

1 日 時：令和7年2月27日（木）9時30分～11時30分

2 場 所：沼津市民文化センター2階 第3会議室

3 出席者：

座 長	犬塚 協太	静岡県立大学国際関係学部教授
委 員	大嶽 由紀江	富士伊豆農業協同組合女性部なんすん地区本部部長
委 員	稲村 正美	沼津市自治会連合会幹事
委 員	高原 博美	静岡県弁護士会沼津支部
委 員	細沼 麻里子	沼津商工会議所女性会会長
委 員	薬師神 隆	沼津市校長会

<事務局>

地域自治課

4 議事概要

（1）次第3 第6次計画体系図（案）の確認

【男女共同参画とジェンダー平等の言葉の使い分けに関すること】

- ・男女共同参画とジェンダー平等の言葉を使い分ける理由を聞き、よく考えられていることが分かった。
- ・ジェンダー平等の言葉には、性的マイノリティの方々も包括しているようなイメージがあり、市の計画目標として、「すべての人が居心地よく暮らせるまち」を目指すのであれば、これからのことも考えて、ジェンダー平等の言葉を使用したほうが良い。
- ・市民の方々には男女共同参画の言葉ですら定着していないところがあるため、その説明も必要である。
- ・男女共同参画の言葉だけでなく、ジェンダーの言葉の認知度について、沼津市の数字がわかると良い。
- ・研究の世界では、ジェンダー平等でもなく、ジェンダーエクイティという言葉カタカナ表記するというのが通例となりつつある。エクイティを日本語に訳すと、公平性や公正性となり、本来であれば、ジェンダー公正やジェンダー公平と訳するのが一番良いが、いずれも一般的に馴染みのある言葉ではないので、ジェンダー平等の表現が良い。

【ジェンダー関連の言葉の説明を設けることに関すること】

- ・体系図の下部にジェンダー平等の意味の説明を設けてはどうか。言葉は知っているが意味は理解していないという人やカタカナ文字で分かりにくいという人に対して伝わるよう説明ができると良い。
- ・計画目標に関しては、とても自然で身構えなくて良い形になっていると思ったところに、ジェンダーの文字が目立っており、もう少し優しい表現にできないかと思う。同じ紙面上にジェンダーの捉え方の説明があった方がこの言葉が自然に入ってくるように感じる。
- ・体系図の紙面上に説明を設けない場合であっても、例えばジェンダー平等のところにも米印をつけて、説明ページへの索引を設けるような工夫を検討いただきたい。

【ジェンダー関連の言葉の意味に関すること】

- ・ジェンダー、ジェンダー平等、ジェンダーエクイティでは言葉の意味が異なり、使用する次元によっても、それぞれの言葉の意味は変わってくる。計画書上ではどのような意味で使うのかを1つずつ順を追って丁寧に説明する必要がある。
- ・ジェンダー平等の言葉の解説を書く際の留意点として、日本語だとジェンダー平等と言うが、英語だと、ジェンダーイクオリティとして、形式的な平等を目指していたものが、ジェンダーエクイティとして、実質的な平等を目指すものになったという経緯を踏まえてほしい。
- ・実質的にすべての人が性別によって差別されることなく、同じ扱いを受けるような、公平性、公正性を実現するためには、場合によっては女性や男性、性的マイノリティにだけに向けた特別な措置を行う必要があることを含めて、ジェンダー平等の言葉を使うということを明記していただきたい。

(2) 次第4 第5次計画に位置付けた個別事業の継続・廃止の方針及び第6次計画における検討の方向性等に関する意見聴取

【具体的施策(3) 教育・保育の場でのジェンダー平等意識の醸成 No.9 人権教育(教職員)に関すること】

- ・方向性として「特に管理職、中堅に重点」とあるが、管理職や中堅は、既に意識が高いと認識しており、教職員全体に対して研修を行っていくことを前提として、より重点的にやっていくのであれば、ベテラン、若手に向けて行う方が効果的だと思う。

【具体的施策(3) 教育・保育の場でのジェンダー平等意識の醸成 No.13 職業講話の実施に関すること】

- ・職業講話について、小中学校を通じて1回は受講できるよう計画する方針ということで、大変ありがたい。毎年、生徒を対象に高校説明会を行っているが、試しに保護者を呼んでみると、大変な反響があった。この職業講話も、保護者や地域の方など多くの方に聞いていただければ、大人たちの意識も変わるのではないか。その辺りを狙いとして取り組んでいただきたい。
 - (事務局) 授業参観日などに職業講話を充てる場合に、学校への依頼は前年度中に行った方が良いか。また、校長会で説明したほうが、学校の協力を得やすいことはあるか。
 - (委員) 従来どおり4月以降の文書による通知でも対応可能であるが、校長会で説明いただくことは効果的と考えられる。
- ・県内では、職業講話に限らず、男女共同参画をテーマにした授業を参観日に充てて、保護者への波及効果を狙う取組事例が見られる。学校現場に家庭や地域を巻き込む様々な方法を検討いただきたい。

【具体的施策(4) 多様な性のあり方の理解増進と環境整備 No.16 性教育・性の尊重と支援体制の確立(教育の場)に関すること】

- ・従来の計画から内容を変えずに継続の方針となっているが、学校教育での性教育に関しては、従来のような身体的な発達だけに焦点を当てた性教育ではなくて、社会的な関係性や背景も含めた、包括的性教育をしっかりやっていただきたい。
- ・現実には、人間関係、社会関係、男女のジェンダーの格差の問題があり、身体のことだけを問題にしていると、性のあり方についての考え方が望ましくない方向になってしまうことが多いため、包括的性教育の

視点は、幼稚園・保育園の段階から、少なくとも高校生の年代から、大学生はもちろん若い人に向けて、年齢的な発達段階に応じて取り入れるべきである。学習指導要領などの制約があって、小学校段階ではここまで、中学校段階ではここまでというような、これ以上は踏み込めないところがあると思うが、可能な範囲で、そういう視点を持っていただきたい。

- ・全国あるいは全国的に見ると、男女共同参画の計画の中にこの種の施策が位置付けられると、従来どおりの性教育をしっかりとやるということは書かれるが、包括的性教育の内容が含まれないことが多いので、包括的性教育の言葉を明示していただくと良い。

【具体的施策（6）ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶に向けた啓発・防止対策の推進 No.21 女性への暴力防止啓発や防止情報の発信に関すること】

- ・生理の貧困対策について、資料3にて男女共同参画推進委員会委員からご意見があったが、教育委員会では、小中学校に向けて生理用品の配布の取組を既に実施されているということか。
 - （事務局）そのとおり。
 - （委員）継続の方針として、高校や大学を中心にニーズを把握して、配付先を検討するという事になっているが、継続して実施されることが確実であれば、小中学校については教育委員会で行うということをお願いしたい。

【具体的施策（8）性差とライフステージに応じた健康づくりの支援 No.30 性教育・性の尊重と支援体制の確立（教育の場）に関すること】

- ・高校生の年代を対象とした取組として、身体的性差を理解するということだけではなく、とりわけ性的合意や自己決定権の大事さを踏まえた内容とし、言葉としても包括的性教育を入れていただきたい。
- ・事業内容に自らのライフプランを考えるための知識の普及・啓発とあり、これは昨今、プレコンセプション教育という言い方をすると思うが、ともすると、若くして子供を産むことが良いことだということに重点が置かれがちである。今の日本において若い世代の人たちが結婚できない、妊娠も出産もできない状況になっているという、社会的、文化的、政治的、経済的な背景を踏まえなくて、ただ早く妊娠した方が良いという情報が強調されてしまうのは問題がある。
- ・男女共同参画やジェンダー平等の立場で申し上げると、身体的なことだけ一方的にやって、性教育をしっかりとやっていますというのはよろしくない。その辺りの趣旨をご理解いただき、この視点をしっかりと取り入れるよう、各担当課へ伝えていただきたい。

【具体的施策（8）性差とライフステージに応じた健康づくりの支援 No.31 性差に配慮した健診事業の実施、No.32 健康経営の推進に関すること】

- ・男女共同参画やジェンダー平等をめぐる新しい動きとして、女性の管理職登用が進まない原因を探していく中で、最近、非常に注目されているのは、現役世代である20代から60代までの期間全体を通して、女性と男性の身体的、生理的な性差に基づく、様々な健康の問題と仕事をどう両立するかということが大きな課題になってきている。特に女性には男性にはないライフステージごとの体の変化があり、仕事と健康の両立をどうするのかということが、これからの男女共同参画で重点化する施策として、国の第6次計画でも相当強調されてくると思われる。
- ・具体的には生理の問題があり、また、管理職に該当する世代の女性は更年期にさしかかる方も多く、男性と同じ条件で管理職を務めることが難しいところがある。それを支えながら、女性の管理職を増やす

ということで、性差にきちんと配慮して、どれだけ仕事と健康を両立していくかという、労働と健康の両面からの問題である。

- ・No.31、No.32 の事業に関わることであるが、事務局の方向性を見る限り、その辺りへの配慮は具体的に見ることはできない。従来と同じ内容ではなく、性差を意識し、特に女性に配慮して仕事と健康の両立をどう図るかという方向性にしていきたい。
- ・また、具体的施策（11）の男女ともに働きやすい職場環境づくりの取組推進のNo.32 においても、このまま再掲の形で良いが、仕事と健康の両立について、企業側の体制づくりを啓発していただくようお願いしたい。

【具体的施策（10）ジェンダー平等の実現に向けた地域環境整備 No.43 ユニバーサルデザインの推進、No.46 歩行空間のバリアフリー化に関すること】

- ・両施策とも廃止の方針であるが、市としてユニバーサルデザインやバリアフリー化の取組や目標がなくなるということか。
 - （事務局）ユニバーサルデザイン推進やバリアフリー化の取組について、本計画の位置付けがないからといって、市が取り組まないということはない。毎年、男女共同参画推進委員会を通じて進捗管理をする中で、いずれの取組も、男女共同参画推進の観点での効果が薄いと考えており、本計画に位置付ける取組としては、現状の課題に即した内容に切り替えていきたいというところで、方針としては廃止としている。

【具体的施策（13）働きながら子育て・介護に携わる人への支援充実 No.60 子育て世代のワーク・ライフ・バランスの情報発信に関すること】

- ・市が情報発信するときの媒体が限られていると感じており、広報ぬまづ、駅前の地下道の広告、公式 SNS は自身としてはアクセスがしにくい。他方で、公園には子供に付き添って訪れる機会が多いので、原始的ではあるが、公園に掲示板を設置すると子育て中の方は目にする機会が増えると思う。他にも子育て中の方が情報にアクセスしやすい手段を色々な面で考えていただきたい。
- ・OPEN NUMAZU などイベントの場において、活躍されている若い世代や民間の方々がいるので、そのような人たちと連携して、情報発信していくこともできるのではないか。

【具体的施策（13）働きながら子育て・介護に携わる人への支援充実に関すること No.61 子育て期に安心して働ける環境整備に関すること】

- ・女性が管理職になっていくためには、まずは正社員として、職業を継続する必要があるが、子育て中の方で子供が熱を出してしまうと、預け先がなく、仕事を休んで面倒を見なければならない状況があり得ると思う。病児保育、病後児保育の制度があっても簡単には利用できない状況があって、実質的に預け先がない状態である。子供を預けることができないとなると、やはり正社員を諦めようと、管理職の遥か手前で一線から降りることになってしまうのではないか。どうしても仕事を休めないという時に、スマホ 1 つで手軽に子供の預け先を予約できるような仕組みや、預け先の絶対数を確保するような支援の拡充をお願いしたい。

【具体的施策（14）女性の能力発揮のための支援と管理職への積極的登用の推進に関すること】

- ・企業社会での女性リーダーの人材育成について、市がリーダーシップをとり、企業と連携して働きかけるような取組も必要である。単体の民間企業では難しいところがあるので、商工会議所などの企業団体と連携できると良い。
- ・一例として、富士市と富士宮市の2市と商工会議所が連携して、地元企業に向けたセミナーを実施している事例がある。本事業の特徴は2点あり、1点目は、市の単独開催では集客が難しいところを、2市の行政の枠を越えた広域的な経済圏を対象にして、商工会議所とも連携しながら、毎年の継続した開催により、様々な地元企業に取組が広がっているところである。もう1点は、講義とワークショップを組み合わせ実施しているところで、対面開催で3時間程度と拘束時間が長くなるが、その分参加する企業も本気度が高く、問題意識を持っているが、どうしていいかわからない、他の企業の取組を知りたいと考えており、好事例を伝えていく非常に良い機会になっている。
- ・講義とワークショップを組み合わせながら、広域的な連携を図っていくような方向性で、商工振興課などの関連部署とも相談して新たな事業を検討いただきたい。

【具体的施策（15）女性の就労・起業支援 No.77 女性起業家等に対する情報提供・支援に関すること】

- ・今まで見ていなかったこととして、昨今、就職に関してはクローズアップされたが、起業に際しても、セクシュアルハラスメントが多発するという深刻な状況であることが分かってきた。起業家支援の中で起こるセクシュアルハラスメントの問題が無視できないレベルになっている。伴走型の支援で後々まで関わっていくことを踏まえると、相当重要な課題である。
- ・この問題は、No.79の政治分野の女性参画にも関連しており、女性の政治参画が進まない要因の一つとして、議会内部や有権者からの女性議員、女性候補者に対するセクシュアルハラスメントが問題視されるようになってきた。計画書に具体的に書き込むということではないが、セクシュアルハラスメントを含めたあらゆるハラスメント防止の観点を改めて各課に伝え、各取組の中にハラスメント防止の視点を含めていただきたい。

【具体的施策（17）女性リーダーを養成する施策の充実 No.79 政策・方針決定の場に参画する女性の人材育成、No.80 地域リーダー養成講座などへの女性の参画支援に関すること】

- ・政策・方針決定過程に女性が参画する機会をより多く作っていただくこと、方向性に示された伴走型の人材育成がまさに必要である。
- ・一番には女性がかつと社会進出することへの意識付けが必要と考えており、例えば、市議会を見学するなど、意思決定過程を実際に見聞きし、そのような場で物事が決定され、沼津が動いていることを実感することから、女性の政策・方針決定過程への参画の意識付けが始まるのではないか。人材育成の際には、女性自身にそのような気づきを与えるように、取り組んでいただきたい。
- ・No.79の政治分野やNo.80の地域コミュニティだけでなく、企業社会において、女性がかつとリーダーになっていくということも大きな課題である。具体的施策（14）のNo.66は、女性の積極的登用のための学習・研修情報の提供とあり、企業内部への働きかけとしてこの趣旨に沿った取組であるため、再掲で構わないので、具体的施策(17)にも記載し、女性リーダー育成の一環として強調すると良い。

(3)座長総括

本日の議事を振り返り、まず体系図に関して、ジェンダー平等という言葉はどう使うかということが議論の中心になったが、第1回での委員の意見が反映されたものとして、体系図上では、この内容で表記し、ジェンダーやジェンダー平等の説明については、丁寧に行うということで方向性が見えてきた。

次に、個別事業の検討については、従前からの会議での意見を極力取り入れることができていたと評価できる。また、廃止の方針となっている事業においても、全面的に取りやめるのではなく、他の事業に吸収させて、より発展的な形で継続させることや、あるいは内容は変えて別の事業を担当課に考えてもらうという形で、一方的にやめて事業を減らすということではなく、一つ一つ廃止する項目への対応の説明を聞く限り、丁寧に検討されていると思う。

全体としては、本日の委員からの意見を反映しつつ、これらを土台にして次期計画策定を進めるなかで、議論を続けていければと思う。改めて、本日出た意見については事務局で取りまとめし、市の各担当課に対して、第6次計画における施策検討の基本的な考え方として、しっかりと伝えるようお願いしたい。

以上