

令和 7 年度 第 1 回
女性も男性も輝く T O K Y O 会議

（令和 7 年度第 1 回）

令和 7 年 6 月 2 3 日

生活文化局

(午後 1 時 3 0 分 開会)

○樋口女性活躍推進担当部長 それでは、定刻となりましたので、これより令和 7 年度第 1 回の女性も男性も輝く T O K Y O 会議を開会いたします。

本日は、大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。東京都女性活躍推進担当部長の樋口と申します。皆様におかれましては、日頃より、男女平等参画、また女性の活躍推進に、都と連携して取り組んでいただいておりますことに、改めて感謝申し上げます。

まず、本年 4 月 1 日付で事務局に人事異動がございましたので、ご報告させていただきます。

○両角男女平等参画担当部長 男女平等参画担当部長に着任いたしました両角と申します。よろしくお願いいたします。

○瀬沼東京ウィメンズプラザ所長 東京ウィメンズプラザ所長に着任いたしました、瀬沼と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○樋口女性活躍推進担当部長 議事に先立ちまして、事務局よりご連絡申し上げます。

本日の会議はオンラインで実施しております。ご発言の際は、座長の指名を受けてからお願いいたします。

次に、委員のご紹介に入ります。スクリーン上の委員一覧をご覧ください。

本会議の委員については、令和 6 年 9 月 3 日付で 2 年間の任期で委嘱しております。お一人ずつご紹介させていただきたいところがございますけれども、時間も限られておりますので、画面共有をしております出席者名簿をもちましてご紹介と代えさせていただきます。

なお、本日の会議には、事務局以外にも、オブザーバーとして産業労働局が参加しております。

次に、本会議でございますけれども、令和 5 年度より東京都男女平等参画推進総合計画の達成状況の把握、また、意見及び助言に関する第三者機関としての役割を持っております。

また、本会議は原則公開で行うものと定めておりまして、議事録は全文、氏名入りでホームページで公表したいと存じます。事務局で作成いたしました議事録（案）につきまして、後日、発言者の皆様にも確認させていただきます。

個人情報に係る事項がある場合には、発言者及び座長と相談いたしまして、適切に対

応し、最終的な確認は、座長にご一任ということで、お願いいたしたいと思います。

次に、議事の流れについてご説明いたします。

本日は資料に記載のとおり、三つの議題を予定しております。議題3では、委員の皆様からご発言をいただきたく存じます。

それでは、議事に入らせていただきます。

ここからは、鹿嶋座長に進行をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○鹿嶋座長 鹿嶋です。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本会議の公開についてですが、本日の議題につきましては、このまま公開で進めて問題ないと思いますが、よろしいでしょうか。よろしければ、モニター越しで大きめにうなずいていただけますか。

(異議なし)

○鹿嶋座長 それでは、このまま公開で進めさせていただきます。

なお、説明に対するご意見、ご質問などがある場合は、後ほど意見交換の際にご発言ください。ご質問等への回答は、意見交換の後、事務局より、まとめてお願いしたいと思います。

では、早速、議事に入ります。

次第、議題(1)の会議での主な意見及び都の施策です。事務局より説明をお願いします。

○池野谷女性活躍推進担当課長 それでは、事務局よりご説明させていただきます。

令和5年度から令和6年度までに実施した会議の中で委員の皆様から様々なご意見をいただきました。会議で議論いただきました内容については、事務局で構成する東京都男女平等参画推進会議で共有し、各局の施策に生かしてきたところでございます。

本日は、資料に記載のあります五つの分野ごとに、委員の皆様から出た主な意見及びそれに対する都の施策についてご説明させていただきます。

○鹿嶋座長 初めに、性別による無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャス・バイアスです。その取組について事務局から説明をお願いします。

○池野谷女性活躍推進担当課長 それでは、まず、アンコンシャス・バイアスに関するご意見をご紹介します。

ジェンダーギャップ指数について、日本は政治・経済分野での女性参画が遅れており、固定的性別役割分担の解消が大きな課題というご意見をいただきました。先日発表され

ましたジェンダーギャップ指数におきましても、日本は148か国中118位という結果でございました。企業での管理職、役員への女性登用への状況などを反映した経済分野の値は多少改善されたものの、依然として政治と経済の値は低く、世界から後れを取っているのが現状でございます。

ほかにも、教育や子供に関しまして、教育にまで遡ったアンコンシャス・バイアスへの取組が必要ですか、大学入試の段階では、既に性別役割分担や無意識のジェンダーバイアスに基づく選択が行われている。ある程度育ってしまったアンコンシャス・バイアスを払拭するのは困難。職業体験や教育プログラムが有効なのではないか。子供のときの意識改革が必要といったご意見をいただきました。

また、押しつけにならず、ナチュラルにきっかけづくりを進めること。イメージのイラストやカラーなど身近なものから変えていくことが大切。都としてアンコンシャス・バイアスを前面に掲げたということは大変よい。長期的な課題であり、もう少し大きくアピールして取り組むべきといったご意見をいただきました。

令和7年度の主な施策をご紹介します。

性別による無意識の思い込みに関する取組及び女子中高生向けオフィスツアーについては拡充して実施してまいりますので、詳細は、後ほどご説明させていただきます。

また、東京ウィメンズプラザにおいても、固定的性別役割分担意識にとらわれない、生き方働き方の支援を目的としたセミナーを実施するとともに、子供政策連携室では、こちらは中高生からの政策提案を反映したものになりますが、職業体験を希望する中高生と企業とをマッチングするWebサイトを新たに構築するなど、取組の強化を図ってまいります。

拡充施策について、個別にご説明いたします。

「キッザニア東京」との連携による親子参加型イベントについてです。性別にとらわれず、職業への固定観念を払拭し、自分の可能性を広げることを応援するため、令和5年度より「キッザニア東京」でウィークリーイベントを開催しています。

イベントではアンコンシャス・バイアスについて学び、自身の思い込みに気づいた上で将来への思いを宣言する子供向けワークショップや、アンコンシャス・バイアスを知り、気づくきっかけとなる親子向けクイズラリーを実施しています。

毎年5,000名以上の方にご参加いただき、ワークショップの参加者からは、「いろんな考え方があるので、自分の考え方を押しつけないようにしようと思った」などの

感想が寄せられています。

次に、小学生新聞とのタイアップ企画についてです。より多くの方に性別による「無意識の思い込み」について知る機会を提供するため、今年度の新規事業として、小学生新聞とタイアップを行い、小学生とその保護者をターゲットに、職業に対するアンコンシャス・バイアスに関する啓発を行います。

職業に対する性別によるアンコンシャス・バイアスを上書きするため、子供目線で新聞記事を制作、その新聞の抜き刷りを都内全小学生（４年生から６年生）を中心に、区市町村の男女平等参画センターや公立図書館等も含めて３４万部を配布する予定となっております。

東京都では、これらの取組を通して、幼少期を対象とした性別によるアンコンシャス・バイアスに気づき、上書きしていく取組を進めてまいります。

次に、女子中高生向けオフィスツアーです。都では女性の参画が少ないＳＴＥＭ分野、すなわち科学、技術、工学、数学分野での女性活躍を推進するため、企業等と連携した女子中高生向けオフィスツアーを実施し、学生の進路選択を応援しています。

本事業は、２０２２年度から開始し、これまで累計１８社、定員８４４名に対して、約１万件のご応募をいただいております。

オフィスツアーでは、企業のＳＴＥＭ分野で働くイメージを持つことができるよう、企業の特徴を生かした最新技術の紹介や社員との交流を行っています。オフィスツアー実施後のアンケートでは、参加者の９６％が「将来の参考になった」と回答したほか、オフィスツアー３か月後のアンケートでは、参加者の８０％が「参加後、自分の意識や行動に変化があった」と回答しています。

また、当日参加できなかった中高生や保護者の方々にツアー当日の様子をお伝えするため、参加者目線で分かりやすく伝える記事を制作し、マイナビニュースや都のホームページに掲載する事後広報も行っています。

今年度は、女子中高生の理系進学を支援する公益財団法人山田進太郎Ｄ＆Ｉ財団と連携協定を締結し、参加企業を昨年度の１２社から５０社以上に拡充してオフィスツアーを開催する予定です。

今月１１日には記者発表会を開催し、山田進太郎Ｄ＆Ｉ財団との連携や参画企業数拡充を発表するとともに、行政のデジタル化を進める都の政策連携団体でありますＧｏｖＴｅｃｈ東京のオフィスツアーを実施しました。オフィスツアーの後半では、小池都知

事が登場し、女子生徒との意見交換を行いました。

今年度の夏のオフィスツアーは第1弾、第2弾に分けて募集を行っています。募集期間は、第1弾が明日24日まで、第2弾が明後日25日から来月7月25日までとなっています。ぜひ、対象になる方が身近にいらっしゃればご応募いただければと思います。

東京都では、この取組を通して、引き続きSTEM分野での女性活躍を推進してまいります。

性別による無意識の思い込みアンコンシャス・バイアスの取組についての説明は以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。

続いて、女性活躍・柔軟で多様な働き方の推進について、事務局より説明をお願いします。

○池野谷女性活躍推進担当課長 ご意見をご紹介します。

妊娠、出産、介護などを理由に離職をせずに仕事を続けられるよう普及啓発や支援、働き続けられる環境整備に向けたご意見をいただきました。また、男女共にスキルアップや健康維持に取り組む時間が必要であるといったご意見や、働く女性の活躍を支援する総合拠点として、青山に開設した「はたらく女性スクエア」に関するご意見も頂戴しました。

令和7年度の主な施策をご紹介します。

キャリアやライフプランを考えるきっかけづくりや社会保障の正確な理解促進に向けて、動画を制作・発信することのほか、ライフイベントや働き方の変更による生涯収支への影響を可視化できる「ライフ×キャリア シュミレーター」略して「イフキャリア」を提供し、将来を見据えたキャリアの見直しの促進を図ってまいります。

また、「はたらく女性スクエア」におきましても、4月に女性の健康課題に関する相談窓口「東京はたじょヘルスケア相談室」を新たに開設するなど機能強化を図っております。

さらに、所得制限なしで第1子の保育料等は無償化するとともに、テレワークや働きやすい職場環境づくりに向けた新規事業を展開してまいります。

具体的な施策については、所管である産業労働局よりご説明いたします。

○阿久澤労働施策担当課長 産業労働局雇用就業部労働施策担当課長の阿久澤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速でございますが、施策について説明を申し上げます。今年度については三つの新規事業がございますので、そちらの三つについてご説明を申し上げます。

まず、一つ目が、女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業でございます。こちらの事業につきましては、働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む都内中小企業に奨励金を支給いたしまして、女性従業員の処遇改善ですとか賃金の引上げを後押しするものでございます。

事業内容といたしましては、対象として、都が指定するセミナーを受講して専門家派遣を受けた中小企業になりまして、取組内容としましては、三つございます。一つ目が、短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職の新設、二つ目が役職手当支給対象の女性従業員の増加、三つ目が女性管理職の増加、こちらの三つについて取組をしていただきます。

また、加算といたしまして、短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入をした場合については、加算があるということでございます。

助成金につきましては、一つの取組につき30万円と加算が10万円、一つの取組の30万円は最大三つまででございますので、合計が最大で100万円という形になります。

次に、二つ目の事業でございますが、企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業でございます。この事業は、企業の人事担当者・従業員等に対しまして「年収の壁」の正しい知識の促進でございますとか、状況に応じたきめ細かなサポートを行うほか、手当等の制度の見直しを行った都内中小企業に対しまして奨励金を支給するものでございます。

事業内容といたしましては、企業・従業員に対し、社会保険制度に関する正しい知識等を周知するセミナー、また、専門家による相談を実施する個別相談、また、従業員の就業調整等により、人材活用に課題を抱える企業へ専門家を派遣する専門家派遣がございます。

これに加えて、奨励金でございますが、二つコースがございます。一つ目のコースが、社会保険加入促進コースでございます、30万円のコースでございます。内容としましては、新たに社会保険の対象となった非正規雇用者が負担する社会保険料に関する手当等を新設した場合に支給するものでございます。二つ目のコースでございますが、配偶者手当見直しコース、こちらも30万円でございます。収入制限を設けている

配偶者手当の見直しを行った場合に支給するものでございまして、配偶者手当の見直しは配偶者手当を廃止し、基本給に繰り入れるなどの取組を想定してございます。また、この二つのコースでございますが、両方実施した場合には50万円を支給する形となっています。

次に、三つ目でございます。「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業でございます。この事業は専門家の派遣を受けまして、従業員の「手取り時間」の創出でございますとか、介護等のライフステージを支援する取組を行う中小企業に奨励金を支給するものでございます。

専門家派遣については、1社当たり2回でございまして、人事労務管理等、知見を有する専門家、こちらは社会保険労務士の方を想定してございますが、を派遣するものでございます。

奨励金については、四つのカテゴリーの取組がございます。一つ目のカテゴリーが「手取り時間」創出のカテゴリーでございまして、四つの取組でございます。二つ目のカテゴリーは、ライフステージごとの支援、こちらは同じく三つの項目が入っているカテゴリーでございます。三つ目のカテゴリーは、エンゲージメントの向上の取組、こちらは七つの取組があるものでございます。四つ目のカテゴリーは、賃上げの取組でございます。こちらの四つのカテゴリーでございますが、合計15項目がございます。この15項目の内から二つ以上選択していただいて取り組んでもらうというものでございます。なお、奨励金の金額については、上限が230万円となっております。

ご説明は以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、育業の推進、男性の家事・育児促進について、事務局から説明をお願いします。

○池野谷女性活躍推進担当課長 それでは、ご意見をご紹介します。

男性の育業については、取得率だけでなく取得期間が重要である、というご意見をいただきました。期間については基本的には1か月以上、できれば半年以上取得し、男性側もワンオペで育児ができるようなスキルを身につけてほしいといったご意見もございました。また、育休取得者の仕事を負担する人、同僚などへの配慮が必要、育業の質も見るといったご意見もいただきました。

家事、育児分担については、男性は勤務時間の短縮、女性は配偶者自身の意識改革が

課題として上がっていることや、男性が育児休業を取っても家事ができにくい状況があるといったご指摘もございました。また、妊娠、出産を契機にした、父親の家事育児に関する行動変容を促進する働き方を積極的に行ってほしいというご要望や、男女間の格差を埋めるためには、「名もなき家事」を男性に浸透させることが必要といったご意見もありました。

令和7年度の主な施策をご紹介します。

「働くパパママ育業応援事業」や「働きやすい職場環境づくり推進事業」において、職場全体で育業等を応援する仕組みを取り入れる企業に奨励金を加算します。また、同僚への配慮も視点として取り入れた動画の制作、育業を支える同僚へのインタビューや座談会等の記事を経済紙等で掲載するなど、育児当事者、同僚への普及啓発にも新たに取り組んでまいります。さらに、隔年で実施している、男性の家事・育児実態調査についても、調査結果を活用した事業を展開していく予定であり、詳しくは次のスライドでご説明させていただきます。

男性の家事・育児実態調査ですが、「2050東京戦略」で掲げている目標の達成状況を把握するとともに、今後の施策の参考にするため、令和元年度より隔年で実施しているものになります。

調査対象は、未就学児を持つ男女各2,000名の4,000名と、18歳から70歳の男女各500名の1,000名、全体で5,000名を対象に実施します。調査のポイントとして、男性の家事・育児が進まない原因や課題等について、子育て夫婦の実態に踏み込んだ調査内容にするため、調査設計段階から有識者2名に意見聴取をして進めております。

また、調査結果を普及啓発に活用し、夫婦の気づき、行動変容につなげることを目的とした子育て夫婦向け広報資料を作成し、広報展開を図っていきます。

調査結果については、11月22日のいい夫婦の日に多くのメディアに取り上げてもらえるように公表する予定でございます。次回の本会議でも、調査についてご報告させていただければと存じます。

育業の推進、男性の家事・育児促進についてのご説明は以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。

次は、配偶者暴力対策について、事務局より説明をお願いします。

○池野谷女性活躍推進担当課長 配偶者暴力対策について、意見をご紹介します。

特に、子供や若者など若年層に向けた普及啓発や教育、未然防止対策が重要であるのご意見をいただきました。具体的な内容としては、どのようなものが暴力やDVに当たるのかなどの普及啓発や予防対策に関する教育、暴力を受けたときの対処法に関する教育が必要であるというご意見をいただきました。

そのほかにも、医療者向けの施策として、マニュアルだけでなく研修や教育が必要で
すとか、加害者プログラムは加害者にこのプログラムを受けさせるまでが重要といった
ご意見や、小さい頃から包括的性教育を行っていくことが重要であるというご意見を
いただいております。

令和7年度の主な施策をご紹介します。

11月12日から25日までの「女性に対する暴力をなくす運動」期間に都庁本庁舎
等のパープルライトアップにより、女性に対する暴力の根絶を広く呼びかけるとともに、
若年層向け啓発カードの配布、配偶者暴力防止講演会を実施するなど普及啓発を展開し
てまいります。

また、保健・医療関係者などを対象にした職務関係者研修の実施や、配偶者暴力加害
者プログラム補助金事業を通じて、団体の取組を促進するとともに、補助金交付団体
による報告会を開催し、ノウハウを区市町村・民間団体等と共有してまいります。

学校現場における性教育として、都教育委員会は、性教育の手引を全公立学校に配布、
連絡会で外部講師の活用事例について情報提供するなど、学校の取組を支援するととも
に、中学校に産婦人科医を派遣する「性教育の授業」は実施校を拡大して展開してまい
ります。

配偶者暴力対策についての説明は以上です。

○鹿嶋座長 次は、その他について、事務局から説明をお願いします。

○池野谷女性活躍推進担当課長 その他について、ご意見を紹介します。

選択的夫婦別姓について、東京都から国に対し積極的に要望するとともに、都におい
ても調査研究を行い気運醸成を図ってもらいたいといったご要望や、共働きが当たり前
になっている社会で、共働、共育、共介という三つの共が大きなポイントになるといっ
たご指摘がございました。

また、セクハラはワークライフバランス実現を阻害する要因であるとか、教育制度そ
のものを変えていくような議論が必要であるといったご意見もいただいております。

さらに、第三者機関である本会議について、計画の進捗状況や各事業目標の達成度合

いを示した上で、議論や評価、検証を行うことの重要性についてのご指摘もいただきました。

令和7年度の主な取組をご紹介します。

選択的夫婦別姓については、都民に生じている不便・不都合を解消する観点から、選択的夫婦別姓制度に係る議論を早急に深め、結論を出すことを国へ提案要求しております。

ご指摘いただきました、共働きが当たり前になっている社会での三つの共、セクハラの問題、教育制度などにつきましては、東京都男女平等参画審議会において、これらを含めた様々な課題を踏まえ、「東京都男女平等推進総合計画」改定に向けた検討を実施しておりますので、詳細は議題にてご説明させていただきます。

また、本会議につきましても、委員の意見に対する都の対応や各事業目標の達成状況等について新たに報告することとし、「東京都男女平等参画推進総合計画」の推進に向けた第三者機関として、より効果的に運営してまいりたいと考えております。

事務局からの説明は以上となります。

○鹿嶋座長 ありがとうございました。

それでは、次に、議題の2ですね。東京都男女平等参画審議会の開催状況についてに入りたいと思います。事務局から説明をお願いします。

○平澤男女平等参画課長 それでは、私から東京都男女平等参画推進総合計画の改定について説明をさせていただきます。計画名が長いため、この後は、男女計画と省略して説明をさせていただきます。

男女計画は5か年の計画であり、令和8年度末で現計画が終了となるため、本年度に審議会を設置し、「改定に当たっての基本的考え方」を諮問し、令和8年度に審議会の答申を踏まえて計画改定を実施する予定でございます。

計画改定に当たっては、今年3月に公表した「2050東京戦略」を踏まえた内容とする予定です。「2050東京戦略」は、2050年代の女性活躍のビジョン、そして「誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会」を掲げておりまして、それを実現するため、2035年に向けて三つの政策の方向性をまとめております。次期の男女計画では、この政策の方向性を踏まえた内容としていく予定としております。

次に、男女計画の概要について、説明をさせていただきます。

資料の上段のイメージにございますとおり、本計画は女性活躍推進法に定める都道府

県の推進計画である「東京都女性活躍推進計画」と、配偶者暴力防止法に定める都道府県の計画であります「東京都配偶者暴力対策基本計画」、この二つの計画で構成をされております。こちらは、「男女共同参画社会基本法」に基づく都道府県の計画であるとともに、都条例の行動計画としての位置づけもございます。

今期の計画では、「女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、誰にとっても住みやすい社会の実現」を目指すために、①から③に掲げております三つの視点を基に編成をしております。この視点に基づきまして、資料の下段に示しております三つの柱というものを基本としながら、都庁の各局で取組を推進している状況でございます。

次に、この計画の中で設定しております数値目標とその達成状況について説明をいたします。

まず、初めに、女性活躍推進計画の数値目標でございます。第1章は「ライフ・ワーク・バランスの実現等」に関する数値目標でございます。資料の右側が実績を記載してございますが、現在、既に目標を達成しているものにつきましては下線太字としております。個々の詳細な説明はここでは割愛させていただきますが、これらの目的達成に向けて、各施策に取り組んでいるところでございます。

次は、第2章に関しましては、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」に関する数値目標でございます。

次は、第3章、「多様な人々の安心な暮らしを実現すること」に関する数値目標でございます。幾つかの数値目標は再掲というところで記載しているところでございます。

続きまして、「配偶者暴力対策基本計画」に関する数値目標でございます。この配暴計画では、三つの数値目標を掲げて取り組んでいるところでございます。

続きまして、次期計画改定に向けた審議会の論点の例について説明をいたします。

この資料の中で、青字で示しておりますのが、先ほど申し上げた「2050東京戦略」における三つの施策の方向性でありまして、それを社会に浸透させる、これを意識しながら進める論点としております。

まず、一つ目の方向性、「意識改革により、女性活躍を阻むアンコンシャス・バイアスを払拭」につきましては、現行の計画の②を強化いたしまして、根強く残る性別役割分担意識の変革や、「マインドの壁」の打破に向けて各対象に効果的に働きかけを行うとしております。

二つ目の方向性、「世界から大きく立ち後れる経済の分野や意思決定の場での女性活

躍を強化」につきましては、現行計画の視点①を強化して、男女平等参画推進に向けた数値目標の導入や、女性の力が企業の持続的成長につながることを理解促進としております。

三つ目の方向性、「ライフステージを通じて、誰もが持てる力を存分に発揮できる環境の実現」につきましては、現行計画の視点①と③を強化いたしまして、フェムテックの活用などにより、健康と仕事・家事・育児などの両立、地域や社会を含め多様な生き方を支援するとして、あらゆる暴力の根絶に努める、としております。

また、検討に当たりましては、女性活躍基本条例、これはまだ仮称でございますが、こちらの条例の方向性などを計画に反映すること、また、各施策が都民や社会に届くよう広報などを強化すること、これらを論点としていただきながら審議会の中で議論をしていただいている状況でございます。

最後に、今後のスケジュールでございます。

第1回目の総会を4月に開催いたしまして、男女平等参画部会と配偶者暴力対策部会をそれぞれ5月に開催したところでございます。

今後は、2か月おきに両部会を開催いたしまして、10月の第2回総会で中間まとめを確定いたしまして、その後、パブリックコメントで都民からの意見を募集いたします。その後、第4回、5回の部会を開催して、都民からの意見などを踏まえた答申案を取りまとめ、2月に開催する第3回の総会で答申をまとめていただく予定としております。

説明は以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

次に、議題の3意見交換に入りたいと思います。

各団体における取組やこれまで説明がありました東京都の取組に対するご意見など、発言をいただきたいと思います。発言される方は、画面上にある手挙げボタン、手の形をしたマークを押してください。発言時はマイクをオンにして、発言後はマイクをオフ、ミュートに忘れずにしてください。また、発言後は、再度手挙げボタンを押して手を挙げていただくようお願いいたします。

商工会議所連合会の小林委員、お願いします。

○小林委員 東京商工会議所の小林でございます。

東京都におかれましては、男女共同参画に関する積極的な取組をいただいていることに敬意を表したいと思います。

目下、中小企業最大の経営課題は人手不足となっております。この解決に向けましては、中小企業はデジタル化の活用、また、多様な人材の活躍を通じて生産性を高め、賃上げにも対応しながら人材確保に取り組んでおります。

女性の活躍が期待される中、女性の労働参画が大きく進展しておりますけれども、女性の非正規雇用の多さ、管理職登用が進まないといった課題の解決も求められているところであります。昨年9月に実施した商工会議所の調査では、女性のキャリアアップが進まない要因として、育成のための仕組みやノウハウの不足、女性本人の意向を挙げる企業がそれぞれ半数近くありました。

東京都におかれましては、企業の取組を後押しする支援策を一層強化していただくとともに、各施策の効果検証も適切に実施していただければありがたいと思っております。

東京商工会議所では、昨年度、多様な人材の活躍推進や先進的な取組を行う中小企業の事例集を作成したほか、東京都様からのご支援もいただき、企業の自己変革に関するシンポジウムを開催いたしました。

引き続き、東京都をはじめ、関係機関の皆様と連携の上、男性も女性も輝く社会づくりに貢献してまいりたいと思っております。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

一つ質問ですが、その支援策で、小林委員が考える一番重要、大切なものというのは何ですか。

○小林委員 やはり、管理職になりたがらない女性が多いというのが、各中小企業に多いので、そこら辺の何か仕組みづくりを、やっていただけるとありがたいなと思っております。

○鹿嶋座長 そうですか、男性と比べると管理職になりたがらない女性が多いですか。

○小林委員 はい、半数近くがなりたがらないというアンケートが出ております。

働き方というのにも影響してくるのかもしれませんが、管理職になると、残業もしなければならないし、責任の問題も大きいがあるので、その辺が軽減できるような方策があるといいとは思っております。

○鹿嶋座長 そうですか。次は、商工連合会、小野寺委員、どうぞ。

○小野寺委員 東京都商工会連合会の小野寺と申します。

日頃から、各関係団体の皆様、東京都の方には大変お世話になっております。

今ちょうど直前に東京商工会議所の小林様にご発言されたのと被るところもあるんですが、私ども商工会は、主に小規模な事業経営をしている方々の集まっているような組織でございます。そういった中、やはり、規模が小さいので経営課題というところが大変多く存在していると。そういった中で男女問わず輝けるような働きやすい職場をつくっていくんだということに對しましては、経営者の方もご理解を頂戴しているんですが、実態といたしましては、経営をしっかりと維持しなきゃいけないというところで、例えば労働時間の問題、長時間労働プレミアムとかそういったもの、また、先ほど人手不足ということが話題に出ておりましたが、人手を確保するのも大変難しい中、男女問わず働きやすい職場をいかに確保していくかというところが大きな課題という形になってございます。

まず、そういった中で、働きやすい職場をつくるというところを一つ焦点を当てて、私ども事業者の皆様といろいろとお話をさせていただいております。

あと、経営者の方の一定の理解等々は、今、こういった話が進んでいるという理解はあるんですけども、実際問題、高齢者の方になってくると、先ほど出ておりますアンコンシャス・バイアスの問題とか、なかなか意識の改革が進んでいないという点も若干見受けられますので、言い続けること、我々も言い続けますが、やはり東京都とか国などがしっかりと情報を発信していくということが大切と考えてございます。

また、労働の場だけではなく、資料にもございましたが、若年層の方々は、やはり早い時期から教育現場で教育をしていくということもこれからの社会には十分大切なことではないかと考えております。

以上で終わります。

○鹿嶋座長 男女問わず働きやすい職場づくりということをおっしゃいましたが、働きやすい職場は、男女でやっぱり違うんですか。そうしたものとすれば、どう是正していけばいいんですかね。

○小野寺委員 男女問わずというところは、私の発言した内容には、会社の規模感というところがございまして。一定規模の企業さんであれば、例えばトイレの問題であったりとか、就業の問題とかもできるんですが、やはり従業員が5人以下とかそういったところになってくると、なかなか設備面とかがついてこなかったりするということが現実問題ございます。

どこを見るかということもあるんですが、そういったところが、まだ格差があるとい

う形で発言をさせていただきました。

○鹿嶋座長 次は、私大連盟の篠原委員、お願いします。

○篠原委員 篠原でございます。

非常に多面的に施策が打たれる、実行される、もしくはされつつあるというところはあるがたいと思っております。

一番最初のところに、押しつけにならないように教育の場面では、度々私も申し上げてきましたけれども、注意が向いている点には非常に敬意を払いますし、また、押しつけにならないようにというご発言も当初あったかと思うんですけれども、しかしながら、ある程度外圧がないと物事は変わらないので、それはそのような意識がいるのではないかと思います。

私が気にしておりますことは、非正規雇用というところです。今、103万円の壁ということが大きな議論になっており、他団体でもそのことは触れられておりますけれども、そういうことが、働きたいだけ働けるということにはなるのですが、女性の非正規雇用をむしろ定着化してしまっているのではないかなというふうにも思います。この辺は女性の非正規雇用に対して、どういうふうに行行政として、あるいは私たち教育の現場もそうですけれど、対処していくのかというのは、今後の大きな課題かなと思っております。

既に、教育のほうから言えば、100年という長い時間が与えられた私たちが、どのように有効に人生を使っていくかというところで、リスキリングとかリカレントというところがもう一段のご支援があると、やはり政策的にもよいかなと思っております。

以上でございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

非正規雇用の問題ですが、非正規雇用という身分で定着すること自体も、まだいろんな議論が必要になってきますが、いかがでしょうか。

○篠原委員 そうですね、その上限を上増しすることで、そのまま働き続ければいいというふうに本人も思うかもしれないし、だから時限的にはそれは手取りが増えるので世帯にとっては有効かと思うんですけれども、長期的に見ると、やはり、特に非正規雇用の問題は女性にとって非常に深刻な問題なので、それをどうやって正規雇用につなげていくかというところで、必ずしもこれがそれを後押しする施策ではないのではないかなというのが、私自身の感覚で思っております。

だから、女性の非正規雇用をできるだけステイブルな職に就けるような状況に後押しする、それでリカレントやリスクリングということもあると私は考えております。

○鹿嶋座長　ありがとうございました。

それでは、次は、日本労働組合総連合会東京都連合会、真島委員、お願いします。

○真島委員

日本労働組合総連合会東京都連合会の真島です。女子高校生向けのオフィスツアーのご説明があったと思うんですけれども、これはなかなか難しいのかもしれないですが、その方々がこれから効果検証というのか、追跡調査みたいなことができるといいなというふうに思っています。オフィスツアーがきっかけになって、技術系の会社に就職するようなきっかけになったらいいかなと思いますので、何か難しいかもしれませんが、そういったものをやっていただきたいというのが一つと、それから、参考資料というところで、今後、男女平等参画審議会が進められていくわけなんですけれども、やはり、ご意見のあったように、ジェンダー統計を取っていただきたいと思っています。東京都は、いろんな非正規雇用の対策だとかシングルマザー対策ですとか、あとは困難な女性を抱える女性の支援など、それぞれの施策をやっているんですけれども、この審議会がそういった総合的な計画を網羅する委員会であってほしいというところです。東京都にお願いなんですけれども、たしか平成28年のときに、東京都の女性活躍推進白書というのを作ったんです。この計画を作る際に、そのような東京で働き生活している女性の実態が分かるようなものを作って公表していただきたいなと思っています。

私からは以上です。

○鹿嶋座長　ありがとうございました。

次は、公益社団法人被害者支援都民センターの阿久津委員、お願いします。

○阿久津委員　都民センターの阿久津です。

私たちの活動を通じてでも考えるところなんですけれども、広報活動とか教育の場面というのは、若年層をターゲットとして行われるというのが有効なのかなと感じているところです。性被害とかセクハラとか配偶者暴力とか上がっていたと思うんですけれども、まず被害の自覚がないという方も結構多くて、被害を自覚するため、自分にされていることが暴力なんだということを知るということがまず第一歩で、その部分の教育というのはとても大事ななと感じているところです。親から子へ教えるということが流れとして通常だと思うんですけれども、子供に教育することで、子から親へ知ってもら

うという流れもつくっていいのかなと感じました。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、公益社団法人東京都看護協会の家崎さん、よろしくお願いします。

○家崎氏（佐川委員代理） 佐川に代わりまして、本日、家崎が参加させていただいております。よろしくお願いいたします。

○鹿嶋座長 よろしくをお願いします。

○家崎氏（佐川委員代理） 今回の性被害のお話で、東京都看護協会では出前授業というのをやっております、高校生や中学生に命の授業という形でお伝えをする機会をつくらせていただいています。高校や中学校からのニーズも高く、看護師、助産師が命の大切さ、そして性教育というところも併せて行っています。今日、当会の活動についてお伝えができればいいなと思ってお話をしました。

以上です。

○鹿嶋座長 命の授業とは、具体的に言うとどういうことですか。

○家崎氏（佐川委員代理） 高校等からお話をいただいて、どのようにして男性と女性と付き合うのか（デートDV）というようなことや避妊具の使い方、そういったことも併せて保健の先生と連絡を取りながら授業をさせていただいています。

○鹿嶋座長 避妊具の使用法なども授業の中では一つの課題なんですか。

○家崎氏（佐川委員代理） 一週間に1回の授業とかということではなくて、特別に、年に1回ぐらい、1時間ぐらいお話をさせていただいています。

○鹿嶋座長 性被害は、やはり女性が特に多いので、非常に大切な授業ですね。

○家崎氏（佐川委員代理） はい。

○鹿嶋座長 次は、一般社団法人東京中小企業家同友会、田村麻紀さん、よろしくお願いします。

○田村委員 皆様、こんにちは。東京中小企業家同友会の田村と申します。

東京都様には、いつもすばらしい資料を見せていただきましてありがとうございます。

私どもは、中小企業、全国4万7,000社集まりましたうちの東京の企業が2,200社ほど集まっている経営者の勉強会の会になっております。そんな中、今、お伝えできることというのは、今日のテーマで言いますと、女性活躍・柔軟で多様な働き方の推進というところでお話をさせていただけると思います。

中小企業家同友会女性部では、女性経営者全国交流会というのを年に一度やっております。全国各地、1年に一度回って、今年の9月4日、5日は東京の女性部会が主催して集まります。新宿でやるのですけれども、そこに、全国から女性の経営者が大体800名から900名集まります。

それで、先ほど女性管理職を希望する人が少ないよというお話がございました。それからアンコンシャス・バイアスもいろいろあるよねというお話も伺いました。そんな中、私どもは、なぜ経営者をしているかという、やはり自己決定として自立してやろうというふうに思っていて、男性、女性がどうだとかというのは、あまり考えたことがない者たちが集まっていると思います。私自身も含めてです。そんな中、例えばアンコンシャス・バイアスによる嫌がらせであったりとか、あと、生理なんかもありますからそういう落ち込みとか、そういうのも含めて何があろうとも、やっぱり目的、目標に沿ったことを職業人として達成したいというように思っている、そういった人たちが生き生きと自分の人生を選別、性別関係なく生きられると私は思っております。

従業員さんで、女性従業員さんは会社の規模によると思うんですけれども、やはり、経営者の方に女性をきちんと平等に扱うんだよというような啓蒙を強く、強くやっていくのが、まずは私は第一かなというふうに考えます。うちは、男性経営者だけではなくて女性経営者に向けても同じです。

それから、社長が変われば、多分、幹部の人も変わると思います。その基準というのが、恐らくきちんと日本の中で決まっていなくて苦労してしまうのではないかなと思います。ある意味、ちょっと気が強いとか、負けん気があるだとか、お局様とかそういう人たちがばかりが目立ってしまって、はっきり女性が意見を言うと、あの人は、何だろう、気が強いとか、きついとかそういうことで言われてしまう、そういう文化をまずなくすべきではないかなと思いますし、東京都でせつかく小池都知事があんなにすばらしい知事様がいらっしゃるの、ついていけるような形でムーブメントを起こせるようなそういったことができないかなと思っております。

以上です。

○鹿嶋座長　ありがとうございます。

○大坪委員　東京都医師会の大坪です。

○鹿嶋座長　どうぞ。大坪さん。

○大坪委員　私は医師なので、医療業界のことをお話をしたいと思うんですけれども、医

学部は理系だと思うんですが、今、どこの医学部も半分は女生徒さんなんです。学校によつては半分以上、女性の生徒さんという医学部も出てきています。なので、割と結構理系に進む女子も増えてきているんじゃないかというのはちょっと思っています。それから、私が校医をしている中高一貫の女子高があるんですけども、そこも理系クラスというのがありまして、割と学校教育の中でも理系にできるんだよということで、女生徒を導くような教育がされているところもあるのかなと思っています。

それから、私たちの業界は、全部資格で給料が決まりますので、男女差というのはないですよ。なので、男女でお給料が違うということがちょっと私には衝撃であります。なので、持っている資格と経験年数で給料が決まる世界ですので、そう考えると中小企業とかはなかなか難しいかもしれませんが、何か資格を取ったり、何かポイントをためたりとか、そういうことでお給料にスキルみたいなものが反映されると分かりやすいのかなと思いました。私たちのところは、資格とあと、何の勉強をして、何か持っているというのが全てですので、そういうのもあると分かりやすく、あの人だけとか、そういうふうな不公平感も出ないのかなというふうには思いました。

それから、あと、管理職については、やはり能力があるのに、もっと頑張れるのに何で積極的にやらないのかなと思うことは、私も度々あります。だけど、やっぱりそれは本人がどうしてもできないのかなというのを、よく聞いてあげる必要があるのかなと思います。できるようになった人は、最初は心配だったけど、何でそれができるようになったのかなというのを、少し例みたいなのをたくさん集めないと、こうしてあげればいいだろうと思ってやってあげたことが全然何か違って、本人たちにはそうじゃないんだよ、というふうになってしまうこともあるのかなと思ったので、どうしてあげたらいいというのを決めるときに、よく、何でもかということも聞いてあげるのがいいのかなと思いました。

あともう一つ、ちょっと私が心配しているのは介護のことなんです。やはり、今、在宅へ、在宅へという流れがあり、東京都もその方向で行っていると思います。この男女共同参画とはまた別かもしれませんが、在宅へという流れは、かなり強くあるんですよ。ただ、在宅へ、となったときの家の方の負担というものは非常に大きなものがあって、やはり正規雇用で働き続けるというのはなかなか難しいところがあると思います。介護休暇なんかを取ったりしても、介護というのはその方が亡くなるまで、入院するまで続くものですので、その辺も私は危惧するところですので、それは医師会のほ

うからも、それで仕事が続けられなくなっている方がいらっしゃるから、そのところを患者さんの囲い込みみたいなのがあって、1回在宅に入るともう出られないとかというのがありますので、その辺のところは、今後考えて行きたいと思います。

以上です。

○鹿嶋座長 介護の在宅への流れというのは、看護業界だけではないんですか、全体的に言えるという話ですね。

○大坪委員 そうです、例えば私は世田谷区ですけれども、世田谷区が多職種連携の会という会議があるんですが、そこで世田谷区の区民にアンケートを取るんです。そうすると、皆さん、なるべく家にいたいなと書くのは当然じゃないですか。けど、その先にある在宅で介護をする方たちの苦労とか、そういったものを説明しないで、アンケートで何となく家にいたい、いたくないかみたいなだけを聞いて、みんな家にいたいと言っている、と。だから最後まで家で、在宅なんだというふうにするのは、非常に乱暴なやり方なんじゃないかなと思っているんです。私は病院で療養型の病棟も診ていますし、その方々、いろんな方々の最後をたくさん診てきているんですけれども、やっぱり、在宅で非常に大変な思いをした、そして、いろんな思いを持って見送っている家族の方はたくさんいらっしゃるの、その辺の流れをどう持って行くというのは、もうちょっと情報をきちんと伝えた上で決められるというふうにしないと、いざ、在宅になってしまったときに、こんなに大変だと思わなかったと、でも、1回在宅の流れに入っちゃうともう出られないことが多いんですよ。こちらは入院していただいて構わないんですが、あなたは入院するところはないと、行くところはありませんよと言われて、もう在宅でずっとになっちゃうことがあるので、その辺のところは医療側の医療と介護の連携とか、こちらの責任もあると思うので、そこは課題としてやっていきたいとは思っています。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、一般社団法人日本書籍出版協会の谷口さん、お願いします。

○谷口委員 私は、日本書籍出版協会の谷口と申します。日本書籍出版協会は出版社による業界団体です。よろしくお願いいたします。

私は、ちょっと違う観点でのお話なんですけれども、性別による無意識の思い込みに関する取組というところで、非常にすごく重要な取組だなと感じております。今、私どもの業界団体でも、ジェンダーに関する知識についての本がたくさん出版されてはいるんですけれども、なかなかまとまった形で目にするということが少ないのが現状です。

また、書店様や図書館の中でそういう展示を定期的に出していくことが非常に重要だろうと考えておりました、今、ジェンダーに関する基本図書と呼ばれるもの、ジェンダーを考える際に最初に読んでほしい一冊を選出して、これから冊子にしたいというふうに考えております。ですので、アクションの一つとして、そういった知識をつけるというところをこれからやっていきたいなというふうに思っているのです、また、取り組みが進みましたら、皆様に共有をして、ご意見を頂戴できたらと思っております。

以上です。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

続いて、東京ボランティア・市民活動センターの森純一さんをお願いします。

○森委員 東京ボランティア・市民活動センターの森です。

私どもは、ボランティアセンターですけれど、東京都社会福祉協議会が運営しております、社会福祉協議会の立場からも、今回、東京都さんのほうで子供向けにアンコンシャス・バイアスの取組を進めていただいている大変ありがたいなというふうに思っております。頂いた資料のところでも、子供の反応として、いろんな考え方があるというのが分かったというようなことが上げられているかなと思っております。

アンコンシャス・バイアスは福祉分野のところで考えるときに、例えばなんですが、障害者はこういうものだろうというふうに、やはり人々が思い込みを感じやすくなっていて、でも、実際に接してみると障害のある人も一人一人違いがあるよね、ということが分かってくると思います。そういったことで、障害の人に対して持っているイメージというのは環境が左右しているんだなということをすごく学ぶようなことがあるかなと思っております。そういった意味で、私どもの社会福祉協議会という立場からこういったアンコンシャス・バイアスのこと、男女のこと、あるいは福祉分野のことというふうに横断した形で、やはり子供たちが一人一人違っていいということを学ぶことで、自分たちの見方や選択をきちんとしていくということにつながるというふうに思っております。

お時間をいただきましてありがとうございます。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

それでは、最後に、当会議のコーディネーターからの意見をもらいたいと思っております。大沢委員、お願いします。

○大沢委員

前回に比べて、非常に網羅的にアンコンシャス・バイアスの問題ですとか、男性の育児参加の問題ですとか、いろいろな意味で、一步進んだ施策が提案されているように思います。ですので、その一つ一つについてコメントするというよりは、今後どういう方向に私たちが進んで行ったらいいのか、それについて私の意見を述べさせていただきます。

一つは、アンコンシャス・バイアスです。アンコンシャス・バイアスの中で、性別役割分業の解消ですとか、働き方改革というのを指摘されていて、それは非常に重要だと思いました。例えば女性が正社員就業して、子供ができて復帰する場合に、短時間勤務になることが多いです。そうすると、処遇がかなり下がってしまう、そして、その後になかなか元のキャリアに戻ることが難しい。昇進の仕組みの中で、長時間労働をできる男性が優先され、昇進しやすいルートに乗ってしまうといった問題がございます。それについても、やはりはっきりと差別であるということを示していくことが必要だと思います。それによって、男性も短時間勤務に移ることができるようになる。問題は男性が柔軟な働き方ができにくいというところがありまして、こういった働き方が男性も女性も選べるようになると、女性も活躍しやすくなるのではないかとというのが一点です。

それに関連して、ちょっと専門的になってしまうのですが、女性差別というのは心理学では敵対的性差別と好意的性差別という二つに区別されます。敵対的性差別というのは女だから駄目だとか、これは非常に分かりやすい差別なんですけれど、好意的性差別というのは、大変だから頑張らなくてもいいよ、みたいなそんな形の差別で配慮することです。女性にとっては非常にありがたい配慮であると同時にやはり、それが成長の機会を阻んでしまうということです。こういう好意的な性差別をアンコンシャス・バイアスと言い、諸外国でそれをいかに除去していくのが重要な課題になっています。また、それが職場でのセクハラにつながっているというような報告もございます。ですので、今後特に職場での女性に対する無意識の差別がないかどうかということを検証していく必要があると思います。こういった性差別があると、逆に女性も迎合するといえますか、ありがとうございますということで、なかなか女性自身が積極的に自分の成長の機会をつかんでいくことができにくくなってしまうと思います。

もう一つは、正社員と非正社員の問題についてです。これについても多くの委員の方が指摘されたとおりに、やはり日本の労働市場の中に正社員と非正社員の間に壁があって、一旦正社員を離れるとなかなか正社員に戻れないということがあり、この大きな問

題を解消していく必要があると思います。特に、諸外国ではパートタイマーというのは正社員の短時間勤務であり、これがパートの標準になるべきで、それ以外の非正社員については臨時的に雇用されているものとして、恒久的に非正社員で低賃金で雇われる制度を維持していくことの問題があると思います。これをどうやって是正していくのか、これが是正されないと女性が活躍できる社会は実現できないと思います。

以上、私が今回皆様のお話を伺って考えましたことです。

今後については、やはり、正社員から非正社員、非正社員から正社員の移動をどうやって促進していくのか、非正社員問題を今まで以上に詳細にわたって詰めて考えていく必要があると思いました。

以上、私からの意見でございます。ありがとうございました。

○鹿嶋座長　ありがとうございました。

最後に、事務局からの説明や委員の皆さんからの意見を踏まえて、私のほうでも一言申し上げます。

今もおっしゃった、非正社員の問題です。これは、まだまだ深刻化する可能性があります。やはり、人件費の問題ですよね、そこに大きく関わるのは。

年間の収益、処遇が正社員、非正社員では大きく違いますのでね。正社員になれるかどうかということ自体、そこに大きなハードルがあると思っております。それゆえ、正社員か非正社員かの問題をもう少し我々も考えていく必要があるのかもしれない。

どこで、この両者間の流通ができるのかどうか、特に非正社員という身分から正社員の身分にどういうふうになれば変われるのかということ等について、どういう議論を展開すればいいのかをもう少し考えるべきだと思っております。

給料が全然違いますからね、正規か非正規かでは。非正社員の場合は103万円の壁がありますが、いや、103万円でいいんだという人もいます。

でもね、この103万円の是非に関して、改めて議論すべきだと思っています。背後には男は仕事、女は家庭という性別役割分業の問題、男女処遇は平等か否か等の問題があり、そこから、すなわち男女間格差をどう解消、是正すればいいのかを考えなければなりません。

今回の議論を聞いていますと、本当に身近な課題であることを痛感します。今後ともこういう議論を、ぜひ続けていきたいと改めて思っております。

○大沢委員　すみません、鹿嶋座長。

○鹿嶋座長 大沢委員、どうぞ。

○大沢委員 一言、忘れておりました。

私、「小1の壁」について、最近取材を受けることが多くなっております。

小1の壁、知らない方が多いと思うのですが、小学校1年生が学校に上がる時に、学童保育ではなくて、むしろ小学校は今、教員の働き方改革が進んでおりまして、校門の開閉時間、開く時間が1時間程度遅くなったために、お母さんたちが子供を学校に連れて行けなくなっている。下手をするとコンビニで子供が待たされてしまう、あるいはお母さんが携帯で子供を起こして、自分で鍵をかけて学校に行くということが、特に都市部で問題になっています。3割ぐらいの保護者がそういう問題を抱えていようですが、子供の命にも関わる問題ですのでこれは何とかしないと。

もし、これを皆さんがご関心があったら、特に都でどういう方針でこの問題を解決していくのか、ぜひ、具体的なアクションを起こしていただけたらと思います。

ありがとうございます。よろしくお願いします。

○鹿嶋座長 ありがとうございます。

以上をもって、本日の会議を終わりにしたいと思います。

今度は、議事は事務局に戻します。皆さん、今日はどうもありがとうございました。

○樋口女性活躍推進担当部長 鹿嶋座長、ありがとうございました。

本日、皆様からいただいた貴重なご意見につきましては、今後、東京都の全局関係機関で構成される推進会議で共有しまして、各事業、施策の参考にさせていただきたいと存じます。

本日は、長時間にわたりまして大変ありがとうございました。今後とも、ぜひご協力をよろしくお願いいたします。

以上で閉会したいと存じます。大変ありがとうございました。

(午後2時46分 閉会)