令和 8 年度第 1 回和光市男女共同参画推進審議会要旨

日時:令和 8 年 8 月 14 日(金)
午前 10 時 00 分から正午まで
場所:和光市役所 5 階 502 会議室

出席者:諸橋泰樹会長、栗原眞知子委員、富澤仁委員、松尾寛子委員、田口剛寛委員、山田菜津実委員
事務局:中川課長、神田課長補佐、鴇田主任、波多野主事補

1 開会

事務局

この審議会については、和光市市民参加条例第 12 条第 4 項の規定により、原則公開となっています。また、会議後には、会議録を作成し、公開します。その際、記録については、要点記録とし、各委員のご意見、ご発言については、委員名を明記した上での議事録とし、ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞにて公表しますので、ご了承ください。

【委員委嘱】

【委員・事務局自己紹介】

【会長の選出】

会長には諸橋委員が選出
欠席者が 4 名居たため、第 1 回会議は副会長不在とし、次回の会議にて決定予定

2 諮問

中川課長から諸橋会長へ諮問の読み上げ
諮問事項「令和 7 年度和光市男女共同参画年次報告書における事業の実施状況について」

3 議題

諸橋会長

今年度は、「令和 7 年度和光市男女共同参画年次報告書における事業の実施状況」について、ご意見・ご提案をいただき、今後のさらなる施策推進に向け、答申書にまとめます。

それでは、議題について、事務局から説明をお願いします。

事務局

令和 7 年度和光市男女共同参画年次報告書における事業の実施状況について、説明します。

前半部分に和光市の概況、後半部分に第4次和光市行動計画男女共同参画わこうﾌﾟﾗﾝの令和 7 年度の取組み状況を掲載しています。まず、和光市の概況について説明します。

一点修正があります。資料 1 ﾍﾟｰｼﾞ目では 3.6%と記載されていますが、正しくは約 4.2%です。

(1)人口・世帯について、図表 1 にありますように人口は、増加傾向にあり、令和 8 年は、85,450 人となっています。人口に占める男女の比率はほぼ変化はありません。

図表 2 は、世帯数及び年齢 3 区分別の人口の推移ですが、こちらも人口同様、世帯数も微増しています。なお、15 歳未満の人口は減少傾向にあります。

図表 3 は年代別男女別人口を人口ﾋﾟﾗﾐｯﾄﾞにあらわしたもので、若年層及び高齢層の人口が少なく、中間層の人口が多い状況であり、都市型となっています。

図表 4、外国人住民数につきまして、和光市人口の約 4.2%となっており増加傾向となっています。

(2)人口動態について、図表 5 によりますと、出生数は、令和 6 年には少し増加しましたが、全体を見ると減少傾向にあり、1 人の女性が生涯に産むとされる子どもの数である合計特殊出生率は、令和 3 年以降、減少し、令和 6 年には、1.02%となっており、埼玉県及び全国の値を下回っています。

図表 6 によりますと、近年、転入及び転出による社会動態増減が減少しましたが、令和 4 年度以降、増加し、令和 6 年度に再度減少し 7 年度はほぼ横ばいで推移しています。また、出生及び死亡による自然動態増減は、減少傾向にあります。

(3)結婚・離婚について、図表 7 の婚姻率は、令和 2 年以降、和光市はほぼ横ばいで推移しておりますが、県及び国を上回っています。

図表 8 の離婚率について、和光市は令和 3 年以降、県・国を下回っていましたが、令和 5 年には県・国を上回り、令和 6 年には全国より下回る結果となっています。

(4)教育について、図表 9 の教職員の状況は、市内小学校の女性教職員比率は 50%を超えていますが、市内中学校では、50%を下回っています。

図表 10 の管理職教員の状況ですが、令和 8 年 4 月現在で、小学校の女性管理職は 30.4%、中学校の女性管理職は 28.6%に留まっています。と 20%から 30%で推移しています。

図表 11 は、令和 7 年度の国内の教員全体に占める女性の割合を表しています。中学校では女性教員そのものの割合が低くなり、それに伴い管理職教員に占める女性の割合も低くなっています。

図表 12 の中学校卒業者数の推移については、大きな変化はありません。

中学校等卒業後の進路状況は、男女ともに、多くの生徒が県内の全日制公立高等学校へ進学している状況です。

なお、教育委員会の状況として、計 4 人のうち 2 人が女性となっています。

(5)ﾄﾞﾒｽﾃｨｯｸ・ﾊﾞｲｵﾚﾝｽについて、図表 14 の地域共生推進課の相談件数は令和 6 年度から埼玉県の通知に基づき、対応した件数を計上し、令和 7 年度も同様の数字を記載しています。

なお、令和 6 年度と比較して令和 7 年度に相談件数が減少したのは、同一の相談内容 1 件に対して、相談回数が減少したからであり、実人数についてはほぼ同様の人数となっています。

図表 15 の警察庁調べの配偶者からの暴力事案等への相談等状況によると、配偶者からの身体への暴力または生命に対する脅迫を受けた相談受理件数は、年々増加しています。

図表 16 について、県全体での DV 相談件数ですが、大部分が市役所での相談受付となっています。

(6)女性相談について、図表 17 は女性が抱える様々な悩み事への相談に応じている内容です。相談実施件数は、令和 6 年度は、減少していますが、令和 7 年度に増加しました。

図表 18 について、女性相談内容の内訳となっています。昨年度と比較すると、家族関係と夫婦関係については減少し、その他の相談内容が増加傾向にあります。

(7)男女共同参画苦情申立てについて、和光市男女共同参画推進条例第 16 条に基づく苦情ですが、令和 8 年 3 月 31 日現在、苦情等申立相談件数は 0 件となっています。また、現時点でも 0 件となっています。

(8)ひとり親家庭制度及び生活保護の状況について、図表 19 のひとり親家庭の医療費助成の登録者数は、令和 7 年度は、320 人で、そのうち医療費支給対象者数は 235 人で、年々、減少傾向にあります。

図表 20 の児童扶養手当支給状況について、支給事由のうち、最も多いのは離婚です。

図表 21 の生活保護の被保護世帯は、年々、増加していましたが、令和 7 年度は減少しています。図 22 は生活保護世帯の内訳となっています。

(9)女性の就労状況については、図表 23 で女性の年齢階級別労働力率を表であらわしています。結婚・出産期にあたる年代にいったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという「M 字ｶｰﾌﾞ」を描く傾向にありましたが、近年そのｶｰﾌﾞは以前に比べて浅くなっており、また、M 字ｶｰﾌﾞの底となる年齢階級も上昇しています。これは、結婚・出産期に働く女性が増えてきており、また、結婚・出産期に当たる年齢階級が上昇してきていることを示しています。

図表 25、女性の年齢階級別正規雇用比率について、男性と比較すると正規雇用労働者が少なく、出産を契機に女性が非正規雇用化する「L 字ｶｰﾌﾞ」となっていま

す。

(10) 保育園の状況

図表 26 ですが、待機児童数は、認定こども園の新設等により、解消されつつあります。しかし、令和 8 年について、在園待機児童数が減少していますが、待機児童数が増加しています。1 歳児の保育申請児童の急増により定員となっていることが主な要因となっています。

図表 27 について、市内保育園における一時保育・休日保育・病児保育の合計利用者数は令和 3 年度以降増加していましたが、令和 5 年度から減少に転じ、横ばいとなっています。

(11)健康・福祉の図表 28 及び図表 29 につきましては、最新のﾃﾞｰﾀがまだ出ておらず、未更新となっています。最新の情報が公表されたら更新します。

(12)社会参画については、図表 30 の市議会における議員の状況ですが、和光市の女性議員比率は、令和 7 年末時点で、47.1%であり、埼玉県及び全国を大きく上回っています。

図表 31 は地方議会における女性議員の割合の推移となっています。市議会全体の割合と比較しても和光市は上回っています。

図表 32 の審議会等における委員の状況ですが、令和 8 年 4 月 1 日現在、市審議会等委員総数 291 人のうち、女性委員は 96 人で、委員に占める女性の割合は 33.0%となっています。なお、昨年度は 32.3%であったため、女性の割合は高くなってきています。

和光市の審議会等における委員の状況については、令和 8 年の全国平均及び県平均が更新されていないため、和光市の状況のみとなっております。

また、審議会等の任期に合わせて、各課所等に対して、男女比率を意識して委員を決めていただくようお願いしており、引き続き依頼をしていきます。

図表 33 は内閣府男女共同参画局等の資料を引用したもので、男女共同参画に関する国際的な指標である HDI、GII、GGI について、日本の順位を示したものです。情報が更新され次第変更します。

(13)の市職員の状況は図表 34 に記しています。令和 8 年 4 月 1 日現在、市職員総数 476 人のうち、女性職員は 228 人で、その割合は 47.9%と、ほぼ半数となっております。

図表 35 の指導的立場である主査級以上にいる女性職員の割合は、38.6%と、横ばいで推移しています。

図表 36 は、埼玉県内の市町村における女性職員及び役付職員の割合を表していますが、和光市における女性職員の割合及び指導的立場である女性役付職員の割合は、ともに県平均を上回っています。

図表 37 は全国の市区町村職員の各役職段階に占める女性の割合の推移ですが、

平均を上回る割合となっています。
図表 38 は市職員のうち会計年度任用職員の状況です。令和 7 年から正規職員に加えて会計年度任用職員の状況を追加しております。
ﾌﾙﾀｲﾑは 46 人のうち 42 人が女性職員で 91.3%、ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑは 127 人のうち 104 人が女性職員で 81.9%となっています。
図表 39 の市職員の子育て等休暇制度の利用状況ですが、令和 6 年度から会計年度任用職員の表を追加しています。なお、会計年度任用職員が取得できない休暇については、表から項目を削除しています。
令和 7 年度の正規職員の男性育児参加休暇は 8 人、育児休業についても、15 人が取得しています。
会計年度任用職員について、子の看護休暇はﾌﾙﾀｲﾑが女性 2 人、ﾊﾟｰﾄﾀｲﾑが女性 9 人取得しています。
図表 40、令和 5 年度の和光市の育児休業取得率は、国家公務員、地方公務員、民間企業を上回っていましたが、令和 6 年度に減少、令和 7 年度にはﾃﾞｰﾀが更新されておらず比較できませんが、大幅に増加し高水準となっています。

第 4 次和光市行動計画男女共同参画わこうﾌﾟﾗﾝの取組状況について、(1)ﾌﾟﾗﾝ施策体系では、図により施策体系を掲載しています。この計画は、男女共同参画社会の実現を目指して、和光市男女共同参画推進条例に基づき、策定しており、様々な施策を位置づけております。
(2)指標の進捗状況では計画に掲げる基本目標を達成するため、方針ごとに設定した指標の進捗状況について示しています。

諸橋会長
前半部分は和光市の現状について、毎年ﾃﾞｰﾀを更新しています。
ご質問等はありますか。

山田委員
男性の育児休業 75%というのは高水準ですが、取得期間はどのくらいですか。日本全国の男性の育児休業の期間は 2 週間から 1 か月で、女性が 6 か月から 1 年。期間もﾃﾞｰﾀとして掲載しないと状況があまりわからないのではないでしょうか。また、期間として 6 か月とれることはｱﾋﾟｰﾙﾎﾟｲﾝﾄになると思います。

諸橋会長
図表 39 の一覧より、育児参加の休暇から育児時間の休暇、育児休業、部分休業と様々な形態があるので、どの休暇があてはまるのでしょうか。一般的な育児休業

は3歳に達するまでの希望の期間を休業することだと思いますが、半年以上とは限らないため、どれくらいの期間なのかを知りたいです。

事務局

現時点でﾃﾞｰﾀを把握できていないため、調べた後、改めて回答させていただければと思います。

諸橋会長

和光市では男性職員の育児参加のための休暇として、産前 6 週間、産後 8 週間の中で 5 日の範囲内での取得が可能であり、育児時間休暇は 1 日 2 回各 30 分間で取得可能だと思いますが、もう少し細かい各取得率などのﾃﾞｰﾀが欲しいです。何日間取得しているのでしょうか。

また、育児休業 75%はどの区分の育児休暇を示しているのでしょうか。

事務局

育児休業が 75%となっています。

諸橋会長

育児休業の取得日数がわかりましたらお知らせいただければと思います。また、女性の管理職教員の少なさについて、栗原委員どう思いますか。

栗原委員

やはり子育て中に管理職試験を受けるとなると、それなりの時間が必要になってくると思います。家のことをしながら管理職を目指せる環境の方がどのくらいいるかということもあります。近くに親族が住んでいるとか、教育関係、学校関係でもそれなりに自分だけを離しても、管理職を目指せるという環境の人ばかりではないと思います。あとは管理職を望むかどうかという個人の考え方があり、私自身、管理職は望みませんでしたが、管理職を望んでいる方はいろいろ苦労をしているんだろうなと思いますし、やはりいろいろな人生の選択肢があるということをお互いに認め合えれば、それでいいのかなと思っています。
個人的には、男性女性問わず、一生懸命やっている管理職の方々を大いに応援をしたいと思います。

後任をお願いできる方がいないと産休育休などでお休みをするときに心苦しいなどをよく聞きますね。やはり人材は必要です。

諸橋会長
田口委員の企業はいかがですか。

田口委員
ここ10年ぐらいで大きい休暇を取りやすくなってきています。産休も3回、4回とすぐ取得しているような状況になってきていますので、仕事をしながら休むということ自体に、社員全員が抵抗なくそれを受け入れてﾌｫﾛｰするような文化が築かれてきていると感じています。

諸橋会長
理研ではいかがですか。松尾委員からお願いします。

松尾委員
田口委員から文化が築かれてきているとおっしゃっていましたが、その文化を作ることが難しいというのは感じています。
また、ここ数年、男性でも育休を取るということが当たり前という感覚は着実にできていると感じます。
育休に入った時の代替職員、主にﾊﾟｰﾄﾀｲﾏｰの方ですが、雇用した場合の金銭的な支援っていうのを支援者として行っておりまして、できるだけ早く職場に戻ることや、安心して休めるという環境づくりを考えています。

諸橋会長
今お話に合ったように、意外に皆さん育児休暇を取りやすいし、いなくなった後の職場の雰囲気がみんなでﾌｫﾛｰし合おうという時代が始まっているようですね。ほかにご質問はありますか。

松尾委員
会計年度職員のところで、女性と男性で分けてﾃﾞｰﾀを出していますが、女性の場合は、おそらく産休や子育て、介護などの事情から、ﾌﾙﾀｲﾑで働けない、あるいは、常勤で働けないということがあるなど想像できるのですが、男性も一定数いるとのことで、どういう事情でなどの情報があるのかお伺いしたいです。

事務局
定年退職すぐの方で、まだまだﾌﾙﾀｲﾑで働きたいという方や、一般会社で人事をやられていた方、資格の勉強をしながらﾌﾙﾀｲﾑで働きたい方など幅広いです。

諸橋会長
他にご質問はありますか。

山田委員
女性相談について、図表 18 のところの自分自身という項目が他項目と比べて漠然としていると感じまして、自分自身というのはどのような相談が多いのでしょうか。

事務局
お調べして、先ほどの質問と一緒に改めて回答します。

諸橋会長
図表 32 ですけれども、女性の委員がまだ 10%台のところがあり、女性の委員が 0 のところは一つもなくなりました。もう少し切り替え時期に、女性委員を増やしてもらえるよう努力していただければと思います。

富澤委員
私はこの審議会含めて 3 つ審議会に入っているのですが、男女比が五分五分なのはここだけで、あとの 2 つは非常に男性比率が高いです。推薦母体自体に男性が多いところが非常に多いので女性を増やしてほしいと積極的に働き掛けないと男性比率が高いという感じは否めないと思います。

諸橋会長
母体自体に男性が多いので、団体の長をあて職としている審議会の場合、難しいと思いますが、ぜひ積極的に働き掛けていただければと思います。逆に子育てとなると女性が増えてしまうので、そこは男性増やしてほしいと感じます。

ご意見、ご質問について大体出揃いましたので、後半の和光市の事業について、事務局から説明をお願いします。

事務局
市民意識調査による指標について説明します。令和 7 年度にﾌﾟﾗﾝの改訂を行ったことから、令和 7 年度から 12 年度までの表に変更しています。矢印の箇所は、次回の市民意識調査までは数値の変更がないところです。
基本目標 1 方針 1 の 1「社会通念・習慣など」で男女の地位は平等であるとする市民の割合は 21.6%から 30.0%を目標としています。方針 1 の 2 性別による固定

的な役割分担意識に同感しない子どもの割合について、中学生が 83.2%、小学生は 64.2%と、こちらは中学生 95.0%、小学生 80.0%を目標としています。方針 2 性と生殖に関する健康と権利であるﾘﾌﾟﾛﾀﾞｸﾃｨﾌﾞﾍﾙｽﾗｲﾂを知っている割合については、20.0%を目標として進めていきます。

基本目標 2 方針 1 の「配偶者や恋人館における DV に対する認識の割合」につきましては、それぞれ身体的が 92.2.2%、精神的 72.0%、経済的 73.0%、性的 86.0%を目標とします。

基本目標 2 方針 2 の「子ども家庭総合支援拠点の整備数」については、1 か所整備済となっています。次に、基本目標 3 方針 1「多様な働き方実践企業認定数」は、令和 7 年度 36 件となっており、こちらを約倍にする目標です。次に、方針 2「市男性職員における育児休業取得率の割合」は、100%を目標として進めていきます。

方針 3「市の審議会等における女性比率」は、半数を目標に進めていきます。

次に、基本目標 4 方針 1「和光市 BOSAI まちづくり伝道師認定数」は、令和 7 年度 79 人となっており、100 人を目標としています。なお、新型ｺﾛﾅｳｲﾙｽ感染症の影響により、講座開催できていなかったものが、令和 5 年度から、開催できるようになり、認定者は年々、微増しています。

方針 2「家庭生活において、地域行事を共同して分担している市民の割合は 21.5%から 50%へ、方針 3「和光市男女共同参画推進条例を知っている人の割合」は 70%を目標とします。

(3)事業の実施状況評価では令和 7 年度の評価を示しています。

資料に訂正があります。個表№41 職員課の内容について、評価が C から B となり、2･3･5 番に丸がつきます。内容についても「令和 7 年度和光市職員研修計画に基づき、令和 8 年 2 月 6 日(金)に「ﾊﾗｽﾒﾝﾄ防止研修」を、令和 7 年 12 月 15 日(月)~26 日(金)に「ﾊﾗｽﾒﾝﾄに関するｱﾝｹｰﾄ調査」を実施した。」と変更しています。また、課題･今後の方向性について、「引き続きﾊﾗｽﾒﾝﾄ防止に対する意識の向上を図るための研修を実施するとともに、ﾊﾗｽﾒﾝﾄｱﾝｹｰﾄ調査の結果を踏まえ、より効果的な研修となるよう実施内容を検討する。」としました。

また、№50 議事課の評価が E から B に変更となります。

それに伴い、基本目標 3 について、ｱ実施状況評価の B 及び C の数値を変更します。正しくは B「25」、C「2」、E「0」です。

第 4 次和光市行動計画男女共同参画わこうﾌﾟﾗﾝでは、4 つの基本目標をもとに、11 の方針を掲げています。この方針に基づき、64 の事業を実施しています。複数の課にまたがっている事業があるため、延べ事業数は、110 事業となっています。

評価の方法については、「ｱ 実施状況評価」と「ｲ 配慮度評価」の 2 つの評価から行っています。

実施状況評価については、「A 事業を実施し、大きな成果が得られた」から「E その他」までの 5 段階で評価を行っています。

次に、配慮度評価については、男女共同参画の視点でどの程度配慮を行ったのかについて、7 つの項目をﾁｪｯｸしています。項目の内容については、資料 33 ﾍﾟｰｼﾞのとおりです。

今回から配慮度評価の 2 の「事業の対象となる人々及びその現状を男女別に把握したか」については、事業の対象となる人が男性のみ、または女性のみとなる事業については、男女別で把握することができないものであるため、対象外としています。ですので、表の配慮度評価 2 の計算については、事業総数から対象外の事業を除いた数値を分母としています。基本目標ごとに評価結果を説明します。

「基本目標 1 人権の尊重と男女共同参画を進める意識づくり」について、延べ 31 事業となっており、実施状況評価結果は、31 事業のすべての事業が「事業を実施し、おおきな、もしくは、一定の成果があった」と評価しております。なお、D 評価のものは、46 ﾍﾟｰｼﾞの№15「男性子育て参画のための環境整備」で公共施設の整備事業がなかったことから未実施となっているため、この評価となっています。

「基本目標 2 配偶者等からの暴力の根絶」については、延べ 31 事業となっており、実施状況評価結果は、31 事業の約 96.8%の事業が「事業を実施し、おおきな、もしくは、一定の成果があった」と評価しています。

D 評価となっているものは、52 ﾍﾟｰｼﾞの№24「ｲﾝﾀｰﾈｯﾄの適切な利用や危険性に関する教育・啓発」です。未実施のため、この評価となっています。

「基本目標 3 あらゆる分野における男女共同参画と女性活躍の支援」については、延べ 27 事業となっており、実施状況評価結果は、27 事業の約 85%の事業が、「事業を実施し、一定の成果があった」と評価しています。

C 評価となっているものは、3 つと記載されていますが、70 ﾍﾟｰｼﾞ№41「相談体制の充実」については別紙のとおり B 評価となりますので、2 つとなります。

それぞれ、68 ﾍﾟｰｼﾞ№39「長時間労働の是正と多様な働き方改革の推進」については、勤怠ｼｽﾃﾑの厳格化により、長時間労働の改善に努めていき、№44「市の女性職員の管理職への登用」については、女性管理職の登用に務めるため、昇任試験等を受験しやすい制度、周知方法を推進していきます

配慮度評価については、2 及び 3 以外の項目については、半数以上の事業について、配慮を行っていると評価しています。

最後に、「基本目標 4　男女共同参画の推進体制強化と地域環境整備」については、延べ 21 事業となっており、実施状況評価結果は、21 事業の 100%の事業が「事業を実施し、おおきな、もしくは、一定の成果があった」と評価しています。

配慮度評価については、すべて、半数以上の事業について、配慮を行っていると評価しています。

なお、資料編については、各事業の評価結果の詳細となっていますので、参考としてください。

諸橋会長

おおむねAとBで9割以上、100%近くついていますが、Cのところが2か所、Dのところが2か所ということですが、何かご意見、ご質問ございましょうか。

ﾒﾃﾞｨｱﾘﾃﾗｼｰについては今すぐできそうなので新年度にぜひ実施してもらいたいと思います。

あとは、Cのついた女性職員の管理職への登用や長時間労働の是正は、庁内の労働環境についてですが、職員課が音頭を取って、働きやすさを市役所内でも確保してもらえばと思います。

別事業で何かご質問はありますか。

山田委員

市民意識調査の結果をもとに統計を出されていると思いますが、市民意識調査の結果や全体像などはどこかに掲載されていますか。

事務局

男女共同参画市民意識調査というﾍﾟｰｼﾞがﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞにありまして、そちらに掲載しています。令和6年度男女共同参画意識調査というところから閲覧できます。対象者については、市民3,000人で、小学生、中学生の調査も実施しています。

富澤委員

私も意識調査の回答をしました。意識調査を回答するために自身でも調べなければいけなく、調査に回答するだけではなく啓蒙活動にもなると思うので、もっと実施してもいいのではないかと思います。考え方について、非常に役立った記憶があります。啓蒙活動の件について、毎年6月に男女共同参画に関するﾊﾟﾈﾙ展を開催していると思いますが、集客が少ないため、もっと攻めた企画をしてもらいたいと思います。

また、和光市男女共同参画を進めるための表現ｶﾞｲﾄﾞについて、平成29年の第3版なのですが、その後新しいものは出ていますか。

事務局

改訂版は作成していません。

富澤委員

和光市男女共同参画を進めるための表現ガイドは、個人事業主向けと書いてありますので、中小の事業主に送っていただくと、求人や講座を実施するときに、こういう考え方もあるのだなと感じてもらえるため、非常に役立つと思います。改訂版をぜひ作成してもらいたいです。

栗原委員

基本目標 4 方針 2 について、市の対応がｺﾛﾅ前とｺﾛﾅ後で行政の縦割りが取り払われて必要な情報が必要なご家庭に渡していくように市が動いていることに感激しました。現場の皆さんにも伝えて今後も続けていただきたいと思います。

市内中学校の制服が改定になり、今年で全交換となり男女の制服の差がなくなったことは良いと感じますが、経済的な支援が残念だと感じました。制服一式や体操着やかばんなど、入学時には結構な金額がかかります。家庭の状況によってはもっと支援があれば良いのではないかという状況もありますので、行政としても検討してもらえたらと思います。これは行政と社協の両方で支援を考えていきたいなと思っています。

また、質問なのですが、ﾌｧﾐﾘｰｼｯﾌﾟ・ﾊﾟｰﾄﾅｰｼｯﾌﾟを取り入れて、和光市で利用している方のﾃﾞｰﾀがありましたら、お知らせいただければと思います。

諸橋会長

ﾊﾟｰﾄﾅｰｼｯﾌﾟの件数を前半部分の和光市の概況などに入れられないですか。和光市として、先進的な取り組みをしていることや、実際に利用者がいることを入れておいて良いと思います。また、何か PR などはしていますか。

事務局

和光市でﾊﾟｰﾄﾅｰｼｯﾌﾟ・ﾌｧﾐﾘｰｼｯﾌﾟを結んでいる登録件数は 12 件です。また、ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞで公開し周知しています。登録者の方々にお聞きしたところだと、ﾊﾟｰﾄﾅｰｼｯﾌﾟ制度があるから引っ越しをした方など、自身でﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞを見るなどして、調べている方が多かったです。

また、事業所から休暇などのｻﾎﾟｰﾄをする際に、行政ではどのようなことをしていますかというお問合せをいただきます。

諸橋会長
ﾊﾟｰﾄﾅｰｼｯﾌﾟの広報についても答申にまとめられるか、また潜伏の経済的な問題というのもご指摘がありました。ほかに何かご質問はありますか。

山田委員
令和7年度の報告書なので、少し違うと思いますが、令和8年6月頃に性的指向及びｼﾞｪﾝﾀﾞｰｱｲﾃﾞﾝﾃｨﾃｨの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本計画が発表されてその基本計画内に地方自治体の役割なども書かれていたかと思います。今後、和光市の取組の中では男女共同参画の事業に組み込まれますか。

事務局
検討していきます。本審議会でもご提案をいただくなどして、ご報告したいと思います。

4 その他
諸橋会長
それでは次第4のその他について事務局からお願いします。

事務局
第2回和光市男女共同参画推進審議会は10月16日の金曜日、午前10時から6階の602会議室を予定しています。
また、第1回審議会の会議録につきましては、作成後、ﾒｰﾙ及び郵送にて送付します。訂正がある場合は、事務局にご連絡いただき、訂正内容をご確認いただいた後、ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞにて公表します。また、本日頂いた質問等についての回答も併せてﾒｰﾙもしくは郵送で回答する予定です。

5 閉会
諸橋会長
それでは、これを持ちまして、本日の審議会を閉会します。