

令和7年度第2回豊橋市男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会づくり審議会 議事録

日時	令和8年3月12日(木) 10時00分～12時00分
場所	豊橋市役所 東82会議室
出席者	別紙のとおり
欠席者	別紙のとおり
傍聴者	0名

1 開会

- ・リモートでの審議会の参加について決を採る。
- ・議事録署名者については山口委員と鈴木委員にお願いする。

2 議題

(1) 令和7年度男女共同参画及び性の多様性の尊重に関する市民意識調査の結果について

- ・資料1-1、資料1-2について事務局から説明

**委員** やはり豊橋の中でどのように経年変化しているか、また国や県との差異が重要だと思います。報告書の中を見ると、比較できるものは全て書いてありますね。用語の認知度が上昇傾向にあることは、こちらの概要版にも書かれていると思います。経年変化ではっきりわかるようなものがたくさんあるわけではありませんね。また、男女の平等感について、意識と現実は違うと思いますが、豊橋市は国や愛知県より「性別役割意識批判」や「平等ではない」という意識が弱いなという気がしました。ただ平等感が高いから平等だっていうことではありません。また自由記述について性別役割分担でもジェンダーに関しても賛否両論、色んな考え方を開示して、それを一緒に考えていくという方法がスタンダードでしたが、今は明らかな女性差別や性的マイノリティの方への差別の記述を報告書に載せること自体が差別になってしまう可能性もあるのではないかと思います。

**委員** 報告書の公開は概要版のみですか。それとも詳細データや自由筆記も公開しますか。

**委員** 全て公開するそうです。

**委員** 市民意識調査というのは実態を把握して、市民意識がどのように変化したかという意図があると思います。そうであれば施策の効果の検証の項目があっても良いと思います。パートナーシップやファミリーシップという施策のほか、女性の理系企業の体験などさまざまな施策に関し、どのように思うかという設問が、この意識調査の実態把握と意識の変化の次にあっても良いのではないかと思います。

**事務局** アンケートの中では、一番最後の10番の質問の中で、「行政に求めること」について質問をしています。1つの取り組みを行ったことで、1つの成果が出るものではないと認識しております。そのため取り組みを総合的に行っていく中で、市民の意識が変わった、男性が家事を行うようになった、そういった形で効果として出てくるものと考えます。一対一の対応はしていませんが、どのような施策を市民の方が求めているか、わかるようにしていきたいと思っています。

**委員** DVの相談窓口の認知度が34%でしたが、まずそういった施策があることをうまく知っていただけたら、そのあと効果が出るのではないかと思います。

**事務局** 男女共同参画センターやDV相談等の相談窓口の認知度が低いことを課題として認識しております。DV被害に遭った際に早急に相談へ結びつくことが重要だと考えていますので、特にDV相談窓口の認知度を上げていくことは重要であると認識しています。またパートナーシップ・ファミリーシップ制度に関しても、制度があるということを企業の方を含め知っていただければ、例えば福利厚生など、結婚されている方と同じ取扱いをすることが社会に広がっていくものと考えております。そのため企業だけでなく、社会全体の認知度の向上が重要な事項であると認識しています。

委員

DVに関して、最近は被害者が、命に係わるため警察に直接通報されるそうです。国のレベルでもそういう傾向が出ているので、そういった点も鑑みて分析もできると思います。もちろん軽度な被害や長期的な被害については市のDV相談が必要だと思います。また男女共同参画センターの認知度はひどい結果が出ていました。事務局も承知されていますが、国は男女共同参画センターの機能を強化していく方針をとっています。豊橋市も市民企画等がとてもよかったことも一時ありましたが、積極的に参加している団体も高齢化しています。認知度が低いという実態がよくわかってよかったと思います。委員がおっしゃるように次回の市民意識調査では「豊橋市が実施している施策や制度を知っていますか」といった設問を入れるのも良いかもしれません。効果測定自体は次の議題で、プランの確認と目標のところ、指標を計測するという形でやっていますが。また、前回の調査で40代の豊橋市の男性に性別役割分担意識に関する不満感などが委員から指摘されていましたが、今回も多少類似の傾向が出ています。

委員

場面別の男女の平等感について気になった傾向がありました。「学校」の場面において男性の10代20代で、「男性が優遇されている」という回答が0でした。こういったアンケートで回答が0というのも珍しいなと思いました。一方で「女性の方が優遇されている」という回答は28%、要するに10代の男性は約3人に一人が「女性の方が優遇されている」と感じており、バックラッシュの兆候が出始めていることが危惧されます。10代～30代の男性で、「男性の方が優遇されている」という回答がほとんどなく、「女性の方が優遇されている」という感覚を傾向として強く持っているということは、様々な見方ができますが、注視しなければいけないことだと思います。また、何をもち「平等である」と「優遇されている」と感じるかという基準について。これは性別別で聞いていますが、男性は、「役割分担を決めることができる人」「スケジュールを決めることができる人」「お金の使い方を決める人」など「決める」ことができるということが男性にとって、平等である、優遇されていると感じていることが分かります。一方女性の方は「家事や育児などの負担が、家庭内で相対的に軽い人」「家事や育児などを苦手(嫌い)な人が、家事や育児などを主に担当していない状態」を優遇と感じています。つまり男性は「権力がある方が優遇」と感じて、女性は「実質負担がない方が優遇」と感じており、性別によるずれがあります。何をもち優遇とするかという男女差は社会的なジェンダーロールによるものだと思います。自分たちの世代だと「自分で決めたんだから」と決定したことに伴う負担を抱えるのは仕方がないと思いと、そもそも実務として負担を押し付けられているというのが平等じゃないという感覚。これがバッティングしてしまっていると思います。離職した女性が復職にあたって重視することという設問について。特に60代男性は、「これまでの知識や経験を生かして活動すること」を重視するだろうと思っていますが、実際の対象となる30代女性は「活動と家事育児介護の両立しやすい」ことを重視しています。社会における意思決定層である男性と30代40代女性の間ギャップが生まれています。それを背景に、自由筆記を見ていると、20代女性の「仕事はほどほどでよい」「無理してまで働きたいとは思いません」や、30代女性の「育児中の女性が無理して働かなくても良い社会になってほしい」、20代女性からは「低い立場の女性を持ち上げるのは平等を通り越して女性優遇だと思う」など女性側から優遇しないでくれという声が出ている状況があります。一方で「会社でも男女平等といいながらも、同じ業務内容なのに男性の方が基本給が高い」「給料に関する賃上げ」とも皆さん主張されています。シンプルに言うとおそらく企業や行政の偉い人の考える女性優遇というのは役職を与えること。それに対して女性が求めているのは、今抱えている負担、育児や家事の「負担を平等」にすることです。それから不公平な扱いを是正することです。要するに同じ仕事で差のある給料や、女性を「女の子」と呼ぶことなど尊厳の部分に平等にすることです。そのため男性の考える平等状態と女性の考える平等状態には、ギャップがあることが見えてきたという印象を持ちました。

委員 豊橋市は仕事より家庭重視、という傾向がデータでも出ています。全国比で見ても豊橋市の特徴だと思えます。おっしゃるように実質の労働が女性が多いので、それを不平等だと思うこともあると思いますが、家庭内でも労働現場でも、状況や制度を変えることができる決定権は男性割合の多い管理職が行っています。その管理職の考え方が女性のことわかってないということはお指摘の通りですが、決定権そのものをどうでもいいと思っているわけではなく、男性が決定権を持っていることで、女性は自分たちでは決められないと思っているとはいえると思えます。

委員 私もこの自由記述の記述がとても面白いと思っています、一番気になったのが「機会の平等」という言葉です。そもそも現状、市が何を目指しているのかっていうところが広まっていないのではないかと思います。「機会の平等」ではなくて「公平」を目標にしていかないと、誰もが生きやすい社会にはならないと思います。一般の人たちは「機会の平等」というのをベースにして色んなことを考えていると感じましたので、もうちょっと「公平の考え方」について周知できたらいいのかなと思いました。また「女性は管理職につきたくない」という意見もありましたが、それは今までの歴史の中でそういうモデルがいなかった、管理職に女性がならない構造になっていると思います。決定権のある立場に一定女性もついて、声を出してもらいたいです。そしてそれを見ている女性も、自分たちで決められるということに気づいていけると思うので、そういう社会になると良いと思いました。

委員 報告書の 89p について、なぜ女性が豊橋市から出ていくのか、「希望する進学先がない」「就職先がない」という理由が圧倒的に多く 7 割がそう回答しています。先ほども豊橋は家庭を大事にする傾向が強とおっしゃっていましたが、これを見ると仕事をしたい人は市外に出ており、その後市内に残った市民にアンケートを取っているように感じられます。

委員 そうかもしれません。

委員 要するに仕事をしたい、キャリア積みたいという人は豊橋から出て行って、市内に残った人は、近くの大学でいいとか、家の近くの職場でいいとか、そういう選び方をしている人、ということも数字に表れているように感じます。なので政策としては、今豊橋に住んでいる人に聞くよりも、市外へ出ていった人の希望する進学先や就職先の詳細を明らかにする方が良いのではないかと思います。市民協働推進課ではなくてどっちかいうと、商工業振興課の方かもしれませんが。

委員 確かにこの質問が入っているのはいいですね。別に家庭を大事にするというそういう働き方が悪いってわけではないので。ワーク・ライフ・バランスを大事にする企業が豊橋にあって、そこで働きやすいということがあればそれで構わないと思います。

委員 確かに豊橋の人に聞いたらそれ以外のことは聞けませんね。……でも高校生とか 10 代の人に聞いていますよね。それで 10 代の人には希望する進学先がない状況。

事務局 特に 10 代の女性の数値を見ると「希望する進学先がない」の回答が高いですね。それが 20 代になるとこの数値が下がっているところを見ますと、先ほどのお指摘が如実に表れているのが分かります。またこのあたりのことに関しましては、産業部や企画部とも話す機会があれば、伝えたいと思います。

委員 アンケートの目的は、それによって得られたことを考察して、どのように生かすかということが大きな課題だと思います。資料 2 の方に目標だとかいろいろまとめられていますが、これを市民が見たときの受け止め方は、この膨大な量の資料を興味のある所だけ読んで終わってしまっただけでは何にもなりません。自分がその中のどこに属していて市としてはどういう政策を考えていて、どんな取り組みがあるのか、自分の意識はこういう風にならないといけないのか、そこに刺激を与えていくそういう機会になるべきだと思います。市民一人一人が意識改革をする何か具体的なことを示すべきかなと。またやっぱり一番インパクトがあったのが「平等」と「対等」と「公平」。この考え方が入り乱れていて、みんな受け止め方が様々であること。このアンケートで男女平等だとか対等とかそこがその表現がはっきりしていないから。自由な表現によってハッとさせるものがありました。

- 委員 人によって、年代や性別によっても「平等」「公平」という言葉の捉え方が全く異なり、変わってくるのだと、このアンケート結果から見えてきました。また若い男性の学校の場面において「男性が優遇されている」という回答が0%ということで、この方々の年代が上がっていったら、どんな社会になってくのか、見えてきませんね。
- 委員 性別役割分担意識の強い60代の高齢の人たちがいなくなれば、男女共同参画が進むかというところでもなく、今度は反対になってしまうことも考えられます。
- 委員 もう平等はもう達成されていて、それなのになぜ優遇するのかといった話もあります。本当に年代の問題は複雑です。
- 委員 全国的に10代の男女平等の意識が高いのでしょうか。
- 委員 10代20代30代というのは、男女平等についてとても学校などで言われてきた世代だと思います。学校で男女平等が進んできたことと教えられているから男女平等だと思いき、そう答えているのかもしれない。
- 委員 教師研究でいうと年齢の高い教師には、意識化されていないアンコンシャスバイアスがあると思います。高齢の男性の先生にそれを教えるのは大変問題があります。ただ学校までは平等でも、就活の時に男女での格差があるということはあるので。学校という場面は他と比べるともっとも男女平等であると回答している可能性は高いと思います。
- 委員 また意識と行動にはギャップがあります。教育を受けて意識は理解していますが、行動というのは素です。アンケートでは素が出せないと思います。
- 委員 アンケートでいい恰好するバイアスもあります。すでに専門的に言われているんですが、それを加味してどう解釈するかというのは難しいものです。
- 委員 共同参画のその解釈もそれぞれ違うと思います。なのでなかなか難しいところですね。
- 委員 自分は人権擁護委員で人権相談の枠を持っていますが、内容はパワハラや職場の人間関係の相談が多いです。私自身はDV相談を受けたことはありません。そういう人権相談の電話がどの程度認知されているかというのも問題ですが。また法務局の人権作文コンテストで作品を読む限り、男女共同参画の意識は浸透していると感じます。また子育てをする女性の立場で資料を読んでみて思うのが、周囲の協力があれば働くことができるけれど、子供が病気になったときには保育園から帰されるため、仕事を休まなければならなくなります。夫婦で交互に仕事を休んで対応することになると思いますが、一般企業に勤めていたらそうはいかないことも出てくると思います。では一般企業をどう働きやすくするか。県などが行っている子育て等の認証制度がありますよね。こういった認証をとっていないと人材が確保できない、そんな風になっていくのかもしれない。
- 委員 人材、労働者が減っている中で、競争の中でそういう環境になっていくのかもしれない。
- 委員 それからもう一つ一般企業ではありませんけど、学校職員の方も女性が多くなっています。
- 委員 教頭は女性の方が結構多いらしいですね。

(2) 豊橋市男女共同参画基本計画（とよはしハーモニープラン2023-2026）の総括について  
・資料2について事務局から説明

- 委員 この指標の評価について、調査を行わないと指標が評価できませんね。さっきの話ではありませんが、学校の管理職の女性の割合の上昇など、企業も含め労働現場は、人材不足という影響もあるのかもしれないですね。また育休取得した男性の市職員も増えて、市も頑張られましたね。標記が%ですが人数的には少ないのでしょうか。一人とか二人とか。もう少しですか。
- 事務局 具体的な人数の資料は手元にありませんが、一人二人ではなく、何十人かの規模で

す。

**委員** 困難女性支援法について、民間で困難な状態にある女性を受け入れる施設の運営が進んでいますが、それを担っている方の年齢が高いので、今後の持続が難しい状況です。そのネットワークで言われているのは、人材育成が大事ということですね。特にDVをはじめとして傷ついている方、若者も多いと思いますが、それらの困難がジェンダーの問題によって起こっていることが理解できないと、被害を受けた人達に対してまた次のハラスメントをしてしまうようなこともあります。そういったことがないようにジェンダーに関する教育が相当に必要で、その人材の育成をしています。今シェルターを運営している人たちは、フェミニズム運動をやってきたり、地域の社会教育の中で勉強して、自発的に行ってきた方たちが多いです。現状若い方たちが育っていないので、その人材育成について市も今後、補助金とか考えてもらえたら良いと思います。

**委員** 市の男性の育休率が8割を超えたということで、学校や市役所内など、できるところはやりつくしてしまっていると思います。市の努力は評価していますが、やはり民間をどう改善するかが課題ですね。政策でなかなか介入ができないものの、この令和8年で一旦計画が区切りになるので、民間の男女共同参画の測定ができるような数値を設定すると良いと思います。例えば建設関係だったら市に申請が出ますよね。現場の責任者とか監督者って名前書きますよね。そこで男女の統計をとってみるとか。民間の動きを把握して、それを追えるようなものを、令和9年以降考えていただければと思います。

**事務局** 民間の方のワークライフバランスなどの進捗というのは非常に重要と認識していますが、適切な指標や直接働きかけをするような取組というのが難しいという面もあります。そういった視点を意識して、産業部と一緒に考えていきたいなと思っています。

**委員** まず最初に事業所での性の多様性の理解促進研修会は我が社でやっていただいてありがとうございました。民間の問題とありましたが、市内の企業は圧倒的に中小企業が多いです。その中で経営者や上層部の方に、男女共同参画などの理解があるかどうか。去年から金利が上がる世界が始まっていて、経営にギスギスしている側面もあるので、なかなか男女共同参画の対応などに気が回らないのかもしれませんが。豊橋の特徴的なところでいくと、ジェンダーギャップ指数のようなものが県や国により上というところでしょう。普通は田舎へ行けば行くほど数値は下がると思います。うちの事業所でやっていただいた研修会のように、一定のところから経営者や上層部の意識を変える一助となっていたらと思います。職場の話も出ましたが、会社で「女性管理職登用をやりますか」と聞かないようにしました。みんないや、と言いますので。女性管理職に任命した後に、こうだからやってくださいと、伝えます。圧倒的に数を増やして、働き方について、あなたが自分の部署で考えなさいと。それで子供を産む世代に継続して働いてもらうために、時短勤務だとか環境について、その子たちのいる部署の代表者が考えなさいと。審議会で知ったことを職場でもやっています。令和3年から入った90人ほどの社員の6割が女性なのですが、1人も辞めてないという成果が出ました。そのため啓蒙していくということは、民間に良い影響があるのではないかと思います。

**委員** 人材確保のためにもなったとても良い例なので、広めていただきたいですね。

**委員** 今年も来てくれる新入社員の6割が女性です。なので仕事でも男女の区別なくボーダレスにしていきたいと思っています。

**委員** そういった企業があると女性も市外へ出て行かないと思います。豊橋で頑張ろうと。  
**委員** 子育てでどうしても辞められる方もいると思います。今企業ではカムバック採用として企業に戻ってきてもらう採用をしています。そのようにしていけば労働力も確保できると思います。小さな企業と連携とって意見交換するのですが、そういう企業は辞められたらおしまいだからと、斬新な対応している企業もあります。

**事務局** 市としても女性活躍のメリットを皆さんにお伝えすることで、企業の方が女性活躍に取り組むモチベーションが上昇することは十分期待できると考えています。そういっ

たことを伝えていくことが重要だと思い、こちらから依頼して性の多様性の研修会を受けていただきました。研修会を開催しても、皆さん人手不足など何かと忙しくて、会場まで来ていただくような時間がないようです。関心が低いということもあると思いますが、市の方から様々な機会を通して、会社へ研修にうかがうということを伝えて、少しでも受講していただく機会を作っていきたいと思っています。また、一旦離職された方がもう1回戻っていただく、これの方が女性の方の再就職の手段として、働いたところの経験があるので、ハードルが低いと思います。そのためそういった手法も企業の方に取り入れていただけるように、いただいたご意見を踏まえ、次の計画にどのように反映していくかを考えていこうと思います。

**委員** 相談窓口の認知度が低いことや、被害を誰にも相談しなかったことについて、被害を受けた方は相談する前に諦めてしまっているのかなと思います。人権とは、みんな大事にして優しくしましょうとかそういうことではなく、まず自分が大切な人で、暴力に遭っていけない人だという、確かな人権意識を持っていなければなりません。その意識がないと自分が悪かったんだとか、相談しにくいという諦めに繋がってしまうと思うので、権利意識というものがしっかり根付くと良いと思っています。その点では今、子どもの権利条例の制定に向けて動き出していますので、注目して、応援していきたいと思っています。

**委員** 育休の話を知っていると、大企業でよかったなんて言葉が聞こえてきます。育休の制度があっても取れないということもあるようです。資料の「仕事と生活の調和」のところについて、豊橋市子育て応援企業認定されたのが260社ですが、これはかなり細かいところで制度などが点数化されていて、この会社なら大丈夫っていうような指標になります。そういう企業が増えてくれたらなと思っています。

**委員** 企業のエンゲージメント調査はプロが行うと費用が高いのですが、調査で測った指数がだんだん上がってくのも1つの目標になります。ただ小さい企業だと、金銭的負担が大きいです。エンゲージメント調査では如実な結果が出てくるのでそういう形でフィードバックしてもらえると良いのですが、ハードルは高いのかもしれない。

### (3) 事業所向け及び児童・生徒向け男女共同参画及び性の多様性の尊重に関する意識調査について

・資料3-1、3-2について事務局から説明

**委員** これは他県や全国でもこういう調査やっていて、比較ができるのでしょうか。こちらは教育委員会も通っていますか。

**事務局** 教育委員会へはこれから諮ります。

**委員** これからなんですね。回答した人のテクニカルによって回答者が誰かということは特定できる、あるいは中学校ごとの差異などはわかりますか。

**事務局** それができるようにできればと思っています。

**委員** そこでもしかしたら何か傾向が出てくるかもしれませんね。

**事務局** 結果をもって今後の出前講座などで対応ができればなと思っています。

**委員** 回答する中学生は1年生から3年生全員ですか。

**事務局** そうですね。全員が回答してくれるかは学校によると思いますが、対象としては全員にお願いできればと思っています。

**委員** これは過年度比較をするということでしょうか。

**委員** 今回が初めてです。今後は予定していますか？

**事務局** 実施できればいいですが、毎年実施するのは難しいかもしれません。

**委員** 小学生のものもそうですが、設問があちこち飛んでいるので、似たような質問が続くように順番変えたほうが良いと思います。整理しながら答えやすくなります。

**委員** また自由記述について、子どもなので特定されるようなことを書いてしまったりした

ときに、先生に見られるようになってしまうのでしょうか。その辺の秘密保持は気を付けなければならないと思います。また今回の結果をどのように使うかをきっちり説明した方がいいと思います。

委員 具体的な質問内容について、我々が確認する機会がありますか。

事務局 また共有させていただくという形でよろしいでしょうか

委員 5月までに審議会はありませんでしたか。

事務局 ありません。

委員 であれば設問をメールで送ってもらう形でよろしいでしょうか。

委員 それをお願いしたいです。事業所用のアンケートですが、回答者の選択肢で役員と管理職を分けた方が良くと思います。管理職の男女比率を上げるのなら、管理職登用するかどうかの意思決定者は役員ですよ。豊橋はどうしても親族企業が多いです。役員には配偶者の方が多いのですが、会社の経営方針を決定できる層に男女がどれだけいるかというのは、聞いた方が良くと思います。もう1点は、冒頭の議題1のアンケートから、10代の男性は「女性が優遇されている」と感じているとわかりましたが、そういったことが聞ける質問だと良いと思います。率直に言うと、大学院生とかなどはやっぱり女性の方が優遇されているという感覚を持っています。アカデミックポストも研究所の男女比率も彼らからすると、50代60代の理事や役員が男ばかりで自分たちが退けば良いのに、なぜ若い自分たちが割を食うのかと思っています。

委員 事業所の設問は、管理側の人に聞いて答えてもらうのでしょうか。労働者の質問はあまりありませんね。

事務局 この中には書いてありませんが、このアンケートを回答された方がどなたですかとお聞きしようと思っています。ただ現実的には中小企業大きめの会社ですと、人事の方が回答されるケースが多いのかなと思います。

委員 労働者個人ではなく、会社として答えていただくと。

事務局 そうですね。

委員 事業所の場合は周知するために、商工会議所などどこかへ依頼するのですか。

事務局 国へ申請を出して、企業事業所の大きさや従業員数から無作為で1000事業所を抽出して、依頼文を送る方法を考えております。

#### ・その他

委員 1-1について言い忘れなのですが、自由筆記に目に余る表現もありました。人権や尊厳に関わる部分は取り扱いに注意しなければなりません。令和8年の時点でこういうことを考える人が豊橋にいた、ということは残してほしいです。それが好ましくない表現だったとしても、そういう考えがあったという証拠としての意味もあるので。そこはできるかぎり残していただいて、もし削除とか、やむをえない場合は一部修正しましたなど書く方が行政物としては正しいと思います。

委員 前回の調査の時にもフェミニズムの研究者に確認したところ、そんなに厳しく削除はしない状況だと聞きました。最終的には私も個人的にご意見をお伝えして、事務局の判断に任せようと思います。

#### ・閉会

事務局 活発なご議論ありがとうございました。ご議論いただきました内容についてしっかり検討して参りたいと思っております。以上をもちまして、第2回審議会の方は終了させていただきます。ありがとうございました。

令和8年 6月 9日

議事録署名者

山口 浩

鈴木 洋子

令和7年度第2回豊橋市男女共同参画及び性の多様性を尊重する社会づくり審議会  
出席者名簿

No	氏名	選任区分	出欠
1	かしむら あいこ 榎村 愛子	愛知大学文学部人文社会学科 教授	○
2	えさか まさよ 江坂 雅世	豊橋女性団体連絡会	○
3	みずの すみお 水野 純夫	豊橋人権擁護委員	○
4	やまぐち ひろし 山口 浩	JA 豊橋 常務理事	○
5	いとう のりこ 伊藤 宜子	豊橋商工会議所女性会 副会長	○
6	ふじの きえ 藤野 希依	豊橋青年会議所	
7	おの りゅうた 尾野 竜太	豊橋市小中学校 PTA 連絡協議会 ブロック長	
8	むらい ゆういちろう 村井 裕一郎	公募	○
9	すずき ようこ 鈴木 洋子	公募	○

審議会出席人数 7 名

<事務局>

市民協働推進課 課長 兵道 邦央  
主幹 杉浦 夕紀子  
課長補佐 文野 耕太郎  
主査 柘植 優子  
主事 鈴木 楓  
主事 高橋 菜那衣