

第 2 回 八王子市男女共同参画推進審議会 会議録

会 議 名	第 2 回 八王子市男女共同参画推進審議会	
日 時	令和 5 年 (2023 年) 6 月 22 日 (木) 午後 6 時 30 分から午後 8 時 26 分	
場 所	八王子市生涯学習センター 10 階 第 2 学習室	
出席者氏名	委 員	八木橋宏勇会長、齊藤静子副会長、荒木紀行委員、木村恵子委員、久保田鉄平委員、清水栄委員、野村みゆき委員、前田奈緒美委員
	説 明 者	—
	事 務 局	富澤知恵子男女共同参画課長、宮野努男女共同参画課主査、瀧澤里佳子男女共同参画課主査、三木寛之男女共同参画課主任、岩瀬弘明男女共同参画課主任、小峰明美男女共同参画課主任 加藤優花男女共同参画課一般職員
	そ の 他 市 側 出 席 者	小山等市民活動推進部長
欠 席 者 氏 名	—	
議 題	1. 開会 2. 議事 (1) 第 1 回審議会の論点整理 (2) 男女が共に生きるまち八王子プラン (第 4 次) の骨子 (案) について 3. その他 4. 閉会	
公開・非公開の別	公開	
非 公 開 理 由	—	
傍 聴 人 の 数	7 名	
配 付 資 料 名	資料 1 : 次第 資料 2 : 第 1 回八王子市男女共同参画推進審議会会議録 資料 3 : 男女が共に生きるまち八王子プラン (第 4 次) の骨子 (案)	
議 事 内 容	次ページ以降のとおり	

【議事内容】

1. 開会

- 八木橋会長
- ・ 第2回八王子市男女共同参画推進審議会を開会する。
 - ・ 市民活動推進部長より挨拶をお願いする。

(市民活動推進部長あいさつ)

- 八木橋会長
- ・ 事務局から本日の配布資料の説明をお願いする。
- (事務局説明)

- 八木橋会長
- ・ 本日は、午後8時30分までの開催となる。忌憚のない、闊達なご意見を頂戴したい。
 - ・ 出席人数、会議の成立について確認をする。
 - ・ 本審議会は、八王子市男女共同参画推進条例施行規則第4条第2項で、「審議会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。」と規定されている。
 - ・ 本審議会は、8名の委員により構成し、本日は、8名の出席であり、本審議会は成立している。
 - ・ 同条例施行規則第4条第4項で、「審議会は、これを公開する。ただし、審議会が公開することが適当でないと認めるときは、この限りでない。」となっている。
 - ・ 本日の審議会は「公開」することによろしいか。

(異議なし)

- 八木橋会長
- ・ 本日の審議会は、「公開」とする。
 - ・ 傍聴者の入室を現時点より認める。本日、傍聴希望者いるか。

(傍聴者あり)

(傍聴者入室)

2. 議事

- 八木橋会長
- ・ 次第2「議事」に入る。
 - ・ 本審議会に諮問された「推進計画の策定に関すること」について、第1回審議会の内容は、配布資料2の「会議録」のとおりである。
 - ・ 概要について、事務局から説明をお願いする。
- 事務局
- ・ 令和5年(2023年)第1回八王子市男女共同参画推進審議会の概要を説明する。
 - ・ 事務局から、男女共同参画について説明した。
 - ・ それは、ジェンダー平等に関する国際的な動きや国内での動き、市における動き、男女共同参画が進まない原因の一つとして、アンコンシャス・バイアスを含む性別による固定的な役割分担意識とそれに基づく社会における制度や慣行等があること、コロナによって困難な状況に置かれている女性への支援がより必要となったことや、そのようなことから、条例制定するうえでの3つのポイント、第3次プランの評価における今後の方向性や、市民意識・実態調査の結果についてである。
 - ・ 次に、委員から出た意見の内容で、意識面での意見は、アンコンシャス・バイアスが根幹にあること、大人の実生活行動が子どもの意識醸成や行動に影響すること、社会でつくられているジェンダー像に苦しめられている人がいること、事業所においては、全社員が同時に情報共有することで、意識づくり、風土改革につながること。
 - ・ 社会づくり的なご意見としては、多様性に対して優しい社会であってほしいが、多様性は

押し付けられるものではないということ、一つの方針の元に一齐に意識の整備をしていくというより、必要などころは違いがあることは当然である。少し、場合分けをしながら、どういう場面で、どういう施策を打って、どう実効性を担保していけばよいのかということ、地域活動のなかで、男女が共に参画してルールづくりをしていくことが地域づくりにつながること、出る杭は打たれるではなく、出た杭に対して他の杭を引き上げることが必要であること、男性の育休は取ることが目的でなく、その期間や内容、感想などにも着目すべきこと、地域づくりには、大学の活用の仕方も一つの契機、よいコミュニケーションのきっかけにはできること、政策や方針決定過程の女性の参画についてで、やはり政策や方針決定する場所に、全部の性がいないとだめ。男性だけのいる場所で決定されることはよくないということ、女性が一步前に出てきてもらえない状況がある中で、一定のところまで男女共同参画を進めていくためには強力なリーダーやポジティブ・アクションが必要であること、どこかに所属していることが様々な場面でプラスになると考えるため、仕事と家庭とそれ以外の場所を男女共同参画の中でも意識づけしながらつくっていけたらよいという内容であった。

八木橋会長
(なし) ・事務局の説明に質問などはあるか。

八木橋会長 ・配布資料3をもとに、意見を伺う。まず、資料について、事務局より説明をお願いする。
男女共同参画 ・資料3「男女が生きるまち八王子プラン（第4次）の骨子（案）」をご覧いただきたい。事務局で作成したこの骨子（案）に基づき意見をいただきたい。
課長 ・基本目標として、このプランの当初から掲げている「人がひととして尊重されいきいきと暮らせる男女共同参画社会の実現を目指して」は引き続き基本目標として掲げる。基本目標を達成するため、第4次では、重点をおいて取組を強化していくことを考えており、案として4つの重点目標を立てた。
・1つ目が「政策や方針の決定過程への男女が共に参画しよう」、2つ目が「性別による固定的役割分担意識に基づく制度・慣行を変えよう」、3つ目が「アンコンシャス・バイアスを含む性別による固定的な役割分担意識をなくそう」、4つ目が「性別に起因して困難な状況に置かれている方が安心して暮らせるようにしよう」である。
・本日は、1から2-2までについて、事務局から説明し意見をいただきたい。次回の第3回では4つ目の「3」及び、この4つ以外に重点的に取り組むべき課題などについて意見をいただく。
・次第では、議論の進め方として、重点目標の1つ目、2つ目、3つ目についてそれぞれ意見を伺うとなっているが、2つ目と3つ目は関連性が高いため、1つ目を議論の後、2つ目と3つ目を併せて議論していただく。
・また、表の見方だが、4つの重点目標を達成するための「課題」、その課題を解決するために必要な「施策の方向性」、そのための「具体的事業例」を挙げている。「具体的事業例」の中で番号のほかに「〇市」とあるのは、市役所内部で取り組む事業例として記載している。
・まずは、1つ目の「政策や方針の決定過程への男女が共に参画しよう」についてである。
・基本目標にもある「人がひととして尊重され、いきいきと暮らせる」社会とするためには、社会における制度や方針などを決定する際に、男性だけで決めてしまったり、女性が暮らしにくい世の中になってしまう。逆に女性だけで決めてしまうことも男性にとって暮らしにくい世の中になってしまう。男女が共に参画して決めていくことが望ましい。これは、

前回の会議でも委員からの意見でもあった。

- ・ 重点目標を達成するための課題としては、（１）として、政策や方針の決定過程に女性の参画を増やすには、市や企業でいえば女性の管理職を増やすこと、市の審議会において女性の参画率を増やすことが考えられる。
 - ・ しかし、管理職候補となる正社員の女性が少なかったり、審議会では専門分野で活躍する女性が少なく推薦してもらえなかったりすることが現実にある。
 - ・ また、課題（２）に挙げたように、実際に女性が社会に参画するには、女性だけでなく、男性も含めたワーク・ライフ・バランスも課題としてある。
 - ・ 国において、女性がスキルや個性を十分に生かして働ける社会づくりを目的とした「女性活躍推進法」が2016年からの時限立法で施行された。
 - ・ この法律の背景には、就職を希望しても働けない女性が多くいること、出産・育児を理由に離職する女性が多いこと、国際的に見ても日本における女性管理職の割合が低いこともあり、この法律が成立し、国、自治体、企業などの事業主に対して、今は101人以上の従業員がいる企業への行動計画の策定・公表を義務化している。
 - ・ こうした国の動きのほか、東京都では、労働相談情報センターにおいて企業の職場環境整備を支援するメニューがあり、国や都と連携していくことも必要と考える。
 - ・ ワーク・ライフ・バランスでいえば、ひとり親世帯や単独世帯の増加などで家族の姿も変化し、人生は多様化してきているなかで、課題（２）の施策②にあるように、ワーク・ライフ・バランスを家庭だけで解決するのではなく、社会や地域において支援していく仕組みも必要であると考えます。
 - ・ このように、女性の参画を促進するための環境整備の取組を行うのと同時に、課題（１）にあるように女性を対象とした取組も必要になってくる。
 - ・ 課題（１）施策③にあるように、あらゆる分野に女性が参画していくために、出産育児で離職した女性を対象とした再就職の支援や、非正規雇用から正社員への転換なども考えられる。
 - ・ また、政策や方針の決定過程に関わる、管理職や専門分野に女性が実際に少ない現状があり、女性が増えるまでの間には、女性の意見を政策や方針の決定過程に取り込む方法として、施策①のような「登録制度」といった取組も考えられる。審議会等への参画や、政策や方針の決定過程におけるヒアリングに参加してもらうこと等で女性の意見を聴き、決定過程での参考とするなどが考えられる。また、八王子市内には、出産・育児などで離職した女性も多く、様々な部門で活躍していた女性の掘り起こしにもなるし、また、育児でなかなか社会と繋がりが持てない方でも、こうしたことでつながりを持ち、育児が落ち着いたら社会での活躍へとつながることも考えられる。
- 八木橋会長
- ・ 事務局から資料3について、説明をいただいた。
 - ・ 本審議会には、「推進計画の策定に関すること」について、諮問されているが、この「推進計画」のことを八王子市では、「男女が共に生きるまち八王子プラン」と言っており、その第4次計画の骨子（案）の説明をいただいた。
 - ・ 男女共同参画社会を実現するため、重点的に取り組む必要がある「4つ」を掲げている。
 - ・ 本日は、この4つの「重点目標」のうち、上から3つについて、意見を伺う。
 - ・ なお、次回の審議会では、最後の4つ目と、この4つ以外に重点的に行うべき課題等について、意見を伺う予定である。
 - ・ はじめに、「重点目標」の一番目、「政策や方針の決定過程へ男女が共に参画しよう」に

ついてである。

- ・「課題」として、一つ目に「あらゆる分野での女性参画を増やすことが必要である。」こと、二つ目に「男女が共に参画するためには、ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスが重要である。」ことが挙げられている。
- ・また、「課題」ごとに「施策の方向性」や「具体的事業例」が挙げられている。
- ・重点目標を達成するための課題や、必要な施策や事業について、記載内容を参考に、意見をいただきたい。

野村委員

- ・この骨子（案）は、第3次プランでは22・23頁にあたると思う。そうであれば言葉を含めいくつか違っている部分があるが、どうしてこの（案）になったのかを説明していただきたい。

男女共同参画
課長

- ・第3次プランでは、3つの「めざす姿」を掲げ、それに対して、「重点課題」「施策」「施策の方向」という構成になっている。社会情勢の変化などから「めざす姿」などの見直しが必要であると考えており、また、すべてのことを行うというよりも重点的に取り組み、加速的に進めていかなくてはいけないとの考えから、「めざす姿」というよりも、重点的にやるべき目標として「重点目標」を定めている。その目標達成のための「課題」、「施策の方向性」は何か、「具体的事業」として考えられることはこういうことではないか、というつもりとしている。第3次プランに掲載されているものが第4次骨子（案）にどう反映されているかは、今時点ではお示しする資料はないが、事務局として整理した中では、取組としては網羅している。ただ力の配分は変わってくることはある。

齊藤委員

- ・第3次プランに「計画の位置づけ」が記載されている。そこでは、DV防止法第2条の3第3項に定められた市町村基本計画としての位置づけもこのプランにもあり、女性活躍推進法についても同じものとして、市としての位置づけになるのか。

男女共同参画
課長

- ・第3次プランでは、23頁の下に、緑で囲ってある部分が「女性活躍推進計画」、点線で囲ってある部分は「配偶者からの暴力の防止及び被害者支援基本計画」の部分である。そして第4次プランについても「女性活躍推進計画」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者支援基本計画」それぞれの部分、それから、令和6年度（2024年度）から施行される「困難女性」についても盛り込む方向で考えている。女性活躍推進計画については、主に今回議論していただく1つ目の部分に入ってくると思う。DV防止法と困難女性支援法については、次回、議論していただく重点目標の4つ目に入っていくと考えている。

木村委員

- ・話しが外れるが、「市民意識・実態調査」の自由意見を読んだ。回答者の5人に1人が書いており、一生懸命考えて書かれている。
- ・ここで感じたことは、市民は八王子市を基本的には「よい」と受け止めている。そして男女共同参画については、固定的な性役割というところで、9割を超える人がそうは思わないと答えている。
- ・これはアンコンシャス・バイアス、無意識の偏見を自分が持っていると思いたくはないので、否定しているところである。
- ・アンコンシャス・バイアスを説明せざるを得ないが、これにより回答が引っ張られているという要素があるため、それほど意識があるとはいかないと思う。やはり基本的には、差別、セクハラ等のないことが大半を占めてはいるが、中には女性を中心として、「言われたことがある」、「辛い思いをしたことがある」、「DVに関して答えるのが非常に苦痛であった」とか、やはり苦しんでいる市民はいる。「男女共同参画について八王子市では何をしているのか、全然分からない」という記述もあった。「八王子は頑張っているから、

とにかくよりよい社会にしてください」ということが市民が求めていることだろう。そうすると基本的には第3次プランは非常によくできていると思う。これをベースにもっと進めていくことが市民が望んでいることだと思う。

- ・一方で政府の動きもあるので、次々と改良のプランを策定しなくてはならない。それはDV防止法の改正等を取り込み、「めざす姿」は変わらずに、自明のこととして、もっと進めたアクティブプラン、そういうものを前面に打ち出していくのが第4次プランの方向性であると理解してよいか。

男女共同参画
課長

- ・めざすところは第3次プランに掲げているところ。その中で、取組として皆で何をやっていくか、条例にも市だけではなく市民、事業者、地域、教育関係者が一体となって取り組んでいくことを掲げている。
- ・ただ、この社会をつくって行きましょうはよいが、何をやるかが明確でないと、皆が一体となって取り組めない。何をやるかを明確にするために重点目標を置き、企業であればここを動く、地域であればここ、というように、ある程度明確に、すべてをというよりまずここを動きましょうという形で、重点的に取り組むことができればよいことを見せるため掲げている。
- ・それから、よりよい社会ということで、市民も男女共同参画で何をやっているのか、実現したらどうなるのか、以前と全然変わらない、なかなか実感として湧かないところはあるが、情報が届かないからわからないところもあると思う。社会が変わっていかないと、例えば、身近に働いている会社が変わったとか、地域が変わったとかがないと、実感としてよりよくなったと感ずることができないと思う。大きな法制度は国が整えるので、基礎自治体としては個人だけではなく、身近な社会を変えていくことに焦点を当てていけたらと思ひ重点取組として挙げている。

八木橋会長

- ・重点目標の1番目、「政策や方針の決定過程への男女が共に参画しよう」について、この審議会へは、いろいろな立場で参加されていると思いますので、意見をいただきたいと思う。

八木橋会長

- ・施策の方向性ということで、「③あらゆる分野における女性の社会参加（土台づくり）」を掲げている。この中には様々な要素、意識の問題もある。
- ・男女共同参画に限らないが、ワーク・ライフ・バランスの面でもよく感じられることだが、例えば、ワーク・ライフ・バランス、男女共同に配慮がなされていない従来の枠組みが歴然と残ったままで、新しいものを当てはめようとしても、無理がでてくる。ただ単に意識を変えと言っても、意識を変えることは非常に重要なことであるからこそアンコンシャス・バイアスを大きく取り上げているわけである。それに連動させて様々な面で変えていかなければいけないところであり、この目標、望むものを手繰り寄せるために変えていかなくてはいけないことが非常に多いと思う。

荒木委員

- ・審議会に参加して、改めてアンコンシャス・バイアスとは何か、その原因を調べたところ、3つの要因があった。アンコンシャス・バイアスを生み出す要因の1つが「自分を守ろうとするエゴ」、それは自己防衛、自分を正当化するなどの概念である。2つ目は「習慣や慣習」。自分が慣れ親しんだ、生まれて育った、親の背中や社会のしくみなど。3つ目は「感情スイッチ」。囚われやこだわり。この3つが無意識の偏見に結び付く。
- ・私は地域団体から参加しているが、町会加入率の少ない原因の一つはワーク・ライフ・バランスだと思う。本来はいろんな年齢層に参加してほしいが、ワーク・ライフ・バランスが確立されていないことから、家庭では男性が残業をしていると女性が参加してくるが、

町会活動ばかり関われないところもある。社会の仕組みが町会活動にも映り込んでいるようである。

- ・一つの課題だけでなく、社会全体で考えないと、歪みがいろんな社会活動の中に出てくる。これを第4次プラン骨子（案）の基本目標である「人がひととして尊重されいきいきと暮らせる男女共同参画の実現」に向けた課題を解決するために、どこを肝するかを考えたとき、男女が共に生きるまち八王子プラン（第3次）2019改訂版の体系図の「施策の方向」の最初に学校教育とある。幼児期、学校教育から始めないとだめだと書いてあり、教育部分から進めないといけないと思った。
- ・前回も話したが、地域では女性も積極的に参加している。企業や役所という組織で考えたとき、女性管理職の受け皿はあるが、試験を受けない状況があったり、チャンスは与えているが自分から積極的にいかない状況は何なのか。幼少期の教育、そして社会に出てしまうと、先ほどの3つの要因に結び付く。これをどうしたらよいのかを審議会で感じつつ、先ほど課長から「社会が変われば、地域が変われば」との話があったことは、そのとおりでと思うが、どこをポイントにやればよいのか結論が出ていない。
- ・学校教育の話が出たが、前回も、アンコンシャス・バイアスのような意識は徐々に減っていくのではとの意見があった。中長期的な視座に立ってみると、学校教育で幼いころからの意識づけが非常に重要だということは確かなことである。
- ・一方で、今を生きる我々がいます。どのくらいかかって薄まっていくのか、確かな見通しがたたないものに対し、別のアクションを起こさないといけないことも事実である。
- ・今、アンコンシャス・バイアスの3つの根本的な部分の話を伺った。慣習・習慣が一番強いと思う。慣習・習慣の中には、エゴ、感情スイッチの根本的な部分が含まれている。それが我々の中に染み込んでいる。そこに意識的に働きかけていかないといけない。これが非常に厄介なところである。
- ・後ほど発言しようと思っていたが、男女共同参画とか、アンコンシャス・バイアスというと、特別なもの、今やらないといけないものという意識を誰もが持っていると思う。専門分野から脳のしくみについて発言させてもらおうと、無意識のうちに働いていること、無意識のうちに判断がなされていることは、我々が円滑に生きていくために脳が最適化している状況であり、それ自体は決して悪いことでない。
- ・それで嫌な思い、苦しい思いをする人がいるという部分で働きかけていかなければならないということである。
- ・また、アンコンシャス・バイアスと同じような脳の働きはいっぱいある。男女共同参画におけるアンコンシャス・バイアス以外のアンコンシャスな脳の働きに対しても、多くの人に気づきを持ってほしい。
- ・そのうちの一つが、我々がここで取り上げているアンコンシャス・バイアスである。
- ・何とかしたいところであるが、ここだけに注力するというよりは、もっと日常生活のいろいろなところで、我々の脳はそうなっているということに意識を持つことで、ここにもポジティブな意識が芽生えてくるというふうにもっていくことが近道なのではないだろうか。ただそれをどういうふうにするかが問題。
- ・前回、会社で女性が重要な地位に就くことでプラスになった面をもっと多くの方に伝えていくことで、両性が活躍すること、いろいろな視点から物事を考えていくことでいろいろ変わっていくという意見があった。例えば、市役所であれば入庁したときから職員に対して、どのような人材育成をしているのか。会社であれば入社した人にどういう人材育成を

八木橋会長

齊藤委員

- しているのかが大きいと思う。それが男女ともに同じような育成方針でやっているかは、上の方の意識がすごく影響すると思う。この体制的なことをしっかりと考えていくことで、つながっていくと思う。例えば、数字で管理職がどのくらいいるとかは結果としては必要だが、その中の意味的なものも、体制的なものも、我々は考えていけないといけない。
- 八木橋会長
- ・数字はとても分かりやすいが、その奥に潜んでいるもの、意味合いは数字だけでは語ってくれない。それを言語化することが非常に重要なことである。
- 木村委員
- ・八王子市でも採用にあたっては市職員の採用試験を受けると思う。私は国家公務員なので、入口部分で違う試験であった。私のときは内部昇任試験もないコースだったが、東京都では内部昇任試験があると聞いている。八王子市はどうか。
- 男女共同参画
課長
- ・採用時には男女の区別はない。入庁後も主任、主査、課長補佐になる時には試験がある。その試験も男女の区別はなく、希望した者が試験を受け昇任する。
- 木村委員
- ・役職により性差による処遇の差はないのか。
- 男女共同参画
課長
- ・ない。
- 木村委員
- ・そうすると、内部の昇任試験を受ける人の割合が女性は少ないということか。
- 男女共同参画
課長
- ・主査になる年齢は、結婚、出産をしたりする時期と重なったりするため、躊躇してしまう女性が多い、そのため管理職まで結びつかない状況があるようである。そもそも主査になる女性職員が少ない状況である。ただ、採用者は女性が多いようである。
- 木村委員
- ・私は共働きなので、ほとんど同じことをしていた。2分の1づつがあたり前のことであった。共働きである職員が、家事を半分半分していれば、夫が妻に受けなよと言ってくれることはあまりないのだろうか。
- 男女共同参画
課長
- ・夫婦で市役所勤務という職員もいるが、女性は昇任試験を受けず、男性が受けるという差はある。一方で、若い職員はと言うと、男性も主査試験を受ける職員が少なくなっている。
- 木村委員
- ・それは大変になるという意識なのだろうか。
- 男女共同参画
課長
- ・その意識はわかりません。40・50歳代では、女性の固定的役割分担が女性にも男性にも残っているから、女性は受けない、男性は受けるということはあるが、若い職員は男女とも受けない状況もある。
- 木村委員
- ・役職に就くことで自分が考えていることがより市政に反映されやすくなる。市のためにと入庁したわけだが、そういう意思が実現されることへの魅力がないということですよ。男女の議論以前の話になってしまうが。
- 男女共同参画
課長
- ・自分の子は、休暇がとれるか、育休がシステムの的にとれるかなどに意識が向き、昇進は望んでないという話を聞く。個人の差はあると思うが、そういう感覚になってきている。将来、若い人は、男女共同参画というより、男女ともに参画してほしいということになるかもしれない。
- 木村委員
- ・しんどい思いをしても給料はかわりませんからね。管理職手当をもらうか、超過勤務手当をもらうかの話ですね。
- 久保田委員
- ・日本の政治に期待できないですし、大変なのは率直に嫌だと思う。頑張ったことが率直に評価されるのであれば頑張れると思うが、今の政治、社会の中で、頑張ろうと思えなくなっていることはある。
- 八木橋会長
- ・それも一つのアンコンシャス・バイアスだと思う。若い方は、覇気がないとか、やる気がないというわけではなく、違うところに価値が置かれている。そこをどう我々が見ていくのかが重要である。同時にその価値観を押し付けることなく、尊重しつつも、会社や社会

は回していかなくてはならない。そのとき、我々がどのように対応していくのが重要になる。

- ・ 出産、子育て、介護もライフイベントに入るが、ここでは介護は置いておき、出産、育児に関し、先ほどの八王子市の例で言うと、昇進、昇任試験を受験する人、しない人がいて、受験しない人が多くなっている。その時に従来のやり方のままになっている可能性はないのか。つまり、あまりライフイベントのことを配慮せず、この年齢であればこの役職とか、この次はこの役職というように、順番に上がっていくモデル的なルートというのか、それがライフイベントについて配慮されていないのであれば、配慮するようなルートを新たに構築したり、今までとは違うが、出産、子育てをすることは、キャリアにとってポジティブに働くんだという、仕組み、ルートなどが新たに構築されることで、従来のものに今のものを当てはめても歪みが出てくるので、今のものにピタッとはまるようなシステムづくりがあるとよいだろう。

木村委員 ・ 私は若者にすごく期待しているし、やるじゃんと思っている。起業も昔より今はすぐできるし、いろんな選択肢も広がっている。

八木橋会長 ・ 今は、インターネット、生成系AIもそうだが、社会がすごく変化しており、新しいやり方がどんどん出てきていて、また、それが従来のものに馴染むものと、馴染まないものもあり、その馴染まないものがものすごくネガティブに見えてしまう部分がある。

野村委員 ・ 具体的な事業例の中で、③の「育児を終えた女性向けキャリア研修、女性の再就職支援」というのがある。現実、仕事を辞め、育児をして、育児を終えて、ひと段落したからまた仕事や社会に出ていきたいと思う人への研修は必要だと思うが、そうではなく、働き続ける人のための研修、育児をしながら育休をとりながらも会社、組織に参画できる研修の方が、積極的な言い方になると思う。例えば、市役所も育休の人に情報提供してますよね。日々変化していくことの情報を提供することで会社に貢献できる。そういう意識改革、育児を終えたではなく、育児をしている間でも情報がほしいという女性が増えてほしい。

木村委員 ・ 今でこそ、ツールとして育休中でも仕事に参画できるものがある。

野村委員 ・ 会社であれば、研修に保育士を雇用して子どもの保育をするから研修に参加してもらおうとか、オンライン研修も考えられる。

木村委員 ・ 企画書の提出にしても、家でも、子育てをしていても、会社とつながっていられる。これが今のよいところですね。

野村委員 ・ 会社の組織目標を達成するために、自分が子育てを終わった後に会社に参加するのであれば、現状を知りたいと私は思う。

木村委員 ・ 子どもを育てるには、頭を使い八方に目を配らないとならないため、男性も子育てに参加するとスキルアップに繋がる。

齊藤副会長 ・ 赤ちゃんのこと、自分のこと、家族のこととか、それぞれ差があると思う。赤ちゃんも病気がちな赤ちゃんだったり、自分も体調が悪いとかがあるので、そういう仕組みは必要だと思う。それが負担であったり、強制であったり、それをしないと評価されないとなってしまうと、ストレスが増えてしまうので、その辺を考慮しながらの仕組みづくりが必要だと思う

清水委員 ・ 私は事業者として、産休ゼロで、使える制度は全て使い、子育てをしてきた。公務員や大きな企業の方に見本を示してもらうことで世の中が動いていくと思う。

- ・ 例えば、週休2日制にしても、以前は日曜日しか休みでなかったが、国が週休2日にすると、公務員や大企業が変わり、中小零細も週休2日にしないといけないという流れに

なった。

- ・女性の参画や育休についても、同じモメントがあると思う。女性が活躍する社会や企業がすてきであったり、かっこいいというような、こう有らねばならないではなく、こうだといいいね、というようなことを強調していく。皆が得にできたり、目標にできたりすることが、決定の場に女性がいるようにするための方針の要素だと思う。
- ・認められたり、目標にできたり、ああだったらかっこいいね、というように女性が活躍している企業を、国や都では表彰しているが、こういうふうなのがかっこいいよ、というような、会社とってもよいですよということを、モデルとしてアピールしていくと上にたっている男性たちにも伝わると思う。
- ・もう一つは得できるということはモメントがとても大きいと思う。東京都がやっている働きやすい職場環境づくりの推進奨励金を知らない企業も多い。こういう制度があることを、仕組みをつくって啓蒙することが必要。企業が得になることは大きなモメントだと思う。
- ・テレビ番組で観たことだが、育休を取ると本人には給料が支給される。それをサポートする人にも少し手当を支給する会社があるようだ。休んだら困るのは周りの人であり、その人にも少しお金を出すことで、「育休とりな」となりやすい。目標にすること、得をできるということ、具体的な2つのモメントで、精神的な面や、理念としての構築は必要になるが、目に見える形で施策をやっていくのは意味がある。

八木橋会長

- ・制度や奨励金があること、企業がグッドプラクティス、こういうよいことをやっていること、東京都などが女性活躍推進大賞をやっているが、すごくよいもの、使えるものがあったても、情報が届かないということもある。情報をどう伝えるのかということが、一つの大きなポイントだと思う。また、手続きが面倒だと後回しになり、締切を過ぎてしまうこともあるので、できるだけ簡素化できるとよい。

前田委員

- ・市内には小学校は70校ある。女性校長は10校で女性管理職は少ない。教員数は男女一緒くらいだが、小学校は少し女性教員が多い。昇任試験は、最初の主任教諭では男女関係なく受験するが、次の主幹教諭になると、重要ポジションを任されることもあり。子育てしているとそこまではとなり、こちらが勧めても断ったり、子どもが大きくなってからと言われる。主幹教諭の上が副校長、校長であり、これが女性管理職の少ない原因。
- ・私は、管理職として、結婚していても、子育てしていても管理職は普通にできること、楽とは言えないが、楽しくやっていることをアピールして、ハードルが上がらないようにしている。私より上の年代の方たちは、結婚していない女性管理職が多いため、そうでないと女性は管理職になれないというイメージがある。
- ・学年主任は小学校は6学年あるので、3学年は男性が主任、3学年は女性が主任というふうに、主任にもなるべく女性を、活躍してもらう場面を意思的につくっており、今後の若い人たちは少しづつ変わっていくのかと思う。
- ・この具体的事業例の③の「育児を終えた女性」という部分に引っかかった。育児するのが女性となると、教員でも男性の育休取得をととても奨励しており、男性は育休を取ると社会から取り残されるか、付いていけないのではとの不安もあり、なかなか育休をとらず、結局、女性に子育ての役割が行ってしまい、女性が管理職試験を受けないという悪循環になる。男性も育休取得がしやすいように、情報が伝わるようなシステムがあると安心して、男女に関係なく育児に関われると思った。

八木橋会長

- ・先ほどの学校の話は、ロールモデルですね。私はこうできています。個人によって事情は

様々違うし、意欲も、能力も差があるのが現実。全く同じにはできないかもしれないが、一つの可能性、ロールモデルとして、たくさん提示することはよいことだと思う。

- ・また、従来の仕事への印象として、一定以上の役職に昇進すると、こういうことが待っているという、意識があると思うが、子育てをしている人の場合の役割はこれとか、同じ役職、役割であっても、実情に合わせて、役割を果たしやすいように、仕事を少し交通整理することで、少しずつ昇進していくことに意欲のある方が、取り組みやすくなるのではと思う。

木村委員

- ・体裁のことになる。「政策や方針決定過程への男女が共に参画しよう」という目標を掲げることがすごくよいが、課題で「あらゆる分野での女性参画を増やすことが必要である。」「ワーク・ライフ・バランスが重要である。」とあり、高い目標と課題の間にギャップがあり過ぎる印象を持つ。高い目標の方がよいのか。急に施策、方針に関わるんです、でもまだ参加もちょっとおぼつかない、バランスもとれてない、というギャップをちょっと感じる。ここをもう少しよい表現ができるとういと思う。
- ・大きい目標を掲げることが大事というのか、男女共同参画白書の方向性もそういう方向だから。この際、プランを掲げますというのはよいのだが、それならば、課題をもう少しそこに近づけるような表現の方が馴染むと感じた。

八木橋会長

- ・文言を含め検討ということですかね。

八木橋会長

- ・次に進みます。
- ・「重点目標」の2-1「性別による固定的役割分担意識に基づく制度・慣行を変えよう」と、「重点目標」2-2「アンコンシャス・バイアスを含む性別による固定的な役割分担意識をなくそう」について、事務局から説明をお願いします。

男女共同参画

- ・重点目標「2-1」及び「2-2」について説明する。

課長

- ・まず、重点目標2-1の制度や慣行を変えていくためには、課題（3）として、組織へのアプローチが重要であると考えている。
- ・前回の会議のなかでも、「会社全員で同じ研修を受けることで、会社としての方針と捉えられ、企業風土の改革にもつながっていった」という話があった。個人個人に研修をするというよりも、組織にアプローチしていくことが重要であると考えている。
- ・経営者の意識が会社にとって大きく影響するのはもちろんだが、それだけでは、なかなか風土を変えていくことは困難であることから、企業や地域など組織単位での啓発が必要だと考える。
- ・また、同時に、組織の制度や慣行、風土を変えていくには、意識だけでなく環境を変えていくことも必要であり、施策の方向性の2点目として「職場（組織）環境づくり」を挙げている。
- ・ぜひ、企業へのアプローチや環境づくり、地域へのアプローチや環境づくりについて、事業者代表や、地域活動団体の代表の方から、意見をいただきたい。
- ・もう一つの課題としては、こういった取組によって将来的に男女共同参画が実現している企業や地域に、デビューをしていく子どもたちに、今現在、固定的な性別役割分担といった意識を持たせないようにするために、子どもたちに関わる大人たちが、今から気を付けていかなくてはいけない。
- ・前回の会議においても、「大人の行動や言動を子どもは無意識に見ていて、それを真似したり、無意識の思い込みになっていく」という話もあった。
- ・そのために、子どもに関わる大人が、自分が持っている無意識の思い込みを意識していく

必要がある。先ほど話があったように、無意識の思い込み自体は悪いわけではないが、それを相手に押し付けたりすることがよろしくないため、それを意識していく必要があるので、子どもに関わる大人への意識啓発としてやっていく必要がある。

- ・これは、重点目標 2-2、アンコンシャス・バイアスを含む性別による固定的な役割分担意識をなくそう、にも関わる課題となる。
- ・また、2-2を達成するために、「大人への意識啓発」だけでなく、「子どもへの意識啓発」も必要になる。
- ・長い期間をかけて形成された意識を変えていくことは容易ではない。男女共に一人一人が性別にとらわれない生き方を選択をすることができるように、子どもの頃から男女の差異を理解し、お互いを尊重できるよう子どもの頃からの教育は重要と考える。
- ・そのためには、子ども、子どもと関わる大人双方の意識啓発が必要と考える。
- ・事務局から資料 3 について、説明をいただいた。
- ・「重点目標」の 2-1 「性別による固定的役割分担意識に基づく制度・慣行を変えよう」については、「課題」として、一つ目に「個人個人の意識が変わっても企業や地域での組織単位での意識醸成が必要である。」こと、二つ目に、これは次の「重点目標」にも関係しますが、「大人の言葉・行動が子どもの意識醸成に大きな影響を与えている。」ことが挙げられている。
- ・「重点目標」の 2-2、「アンコンシャス・バイアスを含む性別による固定的な役割分担意識をなくそう」については、「課題」として、一つ目は、先ほどと同じ、「大人の言葉・行動が子どもの意識醸成に大きな影響を与えている。」こと、二つ目に、これは次の「重点目標」にも関係するが、「被害者・加害者・傍観者も生まないために、子どもの頃からの意識啓発が必要である。」ことが挙げられている。
- ・また、「課題」ごとに「施策の方向性」や「具体的事業例」が挙げられている。
- ・重点目標を達成するための課題や、必要な施策や事業について、記載内容を参考に、意見を伺う。

八木橋会長

木村委員

- ・順番として、2-2が先にくるべきかと思う。というのは、2-2は個人の意識、これが積み重なって制度・慣行ができてきますので、まずは個があって、制度・慣行を変えていきましょうというのがよいかと思った。
- ・また、アンコンシャス・バイアスという言葉も、ここに書くか考えた。なぜかと言うと、前回、アンコンシャス・バイアスは持っていることを意識することがまず最初であり、それが大事であるとの発言があった。そこから始まるわけなので、人は自分が心の中に、無意識の何かがあることを認識できれば、それは無意識とは言わないので、その辺を意識すること自体がとても高度な、難しいことである。であればこそ、市民意識・実態調査の際にアンコンシャス・バイアスを説明したために、結果として 90 何%が、「そう思わない」に動いてしまったという、誰もそんなこと思いたくないと人間は強く思うわけなので、その難しい概念、無意識の言葉を、目標として公的に出すのか、どうかである。

男女共同参画
課長

- ・2-2のアンコンシャス・バイアス。この文章をを讀むと、アンコンシャス・バイアスをなくそうと読めてしまいますかもしれない。アンコンシャス・バイアスは誰しも持っているもので、悪いものでもない。意識して人に押し付けないことが大切であり、目標として「なくそう」では違う感じかもしれない。
- ・また、2-1と2-2が逆で、意識があって制度・慣行ができることですが、制度・慣行があるから意識が生まれることもあるので、割と意識の部分は変わって来ているが、

例えば若い人は、男性も、女性も、学校などでも、男女関係なく発表したり、学級委員長は女性であったりする。企業に就職した途端に上司が男性で、役割も分かれているなどがある。世の中のしくみや、制度・慣行を変えることはすごく重要だと思ったので、そちらを先に行っている。

- 木村委員 ・ 課題（3）の「個人個人の意識が変わっても」という言葉はいらなかつたかと思つた。
- 八木橋会長 ・ 大人の言葉、行動が子どもの意識醸成に大きな影響を与えている、というのは本当にそうだと思ふ。
- 前田委員 ・ 子供の意識としては、男女の意識差はなく、今日も子どもまつりを行つたが、ビーズでアクセサリーをつくるコーナー、射的・的当てのコーナーなどがあり、男の子も当然、ビーズでプレスレットをつくりそれを茶化すもいない。女の子もむきになつて的当てをやつたりもする。調理実習等もやりますし、今の小学生は意識の差はない。
- ・ また、来年度、小学校は新しい教科書になりますが、今、業者選定をしている中で、各教科書も配慮されており、例えば家庭科の教科書だと、お父さんが家で調理をして子どもたちがお手伝いをしているといった写真も意識して使われている。教科書は展示されており市民も見られる。以前のものよりもだいぶ変わつている。
- ・ 学校現場はどうかというと、教員からの起案のチェックをするなかで、学芸会において重たい荷物を運ぶのを男性教職員、花の鉢を運ぶのは女性教職員となつていた。これは無意識の思い込みだと思ふが、教員にもまだまだそういう部分があり、具体的事業例にある「教育関係者への出前講座」も必要だと思ふ。ここにある保護者や地域にも出前講座ができれば、企業や地域にもつながっていくので、上の2-1につながっていくと思つた。
- 八木橋会長 ・ 力仕事だと男性が動員されることはあると思ふ。力の部分はしょうがない部分かもしれない。
- 前田委員 ・ それでも、やりたい人がやればよいと思ふ。
- 八木橋会長 ・ 先日、男性、女性とかを考へずに、たまたま同僚の女性の教員が、重そうなものを一生懸命持つていたので、手伝いましょうかと言つたら、「女性ですけどバカにしないでください」と言われ、「私、持ちたいんです、大変そうだから協力したいんです」と言つたら、「じゃあ、お願いします」と言われたことがあつた。これは、相手方もバイアスを持つていたということですね。
- ・ もう一つ、八王子の学校ではないが、インターナショナルスクールを見に行く機会があつた。その学校は敷地内では英語で話し、敷地を出たら日本語というように、当たり前のように切り替えをしておろすごいと思つた。学校敷地外に出た児童・生徒に「さっき一緒に話していた人はどこの国の人なんですか」と聞いたところ、「知らない」との答えであつた。私たちからすると、インターナショナルスクールには様々な国から来ており、どこの国の子なのかと、つい思つてしまうのだが、子ども同士はどこの国から来たかなどは一切思わぬ、「知らない」と言つていたのがすごく印象的であつた。純粹というか、多様性の中に身を置いているからなのかかもしれないが、違いを気にし過ぎない、そういう環境で6年間とか、身を置き育つていくと、どのような人になるのか興味を持つた。このことから、多様性は身近にあつた方が固定的な意識に結び付かず、よいのだろうと思つた。
- 荒木委員 ・ 課題の「大人の言葉・行動が子どもの意識醸成に大きな影響を与えている」のことだが、町会では町民祭を行うが、資金がないので櫓を自分たちでつくる。鉄骨を運んで、土台をつくつて、櫓をつくる。要求はしていないが、女性は提灯や花笠を設営している。それを子どもが見ているわけで、それがいけない、悪いということではないが、こういう慣例が

あるという例である。

- ・また、町会では年末の夜警というものがあり、以前は、その最終日に婦人部がおでんをつくっていた。こういう慣行は止めようとなり、今は、最終日に参加賞を配って終わりにしており、町会自身も変わって来てはいる。
- ・大人が子どもに影響を与えていることはそのとおりだが、櫓づくりを女性にも呼びかけケガをしても大変ということもあり、これが当然だという意識もある。

木村委員

- ・それが当然だということが問題だということですね。男性がつくってるところに女性が入ろうとしたときに、「男がやるもんだよ」となったら問題ということですね。逆に、男性がおでんづくりをしたいと言ったとき、「あなた男でしょ」となってしまうとこれも問題ということである。

荒木委員

- ・難しい問題ではあるが、そういう意識についてを地域の中で考えることがあてもよいと思う。例えば、地域防災訓練を実施する際に、そういう意識を踏まえたイベント的なものとして入れたりして徐々に変えていくことは、地域としてできることだと思う。
- ・ただ、今までは、そのやり方で町会としてまとまっていて、うまくいってるから、となってしまうようにする必要がある。ですから、あえてイメージとして、地域の中にそういう意識づけすることを入れて行ってもよいと思う。

野村委員

- ・話を聞いていて理解できていない部分がある。2-1と2-2の違いというか、「制度・慣行を変えよう」と、「意識を変えよう」、は言葉では分かるものの、この辺がよくわかっていない。2-1のところの具体的事業例で「ガイドラインの作成」とあるが、これはどういうガイドラインなのか、どのように想定しているのですか。

男女共同参画
課長

- ・制度や慣行を変えるため、ポスターをつくる際に男女の固定的役割分担に気を付けながらつくろうといったガイドラインがある。これは制度なのか意識なのか迷いますが。
- ・町会の櫓の話ですと、制度・慣行、男性が力仕事、女性が飾り付けという慣行があったとしたら、そこを見直すなり、それでよいのかを考える、話し合うきっかけがあってもよいと思う。慣行として残っていることが、いろいろな選択、例えば女性も櫓を組みたいという選択を阻んでいるようなら変えていかないといけない。意識については、そもそも櫓を組むのは男性だから、私は手を出さないというところが、意識にならないようにした方がよい。

野村委員

- ・櫓はあまりよい例じゃないかも。理解が進まなくなる。

小山部長

- ・お茶入れの方が分かりやすい。私は女性だからお茶を入れなければいけない。こういうことは全くないわけですから。

木村委員

- ・具体的事業例にLGBTが入っています。LGBTQが入ってくると、これは性別をむしろ度外視するという方向性になる。2-1の「性別による」というところを打ち出すのであれば、ここにLGBTを入れるのは疑問である。このご時世、LGBTはどこかに入れ込まないといけないことはわかるが、「性別による」というところにLGBT、ダイバーシティに飛んでしまうと、少しそぐわない気がする。

男女共同参画
課長

- ・第3次プランでは、男女共同参画で啓発やLGBT相談を担っている部分が組織としてあり、組織としてそのような状況がある中で掲載をしたところである。ただ、性別による差があるところを是正していこうというところと、その多様性を一緒にしてしまうと、ゴチャゴチャになりわからなくなってしまふ。

木村委員

- ・ダイバーシティより、まずは男女ということですね。男女共同参画なので、目標に「性別による」という言葉が入りますからね。LGBTはどこかに入るとは思いますが。

- ・重点目標3に飛んで申し訳ないが、「性別に起因して困難な状況に置かれる」とあり、これは恐らく女性を想定していると思うが、これはLGBTではないか。性にまつわることに於いてということですかね。女性に限らず男性も、男性であることで困難な状況に置かれている方はいる。
- 男女共同参画
課長
- ・重点目標3では、女性にはDVや性被害などいろいろな課題があるが、男性も、大黒柱にならなければならないということで、苦しめられてという部分、困難な状況に置かれることがあり、それを含めLGBTもということになっている。したがって女性だけではないというところですよ。
- 木村委員
- ・市としてLGBTQの対策をどこに位置づけて、どういうことをやっていくのか、どう考えているかということである。これからますます増えると思うし、男性でも女性でもない、私は性別は付けませんという人もおり、訴訟も増えてくる。第4次プランは10年計画になると思うが、今後5年の間に社会はすごく変わってくると思う。その時に、八王子市として男女共同参画の中の一つとして行うのか。そうであれば、策定の位置づけ、どこにどう入れ込むかも考えていかないといけないと思う。
- 八木橋会長
- ・どこに位置づけるかによって、全体の見え方も変わってくるかもしれない。こちらも検討のうえということですよ。
- 久保田委員
- ・正直なところ、気にし過ぎではないかと思うところが沢山ある。もっと多様性を尊重できるような教育を行っていくことが大事だと思っており、役割分担も、結局、男と女では身体の構造も違うわけなので、それをいちいち取り上げるのか。
 - ・生産性を高めるために役割分担というものがあるわけで、男が力仕事でということも、普通に考えたら当たり前であり、これについてお互いに不満が無ければそれはそれでよいことだと思う。それにも関わらず、わざわざこれを取り上げて、気にしなきゃいけない風潮ができてしまうことが問題だと思う。
- 八木橋会長
- ・ある意味過渡期であり、この時期だからこそすごく難しいです。世代で括ってしまってもいいはあるが、意識が少しずつ違うので、場合分けということが必要になってくる。
 - ・先ほどの檣の件も、結果的に男性がずっとやってきて、男性がやるのが悪いことではなく、批判されることでもなく、変えなきゃいけないことでもないと思う。ただ、それを見ている子どもの意識に刷り込まれていく心配がある。
 - ・一方で、その経験は唯一の経験ではなく、局所的に見れば、男性がとか、女性がということはあるが、もっとトータルに見ると男女分け隔てなく何かと一緒にやっている経験が増えれば増えるほど、檣を組んでいるときの男性はという部分は、その経験の中の一つになるため、意識への影響は限られたものとなってくる。トータルで協働している部分が増えれば増えるほど、あまりその辺は意識しなくてもよくなって来るだろう。
- 野村委員
- ・多分、檣の例が悪かったのかもしれないですね。これを子育てに置き換えると、子育ては両方で参加してとなるから、それは全然不思議ではなくなると思う。女性のくせに子育てができないという意識を生まないだろう。
- 八木橋会長
- ・料理ができないから女性として失格なんだと言う人も確かにいるが、その価値観がずっと引きずられているだけで、今の新しい価値観はそれとは違うでよいと思う。ただ、嫌な思いをすると問題ですよ。ちょっとした一言でもグサッとなってしまいますから。
- 清水委員
- ・環境づくりとして、経験談ですが、私が若い頃はモラハラもセクハラもすごかった。それから30年くらい経ち、今の若い人は絶対にいけないことと分かっているのではやらない。セクハラ、モラハラがおかしいということが社会で認知されてきたからだと思う。20～30

年前はそれが認知されていなかったと思う。男女共同参画は言葉にすると固いが、そういう啓発をやってきたから、若い人は、そういうことをしてはいけないということを認識し、育っている。つまり、環境としては、時代の中でよくないことが若い人たちに浸透し、おじさん、おばさんも含め、これは悪いことなのかなという認識に少しずつ変わってくると思う。

- ・ 商店会の役員になってからは、女性がいるということで、男性がこういうことを言ったらまずいよねと配慮をするようになったようだ。だから、女性がある場には居ることは意味があることだと思う。皆が、この人にこういうことをしたらまずいなということを、ひとり一人が思うことで変わっていく。環境づくりということでは、何か大きな、こうすれば変わるというよりも、ひとり一人の意識、少しずつやっていくこと、認識してもらおうことが大きいと思う。

八木橋会長

- ・ 20年前、30年前というお話がありましたが、おそらくその頃もセクシュアルハラスメントなどの言葉はあったとは思いますが、言葉を知っているから、知識はあるけどどうもピンとこないという状況だったのだと思う。ピンとこなければ行動にそれが反映されないで、だからセクシュアルハラスメント等々が起こっていたのではと思う。それが、ピンときている世代が時間の経過とともに増えていくと、今度は意識すらしない、気にならないということになる。この審議会の中でも様々な考え方があり、興味深いことです。皆さんにとって幸せな社会をつくって行く、これは最大公約数的に考えないといけないことであり、すごく難しいことです。

八木橋会長

- ・ ここまで、皆様から意見をいただけてきた。
- ・ 限られた時間であったため、言い漏れたことがあったら、来週6月26日（月）までに、事務局へメールにて意見を願います。

5. その他

八木橋会長
事務局

- ・ 次第3「その他」、次回開催予定を事務局より説明をお願いします。
- ・ 次回の審議会は、7月6日（木）に本日より同日時刻、同じ場所で開催
- ・ 本日使用した資料3、前回配布している男女が共に生きるまち八王子プラン（第3次）2019改訂版、同改訂版に関する「令和3年度（2021年度）評価報告書、男女共同参画に関する市民意識・実態調査報告書は、次回以降も持参願う。
- ・ 本日、意見を頂戴したが、さらに意見がある場合には、来週、6月26日（月）までに事務局へ連絡を願う。その際、どの重点目標に関する意見か分かるようお願いする

八木橋会長

- ・ 事務局より、次回の開催日程の案内があった。皆様、よろしく願います。
- ・ 次回も、引き続き、本日の資料に基づき、「重点目標」の四番目、「性別に起因して困難な状況に置かれている方が安心して暮らせるようにしよう」の部分について、意見を伺い、4つの重点目標以外で、男女共同参画社会実現に向けて重点的に行うべき課題等について、意見を伺う予定である。

6. 閉会

八木橋会長

- ・ 以上で本日の審議회를終了する。