

第87回（令和5年度第2回）さいたま市男女共同参画推進協議会会議録

- 1 日 時 令和5年7月12日（水）10時00分～12時00分
- 2 会 場 さいたま市役所本庁舎 特別会議室
- 3 出席者 【委 員】 田代会長、堀川委員、植村委員、兼宗委員、江成委員、角谷委員、山崎委員、松岡委員、朝長委員、丸屋委員
 【事務局】 新藤人権政策・男女共同参画課長
 蕨島男女共同参画推進センター所長、杉本主査、川口主任
- 4 欠席者 【委 員】 遊馬委員、岩見委員、櫻田委員
- 5 会議の詳細

1 開 会	10時00分、第87回（令和5年度第2回）さいたま市男女共同参画推進協議会を開会した。
定足数の確認	（事務局） 本協議会委員総数13名のうち10名の出席により、本協議会規則第3条第2項に規定する「委員の過半数」を満たしていることを確認した。
傍聴者の確認	本会議の傍聴者はいないことを確認した。
資料の確認	配布資料について不足がないか確認を行った。
2 あいさつ	（田代会長） 本日は本当に酷暑の中、お集まりいただき感謝する。 ヒアリングは私たちがこれから対象事業を評価するために、所管課より説明を聞くものであるが、説明を聞いたうえで、こちらからも伝えることがあれば伝えることができる機会であり、さいたま市の男女共同参画、ジェンダー平等に向けた取組をより良いものにしていく一つの機会だと私自身は思っている。 ぜひ皆様からも、忌憚のないご質問、ご意見等をいただけたらと思う。

<p>3 議題</p> <p>(1) 協議事項</p> <p>①外部評価に伴うヒアリングの実施</p>	<p>(事務局)</p> <p>これより議題に入る。本協議会規則第3条の規定により、議長を田代会長にお願いしたい。</p> <p>(田代会長)</p> <p>協議事項①「外部評価に伴うヒアリングの実施」についてであるが、ヒアリングの進め方について事務局より説明をお願いする。</p> <p>(事務局)</p> <p>「外部評価に伴うヒアリングの実施」について説明</p> <p>(田代会長)</p> <p>それでは、事業番号48「女性職員の管理職への登用促進」について、書面回答に対する質問があればお願いする。</p> <p>(田代会長)</p> <p>昇任試験に関するアンケートの実施について、とても重要な取り組みだと思う。アンケートの対象者の範囲を教えてください。</p> <p>(人事課)</p> <p>質問事項への回答欄にある昇任試験合格者へのアンケートについてということでしょうか。</p> <p>(田代会長)</p> <p>そうである。</p> <p>(人事課)</p> <p>任用調査課で実施しているもので、詳細は手元にないが昇任試験の合格者を対象にしているものと認識している。</p> <p>(田代会長)</p> <p>こちらからの質問として、「昇任試験を受けた・受けない理由について当事者の意識調査などがあるか」としている。合格者だけを対象にしているとのことだが、試験を受けない理</p>
---	---

由はこの調査では明らかにならないということか。

(人事課)

参考資料として添付させていただいている「働きがいや職場環境等に関するアンケート」という別の調査を庁内で実施しており、こちらで昇任についての意識調査を行っている。

(田代会長)

「昇任についてどのように思っているか」「昇任に興味がない理由」などの項目があり、こういった調査をされていることは、素晴らしいと思う。男女別の統計もあるか。

(人事課)

同参考資料中に回答の男女別の比率なども掲載されている。

(田代会長)

調査の結果を受けて、どのような対策が必要かという議論はあるか。

(人事課)

「昇任に興味がない理由」という質問の中で、例えば女性では「責任が重くなる」「仕事や家庭の両立が困難になる」など、不安に関する理由が目立っていることから、「責任が重くなる」或いは「自信がない」といった部分について、昇任後の働き方などのイメージができないと意欲に繋がりにくいということを想定し、研修の機会を利用して、先輩女性職員の体験談を聞いてもらったり、体験談をまとめた啓発誌を作成し、配布するなどしている。また、両立支援の観点では、男性女性にかかわらず、育児休業制度を利用しやすくという点を意識し、制度の周知を丁寧に行っているところである。

(田代会長)

ロールモデルの発信や、育児休業の取得促進についてはある程度取組をされていることがわかった。男性の働き方自体を問い直さないと、管理職になりたくないと思ってしまうと

思うため、男性の働き方の見直しの取組も重要だと思うが、その辺りで何か取組があるか。

(人事課)

男性を含めた育児・介護などの参加を積極的に進めており、男性の育児休業取得率について、令和2年度に36%台だったものが、令和4年度は61%まで上昇している。

(角谷委員)

今、育休、産休等の話があったが、育休の期間が終わった後も、家庭のことで早く帰らなくてはならないことはあると思う。参考資料のアンケート結果を見ると、残業時間80時間超で、仕事と家庭の両立が困難になるというような回答が多いと思う。残業時間を減らす取組を何かされているかうかがいたい。

(人事課)

時間外勤務時間については全庁で、世代にかかわらず、削減の取組が必要だと考えている。管理職によるマネジメントの中で、業務の割り振りの見直しなどといった部分も含め、目標を設定し、それに向けて取り組んでいるところである。復職について、委員からの話の中にあっただので、少し触れさせていただく。育児休業復職支援のための研修を実施しており、昨年度11月には、28名の育児休業を取得した職員が参加し、復職後のイメージを作るサポートを行ったところである。

(田代会長)

時間のため、以上で事業番号48についてのヒアリングを終了する。

(田代会長)

それでは、事業番号49「女性職員の管理職への登用促進」について、書面回答に対する質問があればお願いします。

	<p>(松岡委員)</p> <p>研修会等で管理職のやりがいや魅力を発信するとあるが、こういう研修会について、希望する人が少ないのではないかと思うがいかがか。</p> <p>(教職員人事課)</p> <p>例えば、年次研修である初任者研修や10年次研修、学校の教育経営に係る研修などで管理職の魅力等もお話させていただいている。希望者への研修ではなく、教育委員会が所掌する様々の研修の中で、管理職のやりがいや魅力についてもお話をさせていただいているところである。</p> <p>(松岡委員)</p> <p>参加することがある程度義務になっている研修において発信しているということか。</p> <p>(教職員人事課)</p> <p>そういった研修も含まれる。</p> <p>(田代会長)</p> <p>教職員の管理職女性登用率の現在の目標値が低いのではないかと思ったため、今後の最終的な目標値を質問させていただいた。回答の20%は、職員の男女比などから考えても低いという印象なのだが、どのようなシミュレーション、根拠で設定されたものか。</p> <p>(教職員人事課)</p> <p>教育委員会としては、国が目指している数値をもとに、令和8年までという目標を設定し、現在進めているところである。その先の目標については、改めて検討していく。</p> <p>(田代会長)</p> <p>国の目標というのは、教育の現場の教職員の女性の管理職比率が20%というものか。</p>
--	--

(教職員人事課)

そうである。

(田代会長)

現在のさいたま市の管理職の状況について、他県や他市と比較したときに低いのではないかという印象がある。対策について研修会のお話をお伺いしたが、おそらくこういった研修会は今までも実施されていると思う。それにもかかわらず教職員の女性管理職比率が低い状態であるのを、これからどう改善していくつもりか。議論していることや検討していることがあればうかがいたい。

(教職員人事課)

例えば、女性が多い養護教諭や、栄養教諭等も登用できるように、リーフレットを配布したり、養護教諭や栄養教諭、事務職員等の研修等でお話させていただいたりして、なるべく志願者を確保できるようにしたいと考えている。

(田代会長)

小・中・高の区分で女性の管理職比率は変わってくると思うがいかがか。

(松岡委員)

女性の校長について、小学校は増えているように感じているが、中学校はまだあまりいないように感じている。

(教職員人事課)

小中高等学校、特別支援学校、中等教育学校の168校全体で、令和5年度は校長、副校長、教頭が366名いる。そのうち、校長は、167名である。校長、副校長、教頭の総数366名のうち、女性が70名で比率が19.1%になる。校長は167名で、そのうち女性が27名で比率が16.2%である。

(田代会長)

令和8年度までに20%を目指すというのは、今言ってい

た数値などを前提にしたものか。

(教職員人事課)

そうである。

(田代会長)

もう少し目標値を高く設定しても良いと思う。

(江成委員)

働き方に関して、あまり記載がないが、もしかしたら女性が管理職になるのを望まない働き方というのが状況としてあるのではないか。

(教職員人事課)

教職員の働き方については男性女性問わず、課題があると受けとめており、教職員人事課の喫緊の課題として今取り組んでいるところである。女性だから男性だからという点での、働き方改革というのは検討しておらず、いわゆる社会で言われているような、教職員のとめどない働き方、そういう部分について改善を図れるように、業務縮減策を教育委員会から提案していこうと取り組んでいる。

(田代会長)

時間のため、以上で事業番号 49 についてのヒアリングを終了する。

(田代会長)

それでは、事業番号 50「市の女性職員の職域拡大」について、書面回答に対する質問があればお願いする。

(江成委員)

消防の職員の場合はどうしても体力など、男女の差というものを考えなければならず、現状どうしても男性が多くなっているかと思う。例えば一般の仕事だと女性と男性で仕事の切り分けがあったりする。その辺は何か消防でも検討や対策をしているか。

(消防職員課)

最近は、資機材の軽量化などが進み、女性や高齢者も働きやすいような環境が少しずつ整ってきているところである。そのため、基本的には消防業務のほとんどの業務に女性が携わっているのが現状である。救助隊だけが、まだ女性の配属がないが、切り分けというところの部分では、総合業務全般にわたって女性が活躍できる体制が整っているところである。

(松岡委員)

応募者の男女比について、5%台で推移しており、6%が限界値のように感じるが、この辺りについてどのように考えているか。

(田代会長)

関連するが、応募者が少ないため、応募者を増やすために具体的にどのような働きかけが考えられるかが知りたい。

(教職員人事課)

採用人数によって多少増減はあるが、女性について、平成30年度から令和4年度にかけて毎年30名以上は申込をいただいているところである。取組については、各大学で採用セミナーなどを開催し、働きかけをしている。特に女性向けの採用説明会というものを毎年実施しており、令和4年度については、2月19日に中央消防署で開催し、17名の参加があった。

(田代会長)

先ほど30名以上は申込があるとのことだったが、松岡委員の言っていたように、6%に満たない状況である。現状から数値を伸ばすのは難しいのか。

(消防職員課)

こちらから出向いて、セミナーなどに参加してもらう機会を増やしているところであるが、応募者があまり増えない状

況である。

(田代委員)

せっかく女性採用セミナーを開催しているのに、参加者が17名とは寂しい。もしかしたらもっと広報が必要なかもしれない。

(山崎委員)

消防の職場はリスク、危険も伴うものであるため、募集してもなかなか集まらないというのはあると思うが、仕事の魅力については発信していく必要があると思う。魅力を発信するための取組があればうかがいたい。

(消防職員課)

魅力の発信についてだが、さいたま市消防局の特性として地域性があるかと思う。他の政令市には海や山があり津波の災害や土砂災害があるが、さいたま市については、そういったものがないので、都市型災害に特化した対応が得意である点、他の消防本部が被災しているところに出向いて活動を行い、他の市町村にも貢献ができるといった魅力を伝えている。

(角谷委員)

夜勤があると、働き方という意味では、女性、男性に限らず、その家庭の環境等によって、夜勤ができないから、採用は難しいだろうという考えも浮かぶのではないかと思うが、その点について実際どのような状況か。

(消防職員課)

まず、採用時の話だが、採用のタイミングでは、基本的には夜勤を希望する方が非常に多い。また採用後に、結婚・妊娠等のプロセスを経て、夜勤ができないという方については、毎日勤務という8時半から17時15分までの平日勤務でたくさんの方が働いている状況である。

(松岡委員)

消防職の女性が増えることの必要性をどのように感じてい

	<p>るか。</p> <p>(消防職員課)</p> <p>救急現場では特に、女性の患者、傷病者には男性には聞か れたくないようなことがあったりするため、そういったと ころのアプローチであるとか、対外的な折衝という部分で、男 性より女性の方がコミュニケーション能力に長けていたり、 人当たりが非常に良く、女性に活躍をいただいております、消防 においても女性の力というのは、必要であると感じている。</p> <p>(田代会長)</p> <p>時間のため、以上で事業番号 50 についてのヒアリング を終了する。</p> <p>(田代会長)</p> <p>それでは、次に労働政策課の 8 事業について、書面回答 に対する質問があればお願いします。</p> <p>(堀川委員)</p> <p>事業番号 52、91、95、96 に共通する質問となるが、働 く人の支援講座（労務実務関連講座）について定員 26 名、 参加者 8 名と少ないと感じる。どのような曜日や時間帯に 開催しているものか。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>時間帯に関しては、勤労者等を対象としているため夜の 7時から9時、曜日については講座毎に毎週決まった曜 日で開催している。</p> <p>(堀川委員)</p> <p>平日に開催することが多いか。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>そうである。前回で言うと、勤労者向けを火曜日、労務 担当者向けを金曜日に開催している。</p>
--	--

	<p>(田代委員)</p> <p>これは、年1回、全5回という形式で実施しているものと理解してよいか。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>年度毎にテーマ等を変えて実施しているものになるが、労働法に関する講座となるので、男女共同参画のまちづくりプランであったり、各種計画等を鑑みて、労働問題等の具体的な事例を含む、実践的な労務知識の取得に資する内容という形で、テーマを考え、回数等を決めて実施している。</p> <p>(田代会長)</p> <p>事業番号52「積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）の周知」について、ポジティブ・アクションの周知は、重要な課題だと思うが、なかなか理解が進まないところでもあるかと思う。 ポジティブ・アクションの周知についても、「働く人の支援講座」で取扱い、周知しているということか。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>そうである。</p> <p>(田代会長)</p> <p>事業番号91「女性労働に関する情報の収集・提供」について、女性に対する労働情報の収集や提供を研修の中でどのように扱っているか具体的に伺いたい。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>労務担当者向けの講座であるため、事業者側が、女性の労働に関する情報をきちんと理解する必要があるという観点から、ハラスメント対策や、働く女性の活躍支援、ワーク・ライフ・バランス等の視点の中で、必要な情報を伝えている。</p>
--	--

(江成委員)

ニートや女性の就労支援を実施していると思うが、事業番号 101 の「早期起業家教育事業の実施」についても、就労支援の観点からのねらいがあるのか。

(労働政策課)

まず、ニートの就労機会の創出について、例えば、引きこもってしまって働けないでいるが、働く意欲があるという方を対象に、地域若者サポートステーションさいたまという施設で就労支援を実施している。

次に、早期起業家教育事業の実施の目的についてだが、アントレプレナーシップについて大学等でも教育が行われていると思うが、さいたま市では、産業人材の育成という観点から、小中学生という早い時期に一連のビジネス体験を連続講座で実施し、職業についての視野を広げ、且つ、ビジネス体験により、場合によっては、将来さいたま市で起業してみようと思ってもらいたいと考えている。

(角谷委員)

事業番号 52「積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）の周知」等の講座のことだが、ポジティブ・アクションなどについて、講座を通して周知をしているとのことだったが、周知方法として、少し受け身であるという印象を受けた。講座には、講座に興味がある人しか参加しない。講座や研修に参加する人は元々、意識がある人が多いと思うので、これでは周知としてあまり意味を成さないのではないかと感じた。もう少し積極的に事業者に周知していくような活動について、何かお考えがあるか、うかがいたい。

(労働政策課)

ホームページにポジティブ・アクションや女性の社員活躍について掲載したり、国や県から送付されるチラシを各公共施設に配置するなどが現在、講座以外に行っている周知となる。また、全ての会社に配布しているわけではないが、高校を卒業してすぐ働く人向けに作っている冊子にも様々な情報を掲載しているため、それをインターネット上

に掲載することも、事業者等に見ていただける機会となるのでないかと考えている。

(田代会長)

複数の事業に関連するが、働く人の支援講座（労務実務関連講座）について、参加対象者が労務担当者、管理者、経営者等となっているが、参加者の男女の内訳をうかがいたい。

(労働政策課)

テーマ「働き方改革・ワークライフバランスを考える」は男性3人、女性5人、「働く女性の活躍支援を考える」は男性2人、女性6人、「ハラスメント対策について考える」は男性5人、女性6人である。

(山崎委員)

事業実施にあたり、参加対象となる労務担当者、管理者、経営者にどのくらい女性がいるか把握しているか。

(労働政策課)

把握をしていない。また、女性活躍のテーマにしてもハラスメントのテーマにしてもそうだが、特に女性の方だけに来て欲しいと考えているわけではなく、その企業の方に参加して欲しいと考えているため、事業実施にあたり、その数値について調査していない。

(田代会長)

定員26名というのは会場の規模の問題か。

(労働政策課)

そうである。また、年度によって変動する。今年度は定員20名で実施する予定だが、オンラインとのハイブリッド方式で実施する。

先ほどあった委員からの講座の開催の時間帯等の質問に関連して説明させていただく。昨年、企業の人から聞き取りをしたところ、講座へは仕事に参加できるため、夜

	<p>ではなく、昼間の時間帯を希望する声があったため、今年度は昼間の時間帯の開催を試みている。</p> <p>(田代会長)</p> <p>講座の開催方法について、参加対象となる方に聴取して考えるのはとても良いことだと思う。</p> <p>ハイブリッド方式での開催の場合定員をもう少し増やすものか。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>定員は20人ずつの40人までとなる。Wi-Fiの関係でオンラインも20人しか受け入れられない状況である。</p> <p>(松岡委員)</p> <p>事業番号94番「働く女性の妊娠・出産に関する法令の普及」について、質問事項への回答に、「受講者が定員を下回った」とあるが、「目標値を下回った」ではないのか。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>該当の事業について、男女共同参画のまちづくりプラン上の目標値の設定は無い。総合振興計画上では、受講者アンケートの結果を目標値としている。目標値の設定はないものの、定員を下回る結果となり、十分な効果があったとは言えないため、評価を「B」としている。</p> <p>(松岡委員)</p> <p>「働く人の支援ガイド」はどこへ配布しているのか。</p> <p>(労働政策課)</p> <p>市内の公立高校に必要部数をヒアリングし配布するほか、公民館、図書館、各区情報公開コーナー等の公共施設に配布している。</p> <p>(松岡委員)</p> <p>働く人の支援ガイドについては予定数量の配布はでき</p>
--	--

ているという認識でよいか。

(労働政策課)

予定の数量を配布済である。

(田代会長)

事業番号 101「早期起業家教育事業の実施」について、小中学生を対象に、起業についても事業を実施していることは、すごく面白い試みだと思う。小中学生にとって働くこと自体がイメージしづらいことだと思うが、事業の効果としてどのようなことが期待されるか、また効果として表れていると感じているかうかがいたい。

(労働政策課)

参加者を公募して事業を実施しているため、学校も学年も違い、グループもこちらが決めて実施するので、最初は様子を見合う感じになるが、「前に踏み出す力」など経済産業省の言っている、いわゆる社会人基礎力の三つの力を身に付けるという意識付けを行ったうえで、実際に自分たちが売る商品について、動画を作成したり、銀行の方に協力いただいて、融資計画を立てて、融資の相談を行ったり、決算報告などを行ってもらっている。そうした中で、委員のおっしゃるとおり職業となるとなかなか難しいと思うが、身近なお金の部分であると、徐々に自分事になっていき、働くことへの理解が深まっていくと考えている。また、保護者へのアンケートにおいて、「積極的に話ができるようになった」「仕事に関心を持つようになった」などの項目を設け効果測定をしている。また、今までなかなか追いきれていなかったが、参加後の経年アンケートを昨年度から始めたところであり、起業に繋がったかという点についても追跡していきたいと考えている。

(田代会長)

参加者は、令和2年度時点での目標値が600人で実際の参加者数は何人か。

(労働政策課)

令和元年度までは、公募型のほか、学校実施型というものがああり、手を挙げていただいた学校で総合学習の時間を使い実施していたが、新型コロナウイルス感染症の影響と、学校の総合学習の時間がかなりひっ迫しているという二つの要因により、令和2年度以降、学校実施型は実施しておらず、公募型だけを実施している。そのため公募型の定員の40名という数字が令和2年度以降は続いている。

(堀川委員)

確認となるが、40名が定員で40名参加しているということは、参加上限いっぱいまで参加があるということか。

(労働政策課)

そうである。申込自体は昨年度、99人と定員の2倍以上の応募をいただいている。

(堀川委員)

定員を例えば80人にすることは予算的に難しいものか。

(労働政策課)

定員を増やすことについて検討したことはあるが、予算的な問題と事業に必要な2ヵ月ほどの期間を夏休み以外で確保するのが難しいと考えている。

(山崎委員)

定員を超える申込があるとのことだが、どのように周知をしているのか。

(労働政策課)

対象となる小学4年生から中学3年生の全員分のチラシを作成し、学校を通じて配布している。

(田代会長)

時間のため、以上で労働政策課についてのヒアリングを終了する。

	<p>(田代会長) それでは、次に人権政策・男女共同参画課の4事業について、書面回答に対する質問があればお願いします。</p> <p>(山崎委員) 事業番号46「審議会等委員への女性の登用促進」についてだが、一人が兼任できる審議会等の上限はいくつか。</p> <p>(事務局) 3つである。</p> <p>(山崎委員) 上限を増やす考えはあるか。</p> <p>(事務局) 兼任できる審議会等の数については、当課で定めているものではない。</p> <p>(田代委員) 複数の審議会等を兼任している委員は多いのか。</p> <p>(事務局) 当課では、把握していない。</p> <p>(山崎委員) 福祉関係の審議会等では、兼任も多いと思う。民生委員児童委員協議会の会長などは、福祉関係の複数の審議会等から依頼を受けているかと思う。</p> <p>(角谷委員) 私は弁護士会からの推薦でこの協議会の委員となっているが、弁護士会が市から女性の弁護士の推薦を依頼された際、弁護士会から声がかかる人は限られてくる。その結果、一人の負担が大きくなるため、単純に兼任できる審議会等の上限を増やし、女性の登用率を増やせば良いという</p>
--	--

問題ではないと考える。

(江成委員)

事業番号 100「従来女性が少なかった分野へのチャレンジ支援」について、従来女性が少なかった分野である政治分野をテーマとした「女性の知恵で社会をデザインする講座」を実施しているとのことだが、「政治」というテーマは参加のハードルが高く、限られた人しか参加しないのではないか。従来女性が少なかった分野は様々あると思うが、どのようにテーマを考えているのか。

(事務局)

当該の講座は、令和2年度から実施しており、テーマは同一だが、内容は少しずつ変わっている。令和2年度から令和4年度はコロナ禍ということもあり、市民を対象にオンライン開催で講座を実施していたが、今年度は、埼玉大学と連携し、大学の授業としても位置付け、市民と学生と一緒にワークショップを行うような形式で講座を実施した。

(江成委員)

実施状況の内容から参加のハードルが高く、限られた人しか参加できないのではないかという印象だったが、学生なども参加しているということであれば良いと思う。

(田代委員)

「女性の知恵で社会をデザインする講座」について、講座自体はとても良い講座だと思うが、「従来女性が少なかった分野へのチャレンジ支援」という事業の内容と合致しているのか。

(事務局)

政治分野をテーマとしており、政治分野も女性が少ない分野であるため、事業内容と合致していると考えている。理工系分野も女性が少ない分野であるため、今年度は当課

で発行している情報誌において、理工系分野についてのアンコンシャス・バイアスの解消など、理工系分野に女性が少ないことの解消につながるようなテーマを扱うことを予定している。

(田代委員)

「女性の知恵で社会をデザインする講座」について、令和2年度から「従来女性が少なかった分野へのチャレンジ支援」という位置付けで実施しているということでしょうか。

(事務局)

そうである。

(田代委員)

事業番号92「再就職支援のための講座等の開催」について、参加者にアンケートは実施しているか。

(事務局)

実施している。

(田代委員)

実際の再就職につながっているかという点については、どのような認識か。

(事務局)

アンケート項目として、理解度や満足度を問うような設問となっており、再就職につながったかという点を把握する項目を設けていない。

当課としては、再就職支援の事業が不十分であると認識しているため、今年度はハローワークと連携した事業の実施を検討しているところである。

(田代委員)

アンケートの設問内容は凄く重要であるため、単に満足度を問うものではなく、どのような部分が再就職支援とし

	<p>て効果的であったかなど、講座の構成について問うような設問も設けた方が良いと考える。</p> <p>(田代委員) 参加者全員がアンケートに回答しているか。</p> <p>(事務局) 全員の回答は得られていない。 この講座の回答割合ではないが、当課で実施する講座へのアンケートの回答率は概ね 20%前後である。</p> <p>(松岡委員) 申込者 37 人に対し、視聴回数が 140 回ということは、単純計算で一人約 4 回視聴したこととなる。この 140 回という回数について、申込者の方が、何度も見返したことによるものか、1 回の講座を細切れに分けて視聴した結果によるものなのかはわからないのか。</p> <p>(事務局) YouTube 上で配信している講座となるが、回数のカウントの仕組みについて YouTube 側で公開しておらず、わからない。</p> <p>(田代委員) この講座は、申込者のみが視聴できるものか。</p> <p>(事務局) そうである。</p> <p>(田代会長) 時間のため、以上で人権政策・男女共同参画課についてのヒアリングを終了する。 以上で、外部評価に伴うヒアリングを終了する。</p>
--	---

<p>3 議題</p> <p>(1) 協議事項</p> <p>②今後の外部評価の進め方について</p>	<p>(田代会長)</p> <p>次に、協議事項②「今後の外部評価の進め方について」事務局より説明をお願いします。</p> <p>(事務局)</p> <p>「今後の外部評価の進め方について」説明</p> <p>(田代会長)</p> <p>今の説明について、質問等はあるか。</p> <p>無いようなので、以上で、本日の議題等はすべて終了となる。進行を事務局にお返しする。</p> <p>(事務局)</p> <p>本日、委員の皆様から様々な質問をいただいたが、各所管においても、男女共同参画の視点から改めてそれぞれの事業の取組みを見直す貴重な機会となったのではないかと思う。</p>
<p>4 閉会</p>	<p>本日は長時間にわたり、感謝する。</p> <p>これをもって、協議会を閉会する</p>