平成３０年度第１回「柏崎市男女共同参画審議会」議事録(概要)

日　　時　　平成３０年７月１２日（木）１５：００～１７：１５
会　　場　　柏崎市役所　４階　大会議室
出席委員　　新野委員、梅比良委員、岡田委員、近藤委員、須田委員、名達委員、西巻委員、松原委員　８人
（欠席：阿部（正）委員、栗原委員、新澤委員、杉山委員）
事 務 局　　人権啓発･男女共同参画室
総合企画部長 柴野、室長 木村、主幹 飛田、主幹 池田、係長 大橋、主任 長橋
概　　要
平成２９年度の各事業担当課実施事業に係る一次、二次評価に対する、審議会委員による評価について協議検討を行った。

１　開　　会
２　総合企画部長あいさつ
３　会長あいさつ
４　議　　事

議長　　事務局からだいたいのスケジュールを説明していただいた後で、議事に入らせていただきたいと思う。

事務局　　細かいスケジュールは次回示したいと思うが、昨年は評価の手法が固まらなかったので、１年間通して評価のやり方も含めて検討していただいた。評価手法は昨年やったので、今回は皆さんからいただいた意見を基にしてまとめた三次評価を中心に検討いただいて、次回までにキャッチボールをさせていただき、次回に今年度の評価のまとめをさせていただきたい。できれば、来年度から次期計画の策定に向けた作業がスタートするので、早めにそちらに向けた次の計画のステップに入りたいと思っている。今年度は審議会を４回予定している。次回は評価をまとめあげた後に、次の計画に向けてどういった取組をするかということを皆さんから議論していただき、その方向性に基づいて３回目、４回目の議論をしていただければと思っている。参考に、今の計画の前の計画が終わる時に次期計画に向けてというところで、審議会から提言という形でいただいた。そういった例もあるので、そういった手法がいいのかどうかということも含めて皆さんから検討いただければと思う。次回の会議では、計画策定全体のおおまかなスケジュール、前の計画作りの時にどういった作業があったのかという資料も含めて提示させていただいて検討いただければと思う。

(1)　男女共同参画基本計画の計画指標について
（事務局から資料１－１から１－２について説明）

議長　　何か質問、意見はあるか。
（特になし）

(2)　男女共同参画基本計画推進状況（平成２９年度実績・平成３０年度計画）の評価について
（事務局から資料２－１から２－３及び４について説明）

議長　　重点目標ごとに皆さんから意見をいただいているので、その検討をしていきたいと思う。重点目標１「男女共同参画の意識づくり」について、委員からいただいている質問に事務局より回答をお願いします。

事務局　　事業№.１「市民や事業所向けのセミナーを職員研修として位置づけ、参加するという計画の実績はどうか」という質問ですが、２９年度はセミナーの対象が事業主、総務・人事担当の方向けだったため、人事課と当室の職員、他課の職員が数名参加した。多くの職員を対象とした研修ではなかったため、実績には記載しなかった。

議長　　資料２－２－１の委員による評価欄に、委員の意見を集約したものが記載されている。これに関して意見等あるか。

Ａ委員　　柏崎フォーラム等をやっているのはすばらしいと思うが、催し物に積極的に参加される方は、もともと意識のある方なので、関心のない方にどれだけ分かってもらうかが課題だと思う。フォーラム等様々なイベントは大事だが、関心のない方にどれだけ関心を持ってもらうかを重点的にやるべきではないかと思う。

議長　　柏崎フォーラムという名前自体、私が男女共同参画に関わるようになってからはずっと同じ名前でやっている。まんねりが悪いということではないが、柏崎フォーラムについて意見はあるか。

Ｂ委員　　柏崎フォーラムが男女共同参画に関連するイベントだということを委員になって初めて気がついた。何が目的かの意図が伝わるようなわかりやすいイベントの名称であったり、周知の仕方が必要だと思う。

議長　　柏崎フォーラムについて委員からいくつか意見がでているので、わかりやすく簡潔にまとめて、審議会から提言できればよいと思う。

重点目標２「男女平等を推進する教育・学習の充実」について、委員からの質問に事務局より回答をお願いします。

事務局　　事業№.７「計画にあった、養護教諭対象の授業づくり講座というのは、実績の３番目にあたるのか」という質問ですが、実績には記載していないが、１０月３１日２０人参加、１１月２８日２２人参加の２回実施した。実績は、主なものを記載した。

事業№.８「計画で保護者に対する進路選択情報を提供するとあるが、それであれば小学校より進路選択に近い、中学校での開催が効果的に感じる」という意見ですが、実績に記載してあるとおり、各小中学校で実施している。

事業№.１１「内容・課題の欄に多くの開催依頼が寄せられたとあるが、具体的

にどのくらいの数か。また、多くあったため断った事例もあるのか」という質問ですが、８６回開催した。断った事例は、日程調整が合わなかった場合のみである。

事業№１４「実績で参加人数は何名程度か」という質問ですが、１１名でした。

議長　他に質問、意見はないか。

Ｃ委員　事業№６、№１２に小学校、中学校対象の実績がでているが、全校に同じ内容のトピックスを取り上げてもらうのは難しいのか。小学校はあまり男女意識がないような気がするが、大人になって社会に入ると役割をいつの間にか認識しているというところで、中学校等社会に近い立場の人達に働きかけを行う機会があるとよいと思う。

議長　隔年でやっているということでもないのか。

人権啓発・男女共同参画室長　そうではない。先生の考え方である。

Ｄ委員　必須なのか選択なのかというところで、学校段階では選択なのかなというところで、皆さんの声があればそれを少し強く要望できればということでどんなものか。

事務局　全学校に人権問題として女性の問題を取り上げられなかったのはなぜかについて、担当課に確認したところ、授業でとりあげたとするのは調査上６割程度だが、様々な場合において、男女平等の取組はすべての学校で行っているとの回答だった。

議長　重点目標３「働く場での男女平等の推進」について、委員からの質問に事務局より回答をお願いします。

事務局　「中小企業等女性活躍推進事業補助金の申請はあったのか」という質問ですが、２９年度は申請がありませんでした。

議長　意見等ないか。

人権啓発・男女共同参画室長　女性の従業員の働く環境を整えるために、女性専用トイレや更衣室等の設置のための工事費、備品購入費という形で上限１００万円、業務改善プログラム策定の手助けをするコンサルタント的な委託料に上限４０万円支払う形で制度的には設けていた。昨年の委員会で委員から、使い勝手の部分でネックがあるようだとの意見があった。結果的には０件だった。

Ｄ委員　改善する余地はないのか。男女を雇用している企業としては、女性の所だけ手を入れるのは合理的ではない。男性が絡んでくると対象外というのが決まりのようだ。前に小さめのトイレを一つの大きい男女共用にしようとしたら、男性が使うならだめだと言われたという話があった。

人権啓発・男女共同参画室長　入口が同じで中が分かれていてもだめである。

Ａ委員　助成金の関係だが、基本的に大手の企業は自社で独自にやっているのであまりこういう制度は必要ないと思う。本当に使いたいのは、中小の少ない人数でまかなっている所だと思う。どこまで見直せるかというのはあるが、実際の事業所が

どのようにしたら使い勝手がよいか実際にヒヤリングするべきではないかと思う。女性のためだけと言われると、男性はいいのかという話になる。結果として従業員全体に良くなるのであればという制度にできないのかと思う。０件というのは、使い勝手が良くないのか、周知が整ってないのか、何かしらの理由があって使えない。男女平等ということで今は女性を引き上げていこうというのはあるが、全体的にみた時に女性ばかりでなく、男性の労働条件も改善していかないと、女性ばかりに負担がかかっていく感じになると思うので、直せるのであればそういった目線で直していただけると良いと思う。

議長　当たり前だが男女共同参画なので男だけはずすというのはどうか。特に中小だと格差が激しく、いつもでてくるが余裕があるところはいいが、余裕がない所はやってられないというところがある。制度については、見直しをお願いしたい。

重点目標４「ワーク・ライフ・バランスの推進」について、委員からの質問に事務局より回答をお願いします。

事務局　「中小企業等女性活躍推進事業助成金の申請がゼロに対し、申請条件を一部拡大したとあるが、拡大の内容と申請の途中経過は」という質問ですが、対象事業を女性従業員のための職場環境の改善を目的に市内事業所で行う事業とし、女性従業員のみが使用する備品等の開発委託料及び備品購入費も対象となった。申請は５月に１件、他に問い合わせは何件かきている。

事業№３０「課題としての送迎に対応できる男性会員が少ないとあるが、男性会員に限るのはどういうことか」という質問ですが、市として区別はしていないが、提供する女性側が送迎を断るケースが多い。男性会員を増やしたいというのは、送迎に限ったことではなく、男性会員が少ないので増やしていきたいということである。

事業№３１「田尻地区以外の活動状況はどのようなものか」という質問ですが、保育課が主体となってやっている子育てサポーターの育成は田尻のみである。コミセンが主体となって地域の子育て支援の場を設けている地域はある。

議長　子育てサポーターという事業は、市の事業か。

Ｅ委員　何年か前に比角でも上限３０万円の助成金をもらって、サポーター養成講座をやったことがあったので、市からの投げかけがあって取り組んでいる地区ではないか。

Ｄ委員　それはまだ継続しているのか。

Ｅ委員　していない。違う所からもいろいろあるので、事業を増やすことができない。養成研修となると、１、２年やってサポーターは学校支援の方に回ってもらったりしている。全中学校区で学校から学校支援コーディネーターのサポーターの要望があって地域の方が手伝いに行くというのがある。

事務局　確認が不十分で申し訳ない。子育てサポーターの育成ということで、保育課の保育支援係が主体となってやっているのは田尻のみということで、地域でやって

いるいろいろな取組自体は、それぞれコミセンを主体として取り組んでいるところや社協を主体として取り組んでいるものは地域それぞれにはある。

議長　　他の方の評価について意見はあるか。

Ｂ委員　　自分の会社もハッピー・パートナー企業に登録している会社だが、一職員として､ハッピー･パートナー企業であることで何が変わっているか正直認識がない。他の職員もハッピー・パートナー企業という名前も知らない人もいるだろうと思う。登録することで、勤めている職員に対してのメリットや何に気をつけているからハッピー・パートナー企業に登録できているという周知がなされていない。他のパッピー・パートナー企業がどういうところに配慮をしているかや、勤めている方が良いと思っていることが分かることで、事業主もどういうところに気をつけてやっていけばよいかが分かるとよい思う。

Ｆ委員　　自分の会社もパッピー・パートナー企業に登録している。登録していて良かったと思った点は、県の入札の参加資格の申請書に書けることぐらいかなと思う。男女の区別なく、例えば年一回どういうことをしているかというのがあるが、消防の人達が水がでたとか行方不明の人がいるとかいう時は、勤務時間とみなして休みを出させるということはないし、子どもが小さい親御さんは朝ぎりぎりに来ても大丈夫とか、資格を取ったといえば会社から受験料が負担にならないようにというようなことしかやっていない。社員にパッピー・パートナー企業と言ってもたぶん分からないと思う。

人権啓発・男女共同参画室長　建設業は入札参加資格の関係でメリットがある。勤めている方が融資を受ける場合にハッピー・パートナー企業だと金利の有利なところがあるというのが一番身近かもしれない。二次評価書の委員による評価にもまとめてあるが、「ハッピー・パートナー企業に登録している企業がどのようにワーク・ライフ・バランスに配慮しているか、その企業に勤めている方がそれをどのように認識しているかを知ることも必要ではないかと思う。登録企業を増やすことが目標ではなく、ワーク・ライフ・バランスを配慮した働き方を広めることが目標だと思うので、良い事例を市民向けに周知してみてはどうか。」という非常に重要なことを指摘していると思う。良い事例は、県の会報の中に紹介しているものもあるので、私どもも企業が柏崎でこういう取組をしているということを紹介していく必要があると思う。

議長　　学生にこういう所に入ったら、ブラックでない企業であるということは確かだという言い方をしている。

Ａ委員　　就業規則は本来作らなければいけないが、実際に作っていないところが多い。従業員に示しなさいと言っても、金庫にしまっていたりする。労働相談で相談をよくもらうが、就業規則にどう書いてあるかと聞くと、見たことがなく、有給休暇が何日もらえるか等、示してもらえずに働いている方もたくさんいる。そういう意味ではハッピー・パートナー企業は、これから会社を選ぼうとする人達の一

つの指針となる。中の人達は当たり前になっているので、メリットと言われても違う人達の話を聞いて初めて、自分の会社はこうだったんだと気づくと思う。良い事例はどんどん紹介するべきだと思う。

Ｆ委員　　新潟県の方から、ハッピー・パートナー企業として何があったらよいか聞かれるが、そんなにない。

Ｂ委員　　私たちが当たり前に受けているものが、当たり前でない方もたくさんいるということになかなか気づかない。逆の立場の人も違いに気づくきっかけがあっても良いと思う。学生が職を選ぶ時に、ハッピー・パートナー企業だからブラックでなくてよいと思ってもらえるならよいと思う。ハローワークで求人表を出す時に、我が社はハッピー・パートナー企業ですという宣伝に使ってもらえたら良いと思う。我が社も採用しても職員が足りない状況なので、アピールができるのであれば、有効にハッピー・パートナー企業であることを活用できればよいと思う。

議長　　重点目標５「政策・方針、意思決定過程への女性の参画拡大」について、意見はあるか。

Ａ委員　　女性が性別に関係なく管理職になりたいのか、なりたくないのかというところをきっちりみておかないと、ただ単に女性だからという理由で管理職に上げてしまうと、その人にとっても不幸だと思う。数字の目標設定も大事だが、管理職になりたくてもなれないのか、なる気がないのかをはっきりさせておかないと、難しいと思う。根本的なところを確認した方がよいのではないかと思う。

議長　　女性の職員に対しての割合もある。中学校の校長先生が柏崎は少ないと言われていて、あまりなりたがらないとおっしゃっていた。

Ｇ委員　　私は看護師をしていたが、看護師の職場はほとんどが女性なので管理職も必ず女性がなる。割合は男性だけの職場だったら問題にならないし、女性だけの職場だったら女性が管理職になるのも当たり前になると思う。その中でも女性が管理職になっていくには、男性がなるのと少し違う犠牲があると思う。男女共同参画といって女性も男性も数が同じになるのはすごく難しいことではないかと思う。男性も育児をされている方もいるだろうし、家庭サービスをされている方もたくさんいると思うが、女性の方が家庭に関しての比重がまだ大きい気がするので、それも原因ではないかと思う。

Ｄ委員　　もともと男性社会が作り上げた社会の中のルールに女性の管理職をというので、男の人の働き方に女性が合わせていかなければならないというのがある。決定権の場に女性が増えていけば、女性のサイクルに合った仕事の仕方の修正がもっと早くに入るはずだった。それがなかなか進まないので、今はまだ古い体系の中に女性を無理やり押し込めるということで無理がかかるのは当然である。今犠牲とおっしゃられたが、そういうことがまだ強く行われている。そこをどうしていくかという問題がある。私が一つ気になるのは、市の職員の方が以前は４０代からだんだん日が経つとともに、５０代になられて、５０代が大きく欠落していると

書かれているが、それ以下の方たちで他市と比較することはできないのか。年代別で比較することができれば、それ以下の人達の意識改革が必要だと思う。入っていないものをいつまでも言っていても仕方ない。これから入った人達がどういう意識でいるのかが非常に重要だと思う。この５０代はさておかねばならない。それ以下の人達がそういう意識をもっているのか、今現在他の市と比べて、柏崎市がどういう位置づけにあるのかをみてみたいと思った。女性があまり男性を超えて主体にならない方がよいというのが、昔から柏崎の特性だと感じている。男性のように行動する女性が逆に浮いているというふうに少し前までは見られていた地域なので、労働の所でも男性と肩を並べて仕事をする女性が少ないという感じもする。男性と同じように仕事をすることが、得でもないという昔の地域の風潮がまだ少し残っている感じがする。女性の意識改革と昔の男性が持っている仕事と常識を同時に変えていかないと、男女共同参画はこの地域ではより難しいのではないかと思う。

総合企画部長　一般論として、D委員、G委員がおっしゃられた事は非常に重要なことだと思っている。女性の管理職で言えば、基本的には男性であろうが女性であろうが能力のある人間を管理職にするのが適材適所である。仮に柏崎でなくても、女性が管理職としてやっていくためには、現在の社会的役割観念というのは非常にネックとなって、御苦労というのは男性以上だと思う。さらに加えて、今まさにD委員がおっしゃった地域の特性というのは、柏崎だけでなく、そういう地区は結構あると思う。女性ででしゃばる人間は叩かれるという意識は確かに柏崎にあると思う。これを改善していくために、柏崎市役所として、機会平等というのは決して劣っていないと思う。最近の採用では女性が半数である。採用試験のレベルにおいても、女性を差別していることは決してない。何が問題なのかと言えば、社会的な要因というものを解決していく努力を行政が併せてやっていかない限り、いつまで経ってもならない。結果という前に結果を生み出すための努力を怠っていたのではないかということを反省として、立ち返って行っていく必要がある。極めて重要なご意見として賜りたいと思う。

議長　世代間はどうなのか。同じ研修やポストを提供しても、以前の話では今の若い人は上昇志向が薄くなってきていて、責任が重くなるなら昇任しなくていいというような感じがあるのではないかというような意見を聞いたが、手を挙げてくださいと言った時に、男性と女性で歴史的変化というか、１０年前、２０年前と比べてどうなのか。

総合企画部長　役所に関しては、手上げはさせない。みんな仲良く手をつないで、研修するにしてもなんにしてもやっていこうというのが役所のかつての文化だった。女性でも男性でも嫌な人間も含めて研修は全部受けさせている。一方では個々の意欲は買わなければいけない。嫌な人間に強制させるわけにもいかないことは一方で事実だが、逆に言えば、優秀な人間は男であろうが女であろうが引き上げてやる努

力を怠っていたのではモチベーションが低下してしまうということもあるので、この辺はもう一つの役所的な課題だと思う。

Ｂ委員　今の話からすると、ここの評価は登用率で評価すべきところではなく、今の時代の流れとこれから先、１０年後、２０年後、今の若い方が管理職になる時にどうなっていくのか期待するところもたくさんあると思うので、今評価をするのではなく、今は１０年先、２０年先の時代が変わっていくことを目指しての取組、男女平等の機会を提供して教育することをしているということに対して評価するべきことではないかと思う。

総合企画部長　そう言っていただけるとありがたいが、それに甘えている企業なり自治体はだめである。ハンディキャップはある。どうしても生物学的に出産という行為を行う中で、出産直後の人間を働かせることはできない。育児休業とか産前産後の休暇は役所は恵まれている。育児休業であれば２歳までで、産前から始まって３年近く仕事から離れたことに対してきちんとフォローしてやる努力をしない限り、いつまで経っても３年もブランクがあるから管理職にならなくていいみたいになってしまう。そこをどういうふうにフォローしてやるかも、これからの役所の課題である。今までは休みを与えてやればいいという考え方で良かったが、そこを変えていく努力もやっていかなければならない。今足りないそこの視点は、看護師であろうが保育士であろうが同じだと思う。現場から３年離れた人間に明日からばりばりやれ、管理職になれというのは酷である。酷を酷でないようにしてやるフォローを役所は本来率先してやるべきではないかというのは常々感じている。

Ｄ委員　今現在は、休んでいる間に多少のフォローはするのか。一般の企業は復帰するための準備を始めていると伺っていて、本気度がそこで問われる。戻ってきた時に即戦力にしたければ、コンピューターも３年も経てば変わるので、機械が変わったという情報を与えて、自宅で学習させて、安心感を与える。それでついて来れない人は、それなりの処遇も仕方ないかもしれないが、頑張る女性には情報を提供していくのが、雇用側の新しい姿勢になるのではと思う。

総合企画部長　その通りだと思うが、強制的に何かを行って、それに参加しない人はだめだということはできない。いろんな意味で情報提供だけはきちんとやる。それに対してそれをどの様に活用するかはあなたの考え方だよというレベルで、情報提供すらしていないというのは恥ずべきことだと思うので、おっしゃるような部分での努力はしていかなければならない。

議長　重点目標６「地域活動等における男女共同参画の推進」について、意見はあるか。防災についてどうか。

Ｄ委員　市の方の基本になるところの女性の参画率が確保されて意見が述べられないと、地域の消防団は方針に則って行動されるので、全体の数字ばかり追うというよりは、企画立案のところに今までにない角度からきちんと女性を含めた視点を入れて補うことをするべきと思う。同時にずっとおられる男性の防災委員の方々に男

女共同参画という問題の認識をいただいて、そこに女性がいるという形にならないと、いくら女性を増やしても、他の委員が女性を増やす意義をご理解いただいていないと効果は生まれないのではないかと思う。数字ばかり追わずに、男性の委員に対して、男女共同参画の意義というのを改めてご理解いただくことも重要かと思う。

人権啓発・男女共同参画室長　あて職で出てくる委員もいる中で、努力はしていると思う。消防団に関しては、最近女性が入り始めてきた段階で、班長という所までいくという状況はなかなか難しいというのはある。役職にこだわる必要はないと思うし、分団で活動の仕方はいろいろあると思うので、そういう所に女性から来てもらうと少しずつ変わっていくのかなと思う。

議長　消防団ではなくて、消防署のリクルートの仕方も今変わっているみたいだ。女性をたくさん入れようとしている。見学に来るんだったら、女性をメインにしてくださいというのがある。今までは救急救命士とか資格を持った人しかなれなかったようだが、消防署では女性を増やしたいと言っていたので、行政の方は変わってきている。地域は難しいかもしれない。

Ｇ委員　地域だが、私も最近ようやく町内会に出ているが、例えば町内会長はその人の奥さんがだいたい実務をされている。実務に対しては報酬も何もないのではないかと思う。今年は町内会長の奥さんは、そういうのは嫌だということで、副会長が実務をするようになったと感じる。そういう地域は他にもあるのではないかと思う。そういう方達は表にでてもしっかり活動できる方達ではないかと思う。

議長　重点目標７「配偶者等からの暴力の防止と被害者の保護及び自立支援」について、意見はあるか。

Ｂ委員　周知が足りていない。トイレ等にあるにはあるが、行った先々で必ず見るところではない。意見の中にスーパーマーケット、コンビニエンスストア等に設置するとよいとあるが、名案だと思う。置く場所をいろんな所に増やすことで、いろいろな方が目につく機会になると思う。公共施設のトイレにあるとかではなく、普通に行くスーパーマーケットやコンビニ等、いろんな所に置けば見る人は多くいると思う。

Ａ委員　周知は大事だと思うし、知らなかったという人は結構多い。家庭内だとどこまでがＤＶかというのは、第三者が介入できるかは非常に難しい。

人権啓発・男女共同参画室長　周知のための名刺サイズくらいの小さいカードですけれども、確かにスーパー、コンビニの辺りは少し検討の余地があるかなと思う。ＤＶに関してはどうしても被害者を保護する、守るというのがやるべき仕事であって、現実問題加害者に対してこういうことがＤＶだと気づかせるところまでは非常に難しいと思っている。カードを設置するのも、女性のトイレに置いているという形でやっている。あまり広くどこでも誰でもとれる所だと、逆手にとってしまうのがいると悪いので、置く場所に関しては注意をしながらやっていかないと、ただいっぱいばらまいて

周知すればよいかというと少し危険という感じがする。

Ｄ委員　　加害者側に今の常識では暴力であることを分かってもらうのが初歩だと思うが、どういう形で周知ができると思うか。今まであまり取り組んでないが、必要かと思う。女性の救済ばかりするよりは、加害者側が減れば減るわけだから、どうやったら加害者側に周知ができるか。

Ａ委員　　正直に言えば､私も子育てをやっている時に手を出していたなというのはある。自分が小学校の時は、部活なんかはそれが当たり前だった。学校の先生に叩かれるというのは、親にお前が悪いと言われていた。どの辺までということになると家庭でいうとすごく難しい。家族が憎くてやっているのかというところがあるので、周知すればいいと言ったが、駆け込める場所が必要だと思う。被害者側が切なくなるので、加害者側はあまり重く受け止めていない。

Ｄ委員　　自分がやっている行為がＤＶだと、どうやったら認識してもらえるか。それがないと終わらない。

Ａ委員　　家庭内に限らず、職場とかそういった所も含めてハラスメントだという相談が多い。被害者と言っている方と、加害者側との意識はかなり差がある。加害者側と言われる人達はあまり意識を持っていない。

Ｆ委員　　ハラスメントというのは、された方が嫌だと思ったらそれが前提だと思う。昨今テレビを観ていて政治家がそんなつもりはなかったという、そこがやっぱり違う。

Ｄ委員　　救済だけしていて、やる側に対して知らせないと、その人が不幸である。

議長　　福祉課がやっている相談窓口の自己評価は昨年はＢだったものがほとんどＡになっている。現場で対応されている方の体制は人数が増やされたりしてよいが、意識はどこまでやってもきりがない。緊急避難する場所は確保されているのかと思う。

Ａ委員　　生活困窮者自立支援の関係で、福祉課と連携していて、駆け込みアパートがある。場所は公にはしていない。家庭内暴力があって、子どもが親に対して暴力を振るうので一旦そこに駆け込んだりとかの事例はある。そういう意味では駆け込む場所があるというので評価しているのだと思う。

議長　　重点目標８「男女の性の尊重と健康支援」について、意見はあるか。

（特になし）

議長　　重点目標９「困難を抱える人への自立支援」について、委員からの質問に事務局より回答をお願いします。

事務局　　事業№６１「支援員の充実について、市内大学生や看護学校の学生についてのアプローチはどのようになっているか」という質問ですが､学習支援員について、産業大学の学生は教授をとおして行っており、他の大学については今は行っていない。

議長　　こども食堂は社協でやっているのか。

Ｂ委員　　福祉センターでやっている。北園町でもやったり、地域でもいくつかやりたいという相談の話は聞いている。

Ｄ委員　　期限のせまった食料品をまわすようなのが活動の中に入ってきていると聞くが、要望、発信はどこが主体となっているのか。

Ｂ委員　　フードバンクの活動である。フードバンク事業の活動の周知がなされていなかったり、それをどこに持っていけば活用されるのかというのがあまり周知されていない。地域の身近な所でどこかに持っていける所があるという仕組みができると良いと思う。

Ａ委員　　新潟だとフードバンク新潟を立ち上げている。柏崎も一番最初に立ち上げたが、今は休業しているのか。

事務局　　メンバーが継続的にできる体制がとれなかった。

Ａ委員　　連合上部団体というわけではないが、フードバンク新潟に参画していて、食料は備蓄できるようになってきたが、実際にそれを回す人達がほぼボランティアなので、協賛金みたいな形の活動はあったが、新潟県内津々浦々に回せるかというとそこまでいかないみたいだ。催し物等で、フードドライブといって賞味期限有効なものを持ってきてくださいといって、集めることはできるが、それを配布するところが難しいようだ。

議長　　本当に困っている子どもがいるのかどうかがはっきりしない。調べるのは相当難しいらしい。言いたくない人は結構いるので、生活保護と一緒で大丈夫だという人が結構いる。

Ｂ委員　　条件に出すと、来ている方がそういう方だと知らしめてしまうような感じにもなってしまう。子ども食堂にしても門戸を広めにしてしまわざるをえないが、広くしてしまうと必要ですか？という方まで安いお金でお腹一杯食べられるならいいという形で来るような方もいるので、どっちにすればいいのか。広げれば広げたなりの問題もあるし、広げないなら広げないなりの問題がある。こども食堂は立ち上げたばかりでいろんな問題点も課題もあるので、やっていきながら模索している段階ではないかと思う。フードドライブにしても、もらえるものが偏っていたりして、お米はたくさんもらえるが、子どもはお米の消費量はあまり多くないので、残ってしまう。

Ａ委員　　学習支援もそうだが、特定させられない。手を挙げてくれればいいが、手を挙げにくいというところがある。

議長　　一巡したが、今日配布したので気づいたことがあれば、メールなり文書なりで今月中に事務局へ出していただければと思う。次の会はこれの確認ということになる。

事務局　　今月中にいただく意見を踏まえてとりまとめをして、次回の会議までには、事前にお送りをしてご覧いただくようにしたいと思う。次回は、最終的な確認をいただきたいと考えている。

(3)　平成２９年度男女共同参画事業報告について

（事務局から資料３について説明）

議長　　何か質問はあるか。

（特になし）

５　その他

事務局　　女性人材登録事業の実施についてだが、平成２９年度末での登録者は３５名である。審議会の女性委員を増やしたいという考えが市にあるので、情報があればお聞かせいただきたい。

男性の育児休業奨励金と代替要員補助金を委員さんからも口添えしていただければと思う。

次回の審議会の日程は９月中旬を考えている。

６　閉会あいさつ（副会長）