

令和3年度第1回唐津市男女共同参画推進協議会 会議概要

1 開催日時

令和3年6月28日（月） 10：30～12：05

2 開催場所

唐津市高齢者ふれあい会館りふれ研修室1

3 出席者

《委員》井上委員、上野委員（会長）、小出委員、杉山委員、田坂委員、
田代委員（副会長）、能隅委員、古川委員、前田委員、山田委員、
吉村委員、脇山委員 [12名]

4 欠席者

青柳委員、井本委員、中島委員 [3名]

5 アドバイザー

佐賀県 男女参画・女性の活躍推進課 副島主事

佐賀労働局 平川雇用環境改善・均等推進指導官（書面でのアドバイス）

6 事務局

男女参画・女性活躍推進課 船岡課長、森係長

7 傍聴者

1人

8 会議次第

(1) 開会

(2) 会長あいさつ

(3) 議事

女性活躍推進事業について

(6) 意見交換

(7) 閉会

【会議概要】

1 意見等の概要

| | |
|-----|---|
| 事務局 | 女性活躍推進事業について (会議資料に沿って説明) |
| 会長 | <p>第4次唐津市男女共同参画基本計画の基本目標の3に、女性活躍推進が謳われている。私どもは、これを進めなければならない立場にある。</p> <p>国がこの女性活躍推進の予算費目の3つのうち『活躍推進型』に手を挙げ、“唐津市の働く女性を応援していこう”ということから、そして、来年4月からは事業所が101人から300人のところも一般事業主行動計画を策定することが義務付けられたので、今年のうちこれを準備することだと理解した。</p> <p>この事業の1、2、3とあったが1番目は何であるか。</p> |
| 事務局 | 経営者向け女性活躍推進セミナー開催である。 |
| 会長 | トップセミナーをやるという話でよいか。 |
| 事務局 | そのとおりである。 |
| 会長 | <p>トップセミナーをやって、社長たちに理解を促し、その理解のもとに計画を作成される。そして、人事担当課の課長あたりを呼んで計画策定支援セミナーをやって、作り方については個別相談を受ける。それをやった上で、今度はそれぞれの事業所の将来嘱望される女性職員を集めてキャリアアップセミナーをやる。それぞれの事業所は、研修として位置づけていただき、その(参加した)人達はこのセミナーが終わった後は、横のネットワークも作っていただきたいということか。</p> |
| 事務局 | そのとおりである。 |
| 会長 | <p>それでは、「それぞれどうやったらうまくいくのかというお知恵をお借りしたい」というのが、今日の審議会の主たる目的であり、事業が3つあるのでそれぞれ1本ずつご意見をいただきたい。</p> <p>まず、最初に、女性活躍推進セミナーについて、トップセミナーということであればどんなイメージで、また、その次にどうやって繋げていくかということが大きな課題となるかと思うが、1回のビッグイベントをやるということか。</p> |
| 事務局 | そのとおりである。 |
| 会長 | 1回のビッグイベントとして、セミナーを2時間やる。これは、こちらに来てもいいし、リモートでもいいということか。 |
| 事務局 | そのとおりである。 |
| 会長 | 著名な全国区の、この領域について詳しい先生からセミナーを聴いて、その後、個別相談となるが、その先生が個別相談をするということか。 |
| 事務局 | はい。全国区と言われたが、今日欠席されている委員の意見では、福岡あたりの同規模程度の企業で、いろんな事例、また、100人か300人ぐらいの状況が分かり、実績を積んでいる人がいいと言われている。ある程度このあたりで名が通っていて、か |

| | |
|-----|--|
| | <p>つ、大企業過ぎないところを考えている。</p> <p>悩ましいのは、やはり30人の企業経営者とか管理職を集めるというのが課題である。</p> <p>実際、どのような形であれば参加しやすいかも聞かせいただければと思っている。</p> |
| 委員 | <p>今はコロナの影響もあって、皆がたくさん集まるという会議がなくなってきている。</p> |
| 会長 | <p>先ほどの話では、先生に講演をしていただき、その方が個別に相談にのるとする場合、次の(2において)人事担当者が相談しようとしたとき、その先生をずっと引っ張っていくかたちとなるのか。</p> |
| 事務局 | <p>人事担当者は違う方を想定している。</p> |
| 会長 | <p>一貫性や体系性であるが、2時間、30万円くらいの予算でやれる先生もいらっしゃる。</p> <p>あとは、対面で個別相談をするやり方もあると思う。そこにはいろんな経験を持つ先生を揃えておいて、次の計画策定支援に繋げていくことも考えられなくはないかと思う。</p> |
| 事務局 | <p>個別相談をその先生ではなく、もっと具体的にわかる方ということか。</p> |
| 会長 | <p>そういうことである。</p> <p>101人から300人の事務所サイズで計画策定を実際に経験された先生が相談を受けるやり方のほうがわかりやすいと思う。</p> |
| 事務局 | <p>一貫性があるということか。</p> |
| 会長 | <p>そういうことである。</p> <p>この1番目の推進セミナーは1部、2部となることか。</p> |
| 事務局 | <p>そのとおり。そのあたりも検討したい。</p> |
| 会長 | <p>県担当から、県内のほかの自治体がどんな動きをしているのか。ご紹介いただきたい。</p> |
| 県担当 | <p>まだ、そのような情報は入っていない。</p> |
| 会長 | <p>これから情報を集約されるのか。</p> |
| 県担当 | <p>今後、検討していく必要はあると考える。</p> |
| 委員 | <p>私自身の店は、(計画を)作らなければならないところには該当していない。</p> <p>今回この資料に目を通して、女性の活躍推進佐賀県会議のホームページを見たが、参考となるインタビュー記事が載っていた。もう少し詳しく聞いてみたい企業もあり、同じ佐賀県(内)だし、身近に感じる企業のほうが横のつながりとかあるのではないかと感じた。(えるぼし)認定も佐賀県も5社ほどあると承知しているが。</p> |
| 事務局 | <p>そのとおりである。</p> |
| 委員 | <p>えるぼし認定されている企業が佐賀県内にもあるので、遠い存在ではなく、「ある」ということを知る一つの手ではあるという感覚でいる。</p> |
| 委員 | <p>所属の会で会員に向けて研修を行うときに参加率がアップするのは、その研修に参加したら「こういう名簿に載れる」とか、な</p> |

| | |
|-----|---|
| | にか特典があればある程度伸びる。そういうものがあればと思うが。 |
| 会長 | <p>今の意見は『参加の促進』です。</p> <p>ほかに、参加を促進する方法は、いろいろ考えられると思うが、事業者側にインセンティブが高くないところで話をすることになるのか。</p> |
| 事務局 | <p>100人以下の（企業）事業所が唐津市では多いと承知していただきたい。</p> <p>企業の人事部局での目標は、女性活躍や次世代育成、子育てがしやすいというテーマにされているところも多いようである。</p> <p>ただ、現場にどれだけ浸透できるかという問題がある。</p> <p>率先してできる体力のある会社というのはそう多くないと感じている。</p> |
| 委員 | 何か、会社の特典として補助金を出すとかはないのか。セミナーを受けて平日に研修を受けさせるのに賃金（応分額）を負担するとか、補助金的なものは考えてないのか。 |
| 事務局 | <p>現在は考えていない。理由は、「来年から義務化」というのは当然やらなくてはならないことである。</p> <p>キャリアセミナーに関して言えば、全国的に考えると「参加した人が負担金を払って参加する。1クールに6万円を払ったりもする。このことから、参加すること自体が補助金的な役目を果たしていると考えている。</p> |
| 委員 | そうであれば、賃金を負担する代わりに、「こういうことをこの企業はしましたよ。」という、何かお知らせ的なものを市役所から打ち出したら企業の宣伝にもなるし、企業全体において男女参画という意識が上がっていき、世間に広めるいい機会かもしれない。それが特典につながるのではないか。 |
| 委員 | <p>今、1から3まで3事業を別々に期間を設けて開催されるということであるが、3を見たときに自分に意欲があっても参加しづらい状況があると思う。</p> <p>一体となった事業の提案、「このトップセミナーに参加していただくことによって、御社の職員の方もキャリアアップ研修に参加できますよ。」という特典としての3の位置づけというのがあるのではないか。一体として広報をしたほうが、より断続的な支援、人材育成につながっていくと思う。</p> |
| 委員 | <p>気になったのが、女性側が管理職への登用や活躍を望んでいないといったのは結構多いと思う。</p> <p>保育料が無償化になってから、早く子どもを預けて職場復帰をされるお母さんは確実に増えている。そうした場合、お母さんたちのほうは、「子どもと少しでも一緒にいたいから、フルではなくパートでいい。」と（パート）を選ばれる。選択肢は増えている気はする。</p> <p>私も以前、勤めていたときに、当時「管理職になりたい。」という女性は少なく、私たちよりもっと前の世代は「係長すらなりたくない。なるんだったら辞める。」という人もいた。</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>そういった時から考えたら、今はかなり皆の意識は高くなっていると思うが、いまだにそういった活躍を望んでいない女性の方がどれくらいおられるかわかるのか。アンケート（で）。</p> |
| 事務局 | <p>数までは出ていない。</p> <p>企業に対して送っているアンケートで、「日頃、声かけをしているが、なかなか手を挙げてくれない。」ということで、企業側は「女性が活躍を望んでいない」という感覚がある。</p> <p>もう一つは、（市が）従業員に集まって話をしたが、男性従業員から「女の人活躍を望んでいない。」と言われた。</p> <p>前回の会議で、「自分の会社は5時半に帰れるようになっていて、すごく働きやすい。女性の管理職（のこと）も声をかけるけれど、絶対に取らなくてはいけない資格があるが受けたがらない。」と言われた。</p> <p>やはり、企業によって温度差があり、経験の積みせ方も違いがあると思う。昔と比べたら女性がなれる環境は整ってきているが、そこに意識が追いついていないと思う。</p> <p>（キャリアアップセミナーは、）当方では10人（程度を）考えているが、同じような仲間、人が集まって、悩みを打ち明けながらも成長していく機会を設けられれば、「じゃあ、やってみようかな。」と思う人を増やすことができないか。そこが目指すところである。</p> |
| 委員 | <p>キャリアアップセミナーも女性職員が10人程度、企業のほうから「この人を」と指名されると思う。自分から手を挙げられる方はあまりおられないと思うが、この10人以外の方や、ほかの方たちの意識を少しずつ上げていかなければ、いつまでたっても一緒ではないか。</p> |
| 事務局 | <p>私たちが目指しているのは、働きやすい企業を知ってもらうことで、その会社に居続けたいと思ったり、この会社を受けたいと思ったりという、企業にとっても取り組むことがメリットとなることを打ち出していき、この取り組みを共有していきたいと考えている。</p> |
| 委員 | <p>キャリアアップセミナーは、子育て世代的な立場で言えば、年間行事としてスケジュール的にも早めに知らせていただきたい。</p> |
| 事務局 | <p>早めに広報をする時期が問題である。</p> <p>会社の業務としてなので、昼間、日中となる。</p> <p>仕事をされている人で、個人の5時以降には時間的には影響はないが、個人としての負担はあると感じる。</p> <p>そして、2月、3月が確定申告の時期に入る。中小企業で経理の方たちが多いことを考えると、時期もよくないのではないかと思う。計画としては、2、3月で4回という計画をしているが、12月ぐらいから前倒しで1カ月に1回ずつ計画ができないか検討したい。</p> <p>こちらからの質問であるが、どういう形であれば（受講者を）出しやすいか提案をいただきたい。</p> |
| 委員 | <p>うちは先ほど言われたように業務内なのでそこは関係ない。</p> |

| | |
|-----|--|
| 会長 | それは年度末でもか。 |
| 委員 | 年中行事の中で忙しい部分はきついが、基本的には勤務内ということであればよい。決算期とかは難しいのはある。 |
| 事務局 | 事業の種類によって、月末が忙しいところであったり、月初めが忙しかったりだと思う。曜日によっても月曜日が忙しい、金曜日が忙しいというようにいろいろある中で、一番参加しやすいのがどういう時期なのか難しい。 そこをクリアしないと参加も難しいという気持ちでいる。 決算期や締めを考えるとこの時期がいいのではないかと提案があればと思う。 |
| 委員 | やはり、2月、3月は忙しいのではないか。企業の傾向というものにもよるだろうと思う。 |
| 事務局 | 少し早めたほうが良いようなので検討したい。 |
| 会長 | 社労士関係の方から何か情報などないか。 |
| 委員 | 特にはない。 |
| 会長 | 先ほど（の事務局の説明で）は、「それぞれの事業所に社労士がいて（作れます）」とのことだった。 |
| 委員 | （次世代育成）とかも一般事業主の計画があり、該当するところは提出しているが、（例えば、）うちは事業規模が小さいけれど、助成金などを申請するにあたって作らないといけないから作るといった感じである。 |
| 会長 | そうすると、県内でも作成された経験を持っておられる社労士もいるはずということか。 |
| 委員 | そのとおりである。 |
| 会長 | 今までの意見を伺っていると、1本ずつではなく、これは連動したもので、一体的なものとして考えたほうがいだろう。 何らかのインセンティブがつけられないかということ。 「終わりは2月に入らないように」ということが意見として出ていたかと思う。事業の全体のイメージとしてはこのようなことではないか。 「トップは誰でも来ていいですよ。」という募集の仕方ではなく、2番目の事業をコアにしながら、「『策定したい』というモデルを今回は作ります」ということで、そのモデルづくりに関心がある事業所は最初のトップセミナーに参加することができるということだろう。それで、参加されたところは、7月、8月の段階で女性職員を12月、1月のセミナーには派遣することができる。そして、自分のところで事業主計画を作るときには、唐津市が支援に入るというワンパッケージで考えることがわかりやすいと思う。 インセンティブは、何か予算措置ができるわけではないとしたら、ほかに広報等で、「この事業所は、今こういうかたちで頑張っておられる。」ことを市報で伝えることはできると思うが。 |
| 事務局 | そのとおりである。 |
| 会長 | 市報は5万部くらい作っていると思う。 それと、（市の）ホームページやYouTubeにアップしていると |

| | |
|-----|--|
| | <p>思うので。</p> <p>そういったものを駆使して宣伝をしていくことは可能かもしれない。トップインタビューか何かを掲載するとか。</p> |
| 事務局 | <p>以前、「えるぼし」と「くるみん」の対談ということで広報誌に載せた経緯がある。</p> <p>載せる候補がたくさんあれば、2カ月に1回とか3カ月に1回でも載せていくことはできると考える。</p> |
| 会長 | <p>そうやって広報によって宣伝することはできると思う。</p> <p>次の問題として、（計画策定には）「あそこだからできる。」というイメージを持たれても困る。トップが興味を持てるかや、業種ごとに何か違いがあるのであれば、少しアイデアや知恵をいただきたい。</p> |
| 委員 | <p>あまり差はないと思う。</p> <p>今、コロナ禍で非常に経営が厳しい中でも、建設業が意外と元気である。その中で一番の経営課題となっているのが人手不足である。そうした状況の中で、女性を課長に、といったものに積極定に取り組んでおられるところもある。そういった流れの中での取り組みかと思う。</p> |
| 会長 | <p>今後のことと全体的なことを考えたときに、5社集めるのであれば制限がかかってくると思う。そうすると、5社に限らず、意欲を持っているところはウェルカムとして、その中からチョイスをするしかない。</p> <p>例えば、10社挙げてきたら10社支援しますと、「これまでは3回って言っていたけれども、2回しか行かせられない。」と言って、とにかく数をかせいでいくことも考えられるかと思う。その10社の中にいろんな業種の事業所が入っていることは大事かと思うが。</p> |
| 委員 | <p>トップの方、経営者、管理者だけとしても、従業員の方達には届かないことがあると思う。</p> <p>全体に、「こういうこと（女性活躍推進事業）をやっています。」と知らせることも大事だ。いつ、誰が見てもわかるようなものを作って、地固めのことをされてはどうだろうか。</p> <p>それは市役所をお願いしないとイケないと思う。</p> |
| 委員 | <p>子育て中の女性の方達とかには（管理職に）なりたくない人達がたくさんいる。私も、娘たちから聞くと、「もう、仕事で手一杯。家の仕事をして、子育てして、もういっぱいいっぱい。」とか言う。それで、正社員から時間社員に変えてもらっても「余裕がない」と言う。</p> <p>小さい時の子育ては大変だろうが、小学生になったときに、やっと余裕が出てくると思う。</p> <p>その人達に力をつけるため、セミナーには行くことはできないが、YouTubeが見れるし、画像は見なくても聞いただけなら聞ける。そういう意識改革的な動画をすぐにいつでも見れるようなものをホームページと一緒に入れて、それにより勉強する人達を底上げするというのはどうか。</p> |

| | |
|-----------|--|
| <p>会長</p> | <p>今の話は2つの面があり、1つは一般市民向けに、どうやってこの動きを伝えていくのかという課題と、もう1つは、その事業所内でどうやって周知をするのかということである。これはそれぞれの事業所の考え方があるので、市が手を突っ込むことにはいかないと思う。できるのは、1回目のトップセミナーを「トップに限らず人事担当者も一緒に聴いていい。」と、「次はこの2番目の動きになります。」と、トップに限定せずに話を聴いてもらうのはあると思う。</p> <p>もう1つは、今の話はずっと動いていくわけであり、事務局のほうも「そのプロセスを大事にしていこう」ということである。そのプロセスがわかるような動画作成は難しいと思うので、先ほどの「インセンティブをどう高めるか」という話と関連していくが、小冊子をまとめて、「このロールモデル作成にご協力いただいたのはこの会社です。そこのプロセスがどこもうまくいくわけではなく、業種ごとに苦労されながらこうやって作っていきました。」という話が見えるものがあると成果物としては残っていくと思うが、いかがか。</p> |
| <p>委員</p> | <p>やはり、女性が活躍する社会はぜひ必要だと思う。</p> <p>(事務局の説明で)唐津が唐津らしくと言われたが、やはり、その持続可能な社会を作っていくという意味からすると、唐津の特性を活かして女性が活躍する社会を作っていくことが大事だと思う。</p> <p>そのためには、自ら手を挙げる女性の方々を増やしていかななくてはならない。</p> <p>一番手っ取り早い方法は、トップに意識を変えてもらう。トップの意識を変えるために、この女性活躍推進セミナーに手を挙げた方々には全て「ウェルカム」ということが広がる一つの要因になりはしないかと思う。</p> <p>会長が言われたように、人事担当者も来ることが、一般事業主行動計画を作るうえでの有効な方法にもつながるし、3番目の女性社員のキャリアアップセミナーにもつながると思う。</p> <p>それで、女性社員のキャリアアップセミナーの参加者を増やし、士気を高めるためには、「自分がキャリアアップを図ろう」という意識が必要である。そういう人達を増やすためには広報活動も大事だと思う。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスを図って活躍されている女性の方々を市報とか唐津市のホームページ等で紹介することによって、一般の方々が「私も頑張ってみようかな。」となる。</p> <p>女性社員のキャリアアップセミナーに関しては、やはりそのテーマも大事になってくる。事前に、「このようなテーマでキャリアアップセミナーを開催しよう。」と、広報が大事だと思う。</p> <p>自分がリーダーとして働くことによって、その事業所、自身にどういうメリットがあるかをテーマごとに周知する仕方もあるかと思う。</p> |
| <p>会長</p> | <p>自ら手を挙げるような女性を育成していくということだが、一</p> |

| | |
|-----|---|
| | 方では、手を挙げやすくなる環境をどう作るのかという課題もある。 |
| 委員 | <p>セミナーなどに参加して勉強することで視野を広げる（ことは大事である）。</p> <p>このトップ（セミナー）に女性の方も会社からピックアップでもいいが、一緒に参加したほうが話は進みやすいと思う。</p> |
| 会長 | <p>それも考えられる。</p> <p>リモート参加であれば、どれだけでも参加できるが、勤務時間内なのでそこまで話が進むかどうかということはあると思うが。</p> |
| 委員 | <p>今日、説明がなかったが、資料5でインセンティブの（一例）が書いてある項目で、建設業の総合評価は加点方式でインセンティブを与えるという。ぜひ、唐津市でもそういう取り組みをしていただければ企業の意欲も高まるのではないか。</p> |
| 会長 | <p>インセンティブの話は今からしようかと思っていた。</p> <p>インセンティブの説明をお願いします。</p> |
| 事務局 | <p>過去に実施した企業アンケートで、「女性活躍を推進するために市に希望する取り組みはありますか。」と聞いたところ、「取り組んでいる企業に対する奨励金とか助成金を支給してはどうか。」ということと、もう一つは「取り組んでいる企業に対する入札などでの優遇措置などを希望する。」と回答した企業が一定程度あった。唐津市では、現在、奨励金の支給や入札での優遇措置制度はない。</p> <p>女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進するためには、資料5にあるように、実際に特典を付与しているところもある。</p> <p>取り組みの内容は大きく分けると、自治体のホームページでの企業の宣伝、紹介、それから入札での優遇処置、あとはその他として、融資制度の利用料や補償料の優遇などが挙げられる。</p> <p>今回、これを議題にした理由の一つが、先の市議会で「企業の取り組みがなかなか進まない場合に、例えば一般事業主計画を策定した企業に対して何か優遇措置が考えられないか。」という質問が議員からあった。</p> <p>「現段階で計画を作っただけでの特典は考えていないが、取り組みを推進している企業は、女性の雇用促進、男性も女性も働きやすい環境づくりに取り組まれている企業として、市のホームページや市報で紹介したい。」と回答したし、当初からそのように考えていた。</p> <p>それも含めて、「こんな優遇制度があったら取り組みやすい。」という意見をいただきたい。</p> |
| 会長 | 併せてこちらも（説明されたい）。 |
| 事務局 | <p>資料6をご覧ください。</p> <p>これは、伊万里市の（取り組みで、）実際に市報に載っているものである。</p> <p>我々も、この女性活躍推進事業に取り組むにあたり、先進的な事例であるとか、「頑張っている企業を広報しては。」という意見をたくさんいただいている。</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>市のホームページ等を使って広報を積極的にやっていきたいと考えている。</p> <p>まずは、こういった取り組み（事例）を参考にしながら、広報をやっていきたいと考えているが、このほかにも「こんなやり方もあるんじゃないか。」という提案があればご意見をいただきたい。</p> |
| 会長 | <p>インセンティブと成果報告について、何か思いつかれたことがあれば（伺いたい）。</p> |
| 委員 | <p>県のホームページでは、イクボスもそうだが、佐賀県で活躍する女性100人のインタビュー記事も載っていたり、キャリアアップセミナーもあったので、唐津で唐津をより良くするのであれば、唐津の人が見れる唐津のサイトが独自であってもいいのではないか。そこを見れば、取り組みがわかるという、唐津独自のもので、もっと見やすいものがあればいいと思う。</p> |
| 委員 | <p>トップの意識を変えるのがとても大事という話は何回も出てきているが、女性に「頑張れよ。頑張れよ。」って言うだけではいけない。なかなか手も挙げられない状況が何かというと、男性の働き過ぎである。だから、今の働き方改革の中で、「有休をちゃんと義務化しました。」とか、今度、育児・介護休業法も変わったので、男性の育児休業をどれだけ取れていくかという行動計画を作れば、その数値目標も出てくると思う。</p> <p>しかし、トップの意識を変えてもらわないと手を挙げられる環境にはならないのではないかな。</p> |
| 会長 | <p>つまり、インセンティブにしても、その成果発表、成果の活用にしても、女活だけでは進まないという話である。</p> <p>だから、伊万里の場合には『ワーク・ライフ・バランス』なので、わりと掲載がしやすいのかもしれない。</p> <p>あと、このインセンティブだが、弘前市を見ると融資制度の金利引き下げを、どうやってやれるのか。</p> |
| 事務局 | <p>詳しくはわからない。</p> |
| 会長 | <p>入札の時に、業者のほうには計画を策定しているかどうかを加点するという話は聞いたことがあるが、融資制度の活用というのは（聞かない）。いくつかの県で出ているようだが。</p> |
| 事務局 | <p>そのとおりである。一方で、事前に今日欠席の委員に「インセンティブの付与についてどう思うか。」と聞いたら、「本来やらなければいけないことに取り組むのに特典が必要か。」という考えであった。</p> |
| 事務局 | <p>その女性活躍推進に取り組むこと自体は、やはり企業にメリットがあることで、企業努力なのに、そこに行政がプラスアルファで金を支給したり、本来やらなくてはいけないことを市報に載せるというのはどうだろう、と持っている方もおられる。</p> |
| 会長 | <p>逆に言うと、アメがなくなったらやらなくなる。</p> |
| 事務局 | <p>そのようなふうにはっきり言われた。</p> <p>だから、いろいろな考えがあると思った。</p> |
| 会長 | <p>全体的に意見を言っておきたいことがあれば、ご意見をいただ</p> |

| | |
|-----|---|
| | ければと思う。 |
| 委員 | <p>行政だったり、学校訪問とかに回るたびに、まだまだ男性社会をすごく感じることもある。</p> <p>人の価値観というのはなかなか変わっていないが、今から育てていく子ども達と一緒に、女性も男性もみんなが暮らしやすい地域にしていきたいと思う。</p> |
| 会長 | <p>各委員からの意見を聞くことができ、論点としては深まっていたと思う。</p> <p>円滑な事業のスタートにご協力をいただきたい。</p> |
| 事務局 | <p>この会議によって得たものが多かったと思う。</p> <p>参考にさせていただき、より良いものにしていきたいと思う。</p> <p>今後も私どもが発行するものなどに興味をもってご指示をいただきたい。そして、気づかれたことは電話、メールでもご指南いただきたい。</p> <p>次の会は8月頃を予定している。</p> <p>もっと具体化したものを皆さんに説明できるかと思うが、次回はそれがメインではないので、そのことを承知いただきたい。</p> <p>本日はありがとうございました。</p> |