

# 「男女共同参画」に関する政策提言書

令和4（2022）年12月

柏崎市議会 総務常任委員会

## < 目 次 >

1	はじめに	1
2	委員会における取組	2
3	現状と課題について	4
4	政策提言	7
5	おわりに	10
6	参考資料	11
	(1) 市議会意見交換会 概要	
	(2) 議員研修会「ワーク・ライフ・バランス勉強会」概要	
	(3) かしわざき男女共同参画推進市民会議との意見交換 概要	
	(4) 行政視察 概要	

## 1 はじめに

少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等、社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっています。国では令和3年度（2021年度）からの第5次男女共同参画基本計画の推進に当たり、社会全体にとっては、「持続可能かつ国際社会の調和した経済の実現に不可欠な、一人ひとりの尊重、能力の発揮、意思決定への参画」を、個人にとっては、「性別にとらわれることなく自らの選択によって長い人生を設計することができる環境の整備」を課題に揚げ、取り組むこととしています。

柏崎市においても、平成18年度（2006年度）に制定した柏崎市男女共同参画推進条例の基本理念の下、かしわざき男女共同参画プラン令和3（2021）年度～令和7（2025）年度を策定し、市民、事業所、行政等が一体となって男女共同参画の推進に取り組んでいます。

これらのことから柏崎市議会総務常任委員会では、令和4（2022）年度の活動テーマに男女共同参画を掲げ、中でもワーク・ライフ・バランスの促進は、柏崎市第5次総合計画後期基本計画の2つの重点戦略ならびに柏崎第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略において、主要な事務事業となっている点や第2次柏崎市移住・定住推進行動計画では、若者の転出抑制を目標とし、仕事とひとで人を呼び込む、多様な働き方の促進や仕事と子育ての充実、地域との女性の循環を主要施策として位置づけられている点、更には、市民意識調査の結果において、目標値からかけ離れている点から、「ワーク・ライフ・バランス」と「ハッピー・パートナー」に重点を置いた委員会活動を進めてきました。

これまで、柏崎市の現状を把握するために所管事務調査や他市の先進的な取り組みを学ぶための行政視察を実施しました。また、かしわざき男女共同参画推進市民会議との意見交換会において多くのご意見を頂戴したほか、外部講師によるワーク・ライフ・バランスに関する勉強会を開催するなど、課題解決に向けて鋭意検討を重ねてきました。

以上を踏まえ、柏崎市における男女共同参画推進の一助として頂きたく、柏崎市議会総務常任委員会としての政策提言を行うものであります。

## 2 委員会における取組


### (1) 委員会における調査研究活動の経過

#### 令和3（2021）年度

7月21日	市議会意見交換会のテーマを「ワーク・ライフ・バランス」に決定
10月14日	調査研究テーマを「男女共同参画」に決定
11月17日	「ワーク・ライフ・バランス～男女共に家庭と仕事の両立はできていますか？～」をテーマに市議会意見交換会を実施
12月16日	進め方とスケジュールを記したロードマップを協議
1月4日	ロードマップを決定
2月21日	令和4年度の市議会意見交換会のテーマを「ワーク・ライフ・バランス（家庭における役割分担）」に決定
3月18日	行政視察の日程を7月11日から7月13日までとすることを決定
3月24日	外部講師による議員研修会「ワーク・ライフ・バランス勉強会」を開催

#### 令和4（2022）年度

5月20日	「男女共同参画」について、人権啓発・男女共同参画室との意見交換を実施。男女共同参画等をテーマに、長野県内の行政視察を行うことを決定
6月16日	第2回市議会意見交換会の意見交換テーマを「私たちの地域は大丈夫か～市民の安全とまちづくりについて～」に決定
7月8日	行政視察の行程を確認、報告の割り振りを決定（後に、行政視察をキャンセル）
8月19日	かしわざき男女共同参画推進市民会議との意見交換を実施

	
8月29日	男女共同参画等をテーマに、10月17日から10月19日まで長野県内の行政視察を行うことを決定
10月17日～19日	男女共同参画等をテーマに、長野県内（東御市、伊那市、茅野市）への行政視察を実施
11月21日	男女共同参画について、人権啓発・男女共同参画室と商業観光課と意見交換を実施。政策提言の内容を協議
12月5日	調査研究テーマ「男女共同参画」について、政策提言書を決定

※行政視察の写真

長野県 東御市 男女共同参画	 (説明、質疑応答)	 (議場)
伊那市 移住定住	 (説明、質疑応答)	 (議場)
茅野市 男女共同参画	 (説明、質疑応答)	 (議場)

### 3 現状と課題について

#### (1) 国内の現状

国連で決定された持続可能な開発目標（SDGs）では、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定の場で、完全かつ効果的な女性の参画及びリーダーシップの機会を確保することが掲げられました。しかし、日本における推進状況は世界各国と比べて非常に遅れたものとなっており、諸外国におけるジェンダー平等の水準を目指し取組を強化しています。言うまでもなく、仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものであるが、同時に家事、育児、地域との関わりなどの生活も暮らしに欠かすことができないものです。その一方で、仕事と子育て、介護との両立に悩むなど、問題を抱えている人が多いことも把握していることから、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図っています。

また、新潟県においては、条例の基本理念に基づき、新潟県男女共同参画計画（男女平等推進プラン）を策定し、仕事と生活の両立ができるよう職場環境を整え、女性労働者の育成、登用等に積極的に取り組む企業等をハッピー・パートナー企業として登録する制度を創設しました。

#### (2) 柏崎市における現状・問題点

柏崎市では、平成18年（2006年）に柏崎市男女共同参画推進条例を制定し、その条例に基づき、柏崎市男女共同参画基本計画（かしわざき男女共同参画プラン）令和3（2021）年度～令和7（2025）年度を策定、推進中であり、男女共同参画社会の推進状況を把握するため、令和元年（2019年）に市民意識調査、事業所調査、中学生意識調査を実施しました。

その結果、職業生活における女性の活躍が徐々に進んでいることや待遇面での不平等が解消されつつあることが把握できた一方で、非正規雇用者の待遇の問題、男性の育児休業の取得割合が低いことや経済、政治分野で女性のリーダーが少ないことなどから、柏崎市全体における男女の平等感が低い結果となっています。

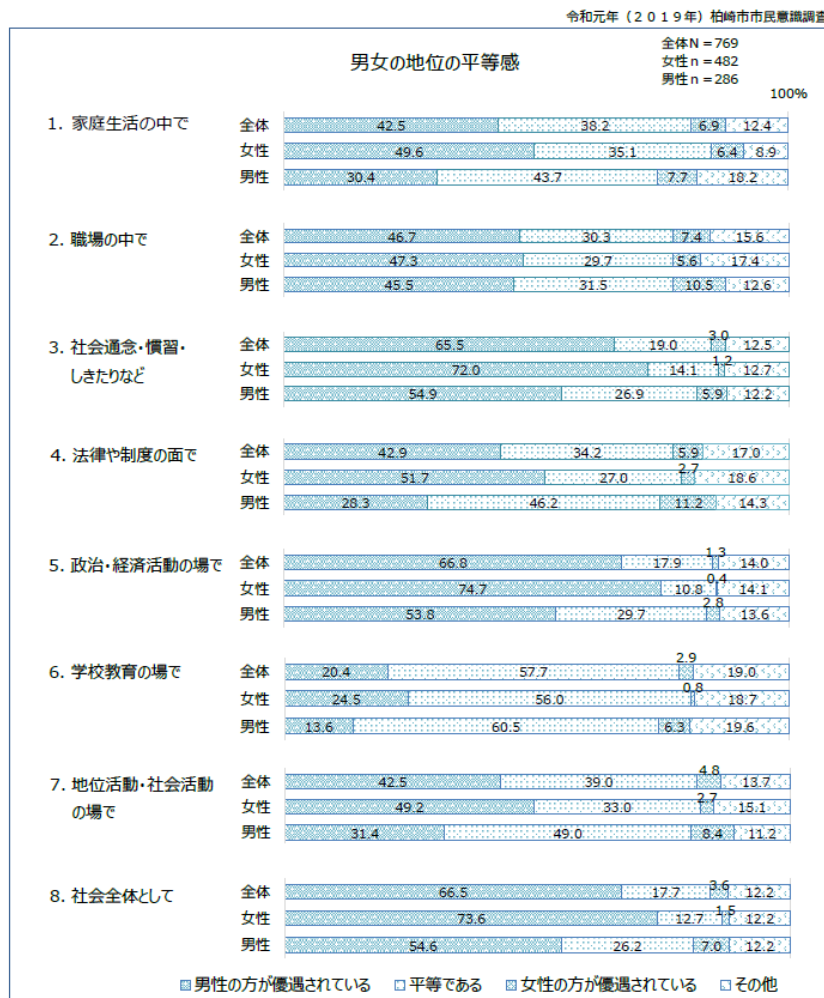
また、産業分野における男女共同参画の推進、意識改革の遅れは、産業の存亡に関わるとともに、地域の存亡にも関わるものであります。

(3) 現状から見える解決すべき課題

- ・ 社会通念、慣習及び政治、経済活動の場で男女平等となっているのか。

※かしわざき男女共同参画プラン 28 ページ指標及び 29 ページ意識調査結果

〈指標〉				
項目	平成 26 年度 実績値	令和元年度 実績値	令和 7 年度 目標値	根拠等
社会全体として男女が平等であると思う人の割合	17.1%	17.7%	30%	市民意識調査
性別による固定的な役割分担の考え方にとらわれない人の割合	59.8%	73.5%	80%	市民意識調査
学校教育の現場において男女が平等であると思う人の割合	62.0%	57.7%	70%	市民意識調査



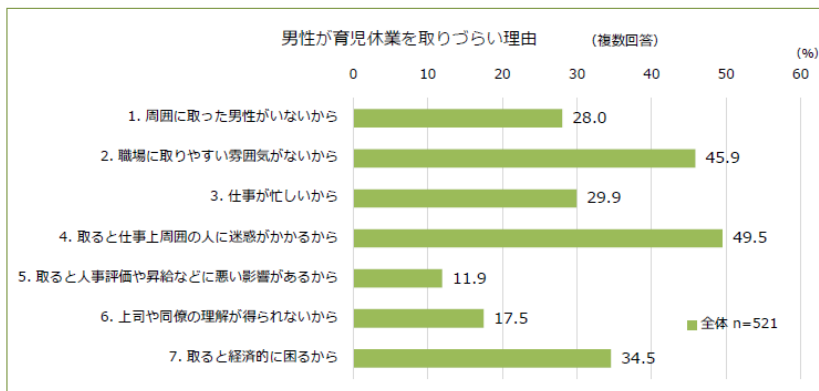
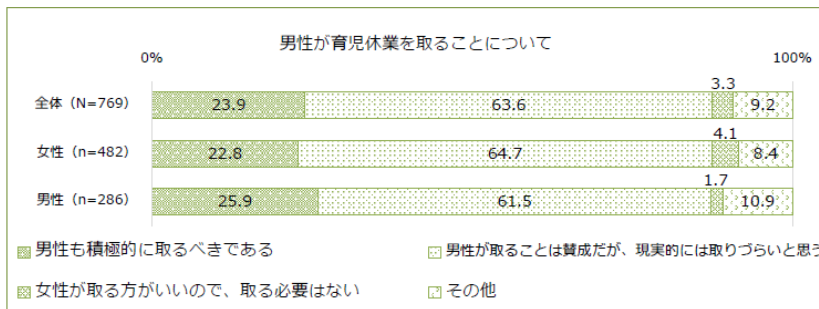
- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の理解が進んでいるのか。

※かしわざき男女共同参画プラン 39 ページ指標及び 40 ページ意識調査結果

〈指標〉				
項目	平成 26 年度 実績値	令和元年度 実績値	令和 7 年度 目標値	根拠等
ハッピー・パートナー企業への登録数	27 社	50 社	80 社	登録企業数
「ワーク・ライフ・バランス」について内容を知っている人の割合	12%	18.2%	30%	市民意識調査
男性の育児休業取得割合	0.4%	7.9%	13%	事業所調査

※ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）  
県内に活動拠点を有し、事業活動を行う企業、法人、団体に対し、男女が共に働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるよう職場環境の整備や女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等を新潟県が「ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）」として登録し、取組を支援する制度です。

令和元年（2019年）柏崎市市民意識調査





## 4 政策提言

### 【提言 1】

誰もが暮らしやすい柏崎を目指して、家庭と地域における男女共同参画の必要性を周知すること。

#### (1) 提言の背景

国際社会における取組において、SDGs（持続可能な開発目標）が掲げられ「誰一人取り残さない、持続可能でよりよい社会の実現を目指す」と危機感を示し、目標5に「ジェンダー平等を実現しよう」が設定された。前述の各調査から「柏崎市全体の男女の平等感が低い」という結果であったこと、特に固定的、習慣的な役割分担が根強い「家庭と地域」に対して男女共同参画社会の実現について更なる周知が必要であります。

また、目標である男女共同参画社会、手段としてのワーク・ライフ・バランスが実現しない場合、日本、新潟県、柏崎市はどのようになるのかを示す必要があります。

#### (2) 具体的施策の提案

- ・男女共同参画社会実現に向け、意識の醸成を図る必要があります、男女共同参画に特化した意見拝聴会や地域懇談会の開催が必要。
- ・持続可能な地域づくりに向けた女性の参画を推進し、男女共同参画モデル町内づくりに取り組み、成果の公表が必要。
- ・更なる企業の人権啓発、男女共同参画研修の推進が必要。
- ・子どもの頃から男女の平等や相互の理解、協力について学ぶ機会が必要であり、小学生向けの男女共同参画リーフレット作成が必要。
- ・男女共同参画の視点に立った家庭教育の推進が必要。
- ・男女共同参画に対して親しみを持てるよう、シンボルマークとなるロゴマークの作成、周知が必要。

## 【提言 2】

働きやすい柏崎をめざして仕事と育児・介護の両立を推進すること。

### (1) 提言の背景

少子高齢化対策や労働人口減少対策のためには、男女が共に育児、介護を行う必要があり、それらに伴い正規雇用者が労働時間の短縮が生じ、雇用主への支援や非正規雇用者が産休や育休を取得した場合、雇用条件や給与所得に影響が出ていると捉えているため、対策が必要と考えます。

職場における男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの取組の推進は地域産業の存続に関わり、危機感を持たなければなりません。

また、女性の更なる社会での活躍を後押しするためには、家庭や地域、企業の理解が重要であります。

日本は超人口減少社会であり、多世代同居の価値を再び見直す必要があります。

### (2) 具体的施策の提案

- ・職業生活と家庭生活の両立支援に向けた事業者の先進事例等の紹介を行うなど、ワーク・ライフ・バランスに関する理解の促進が必要。
- ・育児、介護による短時間労働勤務への支援やリモートワーク等、多様な働き方の導入に対する支援が必要であるとともに、働きやすい職場づくりに努めた事業所等の表彰制度の研究も必要。
- ・非正規雇用者による産休及び育休への支援が重要であり、非正規雇用者が無給の状況を生じないよう制度の研究が必要。
- ・女性が社会で活躍するためには家族の支えが重要であるため、多世代同居者への更なる支援を関係部門と協力し、更なる促進が必要。
- ・育児・介護休業制度等の取得や女性活躍推進法の認定取得等の実績による総合評価で加点対象となる入札方式の検討が必要。

### 【提言 3】

ハッピー・パートナー事業を推進すること。

#### (1) 提言の背景

新潟県では、男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるような職場環境の整備、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等をハッピー・パートナー企業として取組を支援しているが、柏崎市としても登録企業の拡大を図るとともに、登録後の状況を検証し、又は改善を促す必要があると考えます。

#### (2) 具体的施策の提案

- ・ハッピー・パートナー企業登録への推進及び取り組み状況の把握を行い、状況に応じた改善が必要。
- ・ハッピー・パートナー企業登録を行いやすいよう登録要件の緩和が必要。
- ・企業モデルに対する情報発信の強化が必要。
- ・県事業におけるコーディネーターの積極的活用や企業回りの強化が必要。適切な支援につなげるために、市独自の企業支援や上乗せ補助を検討すること。

## 5 おわりに

男女共同参画社会の実現の基本となるべきものは、人権の尊重であり、誰もが生まれながらにして持っている人間としての権利は、いかなる場合でも尊重されなければなりません。

男女が社会のあらゆる分野に共に参画し、共に責任を担っていくためには、性別にとらわれず、それぞれの個性と能力を十分に発揮でき、多様な生き方が尊重される社会の実現が求められています。

国勢調査に基づく柏崎市の人口は年々減少しており、年少人口、生産年齢人口、特に女性の市外転出が顕著であることから高齢化率の上昇につながっているため、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て、介護の時間や家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間をもち、健康で豊かな生活ができるためには、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の更なる促進が重要であります。

そのためには、市民の方々から男女共同参画の理解を深めていただくとともに、事業所等においては、ワーク・ライフ・バランスを理解し、男性育児休業取得割合向上に協力いただくことが必要であります。

また、行政として事業所等への更なる支援及び学校教育での男女平等について、性別にとらわれない考え方や行動を子どもたちに浸透させる必要があります。

今後、積極的に市民参画を促すことにより、女性の活躍が一層推進され、すべての人々が健康で安心して生き生きと暮らしができ、活力ある地域社会の発展につながるものと考えます。

この提言が計画の見直しや施策推進の一助となり、暮らしやすいまちとなることを期待するものであります。

また、政策提言に当たり、御意見を賜りました、かしわざき男女共同参画推進市民会議企画運営委員の皆さまや関係各位に心より感謝申し上げます。

## 6 参考資料

### (1) 市議会意見交換会 概要

用 務	令和 3 (2021) 年度第 1 回 意見交換会
日 時	2021 年 11 月 17 日 (水) 午後 7 時～午後 8 時 30 分
場 所 ( 会 場 )	産文 3 F 大ホール
テ ー マ	ワークライフバランス ～男女共に家庭と仕事の両立はできていますか？～
主なご意見 など	<p><b>【理解について】</b></p> <p>1 社会での男女平等は進んできているが、家庭では、まだまだ平等とはいかない。</p> <p>2 人それぞれの生き方があり、強制することなく、徐々に意識を変えていく必要がある。</p> <p>3 社会人になってから意識や行動を変えることは大変である、子どもの年代から取り組む必要がある。</p> <p>4 男女均等法ができてから 3 5 年が経過するが、理解の進みが遅い。</p> <p><b>【環境について】</b></p> <p>5 職場でのワークライフバランスは進んできている、男性の育児休暇の取得事例もある。</p> <p>6 会社では男性の育児休暇取得を承認しているが、職場内では夜間勤務や仕事量などで、育児休暇を取れる環境にない。</p> <p>7 男性の育児休暇取得は、他人の目や噂が気になる。</p> <p>8 勤務先はハッピー・パートナー企業に登録しているが、実績が伴っていない、登録企業を増やすことも重要だが、登録後の状況を確認することが行政として必要である。</p> <p>9 給与体系は男女ともに同じになってきた。</p> <p>10 産休で長期に休むと、その後の給与や昇給に影響が出ている。</p> <p>11 会社の規模や業種などで、条件が大きく異なるため、一概にはできない。</p> <p>12 ビジネスリーダーの意識を変える必要がある。</p> <p>13 女性の管理者を増やす必要がある。</p> <p>14 ソフト、ハードの両面から意識と職場環境を変える必要がある。</p> <p>15 管理職など、仕事の責任が重くなるに連れて長期休暇などの取得が困難となる。</p> <p>16 正社員の環境は整ってきているが、パート社員などでは環境が進んでいない。</p> <p>17 環境が整ってきたためか、女性の出産による離職は以前より減少している。</p> <p>18 出産、育児、介護など、長期休暇が必要な場合の給与保障やその後の勤務状況に課題がある。</p> <p>19 柏崎での生活様式にはマッチしないのではないかと。</p> <p>20 企業では一生懸命取り組んでいるが、地域においての意識は進んでいない。</p> <p>21 共働きが増えるとともに、家事の分担も増加している。</p> <p>22 ワークライフバランスを進めることによって、子育てしやすい環境にな</p>

	るので、力強く進めるべきである。 23 労働人口が減少しているなら、女性が活躍しやすい環境を早急に進める必要がある。
--	---

用 務	令和4（2022）年度第1回 意見交換会
日 時	2022年4月27日（水）午後7時～午後8時30分
場 所 （会 場）	産文3F大ホール
テ ー マ	ワークライフバランス～家庭における役割分担について～
主なご意見 など	<p>①家事や育児、介護など家庭における役割分担の現状と理想について</p> <p>1 夫婦共働きで基本家事は妻が3分の2、自分（夫）が3分の1。妻が仕事等不在の時は家事は自分でやっている。家事分担は思いやりの気持ちから自発的に行うようにする。</p> <p>2 現在の若い人たちは意識をもって「家事シェア」をしているほうだと思う。生まれたばかりの子供の世話については、育児シェアしてきた。育児では、父親は細かいところに目が届かず反省すべき点がある。</p> <p>3 夫婦二人家族の我が家では、家事全般について気づいた（できる）方がするようになっている。時間があるほうが優先的にやればよい。</p> <p>4 妻が家事をしてくれていることに対してリスペクトしている（妻の本心はわからない）。家事で毎日忙しいママの時間を作ってあげたい。</p> <p>5 介護については、現在では嫁より息子がやるほうが多いような気がする。介護は金銭的なサポートが限られるため男性が自分で介護している。</p> <p>6 家事や育児、介護には体力が必要。男の視点・女性の視点があり、寄り添うと相乗効果が生れる。男女の助け合いが必要だ。</p> <p>7 ワーク・ライフ・バランスは、家庭内での子供への教育が大事だと思うので実践していきたい。家庭環境にもよるが、「やらざるを得ない」、「それが当たり前」と、男性にとっても生活習慣になってくれればと思う。</p> <p>8 家庭内で子供への教育が大事。家庭内で話し合える（確認し合える）雰囲気作りが必要だ。</p> <p>9 「家事分担」ではなく「家事シェア」の意識を男性が持つ。</p> <p>10 高齢の親世代の理解がない。若者世代とギャップがありすぎるのが問題。</p> <p>11 家庭の中で男性は、「なぜ母がやっているのか」と考えることがない。「家事育児は母親がするもの」という固定観念がある。共働きが増え、どちらも働いているので母の負担が増えている。</p> <p>12 固定観念に縛られずに、「男性でも家事育児はやればできるはず」となってほしい。「家事や育児は女性がやるもの」という年寄り（親）世代の意識改革が必要。</p> <p>13 「男は外で働き、女は家事や育児に専念」という高齢世代の固定概念打破が鍵だ。家事「シェア」しても家事は女性が行うものという考え方の習慣は恐ろしいが、気にせず男性もやり通す。</p> <p>14 まだまだ不妊は女性側の問題として捉えられていることが多いことが課題。</p> <p>②町内会、地域活動について</p> <p>15 町内会地域活動に参加するのは男性が多く、若い女性は出てこない。</p>

	<p>1 6 町内会役員はほぼ男性が占めている。</p> <p>1 7 地域活動へ参加しようとする女性が少ない。</p> <p>1 8 町内会だけでなく職場内でも実力ある女性は多いのに、管理職や代表になりたがらない。逆に「女性だから」を理由に前に出ない女性もいることが課題。</p> <p>1 9 役員の男女割合は形式上 ok だが・・・実態は違うように見えることが課題。</p> <p>2 0 自分の町内の集まりでは、女性は黙っている人が多いことが課題。</p> <p>2 1 町内会地域活動において女性は意見を出さない。しかし、楽しい活動だと出てくるので運営に課題がある。女性は町内会活動や地域活動に慣れていない。雑談に終始する。</p> <p>2 2 一昔前と違い、地域活動に高齢者が出てこなくなったので、女性が発言しやすくなった。</p> <p>2 3 町内や地域の役員は高齢者が中心なので、固定概念ありなことが問題。</p> <p>2 4 発言すると、「よそ者（若者、女）のくせに・・・」との発言自体が問題である。</p> <p>2 5 町内会活動について、石地地区では準備片づけに男女関係なく協力している。</p> <p>2 6 自分の町内の集まりでは男女関係なく男性が積極的に場の用意、お茶の用意をしている。男女ともに意見は出せる町内会であるので男女共同参画が成り立っている。</p> <p>2 7 10 年後 20 年後は、男性だけで地域を維持していくのは無理。逆に若い人が尊重される時代が来ることが理想。</p> <p>③次世代へのアドバイス</p> <p>2 8 人口減少の中、男だ女だと言っていられない時代なので、男女共同参画の重要性を考えてほしい。</p> <p>2 9 次世代は家事も地域活動も高齢者の固定概念に負けるな。</p> <p>3 0 「男性（女性）はこうあるべき」といった旧来の慣習にとらわれ、家事や育児に男性が無関心ではいけない。</p> <p>3 1 我々高齢者世代は、子育て世代の子供たちが家事・育児は自分のこととして捉えていることを見守っていききたい。</p> <p>3 2 自分の価値観にとらわれすぎているため、子供の価値観をインプットしていききたい。</p> <p>3 3 男女のジェンダーに関係なく、コミュニケーションをとりながら思っていたことを遠慮なく話し合うことが重要。</p> <p>3 4 男女や年齢に関係なく「ありがとう」って大事なことと捉えてほしい。お互いを思いやる気持ちを大切にしてほしい。</p> <p>3 5 「家事・育児も男性がやるのが当たり前」という姿を見せることが大事。子供達には、ワーク・ライフ・バランスの理想的な背中を見せてほしい。</p> <p>3 6 男女や年齢の幅を超えて、集落での交流を大切にしてほしい。家庭や地域などで頑張っている人を応援するシステムをつくってほしい。</p> <p>3 7 子供達には反抗期（自立期）をしっかり感じてほしいし、自分を大切に成長してほしい。</p>
--	---

(2) 議員研修会「ワーク・ライフ・バランス勉強会」 概要

用 務	研修会テーマ「職場環境の改善から、人材の確保・定着へ」
-----	-----------------------------

日 時	令和4年3月24日（木）14：00～16：00
場 所 （会 場）	柏崎市役所 2階 委員会室
概 要	<p>(1) ワークライフバランスへの取組が求められる背景</p> <p>(2) ワークライフバランスに関する県内企業の意識と課題</p> <p>(3) 企業の取組事例、自治体の支援事例の紹介</p>
所 感 等	<p><b>【阿部委員長】</b></p> <p>研修会において、国が進める男女共同参画、ワークライフバランスについて、背景や関連条例、取り組みの課題などの講義を受け、必要性とともに、難しさを痛感した。</p> <p>少子高齢化の進行に伴い、生産年齢人口の減少により、人材不足が進んでいることから、男女がともに働きやすい環境、働き続けられる環境が必要であるとのことでしたが、企業では既に、給与体系の見直しを進め、男女の差ではなく能力を重視しているとともに、製造業では筋力の差を補う設備導入を行っていることや農業、土木関係でも女性オペレーターに力を入れている。</p> <p>しかし、非正規雇用率や育児に関して、女性の負担は減少していないことは事実であるが、家庭においては若い世代ほど、家事の分担が進んでいると感じている。</p> <p>行政が押し進めるだけではなく、実際の声を吸い上げ、実情を分析する必要があるとともに、企業がワークライフバランスに取り組むことへの利点をつくる必要と感じた。</p> <p>また、急激に意識を変えることは不可能であり、子どもの世代から教育や環境の整備が必要であると感じました。</p> <p><b>【布施副委員長】</b></p> <p>少子高齢化人口減少によりいわゆる働き手不足の問題がデータにより視覚化して説明いただけただけにより男女平等ワークライフバランスの必要性を考えさせられましたしワークライフバランスのための法整備等もご教示いただき大変参考になりました。</p> <p>大企業等では浸透しているワークライフバランスですが、中小企業への導入促進事例は大変参考になりました。</p> <p><b>【星野幸彦委員】</b></p> <p>経営コンサルティング業で実際に県内事業所において、働き方改革支援・ワークライフバランス推進等を行っている(株)エム・エスオフィスの石丸講師から事例などをまじえお話を伺った。</p> <p>人口減少・少子高齢化に伴い国は労働人口減少対策のため近年法改正・法整備を行っているが、この様な動きの中で実際にはWLB働き方改革に対する事業所側の取り組みが進んでいない、労働者にとっての働きやすい環境の構築が、法令により企業に強制されている状態である事が理解できた。</p> <p>事業所側は法令遵守のみを行うのではなく、業務改善を行い生産性の向上ロスを縮小し、改善の結果として労働者の休日増・残業減を実現することが本場のWLBだと言う意識の改革が必要である。</p> <p>他自治体の事業者に対する支援事例もいくつか紹介されたが、本市として事業所の意識の改革についてどのような支援が必要であるのかなど今後も研究調査が必要であると感じた。</p> <p><b>【三宮委員】</b></p> <p>「生産年齢人口が減少する＋高齢化が進む＋働き方が変化する」だから、WLB に取組んで「より多くの人働き続けることができる」ようにする必</p>



要があるという背景は誰もが理解できることでしょう。ただし背景に女性のM字カーブ、ハッピーパートナー制度がでてくると「働き手が少なくなるので女性にもっと働いてもらおう、そのために環境を整えよう、男性ももっと家庭の仕事シェアしよう」とWLB本来の趣旨からかけ離れた理解が進んでしまうような気がします。

「生産年齢人口が減少する＋高齢化が進む＋働き方が変化する」だから、WLBの本質や正のスパイラルにあるように「生産性の向上等の業務改善」が先にあり、結果としてWLBが進んでいくという理解を広めていく必要があると思いました。

今回の研修では、WLBの正しい本質や自治体や企業の実態を把握できて良かったです。合わせて、日本の労働生産性は主要先進7か国で50年連続の最下位だそうです。人口減、高齢化、働き改革の中で改めて「生産性の向上」が必要であることを認識した研修でした。

#### 【飯塚委員】

1. 「ワークライフバランス」はわかっているが、取り組みが進まない理由を考える

(1) 人口減少、生産人口の減少、若い女性の流出、将来的にまちが衰退する！という現状に対して事業所全体の危機感が薄い

(2) 働く環境に多様性をもたせることが人材確保につながり、就業者の力を引き出し、結果として生産性の向上、企業の利益につながるというワークライフバランスの目的を事業所が理解できていない。

(3) ワークライフバランスという言葉へのアレルギーがある。多様な働き方で生産性をあげるという「言葉と効果の捉え直し」が必要である。

2. 対策

(1) 現状把握と危機的状況からの脱却へ向け（希望を見出す）経営者の研修活動を進める

(2) 事業所と連携し、事業所別カルテをもとに「何をめぞすか」「何ができるか」を個別に取り組むことである。具体的にコーディネータ派遣事業の強化が求められる。

3. 自治体の支援策について

(1) 人口減少、就業者人口の減少はまちの衰退につながる。

柏崎市は「まち・人、しごと総合戦略」を進めており「移住定住促進計画」においては、「仕事で人を呼び込む」ことを重点課題としている。であるならば、市として明確な労働政策をもつとともに、ワークライフバランスの推進については市独自の施策を追及すべきなのである。全庁的、総合的な政策研究を求める。議会も同様である。

(2) コーディネータ人材の確保、育成、研究費用、またワークライフバランス積極的推進事業所への長期的支援など、労働政策の予算規模を拡充する必要がある

(3) 上記2点について「一刻も早い」対応が必要である。

4. 課題

(1) 柏崎市の産業特性、構造は、ものづくり製造業が主要産業であり、尚且つ、いわゆる企業城下町である。その構造的な課題を抱えている現実があるのではないか。大企業も中小、零細企業もワークライフバランスを進めるために官民協働の研究が必要である。

(2) 医療、介護、福祉の分野では女性の就業者が多い、この分野におけるワークライフバランスの取り組み、行政との連携が急がれる。

(3) 多様な人材確保、移住・定住対策は企業だけの問題ではない。1次産業におけるワークライフバランスの取り組みについても、JAや漁業、林業など関係団体と研究すべきである。

	<p><b>【佐藤委員】</b>  今回の研修では、新潟県内企業の実態について報告がされました。やはり予想通り、きちんと対応している企業と対応しきれていない企業で二極化していることが確認されました。ワークライフバランスを推進していくためには、本人の努力もちろん必要であるが、企業理解が最も重要であると考えています。しっかりとした企業経営者の元であれば、従業員は何の心配もなく業務を遂行することが出来るが、問題は認識を持っていない企業への対応である。理論・理屈で訴えても感情論で経営を押し進めようとするので厄介である。であるならば、やはり法律で縛っていくしかない。対応できない企業とは所謂ブラック企業とイコールでもあるので、徐々にでも法律改正を行っていくことにより、従業員の労働条件を向上させていくことが大切であると感じた。今回の研修を参考にしながら、総務常任委員会など議会活動に活かしていきたいと思います。</p> <p><b>【若井委員】</b>  少子高齢化による働き手の減少が進む一方で価値観も変化し、働き手が企業を選択する時代になってくる。自らの価値観を基に働くことが基準となり、企業にとっては働きやすい職場になっているか否かが人材を確保できるかどうかを分けることになる。それぞれのライフステージごとにきめ細やかな対応が求められており、企業側としてその対応に素早く反応することが求められている。働き手が求めるものへの多様性に企業が取り組むWLBの推進はこれからの企業経営には大変重要であることを改めて確認した。具体的に県内企業における課題については企業としての対応がまだまだ形だけのWLBであり、企業内での成功事例や満足できる業務改善などがない限り、実現できないと改めて感じた。以前、県内の企業で、イクメン企業アワードを獲得したS社を視察させていただいたが、トップの意識がまず変わることが重要であり、社内の意識とそれにあった働き方の仕事改革、必要度を感じる成功事例によってWLBの取り組みの実現を学んだが、市としての支援方法として静岡県の「いきいき職場づくり推進事業」など参考に当市においても「職場づくりアドバイザー」など取り組んでみたらどうかと思う。</p> <p><b>【星野正仁委員】</b>  今回の研修を受けて初めにワークライフバランスの背景の説明があり再認識と理解が深められました。県内企業の意識と課題についてはやはりまだ浸透していないことの分析を聞き現状を理解しました。やはりワークライフバランスを推進していくには企業理解が重要です。今後企業が取り組む必要性の理解と取り組みやすい工夫された啓発が重要と思いました。更にはいかに企業への推進も大切ですが働く前の低年齢層でこの取り組みを浸透させていくかが重要と思いました。自治体としての様々な角度から検証し啓発することが大切と思いました。今回の研修を参考に委員会や議会活動に活かしていきたいと思います。</p>
--	---

(3) かしわぎき男女共同参画推進市民会議との意見交換 概要

日 時	令和4年8月19日（金）午後6時27分～午後8時01分
場 所 （ 会 場 ）	柏崎市役所1階 多目的室2

概要	<p>Q 柏崎市内の男性の育児休業取得が進んでいない要因は。</p> <p>A 男性が育児休業を取得すると職場で出世できないという固定観念があるのではないか。また、収入が減ることへの懸念も考えられる。1週間の短期であっても、まず男性が育児休業を取得するところから始めて、取得促進のきっかけになってほしい。</p> <p>Q 自分の年代では、育児休業を取得する環境になかった。</p> <p>A 性別にかかわらず、育児休業制度は従来からあった。</p> <p>Q 小規模な事業者や個人経営の事業者では、従業員が育児休業を取得した後の人材確保が困難である。企業からの相談事例はあるか。</p> <p>A ハローワークに求人を出しても人材が集まらないようだ。市役所等の比較的規模が大きい事業所からの人材派遣・人材バンクのような制度づくりを要望したい。</p> <p>A シルバー人材センターのような人材確保の仕組みがあってほしい。</p> <p>Q 長岡市のサカタ製作所が、厚生労働省の「イクメン企業アワード2018」でグランプリを受賞した。社長の取組と意識転換が受賞に大きく貢献した。サカタ製作所では、業務の属人化を極力やめて、従業員に業務の平準化を図った。柏崎市にも男女共同参画に意識を持つ企業が出てきてほしい。</p> <p>Q 意欲ある企業が、働きやすい職場であることをPRすることにより、企業の人材確保とイメージ向上につながる。</p> <p>A ハッピーパートナー企業の仕組みを活用して強くお知らせしたい。</p> <p>A 機関紙の原稿作成を企業にお願いしているが、企業内部の事情までは把握できていない。</p> <p>Q 業務の属人化をなくして業務の平準化に取り組んで、多能工の育成に取り組んでいる企業があるが、企業の存続のために行っていることが多く、育児休業取得のために取り組んでいるとは限らない。逆に言えば、育児休業取得に向けて、企業に気付かせることができる。</p> <p>A 男性の従業員に育児休業取得を勧めたことがあるが、拒否されたことがある。</p> <p>Q 育児休業を取得しない理由は、収入が減るからか。</p> <p>A 収入が理由ではないようだ。本人も助成金を受け取れるはず。</p> <p>A 国、市から助成金を受け取れるが、本人ではなく会社に支払われる。</p> <p>A 柏崎市から企業への助成金は会社のみ支給され、本人には支給されない。</p> <p>A 会社のトップから従業員への意識づけが必要。就職活動で選ばれる企業になってほしい。</p> <p>Q 従業員が10人以下の小規模事業者向けの制度を整えてほしい。糸魚川市の取組として潜在労働力を発掘する取組がある。</p> <p>Q 「地方版法定制度」に取り組んでいく必要がある。育児休業で無給にさせないように、企業に受け入れてもらえる柏崎市独自の制度を提言したい。中央と地方の産業構造が異なるが、女性の社会活躍の裏で、女性は「社会の調整弁」のように扱われてきたと感じる。女性の人権に配慮した制度設計を提言したい。</p> <p>A 男女で賃金格差がある点から、そのような傾向が見える。</p> <p>A 育児休業を取った後の残った従業員への業務分担で、育児をしていない独身従業員の業務負担が大きくなっているように感じる。育児に直接関わらない独身者にもメリットがある制度があるといい。育児休業を取得する従業員と取得しない従業員の双方が、気持ち的に金銭的に満たされる制度が必要である。</p> <p>Q 企業に助成金が支給されるのはその理由ではないか。助成金をどのよう</p>
----	--

	<p>に振り向けるかは経営者の判断による。</p> <p>Q 育児には多くの費用がかかるから、金銭的な補助も必要。従業員の働き方へのイノベーションを進めた企業への予算化も検討すべき。</p> <p>A 他市の事例として、燕市では「みんなが活躍できる職場環境推進補助金」に取り組んでいる。</p> <p>Q 既婚・未婚、性別にかかわらず、企業が働きやすい環境をつくっていく必要がある。</p> <p>A 子育てしやすいまちづくりを目指して、家庭を支援する制度が求められる。特に、女性は非正規雇用が多いことから、必要な支援を受けられるよう議員各位からも協力をお願いしたい。</p> <p>まとめ 意見交換で出た意見を、政策に結びつけられるように委員会で取り組んでいきたい。</p>
--	--

#### (4) 行政視察 概要

視 察 地	長野県東御市
調 査 項 目	男女共同参画のための市民への啓発活動・参画意識の向上について
調 査 目 的	本市における男女共同参画意識向上を図るため
日 時	令和4年10月17日（月）午後1：30～午後3：30
場 所	東御市役所
所 感	<p>【阿部委員長】 男女共同参画を進めるためには、市民（家庭、地域）や企業（職場）の協力が必要と捉えており、東御市が進めている男女共同参画まちづくり地区懇談会や男女共同参画の視点に立った教育の推進について、学びました。東御市では関係団体として男女共同参画推進会議と女性団体連絡協議会を設けていることや男女共同参画に特化した地域懇談会を開催するなど、市民への啓発に長年、力を入れているとともに、学校教育の場で身近な川柳を活用し、若い世代からも意識改革に努めていられる点は柏崎市でも見習うべきことであり、若い世代（学校教育含む）への取り組みに対する改善が必要と感じました。</p> <p>【布施副委員長】 東御市の男女参画は子育てしやすいようにたけのこ学級制度があり子育ての相談等から男女共同参画社会への意識の啓発は当市としても見習うべきところであり行政運営に提言していきたい。</p> <p>【星野幸彦委員】 東御市は日本一読みづらい市だそうです。昔から取り組み続けている男女共同参画についての先進市として有名となり、最近では”とうみ”と認識されるようになったとの事でした。男女共同参画推進会議と女性団体連絡協議会との両輪で、男女共同参画まちづくり地域懇談会の開催やワーク・ライフ・バランスでは30年間続く乳幼児の保護者が対象の『たけのこ学級』などの取り組みがあった。やはり男女共同参画についての啓発・意識の向上には息の長い取り組みを地道に行っていかなければならないと思った。</p> <p>【三宮委員】</p>

	<p>地域役員における女性の参画が増えていることは、たけのこ学級をはじめ長年、継続してきた成果と考え評価したい。</p> <p>柏崎市においても継続的に行っている事業はある（例えばDV研修など）が、問題意識はどうなのか。男女共同参画やワーク・ライフ・バランスが進めない場合にどうなるのか、必要性や緊急性を議論する時期にきているのではないかと考える。</p> <p><b>【飯塚委員】</b>  毎年比で人口減少が少ない自治体であると認識した。  地域役員の女性参画の取り組みは地域における懇談会などの積み重ねが大事だと考える。ワーク・ライフ・バランスの取り組みは「企業人権」の意識啓発が重要であること、非正規雇用の課題解決が重要とも指摘された。柏崎市も同様である。  たけのこ学級は「継続こそ力なり」であろう。子育て支援の中に「男女共同参画社会の啓発事業」を入れ込んでいるところは学ぶ点である。  男女共同参画社会の優位性や、良いイメージがなかなか浮かばない、モデル地域、モデル事業所など「モデルづくり」が必要である。</p> <p><b>【佐藤委員】</b>  東御市は課名に「同和」が入っており、この地区には過去より実態があるという。そういった前提の中で、男女共同参画を進めていかななくてはならないため、解決するためのスタート地点が柏崎市とは若干違う。結婚差別等があれば、共同参画以前の問題なのであり、今回学習した数々の施策も重みがあると理解する。一方、各種団体の女性役員が固定化するのはいずれも同じだが、「仕事・地域・家庭」でのバランスのある分担について、どうあるべきかの研究の必要があると感じた。</p> <p><b>【若井委員】</b>  東御市は平成16年の市町村合併により3つの自治体が合併した。以前から女性団体が活発に活動をしている地域であったところから市民団体との共同で事業を推進している。特に令和4年度から始まった第二次東御市男女共同参画推進基本計画の中で、男女共同参画の推進目的に学校単位での地区づくり懇談会をワークショップ方式で行う取り組みは地域における男女共同参画の意識づくりに大いに役立っているのではないかと思う。また市職員がサポーターとして地域づくりに参加し、役員としてかかわっている点も大いに参考になった。</p> <p><b>【星野正仁委員】</b>  東御市の視察を終えて何点か特筆すべき取り組みがありますがその説明を聞いて長期にわたり取り組んできた結果様々な取り組みが浸透してきていると感じました。特に地域役員の参画状況は特別な取り組み提案事項はないが順調に伸びてきている状況は参考になりました。  もう一点はたけのこ学級です。3歳までの乳幼児を持つ保護者対象で取り組んで30年が経過。その30年の中で様々な取り組みの点が工夫され、なおかつ担当課も変えて取り組んでいるとのこと。長く取り組まれているのはその時々で総括され改善、工夫がされているためと思いました。柏崎市でも参考にして取り組むことが大切と思いました。</p>
--	---

視 察 地	長野県伊那市
調 査 項 目	伊那市移住・定住プログラムについて

調 査 目 的	本市における移住・定住向上をはかるため
日 時	令和4年10月18日(火) 午後1:30~午後3:30
場 所	伊那市役所
委 員 会 所 感	<p><b>【阿部委員長】</b>  移住促進も重要であるがいかに過疎地域での定住促進を進めるかが重要であり、伊那市では空き家(住居)と仕事をセットにした定住支援や地域別に出産祝金等、過疎地域定住促進の補助額を変え、定住地域の狙いを明確にすること、また地方創生総合計画に沿った子育て支援に力を入れており、教育環境を求めた移住者の増加や地域おこし協力隊の卒業者ほぼ全員が伊那市に定住している点では、柏崎市が取り組む姿勢との違いを痛感しました。移住希望者が求めていることの分析や総合計画等で、行政の狙いを明確にするとともに、地域おこし協力隊に対して地域に必要なミッションをあたえることの重要性を感じました。</p> <p><b>【布施副委員長】</b>  道祖神で有名な伊那市の移住定住促進プログラムについては情報発信や移住に結びつく空き家バンクの補助制度等、一見、移住と関係ないような空き家問題の解決も含めた中で行政運営における諸課題を総合政策的に解決していく点は非常に参考になりました。</p> <p>また、移住者や地域おこし協力隊に独自のミッションを与え、地域が提案した課題解決のための地域おこし協力隊ではなく移住者がやりたい自己実現をさせるための地域おこし協力隊であるという点が特筆すべきと言えるし、当市も参考にすべきと考えられる。</p> <p>移住定住に地域おこし協力隊の自己実現を優先し取り入れる点は、当市も参考にすべきだし移住定住には欠くべからざる呼び込み方であると思われ、非常に今回の視察は有用であった。</p> <p><b>【星野幸彦委員】</b>  人口減少問題と空き家問題を個々の問題にとらえず、移住定住を進める魅力あるツールとしていた事は非常に参考となった。</p> <p>正に一石二鳥である。同時に移住定住を促進するためにプロモーション・情報発信に力を入れ、お試し田舎暮らしモデルハウスや、教員住宅を利用した移住体験などに取り組んでいる。柏崎市も魅力を付加し、空き家・教員住宅の利用に取り組んでいけば自ずと移住定住がすすむのではないかと思う。また地域おこし協力隊の活動もそれぞれのやりたい事を受け入れ地域とのマッチングにおいてミッション化する事により理想的な活動となっており、そのためかミッション終了後の隊員の定住率も上がっている。柏崎市もしっかりマッチングを行っているが、一步踏み込んだ取り組みが必要ではないかと感じた。</p> <p><b>【三宮委員】</b>  伊那市には関東圏の20歳~40歳代や赴任した地域おこし協力隊を惹きつける何かがあるし、それを活かす制度があるんだと思う。まずはこれを明らかにしていきたい。</p> <p>伊那市の移住者は年平均112人と多い様に見えるが、柏崎市には、2つの大学に毎年300人を超える若者が「移住」している。言ってみれば移住の強力な仕組みがある。学生の視点で移住・定住促進戦略を練る必要があるのではないか。</p> <p><b>【飯塚委員】</b></p>

	<p>全国的に高まっている教育移住というニーズに応えるために中山間地・過疎地域における小規模学校の特色と魅力を打ち出し、確実に子育て世代の移住者を増やしている。</p> <p>地域おこし協力隊は嘱託職員、ミッション型とするなど卒業後の定住を見越した制度となっていた。</p> <p>空き家バンク登録数とニーズのバランスがとれている。空き家対策の充実は学ぶべき点が多い。また公営住宅の要件緩和など、自治体の努力もみられた。中山間地、過疎地域を地域の宝として守り抜く首長の決意が明らかに表現されている。</p> <p><b>【佐藤委員】</b></p> <p>地域で活動してもらっている「地域おこし協力隊」の方々については、委嘱と言う立場を取っており、副業もできる形で仕事を遂行してもらっているのが良い例だ。また、移住の多さや、その地域が選ばれるためには地政が大きな要因になると思っているが、伊那市は2つの南アルプスに挟まれた地域（空間）であり、このロケーションが気に入っている人も多いと聞く。柏崎の海・山・川・食などの地域資源をどう移住に結び付けていくのかが柏崎市にとっては大事である。</p> <p><b>【若井委員】</b></p> <p>移住支援として情報発信が欠かせないキーワードとして、プロモーション動画やテレビ番組での情報発信、移住セミナーの多数開催などきめ細やかな取り組みを行なっている。また、移住のための準備住宅の用意、短期の移住体験施設（お試し田舎暮らしモデルハウス）、中期の移住体験施設（教員住宅の使用）、空き家バンクの取り組みなど移住するための住まいの提供に丁寧に取り組んでいる。また伊那市では地域おこし協力隊が多く活動しているが、ミッションを提示し、明確な意思を持って活動しているところがしっかりとしたマッチングを生んでいるのではないかと考える。</p> <p><b>【星野正仁】</b></p> <p>移住・定住施策の視察を終えて特に学校の取り組みが印象的でした。小規模特認校の考え方です。柏崎市の現在の取り組みと逆の考えでしたがとても共感できる話を聞きました。今後参考にして提言したいと思います。もう一点空き家の活用状況です。令和3年で69件登録され成立が51件でした。更に話を聞くと、空き家が足りていない、今後増やす取り組みを進めるとのことでした。さらには、空き家改修費は柏崎市よりかなり補助率が良いと思いました。柏崎市も空き家問題解決策として伊那市を参考にして空き家対策に繋がることを提言できればと思います。</p>
--	---

視 察 地	長野県茅野市
調 査 項 目	男女共同参画のための市民への啓発活動・参画意識の向上について
調 査 目 的	本市における男女共同参画啓発・意識向上をはかるため
日 時	令和4年10月19日（水）午前9：30～午前11：00
場 所	茅野市役所

委員会所感

【阿部委員長】

茅野市では男女共同参画の市民意識を向上させるために男女共同参画推進会議内に3つの専門部会を設け、家庭・教育専門部会では小学校を訪問し、若い世代への啓発活動を進めていることや雇用専門部会ではロゴマークなどの提案、作成するとともに、今年度はロゴマークの愛称を募集するなど、市民全体に親しみを持って頂くための啓発活動を行っている。また、行政としては毎年アンケート調査を行い、市民の意識を変える取り組みを積極的に進められていました。家庭や職場において、男女共同参画の必要性を理解していただくために地道な活動と親しみを持っていただく活動が重要だと感じました。また、定期的に各種認定事業の見直しも必要だと感じました。

【布施副委員長】

茅野市の男女共同参画については川柳を募集するなど市民一人一人が興味を持つ制度であり、当市も参考にすべきと思われました。

また男女共同参画に独自のV I（ヴィジュアルアイデンティティー）いわゆるシンボルマークを用いている点も特筆すべきと言える。

男女共同参画でここまでしている自治体は私が知りうる限り茅野市が初めてであり力のいれ具合が伝わってきた。

当市もV Iを導入すべきではないかと考えさせられた視察であった。

【星野幸彦委員】

男女共同参画に対する市民意識の向上について、“おとな”に対して突然参画の意識をあげろ！と言うことでは意識の向上は難しいとし、子供の頃から意識をもってもらう事が後に市民全体の意識向上につながる事の取り組みを進めている。子供たちに男女共同参画をテーマにした川柳の取り組み・ロゴマークでの取り組みの意思表示など長期的なスパンを見据えた取り組みは感心させられた。

柏崎市もなかなか意識啓発の広がり難しい現状で、じっくり時間をかけた取り組みも必要ではないかと感じた。

【三宮委員】

男女共同参画の所管部門を教育委員会の生涯学習課に置いていることから、啓蒙啓発や周知の段階と思われるが、視察の説明者が全て女性であり女性の活躍を意識的にアピールしていたように感じた。

「国勢調査で全国的に女性の就業率は向上し、男性の就業率は下がっている。仕事も家庭も住んでいる地域で“女性よもっと頑張れ！”と言っているが、私が女性の立場なら「冗談じゃない」と言いたいがどうか」との質問に対し言葉にせず頷いていた様子が印象的だった。

【飯塚委員】

人権都市宣言の人権条例がベースとなっているので男女共同参画の啓発活動への市民参加度が高い。

男女共同参画社会の優位性や、良いイメージがなかなか浮かばない、モデル地域、モデル事業所など「モデルづくり」が必要である。

【佐藤委員】

茅野市では毎年アンケート調査を行い、市民の意識を変える取り組みを積極的に進めている。しかし、活動量に対して中々前進していかない様子も見て取れるが、家庭や職場において、男女共同参画の必要性を理解していただくためには地道な活動を続けるしかないのだろう。柏崎市も活動量自体を増やし市民の目に触れる所（親しみを持てる）での活動が重要だと感じる。そういった意味では、身近に感じる啓発活動としての「川柳」や「ロゴマーク」もかなり有効な施策である。

【若井委員】

茅野市は子供の時から家庭や日常生活の中など様々な場面で男女共同参画



を意識することを目指して、川柳やロゴマークの募集を行ない、男女共同参画の意識向上に向けて取り組んでいる。今後はその成果物をどのように生かすか、そして応用していけるかが重要である。当市と同じように男女共同参画の意識変革は一朝一夕には実現不可能である。様々な機会や取り組みを通して人権意識の向上に努める事業を継続することが重要であると感じた。

**【星野正仁委員】**

視察を終えて感じたこと。茅野市ではアンケート調査の結果の分析を施策反映され、さらに課を横断しての取り組みがとても参考になりました。身近に感じる啓発活動としての「川柳」も市民全体特に子供たちへの啓発にとっても有効と思いました。ロゴマークについては市民への参画のイメージと親しみやすさの啓発としては他市ではあまり類のない取り組みでとても参考になりました。

柏崎市議会 総務常任委員会

委員長 阿部 基

副委員長 布施 学

委員 星野 幸彦 三宮 直人 飯塚 寿之

佐藤 和典 若井 恵子 星野 正仁

(議席番号順)