

第 49 回静岡県男女共同参画会議 議事録

開催日時 令和 7 年 8 月 6 日（水）午前 10 時～正午

開催場所 静岡県庁 別館 9 階 特別第一会議室

（司会：原男女共同参画班長）

では、ただ今から「第 49 回静岡県男女共同参画会議」を開催いたします。

委員の皆様方には、お忙しい中、御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日は、委員 19 名のうち 15 名と、半数以上の御出席をいただいておりますので、静岡県男女共同参画会議要綱第 5 条第 2 項の規定により、本会議は成立しておりますことを、御報告いたします。

本会議は、公開で行われ、会議内容の議事録も公開することとなっておりますので、御了承ください。

また、本日の会議は、Web 会議システムを併用して実施いたします。Web で参加されている方は、マイクをミュートの状態にし、発言される際に、オンにさせていただきますようお願いいたします。発言される場合は、最初にお名前をおっしゃってくださいますよう、お願いいたします。

なお、会場で御参加の方は、発言される際は挙手をお願いいたします。

開催に当たり、今年度から新しく就任された方が 2 名いらっしゃいますので、委員名簿の順に御紹介いたします。

恐れ入りますが、委員の方は簡単な自己紹介をお願いいたします。

富士市立田子浦中学校校長 川崎里恵様。

（川崎委員）

はじめまして。今年度、静岡県公立小・中学校女性校長会の会長を仰せつかっております、富士市立田子浦中学校長の川崎と申します。よろしくお願いいたします。

（司会）

静岡労働局雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官 小坂光輝様。

（小坂委員）

皆様、はじめまして。静岡労働局雇用環境・均等室の小坂と申します。どうぞよろしくお願いいたします。こういった会議に参加させていただくのは初めて

でございまして、しっかり学び、行政の業務の推進に生かしていきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

なお、掛川市長 久保田委員、静岡県立大学経営情報学部准教授 国保委員、静岡県中小企業団体中央会専務理事 田中委員、静岡文化芸術大学文化政策学部教授 船戸委員につきましては、所用のため、本日は欠席でございます。

ここからの進行は、要綱第5条の規定により、議長である白井委員長にお願いいたします。それでは、委員長よろしくをお願いいたします。

(白井委員長)

皆様、おはようございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。ここからの進行を務めさせていただきます、静岡大学の白井千晶と申します。

本日は多くの方に御参加いただき、また御紹介する資料も多くございますので、できればお1人1回は御発言いただきたいと思います。皆様それぞれの立場から御参加いただいておりますので、自分はここでぜひこういう発言をしたいということを御準備いただいて、ここぞというところで挙手いただければと思います。また、時間の関係上、コンパクトに御発言をお願いすることもあるかと思いますが、御協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思います。

議題1「第3次静岡県男女共同参画基本計画の進捗状況」について、事務局から御説明をお願いいたします。

(池田男女共同参画課長)

男女共同参画課長の池田です。よろしくお願いいたします。座って説明させていただきます。

それでは、議事(1)につきまして、資料1-1及び1-2を使って説明してまいります。

まず、資料1-1「第3次静岡県男女共同参画基本計画(令和6年度)の評価結果」を御覧ください。

本計画は、令和3年度から令和7年度までの5年間を計画期間としており、表にございます、中柱1-1から中柱4-2までの10の施策の柱ごとに評価指標を設定し、目標値の達成を目指して、関係各課において様々な施策を展開しているところです。

本日は、令和6年度の進捗状況に対する評価案について、御審議願います。

なお、評価案につきましては、いただいた御意見を反映し、副知事を本部長

とし庁内の各部局長で構成します「男女共同参画推進本部会議」において、その内容を決定し、毎年発行しております男女共同参画白書により、公表する予定です。

2の成果指標に基づく評価結果を御覧ください。10の成果指標のうち5つは、2年に一度当課で実施の県民意識調査の結果となっております。本来は、令和5年度に実施する予定でしたが、実施が令和6年7月となりました。その結果につきましては、令和5年度の実績値として、昨年度評価済みのため、令和6年度の評価欄は「－」となっておりますが、参考値として、昨年度評価済みの数値を括弧書きで記載しております。

なお、現在策定中の第4次計画におきましては、毎年評価できるよう指標の設定を複数とするなどの改善をする予定であります。

その他の成果指標につきましては、記載のとおりです。

次に資料1－2を御覧ください。順に説明してまいります。

まず、大柱1の「1－1 男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進」の欄を御覧ください。

成果指標は、「男は仕事、女は家事・育児という固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合」です。

令和6年度の主な取組としましては、男女共同参画に関する県民意識調査を実施し、男女共同参画の推進状況や県民意識等の把握・検証を行ったほか、男女共同参画センターあざれあや市町、関係団体と連携し男女共同参画に関する広報・啓発を行いました。

今後の取組としましては、根強く残る固定的な性別役割分担意識の解消に向けて、地域で活動する男女共同参画推進団体への専門家派遣などにより、地域社会における男女共同参画意識の浸透に向けた支援を行ってまいります。

次に、「1－2 男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実」の欄を御覧ください。

成果指標は、ジェンダーという用語を知っている人の割合です。

令和6年度の主な取組としましては、企業や学校、団体と連携した講座の開催により男女共同参画意識の醸成を図ったほか、新たに、教育委員会において、育児休業を取得中の職員や取得を検討している職員を対象に、仕事と家庭の両立に役立つ研修や交流会を開催しました。

今後の取組としましては、1－1と同様に、ジェンダーを取り巻く問題への更なる理解促進が必要であるため、引き続き、様々な機会をとらえた教育や学習を進めてまいります。

次に、「1－3 男女共同参画社会に関する国際的協調」の欄を御覧ください。

成果指標は、男性の家事・育児関連時間です。

日本は、国内での男女格差だけでなく、先進各国との格差も大きいことから、国際的な比較を通じて、日本の男女共同参画の状況を把握し、理解を深めることが必要であるため、引き続き、男女共同参画に関する国際的な指標を活用した情報提供を行ってまいります。

では、2ページを御覧ください。

大柱2の「2-1 生活上様々な困難を抱える人が安心して暮らせる環境の整備」についてです。

成果指標は、きまって支給する現金給与額の男性を100とした場合の男女格差で、継続的に格差縮小することを目標としています。実績値は、前年度の73パーセントより低い70パーセントで、評価はCです。

令和6年度の主な取組としましては、非正規雇用のシングル女性を対象とした講座等を開催したほか、企業等を対象に、性の多様性に関する理解を深め、働きやすい環境を整備するため、専門家派遣などを行いました。

引き続き、男女の賃金格差の解消に向けた取組を行うとともに、ひとり親の就業支援や、生活上の困難を抱えた人が、各種相談窓口につながるよう窓口の周知等に取り組んでまいります。

次に、「2-2 ジェンダーに基づく暴力の根絶」の欄を御覧ください。

成果指標は、精神的な暴力をDVとして認識している人の割合です。

令和6年度の主な取組としましては、電話相談とは違う若年層へのアプローチとして「しずおか女性相談チャット」を開設し、相談体制の強化を図りました。

今後も、相談員等の専門性を高め、複雑多様な相談に対応するための研修の実施や被害者が相談できる窓口の周知を強化してまいります。

次に、「2-3 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点に立った健康保持・増進」の欄を御覧ください。

成果指標は、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」という用語を知っている人の割合です。

令和6年度の主な取組としましては、デートDV防止出前セミナーにおいて、高校生や大学生に対して、普及・啓発を行ったほか、一般県民等を対象とした講演を実施し理解促進を図りました。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツへの理解は、主体的な人生の選択において不可欠であり、2-2に掲げたジェンダーに基づく暴力の根絶のためにも重要であることから、引き続き、全世代に向けた普及・啓発に取り組んでまいります。

3ページ目を御覧ください。

大柱 3、「3－1 職場と家庭の連携による男女のワーク・ライフ・バランスの実現」を御覧ください。

成果指標は、男性の育児休業の取得率です。基準値は6.5パーセント、目標値は30パーセント、実績値が44.1パーセントであり、評価は「目標値以上」となりました。

令和6年度の主な取組としましては、柔軟な働き方ができる環境づくりを支援するための企業向けの研修や、中小企業等を対象に、県独自の取組として男性育児休業取得応援手当を支給しました。

今後の取組としましては、今年度立ち上げた「共働き・共育での推進プロジェクトチーム」において、部局横断的に施策の検討・立案に取り組むとともに、育児休業の長期取得を目的に、中小企業の男性従業員を対象とした応援手当を新たに創設し、支援してまいります。

次に、「3－2 地域と家庭の連携による男女共同参画の推進」の欄を御覧ください。

成果指標は、市町の防災会議に占める女性割合です。基準値は8.7パーセント、目標値は10パーセント、実績値は9.9パーセントであり、評価はBです。

令和6年度の取組としましては、関係機関に対する働きかけにより防災会議における女性委員の割合の向上を図ったほか、市町等と連携し、女性消防団員の確保に向けた環境整備の支援や、地域で活躍する女性防災リーダー育成講座を実施しました。

今後も、市町等と連携し、地域防災に関わる女性の更なる育成とともに、防災会議や自主防災組織等への女性の参画を積極的に推進してまいります。

また、防災以外の地域活動においても、固定的な性別役割分担意識を解消し、女性の参画を図るための取組を実施してまいります。

次に、4ページを御覧ください。

大柱 4、「4－1 政策・方針決定過程における女性の参画拡大～企業活動の推進～」についてです。

成果指標は、事業所の管理職に占める女性の割合で、実績値が係長27.7パーセント、課長17.2パーセント、部長11.6パーセントで、評価はCでした。

令和6年度の主な取組としましては、ダイバーシティ経営に取り組む企業の表彰や、女性特有の健康課題への理解促進により、誰もが働きやすい職場環境の整備を支援する取組を行いました。

引き続き、女性の人材育成と役職者への積極的な登用を促すよう、企業における女性活躍の促進に取り組んでまいります。

次に、「4－2 政策・方針決定過程における女性の参画拡大～地域活動・まちづくりの推進～」の欄を御覧ください。

成果指標は、自治会長に占める女性割合です。基準値は1.9パーセント、目標値は6パーセント、実績値が2.4パーセントで、評価はCとなりました。

令和6年度の主な取組としましては、しずおか男女共同参画推進会議において「ジェンダーギャップ指数から見る静岡県の現状」と題して講演会を実施し、静岡県の現状についての認識と男女共同参画への意識を高めました。

今後も、基準値から増加したものの、極めて低い水準にあるため、自治会をはじめとする地域に根ざした組織・団体に女性が参画できるよう、市町と問題意識を共有し、地域の実情を踏まえた、より実践的な取組を行い、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めてまいります。

議事に関する説明は以上です。

御審議のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

(白井委員長)

御説明ありがとうございました。

まずただいまの御説明について、基本的な確認事項がありましたら、御質問をお願いしたいと思います。

この後の委員の皆様からの御意見のいただき方ですが、今回、資料1の方は令和6年度の評価に関するものですが、本日の大きな議題は資料2にあります第4次の基本計画策定ということになりますので、この資料1につきましては、課題を抽出するというところでお願いします。資料2にあります次の計画につなげていくような位置付けで、今回の評価のコメントをいただきたいと思います。

ですので、委員の皆様におかれましては、課題を抽出して、次の計画に生かすための御質問や御意見ということで御了承いただければと思います。

また、お手元を見ていただくとわかりますように、第3次計画の時には、少し組み方をばらしたといいますか、まず意識の改革があって、次に安全・安心がベースにあり、そして1人1人が発揮することができ、意識決定に参画するということで、職場、家庭というように領域を分けないというボトムアップ方式で組んだのですけれども、皆様から御意見いただく時に、働く領域、家庭の領域、地域の領域というように区切った方が御意見を出しやすいと思います。それぞれのお立場もあると思いますので、今からディスカッションをする時には、働く領域、それから意識、地域、防災のこと、というように領域を区切って御意見いただこうと思っています。というような進め方で、30分ほど、ここまでの進捗について、御意見をいただければと思いますが、そのような進め方でよろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

では最初にですね、御意見、コメントではなくて、事実確認について何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では早速ですが、中身に入っていきたいと思います。

課題の抽出ということで進めさせていただければと思いますが、最初に、働くあるいは経済の領域について、御意見やコメントをいただければと思います。

資料が行ったり来たりですけれども、適宜御判断いただいて、資料１－２を見ながら、働くあるいは経済について、何かありましたらお願いいたします。

挙手とお名前の御発言をお願いします。

はい、では鈴木委員、お願いします。

（鈴木委員）

真っ先に発言しますけれども、企業、働く側の代表で来ておりますので、その辺りについて言わせていただきたいと思います。

中柱１－１、中柱２－１、中柱４－１の企業の関わりという観点で簡単に話をさせていただきます。

今日の朝の新聞にですね、県の新しい施策について掲載されていました。ウェルビーイングの達成ということで、今まで県から企業に一方向だったところを、今後は企業からの声も聞いて、双方向でいろいろな問題を解決していく。その中で多様性という柱がこれからの核になると思います。

中柱１－１はアンコンシャス・バイアスということでですね、企業との関わり方ということで言いますと、女性の参画を阻害している要因は、やはり育児や家事の負担が女性に偏っているという点が挙げられると思います。これに対して、やはり、男性の働いている時間をできるだけなくす、いわゆる残業を減らすなどですね、時代に合った形で働き方改革を進めていくことが企業に要請されることかと思います。

資料１－２に今後の課題と取組の進め方が書いてありますけれども、企業に対して要請するものは、ある程度ストレートに「労働時間を減らしてください」「働き方をもっと考えてください」と大胆に発信していただいても良いと思います。企業側は今認識をしている最中です。企業が県に言いたいことも、アンケートなどで拾うようにしてですね、お互い揉み合いながら進めていく必要があります。アンコンシャス・バイアスや管理職に占める女性の割合の問題などもなかなか進まないということでしたら、見方を変えながら今後のことを探っていくことは大事だと思います。

中柱２－１では現金給与額が指標となっていますが、女性の管理職比率を上げることで女性の給与が上がります。非正規社員を正規社員にすることはなかなか進んでいません。女性の非正規社員の割合はかなり多いですが、人手不足と

いう面からも、非正規社員の方を正規社員として組み入れていくということは企業に課せられた使命、我々がやらなくてはならないことだと思っています。

この前、国の第6次男女共同参画基本計画の骨子案が出ました。第5次計画で女性管理職30パーセントとしていた目標を維持したということです。本県は中柱4－1の指標としており、係長は国の目標まであと一歩というところです。ただし、女性の管理職を増やして3割にすれば良いという問題ではなく、やはり質の向上ですね。企業としては女性管理職が経営に与えるインパクトや成果を求めます。貢献をしてくれることによって、管理職の比率も上がっていくと。それを見て、こういう課長になりたい、こういう部長になりたいと思う後輩の女性が増えていけばありがたいと思います。そういったことは企業も対応していかなければならないし、行政もストレートに言っていただければ良いと思います。

男性の育休取得率が前から議論になっていますが、取得期間ですよ。ただ取れば良いという問題ではなくて、どれだけの期間取れているのか。どれだけ負担を減らすかを考えると、やはり取得期間を目標の数値としていくことが良いと思っています。

長くなるので、このあたりで終わります。よろしくお願いします。

(白井委員長)

ありがとうございます。続けて御意見いただければと思いますが。

(恒友委員)

静岡経済研究所の恒友でございます。

細かな話は鈴木委員から出たので、もう少し大きな話をしたいと思います。

例えば中柱1－1で「男女共同参画社会の実現に向けた制度・慣行の見直し、意識改革の推進」ということで、令和6年度に行った取組として「把握・検証を行った」「広報・啓発を行った」「メッセージを伝えた」とありますが、果たしてこういった取組が、本当に実効性のある取組だったのかというところはしっかり見なければいけないと思います。「男は仕事、女は家事・育児」という固定的な性別役割分担意識にとらわれない男性の割合」が2024年度に60.7パーセントと、こういう取組をした結果、どれだけ積み増したのかという観点で見ると、なかなか増えていないと個人的には思います。講座やイベント等で男女共同参画に関するお話をされた時に、聞いている側に回っている人たちが、この60.7パーセントに既に入っていると思いますので、日頃意識していない人たちにどう認識してもらうかというのは、この広報・啓発の中でもっとも工夫、戦略が必要になってくると思います。

もう少し踏み込んで言うと、もちろんこういった提案を県民レベルに啓蒙し

ていくことは大事だとは思いますが、県全体でこういった雰囲気を作っていく、土壌を作っていくために一番大事なことは、トップの発信です。もっともっと強く出てこなければいけないと思います。知事が変わってから「幸福度日本一」という言葉を掲げていますので、この中柱1－1というのは一丁目一番地にある政策だと思います。トップダウンというわけではないのですが、ぜひ知事に、ことあるごとに男女共同参画に関する発信をしてもらって、意識を上から浸透させるようなことと、下からの細かな施策を合わせてやっていく。それによって、相乗効果でこの60.7パーセントが目標の80パーセント、さらにその上を目指していける、一つのキーポイントになるのではないかと思います。

以上です。

(白井委員長)

ありがとうございます。他に働くという領域で御意見ありますか。

(内山委員)

連合静岡の内山です。私は働く者の立場で少し発言させていただければと思います。

先ほど鈴木委員、恒友委員からもありましたとおり、中柱1－1、中柱1－2、中柱3－1、中柱4－1にもかかってきます。働く職場からの発言ということで御了解いただければと思います。

とりわけ、恒友委員からもありましたけれども、ボトムアップも必要なんですけれども、トップの強いメッセージが、何より後押しをしていくのではないかと考えています。

まず女性の管理職比率もしかり、それから勤続年数が長くないと、今はなかなか管理職層に近づくところまでいけないという実態もアンケート等から見えてきておりますので、何が障壁になって働き続けられないのかということをしつかりと分析をして検証をし、対策を立てていくことが大事かと思います。

一つ違和感があるのがですね、中柱2－1の「きまって支給する現金給与額」の男女格差の部分になります。とりわけ中身を見ていくと、シングル女性やひとり親へのサポート事業を実施したと書かれています、ひとり親だから現金給与額に格差があると、どうしても見えてしまいますので、そこに先入観やバイアスが入っていないのかということは、今一度見直す必要があるかと思います。男性が100だった時に女性が70や80いかないくらいだということは調査の中から見えてきていることではありますけれども、職業やこういった職務に就いているのかによっても異なりますし、ひとり親だからというくくりは少しバイアスを外して考えた方が良くと思います。

性の多様性が中柱２－１に入っているのも少し違和感があるところでして、性の多様性についてこういうケースはこうだという研修よりは、あなたがあなたらしくいてもいいんだよというようなメッセージを送る方が、当事者的には働きやすい、あるいは就業継続しやすいと思いますので、その研修の中身についても、少し再考いただければと思います。

以上です。

（白井委員長）

ありがとうございます。豊田委員から手が挙がっているのですが、話の流れから工藤委員をお願いします。

（工藤委員）

ひとり親福祉連合会の工藤です。よろしくお願いします。

ひとり親は母子と父子がいます。母子の場合ですと、やはり非正規で働いている方が半分くらいいるということ、父子であると、子育てを手伝ってくれる方がいるかないかによって、所得にすごい格差が生まれているということが現状としてあります。ひとり親イコール女性という考え方はもう今はなくなってきていると考えています。

また、ひとり親サポートセンターで高等職業訓練推進給付金を支給しているのですが、これを受けて、プログラム策定というものがあります。それについての周知がまだ行き届いていない部分があります。一人で就職活動をするのではなく、専門相談員がついてプログラムを策定することによって、安定した職業を見つけられるようなサポートをしています。その周知がまだまだです。また、登録販売者の資格取得を目指す講座を開催しています。登録販売者として働くためには、２年研修しなければならないのですが、その研修の受入れ先がないということで、今、その受入れ先の企業を、サポートセンターで力を入れて探しているという現状ではあります。

以上です。

（白井委員長）

ありがとうございます。

豊田委員、お待たせいたしました。よろしくお願いします。

（豊田委員）

はい。袋井商工会議所会頭の豊田でございます。聞こえますでしょうか。よろしくお願いします。私は企業の立場として、お話しさせていただきたいと思

います。

今いろいろお話がでましたが、中柱1－1、中柱1－3、中柱3－1、そして中柱4－1ですね。全体にかかわることですけれども、そもそも中柱1－3に男性の家事・育児が指標として入っていることは、もってのほかだと思っています。家事の負担を女性と男性で半々にすることで妥当な状況になり、女性が活躍することができるという、基本的な、根本的なことがまずどこかにいつてしまっています。役職に就いている男性に家事をやっていますかと聞くと、大体やっていないという方が多いので、根本的なところを教育しなければ、ただ男性の家事・育児関連時間を増やすというところはやはり難しいということになると思います。

そして、中柱3－1の男性の育児休業のところですが、中小企業は取得期間が短い傾向にあると書いてあります。しかし、私はたとえ短くてもきちんと取ることが大事だと思っています。長ければ良いというものではなく、長いほど本当に何をやっているかわからないというところがあります。例えば健康経営はあまねくみんなにアンケートをとって実態を見ているように、特に育休を取った男性の奥さんからどうだったかというアンケートをきちんと取った方が良いのではないかと思います。おそらく、半々に育児をしているということはないのではないかと私は思います。手伝うと言っている時点で駄目なので、同じ立場で共同してやるということが大事ですね。

私はよく、女性の出産を軽い交通事故に遭ったくらいの感じ、と表現しています。人それぞれなので一概には言えないですが、そのくらい言わないと男性はピンとこないみたいなので、女性はホルモンバランスが崩れた中で育児をしていること、同じ状態でいるわけではないこと、負担が多いということを理解しなければいけないということ、実態をきちんと教えてあげることが大事です。実際に育休を取得した男性が何をしているかという調査もなければ、やたら取る、取らない、長さということではないと思っています。

きちんと給料が支払われる子どもの養育のための休暇は、育児休業として見なされるということです。中小企業ほど、少しの期間でも、たとえ10日も取っていただくことを進めるということと、いろいろな制度を中小企業は知らないことが多いと思うので、もっとよく知ってもらえるようにきちんと広報するということが大事だと思います。中小企業を支える機関である商工会議所などで広げていくということが大事だと思います。

余談ですが、「夫が寝たあとに」という番組があります。それぞれの大変な育児や家事など、いろんなことを話しているんです。すごく楽しく話をしているので、そういうやり方で教育する、抵抗がないように教育するというようなことも大事だと思っています。トップがそういうことをわかっていないということが

問題だと思います。そういう教育はうまくやっていけるのではないかと思います。

すみません。長くなりました。以上です。

(白井委員長)

ありがとうございます。働くという領域で、はい、お願いします。

(川内委員)

静岡新聞の川内と申します。

働く、ということで、大事なテーマだと思います。確か都道府県別のジェンダー・ギャップ指数が、本県は経済分野で47都道府県中42位でした。そういう視点で言いますと、やはり令和6年度の評価を見ても、給料と管理職の割合というところで、中柱2－1はC評価、中柱4－1はC評価です。地方からの人口流出、特に女性が都会に出る、地元から出るということの要因にも非常にかかわってくるという意味では、ここはすごく大事なところだと思います。

女性と言っても、いろんな考え方がありますし、会社の業種もいろいろある中で、やはり大事なのはコミュニケーション力だと思います。例えば、男性管理職と非正規の女性が、キャリアアップや仕事のなされ方をどのように考えているかという話をして、ミスマッチ、お互いの誤解を生まないようにする。みんな悪気があっていろいろなことを言っているわけでもないですよ。本当に正社員になりたいのか、どういう働き方をしたいのかと管理職が聞いてうまく育てることが、管理職になることにもつながるということを考えると、行政的にどうやっているのでしょうか。もちろん政策としてやっていると思うんですけども。

これは女性に限った話ではないかもしれませんが、やはり社内のコミュニケーションはすごく大事で、男性もまだ戸惑っていてどうしたら良いかわからない、ということがありますし、なかなか女性の問題について自分の言葉を持たない男性が多いように感じています。女性もどういう言い方をしたら良いかわからない、どうしたらうまく伝わるかわからないというところもあると思いますので、そのミスマッチをなくすような企業の力を高めるということが大事だと思っています。

(白井委員長)

ありがとうございます。はい、ではお願いします。

(田村委員)

吉田町長の田村と申します。

私は中柱４－１の「政策方針決定過程における女性の参画拡大」というところでお話しします。企業になっていますが、事業所で、官も民も見えていいですね。おしなべて、課長と部長の女性の割合を単に数字で出していますが、組織というのは基本的に二つの要のポジションがあるんですよね。人事と財政です。この人事と財政に女性を配置しているか配置していないかで、本当に変わります。だから単に管理職の女性が登用されているか調べるよりも、それも大事ですけども、そのうち、組織の要である人事課長と財政課長に女性が登用されているかということが大事です。これはトップの意向にかかわることです。人事課長、財政課長として登用されているということは、トップの意向がはっきりそこに現れるわけですから、組織は変わるんですよ。そういうこともですね、ある程度ポイントとしてやっていただけるとありがたいと思いました。

（白井委員長）

ありがとうございます。

（藤崎委員）

中柱３－１のところで、男性の育児休業取得率が44.1パーセントで目標値以上というようになっていますが、先日報道で、国でも高い比率で取得率が上がっているということでした。また、国の「イクメンプロジェクト」が「共育」という形に変わって、男女で差のない言い方になって大きな成果が上がっているということも報道されていました。こちら、静岡においても成果があることだと思っています。

一方で、中柱１－３の男性の家事・育児関連時間というところでは、かなりまだ男性の参加時間が少ないということで、これは他の先進国との格差もまだまだ大きいです。そのあたりが国際的強調として書かれているところで、もう少し静岡や日本がどのような位置にあって、どうなるべきかというところを追求していかなければならないと思います。

（小坂委員）

労働局の小坂です。

私も中柱１－３と中柱３－１のところについて、お話をさせていただければと思います。

行政という立場と共にですね、育児を終えて、男親という立場で中柱１－３で出ている数字を見させていただきます。女性と比べて男性は3分の1にも満たない時間であって、女性に関して言うと11時間ということで、これが例えば毎日ということであればですね、月に300時間を超えます。過重労働の状況だと

思います。一方で男性もですね、仕事の時間プラス3時間となりますと、そのくらいの時間になりますので、やはりしっかり、男性も女性も家事育児というように、男性もかかわって時間を確保できるようにする必要があると思います。そのためには、やはり長時間労働を抑えるということが重要になってくるというように思っております。

中柱3-1のところですね、育児休業の取得率ですけれども、本県は44.1パーセントということで、男性の育児休業取得率が上がっています。私にちょうど子どもが生まれた頃という、もちろん制度としてはありましたが、なかなか取れる雰囲気がない、当たり前のように「取らないよね」と言われるという状況で、もちろん「はい」と言ってしまうわけなんですけれども、今思えばですね、やはり取りたかったなというのが正直なところですよ。もっともっと小さい頃にかかわりたかった。もちろん全然かかわっていなかったわけではありませんでした。妻に比べれば圧倒的に時間が少なかったと反省しているところです。ですので、そういった意味では、今は育児はもちろん外れたんですけれども、家事は当然今でもできることですので、しっかりやっていきたいと思ひますし、私の子どもが親世代になった時に、しっかり家事も育児も男親がかかわれるという世の中にしていかなければならないと思ひました。

そういったところでですね、先ほどもお話がございましたように、共育プロジェクトというのが今年の7月4日から開始しまして、もともとあったイクメンプロジェクトの後継のものになります。が、しっかりPRして、また、私どもでいろいろな助成金制度も設けておりますし、いろいろ御指導もさせていただいておりますので、そこでしっかりやっていきたいと思ひております。

以上です。

(白井委員長)

ありがとうございます。

時間の関係で、申し訳ありませんが、全体的な時間があと数分しかございませんので、経済、働くということについて何かありましたら、次期計画の方で御発言いただければと思ひます。

残り時間が少なく大変恐縮ですけれども、それ以外の地域、教育、意識、家庭などについて、何か御意見ありましたらお願いいたします。

(川崎委員)

公立小・中学校の現場の視点から、少し教育の方でお話しさせていただきます。

中柱1-2の「男女共同参画の推進に関する教育・学習の充実」ですが、やはり皆様の意見をお聞きしながら、小・中の教育現場こそ、本当に男女共同参画社

会の意識の推進をする未来の種まきの現場だということを改めて感じました。例えば、公立の小・中学校には生徒会やいろいろな行事のための実行委員会があります。私は、今年役職定年ですが、私が教員になった時には、例えば生徒会長に立候補するのは男性1人、副会長は男性1人、女性1人と、縛りがまだ少し残っていました。ところが今は生徒会長の立候補の段階から、女子生徒が多いです。そして、いろいろな実行委員長も女子生徒が本当に多いです。本当に、ジェンダー、LGBTQ、多様性に対する子どもたちの意識は非常に進んでいます。

そして、今後の取組の中について、事務局の説明にもありましたが、本当にここ数年、すごく充実させていただいているということを感じます。男女共同参画の施策で、例えば富士市も、市の行政が教育とタイアップして、キャリア教育や出張研修を実施しています。ただ職業を説明するのではなく、女性の建設業の方、男性の保育士の方が来てくださっています。講義をする前に、最初に、この方の職業当てクイズということで、子どもたちを楽しませながら、多様性の教育を地道にやっただきさっていて、非常にいいなと思っています。

そして、今後の方向性も、こういった義務教育学校だけではなく、例えば高校や大学、小・中・高・大と切れ目ない連携で、キャリア講座や研修を進めていただけたらと感じています。

もう一点、中柱4-1「政策・方針決定過程における女性の参画拡大」ということで、こちらは教員の視点からお話しさせてください。

令和7年度の静岡県の女性校長の数は、166名です。昨年より6名増えております。教頭を含めた小・中学校の女性管理職の割合は、28.9パーセントで過去最高となっております。私たちの話の中でも、政治・経済の領域に比べると、教育の中は比較的ジェンダー平等が進んでいるのが、この分野だと思います。

ところがですね、一步踏み込んでみますと、小学校の女性の校長はもう30パーセントを超えていますが、私のような中学校の女性の校長の割合は県下で10パーセントです。そのあたりの地域差、校種別の違いがあり、ガラスの天井というか、管理職の女性が一律に上がっているかと言えない部分もあります。先ほどいろいろな方のお話があったのですが、やはり、家庭があっても、子育てがあっても、十分やっていけるという、私たちのような女性校長のロールモデルの充実と、管理職候補になるような女性にたくさん声掛けをして後押しをするような環境が、やはり今後必要になってくるということを感じました。

以上です。

(白井委員長)

ありがとうございます。他にありますか。

私も委員として発言させていただきます。

目標とする指標について、「知っているかどうか」という指標が多いことが気になっています。例えば中柱１－１の固定的な性別役割分担意識にとらわれていないか、中柱１－２のジェンダーという用語を知っているかどうか、中柱２－２のDVとして認識しているかどうか、中柱２－３のリプロダクティブ・ヘルス／ライツを知っているか、ということで、知っているかどうかということを指標とすることの適切性について、次期計画でも考えていただきたいと思っています。というのは、恒友委員がおっしゃったように、実効性があるということを考える時に、知っているだけでは駄目だということがまず一点。それから２点目に、時代が変われば知っている人が増えるのは当然で、例えばメディアで使う用語集というものがあると思いますけれども、その中に入ってくれば、当然、耳にしたことがある方が増えるのは当たり前のことなので、知っているかどうかということを大きな柱の指標にすること自体は妥当性がないのではないかと思います。次に考える時には、より具体的な実態を表すような指標にしてはどうかと思います。

以上です。

お願いします。

（道喜委員）

道喜です。

今の白井委員長の成果指標の件ですが、昨年度、浜松市が男女共同参画基本計画を策定する中で、男女共同参画にかかわる指標を変えました。それまでは、この講座に満足していますかという指標でしたが、それを理解度に変えました。これは、私たちのような市の施策を実行していく者にとっては、なかなかアンケートを採りづらい内容ではあるのですが、先ほど白井委員長がおっしゃったとおり、時間がたっていればジェンダーという言葉自体は浸透しているけれども、理解しているかということになると別です。ですので、私たちはそれに取り組んでいます。こういったことも御検討されるのが良いかと思いました。

（白井委員長）

すみません。時間の関係もあり、いろいろ御発言あるかと思うのですが、次の議題で活かしていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

続きまして、議題の２「次期静岡県男女共同参画基本計画施策体系案」について、事務局から御説明お願いいたします。

（池田男女共同参画課長）

それでは、議事（２）につきまして、資料２－１及び２－２を使って説明して

まいります。こちらは、6月と7月に開催した計画策定部会において、事務局が策定した基本目標と施策体系について、部会員の皆様と県立大学の犬塚教授から御意見をいただき、事務局が再度作成したものです。

まず、資料2-1を御覧ください。

参考に、6月と7月の部会で御審議いただきました基本目標の事務局案も下段に記載しております。

目標につきましては、主に7月の部会での検討となりましたが、いただいた御意見としましては、「県総合計画」や現行計画の基本目標にあるように「幸福度」「幸せ」というようなわかりやすい言葉を使う、「性別にかかわらず」という表現は逆に性別にとらわれているように感じる、また、「ウェルビーイング」や「寛容」という言葉を使用するのが良いのではないかというものでした。

これらの御意見等を参考に、再度事務局で作成したものが、「誰もが幸せを実感できる寛容な社会の実現 ～男女共同参画の推進による県民のウェルビーイング向上～」です。

続いて、資料2-2を御覧ください。施策体系案です。

左側が、現行計画の施策体系、右側が部会での御意見を踏まえ、事務局で作成した案となります。現行計画から変更している部分については黄色としております。

大きく変更した部分について説明いたします。

大柱1、男女共同参画社会の実現に向けた意識の改革と教育の推進です。

中柱1-1の小柱①は、男女共同参画の推進を阻害する大きな要因である「男は仕事、女は家事・育児」に代表される固定的な性別役割分担意識や無意識な思い込みであるアンコンシャス・バイアスを解消するための施策です。現行の計画では、制度・慣行の見直し・意識改革の推進でしたが、そのためには、まずは、固定的な性別役割分担意識への気づきを促し、解消する必要があるため、具体的に記載したものです。

次に中柱1-3「男女共同参画社会に関する国際的協調」については、小柱を2つに分けました。

一つ目は、世界経済フォーラムの「ジェンダーギャップ指数」など、国際的な指標を県民に向けて発信するためのものです。

二つ目は、県内に住む外国人が増加する中、多文化共生においても、男女共同参画の視点に立つことが重要であるため、新たに加えたものです。

次に、大柱2、「安全・安心に暮らせる社会の実現」です。

中柱2-3について、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツという表現が一般的になってきたため、SRHRと表記し、欄外に注釈を加えました。

中柱2-3の小柱②は、男性との身体的な性差による女性特有の健康課題が

あること、ライフステージによって健康課題が変化することへの理解促進が必要であるため「性差とライフステージに応じた健康課題への理解促進と支援」としました。

次に、大柱3、職場、家庭、地域における固定的性別役割分担からの脱却です。

中柱3-1は、ワーク・ライフ・バランス実現のための施策です。

中柱3-1の小柱③は、ワーク・ライフ・バランスなどの実現により、女性が希望に応じて働くことができる環境を整備し、女性の所得向上と経済的自立を実現するための取組を強化するため、新たに追加したものです。

中柱3-2は、本県では、特に若年女性の県外への転出超過が課題となっており、中柱1-1と同様、地域社会に男女共同参画の意識を浸透させ、固定的な性別役割分担意識等を解消する必要があるため、「地域社会における男女共同参画の推進」としました。

また、中柱3-2の小柱③は、各地で様々な災害が発生する中、避難所運営などにおいて男女共同参画の視点に立った防災対策の重要性が高まっていることから、新たに小柱としました。

大柱4は、企業において男女共同参画を浸透させるためには、わかりやすい表記をする必要があるため、「あらゆる分野における女性の活躍推進」としました。

中柱4-1は企業等における方針決定の場への女性の登用を目的とした施策です。中柱4-1の小柱①は、「企業等における女性の人材育成と管理職登用などを通じた様々な男女格差の是正」で、管理職への登用と賃金格差をはじめとする男女格差の是正の必要性を、具体的に、わかりやすく記載しました。

中柱4-2は、地域社会や政治・行政分野における方針決定の場への女性の登用を目的とした施策です。

中柱4-2の小柱①②ともに、具体的に、わかりやすくしたものです。

議事（2）に関する説明は以上です。

御審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

（白井委員長）

ありがとうございました。

それでは、第4次計画案について御意見をいただきたいと思います。

部会員の方につきましては、いろいろ御意見があつて、揉んでいただいたところですので、部会員ではない方を中心にはと思いますが、部会員の方も積極的に御発言いただくのは、もちろん歓迎いたします。

全体が示されていますので、特に領域を決めずに御自由に意見をいただければと思います。

先ほど御発言を遠慮された方からお伺いしたいと思います。村上委員、古畑委

員、下位委員、何かありましたらお願いいたします。

(下位副委員長)

部会の方で次期計画案を出していただきましたけれども、やはり、例えば職場で女性の活躍ということも大事ですが、その前に、教育の中で男女共同参画をしっかりと学んでいないと、急に社会に出て、「男女平等です」「女性も活躍してください」と言われても、なかなか難しいところがあると思っています。特に、なぜ若者が県から流出していくか、その原因を知らない、今後若者は県外に出て行くと思いますので、その辺りもどの分野で計画の中に入れていけるのか、検討していただけるとうれしいと思います。

(白井委員長)

ありがとうございます。

古畑委員、何かありますでしょうか。

(古畑委員)

私はこの件については討議にかかわっている側なのですが、部会の方ではかなり活発に意見が出ているところです。まだ討議中のところではありますけれども、前回に比べて、現況を反映した内容にしようという努力が見られるので、部会員の私が評価するのもおかしい話ですけれども、今後も引き続き、討議して良い内容にできればと思います。

(白井委員長)

ありがとうございます。

他に何か、委員の皆様から何かありましたら。

はい、どうぞ。

(鈴木委員)

先日、津波で大きな被害にならなかったのが幸いだと思うんですけども、地域における女性の参画について、今日は田村町長がお見えになっておりますので、ぜひ現実の地域防災、それに対する女性のかかわり方を伺いたいです。

政策方針決定の場への女性の参画拡大も大事なんですけれども、実際、方針決定というよりも、女性としての本来持っておられる特質を生かすことも大事だと思います。例えば震災のときにトイレや物資など、避難所でいろいろな問題が起きますが、男性ではなかなか気がつかないことがあります。方針決定以前の問題だと思うのですが、女性が活躍する場は多いかと思います。その中で、

中柱3－2の目標として「市町の防災会議に占める女性割合」が10パーセントで設定されていて、個人的にはこんなに低い目標で良いのかと思っています。現場としては女性が活躍することへの期待がかなり高まっていますね。現場について、田村町長がお見えになっておられますので、御意見を伺いたいです。

（田村委員）

基本的に、今、鈴木委員がおっしゃったとおりです。ただ、先ほども言ったのですが、そういうポジションに女性が就いているかどうか。これによって全く違うんです。今は、防災や危機管理の部署にあまり女性の登用がないんですよね。そういうところに女性を入れることによって、女性の視線で避難所などの問題を変えていく。

しかし、先ほども申し上げましたが、全てトップの意向にかかわるんです。トップがどういう意識を持っているか。トップの意識改革をすることが大事なんです。トップの意識が変われば、みんな変わっていきます。そういうところをポイントにしなければならないと思いますね。

（白井委員長）

はい、どうぞ。村上委員。

（村上委員）

女性の防災活動、地域活動への参加について、職場は女性の活躍という意識があると思うのですが、地域の集会などはまだ男性中心で、女性を引き込もうという勢いがないように感じています。慣習で「この方（男性）にお願いしましょう」という流れで任命されていて、男性中心という気がいたします。そうしますと、防災部署に女性登用をしていこうと思っても、女性が活躍している参考例が少ない中で、なかなか進んでいかないのではないかと常々思っております。時々集会に参加しても、どういった経緯でこの方たちがいらっしゃるのかわからず、ぼんやりと会議が終わってしまうことがあるので、こういったところはやはり地域、市町の上の方がメンバーを検討したりして、女性を取り込んでからいろいろな話をしていってらもっと進んでいくと感じております。

（白井委員長）

私も防災について、一つ、委員として。

トップから、というお話がありましたが、逆に私の出す事例はローカルなところからということで、事例を交えながら、県の取組になれば良いと思って御紹介させていただきます。

静岡県立大学の小鹿キャンパスでは、親子避難所C a m pを始めて10年目になります。静岡県立大学の体育館に、地元の親子が避難キャンプをするというものです。地域のまちづくりともかかわっていて、もちろん静岡市、地域の町内会もかかわっています。実行委員もあります。また、近くに静岡大学もありますので、学生防災サークルもかかわっています。そして親子ということですので、子育て防災ネットワークもかかわっているという、とても多領域がかかわって防災のことを考えています。そして実際に体育館で避難所の組立て、防災トイレの設置をするなど、実践的な行動を伴いながらキャンプをするという取組を10年されています。私もいろいろ教えてもらっているのですが、女性の自治会や町内会のリーダー、防災、行政、地域で暮らす方々が共に行うことによって、防災という枠組みを超えてまちづくりや地域づくりになっていくので、ただ防災としてやっているものではない、非常に大きなプロジェクトだと思っています。そうすることが地域で行われていくことは有効なのではないかと思っています。

それに刺激を受けまして、私自身は静岡大学でジェンダー研究所の所長をしているので、親子避難、子育て防災という観点から、静岡大学でもやってみたいと思い、計画をしているところです。大きな力を感じているところなので、ぜひこうした取組が、県下、様々なところで行われると良いのではないかと思います、御紹介させていただきます。

（藤崎委員）

今、防災のことで大変有効な情報をいただきまして、帰りましたら、また町と相談できればと思っていますところですが、避難する側として、地域の防災リーダーとして女性を、という考え方があります。もう一つですね、避難所において、そこに配置される行政職員の中に女性を多く配置してほしいということは常々思っていることなので、そのあたり、お願いしたいと思っています。

（白井委員長）

ありがとうございます。

防災・地域については、他よろしいでしょうか。

どうぞ。

（下位副委員長）

先ほど評価書の方でもあったように、県では女性防災リーダーの育成をされています。あざれあも、男女共同参画課さんと一緒に育成事業を実施しています。人数合わせで女性が入っても、その中で活躍できるかどうかが大事だということで、女性リーダーを育成しています。そしてさらにステップアップできるよう

に、次につながる講座も設けていますので、そういう人脈を生かしていただければと思います。防災は被災している人を助けるのは、力のある男性の仕事という考え方がありますが、避難所の運営については、男女両方の活動が必要だと思います。女性防災リーダーを活用していただけるとうれしいです。

(白井委員長)

ありがとうございます。地域社会について、よろしいでしょうか。
では、他の領域についてお願いします。

(道喜委員)

道喜です。

まず一つは、全体の指標はまた作成すると思うのですが、やはりお話を聞いてみると各項目でかなり地域差がありますよね。ですので、指標の数値を県全体のものとする、先ほど意見がありましたが、実効性があるかという点で難しいのではないかと思います。地域別にして各分野で細かく作ると、より具体的に動くことができるのではないかと思います。各市町で特徴があるように、そういった男女共同参画、ジェンダー平等についても、取り組み方がだいぶ違うのではないかと感じています。

それからもう一つ、中柱1－3の国際的協調のところで、小柱①に国際基準の普及啓発とあります。第3次計画ではSDGsのことが書かれていまして、第4次計画では先ほどの事務局の御説明ではジェンダーギャップ指数とのことでしたが、それのみでしょうか。例えば、国際基準というのはたくさんあり、女性差別撤廃条約などもありますが、それについては取り上げないということでしょうか。

(池田男女共同参画課長)

今検討しているところにつきましては、女性差別撤廃条約までは想定していません。日本の国内でも数値を取っていて、海外と比較できるものについて情報発信していくということで考えています。ジェンダーギャップ指数などのわかりやすいところまでを想定しております。

(道喜委員)

どこまで踏み込めるかわからないのですが、やはり今のジェンダーや男女共同参画全体の流れとしては、ぜひ御検討いただければと思います。女性差別撤廃条約を見ていただくと、女性が苦しい、つらいということが書かれているので、ぜひ御検討される時には御考慮いただければと思います。

以上です。

(白井委員長)

内山委員、お願いします。

(内山委員)

連合静岡の内山です。

意見というよりも質問になるかもしれないんですけども、中柱３－１の小柱③「女性の所得向上と経済的自立に向けた取組の推進」という部分ですが、部会の方でも十分議論されたと聞いていますが、女性の所得向上と経済的自立が、仕事と生活の調和の実現にどのように含まれるのかということについて、教えていただきたいと思います。男性であっても、例えば就職氷河期を経て非正規雇用のまま、所得の水準が上がらない、経済的自立をしていないという方も多くいらっしゃると思います。ワーク・ライフ・バランスと、所得向上と経済的自立がどのように絡んでこの柱に入ってきたかということについて、教えていただければと思います。

以上です。

(池田男女共同参画課長)

ありがとうございます。

女性の所得向上が中柱３－１に入るということについて、国の女性版骨太の方針や計画等でも女性の所得向上が取り上げられています。部会でお話しいただいたところだと、働きたいのに働けない女性、家事分担が夫婦で半々であれば正規雇用で働けるのに、生活を送るために、非正規雇用という選択をされている方がたくさんいるということが現状としてあります。女性がどうしても正規雇用でなければならないということではなく、ワーク・ライフ・バランスを実現することによって、女性が自分が希望する働き方を選択できるという意味で、中柱３－１に入っています。内山委員がおっしゃったように、男性が、というところもありますので、次回の部会で先生方とお話をしながら検討していきたいと思っています。

ありがとうございます。

(内山委員)

ありがとうございます。

(白井委員長)

今の男女共同参画という縛りからどう自由になるかという御意見は、部会でも出ました。基本目標案で男女という言葉ではなく、「誰もが」としたところで多様性がうたわれているところと、制度として「男女共同参画」という表現をされているというところで、厳しいとは思いますが、また事務局と部会で検討していきたいと思います。

(藤崎委員)

質問です。

この計画の中で触れられていないことですが、現政権では男女共同参画の看板の一つに、女性に選ばれる地域づくりを掲げています。そういうことも大事にしているにもかかわらず、選択的夫婦別姓については後退しています。女性が結婚する前と後で働きにくいと感じる場合があるという問題がありますが、県のレベルでは、どのように扱っているのでしょうか。

(池田男女共同参画課長)

もちろんこの計画を策定するに当たりまして、女性に選ばれる地域ということは根本のところにございます。それを前面に出すことはあえてしていませんが、基本目標案にあるように、寛容な社会というところで、いろいろ認められて女性が活躍できる、ということを含めています。

ただ、選択的夫婦別姓ということになると、県の計画としては盛り込みにくいところがあります。計画の小柱の下に県の施策がつながりますが、その中に、選択的夫婦別姓が入ることはないと考えておりますので、現在、特別に入れるということは検討の中では上がっておりません。

(白井委員長)

他にありますでしょうか。よろしいですか。大体出尽くした感じですね。皆様、ひととおり御発言いただいたと思います。ありがとうございます。

それでは、ここで議論を終了したいと思います。

県におかれましては、本日の委員からの意見を参考にして、今後、次期計画策定や施策展開に活かしていただくようお願いいたします。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

(司会)

本日は、活発な御審議をいただき、ありがとうございました。本日いただいた御意見等をもとに、次期基本計画の策定に努めてまいります。

最後に、くらし・環境部長の縣より御挨拶申し上げます。

(縣くらし・環境部長)

くらし・環境部長の縣でございます。本日は、御審議ありがとうございました。

本日の会議で、様々な御意見、御助言を頂戴いたしました。

本当に、様々な視座がございます。会議が始まる前に少しお話をした時に、重大な会議だとお話いただきました。おっしゃるとおりで、社会根幹にかかわる経緯について、広い視座で取り扱っていると思っております。

次期計画につきまして、今回頂戴した御意見、御助言をもとに、事務局で策定作業を進めてまいります。

委員の皆様方には、今後とも御指導、御鞭撻、お力添えいただきますようお願い申し上げます。閉会の挨拶といたします。

本日はありがとうございました。

(司会)

では、以上をもちまして、第 49 回静岡県男女共同参画会議を閉会いたします。今回の会議は 10 月 22 日を予定しており、本日の内容をもとに作成した、次期基本計画の案について御意見をいただきたいと思います。

本日はありがとうございました。

今日は日傘をお持ちの方もいらっしゃるかもしれません。お忘れ物のないようにお帰りくださいませ。

ありがとうございました。