

令和7年度 第1回栗東市男女共同参画社会づくり推進協議会議事概要

日 時	令和7年5月29日(木) 14:00~15:30		
場 所	危機管理センター 2F 防研修室		
出席者	(順不同、敬称略) 【委員】勝身 真理子、森野 公美子、山本 勇紀、近藤 淑恵、松浦 広明、 服部 よし江、村田 希 【事務局】的場市民部長、濱田課長、松田係長、辻主幹、雑賀		
欠席者	2名	傍聴者	なし
議 題	① 「栗東市ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン第6版》」の進捗状況について ② 男女共同参画プラン第7版(仮)の策定について		
資 料	① ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン第6版》における各課の目標と具体的な取組み ② ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン第6版》において設定する目標値・実績値 ③ 令和6年度調査 男女共同参画 に関するアンケート調査票(市民)調査結果報告書 ④ 令和6年度調査 男女共同参画に関するアンケート調査票(事業所)調査結果報告書 ⑤ 男女参画プラン(第7版)策定スケジュール(予定)		

概要

1 開 会

2 委員の委嘱

3 自己紹介

4 会長、副会長の選出について

会 長 勝身真理子 副会長 森野公美子

5 協議事項

案件:①「栗東市ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン第6版》」の進捗状況について

②男女共同参画プラン第7版(仮)の策定について

6 閉会

## 部長

皆様お忙しい中、会議にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

新しい年度が始まって2ヶ月が過ぎ、もう四半期が終わるところです。今年は男女共同参画プランの見直し年であり、実際その現場でご活躍いただいている皆様の貴重な生の声を聞かせていただきたいと思います。男女共同参画に関するいろんな制度や法律が整えられ、認知度は高まってきています。しかし、昨年度実施した市民・事業所アンケートの回答のなかで、分野によって認知度が低い傾向がうかがえたり、女性のほうが子育てや介護で離職する割合が高い傾向があり、市役所もまだまだ意識の改革を進めていかないといけないと感じています。その現状も含めて、この協議会で新たな計画を策定していきたいと考えております。皆様方には、この1年間よろしくお願ひします。

## 会長

活発な議論が進められますようよろしくお願ひします。

協議案件にかかる主な意見、提言、質疑応答等（議長＝勝身会長）

①「栗東市ひとが輝くパートナープラン《栗東市男女共同参画プラン 第6版》」の進捗状況について

## 事務局

資料1-1をご覧ください。こちらは現在の第6版計画に関する進捗管理になります。

一番右の列が、各課の関わる部分において、今年度取り組んでいく目標と具体的な取り組み内容になります。

今年度の取り組み内容の中から自治振興課が取り組んでいく主なもの3つを説明します。1つ目に、4ページの24-2、女性活躍推進交付金を活用し、女性の多様な働き方を促進できるよう起業・創業セミナーの開催を予定しています。セミナー開催だけで終わるのではなく、セミナー後に相談会を設けたり、講師からのフォローアップを通して、起業・創業に向けた支援に取り組んでいきます。

2つ目は、5ページの30、こちらは県の自治振興交付金を活用し、働きながら子育てができるよう生活、職業、育児のことなど、子育て世代のニーズに沿った内容でセミナーを予定しています。こちらはテーマによって、交流会を設けながら参加者同士の情報交換・繋がりもできればと考えています。

3つ目に啓発関係として7ページ49-2や8ページ57、DV被害関係になります。具体的にはきらめき Ritto 実行委員会での事業として、若年層のデートDVに関する認知度向上、相談窓口の周知を、市内高校生を対象に啓発に取り組んでいく予定です。

その他は、特に商工観光労政課や人権擁護課は男女共同参画と関わりが深いので今年度も多くの取り組みを予定している状況です。他の部署についても、第6版の計画に基づき、事業や施策に男女共同参画の視点を持って取り組んでいる状況をまとめていますが、本日の会議には出席していませんので、説明は省略します。

続いて、資料1-2をご覧ください。

令和6年度の目標値に対する6年度末実績の達成度をパーセントで表しています。主に自治振興課に関わる部分を説明します。

NO1. 2. 3は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方など、男女共同参画の意識定着やアンコンシャスバイアスの解消に関するものですが、目標に対して60%80%台となっています。いまだ性別役割意識が根強くあるものと思われますので、引き続き、男女共同参画週間に合わせた啓発について広報やSNSなどを積極的に活用して市民意識の向上を目指していきます。

NO7. 8は、職場における女性活躍の推進に関する項目です。事業所の管理職女性割合などが目標に対して54%と低い状況ではあります。さまざまな要因が考えられますが、男性中心の企業文化が根強く残っていたり、家庭と仕事の両立に対する課題などが考えられます。女性管理職の登用が進むよう商工観光労政課とともに、市内事業所への情報提供や啓発に取り組んでいきます。

NO20. 21は、地域活動における男女共同参画の推進に関する項目で、自治会長における女性割合などが目標に対して43%となっています。こちらについては、昨今、性別問わずなり手が少なく、地域でも苦慮されている状況がありますので、引き続き、市として自治会役員の負担を減らす取組みを進めていきます。

NO25. 26は、審議会における女性委員の割合、女性委員が3割以上7割以下の審議会の割合についてですが、こちらも目標には届いておりません。要因の一つとしてこれまで男性が主導権を握ってきた分野や審議会の性質やテーマによって、無意識の偏見が女性の選出を妨げていることがありますので、引き続き庁内のインフォメーションでも効果的に性別問わず幅広い人材の登用を促していきます。

全体的な成果と課題は裏面の最後に掲載しています。

成果としては、男性の育児休業取得率が大幅に増加しており、男性のワークライフバランスや働き方に変化が表れていることが読み取れます。また、女性の新規創業相談が増加している数値が出ており、女性が能力や個性を発揮し活躍できる環境を求めている傾向があります。

次に、課題は。男女共同参画都市宣言の認知率や管理職の女性割合が5年前より減少しています。女性における新規創業の実現が課題ではありますが、相談件数は伸びてきていますので、セミナー開催・相談会などの支援をとおして、実現につなげていく取組みができればと考えています。なお、第6版での進捗管理については、非常に分かりづらい見え方になっており、以前も意見をいただいていますので、第7版では進捗管理表の改善、見直しを考えています。

**議長**

資料 1-1 のナンバー49-2「女性に対する暴力をなくす運動」、ナンバー57「若年層の性暴力に関する高校生への啓発運動実施」に対して具体的にはどうされる予定ですか。

**事務局**

今考えている啓発としては若年層のデートDVを考えています。きらめき Ritto の予算が限られている部分はありますが、デートDVに関する相談窓口等をポケットティッシュに掲載し、市内の高校

生にお配りするということで考えています。

**議長**

デートDVに関しては、深刻に悩んでいる学生も多いと聞きます。ポケットティッシュに相談先を掲示するのも一つの手かと思いますが、そもそも一体どういうことがデートDVなのかという理解がどれほどできているのか曖昧な部分もあるようです。市では出前講座はされてないのでしょうか。できれば高校に出向くなどして、生徒さんとお話する機会があればいいと思うので、ご検討いただければと思います。

**委員**

5月に各市町の相談員さんを対象とした研修が、デートDVでした。内容も「これがデートDVなの？」という認識もあり、束縛されて他のお友達と会わせないのも、愛されているからと誤解している子が多いということでした。また、逆に男性側の被害も多いとのことでしたので、相談窓口の案内とともに、デートDVとは何？と気づいていただけるような、出前講座案はすごくいいと思いますし、チラシ・パンフレット等目につくようなものもあればいいなと思いました。

**委員**

デートDV等は、人権センターの相談の方でも、リベンジポルノがあります。大学生ぐらいの方から相談があり、特にSNSでも相談があります。

意外と県民でも被害にあっている方もいて、ほぼ警察案件になるような内容です。

被害に合わないためには、未然防止をやっていかないと、現状では、被害を受けた側が完全なダメージを被り回復が不可能になる状況が圧倒的に多くあり、喫緊の課題ではないかなと思います。出前講座では、役立ったことも含めて、きっちり伝えてもらう方がいいかなと思います。

加害者はほぼ、男性だと思います。その男性の方々も、完全な犯罪行為ですから双方共にそういう教育は進めていくべきかと思います。ダメージは被害者の方が圧倒的に大きいのと、加害者のDVへの理解が低いので、被害者が出ないような取り組みを進めてもらえたらと思います。

**議長**

現在、タブレットを使って低学年から授業することが増えてきているが、リテラシー教育について、今後計画を検討する中で取り組んでいくべきではないでしょうか。

**委員**

女性の新規創業に関する相談件数が増えたことについて、課題は実現件数が低く、相談はあるけど実現までたどりつかないということですね。具体的にどういうものを創業したいと言っているのか、女性がどのような仕事を始めたいと思っているのか興味があります。

**事務局**

商工労政課から数値は提供いただいているが、具体的な創業の内容はこちらでは把握していないので、専門部会で商工観光労政課と関わりがありますので、協議会にフィードバックさせていただきます。

**委員**

女性活躍推進事業認証制度について、どのような企業が市内で認定を受けていますか。

それを推進している取り組みの内容を聞かせていただければと思います。

#### 事務局

滋賀県の女性活躍推進企業一覧が県のホームページで掲載されており、栗東市としては、3つ星2つ星1つ星ということで、特に女性活躍推進に取り組んでいるおよそ18企業に対して、認証いただいています。

業種は建設業が多くなっており、その他卸売業、小売業、製造業などがあがっています。3つ星に認証されているのは株式会社エフアイの一か所です。

#### 委員

補足として、女性活動活躍推進制度は県の制度で、今多くの会社を1つ星2つ星と認証しています。3つ星企業は、要件の中に女性の管理職比率が入っているために、県全体でも8社ぐらいという少ない状況ですが、育児休業の制度を充実させることで女性も男性も働きやすい職場づくりという意味で、これをもっと活用していただけるように県としても周知を進めたいと思っています。また、建設業も多いとありましたが、県の入札のとき優位になるようなインセンティブを付けているので、このことも含めて周知し、どんどん取り組んでいただきたいと考えています。

#### 委員

私は、以前から男性の育児休暇を提案していましたが、当初は栗東市での取得率が低かったにも関わらず、現在は8倍の実績増加で感激しています。職場内で認知されてきたことを実感しました。

#### 事務局

男性の育児休暇取得人数は増加しているが、取得日数としてはやはり女性の方が長期にわたり取得できて、男性は短期間の1ヶ月、2週間程度になっています。取得期間に関してはまだまだジェンダーギャップがあると考えられます。

#### 議長

法律が整ってきたり、情報開示もあり、直近の県調査では男性育児休業取得率が50%を超えてきましたね。

#### 委員

男性の育児休業は50%を超えたという調査結果があります。

一番多い取得期間は1カ月未満となっていますので、これからはもう少し長期間の取得が出来るようにしていく課題があります。

#### 委員

育児休業50%というのは、何歳以下のお子さんがある方を対象とした数値ですか。

高い数値だと思いました。

#### 委員

県内の企業の抽出調査で対象となるのは、小学校行くまでのお子さんがある男性で育児休業を取得している方です。男性取得は一日からカウントされます。

#### 委員

男性が育児休暇を取得しているが、自分の休暇のために取得したという話を聞いたりもします。

**委員**

私の周りでも取得している方もいますし、男性取得はいい事だと思っはいますが、正直休暇を取った職員の仕事が周りの職員にかかり、それなりに負担になったりはします。

**議長**

当初取得率は伸びなかったのですが、最近になり滋賀県も取得率が上昇してきて全国的にも50%近い数字ですね。ただ、その内容については、次計画の中で皆さんと考えていけたらと思います。続きまして男女共同参画プラン第7版について事務局から説明をお願いします。

## ②男女共同参画プラン第7版(仮)の策定について

**事務局**

昨年9月に実施した市民、事業所アンケートの回答集計を作成しました。

今年度初めての委員もいらっしゃるので、実施概要を再度説明します。

市民アンケートは市民8,000人を無作為に抽出、事業所アンケートは令和6年度栗東市事業所内公正採用選考・人権啓発担当者設置事業所に回答を依頼しました。

時間の都合がありますので、回答率や回答結果は、資料2、3をご覧ください。

市民アンケート結果より、「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割意識は段々薄まってきてはいるものの、まだ根強く残っている傾向が見られ、引き続き役割解消に向けた取組が必要と考えます。

男女共同参画都市宣言など市の各種施策に関する認知度は前回5年前の調査より、さらに下がっていました。さらに取組の強化が必要であることが数値で浮き彫りになっています。

事業所アンケートは回答対象事業所数が400あまり、回答率が20%弱とあり、回答いただいた事業所の傾向ということでご理解ください。

先ほど話題に上がりました育休について男女間で傾向が表れていました。

女性はほとんどすべての方が取得されているが、男性は取得率が約半分にとどまっているうえ、取得日数が少ないです。

一方、事業所側の視点でみると、山本委員の発言にもありましたが、取得した社員がしていた業務をカバーするために他の社員に過重な負担がかかったり、会社の売り上げや経営にも影響が出たりする場合があったりするとの回答もありました。

併せて、育休者の業務をフォローできる体制など、男性が育休を取りやすい仕組みが必要との意見もありました。

アンケート結果を踏まえ、「当日資料\_20250523\_男女共同参画プラン第7版(仮)」を作成しました。資料は骨子案の簡易なものといった位置づけで、6月上旬に関係課職員を集めて開催を予定しているプロジェクト会議の資料として使用する想定です。

体系、基本テーマは、第6次総合計画後期基本計画の男女共同参画部門でめざす姿「性別や性の意識にかかわらずすべての人が活躍・自己実現している」にも合わせています。

資料内容に関し、ご意見等いただけると幸いです。

#### 議長

市民アンケート、事業所アンケートの結果概要と、また今後のプランの策定に向けた基本的な考え方を踏まえてお伺いできればと思います。

県のプランの検討や国の議論等も公表されたりしているかと思いますが、それについて何かご意見ありますか。

#### 委員

県も、パートナーしがプラン 2025 を改定して、令和 8 年から 5 年間計画に向けて、今まさに骨子の議論をしているところです。

骨子では、アンコンシャスバイアス、意識の醸成が一番重要であることから、昨年度の県民意識調査で傾向を見ているところです。

大分改善はされてきていますが、まだ「男性が仕事、女性が育児」という固定的な性別役割分担が依然として残っている部分もあります。

滋賀県では、女性の非正規の就業率が全国 1 位です。他の都道府県より非正規で働いている率が高いという現状もあります。

栗東市はM字カーブが県数値より深く、全国的にはM字カーブも大分浅くはなってきたものの、やっぱり出産育児を理由に離職される女性もいるということです。

先ほど男性の育休の話もありましたけど、県のプランでは、まず意識改革、働く場での男女共同参画というところに力を入れていきたいと思っています。

DVの解消については、DVは犯罪行為ということをもっとみんなが認識を持って、男性女性ともに安心安全な、社会づくりが大事と考えています。先ほど働く場もありましたが、あらゆる分野で男女がともに輝ける、女性が少ない分野、政治や理工系の分野もあります。

県民意識調査の令和 6 年の結果によると、日常生活の中で、最も不平等を感じるのは、地域という結果が出ています。

この調査結果は、ホームページ等でも公開しているが、学校とか職場での男女共同参画の取り組みが進んで、一定意識も変わってくる中で、地域社会では、まだまだ不平等感があります。自治会長の成り手不足や子育て世代の転出超過があり、地域で不平等感を感じる方がいるため、今後県の取り組みとしては地域での男女共同参画に力を入れていきたいと思っています。

国の方もまだ法案が審議中で新しい法案ではやはり地域の男女共同参画にもっと機能強化し地域を拠点として男女共同参画を進めていこうと審議されています。栗東市のプランは本当に重要だと思いますし、地域で取り組んでいくことを県としても考えていきたいと思っています。

#### 委員

自治会の印象は男性役員が多いと思います。女性が自治会をするとなると防災にしても救護や炊き出し等が多いです。それはとらえ方の二面性があるので、特技を生かしてするのか、そういう見方をされて、させられているのかということもあります。地域の中でお互いに助け合っていくという考えであるなら、それはお互いがお互いを尊重し合い役職を決めていけたらいいと思います。

男性がしなければならない、女性がしてはいけないということはないと思います。

この頃は男性より女性の方がしっかりとリーダーシップとる人もいらっしゃいますし、新しい考え方を吹き込んでいただける方の方が自治会にとっては利益があると思います。

しかし、他の地域からの見方や市役所からの見方が大きいですね。帰り際まで話さずに、事務局の案にのるのが美徳みたいな委員会もありますが、市役所の方でも、行政の意識改革もしていただけたらと思います。

**委員**

職場や地域では、男性が主になって、女性はその下という感覚で位置付けられています。

家の中では、夫婦 2 人が共同で色々なことをしていますが、世間ではまだ女性は男性より下という感覚がまだあります。

でも女性の意見に賛同する地域も増えてきているので発言する場が必要だなと思っています。このような勉強をさしてもらって、地域に少しでも持ち帰り女性の意見を取り入れていける地域作りができればいいと思います。そのことにより栗東市が少しずつ伸びていき考え方も変わっていくと思います。

**議長**

そのような女性のロールモデルが増えていくといいですね。若い人たちも元気になるかもしれないですね。

**委員**

子育てに関する環境が整っていても、一つの選択だとは思いますが、子育ては自分がするのが一番いいと思う女性の意識があって、気持ちが付いていけない感じがします。

そのため、仕事を離職したり、家で子育てをしている女性が多い。病児保育施設があっても熱が出ている子どもを預けてまで働くなんてというネガティブなイメージが強く、周りにも子どもがかわいそうと言われそうという気持ちもまだまだ強い。パートナーは気にせず通常通り出勤している現状があります。

その結果、女性側だけがそれらの対処をする選択を迫られ、職場に迷惑かけてまで、病児保育もかわいそう、そこまでして働く必要があるのかという気持ちになることが多いのかと思っています。病児保育の利用者は低く、短時間で子どもに影響が出ない程度で働きたい非正規職員の増加傾向があるのかなと感じます。また、学童保育に対しても同様の傾向が見えるかと思っています。それらをメインに考えて自分のキャリアを選択する人が多いなという印象があります。

**議長**

日本の女性の無償労働(家事・育児・介護)の時間は世界的に見ても長く、都道府県別では、滋賀県は 35 位と、女性に大きく偏っていることが見えてきます。

働いている女性の割合が多いが、非正規労働が多く、それは、好んで選んでいるのか、選ばされている状況なのかにも注目をしながら、今後取り組みを考えていけたらと思います。

**委員**

さまざまなご意見の中、男女共同参画の計画をとうとう「女性もバリバリ働きましょう」みたいに受

け取る方が多いですが、今回の計画では、男性も女性も、いろんな考え方、自分の意志で選択ができることを大切にしていこうと思います。

アンケートの中で、非正規の方でも条件を整えば正社員になりたいと回答している割合が 6 割あり、子どもが熱を出したら休める制度や短時間勤務の正社員制度があれば正社員になりたい方も多いため、企業さんにも頑張ってください、様々な施策は大事にしていきたいと思います。

**議長**

就学期に自分のキャリアを考え(ライフプランも含む)自分の人生を、これからどう生きていくのか、しっかりと描くことも大事だと思います。働き続ける選択もあれば、専業主婦(夫)になる選択もあるが、どちらにもリスクがあると思うので、そこもしっかり考えながら、自分で選択して欲しいと思っています。経済的な自立ができないと、女性の高齢期における貧困問題につながることもありま。また、未婚を選ぶ人や、出産を望まないという若い人の声もあります。多様な選択肢があり、自分らしい選択ができるには、正しい情報がしっかり入る教育・情報提供・情報共有が大事ではないかと思います。

**委員**

自分で選択できる女性は幸せだと思います。この市民アンケート結果で、(11P)介護欄に該当なし、全体の約 60%を占めるのは介護をしなくてもいい人と解釈していいと思うが、昔の田舎の嫁とよばれた立場でなら、勤めたくても勤められない。保育園に預けることもできず家で見ていた女性もたくさんいました。育児が終わり働くにも非正規(パート)でしか働けない。ワンステップしたい時には介護になります。選択できない女性の立場をどういうふうに理解するか。年齢層で就業率が高いのかその割合も聞かせていただけたらと思います。

**議長**

さまざまな層の方、いろいろと困難を抱える人など、市民を取り巻く現状をしっかりと把握し、計画に反映していただければと思います。

**委員**

働けてない人は、年金もほとんど国民年金のみで老後にも影響します。結果 70 歳になっても働かなければ生活ができないという女性も多いです。育児や介護で自分の人生が終り、働く時間もなく、最後は年金も少額になり、自分が病気になったらどうするのか？生活不安が出てきます。そのようなところのフォローを行政がどう対処していくのかが今後の課題になります。

**議長**

自分の将来にどのような事が起きるのかを、学び、考える場所があるといいのかなと思います。

**委員**

子育て世代の方向けに就職面接会をハローワークや労働局で開催しています。集める求人の多くは 9 時～16 時ぐらいまでの仕事や、子どもの急な病気に対して休めるような子育て世代にウェルカムな会社であるとかを含めて企業を集めることが多く、需要も多くあることから応募する方も多いです。

フルタイムで働きたい方は個々に相談させていただいていますが、ただ子育て世代の大半の方は、

そのような仕事を希望されているので自分が子育て重視で考えているのか、やむを得ない現状なのかということですね。

議長

今の若い世代は転職しながらキャリアを作るなど、働き方が多様化していますね。子育てが離れたら復職できる、戻りやすい制度や、待遇があってもよいのではないかと思います。

多様な時間や人生のいろんな流れの時間軸の中で、いろんな選択肢が時々にあってもいいのかなと思います。それが正規、非正規で、待遇にも差が出ないともっといいと思います。

議長

リプロダクティブヘルツ/ライツ、女性の生涯にわたる健康に注目されています。何かご意見ありますか。

委員

女性の健康問題は県でも今考えています。

子どものころからのキャリア教育もありますが、包括的性教育で女性も男性も自分たちの体のことを幼少のころから知ることが大切です。また、出産・育児についても、子どもがいたらどうするのか、子どもが熱を出したらどうするのか、ご夫婦パートナーと相談するということが大切です。

女性特有の健康問題も幼少時から学び、性暴力は犯罪であるということも含めた包括的な性教育を県では進めていくと思います。考え方としては包括的性教育が今重要だと思います。子どもを産む前から、女性の身体は出産・育児のことも踏まえて考えていく教育も必要かなと思っています。

委員

男女の賃金格差が縮まらないと、努力していくことの無力感は強いと思います。計画策定が必要な理由の女性の労働力率にも当然影響してきますので、企業訪問時にもこの観点からお話いただけたらと思います。また、推進も是非していただけたらありがたいと思います。

議長

賃金格差は、いろんなところに要因があるようですので、それらを踏まえた対応が必要ですね。

事務局

資料4について、今年度策定スケジュールを掲載しています。協議会は今回含めて4回開催予定しています。

プランの骨子案、素案、最終案の審議タイミングで開催予定、詳細は後日お知らせします。

併せて、専門部会(関係課職員のプロジェクト会議)は6月3日に第1回を開催予定、その後は随時開催を予定しています。

先ほど、女性の創業相談についてご質問がありましたが、少し補足説明をさせていただきます。昨年度の女性の創業相談の業種は飲食、カフェサロン、障害者支援の事業がありました。プライベートサロンなどの美容関係もあります。全体では、飲食業、介護事業、障害福祉サービス、障害者支援に関する業種の相談があります。相談内容は、大半が開業融資の関係について相談されています。

議長

限られた時間でしたが、皆さんからいろいろと貴重なご意見をいただきありがとうございました。企業の取り組みは、社会に与える影響が大きいので、今回は、企業での取組もお伺いして、計画の中でも反映されるといいなと思います。

副読本利用率 100%とありますが、学校の現場でしっかりと使っていただきたいと思います。

何より、計画を作るプロセスが大事と思っています。市の施策をなかなか理解してもらってない、知らない人が多いという話もありました。計画を作るときは、皆さんに知っていただくチャンスでもあるので、いろんな機会を通じて、ちょっとしたワークショップでもいいので、いろんなところで議論が広がって行って、市民の声が反映されるといいなと思います。中でもやっぱり子どもたちの声もぜひ聞いて欲しいと思います。

#### **事務局**

委員の皆様におかれましても大変貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。意見の中で男性の育児休業の話をしていただきましたが、自治会長等、数値化できるものは、簡単に数値化に変えられる状況にあると思いますが、育児休業をとったところで遊びに行っていたら何も意味がないというところで、男性が育児をするということが本質的な目的になってきますので、そういう見えないところの中身についての意識改革、そういうところも、是非とも必要かなと思っておりまし、計画の中で盛り込んだ形で啓発できたら思っております。また皆様方のご意見をいただけたらと思いますので、どうぞよろしく願いしたいと思います。ありがとうございました。