

岡崎市議会議長 様

支出番号	
------	--

会派名 チャレンジ岡崎
代表者名 小田高之

以下のとおり、政務活動を実施したので報告します。

政 務 活 動 報 告 書

令和 7年 3月 31日提出

活動年月日	令和 6年 5月 17日 (金)	
氏名	近藤敏浩	
用務先 及び 内 容	1	用務先 東京都江東区
	5月 17日	内 容 自治体総合フェア2024
	2	用務先
	月 日	内 容
	3	用務先
	月 日	内 容
	4	用務先
	月 日	内 容
備 考		

令和6年度 行政視察報告書

令和6年9月27日（金）
チャレンジ岡崎 近藤 敏浩

1. 視察日程

令和6年5月17日（金）

2. 視察先及び視察内容

自治体総合フェア 2024

3. 視察内容

■女性活躍・少子化対策に向けたヒント

相模女子大学大学院 特任教授、昭和女子大学 客員教授、iU 情報経営イノベーション専門職大学
客員教授、東京大学 大学院情報学環客員研究員 白河 桃子 氏

☆どの様にして子育てポジティブ意識醸成!?

「なぜ少子化対策は炎上を繰り返すのか?」

それは「家族」像が昭和のままだから!

×「抱っこし放題」一女性の経済的自立、男性の家庭参画を阻害

×ライフプラン教育→「卵子の数で人生設計させられる高校

×性教育は抜きで女性への妊娠適齢期教育のみ

×男性向けの精子の劣化、避妊も不妊も教えるべき

SRHR を阻害している(セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

(日本語では、「性と生殖に関する健康と権利」)

×「やはりお母さんがいい」「1千万円を支給したら?」

女性が子育てで仕事を辞めると1億円から2億円以上の損失、男女役割の強化

企業による婚活支援→独身への声かけは、企業によるセクハラになる?

炎上しやすいポイント:若い世代対象の意識醸成プログラム

これから結婚し、子どもを持つような若い世代が、家庭やこどもを持ち、子育てをすることの
楽しさや意義を感じてもらえるよう「太陽型」アプローチ

子育て=楽しい というステレオタイプ

子育て=苦しい というステレオタイプ

子育ては天国であり、地獄である しかし子育ては価値あること!

好事例:若い世代対象の意識醸成プログラム

厚労省育 MEN プロジェクト (クリエイター:おちまさとさん)

育児と向き合った1人のサラリーマン(男性育休オブザイヤー2023を受賞した、フジテレビ
の榎並大二郎アナウンサー)が育児休業の大切さと尊さを伝える動画

<https://www.youtube.com/watch?v=wpgMWMJdBp4>

好事例：若い世代対象の意識醸成プログラム

YUI みらいプロジェクトの気仙沼ワークショップ ユースの部より

伝えるべきことは、不安の払拭であり「楽しいかどうか」は当事者が決めること、なぜなら男子も女子も不安でいっぱい

男性：お金が不安、仕事が不安

女性：お金と仕事、子育てが不安

女性の理想は両立、しかし現実は無婚

☆男女共同参画の幻。地域格差

地方から出てゆく女性たち 地方消滅へ 出ていく理由は「男尊女卑」「仕事」

東京圏へ移動した人へのアンケート結果地方男性と比べて地方女性に多かった設問の回答は、

「地元の集まりでお茶入れや準備などは女性がしていた」→男尊女卑を感じる女性

「地元は住民間のつながりが強い・世間体を大事にする人が多かった」→息苦しさをを感じる

「地元で就職した女性の多くは結婚・出産で仕事を辞めると感じる」→仕事を重視したい

ワンオペ育児ワンオペ稼ぎから「共働き共育て社会」へ

男性も女性も「一人で稼ぐ」「一人で子育てする」ことが不安→結果「未婚」という選択に…

女性に対する広報はこれ以上必要ない。ワンオペ育児ワンオペ稼ぎから完全な「共働き共育て社会」への移行を実感してもらうメッセージが必要

そのためには男性、社会、企業が変わること

労働時間改革が必要 自力で無理なくサステナブルに働き続けられる環境整備があつてはじめて「子育て」がくる

国民は企業を変えて欲しい 企業を「動かす」政府というメッセージがほしい 社会の構成員（特にリーダー層や中高年層）対象の意識醸成プログラム必要→少子化をめぐる事態の深刻さを理解し、社会の構成員自らを含め社会全体が変わらなければならない、という意識を持たせる「北風型」アプローチ→×深刻さを理解してもらうのはいいが、若者への押し付け、若者のせいという批判が多くなる。ここが炎上ポイント！

必要なのは、大人世代のリーダー層が反省を本気で語ること 企業リーダーや政治家など

また政府は「企業」に対して個人ができないことを働きかけているという広報も必要

好事例：YUI みらいプロジェクト ジェンダー視点のある地方創生

未来の世代にとってよりウェルビーイングで持続可能な社会を実現するための取り組みを、助成金と伴走支援で応援

ジェンダー不平等（日本の最大の課題の一つ）に取り組む事業に注力

シャネル財団（世界各地で女性・女の子の支援）2023 年 2 月パートナーシップ締結→「すべての人の人権が尊重されるジェンダー平等社会に向けて」というビジョン→ジェンダー平等推進に特化した助成金プログラム「YUI みらいプロジェクト」新たに立ち上げ 総額約 1 億 3,000 万円を日本でジェンダー平等推進に取り組む団体に対して助成（公益財団法人 みらい RITA 2017 年の設立）

バックキャスティング思考による長期シナリオ策定

ジェンダー主流化とウェルビーイングな理想の未来のまちのシナリオをステークホルダーと共に描く。シナリオ策定には、バックキャスティングの発想法が効果的！

×過去の延長線上で将来を予測する方法 未来は持続可能な社会？

○長期的な「ありたい姿」を描き、未来から現在を振り返り、何をなすべきかを考える発想法
未来は持続可能な社会！

事例紹介

YUI 未来気仙沼（ユース）

豊岡市 地方都市の挑戦 ジェンダーギャップ解消

☆男女共同参画の幻。女性活躍社会の嘘。大企業でも!!

男女賃金格差開示の衝撃!!女性活躍企業でも大きな格差が

男性賃金に対する女性賃金の割合 平均は 71.7%！（有価証券報告書に男性賃金に対する女性賃金の割合を掲載した 1677 社/2456 社 「東京商エリサーチ調べ、2023 年 3 月」
就職人気上位企業でさえ、正社員での男女賃金格差 5 割以下の会社がある実態

男女賃金格差の要因

企業内の男女賃金格差の要因

「管理職の男女割合」「コース別雇用管理」「説明できない格差」

産業別格差の改善に向け、民間企業の取り組みを促す施策は引き続き必要

JAL45.3%と JR 東日本 82%その違いは？

<JAL 23 年度有価証券報告書>賃金格差 45.3%管理職比率 38.2%

要因は管理職比率だけではない。

最も給与の高い運行乗務員は主に男性、客室乗務員は主に女性

<JR 東日本 23 年度有価証券報告書>賃金格差 82%管別職比率 7.0%

総合職、エリア職（駅・乗務員・車両など）は男女問わず採用、評価
コース別管理が事実上の男女役割分担になっていない

国家公務員の男女賃金格差は 70%弱から 80%以上も

- 2023 年度の女性国家公務員全採用者 9063 人のうち女性は 3507 人
- 女性の割合は 38.7%で、前年比で 1.5 ポイント上昇し、過去最高を更新した。
- 幹部候補となる総合職の女性割合も過去最高の 35.9%。一般職は 40.1%、専門職は 36.0%いずれも前年比で増加（内閣人事局資料）より
- キャリア、ノンキャリアともに男女がいる。ノンキャリア 23 年度の男女割合は 6：4
- ×しかし正規と比較すると女性が多い非正規職員との格差は全府省で 43.9%

企業内の男女賃金格差の是正

- ×長年の総合職（男性）と一般職（女性）のコース別雇用が賃金格差を作る
- コース別雇用管理の男女役割分担をやめる
- ×特に転勤ありなしの総合職が事実上の男女別採用になっている
- 一般職と総合職の職掌一本化
- 転勤有無のコース別ではなく転勤した人に手当
- 転勤なし総合職や一般職にも男性が進出する
- ホットジョブ（昇進に結びつく仕事）を男性だけに割り当てない
- メルカリ「説明できない格差」を女性の給与を上げることで是正
- ×重回帰分析の結果、中途入社時の給与の男女差があった。

地方を出ていく理由 やりたい仕事がない 稼げる仕事がない

地銀での賃金格差はなぜ起こる（金融庁の地銀 100 行調べ）

営業店の男性 24.2%がマネジメントを担う 営業店の女性 3.1%のみマネジメントを担う
営業店の男性 24.2%が法人営業担当 営業店の女性 12.2%のみ法人営業担当

非正規公務員女性の課題は女性流出にも影響

地方における会計年度任用職員という課題。地方に大卒女性がつける仕事がない。公務員が受け皿になりうる。しかし会計年度任用職員という非正規雇用で「官製ワーキングプア」とも呼ばれる働き方をする女性が多い。

まずは地方自治体の足元から女性の雇用の改革を

女性が稼げない地域から女性が出ていく 女性の流出が地方消滅の原因

非正規の半数以上が女性、年収の壁

企業だけでなく、国として男女賃金格差解消に向けた抜本改革な取り組みも必要。特に、高止まりした女性の非正規雇用労働者(53.2%)、中でも不本意非正規(9.6%)の課題、そして、年収の壁の課題は大きい。最低賃金を上げても、就労調整により年収を固定化してしまっており、総賃金は上がらない。

パート女性が年収の壁を超えたくない理由「夫に迷惑にならないように働く」「俺の年収を減らすつもりかと言われる」企業は人手不足。年収の壁を超えて働いてほしい。
解決するには年収の壁に対する抜本的な取り組みが必要。

調整しても夫が得られるのは670万円 女性が得られる生涯賃金は年金を合わせて2億円

働き方改革による労働時間の是正、柔軟な働き方により、チーム育児、チーム稼ぎが可能なら年金と生涯賃金で2億円。

一方、就業調整しても夫が得られる控除や手当は32年間で670万円

労働時間短縮策により、育児介護の事情を持っても継続就業し、家計は2億円増える

(所感と本市への提言)

前半部分は少子化の背景についてよく言われていることではあるが、改めて分析を聞き良く理解できた。少子化対策の課題に対して政府の対応は間違いではないまでもあまり優れたものではない事が講演者の言外に窺えた。社会保障関係費用が収入に占める割合は大きく、これに加え教育にかかる費用がのしかかるようであると、共働きという選択にならざるを得ない。しかしながら共働き家庭で子育てをしている大変さは本当の意味で理解を得られず、職場においては子育てをしていない社員と子育てをしている社員の格差は歴然としている。結果子育てをしていない社員に有利なような仕組みになっていくのであろう。講演のかなりの部分は未だ男尊女卑が残る社会であるとの内容で占められていたものの、聴講した結果浮かんだ感想は「今解決すべきは、男女間格差を超え、有子無子間格差である」というものであった。

本市への提言を次に記す。本市は、自動車産業を中心とする製造業が周辺に集積し、「仕事がある」幸運を浪費せず、来るべき労働人口不足に備え子育てしやすいまちであるとイメージを大切にするために、子育てしやすい働く場のある市に向け行動すべきであろう。流山市と本市は違うというのであれば、違う手法でも良いので、先端技術産業を誘致することと同時に子育て平等企業も誘致すべきと考える。

■能登半島地震の学びから、国難級災害に備える

珠洲市長 泉谷 満寿裕 氏/WOTA(株) 代表取締役兼CEO 前田 瑤介 氏

<WOTA(株) 前田 瑤介 氏>

人類の水問題は「上下水道システム」では解決しきれない。

- ・2030年には世界人口の40%が水不足に陥る。
- ・人口減少期の財政の構造課題。下水道が維持・管理できない。

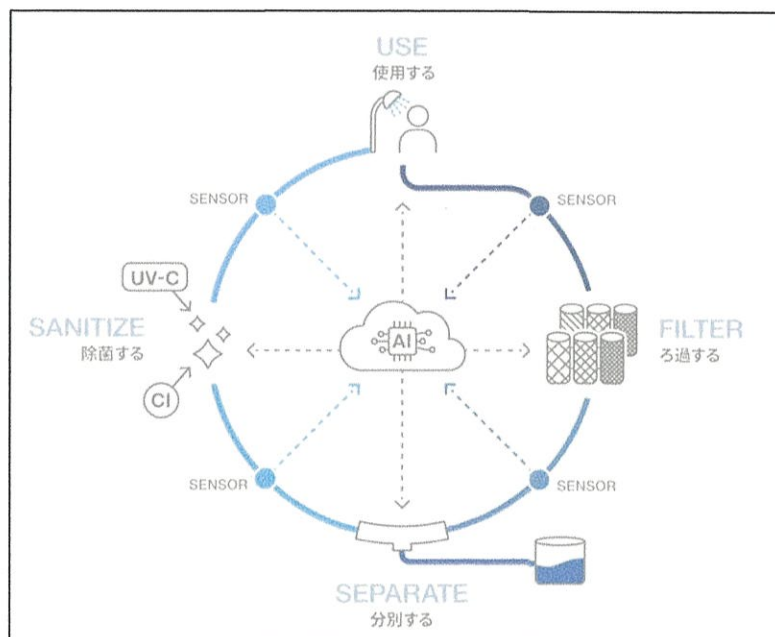
大規模システムと小規模システムのベストミックスで世界の水問題を解決する。

- ・大規模集中型システム(既存の上下水道等) + 小型分散型システム(WOTAが提供するシステム)

ライフラインの小規模分散化つまりは建設業から製造業へ

- ・ 固定電話通信網からスマートフォンへ移行
- ・ 火力・原子力発電所から太陽光発電などへ移行
- ・ 大規模集中型システム(既存の上下水道等)から小型分散型システム(WOTA が提供するシステム)へ

WOTA が提供する屋外シャワーキット (WOTA HP より)



活性炭とRO膜の合計6つのフィルターによるろ過で不純物/細菌/ウイルスを除去し、深紫外線の照射・塩素系消毒剤の投入をすることで、99.9999%以上の細菌/ウイルスを除菌します。

また、内部に搭載された複数の独自センサー・AIを組み合わせた水処理自律制御システム「WOTA CORE」が、水質・システムを常時監視・制御するため、メンテナンスやトラブルが起こればすぐに通知します。

これらのテクノロジーにより、WOTA

BOXで浄化された水は公衆浴場の水質基準（上り用湯・上り用水）（「公衆浴場における水質基準等に関する指針」（平成12年12月15日付生衛発第1811号 厚生省生活衛生局長通知）に準拠した水質を保つことができます。

過疎対策事業として、災害対策事業として

- ・ 災害対策事業 災害時等での水不足や衛生問題の解決 被災地にて即配備
- ・ 過疎対策事業 地域の上下水道の財政問題解決 過疎地にて持続可能な給水手段

< 珠洲市長 泉谷 満寿裕 氏 >

珠洲市の概要

- ・ 人口 11,913人 (2024.5.1) 1954年の38,157人から減少
- ・ 高齢化率 約51.98%
- ・ 5,625世帯

能登半島地震発生 広範囲に被災

- ・ 珠洲市に5625世帯ほどが暮らすが、4000から5000世帯は自宅に住むことができなかった。
- ・ 安否の確認ができていない住民もいた。

- ・道路状況が悪いため避難者に物資を配るのが困難であった。
- ・断水が続きトイレなどの衛生状態も悪化していた。

能登半島地震支援、半島断水エリア全域を WOTA がカバー

- ・避難所の方々や自治体の方々による「自立運用を実施」中高生が率先して運用した避難所も。
- ・1月4日 七尾市で提供開始。1月6日 珠洲市で提供開始。1月9日 輪島市で提供開始。
- 1月10日 能登町、志賀町で提供開始。1月12日 日本財団支援決定。1月13日 穴水町で提供開始。
- 1月31日 断水エリア全域をカバー

水が使えない生活のつらさ

- ・9%の月経対象の女性数1万7千人 妊娠・乳児・子供のいる母6千人
- ・345人/1週間 被災落ちの COVID 19 およびインフルエンザの平均週間報告数（1－3月）

生活用水のニーズは飲用水と異なる対応が必要

シャワーには飲用の200倍の大量の水が必要

今後想定される“国難級災害” に対しては準備が全く足りない

- ・主都直下型地震被災直後の断水人口：1100～1800万人予想
復旧予測日数（95%復旧） 1都3県の場合 5～6週間
- ・南海トラフ地震被災直後の断水人口：2600～3400万人予想
復旧予測日数（95%復旧） 重点受援10県の場合 最大2ヶ月

分散型シャワー必要台数

- 第3目標 発災1週間後の断水人口800～1200万人をカバー +4000台
 - 第2目標 ピーク時の避難者数をカバー 720万人をカバー +6000台
 - 第1目標 長期断水人口を最低限カバー 180～360万人をカバー +2000台
- 最大計12,000台

<所感・市への提言>

この講演において、WOTA社のプレゼンテーションの信憑性を裏付ける泉谷珠洲市長によるがWOTA社を強力に応援する背景には能登半島地震による被災により、上下水道のシステムが崩壊する中、WOTA社の水循環システムが、いかに市民の生活を助けたかと言う実感のこもった経験によるものであろう。今回のセミナーを受けて WOTA 社のシステムの必要性はひしひしと感じた。しかし今回能登地震支援での設置台数が29台であり、今後予想される。南海トラフ地震等大きな地震が起こった時、当然その台数では不足してしまう。しかし必要な台数をストックしておくと言う事は非常に難しいものと思われます。そこで提案ですが、各自治体が数台を保有する。そこまでは同じです。そして食料のローリングストックのように、常は公園やショッピングセンターなどで利用し、いざ震災、いざ被災となったらそれらを集め

て送り込むと言うような策が取れないか。ストックしておくコストに対して、ランニングコストがいくら必要かを考えないといけないでしょうが、検証してほしいと思います。

■JOIN の取組と官民連携による移住促進

(一社) 移住・交流推進機構 (JOIN) 参事 具志堅 絵美理 氏

<JOIN の概要>

都市と地方・企業と自治体のマッチメーカーとして、

自治体会員 1526 団体⇄法人会員 62 団体 移住・交流 町おこし希望者を繋ぐ (JOIN)

総務省の人口減少自治体の活性化に関する研究会発足が発端となり、

移住交流マーケットにおいて 旅行業、IT、マーケティング、出版情報、交通、など繋ぐ (JOIN)

<主な事業>

情報発信、会員マッチング支援、官民連携コラボ助成、イベントセミナーなど

オフィシャルサイト ①ニッポン移住・交流ナビ②地域おこし協力隊 (48 万 PV/月)

JOINN 会員定例会 (東京・地方) JOINN 会員向け講演会 JOINN 法人会員オンラインピッチプレ

コラボ事業助成 (法人型) キッチハイク 御殿場市関係人口ニーズ調査

コラボ事業助成 (自治体型) 宮崎県丸森町 LIFULL 子連れワーク環境整備

官民連携による移住促進事業 ひたちなか市移住プロモーション事業

<事業のポイント>

地方が気になるコミュニティ～移住もありかも～

2022 年 2 月にローンチ

- ・産経新聞社が運営、JOIN が協力
- ・地方や移住に少しでも興味のある人が集まり、地方の魅力に触れたり、地方や移住について情報交換をしたりする場
- ・現在約 26,000 人のユーザーが参加している。ユーザーの参加や投稿などは無料。
- ・地方暮らし、ふるさと納税、観光ほか、さまざまなテーマについてユーザーが語り合ったり、情報交換したりしている
- ・地方での生活や移住への理解を深め、自分らしい暮らし方や居場所を考える”きっかけ”となる場

以下のようなお悩みに応える新しいツール 「地方が気になるコミュニティ」

- ・移住ツアーや地域おこし協力隊を募集しても人が集まらない
- ・「関係人口の増加」を掲げるものの、何をやったらいいのか手探り状態
- ・一生懸命町を PR するものの、なかなかメディアには取り上げてもらえない
- ・うちの市の特徴や魅力って、どこにあるのだろう？

(所感と本市への提言)

地域おこし協力隊を企画して募集しても応募がない。あっても直ぐやめてしまう。本市においてそのようなことがあるのか無いのか、解りませんが、その理由はマッチングに至るまでのプロセスにあるとのことでした。何度も回数を重ねた対話の末に成立したマッチングの必要性を訴える JOIN のプレゼンをきくにつけ、実際の移動が伴うお試しの前に、情報交換を行なう場としての JOIN の存在は「失敗」を減らすものとして重要な役割を果たしているようであった。本市も参考にされたし。