

# 令和6年度 第3回富士宮市男女共同参画審議会 会議録

日 時：令和7年3月24日（月）午前10時00分～正午

場 所：富士宮市役所7階特大会議室

出席者：犬塚 協太委員（会長）、村松 由里香委員、石川 正弘委員、助野 大輔委員、  
佐藤 くみ子委員、緒方 敏信委員、鍋島 安佐子委員、小田 優斗委員

欠席者：加茂 聡子委員（副会長）、佐藤 麗美委員

事務局：市民部 渡邊部長、市民交流課 佐野課長、女性が輝くまちづくり推進室 松本室長、  
松永、関係各課（17課）代表者

委託業者：（株）アイアールエス 研究員 義田、研究員 石川

## 1 開会

## 2 議題

（1）第4次富士宮市男女共同参画プラン（素案）について

○事務局より資料1について説明

○質疑

犬塚会長

補足として発言すると、資料1プラン素案のP1～2について、国の基本計画も5次から6次へ移行の検討中のため、必ずしも国と同じものを作る必要はないが、社会情勢の変化に対してなるべく適切に対応しながら計画を作らなければならないと考えると、国がどのような方向性を強調しているかは目安になる。今回の国の計画策定のプロセスを見ると、5次の時と大きく異なる点は、若い世代からの声を重視しているという点である。大学生あるいは20代を中心としたジェンダー平等のために活動している若者、NPO等の代表的な団体から委員を選出するなど、積極的にヒアリングを行っている。

男女共同参画という問題について、若い世代と親世代で意識にギャップがあり、若い世代、特に女性を中心に地域から流出している。国としてジェンダーギャップが限界を超え、若者から地域が見放されつつあるという危機感を持っていることから、若い人の意見を反映しつつジェンダーギャップの是正に取り組みを進める考えのようだ。「各地域における男女共同参画の推進」として、若い人達のニーズを満たす、若い人のジェンダー感覚に合った地域構造に変えていかなければならない。結果として、これまでは若い世代にとって魅力のある計画になっていなかったという反省を踏まえて、課題を意識したつくりになっている。

イノベーションという観点からは、女性のDX人材の育成・活用のほか、「ジェンダーイノベーション」と言って男性の身体的な特徴を基準に開発された商品を男女共に使用しやすいものに変えていく、開発する等、こういった発想の中で企業活動においても利潤追求という観点からも非常にプラスになるという意味合いも含まれている。富士宮市においても、企業に対する働きかけの中にこのような視点も入れていくことを意識していただくとよい。また、同時に策定中である県の計画とも並行しながら進める必要がある。

P9～の富士宮市の現状については、特徴として、20代～30代の数が男女共に低く、特に問題なのは男女の数の差である。30代前半になると、男性3,124人に対して女性は2,596人とかなり大きな開きがある。20代後半も同様である。このことは未婚化、少子化の深刻な問題につながることははっきり示されている。特に若い女性にとって魅力があるまちにならないと富士宮の将来が心配という部分を強調させていただきたい。

P10の世帯構成の推移については全国的な傾向に近いが、注意していただきたいのは、「核家族」とは本来は「夫婦と子ども」のみを指すものだが、国は未だに「夫婦のみ」「ひとり親と子ども」も含めて「核家族世帯」という基準にしている。「核家族」という言葉を誤解しないようお願いしたい。今までは「核家族化」という表現がされてきたが、現代では核家族も減り、もはや核家族の時代ですらなくなってきている。単独世帯の増え方を見れば顕著である。家族を形成しない、非家族的な世帯の形が主流となっている。シングルマザーの家庭が父子家庭に比べ圧倒的に多くなっていることも改めてご確認いただきたい。

一番気になることはP12にある女性の労働力率の推移である。M字カーブのへこみは全国的には浅くなっていると言われているが、本市の令和2年の30代前半のM字の落ち込み方は以前より激しくなっており、他の地域ではあまり見られない現象で富士宮市の特徴と言える。

正規・非正規雇用の男女比は全国・県と同様の傾向であるが、年齢別の女性の労働形態を見ると正規が多いのは20代だけであり、以降の年代は非正規が多い。女性が出産後も働き続けるとしても、正規ではなく非正規であり、女性の経済的な地位が上がらないことや、老後の貧困にもつながる問題である。それを理解しなければならない。富士宮市は全国と比較しても古典的な状況が続いていると感じている。

このL字カーブ問題（出産以降の年代で非正規が増える）は全国的にも深刻だが、富士宮市はM字とL字の両方が重なっているため、計画の中で意識しなければならない点である。

共働き率は50%を超えているが、全国的には70%を超えているのでそれよりは低い状況にある。調査した国勢調査のデータにおいて高齢世帯割合が高かったことが影響していると思うが、それにしても共働き世帯が半数で全国と比べるとまだ少ないので、地域的には古い時代の特徴を示していると考えられる。

P15は富士宮市の特徴を踏まえてまとめられているので非常に良かったと思う。

P16(3)の下から4行目、「事業所調査においては、女性管理職はいないとする事業所が半数を占め、女性の管理職登用についても『自然増に任せるべき』と消極的な意見が目立ちます。」とあるが、富士宮市の市内事業所が、女性の管理職登用や女性人材の活用・キャリア継続、仕事と家庭の両立に対する意識が低い傾向があることから、事業所の意識を高める働きかけが重要である。

P15について、「(2) 男性の家事・育児等への参加・・・」とあるが、参加ではなく「参画」に修正していただけるとよい。

第5章に入り、P22に市内の自治会長に占める女性の割合について、1%に満たない水準となっているが、これは県内の他自治体と比べても相当に低いレベルとなっている。下から4行目に「地域活動等の場面において男女がともに参画することは、」とあるが、現状において、女性は地域活動に多く参画しているはずだが、問題は、会長をはじめとする意志決定過程に女性が入っていないことである。意志決定過程にもっと女性が参画することが持続可能で活力のある地域社会の形成につながると考えられるので、女性の意志決定過程への参画の必要性について直していただきたい。

P26の「DV防止対策の推進」について、「DV防止対策計画」に基づき施策を推進してい

るとあるが、デートDVを取り上げるのは良いが、それだけに留まらず、本プランにおいても一般の成人向けのDVの相談窓口や各種の支援、被害者支援についても忘れず言及していただきたい。

合わせて、P2に困難女性支援法の施行についての記述があるが、この法律が施行されたことを受けて、本プランの中にも反映させることを明確にしてはどうか。P4の(4)にはこの法律を「勘案します。」とあるが、全国的には困難女性支援法に基づく市町村基本計画を男女共同参画計画の中に位置付ける、あるいは策定する動きが地方自治体においても生じているため、努力義務ではあるが、第4次プランの基本目標2が本市の「女性活躍推進計画」と位置付けられているのと同様に、プランの体系の中に「困難女性支援計画」として位置付ける方がよいのではないかと。

基本目標3の基本的施策1の施策の方向「(1)DV防止対策の推進」、基本的施策2の施策の方向「(3)ひとり親や生活に困難を抱える方への支援」をはじめ、基本目標3の基本的施策「2 だれもが安心して暮らせる地域づくり」については「困難女性支援計画」に該当すると考えられるため、もう少し踏み込んで基本計画として位置付けてはどうか。

## 委員

P15の中学生のアンケート調査結果から、住み続けたくない理由に、「希望する仕事や魅力ある仕事などやりたいことがないから」が多いという結果が出ているが、これは非常に大きな問題である。北部方面は特に仕事をする場所が無いので、まずは働く場所を作らなければ富士宮市は衰退していくと思う。北部は既に空き家が多く、既に長男が家を継ぐといった風習もないため、若い人は市の中心部に住まいを求めて転居し、高齢者だけが残る状況である。住み良いまちづくりについて市の考えがあれば教えていただきたい。

## 商工振興課

中学生のアンケート結果については、市内の企業・事業所が知られていないことが大きいと考えている。今年度より、企業の担当者が小中学校へ出向くキャリア教育の事業を開始している。まずは3校に10社程やっていただいた。高校生にガイドブックを配布しますが、他にも「富士宮お仕事図鑑」というWEBサイトを立ち上げ、労働環境や給与面の詳細を公表している。就職活動においては男女双方への支援が必要であり、企業側にも、企業情報の公開が重要であることを強く伝えている。

## 委員

本校においてキャリア教育に関する出前講座を実施したが、子どもは自分の身の周りの人が就いている仕事しか知らないで、視野が広がり新鮮に感じている様子であった。キャリア教育を通して、子ども達の仕事への想いはここ数年変わってきていると感じている。先日の卒業式でも、証書を受け取る前に子ども達が将来どうなりたいかを言うわけですけど、仕事についての話をする生徒が多かったため、ぜひ実現することを願っている。本プランでは、男女というよりも、一人ひとりの人権が尊重されるという視点が好ましく、基本目標2-1の「(1)女性のチャレンジ支援」の具体的な取り組みがどのようなものか興味がある。キャリア教育で子どもが夢を持ち、その想いが実現するような環境づくりをお願いしたい。

#### 犬塚会長

地元の企業や職場の実態を情報公開することで、子ども達に知ってもらおうという取り組みは今後も進めてもらいたい。既存企業に情報を出していただくことも大事だが、若い女性が市外から見て富士宮市で働きたいと思えるような支援も合わせてお願いしたい。

情報公開については、ワーク・ライフ・バランス等、経営者サイドから見た取り組み・制度の充実に関する発信も大事だが、男女共同参画の先進的なまちとして知られている兵庫県豊岡市の取り組みでは、経営者サイドの情報だけでなく、実際に制度を利用している従業員に対する調査結果を合わせて発信している。豊岡市ではジェンダー平等を目指す多くの市内企業が「ワークイノベーション推進会議」に参加するほか、従業員意識調査結果をもとにした市独自の表彰制度（あんしんカンパニー）を設けている。認証のためには従業員調査が必須であり、従業員の働きやすさが担保されているかどうか、働きはじめてからのギャップが起こらないための取り組みとそれに合わせた情報公開を行っている。

#### 商工振興課

働いてからのギャップが起こらないようにするための情報公開が先ほどご説明した「お仕事図鑑」である。選ばれる企業になるために労働環境の部分も隠さずに公表するよう企業には促している。女性を時短で登用することにより売上が向上した企業の実例もあるので、それを企業側に気づいてもらう取り組みを進めていきたい。

#### 犬塚会長

引き続き取り組みを強化、拡大していただきたい。

#### 委員

市内の企業誘致について教えていただきたい。

#### 商工振興課

企業側の立地意欲はあるが、土地がないという課題がある。企業側も人材不足のため現地採用を考えている。来年度に企業立地可能性調査を予定している。

#### 委員

施策の方向について、重点施策に選ばれているものには理由があるのか。また、どのような扱いとなるか。

今回の策定では、本市においても中学生や若い方の意見を聞くことを意識していると思うが、企業や事業所の中でも若者の声を聞けるような組織があるとよい。自治会についても同様に考えている。P22の防災についても、自治会が担う部分が大きいと感じるので、自治会だけでなく、市の支援やサポートも必要ではないか。

#### 委託業者

重点施策に指定されたものは、新規の取り組み・事業を推進することや数値目標等の指標を設定し、事業の推進を明確にすることが考えられる。

## 委員

重点施策にこの2点が選ばれた理由はあるのか。

### 女性が輝くまちづくり推進室

「女性のチャレンジ支援」と「男性の家事・子育て・介護への参画促進」を重点施策にあげた理由は、女性の労働力だけでなく人口全体が減少し、そもそも人口流出が多いというだけでなく、出生数も減少している現状の改善を見据えてのことである。市外から女性に来ていただくことを考えなければ、到底この人口における男女差は埋められないという考えのもとで、女性のチャレンジ支援を重点施策にあげさせていただいた。

男性の家庭参画については、富士宮市の市民意識調査結果から男女の意識の差は埋まってきているものの、全国や県と比較するとまだ低いことがわかる。男性自身もいざ家事をやろうとしても何をしたいのかわからないという現状もあり、それを男性自身・男性だけの問題として捉えるのではなく、支援が必要であるという考えのもと重点施策としてあげさせていただいた。来年度以降、このプランを策定する中でどのような事業ができるか検討していきたい。

### 危機管理局

地域の防災活動については、自治会とは別に自主防災会というものがあり、自主防災会を中心に地域の防災活動を行っているが、市内125の自主防災会のうち、76団体で女性役員の登用が進んでいる。今年度の地域の防災訓練の女性参加率は40%で、昨年37%から3%上昇しているため、今後も推進を継続したい。

### 犬塚会長

自主防災会の女性役員数、防災訓練の女性参加率の上昇は今後も推進していただきたいが、防災訓練や復興の現場において女性の役割が固定化していることが問題となっている。今回の能登半島地震においても、避難所における炊き出しや掃除など、いわゆる家庭内の家事に該当する仕事を女性だけが担っているため大きな負担やストレスとなり、女性が疲弊して避難所の運営が立ちゆかなくなっているという情報ももたらされている。

単に女性が防災活動に参加するだけでなく、性別役割の見直しや性別に関係なく訓練が実施されているかが重要である。そのためにも、責任ある立場、意志決定の過程に女性の参画が必要であり、避難所運営の責任者に必ず女性が入らなければならない。避難所運営のマニュアルの見直しや備蓄品の選定に関しても、男性の視点だけでは女性のニーズが満たされない。避難所における性暴力の問題等、様々な観点で女性の意見が反映される仕組みづくりが必要である。そこまでやってはじめて女性の参画が進んでいるかどうか評価できるのではないか。阪神淡路大震災から30年が経過するが、防災・復興の現場では何も変わっていないのが実情であることから、ぜひ実質的な内容に注力していただきたい。

### 危機管理局

現状では危機管理局の職員にも女性がいなかったが、令和7年度の人事異動で、災害時の保健活動の連絡調整、避難所運営に女性視点を取り入れるため女性職員が配置されることになったため、女性の視点を取り入れた避難所運営やマニュアル作成が積極的にできるのではないかと考えている。

## 委員

女性委員の割合として「30%以上」が目標とあるが、この「30%」という数字には意味があるのか。その女性委員が女性全員を代表するというわけではないと思う。

## 女性が輝くまちづくり推進室

審議会等の委員に占める女性の割合の目標についてのご質問かと思う。本市においては、以前までは20%台であったことから、第3次プランにおいて30%以上とすることを目標としてきた。最終的には男女半々、あるいは40%~60%となることを目標としている。本プランの目標においては、現状で既に30%を超えているが、女性の方が多い審議会もあるので、バランスを考える必要がある。

## 犬塚会長

「30%」という数字には科学的根拠があり、「クリティカル・マス」とも呼ばれる。ある集団の中で特定の属性が3割いないと声を上げることができない、あるいは多数派に同調させられてしまう傾向がある。しかし、3割を超えたところから、色々な意見が出やすくなることがわかっており、社会学や心理学の研究においても実証されるものである。

生物学的には、男女が50%ずつとなることが望ましいが、せめて30%は超えるべき最低ラインと言え、男女逆の場合も同様である。

## 委員

庁内の人事異動に際して十分引き継ぎを行っていただきたい。また、プランに関して、家庭内での共同参画が重要だと考えている。家庭内で共に参画ができなければ、どの分野でも実現できないのではないかと。プランの中で男性の育児休業取得に触れていたが、市の男性職員の取得率はどの程度か。

## 人事課

令和5年度の市の男性職員の育児休業取得率は確定値で31%、女性職員は100%となっている。特徴としては、事業所調査の結果と同様に、男性職員の方が取得期間が短く、1か月以内が77%となっている。

## 犬塚会長

100%を目指して尽力いただきたい。

## 委員

第3次プランより委員として参加しているが、先ほど重点施策には定量的な指標を加えるというご説明があった。第3次プランにおいては、定量的な目標値がないところも見受けられる。様々な施策を推進するなかで、目標が設定されているが、それについても定量値でも目標設定をお願いしたい。審議会における推進状況の説明のなかでは、実施率に関する数字は提示されているが、事業の実施は目標を達成するための手段であると思うため、目的に対しての評価を定量的にしてもらえると進捗もわかりやすく、それらを受け、途中でやり方を変更するなど、方向性の検討も行いやすいと考える。

## 女性が輝くまちづくり推進室

現在、第3次プランの各課における事業内容等の整理を行っているところであるが、なるべく明確な数値を挙げて頂けるよう促していきたい。

## 犬塚会長

本日の素案においては施策の方向までをご報告いただいたが、この下に具体的な個別事業がぶら下がってくる。大変貴重なご指摘であり、個々の事業に関しても、アウトプット指標ではなくアウトカム指標、実際に事業の実質的な内容として男女共同参画の推進に資するものであったかを定量化できるものについては行う、できなければきちんとした根拠を示し説明できるようにしていただく。そういった形で全体的な指標だけではなく、個々の事業についても、できる限り数値目標を年度ごとに掲げ、5年後に向かって数値の向上に取り組んでいただきたい。今のご指摘をしっかりと踏まえていただき、実効性のあるプランとすることをお願いしたい。

### 3 次回審議会の開催予定について

- (1) 第4次富士宮市男女共同参画プラン策定スケジュールについて
- (2) 委員の変更について
- (3) 次回審議会の開催予定について

#### ○事務局より資料3について説明

- ・ 次回審議会は8月頃を予定

#### ○質疑なし

### 4 閉会

以上