

第5次沼津市男女共同参画基本計画に係る第1回沼津市男女共同参画
推進委員会 会議録

日時：令和2年11月19日（木）14:00～16:05

場所：沼津市水道庁舎 3階 会議室

1 開会

- ・ 地域自治課長挨拶
- ・ 出欠の確認：出席 10 委員、欠席 3 委員(出席率 76.9%)
- ・ 11 月 11 日付沼企地第 358 号文書にて、沼津市男女共同参画推進条例第 11 条第 2 項の規定に基づき、第 5 次基本計画の策定にあたり沼津市長から本委員会に意見を求める諮問がなされたことを説明。

2 報告事項

- ・ 計画策定スケジュールについて…資料 1 を説明
- ・ 施策の内容（事務事業）等の意見聴取について…資料 2 を説明

3 議事

- ・ 第 5 次基本計画（案）の概要について…資料 3 を説明
- ・ 第 5 次基本計画（案）の検討について…資料 4、資料 5 を説明
- ・ 審議…内容は別紙のとおり

4 連絡事項

- ・ 追加意見は意見連絡票で提出する。

別紙 審議内容

横断的視点

・多くの非正規雇用の方が解雇され、一方でエッセンシャルワーカーたちは危険な場面でも休むことができない。その中には女性がたくさんいる。コロナ禍で生活基盤が壊されている女性を守ることは、どの施策を考える上でも重要であり、迅速で適切な支援が求められている。

・今計画は、コロナ禍を踏まえた計画として、体系の上に前提の「横断的視点」を入れ、①男性中心型労働慣行等の変革、②DV 計画を踏まえた暴力の問題、更に③で弱い立場の女性の安全・安心な生活基盤の確立が入っている。見せ方として目立たせていいと思う。

・「横断的視点」に「男性中心型労働慣行等の変革」を入れており、これは男性の家庭への参画へつながるもの。これは「横断的」に、すべての事業にその視点をいれるということが特徴としている。女性活躍法で「女性活躍」という言葉が出てくる中、沼津市の計画は「男性の家庭への活躍」が意欲として見えている計画になっている。

DVの現状と課題

・DV 被害者は、女性も多いが、母が父から DV を受けているのを子供が見ることで「面前 DV (間接的な DV)」につながるという問題もある。暴力は複合的であり連鎖的であり、面前 DV は、DV であるとともに児童虐待でもある。この問題を計画のどこかで入れてほしい。

・しつけや教育の場である幼稚園で先生達が父親に言い負かされてしまうなど、現場は実際と違う。本計画が DV 防止法に基づく計画も組み込まれるという点でも、しつけや教育と暴力を履き違えている人が多く、暴力の意味や種類、範囲の広さを訴えていくことも必要。

・相談ツールとしてスマホがあるが、良い面・悪い面がある。コロナ禍で、夫も妻も子供も家の中で、電話で相談しづらい時がある。スマホはチャットで相談を受け付けることができるのが良い面だ。県性暴力被害者支援センター「SORA」でもチャットの相談を始めたら相談件数が増えた。悪い面は、性暴力、性についての悪い情報も溢れており、間違った性の関係性の情報など、若い世代が触れてしまう可能性が高いところ。

女性に対する暴力

・「女性に対する暴力」のみの限定に違和感がある。という意見で、「女性等」に変えたとのことで、これも古典的な議論だ。ひとつの考えであるが、実態として被害者は圧倒的に女性で、ジェンダー平等を遅らせているということをシンボリックに問題の本質を出す意味で、タイトルは「女性に対する暴力の根絶」と書くべきと考える。

・SDGS などでも「女性に対する暴力」と明記されている。国は「女性」と明記している。世界標準にあわせていると思うが、静岡県でも同じ議論を行っている。「女性等」というぼかした書き方もある。DV は誰でも被害者になりうる可能性はあるため、中身の施策の内容は、男性も、性別に関わらず、皆が被害者になりうるという書き方にしていと思う。

・「GBV (ジェンダーに基づくあらゆる暴力)」という表現もある。男女共同参画で考える「暴力」は DV・性暴力・マタニティハラスメントなど、ジェンダーに関する暴力で、今、男性があらゆるところで権力、力をもっていて、その社会の中で起きる暴力を根絶しましょう。ということなので、この表現も参考となる。

多様な性のあり方

・「LGBT」も今は古い言い方になってきている。最終的に LGBT の認知度を上げるものでもない。計画の中の書き方も気をつけたい。例えば「性的マイノリティ」も「少数者」と表現し「普通と違う特殊な人」という理解となってはならない。「SOGI」は多数者、少数者関係なく、すべての人が当てはまるものなので、SOGI (多様性) への理解という言い方にすることも大事で、最新の表現で修正していく必要がある。

・アンケートをとる際、「男性・女性・その他」と書くことに違和感がある。性の多様性を考慮すると、SOGI の中には自分の性別を決めたくないという方もいるだろうし、「その他」に丸をつけるのは嫌という方もいるかもしれない。「女・男・自由記載()」にしては。また、「記載しなくてもよい」という文言を付ける方法もある。

・パートナーシップ制度について、そろそろ準備をしていったほうが良いと思う。ニーズが多い、少ないではなく、市の男女共同参画に対する姿勢を示す形として考えていくと良いと思う。

女性活躍

・積極的な女性の管理職登用について、なんとなく「女性」の枠の中に入れるイメージがあり、能力で女性が選ばれている感じがしないため、能力で女性が選ばれているというのがどこかで表現できれば良い。

・「女性の活躍のチャンスが増えます」というような表現の工夫をお願いしたい。施策の表現についても。いわゆる「下駄はかせているのではなく」女性を能力で登用することが望ましいが、まだある程度、枠をとるのが必要な部分もある。「女性だからといって能力がないのに枠に入っている」と思われたいためには、女性のキャリア教育が企業に必要なようになってくる。常に女性の活躍推進は女性のキャリア推進とセットである。機会を与え、能力を伸ばすことに企業が理解を示せば伸びていくと思う。

・女性の起業について、約 20 年前に事業資金を借り入れた際、「女性である、結婚していない、業種の 3 つ条件が悪い」と言われたことがある。当時と比べていい社会になってきていると実感している。

・地域活動で考えると、女性は女性の立場でものを言ってくれる。自治会長（ここでは夫）が必ず出るのではなく、時には妻が連合の定例会に出てくれた方がいい意見がもらえるのではないかと。やわらかい体制にするといいと思う。

・基本的施策 5 の「社会における女性の活躍推進」で M 時カーブのグラフがあるが、労働力と地域活動が同じくくりにあるのもイメージ的に合わない。職場以外の活動の部分の話だと思うので、文面とグラフが対応するよう修正を。

市の女性管理職登用

・市職員の管理職登用率ということで、国はなるべく早い段階で 30% を目標とするなか、沼津の目標数値は他市町と比べて低く 20% で、30% に届くまでの道筋を考え、数字にもこだわりを持つべきだ。部長職に女性を登用し変わってきているが、女性部長の大変さを下の女性職員たちも見ている。他市では女性の管理職候補のみだけを集めて研修を行っている。企業は、管理職へチャレンジする仕組みがあるので、参考にしたら良いと思う。沼津市も頑張ってもらいたい。

・管理職の女性比率は、市役所職員の男女構成比もあると思う。女性が少ないのに 30% にするのは無理もあるため、ベースがどれだけで何% を目標にする、という話を踏まえて進めるべき。力がない人を上にして男性職員のやる気がなくならないよう、女性に対しての教育を行うのが重要であると思う。「下駄を履かせたわけじゃない女性」として女性が評価されていくために、教育が必要だと思う。

男性の家庭参画

・「固定的性別役割分担に反対する」意識割合について、平成 28 年度と比較し、令和元年度、女性は 18.5% 増加、男性は 20.6% 増加しており、国や県と比較しても沼津市は反対する割合が高い。取り組みの効果が出ていると思う。市民の男性の家事関連時間も、直感的には「男性も結構家事しているかな」と思うが、まだまだ女性が他の家事時間を補わないといけない状況。男性が「家庭」の時間をどれだけ増やさせるかを考える点で「家庭の中で男性が活躍する」「男性活躍」といった表現があるとよい。

・「男性の積極的な家庭参画」の伝え方について、男女共同参画のイベントチラシにそれが書かれていると、夫に勧めても「家事育児をやれ」というイメージになり敬遠される。「男性が家庭の中で活躍する」という表現に変えるだけでもポジティブなイメージになる。

ワーク・ライフ・バランス

・ワーク・ライフ・バランスの表現の意見は昔からあり、地域によってはライフを先にしているところもあるが、「仕事と家庭の調和」「バランスがくずれている」理解を深めるという趣旨に則り、実務的にも啓発的にも認知度の高い言葉を選んでいるのだろう。男性のワーク・ライフ・バランスがアンバランスだったため指摘されるので、男性・職場への意識に訴えかける意味でも、当面はワーク（が先）でいいのではないかと思う。コロナ禍で在宅ワークも増え、どこまでが仕事かわからなくなってくることもあり、ライフの中に仕事が入り込んできてしまう点でもやはりバランスという問題はある。

・用語について、今後計画が進んでいく上で、ライフとワークが融和していくような、「ワーク・ライフ・ハーモニー」など、表現を変化させメッセージ性をもたせてもいいと思う。同時期に始まる上位計画の第5次沼津市総合計画が「ワーク・ライフ・バランス」という表記のため整合性をとる方向で。

・どの企業もある問題として、長時間労働と有給休暇は必ずリンクしている。また、企業はテレワークを導入しているところもあるが、うまくいかず逆に負荷がかかる場合がある。その辺りも何とかしていきたいところ。

施策の内容（事務事業）

・事業が精査され個別の計画票にもSDGSの視点が入り、今まで取り組んだものがどれだけの成果を挙げているかがわかりやすくなってきたと思う。また、沼津市は全課にヒアリングを行っている。大変だと思うが効果が出ているため、今後も実施していくべき。

・評価の仕方があいまいなので、事業によって整理したほうがいい。例として①数値があり、5年後に向けてつみあげをしていくもの②毎年数値を下げていかないといけないもの。例えば、待機児童など、最終的には0を目指すようなもの。③毎年最低限やらなければいけないもの、下がらないよう取り組んでいくものを分類してはどうか。

その他

・沼津市の男女共同参画の担当課は、当初、第一次計画を作ったときは室として、室長と職員という最小の体制でスタートし、現在は全庁的に連携していく形で推進している。他市では男女共同参画（含、多文化共生）が課としてあるところがある。

・今期よりこの委員会に参加しているが自分自身が勉強になる。会議後に家族と話すと、会議で出た内容が多く出る。これを機に更に勉強をしていきたいと思う。