

第4回湖南省男女共同参画懇話会(会議録要約版)

- 日時 令和4年(2022年)1月26日(水) 午前10時～11時30分
- 場所 西庁舎 3階大会議室
- 出席 委員 8名
事務局 4名

1. 開会

司会

- ・配布資料の確認

2. 協議事項

「湖南省男女共同参画アクション2017計画改訂版(素案)について」

(1) 第3回懇話会からの変更点と第5章(施策の展開)について

会長：

次第により議事を進める。協議事項の湖南省男女共同参画アクション2017計画改訂版素案について、まずは、(1) 第3回懇話会からの変更点と第5章施策の展開について、事務局から説明を。

事務局：

≪資料1～資料3に基づき説明≫

会長：

事務局から資料1～3について説明があった。前回懇話会資料からの変更点や第5章の施策や取組について追加したほうが良い取組、必要ないと思う取組等のご意見、注釈の内容や他に注釈が必要な用語等ご意見をいただければと思う。ご質問、ご意見があれば。

副会長：

2点質問、意見。まず1点目、資料2の9ページ。L字カーブについて加えていただいたのはありがたい。確認だが、このL字カーブについて、次回以降データを出すことになると思うが、L字カーブであるということを証明できるようなデータなどは今すでにお持ちか。

もう1点。同じく資料の2番の47ページ、副読本のことを書いていただいていた。なかなか活用が進まないということではあるが、これは学校の現場の先生方が書いてくださっているの、活用が進まないという点についてどう対策していくのかということ

ろは、恐らく県の方でも審議されるかと思う。コロナ禍の影響もあり学校で活用が進まないで、家庭でも活用を促進しますということを計画に書いてくださったが、家庭での活用促進ができたかどうかというのは、チェックできるか。これは難しいのではないかと思うので質問させていただく。

事務局：

2点質問いただいたうちのまず1点目、L字カーブのことについては、湖南省としてそうなっているというデータを今すぐにお示しできるものは持っていない。国勢調査の結果等で、女性の正規雇用比率のデータを出しておくつもり。懇話会としては今日が最後の会議になるので、皆様に会議の場でお示しすることはできないと思う。令和4年9月予定の改定計画公表までに、何らかの形でデータを集めた上でお示ししていきたい。新型コロナの影響で令和2年度の国勢調査の結果公表が遅れており、最新のデータがまだ分からない状況ではあるが、公表されしだいL字カーブのデータについても手元に持っておきたいと思っている。

2点目の質問（副読本）については、前回の懇話会が終わってから、学校教育課にヒアリングをしてなぜ活用できていないのか、今後こういった形で活用できるのか話をさせていただいた。学校教育課としては、やはり必要なことだとは考えているので、各学校に授業の中で取り入れて活用いただけるようにプッシュするような周知の方法を取っていただくよう依頼した。家庭での活用という意味においては、県の方で活用率のデータを各市町へのアンケートにより把握されているが、そこに現在公表はされていないデータで各家庭に配布した割合というデータもある。これを家庭での活用と言って良いかというのはあるが、そのデータを参考指標のような形で把握することはできるかと考えている。

副会長：

1点目については今すぐにデータが欲しいというわけではない。これからM字カーブからL字カーブに話が変わっていくと思うので、ご準備いただければと思う。

副読本の方については、確かに作る側も家庭に持ち帰ってもらうことを想定して文章等を用意していたが、持ち帰ったイコール活用とは限らないのでそのあたりのデータのとり方にも工夫を頂ければと思う。

委員：

市役所職員の産体育休、男性がゼロというのがずっと続いているというのが気になって、行政職の方も市役所の職員は率先して、産体育休ゼロから改善するためにも強制的に子どもが生まれたら1週間取っていくというようなことは考えておられないか。

事務局：

前回の懇話会が終わってから人事課に、男性職員の育児休業（育休）取得率が、ずっと0%ということについてもヒアリングさせていただいた。その結果、現状はそういった強制的に育休を取得させるようなことは予定していない。

市役所に限らず民間も含めて男性の育休取得率が女性に比べてかなり低いというのがあり、対策として令和4年4月1日から、改正育児介護休業法が施行され、本人または配偶者が妊娠・出産の申し出をした職員に育休取得の意思確認や育休制度の個別の周知が義務化された。今回の計画改訂案では、義務化された内容も含めて、男性職員の育休取得を促進していくような取組等を追加している。

また、1週間といった短い期間での育休となると、市役所の場合は、妻の出産で特別休暇が取得できたり、有給休暇（有休）が民間企業に比べて取得しやすいこともあり、短期間であれば育休として取得する必要がないのかもしれない。だから育休取得率ゼロが続いているということもあるのではないかと人事課とのヒアリングで話題となった。実際、私も自分の子どもが生まれてすぐの時には市役所に届けを出したり、子どもが熱を出した時には有休が取得しやすかった。

強制的にという意味では市では検討していない状態だが、来年度から法改正もされたので少し今までとは違った形で、周知啓発ができるのではないかと考えている。

委員：

行政のかたが見本を示していくという意味で、有休で対応はできるが、赤ちゃんが生まれて家族で育てていくということで、市役所の職員も1週間なりきっちり取っていますというふうなところを示していくということが大事なと思う。また、甲賀市や草津市、野洲市等県内の市町の実態はやっぱりゼロなのかそこはお聞きしたいと思う。

事務局：

計画の策定年度が違うのでデータが恐らく同じ年度ではないと思うが、湖南市の計画改訂案を作るにあたって他の市町の男女共同参画計画を確認したところ、湖南市のようにゼロが続いている市町もあるし、何人か育休を取っておられる市町も取得率で言うと10%を切っている市町も多い。

あと県の方が取得率20%を超えていたのではないと思うが、それは恐らく県の計画で県庁自体が県民にお手本を示していくという意味で、積極的に育休を取っているのではないと思う。行政が見本を示していくべきというご意見もいただいたので、人事課にも伝えた上で、職員に対しての啓発の方法等を検討していきたい。

委員：

やっぱり家族で、夫婦で育てていくという姿勢を、数字で出さないと。男性は育休を取得すると仕事に支障が出るのではないかというのが今までであったと思う。そこを必ず家族で子どもを育てないと、子どもは育っていかないという視点を持って欲しい。おじいちゃん、おばあちゃんがいるから用事ができているではなく、新しい家族が増えたことによって、よりよい生活をするために考えたり、今までできてなかったことをする等、そういうプラス思考で育休を取っていただきたい。育休の間に子どものことを考えたり、家族で話し合ったりして父親も母親も育児に参加するといったことをしないと、子どもが少ない、子どもが結婚しないといった状況が改善しないのではないかと思う。

委員：

参考までに聞きたいのだが、女性の産休育休は何ヶ月あるのか。

女性の場合は1ヶ月や1年など会社によって違うと思うが、例えば女性の産休育休が1年であれば、男性の育休も1週間程度の短期間ではなく、1年いると思う。私が以前働いていた会社では、そういった取組が進んでいて、女性職員が管理職になりかけの時に妊娠され、出産の期間3ヶ月ほどお休みされたが、その後配偶者が育休を半年ほど取得され、女性職員はすぐに職場復帰されていた。すごく良いことだったと思うので、是非ともそういう感じの休み方や育児休業の取得の仕方を男性もしていただきたい。赤ちゃんを育てるというのは本当に大変なので、母親と交代でも良いので3ヶ月でも家でちゃんと見る期間があれば、子育てをする父親の気持ちも大分変わる。1日中が、3ヶ月続くというのがあると恐らくかなり違うと思うので、市役所の方でも男性職員の育児休業取得促進を考えておられるのなら、そういった取組をしていただきたいなと思う。

事務局：

確かにおっしゃる通りで、今実績として市役所はずっと男性職員の育休取得率ゼロが続いているので、取得日数の比較データが出しにくいですが、民間企業は湖南市内の事業所実態調査の結果で、女性は1年近く取っておられる。男性は令和2年度の調査で取得率9.2%あるが、平均取得日数は20日程度しか取れていないので、女性と比較して取得日数がすごく少ない。

ただ国の方でも、そういった現状に対応していくために法改正をして、先ほどの意思確認等の義務化や育休が分割して取得可能になる等制度が変わってきている。今までは1ヶ月育休を取ったら、復帰後にもう1回取るというのができなかったが、それができるようになった。そういった制度や男性も育休を取る必要があるという周知、啓発を市役所内や民間企業、市民に向けてもしていきたいと考えている。

委員：

市役所の職員をターゲットというのはおかしいが、市民からすれば、やはり全市民に見られているという形からだと思う。

今のような意見について企業という形で少しお話しさせていただく。昨年の4月から弊社はSDGsの絡みもあるスローガンを掲げていて来年度も継続予定。また、現在でも育児休業や介護休業等に紐づけされた規定もある。しかしながら、当然4月1日から法改正になるというのは分かっているので、それに向けて就業規則を直している。今まで就業規則というのは、就業だけのことしか書いていなかったが、今のような介護、育休、セクハラ、あらゆる面で就業規則に記載することになり、それに伴う手続きも多いが、4月に向けて準備を進めている。

弊社の現状としては、男性の育休取得はゼロが続いており、女性も結婚して出産を前に退職といったこともあった。しかし、最近では新卒の入社試験の面接等で結婚や出産しても仕事を続けたいという話もあり、そういう話を聞いていると、法が変わるといふのを新卒者も知っているのかなと思う。なので、早急にそのような規定の整備を行っている。

ただ、その期間100%給与が出るのかとなるとまたクエスチョンが出る。当然健康保険からの補助は利用できるが、見直し前の規定では無給となっていて社員もそれを知っているので、そういったことも関係して育児休業がやや取りにくいといった形にもなっているのかなと思う。

会長：

少し私から話をさせていただきたい。企業ではコロナ禍という状況で、テレワークの導入がニュースでも出ている。過去には男性は職場で女性は家庭でというような状況もあったかと思うが、コロナ禍でテレワークの導入が進むと男性が家にいることも増えてくるかと思う。全ての企業でテレワークが導入されているわけではないが、男性が家で仕事をしているという状況を女性の立場としてはどう思っておられるのか女性委員から聞かせていただきたい。

委員：

やはり男性も家庭の一員として家庭の仕事を女性の仕事であるとか、家庭の仕事を手伝うという考えではなく、そこは責任をもって、その部分をやり遂げるみたいな形だと女性にとったら嬉しいというか、すごく助かると思う。少しだけ何か手伝って、そのやり方が女性から評価されなくてといったような「手伝う」という意識は駄目とテレビ等でも言われているが、初めは手伝うという部分からのスタートかと思うが、こういうふうにしたら、もう少し効率的にできるなど自分で考えたり、自分が力を発揮しなければいけないというようなことも、のめり込むとすごく分かるし、家事を分担するということが、喜びに変わってくるという部分もあると思う。なので女性も少し、手伝ってくれたことを非難す

るだけではなく、すごくありがたかったとか、ここの部分こういうふうにしてくれたら、もっと良かったかなとか、もうちょっと相手が、今度はこういうふうにやろうと思ってもらえるような声かけ、言葉がけみたいなものも必要だと思う。

やはり男女が共に1つの家庭を作り上げていくというような感じでやっていかないとなかなかこういうことは、前に進まないのかなと日頃思っている。

副会長：

私もZoom等1年以上使って、大分慣れてきてこういうオンラインで会議に参加するということが増えてきた。現地に行かなくても、できることがこれだけあるのだなとわかったところである。そうすると、家庭生活の中での男性女性の役割分担というの、だんだんこれから変わってくるのかなという気もする。少し話がずれるが、先ほど話を聞いていて、家庭生活云々というところで、この資料の2番、54ページ55ページのところ、55ページの施策の方向の②というものが消えたことに対する削除されたことに対する危惧が皆さんお持ちなのかなというふうに聞いていたが、それを復活しようという話ではなく、この施策の方向②を消したからといって、この男性の家事育児介護への参画促進というものが、施策の方向1の方に入っているが、軽視するつもりがないということが分かるように、現状と課題のリード文のところ、少しきつめの文章というか、工夫していただくと、今のような懸念というものが消えるのかなと思うので、少し意見として申し上げたいと思う。

事務局：

指摘いただいた点については、現状と課題の方でもう少し書き方を工夫させていただけたらと思う。

また、他の委員の方もおっしゃっていただいたかと思うが、男性が家庭の仕事に責任を持ってやり遂げることの大切さや、それによって喜びを感じられるというメリットもあるというのは、自分自身も普段家事をしていて感じている部分もある。そういった面も啓発等で発信していきたいと考えている。

会長：

事務局は本日の意見を十分に参考にして、計画の施策や取組について検討を進めていただきたい。時間の関係もあるので、次に進める。

協議事項の(2)成果指標について、事務局から説明を。

(2) 成果指標について

事務局：

≪資料4に基づき説明≫

会長：

事務局から成果指標の項目や目標値について説明があった。ご質問、ご意見があれば。成果指標の項目や目標値等は市民として納得できる設定か。それ以外でも、適切な成果指標の項目があれば、ご意見をいただきたい。

副会長：

保育所の待機児童数を成果指標として追加いただいたのはとても良いことだと思う。目標値がゼロであるというのは、当然だが、これは多分難しいだろうなと思っている。難しいが目標値はゼロであるべきなので、このままでお願いをしたい。

1点申し上げたいのが、下から3行目の管理職の話。管理職の定義を課長補佐級以上に変えたということだが、おそらく課長補佐級だと女性の割合は増えるだろうと思う。問題は、職階が上がるごとに女性の比率が下がるということなので、指標や目標値としては、これで構わないし、恐らく達成できると思うが、データとして女性の部長級がどれぐらいなのか等そういう高いところのデータも把握いただければと思う。

事務局：

待機児童ゼロについては、担当課へのヒアリングで確認したが、令和2年度実績で達成できている状況。令和3年度以降の見込みについても、認定こども園の普及や既存の保育施設の改修等により児童を受け入れる体制が整ってきているので、少なくともここ1、2年に関しては待機児童ゼロは継続できるのではないかと聞いている。

女性管理職の割合については、成果指標案の定義以外にも部長級や課長級以上等それぞれ県からの調査で回答して把握している数字ではある。計画の成果指標としては現在の案では掲載していないが、毎年データは把握できるような状況。

副会長

待機児童がゼロというのは、とても喜ばしいことだと思うので、これが維持できるようにということをお願いしたい。

委員：

管理職つながりで成果指標案の下から2行目、超過勤務に管理職は入っていない。カウントしていないということか。

事務局：

管理職は入ってはいない。

委員：

もう1点、上から成果指標案の6行目、特定健診というのは、これは国民健康保険に入っている方のことか。

事務局：

健診の定義について、はっきりとしたご説明ができかねるが、会社等に所属されていない方は国民健康保険で、市役所からこの検診を受けてくださいとご自宅に案内が届くような健診だと思っている。言葉のはっきりとした定義については、計画改訂までに確認して必要であれば、注釈の追加を検討する。

会長：

特定健診は、ある程度の年齢において、健康政策課の方から直接市民に案内が来ているのかと思っている。私も直接来ているので。

少し質問だが、目標値が60%ということで、男性、女性と書いているが、いわゆる年齢の関係もあって、やはり車に乗れないとか、いろいろなことが発生してくるので、目標値に上げていくというのは、難しいかなという思いもしている。

令和4年の4月からバスの運行も変わるということも少し聞いているので、保健センターへのバスがなくなると余計に健診を受けてもらうのが難しくなっていると思うので、その点も少し注意をしていただきたい。

事務局：

特定健診の受診率の成果指標や目標は、健康政策課が策定した健康「こなん21」という計画に記載されている内容から引用している。

確におっしゃるように保健センターは車がないと、アクセスが難しい場所だと思う。健康政策課にも交通手段の面も含めて健診を受けたくても受診できないという方もいるといったご意見もあるとお伝えさせていただく。そういった面も含めて啓発以外にも受診率を増やしていけるような取組を担当課と検討していきたい。

委員：

この指標のところで、今日もまさにウェブの会議も活用いただいているところだが、成果指標の2、教育生涯学習の場での項目の上から3つ目、市の事業のオンライン活用、託児サービス又はオンライン活用を行った件数ということで、コロナ禍の状況の中で、日本の色々な行政サービス等が、これだけオンラインに弱かったのだなというのが、表面化したのかなと思う。これから若い方というのはスマホ等を駆使して使っておられるので、より若い方に情報発信したり、一方向ではなくやりとり、相談みたいなものも含めて、オンラインの活用というのはもう必須なのだろうと思う。

ただ、そこには色々な情報がしっかりと守られていることとか、情報が漏れないこととか、まだまだ整理をしていかないといけない部分もあろうかと思うが、行政のサービスがこういうものに開かれて、8時半から5時15分ということでない枠組みの中でも色々な事業ができたり、情報がいただけるというのは、すごく良いなと思って、迅速に指標に入れていただいているのは今後楽しみだなと思った。

委員：

副会長もおっしゃっていたが、女性の部長であったりトップが変わることによって、視点が大きく変わって市役所の今まで例年通りになっていたことがすごく大きく変わることはできると思う。またそれと同時に、女性も仕事の達成感みたいなものが出てくる。

女性の場合は出産、育児等で時間を取られて勉強できないこともあるとは思うが、そういう部分を補うような研修等の取組をしていただきたい。そして、公務員になってただ勤めるだけじゃなく、こういう仕事もできるのかという魅力ある職場にして欲しい。女性もトップに立ってみたい、ずっと仕事を続けたいという人はいくらでもいると思う。ほとんどの人が達成感を得たいと思っている。そのために結婚が遅くなったり、出産しないというふうになるのではなくて、家庭も持ちながら子育てもしながら、仕事にも充実感というような、そういう社会にしていかないと、家庭のことをしない男性と仕事を競争していくというのはすごく難しいので、そういった配慮を市役所のような公的なところからやって欲しい。女性は給料が少なく、結婚したら退職するとか、最初から家庭に専念するというようなことに対して、色々な考えの人がいるとは思うが、仕事をしたいと思う人が活躍できるような場を作るためにも、女性も部長になるというラインを作っておかないと自分も部長になれる、あの人のようにやっていこうと希望が持てないと思う。

そういったところに配慮して、男女半々ぐらいの組織というのが一番理想だと思うので、そこを目指して行って欲しいと思う。

事務局：

資料4の成果指標案では、成果指標の項目を変えているので、数値を掲載していないが、湖南省の現状としては、令和2年度の実績値で部課長級以上の女性の割合が31.6%と県内トップで県内他市町と比較すると女性の割合は多い市となっている。

研修としては、県全体でやっていることかとは思いますが、職員研修センター（ピアザ淡海）の方で県内各市町の市職員が職階に応じて研修を受講しており、管理職向けの研修もあるので、おっしゃっていただいたことは、そういうところでもカバーできているのではないかと思う。またその辺も含めて人事課の方から各研修への周知の強化等取組について検討していきたい。

委員：

先ほど、特定健診のところでちょっと話が出ていたが、ここに現況値で書かれている男性 38.2%、女性 45.7%とあるが、これだけではどのような方が受けに行っておられるのか、目標値の 60%はシニアに受診いただきたいのか、働き盛りの方に受診いただきたいのか等イメージしづらいのではないか。年齢や年代、受けるべき人の分母に対して、受けた人の人数等成果指標での修正が無理なら備考で記載する等検討いただきたい。

事務局：

数値自体の把握は、「健康こなん 21」を作っている健康政策課の方で分母も分子も把握は可能だと思うので、担当課にまた確認させていただく。計画の成果指標にどこまで掲載させるかというはあるが、この成果指標の表に載せるのが難しいようであれば、備考や用語説明等に掲載せさせていただけとか、そういったことも含めて内部で検討させていただく。

委員：

コロナ禍で、行きたかったけれども行けなかったとか、ちょっとイレギュラーがあるかなと思うが、データの掲載の仕方について検討いただきたい。

委員：

副会長に質問だが、「DVを受けたときに我慢をしたとする回答率の減少」の指標に対して、60.5%で目標値が 50%という数字だが、これは非常に難しい事柄なので、私の客観的な見方 50%では、目標値高いのかなと思うが、すごく目標を落とすところの部分については難しいのか。教えていただきたい。

副会長：

私も具体的なところはわからないが、どれだけ相談がしやすいかということ。なので、お話を聞きながら考えたが、我慢したとする回答率の減少という言い方が良いのか、それとも相談した件数を増やすという言い方にしたら良いのかというところを今お話聞きながら考えた。そうしたら今のご質問の回答になるかもしれないが、事務局としてはどう考えるか。我慢したという回答が減少して当たり前だが、それは裏返すと相談をした件数が増えるということだと思う。相談した件数が増えるというのはDV自体が増えたということになってしまうので、市役所としてはよろしくないのかもしれないが。相談件数、相談しやすさというところをはかるのは、相談件数が増えたということなので、そういうふうに変えることは可能か。

事務局：

計画改訂の時期が重なっている県内各市町の審議会では、副会長がおっしゃるように相談件数を指標にするとDVが増加したようにも取れるのではないかという意見があり、記載内容を変更されていたかと思う。また、湖南省としては、アンケートでDVを我慢したという回答率が高いことも関係しているとは思いますが、市の相談機関への相談件数が年間20件程度しかないの、相談機関の周知啓発の効果を測る指標としては現況値の数字が少なすぎるのかなという思いもある。

我慢した人の割合という現況の指標にさせていただくと、例えば市以外でも県の男女共同参画センターや、国が電話やSNS等でDV相談の機関を設けているので、そういった相談機関の周知も併せて啓発できたかということを検証するために、今の指標が良いのではないかと考えている。

副会長：

了解した。今の話、或いはその前の話もそうだが、目標値というのはあくまで目標値であり、その進捗状況を測る目安になるものなので、これになるのかなと思うが、今皆様のご意見等々を私もお聞きしていて、目標値だけでは測れないところのデータをどのように蓄積していくかというところが課題になってくると思う。なので、進捗状況をご説明いただく段階になったら、今言っていた相談件数の話であるとか、先ほどの女性部長のデータであるとか、そういうものも進捗状況の報告の中では出していただけるようにしたら、今のご質問に対する回答なのかなと思う。

事務局：

前半の計画の中でも、成果指標に載せている数値以外にも参考指標というような形で、手元には色々な関係するデータを集計させていただいているので、後半の改訂後の計画でも、本日も意見いただいたようなデータを裏で集約させていただいて、来年度以降、またこの会議の最後にお話させていただこうかと思っていたが、男女共同参画懇話会で取組の実績等お示しさせていただいて、ご意見いただきたいと考えている。

副会長：

私がお答えをできなかったが、ご質問いただいた方よろしいか。

委員：

はい。

委員：

これに付随しての意見だが、私も湖南省の女性の悩み相談が開設されてからずっと相談

員をしているが、湖南省の傾向として離婚率がすごく高い。離婚する前に相談できるころというのは親、兄弟等に相談して子どものことを考えたうえで離婚しているのかどうかというのがすごく心配。やはり子どもがお父さんとお母さんとずっと一緒にいて欲しいという気持ちは、本当に大きい。そういう気持ちは子どもにあるけど、子どもの意見というのはなかなかそこでは通らなくて、離婚ということになり、その後児童虐待等色々なことにつながって行って、子どもも悲しい思いをしながら大きくなっていくというのが、離婚の自由という中で進んでいっているのかなというふうに思う。

女性の悩み相談に来られる方は、そこを通り越して、年配の方で親や兄弟に相談できない年齢になっている。そして、湖南省の場合は、家庭の恥を外に出したくないみたいなどころがあって、相談件数というのは都会に比べて少ないのかなというふうにも思う。

相談に来ていただいて、気楽にまたこの後どうなったか知らせて下さいねというような形で言うと、気楽に何回も相談に来られて、相談に来ることによってずいぶん楽になったというような相談者が多いが、もう少し早い時期、子どもを育てている時の離婚やDV等色々家庭内の問題を解決できるための相談しやすい場所や雰囲気等が必要かなと思うのと、先ほども言ったように家庭生活を始める時に、お互いに家庭を築くための努力、我慢、生きがい等を踏まえた上で結婚して、子育てをしていくという充実したものにしていけないと、長い結婚生活の中で、役割分担を奥さんに任せっぱなしみたいなことが不満になって、爆発みたいなことにならないように、そういう方法が相談できて、相談件数に表れてくれば、随分子どもが育ちやすい家庭、結婚して良かったという家庭になっていくのではないかと考えていつも相談を受けている。

若い人がもっと来やすいような、そういう女性の悩み相談になればいいなと思っている。

事務局：

女性の悩み相談については、確かに若い方の相談件数が少ないので、もっと幅広い世代の方にも相談機関等の情報にアクセスしやすいようにホームページやSNS等様々な周知の方法を活用していきたい。今年度から新たな周知方法も取り入れている。

会長：

他にご意見は。なければ、委員の皆様それぞれの立場からのご意見に感謝申し上げます。事務局は本日の意見を十分に参考にして、成果指標の項目や、目標値の修正について検討いただきたい。

3. その他

今後のスケジュールと令和4年度以降の男女共同参画懇話会について

会長：

最後にその他事項、資料5今後のスケジュールについて、事務局から説明を。

事務局：

≪資料5に基づき説明≫

会長：

委員の皆様から何かご質問、ご意見があれば。

特にないようなので、以上で本日の議事は全て終了した。事務局にお返しをさせていただく。

事務局：

本日、委員の皆様方からいただいたご意見を踏まえ、計画改訂の素案を修正して、人権擁護審議会の方に諮問させていただく。

4. 閉会

副会長：閉会あいさつ