

令和7年度第1回武蔵野市男女平等推進審議会 要旨

日 時：令和7年7月16日（水） 午後6時00分～午後7時30分

場 所：武蔵野総合体育館 大会議室

出席委員：生駒会長、菅原副会長、大田委員、大脇委員、斎藤委員、長谷川委員、
二子石委員、本郷委員、松本委員、渡辺委員

欠席委員：高丸委員

1 開 会

2 委嘱状交付（審議会委員、苦情処理委員）

3 市長挨拶

4 自己紹介

5 会長選任及び副会長指名

6 男女平等推進審議会の運営について

7 諮問について

8 議 題

(1) 令和7年度武蔵野市男女平等推進審議会の審議予定等について

(2) 第五次男女平等推進計画推進状況の評価について

○各種委員会等女性比率、数値目標推進状況について

○第五次男女平等推進計画推進状況の報告について

(3) 男女平等推進センターの課題と今後の方向性の検討について

9 その他

○第2回審議会の日程確認について

○第2回及び第3回のヒアリングについて

10 閉 会

1 開 会

2 委嘱状交付（審議会委員、苦情処理委員）…（省略）

3 市長挨拶…（省略）

4 自己紹介…（省略）

5 会長選任及び副会長指名

互選により、生駒委員が会長に決定

会長指名により、菅原委員が副会長に決定

6 男女平等推進審議会の運営について

（事務局から資料3に基づいて説明）

7 諮問について

（市長が会長に諮問書を手渡す。その後市長退席）

8 議 題

【会長】 では、議題の（1）から進めてまいりたいと思います。令和7年度武蔵野市男女平等推進審議会の審議予定について、事務局よりご説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 （資料5について説明）

【会長】 ありがとうございます。何かご質問あるいはご意見等はございますでしょうか。大丈夫ですか。では、議題の（2）に参ります。第五次男女平等推進計画推進状況の評価について、事務局よりご説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 資料6は武蔵野市における各種委員会・審議会等への女性の参画状況の昨年度の実績です。第五次男女平等推進計画では、いずれの性も40%以上とすることを目標にしています。

会議の種類ごとに表が分かれていて、1番が議会です。総議員数25人に対して女性議員が11人で、女性の割合は44.0%です。

2番目は行政委員会・委員です。地方自治法の180条の5に定めるもので、教育委員会や選挙管理委員会などです。31人の委員総数のうち女性委員が9名で、割合は29.0%です。

3番目は附属機関です。市が担任する事項について審査、審議、調査等を行うために、法律または条令で設定しているもので、男女平等推進審議会もここに含まれます。

46の会議体があり、799人の委員のうち女性は286人で、割合は35.8%です。昨年より少し増えています。

4番目のその他、要綱などで設置しているものは、42の会議体があり、957人の委員のうち女性は518人で、割合は54.1%です。

なお、附属機関の27番、まちづくり委員会、31番の交通安全対策会議、その他要綱などで設置しているものの26番、市民用病床運営協議会は女性が0人です。

交通安全対策会議の委員などは警察署長や消防署長のように役職で指定されていて、なかなか選ぶ余地が少ないなど、それぞれに事情があるようです。

合計の表をご覧ください。計画で数値目標としているのがこの2、3、4の合計の数値です。45.5%ですので、目標の範囲内になっています。

続いて、資料7は武蔵野市の職員の女性比率です。管理職における女性の比率を20%以上にするというのが目標です。部長と課長が管理職ですが、令和7年4月1日現在の女性比率が11.7%ですので、目標には達していません。職員数全体では52.6%が女性で、新規採用も71%が女性です。他市と比較しても高いと思います。

平成19年は女性の比率が43.5%だったので、そこから10ポイント近く伸びています。管理職の比率も増えてきてはいます。課長補佐は、次に課長になる職位ですが、この女性の比率も増えています。

次に資料8をお願いいたします。審議会等の女性比率を東京都内の他区市町村と比較した表になります。

議会は武蔵野市が46.2%に対して、市部の平均が33.2%ですので、かなり武蔵野市は比率が高いです。行政委員会、教育委員会などは、武蔵野市が29.0%で、他の市の平均が19.2%ですので、10ポイント近く武蔵野市が高いです。附属機関は、武蔵野市が30.5%、市の平均が31.5%ですので、若干低いです。

その他要綱などで設置するものは、武蔵野市が57.4%、市の平均が39.4%と、かなり武蔵野市が高いです。

職員も、武蔵野市が52.2%、市の平均が45.6%ですので高いです。

全体的に、多くの分野で他市の平均より女性の比率は高くなっています。

続いて、資料9は、男女平等推進計画の数値目標と、今年度の実績です。数値が悪くなった部分を中心に簡単に説明します。

男女共同参画週間事業参加団体の団体数は令和4年度に10団体でしたが、令和6年度は6団体に減りました。市役所内の審議会等における女性委員の割合は、昨年49.4%でしたが、今年は45.5%と減少しています。市役所職員一人当たりの年間超過

勤務時間数は、181.5時間でしたが、196.8時間に増加しました。この数値は減少させることが目標ですので、増加するのは好ましくない方向です。市役所内における女性管理職の割合は11.7%と、令和4年度よりも減っています。市役所内における男性の育児休業の取得率、乳がん検診受診率、子宮がん検診受診率はほぼ横ばいですが、若干の減少です。

【会長】 ありがとうございます。

これまでのところで、何かご意見、ご質問等はございますか。いろいろあるのではないかと思います。いかがでしょうか。

【委員】 介護サービスの業界などと比べると、市役所の男性の育児休業の取得率は非常に高くて素晴らしいと思いますが、市役所内ではなく、市民全体で見た取得率というのは、何か数字があるのでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 なかなか把握が難しく、数値はありません。

【委員】 あと、育児休業以外に今問題になっている介護休暇とか、そういったものの数字というのは何かあるのでしょうか。これは市役所だけでもいいです。

【男女平等推進担当課長】 人事課が把握しているはずですので、ヒアリングの際に数字が出せるかを含めて、今のお話を伝えたいと思います。

【委員】 ありがとうございます。

【会長】 確かに、ケア労働というのは育児だけではなくて介護のほうもございませし、そちらにおけるジェンダーのアンバランスなんていうのも見るべき点かもしれません。ほか、いかがでしょうか。

【委員】 市の職員の超過勤務時間数がかなり令和4年よりも増えています。女性の採用も大分増えているし、課長補佐も増えている中で、家事などを負担している女性にとっては、超過勤務時間が多くなっているということは問題ではないかと思っています。超過勤務をなるべくしないようにしているという話は、職員の方から聞いてはいたのですけれども、実際に数字を見ると逆行しています。何か原因のようなものがあるのでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 これは人事課からお答えする方が良いと思いますので、今のご質問を伝えておきたいと思います。

【市民活動担当部長】 超過勤務が多い職場というのがある程度決まっていて、例えば、財務や福祉の分野などでは超勤削減の努力をしても、なかなか対人援助であっ

たり、時期的な忙しさが減らせないという話は聞いています。

一方で、私も女性管理職の1人ですけれども、以前は管理職の業務として、夜間の当直業務がありました。それが、今はなくなるなど、負担が減ったと感じる部分もあります。

【委員】　そういうことは見直しをしていて、なるべくなくす方向には動いているということですね。

【会長】　ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

【委員】　今、ご説明いただいた6と8と9に関しては、目標をおおむねクリアできていると思ったのですが、資料7の管理職の比率は、ここ数年横ばいのように思います。主事から課長補佐までの割合が平成19年から伸びてきていることを考えると、部課長の数字ももう少し上がっていてもいいのではないかなと思います。今から5年後の未来を予想したときに、20%になっているという傾向があまり見えないなと思ったので、その原因が働き方の問題なのか、先ほど議論のあった残業の問題なのか、制度の問題なのか、どこにあるのかというのを素朴な疑問としてお聞きしたいと思いました。

【男女平等推進担当課長】　管理職昇任は試験制度なのですが、筆記試験を負担に感じて挑戦する女性が少ないという課題があると聞いています。そのため、今年から筆記試験を論文試験に変更するなど、負担を軽減するように昇任試験制度の見直しを行うと聞いています。ただ、やはりこれも、人事課からお答えした方が良いと思いますので、ご質問があったことを伝えておきます。

【会長】　ここは、毎年議論になるところでして、やはり課長補佐までと部課長の比率があまりにも大きく違うというので、何か課題があることは分かるわけなんですよ。リーダーシップ教育なのか、それとも働き方改革なのか、何かしらやらないとここは変わらないだろうというのが傾向としては見てとれるのかなと思います。これまでもいろいろなさってはきたのだと思いますけれども、それをもうちょっと徹底的に変えるという必要がもしかしたらあるのではないかなと思います。

ほか、委員の方から何かご意見、ご質問等はございますか。

【委員】　男女の差の話ではないですが、市役所だけでなく、どの業界でも管理職になりたがらない人が増えていると聞きます。介護サービスの世界でも、リーダーになりたがらない、ましてや、私の夢は施設長になることですよという言葉も一度も聞

いたことがないです。なぜなのか。このままいくと施設長の成り手がいなくなって、業界は大変なことになるのではないかとすごく危惧しています。

一つには、管理職、施設長が非常に孤独な存在であって、相談できる人がいない。施設長の経験のある人か、現にどこかでやっている人かしかいないとか、また、職務に対して魅力がないというところが大きいのかなと思います。

武蔵野市の施設長会の会長をやったときにこの問題を提起したことがあります。施設長の悩みは施設長しか分からないのだから、時にはライバルかもしれないけれども、お互い何でも話し合える仲にならないと本当によくなっていかないということで、結構そういうことをやり始めました。そのように、何か起こさないと改善はしていかないと思うのです。

例えば20%という目標数値というのは、こういうことをしたら20%にいくのではないか、いくだろうという根拠があって出したのか、それとも単なる願望として20%いったらいいよなという感じで作られたのか、そこら辺も聞いてみたいですが、どうでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 これも、所管として人事課のほうからお答えしたほうがいいのかと思います。取り組みとしては、育児休業中に昇任試験を受けることができるようにしたり、女性管理職同士で連携を深める会があったり、これまでもいろいろ工夫をしてきているとは聞いていますが。

【副会長】 数字上では部課長とまとめられているのですけれども、これは部長と課長を兼任されている方もいらっしゃるというようなのですが、分けて数字が出るということはあり得るのですか。

【市民活動担当部長】 今年の13人のうち、私も含めて部長が2名です。去年は15名のうち部長が4名いましたが、60歳で役職定年になるなどして人数が減りました。

ただ、私はあまり悲観的ではありません。自分は、割と子供が小さい頃に課長職になりましたが、後輩には子育てが一段落したら課長を目指したいという人もいます。あと、職員同士で結婚している職員も多いのですが、夫婦とも管理職になってしまうと家庭が回らないので、やはり子育てが一段落したら目指したいという人もいます。それでいいのかというのはありますが、この後、続いてくる人たちはいるだろうと思っています。

あと、先ほど話にありました女性管理職の会は、制度的なものではなくて、私的な集まりです。ほかにも、先々週は多摩地域26市の女性管理職の会というのがありました。26市で女性管理職が200人以上はいるのですけれども、そのうち100人ぐらいが集まります。うちよりも女性管理職が少ない市もたくさんあり、委員がおっしゃったように、孤独で相談する人がいないとか、悩みをどこで発散したらいいか分からないというような人たちが集まります。女性の管理職がだんだん増えていく感触は持っています。

【会長】 ありがとうございます。やはり、ロールモデルがいないとなかなかイメージも湧きにくいということはあるのでしょうか。増えてくるともっと増えると思うのですけれども、11%程度だとそこまでいかない気がしますよね。これを乗り越えるための何かインセンティブをつける必要があるのかもしれないですね。ほか、いかがでしょうか。

【委員】 これだけ長い期間、経年でデータを取っていることはすごいことだと思います。気になるのが数値目標の推進状況ですが、例えば基本目標1の男女共同参画週間事業参加団体が減っている。これは武蔵野市だけではなく、どこの市町村もすごく悩んでいて、団体がなかなか続かないとか、団体側にも問題があるかもしれませんが、男女平等推進センターの職員の投げかけとか励ましとか、何か困ったことはないですか？ というお声がけとか、そういうことがあると頑張れるのではないかと思います。実際、私がそうでした。中野区で、職員の方が声をかけてくれて、育てていただいているので、参考にさせていただけたらと思いました。

それから、基本目標3の相談のところですが、暴力やハラスメントを受けていても相談しなかった人の割合はこんなに高いんだと改めて思います。恐らく理由としては、相談しても仕方ないと思ったとか、どうにもならないと思った、自分が我慢するしかないと思ったということがよく理由では挙げられています。

それから、女性総合相談を知っている人の割合もやはり1割に満たないのだなというところと、にじいろ相談ですね。これは5%にもいかないということがとても残念に思います。

その下の出前講座を6回やられたというのは、デートDVか何かの講座を学校のほうでやられたということでしょうか。6回というのは、6校でやられたということですか。

【男女平等推進担当課長】 保育園や小学校で、性教育的な内容のものを延べ5回、性の多様性に関する教員向けの研修を小学校で1回実施しました。

【委員】 保育園、いいですね。私たちも活動していてすごく思うのが、ジェンダー平等はやはり性教育の部分がとても大事だと思うので、どんなに年齢が低くても、そのような講座は必要なことだと思います。継続していただければと思います。

【会長】 ほか、いかがでしょうか。

【委員】 今のところですが、実績6回、目標値5回というのは、市の学校規模から見るとどのような状況ですか。まだ少ないということですか。目標値が5回ですけれども、根拠はどういうところなのかも教えてください。

【男女平等推進担当課長】 まず、男女平等推進センターとして、学校に出向く講座をやることの位置づけですが、全学校、全保育園、全学年をカバーすることを目指しているわけではありません。講座を受けた学校や保育園に、やってみたらよかったと感じてもらい、その話を聞いた他の学校からもやってほしい、来年もやってほしいなどとニーズや関心が広がっていけば良い。そのための呼び水の役割を果たしたいと考えています。その結果、全体をカバーするような展開が必要だとなれば、そこからはそれぞれの所管で考えていただく話になるかと思います。目標を5回とした根拠ですが、保育園で2回、小学校で2回、中学校で1回できれば良いとの想定で、予算も5回分を見込んで確保しています。実際には、保育園2回、小学校4回で計6回の実施でした。

【委員】 分かりました。ありがとうございます。

【委員】 今おっしゃっていただいたように教育委員会が学校を挙げて、小中高、幼保もそうなんです、特に小中高なんかは関心を持っていただきたいなど、助産師会の立場では思っているのですが、やはりあまり積極的ではないということを感じています。男女平等推進センターがこのような形でやっていただいているので、ぜひそれがジェンダーだとか性犯罪とかということも含めて必要なことなんだというふうな動機づけになっていったらいいなと思っています。

【委員】 教育委員会にそれが伝わるといいなと思いますが、具体的に働きかけはされるのでしょうか。あと、たしか去年の新聞だったかと思いますが、ICUの方が包括的性教育をやったほうが良いと武蔵野市の市議会か何かに訴えていましたが、反対がいっぱいあって駄目になったという記事を見ました。それでも、こうやって着実

に進めているのはすごくうれしいと感じました。

【副会長】 それに関連して情報提供です。日野市では、市内の全中学校でデートDVの授業をやっていて、講師は弁護士会が派遣しています。各学校から弁護士会に申込があり、授業の方向性などについて、事前に講師と学校でよく打合せをした上で実施しています。中学3年生全員など、必ず1回は授業を受けるようにしている自治体もあります。

【委員】 補足ですが、武蔵野市内でも私立の高校や中学からは依頼があって、かなり掘り下げた、かなり深い、デートDVももちろん含んでいるような内容を出前で行っています。10年ぐらい前からやっていますが、公立はやはりあまり積極的でないと感じています。教育委員会の方も出席されている会議などにも出るのですけれども、助産師会としてどのように働きかけたらいいのか、なかなかハードルが高いと感じています。今後ともよろしくお願ひしたいと思ひます。

【委員】 教育委員会の方はヒアリングにいらっしゃいますか。

【会長】 高丸委員は、今日はお休みですけれども、教育委員会ですので、また次回以降にじっくり話していただけると思ひます。

【委員】 今の話で、予算は大体、1校当たりどのぐらいですか。

【男女平等推進担当課長】 1回3万円です。

【委員】 ありがとうございます。私は、青少協の地区委員長をやつていまして、武蔵野市の青少協の中でCAPという子供への暴力防止という授業を、3万円の予算を頂いてやっています。やつてゐる地区とやつてゐない地区があるのですが、今その代わりのもので探しているところなんです。ですので、よかつたらこれを使えないかなと思つたのですが、依頼したらやつていただけるものですか。児童青少年課の予算ですけれども。

【男女平等推進担当課長】 児童青少年課の予算ならば、男女平等推進センターを経由する必要はなく、直接講師に依頼をされれば良いかと思ひます。

【委員】 経由したほうが実績としてカウントされると思ひまして。

【男女平等推進担当課長】 そういうことですね。予算が児童青少年課の予算なので、実績は児童青少年課の事業実績になると思ひますが、やつていただいて広がっていくのはいいと思ひます。

【委員】 ありがとうございます。今、CAPの授業が、子供たちに教えなくても

いい暴力まで教えているので、それで良いのか、少し方向を変えて、性的なものをもうちよっと学習させたほうがいいのではないかという話も出ているので、こういうお話をさせていただきました。

【会長】 ありがとうございます。

資料ですが、続きがございますよね。資料10、11についても事務局からお話ししていただいたほうがよろしいのではないのでしょうか。

【男女平等推進担当課長】 資料10は、第五次男女平等推進計画に記載の事業について、各主管課が令和6年度の進捗状況と自己評価を記載したものです。次回以降は、関係課の課長に出席してもらい、この内容についてヒアリングする機会を設けたいと思います。

審議会としては、10の重点施策について、A順調、Bおおむね順調、C課題がある、D不十分という段階で評価をしていただき、会議で出た様々な意見を文章としても記載します。これを年度の終わりに完成することが目標になります。

計画の冊子をご覧ください。14ページ、15ページに施策の体系があります。基本目標がⅠ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳとあり、その下に基本施策が13個、さらにその下に施策が31個あります。施策のうち、星印がついている10個が重点施策で、審議会が評価をする対象になります。

資料10に戻ります。1番目の重点施策は男女平等の意識啓発です。1番から5番までの事業があります。2番目の重点施策は性の多様性に関する理解の促進で、13番から17番までの事業があります。3番目の重点施策は、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた普及啓発。このなかの事業は1つだけです。4番目の重点施策は子育て支援施策の充実で、28番から35番までの事業があります。5番目の重点施策は、政策・方針決定の場への女性の参画促進です。事業は40番から42番まで。41番、女性職員の活躍の推進という事業ですが、人事課の主管課評価は△になっています。6番目の重点施策は、相談事業の充実です。事業は51番から56番までです。7番目の重点施策は推進体制の整備。事業は72番、73番です。8番目の重点施策はひとり親家庭等への支援です。74番から77番までの事業があります。9番目の重点施策は、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発です。91番、92番の事業があります。10番目の重点施策は、男女平等推進センター「ヒューマンあい」の充実です。100番、101番の事業があります。

各課のヒアリングは2回目、3回目にございますが、今日は何か気になるところがあれば伺っておいて、ヒアリングの前に各課に伝えておきたいと思っています。

【会長】 ありがとうございます。では、この評価シートに書かれた事業について、何か特別に質問、コメント等がございましたらお願いいたします。次回以降、課長さんに来ていただいて詳しくご説明はしていただきますので、そのときにもっと詳しくご質問をしていただくという機会はございますが、今事前に質問がありましたら、それを伝えていただいて、次回、答えをご準備していただくということができるとか思います。いかがでしょうか。

先ほど、三角がついた女性管理職のところは既にたくさんの質問が来ましたので、それをぜひお伝えいただければと思います。

ほかはいかがでしょう。特にないようでしたら、次回実際にヒアリングをするときに詳しくコメント等をいただければと思います。よろしいでしょうか。

では、議題（3）に移ります。男女平等推進センターの課題と今後の方向性の検討について、事務局よりご説明をお願いいたします。

【男女平等推進担当課長】 男女平等推進センターの課題と今後の方向性については、昨年度から審議会でも議題とし、ご意見をいただいております。平成27年12月に男女平等推進センター条例が制定をされ、平成28年10月から施行されました。ちょうど今年、来年あたりで10年を迎える時期ですので、男女平等推進センターの課題や今後の方向性について一度整理を行って、今後の機能充実を図るということが第五次計画の中で記載されており、それを踏まえて検討をしているところです。本日は、昨年度までの検討状況をご確認いただき、内容についてご議論をいただくのは次回以降にと考えています。資料12は昨年度の第4回審議会の資料です。

論点を4つに分けています。論点の1つ目は、施設の目的・役割です。市の男女平等推進の拠点というところは男女平等の推進に関する条例に規定があります。そこを再度確認するとともに、今後どうあるべきか、ということです。

男女共同参画センターは多くの自治体が設置していますが、現在、法的なバックグラウンドはありません。そのような中、昨年10月に、内閣府のワーキンググループが、男女共同参画センターにおける業務及びガイドライン作成検討に関する提言を取りまとめたところでして、令和8年4月からは、男女共同参画社会基本法の中に男女共同参画センターについて記載がされることになるようです。そこでは、関係者相互

の連携・協働を促進するための拠点という位置づけが検討されているとのこと。

それらを踏まえ、今後の方向性としては、多様な関係者との連携・協働ということが大事だと考えています。

論点の2つ目は、事業です。事業は5つに分けています。①は啓発の講座など、②情報の収集、提供、③団体の交流や活動の支援、④市民の相談とか社会参加の促進、⑤その他としてパートナーシップ制度などです。このように区分したうえで、今後の方向性について記載しています。

論点の3つ目は施設についてです。男女平等推進センターには条例上、会議室、相談室、交流コーナー、情報コーナーという4つの施設があります。男女平等推進センターが入居している市民会館が大規模改修工事をするため、令和8年度の1年間、男女平等推進センターも臨時閉館をします。その大規模改修の一環で、レイアウト変更や施設の仕様の変更をいたします。例えば相談室が防音になっていないとか、情報コーナー、いわゆる図書室があるのですが、閉鎖的で入りにくいといった声もいただいていますので、改善ができると思っています。

それから、論点の4番目です。これは運営関係の部分になります。大きな課題は、現在、夜10時まで男女平等推進センターを開けているのですが、夕方5時以降に来館される方がほとんどいないにもかかわらず、職員を配置して開館していることがもったいないということです。会議室貸出の夜の時間枠が5時から夜10時までのため、職員は配置しておかなければいけない。ただし、会議室が夜利用されているかというところでもないという状況です。夜は閉館して、人員の配置を昼に集中できれば新しい展開ができるのではないかとということもあります。今後の方向性としては、開館日時の適正化を含めて検討が必要としています。

この資料をもとに、前年度の審議会委員から出された意見と、それに対する事務局の考えをまとめたものが資料13です。4番目、開館時間については、委員からも夜10時まで開館しているのはもったいないので、もう少し早めに閉めて、その分の人的資源を昼間に集中したほうが良いのではないかとというような意見がありました。8番の相談については、もう少し若年層に周知をして利用してもらい必要があるのではないかと、12番は、男性の相談も必要ではないかという意見。15番の啓発の事業については、市民会館に調理室などがありますので、そういったところを活用して、男性向け料理教室をするなど、市民会館の施設や設備を生かした啓発事業

ができたらいいのではないかという意見などがございました。

【会長】 ありがとうございます。

こちらについては、次回の審議会において、もう少し時間を取って話し合いができる予定だと聞いております。何かご意見、ご質問等はございますか。あまり時間がないのですが、1つくらいはお受けできるかと思えます。いかがでしょうか。

【委員】 資料コーナーを拝見したのですけれども、本当にすごくいい本がいっぱいありました。でもここにあることを知らなかったので、すごくもったいない気がしました。ぜひ何かひもづけというか、最新刊を図書館に置くとか、昨年度のものを図書館に置いて最新刊はセンターに行ったら見られますとするとか、お金をあまりかけないでできることがあるのではないかと思います。

それから、夜でないと行かれない方たちとか、帰りたくない中高生がそこに行って勉強できるとか食事できるとか、何かそういう形で活用していただけたらいいのではないかと思います。

【会長】 ありがとうございます。

夜間については、いろいろ意見が前回の審議会でも出ました。働き方改革という観点や、財政的な観点など、さまざまな観点があるのかなと思いますので、またこれは次回取り上げてじっくり話ができたらいいのではないかと思います。

そろそろお時間ですので、最後に9その他です。

9 その他

～次回日程調整～

【会長】 それでは第1回武蔵野市男女平等推進審議会を閉会いたします。本日は皆さま、ありがとうございました。