

委員会名	平成29年度第4回 足立区男女共同参画推進委員会
日時	平成29年10月4日(木) 午後2時～4時
会場	L・ソフィア 第2学習室
出欠状況	委員現在数13名 出席者数10名
出席者	<p>【委員】</p> <p>石阪督則委員長・中川美知子副委員長・乾雅栄委員・本間博子委員・清水典子委員 ・遠藤美代子委員・西村真海委員・中村稲子委員・高祖常子委員・猪野純子委員</p> <p>【事務局】</p> <p>佐藤仁彦男女共同参画推進係長、望月孝志男女共同参画推進係主事、宇根紅桃男女共同参画推進係主事、信原典子共同参画指導員</p> <p>【傍聴者】なし</p>
会議次第	別紙のとおり
配布資料	<p>資料1：平成29年度第3回推進委員会の要点 資料2：男女共同参画事業実施状況(平成28年実績)前回までの意見入り 資料3：第7次男女共同参画行動計画体系図 資料4：男女共同参画行動計画成果指標(案)</p> <p>パンフレット：ひとりひとりが幸せな社会のために リーフレット：女性フェスティバル2017あだち</p> <p>【ヒアリング資料】 産業振興課よりの提供資料</p>
発信者(敬称略)	議 事 内 容
佐藤	<p>1. 前回の振り返り</p> <p>資料1を参照</p>
石阪	<p>企業の人材確保や定着は大きな課題である。今企業は人材の定着が難しくワーク・ライフ・バランスを進めようと思っても、企業の規模や考え方がワーク・ライフ・バランスに結びついていない。足立区の企業の規模、どんな企業、業態業種を含めて産業振興課に足立区の企業の様子を伺い、人材の定着やワーク・ライフ・バランスについての話しを伺いたい。</p>
産業振興課	<p>産業振興課は商業係、工業係、農業係とあり、商業係は主に商店街のサポートをしている。農業係は実働の農家が百数十件である。工業係では工業会連合会の冊子参照、靴工業会、靴工業会、足立産業協会、印刷工業組合がある。靴や靴に関してはマスコミに取り上げられる回数も増えている。伝統工芸の方々も、高齢による跡継ぎ不足などもあり年々人数が減ってきている。息子、孫による跡継ぎではなく、外からの跡継ぎという話も聞こえてくる。別資料参照『数字で見るあだち』より一部抜粋を見ると、300人以上の企業が41社であり、商店街でやっている店舗の多くは親子や従業員を雇わない経営が主である。製造業は、30人以下の従業員が大半を占める。職業紹介状況では、足立区・荒川区を合算した統計ではあるが、23区の中でも一番厳しい状況であろうと考える。昔より組合が減ってきて厳しい状況である。背景には跡継ぎの問題、高齢化などがある。</p>
石阪	<p>これから伸びていくだろう足立ブランドには比較的若手がいるのか。</p>

産業振興課	40歳以下を中心とした足立ブランドユースとして仲間で勉強会を開いたりしている。この中には次世代の方もおり紙のデータを見ると、ほぼ家族のような状況に見える。300人以上が41社、人材確保を考えるとどこも厳しい。製造業、サービス業、商業とあまりよくないが建設業は唯一景気がよい。何期か前に人手不足で倒産という話もあったので、人手は足りていない企業も多くある。男女別では、新規の求職や紹介をみると、男性の方が多く見えるが同数くらいである。
石阪	正規、非正規の問題はどうか。
産業振興課	その辺りは把握が難しい
石阪	前回の課題となった、人材が不足していて、それに向けたアクションを区や団体としてやっているかと、従業員の定着に向けた支援が中小企業では難しいので、区の方で何か取り組みをしているのか伺いたい。
産業振興課	区と団体の話し合いのなかでは、人手不足を感じている方は何人もいる。ただ、製造会社では繁忙期で人材が必要でも、製造工程別に組んでいるため工程別に雇わないといけなくなるので厳しいとの意見もある。その他は即戦力が必要。伝統工芸は弟子入りして一人前になるまで時間がかかり、給料の問題もある。最近では製造業でもデザイナーが重要視されており、美術系の学校を出た人を雇用しても、就業前とイメージが合わないとギャップを感じ辞めてしまうケースもあるので、育てることの難しさを痛感している。ゼロから育てようと考えているところも若干あるが、日々の営業が苦しく育てあげる程の余裕もない企業が多い。中小企業との間で、定着率をどう高めていくのかを聞くと、大きい会社では、社員旅行へ行き、区の補助金を受けながらで社員研修を行っている所もある。福利厚生の部分がない企業は、「サービスセンターゆう」を活用している。しかし、景気によって会員の増減がある。
中川	区内のある鉄工所へ区内の都立高校の生徒が就職をしたが、現実の技術と学校で学んだ技術に差があり、現実の方が進んだ技術であった。学校では古い技術を教えていて、教わる姿勢も企業の求める人材とのギャップがあった。今後どのように繋げていったらよいか。
産業振興課	区内の工業高校では、生徒全員が企業のインターシップへ行く事になっている。入る前の事前学習や生徒の本気度も関係があると思うが、学校側も生徒が専門的に学べるよう周知していくことも重要だと感じている。伝統工芸の中で弟子をとっている人がいるが、女性のスタッフがおり、居心地の良し悪しや周りの配慮も必要ではないか。
本間	高校生向けの礼儀作法を教えるような授業はないか。
産業振興課	現在は、カリキュラムに総合学習の授業があり、その中でボランティアに行くことになる。
本間	求人が1000社に対し、就職率が600であるが、区外、都外に頼むような案内はしていないのか。人はいるが求める人材と違うからなのか、総数自体も足りないのではないか。
産業振興課	区に、都立高校が9校と定時制が4校あり、区内での就職を望む生徒はそのまま就職できているよ

	うである。企業側の人数と、本人の希望の人数がマッチしないことは多いと感じる。
本間	求人埋めの活動は行っているか。
産業振興課	産業振興課では求人を扱っていない。
石阪	おそらく高校では、学校と企業がマッチングをするケースが多く、学校の先生が地元の事を知っていただく機会が増えるといい。
産業振興課	区内にある小中学校は足立区立になるが、高校は都立になるので、そのハードルが厳しいのが現実である。
石阪	先生としては、区内に就職させる必要はないという考えもあるのではないかと。
産業振興課	地方都市の方でも自分たちの地域で働き手がいなくなってしまうと困る。
高祖	学校で学んだ技術のレベルと、企業とのレベルの違いは工業系ではあり、例え都であっても時代に追いついていない事を教えても実践で使えないのではもったいない。
中川	区内の学校で研修会のようなものなど行うなど必要でないか。足立区の場合は即戦力が求められている。
産業振興課	区内の工業高校では推薦制度やスポーツ特待生制度など様々な生徒が入学できるように工夫はしている。しかし、就職、即戦力となると難しいようだ。
石阪	女性や若者の定着支援について、中小企業向けに、区での取り組みは行っているか。
産業振興課	女性では、起業を希望する方に対して、中小企業支援課の方で、女性による起業の相談を行っている。
石阪	従業員の中で、子育て中の方や、早く帰りたい方向けのフォローはどうか。
産業振興課	特には行っていない。零細企業に関しては、早く帰るのは難しい。
石阪	そうすると悪循環になり、大企業は福利厚生があり、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるとそちらに流れてしまい、結果零細企業はそれができないので人材の定着につながらない。
産業振興課	異業種フォーラムなどで団体向けに啓発も行っているが、そこに参加しない団体には声も届かない。
高祖	ワーク・ライフ・バランスの認定企業の中の保育園の話を知ると、トップが働きやすい職場づくりを行っている。家族でやっているところは難しいだろうが、人数がある程度いる企業向けに、従業員が働きやすいなどの研修を行うことで定着率もよくなる。

石阪	ワーク・ライフ・バランスの認定推進を登録してもらうなど、インセンティブをつける事が大事だ。
高祖	足立区全体の企業が働きやすそうな風土を拓けていった方がよい。
産業振興課	一部の企業では、残業を一切認めないところもある。
高祖	そのようなモデルケースを発信していただいて、人数が少なくても業績を求めるなど工夫をしているように見えた方が全体的に活性化になる。
清水	人材育成については、中小企業と大手で比べると、福利厚生の方では差が出てしまう。足立区の同業同士でキャリアアップの研修ができるような案内を区から企業に呼びかけをして、非正規の人向けに社会とのコミュニケーションに慣れる研修を行うなど、仲立ちをする事で定着につながる。
中川	区内の農業者が100件余りで数年前に聞いた話しでは、家族の中で給料は別々にして妻にも給料を出していると聞いた。このような事を家族で行っている会社に啓発していくといい。
産業振興課	ほとんどの方は家族経営であっても、税理士か会計士に入ってもらい、妻も従業員として扱えば納税額が減ると聞いているので多くの方はやっていると思う。農業者は、国で認定農業者という制度があって、認定を受けると優遇もある。認定農業者になるときに足立区では家族経営の宣言をしてもらい、総労働時間数を減らさないと認定農業者にはなれない制度になっている。
石阪	製造業や商業の方もやっているのではないかな。
高祖	区で把握はできているか。
産業振興課	農業については把握している。専業農家の方も苦しくなっている。
石阪	男女の地域の労働間とあるが、足立区での賃金格差はあるか。
産業振興課	普段接している企業の方とは、最低賃金についての話しをしたりすることもある。給料の意識は持っている。
石阪	男女差というより、最低賃金にこだわっているように見える。
清水	小さい企業は最低賃金をあげるのは大変と言っている。
石阪	労働者の視点にたつと上がるのは良いことだが、経営者の視点で見ると厳しい。男女間の問題ではなく経営事態の問題になりつつある。
産業振興課	大きい企業は外へ出てしまう。足立区で大きくしようと思っても、用途地域指定というものがあるって、工業地域、準工業地域じゃないと工場はつくれない。都外だと土地の値段も半分になり、

	最低賃金のも差が出てくるので厳しい。
石阪	おそらく、どんどん流出しているようだ。元々区内にあった企業が川を越えて埼玉県に工場を作るケースや、本社を移すところも多い。足立区は県境なので労働力も流出してしまう。今までの話を聞いていると、男女間の問題よりも、経営基盤は厳しい状況で、従業員の確保も難しく、企業も生き残りに向けて、どうやっていくか。1つの考え方としては、こういう時代ならではの定着に向けたサポートを区としてやっていく必要がある。
高祖	賃金を高くする工夫をしているところもある。賃金を上げながらも、成功をしている事例を沢山見せた方が人も集まり活性化にもつながる。
石阪	ワーク・ライフ・バランスの認定企業を区からもっと発信されて、ここで働いてみたいと思えるようにしてほしい。今の話だと伝統的な技術が前に出てきている。そして、実際そこで働いている人達の様子が見えてこない。技術は機械化が出来ず、人権費も削れず、労働時間も縮減が難しいので働く環境を改めて考える必要がある。今、企業の経営者から聞く話では、機械化して人権費を削ることで働き方は楽になるが、伝統的技術だと難しい。そのほかの業種でいうと、いろいろな工夫をして、従業員の定着に向けた努力は出来そうな気がする。
	年次報告について 自由討議・意見交換
	1.ワーク・ライフ・バランスについて
石阪	男性の父子参加セミナーとはどのようなものか。
事務局	父子向け講座に年何回か開催しており、区民の方にワーク・ライフ・バランスの推進キャンペーンの実施という事で実績にしている。
石阪	父子の子とは、対象年齢はどのくらいか。
事務局	講座によって参加する年齢が違う。
石阪	男性の家事、育児参加について関係してくるところで、イクメンフォトコンテストとはどのようなものか。
事務局	育児に取り組む男性、祖父も含めて写真を送ってもらっている。
石阪	どのような写真が送られてくるのか。
事務局	男性が育児をしている写真である。見ている人が前向きな気持ちになれるような写真を選んでいて、去年であれば、優秀賞、区長賞で選考した。
高祖	21点だと少ないのではないか。
事務局	データでの無記名応募という形をとっている。個人情報の関係で、メールで送ってもらっている。

石阪	イクメンフォトコンテスト自体はいいと思うが、一部の人にしか伝わらない。
猪野	宣伝も限られた人だけにしか伝わらず、知らない人には伝わらないので、全体的に知ってもらえるような効果があるとよい。
事務局	毎年、広報とチラシの配架や男性セミナー等で案内をしている。
石阪	大事なのは、賞をとった人達の写真を観てもらいたい。賞をとった写真を見る機会はあるか。
事務局	足立区の広報で佳作を含めた5点は紹介をしている。
乾	(エルソフィア) 2階のロビーに展示をしている。
事務局	女性フェスティバルの場で表彰式を設けており、写真を上映している。
石阪	ある程度期間は限定しているのか。
乾	(エルソフィア) 2階のロビーは常に展示しているが、場所が分かりにくい。
石阪	スマートフォンなどで、1年くらい見られるようにしていかないと発見効果がないだろう。
乾	女性フェスティバルのリーフレットに去年の作品が1点載っている。
石阪	なるべく男性の目にも触れてほしい。
事務局	今年度、今までの賞をとった作品を庁舎のアトリウムに展示を年明けに予定している。
猪野	庁舎に行かなければいけないので、その辺りの宣伝が足りないように思う。
石阪	駅のデジタルサイネージなどはどうか。
猪野	その方が広く一般的に伝わると思う。
清水	区民は区役所に来る時は限られている。
高祖	応募のハードルを下げるためにQRコードを使うのはどうか。
事務局	チラシに記載をしている。
乾	チラシをその対象となる人が手にとってもらわなければならないので限られてしまうのではないか。

清水	男と女のホンネでふぉーらむとは、どのようなものか。
乾	その年によりテーマを決めて、講演会の時や座談会がある。今年は座談会であった。
石阪	今年はトークセッションであった。年によってイベントが変わると比較的年齢層は高めだが女性ばかりではなく男性も多かった。今年は学生も入れながらみんなでトークをするという形で行った。学生はこれから就職をする視点、起業されている女性や役所の方には、ご自身の育児観や労働観を語ってもらう等いろいろな視点からのトークがあり面白かった。(昨年のフォトコンテストの写真を紹介)
乾	1/3は育ジイ。賞金は図書カード。区長が出席される時は一緒に記念写真を撮る。
石阪	応募数を増やすためになんらかのメリットもあったほうが良いが出てきた写真をどう広めるかも大切ではないか。
清水	子育てガイドブックが参考になるのではないか。
石阪	見てほしいターゲットは絞られているので集中的に啓発した方が良い。あとはなるべく人の目に触れるようにする。今までは庁舎に来ないと見られないという課題がある。
乾	内閣府が6月23日から29日までの1週間男女共同参画週間と定めている。それを記念して毎年6月にふぉーらむを開いている。従ってそのテーマの講演会の時もあれば、今年のように座談会の時もある。
石阪	11月の女性フェスティバルは趣旨が違うのか？
乾	女性団体連合会が主催し、イベント色が強い参加団体のお祭りのような感じだが、オープニングでは男女共同参画のテーマを定めながらも多くの区民の方に来ていただくというものがなかなか難しい。男女共同参画に関心のある方には物足りないと言われるかもしれない。これは圧倒的に女性の参加が多い。
石阪	女性フェスティバルという名前なので女性が多いが最近では男性も多くなっている。お子さん向けのわくわくこども広場などは家族で来る。
乾	将来的にはもっと広げて子育て世代に向けていくとバリエーションも広がる。
中川	11月12日、女性フェスティバルで講演会を行う。足立区出身で足立第十六中学校に通っていた頃、シングルマザーの母親が生活保護を受けながらもパチンコ代に全部使ってしまう子どもたちに食べものも与えなかった。そしてどんどんグレていく。学校には行かない。卒業式も他の部屋で後日行った。しかしすすんだ厳しい家庭環境の中で支えてくれたのは地域の人たち、学校の先生だった。中学校の時からホステスをして生活費を稼いでいた。そしてホステスをしていた時に築いた人

	<p>脈でIT企業を立ち上げた。第三者検証をするという企業。今は新宿で年商10億の会社に仕立てた。姉も日本でアルバイトをしてアメリカに行きアメリカで医者になった。毎日頑張っている姉の姿を見て、私もこんなことをしていられないと思い会社を興した。逆境をどのように乗り越ええきているかということ、男女共同参画にもつながる諸々のことを考えるテーマを授けてくれるのではないかと思いお願いした。(新聞の経済面で4回シリーズで取り上げられていた。)</p>
石阪	<p>貧困対策にも繋がる。この方の生き方を見ているいろいろな分野の方に参考にしてもらいたい。「男と女の本音でふぉーらむ」は今年はワークライフバランスがテーマだったが、毎年同じというわけではない。</p>
石阪	<p>ワークライフバランスということである協業企業を増やしていくことが大事。一つはワークライフバランス自体を進めていただく企業と啓発に一役買ってもらって企業も増やしていく。例えば商店などは広報や啓発で協力してもらいたい。リーフレットを置いてもらったり、イベントに出てきてもらったり、そういうところを増やしていくことも課題。</p>
高祖	<p>ファザーリングジャパンのほうでイクボス研修とかイクボス宣言とかお手伝いさせていただいて、先日福生市の市長と管理職全員に研修を行い、宣言をしていただいた。したがって自治体自らがワークライフバランス実現をしているいろいろなところに波及させていくことを提案したい。</p>
石阪	<p>トップの意向や考え方が大事なので足立区も区長としての宣言なり決意が欲しい。庁内の改革も含め区が率先してやっていく姿勢を示さないと民間も動かない。</p>
高祖	<p>東京都も小池知事になったときにイクボス宣言8時対策の宣言をされ、それだけでも残業が減ったらしい。</p>
石阪	<p>イクボスという言葉がイヤであれば別の言葉で例えば労働を効率化して労働時間を縮減するとか、ワークライフバランスを推進するという宣言「ワークライフバランス宣言都市」みたいな足立区としての決意表明みたいのが今あまりないので役所のほうから宣言するのが良い。</p>
石阪	<p>今、区長が積極的にされているのは委員会や審議会の男女比を同数に近づけていこうということだが外向けの発信。足立区としてワークライフバランスに力を入れるとか働き方を見直す区にしますというような宣言。イクボスでも良いがそのあたり。</p>
事務局	<p>女性活躍推進法が成立して自治体としての特定事業行動計画を足立区も作った。そこで女性の管理職の比率を上げるとか超過勤務時間を減らすとかはできている。そこでメッセージを発信できるのではと考える。</p>
高祖	<p>それをやり始めて改善されているか。</p>
事務局	<p>今は各組織の中で認識されている段階。</p>
高祖	<p>それは検証までして、あとは男性職員が育休を取れている人が増えたとかセットで見えてくるとや</p>

	ってるなという感じがする。
事務局	これから検証の段階に入っていく。
石阪	足立区はノー残業デーはあるか。
事務局	毎週水曜日がノー残業デー。本庁舎ではその時間になると放送が流れる。
高祖	守られているか。
事務局	職場の慣行としてはあるし、共通のOAシステムの掲示板でも毎週発信をしている。
石阪	電話の取次ぎもなくなるか。
事務局	基本的には代表電話は閉じる。
高祖	最近企業では働き方改革ということばかり言われる。業務量は減っていないのにノー残業デーや帰る時間を決めなさいと言われる。そこで会議時間を短くするとか、書類作成をスリム化するか区をあげてやっているという発信ををぜひしていただきたい。
石阪	そういう意味で民間企業のイクメン表彰などもやっていいのではないか。例えば子育てと仕事を頑張っているお父さんがいたら区としてPRするなど。男性の家事、育児参加ということが提言としてテーマになっているがお父さんは育児をしても義務としてやっているとあまり評価されない。悲壮感漂っている人が多い中で、頑張っているところをPR表彰するという。たとえば企業側に推進してもらおうというのも面白いかもしれない。
高祖	あとは自治体でイクボス企業同盟を作るとか。
石阪	イクボス企業は宣言すればなれるか。
高祖	宣言すると宣言書を自分のデスクの近くに貼るのでそれを見ながら日々頑張るという効果はある。
石阪	今までは表彰の対象には男性は無かったので育児と仕事をバランス良くやっている男性を区として奨励するようなしかけがあっても良いのではないか。 宣言書のフォーマットを作って企業に配布するというのもいい。それを自分の机の上に立ててもらってこれを見ながら頑張る。 一方、ワークライフバランスについて意欲的な取り組みをされている社長や経営者に対して認定企業とは別の表彰はあるか。
事務局	認定制度だけ。
石阪	取り組みに対しての表彰もあっていい。お金がかからないでやろうとすると表彰しかない。

遠藤	わが社も認定企業となって3年経っているが区からの特典（例えば会議室を使えるなどいくつかあるが）は使ったことがない。それよりもワークライフバランスの社員が足立区に住んでいたらポイントをつけてあげるといような具体的なメリットがあると良い。そして信金の営業マンにワークライフバランス認定企業になるとこういうメリットがあるとPRしていただくのはどうか。
事務局	すでに信金では足立区のリーフレットを持って回りPRもしていただいている。
石阪	ワーク・ライフ・バランス認定企業のインセンティブはどうか。
事務局	認定企業制度ができた頃はインセンティブがあったが、待機児童問題が大きくなるにつれ廃止になった。
石阪	復活させるのはどうか。不公平ということになるのか。復活させるかどうかは別としても、ポイントをつけるのはかなりのインセンティブになるのでは。企業にとっても、従業員確保のメリットになる。提案したい。
遠藤	足立区は物価や家賃も安く住みやすいのでそこをアピールして人口を増やし街を活性化させたい。そのために保育所もたくさん欲しい。
石阪	保育士は足りているか。
事務局	不足している。10月19日にも保育士のための再就職セミナーを予定している。
石阪	インセンティブはあるのか。
事務局	足立区で保育士として就職すれば、家賃や研修費の補助がある。
石阪	ほかに何かアイデアはないか。
乾	保育士の子どもが優先的に入れるというのは良い。
石阪	社会的に要求度の高い職種に就いている人を支援するという意味でこういう制度があってもよい。
遠藤	ワーク・ライフ・バランス認定企業を増やす意味でも今のままでは魅力がない。子育て中の人には給料よりも残業がないことを優先して選ぶ。女性がいかに働ける環境を作るかを自治体が行き組んでいかないと進まない。
石阪	もうひとつは男性の家事育児参加、地域活動への参加だが、男性の料理教室の募集状況はどうか。
事務局	部屋の関係で定員は8組。

石阪	地域活動への参加ということでは、おやじの会へはどのような支援をしているか。
事務局	場の提供になる。
石阪	父親のネットワーク作りを区として積極的にやらないとなかなか地域に入っていくのは難しい気がする。
高祖	男性に対してのワーク・ライフ・バランスやパートナーシップの講座はやっているか。
事務局	保育園の保護者向けに出前講座で家事分担、パートナーシップの講座を行い大変好評だった。ぜひパパ向けにもやって欲しいという声があり秋にパパ向けの講座を行う。
高祖	できれば夫婦参加型にして働き方とパートナーシップをお伝えする講座があると良い。
中川	西村委員、実際にPTA活動に父親を招き入れるためにどんなことを心がけているか。
西村	おやじの会に入っているお父さん（20人くらい）には運動会でパトロールをしてもらっている。小学校ではPTA主催の祭り、ソフトボール大会、町会の青年部等で知り合い、入ってもらおう。しかしそれらに参加しないお父さんとは知り合いになることはない。
石阪	おやじの会は各小学校にあるか。
西村	無い学校もある。私の所属するブロックでは半分。中学校のおやじの会は小学校で入っていた人は入るが、無かった小学校の人は誘わないと入らない。
石阪	自営業の人が多いのか。
西村	自営業はほとんどいない。大体サラリーマン。土日が休みの人は来てくれるが今、土日必ず休みというお父さんも少なくなってきたので土曜日は無理。日曜日ならほぼ大丈夫。子育てに熱心かどうか関係する。又、お母さんがパートで土日働いていると、その間お父さんが子供を面倒みなくてはいけないので家族でいられるのは日曜日の午後だけという家庭も多い。
石阪	土曜日に講座をやっても二人で参加するのは難しい。そうなるとスマホなどに情報を流す発信型のほうが良いということになる。
西村	お父さん宛のPTAの手紙を出しても、子どもからお母さん、お母さんからお父さんへと届かない。
石阪	LINEだと良いかもしれない。行政の情報もLINEだと見る。あとはサラリーマンだと朝活で北千住のような大きい駅のビルの一室でセミナーをすると結構人が集まる。空いている時間がそこくらいしかない。夜は仕事でダメ。土日は子育てしている。そうなると朝しかない。しかも駅から離れると来ない。喫茶店とタイアップして朝ごはんをつけるなど工夫をして有意義な話を聞けるとすれば来るかもしれない。

高祖	家族参加型セミナーにして、お父さんが簡単な料理講座、お母さんと子どもは別の講座を受け、後で合流しお父さんの作った料理を食べながらパートナーシップを見直す講座などもよい。
石阪	今までとは違ったバリエーションに富んだ時間・場所・内容を工夫して、男性の参加を促す。 次に第7次男女共同参画行動計画の途中経過について。
事務局	今、議論いただいているのは第6次行動計画の中身についてだが、これが今年度末で終わり、現在は第7次を策定中。(以下資料の説明)今後パブリックコメントを行い、年度末を目途に策定予定。
石阪	他に何かあるか
乾	育児休業を取る区役所の男性職員は増えているか。
事務局	人数はわからないが、1,2週間とか1か月という単位で取る人は増えてきている。1年間取る人はいない。時間休を取る人もいない。
石阪	では、以上をもって終了とする。