

令和8年度 第2回徳島県男女共同参画基本計画策定部会 議事概要

- 1 日 時 令和8年9月1日(火) 13:30～14:50
- 2 場 所 県庁10階 大会議室
- 3 出席者の氏名
齋藤 敦 徳島県労働組合総連合幹事
佐野 健志 徳島県農業青年クラブ連絡協議会会員
坪内 奈津子 徳島県女性協議会会長
森泉 摩州子 徳島文理大学保健福祉部教授

<会議次第>

- 1 開会
- 2 議事
(1) 「徳島県男女共同参画基本計画（第6次）（仮称）」の策定について
(2) その他
- 3 閉会

<資料>

- 資料1 第5次計画と新計画（第6次）の体系対比表
資料2 第6次計画 推進方策 項目案
資料3 第1会徳島県男女共同参画会議(8/5)委員発言概要
資料4 「第5次計画」成果目標進捗状況

<議事概要>

- 1 議事(1) 「徳島県男女共同参画基本計画（第6次）（仮称）」の策定について、事務局（男女参画・青少年課及び労働雇用政策課）より説明

2 質疑応答

(部会長)

ただいま事務局から説明がありました。それでは、これから意見交換に移りたいと思います。ご意見のある方はどうぞお願いします。

(委員)

皆様、今朝の新聞をご覧になったと思いますが、結婚するつもりがないという人が35%もあり少子化が進んでいます。デンマークでは37種類もの多様な家族の形があり、離婚率が高いですが、結婚の形は様々で、婚外子や事実婚、同性婚での出生率は70%、60%、50%と高く、結婚と同様の法制化ができております。先進国は多様な結婚制度で、家族それぞれが縛られていませんが、日本は夫婦同姓でまだ女性を縛っており、国の旧姓の通称使用の法制化には、結婚したくない若年者が増えて、少子化に歯止めがかからない状況が見えます。選択的夫婦別姓制度を推薦すべきと女性差別撤廃委員会から勧告を受けています。

さらに、皇室典範では男系男子となっておりますが、世界的に家父長制の強い日本の男性の幸福度は女性より低いことは、男性にも重い負担がかかっていることを否定できません。男性の問題として、今後そういった施策も反映するべきではないかと思っております。1人の人としての充実した生活があるべきです。そして、国の第6次基本計画において、「性と生殖に関する健康と権利」の内容が薄まったことは、誰もが性や身体のことを自分で決めて守ることができる権利であり、特に女性の人権・困難な問題を抱える女性たちに大変不利な状況があります。また、ジェンダー平等を実現するために、全国的に自治体がアンコンシャス・バイアスの解消の施策に努めています。企業だけではなく、県民全体が理解して、ジェンダー平等が前へ進むことが望ましいと思います。また包括的性教育は、宮崎市教育委員会が全国のモデルとして推進していますが、徳島県では阿南市が取り組んでいます。日本の子どもは世界的に自己確立が低いので、ぜひ県内に広げていただきたい。学校の出席簿の混合名簿については、高校は93%となっており、全国的に早い段階で男は先、女は後の男性優位意識が変わってくると期待しています。この基本計画には、1点目として、アンコンシャス・バイアスの解消を県民全体へ普及とすること、2点目として、性と生殖に関する健康と権利を重点的に推進、3点目として包括的性教育を県内すべての学校で推進、4点目として、男性にも男性問題があると入れていただきたいと思っています。

(部会長)

事務局から何かありますでしょうか。

(事務局)

まず男性の幸福度を上げるというところが、今回の国の計画では、社会全体のウェルビーイングを目指すということになっていますので、まさに委員がおっしゃった視点というのを入れていきたいと考えています。県の計画で、具体的にどういった施策ができるかということについては、これから考えていかないといけないところであります。例えば性暴力に関しても、男性への暴力というのも最近はクローズアップされていますので、そういったことも含めるという意味で、定義を広げたりしているのが一環であるという風に考えています。包括的な性教育につきましても、教育委員会と共有して進めていければと思います。今、男女参画・青少年課の方では、包括的な性教育につながることで、デートDV、交際期間中に起こるような、言葉の暴力なども含めた暴力・DVについての予防ということ、高校や大学等への出前講座などを広く行っているところです。教育委員会の方も、性教育に関して新たに授業などをやっていくようですので、その辺りは情報共有しながら、県の計画の方にも盛り込んでいければと思っています。アンコンシャス・バイアスにつきましても、企業の方だけではなく、もちろん県全体へのアンコンシャス・バイアスの解消について、さらに具体的・効果的な施策ができればと思っています。

(委員)

今、私がお願いしたことや徳島県の取組を、市町村の広報誌に載せていただきたいです。勝浦町の広報誌にも、ページ数の関係で載ってくることが少ないです。私達のように、こういった会に参加できる者は勉強する機会がありますが、そういったことが目の前で展開

されていない人たちの方が多いので、やはり身近なところで広報をして、それについて知ってもらうことで、前へ進んでいけるのではないかと思います。女性の困難な問題について、関連した性と生殖と健康に関する権利について、少し国の方が後ろ向きになっておりますので、徳島県としてぜひとも今まで以上に進めていただけたらと思っています。

(部会長)

事業を進める中では、こちらの9ページにも「総合的な推進体制」とありますが、県、市町村、それから学校教育も含めて連携・共有しながら進めていくことが大事です。日頃から県と市の方で情報共有等していますが、さらに進めていただくような計画になれば良いかと思います。

(委員)

資料2、基本方針1の主要課題Ⅰの(3)②のところですが、文章としては「正規・非正規間の待遇差・賃金格差解消のための法令周知」というふうに書いてあり、正規・非正規間の格差はいけないという、法律でそうになっているということを、周知するという形に留まっているように思います。その辺り、賃金格差がどれくらいあるか、という実態を把握、分析していただき、だからこそ変えないといけないというような事実を、会社側に伝えることが必要ではないかと思います。その把握や分析といった文言を付け加えていただきたいというのがまず1点です。それから③のところですが、文章では「正社員採用や非正規からの転換促進」と書いてあり、そのあとデジタルスキル云々書いてあるかと思います。転換促進をしていただくのは、労働組合としては大変ありがたいと思いますが、それを実際にやってくれて素晴らしいところがあるというような意味合いで、転換促進をやっている会社の公表と、もし可能であれば表彰をして頂ければありがたいです。それから私事ですが、実は毎年徳島県の最低賃金審議会に、学生と一緒に傍聴に行っています。近年、大幅に徳島県の最低賃金上がったかと思いますが、それに対しての支援を県の方でしていただき、良かったです。ただ今年に関しては、企業の方が引き上げに対してかなり慎重です。中央から提示される目安も高く、その目安通りにしか上げられないということを企業側が言っていて、労働者側はもっと上げてと要求をしています。結局折り合いがつかず、弁護士などの公益委員の人が、少し経営者側に寄り添って、目安に1円プラスする形で折り合いを付けるという話になっていて、それくらい企業としては、賃金を上げるということが非常に問題、大変、負担だということを言っていますので、ぜひ県として最低賃金引き上げに対して、助成を行うというようなことを、復活していただきたい。できればそれを、この基本計画に文言で入れていただきたい。特にパートさんはどうしても最低賃金に近い水準に時給がなってしまうがちで、そういった人たちに対して賃金を助成して、企業がそういった人たちに賃上げをしやすいとするというようなことが、必要ではないかと思います。賃金と男女間格差について以上3点お願いできればと思います。

(事務局)

男女の年間賃金格差への対応についてお答えいたします。まず1点目の「賃金格差の状況の分析と公表」についてです。個々の企業における格差を県で把握する手段はありませ

んが、国が統計調査を行っております。前回と今回の調査を比較した結果では、賃金格差が縮小しているというデータが出ており、本年４月の後藤田知事の定例記者会見におきましてもその旨を発表・説明させていただいたところです。今後の格差状況につきましても、国の統計資料が公表され次第、県で分析した結果を情報提供してまいりたいと考えております。２点目の「正社員転換を行った企業の公表や表彰」というご提案についてです。各企業がどの程度正社員転換を行ったかを当課で適時適切に把握することは難しく、現時点では表彰や公表を行うのは困難であると考えております。３点目の「賃上げ等の支援策の位置付け」に関するご提案についてです。本取り組みの趣旨と「賃金全体の底上げ」という主眼にはやや視点の違いもあるように受け止めております。全体の内容を改めて精査し、反映できる部分があれば検討したいと考えておりますが、現時点で即答はいたしかねますので、再度検討させていただきます。

（委員）

農山漁村部分の課題と言いますか、クラブ員に女性の方がいらっしゃるの、聞き取りを行ってきたのですが、当たり前のように軽んじられたことがあるようなことを言っており、共同利用の設備の順番を抜かされたり、トラブルになりかけたりと、立場が弱いような感じの状態に、扱われてしまうということがあり、その背景は、ジェンダー意識改革が追いついていないというのが大きいかと思います。特に地方の農村部において人口比率としても、高齢の方と男性が外に出てくる割合が多い。そういうことも、起因しているということもありましたが、やっぱり第一次産業分野は取り残されやすい現状があり、より強力で地方の農村で意識改革から始まり、全体的に支援をいただきたいところです。あと経営者の立場からしても、農業分野では個人事業主が多いので、産休・育休・有給休暇などは、その辺の認識というのが他の産業と比べると、追いついていないところがあります。それこそ農閑期・繁忙期があり、繁忙期にパートさんの力を借りて経営を回しているという中で、どんどん最低賃金が上がっていき、また農作業はやっぱり肉体的な負担があるので、労働環境という点で少ししんどいです。例えば、僕が作っている人参の仕事は少し前だったら、時給が高いと言われていたのですが、もう今はあんまり差がつかなくなっています。あとやっぱり一年間通じて雇用している人だけを見たとしても、多分他の産業より少し収入としては落ちてしまう形で、雇わざるを得ない状況です。ここ数年、物価高騰も続いており、そういう状況が続いていると、非常に経営としてもしんどい状態です。経営として優れている人だけが、その環境を達成できるという形では良くないという気もするので、農業分野でも、意識高くやって成功しているところもあるなら、そういう情報を、さっきの表彰や公表などにも近いかもしれないですが、どんな取組をやっていて、従業員の定着率も長いというのが分かって、みんなが真似でき、そこに支援があるという形が良いと思います。第一次産業が取り残されないように下支えしていただければ幸いに思います。

（事務局）

本日は農林の関係課は参加してないので、いただいたご意見を共有させていただきます。あと、はじめに「女性が軽んじられる」というような話がありましたが、それは以前

から声としてはいただいておりますので、主要課題7の(1)の⑤の方で「農林水産関係団体等における女性の参画拡大」ということで、ずっと継続して進めていかないといけないと思っております。またそちらの分野の方にも再度取り組みの充実というのを求めています。あと、持続可能な方法の横展開ということについて、どこまでこの男女の計画に盛り込めるかどうかはまた別として、県全体としてそれはやっていると思いますので、その辺の情報もまた提供させていただけたらと思います。

(委員)

この農林水産だけではなくて、僕は地元で農業委員会に参加していて、女性委員さんの参画もずっと続けて取り組んでいます。それこそ忙しい時に、農業委員会の参加は結構負担でもあります。女性で委員の会長になろうとして、女性だからダメと言われるのはもちろん論外ですが、女性委員が増えるのは良いのですが、いきすぎて負担になるのはどうかと思います。難しいですが、現状だと旦那さんが農業をやっている、奥さんが家の仕事を回しながら時々畑も手伝ってという中で、受けてくださる方を探すのは非常に難しい。女性の負担が少ない形が目指せたらと思います。あんまりその数字だけ追いかけるのも疑問は少しありますが、必要なことだとは思っています。

(部会長)

すごく大事なことだと思います。多分入りたいと思っても、まず入りづらい雰囲気があって、それと委員がおっしゃった様に、もちろん家庭や子どものこともあるので、なかなか参加ができないことがあったり。この辺がやっぱり、先ほど委員もおっしゃったみたいに、幼少期の頃から男女一緒にいろんなことをやっていくという、教育というか周知というか。そこがないとなかなか踏み出せないことが、徳島県の今の現状なのかというふうに思える委員の発言か思います。

私の方で教えてほしいことがあるのですが、基本計画に色々各項目がたくさんあります。例えば、どのページ開けていただいてもいいのですが、この中で今お示しいただいた資料2は、この中でも主な項目ということなので、今ある全計画の中に細かく、1から10まであったりしますが、この辺りはどう整理をされるのか。継続なのか、また文言が変わるのか。その辺り教えていただけますか。これが全ての項目ではないですよね？

(事務局)

今回の資料2の方は、主立ったものを挙げております。ただ、次回の策定委員会では、素案を出させていただくような形になるかと思いますが、その時には文章で全て出していくようになるかと思います。ただ、計画の形として、現在ある項目をどれだけ載せていくのか、計画として文章ばかりというのもどうなのかなど、色々考えるところもありまして、計画としてはこういう風にして、もう少し見やすい概要版を作るか、普及啓発に繋げていくとか、色々考え方はあると思います。今回の資料2の主な項目に、さらに色々と付加して、素案の方を作っていくというような形になります。これは主立ったものを載せているような状況になります。

(部会長)

イメージとしては、今ここに概要版がありますが、概要版にはおそらくこのいまの資料 2 にある内容が主な項目なので、こちらが割と概要版に載るとようなイメージですか？

(事務局)

イメージ的にはそういう形かと、今のところは考えております。

(部会長)

ありがとうございます。

(委員)

私も 5 年前まで、農業経営者をしておりまして、最低賃金が上がり、経営が大変になっています。アメリカとか、外国では収入がマイナスになった部分は、国の補助金で埋めて安定しています。それが日本ではすごく弱いです。国の農業予算は、3 兆円ぐらいしかないが、軍事予算、防衛費は 9 兆円ぐらいあります。それとフードテックにも 8 兆円とすごく高い予算がついています。フードテックは、工業的食料産業です。今最低賃金が上がり、それで経営が大変だし、維持費が高くなって、温暖化で作物収入は不透明で、大変なので辞めようと思っている高齢者が多い、農業は消えてしまうのではないかと危機感があります。農業が不振で収入が安定していない生活では、女性が農業にするのは難しいです。県として、確立した農業政策を国の方へ申し出ていただきたいと思っています。今、米のことについても、国は安定した施策ができていないということは、女性の参画を阻むことにつながります。

(事務局)

今いただいた意見は、農林部局の方にもお伝えさせていただきます。

(委員)

やはり女性が農業者として、どのように自分が活動できるかということにも繋がってきますし、地域の力にも繋がってきますので、農業をしている人が、自分が農業をしていて良かったと思えるような体制になることが、望ましいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(委員)

資料 2 の 3 ページ、主要課題 2 に (1) (2) (3) では、特に「共働き・共育て」を意識するというようなことや、それを推進するということかと思います。それで男性の育休も取得しやすくするということかと思いますが、それを目指す意味でも、例えば独身の男女、あるいは子育て期の男女、あるいは子育てが終わった後の男女のように、それぞれの状況別での労働時間がどうなっているかというのを把握する必要があるのではないかと思います。

例えば子育て期の男性が育休を取れたとして、その育休で足りない労働時間を、それ以

外の人が受け持つというような形になったのでは、男性が子育て期に育休を取りにくいというようなことにもなりかねないと思います。女性も同様だと思います。ですので、育休を取りやすい形になっているかどうかを見るという意味で、子育て期じゃない人と、子育て期の人の労働時間というのを、把握しておく必要があるのではないかと思います。それをこの基本計画の中に文言として、いろんな立場の人の労働時間を、きちんと把握をして分析し公表します、などと記載するといいいのではないかと思います。

(事務局)

子育て期における労働時間の変化をどのような形で把握するかにつきましては、まだ難しさがあるのが現状です。まずはこういった方法でデータを把握できるのかを含め、検討を進めてまいりたいと考えております。

(委員)

今「孫育休制度」というのが全国的に広がっております。それで、宮城県の村井知事は「子育てはしなかったけれど、孫には休みを取って良かった」というようなことを、SNS上に載せています。やはり今、お父さん、お母さんだけで子育てするというのは大変です。まだまだ勤めている、おじいちゃん、おばあちゃんが一緒に子育てをすることは、孫にとっても非常に良い環境だと思います。こういったことを進めていただけたらと私は望んでおります。また考えていただけたらと思います。

(事務局)

企業と働く方のルールである就業規則につきましては、基本的な基準は労働基準法で定められておりますが、最近では「より魅力的で働きやすい職場」を目指し、法定以上の労働者にとって有利な内容に改定することを提案しております。県としても、その改定費用の一部を補助する支援を行っているところです。

今の若い世代が就職先を探す際にも、労働条件や休みの取りやすさは非常に重要なポイントとなります。例えば、労働基準法で定める半日単位の休暇を「時間単位」で取得できるように見直す事業所もあります。また実際に現在「改定するならこのような見直しが良いと思います」といった周知や提案を行っております。現在、卒園式のための休暇は義務付けられておりますが、運動会への参加などを休暇の対象とする事業所もございますので、こうした多様な事例を紹介しながら、ご提案いただいた「お孫さんのための休暇などを就業規則に位置付けませんか」といった形で、PRを図ってまいりたいと考えております。

(委員)

今のお話すごく分かりますが、孫育休制度を使っているところが、どのように現在変わったかということも、見ていただきたいと思いますので、お願いいたします。

(部会長)

今回の第6次の計画ですが、例えば主要課題1は、ほとんどいわゆる一般企業、働く女性を意識している項目かと思います。確かに、主要課題1の(5)のところで、女性の参画が

少ない分野ということで、農林水産とか、第一次産業のことも文言に入れていただいています。それともうひとつ大事なのは主要課題 7 で、7 ページにあります、農林水産関係団体の女性参画拡大、ここをしっかりと、基本計画の中に文言として入れるということは、やっぱり県も市町村も意識するということで、そこを明確にすることは大事かと思います。もう一点お願いですが、今回主要課題 4 が「複合的な困難を抱える人への支援」となっていて、その中の(4)「誰もが安心して暮らせる」、ここはイメージがすごく分かります。ただやっぱり現計画にもある高齢者、障がい者、外国人という形で、しっかりと基本計画の中に文言で入れるというか、どういう文章になるか分からないですが、前のところはちゃんと高齢者や障がい者というのが割と出てくるのですが、それがこう埋もれてしまうような気がして。だからその辺りは、素案の中で書いていただけるのか、素案の段階でまた教えていただけたらと思います。

(委員)

主要課題の 7 のところに、県内の地方公務員の女性管理職について触れていますが、女性活躍推進法では、企業に 101 名以上の従業員がいる会社は、女性管理職を公表しなさいというような規定に、今年 4 月 1 日からなっているかと思います。その民間企業の女性管理職の公表も、県内の企業に対して、促していただきたいというふうに思います。特に、資料 2 の基本計画 1 の (5) のところで「成長産業」、あるいは(2) のところで具体的に「バッテリー産業」ということが触れられていますが、そういった成長産業に対して、100 名以上と言わず、そういったところに企業誘致するのなら、100 名以下であっても女性管理職を公表してほしい。でないと、成長産業に対して、女性が入っていくという形になりにくいと思います。法律では 101 名以上というのは公表しないといけない、義務みたいになっていますが、徳島県は少し踏み込んで、100 名以下であっても公表してくださいというような働きかけをしていただければ、それをもし可能であれば、この基本計画に言葉として、入れていただけたらいいのではないかと思います。ですので、そういった成長産業での女性管理職の比率を公表することを推進します、みたいな文言を入れていただければと思いますが、いかがでしょうか。

(事務局)

対象については「成長産業」に限定せず、幅広い分野で取り組んでいくことが第一だと考えております。具体的にどう促していくかですが、ご紹介いただいた通り、今年 4 月から従業員 101 人以上の企業に対し、自社ホームページや厚生労働省のデータベースを通じた情報公表が義務化されました。一方で、本県の企業規模を考えると 100 人以下の企業が非常に多く、今後そうした企業が人材を採用していくにあたっては、求職者側もこうした指標をしっかりと見て企業を選ぶ時代になっています。県としても女性管理職比率や男女の賃金格差について、100 人以下の規模であっても同様の意識を持つことが当然必要になってくると考えます。例えば従業員が 90 人の企業が優秀な人材を獲得しようとするれば、こうした点を強く意識せざるを得ません。各企業の事情やご意向もあり、どこまで踏み込めるかという課題はありますが、県としては「101 人以上は公表義務ですが、100 人以下の企業についてもまずは同じように取り組んでいただきたい」と考えております。女性管理職の

登用や賃金格差の解消にしっかり取り組まなければ、将来的な人材確保が困難となり、若年層から選ばれない企業となってしまう懸念があります。まずはこうした課題認識を県内企業へ十分に周知してまいります。

(委員)

クラブ員に聞き取りとかした中で、「農業機械を使えたら、男の人が乗っても女の人が乗っても30馬力のトラクターは30馬力のトラクターだから、同じ仕事ができるよね」という話がよく出ます。農業大学校とかで大型特殊免許の取得とかの支援があるので、免許は非常に取りやすいのですが、免許を取った後覚えることがすごく多くて、免許というのは道を走るための免許です。実際の利用というところ、すごく覚えることがたくさんあって、メーカーによっても操作が違ったり、同じ耕運をするにしても仕上がりの状態も、トラクターで走ったから終わりというのではなくて、出来上がった畑の状態がどうか、農薬散布機だったら、その撒いた後の植物の状態がどうか、非常に見るところが多いです。僕のところの女性従業員の方には、そういうところを結構覚えてもらっているいろいろなやつてらっているのですが、もしこの人が産休育休を取られたらと考えた時に、これを教え直すのはすごく大変だなと感じます。でも、オペレーターを増やすっていうのはすごく経営上、作業効率がとても上がるので、すごく大事なことで自分では思っているのですが、新しく来てもらったとしても、どんどんやっていくつもりです。ただ、農業のノウハウは、言語化も情報化もされてないような感覚みたいなところがすごく多く、しかもその作業ができるのが、夏のこの時期だけとか、他の時期は畑に作物があるから触れないとか、練習する期間も限られています。乗るものも特殊で操作も複雑、種類も乗用から手押しと多く、すごく高度なスキルとノウハウが求められます。という中で、この資料2の(5)の女性の参画が少ない分野での活躍推進の中に、農業生産分野でのインターネット教育、六次産業化への研修会、六次産業化は書いてくれています。セッかく環境整備を推進、設備投資にも魅力ある職場づくりとかの補助金を出してくださっている。トラクター操作の農業機械、農業設備の利用の六次産業化と平行して書いていただけるとありがたい。もっとオペレーターを、外国人研修生とか単純作業ができるという人など、雇う方法はあるのですが、今後ひとり当たりの面積が拡大するに従って、農業機械設備が使えるオペレーターを増やしないと、どんどん就労人口の減少に伴って、1経営体が管理しなくてはならない面積が、拡大してしまう。そこを六次産業化と書く横につけることはできないでしょうか。多分これから、人材を持っている農業経営体がどんどん強くなると思います。そういう人がもし産休・育休を取った場合に、教え直しのコストを出していただけたらすると、すごく嬉しいのですが。練習ができる機会が少ないので時間がかかってしまう、同じことを練習するのに丸1年同じ時期を待たなくてはならないので、少し長めに見てもらえるような方法があると助かるなと今思いました。

(事務局)

今いただいた意見、本当に困っている状況につきましても、農林分野の方と情報共有します。第5次計画の方でも、六次産業ですとか、女性の農林水産業者を増やすための研修などをしていくということは書かれていますので、これがどういうふうになっているの

か、計画に反映していけるようにしたいと思います。

(部会長)

具体的な本当現場の話、ありがとうございます。大変参考になり、関係部署と調整していただければと思います。

(委員)

資料2の8ページ、主要課題9の(2)、①で「学校教育活動全体を通じて」というような形、で書かれているので確認ですが、「学校教育活動」というのは、どのあたりの学校を想定しているのですか。小学校、中学校、高校、あるいは大学までですか？あるいは専門学校ですか？

(事務局)

今のところは、教育委員会を含めて、大学、専門学校、全てというふうに考えております。

(委員)

むしろはっきりと、小学校、中学校、高校、大学、専門学校というふうな文言に、具体的にした方がいいような気がします。そうすると、小学校でもきちんとそういう教育を受けられる形になると、受ける側は意識できると思います。学校という記載だと「まあどこかやるだろう」みたいな感じに、思ったりするのではないかというふうに思います。具体的に、どの学校なのかということを書いた方がいいのではないかと思います。いかがでしょうか。

(事務局)

その辺は文章化する時に、前後のことも含めて考えさせていただければと思います。ただ方向性としては、全ての段階を含めて考えております。

(委員)

このことについて、県民から意見は求められるのでしょうか。

(事務局)

パブリックコメントを実施する予定としております。次回、素案を出させていただき、策定部会での審議とその後の会議での審議を経て、議会の方にも報告して、その後県民の方に広く意見をいただくということで、パブリックコメントを実施する予定としております。

(部会長)

では、そろそろ時間がきましたので、議事1はこのあたりで終わりにして、議事2その他、事務局から説明をお願いします。

3 議事（2）その他について、今後の計画策定に関するスケジュールについて事務局より説明。