

令和3年度第1回鳥取市男女共同参画審議会 議事録

1. 開催日時 令和3年7月13日(火) 午後1時30分から午後2時58分

2. 開催場所 鳥取市役所本庁舎6階 第5会議室

3. 出席委員 (12名)

会長	米澤洋子	副会長	村田憲太郎
委員	谷口尚子	委員	齋木和紀
〃	宮脇浩介	〃	徳田純子
〃	土橋周美	〃	中井みずほ
〃	嶋田耕一	〃	藤田浩二
〃	田中忠義	〃	福田克彦

4. 欠席委員 (3名)

委員	山崎久美子	委員	田中幸子
〃	三谷浩子		

5. 事務局

人権政策局長	武田敏男
男女共同参画課 課長	池上朱美
男女共同参画センター 所長	安本哲哉
男女共同参画課 課長補佐	蜂谷知哉
男女共同参画課 主任	山内倫代
経済観光部次長兼経済・雇用戦略課 課長	大野正美
経済・雇用戦略課 係長	保木本淳

6. 議事日程

第1 開会

第2 あいさつ

第3 交代委員紹介および副会長選出

第4 議題

(1) 「第3次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の実施状況について

(2) 「第4次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」における令和3年度の主要な取り組みについて

第5 その他

第6 閉会

7. 議事録

	開会：午後1時30分
事務局	<p>日程第1 開会から日程第3 交代委員紹介および副会長選出まで省略</p> <p>日程第4、“(1)「第3次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の実施状況について”を説明</p>
議長	<p>資料1で細かい項目について、27ページにわたる細かい項目ごとの説明もございました。目を通していただいていると思いますし、特に、コロナ禍における、トップ話題になったことに対しても、鳥取市として対応しているという実例を挙げていただきましたが、ここでざっとしたこと何か御質問とかございましたらどうぞ。</p>
委員	<p>第3次プランの数値目標に対する評価の項目ですが、赤字が未達成ということで、数値目標に対しても届かなかったということで、これは致し方ない部分もあると思いますが、その中でも、26年、27年の基準値に比べても下がっている項目が5個あります。問題はそこだと思います。</p> <p>目標を達成しなくても基準よりは上がってればそれでもいいと思います。数値目標は当然、高い目標設定をしています。基準値にも満たなかったという項目については、これが一番の課題になると思います。</p> <p>これについては、第4次プランで、しっかりと取り組んでいただきたいと思いません。</p>
議長	<p>ありがとうございます。</p> <p>また、そういう意見を踏まえて、次の、第4次プランの説明の際に意見も出てくるかもしれませんのでそこで一緒にさせていただいてよろしいですか。</p>
議長	<p>ありがとうございます。</p> <p>その他の方でございますか。</p>
委員	<p>コロナ禍における本市の女性への影響ですが、生理の貧困についてはメディアでも取り上げられています。</p> <p>大学生と関わる中でやはり県外から来られている学生さんも何かしら影響があるのを感じています。女性用品の設置は、資料では鳥取市役所や関係先に設置してありますが、今後の計画とかありますか。</p>
事務局	<p>中央人権福祉センターが、生活困窮ということも含めて食料の支援の方を何回か行っております。</p> <p>そういう場合に、申し込みを受けた際、お配りするよう形をとりたいと考えています。</p> <p>ただ、事前に申し込みを受けてというような形ではとってないというところで</p>
委員	<p>生理の貧困対策については、鳥取市と同様な形で県も支援をする形で予算を組んでいます。</p> <p>結局、大学ごとの判断という部分も出てきますが、お聞きした時には、環境大学や小学校、中学校、高校では保健室に生理用品をとりあえず置いておいて、申し出があれば、渡すといったことも行っていたと伺っています。</p> <p>他の大学については目立って、何かの取り組みを行っているといった流れにはまだなっていません。鳥取市が率先して配布をされていますが、市町村でも取り組んでいらっしゃる部分もあるので、そういうところでのニーズを見ながら、県全体で年度の途中なのか、来年度予算になるのではないかと考えています。</p> <p>補足になりますが、このことについては、県の方で再考したいと申し上げさせて</p>

	<p>いただきます。</p>
議 長	<p>生理用品のことは、環境大学の件について、大分前に少しニュースで流れていたことがありました。</p> <p>それから、鳥取大学だったか、環境大学だったか、フードバンクに届いたもので、困窮している人に無償配布っていうようなニュースも一度か二度、目にしたことはあります。十分でないかもしれませんが、それで万全とはならないと考えています。またみんなそういうことで、みんなが声を上げていくことで、行政が動きやすいように応援することも大事かなと思います、よろしいでしょうか。</p>
委 員	<p>資料にあります、男女の、社会全体において男女の地位が平等であるとする人の割合が、非常に低い。特に基準値からも、相当下がってる状況にあります。また、同じように労働環境における男女共同参画の場合でも、職場において男女の地位が平等であるとする人の割合というのは、27パーセントありますが、事務局の方がどういうふうに考えていらっしゃるのか聞きたいと思います。</p> <p>私の考えとしては、職場の方とすれば、男女の平等というのは男女と一緒に働いているので、ある意味、目に見えて分かりますが、特に地域社会の中で、その男女が平等に活躍しているのが見えないから、意識調査をしても、非常に割合が低いのではないかと考えています。</p> <p>その辺に大きな課題があるのかなと私自身は考えていますが、その点をどういうふうに考えていらっしゃるのかを聞きたいし、逆にこういう数値を、どうしたら、もう少しこの意識を上げていけるかというのが今後の課題だとも思います。このことについてをどう考えていらっしゃるのか、お聞きしたいと思います。</p>
事 務 局	<p>ご質問につきまして、まず、最初の社会全体において男女の地位が平等であるとする人の割合ですが、平成26年の基準値が18.7パーセントです。</p> <p>令和2年度の数値ですが、過去5年間の数字では、平成28年に14.6パーセント、29年に15パーセント、平成30年が13.1パーセント、令和元年が15.7パーセント、そして令和2年度11.1パーセントと多少上がり下がりがあるような状況で、最終年度の令和2年度が11.1パーセントと低くなっています。</p> <p>これについては何が本当に正しいかっていうのはちょっと事務局の方でも判断できませんが、アンケートを行ってこういった結果が出るというのは、社会全体で、男女の地位が平等かどうかという意識が社会で進んでくると、男女平等というものに対する意識が高くなってきているのではないかと考えています。</p> <p>5年前と比べて10年前だったらこれで平等だと思えたものが、5年10年と経って、そして社会も短い期間で社会情勢がいろいろ変わったり、それから国の取り組みなど、いろいろなものが制度としても変わってきている中で、平等に対する意識が変わってきているのではないかなというのを考えています。</p> <p>おっしゃったように、地域とか社会で男女平等というような意識が広まっていないというか、そういったところで低いのではないかとという考え方もあるかもしれませんが、事務局としては、そういうふうに、意識が高くなっていったために、男女の平等っていうものが、増えてきたと考えています。</p>
議 長	<p>意識の調査は今までこれがよかったのに、新たなことが起きてくると、それに対して出来不出来を、当然判断します。</p> <p>そうするとそこに格差が発見できたらもう駄目っていうふうにして、一部はいいけれど、一部でも駄目ができたら駄目というような、調査ではかり知れないところもあると思います。</p> <p>だから、完全に皆の意識が高まってくると、ちょっとした社会の変化の中で、新たな男女間の差がある問題点がたくさん出てきます。このコロナ禍において、まず、同じ非正規でも派遣切りが早くされたのは女性であったり、それから働き方についてもリモートで働くようになってきたり、また、同じようにリモートで家で働くよ</p>

議

長

うになっても、そうすると、今度は、家庭生活を営むときの男女間の問題があって、そこに発生しているDVの問題が出て、児童虐待の問題に絡んでくるなど盛んにそういう報道がされていました。

そういうようなことで、一つの点で全部は見えなくて、一つの点を下ろしたところがどんな面の広がりを見ていくかということを見ないと、人間生活っていうものがなかなかはかり知れないところだと思いますので、またそういった視点で問題点があれば、このことはどう解決すればいい問題か、というような指摘を出し合っていたらいいと思います。

そうしますと御意見がある方は、積極的に発言していただきましょうか。いかがでしょうか。

人間生活の基本に関わる健康の問題ですね、検診を受ける人が少なくなっているっていうことについて、子宮がんとか、乳がんとかの検診率が高いけども、特定健診で、国保で受ける方のがん検診の受診者が非常に少ないですね。

これは、国民の2人に1人がやがてがん患者になるだろうって言われている時代に、医療費が逼迫して福祉政策が立ちいかなくなるような現状の予防線であっても、何とか受診率っていうのは高めていくような働きかけが必要ではないかと私は考えているのですけれど、職場ではそういったことで何かありますか。

委

員

結局、職場では女性も当然、希望すれば検診を受けさせますが、要するに検診を受けないのは主婦が多いと思っています。

議

長

働いている人は大体職場で受けますよね。

委

員

職場では希望すれば受診させるということになりますが、主婦はなかなか受診しない。私の妻も3、4年位前からきちんと受診させるようにしました。

これをきちんと受けさせるようにしなければならぬというのが現場サイドの考え方です。ただこれが男女共同参画に当てはまるかどうかわかりませんが。

議

長

男女平等ということではなくて、人間みんなの健康ということについては同じですから、積極的に受けられる環境にあるかないかということが、生活で隠されて表に出ていない部分もあるやもしれません。

専業主婦であったり、職場を持たない者であったり、自営業であったりっていうような時に、どこかで受診を止めるといった方がいるかもしれません。女性だけの問題ではなく、とりあえず健康だからやめとこうとか、無駄金を使わないでおこうかといった人もあるかもしれないし、受診に行くのに1日休むことがちょっと難しいといったような、働き方の問題もあるかもしれません。

すぐ解決はしませんが、積極的に啓発をしていただくということしかないのではないかと思います。

議

長

それでは、「第4次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」における令和3年度の主要な取り組みについて、事務局の説明をお願いしたいと思います。

事務局

日程第4、“(2)「第4次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」における令和3年度の主要な取り組みについて”を説明

議

長

ありがとうございました。

先ほど、第3次のプランの中の達成率の悪かったところを優先的に取り組むということだったと思います。

そのほか、付け加えはありませんでしょうか。

先ほど、結果が基準値よりも低いものがあるということで、かなり基準値より低

いものがありますが、その中でこの右側に書き出している枠がありますが、例えば子供の頃からの男女平等の推進といった意見とか、それから、市の政策方針決定過程における女性の参画というようなもの、それから企業における取り組みの推進というものがあります。

あと「かがやき企業」というのもやはり企業に対しての取り組みです。

また、DVの関係で被害者に対する支援について触れてあります。

やはり、数値が低いものは、昨年度の審議会でも協議をさせていただいたように、重点項目に関するものが多くなっています。やはり、なかなか大事な部分の数字が上がっていかないというのは、問題だと思いますが、そういった重点項目を中心に、取り組んでいくべきなのかなと私たちは考えています。

各関係課とのヒアリングを行う中でも、そういった子供の頃から男女平等推進を行うとか、企業に対しての取り組みを推進していこうというようなことに力を入れながら説明したような取り組みを上げています。

やはり、若い人たちにこの男女共同参画ということについて、言葉は聞いたことがあっても、実際どういうことなのかということを知ってほしいというのが一番の思いです。

若い人といっても小・中学生から高校生、大学生、そういった全体の方々にどのようにしてこれからの時代を担っていく方々に、男女共同参画がなぜ必要なのかとか、それが結果的にどのようにこれから先の社会に関連していくのかというようなこともしっかりと、知っていただきたいのでこうした取り組みに力を入れていきたいと考えています。

まだ、今年度は始まって数カ月で具体的な内容が決まってない部分もありますが、そういったところに力を入れたいというのが一つの大きな目標です。

それから、やはり企業に向けての取り組みというのは、鳥取は男女共に就業率も高いですし、昔と違って核家族といった世帯が多くなっている関係で働く人たちの、家事・育児・介護といった問題は高齢化という問題もありますので、今後、どのようにしていくのかといった大きな問題があると考えています。そういったところにも力を入れたいと考えています。取組を行う中で、働く場である企業への取組の御理解とか、行政がどのように支えていくかといったことを考えながら取組をしていきたいというのが一つの大きな目標です。

DVの問題については難しい問題ですので、鳥取市だけではなく、県の福祉相談センターなど関係機関等と連携をしながらどのように取り組んでいくべきなのかといったこともしっかりと話をしながら、それぞれの担当課などと協議をしながら進めているところですので、まだ具体的な事項については御説明できない部分もあります。今後、取り組みを行う中で今年度末には、こういった取り組みができたといったことを御報告させていただいて、来年度に向けての御意見をいただきたいと考えています。

重点的に取り組む内容について説明を受けました。何か質問や意見がありましたらお願いします。

私は商工会議所を代表して来ていますので、その立場から発言させていただきます。

令和3年度は、商工会議所と商工会の出ている部分が2項目あります。

商工会議所、商工会への働きかけ、といった抽象的に書かれています。

そうすれば、4番目の重点項目、女性の職域拡大でこのことで鳥取市の女性人材バンクの登録制度のことだろうと思います。

令和2年度に商工会議所に行ったのは6月4日の1回だったと思いますが、実績が書かれていません。

そこで、その時に何を話したのかということを知りたいので商工会議所の総務部長に聞いてみました。

「女性人材バンク登録制度を活用してください、ということを知りたいので、これを話されたらどうですか」ということでした。何かもうちょっと具体性はありませ

んか。

働きかけてワーク・ライフ・バランスの理解と取り組みの推進を、どういうふう
に働きかけるのでしょうか。

商工会議所の各部では、そういう話は一切出てきませんし、この男女共同参画と
いう言葉が出てきません。

それともう一つは、この市が行っている「男女共同参画かがやき企業」という認
定と県が行っている鳥取県男女共同参画推進事業の違いが判りません。

実は県の方には入っていますが、市の方には入っていません。

どこが違ってどういうメリットがあるのかといえば、メリットの一つは、入札の
点数があります。

建設業界でこれに入っている企業は確かにありますが一般企業がほとんど入って
いません。メリットがありません。

1年間の育児休業で何がデメリットなのかと説明されましたが、収入が減るとい
われました。これは当たり前のことです。休んでいる者に企業は給料を出せませ
ん。人が休んでしまえば、別の人を雇わなくてははいけません。

それを防ぐには、県や国が補填してくれないとだめです。そういうことをしてく
れるほうには、企業はもっと参加します。役人の考えはそこがよく分かりません。
利益が出なければ企業は潰れてしまいます。

そこを少し考えてもらって違う話をしてもらいたいと思います。

これは県と大体同じ問題点があると思います。県に準じた対応で市の方も考えて
いくこととなります。このことにつきまして、県の立場もあると思います。

何かありますか。

企業認定の関係については市も県もあって、もっと言えば国の認定もあります。
一番の違いは認定している内容が違うというところが大きな違いです。また、たく
さん認定を受けるのも大変だろうという御意見もいただいています。

県の場合は、女性を積極的に継続雇用する、また、男性女性に限らず介護休業や
育児休業の取得、あるいは休業という形でなく、短時間勤務やフレキシブルに働く
ような体制を整えていく制度を目指すといった部分と2つの点で県は推進していま
す。

メリットは先ほど言われた入札の関係とかっていうのももちろんありますし、今
年度から補助金の対象を拡大して今まで共用だった女性の更衣室などを分けたり、
トイレを多機能にするとか、会議室を設けたりするような補助金を交付することで
出来るだけ職場整備を進めて欲しいというような希望を県のほうでは取っています。

国の方も当然、両立支援助成金の制度もやっています。

よく言われますが、いろいろなところが制度を出してよく分からないってい
うところも言われますが、企業の方々に向けて働きかけていきたいと考えていま
す。

ただ、業種や雇用形態もいろいろありますので、そういったものに依じて市・県
でも考えていきたいと思っています。

その場合はいろいろ、商工会議所や様々な経済団体の方にもちょっと御協力をお
願いしたいなと考えています。

ほかにありませんか。

いろいろと法律や制度が改正になって、どちらかという労働者の方に働きやす
いような形での法の改正が割と中心になっている中で、ひとたび法律や制度が変
わると、先ほど触れられたように、企業や経済団体の皆様をお願いすることばっ
かりで非常に恐縮だと感じていますが、制度としては離職せずに、継続して勤
務ができ、そこで労働者の方は、一つの労働力ということで会社に貢献して
いただくというような形で、国の方も各種助成金制度や先ほどありました認定
制度なども設けるなどして、例えばメリットとしてはそういう認定制度あたり
ですと入札のこともあ

りますけれども、求人募集を出す際にそういうロゴマークのようなものもお使いいただき、いろいろな商品にも付けてお使いいただければ、この会社は、仕事と家庭生活を両立させるためにやさしい会社であるとか、或いは女性の活躍推進に取り組んでいる会社というようなことをアピールしていただけるというような、一つのメリットになるのではないかと思います。

十分な形ではないと思いますが、国の方も助成金などについては使いにくいというお声もいただいておりますので、使いやすいようなものに改正をしているところです。まだまだ100パーセントということになっていません。そのあたりについては、こういった機会に意見をいただきながら改正を行っていきたいと考えています。

ありがとうございました。
事務局で何かありませんか。

議 長

事 務 局

まず、商工会議所について、私たちが行かせていただいたお話が先ほどありましたが、今年の5月の6日に商工会議所にお伺いし、今年度からしっかり取り組んでいきたいとお話をさせていただいたところです。その中で、まずは女性会にどうかというご提案をいただき、7月8日に女性会の例会でお話しさせていただく予定でしたが、災害対応の関係でキャンセルさせていただいたといった経緯があります。

また、商工会議所の中のそれぞれの部会でも、よかったら話をさせていただきたいといったご提案をいただきましたが、コロナ禍という状況で、事業所の皆様方もいろいろ問題を、対応されることがたくさんあったり、部会でのお話も協議されたりとか内容がたくさんあると思いますので、また時期を調整してお伺いさせていただきたいと考えています。

またその時にはよろしく願いいたします。

それからかがやき企業については先ほど委員さんがおっしゃっていただいたとおり、このかがやき企業になるメリットは何かっていうのは、他の方からもうかがっている内容です。入札ポイントが付与される事から、建設業の方が多いいというのが現状であることは事実です。

他の業種の皆さんもぜひ、「かがやき企業」として、登録していただいているいろんな取り組みをしているっていうことを、よい取り組みをされている事業所もあると思いますので、そういったところをもっとPRしていただきたいと思います。

鳥取市で県のように補助金というのは、今現状厳しい状況もあったりして、県の方ではちょっと、拡大されるようなものもありましたけど、鳥取市としては、よい取り組みをされてるところをPRして行って、やはり、そういう良いことは、他の事業所でも、できるのではないかと、何か工夫をしていただいて事業所によっては、やっていただけたところ、そういったところを増やしていこうというようなことで、「かがやき企業」を登録していただくこともですけど、そのことについて鳥取市としてPRをしていくことをしっかりやっていこうということで本日、同席している経済・雇用戦略課をはじめ、全市一緒になって取り組もうということで、話をしているという状況です。

またこれについても、こうした方がいいんじゃないかとか、ご意見をいただければ大変ありがたいですし、私たちも私たちで考えてしっかりとやっていきたいなと思っています。

以上です。

ありがとうございました。

議 長

委員さんの方から、ご意見の中に、大きく分けていくと、ソフトと実利的なハードのところと二面性が、こんがらがった話になってきているので、なかなか整理のつかない、話がつくれないということがあろうと思うんですね。

ここで話をしていることは、男女平等に働きやすい職場づくりをしてもらいたいという大理念に向かっての話をしたいと思っているわけなので、例えば、職場に

おける男女共同参画の推進ですとか、いろんな制度の働きやすさはこんなありますよっていうから、講演会や勉強会をしてもらってというようなことを一つにしても、また職場の隣におる人とのコミュニケーションの取り方や、或いは嫌だなと思っていたところも、それはそうか認めなきゃいけないなっていうような、お互いの人間関係も発見できたり修正できたりっていう、そういう場面も作られてくる。

これはやはり人と人がことを成して利益も上げ、公表もしてっていう、運命共同体で働く企業になっていくのには、やはり必要なステップだろうなって、それぞれに考えていくと、研修をしていく中身だとか、「かがやき企業」って何のメリットがあるだろうとか、そういったご意見をいただいたけども、何か「かがやき企業」っていうことは、そういうその、働きやすい職場だとか、人間が平等に、こうやっている組織体なんだよとか、そういったアピールの一つにでもなればそれは一つのメリットであるだろうし、「かがやき企業」に認定されたからといって、企業の利益が上がるわけでも、何でもないけども、そこで育つ人のスクラムが良くなれば、企業利益もまた向上することもあるだろうし、というような、そのハード・ソフトをごちゃ混ぜにした、良い部分を拾っていくっていう考えをとっていかないといけないのかなっていうのは、前回のプランの見直しのときに、かがやきプランというものの有用な活用策も、みんなで考えてもらいたいものだなということは確かみんなでもとめたと思いますので、そういうような含みで、委員さんが、商工会議所をもっと活用しなさい、また、商工会の内情を知らないで、企業の人にばかり言っただけじゃダメですよって言われたことは、市の方としては、深く受けとめておられると思うので、また御協力をしてあげていただきたいと思います。

これは、県にしても国にしても、制度は書面でできるけれども、実質を伴ったソフト面で、特に行政でされるのは、育児休業をなぜ取らないのかとか、介護休暇をどうしているかって言っても、たちまち休めば、そこに企業は直接的に経済的なお金がかかってくる。

制度を優先させるにはそれを成功させるための行政の裏打ちがないといけないわけで、そういったような、巷の本当に当たり前の底辺の意見をちょっと拾ってもらうのも大事な事かなというようなことを、老婆心ながら思いましたのでよろしくお願いしたいと思います。

そのほかございませんでしょうか。

委員

新年度に向けた目標等、取り組みの内容と書かれてそれが、第三次プランの反省といますかね、評価を生かしてということですが、第三次の資料の数字のところを見させていただいて、制度化だとか、数で数えられるものについては、上がってきていると思いますけれども、意識については、不安定であったり、もしくは下がっていたりというようなことがあるということが見て取れます。そうすると、もしかすると、男女平等といった社会が目指すことが、この評価しやすいところだけを拾っている。だからもしかすると、男女平等・男女共同って、評価するものは違うところにあるのかもしれないというふうな気もちょっとしました。

この新年度の取り組みの中で言えば、例えば市民に対する意識調査の実施であるとか、教育のところであるとか、というところをですね、もう少しもう一歩進めるというか、深めるということで進めていったらどうかなというふうに思います。

私の組織でも、男女共同参画社会の実現を目指すとして、例えば役職者であったり役員であったりということに女性をとということで、働きかけを行っています。が、女性の声を聞きますと、それは負担だと言われる声が多くて、役職・役員でないと、女性の声は反映されないのか、そうじゃなくても反映されるでしょっていうような声もやはり聞きますので、ちょっとこの判定する表現もおかしいかもしれませんけれども、こっちのを評価しやすいところでの数の拾い方、ということにちょっと意識が行き過ぎてるのかなという思いが少ししましたので、新年度これから取り組みについては、細かいところは、具体的なお話でいきたいと思いますので、ちょっとそこも考慮していただけたらなというふうに思います。

それでは、加味しといていただいたらと思いますが、即答できるわけじゃなくて取り組む方向性だと思うので、よろしくお願いします。

願わくは、10日先になりましたオリンピックが無事に開会されて、終わればいいかなと思ったりもしますし、いろんなことでね、このコロナのことがあって、オリンピックのことがあって、実は私たちが、なんでもないようなことで話し合ってきたけれども、基本的に男女平等ってなんでしょうかな。

女も男も関係なく、1人の人間としての人権を尊重して人間として尊ぶっていう精神が何度も問われるような場面がありましたね。

だから、一人ひとりがやはり自分が言った一言が本当に相手の人格を尊重していたかなっていうことを反省してみることも大事だなあと思って、私もいい年になって自分の回顧録を書かないといけない気もしてきますけれども、本当に軸足をね、どっちに向けたらいいのかわからないと思います。

もう、ITが進み過ぎて相手についていけない、老人はどうすればいいでしょうかって言ったって誰も答えをくれないし、自然のことはもうほっときゃいいかって言ったら、昔から言い伝えられた自然現象を覚えておかないと、自分も守ることができないといった、いろいろな情報があって情報をしっかりとつかまえていく、その中で、会の初めのときにも出てきましたけども、ソフトの面が拾い上げにくい話題をここでとらえていただくってことは非常に有意義なことだし、そしてそれに絡まった今を生きる社会が、どうなっているのかなっていうこともまた考えて勉強さしてもらおうということにもなろうかと思います。

今年度、第1回目の審議会でしたが、この1年間、新しいプランに向かって、どのような取り組みが展開されていくのかっていうことを委員の皆さんに楽しみにしていただきたいなと思います。

どうも皆さんありがとうございました。

以上で、本日の審議会を閉会します。

閉会 午後2時58分