平成２７年度第２回　佐賀市男女共同参画審議会　報告書

開催日時　　平成２７年　９月　３日（木）１０時００分～１２時００分
開催場所　　ほほえみ館１階　きらきら学習室
会議の公開又は非公開の別　　公開
出席者　　（委　員）伊東 史朗、江島 光代、大村 雄三、大薮 日左恵、亀山 清美、
草場 栄美、坂本 広樹、福成 有美、藤野 真也、牧野内 富美子、
森 梅子、森永 美智子、安永 恵子、吉岡　剛彦
（事務局）松尾企画調整部長、眞﨑企画調整部副部長、片渕男女共同参画課長、
福田係長、松尾、小寺、末次こども家庭課副課長、中山
欠席者　　（委　員）原 健一
傍聴者　　なし

１．開　会
２．あいさつ
３．議　題
（１）第二次佐賀市男女共同参画計画及びＤＶ防止基本計画の状況報告について
①平成２６年度第二次佐賀市男女共同参画計画の進捗状況報告　資料１
②平成２６年度佐賀市配偶者等からの暴力（ＤＶ）の防止及び被害者の支援に関する基本計画の実施状況報告　資料２
③平成２７年度各種審議会等における女性委員の参加率報告　資料３
事務局　　内容説明

委　員　　まず、資料１、２ページ、成果指標１０番「ワーク・ライフ・バランスの認知度」については、認知度が上がってきているのはとても良いことだと思うが、アドバイスとして、私は高校の現場で家庭科を教えているが、教科書にワーク・ライフ・バランスについての説明がある。それを、３７歳以下の方は全員習っているので、職場での研修等、ワーク・ライフ・バランスについて研修会をされている時に、高校でこのように習っていることをもとに、その続きをやっていくと言えば思い出していただけるかと思う。かつ、家庭でも４０歳代以上の親が、子どもと会話ができると思う。

２点目は、２ページの数値目標４番と１６番についてだが、この２つは同じようにみえるのに、１６番では１００％達成していて、４番では出来ていない。あと７館出来ていないというのが不思議に感じるが、これは男女共同参画課で、公民館等に具体的な提案をされたらすぐに実行できることかと思うので、そのようにお願いしたい。

また、資料３の審議会における女性委員の参画率だが、４２．０％に満たない

ものが多々ある中で、非常に気になったのが防災会議の女性比率が２２．０％で、５人に１人しかいないということである。東日本大震災から３年以上も経ったのに、まだこの程度かと思った。やはり防災こそ、女性には男性と異なるニーズや配慮の必要があり、生活者の意見が必要なところでもある。ハード面ではなく、ソフト面で女性の意見が大いに反映されなければいけないと思うので、他のところ以上に、女性を半数ぐらい、４２．０％と言わず５０．０％ほどの過半数は必要ではないかという気持ちがある。

最後に質問だが、おそらく第三次計画ではハラスメントやＤＶのことを強化していかれると思うが、佐賀県ではアバンセでいろいろ実施されているが、市の方では協議する場があるのか。ざっと見ても分かりづらかった。協議会を市で設置しているのか、なければ、これから計画策定にあたって会を設置されるのか。設置していただきたいという要望もある。

事務局　１点目のワーク・ライフ・バランスの認知度についてだが、研修会等が高校の授業からの引き続きの内容になるということで、資料等があればご提供いただき、啓発に努めていきたい。

２点目に、公民館関係について、男女共同参画関係の記事を掲載した公民館の数については、公民館では公民館報という広報紙を月あたり、もしくは年ごとに発行しており、男女共同参画に関する記事を掲載していただくようお願いしているところであるが、引き続き、男女共同参画週間、パートナーデーなどに合わせて、公民館長会、公民館主事会等を通じて、必ず年に一回は掲載をお願いしていきたいと思う。

３点目に、審議会関係について、防災会議も３ヶ月前には事前協議をお願いしているので、委員のご意見等も担当に伝えながら、なぜ女性委員の声が必要なのかということも理解していただいたうえで、協議を重ねていきたいと思う。

会　長　防災等への男女共同参画の観点は、震災以降注目されていると思う。

委　員　資料１、２ページ、成果指標の実績について一番下、１２番「男性の育児休業取得率」について、目標値１０．０％に対して３．８％という低い状況になっている。先ほどの説明では、対象者２６名のうち１名しか取得ができていないという報告であった。これは昨年に限ったことではなく、前年、前々年をみると、０～３％前後で推移している。育児休業を取ろうという呼びかけだけではなく、取りやすい環境をどう作りあげていくのかというアプローチも必要ではないか。何か取りづらい原因があると思う。それを取り除く環境づくりをどのようにされているのか、分かればご報告いただきたい。

また、資料３、３ページ、女性の参画状況について、一番上の「佐賀市まち・

ひと・しごと創生推進会議」では、女性委員が０名となっている。これはご承知の通り、市の創生・まちづくりというのは、国の施策を受けて全国の自治体すべてにおいて、この推進会議を設置して具体的なプランをつくる取り組みである。その中に女性の参画がないというのはいかがなものか。１人でいいとか２人でいいという数字の問題ではなく、女性の声を反映させることは必要だと思うが、いかがだろうか。

事務局　　まず１点目、男性の育児休業についてだが、ご指摘の通りあまり進んでいない状況である。先般管理職の研修等において、育児休業対象者が出た際は、なるべく取得しやすいように対応してほしいということで啓発を進めているところである。また、今年度、佐賀市職員に育児休業に関するアンケートをとったが、育児休業を取得しなかった理由の中で一番多かったのが、「妻の育児休業取得により、自分が取得する必要がなかった」というものが２３％程度、次に「育児休業中の所得の保障が充分でないから」が１２％程度、「代替要員の問題など、職場に迷惑をかけるから」が１０％程度という結果が出た。引き続き職場環境を改善して、なるべく取得できるような環境をつくっていきたい。

２点目の、「まち・ひと・しごと創生推進会議」だが、この会議は、メンバーを産学官金労と、金融機関・労働関係者も入れて構成するのが国の指針であり、１５名を委員としている。毎回のことであるが、各団体、大学も含めて、委員の推薦をお願いする。通常は女性委員の選任を強くお願いして、それなりの数の推薦をいただくが、このときは結果的に女性委員の推薦がなかった。会議の中でも、男性の委員しかいないということと、女性の意見も組み入れるべきという意見も出ているので、女性の各種団体に意見を聞きに行く、例えば子育てサロンで、子育てで困っていること、要望したいことをヒアリングして、会議に持ち帰り検討を進めていただいたところである。今後委員を選任する時には、十分に配慮しながら、各界にもご理解いただきながら進めたいと思っている。

会　長　　各分野の中心を占めているのは男性であることの反映だろう。私も、男性の育児休業に関しては、もちろん取得率も大事だが、取得期間の目標も大事なのではないかと考えている。

委　員　　男性の育児休業の取得率についての質問に追加だが、確かに短期間の育児休業ではなく、一定期間、１年等長期間の休業ということになると、なかなか及び腰になると思う。共働き家庭でどちらが取るのかという話になった時、もし夫側の所得が高ければ、妻が取得するほうが経済的な面では合理的という判断もあると思うので、一概によくないとは言えない。先ほど市役所の中でアンケートをとったということなので、育児休業を取りたくても取れないという方がどれくらいい

るのか興味がある。やはり、他の企業の話を聞くと、人事への影響を気にされて、取りたくても取れないという話を聞くので、市役所の中ではどのような意見が出ているのか、ご教示いただきたい。

事務局　　ご意見をいただいた通り、実際に取りたくても取れないという環境になっていること自体が問題だと思う。取得したいと希望している人がどの程度いるのか、また設問の仕方を工夫して状況を把握していきたいと思う。

会　長　　資料１、２ページ、成果指標の番号３、番号４について、ＤＶに関して目標値を０％にせざるを得ないというところはあると思うが、先ほども話があったように、啓発を進めればその分だけＤＶについての認知度は上がると思う。確かにＤＶを無くそうという目標は大事だが、数値目標の妥当性のようなものは今後議論してみたい。

委　員　　先ほどのワーク・ライフ・バランスの実現と、男性の育児休業と仕事の関係性というのは、まさにご指摘の通りだと思う。それと同時に、２ページ、数値目標の２４番「介護教室における男性受講者の割合」について、ご夫婦で参加していただくのが基本という話があったが、やはり介護は女性がするべきものという考えが強いということである。女性活躍ということが言われているにも関わらず、介護が始まったらまた戻ってしまうとなると、何のために取り組んでいるのか分からない。市にお願いしたいのは、介護と仕事の両立セミナーを以前実施されたと思うが、介護のことだけでなく、両立するためにどうすれば良いのか、事業所にどういうことをさせるのか、制度は何日あって何のために使えるのか、ということを、もっと具体的に説明していただけるセミナーを実施していただきたい。どうしても仕事が優先されているというのが、事業所、仕事を持っている皆さんの現状だと思う。いち早く、何も起こっていない段階で準備をしておかないと、いざ起こった時に今からということでは遅い。ぜひ事業所、企業等、それ以外の働いていらっしゃる方の働き方の見直しについて、支援をしていただきたいと思う。

委　員　　２ページ、数値目標の１０番「学校で行われている性教育の概要を知っている保護者の割合」についてだが、全部「－」になっている。同じ学校教育課で、佐賀市教育政策満足度調査というのが行われており、小学校４年生から中学校３年生までの保護者に対してアンケート調査が行われているので、その中に入れたらこれは把握できるのではないか。

事務局　　学校教育課の方でも、今後どのアンケートで実施するのかということを検討し

ているが、学校ではなかなか厳しい状況で、現在検討中である。なるべく実施の方向で考えている。

委　員　　まず目標の意味というか、どういう必要性から保護者に性教育の概要をお知らせしたいのかお聞きしたい。

性教育の概要を知っている保護者を増やすため、学校は何をしなければいけないかを考えたとき、今、力を入れて保護者への啓発に取り組んでいるのが、情報モラルの件である。ＬＩＮＥでつながり非行にはしるなど、多くの事件があるが、特に中学生が巻き込まれる事件の９割以上は、携帯電話のＬＩＮＥがらみだと聞いている。また、女子生徒が性犯罪等に巻き込まれる可能性が非常に高いので、保護者対象の研修会を今はどの学校でも行っている。そこには必ず性教育、性の話が出てくる。そのような意味で、子どもがどのような性教育を受けているかを知っている保護者の割合を増やすよりは、実際に、子どもがどのような危機に直面しているのか、親として何をしなければいけないのかという研修や保護者への啓発等、そのようなことが必要ではないかということで、今全学校で情報モラルの研修会が、性教育も含めて行われている。また、アバンセの方でも、デートＤＶの話も思春期にしておかなければいけないということで、子どもたちにしていただいている。思春期特有の考え方を保護者も共有していかなければいけない。そのような意味では、どのような性教育が行われているかを知っているということを目標にもっていくのは、どうなのかという思いがある。

事務局　　５年前にこの計画を立てた時に、性を正しく理解することで男女を認め合うことにつなげるため、この目標が設定されたと思う。当時、学校教育課の方で５年後にはぜひこれをやりたいということで設定されていたのだが、その後ＬＩＮＥによる犯罪等がここまでになることを予測できていなかったと思う。この部分については、次期計画で目標を設定していただければと思う。やはり今は大変な事件も起きているので、今後は、そのようなことも考慮し、目標値を設定していただければと思う。

委　員　　ＤＶの取り組みに関しては、被害者支援がほとんどである。５年前はそこからスタートという意味合いがあったと思うが、被害者は加害者がいるから生まれるのであって、加害者への支援やケアが、今後大事になってくると思う。また、子どもの頃から男の子に対しても教育していかないといけない。デートＤＶの話は男女一緒に聞くので、すごく良いと思っていた。性別に限らず、ＤＶをしないような教育というのが、被害者を救うだけではなく、加害者を発生させないためにも、大きく考えて必要になってくると思っている。

（２）第三次佐賀市男女共同参画計画（案）について

①男女共同参画に係る現状把握及び施策動向調査の報告　　**資料４**

事務局　　内容説明

委　員　　あと２年で介護がぎりぎりのところになるので、介護離職を防ぐため、男性が介護休業を取得できるといったことや、介護と仕事の両立ができるという取り組みを、いち早く事業所や民間の企業がやり始めなければ、多分追いつかない状態になると感じている。第三次計画では、大きく取り組みを始められたほうが良いのではないか。

委　員　　私の職場では、子どもが保育園や小学校に行かれているところは、妻の都合が悪かったら早退や休みも可能である。どうしても急ぎの仕事があって、誰も預かってくれないときは会社に連れて来ても良いことにしている。女性と男性がだいたい半々だが、小さい子どもを抱えているとか、介護の方を抱えているスタッフが少ないので、例としてはあまりない状況である。

先ほど、若い世代を中心に男女の啓発という話があったが、11 月が国際のＤＶ月間になっているので、それに合わせて、ボランティアが佐賀駅等でリーフレットを配ったり、高校生の登下校時間帯にアンケートをとったりしている。小学生の時からの、命についての授業がずっとつながってくると思うので、そこから少しずつ、自然に子ども達が身に付けられるような教育を考えていただけたら良いのではないかと思う。

委　員　　第三次佐賀市男女共同参画計画に向けて必要な取り組みというところで、家事・育児等を理由に離職する人を減少させ、女性の継続就労を可能にするような支援について、私の周りや実体験に基づいた話になるが、今、病中・病後児の預かり事業があったり、小学校３年生までは放課後児童クラブがあったり、それ自体は機能しており、就労する女性、就労する親の助けになっているが、病中・病後児の保育事業は、事前に手続きを取り、病院での診察を受けてから預けないといけない。そこまで親がやって初めて預けられるので、８時半や９時に仕事に行く親御さんにとっては、なかなか利用しづらい制度になっている。放課後児童クラブに関しても、あること自体は非常に有難いが、台風等天候が悪い時にはすぐに休みになり、仕事は休めないのにどうしたら良いのかという母親の声をよく聞く。実家が遠い方は２～３時間かけて預けに行ったり、また、やむを得ず会社を休んだり、そのために責任ある仕事に就けないという声もたくさん聞く。これから介護の方がより大きな問題にはなってくると思うが、まだまだ育児に関しても、このようなことが問題になっている。ご検討いただければ有難い。

事務局　　仕事も大事な親御さんの立場と、子どもさんも病気の時には親御さんに一緒にいてほしいという両面があるので、一概にこうしたほうが良いと、この場でお答えするのは難しい。どちらの立場も考えながら、事業を練り直してやっていければと思う。

会　長　　確かに、病中病後の保育に関しては手続きが面倒だということをよく聞く。

委　員　　私たちの職場、学校教育現場、小学校、中学校、高等学校も含め、出産や育児を理由に辞める人はほとんどいない。新聞等でご存知かもしれないが、中学校教師は世界一働いているというニュースもあった。本当に労働時間も長いし、非常にハードな仕事ではあるけれど、女性が辞めていかないポイントがあるのかということを考える。それが一般企業にも広がれば、女性が辞めなくてすむ社会になっていくのではないかと思う。理由はたくさんあると思うが、まず教師になったときに、辞めるというイメージが全く無かった。一生するものだと考えていた。自分のゴールが見えていたというか、何十年働くから、どんな働き方をしていきたいということを考えていた。また、私が教師になりたての頃の先輩たちの状況に比べれば、非常に子育てがしやすくなり、３年間育児休業が取得できるようになった。３年間取得する人は非常に多く、取るのが当たり前というムードになってきているのも大きい。男性の取得率を上げることも大事かもしれないが、女性の育児休業期間を延ばす方が、働きやすくすることが可能だと思う。

もうひとつ大きいのは、自分が休んだ時に代わりの先生が来てくれるということである。そのため、ここで復帰して、それまでに保育園を見つけるという、自分のライフスタイルを計画することができる。職業を持っていると、復帰の場所があるから保育園も見つかりやすい。そして復帰して、計画的に話し合いながら第二子をどのあたりでという、夫婦で計画を立てやすい、そのような職場だからかと思う。ハードな仕事で１２時間以上働いてはいるが、周りの協力を得ながら、職場の中でも、あの先生は今小さい子どもがいるからということでカバーしたり、自分の時もしてもらったからお互い様だと思ってやっている。そのため、休業取得は心苦しいが、取得しても理解を示してくれる。どうしたら女性が辞めないですむのかということを、公務員であればある程度分かるので、それがどの企業にもつながっていったら良いと思っている。

委　員　　先生というのは、民間の営利目的の企業とは違い、人材育成が一番大きな仕事だと思っているので、そういう意味では、教育の現場には優秀な先生にずっと残っていただくためにも復帰していただきたい。しかし、民間で考えた場合、営利目的であるため稼働していない人材はできるだけ省きたいというのも現実としてあると思うので、同じように考えるのも難しいと思う。先ほど、育児休業を取る

必要がなかったというのが２３％程度あったという話で、男性の意識がまだ低いのかと思う。子育ては男性もするのだと意識を変える必要があると思った。今、数値目標を設けられているが、数値目標を達成しようと思うのであれば、子ども達に教育していくと、その子どもたちが大きくなって年々少しずつ意識は上がると思う。しかし、すでに大人になった方たちにも、意識を変えてもらう必要があると感じている。

委　員　　第三次計画策定の課題に関して、所管が違うかもしれないが、安心して子育てをし、保育所等に預けて、自分達の仕事に専念できるような環境が整えばと思うが、今マスコミでも話題になっている発達障害等のお子さんも受け入れてくれる保育環境をつくりあげていかないといけない。受け入れができないと、たらい回しのようになり、結局母親もしくは父親が仕事を辞めるという話になってくる。そういうことが大きな社会問題になっているので、全ての子ども達を安心して預けられる保育環境を整えていくことも、男女共同参画計画の柱の一つに盛り込んでいただければと思う。

②第三次佐賀市男女共同参画計画の体系（案）について　　資料５－１、５－２

事務局　　内容説明

会　長　　資料５－２をご覧いただきたい。前回の審議会では、一番左の基本方向の中で、これまでは２つに分かれていた男女共同参画計画とＤＶ防止計画を一本化するということで、ＤＶ防止計画を基本方向のⅤに盛り込むよう決めた。それを受けて、本日は重点目標について仮決めをしたい。一番右の具体的なところについては、次回の審議会の対象になる。

次は、資料５－１の計画の内容だが、基本的には前回の計画を踏襲するという案である。いくらか事務局の方から変更が提案されている。まず基本方向Ⅱ「男女が互いを認め合う社会づくり」の重点目標２が、今の計画では「女性に対するあらゆる暴力の根絶」となっており、この中にＤＶのことも含まれていたが、それが基本方向のⅤに独立して取り出された。それ以外の暴力を念頭において、右側の方だが「ハラスメント等暴力防止対策の推進」という重点目標にしたらどうかという案が示されている。

次の基本方向のⅢ「あらゆる分野への男女共同参画を促す社会づくり」というところで、あらゆる分野なので雇用の分野も含まれるが、この分野については、次の基本方向Ⅳで述べられているのでそこにまとめて、基本方向Ⅲの重点目標１「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」では、特に行政等の分野における女性の参画を進めるという案になっている。事業所に関しては基本方向Ⅳに移して、「男女が共に働きやすい環境づくり」の重点目標１として、「事業所における男女

共同参画の推進」という目標を立てたうえで、まず企業の管理職にあたるような、企業の方向を決めるような管理職、指導者的な立場の女性の参画を一つの目標に掲げている。

それから、広く女性が働くことを促進するような女性の活躍の推進ということを施策として入れてみてはどうかという提案。重点目標３「男女の仕事と生活の調和の推進」については、高校の教科書にもあるワーク・ライフ・バランスという言葉を用いてみてはどうかということである。重点目標５だが、これまでは基本方向Ⅴとしてあったものを重点目標の中に埋め込むようなかたちで、「庁内における男女共同参画推進体制の整備」という改定案となっている。重点目標について、文言は具体的な施策を考えたうえで修正の余地はあると思うが、大まかな方向というか、重点目標としてはこれで良いのかどうかを検討してみたい。

まず、基本方向Ⅰ「人権の尊重と男女共同参画の意識づくり」について、重点目標として２つ、「男女共同参画意識の醸成」と「性別によらない教育・学習の充実」が掲げられている。

次に、基本方向Ⅱ「男女がお互いを認め合う社会づくり」では、「性に関する理解の促進」、「ハラスメント等暴力防止対策の推進」、「生涯にわたる心と身体の健康づくりの推進」という３つの重点目標が掲げられている。この部分はいかがだろうか。

委　員　　重点目標の２「ハラスメント等暴力防止対策の推進」ということで、前回あらゆる暴力、女性に対するあらゆる暴力の根絶というところからＤＶを基本方向として独立させて、それ以外の暴力という形でここが残ったと思うが、そのような理解でよろしいか。

あと言葉の問題だと思うが、ハラスメントというと、嫌がらせと訳されると思う。ここには、重い性暴力も入ってくると思うので、ハラスメント等暴力防止対策ということでまとまるのか疑問に思う。ハラスメントと暴力は違うものかと思ったので、問題提起させていただく。

委　員　　重点目標２「ハラスメント等暴力防止対策の推進」というところが、以前は「女性に対するあらゆる暴力の根絶」となっており、重点目標の１～３が促進、根絶、推進となっていた。前の流れがすごく良くて、今度は促進、推進、推進となり、推進ばかりになってしまうので、言葉としては根絶の方が強いのではないかと思う。ハラスメント等という意味の取り方も、先ほど言われたように人によって変わっていくような感じで、推進より強い言葉の方が良い気がする。

会　長　　ひとまず、ハラスメントや暴力の根絶というふうに変えてみてはどうだろうか。暴力にＤＶも含まれるということで、二重に考えて悪いことはないと思う。

委　員　　ハラスメントという言葉自体、どのくらい認知されているのだろうか。ＤＶは結構ご存知の方も多いと思うが。

会　長　　セクハラという言葉は知られていると思うが、ハラスメントというとあまり知られていないかもしれない。

委　員　　施策で詳しく説明するという方法もあるのではないか。

委　員　　ここで定義付けたいのは、女性に対する暴力や嫌がらせということを、うまくまとめる言葉があるのかどうかということである。

会　長　　暴力の根絶だとかえって分からないと思う。ハラスメントも人間関係の上下の関係を利用した人権圧迫、嫌がらせである。ほかの言葉も思いつかないので、当座、ハラスメントや暴力の根絶としておいて、良い案が見つかれば次回以降、練り直してみたい。

基本方向Ⅲ「あらゆる分野への男女共同参画を促す社会づくり」について、現計画と言葉は変わっていないが、重点目標の「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」と、「家庭や地域社会における男女共同参画の推進」についていかがだろうか。

また、基本方向Ⅳ「男女が共に働きやすい環境づくり」について、重点目標が５つ掲げられており、「事業所における男女共同参画の推進」、「雇用における男女均等な機会と待遇の確保の促進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「農林水産業、商工業等における男女共同参画の促進」、「庁内における男女共同参画推進体制の整備」となっている。この点についていかがだろうか。

委　員　　農業関係の女性の参画率がものすごく低い。委員になった頃から申し上げていたが、そのままである。どうにか出来ないかと思っているが、立場に立たないとなかなか言えないところもあるので、よければ佐賀市の農業委員会の方々から言っていただきたい。

会　長　　ぜひ力を入れていただきたい。

最後に、今回新しく含めた「ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）がない社会づくり」について、重点目標としては、「ＤＶの根絶に向けた啓発と教育の充実」、「安心して相談できる窓口及び被害者支援体制の充実」、「切れ目のない支援に向けた関係機関等との連携強化」というところで、先ほど、デートＤＶや加害者への支援もあれば良いという話もあった。その他いかがだろうか。

委　員　　今、ＤＶがとても多いと感じており、それに対して相談する場所が少ないと思う。先ほど説明があったように、あまり相談をしない、人に話さないケースもある。また、母子家庭や父子家庭が多くなり、経済的な理由から、①夜に働いて子どもの面倒がみられない、②コミュニケーションがあまり取れていない、③犯罪が増えているのではないかと思うため、もっと市の方でも促進していただいたら、もう少し良い世の中になると思う。そして、埋もれて表面化していない問題もあると聞くため、そのようなものも減ったら良いと感じる。

会　長　　相談窓口の話や、困難を抱えた家庭への手厚い支援について、広い意味では男女共同参画の中で念頭において考えるべきことだと思う。父子家庭、母子家庭の話も、ぜひ考えてみたいと思う。

委　員　　皆さんの意見と同じ感想を持った。一つは男性の育児休業の件である。もう一つはＤＶで、被害者だけではなく加害者への教育も必要ということで、どちらも共感できた。

会　長　　加害者に関しては、前回の計画策定の際にも話題にはなったが、今はできる体制ではないとのことだった。県と協力しながら次の計画では反映していきたいと思う。

委　員　　結果が出てしまったことに対して何とかしようと思っても大変である。そのため、小さいうちから、命の大切さ等の教育や、ＤＶにつながらないような環境づくりなど、原因をつくらないことが大切だと思う。原因をつくるからこのような結果が生まれる。長いスパンにはなると思うが、考えていただけたら良いかと思う。

（３）その他

事務局　　次回審議会は１０月中旬開催を予定している。

４．閉会