

令和4年度第1回男女共同参画推進会議

- 1 開催日時 令和4年8月22日（月）午後2時から4時まで
- 2 開催場所 白井市役所本庁舎2階 災害対策室2・3
- 3 出席者 北川慶子会長、市川温子委員、佐藤真弓委員、鈴木孝委員、塚原幸恵委員、今井幹代委員、大野晋次委員、大高一穂委員、米井彩華委員、草野弘治委員、中島京恵委員、松澤拓巳委員、高橋良多委員、鶴沼里江委員
- 4 欠席者 なし
- 5 事務局 市民環境経済部 岡田部長
市民活動支援課 内藤課長
市民活動支援係 中原係長、袖山主事補
- 6 傍聴者 1名
- 7 議題 (1) 会長・副会長の選出
(2) 白井市男女平等推進行動計画 令和3年度進行管理結果について
- 8 議事 会長・副会長の選出については事務局が議長として進行を行い、会長・副会長選出後は白井市附属機関条例第6条の規定により、会長が議長として議事を進行した。

(1) 会長・副会長の選出

推薦により会長に北川委員が就任。

推薦により副会長に市川委員が就任。

(2) 白井市男女平等推進行動計画 令和3年度進行管理結果について

○事務局 それでは、議案の2に移らせていただきます。本審議会の議事進行につきましては、附属機関条例第6条第1項の規定によりまして、会長が会議の議長を務めることとなっております。

それでは、会長よろしくお願いいたします。

○会長 承知いたしました。

それでは、令和4年度第1回男女共同参画会議をこれから始めたいと思います。

お手元の議事次第でございますけれども、今日これから議論いたしますのは、議題の2で白井市男女平等推進行動計画、令和3年度進行管理結果についてというところで皆様方のそれぞれの御意見を頂戴いたしたいというふうに思います。

それでは、どうぞよろしく事務局から御説明をお願いいたします。

○事務局 （事務局説明）

○会長 随分大量の資料でございましたけれども、簡潔に御説明いただきましてあり

がとうございました。

それでは、この資料の133ページの事業の中から、いろいろと皆様方が御覧になりました後、御質問をしてみたい、あるいはお考えになったことなどもおありかと思えますので、どこからでも、どなたからでも結構でございますので、よろしければ御意見とか、それから御質問いただきたいと思います。いかがでしょうか。

どうぞ、お願いいたします。

○委員 ●●です。まず最初に、公募市民1年生ということなので、この計画の現在地を確認しておきたいと思ひまして質問させていただきます。

お話あったとおり、この男女平等推進行動計画というのは、位置づけとしてはいわゆる分野横断、あらゆる課にまたがって、この推進を進めていくという計画かと思ひます。133の計画が走っているわけですが、課でいうと19課という話、恐らく私の数え間違いでなければ、全部で42課あるうちの半分近くの課でこの計画を推進している。

ただ、課によっても結構ばらつきがあって、産業振興課と市民活動支援課に関しては24計画が走っているけれども、一番下のほうだと1ぐらいの計画だけということを考えるときに、分野横断ということ考えたときに、計画の実施対象となっている課の数として、それが適正だったかどうかというところの最初の部分について、御質問させていただければと思ひます。

以上です。

○会長 それでは、事務局よろしゅうございませうか。お答えいただきまして。

○事務局 事業の担当の数が適当なのかというところだと思ひますけれども、一応この計画、10年間の計画を策定するに当たりまして、当初、冒頭で担当のほうの説明したかと思ひますが、住民意識調査というような形で市民2,000人を対象にしたアンケートと、市内事業者を対象にしたアンケートというのをやっていることと、あとは、この計画の前にも同じような計画がございまして、そういった事業を踏襲する事業もございまして、あとは、そのアンケート等で上がってきた課題ですとか、そういったところを見まして、それぞれの担当課とも協議をさせていただいて、事業の今後の計画を策定したというところで。そういった経緯を踏まえて、結果的にこういう事業数、担当課になったということで御理解をいただければと思ひます。

○会長 よろしいでしょうか。

○委員 ありがとうございます。

○会長 それでは今、課長さんから説明がございましたので、それを踏まえまして、皆様方の中から、さらに御意見がおありでしたら頂戴いたしたいと思ひます。

どうぞ、お願いいたします。

○委員 127ページの職場の環境改善、長時間労働の削減のところ、区分Cになって、これ対象者が3名いらしたということなのですけれども、一般企業ではなくて市役所の総務課の方が対象なのですよね。この対象者が。

○事務局　こちらは、職員の福利厚生のことなので、この事業の担当が総務課ということなのですけれども、男性職員の育児休業については職員全体が対象としておりまして、令和3年度については、育児休業を取得できる対象者が3名いたということですが、実際に男性が育児休業を取得した者はいなかったというところで御理解いただければ。

○委員　その理由というか課題のところ、男性の育児休業の取得が職員の意識の上で一般になっていなかったことから、取得に結びついていないということが書かれているのですが、これは基本的に休めるようにはなっているわけですよね。その職員の方々の個人の御判断で休まないという結論を出したわけですよね。

そうすると、我々一般企業の立場からすると、役所は代替りの人が補充しやすいと思うのですよ。にもかかわらず、取得に至らなかったということは、そういう環境には職場的になっていないというふうな考えでよろしいですかね。どうなのでしょう。

○事務局　改善内容のほうを御覧いただければと思いますけれども、昨年度については、育児取得促進の観点から、昇任試験等における在職期間の算定方法の見直しを行ったとあるのですけれども、育児休業を取得すると昇任試験というのを受ける期間というのが1年、その分遅れてしまうというようなものになっていたのですけれども、昨年度改善を行ったことによりまして、90日以内の育休の取得というのは、受験に必要な在職期間から除算しないように実施要項を改定しておりますので、今年度以降については、昨年度よりも、育児休業というのが取得しやすいような環境になっていることがいえると思っております。

○委員　それでは、昨年以前の環境では、昇任試験における在籍期間の問題があったから取らなかった方がいらっしゃるというふうな考えでよろしいですか。

○事務局　実際に取らなかった理由というものを個々に確認してはいないと思っておりますので、それぞれの理由というのは、申し訳ないですが、把握していない現状ですが、先ほど委員がおっしゃられたように、こういった制度上の問題で取りにくい現状があったのは事実だと思っておりますので、そういった制度上の問題をクリアにするために、令和3年度は改善をさせていただいたというところがございます。

あとは、育児休業取得に関しては、特に職員については、当然、職員がそういった制度が、男性が育児休暇を取れるということは知らないということがないように、市として職員に総務課のほうで周知することが、まず第一だと思っております。

実際に取得するのか、しないのかというところにつきましては、それぞれの職員の判断の部分もございますので、市としては、できるだけそういった制度の周知、できる改善については、制度上の改善については改善させていただきまして、周知の部分で積極的に活用していただくように周知はしていきたいと考えております。

○委員　分かりました。それでは、環境がどんどん整えば、この区分Cではなくて、もう少し上がってくるというふうな状況になるわけですね。

○事務局　そのように努力していきたいと思っております。

○委員 ありがとうございます。

○会長 ほかにはいかがでございましょうか。

どうぞ。

○委員 2点伺いたいのですけれども、今の御質問と関連して127番について、この男性の育休についての取組をされていると思うのですけれども、女性のほうはどのようなだろうというのがちょっと気になりまして。例えば、女性がいらっしゃって、その方たちの育休の取得率も男性と同じくゼロである場合だったら、そこまで男女間の平等という問題が問題ないと思うのですけれども、女性だけが取得しやすく、あと改善内容ですとか実施要項の改定も、誰が対象なのか、女性のみが対象なのか、男性のみが対象なのか、みんな同じく改正して、性別にかかわらず実施されているのかというところを伺いたいのですけれども、それが1点目です。よろしくお願いします。

○事務局 実際に127番に関しては、男性が対象になっておりまして、どうしても育児休業ということになると、職員のほうでも女性のほうが取得するケースというのがほとんどとなっておりますので、この取組内容につきましては、男性を対象とさせていただいているということで、この計画上では、女性の育児休暇取得率というものは集計というか、もちろん総務課のほうでは把握しておりますけれども、この計画上で進行管理はしていないという状況でございます。

○委員 ありがとうございます。

あと、90番なのですけれども、生き生き相談による援助というものが、なかなか躊躇してしまって潜在化している可能性があるということだったのですが、これについて、実際にどのように実施されているのか、対面されているのか、それともオンラインですとか、こういうZ o o mみたいなことを使っても対応ができるのかどうかというのを伺いたいのですけれども。

○事務局 細かいところまで、私のほうで捉えていない部分があるのですが、基本的には対面でやっていると思います。

ただ、コロナの関係でZ o o mということも、今の時点で確実にやっていますというお答えは、申し訳ないのですが、基本的には対面でやっているのが基本であります。

○委員 ありがとうございます。

○会長 ほかにはいかがでございましょうか。

どうぞ。

○委員 また男性育児休業の話なのですけれども、この改善内容で90日以内の休職を在籍期間から除算しないようになっていくわけなのですけれども、これ事実上の90日が上限になりませんか。法律上は、男性も1年、育児休業取れますよね。法律上は1年取れるものを何で90日でキャップをつけるような形にするのですか。逆に女性は、これどうなっているのですか。

○事務局 これは昇任試験のことなので、育児休業を3か月しか取れないということではなくて、昇任試験の場合は、主任主事を5年経過すると昇任試験を受けられると

というような形になっているのですけれども、以前、改善の前ですと、育児休業を取得していると、5年に育児休業取得期間を含まないようにしていたのですけれども、改善するようにして、育児休業期間中も出勤しているのと同じような形で試験が受けられるように改善をさせていただいたというところでございます。

○委員 つまり、90日を超えると、そのときは受けられなくなるのですよね。昇任試験を。

○事務局 そういうことですね。

○委員 それは、事実上キャップにならないのですか。今回、取得している人がいないから、お答えづらいかと思うのですけれども。なおかつこれは女性もそうなのですよ。90日以上取得したら。

○事務局 そうだと思います。

○高橋委員 どちらも上限なしにしないのですか。法令と同じ1年にしないのですか。事実上、女性のほうが長く育児休業を取る傾向がありますよね。

○事務局 そうですね。

○委員 ということは、それで女性が事実上、昇任試験を受けるチャンスを1年逃しているということになりますよね。

○事務局 その辺のところについては、今日、ごめんなさい、私どものほうでは、法律上のことまで細かい部分は理解していない部分があって申し訳ないのですけれども、担当課である総務課のほうと協議をさせていただきたいと思っております。

○委員 あともう一つ、育児休業に入るということは、当然、国から育児休業期間中の給与保障を受けるわけなのですけれども、その給与保障の金額と、現在対象である職員の給与って、どのくらい差があるのか、そういったところの確認とかされました。

これは、私の個人的な経験からなののですけれども、私は2人の子供がいて、2度ほど育児休業を取る機会がありましたけれども、どちらも取りませんでした。その理由としては、1回目はもちろん給料ですね。3分の2、6割近くが保障されるとしても、働いて得たほうがずっとずっと手取りが良かったからというのが理由ですね。2度目はそれに加えて、子供が出生した時期に関連して、ちょうど取れない。取りたい時期に取れないということがあったので、それで取らなかったのですね。

ただ、どちらにしろ、一番は入ってくる手取りの問題なのですね。それが、どれだけこうなりますよとか、そういったことの説明ってされているのかなど。私は2回ありましたけれども、そういった説明は一切なくて、自分で調べて、どれだけがどうなるのか、どういうふうに生活をしていかなきゃいけないのかという組み立てをした上で、妻と相談して、取らないという選択をして生活をしてきたわけですね。そういったことの、いわゆる、取ったときのメリット、デメリット。正直、取れるというのは分かっているけども、取ったときにどうなるのだという、その後の生活とかそういったのって見えないですよ。なおかつ、その対象にする男性って、その家庭の中で、主たる生活を支えている人間なのかどうか。そこも大きいはずなのです。そういったとこ

ろで、どれだけ取ってもらうための理解度とか、そういったところでどうなっているのかなというのは。恐らくは全く進んでいないのではないかなと思います。

ちなみに、うちの会社は、今いる会社は、昨年度2人育児休業を取得していますけれども、期間は短くて一月だけですね。それでも取っている人間はいます。一月の理由は、昇進試験を受けられないとかそういった問題じゃなくて、やはり給料の問題と、あとは仕事上の技術力という面での問題で、一月のみ取っている人がほとんどです。

以上になります。

○事務局 今のお話については、今後、男性が育児休業取得を積極的に取っていただくために、給与の部分も含めまして、いかに職員に説明をしていくかという部分であると思いますので、その辺につきましては、今後、今日頂いた意見につきまして総務課のほうに周知するとともに、職員のほうに今は恐らく個別に、当然、育児休業を取得する対象者にその説明は行っていると思いますけれども、その辺改めて確認をしまして、積極的にこの制度を利用していただけるように周知をしていく必要があるかなと考えております。

○会長 今のことなのですけれども、これは本当に今おっしゃったようなことが、男女の給料の格差から来ていることで、それは男性が取りにくいとか、取らないっていうのは、共働きであっても男性のほうの給料が高いからで。そこが当然ながら少なくなっていくと、家計に影響を及ぼすからということですので、これは日本の国の、雇用保険から育児休業手当は出ますけれども、その何パーセントにするかというパーセンテージが日本は低いということなのですね。北欧のほうでは、90%出る国もあります。そうすると、男性も女性も普通に、男女の格差が多少あったとしても、9割も給料が出るのであるならば、あるいは8割も出るのであるならばということ、取得を進めていくということもありますので。それは、もう少し白井市の問題じゃなくて、国の問題ということも、私たちは考えて意見を出していけたらなというふうに思います。本当におっしゃるとおりだと思います。

ほかには。

○委員 先ほどの試験を受ける、受けられない話の新しく実施要項ができたということなのですが、先ほど指摘されたように、女性も同じく出世街道じゃないですけども、受験をしたいと思っても、結局のところ育休の部分がマイナスになってしまっている、ハンディーになってしまうところがあるので。これは、女性の面から見ても、男性が育児休業を取得する促進にもなるかもしれないけれども、女性にとっても、仕事を続ける上でのハンディーにならないように、ぜひとも期間をもう少し延ばせるものなら延ばして、女性の仕事のしやすさというところでも、加味していただければありがたいなというふうに思います。

それから、同じページのところで、育児参加休暇というのがその下のところにありますが、これは、どんなものなのかちょっと教えていただけますか。出産休暇と育児参加休暇の取得というのが100%ずつあるのですけれども。

○事務局 こちらのほうは、配偶者のほうなので、多分男性の制度の部分なので、女性、奥様が出産休暇のときに、育児参加のために休暇取得をした率ということで御理解をいただければと思います。

○委員 奥さんが出産休暇を取っているときに、夫も同じ日にお休みを取ったと。

○事務局 奥様が出産するときに。

○委員 立会い。

○事務局 とか、そういう出産直後のところの部分だと思います。

○委員 私、環境課のほうでもやっていて、環境課の職員の方が、たしか去年、育児休暇取っていたのじゃないのかなと思って。何週間かも分からないけれども、1か月とか2か月とかそういう長い休暇じゃないけれども、何週間か子供が生まれたのでお休みしますというような話を聞いた覚えがあったので、それって入っていないのかなと思っていたのですけれども。それが育児参加休暇なのかなと思って、勝手に解釈していたのです。

○事務局 上のほうは育児休業なので、ある程度、生まれた後に結構長期的に育児休業を取得するもので、下の配偶者出産休暇は、奥様が出産をされたときに何日間か取る育児休暇というもので取得できる休暇になります。

○会長 それでは、ほかにいかがでございましょうか。

どうぞ。

○委員 気になっているところがあったので。女性消防団員の105番なのですけれども、せっかくの機会に事前に資料を頂いておりましたのでいろいろと調べたところ、お隣の印西では7名団員さんがいらっしゃっていて、印西市のホームページを見ると、きちっと女性向けに求人案内というのでしょうか、募集していますみたいな広告とか、こういった女性の力で地域を守ると、こういったものがホームページ上で出ておまして。白井市のほうでは、そういった工夫みたいなところというのはされていらっしゃっていたのでしょうか。その確認で質問いたします。

○事務局 この計画にありますように、現状、女性の消防団員は1名ということで、女性ももちろんそうなのですけれども、担当課のほうにお話を聞くと、消防団員そのものが男性も含めて不足している、足りないような形で全体的に募集をかけているというのが今の現状、女性に特化した状態ではなくて、消防団員そのものが、なり手が、これは消防団員だけではないとは思いますが、いろいろな高齢化の問題であったり、いろいろな形で全体的に、なり手の不足という問題は生じているのかなというふうに思っております。

以上です。

○委員 ありがとうございます。防災に関しては、新しい計画として取組が入ってきているところもあるのですけれども、追加で白井市の防災会議、30名定員の中で女性がもともと3名いらっしゃっただけけれども、今2名というところで、全国的平均だと1割ぐらいとは言われているのですけれども、この会議の招集に当たって、でき

るだけ例えば女性に参加してほしいとか、その辺の告知というか、通達というか招集する上で、何か工夫されていらっしゃるってありますでしょうか。

○事務局 今言われた防災会議、ほかの会議にもそうなのですけれども、市民公募の委員というのは大体必ずいらっしゃるってしまして。その中で、地域性だったり年代であったり、もちろん性別含めて、できる限り均衡が取れるようにということで、全体的な配慮は公募の中でさせてはいただいているのですけれども、なかなか応募いただける方、それから実際には応募いただける方と、あとは名簿登録をさせていただいておりますので、その名簿登録の中でお電話で直接お話をさせていただいているのですが、市としては、できるだけそういった均衡、女性の方もということでお声がけはさせていただいていると思っております。

以上です。

○事務局 少し補足をさせていただきますと、もともとの防災会議というのが、委員さん、充て職の方々が多くなっています。ですので、消防に関するところの団体の長だとか、そのような方々が多い組織になっていて、そこに公募の方も入っていたということだったと思いますので、こここのところは、やはり社会的に女性目線でいろいろ避難所になるところの目線とか、災害対策の部分も見ていく必要がありますので、ここは担当課の危機管理課のほうに、委員さんからもそのようなお話があったということで申し伝えるようにしたいと思います。

以上です。

○会長 いかがでしょうか、ほかに。

どうぞ。

○委員 2点お願いします。一つ目は、先ほどから出ている育休というところなのですけれども、市役所も私の働いている学校関係も同じ公務員だと思うのです。同じ公務員の括りでありながら、学校と市役所は違うのだなと思って聞いておりました。

学校のほうが、私は2人子供を育てているときに、女性が保育所に行って、子供が熱が出たときには、女性の先生が休んで補講を出すというのが当たり前の環境だったのですけれども、今は結構、男の先生も休んでいます。先に帰りますとか。特に今、コロナ禍で子供が感染しちゃったのでとか、奥さんはどうしても休めないのか、自由に休める雰囲気が出てきているのですね。ましてや、昇級試験に響くなんていうことは全然ないとか。今若い人でも、教頭先生、校長先生に挑戦していらっしゃいますし。実際、私もそういうことでハンディーがあったことはなかったのですが、ちょっと驚いて今、聞いておりました。ぜひ、昇任試験とか、何日休んだらどうのこうのとか、そういうことはなしで、やる気のある人はどんどん活用できるような環境になればいいのかなというふうに思って聞いておりました。

2点目は、12番の学校現場の教育現場での取組のピアサポートの件なのですけれども、ピアサポートとっても活発というか、すごくいい学習プログラムでありまして、当時、自分の子供が小学生だったときに、私も初めて自分の子供の授業参観に行きま

して、すごい白井市の取組いいなど。たしか上智大学の先生方と提携して連携してやっていたと思うのですけれども。他市もということで、柏だとか、松戸だとか鎌ヶ谷、流山等でもこのピアサポートをすごく取り入れてやっていたのですね。

ところが、この今Cというのはコロナ禍だということがあって、と同時に、マンネリ化といったら上から目線で申し訳ないのですけれども、当時の活性化というか活気がなくなってしまったのかなと思って、ちょっと寂しいところだったのですね。そして今日のこの資料にもありましたので、ぜひぜひ、改善内容のところに、プログラムの改良をする必要があると書いてありますので、ぜひいろいろな市でも、いろいろな学校、小中学校でも、今本当に豊かな人間関係づくりというのは大切なプログラムであると思いますので、どうぞ発信していただいて、他市の見本というか、リーダーとして活躍してほしいなと思っておりますので。ぜひ来年度は、Cではなくて、A、Bに近づけるようお願いしたいと思っております。

以上です。ありがとうございます。

○会長 いかがでしょうか、ほかにございましたら。何でも結構ですけれども。とてもいい御意見ですとか、要望が出ましたので、皆様方の中でも、さらにお気づきの点がございましたら、おっしゃっていただければと思います。

●●委員さんはどうでしょうか。

○委員 育児休業取得の男性の問題は、とても大きいなと思っておりまして。白井市だけの問題じゃなくて、先ほどお話ありましたように、日本の国としていろいろ考えていかなければならないことがすごく多い。

それで課題として、例えば周知が足りないとか、それから広報活動ができなかったというような、それに限らず、そういうような課題を載せてある計画が幾つかあるのですけれども、こういう事態を受けて、どうしてそれが取得されなかったのかという理由をしっかりと考える必要があるかなと。周知が足りなかったからではなくて、ここにもありますように、受験資格の期間から削られてしまうとか、あるいは、先ほど委員さんからも出ましたけれども、給料の問題とかそういうようなことが複雑に絡み合っていて、そして個人的な事情というのも多分あると思います。皆さんそれぞれの理由があると思うのですけれども、大きな国として考えたら、そういうのを考えていくのは非常に難しいんですけれども、しかし、例えば対象者が3名ということで、3名でしたら、すごく個人的な事情をいろいろとその人から聞きながら対応ができるのではないかなというふうに思ったりもおりますので、これに限らず、目標が達成できなかったものに関しては、先ほどのピアサポートの話もございましたように、どうしてできなかったのか、ほかにやり方はなかったのか、こちらの制度上の問題はなかったのかということ一度考えていく必要があるのかなというふうに思いました。

以上でございます。

○会長 それでは、どうでございますでしょうか。

どうぞ、お願いいたします。

○委員 ●●です。先ほどの男性の育休の問題は、私の知り合いのお子さんの息子さんなのですが、育休を取ると、今は社宅にいますのですが、奥様のほうがお給料が高くなってしまいますので、社宅から出なければいけないとかいうお話もあったりして、役所の場合は、給料がどのくらい保障されるのかなというのは、先ほど6割かそのくらいという話を伺ったので、やっぱり若い人にとって、給料は大変問題なことだと思いました。

それからあと、変わるのですが、農業のほうなのですが、新規就農者がここ数年で数名ずつですけれども、増加しております。これで5年は国からのですか、補助が頂けるのですけれども、5年で農業で食べていこうというのはなかなか大変なことだとは思いますが、こういうサポートを市からもして、ポツポツでも興味を持っていただければありがたいなと思って、今後も続けていただきたいなと思います。

それからもう一つですが、コロナの感染の影響でCとかDの評価になってしまった取組も、今後は実施できるようになればいいなと思います。

また、資料1の3ページにあるように、表題に男女共同参画というちょっと重い、堅い名前が入ると、なかなかハードルが高くて参加しづらいのかなということも、私もそのとおりだと思いますが、改善策のほうに提示されておりますので、今後に期待したいと思います。

以上です。

○会長 皆様方、どうもありがとうございました。大体、どうでしょうかね。質問で御提言が出尽くしたかなと思いますけれども。しかしながら、133事業がありますので、この評価でございましてけれども、この中で、やはり。

○委員 すみません、ちょっといいですか。

○会長 はい、どうぞ。

○委員 1個気になるのがあるのですけれども。事業ナンバーの112番なのですけれども、妊娠・出産に関する知識の普及とその支援の実施とあるのですけれども、母子手帳交付数315とあるので、それは315件相談があったと見ています。

私が気になるのは、この315件のうちに、主に未成年からの相談はどの程度ではありましたかというのがちょっと気になります。それは中身なので、お答えできない数字とか、できるところとかあると思うのですが、そのところってどうなっているのですかというところをちょっと聞きたいです。

○事務局 大変申し訳ないですが、担当課のほうでは、当然、相談が来たときに誰に交付したかって捉えていると思うのですけれども、私どものほうで、今この場では、申し訳ないのですが捉えていない状況でございます。

○委員 なぜ私が質問したかということ、娘が1人います。まだ小学生ですけれども。ただ、女性ですから、これから第二次性徴を迎えて成長していけば、恋もすれば、愛する人もできますし、若年で妊娠することも十分考えられるのですね。そのときに白井市はどのようなサポートするのか、もしくは白井市内の高校とかに通っていたとき

に、妊娠をした女学生に対するサポートってどうなるのだというところ。そこがすごく心配しているところなのですね。

ニュース等で聞くとところによると、そういった高校生とか中学生でも妊娠してしまう子がいるのが事実であって、そういった子が教育から取り残されたりする可能性というのは十分に考えられて。事実、そういう新聞記事等もたまに出たりします。残念ながらですが。それこそ男女平等という観点からは、大変に遠い問題なのです。それこそ教育の機会を奪われるということは、それだけ能力開発が遅れることですから。なので、そこに向けて、ちゃんと適切なサポートを市は考えているのか、やっているのか、できているのか、できていないのであれば、どうするのか。それは学校教育、市の行政の在り方とかも含めて包括的に見ていく部分だと思うのですが、それらについても、御考慮いただければと思います。

○委員 この資料が、例えば相談をしましたと書いて相談件数が書いてあって、男女比が書いていなかったり、それから講演会をしました、何回やりましたというのは書いてあるんだけど、それに一体何人の人が参加したのかというのが抜けていたり。そういうところで私たちは、活発にサポートしていただいているのだなとかいう判断をしたいのですが、課によっては、それが抜けているところがありまして。評価する上でも、そういうのが見えないと、なかなか評価しづらい部分がありますので、ぜひとも、言うてはいけないといったらあれですけども、ほかの人に知られると困るといようなDVだったり、そういう内輪の事情もあるかもしれませんけれども、こういうところで判断するなら、人数だけだったらば何の問題もないと思いますし、例えばDVが、女性が被害者ばかりかといったら、そうでない場合もあり得るので、男女の相談件数、数の数値の明確化とかそういうのをされると、もうちょっと今後の対応の仕方も変わってくるのじゃないかなというふうに思いますので。

せっかく相談窓口があって、そういう相談員が配置されているのであるならば、累計を取るのも、もちろんいいことなのですが、年間にどれぐらい相談者がいて、何回ぐらいで解決できたとか、できなかったとか、そういうところを見えるような実績値を入れていただけるように、抜けているところがたくさんありますよね。そういうところをもう少し担当課のほうに、きめ細やかに数値を入れてくれというふうにお願ひできませんでしょうか。よろしくお願ひします。

○事務局 この評価につきましては、もちろんこちらのほうで作成を依頼して、担当課のほうで作っているという状況がございますので、今日お話をいただいた御意見につきまして、担当課のほうに改めてお話をさせていただいて、できるだけ市民活動支援課のほうで統一した評価の仕方ができるように、各課のほうに今後依頼をしていきたいと思っております。

○会長 以上でよろしいでしょうか。

本当にいろいろと御意見と、それから御質問と、鋭い、厳しいようなこの評価表についても御意見がございました。

ただ、これは昨年度の評価でございまして、今回初めてでございまして、いろいろ改善点も修正点もあるかと思えます。そういうことも、また私たちは一緒に考えていきたいというふうに思いますし、それから今、課長さんもおっしゃっていただきましたように、ちゃんと今日の質問事項ですとか、それから指摘事項等々は説明してくださるということですから、次の評価にはそれが生かされるだろうというふうに期待したいと思えます。

それから、せっかくこのようにここで御意見頂きましたので、もう一度私たち全体を見て、もし質問があったり、これはこうしたほうがいいんじゃないかということがございましたら、第2回目の委員会が2月でございまして、それまでちょっと時間がありますので、それまでに、どうでしょうか、こちらから各委員さん方が事務局に連絡してもいいということに。そして、検討していただくということですよ。

ただ、この評価表につきましてのことは、この場で議論しなければいけないので。ただ、内容だけは、皆様方から質問でも提言でも頂いて、事務局が受け取ってくださるということ。よろしいでしょうかね。そういうふうをお願いしたいと思えます。

○事務局 また最後、事務局のほうから案内ありますけれども、本日の会議録につきましては、委員の皆様は御確認いただくように、こちらから送付させていただきますので、それを御連絡と併せて今、頂いた評価の部分で、改めて御意見がございましたら一緒に上げていただければ、取りまとめをさせていただいて、それぞれの担当課のほうに周知をしていきたいと思えますので、よろしくをお願いしたいと思えます。

○会長 どうぞよろしく事務局のほうお願いいたします。

これで議題の2は終了ということで、今日の全ての会議は終わりということにいたします。皆様方、どうも御参加ありがとうございました。どうぞ今後とも活発な御意見をお願いいたします。ありがとうございました。