

## 議事録

### 1. 実施概要

会議名	令和5年度第1回那覇市男女共同参画会議
開催年月日 時間	令和5年11月2日(木) 14:00~16:15
場 所	なは女性センター 第2学習室
出席委員	野崎聖子委員(会長)、高倉直久委員(副会長)、 成定洋子委員、知念清子委員、城田由美子委員、島袋コウ委員 (委員7名中6名参加)
事務局	【那覇市 総務部平和交流・男女参画課】 脇田課長、比嘉副参事、大木主査、森芳主事
傍聴	4名
議題等	議題 1、(諮問)第4次那覇市男女共同参画計画中間見直しについて 2、意見交換、その他
配布資料	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資料1 第4次那覇市男女共同参画計画 中間見直し(案)</li> <li>・(別紙) 具体的施策等変更内容対照表</li> <li>・資料2 第4次那覇市男女共同参画中間見直し 概要</li> <li>・資料3 関係指標一覧</li> <li>・参考1 第4次那覇市男女共同参画計画の中間見直しの方針について</li> <li>・意見 質問票</li> </ul>

### 2. 審議状況

#### 議題1 第4次那覇市男女共同参画計画 中間見直し(案)について

発言者	発言内容
事務局	資料に沿って説明
会長	<p>ご説明ありがとうございます。</p> <p>それでは、委員の皆さまからご意見を聞いていくのですが、やり方としては、成定委員から事前に意見票をいただいておりますので、一気にではなく、資料毎に区切ってご説明いただいてというやり方でよろしいでしょうか。</p> <p>まず、資料番号1についてのご質問がありますので、お手元に資料1をご用意ください。</p> <p>まず成定委員からの質問の趣旨の説明をお願いします。</p>
成定委員	資料1の3ページの二つ目の政治分野における男女共同参画の推進に関する法

	<p>律改正の趣旨をいれていただいているんですけども、ちょっとこの部分が足りないなという事ですね。一応国が出しているものをメインに私の意見で①セクハラ・マタハラ等への対応、②セクハラ・マタハラ等への対応、③人材の育成等を入れていきます。セクハラ・マタハラ防止は入っているか、実態調査やあるいは相談体制などその辺りのことを入れていく必要があるのかなと思いました。政治分野においてどう男女共同参画を進めていくのかという法改正のところで、第3条、2018年施行時の末尾「するように努めるものとする」となっていたのが「する責務を有する」に変更になっているので、地方公共団体がやるべきことがかなり強くなっているというニュアンスですね。そこがまづもれているのかなと思ったんですね。計画の中にその部分を具体的にを入れていく必要があるのかなということで、何をを入れていくのかという事に関して、去年12月に内閣府の資料で「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和4年度）」の「市区町村議会の議員の両立支援体制に関する調査」で、議員さんが利用できる保育施設等が議会にあるのかとか、授乳室等があるのか、また、ハラスメント防止に関する取組をおこなっているのかという質問があって、それに対して那覇市はいずれも「なし」と回答されていました。これは2022年12月の段階なので、第一の質問としては、2023年11月の段階でまだ「なし」なのかどうか。「なし」であれば、基本計画の中に入れていく必要があるんじゃないですか？というのが一つ目です。</p>
野崎会長	この点どうですか 現段階では。
事務局	<p>議会事務局に確認をとりました。保育施設も授乳室も現時点で設置はまだしてないということでした。</p> <p>セクハラマタハラ等の対応についてですが、(R5)7月14日に那覇市政治倫理条例というものが制定されまして、その第4条第3項でハラスメント行為をしてはならない旨を規定しております。しかしながら、相談窓口とか、研修は行っていないという事でした。本計画の中では、冊子の67ページ④女性の政治への参加促進についてというところで、当課においては具体的施策として、センター講座やシンポジウム等の開催、情報提供、広報周知となっており、議会事務局については、本計画の行政推進委員や施策対象となっていなかったため、調整を行っていませんでした。今後、本計画に議会事務局の施策を盛り込む事ができるのか等、他の自治体の計画も参考にしながら調査していきたいと思います。沖縄県の男女共同参画計画デイゴプランも確認したんですけども議会に関する施策は入っていませんでした。今後、今回のご意見も踏まえて事務局の方で検討したいと思います。ただ、今回の中間見直しには間に合いそうもないので、次回計画策定までには、こういった施策を入れていけるのかというのを考えていきたいと思います。</p>
成定委員	<p>今後進めていただけるという事で、大変ありがたいです。</p> <p>ただ、「責務を有する」になったということは、もう入れていかないといけないという事だと思うんですね。そこはデイゴプランも遅れているというだけなので。今議員さんのハラスメントの問題はとても深刻です。一日もはやく整備をし</p>

	<p>ていく必要がありますし、地方公共団体がそれをちゃんと先導してやりなさいという事が出されたという事なので、ずっと時間が遅れてきて、入りませんでしたという事でいいのか。これは全体に関わるんですけども、この会議の場で言ったことが一体何が検討されて検討さないのかということがすごく曖昧な気がしています。私たちが意見を言ったとしてもどんなレベルでこれは検討の余地がある、ないと決められているのか。例えば前回私が質問させていただいた、調査をやっぴりやるべきではないですかという事に対して、調査はやめましたというお話でしたけれども理由を知りたいですし、この会議の意味をどんな風にとらえているのかなとちょっと気になってしまっています。ですから、これは法に則ってそれは決まってきたことなので、そこはもう少しシビアに動いていただけるとよいのかなと思います。以上です。</p>
<p>野崎会長</p>	<p>成定委員ありがとうございます。とても大事なご指摘だと思います。後半の方もそうですけれども、前半の、政治分野にどれほど女性を送り込めるのかという事は非常に肝だと思っていて、ジェンダーギャップ指数の問題だけではなくてここから先にすすめていくべきところが一番遅れているなと思っています。先ほど議員さんのパワハラの話もありましたけれども、結構大きな問題だと私も思っているんです。研修とか確かにそうなんですけれども、例えば、議会の事務局ではなくて、那覇市が、女性センターでもいいですね 主催する研修に議員さんたちは参加されているのかとか、議員さんたちに参加して欲しい研修には事前に案内をしてご参加を促して、なんだったらの講座に議員さんが参加してくれたのかというの情報も公開していくとか、いろんなやり方があると思うんです。だから研修して終わりではなく、その研修を議員さんたちが活用していくのかということも、議会事務局が動いてくれるのを待って遅れるよりは、こちら側から積極的に動いて、案内するとか。やっぱりどういう活動されているのかという事でその議員さんが何に興味を持ってどんな問題意識持っているのかとかかわかると思うのでそれが、市民に伝わるようにしていくのもひとつの方法かなと思います。</p> <p>では、次、二つ目の質問にいきます。</p> <p>先ほどと同じように成定委員からお願いします。</p>
<p>成定委員</p>	<p>「基本目標 4 あらゆる分野への女性の活躍推進」の部分ですね。資料 1 の 10 ページの 17, 18, 19, 20 と成果指標としてあがっていて、労働分野の指標がひとつ、審議会が 3 つで、市職員の女性管理職のがひとつという風になっていて、非常にバランスが、先ほどの政治分野の例えば女性議員の比率も入っていない、労働分野もひとつになっているという事で、女性活躍推進法の趣旨などを考えていくのであれば、ここに改めて男女の賃金差であるとか、先ほどの正規雇用や非正規雇用率の問題あるとか、もう少し評価指標を加えることで、実態に即した問題が見えてきて、それをいかに解決していくのかというのがみえてくるのかなという気がしています。</p> <p>前回の 3 月の会議でこの部分でしたか、何か省かれましたか 飛ばしますという事で理由が聞き取れなかったんですけども。この部分がとても大事なので、あらゆる分野でいかに女性が安心して働いたり政治の分野にいけるのかという</p>

事務局	<p>ところであるので、ここをもう少し指標の再設定も含めて、今回無理であるならば次のでもいいのかなと思うんですけども、その辺りお聞かせいただければなと思いました。</p> <p>確かに審議会に関する指標が3つ、進捗という事で毎年報告も受けておりますが、偏っているなというのは常々感じているところではあります。次期計画策定の際には、成定委員のいうように指標項目のバランスも整えていきたい部分ではあります。今回の見直しに関しては、大変申し訳ないんですが部分的な見直しということでご理解いただいて原案で進めていきたいと考えております。</p> <p>前回の会議の飛ばしますという部分については、議事録でみたんですがちょっと確認できませんでした。</p>
野崎会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>先ほどは計画の67ページ(女性の政治への参画促進)が関係する場所で、いまのは66ページ(女性管理職の登用率向上)に関するご質問かなと思うんですけども。私も66ページの②女性管理職の登用率向上のための取組、何か他にできないかなと思っていて、女性でやはり手を上げる方が少ないなというような、事務局としてもしくは那覇市全体としての課題というか、なかなか難しいというような話をお聞きしたことがあるなと思いだして。手をあげるのを待っていると、なかなか上がらない。そういう国民性でもあるし県民性でもあるので、それをどういう風にエンパワメントしていくかというのがすごく大事なかなと思っていて。何か、メンター制度みたいなものはないんですかね。</p> <p>他の企業さんで良い取組とかあったら教えていただきたいと思うんですけども。</p>
高倉副会長	<p>メンターに関しては、企業でも活用することはあるんですけども、女性男性関係なくメンター制はもちろんありますし、で、企業として初めて女性管理職が誕生したという時に、今後の女性の活躍を見据えたうえで企業としては次を育てる意義がありますので、後輩の女性職員に次自分のポストを繋いでいく意味でも育てていく必要があるでしょう。ただ那覇市の場合はそういう女性職員も多いですし、手をあげないとそういうポジションになれないかというよりは逆にその女性の今の管理職の方から見込のある有能な女性職員というのは沢山いると思うので、自分が管理職に上がるとしたら不安か何か懸念することがありますかというような、意識を持っている方々に対して直接アプローチをして意見を収集するというのが個人的にはいいのではないかなと思っております。</p>
成定委員	<p>私は使った側だったんですけども、那覇市ではなく東京の大学のほうでメンター制度を立ち上げてやっていたんですけども、教員も使えるし大学生でも使える形にしている、はじめ女性だけのためのメンター制度として始めたら、男性の方もぜひ使いたいという声が出てきて、男性にも導入する形にしました。これはメンターが必要だという人がもしいたときに、メンター制度を使いたいですと申請して、自分がこの人がいいですという事も言えるし、メンター制度に先に登録してくれている人たちがいて、その人たちの中から合いそうな人を事務</p>

<p>知念委員</p>	<p>局の方で選んでこの人どうですかと選んでマッチングするというのもありました。実際には学内であったり学外であったりして、いろんな相談ですね。メンターは直属ではなくて、よく斜め上と説明されますけれども、斜めの関係なので利害関係が少ないということが一番のメリットで、それまでのいろんな経験を仕事とは別の形でアドバイスしていただけるというのはとてもいい制度だったと思っています。</p> <p>那覇市女性ネットワークの知念と申します。</p> <p>私たちがやっている活動のひとつに、平成4年度の政策立案決定の場へ女性の積極的登用についてということで那覇市長を訪問して陳情してまいりました。そういった活動をやっていて、中からという事だけではなくて外からの働きかけというのを私たちはやっております。</p> <p>それと、一番女性が上がるということのトップの考え方なんですけれども、実は今年の春、新春特別講演で、知念市長においでいただいて講話をお願いしました。で、いろいろ伺って、最後に質問とか意見がある方という事で、わたくし手をあげて聞いたんです。それで女性の副市長の登用についてどのようにお考えですかという事を伺いましたら、市長はそれは能力次第だとおっしゃっていたんですね。前は城間市長だったじゃないですか、今回の市長はそういうお考えで、女性たちの今のこの問題について積極的に登用する意識がおりなのかどうかという事を私は伺いたいと思います。</p> <p>それと、先ほど議員さんのお話が出たんですけれども、これは私たちも11月10日に女性のかがかやく那覇を目指してということで、那覇市議会女性議員との意見交換会を今予定しております。去年も開催したんですけれども、どうしてもその中で出席していただけない議員さんもいらして、出席をしていただいた議員さんの中で私たち女性ネットワーク会議がどう考えているのか、どう進みたいのかというのを議員さんとお話合いというのをやっています。</p> <p>今回、私たちの代表が宮平のり子会長に変わりました、元議員さんでありますので今まで欠席気味だった議員さんも今回から全員参加することになりましたので、大変うれしいことだとわたくしは思っております。以上です。</p>
<p>野崎会長</p>	<p>ありがとうございます。今ご意見があったように、やはり政治分野非常に大事ですし、女性の管理職の比率を上げることは非常に大事な事なので、成定委員の方からのメンターの事例もありましたが、例えば県外の大手の企業さんで別の会社の人にメンターをしてもらうという制度を取り入れている会社もあるんですよ。会社内のメンターではなくて、A社さんとB社さんが相互に協力してA社さんの女性の社員のメンターにB社さんの役職の人がつくという。それを交互にやるという取組も進んでいるというのを記事で読んだ事があるので、例えば沖縄県がどこまで協力できるかわからないですけども、別にすべて庁内で完結しなくてもいいと思います。企業の女性の役員方々との交流もあってもいいし、そういう風に手を上げるのを待つのではなくて積極的に声かけをするという施策も、今回は中間見直しなのでなかなか新しいものを大きく入れるのは難しいかもしれませんが、そういったこともしっかりと入れていくことによって、どんどん女性の登用率が高まっていくのかなと思うので、この辺は議事録</p>

	にも残して検討もしていただきたいなと思います。よろしくお願いします。
島袋委員	島袋です。今のあらゆる分野の女性の活躍推進の（指標番号）17, 18, 19, 20、審議員のところは偏りがあるという話だったんですけども、そもそも17（審議会等委員の女性登用率）と18（審議会等について目標値を達成した委員会の割合を増やす）というのは、18が達成できれば17も達成できるという事でしょうか。
事務局	審議会によっては、女性の方が多い審議会もありますので、必ずしも女性委員が40%を超えるイコール、18の審議会の目標値を達成という事ではないです。
島袋委員	そうですね。もしかして私のアンコンシャスバイアスというか、女性が少ないのが当たり前というのがあったかもしれないですけど。 さっきの話で思ったのが、女性の正規雇用比率のL字カーブのところで、指標20の市職員の女性管理職の割合は18.4%で達成という事なんですけれども、L字カーブを抑える事ができれば、層が厚くなって今後女性の管理職の割合や、ひいてはその先の審議員であるとか政治参画とかがどんどん増えるのかなというのがあるので、正規雇用比率とかが（指標に）入ると、今トップ層の話だけになっているのももう少し厚みを持つような、可視化できればいいのかなと思いました。
野崎会長	今のもの関連して質問5の女性ゼロの審議会の質問（ゼロとなった理由や背景）について回答していただけると助かります。
事務局	はい。令和5年4月1日時点におきまして、女性委員がゼロの審議会は5つありました。うち4つが行政委員会となっております。ひとつは、那覇市公平委員会こちらは委員が3人となっております。那覇市農業委員会こちらは9人の委員です。那覇市新真和志複合施設整備事業者選定委員会こちらは5人となっております。那覇市選挙管理委員会、こちらは4人です。那覇市監査委員会こちら4人が委員となっております。この5つの委員会において女性委員がゼロとなっておりますが、その後9月議会におきまして、農業委員会では2人女性が選任されております。監査委員会におきましては、議員枠がありまして、その議員枠に今回女性の議員が選出されております。ですので、現時点では3委員会が女性ゼロの委員会ということになっております。 ゼロの理由という事なんですけれども、もともと女性の少ない分野から選出、専門的な分野というところでゼロになっているのではないかと思います。例えば公平委員会、こちらは任期が4年なんですけれども、議会の同意を経て地方公共団体の長が選任するということになっております。本市の内訳としては弁護士1人、学識経験者一人 現在は琉大法科大学院の元教授の方が委員のようです。で、労働運動の関係者ということで、連合沖縄の会長となっていることでした。選挙管理委員会については、法令により選挙管理委員会の委員又は委員は議会にて選挙権を有する者からの推薦及び選挙にて決定となっていることでした。本市では議会の会派からの推薦が必要ということでした。議会の事

野崎会長	<p>事務局は選任についてはタッチしていないということでした。ただし補充員は、女性が一人選任されているという事です。</p> <p>もう一つの真和志複合施設整備事業者選定委員会こちらは、専門分野として5人の方が任命されています。専門分野としてPPP/PFIの専門の方、地域、福祉、都市計画、建築から各一人ずつ選任しているという事で、各分野において女性登用を検討したんですけども、すべて男性となったという事です。</p> <p>都市計画部門においては、女性の方に依頼をしたが内諾を得られなかったという事です。福祉に関しては、複合施設で規模が大きいため学識経験者という事で、結果として男性になったという事でございます。</p> <p>ちょっと今の関係で、弁護士会に委員を推薦してくださいという時に、女性の委員の推薦をお願いしますというようなご依頼が結構あるんですけども、それをされていて女性の推薦を得られなかったという事も多いですかね。</p>
事務局	<p>そうですね、多いとは聞いています。</p>
野崎会長	<p>弁護士会の立場としては、そもそも女性の割合が極めて少ないんですね で、女性の会員の負担が大きいという事で、女性を推薦できないという事はあるんです。特に人数が少ない委員会に関して、公平委員会なんてきつとそうだと思うんですけども、女性が入らないということが生じる事はやむを得ない部分もあるのかなと。あとは、専門分野 例えば医療とかは、比較的女性を入れやすいとかそういうのもあると思うので、分野においては仕方がないという事もあるかもしれないんですけども。審議会の女性比率も大事ですが、そもそも内部登用率がどんどん上がっていけば審議会って一つ二つ女性ゼロがあっても大した問題では本当はないはずなんですよ。</p> <p>率直に言うと、外部で女性比率をなんとかクリアしようというよりは、やはり内部でしっかりと女性の登用を図るという事が男女共同参画の本来のあり方なのかなと思っているので、審議会で女性ゼロになったところがあるというのは仕方ないとして、それこそ内部登用をもっと進めていけば瑣末な問題におちてくる話かなと思います。</p>
高倉副会長	<p>目標値に関してなんですけれども、指標 20 女性管理職の割合 当初 13%から最新値 18.4%とだいぶ5%以上改善されているわけですけども、今からの世の中、どんどん女性が活躍していくということから、指数は必ずあがってくると。日本もそうですし世界も変わってくると思うんですけども。そもそも目標値、今から5年後の 2028 年度の目標値が低いような気がしています。あと 1.6%達成したらもう 20%で目標達成してしまうので、かなり簡単といえますか、今の世の中の事考えていくと、ほぼほぼ確実に達成できる目標かなと 目標になっていないような感じがしてまして、5年の間に相当世の中変わってくるはずなので目標値自体をもう少し5%以上 23%、もしくは25%っていう形に変更するのはいかがかなと思っています。2017年の時とくらべて全然世の中の流れが変わってくるはずなので、そこでも不可能な目標値ではないのかなと思っています。いかがでしょうか。</p>

野崎会長	<p>男性の育児休暇と取得率と同じような意見かなと思っていて、とてもいい意見だと思います。事務局の方で改めて目標値の見直しも検討されてください。</p>
知念委員	<p>この審議会にどうして那覇市の内部の方がいらっしゃらないのですかという事なんですけれども、那覇市の管理職をこの審議会に入れる事はできないのでしょうか。</p> <p>また委員に関しては現在7名ですが、前回の15名に増やしていただきたいというのがあります。今少子化対策で、岸田総理も相当力を入れているのですが、沖縄で女性の多い職業という、保育士さんとか、シングルマザーが多いので母子会さん、とかそういったところの方もぜひこの審議会に入れて今こういった問題が起こっているのかですね、実際に私たちも知りたいなというのがあります。</p>
野崎会長	<p>ありがとうございます。もうすぐ任期が切れるという事なので、次の選任の時までに検討できないかという事を事務局の方で確認してみてください。</p> <p>質問3番のアンケート調査について、次回令和9年度に実施と先ほど少し説明がありました。それが大丈夫ですか？</p>
成定委員	<p>いえ、理由を聞かせてください。</p> <p>今回は令和8年度に実施とおっしゃってました？だいぶ空くなあという感じで。まずはなぜ、アンケートをされないことに決定したのかという理由について教えていただいて、次が令和8年度になるという理由を教えてください。</p>
事務局	<p>那覇市の方針ではないんですけれども、総じてアンケート調査というのは新しく作る時にはアンケート調査するんですけども、中間見直しではなかなかアンケート調査というのは予算の関係で付かないというのがほとんどです。私もそういったことで部内調整の中で、もともとアンケートに関するものは断念したんですけども。ただ市民意識調査というのを他の部署では2年に一度やっておりますので、なんとかそこの方に項目として入れ込みたいという事で3項目くらいは入れてもらうことができたんですけども。市民意識は50項目くらいあって、これ以上また増えると市民の負担が大きくて回答率も下がるというのがありますので、なかなかこちらの要求する項目全部を市民意識調査でやるという事は叶いませんでした。独自でやるというの、予算上で付かないという内部の事なんですけれども、このような状況です。</p>
野崎会長	<p>アンケートのやり方、工夫がもっと進んでいけば市民に負担をかけずにできる。例えば市役所で待っている間とか、LINEなどウェブでのアンケートとかやったりしていますよね。そういった工夫を那覇市でもやって、よりアンケート取りやすくするという努力も必要だと思うのでそういったことも検討しながら取り組んでいただければと思います。</p> <p>つづいて、質問番号4の那覇市男性職員の育児休業取得率に関するご質問があるので先に事務局ご説明いただけますか。</p>



事務局	<p>質問にありました、男性育児休業取得率の分母に関してなんですが、年度内に配偶者が出産した職員になります。分子の方が育児休業を1日でも取得した職員ということになっています。</p> <p>これに会計年度任用職員などの非正規労働者は含まれているかというところなんですが、こちらは含まれておりません。非正規職員の育児休業取得率に関しては、総務省からの調査の対象になっていないということと、取得はできますが、勤務形態が一樣ではないのでなかなかデータとしてはとりにくいという事になっています。</p>
成定委員	54%は何分の何だったんでしょうか。人数は。
事務局	はっきりとした数字は手元にありませんが、年間だいたい（分母が）50人から60人くらいと聞いています。
成定委員	<p>ありがとうございます。じゃあ去年その中で取得されているという事で。</p> <p>非正規の方も大きな問題だと思っているんです。どうしても会計年度任用職員の比率が高くなってきていて、それがないと市役所の仕事が成り立たないというところがある中で、課題にもなっているんだけど、労働者としての条件がなかなか難しいところがあって、非正規雇用というのをまさに市が生み出しているという事で考えるのであれば、L字型に貢献するような人たちを作ってしまうやしないかと。そこでせめて育児休業をどんな風にしたら取りやすくていいのかと、そのあたりを今後考えていっていただけたらいいのかというのと。これが指標にでてくる事で見える化をして、非正規雇用の人たちの問題と、どういふ方向で改善していけるのかということが社会的に問いかけることができるのと良いのかなと感じております。ご検討宜しくお願い致します。</p>
野崎会長	<p>この点は私もあって、厚労省のイクメンプロジェクトがつい最近取得率を公表しましたね。で、あれも四十何%でもうすぐ半分行くなという感じだったんですけど、平均して何日の育児休暇をとっているかというところ確か40日くらいだったと思うんです。じゃあ女性の育児休暇はだいたい1年から1年半、長い方で2年くらい、だけれども男性は平均して1か月ちょいっていうと、やっぱり取ればいいという話でもないなと。今まではとることに意義があったと思うので、取って、取得率が上がってきているのはいい事なんですけれども、もうそろそろ質についても考えないといけないなと思っています。取得期間が本当に1か月ちょいでいいのかというところもそうですけれども、少し前から取るだけ育休という言葉がありますよね。何のためにとったのかという話もあるので、育児休暇でどういうことをされるのかっていう育児休暇の質もやはり考えていかなければいけないというのがあって。数値目標の設定の仕方を気を付けていかないと、1日でも取ったら貢献してOKっていう風にならないように考えていかなければならないなと思っています。</p> <p>あと、気になるのが、私の身近では、本当に若い男性はちゃんと取られていて、授乳以外はなんでもできますってたくましいお話をする若い男性は本当に増え</p>

	<p>てきていてうれしいなと思うんです。今までは0歳児の育児にどういう風に関わっていくかという事に重きを置いて育児休暇だったと思うんですけれども実際はお母さんが復職してからが大変なんだと思うんですよね現実的には。で乳幼児の育児が男性が何ができて何ができないかという事ではなくて、お母さんが復職してからだと、じゃあ何をお父さんやってくれるのか何をやらないのかというあたりがとても大事になってくると思っていて、例えば保育園で熱をだしましたと電話がきましたという時に、どっちが行くのか、外出先で何か困ったことがあったときにどっちが対応しているって。できるかできないかではなくて、やるかやらないかっていう男性には厳しい話かもしれないですけど、チェックリストを作ってみるとかですねそういった、もっと上を目指そうっていう話なんです。育児休暇をとって終わり、指標が上がったという話ではなくて。子どもを育てるという20年のプロジェクトですよ。その中でどうやって関わっていくのかという事を考えたときに、最初の1年で休暇を取ったら終わりという意識にならないように、子どもが幼稚園の時、小学校の時、お父さんたちは何をやって来て、何をやらなかったかということがわかるように自覚を促すような取組を、もっと質を高めていく必要が、次はあるかなと。今すぐは難しくても今後そういった方向の取組を考えていただきたいなと思いました。</p>
知念委員	<p>それが普通になればいいなと思います。今保育所にお父さんが子どもを迎えに行ったら、周りにはお母さんたちが多いので結構同情されるのが多いみたいなんですよ。周りの意識も変わってほしいなと思います。</p>
野崎会長	<p>つづいての質問 削除箇所について削除された理由を教えてくださいというところについて、ご説明を先にさせていただいてよいですか。</p>
事務局	<p>別紙1ページ目の施策番号15、16についてなんですが、子育て世代包括支援センター事業というのが、見直し後に削除されていますが、こちらはこども家庭センターが行う事業全般が、仕事内容を指すという事で削除になっています。</p>
成定委員	<p>例えば親子健康手帳交付及び乳幼児健診における保健指導（施策16）で、親子～が消されたのは。上（施策15）に入っているという事ですね。ここは大丈夫です。</p> <p>時間があたら聞こうかと思ったところだったんですけども、次の5ページのタバコに関する講演会とか消されたところが何で消されたのかなというところだけ。</p>
事務局	<p>タバコに関する講演会の実施が現在健康増進事業という形で、事業名が変わっているんですね。私たちの方で健康増進事業というのを記載もれてしたので、すいません、ご指摘ありがとうございます。こちらは講演会等の実施から、健康増進事業に書き換えを行います。</p>
成定委員	<p>15ページも同じような事ですねこれも、何で消しているのかというのを書いているとわかりやすいのかなというだけ。</p>

事務局	相談事業などの記載については、業務内容になっているので事業としてではなくという事で消しています。
成定委員	相談がなくなるという事ではないですよ。その誤解がなければという事です。 施策 148 のところで、職員研修、県外派遣研修のところにあった 主査、主幹級を含めた積極的な登用というのが無くなったのは。
事務局	こちらは、県外派遣研修も職員研修の一環であるということで職員研修にすべて含めたという事と。主査主幹の積極登用については、現在進めていて、書くまでもないという事で消しています。
成定委員	消すとやらないのかなと見えてしまうので、比較されてしまわないように、わかるようにしていただけるといいかもしれないですね。
野崎会長	次のダイヤルうないについての質問をお願いします
成定委員	「ダイヤルうない」がほとんどつながらないというのを聞いていてですね、回線が少ないのかなとか、相談員が少ないのかなとかわからないんですけども。現状をどう把握されていて、ここに女性の問題がたくさん来るところでもあると思うので、ひとつでもひろっていただきたい。それをまたその次に計画の方にも反映していただきたい。ここが市民からの一番の窓口になってくるところかなと思うんですね。だからそこをどんな風に考えておられるかを教えてください。
事務局	まずダイヤルうないがつかない状況についてなんですけれども、確かに時々事務所の方に「つながらないんですけど」という問い合わせはあるんですが、月に数件程度となっています。相談員は3人おまして、電話も一度に3人対応することができますが、シフト勤務になっているため、日によっては相談員の勤務が2人になったり、また、一人で対応する時間帯がどうしてもでてきます。面談とか同行支援もありますので、電話回線を制限することも多々あります。ダイヤルうないに関しては電話相談が中心になっていますので、相談者一人当たりの電話相談というのが平均30分くらいという目安はありますが、内容によっては1時間以上対応しないといけない場合もあって、時間帯によってはどうしてもつながりにくくなってしまいうという事です。その他にも相談員3人での調整会であったり、スーパーバイズ、相談後の記録の記入であったりとか、一時的に回線を閉じる事もありますのでタイミング的につながりにくい時間帯はどうしても発生してしまうということでした。ですが、常習的につながりにくい状況にあるという認識は私たちはもっていません。 以上のことから、現在のところダイヤルうないの相談員の増員は予定しておりません。また、女性相談員に関してなんですけど、ダイヤルうないでは3名いるんですけども、本庁の保護管理課のほうで女性相談員というのが5人います。また子育て応援課の方にも相談員いますので、電話対応したい場合はダイヤル

<p>成定委員</p>	<p>ない、面談したい場合は保護管理課の女性相談員という形になっています。</p> <p>法律相談に行くために、まずこちらの電話相談を経ないといけないということで聞いた話では、平日も土曜日も含めてずっとかけたけどかからない。そこにアクセスできないと法律相談できないということで、もし法律相談を事務所の方で別に予約ができるようになったりするのであればいいのかなと思うんですけども、仕事しながらお電話する人も多い事とかを考えると、しかも先ほどの保護管理課の女性相談員があるというのもわからないかもしれないので、DVの話とかですね、女性センター特有の問題というのを相談できるように、せっかく法律相談があるのでそれを有効的に活用できるような、電話回線の問題なのか、ちょっと相談とかと分けた方がいいのか、そういったところを少し整理していただけるとよりニーズにあった形で使えるのかなという事での質問でした。</p>
<p>城田委員</p>	<p>DV相談になるとかなり長くなります。なのでどんなに長くても50分以内という枠を担保にしてもらわないと、次々引き出して最終的には多重人格まで引き出してしまうという悲惨な状況になるので、基本相談時間を厳守するという事を徹底的に守っていただく。そして相談する方にも理解していただくということは必要かなと思います。あと同行相談についての、女性相談員とうないの相談員の棲み分けがどうなっているのか、今後の同行支援の必要なところかなと思います。病院同行はされている？</p>
<p>事務局</p>	<p>はい。</p>
<p>城田委員</p>	<p>どうしてもダイヤルうない相談の柔らかさと、女性相談員の厳しさというかなりの違いがありますので、相談者が使いやすい状況づくりが必要かなと思います。リピーターになりやすい面もあるので、職員の研修とスキルと、面談に切り替えるのか電話30分で終わっていくのか、そこも、どこでボタンタッチして女性相談員に切り替えてくのか、相談員さんたちが悩んでいるところかなと思います。</p> <p>いずれにせよDV相談は長くなりますので、そういった枠組をきちっと持っていただくと助かります。</p>
<p>野崎会長</p>	<p>ありがとうございます。8番の質問も相談員に関する事なので説明いただけますか。</p>
<p>事務局</p>	<p>まずどのような相談員研修をしているのかというところなんですけれども、相談員は積極的に様々な研修に個人的に参加しています。また、人権意識に特化した研修というものではないんですが、人権意識に基づいたDVに関する研修とか、女性の自立支援やこどもの支援に関する研修などもありそういったものに積極的に参加しております。今年度はこれまでに3人で13の研修を受講しています。「ダイヤルうない」なんですけれども相談内容を傾聴して、一緒にどうしたらいいのかを考え、これからどうしたいのか本人の気持ちを整理して、本人の意思で選択できるようにサポートしています。また内容に応じて関係機関</p>

	<p>や専門機関、弁護士であったり病院であったり、案内又は同行したり支援しながら、他にも情報提供なども行っています。</p>
野崎会長	<p>続けて国際相談の状況についてのご質問もあるのでそのまま続けてご説明お願いします</p>
事務局	<p>ダイヤルうないのでは、国際結婚 国際相談ではないんですが、その中のひとつとして国際結婚についての相談が2021、2022年度に1件ありました。今年度はまだその話は聞いていないです。</p>
野崎会長	<p>ているるの方に行っているんですかね</p>
事務局	<p>そうだと思います。</p>
成定委員	<p>相談員研修の件ありがとうございます。県全体で、相談員の質の問題も問われているところかと思えます。どういう労働条件で労働環境でという事ですが、いかに相談員の質を高めていくかという事はとても大事で、先ほど城田さんがおっしゃっていただいたように、電話の相談を寄り添うのはとてもいいんだけど、50分以内にするとか、ルール作りみたいなのも含めて、個人的に参加してくださるのはとても素晴らしいなと思うんですけども、県内との連携の中で最低限相談員のスキルとして毎年受けるみたいなものを含めていただくと、もう少しいろんな人たちにも受け渡しが得られるのではないのかなど。ているるの方も大変なようでもあるんですけども、国際相談もおそらく那覇市でも該当する方がいらっしゃるのかなというところがあるので、ちょっと広くしていただけるとありがたいなと思います。</p>
野崎会長	<p>全体的な意見に行く前に私も確認したいことが2点あって、まず1点目、今、法制審議会の方で共同親権導入が議論されていて、最近出されている要綱案だと原則共同親権のような形になりそうな雰囲気の家が出てきていますよね。色々意見あるところですし、例えばDV被害を受けてきた当事者のいろんなお声もパブリックコメントではかなり出てきているという風に聞いているところではあるんですけども。まだ先ですけど、共同親権が導入されてこれが運用されていくと、計画はあと5年あるんですよ、ひとり親という定義が変わってくるのかなという、この先どうなるかわからないけれども大きな変化があるかもしれないとは思っています。おそらく、困りごととも相当増えてくるんだろうなという風に思っていて、そういったものについての情報収集だとか、制度が変わったときの対応とかっていうのは、特にこの計画の中には、まあどう変わるかわからないから盛り込めていないんだと思うんです。そのあたりは情報収集という形で盛り込めるんだったら、盛り込んで次の計画策定する時の準備段階でしっかり対応できるようにしておくと、なおいいのかなと思っています。</p> <p>ただ、仮に法改正ができたとしても施行がほしい2年後とかになるので、そんな簡単にすぐということではないんですけども、一応気になるところとしては、本当にはじまるとひとり親の定義からいろんなことが大きく変わってい</p>

	<p>くので、その準備はある程度はしておく必要はあるのかなと思いました。</p> <p>もう1点ですけれども、参画計画の27ページの③の三つ目個性を重視した進路指導・キャリア教育の充実っていうところで、気になったんですが、同じようなキャリア教育のところ、別の目標のところ、商工農水課にもあったんですが、確かにキャリア教育の非常に重要で、いろんなところでいろんな団体がキャリア教育のメニューを準備されていて今のお子さんは恵まれていると思うんですけれども、離婚事件をやっていると、キャリア教育の前に人間として生きていく時に経済的自立という事をしっかり考えないといけないんじゃないかなと思う事がものすごく多くて、経済的に自立ができていない女性が選択肢をせばめてしまう。DV被害を受けていても離婚できないとか、経済的自立ができていないから、選択肢がいつしかなくてそこから逃れるという選択ができないというのをよくみるんですね。キャリア教育とても大切ではあるんだけどその前に、男性も女性もちゃんと経済的に自立するとか、そういったことを盛り込めないのかなと。男性の方がどちらかといえば稼ぐという事にたいしてしっかり考える事が多くて。子どもでも男の子のほうが経済力について非常に意欲が高いと感じるんです。一方で女の子はあんまり経済力に対する意欲がなくて、それはキャリア指向にも表れているんじゃないかなと思うんですけど。生きていく上で最低限の力をつけるというのはとても大事な事なので、キャリア教育の一環でもいいしなんでもいいので、経済的自立を促すような教育をどこかにいれていただけたらいいなど。</p> <p>今回見直しに入れられなくてもやっぱり次の計画にでも入れていただけたらと思います。どうやってやるというのが難しいんですけれども。</p> <p>ここまでのところで何かご意見ありますか。</p>
高倉副会長	<p>別紙の12ページ。多様な性を尊重する人権意識の啓発なんですけれども。だれでも使えるトイレというのを消して、バリアフリートイレとして整備するという風に変更になっているんですけれども、そもそもバリアフリートイレの定義というのが、国交省に出ています、高齢者とか障がい者等の利用に適正な配慮が必要なトイレの事を指していて、性別とかジェンダーフリートイレとはまた別物なんです。なので、この多様な性を尊重する人権意識の啓発の中に高齢者や障がい者の方を優先的に使ってもらえるようなバリアフリートイレという文言をあえて記載する意味がわからなくて、間違っているという認識を持っています。</p> <p>大きな意味でわからなくもないです、いろんなバリアがあってトランスジェンダーの方が使いづらいという、バリアの中のバリアフリーという意味合いもあるのかもしれませんが、イメージ的には高齢者、障がい者の方が使うところがバリアフリートイレという認識なので、文言の修正をした方がよろしいかと思います。</p>
野崎会長	これはなぜ文言を変える事にしたかわかりますか。
事務局	これは令和2年にバリアフリー法改正によって、一般トイレの利用で支障がない人も含めて誰でも使用できるように多目的トイレ等の名称ではなく、設置さ

	<p>れた設備や機能が必要な人が対象であることが伝わる表記とされたので、今回の那覇市役所の庁舎内の多目的トイレをバリアフリートイレに変更したという事で聞いています。</p>
高倉副会長	<p>人権意識の啓発の項目とは違うんじゃないでしょうか。</p>
事務局	<p>誰でもという一般の人が使っていて、本当に必要な人が使えないからという事で。</p>
高倉副会長	<p>そういった意味でだれでもトイレというのを削除するのは構わないですけど。バリアフリートイレに変えるんじゃなくて、別の名前のトイレ。ジェンダーフリートイレとかユニバーサルトイレとかの方が馴染み深いのかなと。バリアフリートイレ、イコール、高齢者障がい者の方、トランスジェンダーの方用っていう風にはならないので、そこら辺の文言を考えられた方がいいのかなと思います。</p>
事務局	<p>一応ですね、本庁舎の方では「ちむぐぐるトイレ」という表記にはなっています。ですので、こちらちょっと修正したいと思います。ありがとうございます。</p>
野崎会長	<p>他にありますか。</p>
城田委員	<p>施策番号179の専門的・総合的な相談支援機能の充実ということで、これはこども家庭センターが設立するので書いてくれているのかなと思うんですが、女性相談員やダイヤルうないや市民相談、悩み事相談、人権相談、学校では寄り添い相談、教育相談 たくさんの相談があってひと世帯に沢山の機関が関わっているという実態があって、例えば不登校の子がいたとして、寄り添い相談員が登校支援に出向いたら、居場所作りの方は休んでいいよという支援になったりとか、この子のアセスがどうなっているのかという。こども家庭センターが設立されるとそういった問題の解決が図られるのか。要対協事案一つでも他機関が関わっている事もあって、そこは整理されているところもあるのでいいんですが、そこから外れてくる子どもたちの支援体制、虐待とかDVとか医療的ケア児もかなり増えてきてですね、多様な相談内容になってきている状況です。なので、こども家庭センターができることでどんな風な支援体制が組めるのかなという。充実した体制作りをしていただきたいなと思います。DVネットワークが開催される中でも、いろんな子どもの支援体制が作られていくと思われるんですが、DVの子のカウンセリングどこですのっていったら基本学校のスクールカウンセリングがやることにはなっているんですが、ほとんど学校では拾いにくい拾われていないというところもあります。なので女性相談員やダイヤルうないなどで拾える場合、どう、こども家庭センターにつないでいくのか、早期対応が必要なのでそういう対策もぜひ検討していただきたいなと思いました。</p>
野崎会長	<p>ありがとうございました。時間もせまっておりますので、質問9 全体のところ。</p>

成定委員	これはもういいです。
野崎会長	では 10 ですね。なは女性センターの位置づけについて説明を先にいただきましょうか。
成定委員	<p>先ほどの相談員とも関わるんですけども、今後政府が女性センターを地域の拠点として位置づけなおすという事が言われていますけれども、計画の中でそこがちょっとまだなかったの、どんな風に今後位置付けていかれるのか。もう次の計画かもしれないんですけども。</p> <p>また、市内のいろんな女性団体であるとか、県内の他の男女共同参画センターのネットワークをどうはかっていかれるのか。いろんな講座企画運営とか情報収集であるとか、またそれをどう開示していくのか、相談事業をどうしていくのかというようところで専門スタッフの継続的な雇用の問題とともに教えていただけるとありがたいです。</p>
事務局	<p>女性センターというのは、女性問題の解決であったり女性の地位向上、女性参画を目的として女性の抱える全般の情報提供、相談を実施しています。その他にも那覇市の場合は、男女共同参画計画の中に女性活躍推進計画、DV 防止計画も含まれており、これらを総合的、計画的に推進するため男女共同参画社会の実現に向けた活動拠点の施設としての位置づけになっています。</p> <p>市内の各女性団体についてですね、ネットワークとしては学習室の提供などをおこなっています。他の男女共同参画センターとは毎年県の方で開催される沖縄県男女共同参画センター等関係者連絡会議というのがありますので、そちらに参加して情報交換情報共有などを行っております。また、那覇市の会計年度任用職員の規定の範囲で相談員の採用を行っております。専門スタッフ継続雇用した方がいいのではという事だったんですが、専門スタッフとして現在指導員 4 人がおまして、長い職員ではセンター設立の平成 8 年から約 30 年近く勤務しております。</p>
成定委員	<p>ありがとうございます。ネットワークの方は知念さんをお願いするとして。今後多分女性センターをどう位置付けていくのかというのがすごく問われてくると思うんです。今までのことはすごくきっちりしてくださっていると思うんですけどもさっきいろんな問題が出てきてましたけれども、市も一緒に連携しながらどんな風に動いていくのかという事が問われてくることになるのかなと思います。例えば女性センターの方で、政治と女性の問題をどんな風に考えていけるのかなどですね、具体的な調査をするとかですね いろんな取組ができるのかなと思っています。</p> <p>専門員の方も確かに 20 年以上の方もいらっしゃると思うんですが、聞いているのは今後そういう人たちがいなくなってしまうと会計年度職員も細切れになってしまわないかというのが心配で。ネットワークの場として学習の場の提供とおっしゃいましたけど、それだけではなく、いろんなネットワークの場が女性センターを起点にしてできているのは、やはり長く継続して働いている職</p>



	<p>員が2名いるからだと思います。いろんな人からそんな風に聞くので、あそこに行けば情報がわかるということがすごく大きな価値になっていると思います。それが今後途切れてしまうのかどうかというのが今岐路にたたさされているところかなと思うんですね。あと数年という所になっていると思うので、そこをどうしていくのかというのは、こういう計画をどう進めていくのか、どういう取組ができるのかという事と無関係ではないと思っています。ですからできるだけ育てていって、はじめはできないけれども段々と専門家になっていっていろんなネットワークを重層的に作っていく事ができる人材をぜひなは女性センターでつくっていただけたらなと思っています。</p>
知念委員	<p>まったく別の観点から申し上げても良いですか。コロナが落ち着いてこれから観光で訪れる方がいっぱい来ると思うんです。その時に私たちが学習会で学んだ、観光産業の危機管理というのを学んで、そういった視点からというのを全然考えたことがなくてすごい強烈なショックを受けていい勉強会だったと思います。それは窓口が沖縄県になるのか那覇になるのかわかりませんが、ぜひ観光客で入ってくる方達の危機管理を県や市がきちっと対応できる場所を作ってもいいのかなと思います。以上です。</p>
野崎会長	<p>ありがとうございます。他に皆さん意見あれば。</p>
島袋委員	<p>島袋です。この会議とか取組もそうなんですけど、まずは女性のおかれた現状、不利な部分をどうやって是正していこうとかか数値改善していこうとか話があると思うんですけど、私が専門としているスマートフォンとかネットとかSNSとかこういったところでのいろんな意見をみていくとですね、いろんなところが取組を行ってジェンダー平等を目指そうとやっていく中で、男性側も学びなおさないと足を引っ張るといいますか、女性だけ優遇されていてズルいみたいな、バックラッシュってよんだりすると思うんですけど、こうしたものがすごくみられていて、私もやっぱり会議も含めてそうなんですけど、男性が学ぶ場、学びなおす場、出てくる意見が、そういう視点があったんだとか大変勉強になっているんですけど。今の取組みでいくと例えば女性センター主催講座の男性参加率の数値が低いと。今テーブルの方にセンターだよりがあってこういう講座やりますってことで、11月はメンタル強化にチャレンジとか12月に関しては薬物・アルコール依存症の回復は可能ですというような講座の内容で、すごく男性も参加しやすい内容なのかなと思います。でももしかすると女性センターという名前となると、私はこういう形でつながりがあったり中の人知っているのでタイミングが合えば参加したいなと思えるんですけど、もう少し距離があったりすると男性が行くと逆に女性に迷惑かけるんじゃないか、もしかしたらどれだけいい講座企画しても参加しにくいハードルもあるのかなと思います。なので、今すぐには思いつかないんですけど、そもそも男性の参加率が高い団体とか場所とか、そういうところでジェンダーや男性学とかそういうこれからの時代、男性はどうしていくべきかみたいなのを学びなおすのも同時並行で走らせないと、最後の最後で足をひっぱって結局女性の方達から意見を出して頑張ろうってなっても、決定権ある方の無理解でそんなもんはあなたたちで頑張っ</p>

	<p>くださいといったようなことになってしまわないかと危惧しています。男性が学びなおす、うまいやり方とかがあればもっともっと全体の計画の底上げにつながるんじゃないかと思いました。以上です。</p>
野崎会長	<p>ありがとうございます。今の島袋委員の意見ですが大きな企業さん達の監査役の方達が集まる会議があるらしくて、そこで高宮城直子先生が女性の更年期障害に関する講義を行ったそうなんです。参加されている方々って企業の重鎮を務めてこられた方々ばかりで男性が多いんですけども、すごく勉強になったと。自分の妻の事もそうだし、女性の部下、職員のこともあるんだけど、こんなに大変なんだという理解が進んだと聞きました。ご指摘あったようにやっぱり相互理解がないとなかなか進みづらいので、相互理解するための手法を柔軟に考えて進められたらなおいいのかなと思いました。</p> <p>最後の方で、議事録のことがありましたけれども。この会議の議事録どうなっていましたっけ。</p>
事務局	<p>前回の議事録については、ホームページにアップしています。委員の皆さまにはご案内さしあげるのを忘れていたんですけども。今回もアップする予定となっています。その際には皆さまにご案内差し上げたいと思います。</p>
成定委員	<p>議事録の体裁はどんな感じですか？要旨だけをまとめたシンプルなものなのか、それとも発言者の名前を消して比較的逐語録に近い感じなのかどんな感じですか。</p>
事務局	<p>名前は消して簡潔に列挙した形になります。</p>
成定委員	<p>議事録すでにアップしていただいていたということで良かったんですけど、通常はやはりどんな会議体でも先に、発言した人たちに回すかなと思うんですね。それで確認とって、特に、全部載せてくださっていたらいいんですけど、短くしてしまう場合は意味がどうなのかなって、変わる場合もあるかなと思うので事前に今回のものに関してはみせていただいて、その後アップという段階とっていただけるといいかなと思います。</p>
事務局	<p>皆さんに確認せずにアップしてしまった事は大変申し訳ございませんでした。今回の議事録に関しては皆様にメールの方で内容の確認を事前にさせていただきたいと思います。よろしく申し上げます。</p>
城田委員	<p>これは、女性センターへのお願いにもなるんですが、令和2年から令和4年に、こどもや若者を性暴力の当事者にしないための命の安全教育について強化年度になっておりました。令和4年度からは学校、保育園なども含めて保健計画への位置づけにするよう計画的な実施をお願いという事で県の教育長からもおりて来ています。島袋さんからの件も含めてですね、私は今教育委員会の中にいるんですがどんな事につけても、暴力って何っていうのが基本で、それがわかることがとても大事なのかなと思っているので、なは女性センターがこれまで積み上</p>

	<p>げてきた、暴力って何っていうのを基準にこれからも進めていっていただくといいと思います。それについてはもう、発達障害があるから遅れがあるから暴力をふるっていいんだっていう学校教育現場でいろいろ出てきたりもするんですが、何があろうと暴力はダメなんだっていうことから始まっていて、それを丁寧に説明する保護者や先生方そこにもきちっと暴力って何っていう事を言うって言う事が大事かなと。命の安全教育というのがおりては来ているんですが、これが脅し教育になっていないかと危惧しています。プライベートゾーンは見せてはいけません さわらせてはいけません 被害に遭いますよと。命を大事にする、自分を大事にする、心も体も大事にする教育 保育園も幼稚園も小学校も中学校、高校も性教育を包括的性教育っていう事に取り組んでいっていただくと助かるなと思います。これが一番の早道かなと思っています。以上です。</p>
野崎会長	<p>他の方は大丈夫でしょうか。それでは議論はこれで終了としたいと思います。事務局の方から今後の流れについてご説明をお願いします。</p>
事務局	<p>(事務局より説明)</p>
野崎会長	<p>今ご説明あったとおり、答申については指摘があった個所と今日議論したことを正副一任の上で取りまとめるという事よろしいでしょうか。その通りで決定するという事にさせていただきます。</p> <p>(異議なし)</p>
野崎会長	<p>それでは、本日の審議事項については以上となります。</p> <p>(情報交換 事務局からの連絡事項のみ)</p>
野崎会長	<p>みなさま本日は大変お疲れ様でした。</p>