

令和 7 年度 第 1 回男女共同参画審議会概要

日時

令和 7 年 7 月 7 日（月） 1 0 時 0 0 分～ 1 2 時 0 0 分

場所

流山市役所第 1 庁舎 3 階 庁議室

出席者

委員

大塚委員、沖永委員、北野委員、渡部委員、安井委員、川上委員
シールズ委員、加藤委員、飯野委員、大久保委員、佐藤委員
中島委員

事務局

若林総合政策部長、伊藤総合政策部次長（企画政策課長）、
佐藤男女共同参画室長、根本会計年度任用職員

傍聴者

1 名

議題

- （ 1 ） 流山市男女共同参画プランについて
- （ 2 ） 流山市第 4 次男女共同参画プラン令和 6 年度事業評価報告について
- （ 3 ） その他

資料

- 資料 1 流山市第 5 次男女共同参画プラン事業評価シート
（令和 7 年度事業予定）
- 資料 2 流山市第 4 次男女共同参画プラン令和 6 年度事業評価について（概要）

資料 3 流山市第 4 次男女共同参画プラン事業評価シート

(令和 6 年度事業実績)

参考資料 1－1、1－2 分野ごとの男女平等感

参考資料 2－1、2－2 男女の役割分担意識

議事録（概要）

(総合政策部次長)

令和 7 年度第 1 回男女共同参画審議会を開会する。

本日の予定を申し上げる。流れとしては、次第のとおり、始めに委嘱式、市長挨拶ののち、令和 7 年度第 1 回審議会となる。

審議会では、皆様の自己紹介の後、会長・副会長の互選、議題へと進めていく。

傍聴人がいる場合は、会長・副会長が決定したあと入室していただく。

≪市長入室≫

(総合政策部次長)

流山市男女共同参画審議会委員委嘱式を開会する。

市長から委嘱状を交付させていただく。

皆様の席を回り、順次、委嘱状をお渡しするので、順番が来たら、ご起立願いたい。

≪委嘱状交付≫

(総合政策部次長)

それでは、男女共同参画審議会委員の委嘱にあたり、井崎市長からご挨拶申し上げます。

(井崎市長)

この度は、流山市男女共同参画審議会委員をお引き受けいただき、感謝申し上げます。

流山市では「誰もが自分らしく暮らせるまち」として、令和 5 年流山

市多様性を尊重する社会の推進に関する条例（いわゆる多様性条例）を制定し、性別等や年齢、障害の有無、人種、国籍などにかかわらず、全ての市民が自分らしさを発揮できるまちの実現を目指しているところである。

令和6年には、多様性条例に基づき「流山市パートナーシップ・ファミリーシップの届出制度」を開始し、多様な生き方を選択できる環境に努めたところである。

さらに、現在、北部地域で進めている江戸川台東口のジェトロ跡地の事業においては、官民連携のもと、インクルーシブな施設の整備を目指しているところである。

具体的に申し上げますと、視覚障害者でも分かるエレベーターのボタン、高さが車椅子の方や子どもでも届くような配置、音声等、様々な障害を持っている方に健常者が気が付かない仕組みをきちんと配慮して、多くの方が、自分の施設として使うことができる施設の第1号の公共施設として整備を進めている。

今後こうしたことを他の公共施設についてもスタンダードにしていこうと考えている。

このようなことから、委員の皆様には、男女共同参画はもちろん、ダイバーシティや多様性、インクルーシブといったより幅広い視点からのご議論をいただき1人でも多くの市民が流山市に対して、流山市から疎外されることがない様、そして流山市に住んでいることに誇りを持つことができるように議論をしていただきたい。

2年間よろしくお願い申し上げます。

（総合政策部次長）

以上をもって、委嘱式を終了する。ここで市長は所用により退席させていただきます。

《市長退席》

（総合政策部次長）

それではこれより、令和7年度第1回男女共同参画審議会を始めさせ

ていただく。

《 資料確認 》

（総合政策部次長）

本日は委員の改選後初めての審議会のため、委員の皆様から、お一人ずつ簡単に自己紹介をお願いしたい。

《 各委員 自己紹介 》

（総合政策部次長）

続いて、男女共同参画審議会の事務局について総合政策部長の若林から紹介させていただく。

《 職員紹介 》

（総合政策部次長）

それでは次に、男女共同参画審議会の会長・副会長の互選を行う。

流山市附属機関に関する条例第5条の規定により、審議会は「会長が会議の議長になる」ところだが、会長が選出されるまでの間、事務局の総合政策部長の若林が仮議長を務めさせていただく。

（総合政策部長）

それでは、議事に先立ち、本日の会議は、委員12名中12名が出席のため、流山市附属機関に関する条例第5条の規定により、会議が成立していることをご報告申し上げます。

それでは、会長の選出について、どなたか御意見のある方はお申し出いただきたい。

（大久保委員）

それでは、私から推薦させていただいてもよろしいか。

（総合政策部長）

お願い申し上げます。

（大久保委員）

それでは、僭越ながら、私から、会長に大塚委員を推薦させていただく。大塚委員は前回まで副会長をされており、流山市のこれまでの取組もよくご存知なので、適任だと思う。

（総合政策部長）

只今、大久保委員より、会長に大塚委員とのお声があり、大塚委員にお願いしたいが、皆様よろしいか。

《一同 拍手》

《大塚委員 了承》

（総合政策部長）

それでは、大塚委員に会長を務めていただくことで、決定させていただく。改めて、大塚会長にご挨拶を頂戴したい。

（大塚会長）

僭越ながら会長として務めさせていただく。私は3次プランの評価からこの会に加わり、4次、5次のプラン作成の会議を一緒にしてきた。

3次の頃は本当にわからずにいたが、もうだいぶんわかってきた今でも、まだまだ力不足というところもあり、是非色々な立場の方の皆様の意見が大事だと思っているので、たくさんのご意見をいただきたい。

ここに関わってようやく、男女共同参画というのは本当に大事なのだと身に染みている。人権やその人らしさ等、そういう基本的なところがここに詰まっていると感じていて、よりよい社会、よりよい流山になるためにこの会がとても重要だと思っているので、是非皆様と一緒により良い流山にして行きたいのでよろしくお願いしたい。

（総合政策部長）

それでは、ここで、仮議長の任を解かせていただく。

ここからの議事の進行は、大塚会長にお願いしたい

（大塚会長）

それでは、続いて、副会長の選出を行う。副会長については、私から推薦したいがよろしいか。

《 異議なし 》

（大塚会長）

それでは、私から、学識経験者の沖永委員を副会長に推薦したい。

《 一同 拍手 》

《 沖永委員 了承 》

（大塚会長）

それでは、副会長は沖永委員に決定させていただく。改めて、沖永副会長にご挨拶を頂戴したい。

（沖永副会長）

僭越ながら引き受けさせていただく。自己紹介で述べたが、女性の人権問題や医療と倫理という関わりの中で研究してきたが、現場を知らないため、学生や現場の医療従事者にも届かないということもあるので、どうぞ皆様に色々ご教授いただきたい。

私生活では3児の母で、子育てに反省しきりで夫が保育園の送迎をしていた。今は下の子も高校生だが、子育てとの両立も四苦八苦していた。そういう若いお父さんお母さん、おじいちゃんおばあちゃん、地域の方々の声をすくいながらより良い、生きやすいまちにしていけたらと思っているので、1から学ばせてもらいたい。よろしくお願い申し上げます。

《 傍聴人 1名 》

(大塚会長)

会議に先立ち、皆様にお伝えする。流山市では「審議会等の会議の公開に関する指針」を策定し、審議会等の会議は原則公開とする旨規定している。

傍聴人の方にお入りいただき、公開になるのであらかじめご了承ください。

また、傍聴の方に申し上げる。傍聴に際しましては、会議の進行にご協力をお願い申し上げる。

それでは、議事に入らせていただく。

「議題１ 流山市男女共同参画プランについて」と「議題２ 流山市第４次男女共同参画プラン令和６年度事業評価報告について」は関連があるため、一括で議題とさせていただきます。

事務局からの説明をお願いしたい。

《事務局説明》

(大塚会長)

たくさんの資料があるので、中々読み解くところが難しい所もあったかもしれないが、第４次プランの５年間の総合的な評価だとか、それが第５次とつながっていたかとか全部ひっくるめているので、「この資料のこの部分」という形でご質問などをいただきたい。

初めてここに来られた方もいるので、少し補足させていただくと、この男女共同参画のプランは、本当にたくさんの課がかかわっており、ここで出た意見や質問の中にはすぐに答えられない場合もあり、それを担当課にお伺いして、回答を得るという形のことがよくある。

あとは、委員同士の間でこの所がもっと良くなるにはどういう風にしていったら良いのだろうかという様な意見交換をしていただき、いただいた意見を事業担当課に伝えるというやり方をしている。

では今の説明について、ご質問やご意見のある方は挙手をお願いしたい。

（中島委員）

ちょっとわからないことがあるので、はじめにお聞きしたいのは、まちづくり達成度アンケートというのは、どのような方式でどこを対象に、何名位を抽出というか、母数としておこなっているのか。その元がわかっていないので、教えてほしい。

（事務局）

まちづくり達成度アンケートは、毎年、無作為に抽出した、市内居住歴３年以上で１８歳以上の男女３０００人にアンケートを郵送しているものである。回答率としては昨年は３０００人送った中の３９パーセントから回答を得ていて、質問の一部に男女共同参画について何う内容が入っている。

（中島委員）

やり方は分かったが、３０００人に送って、３９パーセントしか回答がないというと、そういう意味でちょっと、という感じになってしまう。流山市の人口比からすると、意見としては少ないのかなという感じがするため、もう少しこのアンケートの母数を広げるということをして、現状や実状をしっかりと把握できるように何か対策は取れないかという事を考えていただきたい。

次の意見なのだが、例えば、指標の１番目の「男女が平等に扱われていると思う市民の割合」というところの目標値４０パーセントというのが、私は低いと思う。せめて６０パーセント位にしないと世間に合わないと思う。

同じく、指標の７番と８番「審議会等への女性の登用率」というところも４０パーセントとなっているが、やはり５０パーセント、半々にしようという風なことを目標値に掲げていったらどうか。

それから、防災会議の関係だが、これは先程２０を３０に、３０を５０にということで、パーセントを上げるという説明がされたので、同じように今私が言った２ヶ所も目標値をあげられたら良いと思うがどうか。

（事務局）

資料１の第５次男女共同参画プラン事業評価シートのプランの指標一覧を御覧いただきたい。

「男女が平等に扱われていると思う市民の割合」については、第５次プランでは、平等という平均値を取るのではなく、例えば、学校教育の場でという指標に引き継ぎ、新たな指標として「国籍や性別等にかかわらず平等に扱われていると思う市民の割合」を設定し、「増加」という目標値を設定している。

審議会については、委員がおっしゃたように、４０パーセントという目標値は少し低いとの御意見から、第５次プランでは５０パーセントという目標値を設定している。

（大久保委員）

基本目標１の５ページの８番と１１番の教育に関する所が両方Ａ評価になっているが、これは分野ごとの男女平等感でみると、流山市が何故か教育の所だけ国より低いという状況になっているので、教育現場の感覚と保護者や当事者たちの感覚にズレがあると思う。他は全部流山市の方が高い、というか良い評価があるのに、教育の所だけ市が低いというのは、やはりちょっと変な違和感を感じるので、子供や保護者さんが全くそういう風に思っていないというのは、それが結局、このあとの職場の中での不平等感とかにもつながっていくと思うので、こういうのをちょっと５次の方では声を上げていくなり、審議会とか男女共同参画室の方から声を上げてもいいのではないかなと感じた。

（大塚会長）

国と流山市との比較をみると、学校教育の所だけがちょっと流山市が低いというのは、本当にご指摘の通りで、なぜだろうという風に思った。委員の皆様の中でもこの辺り、こういうことがもっと授業であるといいのではないかと意見はあるか。

（佐藤委員）

中島委員と大久保委員の話を受けて、前回男女のグラフも無かったの

を出していただいてありがたい。

前回もお伝えしたが、だいたい3000人中、18歳以上が1000人ちょいだとしたら、その男女がまた1000人のうちの半々なのか、男女共同参画なのだから、常に男女のデータは出す必要があって、で、必ず回答者バイアスということで、答えた人の特性があるはずだが、それがずっと紙郵送されている。いつもお伝えしているが、ネットも併用して、ネットの調査も導入するのが1つで、それはインセンティブの設定がない以上、答えやすさというのは方法として導入していかなきゃいけないと思う。

なぜそれをするかということ、前回もお伝えしているが、少ない数の場合、このパーセンテージで出されても、それが有意な差、意味のある差なのか誤差なのかと考えた時に、例えば0.1パーセントで「上がりましたね」とかあるいは、上昇しても、上昇してない可能性の方が高いので、このしてないことの変化について議論するとちょっと時間がもったいないので、やはり、データが意味のあるデータにするためにはデータの取り方の所で、どうしても工夫が必要です、というのは、每期お伝えしていることだと思う。

今回の指標についても、見たいものと結果との指標の区別は必ず必要で、この事業の仮説というのが、結局意識を変えれば流山市民の行動変わるよね、という仮説がこの背後にあるのだと思う。

なぜならば、例えば男性職員の育児休暇制度の周知率をとって、取得率をとっているということは、周知して意識変えましたよ、そうすると取得率が上がりましたよ、という意識を変えれば行動変わる、というのが前提としてある事業評価のとり方とされていると思う。

そうだとすると、行動のアウトカムというのが少なすぎるので、意識変えるために研修会しました、リーフレット配りました、パンフレット配りました、意識の働きかけは圧倒的に多い。それは、スタート地点に意識を設定しているからだと思うが、そうするとゴールの行動変容というアウトカムが少なすぎるが、そのアウトカムに対する働きかけと意識の変容との関連はほとんどさっきの男性のところ以外は述べられていないので、やはりそのデータの取り方として、何を知るためにやっているのか、という、その因果関係がすごく甘いので、やはりどれだけ研修

会しました、リーフレット配りました、A評価ですという風になっても、この行動の所で変化が見られないとまだまだ本当はA評価狙えるんじゃないかなという気がする。

さっきの仮設が必ずしも一方向かどうか、というのも逆の検証も必要なので、例えば、男性の育児休暇取得できた人92.3パーセントだったが、残りできなかった人のその行動の違いは何か、それが意識によるものなら意識を変えることが有効だったと言えるし、そうでなくて、制度上の問題だというならやはり何か手続きの問題か制度か、ルールの問題かで取れなかったのだなということが言えたりする。やはりその因果関係を何で理由付けするかというにはちょっと、まだ知りたいこと多いなと思う。

だからその事業評価の仮設の設定の仕方がそうになっているので、そこをもう少し詰めていけたらいいと感じている。

(大塚会長)

まちづくり達成度アンケートは、他の部署と一緒にやっているものなので、どこまで変えていけるのか、そこのところもちょっと含めて説明をお願いしたい。

(事務局)

まちづくり達成度アンケートには色々な項目があり、アンケートを実施しているのが別の担当課になるため、回答方法についてインターネットでも回答出来ないのかといったところを確認しておく。

あと、アンケートは内容的にもボリュームがあるとそれだけ回答者も少なくなってしまうということから毎年担当課の方で精査を行っている。その中で男女共同参画について項目を増やすということもなかなか難しく、今はこういった内容になっている。

(佐藤委員)

研修会はいっぱいされているが、その後に直接参加者の人に、その研修会を受けてどうだったかということは聞かれているか。

（事務局）

研修会の際には必ずアンケートを実施している。

（中島委員）

男性職員の育休取得率について、ただ単に取ったよ、というのではなく、例えば、1週間以上とか、1か月取った、3か月取った、半年取った、という様な日数的なデータがあるのかをうかがいたい。少なくとも、1か月位取らないと取ったという風にはならないのじゃないかと思う。たかだか3日とか1週間とかで、取ったよ、というのは甘いと思う。データがぜひほしい。

（事務局）

その辺りは担当課に確認しないとわからない。

ただ、第4次プランでは、育児休業又は育児に関係する特別休暇取得率になっているため、例えば、1日取っただけでも取ったという形になっていたが、第5次プランでは、育児に関係する特別休暇等を含めない、育児休業取得率としており、期間の目標値は設定していない。報告の中で、取得期間を出せるかというところを担当課に確認させていただく。

（中島委員）

育休を取るのは男性だけじゃなくて、女性もちろん取るわけだが、今、社会的に問題になっているのが、自分が取るということが周りの人たちに負担をかけてしまう、迷惑をかけてしまう、だからなかなか取れない、取りにくい、という様なその精神的な面での負担というのが割といわれるようになってきている。そういう懸念をなくすために、Aさんが育休とか取る時の仕事の代わりを、「私がやる」と言ってくれた人に、ポイントを付与して、その分給与に反映ができるという様な、やり損ではなくて、「私があなたの仕事を代わりに受けて、私もすごく給与の面で上昇できた」という、お互いにプラスになるようなことというのは流山市の中でもされているか。

育休という制度をちゃんと制度として、しっかり定着させていくためには、ただ言葉だけで終わるのではなくて、それを保障するような環境

整備ということが必要になってくると思う。

（事務局）

流山市では、育児休暇を取った方の代替職員として人を配置するという取組はしているが、ポイントとか給与に反映されるといった制度は今のところはない。

（中島委員）

では、人員が補充されるということか。

（事務局 室長）

そのとおりである。

（大久保委員）

資料３の、限定して言うと、指標３の所、さっきも話したが、特にこの学校教育の場を気をつけた方がいいと思う。先程の資料１－１を見て思ったが、特に教育の所は本当に大切だと思っていて、社会に出て不平等感を感じている人は、学校教育の場では平等に感じている人が多い。そのため、教育の時点で、女子の高等教育は最近テレビでも言われているが、いわゆる大学進学率の話とか、賃金格差というのもまだ男女で差があるんだということも教えていって、そういうことを学生側が知っていれば、そういった企業は選ばれなくなるわけなので、企業も変わらざるを得なくなるから、やはり学生の方に知識をつけることはとても大切だと思う。中学生位でも十分理解できると思うので、そういうのをやっていけたらいいのではないかと思う。

あと、育休について言えば、先ほど中島委員も話していたが、やはり日にちというのはとても大事だと思う。流山市はもう一歩上を見て、日にちも、例えば半日とかでも他の自治体や企業では育休を取っていると聞いたことがあるし、また日にちが長ければ長いでその間に資格取得とかに使うという話も聞いたことがあるので、良いと思わないが、きちんと育休を取って、という意識を伝えていけたらいいと思う。

あと、審議会等への女性の登用率については、きついとは思いますが、毎年毎年少しずつ上がっているとは思う。各審議会も女性を増やすように

と言われているから努力していると思うので、これ言わなくなると多分途端に下がってしまうと思うので、低いとは思いますが、やはり女性が30パーセント、40パーセント、ひいては50パーセントになる様に、そういった声を企画政策課の男女共同参画室の方で言っていくのは大切だと思う。

（大塚会長）

教育の場という意見もあったため、もしよろしければ、北野委員にご意見や取組があれば伺いたい。

（北野委員）

学校での取組としては、この第5次の事業評価シートの事業予定にも書かれているが、1ページ目の学校の中でということで、（2）人の多様性を認め人権感覚を育む教育の推進では、主に、人権教育的な観点から学習しているので、それがそのまま学校教育の場での男女平等というところとマッチングしていないように思う。

（大塚会長）

指標になっているのは、まちづくり達成度アンケートで、先程言ったとおり、18歳以上の市民の方に、「学校教育の場で男女が平等に扱われていると思いますか」という様な聞き方をしているため、実際の学校現場とは違っているのかもしれない。

（北野委員）

学校では、名簿なども男女一緒になっており、例えばリーダーを決める時に、学校としては、生徒の性別を意識していない。

ただ、表れているものがもし、先ほどおっしゃられたように、どこか根底にあり、それが何か分かれば、学校現場でもその発達段階に応じた話をしていくというのは必要なのかと感じた。

（大久保委員）

「校長先生が女性だった」と子どもが親に伝えたという話があったが

やはり、子供たちが自然と、校長先生など長になる人は男性だと思う、というのが、良く言われる無意識の偏見であるアンコンシャスバイアスだと感じた。もちろん人権は本当に大切に、男女だけではなく、LGBTQの方や外国籍の方、障害をお持ちの方とか、様々な方がいて、私も男女共同参画を学んでいく中で、障害を持っている方でも男女で、特に女性が不利で不利益を被っている、外国籍の方でも、もともとが不利益を被っているのに、女性の方がまた更に不利益を被っている問題があると思う。人権というのは当然としても、この一歩上を進んだ、まだまだその中でも、他にもあるんだというのを、教育の場でやっていけると良いのではないかと感じる。多分、先生達も、男女を意識していないとは思いますが、子供達の方が自然と意識してしまっているということはあるので、まずは数を増やせということだと思う。女性がリーダーでいるとか、先生達は無意識というより、私はむしろ意識してそういう風にしていった良いのではないかと思う。

せっかく5次プランになったので、そういうのをしていただくと、たくさん女性校長が続くのではないかと期待する。

（大塚会長）

女性リーダーのモデルというのが社会の中でもっと一般的になっていかないといけないということだと考える。

（中島委員）

おおたかの森小学校で性教育をやって新聞に載ったと思うが、やはり必要なことは、小さいうちから、学校だけじゃなくて私は幼稚園とか保育園とかでも、女の子・男の子ってこうなんだよといったきちんとしたまともな性教育というのをやっていかないといけないと思う。

というのは、その親の世代、更にその親の世代というのは、なかなか隠された性という感じできてしまい、正しい知識がないまま「それは言っちゃいけない」、「教えない方がいい」というヴェールに包まれた時代があったため、それを払拭するためにも、今はもう本当に、幼少期から男だから女だから、じゃなくてとか、当たり前のことをてらいすることなく、日常茶飯事の普通のこととして、子どもたちに示していくという

ことが必要だと思う。

先程、大久保委員が言ったように、無意識のうちに刷り込まれているものというのが、大人は特に多いというので、ふとした瞬間に幼い子供に対して、「ほら男の子がそんなことやっちゃだめよ」とか、そういう意識がなかなか払しょくできない時にあっては、やはりここでは学校教育ということしかないが、できれば幼稚園・保育園まで広げて、幼稚園・保育園の、保育士さん幼稚園教諭さんを対象にした、多様性を尊重するとか男女平等教育を推進するとかという研修を受けていただいて、それぞれの園で少しでもいいので、実践できるようにしていくということができたらいいと思う。

また、基本目標 1 多様性を尊重する意識づくりという所で、(1) が人権の尊重と男女共同参画、(2) が人の多様性となっているが、施策と事業内容を見ていくと、多様性を認めるというのは、(2) よりもどちらかと言うと(1)の2の方に入ってくる。(2)で多様性という言葉をやたらうなら、施策事業内容の方にも、ちゃんとした多様性という風な言葉を入れて実施していただきたいと思う。多様性ということと男女平等というのはちょっと違うし、人権というのもまたちょっと違う。だからその辺をしっかりと、網羅した形で施策に盛り込んで、事業内容として、具現化していくという事が必要だと思う。

(大塚会長)

保育士さんや幼稚園教諭への教育という点については、私は幼稚園保育園の養成の所に携わっているため、そういう養成校も連携しながら出来たら良いかのご意見をうかがった。

第5次プランの基本目標 1 の基本的施策の文言については、多様性というのが(1)の方にも入るといいのではないかというご意見でよろしいか。

(中島委員)

(1)の方の事業番号2の上段の部分で、「性の多様性についての講座等を開催します」とここでも多様性を言っているため、基本的施策(1)にも人権尊重と多様性並びに男女共同参画と入れるべきではないか。

基本理念で「市民一人一人が多様な生き方を尊重し」って、「多様な生き方」ってまず言われると、例えば、就職するとかしないとか、結婚するとかしないとか、子どもを産むとか産まないとか、あるいは就職ではなくて自分は起業して独自で〇〇をやるんだとか、そういう感じになってしまうので、「多様な生き方」ではなくてやはり、「多様性」ということをしっかりうたった方がいいのではないかなと思う。いきなり何か「多様な生き方」とか言われてしまうと、すごくぼやけた感じになってしまう。「多様性」という言葉の重みというものをちょっと取り組んでいただきたいと感じる。

（大塚会長）

第5次プランの策定に際して、基本施策の文言を考えた時、色々議論があり、「男女」という言葉だとか「多様性」という言葉だとかどういうことをピックアップしていくかとか、迷ったところはあった。事業の中で（1）の所でも「多様性」を扱っていないわけではないため、そのあたりをもっと意識を持っていただきたいと要望するということによろしいか。

また、基本的施策（1）の方は、社会全体の意識づくりのようになっていて、（2）の方が先程も議論があった「教育の場」になっているので、実際の実施からしても、「多様性」とかそういう所をまさに扱っており、その辺りがつながるような文言になっていると思う。しかし、（1）でも「多様性」はぜひ各事業の中で取り上げてほしいという所を要望しお伝えしていただくのが良いと感じた。

たくさんご意見をいただきありがたい。

（沖永副会長）

私もこの分野は疎いが、量的な検査、調査とかしていたためデータの扱い方というのが気になった。

もう多くの委員が重要な所を指摘されたので、私からは確認だが、母集団でどういう人を対象にしているのかというところや、中でも1番気になったところは、学校教育のところの意識が国よりも流山市の方が低い、というところで、私も学校教育に携わっているため、その辺りの関

心がとても高く、また、倫理学もやっているため、そこの1つの定義についても、こういう意味で使っているという様な、会則でもよく書いてあるようなものがあれば良いと思う。

具体的に申し上げますと、人権教育というのはどういった所を扱っているのか、と言ったところで、先程も例えば教室ではL G B Tとかを題材に扱ってるとか、私も実際それで講義してきたが、現場ではそういったところよりは、やはりジェネレーションというか、年代によっても、子育てに男性が、お父さんが加わるかどうか、といったところに、若い人たちはピンと来なかったりして、その男女の不平等感とか、そういう多様性といったところでも、ジェネレーションによって意識する所がちょっと違ったりするので、そういうのも含めて、どういったところで意識が低いかといったところを扱かわれているかというのがあったら良いと思う。

（大塚会長）

多くのご意見をいただきありがたい。本日ご意見をいただかなかった方も是非色々なご意見をいただきたい。

本日の意見では、アンケートのことが多く出てきたため、どのくらいどういう風に改善できるのか検討いただきたい。

次に、議題3について、事務局より説明をお願いしたい。

（総合政策部次長）

本日は、長時間にわたり議論いただきありがとうございました。

前の期の方の時もそうだったが男女共同参画審議会は活発な意見が交換されるということで庁内でも評判になっているところだが、今回も非常に活発な意見を交わしていただいたので、今後に期待したい。

先程、育休の話が出たが、企画政策課でも昨年度から今年度にかけて30代の男性職員が3名ほど育児休業を取得したり、今後取得する予定がある。いずれの職員も1カ月以上取ることから、形だけのものではないと感じている。

次回の審議会は12月15日(月)を予定している。場所は本日と同じく庁議室で、内容としては、「第5次男女共同参画プラン令和8年度事業

予定」及び男女共同参画室で令和７年度に実施した事業並びに令和８年度実施予定事業等について事務局から報告させていただく。本日頂いた宿題についても、ご説明ご報告できるようにしたい。

（大塚会長）

それでは、以上をもって、令和７年度第１回男女共同参画審議会を終了する。

皆様、本日はありがとうございました。