

平成 28 年度第 2 回小牧市男女共同参画審議会会議録

1 日 時：平成 28 年 11 月 11 日（金）午後 1 時 30 分～

2 場 所：小牧市まなび創造館 多目的室 1

3 [出席者]

委 員：代田義勝、松田照美、宮崎康弘、平林克之、大鹿幸子

近藤正司、牧とよ子、林千代子、市川紀六、伊藤幸子

事務局：鍛冶屋教育部次長（社会教育担当）、船橋館長、

坪井係長、間野主事

[欠席者]

なし

[傍聴者]

なし

4 議 題

(1) 第 3 次小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅢの改訂について

(2) 第 3 次小牧市男女共同参画基本計画の推進状況に係る重点目標の
進捗状況について

(3) 今後のまなび創造館における講座事業について

5 その他

1 開会

[船橋館長]

平成28年度第2回小牧市男女共同参画審議会を開催いたします。

本日、この会議に傍聴の申し出はありませんでした。欠席委員はありません。

また、本日の会議は公開とさせていただいておりますので、本会議の議事録は情報公開コーナーなどで公開いたしますのでよろしくお願いいたします。

会議を始める前に、資料の確認をさせていただきます。

事前にお配りしている資料でございますが、次第が1枚、資料1「小牧市女性活躍推進計画（案）」、資料2「重点目標進捗状況」、資料3「小牧市民大学こまきみらい塾の廃止及びその後の講座事業について」、資料3の参考資料としまして「小牧市民大学こまきみらい塾解体後講座事業計画検討結果報告書」、最後に「審議会等委員及び行政委員会等委員への女性の登用状況」です。

それから、机の上にお配りさせていただいた資料として、平成27年度の事業実績、黄色のチラシが1枚です。よろしいでしょうか。

では初めに、教育部次長の鍛冶屋から御挨拶を申し上げます。

2 あいさつ

[鍛冶屋教育部次長]

皆さん、こんにちは。教育部次長の鍛冶屋でございます。

委員の皆様方には、日ごろから男女共同参画の推進のために御指導、御協力いただきましてありがとうございます。また、本日は大変お忙しい中、第2回の審議会に御出席いただきまして、重ねてお礼を申し上げます。

さて、本日は、前回の会議でも御審議いただきました女性活躍推進法に基づくハーモニーⅢの改訂と、担当課における重点目標の進捗状況、また、来年度からまなび創造館で実施する講座事業について御審議をいただきたいと思っております。

限られた時間ではございますが、忌憚のない御意見をいただきますようお願い申し上げます。簡単ではありますが挨拶とさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

〔船橋館長〕

ありがとうございました。

続きまして、代田会長から御挨拶をいただきます。

〔代田会長〕

改めまして、こんにちは。本日は、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。

前回、この会議の中で私が所属している大学の就職のことについてお話しさせていただきました。愛知県にいるときは知らなかったのですが、県内就職率が地方の大学にとっては重要な指標の一つです。日本全体としても人口が減っておりますが、長崎を初めとする地域ではどんどん人口が減っていき、いずれ愛知県も人口減少の問題が出てくるのではないかと考えております。

ところが、長崎でも人口が減っていない町があります。それは東彼杵郡波佐見町という町ですが、ちょうど佐賀県の有田町と接している隣の町です。波佐見焼という、地場産業が陶磁器の町です。

なぜ人口が減っていないのかというと、若者や外の人を受け入れる土壌ができ上がりつつあるからのようです。ここ10年でかなり波佐見焼というブランド化に成功してきておりますが、有田のように地場産業だけで受け入れれば恐らく減少傾向に歯止めがかからないでしょう。ですが、若い人、外の人をどんどん受け入れて自由に活動させるような雰囲気がありまして。

そういったことを仕掛けている人物がもちろんいるのですが、それだけではない町の雰囲気ができ上がりつつあるんですね。

この4月に、そこで町議選がありました。実は、私と同じ時期に長崎のその町に来た若者が町議選に当選しています。そのほか、例えば子育て中の若いお母さんが町議になっていきます。単によそ者、若者に来てもらっているいろいろやってもらうだけではなく、政治の分野にも参画している。最近はやりの言葉でいえばダイバーシティですね。いろんな立場の人、男性女性かわりなく、あるいは年齢にかかわらず町が受け入れて、町の活力にしていっているとでもいいでしょうか。そのあたりは非常におもしろいなど見えています。

そこでは月に1回、第1土曜日の朝6時半に朝飯（ちょうはん）会とい

うものを行っています。参加自由でいろんな人が来るのですが、私も何回かそこに参加させてもらいました。参加したら5分間ぐらいしゃべらなければいけないのですが、30～40人来ますので、6時半から始まって9時半ぐらいに終わります。そこでは非常に密な情報交換がされます。年配の人も若い人も来ますから、町全体のいろんなことを共有できます。

そういう意味では、いろんな人とかがかわるということが大事なのだらうと感じております。

ですから、小牧も、男女共同参画と声高に言わなくても、いろんな人が政治の場あるいは地域で活躍できるような形になれば、うまくいくのではないのでしょうか。人口は減らないし、逆に増えていくのではないかと考えております。

今日は3点議題がございますので、忌憚のないところを御発言いただければと思います。よろしく願いいたします。

〔船橋館長〕

ありがとうございました。

それでは、議題に移りたいと思います。

では、代田会長に取り回しをお願いいたします。

3 議事

(1) 第3次小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅢの改訂について

〔代田会長〕

今日のまず1点目ですが、第3次小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅢの改訂について、事務局から御説明をよろしく願いいたします。

〔船橋館長〕

それでは、資料1をごらんいただきたいと思います。小牧市女性活躍推進計画の案になります。

本市におきましては、第3次小牧市男女共同参画基本計画ハーモニーⅢの中から女性活躍に関する施策と目標数値を抽出し、その一部見直しを行い、女性活躍推進法に基づく市町村の推進計画、「女性活躍推進計画」を策

定するというものでございます。

この女性活躍推進計画は、ハーモニーⅢと一体のものとして位置づけをしております。前回の審議会では、国の女性活躍推進法に基づく推進計画を小牧市男女共同参画基本計画に取り込むに当たりまして、現計画を変更する部分、特にハーモニーⅢでは女性活躍に関する施策は基本目標のⅡに記載されているということから、基本目標Ⅱの記載事項の変更点について委員の皆様方の御審議をいただきました。

資料1は、前回審議をいただいた内容を「小牧市女性活躍推進計画」としてまとめたものでございます。ハーモニーⅢのうち基本計画Ⅱの一部を変更しまして、小牧市女性活躍推進計画としてまとめてあります。赤字の部分がハーモニーⅢから変更する箇所になります。

特に「働く場における男女平等の促進」というところで、新たに目標数値としまして、資料1の裏面になりますが、「課長級以上の女性の割合」、これは一般事務職でございますが、目標数値として新たに追加しています。以上です。

[代田会長]

ありがとうございます。

これは、もともとハーモニーⅢができたばかりだったのですが、その後女性活躍推進法ができて、それを、ハーモニーⅢがありますのでそこを変える形で推進計画としたいということですね。前回皆さんに御意見いただきまして、この赤字の部分が変わったということです。

こういう形で整理してみて、何か改めて御意見、質問等がございましたら御発言ください。

[平林委員]

3ページの保育園の待機児童数が基準値として25年度として27で、括弧して24年10月1日と書いてあるのですが、資料2の7/10ページで見た保育課の数値でいくと、28年の進捗状況として、4月1日で待機数が27と書いてありますよね。数字は一緒ですが、年度のそろえ方を合わせていくということは、この時点では行わないと理解してよろしいですか。

[船橋館長]

既にハーモニーⅢに基づいて動いております。今回の考え方としましては、ハーモニーⅢ全体を改訂するというものではなく、女性活躍推進法ができたことによって影響を受ける部分についての改訂と考えさせていただいております。

したがいまして、基準値につきましても、ハーモニーⅢが動き出した時点での基準値は平成 25 年度でしたので、今回の考えとしては、25 年度の基準値は動かさないと考えております。

[市川委員]

二つほど教えていただきたいです。

この計画の改訂についての異論はありませんが、安倍首相がこの女性活躍推進法を含めて、取り組むべきテーマは働き方の改革、長時間労働をなくそうとしています。また、同一労働同一賃金にしようという目標を掲げており、これで日本を変えていこうとしています。

安倍首相があのように訴えていることについて、国、県、市町村が具体的にどのような働きかけをしているのか。どのような形で取り組むようにという具体的な提言や指針が示されているのでしょうか。

2 つ目は、小牧市として、働き方改革と同一労働同一賃金について、具体的に取り組みを考えているのか、あるいはこれから考えるのか。

その二つについてお聞かせください。

[船橋館長]

まず 1 点目、国や県が具体的な施策を考えているのかということですが、国、具体的には厚生労働省になりますが、今聞いているところでは年内にガイドラインを示したいということを伺っております。

県につきましてはその国の指針を見てからということで、現時点ではまだ取り組みはされていないようです。

それから、市の取り組みということですが、長時間労働の是正ということで、市の職員に対しての取り組みとして、行政経営課が行っていることですが、異動の時期を 4 月ではなく 7 月異動というようなことも考えているようです。全てかどうかはわかりませんが、7 月異動も中に取り込むようなことも考えとしては持っているようです。

また、職員の配置を固定ではなくて、忙しい時期に部内で忙しいところ

へ職員を一時的に位置づけてやるというようなことなどを行っているということですが。

民間の事業者への働きかけについては、国・県を受けてからということですが、今のところは取り組みとしてはまだ何もしていないということをお聞きしております。

[伊藤委員]

安倍首相が同一労働同一賃金とおっしゃっているのは、私のような社労士からしてみると、何ををもって同一労働としているのかが非常に不明確に感じます。

同じ仕事をしていても、正社員は異動もあり、転勤もあります。何ををもって同一労働とするのかという枠組みが非常に難しいと労働局からも聞いています。

今後どうなっていくかは興味深いですが、なかなか難しい課題だと思います。

[代田会長]

そうですね。日本は職務給になっておらず、ジョブ・ディスクリプション（職務記述書）という職務の縄張りが明確じゃないですね。職務記述書が、アメリカの場合きっちりありますが、それが無いのに同一労働同一賃金というのは恐らく無理なことだと思います。

問題としては、正規不正規の賃金格差が激しいというところですね。この格差はやはり縮めなければいけないところだと思います。

[市川委員]

私の経験で、欧米の会社と我々の会社で基本的に違うのは、日本の会社は基本的に正社員を解雇できないので、どうしても腹7分目ぐらいで人を雇います。ですが、海外ではそうではありません。これは、仕事を会社に従うのではなく、自分がかわっていけるというような社会環境ができないと、日本の労働環境は変わらないと思います。そのための第一歩が同一労働同一賃金ではないかと。もちろん課題はいっぱいあると思いますが、一歩踏み出さない限り日本は会社に縛られてしまいます。

その一つが、安倍首相が言っていることではないかと思うのです。絶対

にこれが正解とは言いませんが、一步にはなるだろうと個人的には思います。

[伊藤委員]

新卒一括採用から漏れてしまうと、どうにもならないというのが現実ですからね。

[代田会長]

やはり社会と企業のあり方が変わらないと難しいですね。一般的によく言われるのがメンバーシップ型社会とジョブ型社会ですね。メンバーシップ型社会では、最初の入社と勤続年数が重要で、そういう社会だと、一旦そこを離れてしまうと同条件では絶対に戻れませんので、しがみつくわけです。そうすると、無理してでも働く、会社のために尽くすという仕組みになってしまいます。ジョブ型社会だと、職務で渡り歩けます。そう考えると、労働市場そのものが日本では充実・発達していないですよ。

[松田委員]

概ね異論はないのですが、一つお願いしたいのが、「非正規雇用者が働きやすい職場づくり」の担当課が商工振興課とまなび創造館となっていますが、市の職員の方にも臨時職員とか嘱託職員の方もたくさんいらっしゃる中で、担当として行政経営課もこの中に入れていただけたらと要望します。

[船橋館長]

審議会から御意見が出たということで、行政経営課に伝え、入れてもらうように話をしたいと思います。

[大鹿委員]

「非正規雇用者が」となっていますよね。非正規雇用者「も」あるいは「にも」っていうのが前提にあるのかなと思ったのですが。

[松田委員]

「も」と言ったら、正規労働者は働きやすいような感じがしませんか。正規労働者も働きやすいとはいいがたい状況にあるのではないのでしょうか。

[代田会長]

3 ページの一番下の計画の位置付けというところですが、これはハーモニーⅢと一体のものとして位置付けますということなので、特に今回は小牧市女性活躍推進計画という形で出ていますが、こういうものとしてはつくらないということですか。この計画をハーモニーⅢの中に入れ込み、推進計画を内包しているという示し方をするということですか。

[船橋館長]

ハーモニーⅢは既に冊子として出ております。その中で、女性活躍推進計画の部分を取り出したこの計画をハーモニーⅢに添えるような形で運用はしていきたいと思っています。

ですから、推進計画は、ハーモニーⅢではなく、この計画単独で見えていただいたほうが見やすいのではないかと思います。

(2) 第3次小牧市男女共同参画基本計画の推進状況に係る重点目標の進捗状況について

[代田会長]

それでは、議題の二つ目、第3次小牧市男女共同参画基本計画の推進状況に係る重点目標の進捗状況について。

まず、事務局から御説明をお願いいたします。

[船橋館長]

資料2をごらんください。

これは、基本計画に記載されています各施策のうち、本年度に各担当課が重点目標として掲げているもの及び現在までの進捗状況をまとめたものです。

基本計画の施策の中から、各課一つずつ重点目標を定めていただいております。今年度の取り組みの進捗状況を各課に照会しまして、その回答をもらったものをまとめたものとなっております。この進捗状況を確認していただきまして、今後の施策の進め方などについて委員の御意見をいただきたいと思っております。

[代田会長]

ありがとうございます。

各課にはいつを締め切りにしてまとめられましたか。9月いっぱいぐらいですか。

[間野主事]

9月中ごろです。基準値は9月1日現在です。

[代田会長]

わかりました。だから10月に予定というよう記述がところどころにあるのですね。

それでは、いかがですか皆さん。

私の印象としては、課によって記述の仕方の具体性に差がありますが、以前に比べれば各課の目標が明確になり、それに対しての進捗状況がかなり具体的に記述できている部署もあり、わかりやすくなっているという印象を持ちましたが。

課によっては、「する」を「できた」になっているだけというのも見受けられますが。

[市川委員]

進捗状況で「行っている、推進している、努めている。」これでは内容がわからないです。やったことにしておこうという印象です。

[代田会長]

今年度はこういう目標を掲げて、来年度の目標はまだ各課考えていないと思いますので、皆さんのほうから、来年度はこの課はこういう目標にしたらいいというような御提言をいただければと思います。

[市川委員]

例えば防災関係は、危機管理課と消防総務課と予防課と三課が掲げています。これを受けるのは、区長か地域の自主防災会の責任者です。

3部門で調整して一本化すると、行動するほうは随分助かるのではない

でしょうか。

行政からいえば、組織ありきかもしれないですが、実効性という観点からすれば、3部門が調整して取り組めば、地域の理解も得られ、実効性も上がるのではないかと思います。

[林委員]

自主防災会は、私の区では毎年変わります。また、自主防災会とはどういうことをするのかということが、明確に自主防災会の会長自身がありません。自主防災会の会長は組長がしますので、組長は組長と自主防災会の会長を兼務します。その妻は婦人消防にも行かなくてははいけません。

毎年変わるので、継続的なことはできませんし、連絡方法が自主防災会の会長のところへ来るので、区長のところには何にも話が上がってきません。どのように動いているかを区全体がわかっていません。連絡をきちんとしてもらわないと全然わからないのが実情です。

だから、自主防災会というのは、実際には何も活動はしていません。自主防災会の防災倉庫を毎月点検し、消防へ報告するのが役目です。

[近藤委員]

私の住んでいる区は区長がトップで、連絡網を決定して組織表をつくっています。どこからどのように連絡するかは区長がはっきり示していて、しっかりできています。

上からの指示命令系統はどうかということですが、我々区のほうは区でしっかりしていればいいと思います。伝達、連絡網をしっかりして、組織表をちゃんとつくってあげればできることだと思います。

[林委員]

区にも問題があると思います。近藤委員の区のようにしっかりしている区もある。ですが、いざ旗振りをすれば、女が出しゃばってと言われます。

[松田委員]

出過ぎたくいは打たれないです。

[船橋館長]

市川委員が言われたことに関連して、行政のほうで三つの課が関連しているということですが、例えば総合防災訓練は、危機管理課が中心になって実施します。ですから、そこへ消防総務課や予防課が連携して訓練を実施しています。また、地区の防災訓練は、消防総務課が担当ですが、そこへ危機管理課や予防課が、消防総務課に協力する形でそれぞれの所管の内容でかかわっていますので、全くばらばらというわけではないです。一つの事業をやるときに防災関係はかなり連携してやるようになってきていると思います。

[市川委員]

申し上げたいのは、今お二方からお話があったように、防災会のレベルはこれほど差があります。地域の状況を見た上で、しっかり 3 部門が連携して、一律的ではなくそれぞれに見合った形で働きかけをするべきだと思うのです。そういうのがきめ細かな生きた活動計画だと思います。

[近藤委員]

おっしゃるとおりで、本当に実態を見ているのかと伺いたいですね。もう少し調査してほしいです。

この前地元の方から、市へごみが落ちていると連絡したら、市から区長に電話がかかってきて「区長、何とかしろ」と言ったらしいです。区長はそれに反論できないからと、ごみ袋を持って掃除しに行ったらしいです。

市川委員が言われるように、実態をわかってということであるならわかりますが、これを見ると、全然見ていないのではないかと思います。

[代田会長]

切り方の難しさもあるのではないかと思います。つまり、例えば消防総務課に今年度の重点目標を掲げてください、進捗状況を報告してくださいと言うと、どうしても消防総務課は消防総務課の枠の中で重点目標を設定するということになりますよね。だから、連携した上での重点目標というのも、今後考えていく必要があると思います。

だから、重点目標に、各課の重点目標に加えて、この問題について連携した形の重点目標とでも言いましょうか、そういうものも出してもらえるといいかもしれないですね。

[平林委員]

今の各課の取り組みは会長が言われたように、最初はたくさんありました。それから今回のようにまとまって今年度は進んでいると思います。

私もこの危機管理課が担当する会議の委員になっており、これからの防災関係の協議をするのですが、あまりにも政府から来た内容を県レベルで落として、県レベルから市レベルに落としていくということだけをやっているの、連携できるところは本来あるのだろうけれども、それが見えていないと思います。

ですから、今回のような資料を各課が見ているかどうかですね。各重点を各課に回して、他課はこういうものを出していますということを本当に見てやっているのかがわからないので、見ていなければぜひ見てほしい。それから市川委員がおっしゃったように連携をとれるところは連携項目として一つ項目を設けて一緒にやっていけばいいのではないかと思います。

[船橋館長]

重点目標は前回、前々回と出させていただいているのですが、この審議会へ出す前に、市の組織で次長職や課長職を対象にした推進会議と専門部会というのがあり、その会議で資料を提示します。それから審議会に資料を出していますので、その限りにおいては見ていただいていると認識しています。

例えば危機管理課ですと、消防総務課はどんな目標にしているかというようなことは気になると思いますので、見ているとは思いますが。

[市川委員]

私が申し上げたいことは、行政の取り組み方が、国や県から来たものをそのまま各部が受けて、そのまま下へおろす。実際には受け手である地域はレベルがばらばらなわけですから、そこを横串で、防災組織のレベルアップのためにはどうしようか、複数の部門が集まって、こういうふうに取り組もうというような形のことを一歩進めていただきたい。民間企業であれば横串活動は当たり前です。

〔鍛冶屋教育部次長〕

市川委員がおっしゃったとおりで、ただ民間と違うのは、確かに私どもも横串でやるのですけれども、行政の場合ですと、例えば生涯学習の観点や福祉の観点、子育ての観点などいろいろあり、どれも大事なものとなっています。各課としては、どれぐらいの横串があり、自分の組織の仕事がそれとどう関連があるかというところを常に担当課から見られています。

本来であれば、男女共同参画についてはまなび創造館が中心となって、先ほど市川委員がおっしゃったような調整をして、市民の目からわかりやすくしていくというのがベストですが、そこまでいっていないというのが現状です。

今後は、いただいた御意見を踏まえながら、少しでもそういう視点で市民の方に示せるように、少し工夫していきたいと思っております。

〔市川委員〕

私は、今していることがだめという意味で言っているわけではなく、もう一歩進むべきじゃないでしょうか、そういうことを取り組むような形で考えていただけませんかということです。

〔鍛冶屋教育部次長〕

詳しくはわかりませんが、民間であれば、例えばこれから3年間は男女共同参画を中心とし、その他のことは少し力を落としてということが出来るかもしれません。行政の場合はどれも大切と言われてしまうものですから、なかなかそうもいきません。私どもも仕事をしていて戸惑うところがあるのですが、そこは一生懸命頑張っていきたいと思えます。

それと、先ほど近藤委員から話のありました、区長さんにごみを拾わせるという話ですが、私の最近の感覚では、何か理由があるような気がしません。

通常であれば、必ず担当職員が現場を見て自分たちでやることは対応していますし、区長さんと相談しないといけないことは相談していますので、何か理由があるというふうに直感的に思いました。ですがもし本当に行政が仕事を区長さんに丸投げするような状況であったなら、大変申しわけなく思っております。

[代田会長]

今後はできるだけ各課だけの重点目標だけではなく、もう一段レベルが上がったところの重点目標。その関係各課が集まった形で何か出していた
だく。

我々のほうもこういう重点目標で実施できないかと提言する必要がある
と思います。

[市川委員]

前にも提案したのですが、私どもが市の推進会議に出ていくことはでき
ませんが、この場に行政の方から来ていただいて、今言ったような議論を
聞いて、考えていただく。参考人として入るといような形で、審議会の3
回に1回ぐらいは進捗状況をこの場で話していただいて、それに対して
我々が各部門に刺激を与えるという方法があるかと思うのですが。

[船橋館長]

そうですね。前回もお聞きして、また今回お聞きした意見も内部で話を
して、審議会の委員の方の意向に沿うような形で調整したいと思います。

[代田会長]

例えば、先ほどの危機管理課と消防総務課と予防課。全課が出る必要は
ないので、1課出ていただければ。それこそ調整していただければいいか
と思うのですが。

大分前の男女共同参画審議会は、かなり市の職員の方が出ていました。
そういう時代もありました。

[船橋館長]

全部の課は大変ですので、先ほどおっしゃったように例えば今年度は防
災のようにテーマを絞って、先ほど代田会長がおっしゃったようにすれば
可能かと思います。

[宮崎委員]

重点目標ということで挙げていただいているのですけれども、目標とい
うものを我々が掲げるときには、必ず目標ができれば計画ができます。計

画というのは中長期計画、短期計画が当然あるのですが、そのときには、いつからいつまでどこのレベルに持っていか明確にするのは責任者です。

目標があつて進捗状況と書いてありますが、いつからいつまで、計画はどこまで進んでいるというのが全くわかりません。

何かをしましたと書いてありますが、取り組まれる各課の方々が、ちゃんと自分たちがここに向かっていっているというのを明確にわかっているのかと感じます。

最終的な段階はハーモニーⅢでもともとうたわれてはいますが、今年1年で、ここまでをするためにこういう計画を立ててやっていこうというのが、この資料だけだと、管理する側として全く見えないのではないかという気がします。

取り組みをされていらっしゃる部署は、自分たちの中でそれをつくっていればいいのですが、「やれと言われているからやっている」というような感じがします。下の進捗状況を見ると、課によってはしっかりやられたところもありますけれども、「何か書いておこうかな」というところも見え隠れしています。

ただ、先ほど市川委員が言われたように、縦割りで業務が流れていく中で、横とのつながりがなかなかとれないと思います。実業務がある中で新たな取り組みを取り入れていかないといけない、大変なことではあるとは思いますが、やるということであれば、やはり計画を立てていかないといけない。そうしないと何年たっても、恐らく同じ内容が書かれてくるのではないかと危惧しています。

責任者を明確にした上で、いつからいつまでにどのようにしていくのかを明確にすることによって意識が周りにも広まっていくのではないかと。

前も言ったかもしれませんが、委員の人数を何人にするなら、してしまえばいいじゃないですかと思ってしまう。それが目的であるならばしてしまえばいい。でもそれではだめですね。いろんな方の意見を聞きながらいろいろと変えていかないといけないと思う。だから、結果ありきではなく、その経過の中でステップアップしてどんどん広げていくということが本当に広める上では大事なのではないかと。

皆さんがそう思って動かないと、多分国全体も変わらないですし、小牧市内でも変わっていかないと思っています。

[市川委員]

しっかりと評価できる目標を設定する、その達成に向けて努力する。これが行政にそのまま適用できるかどうかはわかりませんが、評価できる目標設定をして達成に向けて努力して欲しい。

[宮崎委員]

目標が大き過ぎると思います。

少しずつ変えていかないと何年たっても変わらないので、本当に少しずつという意味でその計画を取り組んでほしい。

[代田会長]

これはまさに年度計画、年度の重点目標ですね。そういう意味では、中期目標というものも本当はつくったほうがいいのかももしれないですね。毎年次の年の重点目標は何かという問われ方をすれば、このように恐らくなると思います。あるいはもう少し先の中期的に3年後とか5年後の計画を各課で出していただくというのもいいかももしれません。

[市川委員]

宮崎委員と会長がおっしゃったことを踏まえて、例えば2/10ページの危機管理課を見ていただきたいのですが、女性の参加率を向上させると書いてあります。だけど、こういうことは、幾ら危機管理課が頑張っても地域が変わらない限り変わらないです。

そういう面からすると、目標設定が誤っていると思います。各地域に働きかけていって、結果として出ればいいですが、そのこと自身は危機管理課の結果ではないので、その結果に対して責任を負えないはずで、女性を増やすかどうかというのは、実際には各区に任されているわけですから。

[伊藤委員]

3/10ページの下段の商工振興課、11月9日に労働講座が行われたのですが、それに参加してきました。3時間の講義のうち、テーマの話があったのは30分だけでした。中身としては、非正規から正規に転換すると助成金がもらえる、助成金についてはお近くの社労士に御相談くださいのような感じで終わってしまいました。さほど内容のないようなことが、年間の目

標なのかと。あれだけで進捗状況なのかと思ったときに、ほかのものもそんな感じかと思ってしまいました。

また、この講座を受けてアンケートのようなものをとられているのかと思ったらそうでもなく、私としては、「この講座を受けて、あなたの男女共同参画に関する意識は変わりましたか、変わらなかったですか」くらいのアンケートはとってほしかったのですが、それでもありませんでした。

これをやったことにより意識が変わったのか変わらないのか、こうしたら変わるのではないかといったものも突き詰めてやったほうがいいのかと思いました。やりっ放しになって、効果があったのか、ないのかもわからないようではいけない。

去年、冊子をつくりかえて小学校のアンケートをしたら、非常にいい回答が戻って、フィードバックされてきてよかったなと思ったので。何かやったときには、そういうふうにフィードバックするシステムをつくったほうがいいのかと思います。

[近藤委員]

まなび創造館のところでお聞きしたいのですが。

普及員を7年していますが、いろんな講座の案内が来まして、お金を払って講座に出るのですが、前回、市川委員から、推進計画の絵を見て女性と男性の色がいけないと言われたので思いだしました。講座の内容をちゃんと精査されているのかなど。

どういう講義だったのかというと、1回目から3回目は女性人権の話でした。4回目はトイレの話でした。トイレのサインは赤と黒で、それがいけないと。私は設計をしているので、あくまでもサインであり、間違えてはいけないからわかりやすいほうがいいのかではないですかと聞いても答えていただけませんでした。

本当にがっかりしてしまいました。

普及員に対して講座の案内が来ますけれども、検討されて送られているのかどうか。

それと気になったのは、普及員の説明会に出ている方が決まってしまう。普及員の数も減っている。

まなび創造館に関しては、一番中心になってやらないといけないところで、普及員の数が減り、大事な講義だということで案内して個人に支払わ

せる。このようなやり方はどうなのでしょう。

もっと普及員の方が参加してもらえるような形にはできないでしょうか。大事なところだと思います。

〔船橋館長〕

講師については、当然どんな講師だということで情報をもらって決めています。その講義が終わった後に、受講生の方から、アンケートをとり、内容がどうだったのかというのを確認しています。

講座のほうは、みらい塾の講座をお受けいただいたかと思いますが、普及員の方にも男女共同参画の知識を学べる機会があれば受講していただきたく、ご案内させていただいたものだと思います。ですから、普通の聴講生の方と同じように1講座1,000円としてお申し込みいただいたかと思います。

講座がどのような内容だったのかということを受講生の方の感想や学習記録が回ってきておりますので、もう一回見せていただきまして、再確認させていただきたいと思います。

〔代田会長〕

講座については、もちろん近藤さんの御意見は御意見で大事ですけれども、ほかの受講生の方の意見も大事ですので、全体が出てきた段階でもう一回検討したほうが良いと思います。

考え方が合うのか合わないのかという点でちょっと残念だったというようなお話ですが、ほかの人もどう感じているか、ほかの人も同じような意見をお持ちならばそれは問題があると思います。

〔近藤委員〕

普及員の方、いなかったですね。2人か3人でした。大事なところだと思うのですが。

〔宮崎委員〕

私も代田会長と同じ意見で、それぞれ考えは違う。私も新入社員に関わる仕事をしているのですが、同じ大学を出てきても一人一人の考え方、今まで学んできた環境も全て違う、生活をしてきた環境も違うので、受けた

人がみんな同じように感じているのであれば問題があるとは思いますが。先生を選ぶ中で、いい話も当然あるだろうとは思いますが。

[近藤委員]

今まで暮らしてきた環境も違うし、考え方も違って当たり前のことだと思えます。

ただ、男女共同参画として案内が来て、その講座にどうしても行きたいという人だったら期待して参加すると思います。なので、男女共同参画普及員のためにも、それは勉強する環境としてどうなのかと思ひまして。

[代田会長]

それでは、重点目標について、そのほかよろしいですか。

ただ、やはり難しいですよ。以前出てきたようなものだと、本当にいろんなことが盛り込まれていて、読むのに非常に時間がかかり、何がポイントなのかというのがわかりづらいということがあります。それを今回のような形にしたというのは、すごく見やすくなったと私は思っています。

それだけに、ほかのこともやっているかもしれないけれども、そこが見えていないというところも出てきます。どういう形がいいのかというのは、とても難しいところですね。

ただ、今日それぞれの委員の皆さんから出していただいた視点は、やはり大事な視点だと思います。今後これをいいものにしていくために、さらなる工夫が必要かと思ひます。我々審議会の委員もまた知恵を出していきたいと思ひしております。

それでは、ここまでのところでよろしいですか。

(3) 今後のまなび創造館における講座事業について

[代田会長]

では、三つ目のテーマにいきたいと思ひます。事務局からお願いいたします。

[船橋館長]

資料3をごらんください。

「こまきみらい塾の廃止及びその後の講座事業」ですが、こまきみらい塾を既に受講されている方であれば、みらい塾とは何かということは御存じかと思いますが、そうでない方もみえると思いますので、みらい塾の説明から入らせていただきたいと思います。

まず目的としましては、女性と男性の意識改革につながる学習の機会を提供、男女共同参画社会の形成につながる人材の育成、そして地域へ還元するということが目的とされております。平成 14 年度から行っている講座事業です。

講座の内容としては、「教養課程」と少人数のゼミ形式で行う「専門課程」、社会的な問題に取り組む「テーマ学習コース」、男女共同参画の普及のための人材育成を目的とした「ステップアップコース」、それから広く市民に男女共同参画への理解・意識を向上してもらうための「公開講座」から成っております。

ハーモニーⅢにおける位置づけとしましては、基本目標の 1 と 3 と 4 の課題に対する施策として位置づけをしております。

特徴としては、受講生のモチベーションの向上を図り、個人としての人材育成と集団としての人間関係の構築を図るために単位制をとっております。それから、年間を 3 期に分けた学期制をとっています。そして、直近の 3 年間で 100 単位以上修得した人は卒業という形による大学形式という仕組みを掲げております。

今までに卒業生は 95 名おみえになります。卒業生の中からは、女性人材バンクへ登録していただいたり、各種審議会委員へ登用させていただいたり、男女共同参画を普及する地域アドバイザーとして活躍していただいている方もおみえになります。そういった意味では、一定の成果は上げてきたと考えております。

ただ、課題としまして、先ほども出ましたが指標が設定されていなかったということ。卒業に対する意識がだんだん低くなってきているということ。一番のメインである男女共同参画を意識した講座の受講率が低くなってきているということ。人件費がかかり過ぎているというようなことが出てきておりました。

平成 25 年度に行政経営分析を行い、そこでも指摘されているところでございます。

これを受けまして、こまきみらい塾を初め、ほかにもまなび創造館の女

性センターでは講座を行っておりますが、その講座事業を再編いたしまして、真に男女共同参画社会の形成につながる講座事業を検討いたしました。その結果が 2 ページ目に示す講座事業になります。

この新しい講座事業では男女共同参画の推進状況を図る指標を設定し、卒業という形での大学形式は廃止しています。

内容ですが、まず教養や趣味に関する講座を廃止して、女性の活躍を支援する講座を増設しています。

4 種類の講座があり、人材育成、男女共同参画意識の向上、女性が一層活躍できるためのスキル、子育て中の男女への情報の提供を目的とする「男女共同参画講座」。男性の家事・育児・介護等の意識啓発、家庭生活における参画意識を促す「男性支援講座」。ひとり親家庭の自立支援、出産等で離職した女性の再就職支援を行う「就労支援講座」。それから、事業所の管理職や人事担当者などを対象に社員への意識の醸成を図る「企業啓発講座」の 4 種類です。なお、ハーモニーⅢにおける位置づけとしましては、この表の右側に示しているところであります。

3 ページ目は、この講座事業を図示したものでございます。

参考資料 3 として、この講座事業の検討経過と結果をまとめたものである「みらい塾解体後講座事業計画検討結果報告書」を添付させていただいております。ここに事業指標の案も記載させていただいております。

以上です。

[代田会長]

ありがとうございます。

こちらの検討結果報告書は、大分詳しく載っております。全体像は御説明いただいたとおりですね。

昨年度まではみらい塾運営委員会がございまして、この 5 月にその委員会が終わっております。そういう意味では、この中身を検討する場が今ない状態になっていますので、この審議会で委員の皆さんから御意見をいただきたいということです。

さらに、来年度こういった四つの柱で事業を進めてまいりますので、何かいいアイデアがございましたら、そのあたりも伺えたらと思っています。よろしく願います。

[市川委員]

審議に入る前に、多分審議会委員の中では、みらい塾の受講は私が一番多いと思います。今も現役で8年目になります。

この7年間あるいは8年を振り返ってみると、最初来たときは、会場に入ると女性ばかりでした。それが、今では男性が5割は当たり前という感じに、男女比率が大きく変わってきました。これが一番感じている点です。

二つ目が、その間ずっと平均年齢が上がっています。若い人が入ってきません。特に女性。それが後の質問につながりますが、そんな状況の中で本当にまなびというか講座を通して人材育成、そういう女性が入ってくれるのかという疑問はあります。

三つ目は、講義のテーマによって人の集まりにばらつきがある。一番少ないのは男女共同参画の専門課程。一番多いのが源氏物語などの文学史。会場が70名いっぱいというような状況です。

だから、受講者が限られてしまい、新陳代謝がなく、まなび創造館が意図するような人たちとミスマッチがあると思います。

実は私、ここ7・8年、仕事をやめると同時にみらい塾も通っておりますが、春日井の中部大学にも通っています。週に1回、2講座。中部大学と比較してみますと、まなびは年間で5,000円ですが、中部大学は1講座1万円です。中部大学で1時間半受けると1講座1回1時間半700円ぐらいだと思います。まなびが年間10講座以上で、100円以下。まなびのほうが非常に割安ではありますが、片方は15回、片方は5回という講義の深さ。それから、対象とする勉強の熱心さが随分違います。

もう一つ、一番いいのは、我々聴講生は約300講座から選択できます。その中でいろいろなシリーズを体系立てて学ぶことができます。一方まなびのほうは、男女共同参画でも散発的に、A先生が来てお話をする、B先生が来てお話をする、だから体系立てて勉強できない。

今度は男女共同参画に重きを置いてやるわけですからちゃんと体系立ててやられると思いますが。

多分まなび以外にも生涯学習などで、いろいろな勉強会があるので、それとも比較しなくてははいけないでしょう。

また、みらい塾としては、ずっと決まった人が来ている、マンネリ的な。

そういう意味では、今回発展的解消をすることは賛成です。事務局と若

干考えは異なるかもしれませんが、私のみらい塾の体験はそんな感覚を持っています。

[代田会長]

市川委員から御指摘がありました、新しい塾生を獲得するという意味では非常に難しい部分がありましたね。

実は、みらい塾という形は、京都市がやっていた男女共同参画事業を参考にしています。それがまさに教養課程と専門課程という形で分かれていて大学の形になっています。

最初はもちろん新しい形でスタートしましたので、皆さんも新たに入ってきていただいたわけですが、やはりテーマが男女共同参画ということだけでいくとなかなか集まらないですね。最初の2、3年はもちろん目新しいですから来られるのですが。その後、塾生も維持し、新たにいろいろな人を取り込んでいくという意味では、源氏物語という話もありましたが、いろいろな趣味教養の分野を教養課程の中にたくさん入れ込んでいく必要性がありました。そういう意味では、何が本来の目的なのかというところが少しかすんでしまうような側面もあったかと思います。

ただ、他の15万人規模の自治体で100人近くの塾生を集めて運営しているというのは恐らくそう多くはないので、10数年やってきて、その数字を維持できたのは自負するところでもあります。

[市川委員]

私も他の市町村の人と話しますけれども、「小牧はいいね」とうらやましがられます。先ほど現状認識についていろいろ言いましたが、私自身参加してよかったと思いますし、そういう満足度は高いです。ですが、申し上げたような問題は確かにあります。

[宮崎委員]

私も、実はこのみらい塾というものがなければ男女共同参画ということを考えることもなかったと思います。その中でいろいろとお話しさせていただきました。

先ほども言ったのですが、いろんなことを実施していく中では、少しずつ進めていくことが必要で、今の時期はちょうど方針を変えていく時期な

のだと思います。ですが、今までやってきたこの取り組みは、私は無駄だと思っておりません。市川委員が真剣に考えるようになった、私もすごく考えるようになった、少なくとも一人二人でも裾野は広がっていると私は思っています。今までまなび創造館がやってきたことは全く無駄じゃない。

それを今後、どう変えてより多くの人に知っていただくかということが大事だと思うので、今回は見直す機会。こういうものをなくしてはいけません。やり方、中身については考える必要があるとは思いますが。代田会長も言われたとおり、来ていただかないことには周知ができないので、どういった内容でやっていくか。根本から見直しをするにしても、なくす形ではなく、より広げるにはどうしていくかということだと思います。おそらくかかわってきた方々、受講された方々は、皆そのように思っているのではないかと。

その中でも、何年も同じ話を、聞いたことがあるような話を何回も聞くよりも、やっぱり広める中で友達を呼びやすいような、そういった形に中身を変えていかないといけないのかなと。

中身を本当に真剣に考えて、今後、本当に男女共同参画を人々に知っていただくにはどうしたらいいか、私たち企業としても取り組みをしていく必要があるということを感じています。

[代田会長]

私がもう一つ懸念しているのは、資料3の11ページ12ページにあるところです。

11ページの一番下の表を見ると、男女共同参画自体がBという区分に入っていますね。市の負担の割合が50%。上はもちろん当然必要なことですが、同じように必要ですよ。むしろ負担して、今でもみらい塾でも相当苦勞して工夫しているいろんな教養課程を配置しつつ、その中で男女共同参画に関する講義については必修科目として必ずとるよというよいうような工夫をしているわけです。それでもなかなか専門的な話はやっぱり受講者が集まらない。これを本人に負担させて集まるかということ、なかなか難しいという気がします。だから、今後本当に知恵を絞って工夫していかないといけないと思います。

[平林委員]

商工会議所もいろんな講演会、セミナーをやっているのですが、人が集まらないのが現状です。最近、私どものメンバーに限っては400項目ぐらいのウェブセミナーとして講義が聞けるようになりました。画面で見られるものです。

ですから、市としてもウェブセミナーのようなものに変えていくというのも一つの手じゃないかという思いもありますけど。

ただ、やはり講演を実際に聞くほうがインパクトもあるので、どちらともいえないのですが。

試行的に去年からやっているのですが、1年で400人ぐらいの方が講座を見にきてくれますので、そういう意味では必要かとも思います。

また、この委員となって一つ感心するのは、私、市の委員を七つやっているのですが、これだけ協議して意見を言われるところって、市の会議ではここだけです。

こういう会は皆さんの意見を聞けるので、こういうことをやっているということを市の方に出席していただけると本当に肌で感じられますので非常にいいと思います。

そして、市は市で頑張っていると思います。戻りますが重点目標ですが、例えば商工振興課はあれだけではないです。もっと苦勞している部分もあると思います。そういう中でこういうものもやっているということは、立派だと思っているので、それも評価したいと思います。

ただ、先ほど近藤委員・伊藤委員が言ったように、内容を聞いて愕然としたというのがやっぱりあるとは思いますが。それはそれで反省すべきことだと思います。

私どもがセミナーをやるときには、いろんなほかの会議所でやっていたら会議所に電話をして確認します。そうすると、評判をはっきり言っただけです。そういう方法でこれまで講師を選定してきました。ですが、最近は集まらないので少し不安ですね。

一つ提案ですが、商工会議所でも、市で行う講座であれば、私どもの所報におそらく無料で入れられるのではないかと思います。セミナーをやるときに、事前に聞いてほしいですが。約3,400の事業所に送れるものです。そういったものを少しは利用できると思います。そういう場面では御相談していただければと思います。

[代田会長]

ありがとうございます。

特に今回は企業啓発講座を柱の一つにしておりますので、今後はそのあたりも拡大していきたいので、そこは平林委員に御協力いただければ。

[市川委員]

男女共同参画講座は、先ほど言ったように体系立てて勉強できるような場にしてください。男女共同参画に関するリーダーとして活躍してほしい人にどうやって来ていただくか、どうやってその人に届けるのか、どうやってそういう人を発掘するのか。探して、声をかけて、動機づけして、来ていただいて、実際地域で活躍していただく。階段がいっぱいあると思うのですが、まずどうやって探してどうやってその人に声をかけるか。この点についてはどんなことを考えていらっしゃいますか。

今までどおりであれば、来てほしい人は来てくれないと思います。

[船橋館長]

今具体的に何をするという事は、正直手探りの状態です。

活躍してほしい人はどういう人かということですが、やっぱり地域で活動していただきたいということになると、仕事をしながらというのは難しいのかと思います。そうすると、退職される、されたぐらいの方がまず一つのターゲットとなるのでは考えています。

どのようにしてそういう人に情報を届けるかということがなかなか難しいですが、先ほどの事業所の件などを利用させていただくのも一つの手かと思っております。

それから、もう一つのターゲットとして、地域でということではなくて女性の活躍という点から考えると、子供を持ってみえる方。例えばパートで働いている方や時間がある方で、託児をすればそういう方にも集まるチャンスがあるのかなと考えています。今年も託児が多く集まっている講座もありますので。

あと、今までは往復はがきで申し込みをしていたのですが、それをメールも可ということも今後していきます。今年もメールでの問い合わせもあります。

まだ手探り状態ですが、いろいろと試していきたいと考えている

ところでは。

[林委員]

私がまなびとかかわり合うようになったのは、昔女性リーダー養成講座という講座があり、区長から「1年間勉強に行って、修了したら地域の担い手として頑張ってもらいたい」とお話をいただいたことからです。それが今の活動に結びついています。私はまなびに来ていい体験をさせていただいたし、いい機会を与えていただけたと思います。

公募というと、なかなか手を挙げにくいと思いますが、区長から「行ってくれないか」と言われると「行こうか」という気になったものですから、そういう方法も一つの方法ではないかと思っています。

今はリーダー養成講座や担い手養成講座という講座がなくなったものから、その期に入った人たちは、みんな高齢化しています。ですから、もっと若い世代をターゲットにして、そういうことをしてはいかがでしょうか。

[代田会長]

今回のこの4つの柱の中では、地域リーダー養成的なそういうものが落ちていますよね。ここではやらないのですか。

[船橋館長]

人材養成講座として男女共同参画講座を広く捉えています。具体的にどのような講座をとすることはまだ現段階で未検討のところがありますが、いずれ男女共同参画の人材育成としてやっていきたいと思っております。

[牧委員]

この事業形態案の図を見たときに、働いている人・キャリアの人に対しての講座なのかと思いましたが、いかがでしょうか。

[船橋館長]

働いてみえる方に対してはキャリアアップとして位置づけています。就労支援や男女共同参画講座の中でもスキルを身につける講座として、働いてみえる方以外もフォローできると思います。就労支援講座につきまして

は、ひとり親家庭の方や出産とか育児で離職されてしまったというような方が再就職するための何か手助けになる講座というような位置づけを持っております。

〔牧委員〕

就労支援をこのように限定されると、受けたいと思ってもそれ以外の人は受けたらだめなのかと感じないでしょうか。

〔船橋館長〕

講座の主旨ではそのような女性をまずはターゲットにはしていますが、それ以外の女性も「等」としています。講座の内容によって、本当に働いている人だけというような内容も出てくるかもしれませんし、今はまだ家庭にみえるというような方を対象にした講座というのもあり得るかと思います。

まだ具体的に講座が決まっていないので申しわけないですが、いろんな選択肢ができるように考えていきたいと考えています。

〔代田会長〕

女性団体支援は、これとは別ですね。

〔船橋館長〕

はい。女性団体の支援は、講座という形をとればこの中で実施することになります。講座以外の事業は別の事業として考えています。

〔代田会長〕

それはそれで予算がありますか。

〔船橋館長〕

はい。

〔大鹿委員〕

このみらい塾が設立されたころは、すごく熱い志と高い志で開講されたということで、小牧ってすごいところだと思って勤務していた記憶があり

ます。それが発展的解消となると、何か一つ時代が変わりつつあるのかなと感じます。

それから、今後の開講形態について、いろいろと御意見が出ているのですが、私の場合女性の友達が多いものですから、男女共同参画と漢字が続くとちょっとかたいイメージがあり、遠慮してしまう女性が割に多いです。彼女たちの話を聞くと、受けてみたら知らないうちに男女共同参画について考えるようになっていたというような講座があるといいのにとすることは時々話題になります。そうなる講師の問題などがありますが、そういう主婦層が多いということも一つですので、この場をお借りしてご報告させていただきました。

[代田会長]

ありがとうございます。

[松田委員]

済みません、一つ確認させてください。

ここに書いてあるイメージというのは、まなび創造館が主催するものだと理解してよろしいですか。

[船橋館長]

そうです。

[宮崎委員]

もう一つだけいいですか。

私がこのみらい塾で変わったということで、今度1月19日に弊社の教育の中で講座を、おたすけ隊さんをお願いをしてやっていただきます。

私がかかわっているのはカリキュラムをつくることで、グループ全体で800人ぐらいの会社ですが、その中の新入社員約30名の中で、少しの時間ですが、ワーク・ライフ・バランスについて講座をお願いしています。今でもみらい塾で学んだ方々が取り組んでいるという現状は知っておいていただきたい。

本当にこのみらい塾で育った人たちがそういう活動をして、少しずつ裾野を広げていっている、知り合った私が協力させていただいて、少しでも

広げようと思っていることを、上の方々も知るべきではないかと思えます。

私は昨年度に続いて今年度もお願いしています。毎年この冬の時期には、教育カリキュラムの中でお願いしたいと考えています。

企業の中の啓発において、講座をきっかけで知り合った方々が一生懸命活躍されている。本当に男女共同参画の小さな形ですけれども一つでき上がっているということを確認してほしいです。

〔市川委員〕

大鹿委員が言われたように、結果は宮崎委員が言うようにもっとアピールしなさいということですが。市民に対して、あそこに行くと自分にとってこんないいことがある、将来こんなふうになるという夢を描けるところ、行ってみたい、それを言えば市民の人はわかるという 15 文字ぐらいのキャッチフレーズ。今、みらい塾と言って通じる人は多分 10 人のうち 1 人か 2 人。そうではなく、あそこに行けばこういうのがある、たしかあの人も行っているというような形にしないと浸透しないと思います。

だから、ぜひとも浸透できるようなキャッチフレーズ、スローガン、うたい文句をつくっていただければ。

4. その他

〔代田会長〕

その他、何かあれば。

〔船橋館長〕

最後に示させていただいた資料 4、報告になりますが、審議会委員の女性の登用状況が出ましたので、皆様に御報告させていただきます。

〔代田会長〕

今回おもしろいなと思ったのは、理由が書かれているところですね。「女性委員がない、もしくは少ない理由」。同じような書き方をしているところもありますけれども。また皆さん御確認ください。

[船橋館長]

次回の男女共同参画審議会の日程ですが、2月17日の金曜日午後1時半からはいかがでしょうか。

[代田会長]

よろしいでしょうか、皆さん。2月17日金曜日の午後1時半ですね。

[船橋館長]

はい。場所は後日通知させていただきますので、よろしくお願いいたします。

[代田会長]

ありがとうございます。

それでは、よろしいでしょうか。

各委員の皆さんからみらい塾についても御意見を出していただきました。まだこれから、来年度どういう講座を設けるか、今日の議論の中身を参考にさせていただいて、いいものにしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、こちらからはお返ししたいと思います。

[船橋館長]

皆さん、長時間にわたって御審議いただきましてありがとうございました。

これをもちまして、第2回小牧市男女共同参画審議会を終了いたします。ありがとうございました。