

会議の名称	第5期第7回男女共同参画推進委員会
開催日時	令和8年7月15日（水）午前10時00分から11時30分まで
開催場所	上戸田地域交流センターあいパル 3階 研修室
委員氏名	☐ 織田 容子 ☐ 小野塚 加代 ☐ 川端 洋 ☐ 杉山 歩 ☐ 茂呂 理絵 ☐ 禿 あや美 ☐ 高木 美香 ☒ 結城 剛志 ☐ 稲垣 勝弘 ☐ 武藤 昌博 ☐ 加藤 ちあき ☐ 谷島 宏美 ☐ 安部 孝良 ☐ 中里 亨 ☐ 香林 有希子 （ ◎委員長 ○副委員長 ） （ ☐出席 ☒欠席 ）
事務局	小林課長、柄澤主幹、小倉主任
議題	【議事】 （１）第五次戸田市男女共同参画計画改定版の進捗状況の報告について （２）SRHR のリーフレット作成について （３）SRHR の出前講座について （４）その他
会議の経過	会議の詳細は別紙のとおり
会議資料	・次第 ・委員名簿 ・資料1 第五次戸田市男女共同参画計画改定版 目標値管理シート ・資料2 第五次戸田市男女共同参画計画進捗状況改定版事業管理シート ・資料3 第五次戸田市男女共同参画計画進捗状況改定版事業管理シート（一部抜粋） ・資料4 SRHR のリーフレット作成業務について ・資料5 SRHR の出前講座について

(会議の経過)

発言者	議題・発言内容・決定事項
	開会
委員長	委員長あいさつ
	【議事】 (1) 第五次戸田市男女共同参画計画改定版の進捗状況の報告について
委員長	議事(1)について、事務局から説明をお願いします。
事務局	資料1～3に基づき説明
委員長	ただいま、議事(1)について説明があった。 議事(1)について、委員の方から何かご意見・ご質問等あるか。
委員	男性の育休取得率が伸びているが、何か施策をしたかということと、男性の育休取得率を最終的に100%にするための動きはあるか。
委員	今までは女性の産休期間に男性が育休を取ると無給だった。しかし、国の制度が変わったことで支給率が上がったため、給料がいくらかもらえるようになったこともあり、育休取得率が上がった要因かと思われる。100%を目指すところは意識している。100%いかない理由としては、消防の職場における取得率が伸び悩んでいるところが原因かと思われる。
委員	職員のうち役職についている女性の割合を高めるところが伸び悩んでいると思われる。男性の育休取得率が伸びていることに対して、女性が役職につける割合が伸び悩んでいる理由は何か。 また、学校における啓発活動で、先生が大変にしていることや、保護者や児童からの声など、現場の意見を知りたい。
委員	役所全体でみると、男女比率は6：4くらいである。全体でみると女性の採用率は上がってきている。若手の女性職員が多くなっているため、そもそも管理監督職になる女性の母数が少ないことが要因の一つである。現在採用されている女性たちが管理監督職の対象になれば、必然的に管理職の数は多くなっていくことが予想される。

委員	全部の学校を確認しているわけではないが、各学校では計画に基づいて、人権教育というところで男女の差別についてなど取り扱っているところである。ただし実態としては、決められた時間の中で、決められたカリキュラムをやっている現状である。今、様々な教育をやっていくことは大事であるが、時間数が決められた中でやっていくことは大変なことである。
委員	戸田市男女共同参画推進条例啓発リーフレットを作成するときに、作り手としては様々な情報を盛り込みたくなる。そうすると未消化になる可能性もあるので、たとえばテーマは一つか二つにして、配布されたものを見て、内容が分かるくらいにする方がやはりよいのではないかな。
委員	学校の会議資料にも、視覚で分かりやすいワンペーパーがある。そういう工夫を考えると、子どもたちに渡す資料も、そのようにする必要があると感じているところである。
委員	資料1の目標Ⅲ「いきいきと活躍できるまち」の「再就職の支援講座の理解度を高めます」という項目の数値はどのようにに算出しているのか。
委員	アンケートを取って図っている数字である。より分かりやすい情報提供ができるよう、つとめてまいりたい。
委員	アンケートのフィードバックは事業を支援しているキャリアプラザ埼玉にはフィードバックしているのか。
委員	している。課で共有しながらより良いものにしていきたいと思う。
委員	管理職である女性が、何らかの理由で辞めてしまうことで、辞めた女性にどういう理由があるかといった分析はあるか。
委員	管理職になってから辞める女性職員は、数として多くなっている認識はない。現状の管理監督職（50代～60代）になってくると、女性が長く働き続けていられるような時代ではなかった名残が残っている気がする。女性だからといってその職位にあげられないということもない。今は、管理監督職の対象資格になる職員を待っている状況であ

	る。数字が上がったり下がったりしているが、部長職までいった女性職員が定年退職を迎えたという影響もあるというのが分析結果と思われる。
委員	引き続き注視していただければと思う。
委員	6 : 4 の男女比率の割合は正規の職員の割合か。
委員	6 : 4 は正規職員の割合である。会計年度任用職員のみだと、2 : 8 で、女性が8である。
委員	役所に行くと女性が沢山働いているイメージがあるが、会計年度任用職員は正規職員にはなれないのか。
委員	その方たちを除外しているわけではなく、色々な方の希望されている働き方を選んでいただいている形となっている。ご自身で選択された働き方が会計年度任用職員ということだと思う。
委員	私も会計年度任用職員としても働いている。選んで取り組んではいるが、本当は毎年長く働いていきたいという気持ちはあると思うが、募集がないから会計年度任用職員をやっている。来年更新が切れてしまうかもしれないという気持ちの人も多いと思う。今後女性の役付職員は増えていくかもしれないが、正規職員と会計年度任用職員の割合は変化していかないのか。
委員	会計年度任用職員の性質からいうと、その業務があって、そこに人を充てるという原則論になってしまう。多くなるか減るかということになるのはなかなか難しいところがある。所属で業務が発生すれば、そこに会計年度任用職員を充てるか、正規職員を充てるかというところを判断していただくことになるというのは一定数ある。増減の部分は難しい。
委員	女性は非正規みたいな状態になるということが気になっていた。
委員	いきいきと活躍できるまちの目標値は分かるが、これを実現するためには長時間労働の時間を下げるとか、目安みたいなものがあると思う。結果として女性管理職が増えると思う。男女共同参画を市役所の中で進めるに当たり、こういうデータを指標として使っているものは

	あるのか。
委員	現状はない。人事としては、所属にどれだけの時間外が発生しているかは把握はしている。そこに対して、女性の管理職の比率を上げるための分析はしていない。
委員	公務員も今倍率が下がっていることが話題になっていて、人手不足が解消できる見込みはほとんどない中で、少ない人数で仕事を維持するのは大変だと思う。女性が自然と退職していく職場は、長時間労働で、人の根性で回っている職場がなりやすい。正社員でも多様なニーズを抱えている人が働きやすい職場になっている結果、女性の活躍が見えてくる。女性に活躍していただきたいから採用人数の数値を上げるよりも、元々の目標として、戸田市役所の手数が不足していても、やる気があって辞めずにしっかりと働いていける職場になっているかの代理指標としてとらえてやっていかないと、今後十年、二十年厳しくなっていくと思う。そういう戦略が人事として大切だと思う。
委員	人事としては、業務量に対して、この人員が適正か否かは課題に思っている。市役所の中でも行政改革を進めていこうという段階になっている。人手不足になることは確実だが、採用の回数や中途採用を増やしたりしていることで、採用倍率としては上がっている。ただし、これがずっと続くわけではないという認識は持っている。業務に対する人員の適正化や、データの蓄積など、今システムも導入しているため、そういったところから進めていくことが人事の大きな課題となっていくと思う。男女問わず誰しもが長く安心して働ける職場としてやっていくことが前提となっているので、引き続きそういったことも注視していきたいと考えている。
委員長	他にご意見ご質問等がなければ、議事 1 について終了とする。 【議事】 (2) SRHR のリーフレット作成について
委員長	続いて、議事 (2) SRHR のリーフレット作成について、事務局から説明をお願いします。
事務局	資料 4 に基づき説明

委員長	議事（２）について、委員の方から何かご意見・ご質問等あるか。
委員	言葉が難しいということはあるが、自分の尊厳を守ることの中に性も含まれるということや、大事にしたい意味合いを出した方が良いと思う。言葉の説明だけで終わると他人事のように終わってしまうので、自分ごととして知っていますかといった啓発に繋がると良いと思う。その方が心に残り、何か別の機会で情報に触れた際、この行動は SRHR を害しているのではないかと気づきやすくなる。あいパルフェスタで配布することが多いのであれば、小さいお子さんに向けた教育のような分かりやすいものになると良いと思った。
委員	調べてみると、他市ではあまり SRHR に関するリーフレット作成は進んでおらず、調べてみても同じ自治体のデータしか出てこない。今回作成するリーフレットは、今後内容をさらにブラッシュアップしていくと思う。SRHR がそもそも何かということが分かりづらい。戸田市で一番最初に作成する SRHR のリーフレットなら、自分の生活に置き換えた内容にする方が分かりやすいと思った。
委員	４ページ見開きだと、表紙を見るだけでは中を開いて見られないのではないか。国立市の My Body, My Choice のようなフレーズが表紙にあると分かりやすい。あなたの身体は誰のもの？と問いかけたり、メッセージ性があると良い。
委員	男女共同参画情報紙「つばさ」のような配置が良いと思った。ビリーちゃん・リブちゃんや、あいパルのぼるぼるちゃんといったキャラクターは使うのはマストではないか。イラストやフォントの統一はした方が見やすいと思う。最初から SRHR という言葉をもっていかず、問いかけがあってからゴールに SRHR を持っていくのはいかがか。あなたにとって考えた方が良い言葉を最初に出したり、ストーリー性があったりするのも良い。だんだん理解が深まるような仕組みにすることが大切。
委員	レイアウトとして、１ページ目に「あなたの心は～、体は～、人生は～」といったような SRHR の入口になるような問いを投げかけて、２ページ目は１ページ目の返答、３ページ目・４ページ目は、２ページ目に収まりきらなかったような内容やキーワードの説明、SRHR の定義や関連リンクなどの配置が良いと思う。詳細を知りたい場合は、二次元コードに誘導することが良いのではないか。

委員	あいパルフェスタでワークショップをするのも良いかと思う。会場にキーワードをちりばめて、ガラポンを最後にとって楽しく知ってもらうなど。リーフレットですべてを伝える必要はない。
事務局	あいパルフェスタでの周知方法も、あいパルとも相談をしながら決めていけたらと思う。
委員	このリーフレットを作成するに当たり、対象・ターゲットをしっかりと決めていく必要がある。子どもを心配する親も見ると思う。配布先で、保育園や小中学校も挙がっているが、保育園は親、小中学校は本人や親が見ることがあると思う。SRHR に関する資料は、長期的な内容の見直しが必要だと思うので、見直しの中でも、リーフレットの対象は取捨選択することが大切だと思う。
委員	前回の会議では、この SRHR リーフレットは、まだ知識がない人への最初の入口にするはずだった。ここからさらに年齢で区切るというよりは、中高生～の方が分かりやすいのではと感じる。
委員長	ここまで出てきた内容をまとめると、まず、私たちが関心を持てるような大きな問いをかける。そこには、若い世代や子どもを心配する親など、ターゲットとなる層がある。この SRHR リーフレットは知識がない人への入口であり、デザインも親しみやすいようにお洒落な形にしていく。ターゲット層は、全ての世代は難しいので、中高生～とする。配布場所は、ターゲットによって変えても良い。 他にご意見ご質問等がなければ、議事 2 について終了とする。 【議事】 (3) SRHR の出前講座について
委員長	続いて、議事 (3) SRHR の出前講座について、事務局から説明をお願いします。
事務局	資料 5 に基づき説明
委員長	議事 (3) について、委員の方から何かご意見・ご質問等あるか。
委員	出前講座を授業参観日に開催する場合、推進委員の皆様も見学は可

	能だが、学校側のセキュリティも考慮し、事前に何人くるかなど、事務局の方で取りまとめて教えてほしい。
事務局	承知した。
委員	前回の会議でもお願いしたように、出前講座は SRHR の内容なので、母体保護みたいな話になるのかわからないが、例えば中絶するという選択肢に対して、罪悪感を持つみたいな方向になってしまわなければ良いと思う。自分の体の妊娠とか、出産ということを自分で決めるというほうに話が進めば良いと思う。
事務局	そのような面にも注意をしながら、病院側や学校とも相談をし、講座内容を決めていきたい。
委員長	他にご意見ご質問等がなければ、議事 3 について終了とする。 【議事】 (4) その他
委員長	事務局から何か連絡はあるか。
事務局	SRHR リーフレットボランティア編集員希望者はメールを送ってほしいこと・第 6 期男女共同参画推進委員に向けての流れ・次回の会議日を報告 議事終了、閉会