

委員会名	平成30年度第2回 足立区男女共同参画推進委員会
日時	平成30年8月9日(木) 午後2時30分～4時30分
会場	L. ソフィア 3階サークル活動室
出欠状況	委員現在数13名 出席者数9名
出席者	<p>【委員】</p> <p>石坂督則委員長・中川美知子副委員長・本間博子委員・乾雅栄委員・長谷川幸恵委員・遠藤美代子委員・高祖常子委員・猪野純子委員・田口真樹委員</p> <p>【事務局】</p> <p>寺島光大区民参画推進課長、佐藤仁彦男女共同参画推進係長、吉川聖貴男女共同参画推進係員、宇根紅桃男女共同参画推進係員、藤波永子共同参画指導員</p> <p>【傍聴者】なし</p>
会議次第	別紙のとおり
配布資料	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 平成30年度第1回男女共同参画推進委員会の要点</li> <li>2 第7次足立区男女共同参画行動計画</li> <li>3 平成29年度年次報告に対する所管課の回答(完成版)</li> <li>4 男女共同参画事業実施状況(平成29年度年実績)(修正版)</li> <li>5 未来へつなぐあだちプロジェクト</li> <li>6 未来へつなぐあだちプロジェクト 年次別アクションプラン(5か年計画)</li> <li>7 平成30年第1回男女共同参画推進委員会議事録</li> <li>8 男女参画プラザ区民企画講座チラシ等</li> </ol>
発信者(敬称略)	議 事 内 容
寺島課長	<p><b>1. 定足数の確認、第1回委員会の振り返りについて(資料1)</b></p> <p>男女共同参画社会推進に関する区及び本委員会のこれまでの取組みについて、「第7次足立区男女共同参画行動計画」策定のご報告をした。次に、石坂委員長より男女共同参画の最近の動向について①働き方改革②性的マイノリティ(LGBT)③防災分野での女性の役割④女性活躍推進の4点をお話いただいた。委員の皆様からは、平成30年度の委員会の中での重要課題として、防災・区が特徴的に取り組んでいる子どもの貧困対策の問題を取り上げたいというご意見があった。</p>
石坂委員長	<p><b>4. 「年次報告書について」</b></p> <p><b>(1) 課題への意見出し</b></p> <p>昨今の国会議員によるLGBTを中心とした方々の人権侵害に関する「生産性がない」という発言や某私立大学で女性の点数を下げた入試のニュースがあり、男女共同参画の取組みを20年以上にわたっていろいろ進めてきたけれども、なかなか結果になって出ないというのが実際のところなのかもしれない。区としては第7次の計画を立ち上げて、これから具体的に取り組んでいくことになるので、区として取り組めることを皆さんにご議論いただきたい。本日は、重要課題に対する意見出しと次回のヒアリング対象課を決めていきたい。</p> <p>文部科学省が全医学部に対して改めて不正入試や不平等入試があるのかどうかを緊急調査をするということになったが、法的には問題ないのか。また、それによって落とされた人や経済的負担を被ったひと、別の道に進んだなど不利益を受けた人が訴えれば勝つケースもありえるのか。</p>

本間委員	<p>区別すること自体は問題ないかもしれないが、入試の時にそれを明らかにしていない。女性に対しては一律点数を下げるということがわかっているならば、当然その学校を選ばず入試を受けないという選択肢もあったはずなので、今後もしかしたら損害賠償請求訴訟もありえる。</p>
石阪委員長	<p>生産性発言もかなり驚いた。こういう議員はいるとは思いますが、議員として辞職も謝罪もなかったということについて、また、党も特にこれを否定しなかったということも含めて、改めてこの問題は、かなり難しい問題なのかと思う。LGBTの人権をどう扱うか、議員立法でLGBT問題は今後、制度化、法制化していく流れはあるようだが、このような発言が国会議員から出るとなると国会成立も難しいのかなと思わざるを得ない。おそらく足立区でも近い将来この問題について、かなり議論し、具体的に区としてどういう姿勢をもつのかということも明確化していく必要がある。その際は、おそらくこの委員会の中でなんらかの形で議論していくことになる。必要な場合は、区長から諮問もあるかもしれないので、その時には皆さんの知見を踏まえて議論させていただきたい。</p>
	<p>—平成29年度年次報告に対する所管課の回答— (ワーク・ライフ・バランス)</p>
石阪委員長	<p>ワーク・ライフ・バランスについての冊子を作成し、パンフレット作成時には企業に参加してもらい、そのメリットを紹介していくのはどうかということについて、ハンドブックを活用しながらより効果的な周知を図っていくということで、ガイドブックに掲載することに加えて、特色のある取組みをしている企業をホームページ、情報誌で紹介していくということしている。大学やハローワークへの配架等で多くの企業、区民の啓発に取り組んでいく。</p> <p>認定企業にはこれまであまりメリット感じられないのもっとインセンティブを加えてはどうだろうかということについても、PRということになっている。30年度については、既存のメニューとは別に認定企業に提供できる施策を全庁的に洗い出し、もう一度どんなことができるのかを全庁的に検討いただくということになっている。</p> <p>足立区役所が率先してワークライフバランスを実現していくべきということについて、30年度は、水曜日の全庁一斉定時退庁となっている。そして超過勤務の目標値を設定し、所属長からの対応策を報告するとしている。ちなみに有給休暇、年次休暇の取得率は何パーセントくらいでしょうか？</p>
寺島課長	<p>パーセンテージについて、私のところにはまだ入っていないが、4月に入ってから年休取得促進については所管課から全庁に周知されているため、所属長のほうから勧奨するようにと働きかけをしている。</p>
石阪委員長	<p>もともと日本は企業も含めて年次休暇の取得率というのはものすごく低い。海外だとほとんど取る方がほとんどなのに対して、日本の場合は5割程度。つまり有休を取れるのに取らないまたは取れない状況なので、やはり区で率先して取って頂きたい。</p>
遠藤委員	<p>うちの会社では、今のところ半休は認めている。それをさらに進めて例えば2時間。また、誕生日休暇は去年からやっていて、必ず年1回取ることができ、誰が誕生日休暇というのは事前にわかれば、皆が協力している。有給休暇の取得は平均すると半分以下かもしれない。</p>
石阪委員長	<p>実際に民間企業にうかがうと、取得率は5割に満たないところがほとんどなので、どう取得率を上げていくかが課題となっている。</p>
石阪委員長	<p>(子どもの保育について) 待機児童については、優先順位の問題や色々なカウントの仕方があるにせよ、少しずつにせよ改善されている。また、保育士、学校の先生も含めてなんですが過重労働をどうやって改善するかについては、保育士に対する様々な事業を行っており、住居の借り上げや奨学金返済の支</p>

	<p>援など、若い保育士が定着するような形で支援をしている。</p> <p>区長自らが育ボス宣言をするということについては、導入する考えはない、宣言をするということはないという回答である。</p>
寺島課長	<p>男性の職員も産前・産後ということであれば、今年度から育児参加休暇という形で5日間取れるようになっている。</p>
石阪委員長	<p>宣言よりもむしろ具体的なアクションのほうを先行しようということだ。</p>
石阪委員長	<p><b>(男性にとってのワーク・ライフ・バランス)</b></p> <p>「子育てガイドブック」の記載が母親の育児が中心になっているのではないかという提言に対しては、記載について検討をいただくという形になっている。</p>
寺島課長	<p>内容についてはイラストも含めて、母親だけではなく、父親も当然育児参加するものだという前提に立って内容を見直すと所管課から聞いている。</p>
石阪委員長	<p>また、料理講座のような短時間の講座も人気だが、1日単位で父子が参加できるような講座を開催することで、母親の負担を軽減できるようなものがあるのではないかということについてはどうか。</p>
寺島課長	<p>本日は「父子の休日大作戦」というイベントのチラシをお配りした。こちらが委員の皆様からご提言いただいて施策化したものとなっている。今回実施してみて、参加者の意見を踏まえて次年度以降も良ければやっていきたい。</p>
石阪委員長	<p>前回は、ワーク・ライフ・バランスや男性の家事や地域活動への参加を中心に議論したが、地域活動への参加はなかなか難しい。男性同士があまり子育て等について参加する場が少ないということで男性のコミュニティーを作ってはどうかという話だった。これは具体的に何かを行うというよりはセミナー等で考えていき、セミナー等に参加した人たちが次につながっていけばよい。</p>
寺島課長	<p>既存のパパサークルをご案内したり、つなげられたらよいと思っている。リタイヤした世代が地域活動に参加する際にどうしても価値観やプライドが邪魔をして、なかなかフラットな関係を作れない男性がいらっしゃるというご意見をいただいた。地域活動デビューのための様々な支援をやっていく必要があるということであるが、こちらはリタイヤ世代の活用ということで、皆援隊講座がある。やはり町会・自治会との連携をして、地域活動に参加していただくことも重要だと思っている。</p>
石阪委員長	<p>町会・自治会だけだと、なかなか価値観を変えるというところまではいかないと思う。</p>
石阪委員長	<p><b>(2) 内容の抽出課題に関する自由討議・意見交換</b></p> <p>去年は、企業のワーク・ライフ・バランス、男性の家庭及び地域への参画という2つのテーマだった。今年度は、何を中心的に議論していくか、あるいはどこの担当所管課にお越しいただくかをこれから皆さんにお聞きしていく。前回の委員会では、町会・自治会含めての防災活動（特に自主防災活動と防災活動の中に男女共同参画の視点がどの程度反映されているのかとかを伺ってみたいというご意見と、足立区が中心的に取り組んでいる課題である子どもの貧困問題について、ある程度年数も経て具体的に事業も進捗している状況なので、その進捗およびどんなことが議論されているのかを課に伺ってみたいという2点が今のところ挙がっている。この1か月の変化も鑑みてまた皆さんにご意見をうかがっていききたい。LGBT 性的マイノリティを扱う所管課はあるのか。</p>
寺島課長	<p>区民参画推進課と総務課がある。総務課が主に区役所内部や職員に向けた意識啓発を行い、まず区役所内部を固めてから外部に発信していくという形をとっている。</p>

本間委員	内向きはもちろん大切だが、外向きも両輪でやっていると足立区だけ取り残されてしまう可能性がある。
石阪委員長	今は、国も動き出している。都と国が先行しているような状況なので、おそらく今の区長の考え方としては、まだ静観というか他の区の状況を見たいというもので、なかなかリーダーシップをとろうという感じはない。今はまだ担当所管課の話聞くのは難しいかもしれない。
高祖委員	女性の管理職比率や男性職員が育休をとりたと言ったときに、上司が後押しできているかどうか。女性自身も育休から戻ってきた時のサポートに対する配慮とかも気になる。
石阪委員長	取得率自体も男性の場合はかなり低いのか。庁内では、育児休業の取得率はどうか。
寺島課長	若干ではあるが、数自体は増えてきている。
石阪委員長	例えばその方がお休みになっている間の職場の体制、特に人員の補填は女性も男性も含めてあるのか。
寺島課長	育休を取っている間の人員の補助はある。例えば1年間休まれるということであれば、その1年間の任期付きの職員を雇用するという形でそこに代替的に充てている。
高祖委員	戻ってきてからも、「見えない天井」ということが言われている。「子育て中で大変だから早く帰っていいよ」という配慮もあるが、本人はもっと頑張りたいと思っている場合もあるので、周りが配慮をしすぎることもある。現在、先端で取組んでいる企業でも問題になっている。足立区職員の男性と女性の育休取得率や復職前の面談があつてスムーズに職場に戻る環境なのか、また管理職の女性比率についてはどうか。
石阪委員長	よくあるのは、育休を取ると男性も女性もなかなか昇進できず、逆に言うとペナルティ扱いになってしまうということが民間企業ではよくあるが、おそらく区役所の場合はないとみてよいか。また復職したときのキャリアについても、冷遇されるということはないか。
寺島課長	そうはならない。
石阪委員長	それとは別に管理職を希望する女性がなかなかいないというのがひとつ問題かもしれない。課長職を目指すのを女性が少ないというのを聞いたことがあるが、事実としてあるのか。
寺島課長	少ないとは思う。
石阪委員長	これはやっぱり管理職は負担になるということか。
寺島課長	おそらくそうだと思う。
石阪委員長	結局は、管理職というシステムの問題だ。例えば、残業代も出ず、さらに土日に出勤したとしても、残業にはならない。そうなるに係長ポストにずっといたほうが、色々な意味で、得ということになる。課長になると責任も負うことになるので、やはりハードルが高い。これはおそらく、今の女性だけでなく男性もそういう傾向にあるかもしれない。
寺島課長	人事サイドもいろいろ考えてはいるが、なかなかこれといった手は難しい。
石阪委員長	おそらく、前回話した働き方改革という流れの中でこういった傾向は一層強くなっていくと思う。残業代が簡単に言うと出ないという考え方だ。そうなる、ますます昇進といったものから女性が離れていく。
本間委員	区役所内の働き方改革の関係で、所属長の対応策報告というものがあるが、具体的にどうやって業務を効率化するかまで議論が進んでいるのか。
石阪委員長	週に1回の定時退庁日を作ることは、具体的に仕事が楽になるというよりは、啓発に近い。おそらくこれをきっかけに、本来は各部署でどうすれば労働時間を縮減できるかを考えていくための実験のような形でやっているということだと思われる。労働時間をただ一時的に短くして、その分の負担が家や別の日の残業に向かうということになると本末転倒なので、今のご意見は検討いただきたい。

	<p>育児休業は、1週間でも一応取ったことになる。女性はおそらく8割以上が取得されているはずだが、どれくらいの長さを平均して取られているかについて、男女でものすごく差があると思われる。</p>
高祖委員	<p>日本全国でこの間出た数字だと男性育休5%になったが、ほとんどが1週間以内となっている。さらに1週間といっても2・3日ぐらいだ。出産の立会い、入院中、退院時に取って、その後は結局長時間労働に戻ってしまうので、戦力外といわれている。企業でも育休100パーセントと言っただけでも、ふたを開けてみると短い場合もある。</p>
石阪委員長	<p>確かに、1週間以内が多いと言うのは聞くし、取る時期まで指定される場合が結構あって、忙しくないときに1週間取るように指示されるケースもあるようだ。5%ということで男性の育休取得率は徐々に上がっているということだが、その反面、日数なども確認できるようなら確認いただきたい。ちなみに最大ではどのくらい取れるのか。</p>
寺島課長	<p>1回の育休で3年取ることが出来る。4月に復職できるように取る場合が多く、2年何ヶ月とかでマックス近い日数を取る方は結構いる。</p>
佐藤係長	<p>手当金の支給期間による。3年まで最高で取れるが、手当金の期間が3年までで終わらず、その後は無給になってしまうので、そのときに復帰する。</p>
寺島課長	<p>タイミングとしては子供が生まれてすぐに0歳で預けないと保育園に預けられない、そこですぐに復帰すると言うパターンが1つと、もう少し伸ばして育休手当金が出る期間まで休む、あとはぎりぎりいっぱいまで取る場合があると思う。</p>
石阪委員長	<p>長ければいいというものでもなく、それぞれパートナー同士で考えて、短いほうがよいという方もいると思う。特にやはりお金の問題は大きい。早く復帰される方は、どうしてもお金の問題があり、制度の問題もかなり大きい。</p> <p>講座も業者が変わったということもあって、チラシ等も男性を意識したものの中にはある。法律講座や働き方改革なども含め、ある程度、話題になっているトピックをかなり取り上げていることに加え、前年度に委員の皆さんからご指摘頂いた父親の参加ということを意識されて講座をされている。女性の再就職支援セミナーもある。しかし、講座を開講しても定員まで満たなかった講座もたくさんあり、そういう意味ではニーズに合ったものを開催するのも大事だと思う。こんな講座をぜひ区のほうで開催してもらいたいというご意見があればお願いしたい。</p>
本間委員	<p>手抜き料理の講座などはどうか。対象は、女性に絞ってもよいし男性でもどちらでもよいと思う。</p>
高祖委員	<p>講座は、できれば1ヵ月半ぐらい前にはリリースしたり、サイトに分かりやすく載せたりした方がよいと思う。行政の講座だと、どこのページに書いてあるのか見つけづらかったりするので、リンクを貼ってSNSなどで拡散するのが集客にはいいと思う。</p>
石阪委員長	<p>たとえば3か月前ぐらいに開催日が決まっていたら、その情報だけ先に流して、申込は後日始まりますというような案内でもよいと思う。会場はやはりLソフィアが多いのか。</p>
寺島課長	<p>Lソフィアでやることが多いが、ちょうど先日のモラルハラスメントの講座は、アウトリーチ的に江北で開催した。</p>
石阪委員長	<p>やはり、その地域の方が参加しやすくなるというのもあり、アウトリーチ的にやってみるのはよいと思う。来ていただいている方のお住まいの地域は分かるか？</p>
寺島課長	<p>住所の町名までは取っているので、どの辺りの地域から来ているかわかる。</p>
猪野委員	<p>地域学習センターはその地域の近くの人が1番多くて、宣伝もその近くの人になる。学びピアは足立区全体から来るので一番範囲が広がる。このチラシはちなみにどういったところに置いてあるのか。</p>

宇根係員	主に区内施設に配られている。学習センターや図書館、子育てサロン、住区センターなど、チラシの対象者によってある程度は変えたりはする。企業向けのワーク・ライフ・バランスであれば、関係機関のご協力をいただいて銀行などに置かせて頂いている。
猪野委員	住区センターや学習センターだと、やはりシニアの方が多くて、20～30代の若い方をターゲットにと考えると難しい。学習センターや図書館などを利用している人はそこに来るので必ず見るかもしれないが、若い方は利用しない人のほうが多いと思う。このような企画があるから区のホームページから見てとお知らせをするが、やっていることを全然知らなかったということをよく言われる。
	<b>ーヒアリング実施課の検討ー</b>
石坂委員長	1つは防災についての案があるが、こちらはいかがか。
本間委員	弁護士会の災害委員会に入っている。今は主に豪雨災害の支援で、地元の弁護士会が法律相談を対面で受けたり、電話相談をするが、電話相談については人が足りないので、東京に電話をとばしてお受けする。東日本大震災のときには実際に現地に行ったが、現地に行くとその避難所の運営でも、赤ちゃんがいるお母さんがお乳をあげる場所がない、カーテンがない、ご飯は女性しか作ってない、性暴力的な問題もありトイレに一人で女性は行けない、洗濯物を干す場所などという問題もある。
石坂委員長	たとえば区としてガイドラインがあるか。
寺島課長	そこまではやっていない。それぞれの区内の地域ごとに何かあれば避難所を立ち上げるという組織自体はできている。
石坂委員長	おそらく町会・自治会がそれをやるケースが多いが、足立区の場合たぶんそうなると思われる。町会・自治会がベースになって行う仕組みはできているが、その中で女性や高齢・障がい者に対する配慮をどうするかというガイドラインは持っていない。おそらく今後、ガイドラインを作っていかなないと、おそらく避難所を作った時に大混乱になる。
高祖委員	文京区が母子避難所を大学と連携して特別に設置したと聞いている。災害弱者の考え方として、高齢者と障がい者というのは先頭にくるが、乳児を育てている親は優先順位が低い。災害弱者という位置づけで、せめて乳児を育てている方の優先順位を高くしていただきたい。
本間委員	災害備蓄品から、女性の視点がどの程度あるかは、見るができると思う。自主防災組織の役員や代表に女性がどれくらいいるかというデータはあるのか。防災士の認定事業が足立区であったと思うが、その方たちの活動内容についてはどうか。また、一番に困るのはトイレだと思う。
寺島課長	各学校が避難所になっていて、アースイントイレはすべてにあり、最近はマンホールトイレにもしている。
石坂委員長	担当所管課にお越しいただいて区のお取り組みとして聞いてみることにする。次に2点目で、貧困の話題が前回出たが、貧困の取り組みがスタートして3・4年経過しているので、担当所管課に話を伺いたいということだった。お手元資料6の中に「未来へつなぐあだちプロジェクト年次別アクションプラン5ヵ年計画」があり、貧困といってもこれだけ多くの事業がある。どの部分を中心に質問するかによって、お越しいただく課も変わってくる。「教育・学び」では、学力・学習にする支援や子供の居場所作り、あるいは就職に向けたキャリア形成が中心で、「健康・生活」では、養育ということで、特に乳幼児の支援や保護者そのものへの支援、特につなぐシートを使っていろいろネットワーク化を図るなどもみられる。足立区の学力は低いのか。
寺島課長	かつては、こういうところもあったが、今は特に小学校は、都平均を上回ってきている状態。所得と学力についても、かつては相関関係があったが、今は崩れてきていると言われている。

石阪委員長	中学校だと、まだ相関関係が崩れ切れていない。
本間委員	基礎的な学力の定着に向けた事業があると書いてある。夏季合宿で達成率が95%と大人気で、これは拡大とかは可能なのか。人数を増やすとか期間を長くするなどの。
寺島課長	勉強合宿は塾の先生ではなくて、副校長とか校長レベルの管理職が対応しているもので、キャパシティがあまり広げられない。チャレンジ講座は塾で、勉強合宿のほうが管理職になる。
石阪委員長	足立区は、先駆的に塾と連携している。中学校でも小学校でも確かおこなっていたと思う。補習を学習塾を入れてやっているという区内でも結構珍しいケースで、学校の先生の負担は減ることになる。またはばたき塾として、成績上位で学習意欲が高いけれども、経済的な理由で塾に通えない子どもを支援する事業もやっている。
田口委員	貧困が話題になっているが、実際貧困を学校で目の当たりにするのは、ひとり親家庭だ。また、うちの小学校には外国籍のお子さんが多くて、両親共に日本語がうまく話せないという問題もある。
石阪委員長	子ども食堂について、地方で聞くのは、子ども食堂と銘打つとあそこに行くのは貧乏な子だというレッテルを貼られるので行きたがらないということだ。子ども食堂ではなく、普通にワンコインで食べられるくらいの食堂っていう形にしないとなかなか定着はしないということだ。おそらく本当に支援の必要な子どもにうまく支援がいかないと、そういう差別問題があって、事業として制度としてはあるけれど、なかなか利用してくれないとか、親が逆にこのようなところには行かせないなど、支援が思うようにいかないケースとうまくいっているケースとがあると思う。
高祖委員	外国籍の方の話で、妊娠中から外国の言葉で相談できるところがどのくらいあるのかや、たとえば母子手帳は、海外の言葉に対応しているのか。
長谷川委員	就労という点では、そういう外国は直接は来ない。やはり就労は難しい。やはり1番は言葉で、貧困につながっている問題でいうと、日本語のしゃべれる方だったら雇いますということになる。そうするとあまり日本語ができないけれども、今すぐ収入を得たいとなると日本語の会話がなくても働ける仕事になるので、清掃や本当に単純な指示を受けて毎日繰り返して済むような仕事になる。清掃や単純作業系だと当然サラリーも低くなるし、フルタイムではないから、3時間ぐらいの仕事であれば生活保護を頼るしかないとか、3時間ぐらい4時間ぐらいの仕事をダブルワーク場合によってはトリプルワークしないと自力では生活していけないことになる。
石阪委員長	極端に言えば、どこの自治体でもある程度、貧困や困っている子どもに対する支援をしていると思うが、そこから抜け出すための支援を足立区はおそらくやろうとしている。逆に言うと、支援漬けになると、支援から抜けだせなくなるので、そこから抜け出すための支援を足立区はどれくらいされているのかは気になる。
	ただやはり貧困の連鎖を断ち切るという意味では、現状の親世代よりは子どもに対する支援を奪わないことで貧困の再生産を行わないという観点で学力定着がある。健康問題も小さいときから食習慣をやって子どものころから踏み込んでいくことで大人になってからも困らないようにする。
乾委員	女性団体連合会でも子どもの貧困に関していろいろ事業をしているが、やはり子どもの貧困は、女性問題だと思っている。貧困の50.何パーセントがひとり親と出ているが、やはりそれは全国平均であって、足立区ではどうなのだろうかという数を知りたいと思う。地方ではあまり貧困問題は、男女共同参画の場で議論にならない。しかし、足立区はマジョリティとは言わなけれど、結構な数が貧困になっているので、そういうデータも含めて実際足立区の貧困は、

石阪委員長	<p>どうなっているのか現状を知りたい。もし、改善したということであれば、その改善したデータも知りたい。どれぐらいそれによって貧困が改善されたのか、意外に改善されてないのかなども。</p> <p>貧困対策と言う意味では貧困対策担当課に来ていただいた方がいいのかと。一応、今までのこれまでの取組みをご紹介いただきながら、今の足立区の課題について、貧困対策担当課の方で整理頂く。特に男女共同参画の視点で言うとひとり親、特に母親の貧困問題であり、あるいはキャリアアップであり、その辺の問題について。まとめさせていただくと、1つ目は防災関係で男女共同参画の視点での防災活動について。そして具体的に進んでいないということであれば、意見交換のような形にさせていただきたい。2点目については貧困対策ということで、この間足立区がさまざまな取組みをしてきたので、その概略をお話し頂くとともに、大幅に改善した点や逆に課題として残っている点について、みなさんからまたご質問やご意見を伺うという形にしたい。</p>
-------	---