

会議録

1 附属機関の名称

犬山市ジェンダー平等審議会

2 開催日時

令和7年5月19日（月） 午前10時00分から正午まで

3 開催場所

市役所 201・202会議室

4 出席した者の氏名

(1) 委員 加野 泉、西尾 果小里、堀江 哲史、清水 真由美、ミナタニ アキ、太田 昭博

（順不同・敬称略）

(2) 執行機関 小笠原多様性社会推進課長、大谷多様性社会推進課長補佐、
林多様性社会推進課主任主査

5 次第

(1) あいさつ

(2) 報告事項

①前回実施した「市民意識調査結果」の閲覧について

②犬山市役所における職場優先の環境や固定的な性別役割意識等の是正のための取り組みに係る
男女共同参画との関わりについて

③市職員におけるリフレッシュ休暇の取得状況等について

④女性や性的マイノリティの方の視線に立った避難所運営について

⑤市内小中学校の教諭を対象とした多様性に関する研修について

⑥市管理職を対象とした研修について

⑦犬山市消防規則に定められている女性消防団員の定員について

⑧犬山市男性職員における育児休業取得状況について

⑨犬山市職員における子どもの看護休暇取得状況について

(3) 協議事項

①令和8年度事業について

6 傍聴人の数

1人

【配布資料】

①次第

②資料 1 前回の審議会における未回答事項

③資料 2 犬山市男性職員における育児休業取得状況

④資料 3 犬山市職員における子どもの看護休暇取得状況について

当日資料

①参考資料 1 休暇等一覧（概要）

②参考資料 2 これまでの事業実施一覧

7 内容

事務局

本日はご多忙の中ご出席賜りまして誠にありがとうございます。
定刻になりましたので、ただいまから令和 7 年度第 1 回犬山市ジェンダー平等審議会を開催させていただきます。
それでは次第に従いまして、加野会長よりご挨拶いただきたいと思います。
よろしくお願いします。

加野会長

おはようございます。
お忙しい中お時間をいただきましてありがとうございます。
今、レインボーパレードのお話で盛り上がっていたところなんですけれども、非常にジェンダーの様々な視点がいろんな会議体や議論の中で盛り込まれていくこと、非常に大事だなというふうに感じております。
先日ある企業の方とお話をさせていただきまして、東北地方にその会社は新規で工場を建て立ち上げたということで、なかなか今人材確保が難しい中で、女性が、従来よりも多く採用されたそうです。
製造現場で、それまでは男性中心の業務が組み立てられていたそうなんですけれども、人員構成が大きく異なることで、大幅な業務の組み立て直しというものを行われたそうです。
そこでは、今まで男性ばかりが行っていた業務に女性に関わるということで、実際やってみるとですね、思いがけず質の向上が実現できたという事例を伺いました。
そしてこれを機に、工場のマネジメントされる方々が、男女ではなくて、それぞれの人の得意な分野っていうものをしっかり見極めていこうというふうに、意識が変わっていったそうです。
また、ライフイベントの中断というのも女性の職員が増えると、避けて通れないことが多いんですけれども、各部署のマネージャーがですね、ライフイベントによる中断ということに関しても、復帰したときに戻ってきてよかった、昔よりも良い職場になったじゃないかというふうに感じてもらえるように、これを改善の機会にしていこう。というふうに意識が変わっていったそうです。

非常にこの話は、ジェンダー平等のテーマに関わるものとして、大きな勇気と励みになるお話でした。

ジェンダーの視点が職場の雰囲気を変えて、そして人々の成長や組織の向上に繋がっていくという、例でした。

本審議会におきましては、多様な視点からのご意見を賜りまして、その気づきを大切にしながら進めていければと思っております。

本日もどうぞよろしくお願いいたします。

事務局

ありがとうございました。

本日の会議につきましては、お手元の次第に従いまして、進めていきたいと思っております。

概ね1時間半程度、午前11時30分ごろの終了予定と考えておりますので、よろしくお願いいたします。また、本日は、委員総数6名、うち、出席6名の方に出席いただいておりますので、会議を開催するにあたりまして、犬山市ジェンダー平等審議会規則第4条第3項の規定により、本日の会議は成立いたしますことをご報告いたします。

また、この会議は公開で開催をされます。

傍聴人の方は、会議中、お静かにお願いいたします。

撮影や録音について、定めがない会議の運営に関することに関しましては、会長が定めることとなっております。

撮影や録音について、取り扱いを決めていただきたいと思います。

会長よろしくお願い致します。

加野会長

はい。

会議中の傍聴人の方の撮影録音につきましては、ジェンダー平等審議会というテーマから、センシティブな内容の発言も含まれるかと思っておりますので、内容の公開については議事録にて変えさせていただきまして、活発にご発言をいただくために、撮影録音については行わないようお願いいたします。

このように決定させていただきたいと存じますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、撮影録音はなしということでお願いいたします。

また後日、市のホームページにおいて資料及び会議録を公開させていただきまのでご了承ください。

公開に当たりまして事務局で作成をした会議録には、犬山市附属機関の会議の公開に関する要綱第5条第2項の規定により、会長が指名する2名以上の署名をいただくこととなっております。

本日の会議出席者の中から、名簿順にお願いしたいと考えております。

今回は、清水委員とミナタニ委員、お願いしたいと思います。

よろしくお願いいたします。

事務局	それでは報告事項に入る前に事前にお配りした資料の確認をさせていただきます。 (資料確認) それでは以降の会議の進行は、加野会長にお願いいたします。
加野会長	はい。 それでは、次第に沿って進めていきますので、ご協力をよろしくをお願いいたします。 次第2の報告事項①から⑦までについて、事務局より一括説明をお願いいたします。
事務局	(資料1 説明)
加野会長	ありがとうございました。 ただいま報告いただきましたことにつきまして、委員の皆様からご質問ご意見は、ございませんでしょうか。
ミナタニ委員	7番の研修についてですが、自発的に学ぶ姿勢っていうことがちょっと私これ読んでびっくりしたというか、そういうものなのかなっていうのが、すごく私としては、それは自発的に参加するものももちろんありますけれども、やっぱり差別であるとか、そういったものというのは、自発性に任せるのではなく、やっぱり教育というか教えるというか、新しく展開をするという意味で、その自発性とは違うところに意味があるものかと思ったので、もしその研修というのがそういう位置付けであるとすれば、何かそれをそうではない研修のあり方っていうものも、同時に考えていただく必要があるのではないかなというふうに思いました。
加野会長	ありがとうございました。 非常に重要なご指摘だと思います。 啓発なのか、それ人権に関わることなのかというところで、やっぱり研修の扱いってものが、違ってきてしかるべきなのかな。というふうに感じております。 他にご意見、ご質問いかがでしょうか。 西尾委員お願いします。
西尾委員	今のミナタニさんのご意見に賛同なんですけれども。参考までに、企業さんで管理職研修をするときにやはり全員集まるのが難しいという場合が多くありまして、そのときは、録画をして、動画視聴をしていただいて、感想を提出するですとか、そういったいろんな工夫ができる。 例えば、録画が難しければ市長だけでもよんで、何かしらの感想を提出するとかができるのかなと思いましたので、参考になればと思いました。

事務局	ありがとうございます。
加野会長	ありがとうございます。 太田委員お願いします。
太田委員	関連について、私は一企業の担当としまして、教育をよくやるんですけども、やはり同じような課題がありまして、なかなかですね、全員参加っていうのがですね、厳しい声をたくさん聞く状況でございます。 そういいながらもですね、ご指摘のご意見にあったようにですね、教えなきゃいけないものは必ず入れなきゃいけないと思うんですけども、逆に、今回この研修については自発的っていうふうに書かれてあるんですけども、それ以外にそういった意識とかそういった啓蒙の研修というのは、ひょっとしたらまた別でやられてるんじゃないかなと思ったんですけど、そのあたりは、いかがでしょう。
事務局	令和5年度からですけれども、LGBTQ の関係の研修を行っておりまして、こちらですけれども、会場の都合もございまして、全員が1回で受講することができないものですから、そちらにつきましては、毎年同じものを繰り返し行うことで、前回受けなかった職員が受けてください。という形で行っております。
太田委員	当社もなかなか1回ではできないものですから、本当に何年越しっていう期間で入れて順次やっておりますので、そういったものはやっていけばいいのかなと思っております。
加野会長	ありがとうございました。
事務局	ありがとうございます。
加野会長	他にご意見ご質問いかがでしょうか。 清水委員お願いします。
清水委員	また7番に関してなんですけど。私もこれを読んだときに、自発的っていうところでやっぱり引がかかったんですけど。 自発的だと、やっぱり自分に興味があるものしか行かないんです。 でも、例えば絶対これを受けてくださいというもののの中に、受けたことで変わるということもあるので、自発的というのは、いい意味もあるんですけど、そういう何か義務で受けたにしても、そこから変わることっていうのはあると思うので、自発的っていうところが、引がかかった部分であります。 逆に、自発的じゃない部分で受けて変わることもありうるなというのは思いました。

加野委員	はい。堀江委員お願いします。
堀江委員	はい。私も皆さんと、今、出された7番ですね、同意見です。弁護士会とかでも実際自発的な研修ってなると、結局例えばこのLGBTQとか、ジェンダーの問題とか、結局聞いていただきたい方は来てもらえずで、この人は大丈夫という方が来ていただけるみたいなのところが実態になってしまうのかなと思います。その上で全員参加の機会をどう設けるか、或いは、全員に発信していくのをどうしていくかっていうところで、研修に代わるようなその啓発のあり方っていうところが他に検討できるのか。或いは、今実際に行われてるのかというところはどうでしょう。 今実際に行われてる事例があれば、教えていただきたいですし、もし、そういう主に研修ですということであれば、その研修に変わる何か啓発のあり方があるのかっていうところを検討していくっていうこともありえるのかなと思います。
事務局	ありがとうございます。研修に代わるものの他に啓発を行っているのかということですが、残念ながら行われていないということになりますので、ご意見として参考にさせていただければと思います。ありがとうございます。
加野会長	他にはいかがでしょうか。 ミナタニ委員お願いします。
ミナタニ委員	はい。 補足で7番の今、市役所の話をされたんですけども、6番の学校に関しても、やっぱり先生方に対しても、やっぱりそれは同様のことがいえると思うので、7番だけではなく6番に関しても同じことかなということだと思います。
加野会長	7番に関してもう一つ伺いたい。 ハラスメント研修についても、管理職の方は受けていないという？
事務局	それは、全員受けています。 管理職になったタイミングで受けるかどうかは別ですが、絶対に受けることになってます。
加野会長	この中身にジェンダー平等であるとか、マイノリティのこととか。
事務局	僕が4年前に受けたんですけど、そのときは、まだそのジェンダーの内容については入ってない。 結局、管理職になったタイミングでその時代の最新情報を反映しているかどうかというとなかなか難しいところがありまして、そのタイミングで管理職にな

ってしまった人は、管理職研修というのは、例えば、ここで今課長補佐になったタイミングで受けますし、それで次課長になったタイミングでまた受ける部分もあるんですけど、またちょっと内容が変わるので、そこでそれが含まれるかどうかというのはまだわからないんですが、その時はなかったです。

加野会長

はい。
ありがとうございます。

事務局

内容については、また確認をさせていただきまして、改めて報告をさせていただきます。

加野会長

お願いします。

堀江委員

今のお話を受けてというか。ハラスメント研修について、ちょっと重なる部分もあると思うんですけども、例えば、ハラスメントも法律が改正されたりとか、通達とかでハラスメントのそもそも法律的な定義、例えばSOGIハラスメントを含むとか、変わってくるということもあるので、何かこう、管理職研修で管理職になったタイミングで、1回受けるっていうよりかは適宜アップデートが必要なタイミングというのが出てくると思いますので、それは、この場で話すことなんかハラスメントの方は違う部署になるかわからないですけども、アップデートっていうところは、すごいハラスメント特に大事な事かなというふうに思います。

加野会長

ありがとうございます。

事務局

そういうのがありましたら、ぜひ、ご発言いただけるとありがたいです。

堀江委員

はい。ありがとうございます。

加野委員

ありがとうございます。
①番から⑦番につきましては、よろしいでしょうか。
はい。ありがとうございます。
続いて報告事項⑧番について事務局説明をお願いいたします。

事務局

(資料2 説明)

加野会長

はい。ありがとうございました。
それでは、ただいま報告のありましたことについて、委員の皆様、ご意見、ご質問でございますでしょうか。

清水委員	清水委員お願いします。
	はい。
	これ今、この時代的に男性の育児休業を取る方が増えてはいると思うんですけども、逆に、取らない方が「なぜ取らないか？」というところがリサーチできたら、そこに対してのアプローチができる。
	何かその職場のなんていうか自分の業務。例えば自分がいないと駄目って思っているか。休業中の何か不安があるとか。
	何がネックになってとらないのか。ていうところにこの取得率向上のヒントがあるというふうに思うので、そういうものを、何かアンケートなり、何か個別になぜ取らないかって聞いてみてもいいのかなとは思います。
加野会長	ありがとうございます。 堀江委員お願いします。
堀江委員	はい。清水委員の発言と重なるというか、補足というか。これ取得者の方の男性のヒアリングっていうのは、もし行われているのであれば、ちょっと内容もすごい気になるところですし、やっぱり、なぜ取らないのかって。多分、今まで取る方が少なかった中で、それこそ加野会長からも冒頭で挨拶したそのライブイベントによる中断っていうところの不安みたいなものって、多分お持ちの方ってそれなりにいるんじゃないかなと。
	それで、実際その取得する前に感じていた不安は何ですかとか、取ってみた後によかったことは何ですかとか、取ってみて逆に困ったこととか、復帰にあたって不安なこととかっていうところをポジティブな意見もネガティブな意見も取得者の方に聞いていただくことによって、より他の対象者の方とか、あとは周囲の方とかの理解にも繋がってくると思いますし、その上で改善点も把握しやすくなると思うので、その取得した方の意見というのをすごい積極的に聞いてみたいなというふうに思いました。
加野会長	ありがとうございます。 ミナタニ委員お願いします。
ミナタニ委員	細かいところなんですけれども、男性の育児参加による休暇の取得ということになっているんですけども。
	参加っていうのはどうなのかなというふうに。普通に男性の育児休暇で全く問題ない。
	そこのところにも男性は参加という意識が見えるというところから改善されてもよいのではないかなと思いました。

加野会長

ありがとうございます。
サブであるような感じがどうしてもしますね。
西尾委員お願いします。

西尾委員

男性の育児休業取得について。

上司からの直接の働きかけが結構、経営効果があるというデータがあるものですから、個別対応から、研修に変わるというようなことがあったんですけども、その上司の方が、「これは声かけて取ってもらったほうがいいよね。」と思えるような、何かそのアプローチがあるといいのかなと思いますので、そのあたりを何か管理者の役割として定めてしまうとか、そういったことを研修の啓発と重ねてやれるといいのかなと思います。

あとは、先ほど発言もありましたけれども、取得された方のレポートをその事例として、結構定期的に回覧をすると、取る側も上司側も不安が消えるということがあるのかなと思いますので、実際に取ったことで問題が起きてるっていうことが、現場で起きてるんじゃないかなと思うんですけども、問題が起きたからあんまりこの中に言えないというふうに隠してしまうケースが結構あって、それ、とてももったいないので、じゃあ何がだめだったんだろうとか、お互い困ったことは何だろうという、ちゃんと明らかにして、これからこういうふうにしたほうがいいよねというところも含めて、何かそこを啓発していかれるといいのかなというふうに思います。

加野会長

太田委員お願いします。

太田委員

例えば男性の育児休業の取得状況なんですけども、私の感覚でいいますと、結構ですね、令和5年、令和6年で取得者数としては少なく感じたんですけども、事業の取得日数で見ると、かなり長く取られてる方が多いかなと思ひまして、これはこれで今非常に良いことじゃないかなと思っています。

私どもの会社ですと、男性が育児休業を取るんですけども、こんなに長く取る社員はなかなかいらっしゃらなくてですね、逆にとても、非常に興味のある数字だなと思ったんですけども。逆にですけども、当社の場合ですともっと短い期間で取る人数は、たくさんおまして、逆に、もうちょっとその、どういう意識がちょっとわかりませんけども、長く取らなきゃいけないと思ひていらっしゃるんでしたら、短くても、まず協力っていう、その参加することが1番じゃないかなと思ひますので、そういうふうにして、参加率を上げるのも1つじゃないかなと思います。そういったものも周知するもいいのかと思います。

加野会長

ありがとうございます。
皆様、貴重なご意見ありがとうございました。
どれも実践的で、すぐに役立てていただけたらなと思います。

⑧につきまして、他にご意見ございますでしょうか。
よろしいでしょうか。
ありがとうございました。
続きまして報告事項⑨について、事務局より説明をお願いいたします。

事務局

(資料3 説明)

加野会長

報告ありがとうございました。
ただいまの報告事項⑨について、委員皆様、ご質問やご意見ございますでしょうか。
堀江委員お願いします。

堀江委員

はい。
小学校3年生までが対象となる、子の看護等の休暇ですけど、家族休暇が小学校4年生以上とかになってくると家族休暇で対応ということだと思うんですが、これ家族休暇は、参考資料1を拝見すると、1年度において、3日範囲内の時間ってことですけど、例えばこれ、子の看護等だと2人以上お子さんがいれば10日、5日のところが10日になるってところが、特に家族休暇については記載がないんですけど、これ2人以上お子さんがいる場合で、1年で3日ってちょっと少ないかなと思ったりするのと、あと、これは、3日の範囲内で例えば1時間ずつ取るとか。
そういうことは可能なんでしょうかという2つが気になりました。

事務局

こちらにつきましては、総務課の人事担当で確認をいたしまして、また改めてご報告させていただければと思います。
ありがとうございます。

加野委員

他にご意見ご質問いかがでしょうか。
ミナタニ委員お願いします。

ミナタニ委員

この内訳なんですけれども、これは、延べ人数ってことで、よろしいでしょうか。

事務局

はい。延べ人数です。

ミナタニ委員

これが偏ってるのか、偏ってないのかっていうところもちょうど気になって。取る人は何回も取るっていう、なんかその辺どうだったかなってことで。

加野会長

ありがとうございます。

はい。太田委員お願いします。

太田委員

これ質問なんですけども。

子の看護等の休暇なんですけども、有給の休暇だっていうふうに認識してるんですけども、一般的な年次有給休暇と両方とれる1つの形で、その職員さんが、これを選ばずに別に普通に有給休暇を取ってる方も多々いらっしゃるんじゃないかと思いますけども、その辺の把握とかってというのは難しいと思うんですけど。

なんかあんまり集計するのに、どこまで意味があるのかちょっと期待したもんですから、その何か目的をちょっと知りたいです。

事務局

今、太田委員がおっしゃられた、実際は有給休暇を残しても使い切れないというところで、有給休暇を取得して、お子さんの入学式とか授業参観に参加している職員もいると思います。今回、提示をさせていただいたものっていうのは、実際に子どもの看護として、特別休暇を取得したというところでお示しをさせていただいた状況にあります。

太田委員

年次有給休暇がない人はこっちを使って、余っている人はこっちと、当社の場合も無給なんで余計なんですけども、そういうのがあるのかなって思っ。ありがとうございます。

事務局

ちょっとだけすみません。

今ですね、職員が休暇を取るときに、自己申請になりまして、システム上でこの休暇を使いますっていう申請ができるようになっているので。今まではどっかという紙で申請だったんですよ。特別休暇というのが。何も知らないと、もう年休でいいですと。けど、今はこういう制度が使えますって一覧表でシステムが出るようになって、今回これに該当するなみたいな、自分で選べるようになっているので、そこは、少しですね、その仕組みさえ分かってくれば、取得が進むかなあと思います。

あと、今、説明があったように、「基本、年休で楽だな。」と、「年休が余るなあ。」と、潜在的に余っているっていう考え方がある人は年休取っちゃうんですけども、基本的に、積極的に休みを取る人もいますので、そういう方は、特別休暇を先に使っていくっていう方はいますので、やっぱり制度を知ってるか知ってないかっていうところがやっぱり一番大きいのかなというふうには感じます。

今の関連なんですけど。

今回参考資料として付けさせていただいた、休暇一覧ですけども、これもその1つの取り組みとして、なかなかどういう休暇があるのか、探しに行くのか、なかなか場所がわからない。データの保存場所がわからない。そういうことがありまして、総務課の取り組みとしてですね、最低でも1年に1回、4月に休暇一覧というのをグループウェアでしっかり全職員に周知するという取り組みをやっ

てます。

これは定期的にやりながら、そういった休暇を取得していければと、周知しながら取り組んでいるとのことですよ。

加野会長

他にご意見、ご質問いかがでしょうか。

今、子の看護休暇等に関して、今後、市が取り組むこととして、介護休暇の研修についてお知らせいただいたんですけど、これは、介護休暇の研修は、本当重要なこととして大事だと思うんですよ。

今後、育休の方で検証されるということでしたので、この育休制度の説明に加えてですね、子供が生まれた先にどういった制度があるのかっていうのも合わせてご説明されると、復帰した後の不安感っていうのも少し軽減できるのかなというふうに思いましたので、お子さんに関することは、その育休関連のところで一緒に何かこう、一覧できるような形にしておく、もちろん休暇として一覧できるのも一つすごく重要なんですけども、また、ケースに応じて、行く先が見えるっていうのも一つ大事な情報になるかなと思いますので、そういった提示の仕方でも検討されると良いかなと思いました。

他にご意見、ご質問よろしいでしょうか。

はい。

それでは⑨につきましては、ありがとうございました。

はい。続きまして、次第の3の協議事項に移ります。

令和8年度事業について、事務局よりご説明をお願いいたします。

事務局

(参考資料2 説明)

加野会長

ありがとうございます。

今、薄いところとありましたが。

事務局

特にこの表の中でボリュームがたくさんあるところと、例えばなんですけども2番ですと実績が少ない。

加野会長

特に課題として考えられているのは、具体的にはどの辺りに。

事務局

例えばなんですけれども、学校における男女平等教育が一番のところでも実績としては3項目というところと、あとその下にございます、ワークライフバランスの実現など、様々行ってきた事業の中でも実績が少ないのかなあというふうには考えております。

この2番の男女がともに活躍できる基盤づくりの中でも、特にやっぱり一番最後4番ですね。家庭・地域における男女共同参画の推進というところ、実績としてはかなり少ないものですから、こういう実績として少ないところで啓発事業を

進め、少しでも市民の方の理解促進に繋がれたらなと考えております。

加野会長

はい。

ありがとうございました。

はい。

今、報告いただきました、令和8年度の事業ですね。これにつきましては、本当にたくさんのご意見が欲しいということですので、ぜひ活発にご発言いただけたらと思います。いかがでしょうか。

事務局

すみません。

自由意見を止める気はなくて、ちょっと補足させていただくんですが、基本的にはこのご説明したのが、私ども当課で予算化してやっていくような事業っていうイメージであります。

で、ただ、どっちかというと啓発の単発的なものっていうのが多く並んでいるイメージになるのかなっていうのを受けています。

ただし、多分ここで、前回と今回含めて意見が出ているっていうのは結構、仕組みとかですね、仕組みに変えていくとか、仕組み化とか。そもそも、学校、学校教育の中に組み込むべきじゃないか。とか。そういったご意見も結構いただいておりますので、そういう意見は、そういう意見でぜひ、いただきたいな。と思っております。

これだけを見てしまうと、こういうイベントどうですか、になっちゃうと、ちょっとそこは意見が逆に、せっかくいい意見が出る小さくなってしまいうかなというふうに思いましたので、すいません、いいふうに動くか、ちょっとあれだったら補足させていただきまして、啓発的なものと仕組み化していく。こういうのは、例えば課を超えて調整が必要なものも出てくると思います。

ですから、そういうのをお預かりして、ちょっと時間かかるかもしれませんが、別で、話をしていきたいなと思いますんで、そういったものも含めてご意見いただければと思います。

加野会長

ちょっと議論の前に1つ確認なんですけれども、この薄いというか例えば平成30年以降、何もできてないみたいな事業もあるようなんですけれども、これ何か阻害する要因があったのかどうかっていうのを、議論の前に確認しておきたくって、薄い点で何かやれない事情があったのかどうかっていうのは、いかがでしょうか。

事務局

特にそういう訳ではないと。

加野会長

厚みを増していくことも可能ということですね。

はい。ありがとうございます。

事務局

比較的、調整があまり必要ないものだけになってるんです。

やっぱり、このジェンダー平等審議会っていうのができたことによって、やはり先ほど申し上げたような縦割りを越えたようなことっていうのが必要になってくると思いますので、そういった事業は、ここでご意見いただいて、きちっとそのフィードバックを、我々行政が全体としてやっていかなければならないと思っていますので。

とは別に、この単発でちょっと、今の時代こういうことやってないのは。っていうのがあれば、それは例えば単発の啓発イベントとして、予算化してやっていくっていうこともできるので、いただければなと思いますが、何かこう、イベントばっかの令和8年度において、こういうイベントやりましょうか。になってしまいうっていうのは、ちょっと折角この審議会をやっていただいているのに、犬山市の事業は、結局、啓発ばかりだねとなってしまうところもあるので、そこはですね、いろんな範囲で見えていただければ。思いとしては来年度の予算を取る上で、これからこういった取り組みをしないといけないですよっていうのがいただければ、どっちかという、私どもの方で、これは啓発だねとか、これは仕組化の方だねっていうのは、やれると思いますので。

皆さん本当にそのまま素直にご意見いただければと思います。

よろしくお願いします。

加野会長

はい。とのことですので、ぜひ活発なご議論をお願いいたします。

はい。ミナタニ委員お願いします。

ミナタニ委員

ちょっと質問なんですけども、その際に、これって、基本今までやってきたことっていうのは市民に対しての啓発事業って感じだったと思うのですが、市民にこうやっていく以前にその庁内でとか、学校内でやれることがたくさんあるのではないかっていう話を今までしてきたと思うんですが。例えば、市民に対する講座のお金を使うというよりは、学校であるとか、職員に対する研修に対して、講座を組んでっていうことも、この中に含ませるっていうようなことは考えられるのか、それとも、別個にするのか、そこら辺を教えていただければ。

事務局

もちろん、そのとおりで。

今のポイントは、今全体の話の中に含んでいいかということです。

ミナタニ委員

というか、この事業、推進課さんで予算を組む事業の中で、それを市民対象の啓発事業に今年度は振り分けるっていうのではなくて、その事業のお金を庁内とか学校教育に対する、出張イベントみたいなことで使うっていうような提案をさせていただけるのか。

事務局

はい。それは可能です。

ミナタニ委員	はい。今までやっぱり市民向けの啓発事業をやってきて、なかなかこう伝わりにくいっていうことがあったと思うんです。 なので、やっぱりここでは一旦そこを市民に対することをやる以前に、やっぱりこの中でできることっていうことに力を入れていった方が、まずは大事なんじゃないのかなと私は思っていて、この一般向けの予算の中で、やっぱり学校向けの出張事業であるとか、あと庁内での研修をきちんと組んでやるっていうことに、今年度というか、しばらくちょっとそちらに、に向けて考えてもいいのではないかなと思っております。
加野会長	ありがとうございます。 はい。西尾委員お願いします。 毎年やられているようなこの女性のまちづくりに関する講座というのは、連続講座がどういった内容なのか教えていただいてもいいでしょうか。
ミナタニ委員	「にこっと」が委託を受けて、3年間ということで、委託を受けてまちづくり自主学校という企画で、市長さんとか、いろんな方にまずお話を聞き、それをその中で必要だと思う「あったらいいな」っていうのをどういうふうに実現していくかっていうのを3年計画のなかで事業を行って、そしてこれはもう終わったもので、3年計画でやったので3年間でしってという形。
西尾委員	年間どのぐらいやられる。
ミナタニ委員	最初の年は市長、元市長、あと名経さんの地域連携の方ですとか。あと、女性元市議の話を聞くってことで計5回やりました。 次の年は包括的性教育は何かっていうことを、福田和子さんっていう、その意見をいただいている方の講座を大人・子供向けでオンラインで行うことと、あと、あったらいいなっていうことで、女性元市議さんから、政策を提案していく実現していくというのはどうやったらいいのかっていうワークショップを行って。 あと3年目は、3年目もまた包括的性教育を子供向けに、教えてもらうっていう、オンライン講座と、あと、またあったらいいなをもっと具体的に実現していくにはどうやったらいいかっていうのを、だいたい年間に3、4回、やるっていうことを実施しました。
西尾委員	終わられたっていうことで、今後、予定とかは。
ミナタニ委員	現在はない。
西尾委員	もう少し聞いちゃうんですけど、大体どのぐらいの人数の方が参加されてらっしゃいますか。

ミナタニ委員

えっとですね。オンラインの方は、なるべく多くの方にて、15 人から 20 人。とはいえ、聞くだけではなくて、そのあとに対話するっていうか。それで、1 年目は ASTA さんで LGBTQ に関するその当事者の方の話も聞くっていうようなものだったんですけど、それであんまり人数が多すぎてもってのもあるので、15 人から 20 人くらいで。それは、オンライン講座の場合で。

あと、ワークショップのあったらいいなの方は、やっぱりその具体的に一人一人のニーズを聞いてそれをどうやるのかっていうのを、市役所の中でヒアリングして回ったりとかっていう結構手厚いことをやったので、それは 7 人程度募集で、それくらいいっちゃって。

西尾委員

結構がつつりやってというような話ですが。
全体的にはどのぐらいの層の方が参加されました。

ミナタニ委員

えっとですね。それぞれですね。

でも、下は本当、ちょっと不登校になってる中学生から、次の年に市議に立候補された方で 50 代ぐらいまでっていう、結構幅広く。

ボリューム層としては、子育て世代が多いとか、もう少し高齢の方が多いとか。

西尾委員

ミナタニ委員

その最初の 1 年目の市長さんの話を聞くとかっていうものに関しては、いろいろ幅広く、それとは別に、やっぱり子供向けの講座もやったりもしてるのでそれは、小中学生が。

ただ、全体的に「にこっと」といって私たちの団体でやったので、やっぱりその市の広報紙に載せるだけでは、なかなか、申し込んでくれる人は、いないんですね。なので、手厚くこういうのをやるのでっていう、顔の見えるところで伝えていかないと、なかなか実行性がないというがあるので、にこっとにご縁のある方にたくさん声がけさせていただいたので、子育て世代の女性の方が多く参加をされたというわけですね。

西尾委員

自分がですね、豊田市でもう 7 年 8 年ぐらい、連続の年間 30 講座ぐらいやるんですけども、女性向けにやってるのですが。そこで女性たちの変化というのをすごく体感してるもんですから。今、教えていただいたような、連続であって、仲間ができて、外に出て行けて、知識も入ってきて。というのが、女性の次の一步を後押しするなというのをすごく感じています。

なので、そういったところに予算を割いていくっていうのは、とても大事なことなんではないかなというふうに実感しています。

で、例えばですね。始まった当初は、男女共同参画だけではなくて、産業部の方と連携をして、産業部の方は、出口として企業とのマッチングというのをやる機関があったもんですから、一旦、そっちの相談窓口につなげるかみたいな感じ

だったんですけれども。

始めて2年目ぐらいで、年間何十講座かやってる中の、6回以上ですね。

連続して来てる人ほど、どんどん就職していったるっていうふうな数値で出てまして。

就職がすべてではもちろんないんですけれども、そこで仲良くなった人たちが、市民活動団体を立ち上げて、自分たちも講座をやりたい。というふうにして企画してやり出すとか。

あとは、私どもがやってるのが、そのマインドアップっていうところを一番ベースにしてるんですが、心理的なものというところをベースに、より良い生き方とか、それを職場だったりとか、家庭だったりとか、地域だったりとか、いろんなところで発揮できるようにみたいな、様々な角度からいろんな講師でやってるんですけれども。

そうすると、女性が、やはり結婚して子供が生まれてっていう中で、自分のことについて振り返る、考えるっていう時間が全く持てないっていう人がすごく多くなっていることはちょっとびっくりしたというか。なぜかという、ここに参加して人生変わりましたって、言いに来てくださる方がたくさんいるんですけども、その中で、初めて自分について、こんなじっくり考える時間を持ったっていうふうで。

その講座の90、100分の中の半分は、ワークの時間にしてね。っていうふうで、講師の方たちをお願いしてるんですけども、ワークで語り合ったりとか、自分を内省したりとか、それをシェアしたりっていうことで、もうこれだけ長く続けていると、そこから人生が激変して転職したとか、やりたいことのために引っ越ししたとか、引っ越しした先でこういうことチャレンジして。と報告いただいたりとか、中にはちょっとDVで困っている人が、シェルターに入って、だから連絡が取れなかったんだけれども、私が名古屋でシングル向けの何かをやったときに、今、シェルターが入ってるから連絡できなかったんです。会いに来てくださった方がいたりとかっていうので。

私自身が、多分、ミナタニさんがやられてるような、研修があったんですね。

そこに参加して、その議会の傍聴に行ったりだとか、そういうようなことをしたのが、男女共同参画センターとの出会いの最初の1歩だったんです。

なので、例えば、そういう連続ものの講座するときにやりたい側の人とかっていうのも犬山には、たくさんいるんじゃないかなって。

そういう方たちと一緒にあって、盛り上がっていくっていうことがもし、できたらすごくいいなというふうに思いました。

すいません。

事務局

言葉だけの話かもしれないですが、連続っていうのと、常設っていうのがあって、連続っていうのは、例えば1年間、こういう計画でやっていきますで、3年やりますみたいなので、大体なんか同じ人になっていくというパターンが多いのかな

と。仲間が増えてっていうことになって。例えば今、委員がおっしゃった、何かこう、言葉は乱暴かもしれないですけど、ちょっと駆け込みたいとかですね、ちょっと聞いて欲しいとか、今こういうことで相談したいとかっていうときに、すでに常設してあるっていうものではないないって、今のお話は。

西尾委員

そうですね。大体、月に数回、というので、連続で開催して、一番最初できたときの目的が、産業部の方の企業とのマッチングの部屋ができたので、そこで、毎回何かしらミニセミナーをやって欲しいみたいなどころから来て、そのまま常設したいみたいな感じだったんですけど、結局その連続というか、全部単独なんですよ。

その中で、一本連続ものが走ってるみたいなのがあったりとか、その年々姿を変えているんだけど、去年からは体験型というので、実際にみんなでイベント、男女共同参画のお祭りのときに、1部屋企画しようみたいな感じで、実践的にやりたい人たちがこう来てるみたいな感じのをやったりとか、いろんな形で変化の様子見てる感じなんですけど。

毎回テーマが違うので、やっぱり行きたいところに行くんですけども、行きたいところが重なる人たちがどんどん仲良くなって、みんななんか終わったら、ご飯食べに行こうよ。それがですね、数年前から土曜日も開催することにしたんです。半分土曜日。今までずっと平日だったんですけども、どうも働く人が増えてきたな、参加者に。ということで、土曜日も入れたら、今度は、今半分以上が働いてる人で勤続11年以上の人がそのうちの半分ぐらいという状況が起きてまして、そういう方たちは平日やるとき会社を休んでくるとか、そういう流れになっていって。

やはり女性が、何かそういう場所を見つけて仲間がいてとか、自分のことを見つめられて、自分の人生を考えると機会もすごくニーズが高いんだなということを感じてまして。ミナタニ委員がやられてるようなものも、ちょっと3年間で終わるのはもったいないなと思って、こういうことは、いろんな角度から継続的にされると、非常に継続的にやって初めて成果っていうのが見えてくるものなのかなっていうふうに感じております。

事務局

募集というか、ミナタニ委員から、なかなかやっぱ犬山も他もなんですけど、結構難しいですよ。開催しますっていうと、なかなか集まらなくて。僕らが下手くそってのもあるんですけど。集まってこないんですけども、何かこう、普通に募集してバーッと集まるっていうのは。

西尾委員

今多分、ある一定程度認知がされたからっていうもあると思うんですけども。

まず一番考えるのは、募集かけるときの内容とタイトル、テーマっていうのはもちろん考えますけれども、どこの層に投げたいとかを考えた上で、そういうことも検討するんですが、始めの方はですね、保育園にチラシを全保育園に配って

いました。

そうするとお手紙で折込んで入れてくれるのでっていうのがあったんですけども、途中でそれが全部なくなりました。

保育園のチラシがすべてオンラインになってしまったので、自分で取りに行かないと見てくれないっていうので、どうしようと思ったんですけど、スーパーに置かしていただく。スーパーとか、子育て支援センターみたいなところとか、児童館のようなところとか、あとは、産院とか。子育て世代界限の方たちが出入りするであろうところに置かしていただくと、そこからも一定の人が来るという感じですか。

ただ、でもやっぱり、一番多いのが広報紙になっているのは事実で、あとWebで。ウェブページを毎年、ちゃんと作って。

1個ずつですか。

事務局

1個ずつではない。一覧でいい。一覧で、参加された方の声を載せたりとか、講師はこういう人たちですって紹介載せたりとかで、そこから申し込みができるっていうふうにチラシも二次元バーコードもつけて。

西尾委員

はい。

加野会長

ミナタニ委員お願いします。

ミナタニ委員

まさにそうした活動を「にこっと」がしているっていう形で、「にこっと」の中では、ちょっと統合したんですけど、全部で今7、8個の部があって、その中で学びができる学びの部であったりとか、女性の自己実現ができるようであるとか、あと就職とか、なんかそういうのがやったりとか学んで、自分たちで1歩踏み出したりとかっていうような講座を定期的にやってるんですけど。あと防災とか。それでにこっと7年目になったんですけど、定期的にそういう連続講座をやったりとかして。

「Meet×Meet!!」っていう形で産業課と共同して、企業とのマッチングをやったりですとか、あと、ヨシヅヤさんっていうショッピングセンターの下を借りてハンドマルシェとかやった人にまず一歩ということで、お店を出してもらったりとか。あと、学びっていうことで思春期の子供たちに対して、どういうことができるのかって連続講座ってのをやったりはしているんですね。

その中で、あと考えるカフェっていうのもやっていたりとかで、なかなか話せないことをやってというようなことは、やっているんですね。

ただ、それを行政でやるとすると、またその人の声をかけて。でも、そういうNPOだからこそ集まれるっていうのは、あると思う。行政でやろうとすると、そういう親密感がないというか。なんかそういうところになってくるんで。

そこでそうした講座を設けていくよりは、私たちの活動の中でやっていくのは

やっぱりもっとその女性のシェルターというか、女性センター的な、何か困ったときに相談できるようなところが犬山にはなかなかないなって。子育ての相談場所はあるけれども、女性のライフスパンの中で、子育てであったりとか女性の就労であったりとか、そういうところを相談できるところがないっていうのがすごく問題だねと。

ただ、そのNPO法人でやるには、それはすごく大きすぎることなので、なかなかそこまでやるとなると本当専任でがっちり関わるっていうふうには思わないと難しいなっていう話はして。逆にそうした講座とかはこちらとかで単発でいろんなところで、やってるところもあるので、そうではなくて、その女性が気軽に相談できる、それは子育てをも見据えて、子供のユースセンターが欲しいなっていうふうに思っているんですけど、子供の困りごとであったりとか、それは女性にも直結してくるんですけども、そうしたことをもっと気軽に相談できる場所っていうのがすごく必要だなと思って。何かそうしたものをショッピングセンターヨシヅヤの2階が改造されているって話もあると思うので、そういうところに、気軽に相談できる場を多様性社会推進課さんとかで継続して場所づくりみたいなものを参加していただけると、それはものすごく嬉しいなというか、そういうものこそが必要とされているのではないかなというふうには思います。

加野会長

前提として、女性センターのようなものではなくて、女性がそのDVの相談がしたいとか、DVに至らなくても何かその権力の勾配が家庭内であって、すごく苦しんでとか、そういうときに相談できる場っていうのは、行政側としては、特に。

事務局

子育て支援課というところで、子育てをしているところで受ける窓口になっているという状況です。

加野会長

お子さんがいらっしゃるご夫婦の場合は？

事務局

子育てDVじゃなくて、DV相談の窓口が今そこにあって、その部署がDV相談を受ける、名前が子育て支援課ではあるんですけども、DV相談を受ける部署という形にはなっている。

加野会長

DV相談っていうタイトルで行う？

事務局

前はちょっと出てたが、今はちょっと出てないかも。
センターという感じにはなってない。

加野会長

市役所の窓口で対応するという？

事務局

そうですね。

児童虐待の関連で、同じ部署で受けている形になる。

加野会長

女性相談というような枠組みであると、相談内容の幅が少し広がるというか、最終的に追い詰められていくもっと手前の段階で支援ができるというか、そういった場がまだない。

事務局

当市の仕組みだと、市民相談っていう、いわゆる何でも相談ができる場所が 1 階にありまして、とりあえず何かわかんないけど、困ってるんだっていうのがあると、そこへ相談という形になります。

内容によって、ご案内をさせていただいて、個別に対応していくっていう形になるんですが、あくまで行政対応の部分になってしまうので、先ほど使った駆け込み寺みたいなものがあるかって言われると、女性のっていう言い方がいいのか悪いかなんですが、今ないかなあと思います。

なので、僕がさっきお聞きしたのが、常設で豊田市さんがやられているってことだと、どれぐらいのお金で、どれぐらいの体制でとかっていうのはまさに、予算と人が必要になってくる話になるので、そういったものがされてるのであったら、すごく興味があったんですが、違うよってことだったので、お話聞いたら、もしかしたら、そういうことをやられてるのかなという。体制的にかなりミナタニさんおっしゃったように、専門的なカウンセラー的な人じゃないですけど、専門的な方を置いて、常設でこうあってという形ですけど、365 日というか、1 年中オープンにしておかないといけないんですが、多分そんな予算取れないので、例えば、どこかにお願いして、電話受けてぐらいな感じになった委託業務であるとか、例えばそういったところに、ご好意でされているところに、犬山市の方も、ちょっと受け入れてねっていうなやり方を声掛けをするなど。

一応、今、愛知県さんでもやってるかもしれないけど、広域で見ていくというのがあるんですけど、県のところまで行くっていうのはやっぱり、犬山市から行くってのは大変なんですよ。

やっぱり市役所に行きたいっていうのがあって、ここに窓口があるのが一番ですけど、これが結構行政の難しいところで、今、なかなかうまくいかないところなんです。

西尾委員お願いします。

加野会長

西尾委員

今のですね、豊田市ですと、クローバーコールという、女性だけじゃなくて、男性も対象にした相談窓口で、常設はされていて、確かいつも相談員が 2 名ぐらいいらっしゃると思うんですけども。例えば、予約を受け付けてつなぐというだけでも大分違うのかなと。

受付だけは、窓口が開いてる間ずっとやってますという。

何かやっぱり、私も子育て支援課でしたっけ。

はい。

事務局

子育て支援課だと、ちょっと違うイメージがしてしまうので。

西尾委員

分けられるとどうかな。というような気がいたしました。

各種相談窓口は、たくさんあるんですけど、そのあたりが多分わかりづらい。

事務局

市の職員側からもちっとわかりづらいというところがあるので。そういった視点ももっていきたいなと思います。

堀江委員お願いします。

加野会長

はい。

堀江委員

今話が出た、個々に対するサポートでしたりとか、エンパワーメントってすごくやっぱり大事だし、それを絶対にこう発展させて拡大というか、進めていく必要があると思うんですけど、その認知度の話も先ほど出たので。全体として、どう動いていくかみたいなのところでいくと、今日の冒頭でも報告いただいた市民意識調査とか、先ほどちょっとざっとだけ見させていただいたんですけど、平成 29 年、前回分ですね、何かこう、効果測定になるような質問が次やる時にあるといいのかなと。この間やってきたその啓発的なものが中心だったということで、それで例えば市民の認知度がどれぐらいあるのか、それほど相談窓口とかもそうですし、こういったイベントがそもそも行われていたこととかも含めて、認知度をはかるような、質問があってもいいのかなと思いましたし、あとは、今度やるとして、その次々回やるにあたって、例えば言葉の認知度っていうんですかね、例えば、ハラスメントとかもそうですし、男性がそもそも育児休暇取れるっていうこと自体知ってますか。とか。意外とこれ、他の市でも意識調査見ると、びっくりするぐらい認知度が低かったりすることがあるんで、どこに聞いて、働きかけしていくのかの参考になると思うので、その次、意識調査やられるときには、そういうような効果測定ができるようなところを見ていくといいのかなというふうに思いました。

あと、もう 1 点。質問になるんですけど。参考資料 2 の学校における男女平等教育の推進で平成 27 年から 29 年まで中学校の出前講座って、これものすごく大事な取り組みだと思うんですけど、中学校の出前講座っていろんな話ができると思うんで。それこそデートDV 的な話もできると思いますし、セクシャルマイノリティ、SOGI に関する話もできると思うし、すごく大事な機会と思うんですが。これがなくなってしまった理由っていうのは、何かこう、やれないっていうことではないと思うんだったんですけど、何か必要性が特に感じられなかったのかとか、担当できる人がいなかったとか。何か事情がもしあれば、お聞きしたいです

し、これは可能であれば、積極的にむしろって、時間をかけてやっぱりその意識改革というか、わかってくると思うので、特にこの層に対する働きかけがすごく重要だと思いますので、ちょっと教えていただきたいです。

事務局

出前講座が行われなくなった理由は、把握しておりませんので、お調べさせていただきますと思います。内容については、当時の資料を遡って見てみますと、デートDVについて講座で話されていたようです。

ミナタニ委員

私が男女共同市民会議に参加したときは、その前まではやっていたんです。

それすごくいいねっていう話をしていたんですけども、市民会議が開催されるのが、年度4月とか、6月7月に開催されるっていう形になっていて、そうすると学校の行事がもうすべて決まっている。

そこからアプローチしても、結局手を挙げてくれる学校がない。っていう状態が続いて。やるならもっと早くから定期的に組み込むという形をしないと、6月7月に学校に話しても、もう無理だねっていうことで、できなくなって、ずっとそのまま終息していったっていうような経緯がありました。

堀江委員

すごくわかりやすいですね。

であれば、改善点というのはすごく明確だと思うんで、前年度からの働きかけをするっていう。それは何か見直しでいただくのがいいのかなと思います。

ミナタニ委員

もう1つ補足なんですけど、昨年度、犬山市の中学校のうち、犬山中学校というところと東部中学校、全部で4校あるんですけども、その2校に、コロカラBOOKっていう、包括的支援教育の初めてできた参考書、教材ができたんですけども、それがクラウドファンディングで、手を挙げればもらえるっていうのがあって2校手を挙げていただいて、そこに全3学年全ての中学生に配られたっていうのがあるんですね。

ただ、それを活用できてないという現状があって、1回授業をするということはあるんですけど、1回やって終わりみたいなことになってるので、それを活用しながら中学校にそういうのをやるっていうのを学校としても、ぜひ、やってもらいたいっていうようなニーズがあったので、もうちょっと前から話をして、やっていくっていうことは学校としても非常に受け入れはやりたいと思っている状況にあるかなと思いました。

加野会長

ありがとうございます。事務局から、はい。

事務局

ちょっと前提もあるんですけど、この参考資料作らせていただいているのは、我々がちょっと掘る部分に限ってっていうところも、実際にはですね、出前講座も書いてあるんですけど、今現在、人権関連のものとか、そういったもの

についても、学校と一緒に開いたりしているので、そういったものの取り組みの中で、まさに男女共同参画や女性活躍の視点の講座というか、取り組みを進めていければと考えています。他にも色々と各課が取り組んでるんですけど、それが男女共同参画に結びついているのか。そういったところが、ちょっと曖昧になってしまっている部分があるので、我々、多様性社会推進課ができましたので、そういった視点に基づいて、横断的に取り組み、こういった視点でこうやってるんですよというのは、もう少し明確にしていきながら、我々も取り組んでいきたいなと思っております。

加野会長

学校対象の出前講座と、先ほどの最初の説明で学校の先生を対象とした研修が難しいということでしたけれども、学校に継続的に出前講座に行くことで必ずその学年担当の先生は聞いていただくという取り組みもできるかなと思いますので、ぜひ、部署横断して、人権意識と両立させながら、続けていただければと思います。

はい。

他にご意見ご質問いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

すいません。ミナタニ委員に伺いたいんですけど、政策ワークショップってすごく画期的な取り組みだなと思って伺ってたんですけど、こういったものが実際にその市役所への提言とか、そういった形になって、実現していくというような方向性っていうのは、考えられるんでしょうか。

ワークショップのような、そこで政策の組み立て方など学んだ上で、スウェーデンなどでは、ジェンダーの視点から見たまちづくりの見直してというようなところで実際に政策化して、危険なところを精査分析から見つけ、男性にとっては何とも思わないけれども、女性にとっては危険なところとか、何時以降その女性がとても外出しにくいと感じているとか、そういった、統計調査からまちづくりを見直していくっていうような、そういった取り組みもありました。

そういう女性が政策について学んで、提言できていくような流れができていくと、一部参加型民主主義のような形で、町を変えていくような動きにもつなげていける可能性があるのかなというふうに思ったんですけども。

ミナタニ委員

可能性はすごくあると思います。政策塾みたいな感じで、それでどうやって、自分たちの町は自分たちで作るものだということの啓発をしながら、実際につなげていくということで、とても可能性のある講座だとは思ったのですが、3年で終わってしまっ。

加野会長

先ほど意識調査というお話も出ましたけれども、そういった統計などを利用しながらですね、まちづくりに役立てるような、意見出しとかアイデアが出てくるとまた取り組みも変わっていけるのかなというふうに感じました。

事務局

はい。その他、ご意見、ご質問いかがでしょうか。
よろしいでしょうか。
ありがとうございました。
それでは続いて、次第４のその他に参りたいと思います。
各委員の皆様から、情報のご提供、共有事項ございましたらご発言をお願いいたします。
よろしいでしょうか。
はい。ありがとうございました。
本日は、各事項につきまして、大変活発なご意見をありがとうございました。
以上をもちまして、本日予定されている報告事項は終了いたしました。
事務局に進行をお返しします。

加野会長ありがとうございました。
それでは、以上をもちまして、令和７年度第１回犬山市ジェンダー平等審議会を閉じさせていただきます。
委員の皆様、本日は誠にありがとうございました。
次回の審議会につきましては、改めて日程調整をさせていただいて、開催のお知らせをさせていただきます。
お帰りの際は十分注意させていただいて、お帰りください。
本日は、ありがとうございました。

令和 年 月 日

上記に相違ないことを確認する。

(署名)

(署名)