

流山市第4次男女共同参画プラン(素案)に対する意見と市の考え方

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
1-1	P7 P8 P9 P15 P24	9、24行目 図表3 11、22行目 指標6、22 指標3段目	「年2%の上昇」「年3%の上昇」の意味がよく分かりませんでした。図表3では、各年の女性管理職の人数ではなく全体に占める割合が%で書かれており、この%で示す数値が2ずつ増えていくことを意味していると理解しましたが(例えば、H29は14.8%、H30は16.6%で差が2以下だから未達成ということを言いたい)、パーセントの数値そのものの増減はパーセントではなくポイントを使います。これらの記述は「年2ポイントの上昇」「年3ポイントの上昇」の間違いではないかとも思いました。	ご指摘のとおり、「年〇%の上昇」としている箇所を、修正します。	有	以下のとおり本文中の5箇所を修正します。 ●市女性管理職の管理職への登用率 年2%上昇⇒年2ポイント上昇 ●男性が家事参画を十分に行っている割合 年3%上昇⇒年3ポイント上昇
1-2	P23	No.14	男女共同参画社会の実現にはロールモデルが必要であり、「市役所における率先したワーク・ライフ・バランスの推進」は極めて重要な施策と思いました。是非進めてください。ただし、NO. 14で記されるような「制度の周知」「育休を取得できるように努める」は、既にこれまでの類似する計画や活動で試みられており、また同じような取り組みを漫然と続けるだけではないでしょうか。そもそも既に「母になるなら流山市」を進めながら、市役所の職員の方に育児休業の制度が周知不足であることは、あってはならないことです。実際、本当に更なる周知が必要なのですか。新規職員対象の研修を想定しているのであれば、なにもここに特掲する必要はないと思いました。 私は、本計画においては「周知と努力」をさらに進めて、NO. 14を「市役所男性職員の育児休業取得義務化」(もしくは「男性職員を含む市役所全職員の育児休業取得義務化」と修正することを市民として提案します。「周知と努力」だけでは、これ以上の成果は望めません。市長や議員、管理職や消防の職員の方々、市立の学校の先生方を含めて、市役所に関する全員に適用されることが理想ですが、是非、可能な部局から試みて下さい。子育て世代の人口増は一過性のものであり、持続的な市の発展は望めません。「育休取得義務化」は我が国の男女共同参画に一石を投じるものとなり、流山市が真に「親になるなら流山市」の地であるという強いメッセージを発信できます。子育て先進都市として、現在の市民の誇りにもなるでしょう。さらに、市役所から市内企業への波及や、市民の意識向上などの成果も計り知れません。市の発展に大きく貢献し得る取り組みであり、賛同する市民は多いと思います。市長のリーダーシップと議員の理解に期待します。	育児休業については、ほとんどの職員に周知されていますが、まだまだ、男性職員の取得率は低いのが現状です。育児休業は、各家庭の環境や方針などの事情があるため義務化することは難しいと考えます。しかしながら、育児休業取得に対する周囲の理解と育児休業を取得しやすい職場の環境づくりは重要と考えます。	無	
2-1	P16	基本理念	基本理念で「その個性と能力を十分発揮できる流山をめざして」とありますが、どんな流山をイメージしているのか理解できません。具体的に(事例で更に、言わせて頂くなら、小生は、個性と能力は、既に十分発揮しています。誰を対象にしているのでしょうか？	流山市民だけでなく、日本全体として、性別に基づく役割分担意識が依然として残っています。基本理念は対象を限定するものではなく、すべての市民が個性と能力を十分に発揮できる流山市を目指すものです。	無	
2-2	P32	No.65,70	NO. 65、NO. 70は「流山市健康づくり支援計画」(案)に掲載されていませんが？(この計画は、「審議委員会」は終了し市長に答申済みの段階のはず)	NO. 65、70の事業内容については、男女共同参画の推進の視点における健康づくりについて記載しています。健康づくり支援計画については、乳幼児期から高齢期までのすべての市民を対象とした健康づくりの推進の視点で策定しているため記載は異なりますが、母子保健の推進や乳がん検診・子宮がん検診、骨粗しょう症検診の推進などについて記載しており、NO. 65、70の事業内容も含まれていると認識しています。 具体的には、健康づくり支援計画(素案)の第3章青年期・第4章壮年期の【市の取組方針】などが該当すると考えています。	無	

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
2-3	P33	No.73,74,75	「女性防災リーダー研修」の習得者を増やす文言追加しては？(流山市社協ボラ・センター、日赤千葉支社で、毎年研修しています)	女性だけを対象とした研修等は行っていませんが、女性が多く参加してもらえるような研修内容等についても検討します。	無	
2-4	P44	推進本部体制図	①「推進本部」に女性を参画させるべきです②この推進体制でどのような議論がなされ、それぞれ何回位開催され成果がありましたか？	流山市男女共同参画推進本部は、推進本部、幹事会、研究会により構成されています。部局長からなる推進本部には女性職員がいませんが、幹事会、研究会では女性職員も委員として参加しています。 また、男女共同参画推進本部では、男女共同参画プランの策定やプランに基づいた男女共同参画施策の進捗管理を行っており、今年度は男女共同参画審議会から答申が提出されてから、推進本部を3回、幹事会を1回、研究会を5回開催し、第4次男女共同参画プラン素案を策定しました。	無	
3-1	P5~15		第3次プランの実績と検証は、市民が第4次プランの基本的な考え方に興味・関心があると思うので、第4次のあとに記載されると理解が進むと思います。	第4次プランの策定にあたっては、次期プラン策定に向けた第3次プランの振り返りを行い、男女共同参画施策の進捗状況や男女共同参画を取り巻く現状を把握するとともに、第3次プランで達成できなかった目標や指標を振り返ることで、次期プランにおいて取り組まなければならない課題の洗い出しを行いました。それらを受けて、各課題における指標の設定、施策の方向や事業内容を検討し、第4次プランは策定されました。プランの構成は、これらの策定過程に沿っています。	無	
3-2	P18	第4次プラン体系図	基本理念は街の将来のあるべき姿を示す重要な文言だと思います。従って「男女とも多様な…その個性と能力を…」という言葉よりも例「男女とも多様な生き方を尊重し、ともに輝く流山市」のように夢と希望を示す街の姿が見える言葉にできないでしょうか。	男女共同参画社会基本法第3条では、「男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取り扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。」としています。流山市においても、様々な立場の人の生き方や多様性が尊重され、誰もが個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、基本理念を定めました。	無	
3-3	P20 P29	右側9、14行目 下部(タイトル)	「排除する」→国や県も「根絶する」を使っていますし、P29のシンボルマークの根絶の言葉に合わせた方が意味的にも良いと思います。	ご指摘のとおり、暴力の「排除」としている箇所を「根絶」に修正します。	有	以下のとおり基本的課題を修正します。 ●女性、男性、高齢者、子ども、障害者等に対するあらゆる暴力の根絶
3-4	P22	No.10	次の文を1行挿入願いたい。男女の身体的性差の理解促進に努めます。身体的性差を認めて違いが尊重できると思います。	男女の身体的性差については思春期保健の知識のなかに含まれると考えており、すでに実施している内容であるため、今後も継続していきます。	無	
3-5	P26	No.29	自治会等に女性の役員登用を進めるよう働きかけます。育成はすでにできていますから登用促進しようとする自治会長等の意識の醸成が求められます。	自治会やNPOなどの市民活動団体は、それぞれの地域課題や地域特性に合わせた活動を行っている自主組織です。関係部署が連携し、男女共同参画に関わる意識の醸成を図り、情報発信に努めます。	無	
3-6	P26	No.30	市民なかでも女性の地域活動への参画を促します。	男女の区別無く地域活動への参画促進を図っています。	無	
3-7	P29	7行目 (基本的課題2行目)	課題→排除でなく根絶に統一を。「DVやあらゆる暴力の防止と被害者支援」の方が良いと思います。	ご指摘のとおり、「暴力の排除」としている箇所を「根絶」に修正します。 配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。	有	以下のとおり基本的課題を修正します。 ●女性、男性、高齢者、子ども、障害者等に対するあらゆる暴力の根絶

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
3-8	P29	No.49	・あらゆる暴力の根絶に向けて意識啓発・相談・保護体制を充実させます。 ・DV被害者の心身の健康回復の支援に努めます。	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。 配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。	無	
3-9	P29	No.50	追加:DV被害者とその子どもの心身の健康回復するため、他機関と連携し相談者に対して速やかで適切な対応を行います。	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。 配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。	無	
3-10	P23	指標2段目	周知率→ 男性職員の育児休暇取得率を目標値にしてください。	育児休業については、ほとんどの職員に周知されていますが、さらなる男性職員の取得率の向上に向けて引き続き周知に努めます。 育児休業取得に対する周囲の理解と育児休業を取得しやすい職場の環境づくりへの取り組みを図る指標として、育児休業制度の周知率に加え、「男性職員の育児休業又は育児に関する特別休暇取得率」を指標とします。	有	基本的課題「ライフステージに応じた仕事と生活の調和の推進」に以下のとおり指標を追加します。 ●男性職員の育児休業又は育児に関する特別休暇取得率 目標値90%(H30現在値66.6%)
3-11	P33	指標	防災分野に女性の参加率15%は、どの分野でどのように計測するのか不明です。	市防災会議や自主防災組織を対象としたリーダー研修会から女性の参加率を算出します。 指標については細分化し、「防災会議の女性委員の割合」及び「防災リーダー研修への女性の参加率」を指標として設定します。	有	基本的課題「防災分野における男女共同参画の推進」の指標を以下の2点に修正します。 ●防災会議の女性委員の割合 目標値20%(H30現在値16.1%) ●防災リーダー研修への女性の参加率 目標値30%(R1現在値20.0%)
3-12	P32	真ん中(指標2段目)	合計特殊出生率を目標値にしないでください。ジェンダーの問題になり、対外的にも問題に写ると思います。	市では、子どもを産み育てやすい環境整備が進んでいることを表す指標の一つであると考えていましたが、基本的課題「子どもと家庭を地域で支えるしくみづくり」の指標としては、「流山市は子育てがしやすいまちだと思える保護者の割合」により包括的に達成状況を把握できることから、指標を修正します。	有	●合計特殊出生率を指標から削除
3-13	P32	No.64	特定健康 診査の受診率を高めるため、乳幼児をもつ女性が受信しやすいよう一時保育環境を整備します。	市で実施している集団検診の中で、30代女性を対象とした乳がん超音波検査については、おもちゃや絵本を用意し、乳幼児を連れて受診される方への一時預かりを実施しています。	無	
3-14	P33	新規	防災担当部署に女性職員を増やす。	女性の視点は重要ですが、防災担当部署の女性職員の増加については本計画に記載するものではないと考えています。必要に応じ、人事当局に要望します。	無	

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
4-1			(ひとり親家庭に等しい家庭を)未婚のひとり親は国内で増加傾向にある。母子世帯になった理由のうち未婚は8.7%で死別8%を上回り、ここから推計される世帯数は10万を超す。 一方、未婚の母子世帯の母親の年間就労収入は平均177万円と、母子家庭全体の水準を23万円ほど下回る。その上、寡婦(夫)控除が適用されない未婚のひとり親は、所得税や住民税の控除も受けられていない。婚姻歴のあるひとり親に比べ税負担がさらに重いと聞きました。こうした現状を踏まえて、不公平の是正を考えるべきではないか。焦点は子どもの貧困対策を考え、ひとり親の中でも婚姻歴があるか、ないかで税制上の差がありそれによって経済的に厳しい家庭が受けるべき恩恵を受けられずにいる。弱いひとり親家庭で暮らす子どもたちの未来のために税制見直しの議論に臨んでいただきたい。	現在、寡婦(夫)を対象としている住民税の非課税措置が、平成31年度税制改正にて「現に婚姻をしていない者又は配偶者の生死の明らかでない者」に対象が改められました。これにより、令和3年度課税から、前年の合計所得金額が135万円未満の未婚のひとり親について、寡婦(夫)と同じく、住民税が非課税になります。 また、令和2年度税制改正大綱に、未婚のひとり親に対する税制上の措置及び寡婦(夫)控除の見直しについて言及があり、未婚のひとり親について寡婦(夫)控除を適用すること等が記載されています。 寡婦(夫)控除については詳細な議論が行われると想定されることから、今後の動向を注視していきます。	無	
5-1	P23	指標2段目	男性職員の育児休暇制度の「周知」率の目標が100%と書かれていたが、現代社会において知らない人がいるのか疑問。	平成30年に実施した職員意識調査において、残念ながら男性職員の育児休暇制度周知率は84%だったことから、引き続き職員への周知を行い、育児休暇を取得する立場になったとき、管理職になったときに希望者が取得しやすい職場環境づくりに努めます。	無	
5-2	P29	No.49,50	第3次プランでは、DV防止のための意識啓発について細かい項目があったが、今回はその項目が全て省かれているのはなぜか。啓発のみではなく、具体的な施策や実際の行動指針を示してほしい。また、虐待防止のための意識啓発についても同様のことが言える。野田市での痛ましい事件や、千葉県の児童相談所一時保護所の人数が定員の1.7倍になっているという数値が出ている情報もあるので、「意識啓発」だけでは足りないのではないか。	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。 配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。	無	
6-1	P21~34	第3章施策の方向及び事業内容	第3章 施策の方向及び事業内容全体について全体的に具体性がない。 施策の方向及び事業内容とあるが、施策の方向しか書かれていない。 どのような事業を行うのか、これでは分からない。 意識啓発を行うとあるが、具体的に何をするのか。 情報提供は、どのように行うのか？ 市民がこの計画を読んで、どんな事業が行われるのか理解できなければ、計画としていかなものか。 第3次計画、国や県、他市の計画と比較しても、これでは計画とは言えない。 計画を基に、予算がつき、人員配置がされるのである。 恣意的な運用を避けるためにも、計画は、何の事業が行われるのか明確に分かるものでなくてはならないのではないか。 第3次計画同様、現状書かれている課題ごとの方向性の下に、具体的に事業内容を記載されたい。	第3次プランでは、例えば講演会の開催回数などの各事業の行動指標を指標に設定し、年度当初に前年度の事業実績を評価、公表していました。第4次プランでは、基本的課題ごとに共通の指標を設定し、指標達成に向けて事業を実施することを明確にしました。毎年度各課において前年度の振り返りと当該年度の事業内容の見直しを行うことでより実効的な事業に取り組むこととします。指標の達成度合いに応じて事業の内容や回数を見直せるようにし、前年度の評価で明らかになった改善点を活かせるようになります。事業の目標や取り組み内容、前年度の評価については、これまでと同様、市ホームページで公表します。	無	
6-2	P21~34		第3章 施策の方向及び事業内容の指標について第3次計画から指標が大幅に減らされているのはなぜか？ 指標は客観的な事業評価のために必要であるので、基本的に事業NOごとに必要である。暴力からの被害者保護など数値目標を置くことがそぐわない項目も一部あるが、基本的に全ての事業に客観的な指標が必要である。	第3次プランでは、各事業の行動指標を指標として掲載していましたが、これについては、毎年の事業評価において達成状況を確認するものとなりました。また、第3次プランで主な指標として事業評価に掲載していた指標の数は22個で、第4次プラン素案において基本的課題ごとに定めている指標は19個であり、大幅に減少していません。なお、パブリックコメント手続きを経て指標は21個になります。	無	

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
6-3	P29~30		この計画は本市のDV防止基本計画を兼ねているのだが、DV防止に関する記述P29~30の内容では不足していると言わざるを得ない。第3次計画と比較しても内容の具体性、充実度が後退している。DV防止基本計画であることを鑑み、誠実に具体的に何をを行うのか記述してほしい。行政として主体的に被害者の安全を確保し、自立と生活再建への支援を行うことを明記してほしい。また、被害者の個人情報の保護や、広域的な取り組みとして民間や県や国の関係機関との連携の強化、職員に対するDVに関する研修や情報の共有、庁内連携について明記してほしい。また、隣町である野田市での事件でも事件の背景にDVがあったことから、要対協にDVの専門家を入れるなど、児童虐待事案に男女共同参画の視点が入るよう、連携の強化を明記してほしい。	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。広域的な取り組みとして連携している機関について、追記します。	有	以下のとおり、広域的な取り組みについての説明を加えます。 ●また、市役所以外にも下記の機関でも暴力等の相談窓口や被害者の支援に取り組んでおり、各機関との連携により広域的な支援に取り組んでいます。 ○千葉県女性サポートセンター、千葉県男女共同参画センター、警察、保健所、高齢者なんでも相談室(地域包括支援センター)等
6-4	P21	No.3	「人権を無視した性意識を改めるため、社会的性別の存在を見直します」という表現が全く分からない。人権を無視した性意識とは、いわゆるLGBT等に対する差別をイメージしているのか？そうであるなら、「多様な性の在り方に配慮し、性的マイノリティに対する偏見や差別、ハラスメントをなくすため、個人それぞれのSOGIが尊重されるよう意識啓発や相談体制の充実に努めます」としたらいかがか	「人権を無視した性意識」とは、性的マイノリティの方々に対する偏見や差別だけでなく、性別に基づく役割分担意識など、社会的性別(ジェンダー)に基づき生じる問題を指しています。第3次プランでは、「人権を無視した性意識を改めるためにメディアにおける社会的性別の存在を見直します」としていましたが、メディアに限らず取り組むべき項目であると捉え、事業内容を見直しています。	無	
6-5	P22	No.9	教科の中だけではなく、行事や生活指導の中で、児童生徒が固定的な性別役割分業に陥らないよう指導が必要である(男子が〇〇長・女子が副〇〇長など)	学校では、行事や生活指導も含めて、児童生徒へ固定的な性別役割分担は行っていません。今後も児童生徒へ固定的な性別役割分担の意識を醸成しないよう指導していきます。	無	
6-6	P22	No.10	思春期保健についての知識の向上と同時に、児童生徒に対してもHIV/エイズや性感染症に関する正しい情報の提供も必要ではないか	性感染症の正しい知識の習得は思春期保健のなかにも含まれると考えており、すでに実施している内容であることから、今後も情報提供に努めていきます。	無	
6-7	P22	No.11	研修に参加するだけでなく、教員の中で固定的な性別役割分業になっていないか確認と指導が必要である。	国・県主催の研修会への参加を推進し男女平等の意識の向上を図るだけでなく、校長会や教頭会をとおして教員の業務が固定的な性別役割分業にならないよう今後も周知していきます。	無	
6-8	P23	指標2段目	指標として「男性職員の育児休暇制度の周知率100%」はない。周知がされていないのではなく、周知されているが、周囲の無理解や固定的な性別役割意識から取得をあきらめるのであるから、男性育休が進めないのは周知の問題ではない。取得が進むような指標にすることが必要である。	育児休業については、ほとんどの職員に周知されていますが、まだまだ、男性職員の取得率は低いのが現状です。育児休業は、各家庭の環境や方針などの事情があるため義務化することは難しいと考えます。しかしながら、育児休業取得に対する周囲の理解と育児休業を取得しやすい職場の環境づくりは重要と考えます。	無	
6-9	P23	No.14,15	公的機関である市役所では、民間に先んじて男女平等、男女共同参画の推進が求められる。WLBも男性育休も女性の管理職も進まない要因は、「男性片働き型の労働慣行」にある。男女両性が、家庭生活と仕事を両立し、長く健康で働き続けるために、ぜひ男性片働き型の労働慣行を改めることを明記してほしい。	働き方については、各家庭や個人の状況により選択するもので、強制できるものではないと考えます。働き方改革が進む近年では「男性は外で仕事 女性は家で家事や育児」の価値観は通用しない時代になっています。職員向けの研修において、女性が社会に出て活躍する時代であるという意識改革及びワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。	無	
6-10	P25	施策の方向②,③	女性管理職登用を働きかけることももちろん必要だが、一般事業主行動計画に関する情報提供や策定推進、プラチナなぐみん認定や、えるぼし認定についての啓発、情報提供が必要ではないか。	両認定制度は、女性の就業の環境整備の向上、雇用の拡大につながる制度であるとともに、優秀な人材の確保にもつながる制度であることから、女性管理職登用に合わせ、両認定制度についての啓発、情報提供に努めます。	無	

流山市第4次男女共同参画プラン(素案)に対する意見と市の考え方

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
6-11	P25	No.25	第3次計画では家族経営協定の締結について、目標指標があった。 このような協定は、家族間の話し合いから進むというのが難しいものでもあるので、数値目標を設けて、担当課から働きかけることがとても重要であると考えます。	家族で農業経営を進めている方たちが、農業経営の充実と更なる発展を目指し、健康でより豊かな家庭生活を築いていくことを目的に締結するものであり、次世代農業者や女性農業者の農業経営参画を促進していくことから、指標による数値目標よりも恒常的に家族経営の農業経営体に働きかけ支援していくことに努めます。	無	
6-12	P26	No.29	自治会に人材の育成を働きかけるとあるが、特に女性人材が少ないため、女性人材の発掘育成を働きかけてもらいたい	自治会にとって課題の一つである役員のなり手不足解消への取り組みを通じ、男女共同参画に関わる情報発信等に努めます。	無	
6-13	P26	No.32,33	男性が育児に参加するための講座やイベントも重要であるが、男性が子どもと行く場所があることも重要である。児童館や子育て支援センターに男性利用を働きかけることが必要である	児童館・児童センター、子育て支援センターにおいて、男性が子供と行ける場所として、市民の周知を図り、男性の利用増を図っていきます。	無	
6-14	P29	基本目標Ⅲ	基本目標Ⅲに性暴力に関する項目がない。 被害の相談や、ワンストップセンターの情報提供など必要ではないか。	基本目標Ⅲはあらゆる暴力を対象としたものです。	無	
6-15	P31	指標	指標に第3次計画あった介護予防教室等における男性参加割合3割を復活させてほしい。優れた指標であると思う。	毎年の事業評価等と合わせ、具体的な取り組みについて検討し、公表していきます。	無	
6-16	P32	No.64	特に子育て中の女性が、がん検診に行けない現状がある。 女性のがん検診受診率を向上させる事業が必要である。	がん検診受診率の向上や受診者の負担軽減の方法の一つとして、複数の検診を同じ日に受けるセット検診の実施の有効性等について研究、検証していきます。	無	
6-17	P32	指標2段目	このような指標に合計特殊出生率を用いるのは適切ではない。 子どもを持つか持たないか、また何人の子どもを持つかは個人の自由である	市では、子どもを産み育てやすい環境整備が進んでいることを表す指標の一つであると考えていましたが、基本的課題「子どもと家庭を地域で支えるしくみづくり」の指標としては、「流山市は子育てがしやすいまちだと思える保護者の割合」により包括的に達成状況を把握できることから、指標を修正します。	有	●合計特殊出生率を指標から削除
7-1	P18	第4次プラン体系図	基本理念は街の将来のあるべき姿を示す重要な文言だと思います。「男女とも多様な生き方を尊重し、ともに輝く流山市」 今住んでいる方々にもずっと住みたいと思ってもらえるような希望を示す街の姿が見える言葉にできないでしょうか	男女共同参画社会基本法第3条では、「男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取り扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。」としています。流山市においても、様々な立場の人の生き方や多様性が尊重され、誰もが個性や能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現に向け、基本理念を定めました。	無	
7-2	P26	No.29	自治会等に女性の役員登用を進めるように働きかけます。 育成はすでにできていますから登用促進できる自治会長等の意識の醸成が求められます。	自治会やNPOなどの市民活動団体は、それぞれの地域課題や地域特性に合わせた活動を行っている自主組織です。関係部署が連携し、男女共同参画に関わる意識の醸成を図り、情報発信に努めます。	無	
7-3	P26	No.30	市民のなかでも女性の地域活動への参画を促します。	男女の区別無く地域活動への参画促進を図っています。	無	
7-4	P23	指標2段目	周知率→男性職員の育児休暇取得率 男性の育児休暇制度を知っているが取得できないのが問題ではないでしょうか。	育児休業については、ほとんどの職員に周知されていますが、さらなる男性職員の取得率の向上に向けて引き続き周知に努めます。 育児休業取得に対する周囲の理解と育児休業を取得しやすい職場の環境づくりへの取り組みを図る指標として、育児休業制度の周知率に加え、「男性職員の育児休業又は育児に関係する特別休暇取得率」を指標とします。	有	基本的課題「ライフステージに応じた仕事と生活の調和の推進」に以下のとおり指標を追加します。 ●男性職員の育児休業又は育児に関係する特別休暇取得率 目標値90%(H30現在値66.6%)

流山市第4次男女共同参画プラン(素案)に対する意見と市の考え方

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
7-5	P33	No.73,74,75	防災担当部署に女性の職員を増や	女性の視点は重要ですが、防災担当部署の女性職員の増加については本計画に記載するものではないと考えています。必要に応じ、人事当局に要望します。	無	
7-6	P32	指標2段目	合計特殊出生率を目標値にしないでください。ジェンダーの問題になります。	市では、子どもを産み育てやすい環境整備が進んでいることを表す指標の一つであると考えていましたが、基本的課題「子どもと家庭を地域で支えるしくみづくり」の指標としては、「流山市は子育てがしやすいまちだと思ふ保護者の割合」により包括的に達成状況を把握できることから、指標を修正します。	有	●合計特殊出生率を指標から削除
7-7	P32	No.64	特定健康診査の受診率を高めるため、乳幼児をもつ女性が受診しやすいように一時保育環境を整備します。	市で実施している集団検診の中で、30代女性を対象とした乳がん超音波検査については、おもちゃや絵本を用意し、乳幼児を連れて受診される方への一時預かりを実施しています。	無	
8-1	P5~15		第3次プランの実績と検証は市民が第4次プランの基本的な考え方に興味、関心があるので第4次の後に記載されると理解が進むと思います。	第4次プランの策定にあたっては、次期プラン策定に向けた第3次プランの振り返りを行い、男女共同参画施策の進捗状況や男女共同参画を取り巻く現状を把握するとともに、第3次プランで達成できなかった目標や指標を振り返ることで、次期プランにおいて取り組まなければならない課題の洗い出しを行いました。それらを受けて、各課題における指標の設定、施策の方向や事業内容を検討し、第4次プランは策定されました。プランの構成は、これらの策定過程に沿っています。	無	
8-2	P18	第4次プラン体系図	基本目標の基本的課題の中に「防災分野における男女共同参画の促進」と入れていただきたい。防災は男女共同参画の視点を避けて通れない状況になっています。	33頁に明記しています。	無	
8-3	P22	No.10	次の文を1行挿入願いたい。男女の身体的性差の理解促進に努めます。身体的性差を認めて違いが尊重できると思います。	男女の身体的性差については思春期保健の知識のなかに含まれると考えており、すでに実施している内容であるため、今後も継続していきます。	無	
8-4	P26	No.29	自治会などに女性役員登用をすすめるように働きかけます。	自治会やNPOなどの市民活動団体は、それぞれの地域課題や地域特性に合わせた活動を行っている自主組織です。関係部署が連携し、男女共同参画に関わる意識の醸成を図り、情報発信に努めます。	無	
8-5	P26	No.30	市民活動の中でも女性の地域活動への参画を促します。	男女の区別無く地域活動への参画促進を図っています。	無	
8-6	P29	7行目(基本的課題)	課題→排除でなく根絶に統一をした方が良くと思います。	ご指摘のとおり、暴力の「排除」としている箇所を「根絶」に修正します。	有	以下のとおり基本的課題を修正します。 ●女性、男性、高齢者、子ども、障害者等に対するあらゆる暴力の根絶
8-7	P29	No.49	あらゆる暴力の根絶にむけて意識啓発相談・保護体制を充実させます。DV被害者の心身の健康回復の支援につとめます。	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。	無	

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
8-8	P29	No.50	追加:DV被害者とその子どもの心身の健康回復するため、他機関と連携し相談者に対して速やかで適切な対応を行います。「ひとり親家庭への支援」を入れてください。	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。 配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。 基本目標Ⅲでは、取り組むべき課題を定め、目標に向けて取り組みます。	無	
8-9	P23	指標2段目	周知率→男性職員の育児休暇取得率	育児休業については、ほとんどの職員に周知されていますが、さらなる男性職員の取得率の向上に向けて引き続き周知に努めます。 育児休業取得に対する周囲の理解と育児休業を取得しやすい職場の環境づくりへの取り組みを図る指標として、育児休暇制度の周知率に加え、「男性職員の育児休業又は育児に関する特別休暇取得率」を指標とします。	有	基本的課題「ライフステージに応じた仕事と生活の調和の推進」に以下のとおり指標を追加します。 ●男性職員の育児休業又は育児に関する特別休暇取得率 目標値90%(H30現在値66.6%)
9-1			市長のあいさつが素案にないというのはどういうことでしょうか？市長の諮問を持って審議会が素案を作っていますから、市長がまずはその思いを入れていただきたい。(他に計画の素案もみんなあとから齟齬がないようにいれているようですが、それでいいのでしょうか？)	市長あいさつはパブリックコメントの対象外と考えています。	無	
9-2			本部推進役員を部長職に充て職としていることで、女性が一人も名を連ねていない。ここにまずは疑問を持っていただきたい。部長が推薦する女性職員を推進役員におけるような体制を作ってください。	流山市男女共同参画推進本部は、推進本部、幹事会、研究会により構成されています。部局長からなる推進本部には女性職員がいませんが、幹事会、研究会では女性職員も委員として参加しています。	無	
9-3			研修に参加しましたが、庁内の中でどこが男女共同参画が遅れているかを気づかせる研修にはなっていなかった。もっと身近なことから考えられるワークショップなどに変更できるように願います。	職員研修会においては、法律や制度の改正等に合わせ、毎年内容を変えており、研修目的に即した形式により実施します。	無	
10-1	P29	No.49	・あらゆる暴力の根絶に向けて意識啓発・相談・保護体制の充実。 ・DV被害者の心身の健康回復の支援	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。 配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。	無	
10-2	P23	指標2段目	男性職員の育児休暇周知→現役高校1年生ですら周知し取得率の向上を期待している現在、育児休暇を知らない方はいるのでしょうか。 ↑(12/20東京MXテレビ、モーニングクロスで「高校生の主張」でも男性育児休暇について放映されてました。)	平成30年に実施した職員意識調査において、残念ながら男性職員の育児休暇制度周知率は84%だったことから、引き続き職員への周知を行い、育児休暇を取得する立場になったとき、管理職になったときに希望者が取得しやすい職場環境づくりに努めます。	無	

流山市第4次男女共同参画プラン(素案)に対する意見と市の考え方

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
10-3	P32	No.64	特定健康 乳幼児をもつ女性は受診したくても子どもを連れてがん検診に行けない状況である。受診しやすいよう一時保育環境を早急に整備する。	市で実施している集団検診の中で、30代女性を対象とした乳がん超音波検査については、おもちゃや絵本を用意し、乳幼児を連れて受診される方への一時預かりを実施しています。	無	
11-1	P21～34	第3章施策の方向及び事業内容	<p>施策の方向及び事業内容全体について概要だけでなく、具体的な計画がないと実行に移せません。具体的にどのような事業を行うのか、その事業をどのように進めるのか、そのためにどんなリソースが必要であるのか考え、立案するのが計画というものだと思います。</p> <p>〇〇の意識啓発という項目がありますが、意識啓発のためには何をすべきであり、いつ何をどのように行うのかを明示するのが計画です。この素案には、共同参画で取り組みテーマ名が記載されているだけで具体的な計画が書いてないと思います。</p> <p>このパブリックコメントの機会に、この計画がよりよいものになるようにコメントをしたいと思い、流山市の計画と他の区市の計画を見比べましたが、他の区市ではもっと具体的に記載されているという印象を受けました。</p>	第3次プランでは、例えば講演会の開催回数などの各事業の行動指標を指標に設定し、年度当初に前年度の事業実績を評価、公表していました。第4次プランでは、基本的課題ごとに共通の指標を設定し、指標達成に向けて事業を実施することを明確にしました。毎年度各課において前年度の振り返りと当該年度の事業内容の見直しを行うことでより実効的な事業に取り組むこととします。指標の達成度合いに応じて事業の内容や回数を見直せるようにし、前年度の評価で明らかになった改善点を活かせるようになります。事業の目標や取り組み内容、前年度の評価については、これまでと同様、市ホームページで公表します。	無	
11-2	P21～34		目標設定について客観的に達成度を見られる数値目標しっかりと設定して、それに向けた管理をすべきだと思います。各項目について客観的な数値目標を設定してください、達成度100%が確実に達成できるような低い指標ばかり記載されているという印象をうけました。	各事業における目標は、個別に定め、事業を実施します。各課題における指標については、5年間で達成すべき目標を定め、達成状況を把握できるよう定めています。	無	
11-3	P29～30		DV防止や児童虐待防止策については、命にもかかわる問題であります。これについてさえ、具体的な計画がなにも記載されておらず、やる気が感じられません。	<p>配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。</p> <p>配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。</p>	無	
11-4	P24	1行目～	審議会への女性比率、市職員の女性管理職比率について審議会に女性が一人いればOKとしていたり、課長補佐以上を管理職としていたりするのは目標が低すぎだと思います。目指すべきは審議会でも市役所でも市民の男女比に近づけていくべきです。女性管理職比率についていえば一般企業では役員や部長の女性比率なども指標となっておりますので、それに倣った目標とするとよいと思います。	<p>平成31年4月現在、本市の女性管理職の割合は17.84%です。管理職については、男女の違いではなく、職員の能力により適正に配置されることが、市政運営に必要なことと考えます。</p> <p>また、市の採用試験においても、応募者の男女比率はその年によって異なり、採用に当たっては厳正な採用試験によって採用決定していますので合格者の男女比率は調整できるものではありません。市民の男女比を目標値に定めると、概ね半数が女性となります。そのため、今回策定の第4次男女共同参画プランにおける計画期間の令和6年度までに市民の男女比までにするのは、現時点では明らかに難しいと考えます。</p> <p>審議会の委員についても、「審議会等の委員の選任及び会議の公開等に関する指針」により女性委員の割合が4割を下回らないよう努めることを定め、取り組んでいます。</p>	無	

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
11-5	P10	図表4	あなたは家庭において、家事、育児、介護を行っていますか これについては、男女それぞれのアンケート回答から分析すべきだし、行っているが十分かとかではなく、夫婦でどのような割合で分担しており、その分担に夫婦がどの程度満足しているのかが大事であると思います。	第3次プランの課題の達成度合いを測るため、結果を掲出したものです。	無	
11-6	P18	第4次プラン体系図	SDGsはマークを書くだけでは何の意味もありません。現状の課題はどこにあって、最重要課題はどこであるということ特定したうえで、この重要課題の解決を図るという形で使用するものだと思います。この計画を見ていて、現状の課題分析も不足していると感じます。根拠資料のほとんどは市民アンケートですが、DVの相談件数とか貧困率とかもっと確認しておくべきファクトデータがあるはずだと思います。	第4次プランは、男女共同参画社会実現のためのプランであり、第3次プランに基づき取り組んだ結果を踏まえて策定しています。	無	
11-7	P44	推進本部図	この計画を見て感じるのは、この計画を策定する意思決定層に女性がいないのではないかとことです。 P44に流山市における男女共同参画社会の形成をめざし、男女共同参画に関する施策の総合的かつ効果的な推進を図る推進本部の組織図がありますが、本部および幹事会にどのくらい女性がいるのでしょうか。本部および幹事会への女性の登用をお願いしたいと思います。もしも、職員でそれができる人材が育っていないのならば、外部人材の活用も検討してほしいと思います。	流山市男女共同参画推進本部は、推進本部、幹事会、研究会により構成されています。部局長が委員となっている推進本部には女性職員がいませんが、幹事会では2名の女性職員が委員となっています。また、研究会では女性職員も委員として参加しており、将来的には推進本部及び幹事会の女性割合は向上する見込みです。	無	
12-1	P21～34	第3章施策の方向及び事業内容	第3章 施策の方向及び事業内容について、全体的に「事業内容」とされる項目の粒度が荒すぎます。 ほとんどの事業内容が、事業で目指すところ、であって、これでは事業の内容が不明です。 いつ、何を(誰を)、どうするために、何をします、というくらいの粒度でなければ、事業の内容は分からないし、それが指標目標の達成に対し妥当かどうかを判断できません。具体的にどこを目指して何をするのか、なぜその施策が指標に変化を与えようとするのか、熟考していただきたいです。	各事業における具体的な取り組みは、毎年具体的な実施目標を定め、公表します。 素案では進行管理の記載が不十分だったため、追記します。	有	プランの進行管理の方法や考え方について、「第2章 第4次プランの基本的な考え方」に以下のとおり追記します。 ●本プランは、基本理念の達成に向けて4つの基本目標を定め、それぞれの基本的課題を掲げ、その課題に対して達成すべき指標を設定し、取り組むべき施策の方向を定めています。男女共同参画社会は、個々の施策だけで成し遂げられるものではなく、各課で実施している事業相互の連携により推進していくものであり、本プランの目指す基本理念に沿った事業に共に取り組んでいく必要があります。 第3次男女共同参画プランでは、啓発事業の実施回数などの事業における行動指標をプランの進捗状況を測るための指標としていましたが、本プランにおける指標は基本的課題ごとに共通のものとし、指標の達成状況に応じ、事業ごとの行動指標を見直すことで、より実効性のある進行管理を行います。 また、年度当初に一括して行っていた事業評価と各課の取組の決定は時期を分け、年度当初に前年度の事業評価を行い、その結果に基づいて当該年度に予定している取組内容の見直しをするとともに、翌年度の取組内容を検討します。事業評価の結果、次年度の取組内容及び行動指標は具体的に記載するものとし、公表します。
13-1	P7	下から2行目	女性の活躍の一方向のみの記述ではなく、男性型労働慣行の問題も取り上げられている点が、優れている。最後の2行で、「ワーク・ライフ・バランスの形成」と「仕事と家庭生活の調和」が言葉が重なっているように感じるが、どのような意味合いがあるのか、やや気になる。	ご指摘のとおり、表現が重なっているため、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」に修正します。	有	以下のとおり修正します。 ●また、男性型労働慣行を見直すなど、ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭生活の調和)の形成も重要な課題です。
13-2	P17	7行目	これからのプランとして、持続可能性はとても大切な視点であるので、明確にされていて良い。	ご意見ありがとうございます。	無	
13-3	P20		プランの目標とSDGsの関わりが分かりやすい。	ご意見ありがとうございます。	無	

流山市第4次男女共同参画プラン(素案)に対する意見と市の考え方

No.	該当ページ	当該箇所	ご意見等	市の考え方	修正の有無	第4次男女共同参画プラン修正案
13-4	P29	4行目	防災施策での男女共同参画の視点が必要であることに関して、どのようなことが問題になっているか、もう少し説明があると、内容が伝わりやすいと感じた。	昨今、大規模な災害が続いている中で、避難所運営における女性視点の欠如などが課題として指摘されていることから、具体的な取り組みにおいて検討します。	無	
14-1	P20 ~	第3章施策の方向及び事業内容	施策の方向及び事業内容について、すべてにおいて目標や方針のみの記載で、なにをするのか具体策が殆ど記載されていないので、具体策を挙げ頂くと私達市民もより関心を持って参加できるのではないかと思います。	第3次プランでは、例えば講演会の開催回数などの各事業の行動指標を指標に設定し、年度当初に前年度の事業実績を評価、公表していました。第4次プランでは、基本的課題ごとに共通の指標を設定し、指標達成に向けて事業を実施することを明確にしました。毎年度各課において前年度の振り返りと当該年度の事業内容の見直しを行うことでより実効的な事業に取り組むこととします。指標の達成度合いに応じて事業の内容や回数を見直せるようにし、前年度の評価で明らかになった改善点を活かせるようになります。事業の目標や取り組み内容、前年度の評価については、これまでと同様、市ホームページで公表します。	無	
14-2	P29	1行目~	DV防止のための意識啓発、及び虐待防止のための意識啓発とは具体的に何なのか、はっきり記載して頂きたいです。DVや虐待の加害者には、貧困や頼れる人がいないなどの社会的弱者が多いと思われます。その根本的な解決に向けての具体的な取り組みを、公表望みます。希望致します。	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)では、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する項目を定めることとしています。配偶者からの暴力の防止については、「施策の方向①DVや虐待等、あらゆる暴力を許さない意識啓発」において、意識啓発に取り組むことを定め、被害者の保護については、「施策の方向②被害者支援のための連携体制の整備」により、支援体制の広域的な取り組みや支援についてそれぞれ定め、課題の解決に向けて取り組みます。また、庁内各課で実施している相談事業だけでなく、DV対応マニュアルに基づき、様々な機会にDV等について相談できる体制を設けています。	無	