

委員会名	平成29年度第5回 足立区男女共同参画推進委員会
日時	平成29年11月1日(水) 午後2時～4時
会場	L. ソフィア 2階 会議室
出欠状況	委員現在数13名 出席者数9名
出席者	<p><b>【委員】</b> 石坂督則委員長・中川美知子副委員長・乾雅栄委員・長谷川幸恵委員・清水典子委員 ・遠藤美代子委員・西村真海委員・高祖常子委員・猪野純子委員</p> <p><b>【事務局】</b> 下河邊純子区民参画推進課長、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、稲葉共同参画指導員</p> <p><b>【傍聴者】</b>なし</p>
会議次第	別紙のとおり
配布資料	<p><b>【本日の資料】</b> 資料1：平成29年度第4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(サンプル・10/12 関係課会議資料) その他資料：足立区待機児童解消アクション・プラン</p>
発信者(敬称略)	議 事 内 容
下河邊	<b>1. 前回の振り返り</b>
石坂	前回はまとめると、特に年次報告のところでは育児や保育士の話が出た。資料の中に、待機児童解消アクション・プランと概要版があるのでこの場で説明をする。
下河邊	<b>待機児童解消アクション・プランと概要版の説明</b>
石坂	足立区は一度待機児童数が減ったが、28年度あたりからまた増加している。整備計画はあるが、それを上回る待機児童数が出ている。ブロック別に見ても、ゼロの所はない。目標値を平成31年度まで50%を設定している。課題は、整備を進めるにあたって土地がなく、事業者が入って来ないなどがある。更に保育士の定着問題もあり、待遇を改善や何かしらのインセンティブを考えていかないと区内での定着は難しいのではないかと意見をいただいた。住居の借上げや、奨学金返済の補助も現在行っている。 保育士の子どもの入所調整指数の加算、保育士が自分の子どもを預ける時に点数が加算される事を取り入れる予定もいずれある。足立区として、待機児童ゼロに向けて取り組んでいる。
石坂・下河邊	<b>2. 年次報告について</b>
高祖	<b>保育所や事業についての制度を説明</b> ファミリーサポートは含まれているのか。
石坂	ファミリーサポートは他の事業になる。現在は足りてないが、平成31年までにどのくらい対応するのか。
石坂	平成32年までに、待機児童をゼロになるように進めている。 保育園に入れずに認可外に入所するケースもあり、この場合は待機児童としてカウントはされず、

	認可外にも入れずにどこにも入れないケースが待機児童と呼ぶのだろう。本来なら、希望通りの保育園に入る事が望ましいが制度が追いついていない。他にも、働いている人にとっては延長保育や病後児保育などは大事な施設であるがまだ整備が追いついていない。前回の話では、もっとワーク・ライフ・バランスに誘導していく姿勢も必要だという話も出ており、遅くまで預かる保育園を増やす事よりも、早く仕事を終わらせて家に帰れるような見直しが必要ではないかとの意見もあった。保育園の東京都が抱える待機児童の問題についての意見もうかがいたい。
高祖	実際に入れるのであれば働きたいと望んでいる人がかなりいると思う。大規模調査は区で行っているか。
下河邊	法令に基づき行っている。(ニーズ調査)
高祖	幼稚園の延長保育が長くなる事で、保育園でなくてもカバーできるとよいと思う。
石阪	現在、こども園のような昼間は幼稚園で2時を過ぎると保育を取り入れているところもある。幼稚園は定員に満たさないところもある。
高祖	行政の管轄が違うのだろうが、横のつながりがあるとカバーできる。
清水	幼稚園には、夏休みや冬休みがある。こども園のように休み中も保育を行っているのは園の職員が出勤しているものなのか。
石阪	園の中に、幼稚園の先生と保育園の先生が混在している。2時までは幼稚園の先生が対応し、それ以降は保育園の先生が担当するようになっている。夏休みなどは保育の先生が担当をしている。
清水	保育士はフルタイムでない働き方をしているのか。
石阪	フルタイムではなく、パート勤務の保育士が対応をしている。
高祖	全国的に保育士が足りていない。
石阪	東京はまだ賃金的にも恵まれている方である。近県では賃金が安く、都内で働く事を望む声も多く聞く。
高祖	他区の話を見ると、小規模保育で園庭を持たず近くの公園を使っているところは良いが、外遊びがきちんと行えているのか心配なのと、公園が1つに対して何園もの保育園が密集してしまうような話も聞く。
石阪	足立区は公園が多いが、今まで公園を活用する事はなかったのではないかな。
下河邊	認可でも必ず園庭がなくてはいけないという事ではなく、公園を活用しているところもある。足立区の場合は公園も広いので2、3園が遊びに来ていても密集する感じはない。
中川	保育園の数を増やすにしても、質を留意しなくてはならない事を強調しておきたい。
石阪	質の面でいうと認可保育園を増やした方がいいのだろうか。
清水	園児何人に対して保育士のつくレベルが、認可と認可外で差がある。
石阪	例えば、規定の問題もあり保育ママは20人など受入が出来ない。
清水	レベルアップをして認可外が認可保育事業に移行し、ランクアップしたというのは良い事だと思う。
石阪	公立と私立の格差の問題もあり、一般的には公立の方が保育の質が確保されていると言われている。大学で教えていても、優秀な学生は採用試験を受けて公立へ行き、公立が受からなかった学生が民間の保育施設に就職をする。民間の方が待遇は厳しいと聞く。働く側からすると公立保育園の方が働きやすい。ところが、公立の環境が良いので年配の保育士も多く若い人が採用される機会も少ない。若い人は条件の厳しい私立に流れていくが、結局辞めてしまい、潜在保育士という保育士の資格は持っているが保育の仕事についていない人が増えている。
遠藤	ある保育園では、保育士不足といわれている中で多くの保育士がいるそう。なぜかという、シフト制にして時間を区切る事により、保育士も確保でき経営も成り立っている。そうする事で待遇面も良くなり保育園の経営もうまくいっているようである。

石阪 猪野	園側から見ても、かなり人件費が縮減できる。潜在保育士の活用は今後の課題になるだろう。 来年卒業をして就職をする女子大生に聞いたら、足立区近辺はブラックとも聞いた。区内の色々な所の現場を見て聞きに行き、面接を受けに行っても選ばない学生が多い。卒業をして就職をしても、すぐ辞めてしまう人が多いと聞く。他区に流れて行ってしまうようだ。
石阪 下河邊	区として民間の保育所の実態を調べるのは難しいものなのか。 抜き打ちでは行っていない。
石阪	例えば、離職率が高い所や入れ替わりが多い所などが分かると良い。資料は、園児の為の施策だが勤める人の視点も保育園の中にあると良いのではないか。
清水	社会保険労務士の方では、保育士の方がどうしたら辞めないか必死で経営者側は考えており、労働条件を良くする相談を行っている。離職率が減れば安定するので、子どもの方から見ても、先生が頻繁に変わるのも精神的安定にも問題が出てくる。
石阪	保育園の方からアドバイスなどの依頼はあるか。
清水	個別に専門の社労士に相談を行っている所もある。
石阪	あまり、社労士の方に保育士の離職率が高いので、何とかアドバイスをして欲しいとの話は聞かない。その辺りは何とかならないか。
清水	保育所にチラシを配り、区を通しての相談案内などはどうだろう。
下河邊	区内のワーク・ライフ・バランスの認定企業に保育園が何園かあり、そうすると社労士を派遣できる。ワーク・ライフ・バランスの企業に関係なく派遣があると良いと思う。
石阪	結局、しわ寄せは全部保育士が受ける事になる。人材定着や保育の質の向上など保育園向けのセミナーがあると良いと思う。
猪野	保育園も口コミなどで、評判を聞き申し込みすると聞く。
高祖	保育士の方の働き方が整わないと、子どもに影響を受けて保育の質にも関係してくる。
猪野	保育士を目指し勉強しているのに、近くの区内の園を選ばず、他区に就職するのはもったいない。賃金や働きやすい環境の問題がクリアになれば、働く人も増えて行くと思う。新卒をフルタイムで働いてもらい、足りない分をパート勤務で補う事で、人数が確保出来てやって行けそうな気はする。
石阪	現在行っているのは、住居の借り上げや奨学金などもあるが、根本的には、労働や環境、待遇まで踏み込み、区としての取組まないと定着は厳しい。保育の質を考えると、区としての独自の取組みを行う必要がある。
猪野	1ヶ所だけではなく、地域単位で全体のバランスを見て、経営がきちんと出来、人数も満たせるような事を区がバックアップしながら行う事により、区内で働く事を望む人も増えるだろう。
石阪	あとはパートタイムをどう使うかが課題である。保育士がどういう職階をしているかはおそらく分からないであろう。
高祖	ある保育園で園長の話によると、経営者の裁量によってパートの方を上手く使っている。ただし、人数が増えると、少し人件費はかかるようだが、全体的に上手くやりくりをしているので、良い事例を園にも取り入れて増えていく必要があるだろう。
石阪	保育士が多くいると通わせている保護者からも安定した保育ができないだろうとの心配も出てくると思う。正職員とパートの方が上手くやらないと、保育の質の問題や人件費を抑える事で一方は困る事も出てくる。
高祖	そのこの保育園の場合、働きやすいので離職者がいない。保育士も何人もいるが、上手く安定している。
石阪	シニアの男性が園で働く事は出来ないのか。掃除や配膳、子どもたちの触れ合いなどで上手く活用をするのは良いと思う。

清水	朝や夕方のお迎えの時間帯を有資格者ではなくアルバイトで、直接子どもと関わらない仕事がある。
石阪	本来であれば、園の人がやる仕事をシニア層の活用をする事も今後の課題である。
猪野	シルバー人材センターなどと上手く連携をし、朝の早い時間帯に頼めるといいだろう。
石阪	保育に関わる事は資格がいるが、その他の仕事の線引きも保育園の方でもあまり知らない事もあるのでないかと思う。区での公言があると良いだろう。
中川	足立区は病児保育がなかなか進まないと思う。以前取材をした事があるが、値段がとても高いので区民には利用しづらい。病児保育はとても大切だと思うので充実していただきたい。
石阪	足立区では2園しかないが、利用者が少ないのか。他に職場に子どもを連れて行けるようなモデルを作って行ければ良いのではないか。最近聞くのは、子どもを遊ばせている所に面倒を見る人がいて、母親は横のオフィスで仕事をするなど女性の多い職場では見られるようだ。昼は子どもと過ごし、何かあった場合はすぐに対面出来る。区でそのようなモデルは作れないだろうか。
中川	都内の中心地だとラッシュの時間帯に子どもを連れて行くのは大変な事だと思うが、足立区であれば、職住接近しているので可能だと思う。
石阪	足立区は自営業の方が多いので、空いたスペースを保育として利用できる事が可能になると、女性の職の定着にもつながる。
高祖	乳児くらいであれば良いが、動きが出てくる年代になると外での遊びに対応が出来なくなる。
長谷川	<p>都内で子どもと一緒に出勤し、子どもと一緒に働ける所もある。会社規模は小さい所が多いが、連れてくるのが可能な場合もある。テレアポのような10人位の女性の職場で、保育士を1人雇い、隣の部屋で全部見える形にして、安心して働ける所もある。他には外回りの仕事で、子どもと一緒に回る事が可能な所もある。マザーズハローワークで募集をすると、すぐに採用に繋がる。最近多いのは、預ける場所は決まっていないが働きたいので両方の相談に来られる方が増えている。また、保育付き、一緒に働けるという求人が出ると人気が高い。</p> <p>企業内保育園の場合では、保育事業運営の為に会社が出てくる。託児室を持ちたい会社のアウトソーシングで場所だけ契約すればそこに入り、会社が保育士を手当てし運営を行うという所も少しずつ増えている。ハローワークの方でも、保育士の募集を出しているが、応募が来ない。実際、保育の仕事に復帰したくても、朝番や遅番と土曜日でも出勤しなければならず、条件の面で応募をする人が少なくなってしまう。朝と夜、土曜日の半分でも、パート的に手伝ってくれる方がいれば、条件のマッチングが可能だろう。東京都では支援員研修といって、今年から、保育スタッフの研修を行っている。保育士の資格は取れないが、保育関係で働くことを想定した無料の講座を行っている。保育スタッフが、時間や日中問わず、雑務のような部分をサポートしてもらおうと、中で働いている保育士さんの働き方に余裕が出てくるだろう。</p>
石阪	今の話をきくと、賃金を上げる事や家賃補助をするなどとは別の問題が起きている。
長谷川	賃金も他の職種よりも安く、専門の学校に通い2年間勉強をして資格を取り得られる仕事よりも、一般事務的な職種の方の待遇が良い。使命感だけでは選べない。使命感で選んでも挫折をしてしまう。
石阪	<p>保育に関わる人材を保育士だけではなく、区で登録し、研修を行い保育園で働いてもらうという事で、いろんな人が保育園に入ってきて、本来の正職員の方の過重労働を少しでも軽減する方向に行く事なら区でも行えるのではないか。足立区独自の保育人材を育成して活用していくことも提案したい。</p> <p>あとはワーク・ライフ・バランス企業の中で自分のところで保育O.K.のところはないのか。そういう企業も登録してほしいのと、なにかインセンティブをつけてあげたい。ニーズが多いという話もあったので、区として奨励してみてもとくに中小企業が足立区は多いので組織的とい</p>

猪野	<p>うよりは家庭的な。確かに託児付きの仕事場というのは魅力的かもしれない。特に女性が多く働いている場所。スーパー、病院など絶対必要。そこにあったら勤めたいと思う。</p>
石阪	<p>オフィスワークでも大丈夫。パソコンやっている横に部屋があり見るとか。</p>
猪野	<p>ただ一社だけでそれを設けるのは大変だと思うので共同でできるとよい。</p>
石阪	<p>このままだと待機児童という形ですずっと数字として出ていてこの間導入していかないと32年までどうするのかという話になる。32年には0にはなるということだが、単に保育園を造ること以外に民間の取組みをうまく支援していくような仕掛けが必要になってくると思う。どんどん企業が一緒になり託児スペースが作れるような支援を区としてやっていくことが必要。</p>
猪野	<p>そういうところに資格を持った人と、人手が足りなければ支援として研修を受けた人に入ってもらおうということにすると構造的にもバランス良くなる。</p> <p>あと、足立区は高齢者が多いので介護施設や病院が多い。病院だけ経営するのではなく、グループとして病院と介護施設と病児保育所もできないかと思う。</p>
高祖	<p>地方だと病児保育や病後児保育は病院が経営しているところが多い。</p>
猪野	<p>医者や看護師もそこに預けて働ける。医療法人もそういう施設をいち早く作ったところに就職率もよくなり人も集まる。</p>
石阪	<p>まずはそこで働く人のため、やがて地域に解放していくと利益も出るわけだから。特に病児はCSRの一環としてもやってほしい。利益度外視で地域のためにとということで医療法人があれば。</p>
高祖	<p>少し方向は違うが、障害児とか在宅ケア児も今増えていてお母さんもほぼつききりのため働けない。足立区のNPO法人にそういうところもあるが、増やしてほしい。</p> <p>障害児を専門に預かる施設は少ない。全国的にも高齢出産などで小さく産まれても助かる確率が高くなっている。全体的に在宅ケア児がすごい勢いで増えている。そういう視点も持っていたら良い。</p>
石阪	<p>今みなさんからいただいたのは、結局保育園に入れる人はある程度ちゃんと仕事をしていて、預けて仕事を続けたい人に限られるとすると、そうでない人のほうが意外にニーズとしてはハローワークなどでは多い。仕事をしていないから保育園に預けられない人を区として支援していくのは大事かもしれない。託児付きの仕事場や、子ども連れが可能な企業を応援、支援するというような形。そこから保育園につなげていくのはもちろんだが、前段としてそういうものが必要になってくるし、あとは保育士の待遇の問題を考える時に、いろいろな人たちを保育現場に入れていくこと。保育シニアやボランティアやアルバイトの人たちを活用しながら保育士の負担を取り除く。結果的にはそれが保育の質の向上につながっていく。待機児童解消というのは先の話だがどうつなぐかというののかなり大事。</p> <p>社労士さんを保育所に派遣して保育士の質が担保できているかとかちゃんと働けているかどうかをチェックすることも大事。</p> <p>北千住は知名度も上がり人気もあるが、待機児童数ではかなり多い。綾瀬、北千住、梅田あたり南の方が多い。</p>
石阪	<p>潜在保育士に戻ってきてもらうようなパンフレットもあっても良い。資格取得者だけみればかなりいるはず。</p> <p>(「HOIKU」のパンフレットについて)</p> <p>家賃の借上げ制度も載っているので全国に配った方が良い。</p> <p>若者にとって、足立区は物価も家賃も安くポジティブなイメージがある。</p>

石阪	他に入れたほうが良い情報があるか。
長谷川	これは若い人向けなので、もう少し上の子育て世代に向けたパンフレットがあっても良い。
高祖	保育園に再就職した女性が一日のライフサイクルで両立ができているというパターンがあると動機付けになって良い。若い人向けと2種類あると良い。
高祖	時間外の支援者のものもあっても良い。
石阪	次に5ページのリタイヤ世代、これを活用ということでは先ほどの保育のところで出た。今後、リタイヤ世代は足立区では相当増えると思う。今までは活躍できるのは自治会や町会くらいしか無かった。少しでもお金を稼げる、あるいは地域貢献に関われるような仕組みや仕掛けは皆援隊などで講座はやっているがなかなか出口の所が無い。
乾	自分の今までの専門職を生かしてボランティアをしたいとかあるかもしれない。
石阪	その辺が生かされていない。保育の分野はかなりシニアはいけると思う。
高祖	中央区でやっているアイポートで「2枚目の名刺」ということでシニアの方を集めて経理をやっていたとか、大工をしていたとか登録してもらって一応有償だがみんなで分け合うということをやっている。
石阪	シルバーではなく NPO でやっているのかも。登録制にして登録は増えているが、なかなか活用できない。皆援隊も同じ。地域では高齢者の活用の場というのは無いのか。
猪野	介護ボランティアやシルバー人材センターなどボランティアになってしまう。 65歳から普通に働いて収入も得たい方はいっぱいいるが、雇ってもらえない。知り合いで会社を経営していた方に企業アドバイザーに登録を勧めてみたが、登録はできるが依頼は1件もこない。なぜかという実力に関係なく、所属していた会社や出身大学の良い人にみんないつてしまう。
石阪	結局登録制というのはどうしても肩書きから見ていくしかない。ハローワークでも65歳になると求人ほとんどこないのか。
猪野	警備員とか掃除とかになる。
長谷川	シニアの世代は女性より男性のほうが難しい。プライドもあるかもしれないが女性のほうが切り替えが上手。65歳以上もしくは60歳以上の方を求むという具体的な募集は少ない。実際に65歳以上で経理の経験や経営者のノウハウを活かして働きたいという申し込みをいただくがそういう募集はなかなかハローワークにはない。希望より低い収入の応募はプライドを傷つけてしまうこともあり紹介しにくい。 マンション管理の仕事のメインはゴミ出しなので、それが可能なら100%決まる。今までのノウハウをうまく生かしてということになると難しい。
石阪	例えば保育で子どもたちのサポートを3時間ちょっとということで賃金は高くないと集まる可能性は。
長谷川	限られてはくると思う。
高祖	いきなりは無理なので研修が必要。一度スイッチが入った男性は生きがいになって若返る。
石阪	皆援隊もそうだが、よりスキルアップやステップアップを目指しているがそれではなく、65歳とかになったら頭を切り替えなくてははいけない。そういう講座を増やしていったほうがいい。今までの価値観を瓦解するくらいの衝撃を与えるくらいでもいいのかもしれない。
猪野	スーパーのカート片付けなどはシルバー人材センターにお願いして協力していただく。力仕事なので男性だけで研修も受けるが、プライドが高いから接客がうまくいかない。シルバー人材として気持ちの切り替えをしていくことを諭す必要が出てくる。

石阪 猪野	スキルアップではなくて、一回価値観を変えてもらうような講座を設けてほしい。 ハローワークでは50代以上を対象とした退職後の人生設計や再就職のセミナーがあり男性も来るが、なかなか変わらない。
高祖	今は100年ライフで、そういう世代向けにこれからの人生、どう考えてできるだけ楽しく生きていくために例えばボランティアや単純な仕事でもこういう風にすれば楽しくできるというような視点を変えてられる講座とかもいい。 女性がうまくいくのは長にはこだわらないということなのか。
清水	地域と関わりを持って働きながら子育てもあるし。 男性でサラリーマンだと他区で65歳位までいていきなり自分の地域に戻っても自治会があっても参加したことないということになると地域デビューの仕方がわからないのではないかと。 女性のほうは価値観がたくさんある。もちろんお給料も欲しいが、やりがいの人もいるし、生活の部分もあれば、生活の中でもお料理にこだわっていきたくか土日の休みの地域との関わりとかにそこそこの年齢のうちからそういうのを持っているので切り替えられる選択肢を持っている。男性のほうの一つの会社で長く働いていると価値観が一つしか無かったり、一つが大きくて、あとがすごく小さかったりする。だから難しい。
遠藤	男性のほうは物事を引きずりやすいのではないかと。
石阪	30代20代は少し違うかもしれない。肩書きにこだわるのは今の50代、60代、70代あたりの人たち。若い人たちは肩書きを与えようとするのが嫌がる。今後の皆援隊も含めた講座も肩書きにこだわらないような、価値観を壊す位のインパクトが必要なかもしれない。 ほかに何かあるか。
高祖	企業も働き方について会社の中だけで意識改革も心がけてはいるかもしれないが、そういう人たちを集めて足立区としてやっていく。
石阪	何か同じような職種や繋がれるような仕組みが無い。例えば企業でやるとしたら単独でやるしかない。何社かが連携して保育所が作れるとか、あるいは保育団体と企業が繋がってサービスの部分はこっちでやるから、そのかわり自分たちもこういうを提供するというようなことが自営として出てくると面白い。
高祖	あとは、定年退職してこれからどうするとなる前にそういう視点を持って生きていこうという企業連携の講座がほしい。
石阪	おそらく50過ぎると関心が出てくる。恐らく今まで研修とか講座が無かったのではないかと。
清水	大手だとライフプランセミナーとかあるが、主に数字の話になる。年金が何歳からいくら位もらえて、この決まったお金でどう生活するかというもの。ただ、お金があってもコミュニティが無いと心が貧しくなるそこも併せて、会社を離れたら自分が何をやりたいのか、何ができるのかということと今から準備できるセミナーが必要。
高祖	そういう方が実際にシニアになったとき中核になって、シニアの方々を集めて保育園に手伝いに行くようなことをやってもらいたい。区とか保育園がそれぞれお願いするというよりは、シニアの方が中核となって動いてくださる仕組みができるとよい。
石阪	皆援隊のようところがうまくコーディネートまでできると面白い。自分たちがそういう団体として主体的に動く。
高祖	会員として登録し、派遣するという形でNPOとか任意団体的なことでもよい。
石阪	そうすると雇用でなくてもいける。NPOがボランティアプラス交通費位で参加するとか。このあたり区として発信していくことも大事。
清水	社会的な動きとして今そういうのを打ち出すのはいいかもしれない。

	<p>大きなメガバンクがリストラを発表し、それにつられてバブル世代がリストラされたのとターゲットにした世代は同じで、わが身の問題に置き換えられるので今なら注目度もある。</p> <p>労働契約法も変わって来年の4月から契約社員の人が5年以上勤めると無期限にというのが通るようになる。今年から来年にかけて考えるタイミングかもしれない。</p>
石阪	<p>仕事が AI に取って代わられてもコミュニケーションの部分は最後まで必要になってくるのでこういうスキルは身に着けておかなければということになる。</p>
乾	<p>シニアの団体ではないのか。</p>
下河邊	<p>シニア向けの例えば「生きがいつくり」の NPO はある。</p>
石阪	<p>寿大学のようなものではなく自ら動けるような団体であってほしい。皆援隊などもそれをやってきたので、あとは出口側との連携。その辺を区の方でコーディネートしてあげてほしい。</p>
猪野	<p>シルバー人材もポイント制になっているので、そこも繋がるとより一層やっていけると思う。先ほどの企業のセミナーは遅くとも40才くらいに受けると良い。そのときにお金の話と老後のどうしたいかをじっくり考える。たぶん何年計画でやらないとお金も貯まらない。50才で受けたら遅い。40才位で受けるとみんなが無駄のない、あと10年会社で働いてどうしようとかなると思う。</p>
清水	<p>親の世代とは平均寿命が違う。だから老後が30年あるということが親を見ているイメージできない。自分たちより下の世代はそうなるのだから仕事がせいぜい65才までだったときに、90才までどうやって24時間自由な時間を過ごすかということをお金の問題だけでなく生活の仕方、過ごし方をちゃんと考えるきっかけ作りが必要。</p>
石阪	<p>女性も老後になると夫婦関係も変わってきて離婚する人も出てくるだろうし、そうなったときに自己防衛的にそういった講座を受けておくことも大事かもしれない。</p>
猪野	<p>今、終身雇用はないのでいつどうなるかわからない。自分でそのプランを考えて目標を持って生きていかないと男性も女性も同じ。</p>
高祖	<p>老後の不安というよりも老後を楽しく生きるために何をすればよいのか。</p>
石阪	<p>日本人はどうしても不安から入る。不安があるからそのセミナーに来る。だからお金の話をまずしてその後、どうやって楽しくというように進んでいくことが多い。</p>
石阪	<p>特に子育てのところとシニアの話が中心だったが、これをコメントとしてまとめて年次報告に反映させていただければと思う。</p>
下河邊	<p><b>第7次男女共同参画行動計画の途中経過について説明。</b> <b>事務連絡について説明</b></p>
石阪	<p>他になければ以上をもって終了させていただく。</p>