

令和3年度 第3回 丹波市男女共同参画審議会 会議録（要旨）

日 時：令和3年12月20日（月） 午後3時00分開会～午後5時10分閉会

場 所：氷上住民センター 大会議室

出席者委員：中里英樹会長、北村久美子副会長、北尾真理子委員、中村衣里委員、足立佳菜子委員、
足立篤夫委員、足立美樹委員、植野さやか委員、大木玲子委員、小谷菜絵委員、村上幸
子委員、山本伸雄委員、足立敏行委員、中川ミミ委員

欠席者委員：荻野圭裕委員

事 務 局：丹波市：まちづくり部長、人権啓発センター所長、人権啓発センター副所長、
人権啓発センター男女共同参画推進係長、人権啓発センター職員
株式会社名豊

傍 聴 人：なし

議 事：（１）丹波市男女共同参画市民意識調査の結果について
（２）丹波市男女共同参画事業所調査の結果について
（３）第４次丹波市男女共同参画計画等の骨子（案）検討について
（４）第４次丹波市男女共同参画計画策定にかかるワークショップの開催について
（５）その他

資 料：【資料１】丹波市男女共同参画市民意識調査票
【資料２】丹波市男女共同参画市民意識調査結果報告書
【資料３】丹波市男女共同参画事業所調査票
【資料４】丹波市男女共同参画事業所調査結果報告書
【資料５－１】第４次丹波市男女共同参画計画等の課題整理について
【資料５－２】第４次丹波市男女共同参画計画等の骨子（案）検討について
【資料６】第４次丹波市男女共同参画計画策定にかかるワークショップ開催要項（案）

1 開会

- ・開会あいさつ
- ・委員15名中14名の出席により、会議が成立していることを確認（審議会運営規則第3条第2項）
- ・資料確認

2 会長あいさつ

皆様、お忙しい中お集まりいただき感謝申し上げます。

本日の会議では、市民意識調査と事業所調査の結果についてご説明をいただき、調査を経てみえてきた課題等を次の計画に生かせるように、忌憚のないご意見をたくさんいただきたい。それをもとに計画の骨子をつくるところに繋げていきたいと思う。本日もよろしくお願い申し上げます。

【会議公開・非公開の決定について】

審議にあたっては、特段個人情報特定されることはないため、公開とする。また、議論を進めていく中で個人が特定されるような内容となった場合には、非公開とする旨を確認する。

3 議事

(1) 丹波市男女共同参画市民意識調査の結果について

事務局より、資料1・2に基づき説明

【意見要旨】

会長

質問や、次の計画策定に向けて今後注目すべきポイント等があればご意見をいただきたいが、その前に、補足説明をさせていただく。

資料2、問14について、70頁に非常に細かく性別・年代別に分析したグラフがあるが、このグラフは事前をお願いして追記していただいたものである。その理由として、年齢をすべて合算して集計した69頁の経年比較のグラフは、調査時点の人口比を反映した結果であるが、今回の調査では、70歳以上の割合が、5年前の前回調査から5%以上増えている。70歳以上の割合が増えると、その意見が調査結果に反映されやすくなってしまうので、仮に各年代で意見の変化がみられたとしても、質問内容によっては、経年比較グラフだけではその変化がみえづらくなる可能性がある。また、人口が少ない年代は1人の回答で数値が大きく変わり、信頼性に欠ける結果となるので注意が必要であるが、同じ年齢層の中での変化を把握するために、70頁に、性別・年代別に分析したグラフを追加していただいたということである。

副会長

まず、調査結果の感想を述べるが、資料2、23頁、問10「⑦丹（まごころ）の里のハーモニープラン」について、計画策定に当初から関わっている身として、この認知度が低くなっていることが、非常に残念である。男女共同参画センターは、私たちのような活動をする者にとっては待ち望んでいた拠点施設であるが、それが市民に伝わっていない。次の計画では、自治会役員や推進員になっていない人に向けて、認知度を高める工夫をしていくことが重要だと思う。

また、意見をみると、「男女平等」という言葉に関して「男性＝女性」が平等だという意識があると感じるが、そうではなく、「それぞれの特色を生かしながら、性別にとらわれない」という意味での平等だと思う。「男性＝女性とならないといけない」というような意識は、丹波市が「一人ひとりが生きやすく」ということが認められにくい地域になってしまう恐れがあると思うので、人権課題として啓発に取り組む必要を感じた。

また、会長が言うように、次の計画策定に向けて、今後どの部分に焦点を当てていかなければいけないのかということを考えると、高齢者が増えても、若い世代の方が自分らしく生きられるような計画にして、若い方の力を底上げしていくことも必要だと思う。

会長

問10では、あえて「男女共同参画計画」という表現を使わず、愛称である「丹（まごころ）の里ハーモニープラン」という言葉で認知度を問うているところに難しさを感じる。

事務局

H28年度の前回調査でも、設問は「丹（まごころ）の里 ハーモニープラン」としていた。いずれにしても、言葉や内容をご存知ない方が多くおられる。「⑥丹波市男女共同参画推進条例」や「⑨丹波市配偶者暴力相談支援センター」に関しても、ご存知ない方が特に多く、改めて周知の必要性を感じている。数値をみる限り認知度が低下しているところもあるので、さらなる工夫をして、意識改革に取り組んでいきたいと考えている。

委員

まず1点目、資料2、68頁、問14で、「わからない」と回答した方の理由を把握されているのであれば教えていただきたい。恐らく、「設問がわからない」ということではなく、「自分の中で決断できない」「情報が足りない」ということだと思うが、いかがか。

2点目だが、16頁の下表に、「家事を担わざるを得ないから」という区分があるが、新型コロナウイルス感染症の影響もあるので、経済的な理由も考える必要があると思う。例えば、資料2、15頁、問6-2の「20時間以上の残業がある」という回答とクロス集計をすると、見えてくるものがあるかもしれない。

仕事に関する設問全般で、意思を聞いているのか、必然的にそうなっているのか、わかりにくいと感じる。「できれば働きたくない」と思っているのかどうか、ということである。把握されていることがあれば教えていただきたい。

事務局

「わからない」と答えた方の理由についてどのように捉えるべきか、事務局でも迷っている。理由は求めているので、推測だが、「判断ができない」ということで、「わからない」と回答されている方もいると思っている。

分析ができるかどうかを考えると、今のところクロス集計することは難しいと思う。今後、精査した上でみえてきたことがあれば、報告書の中に入れていきたいと考えている。

本日配布した報告書は、精査の必要があると感じている。本日のご意見を踏まえ、さらに分析が必要な部分については、追加で記載し、次回の審議会でお示ししたいと考えている。

委員

前回と今回、いずれの調査でも、18歳以上の市民53,000人からランダムに1,000人を抽出してアンケートを実施したということだが、同じ方に回答を依頼しているわけではないので、1,000人という統計のサンプル数が少なく、傾向をつかむことはできても、一概に、前回と今回の調査結果を比較することはできないと思うが、いかがか。

事務局

全体的な傾向を把握するには、ランダムに1,000人を抽出することで、十分なサンプル数であると考えている。

会長

今のご意見は、変化をみるときに対象が違うということか。

委員

数値の増減を固く考えるのではなく、あくまで傾向としてみるべきであるということである。

会長

アンケート回答者を世代の代表としてみているので、その世代の人の意識の変化を調査していることになると思う。

例えば、区分を5歳ごとに刻んで、5年ごとの調査であれば、1世代上と比較することで、同じ年齢層の変化をみることができる。しかし、丹波市の市民意識調査は5年ごとの調査であるが、世代は10歳ごとに区分しているので、1世代上と比較する見方もできない。そのため、調査時点の、その年齢層の意識が変わったのかどうかを、大まかに捉えることになる。あるいは、まち全体を見渡したときの考え方の変化を見るというふうに理解するしかないと思う。

また、「わからない」という回答が増えることで、賛成・反対の比率の見方が難しくなっている面がある。例えば、資料2、22頁、問10「⑫ジェンダー（社会的・文化的につくられた性）」の認知度は非常に高くなっている。ジェンダー平等というものが世界的に重要なことだという認識が高まっている中で、「この意見に賛成と言にくい」と感じる人が「わからない」と回答していると解釈することで、「賛成」が減った分、「わからない」が増えているということも考えられる。正確には、回答者に聞かないとわからないことだが、無理やり理解しようとしたら、そのように推測できると思う。

委員

そのように考えると、この部分も年代ごとに、どのような考えなのかかわかるとよいと思う。

会長

それは資料2、70頁のグラフに示されている。性別役割分担意識の話では、年代別でみると、意外に若い方は、「わからない」が多い。50歳代の男性、女性も同様である。

先ほどの補足の続きを申し上げると、このグラフを見ると、「賛成」は減って、「反対」はいろんな世代で増えている傾向がある。特に女性では、そのような傾向が強い。この5年間で、意識は変化していると評価してよいと思う。男性は女性に比べると「わからない」と感じており、70歳代以上では特にすべての割合が変化している。

（2）丹波市男女共同参画事業所調査の結果について

事務局より、資料3・4に基づき説明

【意見要旨】

委員

それぞれの調査の内容で、業種別のまとめや分析はできないのか。当初からそのような分析をする予定で調査はされていないと思うが、回答いただいた事業所がどのような業種なのか把握されて

いると思う。若干でも業種別の仕分けをされているのかもしれないと思い、お聞きしているが、いかがか。

事務局

業種別の傾向は、クロス集計をかければ分析が可能である。

会長

どこまで分析するか判断が難しいと思う。貴重なデータであるので、自分自身でも分析したい内容であると感じている。

副会長

資料4、14頁、問7「1. 育児休業制度」について、男性従業員の利用実績が13.4%とあり、市の数値よりも高い。このような事例を積極的にアピールすることが重要である。男女共同参画の研修会で経験者を呼んで話を聞く等、成功事例として取り上げるような啓発は、市民が身近に感じられると思う。意識を変えていく中では、家庭や職場のしほりが大きいので、その環境が変われば一人ひとりの考え方も変わってくると思う。努力されている企業は市内にあるので、商工会とも連携して研修会等を実施していただけると嬉しい。

事務局

資料4、14～16頁、問7で休業制度について記載しているが、14頁「1. 育児休業制度」【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と育児休業制度規定の有無】のグラフでは、事業所の規模によって休業制度の有無に相違があり、やはり規模の小さな事業所では規定がないという傾向にある。しかし、15頁【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と育児休業制度の利用状況】のグラフから、育児休業対象者がいる事業所での利用の有無については調べられていないが、事業所の規模の大小にかかわらず制度利用者がおり、小さい事業所でも制度を導入しているところでは、取得実績があることがわかる。特に、男性従業員については、同グラフから、201人以上の規模の事業所で1件、5人以下の規模の事業所でも1件取得している。31人～50人の規模の事業所でも1件、21人～30人の規模の事業所でも3件、11人～20人の規模の事業所でも2件取得している。

「2. 介護休業制度」については、育児休業よりも制度を導入している事業所が若干少なく、16頁【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と介護休業制度規定の有無】のグラフに示されるように、規模の小さな事業所では制度が導入されていない傾向にある。

同頁【正規雇用（管理職を除く）の従業員数と介護休業制度の利用状況】のグラフからわかるように、全体で3件の男性従業員の取得実績がある。副会長がおっしゃるとおり、このような状況についても情報発信していくということが、今回のポイントになると捉えている。

会長

確認だが、各休業制度の利用状況を示しているグラフの「男性従業員」「女性従業員」の数値は、利用実績がこれまでであるかないかという、「0か1か」の回答か。実績のある事業所であれば、制度利用者が1人でも10人でも1事業所として数えるということか。

事務局

事業所単位で数えている。

会長

そうであれば、育児・介護休業制度の取得率を示しているような調査とは単純には比較できず、国の雇用機会均等基本調査等と比較して、丹波市の取得実績があるかどうかをみる必要がある。国のこの調査は1年ごとに行われるので比較はすぐにはできないが、これまでに市内の事業所には男性の育児休業取得者が13.4%、いるということがわかるデータである。

資料4、17頁、問8のグラフの、「配偶者が出産予定である男性従業員への育児休業制度の周知」という区分では、「実施している」「実施予定あり」の割合が低くなっており、女性への周知実施率は高いが、男性への周知は「実施予定なし」の事業所が多い。

今年6月に成立した改正育児介護休業法では、来年度から周知する必要があるとされている。事業規模によって免除される事業所もあるが、比較的規模が大きな事業所では、男性従業員に対しても、配偶者が出産したら育児休業を周知する必要があるが生じる。これは、今後課題としていく必要があると思う。今回の調査時点では、そのような制度が導入されることが決まり、周知が必要となることが、まだ事業所に認知されていないことを示しているのかもしれない。

(3) 第4次丹波市男女共同参画計画等の骨子(案)検討について

事務局より資料5-1、5-2に基づき説明

【意見要旨】

会長

調査の結果をもとに、第4次計画の基本目標の課題を第4次計画に反映していく必要があるということである。ご意見、ご質問があればお願いしたい。骨子は次回決めていくが、たたき台をつくる上で、ご意見をいただきたい。

委員

男女共同参画を進めていくには、やはり自治会の存在が大きいと思う。そこで考え方がしっかりと浸透すれば、事業所や学校教育の中でもその意識が広がっていくと思うが、そのためには自治会長の影響が非常に大きい。まず、自治会長会で各自治会長への研修を行うことが必要だと思う。男女共同参画を進めていこうとするときには、ハード面とソフト面、両方の取組が必要だと思う。

国では「クオータ制」と言われるようになったが、そのような難しい言葉を使っていなくても、何らかのしほりをかけて取り組んでいかなければいけないと、すでに考えて進められている自治会もある。それをさらに押し進めるために、計画にも「クオータ制」を盛り込んではどうか。例えば、小野市では女性を自治会の役員に入れば補助金を出すという制度を導入している。そこまでとはいかなくても、もう一押しするために工夫することは必要だと思う。強引に進めるのではなく、皆さんの合意をもって、そろそろクオータ制を導入してもよいのではないかなと思う。

会長

非常に重要なポイントになると思う。ぜひ、計画に入れていただくようご検討いただきたい。

副会長

先ほど発言された委員のご意見に大いに賛成する。資料2、問32、157頁、アンケートの自由意見で、60歳代男性が「クオータ制は導入すべき(自治会レベルまで)」と記載している。市が強制的に進めることは難しいかもしれないが、SDGsの考え方も世界中で進む中、押し進めていく時期に来ていると思う。各自治会の役員構成人数は自治会の規模によって違うと思うが、例えば「三役の1人は女性にする」等、自治会長会と協力しながら進めていただきたい。

研修の講師に呼ばれると、「どのようにしたら、自治会に女性を入れることができるか」と、具体的な方法を聞かれることが多い。しかし、女性の参加を進めるという考えの自治会長の在任期間では、女性の役員が増えるが、規約がなければ、その自治会長が交代してしまうと、女性登用が続かない傾向にある。市と自治会長会で、規約等をつくるとよいと思う。守らないといけない状況でなければ、改善されないと思う。「日本のジェンダーを丹波市が担っていく」という勢いで進めていただきたいと強く思う。

もう1点、資料5-2、基本目標1の課題として「②男女共同参画に関する教育の充実」とあるが、市民意識調査の自由意見でも、「学校教育で男女平等を言う」「性について話をしよう」というご意見が出ているが、実際に、学校現場ではどのような教育をされているか、私たちはまったく知らない。年齢に合わせて行われている男女共同参画や人権の授業の資料等を提示いただけたら、丹波市の学校教育の現場で、ジェンダーについてどのように教育されているのか知ることができて有意義だと思う。ご検討いただけるとありがたい。

ただ、学校教育で若い世代がジェンダー平等について勉強したにもかかわらず、社会に出れば格差があるのが現実である。それを体験することは若い世代にとって大変つらいことなので、社会全体としてジェンダー平等をめざしていく必要性を感じる。うまく計画に盛り込むことができるとよいと思う。そして、他市の現状も調べていただけるとよい。豊岡市の男女共同参画計画では、地域に発信する際に「ジェンダー平等」について楽しげな発信方法をとっておられる。計画はきちんと立て、それを発信する方法としては、一般市民にもなじみやすい形を工夫できるとよいと思う。

委員

まず1点目だが、男女共同参画に関する取組があまり認知されていないことが残念であるので、ポスターを、コンビニ等の目につくところに貼るなど、周知の方法を考える必要があると思う。以前、石川県がワーク・ライフ・バランスの考え方を広めるために、地元の製パン業者等とコラボレーションして、パンの包装紙に、ワーク・ライフ・バランスの標語のようなものを印刷していた。子どもの写真も撮り、印刷することができたので、親戚の人も買いに来て、店の収益にも繋がるという取組だった。費用がかかることなので、実現可能かどうか分からないが、いろいろな方が出入りする場所に、何らかの形で周知できる仕掛けをつくるのが有効だと思う。西宮市の男女共同参画センターは駅前にあるので、いつも学生等が自由に宿題をする等、にぎわっている。そのような場所も啓発を行う場所の候補になると思う。ワーク・ライフ・バランスの他、DV啓発のポスターをみれば、学生が相談先を知ることにもなる。

2点目、資料4、23頁、問13で、ハラスメントに関して「問題になったことはない」という項目があるが、「問題になったことがない＝問題がない」ではないと思う。問題が表面化しにくい風土がある可能性もある。ハラスメントに関する研修等を行うと、その直後は報告件数が増える。研

修を受けて「言ってもよい、報告してもよいのだ」ということを、従業員が理解した結果だと思う。もちろん、実際に問題がなければ結構である。

3点目、資料4、28頁、問16で、事業所から丹波市に対し期待することとして、「男女共同参画推進に活用できる補助金等による支援」という意見が32.8%あった。丹波市だけでなく、「ひょうご仕事と生活センター」では兵庫県内の事業所に対して各種助成金を用意しているので、紹介することが可能であればお願いしたい。ワーク・ライフ・バランスの取組を宣言した企業に対してメリットもあるようなので、認知していない事業所に紹介することも一案だと思う。

委員

今回いろいろな課題が浮かび上がってきているが、特に若い世代のへの教育がとても重要だと思う。

資料5-1、4頁、基本目標3、「5 市民・事業所調査の主な結果」の「⑤今後、男性が家事・育児・介護・地域活動などに積極的に参画していくために必要なこと」で、割合が最も高くなっている「男性自身の家事・育児への参画に抵抗感をなくす」ために、どのようにすればよいかを考えると、やはり幼少期から家族と料理を作ったり掃除したりすることから始まり、学校教育では男女に関係なく、自分の身の回りのことに取り組んでいくことで、家事への参画という感覚が自然と身につくのだと思う。

また、資料5-1、1頁、基本目標1、「5 市民・事業所調査の主な結果」の「④男女共同参画社会の実現に向けて必要なこと」に「学校教育の場で、男女の平等と相互の理解や協力、性についての学習を充実させる」とあるように、柔軟な発想がある幼少期から、教育現場で人権問題を含めた学習を実践することが大変重要だと考える。

数年前にこの会議に参加させていただくようになったときから、男女共同参画計画には教育委員会との連携が欠かせないと思っている。兵庫県や他市でも縦割り行政の傾向が強いが、ぜひ、丹波市の計画策定の際には、事務局として教育委員会の担当者にもご出席いただき、連携して意識づくりに共に取り組んでいきたいと思う。教育委員会が実際にどのような取組しているのか、気になっている。

会長

他市の会議では教育委員会の担当者に出席していただくこともあるので、ぜひお願いしたい。

委員

兵庫県の計画には、シングルマザーへの支援が出ているが、ヤングケアラーへの対策はあるのか。あるとすれば、男女共同参画という意識はもちろんだが、本当に困っている学習もできないような子どもがいるのかどうかを把握し、もしもいるとすれば、丹波市でもヤングケアラーへの支援も行っていく必要があると思う。

会長

次期計画に向けて、ぜひご検討いただきたい。

委員

自治会関係の役員に女性の参画を促すような方策をとるということだが、4年ほど前までの3年間、丹波市の自治会長会でも、男女共同参画をめざし、研修会を実施したり、のぼり旗をつくり地域に設置したりと、いろいろな取組をしてきた。

現在、小さな自治会では役員のなり手がいないという問題が出てきている。それは、男性のみを対象として「担い手世代がいない」と捉えていることが原因だと思う。そこに女性を加われば、対象が2倍になると思う。市としても積極的に、先ほど意見があったような取組を進めることが大事だと思う。自治協議会には半数の女性理事がおられ、女性のご意見をいただきながら、地域づくりをしている。これからの時代、自治会役員のなり手がおらず、隣の自治会との合併も検討されているが、それぞれの自治会の財産の問題等、いろいろな課題があり、難しい面もある。できる限り、現在の自治会で役員が確保できるような形をとれたらよいと思う。それが喫緊の課題だと思う。

会長

事業所調査でも、「管理職のなり手がいない」「ふさわしい女性がいないので、女性の登用が進まない」というご意見があった。自治会でも事業所でも、「なぜ進まないのか」「なぜなり手がいないのか」ということが問題になる。役員や管理職の仕事内容の見直しが進まないと、なり手がいないということもあると思う。その部分に切り込むことは難しいことだが、すべてに通じることだと思う。

委員

ヤングケアラーや学校教育、自治会の話があったが、地域では男女共同参画や福祉、地域づくりなどの分野について、年齢・性別に関係なく話ができ、学ぶことができているので、その活動の中で男女共同参画を進めていけると思う。

委員

人口減少と少子高齢化が背景にあり、このまま放置するとコミュニティの崩壊に繋がると思う。コミュニティを守るためにも、各自治会長に、しっかりと研修をしていただく機会を設けて、その重要性を認識していただきたい。「男」「女」にこだわっていたら、成り立っていかなくなるということである。男女共同参画を喫緊の課題として進めていくべきで、そのためにも、計画の中に「クオータ制」を入れて、一歩進める必要があると思う。

会長

いただいたご意見を踏まえ、骨子案をつくっていただき、次回、付け足しをしていきたいと思う。

(4) 第4次丹波市男女共同参画計画策定にかかるワークショップの開催について 事務局より資料6に基づき説明

【意見要旨】

会長

前回の審議会で内容見直しの意見があり、今回改定案を示していただいたが、より直接的に、こ

の計画策定につながるスタイルになったと思う。

副会長

内容はよいと思うが、テーマ①とテーマ②をみたときに戸惑いを感じた。1つの時間に2つの話をするということであるが、例えば、DVで辛い思いをしている人が、テーマ①について一緒に話をできるのか疑問を感じる。どのような方を対象にして、どのように話を進めていくイメージなのか。意見のある人が来られ、「自分はシングルだ」「私は非正規採用で、仕事がなくなった」等の話をされると思うので、テーマは「女性も男性も自分らしく」としておき、中身は「ワーク・ライフ・バランスのこと」「コロナ禍のこと」等にされたほうが参加しやすいと思う。このままのテーマ・進行では参加者が混乱するように感じた。

委員

午前と午後のそれぞれ2時間制なので、テーマ①・テーマ②が分科会的に別室で行われるのだと思った。例えば、両方のテーマについて話をしたい方は、午前はテーマ①、午後はテーマ②に参加するなど、どちらかのテーマを選択して2時間を費やすということだと解釈した。2時間に2つのテーマに取り組むということであれば、時間的にも厳しいと思う。ファシリテーションの仕方によると思うが、まとまりがつかずに終わることがないようにしたいと思う。

事務局

「女性活躍」のようなアクティブなイメージのテーマ①と、「困難を抱える女性」という支援するイメージのテーマ②、この2つについてご意見をいただきたいと考えている。2時間のワークショップ内で、テーマごとにグループを分けて開催する予定なので、興味のあるほうにご参加していただく。両方に参加を希望されるのであれば、午前と午後で違うテーマのグループに参加していただき、ご意見をいただけるとよいと考えている。

委員

1つのテーマで2時間を費やすということか。

事務局

そのようにしたいと考えている。

副会長

その旨を明記していただくとよいと思う。

事務局

分科会のイメージが伝わるように工夫し直して広報する。なお、本日いただいたご意見の中で、クオータ制はテーマ①、ヤングケアラーはテーマ②に関することだと思う。

会長

チラシをわかりやすいように工夫していただきたい。

(5) その他

委員

本日の会議でぜひお聞きしたいと考えていたことを申し上げる。この計画、このテーマに関して、行政ができることは限られていると思うので、家庭で何をしていくかを考えるとき、例えば、先ほど「家族と料理をすることが大切」という話があったが、そのようなことは行政が発信するだけでは仕様がな部分だと思う。今回、ワークショップという多くの人が集まる場があるのであれば、「家庭の中でどのようにしていくべきか」というご意見を参加者にぜひ聞いていただきたいと思う。

委員

男女共同参画というのは皆さんの意識が変わっていかなければいけないので、ワークショップの参加者が、家庭や地域に持ち帰り、そこから伝わって広がることで意識が変わっていくのだと思う。私たちが広げようとしても伝わらないところにまで、広げていただける機会になると感じた。参加したくなるようなテーマで、かつ、「広げたい」と思えるような話し合いができればよいと思う。

また、「地域で女性が仕事をやらされる」と感じなくてもよいように、ワークショップの場で、年齢・性別に関係なく多くの方からご意見を聞き、皆さんに周知して納得していただいた上で、計画策定を進めていけたらよいと思う。

会長

事務局より連絡をお願いしたい。

事務局

本日いただいたご意見を踏まえ、今後、計画の骨子という全体像についてご相談させていただきたいと考えている。

事務局より、資料5-2、2頁について補足説明。

次回の審議会については、2月下旬から3月上旬に予定している。後日事務局から日程調整のご連絡をさせていただくが、調整の結果、都合が悪い日に開催することになるかもしれない点をご了承いただきたい。よろしくお願い申し上げます。

会長

本日予定されていた議事はこれで終了する。それでは、副会長からあいさつをお願いします。

4 閉会

副会長

長時間、遅くまでお疲れ様でした。次回からいよいよ骨子案審議に入りますので、今後も充実した審議となるようお願い申し上げます。長時間お疲れ様でした。