

様式第2号（第5条関係）

審 議 会 等 会 議 録

発 言 者 ・ 会 議 の て ん 末 ・ 概 要	
○佐藤課長	皆様、こんにちは。 本日は御多忙の中、久喜市男女共同参画審議会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。 定刻になりましたので、ただ今から、令和8年度第1回男女共同参画審議会を開催いたします。 本日の進行を務めさせていただきます人権推進課長の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。 本日の進行につきましては、配付をさせていただいております次第に従いまして、進めさせていただきたいと存じます。 それでは、開会にあたりまして、石田会長から御挨拶をいただきたいと思います。
○石田会長	皆さん、改めまして、こんにちは。 会長を務めさせていただきます石田です。 最近気になったこととしましては、内閣府の第6次男女共同参画基本計画が3月13日に閣議決定されたということです。資料を少し見たのですが、若い女性が地方から都市に行ってしまうという話で、いろいろな理由があるにしても、その中で地元が好きだが固定的な性別役割分担意識があるのが嫌だとか、あとは希望する進学先や就職先がない、というようなことを挙げているのを目にしました。 そのあたりは久喜市としても、他人事ではないのではないかなと考えておりまして、後程事務局の方からも第4次男女共同参画行動計画のお話もあるかと思うのですが、私個人としてはそういったことも意識しながら計画の策定を進めていけたらいいかなと思っておる次第でございます。本日もよろしくお願いいたします。
○佐藤課長	ありがとうございました。 今回は、令和8年度第1回目の会議でございます。また、4月1日の人事異動によりまして、職員の異動もございましたので、ここで、職員の紹介をさせていただきたいと存じます。

○佐藤課長	(職員の紹介) 続きまして、皆様に御了承いただきたいことがございます。 まず、会議終了後に会議録を作成し、ホームページ等で公開するため、審議会の内容を録音させていただきますことを御了承ください。 また、この会議は、久喜市審議会等の会議の公開に関する条例第3条に基づき公開となりますことから、傍聴を希望される方がいらっしゃる場合は、対応をさせていただきますので、御了解をいただきたいと存じます。 現在傍聴人はおりません。 なお、本日の会議録の作成方法につきましては、市の基本的な考え方に合わせて、全文記述方式とさせていただきます、署名につきましては名簿順で、田村委員と長谷川副会長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。 ここで、現在の出席委員について御報告いたします。 本日は、10名中7名の委員さんに出席いただいておりますので、本会議は、久喜市男女共同参画を推進する条例第21条第2項の規定により、成立していることを、御報告させていただきます。 なお、内海委員、大塚委員、三好委員におかれましては、欠席の御連絡をいただいております。 それでは、議題に入ります前に、誠に恐縮ではございますが、総務部長と副部長は、このあと他の公務がございますので、ここで退席をさせていただきます。 改めまして、本日お配りしました資料の確認をさせていただきます。 (資料確認)
○佐藤課長	それでは、これより議事に入ります。進行につきましては、久喜市男女共同参画を推進する条例第21条第1項の規定によりまして、石田会長に議長として議事を進めていただきたいと存じます。 それでは、石田会長、よろしくお願いいたします。
○石田会長	それでは、しばらくの間、議長を務めさせていただきます。議事が円滑に進行いたしますよう、皆様の御協力をお願いいたします。 次第によりまして議題(1)の男女共同参画行動計画令和7年度実施計

○川野課長補佐 兼係長	画の進捗状況報告について、事務局から説明をお願いします。 改めまして、人権推進課の川野でございます。 私からは資料1から資料3につきまして、順次説明をさせていただきます。 (議題(1)について、資料1～3に基づき説明)
○石田会長	ありがとうございました。 議題(1)について、事務局からの説明と資料を御覧になって、御質問、御意見があれば伺いたいと思います。いかがでしょうか。 吉田委員さんをお願いします。
○吉田委員	資料1の14ページ取組み No. 21201 について、1件だけ評価が三角になっておりますが、私としては三角の評価がちょっと厳しいのかなという意見を述べさせていただきたいと思います。 女性職員の管理職への登用推進ということで、今、日本の企業の中で課長相当の職以上の女性管理職比率というのが13.1%と聞いておりまして、また係長以上ですと、女性管理職比率が15.8%という数値が統計値として出ているかと思うのです。現在久喜市の場合は、職員が約1,000人で女性管理職の比率は21.4%ということで、標準を上回っているかと思います。 現場の方々の苦しみを少し感じる表現かなと思ったのは、資料の項目「施策の方向の達成度」の「その理由」の真ん中あたりに「他律的要因で左右されるところもあるが、管理職候補者となる係長職に女性職員が少ないこと」というところでした。他律的という表現を私はあまり耳をしたことではないのですが、否定的でもなく、でも組織の中の意見とか上司の意見を重んじるというような内容で理解をいたしますと、今まで女性を管理職として推進していこうという日本の社会において、いろいろな壁がここに表現されているのかなと。ただその中で、先ほどの統計値から比較すると、決して久喜市は悪くないという理解を私はしておりますので、評価三角が1項目だけあったので、非常にいろいろな構造要因から、非常に手厳しい評価を自ら課したのかなという思いで意見を述べさせていただきました。
○石田会長	ありがとうございます。

○川野課長補佐 兼係長	では、今の吉田委員さんの御意見に対して、事務局の方から何かありましたらお願いします。 御意見ありがとうございました。 厳しい評価であるという御意見をいただきましたが、所管課である人事課としては、悔しい思いで三角をつけたものだと思っています。 吉田委員さんがおっしゃいますとおり、全国的にみると、久喜市における管理職の女性の割合につきましては少し高めでございます。人事課から話を聞きましたところ、目標としては令和 12 年までに 25%まで持っていきたいと、それに向けていろいろ取り組んで、数字を押し上げていくとお話を伺っております。今回決して卑下するような結果ではないということと、今後も継続して取り組んでいただきたいことを、人事課に伝えさせていただこうと思います。ありがとうございました。
○石田会長	私の方からも、今の点でよろしいでしょうか。 No.21201 の一番右の「その理由」というところですが、下のあたりで、「女性職員が積極的に管理職を目指すことができるようにするため、様々な取組みを複合的に実施していく必要があると考える」ということで、これはすごく大事なことだと私も思います。やはり、女性職員が積極的に管理職を目指すような方向づけみたいものがないことには、多分女性管理職は増えないと思うのですけれども、他方でその実態として、私は管理職はやりたくないという女性職員の方もいらっしゃるのかなという想像もしてしまうのですが、そのあたりは実態としてどうなのですかね。わかる範囲で結構です。
○川野課長補佐 兼係長	令和 8 年の 3 月に人事課が職員アンケートを実施いたしまして、つい先日集計結果をいただいたところでございます。 女性職員に限ったアンケートではなく職員全体のアンケートということを考えていただきたいのですが、昇任試験を受けない職員に対して、どうして昇任試験を受けないのですか、というアンケートの項目に対して、一番多かった回答が、自分の時間や家族との時間を大切にしたいから、私は昇任試験を受けませんということが挙げられており、その回答は最もだなと思ったところでございます。 ただ一方で、自分の時間や家族との時間が、昇任試験を受けることによってなくなるのかと言ったら、必ずしもそこは結びつかないと思います。

○石田会長	もう1つのアンケート回答として、なぜ昇任試験を受けないのかということについて、管理職としての業務量や業務負担が大きいのではないかというイメージがあり、だから管理職になったら家族との時間が持てなくなるのではないか、自分の時間がなくなってしまうのではないかというところに繋がるのかなと思いました。 ですので、もちろん人事課も分かっていることだとは思いますが、管理職を目指すことがイコールプライベートな時間がなくなることにつながるものではないと。管理職の働き方の改革も然りなのですが、そういったところの意識改革を進めていくことが今後のやり方なのかなと思います。 そして皆さんの働き方、ワークライフバランスという考えもございいますので、そこに重点を置きまして、職員の働き方がより良いものになるように、進めていくことが重要だと感じております。以上でございます。 ありがとうございます。 そのアンケート結果というのは非常に含蓄に富むというか、いろいろと考えさせられる素材になっていると思います。 やはり管理職になると、業務の負担が増えてしまって、その結果として、自分とその家族の時間が減ってしまうのではないかという心配。これらはもしかしたら、業務の効率化であったり、或いはもし思い込みなのであれば、そのあたりを解消していく取組みのようなものが各課で進んでいくと、もしかしたら改善していくのかもしれないなと思いました。引き続きその貴重なアンケートを基に、対応をお願いしたいと思います。 滝本委員さん、お願いします。
○滝本委員	私の方から1点お伺いしたいことがございます。いろいろな項目があっって本当に大変だなと思ったのですが、この資料1の22ページの取組みNo. 23105、「市職員が育児休業等を取得しやすい職場環境の整備」という項目です。私は令和7年度に男女共同参画審議会に参加させていただいたときに、育児休業のところでパパ向けの冊子（『共育て導きの書』）をお配りしているというお話を伺って、保育園の保護者の方や他園の園長先生などにお伺いしたところ、やはり浸透してないというか、皆さん本当に知らなくて、「そんなのあるの」、「初めて聞いた」という方がとても多かったです。こちらの取組みの中では職員さんにハンドブック等をお配りしているということでしたが、こちらのハンドブックは、その資料ということでよろしいのでしょうか。また違った資料になりますかね。

○石田会長	また、前回いただいた『共育て導きの書』の浸透率というか、どのくらい普及しているのかなというのを知りたいなと思います。 『共育て導きの書』を見てみたら、結構細かくパパの育児参加の仕方がいろいろなことが書いてあって、見るといいのではないかなと思います。ダウンロードする形でしたので、そうすると皆さん面倒でしないということがあると思うので、そうなる冊子でお配りすると見やすいのかなとか、各保育園とかにも「これいいですよ」とお勧めするとか、何かそういった活用ができるというのではないかなと思いました。 事務局お願いします。
○佐藤課長	滝本委員さんありがとうございます。 今お示しいただいた『共育て導きの書』は、まさに昨年度の審議会の中で皆様にお配りしたものでございます。 今、言っていた資料1のNo.23105の取組みの中にあります、『子育て・介護応援ハンドブック』でございますが、こちらは市職員向けに人事課が作成したハンドブックになります。 実際に子育てをするときに、こういう休暇制度があるよということや、介護をしながら仕事をするときには、こんな制度が使えるよということを職員向けにまとめたハンドブックになっておりまして、皆様方に公開はしていませんが、私ども職員がいつでも見られるようなところに、保存されております。 実際に職員が出産を控えている場合や、介護をしなくてはならなくなったときにはこちらを見ながら、人事課の職員に相談をして、自分がどんな働き方ができるか考えられるような仕組みになっております。 今見せていただいた『共育て導きの書』については、市民の皆さんに広く知っていただきたいところで、QRコードが載ったチラシを担当課の方から配布しているかと思いますので、そちらについても引き続き周知していければと思っております。よろしくお願いいたします。
○石田会長	他にはいかがでしょうか。よろしいですかね。 それでは次に移らせていただきます。 議題（２）行政委員会及び審議会等における女性の登用状況について、事務局から説明をお願いします。

○大島主任	それでは議題（２）行政委員会及び審議会等における女性の登用状況について説明させていただきます。 （議題（２）について、資料４に基づき説明）
○石田会長	議題（２）について、事務局から説明がありました。 皆様からの御質問、御意見はいかがでしょうか。 私の方から。資料４の率直な感想としまして、３ページ目の参考ですけど、県内上位３位というのは、これは我々は自信を持っていいのではないかなと思っております。 別に順位を競うものではないとは思いますが、３位となると１位も目指せるのではないかという気がしてくるところもありますので、今後とも審議会等委員の女性の登用を促進していけたらいいのかなという感想です。 久喜市の女性比率も 39.5%ということで、もうちょっとで 40%の大台に乗るのではないかなというところもあります。数字は、良くも悪くもわかりやすい部分があるので、そこは目指したいというような、そういう感想を持ちました。以上です。
○大島主任	ありがとうございます。
○石田会長	他にいかがでしょうか。
○羽中田委員	ちなみに１位は何％ぐらいなのでしょう。
○石田会長	確かに気になる場所ですね。
○大島主任	お答えさせていただきます。 埼玉県内の市の中で日高市の 44.4%が１位となっております。 比較対象が、国の集計と県の集計がありますが、いずれも日高市が１位となっております。ちなみに審議会のみを集計方法で比較すると、２位は蓮田市の 39.9%。３位が久喜市で先ほど申し上げた 39.5%となっております。本審議会でも申し上げた審議会・行政委員会を含めた集計方法で比較すると、２位は蕨市の 41.2%、久喜市が 38.5%といった並びとなっております。

○石田会長	羽中田委員さんよろしいですか。
○羽中田委員	はい。
○石田会長	蓮田市は、女性市長だからということではないのですが、確かに女性の登用に関しては、市長が女性だと確かに盛り上がる部分がありそうな感じです。久喜市は市長が男性ですが、大健闘ですね。 日高市に関しては、女性登用率が高い何か理由があったりするのですか。
○佐藤課長	ここ何年か非常に日高市は高い数値だなという印象があります。 久喜市も実は常態的に県内の中では高い比率を保ってきたところがあるので、何年か前には久喜市の取組みとしてどのようなことやっているのですかと、日高市から問合せがあったことがありました。そこに向けて一生懸命取り組んでいる結果が、やはり日高市のこの高い割合になっているのではないかなと思います。 私もこれまで取組みを続けてきましたので、それを引き続きやりながら、さらに石田会長に言っていただけたように、1位を目指すためにどのようなことをすればいいのか、また考えながら取組ませていただければと思っています。
○石田会長	そうですね。久喜市の上を行っている自治体から学べるものは学んで、お互いに切磋琢磨していけたらいいのかなと思いました。
○進藤委員	総人口の割合とか関係ないのですか。日高市がすごく女性が多いとか。
○佐藤課長	他市の男女の割合は見ていないのですけれども、もしかしたらそういうものもあるのかもしれないです。あとは先ほど会長がおっしゃった、女性がトップになったらというところは、蓮田市についてはここ何年かで非常に女性の割合が上がってきていましたので、そういった部分もあるのかなとは思っております。
○石田会長	非常に興味深いですね。このあたりの話は。 田村委員さん、お願いします。

○田村委員	資料４の５ページに、女性登用率が３０％満たない審議会等についてということが書かれています。「女性の登用が困難な理由について」というところを見ますと、どうしても目につくのが「当該団体の構成員に女性が少なく女性委員が推薦されないため」とか、そういった感じで成り行き上、仕方がないというような。「関係団体からの推薦により選任されるシステムとなっているが、当該団体の構成に女性が少なく、女性委員が推薦されないため」ということで、委員を引っ張ってくるための、手法・やり方に問題って言ったら語弊があるかもしれませんが、もうちょっと違う視点を持って委員を探すというような、女性の視点が必要だというようなことで選任があってもいいのでは、と感じました。 私の経験から申しますと、私の地元で防災組織を作るということになって、そのときにやはり防災ということになるとどうしても女性の視点が大事ですよということは、講演会などでも耳にすることではありますので、防災組織の中にはぜひ女性を入れてくださいということは言っていたのです。そもそも組織を構成する人というのが、区長と班長なのです。そうすると、皆さんのところはどうかかわからないですけど、私の住んでいる地区は基本世帯主になっていまして、世帯主というどうしても男性となり、だから女性を選ばれることが難しい状況なのです。 そういうふうを選び方の視点を変えて女性を入れてくださいというような声掛けといいますか、考え方をちょっと変えてもらったりすると、ここでぐんとさらに伸びるのではないかと期待するところです。以上です。
○石田会長	今の御意見について、事務局の方で何かあれば。よろしいですか。 進藤委員さんお願いします。
○進藤委員	私も全く同意見で、全てにこうして委員が特定の専門家等で構成されるシステムになっているという、難しいものを前に持ってこられると、幾ら知識があっても、その知識がこの中に該当するかどうかというのがやっぱりすごく疑問になります。 名前を出すと、久喜市しょうぶ会館運営委員会、この会館は子育てとかそういうものをたくさんやっているのに、女性が少ないということに対して本当にこれでいいのかなと感じます。できればここは女性の方が多くていいのかなと。 これはこれからの課題なのですが、やはりある程度のものを自分の中に習得していなければ、こういう委員にはなれないんだよ、という観念はぜ

○石田会長	ひ変えていってもらいたいと思います。以上です。 他に御質問、御意見ある方いらっしゃいますでしょうか。 参考までに、学識経験者から委員が選任されるパターンのお話をします。これは久喜市の話ではないのですが、私も弁護士会に所属していて、弁護士会のいろんな委員会があって、その委員会にいろんな自治体から委員の推薦の要望が送られてくるわけですね。その委員会の中で、どなたか市や県の委員をやれますかという問いかけがあるわけです。 その推薦依頼の中にはできれば女性をお願いしますというのはだいたい入っていて、弁護士会の委員会としても、女性委員の中で立候補してくれる方いますかという問いかけはあります。逆に推薦を女性ばかりにしまうと、その女性委員の方の負担が大きくなってしまって、上手く配分できないということもあったりします。実際のところ、例えば弁護士会であれば、その弁護士会のその委員会の中の女性委員が増えないことには、どうにもならないみたいなことも実情としてあったりするのですね。 ただそれでも、できれば女性の委員さんをお願いしますというのが一言入っているだけでも結構違ったりはするのですが、それが入ってなければ、男性を推薦することが結構あります。参考までにということで。 長谷川副会長をお願いします。
○長谷川副会長	女性登用率 30%に満たないということで、私も今までやっていた充て職で、久喜市国民保護協議会が非常に難しかったです。 国民保護なんて私になんかとてもできないわという話でしたけれど、石田会長のおっしゃるように、久喜市民生委員・児童委員協議会の会長ということで、充て職でまわってきたものでございます。要するに、「女性の委員を」と文言に入っていたものですから、そこで民生委員・児童委員協議会から頼まれたところです。最初の会議が大きな会場で、市役所の前市長はもちろんのこと、部長クラスの方とかそういう精通したような方ばかりでございまして、充て職とはいえ、こういうものに出るだけの力がないものですから、本当に萎縮するような最初の会議でございました。そのうちいろいろ聞いていると、肩ひじ張らなくてもいいのだ、というところもわかって参りました。 久喜市地域公共交通会議の委員もさせていただきました。何期かやらせていただいて、結果も出せて、地元の人からも大変喜ばれたという実績を残して、これで引かせていただいたということもあるところです。

○石田会長	また、田村委員さんのおっしゃったように、組織を構成する場合、団体に依頼が来た場合は、みんなで話し合うわけですけど、地域組織になると区長さんを初めとした地元の男性ばかりの中で決めていくので、なかなか女性の登用というのが難しいのが現状なのかなと感じました。 今ここに出ている久喜市防災会議などに私がと言って手を挙げて立候補するような方はほとんどいないと思います。 団体さんの方で、ぜひ視点を変えて、そして石田会長のおっしゃるように、女性の登用と促すような文言も一つ大事なのだなと改めて感じました。
○田村委員	もう1点私の方から。今、長谷川副会長と田村委員さん、進藤委員さんのお話を聞きまして、推薦依頼を出す案内でも、その女性登用率を上げたいということであれば、この会議、協議会、審議会、審査会、委員会において、女性委員が現状少なくて、女性委員を増やすことで、女性の視点からの意見があった方がいいとか、会議、委員会、協議会ではこういうことを話し合っているから、やはり女性の意見が必要なのだということも推薦依頼に盛り込まれていると、女性の委員を送り出そうとなるかもしれないと思いました。そういったことがもしできるのであれば、やってみてはどうかと思いました。 田村委員さんお願いします。 私が、自分の孫の送迎で保育園に朝連れて行くわけなのですが、私が子育てしていたときとは大違いで、お父さんがお子さんを連れて保育園にいらっしゃるというのを、大変多くお見受けするのですね。時代は変わったなと思って、お父さんとお母さんじゃなくて、お父さんだけがお子さん2人抱えて連れていらっしゃるとか、今こういう時代なのだなと思いながら毎朝見ているので、若い人にバトンをまわしていくと、考え方も若くなると思うのです。 そして、こういう難しい組織は往々にして、長く勤められたベテランさんがいらっしゃると思うのですが、もちろん御経験がとおりになって知見もおありになって、良いところもちろんたくさんあるのですが、組織を新陳代謝すると考え方も新陳代謝されますので、そうすると組織の中に女性を入れなければという考えも、年配の人よりも今の若い人の方が実感として慣れていらっしゃると思うのです。 男性も女性も一緒に何かをやっていくということは、今の若い人の方が

	そういう環境で社会生活を送っていらっしゃると思いますので、組織の新陳代謝を進めるということも、大変有用なのではないかと思います。
○石田会長	他には何か意見等ございますでしょうか。よろしいですかね。 それでは、次に移らせていただきます。 議題（３）、令和８年度久喜市男女共同参画推進月間における事業計画について、事務局から説明をお願いします。
○大島主任	それでは議題の（３）、令和８年度男女共同参画推進月間における事業計画について説明させていただきます。 （議題（３）について、資料５に基づき説明）
○石田会長	議題（３）について、事務局から説明がありました。皆様からの御質問などございましたらお願いします。 田村委員さん、お願いします。
○田村委員	市の広報紙で、この男女共同参画１日体験学習ツアーの募集を拝見しました。行ってみたいと思ったのですが、笛木醤油株式会社、埼玉県防災学習センターの２か所ということで、市の広報の限られた文字数の中なので、どうしてここなのかというのが読み取れなくて、どうして男女共同参画のツアーがしょうゆパークなのかなとずっと考えていました。この前、この資料を受け取ったときに分かったのですが、何らかの方法でどうしてここなのかという、資料に書いてある部分を御紹介できるような機会があるととってもいいのと思ったのです。観光のバスツアーとどのように視点が違うのかというのが分かったら、もっとよかったと思いました。以上です。
○石田会長	事務局の方からよろしいですか。
○大島主任	広報を見ていただいたとのことで、大変ありがとうございました。 ホームページでは、詳しく目的などについて記載させていただいたところで、広報にも QR コードを掲載させていただいているのですが、見学先の選定理由について上手に伝えるというのは、今後の課題とさせていただきたいと思います。

○石田会長	確かに田村委員さんがおっしゃるとおり、なぜここに今回行くのかというところについて企画を考えている側はすごく一生懸命考えて、そこにしているわけじゃないですか。せっかく一生懸命考えたものが伝わらないのはもったいないことなので、それが皆さんに伝わるような方法というのを、検討してみてもいいのかなと私も思いました。 私の方から。この今回の1日体験学習ツアーは開催日6月9日ということで、もう募集は始まっているのですか。
○大島主任	募集は5月22日金曜日までで、現在、募集は終了しております。
○石田会長	抽選にはなりそうですか。
○大島主任	今年度は、抽選はございませんでした。
○石田会長	そうなのですね。わかりました。
○大島主任	補足させていただきますと、27名の方から応募がありまして、2名のキャンセルが出てしまったため、今年は現状25名での実施を予定しております。
○石田会長	そうなのですね。わかりました。 その空いた枠に関して別に追加募集をする予定はないですかね。
○大島主任	追加募集の予定はありません。
○石田会長	わかりました。他にはいかがでしょうか。よろしいですか。 それでは以上で、本日予定していた議題は全て終了いたしましたので、議長の任を解かせていただきます。 御協力ありがとうございました。
○佐藤課長	石田会長、議事の進行、ありがとうございました。 それでは、次第4その他でございますが、委員の皆様から何かございますでしょうか。 それでは、事務局から2点御連絡事項を申し上げます。 まず1点目でございます。

	次回の会議予定について御連絡を申し上げます。 今年度は年間４回の会議を予定しております。 本日は第１回目の会議でございましたが、次回の会議は現在２つの日程で調整中でございます。１つ目は、７月２８日火曜日、午後２時から、２つ目の日程が７月３１日金曜日、午前１０時から、このいずれかの日程で現在調整をしております。 後日、皆様方には改めて文書にて御案内申し上げますが、御都合の悪い方がいらっしゃいましたら、事前に事務局までお知らせください。 次に２点目でございます。 先ほど石田会長からも冒頭にお話がございましたが、久喜市男女共同参画行動計画についてでございます。 現行の第３次久喜市男女共同参画行動計画の計画期間が令和９年度で満了になることに伴いまして、第４次久喜市男女共同参画行動計画を策定する予定です。策定に向けた大まかなスケジュールを御説明いたします。 まず、令和８年度は、男女共同参画に関する市民の皆様の意識や実態を把握して、第４次計画に反映させるための市民意識調査を行います。 調査の方法、調査の内容につきましては、次回の会議にて御説明させていただきます。 また、市民意識調査の結果につきましては、調査後の審議会にて概要等を御報告いたします。 令和９年度は、市民意識調査の結果を踏まえながら、審議会にて素案審議を行い、令和１０年３月中には、決定した第４次久喜市男女共同参画行動計画を市民の皆様へ周知したいと考えております。 事務局からは、以上でございます。 それでは、次第の５、閉会の御挨拶を長谷川副会長、お願いいたします。
○長谷川副会長	皆様大変お疲れ様でございました。 今回も委員の皆様から活発に御意見をいただきまして、実りある審議会になったと思います。今後につきましても、慎重なる審議をお願い申し上げます。本日は誠にありがとうございました。お疲れ様でした。
○佐藤課長	ありがとうございました。 それでは以上をもちまして、令和８年度第１回久喜市男女共同参画審議

