

**男女共同参画推進連携会議**  
**第1回 企画委員会(10/18) 議事録**

○林局長 挨拶

○今期の連携会議の概要について

**連携会議の概要説明**

前川企画官より資料1、2に基づいて説明

**各議員から自己紹介**

アキレス議員：林局長から率直で力強いお言葉をいただき、改めて気持ちをリニューに。これまで民間のビジネスを中心に仕事をしてきて主に人事の立場から D&I を推進してきた。民間企業の役員や G20 の民間アライアンス EMPOWER の日本共同代表などを務めているが、特に推し進めてきたのは、林局長のお話の中にあつた三点目。海外と比較すると日本は周回遅れの状態。能力のある女性は多い。これからもっと前に出て力を発揮できるように、お手伝いをしていきたい。

稲垣議員：全国津々浦々で女性が営業員として活躍している会社がある一方で、部長クラスの女性比率はまだまだ低い。30%クラブにもサインアップしている。上場企業として、また企業代表として、女性リーダーの育成に心を砕いているところ。ぜひこの場では企業経営の立場から、また女性の力をどう変革に活用していけるかという立場で色々と貢献できれば。

井上議員：長野県に拠点を構えている会社。子育て中の女性がキャリアを醸成できる会社を創ろうということで始めた。社員 120 名のうち 96%が女性。85%が小学生以下の子育てを行っている。地方でデジタル人材をということだが、自社でも未経験者をデジタル人材として育て、東京のベンチャー企業のサポート業務なども行っている。この場では、そのような分野で力を発揮できれば。

小安議員：今回 2 期目。女性の就労をテーマに 5 年前に独立。主に地方の就労支援、リーダー育成を行っている。地方自治体と連携し、地域の中小企業を丸抱えで女性のエンパワーメントを支援する活動を行っている。さらに女性のエンパワーメント及び男女共同参画を推し進めるために活動していきたい。

是枝議員：税制や社会保障制度について調査を行っており、男女の働き方、子育てへのかかわり方についても研究している。1985 年は男女共同参画の分野で大きな起点となった年。ひとつは、男女雇用機会均等法が成立したこと。もうひとつは年金制度に第三号被保険者制度が成立した年。専業主婦が自分の名義での年金受給権を確立したという意味では大変意義深いですが、一方で夫の扶養であり続けることにインセンティブを与えてしまった面もあり、女性の就労を阻害する要

困になってしまったととれる。

また、有形無形の男女差別は当時から色濃く残っているところ。東京大学の新井紀子教授のエッセイに大変衝撃を受けた。新井先生は、役職についてようやくセクハラから解放された。また、現在評価されている仕事の多くは、セクハラから解放され生産性が上がって以降のものだと述べている。いったいどれだけ多くの女性が性別故に自身の能力を発揮することなく仕事を辞めてしまったのかと、愕然とする思い。今を生きる 30 代の私たちは、先人たちの血のにじむ活動の成果を享受し生きている。家庭科を男女ともに学び、男性も育児休業を取ることができ、保育所の数も不十分とはいえ増えた。私自身もパートナーと力を合わせて子育てを行う中で、お互いが能力を十分に発揮できる道を模索しているところ。

その中で希望がひとつある。コロナ禍においてテレワークが広く普及したことで、夫婦の仕事と子育てのかかわり方について、選択肢が大きく増えたこと。これまで育児が大きく負担になっていた女性が、出張や外訪を行わずとも営業や企画等最前線の部署にとどまることもできるようになってきた。まだ誰もが実現できていることではないが、テレワークの普及は男女の働き方を大きく変えるきっかけになっている。30%の目標達成が難しかった背景に、企業内に候補者がなかなかいないということがあった。しかし今では、子育てをしながら前線にとどまれる、そこで経験を積むことができる女性が増えてきている。この 5~10 年頑張りぬいた先に、女性の管理職比率 30%、多様性がさらなる成長を呼び込む時代がきっとやってくるだろう。その後押しを私たちがしていかなければいけない。

これまで先人たちがつくってきた道の上に今の私たちが立っている。今度は私たちが新しい働き方、暮らしかつて次の世代に残していかなければいけない。そのような思いで参加させてもらいたい。

櫻井議員：初めてユースの立場でこのような場に参加させてもらい、大変光栄。ジェンダー平等に関しては、高校から関心を持ち活動を行ってきた。

#男女共同参画って何ですか は、第5次基本計画策定時に立ち上がった団体。立ち上げの背景は、若い世代がジェンダー問題に関心を持ち始めている一方で、SNS などで発信する以外でどう国に声を届けたいのかがわかっていない人が大半。基本計画の中に、若者の声が反映されているのかという疑問もあった。それならば自分たちが、若者たちが今関心があることや将来の不安などの声を集めて届けようと思い、この団体を立ち上げた。

結果としては 1000 件ほどの意見を集め、提言をお渡し、その内容を反映していただいた。少しずつだが、今までの世代が当たり前としてきた価値観に違和感を持ちはじめたり、変わろうと動き始めている若い世代が増えている。

自分たちの世代は変わらないかもしれないが、今感じているジェンダーの不平等を少しずつ変えていき、自分たちの世代で終わりにしたいという思い。次の世代のためにも、この場で力になりたい。

佐々木議員:3月まで国際及び男女共同参画の担当として副学長を務めていた。個人の経験は、国際担当としては長いが、男女共同参画担当としては2年間だった。

ただ国際担当として、海外の大学における男女共同参画については自分なりの経験があるため、そういった面でお役に立てれば。

また、本学ではグローバルに活躍する女性リーダーの育成に取り組んでいる。なかでもAIデジタルサイエンス人材などを育てることに注力。幼稚園から大学までの一貫教育をしており、幼少期から始まり、幅広い世代の女性が関わっている。人生100年時代の女性活躍推進に少しでも貢献できれば。

田瀬議員:外務省、国連、デロイトトーマツを経験後、起業。

外務省時代から人間の安全保障に取り組んできた。また、職場環境としては国連は進んでいる場所だった。そのため男女共同参画についてはこれまで十分学んできたつもり。現在は企業のSDGsへの取組を支援する事業を行っている。

しかし、そこまで取り組んでいても、自身のパートナーからは「ジェンダー平等なんてどの口がいうのか。」と言われる。自分では頑張っているが無意識の偏見はあるということ。

今巷でいわれているD&Iの性質のうち、半分は先人たちのフェミニズム運動から来た権利性。もう半分は、経済的合理性、競争力、成長性。

もうひとつ重要なのが、バリエーション。男女が価値をどう認め合って一緒に生きていけるか。その方が楽しい社会になる。

この会議体も男女がミックス、メンバーも素晴らしい集まりだと感じた。

只松議員:今の会社は6月に立ち上げた。その前はコンサルに勤務しており、経歴としては金融業界が一番長い。

ここ数年はソーシャルインパクトという社会課題を解決するコンサルティングを提供する部署にいた。その一環として30%クラブジャパンを立ち上げた。当初は30名だったメンバーも、いまでは70名に。また色々なワーキンググループが発足し、たくさんの活動が生まれている。

課題意識としてあるのが、企業の方や経営トップとお話する中で感じる企業の二極化。進んでいる人は自ら変革する方法を知っている。多様性が進めばさらに進んでいく。一方でそこから取り残されている企業がいる。

30年に30%を達成するためにはターゲットを絞った方がいいと思っている。遅れている企業がどのようにダイバーシティを促進していけるか、というところにフォーカスを当てた取り組みが必要。

議員としての参加の話が合ったときに悩んだが、林局長とであれば次元の異なる取組が本当に進められるのでは。と思い、参加することにした。

塚越議員:ファザーリングジャパン、東レ総合研究所コンサルタント、どちらの肩書も使いながら活

動。今力を入れているのがイクボスの推進。ファザーリングジャパンでは、大企業だけでも 240 社が参加するイクボス企業同盟を運営。また男性の育休推進の担当理事として10年以上活動続けてきた。今回の法改正に関しても色々と裏で関わっていた。育休だけでおならず、両親学級を企業でできないかということで、先進企業をはじめ実際に取り組んでいるところ。

最近はボスたちが変わろうとしてきている。子育てをしながら管理職を務める当事者、または自分たちは無理だったが、若い世代のために変わらなければいけないというトップが増えてきている。そういった方々を支援している。

連携会議は2期目。前期は経済チームのコーディネーターとして活動していた。団体のヒアリングやアンケート調査、チェックシートの公表を行った。いかに連携し成果を出していくかということが大事。今回は課題認識で終わってしまった。今回は素晴らしい専門家の方々メンバーとしてそろっているので、連携を加速させ、行動変容まで結び付けていきたい。

スッキリでアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の調査について取り上げられていた。メディアに取り上げられ一般の方々に届けられるようなコンテンツになったのだなと感じた。言葉自体を周知することも大事だが、アンコンシャス・バイアスはあるという前提の下で、採用や育成や評価にまで悪影響がいかないようなデザインや仕組みづくりが必要。

わたしの行動の源泉は子供たち。子供たちはまだ学校などからアンコンシャス・バイアスを持ち込こんでくる。これをわたしたちの世代で終わりにし、子供たちに良い形で引き継ぎたい。そのためにこのメンバーで変えていけたら。

長島議員:12年間女子高で育った。幼稚園を除き初めての共学が大学であり、そこで「女性というだけでこのような目に合うのか」という経験をしてきたことが、ジェンダーに関心を持つことのきっかけになった。

プランでは昨年アドボカシーグループに。政策の提言や調査研究を主に担当。団体自体は、子供の権利保護、特に、ユース世代の女の子が、単に学ぶのではなく、学んだものをどう生かしていくのか、その中で自分の人生を決定して、自らリード(意見を表明する)していく立場になるためにどうすればよいか、という支援を行っている。

課題はたくさんあり、生理の貧困や、オンラインでのハラスメントなども深刻になっている。

そういった問題を、調査結果として発信をしている。

プランの調査結果によると、日本はリーダーになりたい、またはそのような能力が自身にあると答えた若い女性の割合が世界平均と比べかなり低い。なぜ日本ではリーダーになる意欲が低いのか、昨年よりリーダーシップに関する調査を進めてきた。その中で、リーダーになりたい女性が少ない要因としては働き方の問題、家事の分担の問題の他、リーダーになり方が分からない・働き方を知らないという意見が多かった。

より早い段階でリーダーになる経験を積む、また周囲が励ます、それを当たり前と思わせる文化が必要。そのための社会の仕組み作り、それをどう制度が下支えをするのかということが課題。

調査結果なども提供しながら、社会を変えるために取り組んでいきたい。

林議員：本学では4月から国際とダイバーシティを担当。もともとはメディア社会学を専門としてきた。公共的な表現空間や言説にバイアスがかかっているという問題や、ニュースなども男性中心の構造になっているという問題を扱ってきた。

以前男女局に、就活セクハラに関する訴えを聞いていただいたり、性的同意に関するワークショップを開いたりという活動をしてきた。そのような経緯があり、ダイバーシティ推進を担当することになった。

先ほど林局長より、計画の着実な実行、女性の直面する課題を解決する、ダイバーシティを成長戦略にという三つのお話があったが、とても共感する方針だと思った。

東大でも理事の半数が女性になったが、その下の学部長などはほとんど男性。先ほど政府では89の目標があって、どれだけやっていくかという話があったが、

東大でも計画の策定はあったが、ダイバーシティ関連は達成できないことが多かった。大学としてもダイバーシティ推進に全く関心がなかったわけではない。これまでできることは取り組んできた。ただ、それらは女性の教員・学生の福利厚生としての施策だった。これからはガバナンスの問題として、福祉に限らず、財務、研究、教育等あらゆるところに視線を入れていきたい。この場で色々学ばせてほしい。

山田議員：これまで労働研究などを行ってきた。お声がけをいただいた時にアンコンシャス・バイアスの塊であり、昭和の男性代表だとお伝えしたが、まさにそういう立ち位置に意味があると言っていた。コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会でも、多様な方面から話を伺う機会があり、いろんな気づきがあった。

先ほど議員の方から企業が二極化しているという話があった。意識がない人たちがどう変わっていくかというのが大事。私自身の認識の進歩も含め、同時に日本全体の進歩に貢献出来たらと思っている。

これまで経済分野に携わってきたためその視点からの話になるが、林局長のお話の三点目にあつたように日本は縦社会。上司と部下、男女を上下関係でみてきた面がある。企業同士もそう。その限界がきている。諸外国は水平的な関係をつくってきている。

ジェンダーを皮切りに社会関係をこれからどう作り直していくのか。いろんな人が認識を見直したら、ジェンダー問題も変わる部分があるのではないかと。みんなが個性を生かせることが大事だ。

## 議長の互選

林議員より、議長としてアキレス議員の推薦

その後アキレス議員より副議長として林議員の推薦

→全員異論なし

アキレス議長:皆さんの自己紹介からそれぞれの思いや考えを聞いて非常に感銘を受けた。そこで感じたこと。政策とポリシーは大事だが、それをいかに実行に移すか、そしてそれが結果につながるが一番大事。その結果に移すために皆さんの意欲とお力を十分に感じた。

国際的にみたととき日本にとって D&I は最大の弱みだが、逆に最大の機会にもなる。前向きに取り組んでいきたい。

## ○今後の活動方針について意見交換

### チーム活動のテーマ等について

前川企画官より資料3に基づきチーム活動の詳細について説明。

### 意見交換

アキレス議長:前期の活動に関する補足や意見をお願いします。

塚越議員:1について。前期は経済チームのコーディネーターを務めた。連携会議の100団体の現状把握をおこなった。そこでの活動が前提となって、業界における女性の活躍推進チーム(名前が若干言いにくい)へ、引き継がれているので良いと感じた。

実態調査は良い形ではなかったもので、前期のものをベースに調査項目を増やしたり、また調査だけしていてもしょうがないので、実際各団体で使えるツールや情報に落とし込み、業界団体が連携しながら活動した報告を受け、さらに精度をあげていくなどはどうか。

どこかの団体が行った先進な取り組みを共有し、同じ事例が全体に広がっていくという動きが連携会議でもできたらもっと目に見える形で進められるのでは。

アクションのレベルまで落とし込むために皆さんの知見が必要。

小安議員:前期の経済チームを継続発展していくという流れは大変うれしい。一方で調査設計が100%のものだったとは思っていないので、今回どこまで発展できるか、という思い。前回は業界団体ごとの調査を6つの業界セクターにまとめて公表しているが、個別に公表したら、業界を動かすためのプレッシャーになる。ぜひやってみたいと思うが、内容の精査と同時にみなさんのご意見ももらいながら、発展していきたい。

3について、自身も女性の就労支援をしているが、コロナ禍の女性50代女性の再雇用は非常に難しい。素晴らしい論点設定をしていると感じた。今後の議論の中で深めていきたい。

3つのテーマについては異論なし。

稲垣議員：1について、アウトプットが衝撃的だった。業界ごとに格差が大きい。今期も引き続きテーマを受け継いでいくことについては大賛成。良い事例を業界の中でのトピックスとして取り上げると、前向きな動きに繋がる。ベストプラクティスを学びあう、他社に負けれない、という日本の良い文化の中で広がっていくはず。

3については自分の業界の中でも大きい課題。自社では子育て後の女性に、自立する手段として再雇用を声かけする際に、非正規雇用のトラックから抜け出せない方が多くいるというのをセールストークにしている。ぜひ社会問題として、今期のテーマとして取り上げてもらいたい。

井上議員：前期経済チーム関わらせていただいた。業界によっては全く進んでいない、課題を把握していないところもあって、温度差を感じたのが第一歩。業界自体を把握していないという回答（メディア等）がある中、業界、その下の企業、さらに企業のセクションごと、というふうに解像度をどう高めていくかというのが前期に感じた課題。

活動方法について、どうふるまっていいいのか、どう行動していいのかわからなかったことで、コーディネーターに負担をかけたという思いがある。どう予算をつかっていくのか、活動方法を明確にするなどは、チーム活動を進めるうえでの課題。

3について、子育て世代の女性に対してのキャリア育成に携わってきた。日本全体という視点はかけているかもしれないが、ITに関わってこなかった女性に対するデジタル育成は自社で取り組んできたことなので、そういう観点で紹介できるところは紹介していきたい。

#### 新議員からのご意見

是枝議員：1についてぜひやりたい。各業界団体で調査を進め、ベストプラクティスを見出していききたい。テレワーク化で勤務形態、制度を変えた団体の紹介など。同じ業界で、同じ職種でこういったことができる というのを広めていきたい。

2について、若い人たちのリテラシーを高めることも大事だが、上の世代の責任も大きいので、上の人たちをどう啓発するか、が大事。子どもが被害者にならないだけでなく、大人が罪を犯さないようにするには、という視点で考えていくことも重要では。

3について、女性のデジタル人材育成という言い方は、理系大学院とかプログラマーといった意味に限らず、PC 機材を使いこなせる人たちという軽い意味で使ってもいいのでは。

櫻井議員：2については非常に重要な論点。何が性暴力なのか、であるとか、困ったときにどうすればいいかということが分かっていない人が多い。今不安を感じていたり、これからそのような経

験をするかもしれない若い世代に予防の観点からも知識を与えることが大事。

命の安全教育だけでは、ジェンダーの視点が欠けている。可能であれば、前期作成した副教材には、今の不平等な現状について書かれており、そういった資料をもっと有効に活用できれば。紙媒体を配るだけでは若い世代は目にしない。うまく活用して、性暴力のことも絡めて、防止・啓発をおこなっていければ。性暴力だけではなく、もっと根本のところも含めていくことが大事だと考える。

佐々木議員：1と3両方に絡めて。

コロナ禍で事務職員・教職員の働き方の変化を調査した。自宅でテレワーク出来る人、そうではない人に分かれた。理系の教員は大学に出てこなければいけない。簡単に区分ができないということが分かった。

本学に限らず、世間一般でもエッセンシャルワーカーは在宅できない、IT系企業は容易にできたりする。また在宅ができて女性も家事の負担が減らないなどの問題がある。

コロナ後は、コロナ以前の状態にもどることなく、オンラインと対面とを組み合わせながら働き方が変わっていった、人生100年時代という中で、どういう生き方が一人ひとりにとって幸せなのかということ議論していければ。

只松議員：1について。企業は二極化が非常に進んでいる。30年に30%達成のため、下の層に、ジェンダー平等を進められない企業たちに、何が出来るかを検討していく必要がある。

そういった企業の遅れの原因はガバナンスが機能していない、意思決定機関の多様性が十分担保されていないということが挙げられる。ガバナンスが機能していない企業自体にベストプラクティスを共有しても取り組みは進まない。

もう少し踏み込んだ取り組み(法制化)を考えるべきでは。この会議の中でできることかはわからないが、ソフトロー・ハードローとあるが、ソフト面で情報開示など、他の省庁を巻き込んでそこに至るなにかができれば。

今国際的に人権デューデリジェンスが求められており、色々な国で義務化されている。日本でもどこかのタイミングで出てくると思うが、そこにしっかりジェンダーの視点を盛り込むことが非常に有効。将来的に義務化されることになれば、影響は非常に大きい。

長島議員：1について、成功事例だけ出しても分かりづらく、浸透しない。進捗も分かりづらくなってしまっているのでやり方は検討が必要。各団体に踏み込んだ取り組みどこまで求めることができるか。

2について、性暴力はもちろんだが、そもそもそういった分野の話を学校できちんと教えているか。形だけになっていて頭に入っていないのではないのか。

命の教育はもちろん、そこから包括的性教育の話が必要。そもそもの人権の話や、他者に対する尊重の理解が前提にないと暴力はなくなる。性暴力の前の人権や尊厳に関する理解の促進が必要。



3について、ロスジェネ世代シニア世代の手前は単身で非正規雇用の女性 50%が貧困層にはいつてくるという試算が出ている。

デジタル人材にこだわらず、すぐに起こりうる高齢化、貧困化に対してどう対応できるか。

そこまで検討いただけると面白いのでは。

林副議長：東大でも性的同意、性暴力に関して啓発ビデオを作成し、学生に見てもらったが、もう少し先に踏み込みたい(ワークショップなど)。

こういった問題は若い人から若い人に伝達する方が効果もあるし、ディスカッションも弾むと考え

ている。色々な知識がここでシェアできるといいと思う。国連では、家族を持つとは、大人になるとは、といったことをテーマに色々なカリキュラムがある。保守的な人も多い日本でどこまで持ち込めるかわからないがこういったことについてもお話できれば。

就活セクハラは経済的な活動と大学とのつながりの中でおこっている話。女性が活躍する前段階でくじけることのないように、情報交換などをはじめ、出来ることはないかなと思っている。

あとはインターンシップ、企業からの寄付など、企業とのつながりがある中で、男女平等やダイバーシティの考え方をすり合わせて、そういった分野に関する考えの深い企業と大学で連携が取れば。

山田議員：3について、統計をみると、女性の労働参加率は、アベノミクス以降上がっていたが、コロナで頭打ちとなっている。これはマクロ経済、成長戦略という観点でもマイナスだし、女性の経済的自立という観点からも懸念される状況。

一方でおかしなことがおこっている。全体の経済状況をみていると、人手不足が目立っており、製造業や中小企業において深刻。

1つ目の論点に関わってくるが、企業が二極化しているというところで、中小企業セクターで認識の遅れがみられる傾向がある。女性の本格的な活躍が期待されながらも、意識の問題が非常に大きな壁になっている。

経済的合理性があれば、何らかの後押しがあれば、必ず問題は解消に向かっていくと思う。

そういう意味では表彰制度等、経済団体などと連携すると具体的な取組に繋がるかもしれない。労働組合など中間組織との連携もできないか。仕掛けを考えていくと、3のところは進んでいけるのではないか。

アキレス議長：3点に関してはいろいろなご意見があった。事務局に反映してもらい、今後進めていきたいと思う。二点追加で申し上げたい。

一点目、意思決定をする層にもっと有能な女性が増える必要がある。

現場がその気でも、意思決定層にアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)等が残っていると、取り組みが進まない。あらゆる意思決定層に女性の参画を。

2 点目はジェンダーペイギャップ。報酬格差、年金も含めた格差。何らかの形で是正をしていくことが必要。ソフトなアプローチ、法令化というハードなアプローチがあると思うが、場合によってはハードなアプローチができれば取り組みが加速すると思う。

#### 全体会議の議事次第について

前川企画官より全体会議について資料4に基づき説明。

#### 全体に対する意見

井上議員：前期の推進連携会議では、政策提言というところまでは求められていなかった。この会議体がどのような立ち位置にあるのか、二期目ながら自分の中でもはっきりしていない。今回色々な意見をお持ちの方が多いので、ここで発表で終わるのはもったいない。初めの段階で会議体の位置づけについて意思統一ができると、いいアウトプットができるのでは。前提がはっきりしないと、活動がどこまでできるのかわからない。

前川企画官より説明。

アキレス議長：連携を進め、情報交換を行い、お互いの活動に活かし、そこから出来る部分は男女局が政策に反映するというのも前提として考えてよい、ということですね

井上議員：前期も企業に責任を負わせた方がいいのではないかという話があり、法令化という議論が出たが、それが男女局の中でどう議論されたのか、その結果について教えていただければ。全部議事録に残されるだけだともったいない。垂直ではなくフラットに語れたら。

林局長：二点あります。一点目、全国津々浦々、各界各層が参加しているという特徴を生かしていきたい。

二点目、この会議体は発足当時より自由度の高い仕組みになっている。企画委員の皆様からこういうことがやりたいと提言いただければ、それに沿って進めていける。提言に関しても、いただければこちらで受け止めて、関係者と議論していき、結果もフィードバックしていきたい。

今後も政府に対する議論もらえれば、政府として、参画させてもらう。

是枝議員：二点ある。一点目、前期のアンケート調査をまとめた結果を提供していただきたい。二点目、個別の議員の連絡先を交換するのはどうか。

塚越議員：全体会議が非常に曲者。年に何回もないのに、第一回目は自己紹介や、そのあともた

だの勉強会で終わってしまうのでは。

業界団体の中でも 100 団体あるなかで、レベル感がまったく違う(温度感、参加年数など)その中で、前期はクォータ制度など、新しい意見として出ただけで終わってしまっている。例えば法令化などに持っていくことを目的に臨まないともったいない。

小安議員: 様々な業界団体が参加するこの会議で、どうリソースを最大化して変革につなげていくか。このことについてこのメンバーで腹を割って話したいが、オンラインで時間も限られており、消化不良で終わってしまう。全体会議もこのままだと消化不良になってしまう。少ない回数で最大の結果を残せるように何かしたい。腹を割って話すというのが一番大事。

事務局も、前期二年間は、提案したらすぐに反映してくれていた。逆に言うと、言わなきゃ損。

可能であれば、全体会議の前にもう一度くらいアイデアだしの打ち合わせをしたいと思う。

アキレス議員: ご提案として、前期から継続して議員を務める方から、前期の全体会議を踏まえて、改善案を出していただくのはどうか。

林局長: 前期から継続される方に知恵を借りたい。

今期からの方についても、こういうものがやりたいというものがあれば教えていただきたい。

以上