

## 令和 8 年度 第 1 回男女共同参画審議会概要

### 日時

令和 8 年 7 月 6 日（月）午後 2 時～ 4 時

### 場所

流山市役所第 1 庁舎 3 階 庁議室

### 出席者

（委 員）

大塚会長、沖永副会長、北野委員、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、影山企画政策課長、佐藤男女共同参画室長  
根本会計年度任用職員

### 傍聴者

なし

### 議題

- （１）流山市第 5 次男女共同参画プラン令和 7 年度事業評価報告について
- （２）その他

### 資料

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

### 議事録（概要）

（企画政策課長）

令和８年度第１回男女共同参画審議会を開会する。

開会にあたり、総合政策部長の若林よりご挨拶申し上げます。

（総合政策部長）

本日はご多忙の中、ご出席いただき、誠にありがとうございます。

本日の審議会は、第５次男女共同参画プランの令和７年度事業実績について報告する。委員の皆様には、それぞれのお立場、専門性、現場感覚に基づくご意見を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

（企画政策課長）

議事に先立って、本日の会議は、委員１２名中、１１名の委員に出席いただいている。北野委員については、公務のため１５時頃退席と連絡をいただいているが、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報告する。

また、当審議会は「審議会等の会議の公開に関する指針」により、公開とする。

（事務局）

次に資料の確認をする。

#### ＜資料確認＞

それでは、議事進行については、流山市附属機関に関する条例第３条に基づき、大塚会長にお願い申し上げます。

（大塚会長）

前回の審議会では、「第５次男女共同参画プラン令和８年度事業予定」について説明を受け、皆様と意見交換をした。本日は、「第５次男女共同参画プラン令和７年度事業評価報告」について、ご意見を頂きたい。本日も活発なご意見よろしくお願い申し上げます。

それでは、議題（１）流山市第５次男女共同参画プラン令和７年度事業評価報告について、事務局から説明をお願いしたい。

（事務局）

＜資料１＞流山市第５次男女共同参画プラン令和７年度事業評価報告（概要）及び資料２流山市第５次男女共同参画プラン事業評価シートについて説明＞

（大塚会長）

説明の通り令和7年度はかなりA評価を出して、それぞれの課で進んでいることも確認できたかと思う。ご意見やご質問があれば挙手願います。

(大久保委員)

第5次プランの指標一覧の1ページで聞きたいが、この「男は仕事、女は家事育児」がアンケート結果で0.2%増えているとなっているが、なぜ0.2%増えたのかということ調べるということのも大事なのではないか。

男女とも仕事を持ち、家事育児も互いに分担して行うことが良いというのが85%だが、前回より減っていると聞き、結果的に性別役割分業が進んだと私は取ったので、この数値を見るだけではなく、その内容がわからないと、せっかく第5次プランを立てた意味がなくなってしまうと思った。

(大塚会長)

数値的にはわずかながらの変化で、本当はここを減少させていきたいが、なかなかそこが進まないというところかと思う。

まちづくり達成度アンケートだけではわからないところもあると思うが、ぜひ委員の皆様からもこんなことをもう少し行えばわかるのではないかと、実感としてこういう部分がまだ進まないからここが改善していけないのではないかと等、そのヒントがあれば、おそらく取組に繋がっていくのではないかとと思うが、何か意見はあるか。

(大久保委員)

何か明確なヒントというわけではないので、私もなぜ散々言っているこの時代にこうなってしまったかというのが正直わからない。

理由が、コロナがあったから等、何かあるのだろうが、わからないので、やはり男女共同参画室で第5次プランを立てたので、そこは可能な限りで、調べていくということのも重要なのではないかと考える。

このまま放置したら私は、もっと増えていくのではないかとということのも少し考えているので。

(沖永副会長)

確認だが統計の取り方として、追跡ということで、これは、母集団は同じか。もしかすると変わっているからなのか。

(事務局)

母集団は3,000人で毎回違う方、もしかすると同じ方もいるかもしれないが、18歳以上の流山市在住3年以上で3,000の方に配布されており、その年代、男女等そのあたりがどのような形で抽出されているのかまではわからないが、恐らくその決まりに基づいて抽出した方に配布しているのではないかと思う。担当部署に確認をしておく。

(沖永副会長)

統計に詳しくないが、有意差と基本的な属性のところで少し変わってきているのなら、そんな誤差ではないと思う。当然そこは厳密にできないので、もしかしたら男女比で微々たる違いがあるのなら、結果に表れてるのかなと、素人的に思ってしまった。

(大塚会長)

もしかすると現状ここでは令和5年となっているが、その男女比率と令和7年の男女比率で、令和7年の方が男性の方が高い比率なら、このぐらいの変化はもしかしたらあるかもしれない。

そのあたりは調べればわかるかもしれないので、ぜひご回答いただきたい。

(大久保委員)

確かに誤差の範囲というのはあるかと思うが、そうすると他の増加も誤差ではないのかということになってしまうと思う。これは5.3%で、私は結構大きいと思っている。

第5次プランができた年で、この流れになっているなら、そこをなるべく食い止めるようにしていかないと、それがいろいろなことに繋がっていくと思う。

特に今、男女関係ないと言っている時代に、このように差が出てしまったのは、気になる点だと感じる。男女共同参画室で頑張ってもらいたいと期待している。

(大塚会長)

関連するところでも構わないので、ご意見はいかがか。

(中島委員)

少し前までは、例えば選択的夫婦別姓が叶うのではないかと、できる

のではないかと、言うところまで行ったが、実現に至らなかった。

同性同士の結婚も、何とかパートナーシップでもう少し盛り上げてというところまで行ったのに。何か政権が変わったことが影響してるのではないかという気がする。

全てのものが一生懸命男女共同参画だと言ってきたのに、また、昔ながらの男女の考え方に後退してしまっているような気がする。

今、皇室の問題でも、男系男子などこだわっている人がいるが、だからそういう中でのアンケートではないのかと思う。

だから高揚していた時に比べると、今本当に男女共同参画とは何だというような意識で過ごしてしまっているふうに少し落ち込んでるのではないかと私は思う。

やはりこの男女共同参画というのを掲げて、それこそ均等法ができてから、本当に長い時代を経て積み上げられてきたものがある中で、やはりこのままの足踏み状態ではまずいと思うので、何か男女共同参画室としてもアクションを起こしていくというか、そういうことを求められているような気がする。

一番多かった役割分担意識は「男女とも仕事を持ち、家事育児も互いに分担して行うことがよい」というのは当たり前のことだが、それもまだ、皆の意識の中には入っていない。85点ということはまだまだだろう。

だから、少し後退し始めてるところを勘案しながら、次の手を打っていないと、ただアンケート取ってこうでしたということで終わってしまったら、男女共同参画室の質が問われるのではないかと。

(大塚会長)

今、中島委員から問題意識を提起していただいたが、ぜひ、それぞれの委員の皆様の立場からこんなことがアクションとしてあるといいのではないかと、こういうところが私のいる団体の中で問題となっている等、共有いただけるとよいと思うが、いかがか。

(佐藤委員)

先程の沖永委員のコメントと同じで、毎回同じことを繰り返して申し訳ないが、アンケートを取ったら、母集団は誰で、何歳の人が答え、男性何人女性何人という属性の表をまず1ページにつけてほし

い。先程他の委員が話していた意識の問題というのは多分に年齢の影響を受けるので、18歳以上の人が回答できるといっても、18歳の人に聞くと、55歳の人に聞くのでは、完全に意識の調査は、答えが変わってくるので、3,000人のランダムの中のこの年はこうだったという属性の標本を1ページに載せてもらわないと、毎年同じことの繰り返しで、これがエビデンスにならないから、いつまでもエビデンスベースドポリシーにならない。

それは先程の沖永委員のご指摘と全く同じで、これが誤差かどうかは必ず検定をかければ1発で出る。有意差の検定はすぐできるので、結局、母集団がわかって信頼区間が出せれば、先程の3,000人に對し、0.2ポイントが上がったというのは、恐らく統計にかけたら有意差にはならないと思うので、「変化なし」の可能性が高いが、それをここで議論するだけ時間がもったいないので、これをエビデンスとして出すにはエビデンスの形にしないと空中戦になる。

「これがこういう事実でした」という時は、パーセンテージが何ポイント上がったということはあまり意味をなさず、それが本当の真の差だったという時に、やはり統計を使うメリットがあるので、アンケートのまとめ方として、普通は表紙に、表1が来るべきである。

それができると、随分この読み取り方が変わってくるはずである。今の若い人たちは、また全然違う意識を持っているので、恐らくそこも1つの突破口になると思う。

施策を転換させる時に、次の若い世代がどのような物の見方をしているのかというのは、次の時代の先取りになる。アンケートはその先取りができることがメリットだと思うので、そういう有効活用ができたらよい。その1つとして、ネットの回答が増えたということはまずそこを捉えていると思う。

紙の郵送だけではなく、ネットで回答数が歴然と増えたということは、本当の真の差だと思う。

それくらい上がるような差を狙うなら、今回手法を変えたことで大きなインパクトを及ぼしている人は、おそらく回答者の層が違うはずで、少なくともネットが使える人が入って答えを入れてきていると思うので、回答者のゾーンが前の人たちと同じランダムサンプリングで

も違うということが推察されるので、そういうところを勘案するとまた違った見方もできるのではないか。

アンケートの組立というのは必ずその最終の表から逆算して作っていくのが、結果に生かしやすいのではないか。

(事務局)

流山まちづくり達成度アンケート結果には、性別年齢別というような属性別があり、ホームページにも公開されている。

「男性は仕事、女性は家事育児に分担した方がよい」という方が、例えば75～79歳だと12.9%、80歳以上の方だと10.1%、65～69歳だと10.0%で、年齢差があるということは、事務局の方でも捉えてはいる。

ただ昨年と比較して、年代別や性別というところまでは確認していないので、前回と比べてどうだったかというのは確認したい。

(佐藤委員)

そうだとすると多分、その年代別を追うのが重要なのは、それが教育の結果である。

教育のアウトカムが次の年代として出てくるので、やはり、コホートとして見る集団の変化を見ていくというのはとても大事なので、そこを共有していただけたら嬉しい。

年代別が、次の世代の教育と労働のあり方を反映したデータになるので、やはり年代別は出していただけるとすごく理解が深まる。

(大塚会長)

追加のデータということで共有いただければと思う。他にご意見はかがか。

(中島委員)

他の件でよろしいか。

「審議会への女性の割合」がなかなか上がらないということだが、**資料1**の2ページで、「学識経験を有するものに該当する女性が少ない」とか「専門的見地を有する女性研究者が少ない」という課題があると言われてしまうと、自分はどちらにも該当してない、一般人だ、と思い、これが採用のときの必要条件だということになってしまうと難しいのではないか。

だから、学識経験がなくても、専門的見地がなくても、応募する時に書く論文で判断をしていただいて、面接もあるのだから、その人物はどうかという人物本位で、見るということにしていっていただかないと、このようにせばめられてしまうと誰も応募できないのではないかなと思うがどうか。

(事務局)

各審議会でもこの団体に頼むというのが、例えば防災だと、消防長や警察署長と役職まで決まってるものがあり、もともと男性が多い部門なので、そこを女性にというのが、難しいということがある。

要綱や条例等で決まっているところもあるので、そうすると依頼する所を変えてもらうというのがよいので、そこは各課にも働きかけはしているところである。

例えば推薦をお願いしている団体の長だったものを長でなくても良いとか、依頼先を変えていただくとか、何とか女性を多くしていきたいという働きかけはしているが、実際なかなかそこが通らない。

公募に関しては、各課の方でも、なかなか上がらない中ではあるが、比較的女性が増えてきたという印象はある。

(事務局)

補足だが、今の流山市の審議会の中には、学識経験の枠であっても、例えば市民の方で高度な知識を有する方が入っている審議会もある。副会長に同じく学識の枠であったとしても、専門的な企業に勤められて、その知識を生かして学識経験の枠でやっていただきたいということで、たまたまその審議会は男性の会長、女性の副会長ということで、男女比がちょうど分かれているという事例もあるので、必ずしも学識者が、例えば大学の教授であるというような枠には収まらないような形で、庁内も動いているところではある。その辺の努力は各課でもしていただいているという現状ではある。

(大塚会長)

このあたりもずっと課題として挙がっているところかと思う。努力はしていただいているが、社会の実情がまだ追いついてないというように思う。

(大久保委員)

今話していたように審議会が減ってしまい、とても残念だ。私も1期、2期と学識経験が入るから少ないのではないかと話してきたが、この下のところでは、管理職への登用率等は微々たるものだが上がっている。これは市役所内等のものなので結構きちんとしたデータだと思う。

このように増えているので、すぐには無理でも、私は、審議会はいずれもう少し女性の割合が増えていくのではないかなと信じている。

きっとこうして女性の管理職が増えていき、今の年代の人たちがもう少し管理職になっていくと、審議会の中に入っていく専門職の方にも女性が増えていくと思うので、やはりここを、少しずつとは言えないがこのように4%7%と毎年増やしていくと、近い将来審議会の男女比が50%を、達成できるのではないかと思うし、ぜひ流山市ではそれを達成して欲しいと思う。

それに続いて、この防災会議については、大変私も気になっていて、いくらなんでも下がり過ぎだ。

女性の消防団の加入率は増えているのに、こちらが減っているということは専門職の方もあるかもしれないが、公募の方も減っているのではないかな。

せっかく消防団には入っていないながら、こちらの公募には応募しないというのは、何か審議会や防災会議は、まだまだ敷居が高いところがあるのではないかと思うので、可能な限り、もう少し開かれたというか、そこまで堅苦しく考えないで意見を通せる所だということを、アピールするなどして増やしていくと良いのではないかな。

私もこの男女共同参画審議会はとても女性が多く、私の性格もあるが意見を言いやすいと感じている。

しかし傍聴等すると、少し意見を出しづらそうなところもあるので、何かそういうところがもう少し変わっていくといいのではないかなと思う。

消防団の女性が増えているだけに、本当にここがとてももったいないと感じるので、ぜひ加藤委員にも頑張っていていただきたいと思う。  
(加藤委員)

応援ありがとうございます。女性消防団の方は、やはり年々1人2

人と地味ですが、少し上がってきている。それは大体SNS発信の影響が大きいと思う。

そう思うとやはり防災会議の方は、アピールというか選定の方が少なく、おそらく消防団の中でも、これに関して知ってる人は大分少ないと思う。何かもう少し宣伝など兼ねて、両方アピールしながら頑張っていきたいと思っている。

(大塚会長)

今のところに関連して、資料2を見ると、9ページの事業番号57番がC評価となっており、このあたりが、努力がもう少しなのかと感じた。

「5回やってたのが、1回になってしまった」や「説明機会を確保することができなかった」ということが評価として書いてあるので、なかなか難しさもあるのかもしれないが加藤委員もおっしゃった通り、SNSを活用する等、もっと積極的にできると良いかと感じた。他にはいかがか。

(中島委員)

指標一覧でいうと13番の基本的施策6で、DVに関する相談件数が増えたから、これはA評価だと話があったが、逆に言うと、これが増えたということは大変なことだと思う。

それだけDVの被害に遭っている人が増えてきているという見方もできるので、それに対してただ回数が増えた、人数が増えたではなく、そこに関わってる人たちの困難さというか状況というか、それをつぶさに見てあげることによってその相談体制の方につなげていくというような手だてが必要になってくることだと思うので、これは増加したから、目標達成したという判断はどうかと思ってしまう。いかがか。

(事務局)

DVに関しては、第5次プランを作成する時にも、DVに関しての指標というところはかなり迷った部分がある。ただ、担当とも打合せをしていく中で、DVということを認識をされてない、今受けてるのがDVだと本人がわかっていない等、なかなか相談に繋がりにくいというところが現場の声としてあった。

そのため指標では相談件数の増加を目標値にしている。その下の「困難な問題を抱える女性への支援」、「女性の悩みに関する相談窓口の認知度」とリンクをしていくと感じているが、この6と7の指標が増えていくことによって認知されていけば相談件数も増えていく。

その中で、6ページの、そういうところの評価がAとなっているのは、相談件数は増えているがそれに対して体制も整えていくということも含めて評価をしているものと考えているのでここは増加という形で行いたいと思っている。

(佐藤委員)

1点気になるのは、今の話だと、虐待には潜在的ニーズ、言うべき人が言えなかった場合の件数と実件数と2つ話があったと思う。

今のこの増えている件数は、厳密に言うと、どちらの話かわからない。本当は言うべき人が言えるようになったから、件数が増えたのだと結論づけるには証拠はない。件数としては増えているが、それが潜在的に拾い出してのA評価だというには、これは別にどちらともつかない。

潜在的ニーズを拾えたからAだというのは1つのロジックとしてあり得るが、危ないのは、これがもし実件数だった場合、本当に増えていて、虐待が増えていて、相談件数が増えたという時は、先程のロジックだと読み違いになってしまうので、潜在的ニーズを拾えているかどうかは、今回は証拠がないので、むしろそういう場合は危ない方の解釈をとる方が予防になるので、実件数で増えていったら困るというスタンスに立って、やはり実件数でもしこれが全部本当に新規の虐待のケースであった場合はやはりゆゆしき事態だと捉えて、この件数を解決するにはどうしたらよいかというプランは策定していくべきだと思う。これが、隠れてた件数かはわからない。どちらも証拠はないので、むしろリスクの方を想定して動くようにしたと結論づける方が、次のステップとしては、予防になるかと思う。

(大塚会長)

ご指摘の通りかと思う。困難な問題を抱える女性への支援の窓口が立ち上げられたのが、昨年度だと思うが、そのあたりの情報がもう少しいただけるとよいのではないかな。事務局からはいかがか。

(事務局)

困難な問題を抱える女性の支援についての件数の把握については、担当課の方に確認してみないと何とも言えないが、相談自体は以前からやっていたので、その中で困難な問題を抱える女性の相談が何件あって、増えてるのか減ってるのかというところは難しいと思っている。

(大久保委員)

ここはこのプランを決める時に、私はこれは必ず入れた方がよいと言った。昨年施行された女性支援新法と言われるのは、令和7年4月1日から全国的になり、その後、県や自治体の方は努力義務なので、まだこれをそもそも第5次プランで入れたという点は、流山市は決断してくれたな、と思っている。

ただ、個人的にはこれを企画政策課の方で担当しなかったもので、今のようなことがあるのではないかと思う。これは今まで拾われなかった、救いの手が届かなかった女性を救うための女性支援新法なので、やはりこれはこども家庭センターの方にもきちんとそういう流れで施行された法律だということを伝えて、だから今佐藤委員の話にあったような、そういう数を数えることも大事だという意味も込めて伝えてもよいのではないかと思う。

私はこのDVに関する相談件数が増えたことは個人的にはよいと思っている。DVの被害者というのは隠れていることが多いので、なかなか前に出られないのに、20件近く増えているということは、それだけ声を上げられるようになったということで、流山で安心して相談ができる体制が整いつつあるというように見た。

ここは微々たる増加で、増えているということはも確かによくはないが、増えたことがわかることでその先に繋がることもある。

やはりDVの被害者を全員で守るということはとても大事だと私はこれを決める時から非常に声高に言ってきたので、こういう結果になっていることはとても嬉しいと思っている。

(大塚会長)

このあたりの議論も正直、結論が見えないというか、実数なのか潜在の数なのかわからないところもあるので、恐らく、この表には載っ

ていくわけだが総合的に皆さんで議論して確認するのがよいと思う。  
(大塚会長)

まだ意見をいただいてない委員の皆様からは何かあるか。  
(飯野委員)

私から何点かあるが、「男は仕事、女は家事育児」という固定的な見方をなくすにはやはり、さきほど他の委員の方からも話があったが、教育というものが重要だということは以前から言っている。

教育というのは、家庭の教育、学校教育、社会での教育というのもあるということは以前から言っている通りだと思うが、恐らく入口は学校教育だと思うので、そういう意味で、学校教育の場で固定的観念をしないようにというか、そもそもそういうふうに区別することなく、やるのだということを繰り返し話していただくことは重要だと思う。

現在、以前の説明で学校ではもうそういうふうになりつつあると聞いているので、引き続き、特にその点はしっかりやっていただきたいと思う。よろしくお願いします。

2つ目は、市の男性職員の育児休業取得率だが、一般的に「育児休業をとりましょう」といった時に、数字が増えるには少し、タイムラグという言い方が正しいかどうかかわからないが、動き始めてから効果というか、割合が増えるのに時間がかかると思う。

その時間がかかるのには2つあり、1つは、意識啓発というか、皆さんがやはり必要であると思うために納得する時間で、2つ目は、そうだね、と思っても実際にどうするのかということ。How-toという言い方が正しいかどうかかわからないが、実施方法には2つの段階があると思う。そういう意味では、市役所内の職員に対するということなので、恐らく市としてはこれまでも、職員に対する啓発活動はされてきていると思うので、具体的に取った時に、その仕事をどうするのかということは、恐らく各課もしくは係ごとの組織体制や、人員の数や、仕事内容で多分相当違うと思う。

それを、みんなバラバラだということかもしれないが、取得率としては素晴らしい実績だと思うので、そういう実績をどの様に工夫したらそれが取れるのだということをぜひ整理して、市役所の中で周知と

いうか、手引きというか、そういうことをやって広めていただくことが、大変有効だと思う。

なぜそれを申し上げるかというと、実はこれは「市の職員だから取れたのだろう、いいよね」と言われなかったためというか、そこに止まることなく、流山市の企業で働く女性従業員はもちろん、男性従業員も取れるということに使ってもらえるのではないかと若干期待している。いわゆる市役所の仕事というのは、水道とか工務部等の現業を除くと、事務職になる。しかし水道、上下水道、ごみ焼却等の実務的な部分の方も取れているとすれば、それは一般の企業の工場部門でも使えると思うので、ぜひ、育児休業取得のすすめのような手引きを流山市版として作って、広めるということは、世の中的には非常に面白いのではないかなと思う。

だからそういう意味で、前向きに捉えていただいて、市の男性女性にかかわらず、育児休業を取る、取れる、それこそまさに流山の良いところだということが宣伝できるように、冊子も作って、周知をしていただければと思う。

やはりそういうところの、how-to いうか、やり方はとても重要だと思う。

それと今度は3つ目だが、さきほどの防災リーダー研修の女性の参加率など、なかなか女性が、そういう所に参加しにくいというのがあると思うが、1つは、やはり女性にそういうものを受けていただく、参加していただくような啓発活動というのは、これまでもやってきたと思うが引き続きやっていただきたい。恐らくそれだけではなかなか増えないので、防災リーダーにメンターというのを置くことができるかはわからないが、優れた先駆者というか、この人の真似をしてみようとか、そのような人をつけて、その上で、そういう方々の話でもまずやることによって啓発をする。さらに、そこでもう1歩足が前に出るような、支援をしていくといいかなと思った。

その次、この資料2の3ページ事業番号21だが、読み流す人も多いと思うが、この事業内容はパワースーツのことだと思う。

例えば成田空港でトランク等を預けて機体の中に入れ込む作業は、女性の従業員の方が多い。ただ女性従業員は労働基準法で何十キロ以

上のものを持ってはいけない等、色々制限があるし、実際に筋力的体力的に持てないものを楽に持てるようにと、パワースーツというものを装着するなど、いろいろなやり方がある。モーターで支援をするだけではなく、エアーで支援をしたり、例えば30キロの物を、軽く持てるという様なスーツを買いましょうということなのかなと思う。目標値が1件以上と書いてあり、1件と言ったら寂しい感じだが、確かにパワースーツは結構高い。普通の会社でもなかなか買えない。

ただ、介護施設はこれを購入して、介護する方が腰痛にならないようにということをやっている。これは、いくらぐらい予算を組んで、何件でいくら支出したか、おそらく今データにないと思うが、後で教えていただきたい。結果は1件だったと思うが、これはすごく面白い予算だと思う。

そういう意味では周知をするなど、さすが流山だと言える様な案内を、工夫して宣伝してもよいのではないかなと思う。

それから、佐藤委員から「統計のとり方が」とおっしゃるのを、毎回拝聴しているが、今回、佐藤委員からも解説いただいて、ネットを使ったということで非常によかったと思う。以前佐藤委員からも3,000件では少ないのではないかという言い方をされたので、流山の人口がどんどん増えている状況で考えると、本当に3,000で適当かどうか。例えばNHKのよくニュース等でやっている、世論調査等見ても、日本全国対象にしてせいぜい5,000とか1万とかその位である。だから3,000で少ないと思わないが、やはり統計手法上有効な統計というためには、統計手法として、おそらく専門機関がやっていると思うが、そこをきちんとこの様な統計手法の考え方に則って、こういう統計を取っているっということが市のホームページに出ていないようであれば、きちんとそういうところをしっかりと押さえて、このまちづくり達成度アンケートを取るのがやはりよいのではないかなと思う。

あと佐藤委員からもいつもご指摘ある様に、パーセンテージの取り方を、有意差があるかないかというのは統計上とても重要なポイントだと思うので、我々の審議会はこのパーセンテージに基づいて議論しているので、そのパーセンテージがもし根幹から違う場合はもちろ

ん、ちょっと違うといった感じだけでも違っている場合だと、この議論そのものが成り立たなくなるので、そういう統計手法の問題、統計手法とそれに対する解析解説は、やはりその統計学上則ったものをぜひお願いしたい。

この指標全部で21あるうち9つ、約40%位は、まちづくり達成度アンケートに基づいた指標になるので、そういう意味ではぜひ、その点を十分もう一度来年度以降のことで考えて欲しい。流山市としてぜひ検討していただきたいと切にお願いしたい。

(大塚会長)

今5点いただいたかと思う。

最後の統計のところは、せっかくお金を使ってやっている部分なので、しかも毎年同じ様に指摘があるので、検討、回答いただくようお願いしたい。

今飯野委員の話の中で、私も育児休業のところで、随分増えていて、しかももう目標達成している、ということに大変驚いた。それがもっと外側に見えるように、広報になるような手引きという案は大変よいと思う。

ぜひそれをどこが担当するのか含めてご検討いただければと思う。事務局の方から何か今の5点の中で補足はあるか。

(事務局)

育児休業について、市で行っていることが一般企業の現状にどの程度適合できるのかという疑問がある。

出席されている委員の方で、ご自身のお勤め先等で育児休業はやはり男性にはなかなか難しいものなのか、皆様にお尋ねしたい。

(川上委員)

うちの会社では結構取りやすく、1ヶ月ぐらい前に申請を出して、日数は8日位でちょっと少ないが、取ってる社員の方はたくさんいる。期間として8日だが連続で取らないといけない。次の年にまた取るなどはできないので、1回しか取れない。

(大塚会長)

そうなるとやはり市の方が進んでいるという感じになるかもしれない。いかがですか。こういう現状でこういう課題があるなどあります

か。

(沖永副会長)

大学なので、少し違うと思うが、8日と聞いて驚いた。少なくとも2ヶ月以上休んでいる。個人個人には聞いてないが、総務課の男性職員が3ヶ月以上休んでいるということで、それもフォローアップはしているし、大学の職員の中で少し差があるかもしれないが、1ヶ月以上は休んでるかと思う。

(飯野委員)

一般企業の男性の育児休業取得率というのは確か10年位前までは10%未満位だったと思う。5%前後だったのではないかな。2年位前のデータでは40%位。だから、民間企業での男性の取得率は本当に増えている。

例えば、ある生命保険会社の男性社員の育児休業取得は100%とされている。ただ何日取っているのかというと、多くはない。

とにかく何らかの形で、配偶者が出産の時に、一番大変な時に寄り添って一緒にいるというような形になって増えてきてるのではないかなと思う。

女性の場合は結構今増えてきているというか、もともと100%に近いところだったと思うので、それから大きな状況変化がなければ、現時点でも相当高い数字だったと思う。

ではなぜ、短期間しか男性は取れないのかというと、例えば、夏休み1週間旅行に行っても仕事は何とかなる。みんなその間は「すみません、1週間不在です。」と言うと、取引先も何となくみんな納得してくれる。しかし、それが2週間、1ヶ月になるとそういうわけにいかず、誰かが代わりをするのか、それともその間他の何かが、代わりをするのか、誰かというのは同じ社員がやるのか、臨時で誰かを雇うのか、他の人にかぶってもらうのか、もしくはその人の仕事を一時的にアウトソーシングする等、色々なやり方を考える必要がある。

市の場合は、いわゆる守秘義務があるので、アウトソーシングできないはずなので、恐らく組織内で工夫をしていると思う。そうすると予算が余計にかからないというメリットもあると思うが、だからそういうふうな工夫を、課の誰かが育児休業を3ヶ月取ったというなら、

それは成功事例として、他の課に周知できる部分があるのではないかと思った。そういう意味で、ぜひそういうテキスト冊子を作って他の課に、もっと知らしめると、取得率も上がり、長めにできるのでそれが事務職としてできるなら、民間企業にもできるのではないかというふうに使ってもらえるのではないか。

あくまで10年前の知識だが、民間企業で育児休業を取りやすくするためと言って、よく聞いたのは多能工化というケースだ。

1人の人が、3つぐらいの仕事ができるようになると、そうすると専門はAの仕事だが、例えば子育て中に急に具合が悪くなった時に休む場合、そこへ飛び込んで100%ではないが、BCの仕事を手伝うようにするという多能工化というのが、これは10年以上前からメーカーでよく行われていることだが、そのようなことをやる。

民間企業なので、余剰人員を持つのは基本的に難しいので、そういうことを工夫して行っている。

だからそういう意味で、私とすれば、市役所の成功事例を、上手にテキスト冊子にして、流山の民間企業で使えるものができたら面白いと思ったのでお勧めした。ご検討いただければ。

さきほど会長から、どこでやるのかと聞かれたが、恐らく民間企業へのお勧めなので、いわゆる商工労働部局になるのかと個人的に思う。だから、市役所内では、おそらく市役所内の総務関係で作るにしても、対外的におそらく冊子を作り返す必要があると思うので、その時は商工労働部局になるのではないかと個人的には思う。

(事務局)

飯野委員から資料2の3ページで、多様な人材が活躍できる職場づくりの補助金の話があり、こちらの補助金が1件ということだが、補助金の予算額の上限があり、補助金の交付の総額に対して50%というのがあるが、恐らくこれはパワースーツである。パワースーツは、やはり金額が高いので、この1件で上限額に達してしまったという形になっていると思う。

その前年に確か企業で女性の雇用を増やしたいということで、女性の更衣室の改修ということで、リニューアルをして、それに補助金を使ったという記憶がある。それも年1件で終わってしまった。ただや

はり改修して女性の従業員の募集が増えたということで、結構有意義に活用されてるのではないかとと思っている。

今年もまたこの補助金が、予算の要求があるかと思うので、予算要望の際には、こちらの審議会の方でご意見が出ていることを踏まえて、そこを共有させていきたい。

(北野委員)

申し訳ないが、先に失礼するので、さきほど話のあった「こども達の教育から」というところで、改めて学校施設代表で、前にも話したと思うが、本当に昔の様に男女で分けた名簿もなくなり、一番わかりやすい例の1つかと思うが、例えば、もしかしたら昔は、「応援団長は男の子で副団長が女の子」というような流れがあったかもしれないが、今は本当にこども達一人一人のやりたいことや願いや思いをとて大事にして、学校教育を進めているところである。

また道德等いろいろな特別活動等を通して、人権意識や多様性というものも、こども達がたくさん挑戦しながら、こども達、男の子、女の子、誰がではなくて、みんなが幸せに楽しく過ごしていこうということで、学校教育を進めているところなので、また引き続きどうぞよろしくお願いします。

【北野委員公務により退席】

(大久保委員)

さきほどの市役所の育児休業のところで、私もこれを見た時に87%で増えているし、すごいが実際は短いのだろうと思ったが、数値を聞いて意外と多く驚いた。とてもよいことで、飯野委員が言ったように、それをアピールしていくというのもよいと思う。

私は昨年度、男性育休について市民の声を直接聞く機会があったのだが、年代別やその方の勤めている会社の規模等によって随分ばらつきがあるので、一概に言えないということをすごく感じた。

年代も関係なく、別に年齢が高いから取らなくてよいと思っているわけでもないし、逆に若くても男は休むものではないというようなことを言う方もいるので、そのような感じでいろいろあると思っている。

市の方が発信するのもとてもすばらしいと思う反面、声を聞いて、

やはり会社の規模によってとても難しいと感じた。

川上委員が言ったように、８日と言うと、短いと言われがちかもしれないし、今の時代で８日というのはとても言いづらいのではないかと感じることもあるが、やはりその会社によっては人員が少ないとか、本当は休みたいが休めないということもあるとは思っているので、やはりそこは、「私たちは１００％取っている」「何日も休んでいる」とあまり言うと、それは市役所だからだろうと言われてしまうとは思いますが、逆にプレッシャーになるだろう。

中小企業で、男性が育休を取りたいと言った時に、何か変な反発があると良くないと思うので、今話していて思ったが、こういう今の流れがもしかして、さきほど言っていた性別役割分業が進んだのかと少し感じたりもするので、そういう休みたくても休めない方々もいるということを踏まえた上で、丁寧な啓発事業というのはすぐには数字や形にはあらわれないが、やはりこのようにしていくと、男性自身もよいのではないかと進めていけると良いと思う。

私が「市役所は、ここは１００％を目指して」とよく言っていたのは少し民間とは違う所もあるので、市役所ならできるのではないかと。

そうは言っても１００％は正直難しい部署もあると思うので、何かそのあたりを市の方はとても丁寧にして、皆さんが流山市の男性たちも男性パパたちもすごく心地よく、皆が支え合えるような状態になっていけばよいのではないかと。こういうことを言うのととてもものんびりしている感じには思うが、そういう地道な啓発活動というのはとても大切だと思う。

（佐藤委員）

今の久保委員のコメントを１歩進めると、すごく流山市の特徴が見えてきて、「子育てするなら流山」に直結すると私は考えている。

なぜかと言うと、厚労省のホームページにはトップにも女性の育休取得率は国全体で８６．６％、男性は４０．５％と書いてあるが、私は多分この「男性女性」というのも早晚なくさないと、と思っている。少子化なので、命の支え手を２人用意しておかないと危ない。

私は、自分が海外出張や日本中のお出張があり、子どもが生まれた時

2ヶ月目に倒れた。倒れたが、どうしても翌日北海道に行かなければならず、休まずに北海道に行った。私が家からいなくなるから、うちの子は生まれた時から夫が育てざるを得なかった。

それで私は、病院関係で出会うような人には、必ずお母さんたちに、家に母親がいる時点で夫は絶対頼るので、こどもが小さいうちでよいので、夫が育休を取れる時に、一泊実家に帰って休んできてくださいと言う。なぜかという、必ず災害などでも、どうしてもこども1人の時があり得る。

育休というのは子育ての様に思うが、命の危機管理でもある。昔は大家族の時はそこまで考えていなかったと思うが、今は核家族なので、1人の子に少なくとも2人の、やはりどちらになっても、命を支える体制は今後作っておく必要があり、それが少子化対策の一步目で、それが妊娠の段階から男女の固定役割を解消していくことになる。私の夫は妊娠しなくてももう私以上に全部できており、ワクチン接種からおむつから全部主人がやり、私は行っていない。できるとわかった。結局、私がいなければ、男性がやるしかない。だからやはり男性を2番手に見ておく時点で2番手に収まるので、女性の方も、1日自分がいなくなることを意識的に作ること、そういう危機的状況を疑似的に作ることを、私は知り合った人には積極的に言っている。

それはやはりさきほどの防災の話もあったが、結局全部横で繋がる話で、命の支え手を流山市は積極的に応援するという、危機の管理の一環として見直すというのも1つかなあと大久保委員の話を聞いて思った。

(大久保委員)

私もそういう感じで話してしまったが、育休というのは決して子育てをするためだけのことでなく、男性が育休を取るということは結果的に女性が働く機会を失わなくて済む、退職をせずに済むということなので、育休はパパが子供と過ごせてよかったね、という時間ではなく、これは女性も男性も生涯自分らしく生活をするために過ごすために取るものなので、育休という名前もよくないのだろうという感じはするが、そのように捉える方もいるので休みづらい等ということもあるのだろうから、そういうこともひっくるめてぜひ、企画政策課に

は頑張ってもらいたい。

昨年度出した「結ながれやま」には、男性育休について書いてあるので、ぜひそういうものを活用してアピールしていただきたい。

(中島委員)

資料2の1ページ9番、「流山市は子育てがしやすいまちだと思う保護者の割合」というのは、結構低いのではないかな。

60%というのは変わっていない。令和5年度も7年度も60%台で推移してる。だからここがやはり問題なのではないかと思う。

「子育てしやすい」というのはどういうことなのかということから。例えば、保育所等が充実しているとか、それからここにもいろいろ載せてあるが、やはり男性がその家庭内の仕事に携われるようになるような研修や講座等、そういう経験を積んでいって、2人で家庭がきちんと回るようにしていくとか、やはり言葉で、「子育てするなら流山」と言って、流山に来た人が結構いるが、中には、少し考えていることと思っていたことと違うということで、また引越してしまった人も現実にいる。

だから本当に流山市がこれを、メインのものにするのなら、やはりそれを裏付けるような施策や、いろいろな対策等、予算もかけて確かに子育てしやすい場所と思ってもらえるようなことをどんどん作っていかないとこの割合は増えていかないのではないかなと思う。

言葉だけではなく、やはりそれを「実」にしていけるような市であって欲しいと思うが、これはどこが担当するのかというところから始まって、このいろいろなページにパパのためのいろいろな講座や冊子があるがそれをさらに推し進めて、本当に流山に来てよかったと思ってもらえるようなことをぜひ取り組んでいって欲しい。

あと別の件だが、資料2の4ページの、32番で「女性の創業」ということが言われているが、女性向け創業スクールに22人も参加しているのなら、その人たちが、その後、どの様に創業に至ったか、創業できた人はどの位いるのか、それは成功したのかという追跡もしていただきたい。そうすると、創業に向けた支援のあり方というのも、考えられるのではないかなと思うので、ぜひ担当部署には頑張ってもらいたい。

(事務局)

まず、さきほどの中島委員のお話で、1点目の「子育てしやすいまちだと思いますか」という問いだが、指標ではこの回答のみしか載せていないが、この後の質問として、その回答で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という人には理由を聞いている。

さらにまたもう1つ下の問があり、そこでは「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と答えた方に理由を尋ねる形にしているので、担当課の方ではこの結果を踏まえ、施策を検討していくうえで、利用していると思う。

もう1点の女性の創業だが、この講座を受けた方で何人が実際創業したのかという質問が以前にもあり、それを担当課の方では把握していたように思うので、その点は確認して、ご報告する。

(大塚会長)

そういう女性がまさに活躍しているというようなロールモデルがさきほどの消防団でもそうだが、もう少しまとめられて発信できるのではないのではないか。他にいかがか。

(安井委員)

全体的な流れの中でだが、この全部表にまとめてあるのが、何か独立して、横の流れがあまり見えない気がする。

例えば防災や、自治会でもそういう活動をするのだから、やはり女性が少ない、委員になる人がいないというのであれば、やはり自治会とも連携を取るということも大事なのではないかと思う。

DVに関しても、本当に私も何人も直面して見てきているが、DVを認めるところまで女性はなかなかいかない。また夫のもとに戻って、またしばらくすると大きなことがあって警察沙汰になる。私はそういうのをずっと見てきてたので、その辺を含めて、そこだけで対策するのではなく、市としてももう少し連携がとれる部署があってもよいのではないかと思う。

(大塚会長)

大変重要なことかと思う。特に自治会等はずっと課題だと思うが、加入率が下がってきていて、まちづくりが皆さん個別になってしまっている。そうするとまた横が作られないというところがあるのではない

いかと思っている。どういう意見があると思いますか。

(事務局)

私は以前コミュニティ課にいたが、自治会の中で、女性の割合を高めるといふ以前に、会長のなり手がいないとか、或いはもう加入そのものが、というところがあるので、男女問わず結果として指標2番に示されている結果だということである。

(大塚会長)

そこを何とか自治会もそうだが、課のつながり等がもっと醸成されて、問題意識を共有していけるといいのではないかなと思うので、ぜひ、どこにこれをどう進言したらよいのか、まだ成熟していないが、皆様にもぜひこういうアイデアがあるということはいきたい。

引き続きこの問題意識はこの会で共有して意見をいただきたいと思う。他にはよろしいか。

(大久保委員)

豊中市だったかと思うが、自治会に、別の専門家の人が入って、男性の会長などが皆さんに意識改革をしていったことで、女性の加入率や女性の自治会の役員率が増えて成功した。だからもう思い切ってあまりにも増えないならそういう専門的な、外部講師なり外部のアドバイザーを入れるというのも、大切なのではないかな、もうそういう段階に来ているのではないかなという気がする。

やはり残念なことに今でも男性が言えば聞くので、女性がいくら女性を増やしましょうといったところで増えないので、やはり今いる男性会長たちに、その意識を変えていただき、女性が入るとこんなによい面がある、意外と女性が入ると女性が大勢入ってくる等、私もこういう言い方をするととても男女分けてしまっているが、女性というのは結構強引に巻き込んでいくところがあるので、活性化していくのではないかなと思っている。

自分も自治会に入ってるが、どんどん減っているんで、とても残念だ。やはり何かあったときに、共助という面で自治会に入っていないととても厳しいと思う。私も子供が小さい時、自治会の人に随分助けていただいたので、そういう意味でも、とても大事だと思うし、さきほど安井委員が言ったようにDV等にも結局繋がっていくと思う。周

りの目があれば、結局変なことができないので、そういう横の繋がりはとても大事なので、このコミュニティ課の役割はとても重要だと思っており、コミュニティ課に頑張っていたきたい。

（大塚会長）

担当課の方には話題になったということもぜひ伝えていただきたい。他によろしいか。

（加藤委員）

防災のことについて、現状を少しお話しておきたい。今やはり消防局の方も、例えば男性が9割、女性が1割で、女性の方がかなり少ない。女性消防団は、どこの地域も県もそうだが、男性が200人いても、女性は14人しか取らない、11人しか集まらないとか、1割にも満たないぐらいしか女性がいらない。その中でやっているとどうしても男性が主に立ち、男性が引っ張って動き、女性は補助的な役割に就くケースが多い。

その中で女性は何をするかという話し合いなど、各地でいろいろやっている消防団も多いが、女性ならではの方で攻めようと、例えば何か防災や避難等があったときには、ナプキン系やトイレ系の衛生面の方に女性は積極的にまわろうとか、お年寄りに寄り添うような活動しようという形で、やはりどうしてもこの世界は男性が中心になってる世界なので、その中で女性は何ができるかという模索をしてる状態が多い。

ただ、今回消防の女性消防団の方から、この様に男女共同参画に参加させていただいた様に、どこの県でもどこの地域でも、やはりそれじゃ駄目だ、もう少し女性の防災リーダーを作っていこうというふうにだんだん盛り上がってきた。

毎年行われているが、今年の5月にも、実は女性消防団の中から消防学校に1泊2日で、勉強することが行われた。そうすると千葉県やいろいろな市町村から女性の代表が集まって、うちはこのことやってる、こんな状態だというふうにコミュニケーションをとっていくのだが、今までは絶対女性は火消しに回ってはいけなかったが、やっと女性が火を消すほうに回れた、今年から参加できるようになったという地域が出てきた。流山の消防局の方も、今まで火を消す人はオレ

ンジ隊というが、そこにも女性がやっと参加できるようになり、はしご車を運転するようになった。

今まではなかったが、流山消防局の方も今年採用したそう。その道のりはかなり大変だったそう。やはり男性と同じぐらいに体力がないと、放水したときに吹き飛ばされてしまう。その中で男性並みに体力がある子がいるということで、やっと流山消防局も女性を取るようになった。

その様にだんだんと変わってきたので、これから女性として防災もしくはこういうリーダーとして何ができるのかというのが、やっとスタートできたところなので、1年2年3年後やっていろいろと女性が活躍する場が出てくるかと思う。

(大塚会長)

計画は5カ年のものなので、そこまでにどう変化するかこの会でもよく見ていきたい。大分ご意見をいただいたので、このあたりにしたいと思う。

いただいたご意見については担当課などに共有いただくとともに追加のデータや追加の資料があればぜひお願いしたい。

それでは議題(2)その他について、事務局から説明をお願いします。

(事務局)

男女共同参画室では、第5次プランに基づき毎年講座等を行っているが、皆様の方から講座やイベント等の提案があれば、ご教授いただきたい。

次回の審議会は12月14日月曜日の午後を予定している。内容は第5次男女共同参画プランの令和9年度事業予定について報告する予定である。

(大塚会長)

それでは以上をもって令和8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。

以上