

令和3年7月28日

第2回男女共同参画推進部会

午後3時開会

人権・男女共同参画担当課長 皆さん、こんにちは。定刻になりましたので、ただいまより令和3年度第2回男女共同参画推進部会を開催させていただきます。

開会に先立ちまして、生活文化政策部長より御挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

生活文化政策部長 皆さん、こんにちは。本日は御多忙の中、御出席いただきましてありがとうございます。

本日の部会につきましても、コロナ感染症の緊急事態宣言中ということもありまして、オンラインでの開催とさせていただいておりますので、よろしくお願い申し上げます。

先週より感染状況が厳しい中ですが、予定どおり東京でのオリンピックも始まりました。様々な御意見やお考えがあろうかと思えますけれども、世田谷区はアメリカのホストタウンとして、ユニバーサルデザイン、心のバリアフリーを先駆的に推進する先導的共生社会ホストタウンにも位置づけられておりまして、このたびのオリンピック、パラリンピックを契機といたしまして、コロナ禍にあっても多様性を認め合う社会の実現に向けまして、できることからしっかり取組を進めてまいりたいと考えております。

本日の部会では、令和2年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況と調整計画素案の検討状況の2点について御報告させていただきます。

それでは、限られた時間とはなりますが、委員の皆様には忌憚のない御意見等をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

人権・男女共同参画担当課長 ありがとうございました。

次に、本日の部会について確認及び御案内をさせていただきます。

会議開催に際しまして、お知らせがございます。この部会は傍聴を認め、公開で行います。部会での議事について、議事録や資料等を区ホームページ等で公開いたします。そのため、速記事業者が入り録音をさせていただきます。以上の点について御了承くださいますようお願いいたします。

また、オンライン開催ですので、以下の点について御承知おきをお願いいたします。

発言時以外はミュートに設定いただきますよう、お願いいたします。

発言する際は、手をカメラから見えるように挙げていただき、部会長から指名された後に御発言をお願いいたします。

記録のため、事務局でZoomのレコーディングを行っております。御参加の皆様は録

音、録画やスクリーンショットなどは御遠慮をお願いいたします。

Z o o mにはテキストチャットもございますが、記録には残りません。一時的に席を外すときなど、事務的な連絡にのみお使いください。

進行中、トラブル等ございましたら事務局まで御連絡をお願いします。

なお、本部会は過半数の出席で成立いたします。本日、全委員9名中、8名の方に御出席いただいておりますので、会議は成立しております。委員については御欠席の御連絡をいただいております。また、傍聴人といたしまして1名の方に御参加いただいております。

次に、事前にお送りいたしました資料の確認をさせていただきます。まず次第がございまして、添付資料として、資料1 - 1、令和2年度第二次プラン取組み状況の報告について。

資料1 - 2、取組み状況報告書（概要版）（案）。

資料1 - 3、報告書（案）。

資料1 - 4、報告書（別冊）（案）。

資料2 - 1、第二次プラン調整計画素案の修正点について。

資料2 - 2、調整計画素案（概要版）。

資料2 - 3、素案（本編）。

資料2 - 4、団体との意見交換について。

以上になります。足りない方はいらっしゃいますでしょうか。

それでは、次第2、議事に移らせていただきます。ここからは部会長に進行をお願いしたいと思います。部会長、よろしくをお願いいたします。

部会長 では、皆さん、よろしくをお願いいたします。本日もなるべくきちんと時間内に実りある議論をしていきたいと思っておりますので、御協力のほどをお願いいたします。

それでは、次第の2、議事、報告事項に移ります。

まず、(1)令和2年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況の報告について、事務局より御説明をお願いいたします。

人権・男女共同参画担当課長 それでは、資料1に基づきまして担当係長より御説明させていただきます。

事務局 よろしくをお願いいたします。

令和2年度の第二次男女共同参画プラン取組み状況報告書について、案をお諮りし、御

意見をいただきます。

皆様には、既にこのプラン、10年物のプランの来年からの5年間についての調整計画について御意見をいただきながら素案の作成を進めており、その中で、この4年間を振り返っての中間報告、検証等については行ってきているところです。ただ、プランを年次ごとに昨年1年度どういったところまで行けて、何が課題であり、その先をとすることは、やはり計画を着実に進行する上で必要なプロセスと判断し、事務局はこの4年目についての報告をさせていただき、皆さんから改めて御意見をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

資料1-2、そして1-3を主に御覧ください。

1-2が取組み状況報告書の概要版の案でございます。

構成を確認いたします。A3横、表裏になっておりまして、プランについての御説明、この取組み状況報告についての意義、左下、「最近の全国の動き」の後、基本目標、
、
、
について、表から裏側に、昨年度1年間、最新状況までできるだけ触れた状況報告と事務局及び庁内各課による評価と課題、今後の取組みがそれぞれ記載されています。

裏面右上、推進体制、方策1、2、3についても同様に、ここまでのことが書かれており、右下のところに空欄が設けてあります。本日、この部会において、皆様からいただいた御意見を付記し、令和2年度取組み状況報告書が完成するというものです。

資料1-3も同様に御覧ください。全部で18ページ物のA4の冊子になっています。

今、概要版で見ていただいたものが報告書として、こちらのほうが報告書本編でございますので、割と詳細に書き込まれています。内容と趣旨については概要版と同じです。

8ページから基本目標ごとに、先ほど見ていただいたものがもう少し細かく書かれています。併せて、参考数値、区として数値目標を持って進めてきておりますけれども、近隣や国の取組み状況など、比較対象ができるものについても載せています。

その上で、18ページを御覧ください。概要版と同様に、本日皆様からいただいた意見をここに付記させていただいて、令和2年度取組み状況報告書が完成します。

このような資料であるということを前提に御説明を進めてまいります。改めて、資料1-2、1-3、冒頭から説明をさせていただきます。

まず、最近の全国の動きです。本編ですと、5ページに入ります。計画策定の中でも報告しておりますとおり、国の第5次男女共同参画基本計画が決定されています。昨年の12月

でした。取組みの課題を受けるとともに、既にその時点で新型コロナウイルス感染症をはじめとする様々な社会情勢、予想される環境変化等も盛り込まれており、区もその内容を受けた上で今後5年間の計画策定を進めています。

また、世田谷区におけるパートナーシップ宣誓制度については、本日までの累計は151と7月頭で書いてありますが、155まで進んできております。これまでに全国103、これが4月現在、6月で106まで行っていると聞いております。人口カバー率は37%に達しました。昨年度の特筆すべき事項としては、渋谷区、足立区と共に、都内自治体によるネットワークの結成を提言し、本年5月にネットワークが結成されたことを盛り込んでいます。

基本目標にお進みください。ここから先は、数値目標の現況等についても可能な範囲で盛り込んでいます。

プランにおきましては、計画策定のときに基にした数値、すなわち当課が実施する区民調査、事業所調査について数値の言及をしていますが、この4年目の取組み状況報告のときには参考数値として広報広聴課が実施いたします区民意識調査での調査項目も参照しようとしています。

ただし、事情がございます。この区民意識調査2021については、数値が公開できるのが8月末の委員会報告で広報のほうで報告をした後、区民の皆様には公開できるということで取決めがされております。そのため、数値目標を見ていただきますと、参考数値のところは9月発表と入っているものが4か所ほど見受けられます。今回、トレンドだけは口頭で御連絡をさせていただきます。

まず、基本目標の数値目標については、いずれも前年度よりも、そして計画策定当時よりも上がっています。基本目標、固定的な性別役割分担の意識が必要だと考える人の割合も、今年の広報の意識調査は2年度の参考数値よりもさらに上がってはいます。ただし、目標には達していません。審議会等の女性の占める割合も34.7、記録開始以来、一番多くなっています。現在、女性委員がゼロの審議会は3件、昨年度は4件でしたので1件減っています。

また、庁内の管理監督的立場の女性の占める割合も増えてきています。プラン策定のところで御報告しているとおり、特定事業主行動計画が既に改定され、管理職の目標数値は令和8年度の37を40に動かすということで調整計画の策定も進んでいるところです。固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合も増えてきています。そうした数値につながる昨年度の成果として実施内容が書かれています。

この部分で一番影響が多かったものは、やはり新型コロナウイルスの感染拡大による事業の取組み方の変更でございます。区民や事業者に向けた研修や講座については、対面型の実施が大変難しい状況になり、オンラインと集合型を組み合わせるなどして実施をいたしました。区の男女共同参画先進事業者表彰は、昨年度中止、今年度も中止しています。しかし、それを受けて過去の男女共同参画推進事業者の受賞事業者へのアンケートやインタビューの結果をまとめた冊子等を発行し、その内容は調整計画の策定にも生かすべく活用しています。

女性のキャリア形成と多様な働き方の支援におきましては、テレワークの導入支援が継続されるとともに、ワークスペースと呼ばれる子どもを見ながら働くことのできるスペース事業も順調に増えてきています。こうしたことを受け、区内事業者における一般事業主行動計画の策定も進んできていることも確認しております。今後もそういった動きを後押ししていくべく事業を進めてまいります。

また、ワークスペース事業については、区内の展開はひとまず予定のところまでは行けたというところで、今後もより利用者の視点に立った事業を目指してまいります。

基本目標 に進みます。「ワーク・ライフ・バランスの着実な推進」についてです。

数値目標、区内事業者におけるポジティブ・アクションの認知度は、前回調査に比べ令和2年度実施の区内企業調査においては低下をしております。ただし、これは調査実施のときにも御報告申し上げたとおり、既に国としてポジティブ・アクションという言葉に基づく施策の推進から一般事業主行動計画の策定促進等々に施策の方向性が移っていることも影響していると考えております。

仕事と家庭生活を共に優先している人の割合については、御覧のとおり、昨年度御報告した数値と変わらないものを報告しております。町会・自治会長における女性の割合については、この1年間で増加をしております。これらの数値に表れるような実施内容としては、ここで一番大きいのは、世田谷区における保育待機児童の変化についてです。待機児童については、令和3年、令和2年、2年連続で待機児童ゼロを達成しています。これに伴い、また、コロナウイルスにより区内の人口構造にも変化が表れてきています。具体的には、今後、待機児童のさらなる増加というのが見込めないことから、保育士の質の確保、切れ目のない子育て支援に向けた取組みの強化のほうに方向性が変わってきております。新規の保育施設の建設についても、一旦、それまでの動きを継続するのではなく、やり方を考えるという方向にシフトしていきます。

防災・地域活動等への参画促進についても、対面型の事業が停止される中、オンラインによる開催等、工夫を凝らして実施をまいりました。

基本目標 にお移りください。概要版は裏面、報告書本編は12ページです。

D V防止法の認知度については、昨年度の参考数値よりも落ちるという結果になっています。D Vが100%加害者に責任があり、許せないものであると考える人の割合は、昨年度の令和2年度の数値よりも上がるという結果になっています。デートD V防止の出前講座の実施校数は、昨年度よりも増加しています。

一方、D Vに関する相談の延べ件数は、前年度に比べての増加、実ケース数も微増ではありますが増えており、コロナ禍における相談が増加し、それに向けて、らぶらすにおける悩みごと・D V相談の時間帯拡大等を昨年度中に行い、対応してきたところでございます。

また、デートD V防止の出前講座の実施校数については、対面での事業実施が大変難しいと思われた中、令和2年度の後半、様々に手法を改善、あるいは状況の改善に伴って実施にこぎ着けた学校があり、令和元年度よりは実施校数が伸びました。引き続き若年層に向けた啓発の機会を、学校にお願いするのみならず、目指していく必要があると考えております。

これらの数値につながった令和2年度の実施の内容については、以下に記載のとおりです。研修についても様々な研修の実施を見送ったりする中、職員を対象にしたD V防止についての研修は、手法や講師の見直しをしながら開催を継続いたしました。今後については、コロナ禍を反映した相談ニーズの増加等は今年度も続いているところでございます。ただ、昨年の4、5、6月のような大きな相談件数の伸びは、今は見られないところでございます。今後も支援を継続しながら、様々な支援についての検討を進めてまいります。

また、D Vについての相談事実の証明書は、配暴センターの機能整備に伴って世田谷区で開始できた事務でございますが、昨年度1年間についても証明書発行件数は大きく伸びています。被害者が必要としている支援を迅速に提供できるようになってきております。今後も庁内各課や関係課との連携を強化して被害者の支援に取り組んでまいります。

先ほども申し上げましたとおり、D VやデートD Vの防止に向けた若者世代との連携を進めたいと考えており、後ほど次期計画のところで御報告いたしますが、若者世代との意見交換などでも、そういったことをやりたいというお話もいただいているところから、今後取組みを進めてまいりたいと考えております。

基本目標 に進みます。数値目標3つのうち、がん検診の受診率でございますが、昨年度に比べて回復してきております。暫定値ではございますが、回復をしてきております。ひとり親家庭の養育費相談の実施もコロナ禍による中止なく実施ができましたが、利用人数は伸び悩んでいます。

「性的マイノリティ」という言葉の認知度については、昨年の参考数値よりも高い数字で結果が出ています。これらの数字に結びつくような昨年度の実施内容としては、記載のとおりです。がん検診の受診率は伸びていますが、その他の検診や相談等の各種事業については減少しているものも多く見られます。また、ひとり親家庭を対象とする貸付事業、助成事業等の実績は増加しておりますが、訪問事業等の利用は減少しております。これについては、コロナ禍によるサービス提供の制限等も影響したものと考えております。

性的マイノリティなど多様な性への理解促進と支援については、昨年は、パートナーシップ宣誓が開始5年たったことを受けての区内当事者団体との共催による写真展の開催、また、区のお知らせ特集号による広報周知等により、区内当事者団体のお力をいただきながら周知啓発事業を進めました。

また、区の集合研修は中止せざるを得ませんでした。それぞれの個別の研修、介護事業者を対象にした研修への実施協力等を行ってきております。

今後についてですが、検診、各種教室については、コロナ禍を受けた利用の制限を受けながらの開催を進めるとともに、オンライン等の活用も始まっているというふうに聞いております。感染対策との両立を図りながら各課が事業を実施していきます。

ひとり親家庭向けの事業については、今後も周知の強化、関係機関との情報共有や連携を図って、必要な世代につなげてまいりたいと所管課からの報告を受けており、共に進めていきたいと考えております。

区立中学校における教材を活用した授業公開は継続されており、たくさんの方の参観があったというふうにも聞いております。区の事業における性的マイノリティへの配慮等も、今後も継続してまいります。

推進体制についてです。男女共同参画センター、らぶらすにおいても、コロナ禍による休館の時期を挟みながら、悩みごと・DV相談の曜日、時間帯の拡大や、女性起業家サイトの立ち上げ等、状況に合わせた事業を共に展開してまいりました。今後も男女共同参画の拠点として一層の充実を図り、地域に開かれたらぶらすづくりに取り組んでいきます。昨年は、初めての取組みとしての地域懇談会の実施等もございました。

区職員の男女共同参画推進については、昨年、令和2年4月1日付での休暇制度の拡大、ハラスメント防止基本方針の策定等は、昨年に既に御紹介したところですが、引き続き、そういった制度を運用し、区職員の男女共同参画の推進を進めてまいります。

特定事業主行動計画の改定については、先ほど御報告のとおりです。

推進体制の整備・強化については、性的マイノリティのところでは御報告をした都内自治体ネットワークの結成等、横のつながりを今後も大事にしていきたいと考えております。また、まさに今皆様に参加いただいている推進審議会における計画の進行管理を行いつつ、次期計画の策定に向けた計画策定に当たっての考え方諮問等も行わせていただきました。

苦情処理委員会については、7月1日の審議会で御報告申し上げたとおり、令和2年度については申立て、相談等々を含めてございませんでしたが、引き続き、条例についての周知を図ってまいります。

令和2年度の状況、そして報告書の案について、事務局からの御説明は以上でございます。

部会長 どうもありがとうございました。

令和2年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況の御報告をいただきました。

これについて、まず御質問等はございますでしょうか。議論のほうは30分ほど取っておりますので、十分皆様の御意見をいただけるとは思いますが、このところを知りたいとか、この説明について補足が欲しいとか、そういう点などがございましたら、まずお願いいたします。いかがでしょうか。

委員 らぶらす、概要版のほうですと、一番最後のところにありました「推進体制 男女共同参画社会の実現に向けた方策」のところ、2つの四角のところ、「今度も男女共同参画の拠点として一層の充実を図り」、その後なんです、「地域に開かれた」とありますが、この地域というのはどのようなことでしょうか。

部会長 地域についての御説明ですが、これは事務局からいただいたほうがよいでしょうか、らぶらすからいただいたほうがよいでしょうか。

委員 どちらでも。

部会長 どちらでも、お願いいたします。

事務局 ひとまず事務局から御説明を申し上げます。

区で地域と言ったときに、支所単位、全区単位がありますけれども、らぶらすにおいて

は男女共同参画の全区の視点であるところから、まず区内全域も見据えると共に、近いところでのお付き合いというのでも並行して大切にできてきています。昨年実施いたしました地域懇談会についても、様々な方をお招きしながら、例えば児童館であったり、青少年委員であったりというのは一番近いところにお声かけをする、まちづくりセンターについても同様というような形で進めさせていただいています。なので、大きくも見、近場も見ながら、まずは区民の皆様にかかれたらぶらすという言葉と同じような意味合いで、地域にかかれたらぶらすというのをを使う場面が多い状況でございます。

区としての御説明は、ひとまずはこのぐらいです。よろしく申し上げます。

部会長 らぶらすのほうで、何か補足説明はございますでしょうか。

男女共同参画センターらぶらす館長 ありがとうございます。昨年度は、地域懇談会は初めての実施ということでしたので、男女課さんとかなり御相談をさせていただきながら、何回かお話をさせていただきながら、本来でしたら全区なんですけれども、まず最初ですので、地域の関連団体さん、関連団体さんは全区的な関連団体さんで、あとは地域の商店街の方、町会の方、あと地域の子育て支援関係の方とか、まちセンさん、図書館、近隣の幼稚園とかに声をかけさせていただきまして、お声がけさせていただいた半分ぐらいの方、二十数名の方がいらっしゃってくださいました。

ですので、委員のおっしゃるように、地域というのは、今のところ全区を見据えながらですが、まず昨年度は近いところの地域の方たちに集まっていたいただきました。今年度考えておりますのが、全区に広げていきたいというふうに思っております。

部会長 どうもありがとうございます。委員、大丈夫ですか、よろしいですか。

委員 今のお話を伺って、これは「地域」というよりは、やはり「区民にかかれたらぶらす」ということではないかなと、改めてそう思いましたので、「地域」というのは少し誤解を受けるかなと思いますから、ちょっと検討していただければと思います。

部会長 「地域」というよりは、「区民にかかれた」という形のほうがより適切ではないかという御意見をいただきました。どうもありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか、今のことで結構です。

委員 基本目標 についてなんですけれども、この冊子のほうです。1 - 3を見ていますが、「区の審議会等の女性の占める割合」というところが、直近は34.7%で、目標、令和8年度が35%ですけれども、下のほうの参考数値の国の審議会等委員に占める割合は、もう去年の段階で40.7%になっていて、国よりも下回っているところが気になりました。

なので、まず目標が令和8年度と、かなり先なんですけれども、この目標自体を35%よりももう少し上げるべきだし、直近についてももっと上げるようにできないのかなと思いました。

女性委員がゼロ人の審議会が3件あるということで、昨年よりは減ったということですが、これは具体的にはどこなんでしたっけというのがまずありまして、経歴などを重視して選べなかったということなんですけれども、とはいえ、探せばいると思うので、やはりゼロというのは、ちょっとないんじゃないかなと思います。

あと、2の庁内の管理監督的立場の女性について、区職員全体の女性の割合が52.5%で50%を超えているのに、目標が40%というのは低いんじゃないかなと思いますので、ちょっと難しいかもしれないんですけれども、やはり50%、半分というところを目指してもらえたらいいかなと思います。

部会長 どうもありがとうございました。御意見も一緒にいただきました。

まず、区の審議会等の女性の占める割合について、国に比較すると低過ぎるのではないかと、また、今後これについては目標を上げるという可能点はどうかということ、それから、審議会の中で女性がゼロというのはどういうところなのかという御質問ですね。

それからもう一つのほうが、区内の管理監督的立場の女性の占める割合について、職員比率がもう52%になっているのであれば、これを40%というふうにするのはいかがなものか。これは御意見ですね。今は目標値を37%というのがありますので、その辺、どちらからお答えいただけますでしょうか。事務局でよろしいですか、では、お願いします。

事務局 まず、女性委員がゼロ人の附属機関の状況について、現況を御報告申し上げます。全3件、公契約の適正化委員会、空家等対策審査会、文化財保護審議会、令和2年度中はいずれも改選がなかった委員会なので、昨年から数字の動かしようはないという委員会です。逆に改選のあった1か所が、女性委員が増えたので今回抜けているという形になっています。

それらの委員会については、昨年の時点で聞き取りをされていて、今申し上げたとおり、充て職のところでは男性が来るであるとか、業界に女性がいないとかということについて聞き取りをした上で、趣旨を御説明し、今後について何か方策がないか、充て職について、副会長等を含められないか、そういったことについては個別に御相談させていただいています。

公契約適正化委員会については、今回の女性比率の調査が4月1日現在だったところ、

今年の6月に改選が行われました。その状況も確認していますが、改選対象1名は、前も後も、今回も男性だったというところで、推薦を依頼する業界団体であり、先方での充て職がやはり男性でしたというところについて確認をしているところでございます。

いずれにしても、機会があれば女性を登用してほしいということについては、この定期的な調査を通じて依頼をするとともに、実はまさに今日、区の部長級の職員が全員集まる男女共同参画に関する会議を開催させていただき、その中で、事務局からの報告とともに再度の依頼、特別職等々からの確認や声かけというのも続けてきているところでして、今後も、この取組を、さらにやれることがあれば付け加えながら継続していきたいと思っております。

また、国はという話が委員からあったところです。参考までに、同じ報告書8ページに各自治体の審議会の女性比率が載せてありまして、東京都の市区町村の審議会等の女性比率については30%以上に達するところが一番多く、世田谷区も一応そこには入っているという状況ではありますが、いただいた御意見を受け止めて、今後の対応について管理職と検討していくことになるかと思っております。

最後に、区職員の5割を超えて女性なのに目標が4割のことについては、報告書9ページにあるとおり、昨年も全く同じ御意見をいただいているところです。一方で、私どもは計画策定の作業の一環の中で、実は区職員に対する男女共同参画に関する意識の調査というのをつい先般、実施をいたしました。報告の速報を今、庁内の内部で取りまとめたところでございます。その中で、昇任意欲や昇任を妨げる理由についても聞いているのですが、やはり昇任意欲について男女差があったり、女性が昇任をためらう理由として、負担の多さ、家庭との両立等が回答結果に表れているというところまで結果を把握しております。

これについては、この後、管理職と相談をしまして、どこかの段階で本部会の皆様にも報告をさせていただくとともに、その成果を今この後の議題で行います次期の計画の中の区職員の男女共同参画の推進のところに、人事当局と相談しながら、いかにしていくかということを書き込んでいく予定になっています。

現況の御報告ではございますが、以上でございます。

部会長 どうもありがとうございました。

委員、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

ほかの方、いかがですか、今のことに関してですが。なければほかのことでも結構で

す。先ほど事務所から説明がありましたように、いろいろ穴が空いているわけです。今日の委員の御発言を基にまとめなきゃならないところがございますので、なるべく基本目標だけでなく、 、 、 につきましても御意見をいただければ幸いです。いかがでしょうか。

もう御質問ということでなく、御意見のほうにしたいと思います。

私もちょっとお話をさせていただくと、パートナーシップ制度について様々な自治体間で連携というか、横断するような連絡が取れるようになったというのは大変ありがたい、いいことだと思っておりますが、例えばそういう中で、具体的なことですが、世田谷でパートナーシップ制度というので、それをお取りになった方々が他の区に行ったらば、またゼロから取るんじゃなくて、そのままそこでパートナーとして認めていただくとか、そのようなこともできるようになっているんでしょうかという、具体的な連携の意味みたいなものをちょっと教えていただけるとうれしいです。どなたか、お願いします。

事務局 部会長、ありがとうございます。区市間のパートナーシップについての横のネットワークの結成でございますが、報告書17ページの5行目、ひとまずの目標は、性的マイノリティ施策全般の質的向上と、それから、パートナーシップ宣誓の利便性向上、この2つをにらんで発足しているところでございます。

引っ越しに伴う手続きについても議題に挙がっています。福岡であったり、横浜、神奈川エリア内であったり、様々なところで引っ越しに伴う申請事務の軽減、もしくは継続利用というような試みが始まっている状況でございます。将来的にはそういったことも検討はしていきたい。

ただし、東京都においては、渋谷と世田谷の制度でお話しするのが一番分かりやすいかと思いますが、渋谷については公正証書を作った上での宣誓、世田谷においては本人たちの自由な意思による申出というところで、前提に大きな違いがあります。似たような宣誓条件のところをそろえて運用するというようなことも十分可能性としては考えられるわけですが、そういったことに向けて、まずは都内区市の全状況の比較というのをネットワークの準備会、それから第1回では既に行っているところです。このぐらい似ている自治体がある、このぐらい開いている自治体があるというような並びを行った上で、現実どうしましょうというところについては、今少し時間が必要だということの認識をしているところです。

部会長 どうもありがとうございました。恐らくそういうことがあるんじゃないかと思

いましたので、御説明いただいてありがたかったです。利便性が向上して、だんだんでも進んでいくといいですね。それぞれのところでゼロから申し込むって、大変ですものね。いろんな書類をそろえたりなんかしてね。というので、お引っ越しのときでもスムーズに、またゼロから書類を集めたりしないで済むというようなことができるといいなと思っておりました。どうもありがとうございました。

ほかはいかがでしょうか。どちらについてでも結構です。

委員 またすみません。「基本目標 女性に対する暴力の根絶」のところなんですけれども、これは身体的暴力は当然のこととしてあるとして、やはり最近特に私も相談等を受けて、つくづく思うのは、精神的DVとかモラルハラスメントが物すごく多い。あと経済的な締め付けも含めてですけれども、何かそのモラルハラスメントって、大分言葉として聞くようになってはいますけれども、人格をすごく貶めるような言動ですとか、行動の支配的なものとか、そのようなものがもうちょっと啓発の全面というか、身体的暴力と一緒に、その辺もかなり啓発できるようにしたらいいんじゃないかなと。既にしていると思えますけれども、モラルハラスメントや精神的DVですごく悩んでいる方が多いので、その取組も引き続き強化していただきたいなという意見です。

部会長 どうもありがとうございました。モラルハラスメントについての研修や啓発というものが今、十分に行われているのかどうか。今後もぜひ充実していただきたいということですが、これについては、御説明は特に要らないですか。もう十分やってあるということでもよろしいでしょうか。それとも何か御説明をいただくのであればお願いします。あるいは御質問でも結構です。他の方が御意見とかでも結構です。DVに関しては、DV防止法の認知度は下がったんだよね。

委員 あと、DV防止法については、どうしても暴力なんですよ。身体的暴力のことだけなので、DV防止法ですくい取れない部分がすごく多いんですよ。だから、そのことも考えると、DV防止法の認知度だけだと、まだ足りないかなとは思いますが。

部会長 その暴力だけの認知度も下がっている状況で、果たしてほかの問題全体に対する意識が上がっているのかどうかということも、またいろいろ、分析によっては心配な点もあるかと思えますけれども、いかがでしょうか。

事務局 ありがとうございます。委員御指摘のとおり、DV防止法、身体的暴力に対する措置としての保護命令であるとか、そういった部分が大きく構成をされているところではありますが、世田谷区においては、保護命令の申立てに至った方々への、保護命令を考

える方々への説明についても、このままでは死んでしまうという精神的DV等に起因する部分もしっかり聞き取って申立書に結びつけることができるということは、既に説明のテクニックとして使っていることを、今年度雇用いたしましたDV相談支援専門員からも助言をいただきながら進めているところです。

一方で、昨年度のDVに関する相談の内容の分析等をしていたときにも、委員、御指摘のとおり、精神的暴力や経済的暴力が占める割合というのも、世田谷では、従前からそうですけれども、昨年度も相変わらず多いということはつかんでいます。今後、区のお知らせ等を活用した政策広報についての打合せを、今、関係所管と進めているところなので、紙面構成に当たっては、今のような様々なDVがある、これもDVであるというところがより伝わるような紙面構成にしていきたいと考えています。

また、政策広報に当たっては、従前から指摘をされているDVと児童虐待が同じ家庭で起きている家庭に向けた、その渦中の人々に向けたメッセージというのもぜひつくりたいということで、虐待部局とも既に話し合いを進めているところでございます。今いただいた意見等を基にしながら、まずはそういったことを知っていただく、相談のハードルを下げるというところに向けての具体的な事業を展開していきたいと考えております。

部会長 どうもありがとうございました。今の点につきまして、よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。御意見や御質問がありましたら、お願いいたします。

委員 今のことに関連してなんですけれども、どうしても若年層に向けた啓発の機会を継続するということが多々出てくるように思います。もちろん若年層を対象に教育するというのも重要だとは思いますが、しかしながら、学校のみならずということで捉えていただきたいなと思います。そういう意味では、子どもたちが帰る場所、その家族の人たちもこのDVということが理解できていないと、子どもたちが幾らそれを感じ取ったとしても、その親、兄弟、そのまた上世代がそこまで意識が行っていないと、なかなか解決できるものもできない、相談につながることもできないということがあると思いますので、啓発の対象者というのを、若年層はもちろんのこと、先ほどのらぶらすの問題でもありませんけれども、区民、あらゆる人々、一人残さずに周知をしていくという方向をお考えいただければありがたいと思います。

部会長 ありがとうございます。御意見としていただきました。学校における若い世代へのDVについての啓発活動だけでなく、あらゆる区民に広げることが、若い世代のDVについての認識を高める上でも徹底的に重要であるという御意見ですね。両方進めない

と、若い世代にも伝わらないということで、ぜひその辺をお考えいただいてという御意見でございました。ありがとうございました。

委員 すみません、もう一つ。 の一番下のところで、「区立中学校では」というところの部分ですが、そのこの行の一番最後のところ、「授業公開」となっておりますけれども、まず、質問です。これは、こちらから授業を公開するというふうにお願いをしたくなったのか、それとも、公開授業というのを大体どの学校でも各学級に設けていたりします。その公開授業にという、この授業をなさったのかということをお尋ねしたいと思いました。

といいますのは、もし公開授業でしたのであれば、公開授業というふうに書いたほうが、いわゆる保護者ですとか、そういった関連の人たちには分かりにくいと思うので、そこをちょっと。

部会長 ありがとうございます。「授業公開」というふうな文章になっていますが、これはいわゆる公開授業で行ったのでしょうかということでしょうか。

委員 そうです。

部会長 私はちょっとその辺の言葉の使い方がそれほど頭の中に入っておりませんので、公開授業と言うと分かるというあれがあるわけですね。

委員 分かるというか、学校は大体公開授業という言い方をしていますから、保護者等は、公開授業といえは、いわゆる昔の授業参観ですね、そういう形です。ですから、どうだったのかなと思いました。

部会長 この内容をそのように取っていいかということですね。

委員 はい。

部会長 どういう意味なんでしょうか、よろしくお願いします。私も分からないであります。

事務局 御意見ありがとうございました。今回のこの報告書をまとめるに当たっての授業公開については、教育委員会から進捗状況の報告をいただいたところですが、実態としては、まさに授業公開でございます。ここで教育委員会が私どもに皆様を含めてお伝えしたかったことは、まずは、先生方同士が見学できるチャンネルとして使ったということでした。東京都の人権教育推進校として指定されている学校が、小中それぞれ様々な学年で授業を行い、その授業を区内の他の区立小中の希望する教諭、養護教諭等が見学できる機会を設けたということについて、今回この報告書に関連して御報告をいただい

いるところでございます。

前の年度からこの取組は進んでいて、教員等々に向けた授業公開だったということは確認をしています。なので、部会が終わりましたら、その授業は保護者の皆様も見られたのですかということは改めて確認をしておきますが、今回の報告書では、そういった教員が見ることによって、持ち帰って、それぞれ自分の学校でやる時が来たときの研さんに生かしているという状態だったというところを、ひとまず御報告させてください。大変失礼しました。

部会長 どうもありがとうございました。やはり御質問していただくと、それがどういうものだったか分かりますね。そういう意味で、必要な情報というのはそういうところにあるのかもしれないと思いましたので、どうもありがとうございました。

ほか、いかがでしょうか。まだ御発言がない方、お願いします。

委員 16ページなんですけれども、らぶらすの機能強化のところ、「令和2年度の取組みと評価」というところがあるんですが、相談事業の中で、女性のための相談については書かれているんですが、多分、何年か前から男性相談も始まったと思うんです。それについて、どんなニーズがあったのかとか、あるいはそこからどんな課題が見えてきたのか、あるいは男女共同参画センターが行う男性相談というのはどんな意味があるのかとか、今後どういうことが望まれるのか等々、全くここに触れられていないので、やっている時間が少ないので、多分件数としてそんなにはないのかなと思うんですが、ちょっとここに触れていただいたほうがいいのかと思いました。

部会長 ありがとうございました。基本目標の のところには、男性や性的マイノリティのDV被害者への対応等も載っていますので、ということは、そういう御相談もやったださっていると思うんですが、そのあたりのことが、ちょっとここの記述からは出てこない、分からないので、どうなっているかということですね。いかがでしょうか。

事務局 男性相談の件数の変化について、まずは御報告申し上げます。令和元年度から月に1度の開催をらぶらすの委託をお願いしておりまして、令和元年度が全部で15件、そして、この報告書の対象になる令和2年度については全部で26件となっています。昨年度の件数の中には、職場の人間関係であったり、家族であったり様々な報告があったことをらぶらすの相談事業についてのカンファレンスでも共有していただいているところです。ひとまずDVについては、延べ6件、内容としては5人の方がDVに関する相談をここにきてくださったことを御報告いただいています。加害者側としての御相談、被害者側

としての御相談、ともにございました。その中で、らぶらすにおいては、東京都ウインズプラザにおける男性のためのDV相談等を御紹介いただき、さらなる御相談につなげたというところまで御報告をいただいているところでございます。

現在、らぶらすにお願いしている時間枠は、第2土曜日、夜6時から9時までの3時間という中で、周知が徐々に進み、利用実績が伸びていますが、御意見の中には、なぜもっとやっていないんだというようなことも昨年の相談対応の中でいただいたこともございますので、今後の対応については、改めて検討をしていく必要があるということは認識をしています。

ひとまず事務局からの御報告は以上でございます。

部会長 ありがとうございます。

まず、委員、いかがですか。今の状況はお分かりいただいたということよろしいでしょうか。

委員 はい。

部会長 そして、この報告書そのものの中には、記載はどこかにあるのだろうか。あったほうがいいでしょうかということも。

委員 そのような気がするんですけども。

部会長 ちょっと記載が、私がちゃんと読んでいないせいか、すみません、見つけていないだけかもしれませんが、先ほどちょっとあった男性の性的マイノリティのDV被害者をやっているんだと、そこで思ったんですけども、委員の御意見は、もっと記載があったほうがいいという御意見だというふうに思ってよろしいでしょうか。

委員 多分、その男性相談で扱うものは、DVの加害、被害の相談だけではなくて、もっと多様な相談で、それが男女共同参画推進に結びついていくということなんだと思うんです。なので、何かその辺のことが少しどこかに書かれるといいのかなという気がしているんですけども。

部会長 ありがとうございます。そうしたら、御意見として、事務局、よろしく願いいたします。

あとはいかがでしょうか。そろそろお時間でもありますが、まだ御発言がない方、積極的にお願いします。

委員 ありがとうございます。基本目標 のところで、報告書の案というところの2ページに体系図があると思います。もしかしたら、もう既に御説明いただいたかもしれない

のですが、基本目標の 3 のところに、「女性の就労・再就職支援」というのがここに入っていると思います。コロナ禍で、女性不況という言葉も資料のどこかにあったと思います。就職しづらいとか、女性ゆえに雇用されづらいとかいう不条理が起きているという議論がこれまでありました。そのことについて、どこかに記載があれば教えていただきたいのですが、ちょっと見つからなかったの、あるといいなというのと、もしかすると、それは都がやっていることかもしれません。窓口相談を強化されるというのは少し触れられていたような気がするのですが、具体的にどのようなことでしょうか。世田谷区がそういう状況下 **に**ないということであれば、それも教えていただきたいです。

部会長 ありがとうございます。令和2年度ですので、当然令和2年度にはコロナがあったわけで、そうすると、その令和2年度の取組み状況という中に、コロナについての就業状況の悪化というか、再就職支援についての記述とかがあってもよいのではないかと、どこにあるのかということですが、いかがでしょうか。全体として、コロナ禍についていろいろ御説明があったんですが、事業の実施できないということについてはたくさん御指摘をいただいて、オンラインで努力したとか、そういうことは伺っているんですけども、よろしくをお願いします。

事務局 委員、ありがとうございます。コロナ禍を受けた女性の就業構造等々の変化等については、御指摘のとおり、次期の調整計画のほうの議論で集中して扱っていきたいこともあり、令和2年度の報告書には、現状、その具体的な記載については、すみません、記載がありません。なので、探していただいても見つからなかったのでございます。大変失礼しました。

ただ、事業として、これは取組み状況の報告として何がやれたかという話なんですけれども、産業振興のセクションが非正規の方々に向けた相談事業とかを組み立てて始めたのは、やっとやっぱり3月に事業者が決まって、実務が始まったのは、もしかすると今年に入ってからかもしれないんです。そういったこともあって、2年度の報告で切り出すのは、正直申し上げて難しいというところです。

なので、どちらかというと次期計画のほうでの言及になってしまうんですが、そうはいっても、あの年に何ができたというところは、そういったことが必要と考えると、そういったところを意見のところに書かせていただいて、あの年のあの事業については、そういうまとめ方になって、次のプランに進んだというところは記録として、皆様の意見欄を活用して残らせていただければと考えております。

部会長 ありがとうございます。委員会から、本日の会議の意見の一つとして、令和2年度に何ができたか、何かするべきだったのではないかなというようにことが意見として出ているということ、ぜひ出していただくと嬉しいと思います。今後、もし同じような問題が、何が起こるか分かりませんので、そういうときに、状況に応じた支援とか施策というものを臨機応変にやっていただくということは大変重要なことだと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

あと、いかがでしょうか。よろしいですか。

そうしたら、次の議題もでございますので、そちらに移らせていただきます。その上で、皆様、なるべく御発言のほうをよろしくお願ひいたします。よろしいでしょうか。

それでは、次の議事に移らせていただきます。

まず、議事ですけれども、事務局より(2)「(仮称)世田谷区第二次男女共同参画プラン調整計画」素案の検討状況について、御報告をお願ひいたします。

人権・男女共同参画担当課長 ありがとうございます。

そうしましたら、資料2に基づきまして、また担当係長から御説明させていただきます。

事務局 資料2-1、2-2、2-3を御覧ください。

まず、2-1でございます。私どもは、皆様と7月1日に審議会本会で素案の検討をお願ひいたしました。そのときには、A3表裏の概要版はなく、A4で数ページにわたる計画の概要とともに調整計画の素案をお出しして、御意見をいただいたところでした。その場でもたくさんの御意見をいただき、大変にありがとうございました。

並行して、私どもは庁内各課にも素案の案を見ていただき、さらなる意見等はないかということについても確認を行ってきております。

また、後ほど御報告しますけれども、男女共同参画に関連する様々な分野で活動している区民、団体、事業者との意見交換も6月から7月にかけて実施してきたところがございます。それらの様々な状況を反映して、今回、2-1にございますとおり、7月1日にお示しした資料からの修正を行っております。本質にまたがる修正については、この2-1の通番、1から28のあたりでしてきましたという御報告をしています。

主なところについて御報告をさせていただきます。分厚い資料2-3を先にお開きいただきながら、ちらりと、この概要版も見ていただければと思っています。

まず、2-3の表示があつて、1枚めくると目次があつて、もう1枚めくっていただい

たところに、前回、皆さんに御議論いただいた前文があります。前文のところでは様々な御意見をいただきました。個人の意識のせいではなく、制度のことをしっかり考えるべきであるとか、ワーディングのことも含めて色々御意見をいただきました。そこを踏まえて、それまでは持続可能な世田谷のために男女共同参画が必要だと書いていましたが、主語と述語が逆転し、そして、ここの内容はかなり書き直しています。私たちの意識、規範というのが、それまでの社会の枠組みに大きく規定されている、あちこちに残っているというところを大きく扱わせていただいた上で、『男女共同参画』は、誰もが幸福に生きられる未来の世田谷区に、つながります」と記述しています。

あわせて、『男女共同参画』は、『せたがや』に豊かな地域社会を築くことにつながります」というところで、しっかりと説明をさせていただいた上で、最後のところはあまりいじらず、区民、事業者、区それぞれがやるべきだ、一緒にやりたいんだというところは生かして、この文章を閉じています。

次にお示ししたいのが、3ページ、「計画策定の趣旨と目的」のところですが、ここでも7月1日の審議会において、男女共同参画がなかなか進まないのが、性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに重みがあるというような読み方に見えないかという御指摘をいただいたところについて、法整備はされつつあるものの、十分ではないというところを先に持ってこさせていただいて、区としての課題認識を新たにきちんと整理したところがございます。

また、この趣旨と目的、3ページから8ページぐらいにかけて現計画の1年後にできた、多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例というものがあり、そこに双子の行動計画として男女プランと多文化プランがあるというところをしっかりとここに書き込んでいます。

そして、目的等についても文言の整理をした上で、国際的な動き、国の動き、区の動きのところ8ページですが、多様性を認め合い、条例の施行に基づいて、条例は男女共同参画と多文化共生を双方しっかり進めるためであって、2つのプランがあるということをしかりと書き込んでいます。

この話に関連する部分として本編の22ページを見ていただければありがたいです。概要版については、表面が横3分割されていますが、1面の右のところ、もう少し簡略化した図をつけています。前回、ここの部分で、条例のことをうまく書き込めていなかったところを、表現を修正して、条例に基づく2つの行動計画であるというところを、しかり

と位置づけを取りました。本編のほうは、もうちょっとだけ直して使っていく予定にしています。

お戻りいただきまして、9ページでございます。「新型コロナウイルス感染症が及ぼす男女共同参画への影響」のところで、この9ページの第2段落、内閣府のところですか。コロナ禍の研究会からの緊急提言を受けた形で、女性の自殺の国のトレンドについて書き込むとともに、世田谷区については、御報告は申し上げていたところなんですけど、女性の自殺が著しく増えている状況ではないというのを、表現を考えながら、「区において、自殺者は大きく増えていません」としています。実際のところ、令和2年度の自殺者は、男性は昨年に比べて3名増、女性は昨年に比べて2名増という数字を自殺の部局からもらっているのですが、そのところは、今このような表現で入れてきているところです。

その他、様々に表現を見直したところがありますが、あとは、ハラスメントに関しての本質のところを報告してから団体との意見交換の状況について報告させていただきたいと思っています。

24ページを御覧ください。数値目標のところについて、令和8年度の目標については、素案の段階ではなく、計画案でお示しするつもりでこの素案をつくったところは御報告したと思うんですが、黒丸を使っていて、あまりにインパクトが大きかったところは、あっさりに見えるようにして使っています。

それから、51ページ、課題5についてでございます。職場におけるハラスメントの防止が、ここにあったものを70ページに移動してきています。御確認いただければと思います。

資料2-1において、備考欄に「審議会意見」「事務局修正」「団体意見交換」とありますが、審議会の皆様からの意見についての大きなところは、ひとまずこのあたりかと思えます。その他事務局修正というのは、庁内での調整等々を含めていろいろ入れてきているところがございます。

「基本目標 暴力やハラスメントのない社会の構築」のところで、1点御報告をさせていただきます。これは、資料2-2、概要版の裏面を見ていただくのが一番早いかと思います。基本目標 に基づく課題7、ここの施策の を見ていただければと思います。「高齢者、障害者、外国人の被害者への支援」ということで文言が追加になっています。審議会の意見の中で、多文化共生の視点から、外国人女性、複合的要素を持つ女性に対する支援の必要性について御意見をいただいたところでした。多文化プランを持つ国際課と相談

させていただきまして、先ほどの条例があって、2つのものがあるって相互に見合いながら計画を進行させていくんだというのは、先ほど御報告したページと、それから、一番最後、88ページに飛んでいるんですけども、その本文の2段落目、「条例に基づき、『男女共同参画』と『多文化共生』の取組み状況を共有しながら、総合的かつ計画的に施策を推進します」ということで、しっかり視点を持って進めていくところを総論として書かせていただいています。

各論として外国人女性に言及できることが、今のところ、次期プランではっきりやろうというふうに分かっているのは、DV被害者における外国人女性の支援というところに力を入れていきたいということは、もうはっきりと打ち出しをしていきますので、そのところで施策面に追加がされているところでございます。

私の報告は次のトピックで最後になって、団体との意見交換のところに行くんですけども、1つ大き目の御報告をさせてください。私どもは、この次の5年間の計画について、(仮称)第二次男女共同参画プラン調整計画という名前を使い、前回、サブタイトルをつけて作業を進めてきました。この計画名ですが、ずっと調整と呼んできたこの部分について、素案として決定するに当たり、後期というふうに読み替えをさせていただくことといたします。そういうふうにお諮りをして、御了解をぜひいただきたいところです。

区には、様々な基本計画、実施計画、分野別計画があるのですが、近年、それらの比較的長期の計画について、今回の男女プランのような長いスパンを持った部分での見直しについて、後期計画という名前を使う計画が増えてきています。逆に、調整計画という言葉を使うときには、長いスパンの中の残り2年を指すような計画が増えてきているところでございます。明文としての決めがあったわけではないのですが、今年度についても数多くの計画が策定、改定をされる中で、今回、男女プランが次期の計画を策定するに当たり、ほかの様々な計画が使っているワーディングとそろえて、その文言が指す内容はある程度統一されるようにしたいという強い庁内からの調整が入りまして、今回そのようにさせていただく方向でいきたいので、ここで皆様に御報告をさせていただきます。

ひとまず私の報告を区切りまして、次に、団体との意見交換の状況について報告をさせていただきます。

事務局 ここからは、資料2-4に沿って、団体との意見交換を実施しましたので、そちらの御報告をさせていただきます。

まず、意見交換の趣旨、どういう機会だったのかということについては、1の「団体と

の意見交換」というところになります。今回、この男女共同参画プラン調整計画を策定するに当たって、様々な統計データだけでは表れてこない地域の課題ですとか現状等を把握して、各基本目標の成果と課題の部分ですとか、今後の方向性の部分に反映させるために、実際に団体の皆さんと意見交換をする機会を設けました。地域で活動している団体や、当事者の方々のリアルな声ですとか、実際に感じていること、課題というものをこちらでも把握をして、それを反映させたプランにしていきたいという考えで、この意見交換を実施しました。

各テーマを設けまして意見交換を行いました。それぞれの会の中で出た主な意見というのは、2の「意見交換で出された意見」のところ(1)から(6)までの中に並べております。ちょっと全てを読み上げていくと、それだけで時間がかかってしまうので、ぜひ時間のあるときに御覧いただければと思っております。

その中でも、(3)「テーマ：子育て・地域コミュニティ」の中で、7月21日に実施した意見交換があります。こちらは皆様に資料を送ったときにはまだ実施ができていなかった部分になるので、ここについては、どんな意見があったかというのを簡単に口頭で御報告したいと思います。

御意見の中には、つながりたいけれども、つながれない人をつなげることで、人と人とのつながりが根幹にあると、それをきっかけにして広がっていくことができるんじゃないか、困っているからお互いさまだということ伝えていくということが大事というお話をいただきました。また、いろんな解釈、考え方というものを生み出して、それを基に対話ができることというのが、その地域コミュニティの中で大事なんだよ、大切なんだよというような御意見もいただきました。

それから、(4)の「テーマ：若者への理解促進・啓発」の部分で、「ねつせた！」のメンバー、若者自身の活動グループがあるんですけども、そちらにも御意見をいただきました。この部分については、区民委員の委員も運営に携わっていらっしやっただので、その節は、お世話になりました。ありがとうございました。

そのほか、細かく御意見をいただいているんですが、既に実施されたものの中で意見をいただいて、それを今の素案の中にも一部反映できているものがあるので、それについては簡単に御説明したいと思います。

まず、(1)「テーマ：女性のキャリア形成、男女共同参画センター『らぶらす』の機能」の部分で、男女共同参画センターらぶらすの利用団体の方々から御意見をいただいた

部分です。その中で、「性差より、個性。行政も、いろんな女性像を提案できるといい」ですとか、「何を選択してもOKという社会になればいい」といったような御意見をいただきました。これについては、資料2-3、素案の本編の39ページ、課題1の「施策の方向性」、この2段落目のところに、「性差より個性を生かすことの大切さ、多様な生き方や働き方があり、自らの意思で選択できることを伝える取組みを進めます」といった形で反映をさせてもらっています。

それから、3ページ目です。(5)「テーマ：DV防止、性犯罪・性暴力の防止」の中で、6月23日に実施したものです。その中で、「DVのある家庭で育ち、DVの被害者でもある子どもたちが、家から離れて行き場がなく孤立している」ですとか、若年層のデートDVの被害者だったり、性犯罪、性暴力の被害者がいるんだというところの御意見をいただきました。こちらについては、本編の63ページの「施策の方向性」の中で少し反映をしています。

DV防止は、上から3行目のところに、「中学生・高校生を対象にデートDVを」というふうな一文があります。こちらは、前回の7月1日の時点では「若年層」という言葉になっていました。それを具体的に「中学生・高校生」という言葉に置き換えています。

同じく2段落目、一番最後の部分、「DV防止、若年層を対象としたデートDV防止、早期発見に向けた働きかけ」というところですが、それについても「若年層を対象とした」としました。若年層の被害者もいるんだよという御意見を踏まえた上で文言を修正しました。

次に、その下の、6月14日に東京都助産師会、世田谷目黒地区分会の皆さんからいただいた御意見の中で、「性教育は人権教育である。生まれた時から、性教育は始まっている」といったような御意見をいただきまして、それを踏まえて、計画の素案の73ページ、そちらの「施策の方向性」の中で上から4行目、「人権教育としての視点を持ち、年代に応じた性教育に取り組みます」というような一文を付け加えました。

それから最後に、「テーマ：性的マイノリティ等多様な性」ということで、区内の活動団体さんですとか当事者の方から御意見をいただいたところですが、主な御意見の中で、「生活の中で当事者が身近にいることを感じてほしい」「カミングアウトしていないだけで、当事者は隣にいる」というような御意見をいただき、早い時期からそういったことを知ってほしい、そうした啓発、情報発信が必要だという御意見をいただきました。

それを踏まえて、素案の81ページの第2段落のところ、「性的マイノリティへの理

解促進にあたっては、当事者団体や若者グループと連携し、リーフレットやSNSを通じた情報発信を強化します」というような一文を付け加えさせてもらいました。

このあたり、性的マイノリティの関係については、7月1日の審議会の中で委員の方から、平常時も有事も生活全般での支援が必要だという御意見もいただきました。ですので、それを踏まえて、同じくページ81の1段落目の最後の1文、「また、平常時だけでなく、災害時にも安心・安全に過ごせるように支援します」という形で文書を修正しています。

今のところ、意見交換をして計画のほうに反映できているところは以上になりますが、まだプランの中に落とし切れていない内容もあります。そちらについては、今後9月にパブリックコメントも予定しておりますので、そこでいただいた意見と併せて計画案のときまでに反映をさせていきたいと考えています。

今回、団体の方々と意見交換をしたことですか、このような意見がありましたといったことについては、このプランを策定する上でのプロセス、経緯を明らかにするということもあるので、今後、プランの中にも反映をさせていきたい、掲載をしていきたいというふうに考えておりますが、どのタイミングでどのように掲載していくかというのは、内部でも検討しているところなので、改めて御報告、御相談させてもらえればと思っております。

あわせて、性的マイノリティ等多様な性のところで区内の団体の方と意見交換をさせてもらったときには、委員に大変御協力をいただきました。本当にありがとうございました。貴重な御意見をいただけることができて助かりました。

私のほうから、この資料4に基づく説明は以上となります。

部会長 これでは御説明は終わったというふうに思ってもよろしいでしょうか。分かりました。どうもありがとうございました。

それでは、今の御説明に対して、皆様から何か御質問とか御意見がありましたらお願いいたします。時間的には30分ほど時間を取ってございますので、ぜひ活発な御意見をいただければと思います。いかがでしょうか。どなたでも手をお挙げいただければと思います。修正点など、どのように変わってきたかという御説明を中心にいただいております。また、タイトルについては、前期、後期の後期と考えてよろしいですか。調整計画ということではなく、前期、後期の後期計画というような名前にするという御説明がございました。全庁的には、調整というのはもうちょっと短いものを呼ぶというような、何かそ

ういう使い方の大枠がだんだん出来上がりつつあるようなので、それに沿って後期という、5年を使うので、そのようなイメージでタイトルをつけたいという御説明もございました。

いかがでしょうか。何回か議論しておりますので、皆さんも何度が御覧になっているので、特に全体、かなり御意見がございました最初のページのほう、目次の次の「多様な生き方を認め合い、自分らしく暮らせるせたがやをめざして」といった文書の在り方とか、「計画策定の趣旨と目的」といったあたりの書き方などについては様々御意見がございまして、様々というか、たくさん御意見がございまして、状況がこうだから男女共同参画という言い方はおかしいとか、様々な御意見等を踏まえて大きく書き直していただいているようです。それらについての御評価もよろしく申し上げます。

委員 今の扉というか、前文のところなんですけれども、これはすごくよくなっていると感じました。すごくしっくり、ひっかかるところがなく修正していただいてありがたいと思います。

ただ、ちょっと今気づいたのが、今さらというのもあるんですけれども、女性の人権的なお話はきちんと打ち出されているんですけれども、性的指向と性自認の多様性については、表立っては書かれていないように読めて、もちろんこの性とか性別等とかはあるんですけれども、何かその辺も、せっかく世田谷はセクシャルマイノリティのこともかなり先進的にしているので、性別という従来的な意味での性別だけじゃなくて、性的指向、性自認についてのことも少し分かりやすく明確に触れていただけると、なおよいかと感じました。

部会長 どうもありがとうございました。最初のページ、または3ページ、それについて、性的マイノリティに関連するような記述というの、もう少し欲しいという感じですかね。世田谷らしさを出すためにあってもいいのではないかという御意見です。皆様はいかがでしょうか。その方向でよろしいですか。特にそのことには、違和感はない。むしろそうしたほうがいいという御意見と思ってよろしいでしょうか。何かできたら、ちょっと一言、一言じゃ言えないかもしれないんですけれども、ちょっと書き加えるだけでもニュアンスはかなり出ますので、たくさん長い書き方で入れるほどの余裕がないのは十分分かっておりますので、そのあたり、書き方を工夫すれば入ると思いますので。

事務局 ありがとうございます。今、中で相談をしました。書き入れます。ありがとうございました。

部会長 ありがとうございます。

あとはいかがでしょうか。ここは特に違和感があるとかということはないですか。あと具体的な修正点、あるいはもう議論してしまったかな、 から までの基本目標、それから、外国につながる方々に関連しては、プランの中で、双子のプランである多文化共生のほうとの関連性ということを最初にも後ろにも書いたよということと、具体的な政策では、高齢者、障害者、外国人の被害者への支援、女性じゃないですね、外国人の被害者、そこを書き起こしているという点の御説明がございました。本来、もう少しあってもいいかもしれないんですが、基本的には普通の施策は大体確認しているんですけども、住民票とかが必要なのはよく分かりませんが、住んでいらっしゃる区民の方であれば、外国人であろうが日本人であろうが、多くのサービスを受けられる。そのときに、言語によるところの様々な不利益があるんですけども、日本語が十分じゃない、それについては多文化共生の様々な施策によってかなり支援が受けられるというようなことも確認してあります。

ということで、それを踏まえた計画として位置づけたいということです。双子の計画というところで位置づけていく、それに恥ずかしくないものになっているかどうかというあたりのことの御意見も伺えればと思っております。

委員 よろしく申し上げます。先日は、すぐに資料をお送りいただきましてありがとうございました。

それで、随所に多文化のことが盛り込まれていて大変うれしく読ませていただきました。それと、このA3の大きいのに新規のところ、下線を引いて新規というふうになっていて、とても分かりやすくなったなというふうに思っております。

1つ質問なんですけれども、基本目標 の3番目、女性のキャリア形成のところ、新規で「非正規雇用の女性等への支援」というのがあるんですけども、区の職員の非正規の方というのはどのぐらいいて、どのような扱いになって、それはこの中に入るのかどうかとか、いろいろなそういうところを教えていただけたらうれしいです。ありがとうございました。

部会長 どうもありがとうございました。今、大変問題になっております。非正規公務員の話は話題になっておりますが、そのあたりのことに関連しての御質問です。

事務局、お願いします。

事務局 先ほど、区職員の男女共同参画に関する意識調査を行ったという話をしたんで

すけれども、委員御指摘のとおり、世田谷区にも、それから自治体にはたくさんの非正規職員が存在します。私どもの最近の言葉ですと、会計年度任用職員という名前で位置づけられています。世田谷区における常勤職員の人数が5500人、男性2620、女性2887という数字が、今年の4月1日現在で、会計年度任用職員の皆さんは全部で4775人いらっしゃいます。男性が693人、女性については4082人でございます。

今回、職員意識調査を会計年度任用職員、常勤・再任用職員の2種類で実施をしました。回収率ですが、会計年度については2割を超える方々から回答をいただいております。解析を進める中で、常勤との違いであるとか、その方々特有の意見等があるかと思えます。

両方の制度の職員の方々に育児休業や介護休暇の利用についてどう考えていますかというのを聞いたところがあります。ここではっきりとした回答の差が見られました。常勤や再任用の方々の、利用を妨げると考えていることの上位トップ3というのが、職場に負担がかかる、所得が減少する、職場の理解が得られないの順番ですけれども、会計年度任用職員の方々の3番目のところに、利用を妨げるものは特にないというものが入ってきます。様々な制約の中で、この働き方を選択した方々にとっては、自分たちが利用するかどうかは別として、この利用を妨げるという状況は、少なくともこの職場においては無いだろうと思ってくださっている方が常勤、再任用よりは多かったというところ、このところに差異が出たなというふうに思っています。

もう一つ、仕事の割り振りで男女間に区別があると思うかというふうに聞いたときの会計年度任用職員の方々が、9割を超える方々が男女間に区別はないというふうに言ってくださっています。これが常勤、再任用だと8割台に落ちます。

そのような貴重な調査結果をいただけたところでして、こういったことについては、区職員の男女共同参画の中で何らかの触れることができるかどうかは、検討はしていきます。ただし、委員が今お尋ねくださいました非正規雇用の女性への支援という、この個別の施策課題のところには区職員の皆様について書くというのは、基本的にはないと思っています。

こちらからの御説明は以上でございます。

部会長 どうもありがとうございました。

委員、いかがでしょうか。御質問等はございますか。

委員 私は、この中に入れてということではないです。違います。実態がどうなっているかということだけ知りたかった。

部会長 御説明について、もう少し事務局に伺ってよろしいですか。アンケート調査は、2割の方が会計年度任用職員、つまり非正規雇用の方々に回答していただいて、その方々のほうが育児休業や介護休暇を利用するときに、特に妨げるものがないというふうに回答される方が多いということですか。

事務局 そうです。おっしゃるとおりです。

部会長 男女差別についても、そちらの方々のほうがないというふうにおっしゃっている方が多いと。

事務局 はい、調査結果としてはそうなっています。

部会長 私としては、何かちょっと不自然なと言ったら怒られちゃいますけれども、そうかなという、そもそもあまり自分が取ろうと思っていないから、そういう回答になっているにすぎないだけでないか。つまり、長期的な雇用ということについての展望を持っていないがゆえにそうなんじゃないかみたいな、ちょっとねじくれた解釈を私はいたしましたけれども、確認しました。違う？いかがでしょうか、今の私の認識が間違っていたら、つまり、教えていただいたのが間違っていたら、ぜひ御説明願います。きっとまだ発表されていない結果ですよ。

事務局 後ほど準備が整った時点で、この調査結果については皆様とも共有をさせていただきます。今はまだ速報値ということで、クロス集計等をかけていないので、それをやっていく中で、部会長の疑問、そもそもそういうステージに立っていないのではないかと、そういったことが分かるかどうかは今後見ていきたいと思っております。

ただ、性別役割分担意識について、あなたの家族に育児、介護が必要になったときに役割分担という考え方についてどう思いますかと聞いたんですけれども、いわゆる男は仕事、女は育児、介護という考え方をどう思いますかというふうに聞いたときに、全体としては、常勤職員の皆様については、そういう役割分担というのは、そうは思わないというふうに言った人が8割を超えているところです。一方で、会計年度任用職員の人たちがそうは思わないというところは7割を超えている。ここに10%の差が出てきている。このあたりは、部会長の疑念、もともとそういう考え方との親和性はどうなのというところの一つの表れかもしれないと。

やっぱり分担意識について、若干の認識の差というのが、会計年度の皆さんと常勤、再任用のところにはあるというようなところから推し測られていくのではないかとということ、今、事務局のほうでも考えたところです。

ひとまずの御報告になりますが、以上でございます。

部会長 もととの計画のほうでは、新しいところでは非正規雇用の女性等への支援ということになっていて、それは大変いいことだと思いますが、そもそも公務員の中にも非正規雇用の人たちがいて、それについてはどうなのかという御質問の趣旨だったかと思えます。

やはり大変問題になっているというのは待遇の悪さですね。賃金の上がらなさとか、あるいは雇い止めがあるとか、事実上、雇い止めになってしまっているとか、そのような雇用の不安定さなどについては、様々御意見というか、当の非正規雇用の公務員の方々からかなりの御意見が上がってきています。これは世田谷ではなく外部ですけれども、恐らくアンケートになっていますね。そういう団体さんが、埼玉の男女共同参画推進センターにいらした委員が中心になって皆さんの御意見を集められた。そもそも男女共同参画に関わるお仕事は非正規の方が多いですよ。世田谷は分かりませんが、センターにかかわらず、全国的に見れば。そういう中で、大変専門職なのに低賃金であるとか、そういう方が大変多いということも伺っておりますので、ぜひ大きな問題として今後とも考えていくべきだと私は思っております。

そういう専門職の方、カウンセラーとか相談員とか、そういうことをやっていらっしゃる方々が十分な待遇を受けられないで男女共同参画施策を進めていくということに関しては、やはりおかしいんじゃないかと私は思っています。特にDVに関わるような専門職は、すごくやっぱり大変ですのでね、一步間違えれば殺人とか、そういうことにもつながりかねないような。

事務局 今、部会長からお話しいただいた専門分野の責任ある仕事の女性のところについて、まずこちらから報告して、らぶらすの館長から補足があればお願いしたいと思っております。

まず、後半のほうで出てきた、いわゆるDVの相談に対応する職員ですけれども、行政においては、売春防止法、DV防止法に基づく婦人相談員という職が置かれます。全国的にも、法律的にも、いわゆる非常勤の方々を置いている時代がとても長かったですが、世田谷においては、従前からこの婦人相談員については常勤の職員を多く配置するとともに、一部そこに継続雇用が可能な会計年度任用職員が入っているという図式を取っています。セクションで指揮を取る係長職はみんな常勤で、ちなみに女性です。

一方、らぶらすにおきましては、世田谷区の男女センターは社会福祉法人への委託とな

っており、館長以下、専門職員については基本的に常勤をお願いするとともに、様々な相談に対応してくださる相談員については、らぶらすと雇用契約を結んだ非常勤というふうになっています。

御報告は以上でございます。

部会長 どうもありがとうございました。らぶらすのほうで何か補足説明はございますでしょうか。

男女共同参画センターらぶらす館長 ありがとうございます。勤務自体は常勤というか、常に月曜日から金曜日までの週5日の勤務はしておりますが、私たちは全員契約社員です。年度契約です。5年たちました者に関しては、無期雇用、無期転換はすることができます。運営職員ほか相談員、全て非常勤職員です。こちらも1年度ごとの契約で、契約5年以降は無期契約という形に希望者はなるということですので、正社員は、すみません、残念ながら1人もおりません。正職員は1人もおりません。

部会長 どうもありがとうございました。

無期契約、無期転換ができて、それは正社員と呼ばないのでしょうか。

男女共同参画センターらぶらす館長 無期転換ができたとしても、ここ自体が3年間の委託ですので、3年間を過ぎた後は、法人としては継続して雇うことはできませんので、委託が切れた時点でもう契約全て解除という形になります。

部会長 分かりました。そういうところが難しいんですね。委託という形を取ると、その委託している間だけしか雇用というのは続かないみたいな。そういう意味では、いろんな問題というのがそこに含まれるというふうに私は思いました。らぶらすさんの御意見じゃなくて、私個人としては、いろいろ難しいところがあるなと伺いました。ありがとうございます。

大変難しい問題ですけれども、大きな男女共同参画という分野では、長期にわたっては、この問題を抜かして考えることはできないと思いますので、今後とも、よろしく願いいたします。いい問題提起を委員、ありがとうございました。

ほかはいかがでしょうか。このことでも結構ですが、どなたからでもお願いします。

委員 全然違うことですが、ちょっとこの表記というか、このままでいいのかなというふうに思ったところがあります。60ページの「基本目標 暴力やハラスメントのない社会の構築」の中で、「現状と課題」で、2つ目の段落のところ、「また、DVは子どもへの直接的な」となっているところの次の行の真ん中からなんですけれども、「高齢者

のDV被害については、高齢者虐待として対応されることがあり、一時保護を求めてもシェルターが少ないなどの理由から自宅に戻されてしまうなど安全が確保できない場合もあります」というのが課題として書かれているんですけども、本当にこういうことがあるとしたらすごく問題で、DV被害者であろうが、高齢者虐待であろうが、シェルターがないからといって保護しなかったということが、ここにさらっと書かれているわけなんですけれども、本当にこれはこのままでいいのか、本当にこういう事実があったのかということころは、もう一度検討し直していただいたほうがいいような、すごく問題のあることかなというふうに感じたんですけども。

部会長 まず、この事実というのがどの程度あるのかということですね。

委員 シェルターが少ないから保護しなかったということが事実として本当にあったのか、あったとしたら、すごく大問題で、ちょっとさらっと書かれ過ぎている感じがしたんですけども。

部会長 これは、どなたに伺えばよろしいでしょうか。こういうことがあったかどうか。さらに言えば、よくあるのか、傾向としてあるのか等ですね。それらの程度についての。1件でもあれば大問題だと委員のほうは思っているんですけども。この書き方だと、一般的にそうだと読めますね。そこまで書きちゃっていいのかということですね。

事務局 今、確認をしました。現行プランから同じ記述が引き続いている状態でございます。関係所管と確認をして記述について検討するとともに、この部分については次回等で報告をさせていただきます。ありがとうございました。

部会長 事実確認をした上で、もし問題のことがあるんだったら、当然問題として書いていただいてよろしいんですが、その場合、やはりすごい問題だという認識を持ってこれを書くということでしょうか。もし減っているのであれば、あるいはないのであれば、それにこしたことはないですね。

この点、いかがでしょうか。ほかのことでもよろしいですが。

委員 2点あります。報告書の内容の文章がどうかということではなくて、1つは、性的マイノリティの方々でも区民の方の理解を促進する方法というか、私が経験したことをちょっとお伝えしたいんです。いわゆる就労ということに関わるかと思えますけれども、就労のことですとか、それから、就労規則、契約、その中に、慶弔費のこと、それから休暇のこと、そういったことを誰でもが取れるということに変えていく方向に、今、区はもちろんのこと、区の外郭団体も、その点についてはほとんど改正されたと思

ます。ただ、一般企業、それから一般の団体等においては、その促進というのはなかなか難しいように思います。それは、このアンケートの結果を見てもそのようなことで、実施されているのは、五、六%という感じですから。

何かと申しますと、ある団体で、その部分を改正するという案が出ました。そのときに、男性の委員から、それはどういうことか、どういう意味かという質問がありました。本当にセクシャルマイノリティの方々にとって、このような話をお聞かせするのはいかがかとは思いましたが、実態としては、各種団体の中ではなかなか理解促進はまだされていないのが現状と思います。

それで、何かというと、その規約の変更、改正を進めるということは、理解を促進するのに大変早道かなというのをそのときに感じたものですから、区で率先してなさっていることを各企業等に情報をお伝えいただいて、そして規約等、それから就業規則等の変更というところ、それから団体においても、町会も同じようなことが起きる可能性があります。慶弔費の規定であったり、そういったことについて、そういった部分から理解を求めていくということも1つあるのではないかと思いますので、これはどのようにしていくかというやり方の問題かと思えますけれども、ちょっと理解を促進させるためには、1ついいのではないかと感じたことがございました。

2つ目は、らぶらすの、さっき報告のほうでも申し上げたことでございますけれども、やはり男女共同参画を推進すると、これは区民にとってということかと思えますし、区民と共にやっていくということかと私は理解しているのですけれども、そういう意味では、やはり区民が主体となるというような形の文言にさせていただけるとありがたいなと思えました。

例えば、地域の人と、それから「利用者などと」というところも「など、区民とともに」とか、要するに、区民のほうを向いているんだよ、区民と一緒に汗を流していくんだよということがはっきり伝わるような言葉というか、表現になっていったら、もう少しらぶらすの重要性というか、認識というか、そういうのも、皆さん、もう少し再検討してもらえないのではないかなと思えました。

そういう意味では、86ページの図がありますけれども、このところにも「地域」という言葉が盛んに出てきます。確かに区民のほうを向いて、そして区民と一緒にやっていこうとしたときに、1番は、らぶらすがある地域ということが出てくるかと思えますけれども、それはあくまで方法であって、やはり形としては「区民とともに」という言葉が前提

にあるんだということが分かるような表現をお考えいただけたらありがたいなと思いました。

もう一つは、困っていらっしゃる方々に支援をさせていただくということの1点と、それから、男女共同参画というものの理解を進めるという大きな柱があるんだと思います。ただ、今の状態ですと、どうしても支援の体制のほうに目が向きがちですけども、やはりこのようにせつかく条例もできて、みんなでやっぺいこう、みんなで理解をして、男女共同参画の理解者を増やし、その理解者が実践をし、そして、この人たちが広報していく、そのような、窓口ですけども、やはりそういう形でないと、なかなか認知度というのは難しいのではないかという気が、このらぶらすも30年たっておりますけれども、それを見てきても、そのような気がいたしますので、これは感想のようなことで申し訳ございませんけれども、全体的に地域、区民というところは少し区別していただければと思います。

部会長 どうもありがとうございました。1点目のほうは、80ページにある企業向けの男女共同参画に関する意識・実態調査の中の、具体的には慶弔休暇、介護休暇とか、そういうところの制度改革ということでしょうか。それを1つの改革のポイントとして挙げていくことが事業の意識を上げていく上で役に立つんじゃないかと、そういうことですね。大変いい御指摘をありがとうございました。

あとは、らぶらすの表現の中で、地域というだけでなく、地域よりは区民中心の活動というか、それを大きく打ち出して、支援だけではなくて、区民が男女共同参画社会をつくるという、中心的な主体として、らぶらすを通じて活動するというような方向性を強く出すような書き方を望むというか、表現の仕方を望むということですね。よろしいですか、勝手にまとめちゃいましたけれども。

委員 そのようなことです。初めからそのような在り方でやってきていると思いますし。

部会長 ありがとうございます。

あと、いかがでしょうか。ありますか。時間がなくなってきていて大変困っているんですが、今、事務局のほうでいただいておりますこととしまして、令和2年度取組み状況について振り返るときに、基本目標 の御意見が少ないと。何か御意見はないでしょうかというような御指摘もいただいております。すみません、前の議題です。ワーク・ライフ・バランスのところで、大きなA3の1-3というところ、こういうのの一番こっちですか

ね、右端のほうで見ると出ているんですが、ここについての御意見がちょっとないということなんですけれども、いかがでしょうか。

ポジティブ・アクションの認知度というのが十分、要するに、国の施策でその言葉を通じてやっていくよりは、行動計画でしたっけ、ほかの言葉で、ほかの形で、事業主行動計画だったかな、そういう形でやっていくようになってしまったことによって意識がちょっと減っていると。目標に達していないとか、あとは、仕事と家庭をともに優先している人の割合が増えない 事務局、お願いします。

人権・男女共同参画担当課長 部会長、どうもありがとうございます。

こちらのほうから部会長にお願いした案件ではあるんですが、時間もかなり差し迫ってきていることもありまして、この件については、メール等で御意見とかをいただければ考えております。また後ほど、こちらからメールで御依頼をさせていただきたいと思いますので、もしよろしければ、御意見のある方、御意見を寄せていただければと思っております。

部会長 どうもありがとうございました。大変助かります。

ということだそうでございますが、今御意見いただける方はいらっしゃいませんでしょうか。よろしければ、そちらのほうはそうようにさせていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、急いで次のほうに入ります。

次に、次第3、その他に移らせていただきます。

本日の内容に関して、あるいはその他のことでも結構ですが、御意見がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。あるいは情報提供でも結構です。よろしいですか。

よろしければ、議事のほうはこれで終了させていただきます。

時間も迫ってまいりましたので、この後の進行は事務局に戻させていただきます。どうもありがとうございました。

人権・男女共同参画担当課長 部会長、委員の皆様、本当に活発な御意見をどうもありがとうございました。意見につきましては、また後ほど、メールでいただければというふうに思っております。

次回ですけれども、10月下旬から11月にかけて第2回の審議会を開催させていただく予定になっております。改めて開催通知を送らせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

本日は長時間にわたりまして、本当にどうもありがとうございました。

午後 4 時58分閉会