

平成 25 年度 第 1 回日進市男女平等推進審議会 議事要旨

開催日時 平成 25 年 7 月 11 日 (木) 午後 6 時 32 分～8 時 15 分

場 所 南庁舎 第 5 会議室

出席委員 中島美幸、山田尚武、佐藤正彦、若杉秀行、北條裕人、齋藤由美、岩月ミサヲ、
大畑美和子、市川耕一、高尾淳子、市川秀之、手塚朋子 (敬称略)

欠席委員 大村恵(敬称略)

事務局 水野和秀 (市民生活部長)、杉浦敏(市民協働課長)、杉田武史(同課長補佐)、森
部江美 (同主査)、村田修子(同主任)

傍聴の可否 可

傍聴の有無 無し

議事及び発言内容

1. 開会のことば (市民協働課長)
2. 事務局紹介 (市民生活部長)
3. 委員の変更の報告・若杉委員あいさつ
4. 資料の確認
5. 中島会長あいさつ
6. 傍聴の有無の確認
7. 議題

(1) 日進市男女平等推進状況報告について
(事務局)

1. 資料 4. 第 2 次日進市男女平等推進プランの体系図について説明
2. 資料 1. 日進市男女平等推進状況報告書 (平成 24 年度実績) の構成について説明
3. 実施施策について、数点抽出して説明

【基本目標 I, II】

4 ページ 2 段目

①男女平等に関する広報掲載数 13 件 (うち 1 件は DV の特集記事を掲載)

②ハーモニーフェスタ開催 参加者 390 名

参加者アンケートでも好評であった。映画会場及び各団体ブースが狭かったのが課題。

25 年度は大ホールにおいて「人権を考えるつどい」と共同開催予定。また男女平等推進

標語・川柳表彰式も同時実施予定。

5 ページ 2 段目

③男女平等に関するイベント・講座開催数 7 講座 年間合計 662 名参加

8 ページ 6 段目

④男女平等推進研究指定校事業 11 校目

日進東中学校において実施。25 年度は、北・南・香久山小学校の 3 校で実施。市民協働課作成の資料「わたしたちのこれまでとこれから（仮）」を、実施校からの要望に応じデータで提供しています。資料の詳細については議題 2 で説明。

10 ページ 5 段目

⑤リプロダクティブ・ヘルス／ライツ講座開催 延べ 60 名参加

19 ページ 2 段目

⑥平成 24 年 4 月 1 日時点での審議会等委員の女性比率 26.5%

22 ページ 5 段目

⑦平成 24 年 4 月 1 日時点での市職員の管理職の女性比率 21.1%

(会長) 基本目標 I, II の施策について、何か質疑はありますか。

19 ページ 2 段目に記載されている区長会とはどのような組織でしょうか。

(事務局) 日進市には市内を 19 の地域に分けた自治組織があり、それを「区」としています。区ごとに選出された代表者を、市が区長として任命し、区と行政の調整役を担っていただいております。それら区長により組織されているのが区長会です。

(会長) 自治会長とは違うのですか。

(事務局) 区は地区の最も大きな単位であり、その中に地区ごとの自治会があります。

(会長) 65 ページ記載の、53 名中女性 2 名となっている自治会長とは異なるのですか。

(事務局) ここに記載されている 53 名に区長は含まれていません。

(会長) 現在女性区長はゼロとなっていますが、区長は誰が選出するのでしょうか。

(事務局) 各地区で選出されていますが、選出方法については、地区ごとで異なります。

(会長) 自治会長ですら女性が少ない現状では、女性区長は難しいでしょうね。

行政としては地域へお願いするくらいしかできないとは思いますが、防災面でも女性の視点を、とはよくいわれています。現状としては自治組織での女性比率は低いので、何とか向上できないかと思えます。

(事務局) 23 ページ 2 段目に記載しておりますが、毎年 7 回程度開催される区長会の第 1 回において、市民生活部長より地域活動における女性の積極的な登用を呼びかけております。

(会長) 区長の年齢構成は。

(事務局) 最も若い方で 50 代半ばでしょうか。区ごとの土木要望の取りまとめや優先順位付けなど、区長の業務は煩雑です。微細な用件も含めると、活動日は年間 150 日を超える方もいるようです。この多忙さを考えますと、定年退職された 60 代の方が中心になっているかと思います。

(会長) 区長会ではどのようなことが決められるのですか。

(事務局) 市からのお願いや、各区からの要望等の伝達事項が主となりますので、行政における重要事項が区長会で決定されるということではありませんが、各区の重要事項等は区長を代表とする区で決定していただいています。

(会長) 区長も全員男性ですし、自治会長もほとんどが男性ですので、地域の意思決定機関はほぼ男性で占められているという状況ですね。

(事務局) その他の役職の中には、女性も多くいるようです。

(会長) しかし代表はやはり男性なのですね。市でも PR しているということですが、生活に密着した部分を変えていくのはなかなか難しい問題ですね。

(委員) 女性側にも「男性に任せておけば良い」という考えがまだ根強いのかもしれませんし、男性ばかりの中では、少数の女性は意見を言いづらいと思います。世代が変われば、違ってくるかもしれませんが。

(会長) 確かにそうですね。今年度の内閣府の男女共同参画週間のキャッチフレーズも「紅一点じゃ、足りない。」でした。男性ばかりの状況で女性一人では発言しにくいですし、国の目標としている 3 割に届かせたいところですね。

市行政職の管理職の女性割合についてはどうでしょうか。

(事務局) 64 ページに記載されておりますとおり、平成 24 年 4 月 1 日現在で管理職総数 89 名中女性が 19 名で、比率は 21.3%となっています。この中には保育士も含まれております。

(会長) 一般行政職のみでは 77 名中女性が 7 名で、比率は 9.1%となるわけですね。

(事務局) 現在の管理職世代である 50 代の職員が結婚、出産する頃はまだ育児休暇がなく、産前・産後休暇のみであったこともあるかと思いますが、その世代の職員に占める女

性の割合そのものが低いという現状も影響しています。

(会長) 55 ページ、59 ページの数値目標「14. 市職員の管理職等（主査級以上）のうち女性の占める割合」では、24 年度は 34. 6%となっています。これは主査以上の割合で算出されていますが、主査を含めて管理職の女性比率だといっても良いですか。

(事務局) 本来管理職の女性比率というと、主幹以上の職員の割合となります。目標では、主査以上を含めているので、「等」としています。

22 ページの最下段をご覧ください。階級別にもう少し詳しく掲載しています。

(会長) 23 ページの教職員の女性比率についても 36. 9%となっており、一見非常に高いようですが、教務主任等も含めていますので、校長・教頭に限っていえばここ数年 0~2 名という非常に低い数値になっていますね。

(事務局) 現状の数値目標では管理部門として一括で計上していますが、ここでは管理職と学年主任以上を分けて掲載しています。

(会長) 目標値の設定の仕方としてはいかがですか。この数字だけを見ると 30%を超えているので問題なさそうなのですが、女性が一定の役職までは上がれても、トップにはなかなか就けないことを問題視するのであれば、この目標設定そのものが適当なのかという気がします。

(事務局) 教職員は愛知県に人事権がありますので、女性の管理職教員の比率については県全体、または日進市を含む教職員人事の地区全体で考える必要があるかと思います。

また、このような審議会の場で充分補足説明をさせていただくことも大事かと思っております。

(会長) 小学校長の女性比率は県全体でも非常に低いです。全国平均は 18. 7%ですが、愛知県は 14. 7%です。中学校長はもっと低くなります。

アメリカの企業で CEO（最高経営責任者）になった女性がテレビに出演していたのですが、アメリカでも管理職の女性比率は、ある一定の地位までは高く、トップに近づくほど低くなるそうです。男は仕事、女は家庭という価値観がまだまだ根強く、女性が役職を上り詰めていくことに対し、おそれや罪悪感から躊躇しているので、女性はもっと声を上げ、「一歩前へ」進むべきだと話していました。

日本はアメリカよりさらに遅れています。しかしこの女性教職員の管理部門 36. 9%という数字は、その低さを判らなくさせてしまっていると思います。

市の管理職等の女性比率もそうです。主査級以上であれば 34. 6%ということですが、

管理職といえば本来課長級です。一般企業の管理職の女性割合が現在11%程度ですが、これでは日進市は35%も女性の管理職がいるように見えます。実態を反映していないのではないかと。このままでは女性職員が主査にはなれても、そこから先の管理職になれない状況が変わっていかないと思います。

目標となる数字を追いかけながら、女性がもっと能力を発揮できるような指標に変えていく必要があるのではないのでしょうか。現行プランの数値管理はこれで行っているのであれば止むを得ないと思いますが、次期プラン策定時には、この数値の設定について今一度ご検討いただきたいと思います。

(副会長) 市の昇進システムについて教えてください。管理職になるために試験があるのなら、男女平等にチャンスを与えられていることになります。出産などを契機に女性職員が退職して母数が少ないと聞きましたが、それに加え、試験などによる昇進システムであれば、男女比を均等に近づけるために女性だけを高く評価するのは逆差別になってしまいます。

(事務局) 職員は入庁後、一定期間が経つと主査試験を受けることができますが、それ以上の役職に上がるのに試験はありません。試験の評価では筆記だけでなく、日頃の人事考課にもウェイトが置かれています。

(副会長) 管理職になるのに試験は無いのですね。

(事務局) はい。主査以上は通常の人事考課で昇進していきます。階級に応じて直属の上司や部課長が総合的に評価します。育児休暇復帰後も、大幅な昇給の遅れなどがないように配慮しています。

(会長) まだ少ないのですが、育児休業を取得したことも一つのキャリアとして評価する企業も出始めています。職場の経験のみでなく、育休期間中の生活者としての体験もまた職業人として成長させるものであり、「仕事を休んだ＝成長ゼロ」ではないということです。

また係長試験制度のある他市の女性職員の方からこんな話を聞きました。彼女が出産や育児のことを考えて試験を受けるのをためらっていたら、当時の男性上司が「是非受けなさい」と背中を押してくれたそうです。彼女はその時上司がそう勧めてくれなかったら、きっと自分は挑戦していなかったと思うから、当時の上司にとっても感謝していると言っていました。現在管理職の女性です。彼女のように出産や育児などの状況を考えて、キャリアアップを躊躇してしまう女性は多いので、そういう時こそ上

司や同僚の方たちが励ましてあげて欲しいと思います。

(副会長) この審議会のメンバーのように一人ひとり選ばれるのであれば、男女比も半々にしやすいと思うのですが、昇進システムにおいて男女比を完全に等しくするのは難しいですね。元々の構成比もありますし。日進市の採用時点での男女比は等しいのでしょうか。

(事務局) 年度によって大きく異なります。現在補佐級の職員でも、女性の方が多い年代もあります。主査試験そのものの合格率も高いので、他市に比較して合格者の女性比率は高いのではないかと思います。

(会長) 民間企業の採用において、筆記試験では女性の方が高い評価なのに、面接で男性の方を高く評価し、結局男性を多く採用しているケースも聞いたことがあります。

(委員) それは私も聞いたことがあります。真っ当に評価すると7対3くらいで女性の方が多いのですが、最終的には男性の方が多く採用されているようです。

(会長) もともと女性でも男性でも、優秀であるから採用されたはずですが。それにも関わらず女性「だけ」がなかなか昇進しないのだとすれば、それは女性たちの資質や能力ではなく、別のところに原因があると考えるべきだと思います。その原因を探り、一つずつ取り除いていかないと女性はいつまでも責任ある立場に就けないのではないのでしょうか。

これは日進市に限った話ではなく、日本社会全体で考えていくべき問題です。特に女性は妊娠・出産などのライフイベントとキャリアを伸ばしていく時期がぶつかってしまいがちなので、そうならないよう昇進試験を早めに受けられるようにするなどの配慮も必要です。その時期さえ乗り越えればまたキャリアを重ねていけるので、支援する仕組みは大切だと思います。優秀な女性の人材を出産・育児による退職で手放してしまったり、責任ある地位に就けていないのは、採用側にとっても損失です。磨けば光る人材を一層輝かせるような社会を作っていかななくてはならないと思います。

(事務局)

【基本目標Ⅲ, Ⅳ】

34 ページ 4 段目

⑧市男性職員の育児休業等取得率 $3/10=30.0\%$ (配偶者が出産した男性職員のうち、子の養育のための休暇を取得するか、土日を含め5日以上の休暇を取得した職員の割合)

平成 24 年度は男性職員が約 1 年間育児休暇を取得。

37 ページ 2, 3 段目

⑨長時間及び土曜保育の実施状況など児童課の取り組みについて

保育園待機児童数 2 名

北條委員所属の日進おりど病院において、病児・病後児保育を実施。7 月 2 日専用施設開所。利用述べ人数が、23 年度に比べ 1 年間で 550 名増加。

46 ページ 2 段目、47 ページ 1 段目

⑩妊婦健康診査受診率 90.0%

赤ちゃん訪問事業訪問率 98.2%

51 ページ 3 段目

⑪男女平等推進スペース設置図書数（累計）161 冊

にぎわい交流館 2 階の男女平等推進情報コーナーで閲覧中。貸出も実施。

男女平等教育研究指定校に参考資料として貸出。

53 ページ 2 段目

⑫男女平等推進作業部会経験職員数 新規 10 名

中島会長を講師に迎え、男女共同参画についての作業部会委員研修を実施。

(会長) 基本目標Ⅲ、Ⅳの施策について、何か質疑はありますか。

男性の育児休業等取得率ですが、30%という数値は、国の発表している値と比較しても大変高い値だと思います。連続して 5 日以上の休暇を取得した人を含めるとのことですが、実際に何日程度取得されているのでしょうか。

(事務局) 取得した日数までは現時点では把握していません。

(会長) 1 ヶ月も取得したわけではないでしょうね。

(事務局) 担当課に以前聞いた話では、第 1 子より第 2 子以降を配偶者が出産した時に取得する傾向が高いようです。上の子が未就園児だと出産による母親の入院中、上の子を見なくてはならないからだそうです。24 年度の 3 名中 1 名は実際に約 1 年間育児休暇を取得していますが、それ以外の 2 名は、おそらく第 2 子以降の出産によるもので、出産による妻の入院期間に取得しているのではないかと思います。

(会長) 本来、第 1 子のお産でも取得して欲しいところですね。

(副会長) 出産による入院期間はどの位ですか。

(事務局) 通常 5 日から 1 週間程度です。

(副会長) ではちょうどその期間に取得しているのでしょうか。

(委員) 妻の産後 8 週以内(妻の産後休暇期間にあたる)に夫も育児休暇を取ると、妻の育児休暇明けなどに、夫が再度育児休暇を取得することができる「パパママ育休プラス」という制度があります。また雇用保険から育児休業中手当が受け取れるのは子が 1 歳になるまでなのですが、両親が交替で育児休暇を取得することにより、最大 1 歳 2 ヶ月まで受け取れます。

(会長) 男性の育児休暇取得を進めようという試みですね。ちなみにスウェーデンやノルウェーは男性の育児休暇取得率が約 9 割です。父親しか育児休暇を取れない期間を設けたりもしているようです。

(委員) 海外では育児休暇を 1 年も取らない傾向にあるようです。10 ヶ月とか。

(会長) そうですね。それに子どもが一定の年齢になるまで何度も取得できたりするようです。政府は育児休暇を 3 年取得できるようにしようとしています。職場の環境整備も進めてほしいですね。

育児休暇を取得する男性は、どんどん増えていただきたいと思います。

(委員) 37 ページの保育園事業に関連することです。現在 19 時までの延長保育を実施しているのは 9 園中 3 園のみで、残りの園は 18 時までの実施となっています。

私の職場の子育て中の女性職員は、通常の就業時間では、保育園の迎え時間に間に合わないので、やむを得ず時短勤務を利用しているそうです。育児休業や時短勤務を取得すると、それが自分のキャリアにとってマイナスに働くことがあります。行政の子育て支援策として、また女性の働く環境を整えるという意味でも、延長保育の実施園が増えてくれるといいと思います。

(事務局) 確かに保育時間がより長くなり、また土日預かりなどのサービスが増えれば、働く親は助かると思います。しかし行政の立場からは、保育を受ける子どもの権利も考える必要があります。

たとえば土日勤務の職場の場合、平日に休みがあると思いますが、その少ない休みの日を有効に使いたい気持ちから、子どもを通常通り登園させるという方も中にはいるようです。結果、子どもにとっては週 7 日の登園になってしまいます。

また、他市では産後休暇明けから保育を受け入れるところもあるようですが、乳幼児死亡率などを考え、日進市では生後 6 ヶ月からの受け入れとなっています。

最近は社会福祉法人だけでなく、保育事業を実施する企業も出始めているようです。親にとって良い保育は大切ですが、それが子どもにとっても良い環境となるのか。その辺りは大変難しい問題です。

現在日進市でも新規の保育園の計画があります。保育時間等についても、今後ワークショップ等によって市民のご意見を伺いながら事業課が検討していくことになると思います。

(委員) 保育園の預かり時間が長くなれば、それはそのまま保育士の労働時間の延長にも結びつきます。利用者側の子育て環境の改善はもちろん大切ですが、保育士の労働環境を考える必要もあります。保育園を増やしたり、預かり時間を長くすることは、保育士の労働環境をどう守るかということと併せて考えていかななくてはならないかと思っています。

(会長) 日本の労働環境は多様化していますが、その問題については本来根本的に見直さないといけない部分です。働く人たちが、みんな息苦しくなってしまう。もっと集約的に仕事をして、一日の労働時間そのものを短くしていくことも社会全体で考えていく必要があるかもしれません。

テレビで取り上げたあるアパレルメーカーでは、色々と業務改善して就業時間を15時までとし、8時間労働と同じ賃金を保障しているそうです。それに6時間就労だと、労働法上休憩時間が必要ないので、昼休憩はないのだそうです。空腹かもしれませんが、それならきちんと仕事を終わらせて、明るいうちに子どもも迎えに行けますよね。

私が幼かったころは、父も早く帰宅していたと記憶しています。しかし高度経済成長期以降は、長時間労働が当たり前になってきてしまっています。そのしわ寄せが、こういった保育時間などに現れているのではないのでしょうか。これは社会全体で見直していかないといけないと思います。

この待機児童2名というのは、25年現在はどうのような状況でしょうか？

(事務局) 今は手元に無いので、後ほど所管課に確認します。

(※25年4月1日現在、国・県等への報告で「待機児童なし」としていることを確認しました。)

また、待機児童の定義も、希望の園以外には入園を望まない場合、待機児童とは見なされません。

(副会長) 園児一人当たりにかかるコストはいかがでしょう。

(事務局) 国の基準ではゼロ歳は園児 3 人に対し保育士 1 人となっています。1 歳児は 4 対 1、2 歳児は 6 対 1、3 歳児は 20 対 1、4、5 歳児は 30 対 1 になります。このため 3 歳未満のコストは非常に高くなります。

(副会長) 事務局から見て、実績の上がっている事業や、逆にまだ課題があると思われる事業などがあると思います。そのあたりをお聞かせ下さい。

(事務局) ハーモニーフェスタは来客数、参加団体とも毎年順調に増えていますので、今後もより一層力を入れていきたいと考えています。

市男性職員の育児休暇取得については、数値目標の値は別として、実際に育児休暇を取得している職員が過去に 2 名おり、うち 1 名はその後時短勤務も利用しています。このような実績があること、日進市役所という職場にそれを受け入れる環境があり、当該職員が仕事と家庭をきちんと両立できていることは、大変誇らしいことだと考えています。

日進おりど病院において実施いただいている病児・病後児保育事業についても、既に数値目標の「登録人数 600 名」は達成しています。登録人数については、毎年保育園の新入園児に児童課から登録を促しますので増えていくことは充分予測されますが、利用者そのものも昨年 1 年間で延べ 666 名の利用があり、これは前年比で 550 名増となります。大変すばらしいことだと考えています。

課題としては、やはり審議会等委員の女性比率や、市職員、教職員の管理職比率の向上になるかと思います。さまざまな社会的要因も関係する難しい問題だと感じています。

(副会長) 病児・病後児保育は、市民でないと利用できないのでしょうか。

(事務局) 市民のみの利用となります。近隣の市町からも、この病児・病後児保育センターを共同利用させてもらいたいという申し出は受けているようですが、現在は市民利用だけで手一杯の状態のようです。病院の敷地内に併設しているので、病児の体調が急変したときなどはすぐに対応してくださると伺っていますし、預ける保護者にとっても非常に安心感があると思います。

(委員) 私も仕事でセンターを 3 回ほど取材させていただいたことがあります。スタッフの皆さんも大変感じがよく、親切にご対応いただきました。利用される保護者の方も安心だと思いました。

(会長) 子どもが病気の時こそ、母親は追い詰められてしまいがちです。元気なときに父親の協力を得るのは良くて、「子どもが病気なのに、母親が仕事なんてしていいのかわか」と言われてしまったり。そういうときに、こういった公的な支援を受けられると本当に安心だと思います。

(委員) 2歳くらいまでの乳幼児は、本当に何度も病気をするようですね。3歳くらいになると、回数が急に減るようですが。

(会長) 子どもは色々な病気にかかってひととおりの抵抗力をつけるわけですね。

均等待遇やワークシェアリングが進んでいけば、誰もが収入を確保しつつ、早く帰って家庭を大切にすることができると思います。ヨーロッパで当然になりつつありますが、日本では「ブラック企業」なんて言葉が出てくるほど、雇用環境の悪い企業がまだまだあるようです。

議題(2) その他

1. にぎわい交流館に常設されている書籍の有効活用について

(事務局) 先ほどの報告書の51ページ最下段に関連してご報告します。市庁舎東にある、にぎわい交流館の2階には、市の男女平等推進の拠点として男女平等推進情報コーナーがございます。ここでは男女平等推進に関する各市町の情報誌やチラシのほか、男女平等関連図書が現在139冊設置されており、自由に閲覧したり、貸出も可能となっております。

この図書について、今年の6月市議会において「もっと市民の目に触れるよう有効活用してはどうか」という意見が出されました。

そこで、これらの図書のうち30冊程度を、市内の他施設において設置・閲覧することを検討しております。まず市内の福祉会館1館において試行し、利用者の反応や貸出の希望等について調査し、今後の事業に反映させていきたいと考えています。

2. 平成25年度以降の男女平等学校教育研究の資料について

資料5. 「わたしたちのこれまでとこれから(仮)」について説明

(事務局) 平成24年度第3回の審議会におきまして、25年度以降の男女平等学校教育研究の資料について委員の皆さまにご検討いただいた内容を元に修正したものです。

「1. 生まれたときのこと」、「6. あなたの家族」の項目を削除し、「7. 自分の体を守る」を追加しました。

追加項目は、プライベートゾーン及び性犯罪から身を守る具体的な方法に関する内容とし、先生や周りの大人に相談するという記述も入れました。

本資料については、各実施校に説明したうえで、各校からの求めに応じて、データで提供いたします。また、本資料を実際に授業で使用した際には、指導要領の提供もお願いしています。次年度以降の実施校に資料としてご提供していきたいと考えています。

(会長) 何か質疑はありますか。

(委員) 「口と水着で隠れる部分は、～」の記述は「水着でかくれる部分と、口は～」とした方が分かりやすいです。

(事務局) 修正します。

(副会長) タイトルも、もう少し分かりやすいものにした方がいいと思います。

(事務局) 仮題なので修正します。

(会長) 子どもたちが夢を持てるようなタイトルがいいですね。子どもたちには、まだ「自分のこれまで」を振り返るという感覚はあまり無いのではないのでしょうか。振り返ることが大切なのでしょうが、子どもにとってピンとくるキーワードかどうか。

(委員) 職業訓練校などでは、就職活動に先立ち幼少の頃の自分を振り返って仕事への目的意識などを明確にすることもあるようですが。

(会長) 日々小学生に接している現場の先生方のお知恵をいただいた方がいいのかもしれませんが。

(委員) 「小さいころのわたしと、これからのわたし」というのはいかがでしょうか。「わたしたち」よりも「わたし」の方がいいかと。

(会長) それはいいですね。あと、追加項目のフキダシの中のイラストにある加害者はとても怖い顔つきになっていますが。

(事務局) 手を大きく描くなど、分かりやすさを重視しました。

(会長) 子どもが怖がっている様子はよく分かるのですが、加害者は性別を明確にせず、シルエットだけの方がいいかもしれません。また、その上にある叫んでいる子どものイラストは、様子がよく分かるように、フキダシに叫び声や「ヤメテ！」などの文字を入れてはどうでしょうか。

先ほどのタイトルもそうですし、イラストや内容など、実施小学校で色々検討してご意見をもらってもいいかもしれません。

(事務局) 各校にはデータをお渡ししておりますので、ぜひお願いしたいと思います。

(会長) では、子どもの感覚がよく分かる現場の先生方にご検討いただき、より良い形にして役立てていただければと思います。

その他、何かご意見はありますか。なければ事務局にお返しします。

(事務局) 中島会長ありがとうございました。

皆さまご審議ありがとうございました。現委員による会議は、本日を持ちまして最後となります。二年間多大なるご協力をいただき、大変ありがとうございました。

以上をもちまして、第1回男女平等推進審議会を終了させていただきます。

(20 : 15 終了)