

令和6年度 第一回羽曳野市男女共同参画推進審議会 会議議事録

日 時：令和6年10月7日（月）午後1時58分～午後3時59分（2時間1分）

場 所：羽曳野市役所 本館4階北会議室

参加者：委員 13名 事務局3名

【開会】

【委嘱状交付】

【市長挨拶】

【委員紹介】

【羽曳野市男女共同参画推進審議会について】

○事務局

資料2-1 「羽曳野市男女共同参画推進審議会の職務について」

資料2-2 「意見等処理のしくみ」

を用いて説明

【会長・副会長選出】

【会長挨拶】

【副会長挨拶】

【案件】

(1) 第3期羽曳野市男女共同参画推進プランについて

令和5年度推進状況調査結果報告と男性の家事育児介護への参画について

○事務局

参考1 第3期羽曳野市男女共同参画プラン 概要版

資料3-1 第3期羽曳野市男女共同参画推進プランR5年度推進状況調査結果報告

資料3-2 男性の家事育児介護の参画について

以上の資料を用いて報告いたします。

- ・プランの推進状況は、毎年調査を行い、庁内組織である本部会議、審議会へ報告を行い公表に
応じています。
- ・令和5年度の進捗状況の回答を取りまとめたところ、135の施策中、134の施策で事業が進め
られていることが把握できました。
- ・事務局の総評としては、全体を通して令和4年度に引き続き、令和5年度も同様に取り組みは
継続され、今年度も継続という状況が大多数です。
- ・減少傾向にある取り組みの理由としては、本市の抱える人口流出問題に起因する課題も見受け
られます。

施策番号でいうと、

34番 生涯学習課 「婦人会自体の会員の減少と高齢化」

60番 次世代育成課 「少子化に伴う会員数の減少」

94番 保健福祉政策課 「個人ボランティアの活動先やつなぎ先の減少」

108 番 生涯学習課 「生徒の減少による事業費の負担」

などがそれにあたると考えます。

- ・女性に特化した取り組みはない、という回答は、

34 番 市民協働ふれあい課

38 番 経済労働課

40 番 人事課

47 番 農とみどり推進課

です。

担当課からは「男女の区別なく取り組んでいるため、女性に特化した取り組みはしていない」という理由付けを聞きとっていますが、これらの分野は女性進出が著しく遅れている歴史があり、そのことに今一度認識を新たにして女性に特化した取り組みを強化されたいと、担当部課長に依頼の申し入れをしております。

- ・男性の家事育児介護への参画について

施策番号は、15、23、25、26、27、28、29、39、44、82、83、84、91、92 です。

施策番号39「仕事と家庭生活の両立ができる職場のモデルケースとなるよう、市の関係各課の連携のもと、羽曳野市特定事業主行動計画を推進します」という項目は、羽曳野市役所全体が企業や他の組織に対して、ワーク・ライフ・バランスを推進するモデルとなるよう育児介護休暇等を適正に取得できる環境を作ることを意味しています。

- ・資料3-2 内容報告・説明

【資料を見ながら 男性の家事育児介護への参画についての説明】

○会長

一問一答で質問を受け付けます。

女性に特化した取り組みがないという報告がありましたが、これは全体としてはそんなに多くはないのでしょうか。

○事務局

女性に特化したものではない、というのは例えば女性農業家に関しての取り組みとか、人事課だと女性の雇用を増やすとか、昇進を早めるとかいうことはしていないということです。長年女性の進出が大変遅れている分野には配慮して、施策を進めてほしいということを担当部課長に申し入れをしたということです。

○会長

人口流出とか、会員が減少しているというのは構造的な問題だと思います。農業分野や人事など昇進に関わる場所などは、ジェンダー平等の問題だと認識されていない可能性がありますので、取り組みを強化していただくことが大切ではないかと思います。

○事務局

引き続きそのように、庁内での啓発を進めていきたいと思っています。

○委員

男性の育休の取得の日数は、かなり増えているみたいですが、女性の育休の取得日数はどれぐ

らいなんでしょうか。

○事務局

今手元には資料がないので、申し訳ございません。

○委員

男性の育休取得がかなり増えてきたっていう評価をされています。

日数的に少なかったのが大分増えていますが、女性の方がかなり長い期間取得しているのではないかと思います。それと比較した上で、どうなのを見たい。

女性は100%取っておられて、日数が長いと思います。推測ですが。

男性も増えてきたということですが、比較してみて、どれぐらい増えているのかは気になります。

○事務局

男性と女性との取得期間の比較ですね。

比較して、まだまだ足りていないのかというようなことが、明らかになるのではないかと、というご指摘だったかと思います。人事課に協力を依頼し、調査の結果を書面でご回答させていただきたいと思います。

令和4年の10月の法改正がありまして、夫婦で交互に取得するなど育休取得に工夫ができるようになりました。

○委員

これを言ったら身も蓋もないのですが、パパ産休とか育休を男性が取れるということは画期的な良い制度なんです。ところが、その中身ですね、なかなか子育てを任せきれないというか、産後で自分自身もしんどいんだけど、パパのお世話もしないといけないという話を女性相談で聞きます。

もう少し家庭の役に立てるようなというか、小さい時からそういう教育は必要だと思います。今後それが問われると思います。

○事務局

部課長に対する啓発を行う際に、私たちがその啓発意義をどこに感じたかということ、マネジメントする側の部課長というのは、3か月も育休を取られたら困る、という気持ちが起る。その意識を変えてほしいと思ったのです。制度が改善されてもマネジメントする側の人たちの意識を変えてもらわないと世の中は変わらないということを訴える必要性を感じたのです。世の中は変わっていかねばならないし、実際にこの育休が始まってから第二子の出生率が伸びたりとか、そういうデータも出ていますが、幾らそのデータを示したり啓発をしても、根深く、相変わらず子育てを「手伝う」というスタンスになってしまったりもします。

例えば20数年間の間に、自分も育児をしたいな、というような教育は、100%ではなかったと思います。学校の方の中でも男女共生教育は、取り組んでいただいているところですが、一足飛びには進められない、けれども、一足飛びに進まないからといって、相変わらずのままで良いとは言えない。

男性の家事育児に関する施策担当課にもこの審議会の意見としても、伝えていこうと思ってお

ります。

○会長

貴重なご意見ありがとうございます。

他の皆様はいかがでしょうか。

○委員

先ほど委員からおっしゃっておられました育休の内容について。実は私も男女共同参画センターで、女性相談を受けていますが、育児の悩みと言われても、実際には、育児におけるパートナーに対する悩みというのが非常に多くて、イライラするのは子どもではなくて、ずーっと休んで自分の好きなことをして、何のための育休なんだっていう声が本当に多く聞かれます。育休で休むという感覚と、育児を自分で担うことは、乖離してるところはあると思います。

そういう意味では、実際には男女共生に関しては教育委員会さんの方でかなり前から、取り組んでいただいて、私も事業でさせていただいたこともありますが、ペアレンディングを学ぶということをしませけれども、やはり夫の方は生まないせいなのか、余計に学ばないというのがあります。男女共同参画センターのパパ事業があり、パパフォーラムさんと一緒にやりながら、さて、一体自分自身はパパとして、何をしていけばいいのかということ学ぶ授業や講座を、毎年男性事業というのをやっています。男性に特化するのであれば、ある意味男女共同参画に繋がることになるのでそういうことをもっともっていただくことが必要になると思います。

事業でも男女共生って何だろう、一緒に何かをやるって何だろう、お手伝いではなく、一緒にするんだよっていうふうに、伝えていくっていうのは、今後非常に重要になるのかなと思っています。

男女共同参画センターが各市にもありまして、それを役割として担っていると思いますが、羽曳野市さんはないっていうことですね。

ですので、その辺のところも考えていただけたらいいなあというふうには思います。

○会長

ありがとうございます。事務局でもし何かあれば、お願いします。

○事務局

参考にします。ありがとうございます。

○会長

他の委員の皆様はいかがでしょうか。

○委員

私は民間の中小企業で働いていますが、育休を取っている人は、私が働き始めて10年ですが女性が今年初めて取得する例がありました。

この羽曳野市のデータと比較すると、全然ここに届いていなくて、行政と民間との乖離というか、差が激しすぎて、何かモデルケースとなるように書いてあるんですけど、これをどういうふうに民間に落とし込んでいくのかなというところが、すごく興味があります。ご意見を聞か

せていただけますでしょうか。

○事務局

確かに事業所さんなどでは、なかなか女性でも育休が取り辛いということは耳にしております。市役所としましては、皆さんが暮らしている羽曳野市、南河内という地域でも、国レベルに近い数値に上げていくことを事業主さんへ提案するということに尽きると思っています。人権施策というのは一にも二にも啓発ですが、こういう施策はかなり立ち遅れているところでもありますし、マネジメントする側の年代になると事業主さんの年代とも近く、なかなかご理解が進まない。

千人以上の従業員がいるところでは、義務化されており、この説明をしないといけないのですが、それ以下の従業員の事業者さんや会社では、そこまでの義務化はされていないという現状ですね。

例えば「くるみん」とか、いろんな分野が表彰する子育てやワーク・ライフ・バランスのとれている会社に対しての企業のイメージアップに繋がるような表彰などに応募する施策はあり、国もあの手この手の戦略は立ててはおりますので、こちらの方でも市役所からなるべく皆さんに情報が入るようには思っています。広報といってもなかなか広報を目にする人も今は少ないので、LINE 投稿やフェイスブックなど啓発の工夫をしています。

もう少し長い目で見ていただかないといけない施策だとは思っています。

○会長

内容がどうなのかという話と、民間の側の設定という話でとても重要な審議をいただいたと思います。

そのうえで、数を上げていくということもやはり重要です。データによると令和5年度は羽曳野市で33.3%の男性が育休を取得したということで、5～6年前は0%だったことを思うと、飛躍的に伸びてきているということは、まずは歓迎すべきことかなと思います。

ただ、同じ令和5年度も国平均が46.2%と出ていることからすると、ちょっとスピードが遅いように思います。大阪府の他市と比べても羽曳野市ではもう少し数値を上げていく努力は引き続き必要かなと思います。15人中5人が取得されていますが、10人は取得されていないということなので、まだまだ取得者は少数であり、ここもまだ、継続的な課題にはなるかと思っています。

○事務局

資料3-3 自治会、審議会等の女性委員の割合 を用いて報告します。

女性委員の登用については2つの目標があり、一つは、女性委員の割合を33%まで引き上げること、女性委員のいない審議会をなくしていくことです。

ただし、昨年度の審議会で「最終目標はゼロにしなければいけないのではないか」、というご意見を頂戴しております。

委員構成を調査した結果、全員が各団体の長のあて職として構成されている場合や、大阪府で統一した委員となっているなど、女性委員の積極的な登用は難しい審議会も見受けられました。引き続きすべての審議会に女性委員が委嘱され、女性の声が政策決定の場に反映されるよう働きかけております。

過去5年間の自治会長の女性の推移は、昨年度と比べると女性の割合が減少傾向にあります。

各自治会により会長の任期にバラツキがありますが、概ね20%代を保たれていると思われます。

○会長

皆様の方からご意見、ご質問はございませんか。一問一答で進めていきたいと思います。

女性の審議委員の比率、審議会の中に女性がいるかいないか、そして自治会の状況ですね。お気づきになられたことや、ご質問がございましたら、ご自由に挙手をお願いします。

○副会長

女性委員の数が減っているという審議会も多数見受けられます。これについて分析されていますか。

○事務局

元々、大学教授であった女性の委員の退官後に推薦された方が男性だった理由から、女性委員が減ったと聞き取っています。

○会長

他、皆様からご意見等ございませんか。

○委員

羽曳野市の女性の課長、部長の割合を聞きたいです。

○事務局

市役所職員の管理的地位に占める女性の割合は、部長の数が14人中、女性が1人、副理事は9人中、女性が2人、課長は61人中、女性が11人です。割合でいうと、部長は7%、副理事が22%、課長が18%、課長補佐になると40%、主査は46%で、下にいくに従って増えていき主任が54%、主事は50%です。

係長級以下でしたら、半々の割合になりますが、課長補佐級からは4割、課長・副理事で2割、部長で1人ということになります。

○委員

審議会の女性委員が何人かということを毎回問題にされるけれども、管理職が女性か男性かを問題にしていくのが大事だと思います。

○会長

危機管理課の防災関係の女性の数が少なくて、充て職関係でどうしてもこうになってしまうのは分かるのですが、防災はリアルな問題でもあり、女性のニーズがなかなか反映されないというような問題が出てきています。

危機管理とか防災関係になかなか女性の声を反映しづらい状況が続いてしまうのは、あまり良い状態ではないと懸念されます。

もう少し改革なり改善なりができないかなと気になるところです。

おそらく羽曳野市だけの問題ではないと思いますが、改善が難しい状況があれば、ご説明いた

だければと思います。

○事務局

羽曳野市のみでなく、羽曳野市防災会議の委員の一覧を一部挙げさせていただきますと、富田林土木事務所の所長、藤井寺保健所所長、羽曳野警察署署長、国土交通省近畿地方整備局大和川河川事務所所長、陸上自衛隊中隊長、柏羽藤消防本部消防長、羽曳野市消防団団長、日本郵便株式会社藤井寺郵便局局長、西日本電信電話株式会社関西支店設備部部长、関西電力送配電力株式会社大阪支社東大阪地域統括長、大阪ガスネットワーク株式会社チームマネージャー、近畿日本鉄道株式会社古市駅駅長、羽曳野市医師会会長、羽曳野市連合区長会会長、社会福祉法人羽曳野市社会福祉協議会会長等になっております。

羽曳野市婦人防火クラブの会長のみが女性です。

ちなみに羽曳野市国民保護協議会は、羽曳野市婦人防火クラブの会長を含まない24名です。

○会長

インフラに携わる人たちが関わってくるのですね。婦人防火クラブの1名がやっと入った感じですね。でも、24：1の状況だとなかなか会議の中で声を出すのが大変だという気がするので、数値の改善は引き続き課題になるという気がします。

○事務局

避難所で実際に対応する職員については、女性職員を含んで対応させていただいております。令和4年、5年に防災計画も改正し、男女共同参画の視点に立ち計画を作っていこうと作成されていることも追加で付け加えさせていただきたいと思います。

○委員

天災・人災について、今年は1月1日の大地震の後、最近では大雨も、その地区をいじめるような形で自然災害が起こっています。こちら南海トラフでいつどのようになるか分からない、もう日本全国どこでも震災に対する防犯をずっとしなければならぬ、こういう時こそ弱者にどんどんしわ寄せがいくと思うのです。

この第3期の推進プランの中でも、阪神淡路大震災のときの反省がたくさんあり、過去の会議の中でも意見はあったと思います。準備するスタッフの中にたくさんの女性がいらっしゃるのとはとても良いことです。「トイレはどこですか？」って聞くのも女性の方が聞きやすい。ただ、決定権が男性にあると、やっぱりそっちに流れるということの方が多いという事実が、今の世の中だと思います。そこは変わってない。

私は今回行けなかったけれど、私の組織が能登の方にも行きましたが、もちろん、力仕事は男性が主になってきます。心のケアなどは女性が柔らかい視点でやってくれています。ただ、良かれと思って、仕切るのは男性が多いです。

羽曳野市の中では、区長も大分女性の比率が上がっていますが、やっぱり肩書があるところで決定される部分に女性が半数いないと。

先ほど会長にも仰っていただきましたが、一人では何も出来ないのです。

一人の声はとても大事な声ですけど、基本的に質問や課題として声が出るのに30%の割合が必要と言われてます。災害はいつ起こるか分かりません。そういう意味では、女性も肩書を持ってぜひその上に立って、自分たちが言ったことに対して責任を持ってそれを通してもらえるぐ

らの権限をもっていただけるように、至急やっていただきたい。それが弱者を守るためです。

性犯罪やいろんなことが、年齢構わず女性や子どもにふりかかるのも確かです。それを一人でもなくすためには、早期の対応が必要だと思います。私には息子しかいませんが、息子には必ず、「何かあったら嫁さん一人にするな。どこに行くんでも一緒に連れて行くように。何があるか分かれへんから、絶対に一人行動はしないように。」ということを常々言っています。女性一人なら襲われるけれども、男性が傍にいてだけで、犯罪者が二の足を踏む。女性の声をもっと届けるためにも、肩書のある方をどんどん出してほしいと。お願いします。

○会長

貴重なご意見ありがとうございました。

自治会の女性の状況も、2割のあたりをずっと移動しているようですので、数値が増えてくると委員の構成も変わってくるかなという気がしました。

それでは、次の議題に進めたいと思います。

○事務局

資料3-4 一時保護について を用いて報告

プランの基本目標5は、当市のDV防止計画でもありますので、ここからは、あらゆる暴力の防止についての施策、及び現状説明をいたします。

配偶者等からの暴力に関する相談について

羽曳野市役所内 及び 出先機関での相談窓口は、次の21のセクションで対応しております。保健福祉政策課、生活福祉課、障害福祉課、保険年金課、健康増進課、高年介護課、地域包括支援課、こども家庭支援課、子育て支援センターふるいち、子育て支援センターむかひの、市民課、支所、人権文化センター、市民協働ふれあい課、経済労働課、学校教育課、教育研究所、生涯学習課、次世代育成課、青少年児童センター、人権推進課

件数を資料で診ていただきますと、【資料3-5】ですが抜粋して申し上げますと、

配偶者等からの暴力相談件数

令和3年度 108件 令和4年度 115件 令和5年度 149件

うち一時保護した件数

令和3年度 1件 令和4年度 2件 令和5年度 21件

うち障害者からの相談件数

令和3年度 8件 令和4年度 19件 令和5年度 34件

うち生活保護受給中の相談者件数

令和3年度 8件 令和4年度 19件 令和5年度 31件

また、市民課で把握している支援措置数は、資料3-5 9～12を参照していただくと

令和3年度 349件 令和4年度 340件 令和5年度 361件

で、数値だけ見れば年々増加しておりますが、暴力件数が増えたというよりも相談窓口の啓発が行きわたってきた、と事務局ではとらえております。

ちなみに支援措置というのは、暴力の加害者が被害者の住所を検索することを目的に住民票の写しや戸籍の附票の写しを取得することを制限する制度のことです。

令和6年度より「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されたところ、女性

をめぐる課題が生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化している中において、困難な問題を抱える女性へ適切に支援を行うため庁内の連携も強化されてきております。これはセクションをまたがって支援し続ける、途切れない支援である「重層的支援体制整備事業」であり、課題ごとの対応に加えてこれらの課題全体を捉えて関わっていくことを目的にしています。市役所内の各セクションで DV 相談があった場合、DV 支援一覧表資料 3-6 によって重層的な支援につなげたり、相談主管課と関係課が情報共有を行ったりしております。

資料 3-6 は、職員が閲覧しているメールや様式を一括で管理している LAN によって繋がっているソフトに格納しており、職員であれば誰もが見る事が出来る状況になっております。

そこで具体的にどのようなケースがあったかをご紹介します。

【一時保護事例について 2 件報告】

○会長

今の説明に対しまして、委員の皆様からご意見を募りたいと思います。

○副会長

今、市役所内部での連携等が非常に進んでおり、事例に対して適切に対応されているようですが、この事案の処理に関しては、市役所内で完結するものだけでは決してございません。外部機関との連携が極めて重要かと思われませんが、ご説明をお願いしたいと思います。

○事務局

近隣の警察との連携もありますが、主に羽曳野警察になります。富田林子ども家庭センター、大阪府の女性相談センター、こちらは外部の関連施設になります。福祉では太子町の一時保護関連施設と連携をしておりますが、ひとつの課では、外部との連携もすぐに把握できないので、庁内の課が連携することによって、その課に付随している外部の連携先というものとも繋がるということで、今取り組みが進んでいます。

○会長

相談件数がかかなり増えてきているというのは、認知が進んだということでしょうか。相談に来れば何らかの形で連携がうまくいっているのか、成果が出てきたという風にみても良いのでしょうか。

○事務局

事務局ではそのように考えております。ただ庁内であっても、その方の承認なしに連携はできませんので、「あなたの場合だったら地域包括支援課とか、同じ家族の中に、高齢の方がいらっしゃるしやったりすると、一緒に同行しましょう」と言って同行して繋ぐとか、そういう風な取り組みが庁内ではかなり強くはなっているため、件数的には増えています。その方が定着するまで支援が長くなるが見届けるという意味では、年度をまたがって増えているように思います。

○委員

件数が増えているのはすべて別の方なんですか。

○事務局

同一人物かどうかというところを、最終的には把握はできていませんが、9割以上は別の方です。支援措置の件数は1年度毎に更新しないといけないので、同一人物は当然含まれています。

○会長

暴力の数自体が増えているというよりは、相談する人の数が増えてきたと思いたいところですね。それは羽曳野市での取り組みの成果が出てきているということではないかとみなしたいです。

このままぜひ続けていってください。

それでは、次の議題にうつりたいと思います。

【案件】

(2) 人権推進課男女共同参画事業について

「令和5年度実施報告」及び「令和6年度実施計画」

○事務局

資料4 人権推進課男女共同参画事業「令和5年度実績報告」及び「令和6年度実施計画」について報告します。

1. 羽曳野市男女共同参画推進本部
2. 男女共同参画推進審議会の会議状況です。
3. 配偶者暴力被害者支援連絡会議の会議状況です。
4. 第3期羽曳野市男女共同参画推進プランについて。
5. きらりはびきの～男女共同参画フォーラム&人権を考える市民の集い～ です。
6. 男女共生セミナーです。

今年度は申込時から定員の2倍近くの方が申し込まれる反響があり、9月8日にPart2の講座を開催しました。こちらの講座も前回と同様に応募者数は定員の倍を上回りました。今年からLINE投稿による募集も始めました。SNSを利用したレスポンスの速さを実感しております。

7. 啓発事業です。

今後とも市民が受け取りやすい情報発信に努める予定です。

8. 女性相談

9. 特設女性相談の相談事業の報告となっています。

10. 令和6年度からあらたに女性相談支援員の配置をしています。

11. 配偶者等暴力被害者保護のための住民基本台帳事務における支援措置に係る意見付与の実施件数等です。

12. 意見等の申し出の処理状況等
以上です。

○会長

「人権推進課男女共同参画事業について」ご質問はありませんか。

○委員

男性の方に対しての相談はないですか。

○事務局

羽曳野市では、男性相談は特別に行っていないです。人権相談ということで、同じ課の中で、男性からの相談、例えば人権侵害を含めた相談というのは受け付けています。今年から大阪府の方で「男性のための電話相談」という取り組みがございまして、今日お配りしている冊子の裏面にも掲載しています。

○会長

他、皆様ご質問ご意見等はございませんでしょうか。
今年度よりLINEを開設され成果があったようですが、どうやって情報を拾えたのでしょうか。

○事務局

去年まで何故していなかったのか、特に、市役所からSNSの発信をすることは、上位決裁をとるために組み立て、タイムリーに発信することは、課の中での連携や、勉強をする必要があったとは思いますが。
羽曳野市へのお友達登録は、以前からフォローはしていたようです。なぜこの講座に2倍の申込が来たのかということ、すでに登録されていた方に情報が届きやすいような工夫を、例えばターゲットを絞る、その方たちがパッと見てすぐに応募しやすい時間帯に絞って発信をしたらすぐレスポンスがあったので、今後も活用していきたいところです。

○会長

他、皆さん聞きたいこととはございませんか。

○委員

この冊子に掲載の、「女性相談支援員が配属されました」は、新法が施行された関係で書かれていると思いますが、簡単に今までとの違いも分かるように教えていただければありがたいです。

○事務局

今までは、売春防止法により更生目的や指導するというような立ち位置だったと思いますが、新法になってからは支援の目線が平等になり、こちらからも支援しやすい、国民からも支援を求めやすいような組み立てになっているということが一番大きいかと思います。

○事務局

従来の女性相談は、月3回の定期相談に加えて年4回の特別相談を委託し、予約制で実施しています。直接、市に相談するのに抵抗感がある場合がありますので、外部委託の女性相談事業が必要です。
多くの市民の方々にご利用いただいております、2～3か月待ちが出ていたところで、相談者側としては、今すぐ相談に乗っていただけないのかなというのもありました。令和6年4月より、困難な問題を抱える女性への支援かつ法律が実施されたところです。法の施行により国の施策として、市町村において支援員を置くことが努力義務として位置づけられてきました。
配偶者からの暴力の相談、必要な援助を行うために、専門的な経験を有する女性相談支援員を置くように求められています。
この支援費につきましては国庫補助金の対象となっております。
緊急性がある方等、相談者にとっては選択肢が増えて、良きものになっているのかなと思っています。

○会長

制度や法律ができて、かつ補助金が下りるということですので、良い方向に向かっていると思いました。
皆様、これだけは言っておきたいというのがもしございましたらいかがでしょうか。
大丈夫でしょうか。
それでは、本日の審議案件については以上です。委員の皆さまのご協力により、滞りなく議事

を進めることができました。ありがとうございました。
それでは、事務局に進行をお返しします。

○事務局

会長ありがとうございました。
委員の皆様、ご審議いただきありがとうございました。

会議冒頭にご説明させていただきました「意見等の申し出」については現在のところ市民からの申し出はございませんが、今後申し出があった場合は、審議会においてご意見を願いますこととなります。その際は別途、ご連絡させていただきます。

また現行のプランは令和8年度で満了します。来年度は市民意識調査を、その次の年には新しいプラン策定を予定しており、ご審議いただく案件や回数も増えることになろうかと思いますので、今後の会議へのご出席も併せてお願いいたします。

それでは、これをもちまして令和6年度第1回羽曳野市男女共同参画推進審議会を閉会いたします。

本日の会議については、例年どおり市ウェブページで会議録の公表をさせていただきます。
公表の準備が整いましたら、またご連絡を申し上げます。

本日は、ご多用の中、ご出席いただきありがとうございました。本日いただいたご意見を、参考にさせていただき、今後の男女共同参画の推進に活かして参りたいと存じます。

今後ともご指導を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

お気をつけてお帰り下さい。