(様式第1号)

■ 会議録 □ 会議要旨

会議の名称	令和7年度 第1回芦屋市男女共同参画推進審議会
日 時	令和7年7月11日(金) 午前10時～正午
場 所	芦屋市役所分庁舎2階 大会議室
出席者 (敬称略)	会 長 奥野 明子 委 員 和田谷 幸子、赤司 勝、岩崎 尚、五島 慶太、本宮 隆徳、 松尾 美佳 欠席委員 細川 由美子(副会長)、関 めぐみ
事務局	市民生活部長 和泉 みどり 市民生活部市民室人権・男女共生課長 竹内 浩文 市民生活部市民室主幹(女性活躍支援担当) 小杉 頼子 市民生活部市民室人権・男女共生課男女共生係長 今泉 公佑 市民生活部市民室人権・男女共生課員 長谷川 智信 市民生活部市民室人権・男女共生課員 和田 実奈
会議の公開	■ 公開 ----- □ 非公開 □ 一部公開 会議の冒頭に諮り、出席者全員の賛成により決定した。 〔芦屋市情報公開条例第19条の規定により非公開・一部公開は出席者の3分の2以上の賛成が必要〕 <非公開・一部公開とした場合の理由>
傍聴者数	0人

1 会議次第

- (1) 委嘱状交付
- (2) 部長あいさつ
- (3) 開 会

- (4) 会長の選出・副会長の指名
- (5) 議 事：第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランの進行管理について
- (6) その他：令和7年度第2回芦屋市男女共同参画推進審議会について
- (7) 閉 会

2 提出資料

令和7年度第1回芦屋市男女共同参画推進審議会 次第

資料1：第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 令和6年度施策体系別評価

資料2：第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 施策一覧（全事業一覧）

資料3：第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 数値目標実績

3 審議内容

=委嘱状交付=

=部長あいさつ= 和泉部長

=開会=

=委員紹介=

=事務局紹介=

=会長の選出・副会長の指名=

=会長あいさつ=

=会議の公開について説明=

=議事=

奥野会長：では、次第5の議事に入ります。まず事務局より第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プランの進行管理、令和6年度実績報告についてご説明いただいた後、委員の皆様からご意見等をいただきたいと思えます。では、事務局から本日の資料の確認と説明をお願いします。

●事務局より第5次ウィザス・プランの進行管理について、資料1～3に沿って説明

奥野会長：ありがとうございました。第5次ウィザス・プランは、3つの基本目標から成り立っています。委員の皆様それぞれのそれぞれのご専門やご視点からご意見くださいますよう、よろしく願いいたします。

事務局／竹内：進行管理に関するご意見に限らず、気になることやご意見がございましたら、ぜひお聞かせいただけますと幸いです。どうぞよろしく願いいたします。

松尾委員：1点目に、資料3「第5次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン 数値目標実績」の基本目標3(2)③「働き方改革の推進」について、市男性職員の育児休業の休暇取得率が60%を達成していることは、国の平均よりもかなり高く、素晴らしいと感じました。私も普段、広報活動をよく行うのですが、このような情報は組織の魅力をアピールできる部分なので、どんどん広報活動等で発信していくと、市のイメージが向上するのではないかと感じました。また、平均取得期間が3ヶ月を超えるようであれば、育児休業の取得期間等も具体的に記載するとさらに良いと思いました。そして2点目に、基本目標2(2)①「DV被害者支援」について、令和6年8月から始まっている電話相談の取組は、非常に身近に感じ

られるため良い取組だと感じました。いかにそれを認知させるかという点が、今後重要になってくるのではないかと感じます。

奥野会長：ご意見ありがとうございました。私からも松尾委員の「働き方改革の推進」のご意見に関連して、気づいた点を申し上げます。資料3の「数値目標実績」では、男性の休暇取得率が非常に高いことから、取組が進んでいることが読み取れます。しかし、資料1の「令和6年度施策体系別評価」では、5つの評価項目のうち未達成であるB評価が2つあります。これらのことから、数値にとらわれず、質的などところに重点を置くことが大切であると改めて感じました。重点項目の基本目標1(2)①「市職員の意識醸成」について、資料2「施策一覧(全事業一覧)」No.7をB評価とした理由をお聞かせください。

事務局／小杉：前市長と前々市長がイクボス宣言をしており、当初は令和6年度の目標として、現在の市長・教育長によるイクボス宣言を予定していました。しかし、「イクボス」という言葉のイメージが、以前とは変わってきており、他の自治体でも宣言をしていなかったり、宣言した自治体でもその後の取組が進んでいなかったりする状況があることが分かりました。この状況を踏まえ、本市でも宣言をしないことになったためB評価とさせていただきます。

奥野会長：実施しない理由として『イクボス』という言葉のイメージの変化」という点が挙げられていますが、そのあたりをもう少し詳しく説明いただけますか。これは今後も目標としないということですか？

事務局／小杉：はい、今後も目標にする予定はありません。「イクボス」という言葉のイメージの変化については、言葉自体に、対象が男性であるという印象を与えてしまうと言われており、その言葉を使うこと自体が適切か、誤解を招く可能性もあるのではないかと、という意見が他の自治体や県との話し合いで出てきました。改めて庁内でも精査した結果、この宣言を行わなくても、市職員に対する意識啓発や働き方改革という点で、他にやるべきことがあるのではないかとこの考えに至り、宣言自体は行わないこととしました。

奥野会長：よく分かりました。ありがとうございます。確かにそういった側面もあるかもしれないですね。ではその場合、ずっとB評価のままになってしまいますので、イクボスに代わる目指す姿や、芦屋市がどのように変化し、どこを目指すようにしたのかといったものがあったほうが良いのではないのでしょうか。

事務局／竹内：おっしゃるとおりだと思います。今後の方向性として、やはり数字から質の面を向上させることに力を入れて取組んでいきたいと考えています。今年度につきましては、令和7年度の事業実施目標で掲載しているとおり、男女共同参画職員研修として「スキルシェアのすすめ」という研修を実施しました。男女共同参画を進める上では、働き方改革や、

休暇が取りやすい環境等を推進していかなければなりません。そのためには、誰でもどんな仕事でもできるような職場にしていかなければならないという意図で、スキルシェアについて研究されている大学の先生を講師としてお招きし実施しました。模索しながらではありますが、このように質の面の改善に取り組む方向で考えています。

奥野会長：ありがとうございます。

五島委員：イクボス宣言の話に関連して、言葉が馴染まなくなってきたという点について、よく理解できました。流行りにとらわれてしまうことで本質を見失ってしまうことは良くないと私も感じていますので、その上でマイナーチェンジしていくことが必要なのではと感じます。

奥野会長：そうですね。ありがとうございました。では、他に何かご意見のある方はいらっしゃいますか。

和田谷委員：市男性職員の育児休業や出産補助休暇、育児参加休暇について、それぞれの休暇の取得日数を教えてください。

事務局／小杉：出産補助休暇は、職員の妻が出産する場合に、最大3日間取得できます。取得単位は1日、半日、1時間となっています。育児参加休暇は、男性職員が妻の産前産後期間内に、出産に係る子、または上の子の養育のために勤務しないことを認められる場合に取得できる休暇で、こちらは最大5日間取得できます。

松尾委員：芦屋市独自の休暇で有給扱いなのでしょうか。

事務局／小杉：そうです。

和田谷委員：職員は、休暇日数を全て取得できているのでしょうか。

事務局／小杉：具体的な数字の確認は行っていませんが、取得できる人は概ね取っているという印象です。

奥野会長：このような休暇を取得する際の職場の雰囲気や、職場全体の取組はいかがでしょうか。全体として「取れるようになった」という雰囲気はありますか？

事務局／小杉：最近は、男性職員もそのような休暇を取得する方が非常に増えてきましたので、少し先に経験した職員から体験談を聞いて、「自分も取得しよう」と考えている職員の方が多いと聞いています。少しずつではありますが、周りの職員や上司等も、お子さんが生まれるということを知った段階で、「そういうこともあるかもしれない」と想定できるようになってきているのかなと感じます。

事務局／竹内：職場の忙しさを考慮しながら、繁忙期は出勤し、それ以外で休む、あるいは一度休んでまた出てきてからまた休むなど、柔軟に調整して取得しているという話を聞いています。

奥野会長：ありがとうございます。そのような雰囲気働き方改革の推進や、意識醸成につながっていくのだと感じました。では他の項目では、ご意見いかがでしょうか？

本宮委員：1点目に、資料1の基本目標3（1）①「女性が望む活躍への支援」に関連して、起業される方への最初のスタートアップに対する市独自の助成金制度はあるのでしょうか？コワーキングスペースの開設や創業塾の開催等があり、起業しやすい環境は整ってきていると感じていますので、助成金制度について教えていただきたいです。2点目に、基本目標3（2）②男性の家庭生活での活躍推進に関連して、男性向けの啓発講座が年14回（8企画）実施されたとのことですが、具体的に何人の参加があったのでしょうか。継続的な活動に繋げていくことが重要だと思いますので、きちんと定着しているのか、実施後の状況を知るため、定着状況を教えていただけますか。

事務局／小杉：まず1点目の女性の起業への助成金については、市独自のものはありません。ステップ相談等でそのようなご相談があった場合には、こちらから提供できる様々な情報提供を行うとともに、商工会様などの関係機関のご紹介を行い、支援に努めています。

本宮委員：ありがとうございます。女性がさらに起業しやすくなるために、市からの助成金があればより良いと感じています。

事務局／竹内：2点目の男性向けの啓発講座の参加者数については、一例として「パパタイム」というお子さんと男性保護者に来ていただく事業では、昨年度年6回実施し男性保護者が43名参加されました。開催するにつれ、常連の方がいらっしゃるような形になってきており徐々に定着してきていると感じています。ちなみにその前年度は33名でしたので参加者数は増えている状況です。

事務局／小杉：この事業は、0歳から2歳までのお子さんとお父さんに、土曜日の午前10時から11時半まで、入退場自由のため気軽に来ていただくことができ、お父さん同士が、育児や家事、パートナーとの家事分担の悩み等を話し合いながら、お子さんを横で見つつ、交流していただくという事業です。そこにアドバイザーという形で、こども園の調理師や絵本講師等に来ていただき、悩みの相談や情報共有をしていただいています。中には、先ほど竹内が申しあげましたように、常連のように毎回参加することを目標に来てくださっている方もいて、お父さん同士で連絡先を交換されたり、また他の親子連れで楽しめるイベントがあるよ、等と情報交換をし合ったりしながら、「また来ましようね」とおっしゃっている姿も拝見しています。

奥野会長：定着しているということですね。

事務局／竹内：はい。お子さんが対象の年齢ではなくなってしまい「寂しい」という声もいただいています。

奥野会長：男女共同参画登録団体に、男性のグループはあるのでしょうか？NPO法人ファザリング・ジャパンのようなお父さん同士が集まれる団体ができると、さらに取組が良くなるのではと感じました。

事務局／竹内：自主的にグループを組んでいることはあるかもしれませんが、現時点で登録団体にはありません。

本宮委員：LINEで公式アカウントを作ってもらい、そこで情報共有もできるような形にするなど、検討してはどうでしょうか。

奥野会長：やはり活動の主となっていたただけるキーマンを見つけて、「一緒にやりませんか」という形で促すことができれば、お父さん達自身の活動として広がるのではないかと感じました。

事務局／小杉：話が前後しますが、男性向けの啓発講座年14回（8企画）への男性参加者の人数は全96名でした。どちらかというとな新規の参加者が多いと思います。

本宮委員：継続的な活動に繋げていくということが重要だと思いますので、今後も新規参加者、継続参加者の把握をしていくことでさらに取組が良くなるのではと感じました。

事務局／小杉：はい。ありがとうございます。

奥野会長：では、他のご意見は何かございますか？

和田谷委員：基本目標2（2）②「DVと性暴力防止のための取組」に関連して、近年、男性の被害者から精神的・経済的DV等の相談を受けることがあり、最近ではその数が増加していると感じています。男性のDV被害者には、女性とは異なる課題があるように思います。芦屋市では、男性のDV被害者に対する特別な取組等がありますか？

事務局／小杉：令和6年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援法）」が施行されたことを受け、同年8月より「女性サポート相談室」を開設しました。また、それ以前より「DV相談室」も設置しており、こちらでは女性に限らず、男性の被害者からの相談も受けており、年に数件程度の相談がございました。昨年度のDV相談室への相談件数につきましては、女性サポート相談室を開設した影響かどうかは定かではありませんが、大幅に増加しました。現在、統計を集計しているところですが、令和6年度は電話及び来所による男性からの相談件数が年間で41件に上っています。先ほど申し上げたとおり、これまでも男性からのご相談はありましたが、おそらく年間10件にも満たない程度でしたので、非常に増加している状況です。DV相談室の存在が広く認知されているのではないかと感じています。

和田谷委員：男性向けに、特に周知方法等を工夫したのでしょうか？

事務局／小杉：男性向けに特別な周知を行ったわけではありませんが、DV相談室とは別に女性サポート相談室を開設したことについて周知を行ったことで、結果的にDV相談室についても目にさせていただく機会が増え、男性からのご相談にもつながったのではないかと考えています。また、庁内や関係機関に対しても積極的に周知を行ったため、庁内職員から連絡をもらい相談につながることもありました。

和田谷委員：女性トイレにDV相談室の啓発カードを置いていると思うので、同じように男性トイレにも置くのはどうでしょうか。

事務局／小杉：ありがとうございます。現在、市内の公園に設置されている公共の女性トイレに、DV相談室の啓発シールを貼らせていただいておりますが、あわせて、誰でもトイレにも貼っています。それがどの程度、男性の目に触れているかは明確ではありませんが、引き続き周知に努めてまいります。また、DV相談室の啓発シールに加えて、新たに「女性サポート相談室」の啓発シールも作成しましたので、今後さらに幅広く情報を届けられるよう取り組んでいきたいと考えております。

和田谷委員：男性の相談者からDVに関するご相談を多く受ける中で、女性とは異なる深刻さがあると感じています。例えば、男性被害者に対して「精神的DVや経済的DVがあるなら、逃げればいいのではないか。なぜ逃げないのか。」といったように、事情に十分配慮しないまま踏み込んだ発言をする裁判官もいて、社会全体の認識がまだ十分に変わっていないと実感しています。そのため、男性は女性とはまた違った深刻な悩みを抱えていることを、ぜひ知っていただきたいと思い、お伝えさせていただきました。

事務局／小杉：ありがとうございます。

和田谷委員：加えて、2点よろしいでしょうか。まず、資料2の基本目標2(2)No.27に関連して、お子さんへの支援、特に面前DVを経験したお子さんへの支援等は、非常に重要だと感じています。心理的なケアや学習支援、不登校等、お子さんに対する支援を求めているらっしゃるお母さんやお父さんから、私自身も多くのご相談を受けています。しかし、お子さんへの支援においては、心理や発達を専門とする医師が非常に少なく、予約が取りづらい状況だと聞いています。芦屋市では、専門家との連携はどのように図られているのでしょうか。医療機関へつなぐことはあるのでしょうか。

事務局／小杉：芦屋市のこども家庭・保健センターでは、心理士による相談事業が定期的にあります。DV相談と児童虐待は密接に関係している場合が多いため、相談を受ける中でお子さんの被害を聞き取った場合には、適切な関係機関へつなぐように努めています。

和田谷委員：こどもへの支援に関しては、不登校や学習障害なのか、それとも精神的な問題なのか判断が難しいというお話をよく耳にします。そのような状況について、情報は入ってきているのでしょうか？

事務局／小杉：こどもへの支援については、主に所管しているのはこども・家庭保健センターとなりますので、具体的にどのようなご相談があり、どのように対応されているのかという詳細までこちらでは把握しておりませんが、こちらのご相談の中でそうした声をお聞きした場合には、関係機関につなぐ対応はできていると思います。

和田谷委員：引き続き、医療機関等の関係機関との連携も図っていただけたらと思います。続いて2点目ですが、市営住宅への入居申込みは、離婚前でも可能なのでしょうか。

事務局／小杉：DV相談室の相談員が、相談者の方と一緒に市営住宅の担当課まで同行し、事情を説明したうえで、相談を受けている旨の証明書を提出すれば、申込みが可能となってい

ます。

和田谷委員：ひとり親家庭世帯にとって、住居費負担は大きいので、引き続き、支援をしていただけたらと思います。

事務局／小杉：おっしゃるとおりだと思います。ただし、市営住宅には「芦屋市民になって1年以上」という入居要件が別途定められています。この要件についてはケースバイケースで担当課と調整しながらの対応となりますので、市外から芦屋市に転入された方がすぐに申込みを受け付けてもらえるかどうかは一律ではありません。個別の状況に応じてご相談いただきながらの対応となります。

和田谷委員：ありがとうございました。

奥野会長：その他のご意見はいかがでしょうか？

赤司委員：先ほどのお話で男性のDV被害者が増加しているということを知り、芦屋市が女性だけでなく男性に対しても相談に応じていることは良いことだと感じました。また、イクボス宣言を行わないようにしたなど、変化に応じて取り組んでおられるのが印象的でした。

松尾委員：先ほどのイクボス宣言に関する話に戻りますが、マイナーチェンジをしていく必要性に関する意見があったと思います。私の会社でも「イクボス研修」というサービスを提供しているのですが、会社における研修や、広報をする際、表現には非常に気を付けるようにしています。例えばZ世代と昭和世代、子どもがいる人といない人等、様々な立場があるためです。育児休業取得を推進することに対して、子育てをする人だけを優遇するような印象を与えず、そのグループに入っていない人たちが気を遣うような側面があるということ意識して、情報発信をしなければならないと感じています。その中で、伝え方として、やはり全員が休みを取ることを重視するということが大事だと考えています。具体的には、新入社員であっても、あるいは60代や50代の方であっても、有給休暇をきちんと取り切るというように、みんなで取得を促していこうという考え方が、広報する上で気持ちよく伝えられる言い方なのではないかと実感しています。イクボス宣言は育児での休暇でしたが、みんなが色々な事情を持っている中で、例えば独身の方でも趣味で休みを取りたいといったことも含めて、「みんなで休みを取ろう宣言」のような形にすることが大事なのではないかと思えます。情報発信の方法としては、発信力の高い高島市長に発信してもらうのはいかがでしょうか。私自身、高島市長のインスタグラムをフォローしていますが、かなり注目度も上がっていると感じます。高島市長のインスタグラムで、高島市長の休日に密着、といった企画も面白く注目を集めるかもしれません。

奥野会長：ご意見をありがとうございました。話は変わりますが、本日の話の中で、介護の困難さについてはあまり触れられていない印象を受けるのですが、ウィザス・プランの計画での取組状況について伺います。介護や孫の世話等で仕事を休みたい、といったこともあると思いますが、そういった事情を抱える職員は多くいるのでしょうか。

事務局／竹内：はい。職員でも、介護の事情を抱えている職員はおりますし、介護に伴う休暇制度もあります。

奥野会長：有給休暇消化率を上げる動きが盛んだと思うのですが、芦屋市の有給休暇消化率ほどのくらいなのでしょうか？

事務局／竹内：正確な数字は把握していませんが、私の部署でも平均10日程度は取得できていると思います。

松尾委員：有給休暇に関連して、先ほどのスキルシェアという考え方は非常に良いと思いました。組織によって休暇が取りにくい理由はさまざまだと思いますが、私の個人的な考えとして、市役所では仕事が属人化しやすいのではないかと感じています。そのためスキルシェア、つまりスキルを共有して、誰でも対応できるようにするためのヒントとなるような研修は非常に良いと思います。私のチームには現在、育休中のメンバーが2人いますが、私自身も風邪をひいたときには「休ませてもらうね。」と気軽に伝えています。そのように言い合える文化はとても大事だと感じていて、メンバーそれぞれがさまざまな事情を抱える中でも、みんなで協力し合おうという雰囲気生まれ、休む側も、休まれる側も、すっきりとした気持ちになれるのではないかと感じています。

事務局／竹内：おっしゃる通りだと思います。人権・男女共生課では、休暇取得しやすい環境づくりのため、月ごとに超過勤務時間や休暇取得数を職員と共有しています。みんなで協力して、誰もが休暇を取れる環境づくりや、そのようなチームの文化に責任を持つといった考え方で取り組んでいます。

奥野会長：そのような考え方を、組織全体へ広げられるとより良いと思いました。他に何かご意見はありますか。資料1の基本目標1（1）②「防災・減災への取組」では、B評価に留まる項目が2つありますが、岩崎委員、その点について何かご意見ありますでしょうか。自治会での様子等を教えていただけますでしょうか？

岩崎委員：全体的な印象として、評価基準の判断がつきにくいと感じました。「防災・減災への取組」の2項目についても、B評価の理由を改めて説明していただけますか？また、雑談的な内容になりますが、私の自治会は南北に非常に広く、ほとんど顔を合わせるものがない

方も地域の中に多くいらっしゃいます。そのような中でも、名前は知らなくても顔見知りであることが大切だと感じているので、まずは第一歩として「あの人を見たことがある」という関係を築くことを、何とか実現できれば良いなと思っています。また、災害時や津波発生時には、芦屋市南部に住んでいる方の場合は少し状況が違うと思いますが、北部に住んでいる方は、避難所に行くのではなく、在宅避難がおそらく最も安全だろうと考えています。私の自治会としては、在宅避難の支援をしていく必要があると思っています。

事務局／竹内：ありがとうございます。まず、B評価となった理由につきましては、まだ十分とはいえない部分があるとの認識があるため、B評価としています。防災分野については、審議会においても様々な試みについて多くのご意見をいただいているとおおり、やはり力を入れて取り組みたいと考えています。例えば昨年度は、総合防災訓練へブースを出展するなど、さまざまな試みを実施しました。職員向けの防災研修につきましては、令和6年度は研修の実施方法が変わったため、どのように男女共同参画の視点を取り入れた啓発を行うか、現在、過渡期として検討を進めているところです。この分野については、まだまだ取り組めることがあると考えておりますので、B評価とさせていただきます。

奥野会長：防災の視点を持ちながら、男女共同参画の視点も取り入れることは、なかなか難しいですね。防災安全課の職員の中にも、そうした視点を持った方がまだ少ないのではないかと感じています。国や県、他の自治体では、どのようなことが言われているのでしょうか？

事務局／竹内：他の自治体でも、避難された方に生理用品を配る際、やはり女性でないと頼みにくい場合があることや、着替えの際にはプライバシーが保たれる場所をきちんと設けておく必要があること、またトイレについては女性用と男性用を分け、女性用を多めに設置しないと数が足りなくなる場合があること等に注目しながら取組が進められています。また、国からは、男女共同参画センターが中心となって防災分野においても取組を進めていくよう求められており、その方針に沿って推進しようとしています。一方で、防災の担当部署としても、男女共同参画の視点を持って取組を進めていただくことが求められていると認識しています。現状では、防災会議のメンバーにおける女性比率も徐々に高まってきているところです。

奥野会長：ありがとうございました。話は変わりますが、LGBTQ+に関しては、この男女共同参画計画ウィザス・プランには含まれていないのでしょうか。

事務局／竹内：含まれていません。「芦屋市人権教育・人権啓発に関する総合推進指針」という別の計画があり、そちらで取り扱っております。

奥野会長：同じような課題もあると思いますので、連携しながら取組を進めていただければと

思います。

事務局／竹内：はい。連携しながら取組を進めます。

奥野会長：他にご意見のある方はいらっしゃいますか？

松尾委員：このような場への参加は初めてで知識が不足しているため質問させていただくのですが、一般的に、計画というものはこのように多くの項目があるものなのでしょうか？非常に多いと感じました。次期の策定時には、関連する項目はできるだけまとめて、より項目を絞り込むことで分かりやすくなるのではないかと感じました。

事務局／小杉：ありがとうございます。ただ、現計画も以前は100を超える項目がありましたので、大幅に厳選した内容になっています。

事務局／和泉：国からは様々な分野の計画策定が求められ、以前は、計画によっては200を超える事業を進行管理していたこともありました。それはそれぞれの事業に、子育て、人権、教育等、様々な側面が横断的に関わっているためです。できるだけ多くの要素を盛り込みたいという担当課の熱意もあり、多数の事業を進行管理していましたが、やはり目標を絞り込もうという議論がなされ、より簡素化すべきというご意見も受け、まだ項目数としては多い部分もあるかと思いますが、ここまで内容を洗練させてきたという経緯があります。今後も計画については、見直しや改善が必要な部分があると考えていますので、次期計画を策定する際には、改めて検討を重ねながら進めさせていただきたいと思います。ご意見をいただきありがとうございます。

奥野会長：ありがとうございました。それではお時間となりましたので、今後のスケジュールについて事務局からご説明をお願いいたします。

事務局／竹内：次第に記載のとおり、第2回の審議会は、令和8年1月頃を予定していますので、よろしくご説明いたします。審議内容は、第6次男女共同参画行動計画ウィザス・プラン策定にかかる市民意識調査内容についてです。なお、本日の会議録が作成でき次第、委員の皆様にお送りします。原則、会議から1か月以内にホームページ上で公開となりますので、会議録の確認にご協力をよろしくお願いいたします。事務局からは、以上です。

奥野会長：ありがとうございます。それでは、本日の会議を終了いたします。