

令和6年度 第1回「働く女性応援ネットワーク会議」議事録（概要）

- 1 開催日時 令和6年8月26日（月）
午前10時から午前11時10分まで
- 2 場所 県庁10階 大会議室
- 3 出席者
 - (1) 委員（16名中13名出席）
加渡いづみ、藍原理津子、石堂佳子、小倉理良（代理出席：北野将庸）、
兼松文子（代理出席：上月理津子）、嘉屋重富貴代、河野理愛、
橋本世里香（代理出席：河田純江）、坂田千代子、佐藤有美、佐野崇之、
橋本脩平、米澤和美（敬称略）
 - (2) オブザーバー
徳島労働局 雇用環境・均等室 室長補佐
徳島県生活環境部 男女参画・人権課 課長補佐
- 4 会議次第
 - (1) 開会
 - (2) 労働雇用政策課長あいさつ
 - (3) 議事
 - ①令和5年度女性活躍に関する県施策の実施状況及び
令和6年度施策の概要について
 - ②育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正について
 - ③意見交換
 - (4) 閉会
- 5 会議概要
 - (会長)
議事次第に基づき、「令和5年度女性活躍に関する県施策の実施状況及び
令和6年度施策の概要について」徳島県から報告をお願いします。
 - (事務局)
資料1から10説明

(会長)

ただいま事務局から説明のありました内容やこれから予定しているイベント等につきまして、ご質問ご意見等はございますか。委員の皆様には御協力いただき、多くの施策が実現できております。まだまだ道半ばのものもございますが、いかがでしょうか。

(委員)

資料2の指標の部分、テレワーク実施事業所が増えているということですが、現状154事業所で2026年度の目標が175となっておりますが、テレワークが普通になっている社会の状況もありますので、もっともっとそれ以上に達成していけるのではないかと思います。

また、テレワークを実施するということは、企業内制度の充実やデジタル化も必須ということもありますので、企業等への支援を考えていただけると助かります。

(会長)

テレワーク実施企業を増やすための施策は県としてあるでしょうか。

(事務局)

テレワークについては、スマートワークプロジェクトに3カ年で取り組んでおり、今年度が最終年となっております。お手元にお配りしている資料のテレワーク講座やテレワークセンター徳島を設置して相談や支援を実施しております。

今年度が最終年度ということで、事業者対象に働き方改革に関するアンケートを実施し、「働き方改革アップデート・レポート」を作成することとしております。その内容も踏まえてテレワークも含めた事業や予算化を検討して参ります。アンケートは現在集計中ですので、事業者ニーズを把握しながら、取り組んで参りたいと考えております。

(会長)

他にいかがでしょうか。

後ほど、意見交換の時間も設けますので、議事を進めたいと思います。続きまして、議事2の「育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正について」オブザーバーよりご説明をお願いします。

(オブザーバー)

資料 1 1 説明

(会長)

それではここからは意見交換に入りたいと思います。県の施策、それから、今の法律の改正に関するご意見・ご質問でも結構です。またそれ以外でも皆様が思っていていらっしゃるご提案も仰っていただければと思います。せっかく今日はご参加いただきましたので、一言ご発言をいただきたいと思います。どうでしょうか。

(委員)

育児関係で、柔軟な働き方を実現するための措置の拡充と一番上のところ、対象が3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関するということですが、これって対象3歳以上じゃないと駄目なんですか。小学校、いわゆる未就学の子、全体じゃなくて、3歳以上～小学校就学前になっているんですけど、これは3歳以上というのは何か理由があるんですか？

(オブザーバー)

3歳未満に関しては、現行法で育児短時間勤務が既に義務づけになっておりますので、3歳以上～小学校就学までについて今回措置が拡充され、義務づけになったというところかと思います。

(委員)

わかりました。ありがとうございます。

(会長)

他いかがでしょうか。お願いいたします。

(委員)

女性だけでなく、ダイバーシティの観点から色々な方が働けるように、いろんな制度を法律改正を含めて整えてきたと思うのですが、このところ、マイナンバーとか、税制のインボイスだとか、それから育児介護休業法、いつも腹立たしい思いで見えています。と言うのは、素敵だなとは思いますが、特に中小零細企業は、まず法律ごとの説明を受けて、「わかりました」と。じゃあ実際に行う時に、人手不足もある中で、まずは企業の中で説明しなきゃいけない。次に、「1歳、1歳半、2歳…次は3歳。全部1人1人を管理して、この時にこ

れをしなさい」というのはなかなか難しい。だからそこについて、何らかの支援があればなと常に思う。

支援の1つとしたら、ドサツという資料ではなくって、「この時には、こういうツールを使えばいいよ」とか、そういうのがあればいいなと常に思っております。何事も、この徳島の中小零細企業に頑張ってもらいたいんだけど、なかなかそこに人手もかけられないし。さきほどのように法律が分かりにくい。実際おそらく、働きやすい職場づくりはしているんですけど、その中ではやりにくいこともあるだろうなと思います。

県に対してできるかできないか、要望なのですが、育児についての要望があるのが3歳以上の短時間勤務制度、従業員さんの方から割とあるんですけど、「就業規則の中では3歳までとなっているし、この人だけというのは中々できないよね」ということで、その独自の短時間勤務制度を作らないとしようがない、育児だけに限らず、介護、あるいは色んなところでの短時間勤務制度。当然それに対して、色んな女性がいるわけで、それを支援するようなものを考えていただくとありがたいなと。特に中小企業向けに。大手企業は制度があって、色んな人もいるし、それはできると思うんですけども中小企業は支援というところに力を入れて欲しいと思います。

(会長)

ありがとうございました。「やってもできない」「ツールが欲しい」「施策はわかりにくい」「でも、希望がある」という、そのせめぎ合いですよね。では実際にですね、働いている方の声に接してらっしゃる立場から少しご意見をいただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

例えば実際の話、未就学の子供を抱えてらっしゃる労働者の話、あるいは介護の話、どのようなお声が届いていらっしゃいますか。

(委員)

実際に見ているわけではないのですが、先ほど皆様がおっしゃっていたように少しわかりにくいということと、育児休業と同時に介護休業の方の代替要員の支援を知っていただければなと思っています。

育児ばかりでなく、やはり介護で休業される方もいらっしゃいまして、その代わりにというのがとても難しくなっています。人もいないんですけども、急に雇って、その分の人件費も重なっていることを考えれば難しい部分もありますので、そちらのほうの対策も併せてしていただければ大変ありがたいと思っています。

(会長)

ありがとうございます。もう1人、労働者を支援する側の立場から、いかがでしょうか。

(委員)

私は中小企業をご訪問させていただきまして、一般事業主行動計画策定のご提案とか、内容をお伝えさせていただいています。企業側の立場からの意見になりませんが、相手に寄り添うことや、従業員ファーストが必要だということを感じてらっしゃるようなんですが、なかなか経営上、利益率、やはり従業員の方々にお給料が発生すると、費用等がやはりどうしてもかかってくる部分があり、なかなかやりたいと思いつながらできない現状は、実際あるようです。

また、実践している企業もありますが、中小企業には思っただけではできない部分がありますので、県の方々にお願いできたらと思うのは、入口の企業向けの助成金が使いつらいっていう部分があるようですので、助成金ではない、もうちょっと取り組みやすい企業の支援があればありがたいなということを、伺うことがよくあります。

(会長)

ありがとうございました。今の働く人の立場、或いはその声を聞かせていただいたんですが、では今度は企業の立場の声を少しお聞きしたいと思います。

(委員)

そうですね、私どもは従業員が徳島だけでも、600名ほどの従業員を抱えておりますが、そのほとんどが女性でございます。働く中での年代っていうのは、一番育児をされている年代の方々が一番多いのですけれども、フレックス勤務というところで、ご自身の自由な勤務時間で働けるというところで、育児休業復帰率100%というところで実施しております。

ただ、資料の中で看護休暇の見直しに関連して、この制度を利用される方もいらっしゃるんですけども、従業員の皆様は、この制度があるかないかということもわからなくて、使わない方もいらっしゃると思いますので、こういった制度がきちんとあるということを、会社として、きちんとお伝えしていかなければいけないなというところでございます。

(会長)

ありがとうございます。なかなか周知するのが難しいという側面もおありで

すが、同じく企業の人事の立場からいかがでしょうか。

(委員)

今は人事にいますが、皆さんご存じの通り私は元々個人事業主です。だから大抵のことは自分で決めることができるんですけど、企業の一部門の担当になって、勝手に違うと何もできない場合がある。でも参加させていただいているのは、ここで学んだことを企業に伝えるメッセンジャーのような役目をできたらいいかんと思って、ここに居させていただいています。

仮にお金があったとして、でも、やっぱりトップが変わらないと。私にはそれは変えられないんです。だからそういう県・国の力で、変える講座なり、コネクションっていうか繋がりにありますよね。そういう上から動かしていく仕組みを作っていたきたいんです。下から動かないんですよ。そこをどうにかしていただきたくって。私は中小零細企業、個人企業なのでその気持ちもわかるんですよ。下から起こさないといけないことと、上から動かさないといけないことは、やっぱりあると思うので、スピード感がある方に、上から動かして欲しい。だからそこをちょっと検討して、何かして欲しいなあと思っています。

また、資料にある会長のキャリアデザインセミナーは本当に素晴らしかった。これはもう半年か1年に1回ぐらいしていただいて、できれば初級・中級・上級などがあれば、参加して心を動かし続けたいなと思います。よろしくをお願いします。

(会長)

力強いご意見をありがとうございました。それでは、いろいろな働き方を実際に実践されていらっしゃる企業のお話を少し聞かせてください。

(委員)

まさにちょっと1つ、オブザーバーの方にも聞きたいなと思っていたところに繋がるんですが、ちょっと聞きたいなと思うポイントはですね、今回介護のところで情報提供、「40歳ぐらいのときから早期に」というところ。ここ、実は鍵になるなというようなエピソードが我々もここ3年間であります。

というのはですね、実はお子様のほうで時間を取る・休みを取るっていうのは我々も結構、縦横無尽にみんな自由に取れるような文化が育っているんですが、こと介護に関してはですね、心の準備ができないうちに始まってしまいうってということが非常に多くて、この数年で多分1, 2ヶ月に必ず1人は「介護になっちゃいました」という状況が来ています。年間10人近くぐらいやっぱ

りそれをきっかけに、社内で相談が来るっていう感じなんです。何が起るかというのですね、お子様の場合のように「来年からこうだ」と計画を立てているのと違って、急に始まると何が起るかっていうと、「迷惑をかけられないので辞めます」という言い方をされるのですね。ご本人がやっぱり想像がつかないので、「これ以上ちょっとどうしようもない」というふうに1人で悩まれて、辞めることしか、もう選択肢がないと。我々として提示できるのは、「時間の使い方変えましょう。もっと楽なやり方ありますよ」以外には、「半年ちょっと休みませんか」とか、「休職しませんか」とか「1年休職して、様子を見て、慣れたら仕事をまたできるんじゃないですか」という感じでお誘いをするものの、やっぱり「家族の中でももう大慌てで、そんなところまで考えられない」というふうなことを結構言われます。

やはり直面する前に、どうあるべきかっていうことを考えてもらうタイミングというのは、ものすごく大事だなというふうに今考えておりましたが、まさにこの情報提供というところが鍵になりそうだと思っておりますが、「実際じゃあ何を提供したら、皆さん理解できるの？」っていうところで、何かこう参考になるような情報だとか、事例みたいな、こんなことを話すと皆さんいいよ、というものは何か労働局とか厚生労働省で用意されているのか、少し情報をいただければと思っておりますが、いかがでしょうか。

(オブザーバー)

そうですね、今回新設になる情報提供に関しては、どういったことを情報提供しなければいけないのかっていうのは、今後、公布される省令で示される予定です。省令の案の中に入っているのは、介護休業はもちろんのこと、介護休暇とか、残業免除の制度、時間外・深夜の労働制限の制度とか、あと、介護の短時間勤務等の制度っていうのが、どの事業所にもあるはずなのですが、どの事業所にもあるはずなのですが、そういったことについては、最低限お知らせをしなければいけないということになる予定でございます。

労働局としましても、事業者が労働者等に対して早期に情報提供されるにあたっては、さっき支援ツールという話もありましたけれども、簡単にお示しできるような雛形や説明できるような資料などをご用意して、皆さま方には提供して参りたいなと考えておりますので、よろしく願いいたします。

(委員)

ありがとうございます。ぜひそういったチラシみたいなものがあると、皆さんやりやすくなると思いますし、我々もちょっとそういうことをやらないとまずいなと思うぐらい、介護の問題が結構出てきているなと思いますので、ぜひ

ひ、いろんなところで、県としてもですね、企業へ積極的に広げていくっていうところをお願いしたいなと思います。

(会長)

ありがとうございました。続いて、いかがでしょうか。

(委員)

私はフリーランスなんですけれども、フリーランスで働くとなると、今お話いただいたのは企業の内容だと思うんですが、すべて自分で計画を立てたり、自分で自分を管理しないといけない状況です。例えば、予定をすっぽかしてしまふこともあり得て、その時はもう非常に申しわけなく、終わって次の日に気づいて、今日行くはずだと思ってみたら、「ああ！」っていうことも。本当に全部自己管理をしないといけない。フリーランスでは当然のことなので、それを選んでいただけだけれども、そうやっている働き方から見ると、すごく一労働者を守るってことは大事なことで、そこを牽引していただける。県が力を入れて、牽引していただいて、それをフリーランスも追いついていくといいますか、見させていただいて。自分としたら、これから情報を取るにあたって、自分の管理としても、周りとしても、「介護が始まるんだ」とか、やっぱりそういうのを見ながら、学びながらやっていきたいと思うので、どうぞその牽引っていうのをぜひやっていただいて、学ぶ知識として持っていきたいなというふうに思っております。

(会長)

ありがとうございます。今やっぱりフリーランスという働き方に関しまして非常に注目が集まっておりますし、人数も増えております。ただ、やっぱりなかなかドンピシャでくる情報・施策がなかなか無いというお声があるようです。続いて、大学の組織の中でどういう取り組みがあるのか。そういうことも含めて少しお話聞かせてください。

(委員)

私も現場の人間で、取組等については事務方が詳しい部分もあり、私自身もちょっと年代的にはまだ介護とかっていうところに触れることはなくて、どちらかというと入院してきた方が介護が必要になって、その後いろんなケアがあって、生活に戻るっていうパターンを経験することの方が多いです。私の立場上、看護師さんとかお医者さんではないので、食事や生活の方の支援のお話をさせてもらうことがほとんどになるので、静養にかかわることはちょっとあ

まり知識がないんですけども、確かに、結構皆さん慌てています。

食事のこと1つとっても、介護食が必要となってしまう。子どもさんが、生まれるときは、これぐらいの食事があって、離乳食が必要でこういうペースでやるってのはもう完全にマニュアルみたいな感じになっていて社会的にすごく知られているところだと思うんですけども。介護になってくると確かにこれを私は業務上それをお伝えして、抱え込まないようにお話をするんですけども、食事に限らず全てのことを介護でどういうふうにやったらいいかって、僕自身「いざ自分のことだったら大変難しいな」というような感想を持ちました。

なので、おっしゃったようなツールみたいなものがあるって、その方自身もそういうのを40歳くらいで意識することができて、こういうサービスがあるということを知ってもらっていると説明しやすいなっていうのをすごく思いました。「誰がするの」とか、「家帰ってもどうしようもない」とか、結構言う方もいらっしやいますし、行政の支援や制度の強化について、介護に直面する前の早い段階での支援や情報提供の充実っていうのが図られていくと良いなということを感じました。

(会長)

想定外を想定しておくって、大事ですよ。急に誰かがポンッと倒れた時に、びっくりするよりもあらかじめそういうことを自分の中で想定でき、そのためのツールがあればというご意見でした。

次に男性の育児休業取得について、少しずつ成果といいますか数字は上がっているようですが、いかがですか。

(委員)

先ほど、オブザーバーの方からも説明いただいたように30%超えてきているので。多分、来年、再来年とかぐらいには、多分50%を超えて、またさらに育児休業を取る男性というのが、かなり当たり前にある社会に大分近づいてきたのかなというところは、自分の周りの職場の仲間を見ているとよく感じるころだなと感じています。

この会議でもよく意見として言わせてもらっているんですけども、やっぱり育児休業を取得することだけが大切なわけではなくて、「何で取るのか、取って何をするのか」というところが重要で、そこをきちんと育児休業を取る前に知る機会も、とても重要なかなと思っています。

もちろんこういう企業側が育休を取る法律なども、説明については企業から説明がされるかなと思うんですけども、そこ以外の部分のところで学べる機

会っていうところを、徳島県としての事業としてそういう事業をやっているところもありますが、まだまだそれが、要は子供が生まれる前のパパとママがそういうことを学べるのが当たり前になっているかっていうと、まだまだそこは足りていないところかなと思っています。その回数を増やすとか、その当事者にちゃんと情報届けるっていうところが大切かなと思いますので、市町村との連携で、出生届とか妊娠通院とか、そういう場所でちゃんと情報が届けるような、その仕組みづくりというところをぜひ、徳島県としてもさらに力を入れて、パパが育児休業を取るのが当たり前になって、産後にサポートするのが当たり前になる社会である徳島とかがって言うてもらえると良いかなと思っています。

先週、会議があって、その会議の中では詳しく話していないんですけど自分が専門委員の『ファザーリング・ジャパン』という父親支援の団体に属していて、徳島県だけではないですけど全国向けにそういう、妊娠中から産後から小さいお子さんを持つパパ向けの講座を事業としてやっていますので、ぜひ徳島県として助成金とかそういうところで協力してもらえると、そういった先ほど言ったように当事者に、情報が届けやすくなるかなと思っていますので、そのあたりもぜひ協力いただけるとありがたいかなと思っています。

(会長)

やっぱり当事者に欲しい情報をストライクで届けなきゃいけないということと、やっぱり当たり前は変わっていくし、変えていかなければいけないということですね。

そういう意味もありまして、1社、1社の企業もそうなんですけど徳島の経済団体として、或いは経済界としても取り組みは進んでいるんじゃないかと思いますが、いかがでしょうか。

(委員)

イベントの案内も含めて話をさせていただきます。私、徳島経済同友会の理事をしているんですけども、阿波女活躍ダイバーシティ推進委員会を作っておりまして、経済団体として、女性活躍を進めています。徳島の女性活躍は、本当に皆さんご存じの通り、女性管理職比率が日本一ということで、本当断トツトップということはずごく誇らしく、女性社長比率も日本一ということで、本当に徳島は男性の寛容なところもあるとは思いますが、女性が働きやすい徳島県であると思います。

そんなところを推進するときに、四国をちょっと見てみますと、他の香川県や高知県、愛媛県でも、女性活躍が、やっぱり全国と比較すると四国は進んでいるということがわかりまして、この度、四国経済連合会さんと一緒に、徳島

経済同友会と両方の主催で、『第1回四国女性活躍フォーラム』というものを開催することになりました。「ダイバーシティ&インクルージョン四国の未来を語ろう」ということで、12月9日月曜日の13時から行います。阿波観光ホテルです。

それで、今まで開催してきました。阿波女活躍サミットも共催ということになりまして、徳島県さんからもご支援をいただいております。またWEB上で見えるようになりまして、徳島県さんの方にメールでお知らせしますので、ぜひ、12月9日月曜日・13時から阿波観光ホテルということで、皆様時間だけ空けておいていただければうれしく思います。

(会長)

ありがとうございます。徳島県の同友会としても、四経連としても、女性活躍という名前にはなっていますが、いわゆるダイバーシティで皆が活躍しているという取り組みがどんどん進んでいるというお話でした。副会長、これまでの議論はいかがでしょう。

(副会長)

先ほど委員がおっしゃっていたことが、実はまさに弊社でも、同じようなことがありまして、今、育児休業とか、徳島県様もすごく頑張ってらっしゃるので、女性活躍や、育児介護・育児の部分では、結構男性の育児休業率も上がってきたと思うのですけれども、男性・女性関係なく、やはりその介護の部分が本当に今、非常に問題になってきているなと思っています。大企業は若い社員さんを育てる仕組みをしっかりとあるんですけど、中小企業は、もう日に日に私とかでもやっぱり「フレームにならない」というような状況の中で、意外に若い方ってあっさり取ってくれるんですね、休みとか。

いざ介護の立場に立つような、私たちはやっぱり遠慮しがちだったりとか、すごく無理をしがちであったりとか、その仕組みがあるのがわかっているけど、声をかけてあげないといけない。委員がおっしゃっていたとおり、弊社もやめるっていう社員が出てきて、何十年選手なんですけど、同じように「会社に迷惑かけるから」という理由だったので、説得したんですね。とにかく説得しよう。彼女にとって働きやすい、働ける環境、テレワークもそうですし、「好きな時間に来てもいいから、とにかくいてくれるだけで十分です」というような話もさせていただいて。ただ、今度は家族にまた遠慮しちゃうんですね。家族間の問題とかもあってそこまではどうしても企業が踏み込めるところではないんですけど、でも何とか踏みとどまってくれたっていう事例が今回ありまして。

そういう中で、やはり先ほどオブザーバーからお話があったところの情報提供っていうのは当然必要だと思うのですが、これも先に先にしておかないといけない。これまでの法の部分だけでは、おそらく個々の会社さんでの状況だったり、仕組みだったり、カバーし切れないところもあると思うので、そういったものを支援していただけたら。私たちも手探りで作っていくような形で、今のキャリア選択制度があったので、キャリア選択制度で、彼女には一旦パートさんになって、もう1回また復帰してもらうつもりではいるんですけど、そういった仕組みづくりのところで何かやはりその社会保険労務士の先生方がいらっしゃるとか、そういったプロの方のご支援をいただけるような仕組みっていうのを作っていただけないかなっていうのが、ずっと聞きながら感じていたところでございます。

あともう1つ、これも私が経営者として知らないことが多くて、本当に情報勉強不足だなんて痛感したんですけど、育児休業や短時間勤務の利用期間中の業務代替を支援しますっていうことで手当を支給していただけるんですね。これは知らなかったです。いや、これがまた介護があったらいいなっていうことを本当に思いましたので、もし今後こういった内容をご検討いただけたらありがたいなって思っております。

(会長)

ありがとうございます。皆さんから例えば、情報提供。これは事前の情報提供、それからツールの充実、個々の企業の状況に合わせたマンパワーですとか、或いは経済的サポートが欲しい、様々なお声が寄せられました。今までのご意見を踏まえまして、県の事務局の方から何か示していただけたらと思いますがいかがでしょうか。

(事務局)

本日は大変貴重なご意見をいただきありがとうございます。それぞれうちの県としても、実際無理なく働けるかみたいな話であるとか、実際きめ細やかなところがやっぱり機能していない部分があるということも今日ご意見の中でいただきました。

また、情報提供のあり方についてもご意見いただき、県でもそれぞれの担当部局でいろいろ検討させてもらってはいるんですが、やはり企業にとっても、働いている方にとっても、必要な情報をどう届けるのかという話に当然なるかと思えます。

本県としてもしっかりと周知を企業にもしていきたいですし、それぞれ働いている方っていうのが、いろんな手段で情報が取れるように一生懸命調整して

いきたいというふうを考えております。よろしく願いいたします。

(会長)

ありがとうございました。皆さんにご発言いただきましたが、少し時間が過ぎますので、よろしければ。

(委員)

企業として、やはり介護、対象社員が障がいであったり、病気であったり、例えば、「母が認知症でどうしようもなくなりました」という状態とか、「重い癌が宣告されました」という時に、どこの相談窓口へ行けば、「こういう場合はこの相談窓口」というふうなリストを、この情報とともに届けるようなことをお願いできたらなど。昔、若年認知症の委員会の方に出ておりました、県の中でも色んなところで色んな取組をやって、それをさらに、「こんな時だったらこんな所」とか、例えば、県の中じゃなくても県内で『地域包括支援センター』というのを若い人たちは知らないというのは「これかからここに相談してくださいね」という1枚くらいチラシがあったらいいかなあと思いました。

(会長)

いかがでしょう。そういう相談窓口一覧のようなものはございますか。

(事務局)

相談窓口はですね、それぞれの分野ごとで整理している側面もあり、一括してということが難しい場合もございます。例えば、当課では働いている方、働ける方のご相談窓口として「仕事なんでも相談室」などを開設しており、それぞれの分野でそういった支援や相談の窓口をやっているということもございます。

また、テーマに応じた相談窓口はそれぞれありますので、もう少し見やすい形、わかりやすい形、すぐに皆さんに見つけてもらいやすい形でご整理させていただきたいと考えております。

(会長)

ありがとうございました。その他、何かこんな制度があったらいいんじゃないか、これはどうなんだっていう声ございましたらお聞かせください。よろしいですか。

今日は本当に皆様いろいろなお立場から、ご意見をいただきましてありがと

うございました。頂戴しました意見は事務局の方で整理をいたしまして、今後の県の施策に反映していただければと思います。滞りない進行にご協力をいただきまして、誠にありがとうございました。それではここで進行を事務局の方にお返しいたします。