

令和2年度

第4次沼津市男女共同参画基本計画

沼津市女性活躍推進計画

実施状況報告書

沼津市企画部地域自治課

令和2年度第4次沼津市男女共同参画基本計画

沼津市女性活躍推進計画 実施状況報告

沼津市男女共同参画推進委員会は、沼津市男女共同参画推進条例第17条に基づき、第4次沼津市男女共同参画基本計画及び沼津市女性活躍推進計画に掲げた事業の取組状況等について調査を実施した。

その取組状況について、同委員会の意見を付し、同条例第14条に基づき報告する。

1. 報告の対象

(1) 第4次沼津市男女共同参画基本計画について

第4次沼津市男女共同参画基本計画は、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、自分らしく生活することができる男女共同参画社会の実現を目指して、本市のあらゆる施策に男女共同参画の視点に立った取り組みを推進していくことを目的として策定したものであり、沼津市男女共同参画推進条例第3条に掲げている6つの基本理念に対して、12の基本的施策及び30の施策の方針により構成されている。

また、同計画については、平成28年度から令和2年度までの5年間を実施期間として、有識者及び公募市民等で構成された沼津市男女共同参画推進委員会が計画に掲げた事業の取組状況等についての調査及び審議を行っている。

沼津市女性活躍推進計画について

沼津市女性活躍推進計画は、女性の就業、ステップアップ等自らの意思によって働き、働こうとする女性とその思いを叶えることができる社会を目指して、本市のあらゆる施策に女性活躍の視点に立った取り組みを推進していくことを目的として策定したものであり、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第5条に揚げられている3つの基本方針に対して、6の基本的施策及び17の施策の方針により構成されている。

また、同計画については、平成29年度から令和2年度までの4年間を実施期間として、有識者及び公募市民等で構成された沼津市男女共同参画推進委員会が計画に掲げた事業の取組状況等についての調査及び審議を行う。

(2) 対象

第4次沼津市男女共同参画基本計画

事業所管課：26課 114事業

※複数課による共同事業があり 実施策数は113施策

沼津市女性活躍推進計画

事業所管課：23課 80事業

※第4次沼津市男女共同参画基本計画重複及び共同事業があり 実施策数は77施策

(3) 調査実施日

	開催日※	第4次沼津市男女共同参画 基 本 計 画		沼津市女性活躍推進計画	
第1回	令和3年7月16日	7課	36事業	9課	17事業
第2回	令和3年8月16日 (書面開催)	16課	39事業	11課	40事業
第3回	令和3年8月18日 (書面開催)	3課	39事業	3課	23事業

※第2回及び第3回の開催日は、当初の開催予定日。

(4) 調査の方法

各事業所管課から提出された推進調査票をもとに、沼津市男女共同参画推進委員会がヒアリングを実施し、客観的な立場から基本理念に沿った事業の取り組みがなされているかの調査及び審議、また必要な助言等を行った。

(5) 報告書の形式

各事業所管課は、第4次沼津市男女共同参画推進計画に掲げる114の事業及び女性活躍推進計画に掲げる80の事業に対して、「取組状況」及び「事業実績」の視点から自己評価を行っている。

これを基本的施策に分類して、それぞれの基本的施策における評価を示すとともに、全体の取組状況における沼津市男女共同参画推進委員会の総括及び個々の事業に対する委員からの主要な意見を記載した。

2. 総評

第4次沼津市男女共同参画基本計画並びに沼津市女性活躍推進計画の令和2年度における実施状況等について、沼津市男女共同参画推進委員会を代表して意見いたします。

本委員会の事業ヒアリングは、委員が直接担当課の職員に事業進捗を伺いながら、年度単位で本市の男女共同参画の推進を確認し合う場であり、当日はさることながら、担当課の調査票作成や委員による事前確認など相応の時間と労力を必要とします。全担当課を対象とした直接ヒアリング方式は他の自治体に類例がなく、非常に優れた方法として沼津市の男女共同参画推進の最重要の特色となっています。

今年度のヒアリングは第4次計画の最終年度に当たりましたが、コロナ禍の影響により第2、3回目が書面開催となりました。

事業ヒアリングを始めた当初の頃と比べると、年数や回数を重ねる度に、調査票を作成する担当課の努力が見られ、調査票への詳しい記載やヒアリングでの丁寧な具体的な説明など、内容がより充実してきました。併せて、事業ヒアリングは、担当課が進捗管理力を身につける場であるとともに、各分野から選出された委員にとっては男女共同参画の実践を知り学ぶ場でもあるだけに、書面開催は非常に残念な形でありました。今後も引き続き、沼津市男女共同参画推進委員会を通して市民と行政が一体となって本市の男女共同参画を効果的に推進し、取り組みが更に充実し発展することを期待します。

今年度は、新規の第5次沼津市男女共同参画基本計画のスタートの年でもあり、既に本計画に基づく施策展開が本市において開始されております。本計画は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「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」に基づく計画を併せ持ち、SDGsの視点を取り入れた特徴を持っております。

現在、沼津市では、少子高齢化・人口流出・人口減少・労働力不足等、本市に限らず地方自治体が抱えているこれらの課題に加え、コロナ禍において顕著となった、非正規雇用のエッセンシャルワーカー、シングル・マザー、増加しているDV被害者、リモート・ワークの普及により家事・育児負担が増した共働き家庭の女性など、より弱い立場の女性への配慮と支援、といった新たな喫緊の課題を抱える現状にあります。そのための対策の切り札ともいえる政策として男女共同参画が位置付けられており、第5次計画に基づき、支援を必要とする人を誰一人取り残さないような様々な施策を推進していただきたいと切に願います。

今後は第4次計画での反省点をしっかり踏まえ、第5次計画の着実な実施を通して、本市における男女共同参画が一層強力に展開されること、および、全庁職員を挙げて、そうした展開にむけてさらに努力を重ねられることを強く望み、総評といたします。

沼津市男女共同参画推進委員会
委員長 犬塚 協太

3. 委員会の意見

各施策における委員からの主要な意見は次のとおりである。

(男女共同参画基本計画)

男女の人権と性を尊重する教育の充実

【IⅡ1(2)】教育・保育の場での男女の人権尊重に関する教育の充実

委員) 道徳教育の内容はSOGIの観点を意識したものになっているか?

担当課) 道徳の教科書等にはSOGIを観点にした内容が含まれていないが、道徳教育の中で「個を大切に」など「人権感覚を養う」という内容はたくさん盛り込まれている。教師がSOGIの観点を持って指導する意識が高まるように、教員の研修を進めたい。

【IⅡ1(2)】教育・保育の場での男女の人権尊重に関する教育の充実

委員) 管理職研修等で、より積極的に女性管理職登用促進に向けた取組を検討しているか?

担当課) 管理職に対して、性別によらず職員の適性や能力を把握し、適切に配置することや、女性管理職候補者に責任ある分掌を任せ、先を見通した人材育成を図るよう伝えている。また、女性が働きやすい職場づくりについて、グループワーク等で話題にしている。

委員) 性管理職の登用促進についての取組として「女性管理職候補者に責任ある分掌を任せ、先を見通した人材育成を図るよう伝えている。」とのことだが、これは以前からか?

担当課) 以前から、候補簿等で資質を見ながら校長先生達で候補者をあげていくやり方を行っている。

委員) このような取り組みは、女性に特化して実施しないと、管理職割合がなかなか同じレベルにならない。積極的に女性を管理職に育成・登用していくことを意識的に行ってほしい。また、女性教員のワーク・ライフ・バランスは全国的にも非常に注目されているので、取組をお願いしたい。

委員) 生徒理解を目的とする「性の多様性を理解するための研修内容」とは?

担当課) SOGIの観点から人権感覚を高めていくには、知識の習得だけでなく、教職員が普段の取組に対して自分自身で振り返ることが必要。そのため、「自分の指導が子どもたち(または同僚)を傷つけたり差別するきっかけになる可能性がある」ということをテーマに、自分の言動について振り返る機会を定期的に設けている。また、授業参観の際、教職員の言動、しぐさ、表情などに注意して、自己指導の際に振り返り、一人一人を大切にされた授業内容になるよう具体的に助言を行っている。

委員) 「内容について保護者に説明」とは、具体的にどのようなことか?

担当課) 保護者には、しおりや行事予定でお知らせし、詳細は口頭で説明している。

委員) 現場職員の資質向上とあるが、具体的な施策または研修実績はあるか?

担当課) 男女共同参画を含んだ研修を行い保育士の資質の向上に努めている。

委員) コロナで中止とあるが、ICTの観点から各種通信手段を講じての開催は計画しないのか?

担当課) 通信機器を施設に備えていない。

【Ⅱ1(3)】多様な性のあり方の尊重

委員) 性的マイノリティの生徒の把握などについて、積極的な取り組みを現場の養護教員は実行しているか?

担当課) 学校全体の児童生徒理解研修の場で、性的マイノリティの把握や共通理解を学校全体で行っている。

委員) 実際に問題を抱えている生徒がどの程度いるのか把握しているか? 研修だけでなく、さらに積極的な取り組み、生徒の悩みをキャッチできるようなものを要望したい。

担当課) 部活動や授業、教育相談の中で見えてくると思うので、生徒から話を聞く中で、全体が認識をし、その子のためにどういうアプローチができるかという共通理解を図るよう指導したい。

委員) 生徒理解を目的とする研修内容では、性の多様性を理解するためのカリキュラムはどのような内容構成か。

担当課) 「生徒理解研修」は特にカリキュラム等はない。LGBT 等については世間で話も出ているので、校則をスカートからズボンの着用も可能とするなどの見直しを行っている。

委員) そのような動きは推進していただきたい。一方で無理にカミングアウトさせるような形にならないよう気を付けてほしい。

委員) 実際、学校教育の場で「アウティング」により重大な事件に繋がったことがある。当事者の生徒の意思とは別に、他の生徒達が性的マイノリティであることを暴露してしまうことで、人権問題に発展し、最悪の場合で自殺に至るというケースもあった。教師には、普段から「生徒の中にはそういった子がいる」という前提で人権教育や対応などをしていただきたい。

担当課) アンコンシャスバイアスも文科省の研修を通して是正していきたい。

委員) 「包括的性教育」実施強化に向けて、何か取り組まれていることはあるか?

担当課) 現時点ではないが、勉強していく。足立区の中学校で性教育を行ったことに対し都議が批判したことがニュースになるなど、かなり繊細な分野であると感じている。「教育の場でどのように行うか」、「保護者の理解をどのように得て行うか」を考えていかなければいけない。理解を得てから扱う場合、「どこの時間で扱うのか」、「女性がいる場で行うのがいいか」等配慮が大事であると認識している。

委員) 色々な自治体で「包括的性教育」の話をするが、学校教育課の担当が非常に消極的な姿勢であることが多い中、沼津市の学校教育課が勉強していただいていることは大変ありがたい。近年特に情報が流通することで国際社会と日本社会で価値観のズレが大きいことがわかってきている。今までの性教育は身体的な問題にばかり特化していたが、いわゆるリプロダクティブヘルスライツ（妊娠したい人、したくない人、関心のない人、無性愛、非性愛の人問わず心身共に健康にいられること。妊娠出産中絶について十分な情報を得られ産むか産まないか、いつ何人子供を持つかを自分で決める権利）、特に女性に対しての「自己決定権」の大切さを含めて性教育で教え、社会的な流れの中で、「性」という問題をしっかり捉えて、自己決定や性的同意の大切さをそれぞれの年代に応じた性教育の進め方に取り組みを入れていただきたい。もうそれをやらなければならない時代なので、ぜひともそれに向けて取り組んでほしい。

委員) 発達段階に応じた指導方法の具体的内容は？

担当課) 保健体育や特別活動では、学習指導要領に基づき、発達段階に応じた性教育が行われている。
性の多様性を理解するために、LGBT電話相談の開設の周知や、文科省が作成した「男女共同参画に関する小学生向けの副教材」を学校に紹介し活用するようお願いしている。

女性に対する暴力等の根絶

【IⅡ2(5)】セクハラ・マタハラ・DV等の女性への暴力防止に向けた啓発・防止対策の推進

委員) 「不祥事根絶ファイル」を教えてください。

担当課) 沼津市では昨年重大な案件があり、今後不祥事は絶対無くすことを目指して、不祥事根絶ファイルをR3年2月から作成している。ファイルには、懲戒処分の基準、不祥事根絶のリーフレット、関係研修等を挟んでいく。市内の各学校ごとに不祥事を根絶する年間計画を立てるようお願いしているが、不祥事は無くならない。「自分事として捉えられてない」ことが問題であると学校教育課では考えている。自分事としてイメージできる事例の紹介や、学校訪問により粘り強く啓発を行っている。チームの疎外感から事件に発展するものであれば、風通しのよい職場づくり、職員の不安を見逃さない体制づくりが必要と考える。

委員) セクハラについては実際の事件発生を受け、また、デートDV防止についても全国低年齢児童取り組み強化が求められている現状を踏まえ、もう少し積極的な取り組みが必要ではないか？

担当課) コロナ禍で中々研修を実施できないが、内閣府主催の性暴力のオンライン研修(若年層向け、生徒に対しての内容もある)等を活用するような案内や、アンコンシャスバイアスに対する研修資料の提供等を本年度実施の内容として考えている。

委員) 教育現場でのセクハラ等を防止するための啓発活動を行っているとのことだが、当該職員は研修会等には出ていたのか？また、「セクハラ防止担当教諭」は犯罪の兆候に気づいていたのか？事件を受けて研修内容を変更する、若しくはシステムを改善する予定はあるか？

担当課) 当該職員が研修を受けていたか確認できなかった。管理職という、周りに不祥事根絶の研修を促す側の立場の人であった。自分事として捉えてもらうことが今後の課題。セクハラ防止担当教員が犯罪の兆候に気づいていたか確認してないが、風通しの良い職場づくりが大事。生徒一人一人を大切に教職員集団づくりをするために、システム作り等を行う。

委員) 刑事事件なので、全容を明確にするのは難しいかもしれない。

委員) 教員の皆様は、深刻な事態であると受け止めていると思うが、「これをきっかけにしないと」なかなか有効な手段に大きく踏み出すことが出来ない。思い切って積極的な実行をしてほしい。教職員はセクハラ防止等の研修を全員必須で受けないのか？

担当課) 各学校の実態に応じて不祥事根絶計画を立て、それに沿って行っている。

委員) 学校の自主性に任せているのか？

担当課) そうです。校長会や教頭会等で、「こういう不祥事が多い」等の文章等を発信している。

委員) 私の大学では「必ず」「全教員」が年に1回研修を受け、学部ごとに受けた人のパーセンテージまで出している。数字でわかるため、受けていない学部はもっと受けるよう上から指示され、全員が強制的に受けさせられる。そこまで踏み込んでやる必要がある。学校ごとの自主性に配慮するのはわかるが、少なくともどこの学校でも「年に1回は必ず実施」「全員受講が

前提」という形で上から指示を出していく必要がある。

担当課) 持ち帰って検討する。

※検討結果

各学校の不祥事根絶取組み計画に従って、セクハラ防止等の研修を各学校で実施している。また、自分の性についてどのような意識や態度を持っているのか、ストレスとなる出来事によって引き起こされている感情や人間関係が、性行動にどういった影響を及ぼしているのかを、教員が自らチェックできるように、大阪大学教育心理学研究室で作成した「教員の性行動セルフチェック表」を沼津市全教員に周知し、活用するように呼びかけた。

【IⅡ2(6)】被害者への相談体制の充実と自立支援

委員) 特段コロナ禍での相談が目立っていないとのことだが、相談する以前の段階で窓口や支援を依頼する方法がわからない方もいる。対象となる家庭に情報が届かないと支援できない。サポート体制が重要。電話、メール等で相談しやすい方法を検討していると思うが、届いていない方に届ける方法について何かあるか？

担当課) 学校などに依頼をしているが、ひとり親家庭を知ることはデリケートなことであり、学校から協力を得られないことがある。ひとり親会や民生委員にも協力をいただいて周知方法を検討していきたい。

委員) ひとり親家庭は働いている方も多いと思う。企業からの、職場経由の情報提供も検討していただきたい。

委員) コロナ禍による影響にはどのようなものがあったか？

担当課) 特別定額給付金の相談が 28 件あった。

相談延べ件数、実人数ともに、R1 年度から微増しているが、特別定額給付金の相談を除くと、実人数は微減であり、コロナ禍による大きな影響はなかったと考えている。

SNS での相談、24 時間対応の相談窓口 (DV+ (プラス)、DV 相談ナビ等) が増え、相談者が自分に合った相談窓口を選択できるようになったことも、原因の一つとして考えられる。

委員) コロナ禍で確実に被害件数は上がっているが、相談件数が上がっていないことを懸念している。これは DV を受けていても相談に繋がらないことを表している。潜在的な DV が相談に繋がるように体制を整えていただきたい。

委員) DV 等暴力による被害者の相談について、SOGI の観点からの分析はしているか。また業務に従事する相談員はセクシャリティに関する研修を受ける、またはその予定はあるか。

担当課) SOGI の視点による分析はしていない。多様性の相談も増えてきたので、相談員は県の主催する研修を受講することになっている。

【IⅡ3(8)】高齢者・障害者等の社会参加支援

委員) 相談員の資格等の従事基準や関係機関の名称は？

社担当課) 相談員の資格は、「社会福祉士、精神保健福祉士、キャリアコンサルタントの資格、そういった知見を有する者」として募集している。機関の名称は「沼津市自立相談支援センター」。

委員) 相談者が元年度に比べて2倍以上増えているが、理由と今後の対策は？また、相談員のスキルアップや情報収集で具体的な実施事項はあるか？

担当課) 新型コロナウイルス感染症の影響による休業や失業等により、生活に困窮した相談者が増加した。今後も関係機関及び庁内関係部署と連携しながら、相談者にあった支援を行っていく。相談員には県実施の研修に参加してもらっている。また、委託業者は独自のネットワークを生かした情報収集を実施している。

委員) 教室参加者数は「生きがいづくりと健康づくりのための教室」以外にもあるか？令和2年度の833人の参加人数の内訳と講座の内容は？介護予防の参加者数は講座参加か？その内容内訳は？

担当課) 883名の内訳には、上段記載した教室の他、認知症予防講演会34人、口腔栄養教育講座49人、地域出前講座122人、フレイルサポーター養成講座等が含まれる。また、介護予防の参加者数は、地域包括支援センターに委託している地域介護予防教室の参加者。

委員) 「セカンドライフ講座」の参加者に男性が1人もいなかった理由は？

担当課) 特別な要因について把握していない。引き続き、男性参加者が増えるよう広報に努める。

委員) 高齢者のSOGIについて、その啓蒙活動やアナウンスについての取り組みまたは計画は？また、65歳以上の高齢者世代について、SOGIの観点から配慮されている諸活動の実績や計画は？

担当課) その観点から取り組んでいる計画は現在ないが、今後、活動や計画に取り入れていくことを検討したい。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【Ⅲ4(10)】市役所・教育の場における女性の積極的登用

委員) 女性管理職比率について目標値を設定するべきでは？目標がなければ評価も対策もしづらい。教職員全体の性別・年齢構成に偏りがあるとしても、管理職になる教職員の比率を男女同等にするなど検討してほしい。

担当課) 静岡県教育委員会から、女性管理職や女性主幹教諭の登用を積極的に行うという方針は示されている。管理職については、管理職試験を受けている男女比率にもよるので、目標値を設定することは難しい。

委員) 目標値を設定することは難しいというのはいかがか？もっと踏み込んだ方がいいのでは。企業も女性活躍推進法の改正で2022年4月から101人以上の雇用事業主は何年間に何%という目標数値を開示しなければならないので、地方自治体もやるべき。先生全体の男女比は女性が多いので、「管理職の女性が少ない」というのは男女共同参画の視点からも「良い姿」とは言えない。積極的に数値目標を設定する必要があると思うので、検討していただきたい。

担当課) 静岡県が管理職を決めているので、数値目標を立てて沼津市としてどう頑張ればよいか難しい。学校教育課でできることは、管理職の魅力を伝えたり、生活との両立を可能にする職場の風土づくり等である。

委員) 制度的には無理だとしても、「沼津市として積極的な取り組みをすすめる」ことは必要であり非常に大事。

家庭における男女共同参画の推進

【IV6(14)】男性に対する男女共同参画の促進

委員) コロナ禍で実施するために人数制限等工夫をされており良かったと思うが、引き続き色々な事業を進める上では「さらにどうすればいいか」という工夫が必要。全国の同様の事業についての情報収集をお願いしたい。インターネットを含めた参加者拡大のやり方も検討してほしい。参加者アンケートについては、満足度の評価等をしていないとのことだが、事業に対する評価を行うためにも可能であれば入れた方がよいのでは？

担当課) アンケートを実施する施設の方と調整をさせていただきたい。

※調整結果について

施設に確認したところ、アンケートの設問中、職員の対応の設問が満足度の調査との認識であるとの回答だった。

委員) コロナ禍でも安定的に小さい子を持つ親が安心して行ける場所があるのは素晴らしい。出産から独りでいろいろ抱え込んでいる人は助かる。HPだけでなく、SNSで写真一枚載せるだけでも行きやすくなる。若い人の集客を意識してInstagramやフェイスブック、LINEの配信なども周知の選択肢として検討していただきたい。

委員) 「お父さんデー」はすてきな取り組み。活動の継続と周知をしてほしい。市内の支援センターで、このような取り組みをしているのはぽっぽ（沼津っ子ふれあいセンター）だけか？

担当課) お父さんデーに限らず、市内支援センターで毎月様々なイベントを行っている。イベントについては、たくさんの方が参加できるように沼津市のHPで情報を発信している。

委員) ぽっぽ以外の子育て支援センターでも、「お父さんデー」のような「お父さんが積極的に参加できる」という発信が、HP等であるとよい。子育て支援センターでは、今どのように人数制限しているのか？

担当課) 支援センターは施設によって広さが違うので、広さに応じて施設ごとに人数制限している。おもちゃの消毒などを含めて、時間をわけて、午前と午後の2回のみ、1日3回制などの工夫をしている。

委員) 沼津のお母さん達からは「子育て支援センターに行っても人数制限で帰されることが多く、お父さんがその状況になると二度と行ってくれない」という声をきく。小さな子どもと家を出るための支度だけでもすごく大変なので、「事前にSNSなどで人数が満員になった旨の情報発信があると助かる」という意見もある。支援センターに行くことは、お父さんと子どものふれあいの良い機会になるので、対応をお願いしたい。

委員) 大変ニーズがある事業なので、コロナ禍での対策も重要だが、若い世代に早く情報が届く施策も行ってほしい。「お父さんデー」は男性の子育て参加としても非常によいきっかけとなるので、意見を参考に検討してほしい。評価は、頑張っているのでB評価でもよいのでは。工夫したりコロナ禍でも頑張った点はポジティブに評価してほしい。

委員) 「家族介護教室」参加者の性別の比率が男：女で2：8、男性の比率が昨年度より下がっているが、

「介護」の話は圧倒的に男性が聞いた方が良いので、男性の参加者が増えていくような施策をとっていただきたい。

担当課) 男性の方にも積極的に学んでいただきたい内容なので、これからも広報に努めたい。

委員) これは意識して取り組まないと増えないという典型的なものなので、今まで以上に工夫した取り組みをお願いしたい。

委員) 認知症サポーター養成講座の参加者が減少しているのは心配。セミナー系の事業がコロナでダメージを受けているのは致し方ないが、一方でいつ落ち着くかわからないので、感染症対策に考慮しつつ、オンラインを含めたやり方も考えてほしい。

委員) 自己評価がB(概ね計画通り)だが、男性の参加割合が少なくなっているのでは、もう少し厳しく評価された方が良いのではないか。

担当課) 昨年度、コロナ禍で開催が危ぶまれた中での開催ということを加味して評価をつけた。「もう少し厳しく」という意見ですので、次回以降は委員の意見を照らし合わせた評価をしたい。

委員) 開催が危ぶまれた中、対策を行い、イベントを行ったことは良いこと。厳しすぎてもどうかと思うが、今回この委員会が行われているのは、男女共同参画基本計画が実施できているかの評価をするための場だと思うので、よろしくをお願いします。

委員) 高齢者のSOGIについての啓蒙活動等の取組や計画は、割と見失われがちな点。若い世代のSOGIについては取り組まれがちだが、高齢者の方々にも大きな課題なので、ぜひ意識的に取り組んでいただきたい。

教育の場における男女共同参画の推進

【IV8(18)】教育・保育の場での男女共同参画意識の醸成

委員) 男女共生に係る内容をPTA活動の家庭教育学級で取り入れた実例と成果、評価を教えてください。

担当課) コロナ禍で学級や学年の懇談会の開催が難しいが、文科省からの「男女共同参画における教材」を学校教育課から各学校に配布し活用をお願いした。小学生の頃から取り入れられる内容の資料で、利用依頼の案内をしたが、今のところ参観日や懇談会等で利用されていない。6月の男女共同参画週間についての案内は送付済。今後は「保護者への周知方法等について」が課題。ご意見いただければありがたい。

委員) そのような副読本の紹介も良いが、情報提供だけではなかなか進まない。一歩踏み込んだ活用できる取り組み方はあるか？

担当課) 活用の依頼送付だけでなく、そこにフィードバックをいれて確認しながらやっていきたい。

委員) 参観授業の場の利用ということは、実際県内の色々な自治体の学校でやっている。参観されたことを機会にプログラムの一つとして男女共同参画の視点の入った(教科教育でもできると思う)授業を行うのはいいと思う。静岡県の教職員組合の取り組み事例にあると思うので参考にしてほしい。

委員) 各校の実態、地域の特性の判別基準を教えてください。

担当課) 沼津市全体の判別基準はないが、各学校で「こういう生徒になってほしい」「こういう地域だからこういう活動に力を入れたい」というグランドデザインを作っており、それに従っている。学校独自の強みを踏まえた上で育てていきたい。

委員) 研修を実施希望する園が少なかった理由はあるか？コロナ対策さえしていれば増えたのか？

担当課) 参加しなかった理由を聞いたわけではないが、「外の方を入れる」ことに抵抗があったのではないかと考えている。毎年行っていただいているものなので、続けていきたい。

担当課) 参加しづらいという意見があるならば、どうすれば参加しやすいのかを見つけていただきたい。他にも研修を行っているところの事例を参考にして、積極的に勧誘していただきたい。

委員) 多様化する保護者のニーズへの対応については、男女共同参画の視点で、特に困難を抱えているひとり親家庭について、対応できる工夫を考えることなども研修の中に加えてほしい。

地域における男女共同参画の推進

【IV9(20)】地域活動や市民活動への男女の対等な参画拡大

委員) コロナ禍の代替活動「地域福祉座談会」はすばらしい取組。参加された方の各地区の人数、年齢層（若い層の参加者がいるか）、男女比を教えてください。

担当課) 「地域福祉座談会」は、地区社会福祉協議会における定例会等の前後に30分～1時間程度時間をもらい実施したもの。参加人数は10名以上出席した地区や3名のみだった地区など様々。年齢層は概ね30代～70代。男女比については、男性の比率がやや大きかった。

【IV9(21)】NPO・ボランティア団体等の情報発信及び活動支援

委員) ボランティア講座への参加者の属性（年齢と性別）を教えてください。

企業でもSDGsやCSRが重要視される中で、社外でのボランティアを求められる場面が増えている。市内の企業や団体向けにも情報展開をすれば参加者が増加するのではないかと？

担当課) 講座内容によって参加者の属性は変わるが、いずれの講座も10・20代～70代の方まで幅広く参加いただいている。いずれの講座も、女性の参加率が多い。企業や団体等に対する取組は、現状として、障害者就労施設等における福祉入門講座開催及びボランティアに登録のお願い、希望する企業に対する広報誌の郵送、郵便局におけるボランティア広報誌の設置等を行っている。令和3年度より施行している「第4次沼津市地域福祉計画・第5次沼津市地域福祉活動計画」においても、行政・社協のみならず、企業や団体等との連携・協働を重視していることから、今後もあらゆる主体を巻き込んでいけるよう、施策を検討していく。

【IV9(22)】男女のニーズを捉えた防災対策の推進

委員) オンラインでの講座開催方法の検討などはされたのか？

担当課) 講師と協議をした結果、県の協力機関からの講師派遣であり、県の方針としてオンラインを含めた講座開催を中止していたこと、また、講座内容が受講生3～4名に対し、講師が1名付くスクール形式のHUG講座を想定していたことから講座の性質上、オンラインでの講座開

催は困難であると判断された。また、受講者とも協議をした結果、受講者の年齢が高く、通信機器の操作に難があったことから、同様に講座開催は困難であると判断された。

委員) 大変良い内容の講座がコロナ禍で中止になり、残念。高齢者はオンラインが苦手な場合もあるが、全国で様々なオンライン併用等のやり方の工夫がなされているので、今後どうしていくか、どこまでサポートするかという事も含めて、取り入れられるものは取り入れていただきたい。何もしないとこのままずっとできない可能性もあるので、全国の情報を取り入れて引き続き検討をお願いしたい。

委員) 多様な性の観点からの避難所設置に係る設計等に織り込んでいく予定はあるか？

担当課) まだ地域の自主防災組織については性的マイノリティの認知度が低いことから、まずは知ってもらうことが重要であると考えている。知ってもらった上で受け入れる環境づくりを行う等、避難所の運営会議やマニュアル作成のアドバイス等を検討していきたい。

委員) まだ周知ができていないとのことだが、防災は起きてからでは遅い。様々な他のことも含めて、多様な人への配慮という事で、ダイバーシティの視点を取り入れる取り組みは行ってほしい。

委員) 明確化への取組として、具体的にどのような内容が考えられるか？

担当課) 女性消防団員及び男性消防団員から、意見聴取を行い女性消防団員が活動を行う上で、苦慮していることに対し、どのようなサポートが必要なのか検討する。

委員) まずは意見聴取をやる必要があると思うが、既に少しはやれているのか？これからやるのか？

危担当課) 現在災害活動を行っている災害防災の女性 1 名と、広報活動を行う紫明隊という女性が 18 名いるが、主に災害活動を行う女性消防団員についての環境づくりを考えている。現在 1 名しかいないので、会うたびに意見聴取しているが、現在の女性団員が男性新人隊員より身体能力が優れており、男性との活動にも慣れていて苦勞がないらしい。この意見だけだと、「そうでない方」に伝わらない。現在入られた方も、小さいころから地域の消防団を見ていて活動を理解した中で「自分ならできる」と志願した方なので、消防団を知らない方に「女性が活動できる環境がある」ということを具体的にした中で、チラシや HP 等で募集していく必要があると考えている。

委員) 男女のニーズを捉えた防災対策の推進とあるが、SOGI の観点からニーズの検討はしているか？

担当課) SOGI の観点からの取り組みはない。4 月に災害対策基本法が改正され、「個別避難計画」を市町で策定することになっているので、今後市で計画を策定していく中で、要介護や妊産婦、障害のある方等、個人に応じた取り組みを含め、SOGI の観点からも策定していきたい。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現のための職場環境づくり

【V10(23)】職場におけるワーク・ライフ・バランス支援制度の普及・利用促進

委員) コロナ禍の深刻化に伴い、オンラインやハイブリッド方式でないと逆に企業側の参加が見込めない事態になる可能性も増えていくと思われる。そうした方式での開催の積極的な推進のための手立て(例えば、小規模企業などへの通信環境整備の支援等)もさらに推進してほしい。

委員) 周知・啓発活動の実施の際に、特に管理職への働きかけに重点を置いていただきたい。

【V10(24)】女性の就職・再就職への支援

委員) 市独自のサポートはあるのか。ハローワークとの協働は行わないのか。

担当課) 市独自のサポートはないが、ハローワーク主催の相談会などに参加している。

委員) 放課後児童クラブ支援員確保の予算増加はあり得るのか。

担当課) 放課後児童クラブは連絡協議会に委託しており、支援員は充足している。

委員) 個人申込のため参加者数や就職者数の把握が難しいようだが、成果指標をどのようにするか？

担当課) 受講案内の配付箇所や研修修了者数を考えている。

委員) 子育て支援員研修は個人申込のため、参加者数や就職者数の把握が難しいとのことだが、受講者が、受講したままで終わらない方が良いのでは？その後「子育て支援員」としてどんな情報を提供でき、どんな活躍ができるかという情報提供があってもよいのでは？

担当課) 研修の際に、「将来このような就職先がある」ということを紹介しているので、個人がわかった上で受講されていると思う。

委員) 実際に活躍されている方の事例なども紹介できるとよいのではないか。

【V10(25)】男性の働き方の改善

委員) この事業でぜひお願いしたいのは、テレワークの導入という「誰もが」働きやすい職場環境の整備、というよりは、テレワークが導入されても、結局「在宅で仕事だけして」家事や育児に関わろうとしない「男性の働き方の姿勢そのもの」をどう変えていくか、ということにある。ですから今後セミナーのテーマ自体がたとえテレワークの導入法といったテクニカルな問題を取り上げる場合であっても、せめて必ずそこに付随して、テレワークという「仕事の現場である家庭」での「仕事以外」の家庭内役割をしっかりと男性が果たすことの重要性(これが「テレワーク時代のワーク・ライフ・バランス」という新たな「男性の働き方の改善」の意味です)を伝えることだけはお願いしたいと強く希望する。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現のための家庭・地域環境づくり

【V11(27)】ワーク・ライフ・バランス実現のための環境整備

委員) 一時預かり事業は増加、外国人児童や病後児童等の事業は減少しているが、関係があるのか？

担当課) 各事業を実施した施設数は毎年違うため、特に関係は認められない。また、一時預かり事業の数は21→13の誤りでした。

委員) コロナ禍で利用状況の変化はあったか？変化があった場合、対応したケースはあったか？

担当課) 在宅勤務等の推進による勤務環境の変化、施設に子どもを預けることへの不安などが原因で、利用者は減少した。その中でも保育サービスの提供を維持・確保するために、病後児等保育事業については、利用者が減少した場合であっても前年度の利用者数を基準として対象施設へ補助金を交付した。

委員) 放課後児童クラブは小1の壁と言われており、待機児童の解消はよかったが、まだまだ働きながら子育てをする保護者への理解が足りない部分がある。放課後児童クラブは「延長を除いた開所時間は統一している」とのことだが、預かり終了時間は市内で統一しているのか？

担当課) そうです。

委員) 児童クラブを利用しているが、近隣に祖父母が住んでいるため18時ではなく、16時半に迎えに来るよう言われている。情報に相違があるので確認してほしい。直接クラブにもその旨伝えしたが、「支援員が限られている中でのルールなので、協力してほしい」との回答であった。市として預かり時間の統一という認識があるならば、徹底していただけると働く親は助かる。他の利用者も統一の時間があることを知らなくて困る方がいるのではないか。

担当課) 委託契約の中で内容を定めているので、該当の連絡協議会へ申し入れすればよいのか？

委員) 該当の小学校だけの問題かどうかもわからない。委託先によってやり方が異なっているという現状があるならば、市としてどうするかの基準を作り、不公平感がないようにその基準を守っていただきたい。不公平感が起こらないよう、任せっぱなしではなく、現状チェックの取り組みをしていただきたい。

委員) 申請の前に「こういった要件は預かれない」というような情報発信があると、「小学校入るから仕事をやめようかな…」と思っている親に効果的なので、情報発信も併せてお願いしたい。

担当課) すべての児童クラブに確認する。先程の放課後児童クラブに入る条件は、去年委員会で指摘を受け、既にHP上で公開している。

※児童クラブに確認後の結果について

児童クラブの開所時間は、平日：12時から18時、土曜日：8時から14時（児童の預かりがある場合は最長18時まで）、長期休み：8時から18時で統一している。

また、令和2年度より各運営委員会の判断で、開所時間を前後それぞれ1時間、30分単位で延長することが可能となっている。但し、昨年度から新型コロナウイルス感染症がまん延している状況があるため、感染防止対策として早めのお迎えが可能な場合は、保護者の方にご協力をお願いしているクラブはある。

今回の意見を踏まえ、開所時間について、各クラブの支援員に今一度周知する。

委員) HPを確認してみる。

委員) 大変だと思うが、子育てのために女性が仕事を辞めざるを得ない状況になることを防ぐためにも大事なのでお願いしたい。

委員) 放課後児童クラブの増設・新設は非常に良い取り組み。保護者の要望を入れながらやったと伺っているので、評価を上げるタイミングでは？コロナ禍でこれだけのことをするのは大変だったと思うのと、実績として形になっていると思う。

委員) 放課後児童クラブの預かり料金は7000円か？

担当課) クラブによって違うので、統一で7000円ではない。

委員) 夫婦とも上場企業で働いている家庭と、母子家庭で3人の子供をみている家庭もある。料金を変えるなどの検討はしているか？

委員) 母子家庭に対し補助を行っている。

委員) こどもの教育の件なので、家庭によってできるだけメリハリをつけて対応していただきたい。

委員) 全国的に女子高校生の自殺が急増しているが、この事業実施を通してコロナ禍による影響として何か気づかれる点はあるか?

担当課) 令和2年度に新たに学習支援を利用したのは、2人です。コロナ禍で休校となり新学期に登校できなかったことで、生活リズムが崩れたり、新しいクラスに馴染めるか不安になる子どもがいたが、学習支援員が健康状態等の確認や家庭学習のサポートをした。

その他の当事業を利用している25人については、コロナ禍以前より生活困窮状態にあるため、以前から継続的に支援をしている。家庭に様々な問題を抱えている場合が多く学習面だけでなく、家庭訪問や面談等を通して子どもと親それぞれに対してサポートをしている。

委員) 積極的に周知を行い、必要としている人に制度の情報が届くようにしていただきたい。学習支援ということで色々なサポートがあり、貧困・格差の拡大、様々な家庭環境がある中、非常に良かったのは、「学習面だけでなく、家庭訪問や面談等を通して子どもと親それぞれに対してサポートをしている」という点。以前からこのような支援が行われていたのか?

担当課) そうです。

委員) 個別のケースにも丁寧に対応していただけるということで、今後も継続していただきたい。

委員) 学習支援はとても良い制度。結果が出ていることが素晴らしい。「利用者の男女のバランスを考慮する必要がある」というのはどういう意味か?

担当課) 様々な家庭の方に利用していただく上で、利用者の性別に偏りがあり、女子だけで固まっていると男子が来にくくなるといった環境を防ぐための配慮である。

委員) 高齢者あんしんサポート店、高齢者あんしん見守りネットワーク協力事業所数があまり増えていないが、今後どのようにして増加に努めていくのか。

担当課) 地域包括支援センターにも協力を受け、普及のための広報に努めていく。

委員) 中段にある生活支援コーディネーターの実態調査把握 第一層、二層とは?

担当課) 第1層とは市内全域、第2層は高齢者保健福祉計画に定める4つの日常生活圏域のこと。生活支援コーディネーターは第1層、第2層に協議体を設置し、それぞれ市全体の課題、地域に即した課題解決のため、多様な主体間の情報共有及び連携・協働による資源開発を推進する。

委員) 高齢者のSOGIについて、啓蒙活動やアナウンスについての取り組みまたは計画はあるか? 65歳以上の高齢者世代について、SOGIの観点から配慮されている諸活動の実績や計画はあるか?

担当課) その観点から取り組んでいる計画は現在ないが、今後、活動や計画に取り入れていくことを検討したい。

(女性活躍基本計画)

女性の職業生活における活躍の推進に理解のある事業所の取り組みの促進

【(1)①イ】公共調達を通じた女性の活躍推進

委員) 継続して何年か事業をやってみて、成果があると感じているか、それとも十分ではない、若しくは問題点があると考えているか。

担当課) 沼津市の建設工事における入札参加資格対象業者は 141 社ある。昨年度はそのうちの 5 社から申し出があり、格付けの際に加点を行った。経年で見ると若干件数は増えているが、数値が足りない部分もある。一方で、建設工事の格付けは、会社の営業実績、技術者の数などで決まるところもあり、ランクが高くなると発注の金額が高くなる中、敢えて点数のアップを希望しないという業者もある。男女共同参画の制度と数を増やすというのを併用させるのは難しい現状もあるのではないかと。

委員) 同じような制度を行っている自治体として、浜松市では、男女共同参画の取組に対する事業所表彰制度があり、表彰されると加点される。色々な業種をすべて受け入れているが、やはり建設関係が圧倒的に多い。契約検査課だけでできるものではないので地域自治課と相談しながら表彰制度ものが作られれば、数が増えてくるものがあると思う。事業所表彰などを検討されるとよいのでは。

希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

【(1)②オ】非正規雇用における雇用環境等の整備

委員) コロナ禍で今最も全国的に懸念されているのは、飲食、観光など各種サービス業、また製造業における非正規女性の失業、待遇悪化であり、さらにその中でも、シングルあるいはシングルマザー世帯の困窮化。情報収集の際には、特にこうした業種や、より脆弱な生活事情を抱えた女性層にまずは焦点を合わせて行うことから始めていただきたい。

職業生活と家庭生活の両立のための環境整備

【(2)②ス】職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備

委員) 現状の動きとして、民営化・廃止は動いているのか？

担当課) 計画の中では「施設の民営化、廃止も検討する」と書いてあるが、原則としては今ある施設を残していきたいと考えている。施設の需要や法律に基づく設置義務、個別の施設についての存続等、考えていきたい。

委員) 安易な考え方で民営化にしないでほしい。

【(2)②セ】長時間労働の是正・休暇の取得促進

委員) この施策の目的は「介護離職をどうやって防ぐか」ということ。相談実績が無かったのは、「介護認定申請や介護サービス利用などについて、窓口へ来た家族の相談を受ける中で、介護離職等に関する話題が出なかったため」ということだが、介護離職という最悪の事態を防ぐため、相談の中に直接その話題が出なくても、こちらから「介護と仕事の両立はできそうか」等積極的に働きかけていただきたい。また、こちらから発信することも検討してほしい。

委員) 窓口対応職員に対しての学ぶ機会は具体的にどう設定しているか？

担当課) 毎年、窓口対応職員の研修を年度当初に行っている。その中で介護休業制度や相談中に介護離職についての話題が出た際の対応方法についても研修を行っている。

委員) 介護休業制度等について、窓口担当職員以外の市役所全職員への周知は進んでいるか?市役所職員が積極的に制度を知り利用することが、他の市民への一番の周知に繋がると思うが。

担当課) 職員全体への周知については、人事課からの通知や職員組合のしおりによりなされている。

委員) 個別支援や相談は個人に限るのか?法人への啓蒙や相談の実施は?またはその計画があるか?

担当課) 今後、相談件数が増える場合には、相談窓口となる地域包括支援センター等の職員への周知も検討していく。

委員) 周知・啓発活動の実施の際に、特に管理職への働きかけに重点を置いていただきたい。

【(2)②ソタチ】職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の取組促進

柔軟な働き方の推進

職場の風土改革に効果的な人事評価制度の検討

委員) コロナ禍の深刻化に伴い、オンラインやハイブリッド方式でないと逆に企業側の参加が見込めない事態になる可能性も増えていくと思われる。そうした方式での開催の積極的な推進のための手立て(例えば、小規模企業などへの通信環境整備の支援等)もさらに推進してほしい。

4. 評価

第4次沼津市男女共同参画基本計画に掲げる114の事業に対して、「取組状況」及び「事業実績」の視点から自己評価を行った結果は、次のとおりである。

凡 例	
事業の取組状況	A : 計画どおり取り組みができた B : 概ね計画どおり取り組みができた C : 取り組みが不十分であった D : 取り組みができなかった
事業実績	A : 想定以上の実績 B : 想定どおりの実績 C : 想定以下の実績

基本的施策1 男女の人権と性を尊重する教育の充実									
施策の方向	該当 事業数	取組状況				事業実績			具体的 施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(1)男女の人権を尊重するための意識啓発	3	1	2	0	0	1	2	0	3
(2)教育・保育の場での男女の人権尊重に関する教育の充実	4	1	2	0	1	0	3	1	4
(3)多様な性のあり方の尊重	6	0	6	0	0	1	4	1	6
(4)男女共同参画推進のための情報発信・情報提供	7	2	5	0	0	1	4	2	7
事業内訳	20	4	15	0	1	3	13	4	20

基本的施策2 女性に対する暴力等の根絶									
施策の方向	該当 事業数	取組状況				事業実績			具体的 施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(5)セクハラ、マタハラ、DV等の女性への暴力防止に向けた啓発・防止対策の推進	5	3	2	0	0	1	3	1	4
(6)被害者への相談体制の充実と自立支援	6	1	5	0	0	0	6	0	6
事業内訳	11	4	7	0	0	1	9	1	10

基本的施策3 男女の生涯にわたる良好な健康づくり支援									
施策の方向	該当 事業数	取組状況				事業実績			具体的 施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(7)生涯にわたる健康づくりや生きがいづくりへの支援	5	2	2	1	0	0	4	1	5
(8)高齢者・障害者等の社会参加支援	6	1	3	2	0	0	4	2	6
事業内訳	11	3	5	3	0	0	8	3	11

基本的施策4 政策・方針決定過程への女性の参画拡大									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(9)市の審議会等への女性の参画拡大	2	2	0	0	0	0	2	0	2
(10)市役所・教育の場における女性の積極的登用	3	0	3	0	0	0	3	0	3
(11)企業・各種団体における女性の積極的登用	2	2	0	0	0	1	1	0	2
事業内訳	7	4	3	0	0	1	6	0	7

基本的施策5 社会における女性の活躍推進									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(12)地域活動における女性の参画拡大	2	0	2	0	0	0	2	0	2
(13)女性の社会的活躍を目指した意識向上・能力発揮のための支援	5	1	4	0	0	1	3	1	5
事業内訳	7	1	6	0	0	1	5	1	7

基本的施策6 家庭における男女共同参画の推進									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(14)男性に対する男女共同参画の促進	3	1	1	1	0	1	1	1	3
事業内訳	3	1	1	1	0	1	1	1	3

基本的施策7 職場における男女共同参画の推進									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(15)職場での男女共同参画意識の醸成	2	2	0	0	0	2	0	0	2
(16)個人の能力を発揮できる雇用施策・労働環境整備への取組促進	5	2	3	0	0	1	3	1	5
(17)職場における男女平等の促進	2	1	1	0	0	1	1	0	2
事業内訳	9	5	4	0	0	4	4	1	9

基本的施策8 教育の場における男女共同参画の推進									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(18)教育・保育の場での男女共同参画意識の醸成	7	2	4	1	0	2	4	1	7
事業内訳	7	2	4	1	0	2	4	1	7

基本的施策9 地域における男女共同参画の推進									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(19) 地域社会での男女共同参画意識の醸成	3	1	1	1	0	1	1	1	3
(20) 地域活動や市民活動への男女の対等な参画拡大	5	2	3	0	0	0	5	0	5
(21) NPO・ボランティア団体等の情報発信及び活動支援	4	1	3	0	0	0	4	0	4
(22) 男女のニーズを捉えた防災対策の推進	4	1	1	1	1	1	1	2	4
事業内訳	16	5	8	2	1	2	11	3	16

基本的施策10 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現のための職場環境づくり									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(23) 職場におけるワーク・ライフ・バランス支援制度の普及・利用促進	5	1	3	1	0	0	4	1	5
(24) 女性の就職・再就職への支援	3	2	1	0	0	0	2	1	3
(25) 男性の働き方の改善	2	0	2	0	0	0	2	0	2
事業内訳	10	3	6	1	0	0	8	2	10

基本的施策11 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現のための家庭・地域環境づくり									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(26) ワーク・ライフ・バランス実現のための学習支援	2	1	1	0	0	1	1	0	2
(27) ワーク・ライフ・バランス実現のための環境整備	7	2	5	0	0	1	6	0	7
事業内訳	9	3	6	0	0	2	7	0	9

基本的施策12 国際協調に基づく男女共同参画の推進									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
(28) 男女共同参画に関する国際的情報の収集・提供	1	0	1	0	0	0	1	0	1
(29) 多様な文化や価値観に理解を深めるための国際交流促進	1	0	0	0	1	0	0	1	1
(30) 在住外国人の地域参画支援と相談体制の充実	2	0	2	0	0	0	2	0	2
事業内訳	4	0	3	0	1	0	3	1	4

沼津市男女共同参画施策実施状況まとめ

基本目標	該当 事業数	取組状況				事業実績			具体的 施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
基本的施策1	20	4	15	0	1	3	13	4	20
基本的施策2	11	4	7	0	0	1	9	1	10
基本的施策3	11	3	5	3	0	0	8	3	11
基本的施策4	7	4	3	0	0	1	6	0	7
基本的施策5	7	1	6	0	0	1	5	1	7
基本的施策6	3	1	1	1	0	1	1	1	3
基本的施策7	9	5	4	0	0	4	4	1	9
基本的施策8	7	2	4	1	0	2	4	1	7
基本的施策9	16	5	8	2	1	2	11	3	16
基本的施策10	10	3	6	1	0	0	8	2	10
基本的施策11	9	3	6	0	0	2	7	0	9
基本的施策12	4	0	3	0	1	0	3	1	4
全事業総評価	114	35	68	8	3	17	79	18	113

※ 該当事業数 114 の内、1つの事業に対して複数の課で取り組むものがあるため、具体的施策数は 113 となる。

令和2年度の「事業の取組状況」については、「A」35項目、「B」68項目、「C」8項目、「D」3項目であり、「事業実績」については、「A」17項目、「B」79項目、「C」18項目である。

各重点取組目標における事業実績

(1) 家庭

家庭に対する施策として、男性の積極的な家庭参画を促すための意識啓発及び学習機会の提供を行うことを目的として講座を実施した。

令和2年度 男性の家庭参画促進講座 全2回

(2) 職場

職場に対する施策として、男女共同参画の推進に理解と意欲があり、男女ともに働きやすい職場環境づくりに取り組む市内事業所を「男女共同参画推進事業所」として認定し、その取り組みを広く周知する男女共同参画推進事業所認定制度を推進した。

令和2年度 2事業所認定 令和2年度末合計 87事業所

(3) 教育

教育に対する施策として、市内小中学校において、児童・生徒が性別に捉われることなく主体的に進路を選び、職業を選択する力を育てることにより、男女の平等意識や人権尊重の大切さを学ぶことを目的として、職業講話を実施した。

令和2年度 小学校 延べ5校 414人、中学校 延べ7校 858人

(4) 地域

地域に対する施策として、地域住民が男女共同参画の意義を理解し、行政と協働して男女共同参画の視点を持ったまちづくりを推進できるよう、住民の意識啓発のための研修や、地域行事等を通じて住民参加による実践活動を有識者の指導のもと企画立案から実施まで行った。

令和2年度 第一地区コミュニティ

(テーマ：男女ともに参画する組織づくりについて)

続けて、沼津市女性活躍推進計画に掲げる80の事業に対して、「取組状況」及び「事業実績」の視点から自己評価を行った結果は、次のとおりである。

凡 例	
事業の取組状況	A : 計画どおり取り組みができた B : 概ね計画どおり取り組みができた C : 取り組みが不十分であった D : 取り組みができなかった
事業実績	A : 想定以上の実績 B : 想定どおりの実績 C : 想定以下の実績

基本的施策(1)① 女性の職業生活における活躍の推進に理解のある事業所の取り組みの促進									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
ア 女性の職業生活における活躍の推進に積極的に取り組む企業の認定	1	1	0	0	0	1	0	0	1
イ 公共調達を通じた女性の活躍推進	1	1	0	0	0	0	1	0	1
ウ 企業における女性の活躍状況の「見える化」の促進等	2	1	1	0	0	0	2	0	2
エ 中小企業における女性の活躍推進に向けた取り組みの促進	3	2	1	0	0	1	2	0	3
事業内訳	7	5	2	0	0	2	5	0	7

基本的施策(1)② 希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
オ 非正規雇用における雇用環境等の整備	3	3	0	0	0	0	3	0	2
カ 女性の登用促進のための支援	6	3	3	0	0	1	4	1	6
キ 再就職支援	2	2	0	0	0	0	2	0	2
ク 起業・創業支援	5	2	3	0	0	2	3	0	5
ケ 女性の参画が少ない分野での就業支援	7	2	4	1	0	2	1	4	7
コ キャリア教育等の推進	5	3	2	0	0	1	4	0	5
事業内訳	28	15	12	1	0	6	17	5	27

基本的施策(1)③ 情報の収集・整理・提供及び啓発活動									
施策の方向	該当事業数	取組状況				事業実績			具体的施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
サ 女性の職業生活における情報の収集・整理・提供	3	2	1	0	0	2	1	0	3
シ 女性の職業生活における活躍の推進に向けた啓発活動	7	2	5	0	0	0	7	0	7
事業内訳	10	4	6	0	0	2	8	0	10

基本的施策(2)① 男性の意識と職場風土の改革									
施策の方向	該当 事業数	取組状況				事業実績			具体的 施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
男性の意識と職場風土の改革	7	2	4	1	0	1	4	2	7
事業内訳	7	2	4	1	0	1	4	2	7

基本的施策(2)② 職業生活と家庭生活の両立のための環境整備									
施策の方向	該当 事業数	取組状況				事業実績			具体的 施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
ス 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備	9	3	6	0	0	2	6	1	9
セ 長時間労働の是正・休暇の取得促進	6	1	5	0	0	1	5	0	5
ソ 職業生活と家庭生活の両立に向けた子育て支援環境の整備 タ 柔軟な働き方の推進 チ 職場の風土改革に効果的な人事業過制度の検討	6	3	2	1	0	2	3	1	6
事業内訳	21	7	13	1	0	5	14	2	20

基本的施策(2)③ ハラスメントのない職場の実現									
施策の方向	該当 事業数	取組状況				事業実績			具体的 施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
ハラスメントのない職場の実現	7	2	5	0	0	0	6	1	6
事業内訳	7	2	5	0	0	0	6	1	6

沼津市女性活躍推進施策実施状況まとめ

基本目標	該当 事業数	取組状況				事業実績			具体的 施策数
		A	B	C	D	A	B	C	
基本的施策(1)①	7	5	2	0	0	2	5	0	7
基本的施策(1)②	28	15	12	1	0	6	17	5	27
基本的施策(1)③	10	4	6	0	0	2	8	0	10
基本的施策(2)①	7	2	4	1	0	1	4	2	7
基本的施策(2)②	21	7	13	1	0	5	14	2	20
基本的施策(2)③	7	2	5	0	0	0	6	1	6
全事業総評価	80	35	42	3	0	16	54	10	77

※ 該当事業数 80 の内、3 つの事業に対して複数の課で取り組むものがあるため、具体的施策数は 77 となる。

(例) オ、セ、③

令和 2 年度の「事業の取組状況」については、「A」35 項目、「B」42 項目、「C」3 項目、「D」0 項目であり、「事業実績」については、「A」16 項目、「B」54 項目、「C」10 項目である。