

会 議 議 事 録

1 会議名	令和6年度第2回長岡市男女共同参画審議会
2 開催日時	令和6年11月20日（水曜日）午前10時から午前11時30分まで
3 開催場所	アオーレ長岡東棟4階 大会議室
4 出席者名	<p>【委員7名】</p> <p>石川 伊織 佐藤 賢介 横澤 勝之 高橋 花碧 金澤 ゆかり 樋熊 憲子 鷲尾 達雄</p> <p>【事務局5名】</p> <p>茂田井女性活躍推進担当部長 松木人権・男女共同参画課長 米山人権・男女共同参画課課長補佐 高頭人権・男女共同参画課係長 秋山人権・男女共同参画課主査</p>
5 欠席者名	<p>【委員5名】</p> <p>清水 祐子 黒岩 海映 小山 安栄 西山 雪江 米山 宗久</p>
6 議題	<p>議 題</p> <p>困難な問題を抱える女性支援基本計画の策定について (第3次ながおか男女共同参画基本計画の改定について)</p>
7 審議の内容	
発言者	議 事 内 容
会長	<p>1 開会</p> <p>2 あいさつ</p> <p>3 議題 困難な問題を抱える女性支援基本計画の策定について (第3次ながおか男女共同参画基本計画の改定について)</p> <p>では議題に沿って進行させていただきたいと思います。</p> <p>まず、困難な問題を抱える女性支援基本計画の策定についてご審議いただきます。前回の会議で話し合われた内容および事前質問が挙げられた内容について、事務局からご説明をお願いします。</p>
事務局(人権・男女共同参画課)	<p>まず資料No. 1をご参照いただきながら、説明をさせていただきます。</p> <p>資料の表面は、この会議に先立って事前質問いただく際に、前回の会議の意見と対応案をまとめた参考資料としてお送りをしたものです。</p> <p>まずは、相談支援員の正規職員配置についてでございます。計画案20ページの「3施策の内容」のNo. 56「安全安心な相談窓口の体制整備」とNo. 59「相談従事者の研修の充実」において、スキルアップを図っております。</p> <p>また、5年間の期限ではありますが、再応募を行うことも可能であり、長期に経験を積み、ノウハウ等も蓄積および伝達がされております。報酬等の処</p>

遇改善を進めておりますが、正規職員化については、人事当局との調整を進めていきたいということで対応案を記載させていただきました。

続いて、ステップハウスなど、支援を受けることができる施設・制度についての周知です。意識啓発および支援内容についての効果的な方法を引き続き検討いたします。これについては、後ほど資料No. 2計画の修正案でご説明をさせていただきたいと思っております。

続いて、SNSによる各相談窓口の周知です。ウィルながおか相談室以外にも市内に相談できる窓口がありますので、SNS等により連携して周知できるのではないかとのご意見をいただいたところです。全体での認知度向上も必要ということでご提案のとおり、特にSNSでは、各機関同士の連携も可能になりますし、さらに様々な方法も考えられるかと思っておりますのでこちらもより効果的な手法を検討してまいりたいと考えております。

最後に困難を引き起こす側、加害者に対して、加害を防ぐための対策がないかというところです。こちら修正案を検討しておりますので資料No. 2において、後ほどご説明をさせていただきたいと思っております。

続きまして、資料No. 1裏面をご覧くださいますと、事前質問等ということで、ご意見、ご提案等も含めていただいたところでございます。

まずは上の段につきまして、資料No. 2の計画案を前回から一部修正をしておりますので、前回の会議資料と比較してご覧いただくとわかりやすいと思っております。いただいた事前質問と外れる部分も少しありますが、前回からの変更点についてご説明をいたしたいと思っておりますので、資料No. 2の6ページをご覧ください。中段少し上くらいに網掛けをしておりますが、元々は「女性の様々な悩みについて相談室を設置しました」という説明でありましたが、特に女性に限定をする相談ではありませんので、「女性の」という部分については削除をしております。

続いて11ページです。一番下、(4)ウィルながおか相談室の相談支援員に対するヒアリングによる意見ですが、少しわかりやすく表現を変更したものでありますので、ご確認いただければと思います。

20ページの事業No. 52からが事前にご意見としていただいた部分のご説明となります。

前回会議では、DVを起こさせないようにするための教育、あるいは情報発信を皆さんが求めていたのではないかとのご意見を頂戴しました。自尊感情の育成と並び、加害者側への働きかけという部分での課題をいただいたところです。

No. 52と55の事業名を変更しております。元々52は「DV防止の意識啓発の推進と相談窓口の周知」、55は「情報発信の強化」とされていたところですが、52から「相談窓口の周知」を外しまして、「意識啓発の推進」に特化を

した記載にしております。その分 55 の方に「相談窓口の周知と情報発信の強化」とまとめております。

N o . 52 の内容の説明をしたいと思います。意識啓発の推進ということで、保育園から高校・大学まで、各年代に合わせた性の健康講座を行っております。

自分を大切にすることを伝え、ひいては相手の方あるいは社会全体を思いやる啓発に繋がります。

またデートDV防止講座を主に高校生年代に対して行っておりますが、これについては比較的早い段階からDVについて知る機会としております。さらに、加害者自身が自らの行為をDVであることに気付くため、様々な機会を通して働きかけを行いたいと考えております。記載にはありませんが、例えばイラスト等を用いながら、比較的わかりやすい形で、DVの類型を周知するとともに、チェックシートなどによって自分がやっていることはDVだったと気がついたという元々加害者であった方々の体験談を聞く機会も多くありますから、自己診断できるようなものを目につく形で、市有施設への掲示、あるいはホームページ、市政だより等を使いながら効果的な方法を検討していきたいと考えております。

続いてN o . 55 「相談窓口の周知と情報発信の強化」です。

S N S 等を用いてこれまでには行き届かなかった方々への周知を進めたいと考えています。

また、相談室へ電話をして予約を取って相談をするということが今のところ基本的な形になっております。これらのハードルを少しでも下げられるように、例えば代表的な相談事例、具体的な支援内容などをホームページなどで、Q & A 方式などでわかりやすく説明をすることによって、相談を躊躇する場面を減らして、相談を受けやすくしたいと思っています。

続いて資料N o . 1 裏面にもどり相談支援員の正規職員化についての課題をいただいております。現在は3名おり、会計年度任用職員として業務にあっております。それぞれ経験豊富で専門性については問題がないと考えておりますし、連携をする民間団体やフェミニストカウンセリングのスーパーバイザーがおりまして、定期的な助言を受けながら対応をしているところです。また、給与等については人事当局への働きかけを行って、年々待遇改善がされている状況です。正規職員の配置の検討については引き続き協議を進めたいと考えておりますが、人事当局において全体の方針とバランスにおいて検討されるため、計画に正規職員の採用を記載することは難しいと考えているところです。

続いてご提案という形で、特に若い年代を中心として、I C T 等を活用して

	<p>繋がる仕組みを作ったらどうかというご意見をいただいております。</p> <p>現在、市の各部局で横断的に活用できるシステムについて検討を始めているところでは。</p> <p>女性支援をはじめ福祉や子育て等の情報を連携して支援に活用できる可能性があります。現段階では、計画への記載は難しいと思いますが、より相談に繋がりやすい対策については、オンラインやシステム構築を含めて、全庁的な各担当課と横断的にできるシステム等も含めて検討を進めていきたいと考えております。</p> <p>以上で、前回の会議でのご意見、事前にいただいたご質問ご意見を含めて、計画案の修正についてご説明をさせていただきました。</p>
<p>会長 委員 A</p>	<p>ただいまのご説明に対して、皆さんご質問ご意見等ありますでしょうか。</p> <p>11 ページ（4）ウィルながおか相談室の相談支援員に対するヒアリングによる意見の一番下で「60 代以上の」を「高齢者の」に変えていますが、自分は高齢者だと思っていない方もいらっしゃるのではないのでしょうか。</p>
<p>人権・男女共同参画課 委員 A</p>	<p>相談員としては、これまでDV関係だと子育て中の 30 歳代、40 歳代の方が多かったのですが、だんだん年配の方からの相談が多くなってきたという実感があるということです。</p>
<p>委員 A</p>	<p>高齢者というと 60 歳代より 70 歳代以上を想像してしまう。70 歳代で夫婦二人きりになるとうまくいなくなることもあると思いますので少し気になりました。</p>
<p>委員 B</p>	<p>改定案 18 ページの下から 4 行目に「子育てに伴う負担や経済的な悩みなど」といった相談があるということと、さきほどのヒアリングにおいて、相談したいけども子どもを預ける先がなくてという相談もあるということですが、長岡市さんとしてはあらゆる子育てサービスとか支援といった取り組みをやっていると思いますが、それにおいても、子を預け入れる先がないというのは、どんな理由や背景がその相談者の方にあるのかなというところがちょっと気になりました。</p> <p>例えば保育所・保育園への入所の条件なのか。また入所できたとしても経済的な理由になるか、また祖父母など身内で見てもらえる方がいないのか。例えば子どもがいると働けないなんていうような状況を作ってしまうとそれは問題で、保育料無償化なんかは飛び抜けた話だろうと思いますが、預ける先があれば逆に働けるし経済的にもゆとりが出るし、それが夫婦関係や家族環境の改善に向かっていくということであれば、さらなる個々のニーズに応じたサービスの拡充だったり何かしら手を打っていかねばならないと思います。申し上げたいのは子どもがいると働けないというのが、どんどん少子化に繋がっていくだろうというところで大きな課題だと感じたところがございます。</p>

女性活躍推進担当 部長	常に課題に挙がる場所ですが、子育て中の男性も女性もどうやって預け先を見つけるかという部分は、市役所としては子どもが全体に減っていく中でどれくらい充実させていくかも含めて様々な議論があります。また、私としては逆にハローワークさんがよくご存知だと思いますけど、企業の側が子育てをしている女性を、雇おうとしている意識がどれくらい高まっているのかが気になっていて、何か感じられるところがあれば教えていただきたいと思っています。
委員 B	今に始まったことではないですが、今ほとんどの業種業界において人手不足と見られています。それを解消していくにあたっては、若年層の労働力人口も減ってきている中で、女性とご高齢の方の人材を活用していかないことには事業が成り立たない状況です。企業側として働き方改革や男性の育休取得促進とか、働く環境を整備していかないと良い人材が入ってこないところです。このところを考えてほしいということで、ハローワークと労働局は企業回りをしています。少しずつではありますが、ご理解いただけるところからは、業務改善や、休日、育休取得に向けた取り組みを進めていただいています。
女性活躍推進担当 部長	私どもも総合計画を作り始めている場所ですが、子育ての環境というのは、ただ子どもを預けるとかだけではなく、企業側の働く環境や、男性が育休をとって家族みんなで育てるとか地域みんなで育てるという環境をつくるにはどうしたらいいかということの検討にいくかとも思っている場所です。
委員 C	今ほどのお話も身につまされる思いで聞いていました。今日、会社の事務の女性2人が欠席でした。理由はお子さんが2人とも熱が出たということです。1人は離婚されてワンオペで働きながら、1人は夫婦共働きで男性がフルタイムで仕事をしている中で母親としてということです。それは全然OKなことで、家庭が円満で安心して勤めていただいて良い仕事ができるわけだから、子育てを優先していただいて、あとは残されたみんなで協力してやるということになりますが、頑張っている社員は「いつも彼女たちばかり」という気持ちがあります。そういうことが続いていくうちにチームの輪が乱れ始めたりとか、ずるいみたいなことを一部の仲間内で言っているものが本人に漏れ伝わると、居場所がないと思って辞めたいとなったり、負の連鎖が続くように思います。
会長	本当に人手不足の中で、やっと来ていただいた方に長くお勤めしていただきたいと思ってもやはり離婚されているとか、その女性を取り巻く環境が多様化していて、制度も大事だけど本当に企業の経営者が女性の立場を真剣に考えて、寄り添っていかないとうまくいかないという感覚があります。
	「私達が割を食っている」という感覚を、子育て中以外の人たちが持ってしまう状況をどう変えるか。それ以外の人たちに普段からどのようなサポートができるかという問題を、経営側からも制度としても考える必要があるだろうと思います。

	<p>これまで企業向けには、家庭で様々な問題を持っている人たちをみんなでサポートしようというアピールはしていたけど、それ以外の人たちも意見を主張していいということまで含めて、これからは、誰かをのけ者にしないで済むような仕組み作りのための講習、意識啓発が課題になっていると思います。女性の状況は多様化しているという指摘がありましたが、その対応も多様化しないといけないことに気づき始めた時期ではないか、というご意見だと伺いました。</p>
委員D	<p>今のお話について労働組合関係でもいろいろ聞いております。子育て世代に手厚くすると、他の人にしわ寄せがいくという反発は、働く中で意識としてはどうしてもあると思います。そこは全てが自己責任じゃないということを広く認識してもらい、困ったことが起きるのは、いつなるとき誰でもあることで、そのときに助け合える組織、あるいは社会全体への意識啓発は、これから続けていかないといけないと思います。</p> <p>自分とは関係ない人の多様性を認めるのは社会的に広がってきていますが、自分に関係する人の多様性はなかなか自分ごととして考えられないということが非常に多いのではないかなと思っています。社会全体的な啓発に取り組む必要があるのではないかなと思っています。それは行政の責任ではなくて、住民としての責任だと思います。</p> <p>重層的相談支援体制ということが言われている中で、事前質問にもICTを活用した困難女性と繋がる仕組みについて意見がありました。最後は人の支援が必要だと思いますが、きっかけ作りとしてICTを使って繋がっていくという仕組みも一緒に考えてもらえればありがたいと思います。</p>
会長	<p>ICTの利用は、役所が進めようとする、人権問題や個人情報の問題を考えなければならないから大変難しいですが、急がないとこれまで築き上げてきた民主主義の制度みたいなものが、ひっくり返ってしまうような感じが最近の国内・国外の選挙の情勢を見ていて感じます。役所の方でも本腰を入れて取り組んでいただければと思います。</p>
委員E	<p>若年層の精神的な不安というところが身の周りで増えていると感じています。事前に配付いただいた計画案の13ページにある【若年女性】では、現状と課題がはっきりと書かれていてびっくりしました。</p> <p>実家や家庭との関係性は、私の周りの造形大生でも様々で、すごく仲の良い家庭もあれば、全然連絡とってなくて疎遠という家庭もあって、疎遠になっている家庭だと仕送り問題とか生活環境が良くないとか、アルバイトをたくさんしなくては行かなくて学業に打ち込めないとか、そういった問題が結構起こっています。</p> <p>大学の中での問題ということはわかっていいいますが、バックボーンによる環境で、その子が頑張らなければいけないというのは何か違うのではないかなと思っています。</p>

会長

失礼を承知で申し上げますが、この委員会に入るまでウィルながおかとか、動いているところが全然見えていませんでした。造形大生でも、見えていないとか、繋がっていない子が多いとあっていて、こういった相談ができるところがあるとか、こういったところで協力ができるかもしれないというところをもっともっと、こちら側に周知してくれたら大変嬉しいと思いました。若い世代の人たちのコミュニケーションの中に、やっぱり市役所とか新聞とかがなかなか食い込めていないような心配があります。それについてアドバイスはありますか。

委員 E

私が申し上げるのは非常に恐縮ですけれども、最近で言うと Instagram とかの広告で支援のことを紹介していただけたらとか、SNS上で可視化できるような記事にまとめていただけたらとか、私もよく SNS を見っていますが、結構、新潟県内の情報とか、長岡の情報がおすすめとして流れてくることがあると思っています。そういったところで知るきっかけになるのではないかと考えております。

人権・男女共同参画課

以前から SNS もやっていましたが Instagram は昨年からはじめていまして、例えばイベントの周知を Instagram でしたりして、なるべく知っていただけるような工夫をしております。ぜひ皆様からご登録いただければありがたいなと思っております。

あと、この前の日曜日に長岡造形大学を会場に、ドラッグクイーンのリアン・ロブリジーダさんをお呼びして、ウィルながおかフォーラムを開催させていただきました。周知を先に造形大にさせてもらったこともあり、学生さんからも来ていただきました。そういった入りやすいところから知っていただければいいなと感じました。

委員 C

また、広告という方法についても勉強したいと思います。

会社でも、SNS に取り組むときに毎回壁にぶち当たるのは、作ったところでセンスのない人が運用すると誰もフォローしてくれなくて終わるということです。

市職員で遊び心のある人は多分少ないのではないかなと思うので、任期付き職員制度を積極的に利用して学生さんを使った方がいいのではないかなと思って聞かせていただきました。

いま要望が多様化している中で、公平公正に対応しなければならないという宿命を帯びていて行政は本当に大変だと思います。

昨日も教育委員として現場訪問で新町小学校に行かせていただきましたが、多種多様な特性を持ったお子さんがたくさんいて、1 人か 2 人のお子さんに先生が 1 人 2 人ついていて、どれだけ人が必要なんだろうと思いました。インクルーシブが大事というので理想の旗を掲げるけど現実は全く追いついていなくて、現場が疲弊していて、校長先生にヒアリングするとメンタルやられた先生が 3 人いて回らなくて大変なんですと言って校長先生も暗くなって

委員 F

いました。トップが暗ければ組織がますます暗くなって、社会はインフレなのに雰囲気はデフレスパイラルみたいになっています。

そういうところを見て本当に行政は大変だと思いますが、結局お金がなければ難しいんだと思います。専門性を蓄積しておかなければいけない要の相談員の正職員化や待遇改善について、取り組むと書かれているものの、教育の現場を見ていると、保育園も幼稚園も小学校も中学校も同じような要望がある中できっと難しいんだろうなと思っています。

そうは言いながら多種多様な相談に向き合って対応する入口がしっかりしていかなければならないと思いますので皆さんがんばってください。

行政が本当に大変だという話はとてもよくわかります。報道がメインの会社ですが、ここへ来て新潟県の根幹の問題にも取り組まないと会社自体の存続がどうなるのかという雰囲気も少しあります。5年前から新潟県の少子高齢化が他県に比べてもかなりのレベルで進んでいるということ。人口の流出、特に若い方は東京志向が強く東京で就職して帰ってこない。今、雪が少ない仙台に流れていることもあるようです。新潟県の問題が強くなっている中で、新潟県に働き手に戻って来てもらう目的で新潟県と協力して鮭プロジェクトという取り組みをしています。新潟の「酒」ではなくて戻っておいでという意味を込めて「鮭」プロジェクトです。新聞社がやると堅くなってしまうようなところをなるべく排除して、長岡造形大学も含め学生さんたちを中心にチーム「いくら」ということで、わかりやすい緩い学生同士の繋がり、企業との繋がりを作っています。

先ほど皆さんがお話したような問題が会社でもあります。会社としては優秀な人材であれば男女問わずに採用を進めている中で、一斉に女性が子育て状態に入ったときに子育てしていない世代や男性にしわ寄せがきている状況で、これをなんとか打破しないといけないと取り組んでいます。取り組みは一つ一つ積み重ねて知見を作っていくことしか今のところはないかと思っています。

あとはさっきお話に出たように一部署だけに捉われない全体を見る視点や経営者的感覚も非常に大事。少し緩めの気持ちも大事で、相談される側である上司への教育が必要なのではないかと感じています。

2年前、部下の男性社員が育児休業を取りたいと言ったとき、みんなで協力して、ぜひ取ってもらおうとなりました。男性は期間も短いですしこれで育児休業になるのかも少し疑問ですけれど、今しか経験できないことを経験してそれを仕事に生かす機会をたくさん作れるという考えのもとで一生懸命進めさせてもらいました。

そういう一つ一つの取り組みが、いずれ社会を作っていくんじゃないかというふうには感じています。

それからもう一つ、DVで多くの女性が被害を受けているという問題ですけ

会長

れど、やはり教育の問題だと思います。行政と比較にはならないかもしれませんが、うちの会社にもクレームや社会に対する厳しい意見などの電話がきます。そういうときに、一企業として個人の対応を超えるような部分もあったりして、そういうときは、申し訳ありませんが電話を切らせていただきますと言うこともあります。

自分の感覚的に言うと、高齢者の男性の方が高圧的な印象を受けます。女が出てきて何言っているんだとか、もっと上の責任者を出せとか、名乗らないとか、と言われることがあります。そういうハラスメントを皆さんも経験されているのではないかと思います、毅然と対応したいなと思います。

あとは女性の自立は経済力の問題が大きい。少し前ですけど、新潟県は夫婦円満県とずっと言われていたのですが、離婚率が低いことが必ずしもいいことではないということから、この話は一定程度の役割は終えたということで、仕事の素材にはしなくなりました。離婚したくてもできないのは、女性の経済力がないからだということが、103万円の壁など働きたくてもそれ以上稼げない枷をはめているのではないかというような議論を経てどんどん変わっていくといいなと思います。

いくつかのポイントがあると思います。

一つは、情報伝達の方法として若い世代と年配の世代の懸け橋を作らないと社会が分断されてしまうのではないかという心配があり、そのために何ができるかという文言がどこかに書き込める、あるいはそういうこともやるということが説明できるような、そういった計画の中間改定であればいいなと思います。

それから若い世代の問題について私が長いこと教員をやっている思ったのは、家庭が崩壊しているあおりで学生が問題を抱えているということです。特に精神的なダメージを受けている学生とか援護が必要な学生に限って、むしろ家庭が抑圧の原因になっているような場面がものすごくたくさんあってそういう子たちって救いようがないです。

大学や行政が見ることができる範囲というのもすごく限られていて、経済的に自立できるような状況でもないから、体もメンタルもやられてしまっている学生がすごく増えていて、こういう人たちを拾っていくために何ができるのかというのが、困難な問題を抱える女性に対する支援の中でクローズアップされなくてはいけないだろうと思うところです。

それと、今のご意見にも端的に表れていましたが、会社が子育て支援に頑張ると、そのほかの人たちが割を食うというような問題が現にあります。解決方法もいくつかあると思います。例えば、男性も育児のために休暇をとるのが当たり前になって、保育園への送り迎えをするから1時間遅れますとか、子供が熱出したから半日休暇を取らせてくださいと、男性も言い出すような状況になることです。

みんなが積極的に育休をとれるようにするという問題であると同時に、そういう方向で仕組みを作り直してみんなで支えるという意識をみんなが持てるようにしないと、結局、「私は多様性に属さない側だから一人で割を食っているんだ」という意見を持つ人が増えてしまうという問題になると思います。それからお門違いのクレーム電話をかけてくる人たちというのは、他のところにクレームをもっていきようがないぐらい追い込まれているからかもしれない。加害者は大体にして被害者だという困った現実があることはそういう点からも見えてくるでしょう。

高齢者の居場所や話し合いの場所がなくなっているから、自分の話を聞いて欲しくて、いろいろなところにクレームを持ち込んでしまうという現象に近いかなと思います。高齢者の居場所をどこか別の場所に作らないと会社や役所の日常業務が成り立たないような場面がこれから増えてしまうのではないのでしょうか。

行政の課題としてこれという政策が立てられるようなものではない、きめ細やかな個別のいろいろな対応のところを一つ一つ拾っていく、そういうような仕事がこの困難を抱えた女性の支援という問題には含まれている。その困難を抱えた女性を支援するためには、それで割を食うと思ってしまう男性を減らす必要があるから、男性の支援も必要だということにおそくなってくるでしょう。

ハンディキャップを抱える女性たちの支援をするためには、男性で悩みを抱えている人たちに対してもフォローしなければいけないことが分かってきたから、資料No. 2改定案の6ページ(1)社会環境の整備の「女性の様々な悩みについて」から「女性の」を外し、No. 52の「女性相談支援員」の「女性」を外したのは良いことだと思います。

ただ今度は「女性」をはずされてしまったら、「私は呼ばれていないんだ」と思う人が出てくると困る。ややこしいけども、全ての人間の全ての問題をきめ細やかにフォローしていかないと、特にハンディキャップを抱え込んでいるような女性の立場がなくなってきた、それが最終的には社会全体の円滑な運用を妨げてしまうような問題に繋がっているんだ、ということが示せないといけないと思います。

単に「女性」を外したからみんな平等に、誰の意見でも聞くという話だ、とは理解してくれないという問題があるので、「女性」を取ることの意義がどうということなのか、問題を抱えた人たちがどういうところでどういうふうに生きていて、これを支えるためには誰にどういう対策をとる必要があるのかという、ここで皆さんがお話したような細かな議論を何かの形で計画の改定文書の中に反映させないと、何で変えたのかわからないということになりかね

	<p>ない、という心配を私はしました。</p> <p>ここに書かれていることしかやりませんという計画ではなく、「これをベースにして皆さんと話し合いをしながら、どこでどんな細かな対応が必要とされているのかということ、私達も一緒になって発見していきます」、というような宣言になればもう少しいいかなと思います。そうすると世代間のギャップを繋げたり、男女間のギャップを繋げたりするために、少しは皆さんの関心を引いていけるのではないかという気がいたしました。</p> <p>課題が大きすぎて文言など細かく入れ込んでいくのは大変だとは思いますが、直面している問題が何なのかがここでだんだん明らかになってきているということの表れだ、とプラスに考えて施策を進めていただきたいと思いますし、皆さんで協力していければと思ったところであります。</p> <p>かなり突っ込んだ議論ができて今日は大変有意義だったと思います。</p> <p>最後に計画策定の今後の進め方について、事務局からご説明をいただければと思います。</p>
事務局(人権・男女共同参画課)	<p>本日は活発なご議論をいただきましてありがとうございます。お話いただいた内容、それから会長からまとめていただいた内容を中心に見直すべきところがあるかと思えます。</p> <p>その辺を反映した上で予定しておりますのが、1月中に3週間程度パブリックコメントとして広く市民の皆様はこの改定案を見ていただいて、ご意見等があればいただく機会を、年明けくらいから行いたいと考えております。</p> <p>その辺の意見等がまとまった段階で2月の後半から3月に予定しております年度末の会議にお集まりをいただいて、最終的にご確認をいただいた上で、もし必要であれば最終調整を行いまして、令和7年度の4月1日からこの計画が施行されるように進めていきたいと考えております。</p> <p>またご相談や、次回の会議のご案内も含めご連絡をさせていただく機会が何度かあるかと思えますので、ご協力をいただければと思っております。</p> <p>それからこの審議会の委員が2年任期になっていまして、昨年度からスタートしておりますので、次の3月を迎えますと任期が切れることになっていきます。</p> <p>基本的には継続してお願いできればと思っておりますが、それぞれの団体様、企業様からご推薦いただいた委員の方もいらっしゃいますので、それぞれのご都合、ご事情もおありかと思えます。もし来年度以降、続けることは難しいということがありましたら、まだ少し時間の余裕がありますけれども、事務局の方までお知らせいただくとありがたいと思っております。</p>
会長	<p>皆様ありがとうございました。以上で予定の議事を終了いたします。</p>
事務局(人権・男女)	<p>以上をもちまして本日の審議会を終了させていただきます。</p>

共同参画課)	ありがとうございました。
委員C	<p>来年の進行についての感想ですけど、事務局で作ったものに意見を聞かせてくださいというのがこの審議会の行政側の目的だと思いますが、まさにさきほどのように皆さんの有益な話が出て盛り上がってそれが波及すると良いものができるわけではありませんか。</p> <p>だから来年次期は、ブレインストーミング的に、皆さんそれぞれの専門性の中で実体験を含めて何を感じているのかというものをまずは議長の仕切りで話し合っ、そこから文書作成能力の高いテクノクラートの皆さんがまとめて、それを基に審議する方が先に出すより良いのではないかと思います。</p>
会長	工夫してみましよう。
8 (出席委員の署名欄)	(略)
9 会議資料	別添のとおり