
関島会長	<p>それでは少しご確認いただきながら、注釈も含めて、そして今までの目標ごとの見直しを含めて、お気づきのことがありましたらご意見お願いします。</p> <p>まだいろいろお考えのところかと思えますが、先ほど意見にあったのは、注釈7番目の、固定的な性別役割分担意識の中の個人の能力等によってという表現は適切だろうかということがあったと思うのですが、何かここを修正するとしたらというご提案があるでしょうか。虎岩委員、あるいは事務局から。</p>
事務局 (稲垣課長)	<p>私どもの新潟市の男女共同参画推進条例の中では、性別に関わりなく、その個性と能力をという言葉を使っております。能力に限った話と捉えているわけではないのですが、ここを「等」という言葉でくくってしまった関係で、そのような捉え方になってしまうというところがありますので、もう少しそこを正確に記載させていただきたいと思っております。</p>
関島会長	<p>いかがでしょうか。</p>
虎岩委員	<p>個性がいいかなと実は思っていて、能力ですと、能力あり、なしというような形で、どうしても上下で捉えられる可能性が高いですが、個性としますと、それぞれ皆さんがそれぞれの個性を持っていて、それを生かす形で社会に参加できるという捉え方ができると思いますので、いいかなと思います。</p>
関島会長	<p>そのほかいかがでしょうか。ちょっと私からなのですが、目標5で修正いただいた上の段落の最後のほうに「発達段階に応じた」というのは、私は分かるのですが、分かりにくいのではないかなと、それぞれの未就学から学童期、あと中学生、高校生、大学生というような、何か適時タイムリーなことだと思うの</p>

	<p>ですが、これは何か注釈はいらないのですかという意見です。</p>
<p>事務局 (堀川係長)</p>	<p>すみません。これはこの緑色で書いたものにつきましては、事業の所管課とい いますか、確認をした中で、学校支援課から出てきた修正です。発達段階、学校 教育の場においても、性に関する正しい知識と理解を進める必要があるという、 そういう表現だったのですが、ここにより一層ということと、発達段階に応じた というところを入れてくれということによって来たんですが、もうちょっとかみ砕け るか確認を。</p>
<p>関島会長</p>	<p>いえ、この言葉はいいのですが、入れるとしたらきっと発達段階というのは分 かりにくいんじゃないかなと。これを市民に公開していくときに、どういう教育 の現場の取り組みがという内容として伝わりにくいのではないかなという感想 です。ほかの委員の皆さまが、特に違和感がなければこのままでいいかと思いま すし、特になさそうなので、私だけかなみたいな。いいです。いいと思います。 そのほかいかがでしょうか。</p>
<p>西條委員</p>	<p>すみません。言葉の感じ方なので、さっきの性的マイノリティの注釈なのです が、追加する部分は事務局にお任せしますが、「性のあり方が少数派と認められ る」と、この「認められる」という言葉が何かすごくちょっと引っかかっている、 「少数派と言われる人」みたいな、認められるというのは誰が認めるのだという 感じなので、「少数派と言われる人」という表現でいかがでしょうか。</p>
<p>事務局 (堀川係長)</p>	<p>これも他都市の例から引っ張ってきたものということもありまして、確かに おっしゃるとおり認められるだと、誰が認めるということになりますので、ただ と言われるというよりは、たぶん本人の自覚という部分もあると思いますので、ど ういう表現がいいか、多数派と異なるとか、少数派であるとか、そうしたところ も含めて検討したいと思います。</p>
<p>関島会長</p>	<p>そのほかいかがでしょうか。</p>
<p>井上委員</p>	<p>2ページ目の些末な点ですが、1点目は目標4の下から3行目になるのです か。「さらに」の所です。「さらに」から始まって、また次の行にも「さらに力を 入れる」というさらになが2つあるので、どちらか1つ削るか何かしたほうがいい かなという、細かい点、些末な点です。もう一つは2ページ目の一番下から3ペ ージ目の上に続いている、この赤く、追加で書かれたので意味があつてのことだ と思いますし、何となく分かるのですが、「男性正社員を中心に長時間労働等を 前提とする働き方」の箇所です。たぶん残業を男がいっぱいやっていて、女性に 任せられない仕事とか、そういう感じだと思うのですが、何となく仕事は男がや って、女性は仕事をしていないから、もっと仕事させろ、みたいな、そんなふう に女性から見てとられなければいいし、実際は、男性より女性のほうが残って残 業している例もいっぱいあります。ここは優しい目線から見れば、男も女も上手</p>

	にバランスを取って仕事をしなさいということだと思うのですが、受け取り方によっては女性から反発を招かないかなど、ちょっと勝手な老婆心ながら思ったので、これは皆さんがよければ特に修正は必要ありません。
関島会長	改めてそう見ますと、皆様いかがでしょうか。男性、正社員、2つのバイアスがかかっている気がしますが。
西條委員	男性を取って、正社員を中心にでは駄目でしょうか。
高橋委員	実は昨日新潟大学で学生対象に男女共同、女性活躍の話を1時間半してまいりまして、少しそのイメージがあるので、どうかという部分もありますが、昨日お話したのが、結局男性の正社員、週60時間以上の就業割合。週60時間といいますと、法定労働時間が40時間ですので、残業が20時間。つまり月に直すと80時間超え、いわゆる過労死のデッドラインになるようなやつです。これにつきましては、実は26年のデータですが、約6人に1人はそういう働き方をしているという、そういう現状があるのです。ですので、大学生に対しては、まずここにあるように性別役割分業の意識で、あと長時間労働を前提とした労働環境、ここの部分が働く女性の現状と大きな課題ですよというお話をさせていただいたところもあって、実際やっぱりこの長時間労働、週60時間以上の働き方というのは、実際のところ男性がやっぱり中心になっているというのは、統計的にも現状があるので、私は読んでいて、まあそうかなという形で、ちょっと気になったのが、長時間労働の「等」は何を差しているのかなというぐらいで、ここはいわば本当に男は仕事、女性は家庭という意味合いの意識をガラッと変えたいというメッセージでいくなれば、男性正社員という言葉はいいのかどうかは別として、男性を中心にした長時間労働を前提とする働き方。これはやっぱり現実にまだ統計的にも出ているので、私は読んでいていいのかなと思いましたが。
虎岩委員	付け加えまして、私も男性正社員と入れるべきだろうと思っているのですが、うまく説明できるか分かりませんが、これまでの従来の働き方のモデルが、男性正社員を中心として作られてきたモデルであると。そのモデルによって、例えば長時間労働や会社都合による転勤等が行われてきたと。その結果、こういう働き方が当たり前になってしまったということへの問題意識だと理解しましたので、そうした男性正社員の働き方をモデルとするような、そういう働き方を変革していこうという意味だと理解しておりますので、また書き方を変える必要はちょっとあるのかどうか分かりませんが、今の書き方だと、確かに男性正社員が中心に長時間労働をしていると読めますが、もちろん今そうした状態もあるかと思いますが、他方でこれが伝えたい内容としては、男性正社員がモデルとなっている働き方の構造自体ですね。それを変えましょうということと理解をしました。

<p>事務局 (稲垣課長)</p>	<p>今の赤字で書いてあるのは、男性正社員を中心とした長時間労働等を前提とする働き方としておりますが、その前に使っていたのは、「男性中心型労働慣行等の見直し」というようなことで、これは私ども計画の中でも使っております、ただその言葉が分かりにくいのではないかということで、もう少しかみ砕いた形で置き換えたつもりです。もともと使っていた男性中心型労働慣行等といいますと、今ほど虎岩委員が言われたような、もちろん長時間労働、あるいは転勤であるとか、そうしたものを主な要素とする働き方の変革という趣旨で書いたものです。ただ正社員、あるいは男性ということをごとさら使ったほうが良いのか、悪いのかということところは、またご意見をいただければと思います。</p>
<p>西條委員</p>	<p>正社員になれない方もいっぱいいて、非正規で長時間労働をしている方というのは、男性、女性問わずたくさんいらっしゃると思うのです。その場合、もし私がそうだったら、男性正社員を中心に長時間労働をと読まれたら、すごく腹が立つかもしれないなと思いました。それだったらむしろ注釈を付けて、さっき虎岩先生がおっしゃったような、元々使っていた男性中心の労働慣行と言って、注釈をつけたほうがかえって分かりやすいような気がいたしました。</p>
<p>井上委員</p>	<p>今ほど課長さんが口頭で説明された内容を入れたほうが、よっぽどいいなと思いますが。</p>
<p>事務局 (稲垣課長)</p>	<p>では私どもで従来から計画の中で使っております「男性中心型労働慣行等」という言葉を本文の中でもう一度復活をさせつつ、その意味はどうかというところを、注釈を添えるところで、もう少しかみ砕いた形で整理をさせていただければと思っております。</p>
<p>関島会長</p>	<p>いい形になると思います。あとそのほかご意見がありましたら、これが最終確認になると思いますので、ためらわずにお声を上げていただければと思います。</p> <p>では、ないようなので、いまのご意見を踏まえて、最終修正を加えていくということで、審議を終了したいと思います。皆様、貴重なご意見を柔軟に提案いただきまして、ありがとうございました。</p> <p>それではこれで審議を終了します。予定ですと、今回の審議会が最後となりますので、文言の微修正など、軽易な修正を含む最終確認は、会長一任ということになるそうなので、それでよろしいでしょうか。どうぞよろしく申し上げます。</p> <p>ではそのように進めてまいりたいと思います。本日はありがとうございました。議事につきましては、これで終了になります。</p> <p>次に次第の4番、その他について、事務局よりお願いいたします。</p>
<p>事務局 (稲垣課長)</p>	<p>それでは委員の皆様、ただいま非常に活発なご意見をいただきまして、大変ありがとうございました。いただきました意見を踏まえまして、最終的に第3次評価としてまとめていただきます。また関島会長と相談をして決めてまいりたいと考えております。第3次評価を最終的にまとめまして、また委員の皆様にお配</p>

	<p>りをしていきたいと思ひます。</p> <p>併せまして、この第3次評価の今後の扱ひですが、今後市のスケジュールとしてご説明しますが、この評価を11月19日ですが、庁内の男女共同参画推進会議というものがござひます。この会議は市役所の中に置きまして、市長をトップといたしました市役所内の男女共同参画に関する施策を、総合的かつ計画的に推進する会議でござひます。市長を議長にしまして、部長あるいは区長以上が出席する会議になっております。ここにおいて、発表をさせていただきます。併せましてこれを公表という形で、ホームページにも載せていきたいと思ひております。</p> <p>それから報告書としてまとめる際には、お手元にお配りしております資料3の目標別指標データ、後ほどご説明をいたしますが、資料5にあります第3次新潟市男女共同参画行動計画指標一覧を添付をしまひたいと思ひております。それからもう一つ資料4の第3次新潟市男女共同参画行動計画の1次評価の推移ということで表がありますが、これについては参考としてですが、過去3年間の評価の推移をまとめたものです。これについてまた担当よりご説明をさせていただきます。</p>
<p>事務局 (堀川係長)</p>	<p>それでは資料3、4、5についてご説明いたします。資料の都合上、資料5から説明いたします。こちらの資料5ですが、これは行動計画の指標として掲げました一番左側の項目に関して、第3次行動計画を実施する前、26年度ということなのですが、実施する前、それから計画が始まった28年度から、今回事業評価を行った30年度までの推移を一覧としてまとめた表でござひます。表にして1枚にしたものが資料5で、それから個別にグラフを使って示したものが、事前にお送りした資料3と思ひてください。資料3につきましては、資料5の説明を聞けばお分かりになると思ひますので、説明を省かせていただきます。</p> <p>資料5ですが、3次の行動計画を作る前の年、平成26年度に市民を対象として実施した基礎調査を基に、この指標を設定しております。ただこの調査は5年に1度の調査ですので、数字が入っていない、空欄になっているような項目も幾つかあります。これらの指標について令和2年度までの達成状況について、このような推移を毎年お示ししていく予定です。</p> <p>30年度の数値について、簡単にご説明させていただきます。まず目標1の4番です。小中学校の男女平等教育パンフレットを活用した授業の割合ですが、2年ぶりに対象となる全ての学年で100パーセントを達成することができました。その下の目標2、5番の審議会における女性委員の割合については、平成30年7月1日現在で、審議会の女性委員比率が42.6パーセント、懇話会が43.5パーセント、附属機関全体としては42.9パーセントとなりました。</p> <p>その下の6番、女性委員のいない審議会の割合については、しばらく0を維持してはりましたが、30年度は審議会において1件、女性0の附属機関が出ました。これは保健所の指定難病審査会という審議会で、県からの権限移譲によりまして設置された審議会です。希少疾患を取り扱う審査会で、毎月県の審査会と同じ日に行うことから、県の審査会の委員が、そのまま市の分の審査も引き続き行</p>

うという附属機関です。所管する保健所の保健管理課では、今後も県や医師会に引き続き女性委員の推薦について働きかけていきたいとのことでした。

その下の7番の農業委員における女性委員の割合、それからその下の8番、市職員の管理職における女性の割合。9番、市職員の係長昇任者における女性の割合については、目標を達成しておりますので、今後も関係課と連携しながら維持できるように努めてまいりたいと思っております。

ここで訂正とお詫びを申し上げたいと思うのですが、5番、6番、8番、9番、それからその下の参考値として載せている小中学校の管理職の割合。これらの数値について、いずれも一昨年作った平成28年度分、それから昨年作り直した29年度分の報告書で、1年ずつずれて記載をしてしまっておりました。正しくは、今回お配りした数字になります。大変申し訳ありませんでした。なぜ1年ずれてしまったかといいますと、この左の現状値として載せている数字が、基本的には平成26年度なのですが、これらの審議会や市の職員の管理職割合などの項目だけ、翌年度の数値を載せています。というのも先ほど申し上げましたとおり、平成26年度に基礎調査を行って、翌年の27年に第3次計画、この計画を作ったものなので、いくらでもそのときの新しい数値を載せようということで、このように1年違う数値を載せていたのですが、私がお配りした後の年度ごとの実績も1年ずつずれるものとして考えて作ってしまっていたことに先日気が付きまして、さかのぼって訂正させていただきました。本当に申し訳ありませんでした。

併せて、8番の市職員における管理職割合ですが、これは計画では課長以上となっております。ところが市では一般的には副参事以上が管理職という位置付けにしているものですから、28年度、29年度と副参事を含めた数字を掲載していたのですが、これも課長以上ということで計算し直して、さかのぼって訂正させていただきました。こちらも大変申し訳ありませんでした。

資料に戻りまして、目標には少し手が届かないという項目もいくつかございます。例えば目標の4の番号12番、男性の育児休業取得率については、国に準じまして13パーセントという目標を掲げておりますが、昨年度より1.6ポイントアップはしたものの、5.2パーセントということで、なかなか厳しい状況です。昨日のニュースでも、2020年度から国家公務員の育休、1カ月義務化などというような報道がされていましたが、そのような流れも見つつ、ワーク・ライフ・バランスの推進ということで、今後も関係課また関係機関と連携を深めながら、啓発等を進めていきたいと思っております。

また今回参考までに最新の数値を口頭ですがお伝えしたいと思います。目標の2、5番の審議会における女性委員の割合ですが、こちらは令和元年7月1日現在で、審議会は42.4パーセント。懇話会は43.6パーセント。附属機関全体として42.8パーセントとなっております。その下の6番の女性委員のいない審議会の割合は、こちらも令和元年7月1日現在で、審議会は1.0パーセント。懇話会で3.1パーセント。附属機関全体では1.8パーセントとなっております。その下の7番の農業委員における女性委員の割合は、平成31年4月1日現在で13.1パーセント。8番の市職員の課長以上の割合は、平成31年4月1日現在で14.0

	<p>パーセント。9番の市職員の係長昇任者における女性の割合は、平成31年4月1日現在で47.4パーセント。その下の参考値の小中学校の校長、教頭における女性の割合は、平成31年4月1日現在で、小学校校長が23.6パーセント。小学校教頭で17.5パーセント。中学校校長が5.4パーセント。中学校教頭で10.0パーセントとなっています。</p> <p>令和2年度、来年度までの計画ですので、ここまでに1つでも多くの項目で目標値を達成できるように、引き続き努めてまいりたいと思っています。今後も地道に啓発活動を繰り返し、前年度以上となり、最終的には目標達成できるように、関係課それから関係機関と連携、協力を図りながら推進していきたいと思っています。</p> <p>次にもう一点、戻って資料4について、簡単にご説明いたします。こちらは報告書に掲載するものではないのですが、昨年度も委員の皆様にはお示しして、この評価の推移が分かるようにまとめたものとなっております。それぞれの目標に対して、事業がいくつあって、その評価がどうだったのかということ、AからEの5段階の評価数と割合を記載しております。AからDは評価なのですが、Eが事業を行わなかったということで捉えていただきたいと思います。またこの3次の行動計画は、平成28年度から、令和2年度までの5カ年の計画となっておりますので、3年目ということで、A評価の割合などは2年目とあまり大きくは変わっていないのですが、今後残り2年間でA評価が増えるように進めていきたいと思っています。細かい資料となりますので、後ほどご覧いただきたいと思いますが、また小数点の端数処理の関係で、100パーセントになっていない、逆に100パーセントを超えているというものもございます。以上で資料4及び5の説明を終了いたします。</p>
<p>関島会長</p>	<p>何かご質問はありますか。</p>
<p>井上委員</p>	<p>初めて見たので、勉強不足で申し訳ないのですが、資料5の指標の一覧の目標の2の7、8、9が30年度の数値と比べて、目標のほうが低くなっています。例えば7については、30年度の数値が13.9パーセントなのだけれども、なぜ次年度の目標は10パーセント以上という控えめになっているのかなど。この3つが実績より低い目標であるのと、その下の何となく分からないでもないのですが、校長先生等の女性の割合に関する目標がないこの2つの理由を教えてください。</p>
<p>事務局 (堀川係長)</p>	<p>計画を作ったのが27年度で、その基になる数値が26年度ということでしたので、そのとき農業委員における女性委員の割合は6.0パーセントということだったので、10パーセント以上という目標を掲げたということです。管理職についても同じような考えでいくと思うのですが、ちょっと係長昇任者における女性の割合はあまり、例えば半分以上とかということでもなくて、これは。その考え方は今手元にないです。すみません。</p> <p>あと小・中学校の校長・教頭における女性の割合は、ちょっと市長部局でない</p>

	<p>もので、私たちのコントロールの及ばない範囲といたしますか、参考値として載せております。</p>
<p>関島会長</p>	<p>一ついいですか。質問なのですが途中で8番の説明のときに、市職員管理職というのが、ここは課長だけれども、本当は副参事以上なのだという報告なのですが、そうすると数値がどんな感じ、少なくなるのですか。いかがですか。</p>
<p>事務局 (堀川係長)</p>	<p>副参事まで含めると、もうちょっと増えます。</p>
<p>関島会長</p>	<p>26年度の状況に基づいて、5年計画で立てた目標値が今も目標値になっていて、それはもうすでに達成されているものもあるし、そうでないものもあるということで。分かりました。ありがとうございました。そのほかご質問ありますか。では、これで、ご説明ありがとうございました。ほかに事務局から何かございますか。</p>
<p>事務局 (稲垣課長)</p>	<p>引き続きまして、お配りしております資料の6、それから7について、ご説明をこれから担当からさせていただきたいと思っております。これは今までとちょっと根拠の計画が変わってくるのですが、女性の活躍、女性活躍推進計画、こちらに基づく資料となっております。これは最初の第1回の審議会のときにご説明をしたところですが、男女の共同参画の行動計画の評価を、基本的にこの審議会で行っていただいておりますが、平成30年度に策定しました女性活躍推進計画の評価。これがもともとの男女共同参画とかなりかぶる部分が多いものですから、同時に評価をした中で、最終的に女性活躍推進計画の部分を抜き出すという扱いで、評価をさせていただいたというところです。この部分について、では担当から説明いたします。</p>
<p>事務局 (堀川係長)</p>	<p>では、資料6及び資料7についてご説明いたします。今ほど課長も申し上げましたとおり、これらは新潟市女性活躍推進計画の評価として、第1回の審議会の際にお配りしました、第1次評価について、女性活躍推進計画に関する部分のみを抜き出したものです。資料6につきましては、それぞれの事業について、所管課が自己評価を行ったものです。先ほど資料4でご説明したとおり、全体としては265の事業がありましたが、これは265の事業の中から女性活躍推進計画に関係する101の事業のみを載せたものです。評価の中身などは変わっておりません。</p> <p>資料7につきましては、資料4と同様に女性活躍推進計画の目標や、施策の方向について、いくつの事業があって、A評価がいくつあったのか、B評価がいくつあったのかという表です。こちらについても、資料4と同様に、計画終了までに推移を見ていけるような作りの表にしてあります。これらの資料6及び資料7を、今後年内に開催予定の新潟市ワーク・ライフ・バランス女性活躍推進協議会で、委員の皆様にご報告いたします。</p>

<p>関島会長</p>	<p>何かご質問ありますか。よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは事務局から何か、ほかよろしいでしょうか。</p>
<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>それでは私からは、本年6月に実施いたしました男女共同参画に関する基礎調査について報告をさせていただきます。来年度の新たな計画策定のための基礎データとして実施しました調査でございますが、現在調査の委託業者と報告書の最終取りまとめを進めているところでございます。完成し、公表できる段階となりましたら、委員の皆様へ送付させていただく予定です。事務局でも第4次の今回の行動計画の策定に向け、今後準備を進めてまいります。委員の皆様方におかれましても、どうぞよろしく願いいたします。事務局からは以上でございます。</p>
<p>関島会長</p>	<p>今のご説明について、ご質問のある方はいらっしゃいますか。それではいいですね。本日はこれで終了とさせていただきたいと思っております。委員の皆様、大変ありがとうございました。 その他が終了しましたので事務局お願いします。</p>
<p>事務局 (稲垣課長)</p>	<p>委員の皆様、本日、大変ありがとうございました。今期は4月から委員のメンバーが変わりまして、特に新しく委員に就任された方につきましては、行動計画の評価がかなり大変かなということではなかったかと思っております。ご承認いただきまして、改めて感謝を申し上げます。それと来年度ですが、ちょうど今の第3次新潟市の行動計画、こちらが来年度末で終了になりまして、令和3年度から新しい第4次の行動計画に移行する予定になっております。その関係上、来年度、行動計画の策定作業を行う年ということになります。5年ぶりの改定ということで、大変な年になるかと思っております。4月に入りましてから、精力的に審議会等を開催して、作業を進めていきたいと思っております。大変お忙しいかとは思いますが、ご協力をよろしく願いしたいと思います。皆様本当に今日はありがとうございました。</p>
<p>事務局 (長谷川補佐)</p>	<p>それでは以上をもちまして、令和元年度、第3回新潟市男女共同参画審議会を終了いたします。委員の皆様、大変お疲れさまでした。</p>