

分科会 1 健康・医療

日時 10月3日(金) 12:30～14:30

会場 奈良県橿原文化会館 大ホール

未来に向かう医療 ～性差医療を知って健康寿命をのばす～

登壇者

座長：細井 裕司 (奈良県立医科大学 理事長・学長)

趣旨説明：島本 太香子 (日本女性会議2025橿原実行委員会 副実行委員長、奈良大学 副学長 理事、奈良県立医科大学附属病院 産婦人科医)

シンポジスト：

内田 育恵 (愛知医科大学医学部耳鼻咽喉科・頭頸部外科 特任教授、医師・医学博士)

津金 昌一郎 (国際医療福祉大学大学院 教授)

川崎 佐智子 (奈良県立医科大学 地域医療支援・教育学講座 講師、整形外科医 (脊椎脊髄外科専門医))

趣旨説明

島本 太香子



「健康・医療」をテーマとした分科会を設置した趣旨の説明を以下のとおり行いました。

2025年6月に国の「すべての女性が輝く社会づくり本部」が示した「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025」の中で、「健康」という言葉がキーワードとして示され、「仕事と健康課題の両立」など、健康であることが、すべての根底にあると認識されています。

また、「性差」という言葉も示されており、「性差に配慮した施策の推進」、「性差を考慮した生涯にわたる健康への支援」、という、まさにこの分科会のテーマが資料にも示されています。

生涯にわたる健康への支援」、という、まさにこの分科会のテーマが資料にも示されています。

この分科会は、これらの潮流を意識しながら、だれもが健康に、そして心豊かに、その生涯を送れるように、高齢社会を迎えた私たちが、知っておかなくてはならないことを、一緒に考えていきたい、という願いから開設しました。

分科会では、性差という観点から、健康に関するそれぞれの分野の専門家から、最新の研究成果について報告を行います。

本日の分科会の座長は、奈良の医療を支え、最先端の研究をされている、奈良県立医科大学の学長の細井 裕司氏に依頼しています。

私たち一人ひとりが、自らの特性を知り、日々の生活の中で、健康で心豊かであるために、できること、他者に向けてできること、などを一緒に考えて行きたいと考えています。

座長からの講演者の紹介等について

細井 裕司



各講演を始めるにあたり、順に紹介を行いました。その際、未来に向かう医療として、現代においては、健康寿命を伸ばすことが大変重要となっており、その方策を、性差医療を知ってすすめるために、シンポジストとして招いた各分野の専門家から最新の情報について報告があることを参加者に伝えました。

講演①「認知症予防のための難聴を考える」

内田 育恵



内田氏は、アルツハイマー型認知症における性差の存在と、難聴が認知症予防において果たす極めて重要な役割について講演しました。

【認知症のリスク要因と性差】

アルツハイマー型認知症の患者は3分の2が女性であり、これは単に寿命の長さだけでなく、男性ホルモンであるテストステロンが病的な物質であるアミロイドβの除去に関係しているなど、生物学的に女性がハイリスクであることが分かっ

ています。

2017年に難聴と認知症の関係が示されて以降、研究が進められ、2024年の最新レポートでは、認知症において修正可能な危険因子が14種類報告されています。その中で難聴は高LDLコレステロールとともに人口寄与割合で首位となっています。人口寄与割合は疾患の危険因子をなくすことができれば、疾患の発症を予防または遅らせることができるという理論上の指標で、難聴の認知症に対する人口寄与割合は7%であることが示されました。

難聴は、うつ発症や社会的孤立とも関連性が深いため、難聴に関連する危険因子は合計3つ含まれています。特に、女性は生涯のうつ罹患率が男性に比べ1.6～2倍ほど高いため、女性は特に注意が必要であると指摘されました。14種類の危険因子に最適な対処を行うことで、理論的には約45%の認知症の発症を予防または遅らせることができると報告されています。

【認知予備能と補聴器の重要性】

認知症予防の取り組みは、早ければ早いほど良く、長く続けるほど有益であり、決して早すぎることも遅すぎることもありません。

「認知予備能」が高い場合、脳内に病理物質が溜まっても認知機能は高い状態に保たれ、ア

ルツハイマー病を発症しない可能性があることが、ナン・スタディ（修道女研究）などの研究から示されています。教育や、複雑な知的活動を伴う職業経験、社会的な活動や交流といった要因が、この認知予備能と深く関連していることが分かっています。

難聴があっても補聴器を使えば認知症のリスクを減少させると評価されており、実際、複数のリスクを持つ難聴者は補聴器の使用によって3年後の認知機能の悪化が48%抑えられたという研究結果が示されました。これは、補聴器が脳に音や言葉の刺激を届け続けることで、「使えば使うほど能力は維持される」という脳の原則に基づき、活発に脳を働かせることに繋がるためです。

【健康長寿のための提言】

聞こえにくさへの気づきが大切であり、放っておくことは認知機能や健康にマイナスの影響をもたらします。ご自身やご家族の耳の健康に注目し、聞こえにくくなってきたと感じられたら、耳鼻咽喉科で正しい評価を受けることが最初の一步になります。また、耳たぶにのせるだけで使用でき、衛生的にも優れた軟骨伝導イヤホンといった最新技術もあります。

健康長寿で健やかな毎日を送るために、難聴対策と聞こえの重要性を一層啓発していくことが、耳鼻咽喉科医としての使命であると考えます。

講演② 「男のがん、女のがん：疫学研究から見た日本人のがんの要因」 津金 昌一郎



津金氏は、日本におけるがんの現状と、性別によるリスク要因の違いについて、疫学研究のデータに基づき詳細な解説を行いました。

【がんによる死亡の現状】

まず、2023年の日本人の死因では、がんで亡くなる方が全体で38万人を占め、男性・女性ともに死因の第1位です。がんによる死亡割合は、男性が28%、女性が20%と、女性の方が少ないという性差が見られますが、70歳未満に限ると

各々32%、48%となり、女性が1.5倍多くなります。近年、がんによる死亡者の総数は増加していますが、これは日本人の高齢化が進み、がんになりやすい年齢層の人口が増えたためです。年齢構成を調整した死亡率で見ると、特に69歳以下の死亡数は減少傾向にあり、これまでの公衆衛生や医療の進展によるがん対策の成果が表れていると評価できます。

【がんによる死亡率の減少】

がん死亡率が減少している主な要因として、胃がん、子宮がん、肝臓がんといった感染に関連するがんの死亡率が、戦後から一貫して減少していることが挙げられます。これらの死亡率の減少は、肝炎ウイルス、ピロリ菌、パピローマウイルスといった感染源に対する制御が進んだためです。一方で、乳がんは増加傾向にありましたが、近年は横ばいとなっています。

次に、日本人のがんの原因を性差の観点から詳細に考察します。がんの原因には、生活習慣、慢性感染、環境、ホルモンなどが複雑に関わっています。

男性におけるがんの最大の原因は、タバコであり、次いで、感染、飲酒、高塩分食品などが原因として続きます。

これに対し、女性におけるがんの最大の原因は、感染であることが明確に示されています。女性においては、感染を制御することが、多くのがんを減らすための最も重要な要因であると言えます。

【タバコとアルコールの影響】

タバコの喫煙率は男女ともに減少傾向にあるものの、まだ男性が高い水準にあります。アルコールは、大腸がん、肝臓がん、食道扁平上皮がんの原因となり、飲酒量が増えるほどリスクが上昇します。その他、野菜・果物不足、運動不足、肥満なども、生活習慣によりがんリスクを高めることが確認されています。

【結び】

がんを効果的に予防し、誰もが健康寿命を延ばすためには、単一の対策に留まらず、性差を理解した上で、個々のリスク要因に応じた適切な生活習慣の改善と、子宮がんにおけるワクチン接種など感染対策の徹底が不可欠です。また、検診に関しても必ず受けるように努めてください。

講演③ 「骨粗しょう症とフレイル（虚弱）の予防」

川崎 佐智子



川崎氏は、超高齢社会における健康寿命の延伸に不可欠な、運動器の健康維持について、特に女性の性差に着目して以下のとおり講演を行いました。

【骨粗しょう症の現状と女性のリスク】

骨粗しょう症の患者数は年々増加しており、2024年時点で約1500万人に達しています。特に70歳以上の女性では3人に1人、80歳以上ではほぼ半数が骨粗しょう症であると推定されています。

骨粗しょう症の最大の問題は骨折であり、背骨、太ももの骨（大腿骨近位部）、手首の骨がよく折れます。特に、大腿骨近位部の骨折は女性が圧倒的に多く、60歳以降から急増し、寝たきりの原因となるため、健康寿命を大きく損なう要因となります。

女性が骨粗しょう症になりやすい最大の理由は、女性ホルモン（エストロゲン）の欠乏にあります。エストロゲンは骨の形成を助け、骨吸収を抑制する役割を果たしていますが、閉経によってこのホルモンが急激に減少すると、骨が急速に弱くなってしまいます。

また、過度なダイエットや低体重も、栄養不足と低エストロゲン状態を引き起こし、骨粗しょう症を若いうちから進行させる原因となります。骨粗しょう症は高齢女性特有の問題ではなく、若い時から適正な体重を維持し、適切な栄養とエネルギーを確保することが重要です。

【ロコモとフレイル】

骨粗しょう症の予防は、運動器の障害によって移動能力が低下した状態であるロコモティブシン

ドローーム（ロコモ）の予防に直結します。

フレイルは、筋骨格の問題だけでなく、低栄養などを含めた全般的な衰弱状態であり、ロコモはその一歩手前の、運動機能・移動能力が落ちた状態を指します。また、骨粗しょう症や骨折は、ロコモやフレイルの進行の契機になると考えられています。

特に、加齢変化で起こる腰部脊椎管狭窄症は、足のしびれや間欠性跛行（連続で長く歩けない状態）を引き起こし、運動を阻害することでロコモを進行させます。症状がひどい場合は、手術によってロコモが改善するというデータもあり、気になる症状があれば、放置せず脊椎外科を受診してください。

また、近年、フレイルの進行には、口腔機能の低下が関与していることが指摘されています。低栄養や体重減少、筋肉量の減少といった悪循環（フレイルサイクル）に、歯痛や咀嚼力の低下が加わることで、さらに低栄養が進んでしまうため、口腔ケアも健康長寿のためには重要な要素となります。

意見交換

分科会1「健康・医療」の意見交換では、座長を務める細井氏と各講演者との間で、性差医療の知見を踏まえた日常の健康維持策について活発な意見交換を行いました。主な内容は以下のとおりです。

【難聴と認知症予防】

内田氏は、認知症の最大のリスク要因の一つである難聴について、早期発見の重要性を強調するとともに、日常生活でテレビの音量を他者より上げる、聞き返しが増えるといった変化に気づいた際には、耳鼻咽喉科への受診を推奨しました。また、高齢者は周囲が自身に合わせて話すため、難聴の自覚が遅れがちであるという現状を指摘しました。高額な補聴器への抵抗を考慮し、簡易的な軟骨伝導イヤホンを試用することで、聞こえの改善を体感し、次の一步を踏み出すきっかけとすることを提案しました。



【がん予防】

津金氏は、日本人のがんの原因に関する疫学データに基づき、予防のための最も重要な生活習慣として、喫煙を完全に止めること、そして飲酒量を減らすことを挙げました。特に男性のがんの最大原因がタバコであることを踏まえ、これらの根本的なリスク要因への対処が、がんの発生率低下に直結すると強調しました。

【骨粗しょう症・フレイル予防】

川崎氏は、骨粗しょう症とフレイルの予防には運動が最も効果的であると述べました。骨密度を高めるためには、骨に重力がかかるジャンプや踵落としといった「骨力アップ体操」を無理のない範囲で行うこと、また筋肉の維持・強化のためのレジスタンス運動を継続することが重要であると説明しました。さらに、ストレスを解消し、心身ともに健康な状態を保つことが、全身の衰弱を防ぎ、健康寿命を延ばす鍵であると締めくくっています。



座長総括

座長の細井氏は、本日の議論を通じて、難聴が認知症の主要なリスクファクターであることや、がんと性差の関係、ロコモやフレイルの特徴等を理解した上で、本テーマである「健康寿命」、健康で長生きするためには、自らの生活習慣を見直し、小さな変化に気づき、予防的な行動を起こすことの重要性を再認識することができたと総括しました。



分科会1 提言

だれもが自分の心身の特性を知り、性差医療を活用して、自分の未来を創り、健康寿命をのばして、生き生きと過ごしましょう。

日時 10月3日（金） 12:30～14:30

会場 奈良県橿原文化会館 小ホール

日本国の始まり その時代を生きた女性たち

分科会2は、古代衣装を身に纏った奈良大学文学部国文学科の学生たちの司会で幕を開けました。各講演の前後に講演者の紹介や自身の感想を交えたまとめを述べるなど工夫を凝らした進行により、分科会は最後までスムーズに開催することができました。

また、講演では、1300年前の日本女性の実像を歴史学や文学の研究から紐解き、現代女性と比較することで、ジェンダー問題の社会的背景を考察するなど、古代の多様な女性像を明らかにしました。

登壇者

講演：鈴木 喬（奈良大学 文学部国文学科 准教授）

渡辺 晃宏（奈良大学 文学部史学科 教授）

司会：奈良大学文学部国文学科 学生



講演① 「万葉集に見る古代の女性たち」

鈴木 喬

1. 講演の概要と現代のジェンダー認識

まず、現代の日本語に根付くジェンダー的な発想について考察します。例えば、「男だから泣かないの」という教えや、男性の意気地がない様を指す悪口としての「女々しい」という言葉は、女性に対してはあまり使われないこと、また、「愛妻家」という言葉はあっても、「愛夫家」という言葉がほとんど使われない背景には、「妻は夫を愛するもの」という前提があり、妻を思う夫が褒められる一方で、女性の側が評価されないという言葉の運用がなされてきました。



しかし、このような現代の言葉に存在するジェンダー的発想は、古代の万葉集に見る女性たちの実像とは異なる様相を示しています。万葉集の歌は、男性貴族、女性貴族、そして女性天皇によって歌われており、その中には女性が男性よりも上の立場で歌を歌う表現が存在します。

2. 万葉集の歌風「ますらをぶり」の再評価

万葉集は、かつて「ますらをぶり」と呼ばれ、おおらかで男性的な歌風、雄々しい姿になぞらえたものとされてきました。一方で、対になる「手弱女ぶり（たをやめぶり）」は、古今和歌集をはじめとする勅撰集の、洗練された優艶で柔和な女性的な歌風を指すものとされてきました。これらの概念は、江戸時代の国学者が提唱したもので、現代の学校教育の補助教材にも残っているものです。

しかし、万葉集の研究においては、「ますらをぶり」で万葉歌を評する研究者は現在一人もいません。その理由として、万葉集には現代でいう「女々しい」感覚の歌や、平安時代のような雅でむしろ女性的な歌が多々含まれていることが挙げられます。

「ますらを」が奈良時代には五位・四位の律令官人を指し、大君や朝廷に奉仕する男性像であったのに対し、「たわやめ」は「手が弱い女」「力が弱い女」という非力な女性像を漢字表記からも見て取ることができます。実際に万葉集の歌にも「たわやめだから泣いてしまうのだ」という、力が弱い女性はすぐ泣いてしまうというステレオタイプな理想像に基づく表現が見られます。

一方で、強健な「ますらを」でも恋によって「ずっと後悔している」「正気な心が今はない」「今にも死にそうだ」といった心情を歌い、恋のために泣いてしまう男が表現されます。これは、ジェンダー的な固定観念を踏まえながらも、それを転換し、あなたを想う恋心がジェンダーを超えて強いのだと歌っていると言えます。

3. 「待つ女」像と通い婚の文芸性

万葉集における女性像としてしばしば挙げられるのが「待つ女」です。これは、古代の婚姻形態が、男性が女性の家に通う通い婚を前提としていたため、女性が男性の訪れを待たねばならなかったことに起因します。

額田王の有名な歌「君待つと 我が恋ひをれば 我が宿の 簾動かし秋の風吹く」は、「あなたのお出でを恋しく待っていると、簾を動かしたのが冷たい秋の風であった」という、待ちわびる様子を繊細に表現したものです。また、万葉集巻二の巻頭に置かれた磐姫皇后の歌「君が行き 日長くなりぬ 山尋ね 迎へか行かむ 待ちにか待たむ」は、恋の歌の始まりとして、愛しい人の帰りを「待っていようか、それとも迎えに行こうか」と女性が逡巡する気持ちを描き出しており、「待つ女」の姿が万葉集の編纂時に一つの美的感覚として定着した側面も示唆されています。

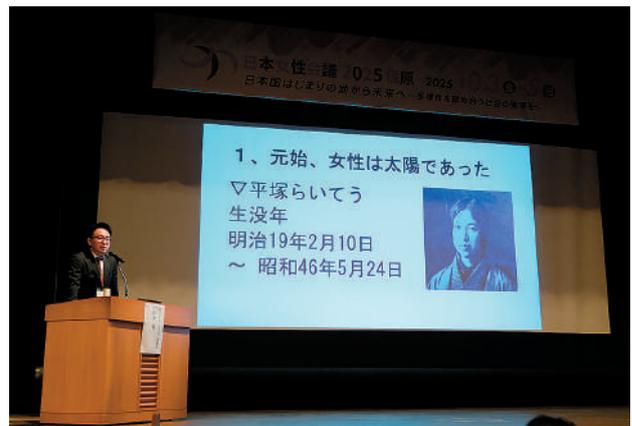
しかし、この「待つ」という行為は、ただ耐え忍ぶだけの暗い影を成しているのではなく、女性でしか歌えない感性や肌感覚を表現し、文芸としての良さを伝えるものとして成立しています。

4. 神話に見る女性の主体性と女帝の姿

日本の神話の最高神であるアマテラス（天照大神）は女神です。イザナキ・イザナミよりも最上の神が女神であるという事実は、古代においては男性と女性に対等な関係であったからこそ認められたものであり、女性蔑視の意識があったならば決して認められなかっただろうと考えられます。アマテラスは、黄泉の国から帰ったイザナキが左目を洗った時に誕生し、高天原の統治を命じられ

ています。岩戸隠れの神話に見るように、神様の世界と人間の世界の秩序の中心であり、男装して弟スサノオと対峙する姿は、弱々しいたわやめではなく、為政者として立派な柱の像として描かれています。

また、国造りの神であるイザナミが火の神を産んで亡くなった際、夫イザナキは「私とお前が造った国はまだ造り終わっていない。だから帰ってきてほしい」と妻に話しかけます。これは、現代的な「寂しい」という感情ではなく、「仕事（国造り）が途中だから」という理由であり、夫が妻を国造りの対等なパートナーとして見ていたことを示しています。



万葉集の歌人である持統天皇もまた、「待つ女」の枠には収まらない、主体的な女性の象徴として挙げられます。持統天皇の歌「春過ぎて 夏来るらし 白たへの 衣干したり 天の香具山」は、高らかに季節の到来を歌い上げるものであり、単なる叙景歌ではありません。古代では、天皇が良い政治を行うことで季節が正しく巡航すると考えられていたため、この歌は持統天皇自らの政治的な意図、すなわち「良い政治を行っている」というメッセージを込めた天皇像を表現していると解釈できます。

5. 和歌の成立における女性の役割と歌人の主体性

『古今和歌集』の仮名序には、和歌は「男女の仲をも和らげ」、「この歌天地のひらけ初まりける時よりいできにけり」と記されています。さらに古い注釈では、和歌はイザナキ・イザナミの夫婦神が誕生した時から始まったとされており、女性が活躍しなければ歌の文化は成立しなかったことが示唆されます。実際、万葉集の歌の半分以上が恋歌の形式をとっており、女性が活躍しなければ和歌、あるいは極端に言えば日本文化は今の形にはならなかったと言えます。

また、宴会の場で葛城王（橘諸兄）が怒っていた際、采女（うねめ）の歌「安積山 影さへ見ゆる 山の井の 浅き心を 我が思はなくに」によってその心が慰められた例が残されています。これは、女性の歌が男性の心を慰める場面であり、女性が男性の光に照り輝く依存的な存在では決していないことを示しています。

最後に紹介された狭野弟上娘子（さののおとがみのおとめ）の歌は、女性の主体性を力強く示しています。夫が島流しになった際、彼女は「君が行く 道の長手を 繰り置ね 焼き滅ぼさむ 天の火もがも」（夫が旅をする長い道を、手繰り寄せて焼き滅ぼしてしまいたい。そんな天の火が欲しい）と歌っています。これは、取り残された「待つ女」でありながら、ただ耐え忍ぶだけではなく、夫の苦難の道を焼き滅ぼしたいという強い願いを表現しており、女性の力強さがそこに明確に見える事例です。

6. 結び

平塚らいてうの有名な一節「元始、女性は太陽であった」からも、女性の解放を説いた平塚氏のメッセージと古代の女性像を重ね合わせることができます。万葉集の女性たちは、一人ひとりが輝く太陽のように歌が輝いており、男が上、女が上といった優劣の関係ではなく、対等な存在であっ

たこと。そして、女性が活躍しなければ、日本の和歌の文化自体が成立しなかったということがわかります。

古代の女性たちは、現代の固定観念やステレオタイプに囚われることなく、強い主体性と独自の感性をもって、政治や文芸といったあらゆる分野で、主体的に輝く「太陽」のような存在であったと言えます。

講演②「古代の女帝について」

渡辺 晃宏

1. 講演の概要

古代の女帝について、一般的には男系直系の継承を維持するための中継ぎ的な存在として広く理解されてきたという従来の説に疑問があります。古代の女帝は、推古天皇から称徳天皇までの8代に集中して出現しており、9世紀以降は途絶えます。この現象を中継ぎ説だけでは説明できません。女帝の政治的な実態や、当時の大和王権の王のあり方、さらには古代社会における男女の性差の認識にまで遡って、その存在意義を再評価すべきです。特に、女帝の集中は古代社会の特性と深く結びついており、彼女たちが単なる中継ぎではなく、一時代を築き上げた実力者であったことが具体的な事例を通してわかります。



2. 古代における王位継承の原則

古代の大和王権における王（後の天皇）のあり方について、近年の古代史研究の一般的な理解として以下の点が挙げられます。

- 終身の任期：一度王になったら、基本的に死ぬまで王位にある終身の任でした。
- 後継者の決定方法：先代の王が活着している間に後継者を定めることは基本的に行われず、王が亡くなった後に、王権を支える豪族たちの代表者が協議して後継者を決定していました。
- 資質の重視：後継の王には、人格的に優れ、指導力を持つ熟年の者であることが絶対条件でした。20代や30代では若すぎると考えられていました。
- 譲位の発生：活着している間に王位を譲る「譲位」は基本的になく、最初の事例は645年の乙巳の変（大化の改新のクーデター）後の皇極天皇の退位でした。
- 皇太子制度の未確立：王位継承者をあらかじめ定める皇太子制度は未確立でした。明確に出来上がるのは7世紀終わり近くの飛鳥浄御原令からであり、それも奈良時代を通じて不安定な状態が続いたと考えられています。

この原則から、古代においては必ずしも男系の直系継承が自明のことではなかったことがわかります。推古天皇の世代から称徳天皇の世代までの天皇19代のうち、女帝は8代を占めており、女性と男性の比率が半々に近い状態が続いていました。

3. 女帝以前の女性のリーダーと古代社会の特性

推古天皇以前にも、女性のリーダーが存在した可能性があります。

- 邪馬台国の女王：『魏志倭人伝』に記された卑弥呼やその後の台与の存在は、女性のリーダーが珍しくなかったことを示します。
- 考古学的裏付け：古墳に葬られている首長の男女比率を調べると、女性が3割から5割に及び、女性の首長が普遍的に存在していたことが明らかになっています。
- 飯豊王の存在：古事記にはないものの、日本書紀では飯豊青尊（飯豊王）が実質的な大王として大和王権を導いた役割が描かれています。後の歴史書『扶桑略記』では一代の天皇に数えられており、年長の女性が王位継承に関与し、王にもなり得たことを示しています。
さらに、古代の社会は双系的な社会であったことがわかっています。
- 双系性の重視：父系と母系、男系と女系のどちらも重視され、男女の性差は基本的にあまりなかったと考えられています。
- 婚姻形態：王とその妃は別居するのが原則で、夫が妻方を訪ねるといった訪問婚の形態が一般的でした。
- 称号の平等：社会的に男女は基本的に平等であり、称号においても男女の区別はなかったと考えられています。
こうした双系性の社会の下では、実力のある女性が王位に就くことは、決して特別なことではなかったと言えます。

4. 古代の主要な女帝たちの実像

古代の女帝は、単に中継ぎとしてではなく、強力なリーダーシップと実力をもって政治を主導しました。

◆推古天皇（額田部皇女）

- 即位事情：欽明天皇と蘇我稲目の娘である堅塩媛の間に生まれ、天皇家と蘇我氏を結ぶ接点に位置しました。
- 実力と役割：蘇我馬子とともに王位継承に大きな役割を果たし、崇峻天皇暗殺後に39歳で即位。
- 長期の在位：36年間にわたり大王の位にあり続け、その存在形態は、終身の任であったそれ以前の大王のあり方をそのまま体現していました。中継ぎではなく、実力を評価されて大王になったと考えるべきであるとされました。
- 聖徳太子：厩戸皇子（聖徳太子）の皇太子制度への関与は、日本書紀の脚色である可能性が指摘されました。

◆皇極天皇（斉明天皇）

- 即位事情：夫の舒明天皇の死後、群臣に推戴されて即位。
- 権力構造：乙巳の変後、弟の孝徳天皇が即位し難波へ遷都しますが、退位した皇極は皇祖母尊という最大限の尊称で呼ばれ、孝徳とともに権限を行使する協力体制を築いていた可能性が示唆されました。
- 重祚と活躍：孝徳の死後、飛鳥に戻り斉明天皇として重祚（再即位）。大規模な土木工事



や、百済救援のために自ら北九州へ出向くなど、単なる中継ぎ以上の強力なリーダーシップを発揮しました。

◆持統天皇（鸕野讚良皇女）

- 権力の確立：天武天皇の正妻。夫の死後、天武天皇のやり残した事業を完成に導き、律令の編纂（飛鳥浄御原令）と藤原京の完成を成し遂げました。
- 譲位と太上天皇：自身の系統への確実な王位継承を見届けるため、日本独自の制度として太上天皇（上皇）を創設し、孫の文武天皇を支えました。太上天皇は、退位後も天皇権を分称する存在であり、その考え方が大宝令に色濃く反映されています。
- 律令国家形成への貢献：律令国家の完成形態は持統天皇の存在なくしてはあり得ず、その役割は夫の天武天皇以上であったと高く評価されています。

◆元明天皇・元正天皇

- 元明天皇：持統天皇の妹。子の文武天皇の死後、即位。
- 主要な業績：平城京への遷都（710年）を主導し、その完成を導きました。これも単なる中継ぎ以上の業績です。
- 元正天皇：元明天皇の娘。将来の聖武天皇（首皇子）への継承のための中継ぎという役割も否定できませんが、その資質は高く評価されていました。元正天皇が独身のまま置かれたのは、持統天皇が後の継承を見越して計画したものかもしれません。

5. 古代の女帝が集中した理由と終焉

古代に女帝が集中して出現したのは、当時の日本の社会が男女の性差が少なく、実力があれば男性と変わらず活躍できる双系性社会であったことが大きく影響しています。また、天皇の位についても男系の直系継承は当てはまらず、女性が即位する可能性が高かったためです。

しかし、持統天皇の時代に完成した律令国家は、中国の男系家制度に基づく制度を取り入れており、これにより日本の社会にも男系優先の考え方が徐々に根付くようになりました。国家の制度上、男系中心の社会が出来上がりつつある中で、幼い天皇でも即位できるようになり、わざわざ実力のある女帝を立てる必要性が薄れていきました。

その結果、孝謙（称徳）天皇が古代最後の女帝となります。彼女は唯一、皇太子になって即位した女帝であり、それまでの女帝とは性格を異にしています。

分科会2 提言

古事記神話や万葉集といった文芸作品から、また古代の女帝たちの実像を通し、日本国始まりの時代における女性の在り方を明らかにしました。歴史に学ぶことの重要性和、能力による活躍、女性だからこそできることを提言しました。



日時 10月3日(金) 12:30～14:30

会場 奈良県社会福祉総合センター 大ホール

「女だから、男だから」ではなく、生きやすい社会にするために ～橿原が変われば、奈良が変わる、そして日本を変える～

分科会3では、「誰もが自分が“ありたい姿”を実現できる社会醸成」をめざし、特に働きたい女性が「働ける社会」、次世代の子どもたちが「ありたい姿で生きられる社会」の実現を目標に、それぞれの活動を紹介・共有し、個人や組織で何ができるかを考えました。



登壇者

講師・コーディネーター：

小安 美和 (株式会社Will Lab 代表取締役、奈良県こども・子育て推進アドバイザー (ジェンダー平等推進担当))

パネリスト：須崎 康恵 (奈良県立医科大学 女性研究者・医師支援センター 准教授・副センター長、奈良県男女共同参画審議会 会長)

澄川 周平 (奈良県警察本部 警務部警務課 企画室長)

西岡 徳行 (株式会社ハンナ 取締役)

岩城 はるみ (一般社団法人COTOIKU 代表理事)

司会： 巽 美奈子 (有限会社 巽繊維工業所 代表取締役社長)

I. 基調講演

講演「女性だから男性だからではなく 誰もが生きやすい社会にするために」

小安 美和

ジェンダーギャップがもたらす「若年女性の流出」

なぜ今、地方から女性が流出しているのか。その大きな要因は、根強い固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)、オールド・ボーイズ・ネットワーク(男性中心の意思決定)、ハラスメントなどのジェンダーギャップにあります。令和6年度の内閣府の調査によれば、地方を離れる理由として、「進学先がない」「やりたい仕事がない」が多く、また女性は男性に比べて「地元から離れたくない」「親や周囲の干渉から逃れたい」といった地域の閉塞感を挙げる割合が圧倒的に高いことが分かっています。こうした背景が、若年女性の人口流出という深刻な課題に直結しており、若者や女性に選ばれる地域作りが急務です。



男女格差を固定化する「5つの壁」の正体

経済分野の男女格差が解消されない背景には、構造的な「5つの壁」が存在します。

- **女性自身**：ライフイベント（妊娠出産）。経験不足による自信のなさ。
- **職場**：長時間労働前提の評価体系や、柔軟な働き方の欠如。ハラスメント。
- **ケアサービス**：保育・学童、家事代行、介護などのサービスの充実や利用しやすさ。
- **家庭**：家事・育児負担の偏り。
- **社会規範**：固定的な性別役割分担意識。昭和の家族モデルを前提とした税制・制度。

これらの壁は個人の努力不足ではなく、地域のステークホルダーや地方自治体が連携して取り組むべき構造課題です。

奈良県の実態と挑戦

「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」によると奈良県は、就業率の男女差（43位）やフルタイムの仕事に従事する割合の男女比（40位）が、全国でも低い水準にあります。課題解決のためには、自治体や地域でデータに基づく実態把握を行い、この地域では難しい、中小企業では難しいといった「決めつけ」から脱却することが肝要です。

現在、奈良県では「ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を始動させ、県庁や全市町村で「お茶汲みは女性」「運転業務は男性」といった職場内の無意識の役割分担に関する実態調査を行っています。まずは公務職場から率先して変革し、その動きを民間企業や地域全体へと展開することで、負のサイクルを止める挑戦を続けています。

平等 (Equality) から公正 (Equity) へ

同じことを同じ条件でする「平等」ではなく、誰もが生きやすく、働きやすい社会にするためには Equity（公正、公平＝条件を揃えること）が重要です。女性も男性も誰もが自分のありたい社会を実現できる、Equityな社会をめざしていきましょう。

II . 活動発表

活動発表①「医師の男女共同参画」

須崎 康恵

医師の男女共同参画の現状と、奈良県立医科大学（奈良医大）における具体的な取り組みについて報告します。

医師の男女共同参画の現状

現在、日本の医師総数は34万人を超えていますが、女性医師は8万人強の23.6%に留まっています。患者の約半数が女性であることを鑑みるとこの割合はまだ少ない状況です。女性医師を増やすには、医学部に入学する女子学生を増やすことが不可欠ですが、過去30年間にわたり医学部志願者・合格者に占める女性の割合は約30%台で推移しています。これは女子高校生が医学部受験という激しい競争にチャレンジして医者になることを躊躇させる社会的な要因が存在することを示唆しています。

また、教員や教授という上位職の女性の割合は更に低く、医師への入口だけでなく出口においてもまだまだ困難が伴う状況です。この要因の一つとして挙げられるのが医師の長時間労働の常態化ですが、現在、時間外労働の上限規制など医師の働き方改革が進められており、この改革が医師の男女共同参



画につながる大きな変革期であると捉えています。

奈良医大における具体的な取り組み

奈良医大の男女共同参画に対する基本方針は「女性が働きやすい、働きがいのある職場」は「男性にとっても働きやすく、働きがいのある職場」であるというものです。その方針に則り、希望する人が希望する仕事ができるように、女性医師の研究の支援を続けております。また、女性医師は育児休業の取得者が多いものの、復職までの期間が短い傾向にあり、0歳児保育の充実が重要となります。本学では学内に「なかよし保育園」という保育施設を併設し、女性医師の活躍を支えてきました。男性医師の育児休業取得は依然として限定的であるため、現在、その推進に努めています。

過去10年間、奈良医大では「女性が常勤で働ける環境を整える」ことを目標として推進してきました。その結果、現在では目標値を超える多くの常勤女性医師が勤務しています。医師のような専門職において常勤で働くことは、専門知識の習得や昇進の機会に直結し、また患者にとっても週5日勤務する主治医の存在は大きな安心につながるため、常勤化は非常に重要です。常勤医師の増加により、教員を志す女性医師も増加しています。

結び

医師の男女共同参画を推進する最終的な目的は、女性が働きやすい環境を整備することに留まらず、多様な背景を持つ医師が増えることで患者の様々なニーズの理解の促進につなげることです。それこそが男女共生の健康増進につながると信じています。

活動発表②「奈良県警察の男性職員の育児休業の現状」

澄川 周平

一般に「男性社会」というイメージが強い警察組織において、いかに男性職員の育児休業（育休）取得を推進してきたか、その取り組みと現状について報告します。

組織の現状と課題

奈良県警察の職員のうち、警察官は男性87%、女性12%と圧倒的に男性の割合が高く（一般職員では女性が若干多い）、この背景には、体格的な強さが必要な現場での制圧・逮捕といった業務の特殊性があります。しかし、女性警察官は特に女性被害者への心のケアや対応に不可欠であり、現在、徐々にその数を増やしているところです。人事配置においては、性別に関係なく個々人の能力に応じた適材適所の人事を徹底しています。



育休取得の障壁と対策

家庭生活の充実が組織全体の利益になると考え、男性職員が仕事と家庭生活を両立できるよう育休の推進に注力しています。具体的には、職員向けの研修会の開催、育児休業取得者の業務をカバーする職員への助成制度、また育児休業取得に関するアンケート調査などを実施しました。アンケート調査の結果、男性職員が育休取得を躊躇する最大の理由として、「休むことで業務に支障をきたし、職場に迷惑をかける不安」が約3割弱を占めました。また、必要な対策として「代替職員の人員確保」が強く求められていました。

この課題に対応するため、昨年の春から「育児休業等支援要員派遣制度」（県民の行政サービスに直結する警察署の職員が育休取得で不在となる際に、警察本部から職員を派遣し業務を代行する制度）を新たに設け、運用しています。

取得率の飛躍的向上と効果

制度の導入により、「代わりの人が来てくれるから休みやすくなった」という声が多く聞かれ、組織全体として育休取得を後押しする雰囲気醸成されました。結果として、男性職員の育休取得率は急上昇し、制度開始後の昨年は96%に達し、「育休を取って当たり前」という意識が浸透しつつあります。

今後の課題

現在の最大の課題は、育休の取得期間の長期化です。取得期間が2週間から1か月の職員が大半であるため、今後はいかに育休期間を長く延ばし、子どもと真剣に向き合う時間を確保していくかを課題として取り組んでいきたいと考えています。

活動発表③「ジェンダーギャップ解消のために組織で何ができるのか」

西岡 德行

運送事業者における会社組織の中で性別を問わず働きやすい環境を作る事例について、報告します。

多様な働き方を支える環境づくり

株式会社ハンナは1980年設立の運送事業者で、従業員は約200名、保有車両は147台に上ります。また運送会社としては珍しく、社員の約3割弱が女性です。女性活躍推進の基盤として、当社は24時間365日の体制で3つのコア事業（共同配送、定温配送、CVS配送）を運営しており、社員が「夜間に働きたい」「昼間に働きたい」など、多様な働き方をセレクトできる環境を提供しています。特に共同配送事業は、社員や車両が集約されている特徴を活かし、子どもの急な発熱などによる突然の休みでも業務をカバーしやすく、社員が安心して復帰できるような環境づくりを行っています。このような取り組みを発信しているチャンネルとして、女性社員の女性目線でTikTokやInstagramを運営したところ、反響が大きく採用にもつながっています。



女性活躍の推進と人財教育

また、女性ドライバーを指す従来の「トラガール」という言葉を避け、女性軽視の印象を防ぐため、「HLA (Happiness Life Angel)」という独自の名称を商標登録し、女性も安心して物流関連の業務に参入し、性別に関係なく活躍できる環境をめざしています。教育面では「なりたい自分になるために」をテーマに、アカデミーを開設し、5つのコンセプトを軸に「学びは栄養素」として自己成長や将来の可能性を見つける機会を提供しています。

結び

社員教育に関わるなかで、男性、女性共に笑顔で楽しく働こうとする思いに寄り添って、挑戦できる環境の整備や後押しに取り組むことが、働く人のモチベーション向上につながると実感し、全力で事業を推進しています。

活動発表④「子育て×仕事の両立問題から考えるこれからの生き方・働き方」

岩城 はるみ

子育てとジェンダーの視点から、子育てと仕事の両立を「女性の問題」から「社会の問題」へと捉え直し、男性の家庭進出を社会全体で支援していくことの重要性について報告します。

「女性活躍」への問題提起

私は高校教員を経て、第2子出産を機に退職し、子育て支援事業を立ち上げました。当初は「子育て支援=母親支援」という視点で支援していましたが、活動を通じて「なぜ子育ての問題はいつも女性

の問題として語られるのか」という違和感を抱くようになりました。待機児童問題で仕事を辞める選択を迫られるのも、子育てしやすい職場というプロモーションの対象も、「子持ち様」と揶揄されるのも、そのほとんどが母親である現状から、子育てと仕事の両立が母親の役割だと見なされていることがわかります。国や企業が「女性活躍」を推進する一方で、女性はすでに家事・育児や地域活動といった無償労働の領域で長く活躍してきました。この無償労働を無視して有償労働の場での活躍を要請することは、結局、女性に二重の活躍を強いることになり、負担を増大させてしまいます。



「男性の家庭進出」の必要性

この問題を解決するためには、女性の社会進出（賃金労働社会への進出）と、男性の家庭進出を両輪で進めていくことが不可欠です。

（1）「取るだけ育休」の課題

現在、国や企業による男性育児休業の取得促進の取り組みは進み、実際に取得率も上昇していますが、単に取得を促すだけでは男性が主体的に子育てを担うことには繋がりません。育休を取得しても実際には子育てを担わない「取るだけ育休」や、何をすべきかわからない、あるいは頑張ろうとしてもうまくいかないというケースもあり、近年では男性の育児うつも問題となっています。

また、男性が得る子育てに関する情報は「妻」経由が最多であるというデータもあり、妻が情報を収集・学習し、夫に教え、子育てを促すという、妻側の二重のケア負担が生じています。

（2）社会による男性子育て支援

このような状況を鑑みると、家庭内での協力や分担といった文脈のみで男性の子育てを促すことには無理が生じます。そのため、男性の子育て支援は社会で担っていく必要があると提言します。その実践として、2022年にお父さんの集い場「plat」をスタートさせ、父親向けの講座や交流会、イベントなどを実施しています。

結びと提言

「plat」への参加を通じ、父親特有の悩み共有や、先輩の話を機に育休を取得するなどの動きが起きています。特に参加された年長者の方から「女性だけでなく、男性こそ早く帰らせるべきだ。自社を変えていく」と連絡をいただいたことは、活動の大きな意義を感じた瞬間でした。女性を早く帰し、男性を稼がせるという善意に見える行動の根底には、実は無意識のバイアスや偏見があります。男性の子育てする権利や家庭での居場所がもっと尊重されるべきです。民間団体として奈良県の皆様と一緒に社会を変えていきたいと考えています。

Ⅲ. クロストーク

1. 活動を通じた職場の変化

小安 短い時間でしたが、パネリストの皆様の素晴らしい取り組みをお伺いしました。本分科会のテーマとして男性も女性も誰もが生きやすい社会にするということをお伝えする中で、特に今回は「男性の育児」がひとつの論点になりましたが、男性の育休を推進する中でどのような変化を実感されましたか。

須崎 男性医師の育休は今でも快く思われていない場面もあり、また男性医師自身にも子どもの育児

に参画するという「生活者の視点」が欠けていたところがありました。しかし、医師が「生活者の視点」を持つことは、患者のニーズに合ったより良い医療の提供に不可欠です。また、男性が育児の話をする中で、女性医師とも相談し合える環境が生まれ、連帯意識が高まったと感じています。

澄川 男性の育休取得を当然とするために、幹部や上層部に対して家庭の充実が業務に還元されることを説得し、パタニティ・ハラスメント（パタハラ）



防止の啓発も含めた意識改革を行いました。男性の育休取得が増え、男性が家事育児の大変さを理解することで継続的な家庭への参画効果も期待され、女性職員も含め職場全体の雰囲気も変わってきているという声を聞いています。

西岡 女性社長自ら男性社員に育休を促し、役職者が「ファーストペンギン」として取得することで、現場が育休を取りやすい環境を作りました。夫婦共同で家事育児を担うべきだという認識が広まり、会議の中でも、育休の制度をより充実させようという話も出てくるようになり非常に価値のある制度であると考えています。

岩城 民間でも男性育休の取得率が上がっており、平日の日中に子育てをするお父さんが増えてくるので、そういった方々への支援もしっかり手厚くしていかなければいけないと思っています。

2. 今後の課題と取り組み

小安 一緒に解決していくきっかけとして、現在残っている課題と今後取り組んでいきたいこと、皆で取り組めること等を教えてください。

須崎 女性の上位職、特に教授や准教授を増やすことが現在直面している課題です。そのためには女性も実力をつけ、職場の環境も整えていかないとはいけません。また、日本は女性のチャレンジへの応援が弱く、逆に男性には過度に期待する傾向があるように思います。決めつけをなくし、幼い頃から家庭や学校で女子のチャレンジを応援して欲しいです。

澄川 女性警察官や女性管理職の数をさらに増やしていくことが課題です。また、古い施設（警察署や交番）における女性用トイレや女性の仮眠室の整備といった、物理的な環境改善も今後必要だと考えています。

西岡 女性管理職を増やすために、在宅ワークができる環境整備など、ライフサイクルが変わっていく中でも女性が管理職をめざせる仕組み作りが課題です。管理職になりたいという希望者を多く作ってきたいです。

岩城 私の方からは課題感のあるものを3点お話しします。1点目は、男性育休の取得率について。現在取得率があまり伸びていない中小企業においても育休を取得できる方法を探し、男性育休の取得を広めることが重要です。2点目は、女性のキャリアについて。女性が妊娠・出産や子育てと仕事の継続について、前向きにパートナーと話し合いながら決めていただきたいです。3点目は、「ケアの社会化」について。家事育児を社会でもっと担っていけるように活動に力を入れていきたいです。

小安 共働き、共子育てに加え、共介護も含めたケアの社会化は大事な課題だと思います。様々な課題はありますが、未来の世代がなりたい自分になれるよう、自分ができることをやっていきたいと思っています。

3. 明日からできる一歩

小安 本セッションの締めとして、パネリストの皆さん、そして会場の皆さんも、今日をきっかけに各々を取り巻く環境の中で「なりたい自分になるために、明日からチャレンジしてみよう」ということをお手元の紙にご記入ください。

小安 皆様、「決めつけをなくす」や「子育てを当たり前にする」など、多くのアクションを書いていただきました。日本の始まりの場で皆様と対話できたことを嬉しく思います。今日やってみたくと思ったことを明日から実践し、日本をもっと生きやすく働きやすい国にしていきたいと思います。



分科会3 提言

日本女性会議 2025 檜原

【生き方×働き方「なりたい自分」】提言

地域で女性が直面している「経済分野」におけるジェンダーギャップの背景
「女性」×「働く」を阻む**5つの壁**を可視化

①女性自身 経験やスキル不足、 ライフイベント等	②職場 労働時間、働き方、 ハラスメント	③ケアサービス 保育・学童、家事 代行、介護等	④家庭 家事や育児負担	⑤社会規範 社会保障制度、税制、 企業の家族手当等
--------------------------------	----------------------------	-------------------------------	----------------	---------------------------------

地方自治体や地域のステークホルダーとの連携による課題解決が重要

男女が「公正」である事の重要性を再確認

日本女性会議 2025 檜原

【生き方×働き方「なりたい自分」】提言

男女が「公正」となるために、**個人や組織で何ができるのか？**を考えました。

固定概念や壁を『決めつけ』てませんか？⇒意識改革が必要

誰もが「ありたい姿」で生きられる社会を目指すことが重要

- より添える事、時間を分けあおうと思う事、心からやさしく思う事。を明日から意識します！
- 男女の“誰もが”育児休業を取る意識！両親で子育てを当たり前！
- 女性に意思決定の場に関われるコミュニティをつくりたい！
- 生活者の声が届く仕組みを地域につくれば良いな。
- 自身・業界の「決めつけ」を無くそう！
- 活力あふれる生活を送る意識をする！
- 自分の事を考える時間をつくりたい！
- ボランティアで子どもを見守り、自分が出来ることを！

今日からできる具体的な行動を積み重ねよう！

日時 10月3日(金) 12:30~14:30

会場 奈良県社会福祉総合センター 大会議室

笑って考える家族のカタチ ～男の家事が社会を救う ジャンボ宝くじを必ず当てる方法?!～

登壇者

講師：瀬地山 角せちやま かく (東京大学大学院 教授 ジェンダー論)

【基調講演】

瀬地山 角

まず高齢社会についてのお話をします。

労働力が減っていく社会で、今後労働力として追加導入が可能な選択肢は実は三つしかありません。日本の人口はあと25年で1億を切ります。増やせる余地があるとしたら、高齢者と女性と外国人しかありません。こんなときに日本人ファーストというような主張していたら、国自体、社会自体がダメになります。

高齢者の定義を65歳以上から70歳以上に変えてしまえば、20数年間高齢化が進まないんです。これは実はかなりきついことを言っていて、年金受給の標準年齢を70にしようという話です。私より年下の50代以下の皆さんは70代にならないと貰えないようにする法案に賛成しなければなりません。皆さんが払う保険料が高くなりすぎるからです。60代が自活する社会をどのように作っていくかが、今後日本社会にとって非常に重要な問題になっていくはずですよ。

それと皆さん自分の孫の面倒を見るから喧嘩になるんです。よその子どもの面倒見てお金もらってください。それで孫に何か買ってあげたらいいんです。そのように社会循環させていかないと60代で何とか自分で食いつなぐ社会ができない。日本社会は年金制度のできる前から細々と働いてということに対して肯定的なイメージを持ってる社会です。だから、高齢者が働くことについて特に抵抗を持たないんです。

去年の人口は、日本人が90万人減り、外国人が35万人増えたために55万人の減少にとどまっています。外国人を真剣に包摂するようにしていかない限り、コンビニも介護も工場も回りません。

ここから先は、色々な家族の話をしていきます。

まずは離婚です。この30年間の離婚件数は婚姻件数の3割を超えていて、大体31%です。これは去年の大谷翔平の打率と同じです。今時、結婚するっていうのは大谷翔平相手にマウンドに上がるピッチャーみたいに恐ろしいことなんです。それぐらい離婚はよく起きるものと言えます。男性の4人に1人はそもそも結婚しない。結婚した3人のうちの1人が離婚する。離婚が人生によくある不幸な出来事の一つになっているんです。むしろそれを前提にして、生活設計しなければなりません。女性の場合、自分に経





経済力があるからちゃんと独立ができて「こんな人はいない」で済むと考える人がいるから離婚が増えるのです。看護師さんたちの離婚が多いのは、日本中どこ行っても一定の収入が得られる経済力が背景にあるからです。ですので離婚が多い社会は、離婚すらできない社会よりはマシです。ただ、子どもにとって親の離婚は天災以外の何物でもありません。私達は学校で離婚について全く習いません。家庭科でリボ払いの説明までしてるのに、なぜ離婚の話をしなんでしょうか。「養育費いらないから別れて」なんて言うのは駄目なんです。養育費は子どもの権利ですから、親が勝手に放棄してはいけません。大学の講義でこれを話すと、夏休みに父親と交渉しますと言う学生が必ず出てきます。

養育費算定表という裁判所が決めた基準があり、相手との収入差があると高額な養育費が出ます。それを公正証書という書類にしておけば、養育費の支払いが滞っても、裁判所が強制執行をかけてくれます。公正証書は作成に数万円かかりますが、最初に作っておけば後の取立てコストはゼロになります。こういった知識を常識として学校で教えないといけません。一番大変な思いをするのは、離婚によって

貧困に陥ったひとり親家庭の子どもたちなんです。

次に、選択的夫婦別姓です。国会議員の半分が女性だったらとっくの昔に実現してるはずですよ。夫婦同姓を強制する制度を日本の伝統などと勘違いする人がいますが、実は明治時代に西洋をまねて導入したものです。中国や朝鮮半島は原則別姓です。旧姓使用を進めるといいますが、例えばパスポートのICチップには名前は一つしか入りません。海外からのインビテーションが通称名で来ると、ビザを取ろうとした際に問題になったりするので。

瀬地山という苗字の人間は日本に21人しかいません。私は絶対変えたくない。ですから相手には絶対変えろとは言えません。そういうアイデンティティの問題もきちんと考えてほしい。京(みやこ)さんという女子学生が「北さん、南さん、東(ひがし・あずま)さんとの結婚は無理です」と訴えていました。笑い話ではすまないんです。一方国際結婚は日本の民法でもなんと原則別姓です。あんなに家族の一体性が、といっているのに、国際結婚には一体性はないんでしょうか。

日本の国籍法は血統主義なので、子どもは親の国籍を受け継ぎます。アメリカは出生地主義です。私の子どもたちは日本人が2人、韓国人が2人、アメリカ人が1人います。上の子は日米韓の三重、下が日韓の二重国籍です。彼女ら・彼らは20歳になって選択するとき、日本国籍を選択した場合には外国籍の放棄に努めなければならないというのが現行法の規定です。努力すればいいだけで、実際に督促が来た例もありません。

1984年に父母両系主義になり、母親が日本人のケースでも日本国籍を取れるようになりました。これは女性差別撤廃条約を批准するために変更になった規定です。日本と韓国のように両側が血統主義の場合には自動的に二重国籍が生まれ、それを強制的に解消させるシステムは日本では作動していません。実質的に不可能ですし、それを一つに絞るといふ義務はないんです。そもそもひとりの人間がひとつの国籍だけをもつという前提自体が、国境を越えた人の移動が増えている時代にそぐわないのです。一方で問題は、日本で生まれた外国人同士の子どものことです。彼らは日本国籍を持たず、外国人登録をしていないケースだと小学校の案内が来ない可能性があります。

次に同性婚。同性婚とパートナーシップの一番の違いは遺産の問題です。条例は法律の下位規範な

ので、同性婚にしないと、民法の規定が優先され、例えば子どもがいなかったらパートナーではなく、死んだ人の親やきょうだいへと全部財産がいくんです。

同性愛者であるかどうかは外から見てもわかりません。日本は在日の問題と同性愛の問題が同じ構造になります。つまりカミングアウトが同じ構造を持つ。「私実は在日で…」と言われたとき、皆さんは善意で、「大丈夫そんなの関係ないから」と言ってしまういませんか。これは相手のアイデンティティを無視する恐ろしい発言になりかねません。私は、「みんな違ってみんないい」という言葉は、使ってはいけないと思っています。当事者の抱える微妙な差異を無理解なまま塗りつぶすような言葉だからです。

同性婚のアジアの最先進国は台湾です。台湾の同性婚は裁判所で認めなければならないという判決が出て、後から政治が追いかけたのですが、国民投票の結果、民法への組み込みは反対派の方が勝ってしまったんです。特別法を作る形で同性婚が認められました。一方で注目したいのは、その国民投票の最中に作られたのが金蘭という醤油メーカーのレスビアンの家族をテーマにしたコマーシャルでした。たかだか醤油なのに、そして、不買運動が簡単にできてしまうのに、こういう発信ができることはすごいことだと思います。

私は配偶者控除や、年金の第3号被保険者制度等は廃止すべきだという立場をとっています。高度成長期型のシステムを維持しておくこと自体に意味がない。主婦を保護するのではなく、そのお金は全部子どもに集中するように、親がどうであるかとは関係なく、子どもにちゃんとお金が行くシステムにしないといけない。働く能力のある女性が働いていないことに対して、わざわざ税金を返す必要はないと考えます。主婦が悪いといたいのではなく、制度設計がおかしいんです。

地域的な分布を見ると、夫の稼ぎが少なく妻の稼ぎが家計に組み込まれている共働きの多い地域（左側）と、夫の稼ぎが多く妻の学歴が高い専業主婦の多い地域（右側）があります。右側には奈良、大阪、兵庫、京都、首都圏が入っています。どうして山形、福井、島根等の貧しい共働き世帯から金をとって、奈良、大阪、神奈川の豊かな専業主婦世帯に向かって税金をわざわざ還付するのか。これはつまり、貧しい方から豊かな方にお金を移転してるんです。

ちなみに、女性が働いていないところほど、女性議員の比率が高いんです。女性が働く県ほど、女性議員は少なくなります。奈良は女性が働かず、女性議員も少ないという珍しい例です。

さらに夫の年収を横軸に、専業主婦の働いている割合を縦軸にしてグラフにすると、豊かな世帯ほど働く割合が低くなります。なので統計的には明らかに貧しい世帯からとりあげて豊かな世帯に還付しています。

ただ問題は主婦vs.働く女性ではなく、男性の家事育児時間が少なすぎることです。共働き世帯で男性1時間対女性5時間。これは社会的に問題にすべき水準だと思っています。

国の出生動向基本調査でみると、独身男性が結婚相手に求める条件は、人柄を除くと、トップが家事育児の能力、2番目が仕事への理解、3番目が容姿です。女性が男性に求める条件も、人柄を除くと、なんとトップは家事育児の能力。2番目が自分の仕事への理解で、3番目によやく経済力なんです。男の子は受験勉強してる場合じゃないんです。勉強より夕食を作るのをちゃんと教えてください。その能力を持っている方が絶対生存確率は上がります。

女性は今、専業主婦になるだろうと思っている人がわずか3.6%しかいません。男性側も（専業主婦に）なって欲しいと思ってるのは6.8%しかいない。女性は働こうと考えているので、相手に家事育児の能力を求めるのは合理的ですが、男性は専業主婦になって欲しくないと考えているのに、相手に家事育児の能力を求めています。これでは女性に対し、働きながら全ての家事をやれというのと同じです。無理なんです。男性の要求には無理があり、50歳時点未婚率（生涯未婚率）は男性の方が格段に上がっ

ており25年データで3割を超えるはずです。

2012年の味の素のCM「日本のお母さん」は母親の食事作りを極端に強調するものでした。これを見て女性は応援されたと思うんでしょうか？味の素に抗議したところ、「父親が子どもの着替えを手伝う場面なども制作しましたが、母親が主人公のため父親を前面に出す演出にはなっておりません」と回答がありました。父親が家事育児を「手伝う」などと考えていることをもって固定的性別役割分業というのです。こんな回答を堂々と返してくる会社の感覚が理解できません。家事は手伝うものではなく、共有して分担するものです。格好の題材だと思ったのでネット記事にしてあります。「瀬地山 味の素」で検索してみてください。さらにそのCMでは「あなたはあなたの食べたものでできている」というので私はこの案件以来、味の素の商品は一切買わない「一人ボイコット」を楽しんでいます。

共働き男性の家事の最低水準は、手間をかけなくてもいいから夕食を平日に2～3回分担することであるはず。これができないと妻は働けません。

少子化という現象を説明するために、環境問題の例えを使います。植林をしない林業者と植林をする林業者が競争すると、植林をしない林業者が勝ち、最終的に日本中が禿山にされ、30年後に大水害という形でツケを一気に払わされます。環境に優しくて値段の安い商品というのは存在しないんです。

植林を子育てと置き換えます。子育てのコストが、女性労働者の方の上にもみ加算されているように、企業から見えている状態なんです。企業は男性の労働力を購入することによって、子育てのコストを回避できてしまう。結果として、子育てをしない人ばかりが会社に集まるので子育てのできない会社になり、最終的に子育てのできない社会が出来上がるんです。これが、少子化という現象です。根本的な原因は、子育てをしない男性ばかりが働いているから、それができるような働き方になっていないことです。だから、ワークライフバランスは男性の問題でなくてはならず、産後パパ育休をせめて皆が取るようにしていかなくてはなりません。

私はイクメンという言葉が大嫌い。自分の子どもの面倒を見ているだけです。イクメンという用語は、自分の子どもの育児にすら関わらない父親がいる社会でしか生まれません。日本の異常さをよく示している言葉だなと感じます。

お父さんは育休を取ることをためらわないでほしい。次の人が取りやすくするために、取らなきゃいけないんです。社員が育休を取得すると企業は一切お金を払わず、手当金は全部雇用保険から出ます。だから育休を取ると現場が忙しくなる、というのは本当はおかしいんです。取った人の人件費が浮いているんですから、その使い道を考えてください。

父親だけが働く一頭馬車体制は、このご時世、男女の平等云々以前に危険です。馬は3分の1の確率でいなくなるし、失業したら終わりです。共働きじゃないとリスクが高すぎる。

女子学生の皆さんはみんな少なく見積もって、大体2億円のジャンボ宝くじの当たりくじを持っています。ところが統計的には約半分の人が、それを途中でドブに捨てています。皆さんのパートナー（男性）が捨てさせているんです。仮に、最初の子どもが生まれた後も正社員で働いたら、その女性はそのあとの約30年で大体2億は稼ぎます。それが非正規になってしまうので、億単位のお金が消えるんです。女性の正社員での就労というのは、家計に異次元の収入をもたらします。

夫の家事を時給で計算してみましょ。女性がフルタイムで働いたときに必要な男性の家事量は平均すると年間約1,000時間です。女性の年収を1000で割った数値が、その男性の家事の時給と言えます。女性が400万稼いでいる場合、時給4,000円です。男性の家事の時給は男性自身の残業代の時給より必ず高いんです。正規の共働きの方が絶対に得になります。年金も専業主婦だと6～7万しか出ません。年収500万で2人が働いたほうが老後も安心です。

もう正社員をめざすのが難しい、あるいはうちの夫はなにもしない、という方へのアドバイスとしては、パートナーにこれは家事の分担ではなく、避難訓練だと伝えてください。まず土日の昼ご飯をお父ちゃんに任せます。平日の朝ご飯は、毎日同じものを作ってよくて、所要時間ほぼ10分。これも夫の担当に。妻だって寝こんだり入院したりします。そのときに料理ができないと夫自身が大変なことになります。だから避難訓練なんです。ゴミ出しは、出来上がったゴミを集積所に持っていただけだったら家事ではありません。私は「ゴミとの散歩」と呼んでいます。



男性差別の話もしておきましょう。中高年の男性の自殺が圧倒的に多いんです。男女比でいうと2対1。大黒柱が屋根の重みに耐えかねて、死んでいってるんです。

そして最近、「黙って俺について来い」と言うタイプの男性がいなくなりました。女性だって自分の意見を聞いて欲しいと思うようになったんです。当然です。ところがその優しくなった男性を指して女性が、「でもいざっていうときは私を引っ張ってくれる頼りがいがある人じゃない」と言う。優しくて頼りがいのある人というのが、人気があるそうですが、「意見を聞け」と「聞かずに引っ張れ」というのでは、同じ項目について逆のことを求めていることになります。いつもやさしくて時々ぐいぐい引っ張ってくれる。こんな都合のいいのはペットの犬だけです。女性に残されている選択肢は、その「頼りない」彼と一緒に悩んで結論を出すことであって、女性にも責任から逃れないで欲しいと思います。大黒柱の時代は終わったんです。

ジェンダーギャップ指数をみると、高等教育の順位では148カ国中112位です。教育には高等教育の場で強烈な差別があるんです。例えば、愛知県の県立高校の合格実績の表を見ると、「女の子は浪人するな、女の子は親元から通え」という二つの圧力がかかっていることが読み取れます。女子高校生は第1志望を受けさせてもらえていないんです。

男女共同参画という言葉は普及しているとは言いがたい状況ですが、基本法の前半に「性別に関わりなく」という文言が出てきます。これは異質平等論（男と女は違うけど平等）という考え方を明確に否定してる箇所なんです。個人差は常に性差を超えます。まともな学者は「男性脳、女性脳」なんて言いません。脳は性別による違いより個人差の方がはるかに大きいので。日本社会の思い込みが作り出したものを変えていくことができるはずですよ。それを性別からの自由と呼ぶのです。

【質疑応答】

(色字はLiveQからの質問、感想)

司会 LiveQ (質問フォーム) を使って、皆さんからの質問や感想についてお答えいただきます。

「残業が多いから夫が夕食を作ることが多いです」

瀬地山 当たり前のことですが、それでいいんです。これはちゃんとジャンボ宝くじの現金化が進んでいるという状態だと考えてください。

「主人というのはやめませんか？」

瀬地山 本当そうだと思います。私は友人が言ったときには、「お前いつから飼われてる犬になってん」っというようにしてるんですけど、抵抗があります。パートナーと呼びます。

「日本は子育て等が難しいが、他国と比較して国のサポート等にどのような差があるのか？」

瀬地山 他国と比較すると日本の政策的なサポートは非常によくできています。育休の制度と保育所だけに関して言えば一番充実している。難しいのは職場の理解がないとか、男性自身がわかっていない等、制度を使う側の問題だと思っています。

「見た目だけの育休を取ることで会社も育休の実績があるという形になっています。」

瀬地山 その数日単位の育休は、休んでも邪魔になってるだけです。(家庭で) 戦力になるには、最低限月単位で(育休が) 必要なんです。無いよりはマシなので、みんなが休むシステムにしていこうと自体には意味があるとは思っていますが。

「講義を聞いても「女性は何をどうしたらいいですか？」という男性社会への不満が残るだけ。」

瀬地山 パートナーと話をしてください。次は発信するんです。物がわかって、怒りを持ったのなら、それをちゃんと発信し、仲間を増やす作業をしていくんです。それが社会運動です。黙ってても社会は変わりません。戦わないと社会は変わらないので。

「母子家庭で、家事をしない男性と同等の仕事をしようと努め、眠る時間も削っているが、仕事に向いていないと言われるのが悔しい。」

瀬地山 まず養育費算定表で検索をして調べてみてください。相当な額の養育費が出るはずですよ。長丁場ですから、早く公正証書を作るなり、何か手を打って考えてください。一番危険なのは、睡眠時間を削ってご自身が倒れることです。仕事の評価以前の問題です。まずは養育費について弁護士さんか法テラスなどで聞いてみてください。例えば明石市では市が(養育費を) 立て替えて取り立てまでやっています。

職場の状況がわからないので、なんとも申し上げられないのですが、女性をひとくくりにして二流市民扱いしている会社だと職場を変える必要があるのかもしれない。子持ちの女性の上司がいる会社かどうかチェックポイントです。

「配偶者控除をなくすか変えるかしてほしい。」

瀬地山 何度か政府もその方針を打ち出していますが、政治家が動けないのは、専業主婦世帯の票が減るからでしょう。有権者の側が変わらない限り、これは変わらないと思います。有権者がアホやとしか思えません。

「職種が異なり残業の多い妻の仕事への理解が低い夫に対し、これを改善していくためにはどのように相手に理解を求めていけばよいか…」

瀬地山 まずは話し合いの問題です。徹底的に話し合うしかないです。それがダメならより強力な手段です。ストライキ、サボタージュ、別居などです。波風立てないと、物事は変わりません。

「男性に育休取得してもらっても、世話してあげなければならない人が増えたという話を聞いたことがある。」

瀬地山 邪魔になる育休ですね。取得が一、二週間だとそうなります。日本の制度は、男性と女性の交代で取った方がもらえるお金は大きくなるようにちゃんとできていて、政策はよくできています。月単位で取らないと意味がありません。逆にいうとはじめの頃に男性が月単位でとって家事スキ



ルを上げておくと、あとあと貴重な戦力になります。

司会 今、子育て中の親は男の子を育てる時、将来結婚したら家事も育児もできる男性に育てあげ、必ずジャンボ宝くじを当ててもらいましょう。そしてシニア世代は、家事育児を積極的にする息子には温かい気持ちで見守っていきたいですね。

父親の育休については、取ってずっと家にいてくれなくてもいいから、毎日の仕事を終えて5時頃には帰宅しているような働き方を求めている母親が多いです。

瀬地山 育休の話で言うと、やっぱり出産に立ち会うということは重要です。大谷翔平だって休むんですよ。それぐらい重要なことなんです。次は保育所のお迎えからです。送りだけじゃなくて、週に1日でもいいので、ちゃんとお父ちゃんのお迎えの日も作ってくれと。一日しか無理なら水曜にしてください。水曜にすると、月火は残業しても、水曜1回定時で帰るわけです。木金働いて土日来るので、大きな体調の崩れがなくなります。

最後に、私達ができることとして、SNSとかも含めて主張はしやすくなっているわけですから、そうやって発信をしましょう。発信は徒党を組まないという意味がありません。ちゃんと徒党を組んで、声にしてあげていくから物事が変わっていくわけです。夫婦関係においてもそうで、声を上げないと現状は変わりません。自分が「こうだ」と思うときは、ちゃんと声を上げてほしい。また、少なくともそうやって声を上げている人間に対して、きちんと援護射撃をしてほしいと思います。

【分科会4提言】

- *必ず当たるジャンボ宝くじをドブに捨てないために、妻が正社員で定年まで働き続けられるように、男性が家事・育児を分担しよう。そうすれば約2~3億円の収入を得られる試算。
- *男性の家事・育児に費やす時間が少ないのは社会課題。男性が子育てに関われるような働き方をしよう。
- *社会制度、企業風潮、家族のジェンダーバイアスに疑問を感じたら波風立つことを恐れずに、声をあげて変えていこう。また、そういう人の応援をしよう。

日時 10月3日（金） 12:30～14:55

会場 奈良県社会福祉総合センター 研修室 B・C

子どもの「自分らしさ」と「生きにくさ」をめぐって

登壇者

司会／問題提起：林 郷子（奈良大学 社会学部心理学科 教授）
 発表者： 狗巻 修司（奈良女子大学 文学部 准教授）
 飯田 順三（奈良県立医科大学 名誉教授、
 医療法人南風会 万葉クリニック子どものこころセンター 絆 センター長）
 奥山 志帆（郡山北小学校・郡山中学校分教室「ASU」主任）

○問題提起

林 郷子

本分科会での重要な課題は、生きにくさを抱える子どもたちをどのように支援していくかです。生きにくさの要因は多岐にわたりますが、今回は特に年々増加している発達障がいと不登校の二点に焦点を当てました。発達障がいは10人に1人はいるという報告があり、不登校に関しても本年度は34万人に達し、中学生では15人に1人という状況です。

このような状況に対し、課題への取り組みや理解は広がりつつあります。発達障がいについては、合理的配慮の義務化が始まり法律的な整備が進んでおり、支援機関も増えてきました。不登校に関しても、単に学校復帰を促すだけでなく、多様な学び方の保障という視点が重要視されています。例えば、現在、教育支援センターや学びの多様化学校など、さまざまな形の居場所や学びの場が提供されるようになってきています。不十分な点はまだあるものの、課題への取り組みは広がりを見せています。

今回のテーマに「自分らしさ」をセットとした背景として、相談に来られたお母様の言葉がきっかけにあります。生きにくさと自分らしさは表裏一体の関係にあるという問題意識を提示し、講演者や参加者とともに、子どもたちの視点に立ち、真の支援とは何かを考えていきたいと思えます。



○発表

「乳幼児の発達障がいと支援について」

狗巻 修司

1. 発達とは何か

発達障がいを理解するためには「発達とは何か」という根源的な問いを理解する必要があります。発達とは、単に成長することではなく、個人を取り巻く環境との相互作用を通して、その個人が質的に変化していくプロセスです。この発達というプロセスは、主に以下の3つの側面から構成され

ています。

- ①分化（専門化）：以前は一つの機能として働いていたものが、より細分化され、特化した機能を持つようになること（例：手を握る動作から、つまむ動作へ）。
- ②統合（複雑化）：分化された機能が、互いに協調し、より複雑な機能として働くようになること（例：目と手を協調させて作業を行う）。
- ③変容（脱中心化）：自分の視点だけでなく、他者の視点を考慮に入れ、状況に応じた行動ができるようになること。

これらのプロセスは、子どもが外界と関わる中で、絶えず環境からのフィードバックを受け取り、自ら変化していくことで進んでいきます。



2. 自閉症スペクトラム症（ASD）の特性と支援

ASDの子どもたちは、主にコミュニケーション、対人相互作用、そして限定的・反復的な行動や関心の分野で特性を持ちます。ASDの子どもたちのコミュニケーション研究から、彼らの行動は一見すると「こだわり」として否定的に捉えられがちですが、それは「自分の発達の安定化を図るための手段」として機能している場合があります。

例えば、特定のものを集めるという行動は、彼らにとって世界の複雑さを整理し、自分の発達を安定させるための「足場」となっている可能性があります。支援においては、この「こだわり」を否定するのではなく、その行動が子どもにとってどのような意味を持っているのかを理解し、その意味を尊重しながら、より社会的に適応できる形へ行動を「橋渡し」していくことが重要です。

3. 支援の原則：発達の「土台作り」

乳幼児期の発達支援は、すぐに目に見える結果を出すことだけが目的ではありません。この時期の支援は「土台作り」に例えられます。まずは焦らず、子どもが安心して成長できる環境という「土」を耕し、そこに支援という「種」を蒔き、水や栄養を与える。そして、芽が出て花が咲くのを待つという姿勢が、長期的な発達を見据える上で非常に重要です。

早期発見・早期支援は、研究データからもその効果が裏付けられており、もちろん重要ですが、それはあくまでも早期の対応をセットで行う必要があることを意味します。大切なのは、短絡的な成果を求めるのではなく、長期的な視点で子どもの可能性を信じ、成長を支え続ける姿勢です。

【中学生から増える不登校と思春期の神経発達症】

飯田 順三

1. 子どもの発達の理解

かつて大人のミニチュアと見なされていた子どもが、独自の存在として認識されるようになったのは比較的最近のことです。

また、人の「心と脳」の関係について、主観的な思いは他者との相互作用、すなわち間主観性が確立されて初めて意味を持つようになります。子どもは、この他者との交わりの中で、言葉や感情の交換を通じて心を形成していくため、人との関わりが心の育ちに不可欠であると言えます。

2. 思春期の神経発達症と併存症

思春期・青年期における神経発達症（特に自閉症スペクトラム症：ASDや注意欠陥・多動症：ADHD）は、幼少期とは異なる形で現れます。

- 幼少期：神経発達症自体が主訴となり、病院に来院することがほとんどです。
- 思春期・青年期：自尊感情の低下に伴い、うつ病、不安障害、睡眠障害といった併存症・合併症を主訴として来院するケースが多くなります。診察を進める中で、その基盤に神経発達症が存在したことが判明するという経緯がしばしば見られます。

特に女子の場合、多動などの特性が目立ちにくいいため、小学校の頃は見過ごされがちであり、中学校になってから上記のような併存症をきっかけにASDやADHDであることが判明することが多いです。思春期の子どもは、自分が他の子と「ちょっと違う」と感じやすく、特に女子は友人関係の中で裏読み（空気を読むこと）が求められる状況が多く、それができないことへの悩みが深くなりやすいと考えられます。

3. 不登校と支援の必要性

不登校は、学校に行けないという状態であり、その背景には様々な要因があります。学校に行けない状態の子どもに対しては「不登校を治すのではなく、不登校を卒業する」という意識が重要です。

不登校からの「卒業」とは、必ずしも学校に戻ることを意味しません。多様な学びの場、例えばフリースクールや地域活動など、その子にとって居場所となる活動を見つけ、社会の中でうまくやっていける自信を回復することが、真の支援です。その子が「自分らしさ」を諦めずに、社会の中で自立して生きていく力を育むことが、最終的な目標です。



「郡山北小学校・郡山中学校分教室「ASU」の取り組みについて」

奥山 志帆

1. 「ASU」の概要と目的

「ASU」は、文部科学省に認定された「学びの多様化学校」であり、不登校児童生徒のセーフティーネットとなることを目的としています。心理的な理由等から通常の学校生活を送ることが困難になった市内全域の小中学校の児童生徒に対し、個々の実態に応じた段階的かつ丁寧な支援を通して心理的な不安の改善に努め、社会的な自立を支援し、教育の機会を提供することを目的として設置されました。

大和郡山市は、昨年70年目を迎えた歴史ある街であり、市内には11の小学校と5つの中学校があります。「ASU」は市の北部に位置し、市内全域の子どもたちを対象としています。

2. 「ASU」における支援の取り組み

「ASU」の建物の中には、「ASU」に入室する前に必ず過ごしてもらうあゆみルームがあります。あゆみルームは、「家から外に出る初めの一步」「家以外で安心して過ごせる場所」となるよう温かい居場所作りを大切にしている場所で、「ASU」正式生になるための入り口、大切な準備期間を過ごす場です。そして、「ASU」では子どもたちが「自分らしさ」を取り戻し、社会とのつながりを再構築できるよう、多様な支援を展開しながらも次の3つを重要な柱としています。

- 心の居場所づくり：土台となる部分で、子どもたちにとって安心して安全に過ごせる場所であるために、スタッフ一人ひとりが児童生徒としっかりと向き合い、それぞれの人間性や特性、家庭



環境や困りごとなどを常に把握するよう心掛けています。

- 豊かな体験活動：年間計画を立てて、さまざまな体験活動（例：校外学習、救命救急講座、野菜作り、調理実習）を実施しています。何よりも大切にしているのは、これらの体験活動をとおして、自己肯定感や自己有用感、自尊感情を高めること、また他者理解の力を高めることです。ただ活動を楽しむだけでなく、各活動の企画段階で、児童生徒同士のコミュニケーションが図れたり、社会性が身に付いたりするような様々な仕掛けを施しています。
- 進路保障：不登校生徒の場合、授業を受けていない期間が長いこともあり、学校での成績がつかず、高校への進学を望んでも受験できる学校が限定されることが多くあります。「ASU」では市内のほかの学校と同じように評価を行い、通知表に記載します。また、教科の評価評定以外に各教科の文章評価を別紙にて添えることで、数字では表れない子どもたちの努力を目に見える形で評価しています。「ASU」の成績で内申を作成してよいと認められており、ひとりひとりの希望や学力にあった高校、私立高校はもちろん、公立高校の受験ができます。

3. 課題と今後の展望

現在、全国的に不登校が増加し続け、社会問題となっています。実際に、学校に足が向かない、あるいは同年代の子どもに会いたくないなど、学校の環境自体が難しいと感じる児童生徒も一定数存在します。文部科学省は学びの多様化学校を全国に300校設置する目標を掲げていますが、学びの多様化学校の運営については、施設面や人員配置といった問題も残されています。

「ASU」は、このような社会から切り離されようとしている子どもたちと一人でも多く出会い、つながっていくことで、不登校児童生徒にとってのセーフティーネットとしての役割を今後も強化していきたいという強い決意が述べられました。多様な居場所の提供を通じて、子どもたちが安心して自己を確立し、社会へ踏み出せるよう、支援を継続していくことが今後の展望です。

○ディスカッション・質疑応答

(参加者からの質問)

先生方個人の考えを教えてください。狗巻先生には発達心理学の観点から私たち一人ひとりへのアドバイスを、飯田先生には増え続ける不登校への独自の意見を、奥山先生には「ASU」の課題を聞かせてください。

狗巻 発達段階というのはあくまで仮説であり、個人差も大きく、発達だけで説明できない要因もたくさんあります。ただ、支援していく中では、発達という観点から人を捉えていく必要性はあると考えています。

飯田 不登校について一番大事なのは、自尊感情を下げず、劣等感を持たせないことです。そのためは、待つことで本人の罪悪感を減らし、周囲が設定する目標の閾値をあまり作らず、本人のストレスにならないレベルまで下げ、それが達成できたときにしっかりと向き合っただけが重要だと思います。

奥山 「ASU」の課題は施設面です。新しくきれいですが、小・中の全学年が同じフロアにいるため非常に狭いです。パーテーションで区切って授業をしていますが、隣の音が気になり落ち着かない子もいます。もっとゆったりとしたスペースで、各学年が落ち着いて取り組める環境があれば良いと感じています。

(Q&Aフォームからの質問)

保護者に対する心構えについて、気を付けていることなどを教えてください。

奥山 不登校の保護者は、学校に行けないことへの罪悪感や焦りを強く持っておられるので、まずはその気持ちをしっかり聴き、寄り添う姿勢を示すことを一番に考えています。保護者が安定することが、子どもの不登校からの復活の鍵になると思います。

(Q&Aフォームからの質問)

不登校の子どもがゲームに長時間没頭している場合、制限しなくても大丈夫でしょうか。

飯田 理想は本人の自由にさせてあげたいですが、睡眠時間確保のために、何時までならやめられるかを本人と相談して時間をかけながら少しずつ調整することが大事です。一方で、オンライン上の交流も他人との大切な繋がりですので、その部分は十分に評価してあげてもいいかなと思います。

(Q&Aフォームからの質問)

発達障がいを持つお子さんで特に知的障がいと重なる場合、気づかれにくいことがあると思いますが、そういった場合の早期発見、支援に繋げていくための取り組み等はあるのでしょうか。

狗巻 早期発見、支援が大切であるのは研究データでも示されている事実ですが、早くなければいけない、という意味ではありません。保護者が受け入れられない場合、保育園などから直球で伝えると関係が崩れてしまうこともあります。事実を共有しながら理解を深めてもらい、園や学校が「相談しなければならない場所」ではなく、数ある「相談先の選択肢の一つ」として機能することが重要だと考えています。



○分科会5 提言

個々を大切にすることと社会とのつながりを育むことは相互に関連し合っていることを確認しました。

個々のペースに寄り添った支援を大切にしていくことをめざします。

日時 10月3日(金) 15:30~17:30

会場 奈良県橿原文化会館 大ホール

今を生きるあなたに知ってほしい 「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」

登壇者

コーディネーター：

島本 太香子 (奈良大学 副学長・理事、奈良県子ども子育て推進会議 会長、奈良県医療審議会 委員、産婦人科医)

シンポジスト：

木村 文則 (奈良県立医科大学産婦人科学講座 教授、奈良県立医科大学附属病院高度生殖医療センター長、国際体外受精学会 理事、日本がん・生殖医療学会 理事)

高木 麻衣 (株式会社タカギ 代表取締役社長)



I. 趣旨説明

「現代女性のリプロダクティブ・ヘルス/ライツ (女性のライフステージを通じた健康支援の立場から)」

島本 太香子

1. 分科会の主旨とめざすもの

本分科会では「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利)」について、次世代を産むことに関する生物学的基盤と最先端医療を共有し、現代社会で自分らしいライフコースを選択することを学び、男女が互いの生物学的特性を理解・尊重し合い、それぞれの特性をいかしていける社会づくりについて考えることを目的としています。



2. リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは

「リプロダクティブ・ヘルス」とは、性と生殖に関する健康＝性と生殖について身体的、精神的、社会的に良好な状況にあること、「リプロダクティブ・ライツ」は、性と生殖に関する健康について、自分の意思が尊重され、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利のことを指します。つまり、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」は結婚する、しない、子どもを産む、産まない、産むとすれば時期、人数、間隔などを選択・決定する権利（自己決定権）で、そのために必要な情報と手段を得ること、避妊、不妊治療、生殖器のがん、性感染症の予防や治療、母子保健、育児支援など幅広い領域に関わる概念です。

3. 女性医学と性差医療の視点

医療の現場では、QOL（生活の質）やWell-beingを守るための予防的な「女性医学」が重要視されています。女性専用外来では、身体の仕組みの違いだけでなく、家族や社会での役割といった背景も考慮した診療が行われます。また、男女で病気の現れ方や薬の作用が異なる点に着目する「性差医療」の視点も、適切な治療や社会的な健康課題の解決に不可欠です。

4. 現代女性の健康課題とホルモン変動

女性の健康は、一生を通じて女性ホルモン（エストロゲン）の大きな変動に影響を受けます。思春期から閉経期にかけて、月経困難症や更年期障害など、年代ごとに課題が変化します。特に現代女性は、過去の女性に比べて出産回数が減少し、生涯の月経回数が劇的に増加しました。そのため、月経にまつわる症状といかに向き合い、快適に過ごすかが現代的な健康課題となっています。

5. プレコンセプションケア（Preconception Care）と次世代への責任

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの中でも、特に近年注目されているのが「プレコンセプションケア」という概念です。プレコンセプションケアとは、若い男女が将来のライフプランを考えながら日々の生活や健康と向き合うことを指します。最近の調査研究で、妊娠中だけでなく、妊娠中あるいは妊娠前の女性の健康状態が、本人の将来の健康だけでなく生まれてくる次世代の健康にも大きく影響することが示されており、満ち足りた自分（Well-being）の実現につながるヘルスケアとして注目されています。

妊娠・出産は男性も共に関わる問題であり、人生100年時代において、すべてのライフステージでいかに健康に過ごすかが、個人のWell-beingと次の世代の未来につながります。

II. 講演

「今を生きるあなたに知ってほしい「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」がん患者の未来を作る」

木村 文則

1. がん治療の進歩と子どもの未来

現代のがん治療は目覚ましく進歩しており、小児がん（白血病など）の5年相対生存率は80%を超える時代となりました。かつては不治の病とされたがんを克服できるようになった今、医療の目的は単に命を救うだけでなく、がん経験者が自分に自信を持ち、人間として生きていく力を守ることに広がっています。特に10代から20代の子どもや若年層のがん患者にとって、将来子どもを持てるかどうかという不安は、人生の大きな課題となっています。

2. がん生殖医療のブレイクスルー

がん治療（抗がん薬や放射線）は、卵巣にダメージを与え、不妊症や早発卵巣不全を引き起こす

リスクがあります。そこで重要となるのが、がん患者が命を救われた後に子どもを持てる可能性を残すための医療である、がん・生殖医療です。

1997年、ベルギーのDonnez J博士が世界で初めてがん患者の卵巣組織を凍結保存し、治療後に解凍・移植することで2003年に自然妊娠・出産に成功しました。この出来事は世界に大きな衝撃を与え、現在では同様の方法で200人以上の子どもが誕生しています。



3. 日本における妊孕性温存（にんようせいおんぞん）の歩み

日本でも2010年頃から、白血病治療前に卵子を凍結保存した女性が回復後に出産した事例などが大きく報道されるようになりました。現在では、未受精卵を凍結する「卵子凍結」や、受精した卵を凍結する「胚凍結」、さらには卵巣そのものを一部凍結する「卵巣組織凍結保存」といった手法が広がっています。

4. がん治療が妊孕性に及ぼす影響

がん治療の種類によって卵巣への影響は異なります。特定の抗がん薬は成長中の卵胞だけを攻撃するため、一時的に機能が弱まっても半年から1年程度で回復する場合があります。しかし、直接卵子に悪影響を及ぼすような治療では、卵巣機能が失われてしまうリスクがあります。医療現場では、米国臨床腫瘍学会（ASCO）などのリスク評価基準に基づき、患者一人ひとりの状況に合わせた診療が行われています。

5. 妊孕性温存の具体的な手法

- **胚凍結・卵子凍結**：体外受精の技術を用い、約10日間の排卵誘発を行って卵子を取り出します。結婚している場合は「胚（受精卵）」として、未婚の場合は「未受精卵」として凍結します。
- **卵巣組織凍結保存**：手術（主に腹腔鏡）により卵巣の一部を切り取って凍結します。この方法は、治療を急ぐ必要がある場合や、排卵誘発が難しい小児患者などにも適しています。凍結した組織を将来体内に戻すことで、自然妊娠の可能性を残すことができます。

6. 経済的格差と助成金制度の設立

かつて外来で受診した19歳の看護学生が費用の問題で治療を断念せざるを得ないという悲壮な場面に直面し、経済的格差によって治療の選択肢が失われる現状に強い危機感を抱きました。そこで、地方自治体への粘り強い交渉を行い、妊孕性温存治療に対する助成金制度を実現させました。この動きは全国へ広がり、令和3年には厚生労働省による国の助成制度として確立されました。

7. 奈良県立医科大学の取り組み

奈良県立医科大学では、2024年に「高度生殖医療センター」を設立しました。日本の人口減少が進む中で、持病を持つ方の不妊治療やがん・生殖医療を含む高度な生殖医療を提供し、患者の希望を支える体制を整えています。

8. 結びに：患者の「生き方」に寄り添う医療

がん生殖医療の本質は、病気の治療そのものではなく、患者が自らの生き方を選択するリプロダ

クティブ・ヘルス/ライツに基づいた医療です。がん治療は患者の人生を一時的に立ち止まらせてしまいますが、医療者は患者が「どう生きたいか」「何をめざしているのか」という人生の目的を鮮明に理解する必要があります。医療者として大切なのは、中立な立場で客観的な事実や数字を提示し、患者が自らのバックグラウンドに基づいて最適な選択を行えるよう支援することです。個別の状況や価値観に応じ、患者が何を大切に思っているのか、何を守ろうとしているのかを深く理解し、医療を提供していきたいと考えています。

Ⅲ. 活動報告

「若い世代への取り組み Happyプロジェクト」

高木 麻衣

1. 企業としての社会貢献活動「Happyプロジェクト」

株式会社タカギは、橿原市で95年前に創業した女性を中心とした肌着メーカーです。長年にわたり、生地開発や月経中に快適に過ごせるショーツなどの製品を通じて女性の体と向き合ってきました。社員の8割を女性が占める企業として、製品を通じて培ったノウハウを社会に還元したいと考え、2018年に「Happy (ハッピー) プロジェクト」を発足しました。若い世代へ月経の正しい知識と対処法を伝え、月経とポジティブに向き合えるようサポートする社会貢献活動です。



2. 既存の月経教育への課題とプロジェクトの理念

従来の学校教育における月経教育は、男女別々に行われることが多く、動画視聴などの受動的な形式になりがちでした。その結果、内容が記憶に残りにくく、月経を「隠すべきもの」「ネガティブなもの」と捉える傾向が根強く残っています。

プロジェクト名の3つの「P」には、不安や偏見をなくす「Peaceful (ピースフル)」、自分の体を大切にする「Precious (プレシャス)」、月経を正しく理解する「Period (ピリオド)」という願いが込められています。単なる知識の付与ではなく、体験を通じて自分事として捉え、周囲への思いやりを育むプロセスを重視しています。

3. 小学校における月経教育の取り組み

プロジェクトの主な活動は、小学校での出前授業です。子どもたちがわかりやすく、かつより深く理解できるよう、月経の原理だけでなく生活に即した内容も交えながら授業を行っています。また、男女ともに学び合う環境づくりを重視し、男女共修形式を基本としつつ、学校の要望に応じて男女別形式にも対応している点が特徴です。

(1) 授業の内容

授業は、タカギの社員が講師となって、月経に関する講義パートと子どもたちの興味を引く体験型・実践型の実践パートで構成しています。

・講義パート：

月経の仕組み、経血量の変化、月経時期間中の体調の変化、生理用品の種類や使い方など

・実践パート：

紙ナプキンの付け外し、吸水実験、グループワーク（例：生理用品にかかるお金のシミュレーション）、クイズなど

（２）教育の成果

授業を受けた近畿大学附属小学校４年生や関屋小学校５年生を対象としたアンケート結果から、以下の高い成果が示されました。

- 78%が授業を「面白かった」と回答し、「面白くなかった」は0%
- 「男女が一緒に良い」「どちらでも良い」と答えた児童は90%以上
- 自由記述では、「生理について知ることができて安心できた」「男は生理がないけど男女関係なく知っておいた方がいいと思う」「女の子が困ってたら助けたい」「お互いわかり合って支え合いたい」といった、男女が共に学ぶことへの肯定的な評価と相互理解に基づいた支え合いの意識を示す声が多数寄せられた

これらの結果から、体験型・実践型プログラムが子どもたちの興味を喚起していること、そして男女が共に学ぶことで、正しい知識の習得に留まらず、助け合い、支え合う意識が生まれていることが明らかであり、「Happy（ハッピー）プロジェクト」が心の変化を生む活動になっていると考えています。

４．今後の展望とリプロダクティブ・ヘルス/ライツ

子どもたちが自身の体のサインである月経を正しく理解し、自他ともに認め合う環境を作ること、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点からも非常に重要です。自分らしく快適に過ごすための「選択肢」を若い世代に提供し続けることで、誰もが健康で前向きに生きられる社会の実現に貢献していきます。

Ⅲ．意見交換

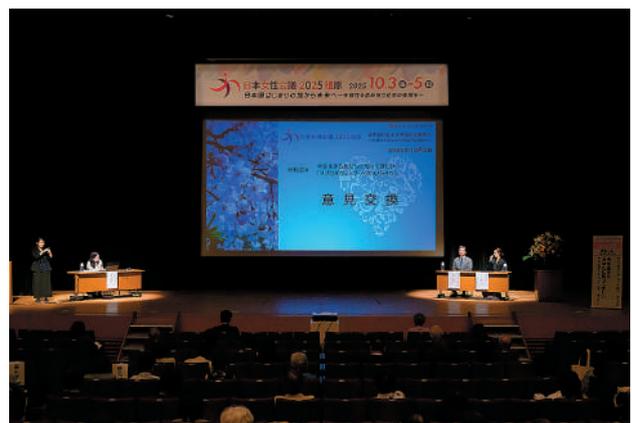
コーディネーターの島本先生、シンポジストの木村先生、高木社長の３名が、教育者、産婦人科医、企業というそれぞれの立場から、リプロダクティブ・ヘルス/ライツを「いかに若い世代に伝え、社会全体で支えていくか」に焦点を当てて意見交換を行いました。

１．包括的性教育（CSE：Comprehensive Sexuality Education）という視点の提示（島本）

リプロダクティブ・ヘルス/ライツを伝える上で、国際基準である「包括的性教育（CSE）」の考え方が重要です。包括的性教育は、日本で一般的な「性教育＝体や健康の知識」だけでなく「人権とジェンダー平等」「性的同意と安全」「人間関係と感情」「文化・社会メディアとの関係」といった非常に幅広い概念が含まれており、意思決定・共感・自己肯定感をなどライフスキル向上につながるものであると位置づけられています。一方、日本では、教育の内容やタイミングが限定的で画一的であることや性に対する否定感などが課題として挙げられます

２．企業によるリアルな体験型教育の実践と今後の展望（高木）

「Happyプロジェクト」では、教育課程とは異なる立場から、月経の仕組みや体の仕組みだけ



でなく、生理痛や経血の漏れなど先輩女性としてのリアルな体験談を伝えること、ショーツやナプキンに触れながら体験型の授業を中心にすることを重視しています。活動を始めた当初は男女共修での実施に戸惑う先生方もいましたが、生徒たちが純粋に受け止める姿に、大人たちにも新たな発見がありました。現在はCSR活動として地域も回数も限定的な実施ですが、今後は大学生などを講師に育成し、回数やエリアを拡大してスケールを大きくしたいと考えています。また、さらなる展開のために専門機関等との外部連携を強めることが課題です。

3. 性教育のタブー打破と患者の意思を尊重する医療のスタンス（木村）

性がタブー視され性教育や情報が隠されている現状を打破すべきだと考えています。若い世代に恥ずかしがらず、正しい情報をポジティブかつ正確に伝える姿勢は非常に正しいと考えており、産婦人科医として一緒に連携に協力したいと思います。また病気という理不尽な状況で多くのものを失いかねない患者さんに対し、治療だけでなく「どう生きたいか」という人生の目的を医師にも相談してほしいと願っています。方法論としての難しさはありますが、個人の努力に留まらず、一人ひとりの意思を丁寧に聞き取るスタンスを業務全体で構築し、組織として取り組んでいくことが重要だと考えています。

IV. 総括：多様性の理解と連携の必要性

島本先生が本分科会について以下のとおり総括しました。

-
- 今回のシンポジウムは、異なる立場からのリプロダクティブ・ヘルス/ライツへの取り組みの最前線を報告し合い、共通の方向性を見出す試みから計画したものである。
 - 木村先生からは、最新の生殖補助医療の活用として、がん患者さんへの未来をつくるのが可能となっていること、新たにその技術を活用する患者さんの生き方に対し、医療や支える者の真摯な向き合い方が求められることが報告された。これは、今後、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関わる医療が進展し、それをどのように活用していくかを、社会全体で理解し、判断していく一例となる。
 - 高木社長からは、地域での教育活動の実践の試みについて報告された。学校教育全体の中でこれらの事例が活かされていくためにも、産官学の連携のもとで、包括的な性教育が進むことを願う。

このシンポジウムを通して、立場の違いや価値観の違いがあるからこそ、それぞれに発見があり、学びがあるという認識を共有できました。医学（今回は産婦人科）、企業、地域、家庭、教育機関など、あらゆる異なる立場が、リプロダクティブ・ヘルス/ライツという一つの共通認識のもとで連携し、個別性と多様性に応じた情報交換や取り組みを皆様と共に推進していければと考えています。

分科会6 提言

【自分を大切に、他者も大切に】

医療・教育・企業・地域が連携し、教育と医療の両面からリプロダクティブ・ヘルス/ライツに基づくライフコースの自己決定を支援します。

日時 10月3日(金) 15:30~17:30

会場 奈良県橿原文化会館 小ホール

奈良で理工系女性人材を育てる

登壇者

司会: 安田 恵子 (奈良女子大学 ダイバーシティ推進センター特任教授)

講演: 久保 博子 (奈良女子大学 研究院工学系 教授・工学部長)

顯谷 智也子 (奈良工業高等専門学校 准教授、女性エンジニア養成推進センター長)

松岡 由貴 (奈良女子大学研究院 自然科学系・准教授、日本女性会議・連携委員)

趣旨説明

安田 恵子

本シンポジウムは「奈良で理工系女性人材を育てる」がテーマですが、はじめに理工系女性人材の育成が急務である日本の現状と課題について説明します。

日本はジェンダーギャップ指数が低迷し(148カ国中118位)、理系女性研究者の割合(17.5%)や高等教育機関の工学分野における女性比率(16%)は、いずれもOECD加盟国中で最下位です。

一方、日本の女子生徒は国際的学力調査(PISA、TIMSS)において、数学や理科の成績が国際平均を大きく上回り、世界トップクラスで、男子生徒との成績差もほとんどありません。

成績は優秀なのに、理工系進路を選ぶ女性が少ないのは日本特有の現象と見られます。数学や物理学が「賢い学問」という思い込みがあり、それが男性的イメージと結びつき、さらに日本では「女の子は知的でない方が良い」等のジェンダー的バイアスがあって、女性の理工系への進路選択を無意識のうちに阻害している可能性があります。

奈良では、たとえば奈良女子大学では全国の国立大学理学部女子卒業生の約1割を輩出して理系女性人材の育成に貢献しています。今回は、奈良での取り組みとして、奈良女子大学工学部、奈良工業高等専門学校の理工系人材育成の取り組み、関西科学塾の理工系女性人材の裾野拡大の取り組みを紹介していただきます。



講演：女性活躍社会をめざす奈良女子大工学部の取り組み

久保 博子

内容

久保博子先生は、2022年に日本初の女子大工学部を設立した背景と教育内容を紹介されました。

奈良女子大学は、女子高等師範学校時代から家政学部（現生活環境学部）を通じて「物づくりの伝統」を継承し、理系女性を多数輩出してきた歴史があります。

日本は、現状でOECD諸国における理系女性の卒業生比率と比較して、18.2%と最低です。日本国内で他学部に進学するものに比べて、工学部進学者は著しく低く、2割を切っています。社会的なイノベーションやSDGs達成のため、多様な視点を持つ女性エンジニアの育成が急務とされています。

同大学の工学部は、大規模大学と競争せず、主体性、実行力、課題解決能力といった、産業界が求める資質を育てることに注力しています。カリキュラムは、専門知識に加え、教養と個性を育むリベラルアーツや、芸術（Art）を加えたSTEAM教育を重視すると共に、グループでのPBL（プロジェクト・ベースド・ラーニング）を導入しています。また、学生が自分自身で自分に合ったカリキュラムを柔軟に設計できるようにしており、企業との協働による科目も受講できます。

さらに、ソニーグループやDMG森精機などの企業と連携し、中高生から大学院生までを対象とした「女性エンジニア養成ワークショップ」を主催するなど、理系分野に進む女性の裾野を広げる努力を続けています。

女子大という環境は、ジェンダーギャップを感じることなく、お互いの力を伸ばし合い、学生が自信とリーダーシップを身につけられる場となっています。



講演：女子学生の価値創造を育む教育アプローチ ～奈良高専発「しなやかエンジニア教育プログラム」～

顯谷 智也子

内容

顯谷智也子先生は、日本の女性エンジニアの現状と、それに対応する奈良高専独自の「しなやかエンジニア教育プログラム」について紹介されました。

日本のSTEM（科学、技術、工学、数学）分野における大学進学者のうち、女性の割合は18.5%と低くOECD加盟38カ国中最下位です（1位のポーランドは43%）。また、ITエンジニア全体に

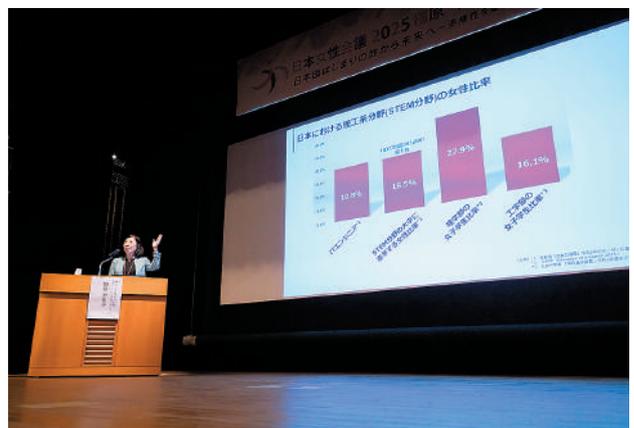
占める女性の割合も18.8%にとどまっています。

一方で、2030年には約78万人のITエンジニアが不足すると予測されており、社会全体で多様な人材の参画が不可欠です。

とりわけ、生活者視点での価値創出や意思決定の質の向上を図るためには、多様な視点を持つ女性エンジニアの育成が急務です。

さらに、社会・産業の変化に伴い、エンジニアに求められる能力も変化しています。従来の技術者像から、創造的思考や柔軟性、異分野との協調性を備え、ゼロから新しい価値を迅速に創出できる「価値創造者」への転換が求められています。

こうした背景のもと、同校が展開する「しなやかエンジニア教育プログラム」は、変化に対応するための新しい教育アプローチです。確かな工学技術に加え、伝統文化や芸術、心理学など工学以外の分野の学びを取り入れ、感性や表現力を育みます。この高専5年間の継続的なプログラムは、多様な環境でリーダーシップを発揮し、新たな価値を創造できるイノベーション人材の育成をめざしています。



講演：大学の研究室で材料加工に挑戦！ ～関西科学塾での取り組み～

松岡 由貴

内容

女子中高生を対象とした理系進路選択支援事業「女子中高生のための関西科学塾」の活動と、松岡由貴先生ご自身の実験講座の内容、そして理系分野におけるジェンダーバイアスに関する考察について紹介されました。

同塾は関西の五つの国立大学が連携し、大学の研究室設備を用いた理工系の実験講座を幅広い分野で提供されています。

松岡先生は、材料開発のプロセス（計量、切る、加熱、混ぜるなど）が料理や家事といった日常の作業と本質的に同じであり、これは家事経験が比較的多い女子にとって材料系に進む際のアドバンテージになり得るという考えを示しました。また、同じ作業であっても仕事であれば男性向き・家庭内であれば女性向きとレッテル付けされており、このような性別による無意識の決めつけを払拭すべきだと訴えられました。

科学塾への参加希望者は年々増加しており、今年度の夏休み期間に実施された「大型装置を見て



みよう」のイベントには、具体的に進路を考える高校生から募集枠の10倍の応募がありました。先生は、周囲の大人達が性別や年齢で決めつけず、子どもが興味を持った分野に挑戦できるよう後押しをし、体験の機会を与えることの重要性を結びとして話されました。



まとめ

理工系に女性が少ないのは日本特有の現象で、そこには女性が経験する根深いバイアスがあり、それを回避しつつ女性を育成することが重要です。このシンポジウムでは具体策として、女子の理科へのモチベーションを高める関西科学塾や専門教育で幅広い能力を習得させる奈良女子大学工学部、奈良工業高等専門学校取り組みを紹介いただきました。これにより、「力のある理系の女性」を輩出し、彼女たちがロールモデルとなることで理工系女性のさらなる増加を期待します。

分科会7 提言

理工系分野における女性人材育成は日本の急務です。分科会7では奈良県における理工系女性人材の裾野拡大と育成の取り組みについて情報を共有し、課題について考えました。理工系をめざす女性の進路に存在する負の要因を排除し、理工系女性人材を増やし、50：50で女性が活躍できる社会の実現をめざしましょう。

日時 10月3日(金) 15:30～17:30

会場 奈良県社会福祉総合センター 大ホール

女性就業率 最下位の奈良から考える ～日本国はじまりの地 橿原から はたらく女性が輝く未来～

登壇者

- 先進地報告： つかだ 塚田 まゆり (長野商工会議所 副会頭、ダンススタジオブロードウェイ 代表、善光寺世界遺産をすすめる会 議長)
- コーディネーター： こやす みわ 小安 美和 (株式会社Will Lab 代表取締役、奈良県こども・子育て推進アドバイザー (ジェンダー平等推進担当))
- パネリスト： はらだ きょうこ 原田 杏子 (五條メディカル株式会社 代表取締役、社会福祉法人奈良県共同募金会配分委員、橿原商工会議所 女性ビジネス研究会 会員)
- もりもと ともか 森本 知加 (株式会社南都銀行 営業店次長)
- さとう まさひろ 佐藤 雅大 (佐藤薬品工業株式会社 代表取締役社長)
- 司会： うえだ きょうこ 上田 恭子 (有限会社STAR VOICE 代表取締役、一般社団法人日本マナーOJTインストラクター)

I. 先進地報告

女性がワクワク幸せに働ける社会をめざして～NAGANO働く女性会議～

塚田 まゆり

NAGANO働く女性会議ができるまで

ニューヨーク留学での経験から、自由に語り合える場作りと郷土発信の重要性を知り、帰国後、スターバックスの誘致や「NAGANO検定」立ち上げに奔走しました。その中で、自ら発案発言していくことが実現への近道であり、地域全体と一緒にムーブメントを起こすことが何よりも重要であるという考えに至りました。そして女性初の商工会議所副会頭就任を機に、女性が生きやすく働きやすい組織について発信できる、女性たちの社会参画を促す場所づくりのために「NAGANO働く女性会議」を設立したのです。



NAGANO働く女性会議の取り組み

NAGANO働く女性会議の役割は、働く女性の問題・解決について、スピード感と危機感を持って話し合える場を提供すること。そして、すべての働く女性が主役となって問題・課題を話し合い、男性も含め一人ひとりが「ワクワクする働き方」を考え実行し、社会に発信していくことです。

- 座談会・ワークショップの開催：様々な座組、テーマで女性の働きやすさについて悩みや意見を共有しました。

- 長野市長・長野県知事への提言：既存制度のさらなる拡充や周知、企業や商工会議所との連携について提言を行いました。
- 応援宣言の発表：国際女性デーにあわせて、長野県知事、長野市長とともに「働くすべての女性を応援します」という宣言を発表しました。

これらの活動の結果、会員企業の経営者・管理職、女性社員、行政組織、商工会議所内のそれぞれで能動的なムーブメントが働きだすようになりました。

女性がワクワク幸せに働ける社会をめざして

商工会議所のネットワークを活かし、女性人材のロールモデルを地域ぐるみで推進し、みんなで一緒に女性がワクワク幸せに働ける社会をめざして活動していきたいと考えています。そして、NAGANO働く女性会議のような取り組みを全国に発信し、それぞれの地域で異なる課題を共有し、成功事例を学び合い、互いに手を取り合うことでより大きなムーブメントを生み出していきたいです。

Ⅱ . パネリスト発表

1. 榎原商工会議所女性活躍への取り組みと企業としての取り組み

～健康経営・相談できる職場環境～

原田 杏子

榎原商工会議所 女性経営者ビジネス研究会について

現在、女性経営者は全国的に増加傾向にあるものの、ライフスタイルの影響により今後も経営が続けられるか不安など様々な悩みや課題を抱えています。そこで、女性経営者が集い、ビジネス発展と地域経済の活性化に貢献することを目的として設立されたのが「女性経営者ビジネス研究会」です。女性が持つ独自の視点や能力をビジネスに最大限活かし、さらに高めていくためのプラットフォームを提供しています。活動内容としては、女性経営者のネットワーク強化、セミナー・研修会の開催などを行い、社会の発展に寄与し、女性経営者の成長や幅広い人脈づくり、社会参画を支援しています。



企業としての先進的な取り組み

五條メディカル(株)は2020年に設立され、再生医療・高度生殖医療分野などの専門物流に社会インフラとして対応するサービスを提供しています。

安心・安全なサービスを提供するために何よりも大切なのは従業員の心と身体の健康です。

- 専門部署の設置：健康増進幸福創造部・健康経営アドバイザー・産業医等を設置し、従業員の心と身体の健康について真剣に考える経営を行っています。
- 具体的な支援策：ラジオ体操、置き型社食によるバランスの良い食事や水素水の提供、リフレッシュのための休憩スペースの設置などを行っています。

こうした取り組みが、人を大切にする文化を育み、社員が自分らしく能力を発揮できる職場づくりに繋がっています。その結果、健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライツ500））という全国500社の中の1社に3年連続で選ばれました。

2. 地方銀行の取り組み

森本 知加

自身のキャリアと女性活躍推進

私が入行した2005年当時は、女性は主に窓口業務、男性は外回り営業である渉外業務に就いていました。しかし4年目に女性として初めての渉外に配属され、結婚・出産・子育てを経て、現在は営業店の次長をしています。

(株)南都銀行は奈良県を主な事業基盤とする地方銀行で、中期経営計画の柱の一つに人材の創出を掲げ、特に女性活躍については3年後の2028年に女性管理職比率20%という目標を設定し、環境整備を進めているところです。



ワーク・ライフ・バランス実現に向けた制度の実現

当行グループは、「誰もが働きやすい環境整備」を重要課題と捉え、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた制度の拡充を継続的に行っています。

- 休暇制度の拡充：以前は年1回だった5日間の連続休暇に加え、新たに5日間のリフレッシュ休暇が新設されました。さらに、育児・介護などの目的で取得可能な積立休暇も新設されました。
- 柔軟な働き方の導入：フレックスタイム制度の拡充により、趣味や習い事、子どもの授業参観や運動会にも参加しやすくなりました。
- 子育て・介護支援の強化：短時間勤務制度やはぐくみ休暇の取得対象を、子どもが小学校入学前から中学校入学までに拡大しました。はぐくみ休暇は従来、子の看護の際に利用できましたが、今年度からは子どもの行事参加にも利用できるようになりました。また、家族を介護するための介護休暇や、介護休職制度なども取り入れています。

これらの制度の充実により、プライベートの充実や、育児・介護との両立など多様な働き方が実現しており、結婚イコール退職ではなく、実際に制度を利用して仕事を続けていく先輩行員を間近で見ていることで、女性行員の仕事への不満はなくなっています。

3. 男性リーダーによる女性活躍推進への想いと取り組み

佐藤 雅大

経営のモットー

佐藤薬品工業(株)は、医薬品受託製造の国内トップクラスの企業として、橿原市を拠点に医薬品の製造を行っています。私の経営のモットーは、創業者をはじめとするOB・OG、現役社員、そしてそのご家族や社外ステークホルダーの皆様「安心」していただく事業経営を行うことです。「社員たちが在っての私、私が在っての社員たち」という互いを尊重する姿勢を大切にしています。



子育て支援、男性育休への取り組み

- 事業所内託児所「Satoにここにこ園」：2014年に事業所内に開設し、産前産後・育児休暇を経て復帰した社員が多数利用しています。

- 働き方の多様化：時短勤務や残業免除を、法定以上の小学校卒業までに引き上げました。
- 男性育休推進：社内報などを通じて育休取得者へのインタビュー記事を全社員に共有し、男性が育休を取得しやすい雰囲気づくりを行っています。

社員向けフェムケアセミナーの実施

女性社員を対象に、健康で長く働くための会社づくりの一環として、専門家による月経やセルフケアに関するセミナーを実施しました。また、男性社員への女性特有の健康課題の理解促進についても研修計画を立案しているところです。

若手活性化委員会「わくわく向上委員会」発足

企業変革に必要な人材やリーダーの育成をめざし、自由な発想で新規提案を行う社内のプロジェクトチームを発足しました。「自分たちの会社は自分たちで作る」という考えのもと、新たな休暇制度の実現やSNS発信力強化施策などを提案し、実際に導入されています。

今後の目標

一般事業主行動計画に基づき、2028年度までに女性管理職比率を12%に引き上げること、また男性育児休暇取得率15%の達成を掲げています。男性育児休暇取得率は既に20%を超えるなど計画以上の進展を見せており、現在は目標の再設定とともに、男女問わず管理職をめざすためのモチベーション作りと環境整備に一層注力していく考えです。

Ⅲ. トークセッション

奈良県が女性就業率最下位であることへの課題と向き合う

小安 奈良県の女性就業率は全国47位という事実にどう向き合うべきでしょうか。

原田 奈良も長野と同様、大阪などの近隣都市へ働きに出る若い方が多いのだと思います。奈良には優秀な女性が多いですが、大阪と比べて賃金が低く、その条件で心身に無理をしてまで働きたいか、と感じている方は多いはずで。

森本 私の入行当時は寿退社が当たり前でしたが、今は短時間勤務を利用して「共働きが当然」と考える若い世代が確実に増えています。制度が整えば、奈良の就業率も必ず上がっていくという期待感があります。

佐藤 奈良はベッドタウンとして専業主婦層が厚いこと、また貯蓄額が全国3位と高く、経済的なゆとりがあることも影響しているかもしれません。

塚田 今日登壇されている皆さんは比較的大きな企業ですが、日本企業の99.7%を占める中小企業では、これほど手厚いケアは困難なのが現実です。大企業がリードしつつ、行政や商工会議所が中小企業を支えることが急務ではないでしょうか。

小安 今感じている「壁」はありますか。

森本 ロールモデルが不足していることです。制度があっても、利用ができない、しづらいという声が男女問わずあります。私は管理職として、自ら授業参観のために休みを取り、部下の男性たちにも取得を促しています。



- 佐藤** 社内アンケートでは、女性社員は責任やリーダーシップに強いプレッシャーを感じ、管理職になるのが不安だ、という声が出ました。
- 塚田** 一人ひとり状況は違います。その人が向いていると思うなら、「どのような環境なら管理職ができるか」を個別に話し合うのが一番です。
- 原田** 私はまず「前向きな価値転換」が不可欠だと感じています。例えば出産や育児によるブランクを、会社側が「未来を導くリーダーシップを学ぶための実践訓練」とポジティブに捉え直すという受け入れ態勢を橿原市全体で作っていきたいです。社員が「ここは自分の居場所だ」という安心感を持てる場所を、行政の知恵も借りながら構築したいです。
- 小安** 男性も同じく、育児休暇取得後に職場に戻った際の価値転換が必要です。育児で培われるコミュニケーション力や忍耐力に価値を見出すメッセージを行政が発信し、義務としての制度ではなく、人生を豊かにする「付加価値ある活動」だと社会全体で定義し直せると良いですね。長野県の女性たちが自ら声を上げ、行政や経済団体を巻き込んだように、橿原市や奈良県においても、まずは私たち自身が発案、発言し、企業や行政が連携することが重要です。

地域全体での支援の必要性

- 小安** 橿原市には女性経営者の会はありますが、働く女性のネットワークがないことについて、具体的にどのようなことが実現可能でしょうか。
- 原田** 経営者に限らず、現場の女性や専業主婦の方々など、多様な世代・立場の女性たちが対話できる機会があれば素晴らしいと思います。
- 佐藤** 発信が苦手な方でも意見を出しやすいよう、まずは社内で女性リーダーを発掘する土壌を整えたいです。さらには、そうしたリーダーたちが社外の多様な方々と交流し、共に環境を改善していける大きなムーブメントを地域全体で起こしていきたいですね。
- 小安** 企業間の連携も重要です。本日登壇されている3社の知見を共有し、橿原・奈良全体で学び合うネットワークがあれば素敵ですね。
- 塚田** 他者との対話を通じて「自分は何者か」を再確認することが自己実現に繋がります。商工会議所は「人生の応援団」として寄り添い、社会を良くする一助になりたい。ぜひ橿原市で「働く女性会議」を実現させましょう。
- 小安** 自社にロールモデルがいなくても、他社の女性の姿を見て勇気をもらうこともあります。こうしたネットワークを各地に広げたいですね。
- 塚田** 客席にいらっしゃる橿原市長にも一言いただきたいです。
- 亀田市長** 心に響くお話をありがとうございます。「日本女性会議」という大会名ではありますが、女性だけではなく「人間活躍」することが大切なのだと改めて感じました。女性の社会進出と同時に、男性の家庭進出も不可欠です。誰にとっても働きやすい環境を作るために、企業の皆様や商工会議所としっかりと連携し、積極的に取り組んでいきます。女性会議の開催をゴールとせず、その先を見据えて頑張っていきたい



です。

小安 奈良の女性就業率は現在最下位ですが、これはV字回復するしかないということです。私たち一人ではなく連帯して声を上げ、誰もが自分らしく生きられる社会を作る一歩にしましょう。

分科会8提言

日本女性会議
2025 橿原

【はたらく女性 輝く会議】提言

誰もが輝く社会を実現していくために…

- 多様で柔軟な働き方の推進
- 組織・社会の構造的課題への対応が不可欠

橿原からムーブメント「誰もが働きやすい未来」へ

日本女性会議2025橿原大会レガシー事業

日本女性会議
2025 橿原

仮称) 橿原市で叶える！ 私らしく生きる応援事業
～未来を創る 女性活躍×イノベーション推進プロジェクト～

【目的】
誰もが希望どおりの生き方・働き方を叶えられるウェルビーイングで持続可能な地域社会を目指す

【概要】

- ・キャリアアップ研修
- ・働きやすい職場に向けたワークショップ
- ・地域リーダー養成講座 など

奈良県

橿原市

橿原商工会議所

民間企業
金融機関

奈良労働局
ハローワーク

NPO法人
市民団体

教育機関
高校・大学

橿原市では分科会3及び分科会8の提言を受け、「誰もが働きやすい未来」へ向けて、今後も事業に取り組みます。

日時 10月3日(金) 15:30～17:30

会場 奈良県社会福祉総合センター 大会議室

子どもたちを被害者にも加害者にも傍観者にもさせないために

分科会9は、子どもたちを取り巻く暴力の問題が近年ますます深刻化しているという現状認識に基づき開催されました。分科会の目的は、現状の情報共有を通じて、大人が知っておくべきこと、そしてDVや性暴力のない社会の実現に向けて、子どもたちに何を伝えていくべきかを話し合うことにあります。

登壇者

 コーディネーター兼パネリスト：^{かざみ よしみ}風味 良美（参画ネットなら）

 パネリスト：^{なかたに なおこ}中谷 奈央子（性教育学講師・思春期保健相談士）【zoom参加】

^{よしかわ}吉川 ヒロ（tomoni. 共同代表）


I. 自己紹介、活動内容及び子どもたちの現状等

<風味 良美>

1. 団体の成り立ちと活動の紹介

参画ネットならは2007年に奈良県の男女共同参画の実現のために結成されました。主な活動の柱はデートDV防止教育、命の安全教育、そして相談活動で、子どもたちを被害者にも加害者にも傍観者にもさせないことをめざし、県内の小中高で出前講座を実施しています。メンバーにはDV被害の経験者であり、予防教育の重要性を痛感して資格を取得し、活動に加わっている者もいます。

2. 子どもたちのジェンダー平等意識と課題

DVや性暴力はジェンダーに基づく暴力です。子どもたちは「ジェンダー平等」という知識を頭では理解しているものの、具体的な生活や行動の場面で社会構造の現状や根強く残る慣習、ジェンダーバイアスとのギャップに戸惑いや疑問を抱いている実態があります。



ジェンダー平等に対する考え：

デートDV防止講座を受講後、アンケートにあがって来る感想は、ジェンダー平等を肯定的にとらえるものもあれば、「ジェンダー・ギャップ指数は欧米の価値観であり日本とは価値観が違うところがある」「家の考えと違うところもあった」など、かなり否定的にとらえるものまでさまざまです。

伝え方の工夫：

ジェンダー平等教育やデートDV防止教育は、男子への逆差別といった感情的な反発が見られるケースもあり、関係者間では伝え方について、継続的な工夫と努力が続けられています。

3. 若年層における性暴力被害の深刻な実態

内閣府男女共同参画局が2022年6月に実施した、若年層（16歳から24歳）への性暴力被害の実態に関するオンライン調査結果が以下のようになっています。

被害の割合：

2,040人の回答者のうち、約4人に1人が何らかの性暴力被害に遭ったことがあると回答しており、若年層における被害の深刻さが浮き彫りとなりました。

最大の発生場所：

性暴力被害に遭った場所として最も多かったのが学校であり、加害者は学校の教職員、先輩、同級生、クラブ活動の指導者など、日常的に接する学校関係者が多数を占めています。

性暴力の内容：

言葉による性暴力が38.8%、身体接触を伴う性暴力が28.2%と、多様な形の性暴力が若年層を脅かしている状況です。

<中谷 奈央子>

1. 自己紹介と活動の経緯

私は思春期保健相談士として、主に学校現場を中心に性教育に携わる活動をしています。

活動を始める前は、三重県の公立高校で養護教諭（保健室の先生）をしていました。その養護教諭時代に、性のことに悩みや傷を抱える生徒に多く出会ったものの、当時の自分には「困ってから、傷ついてから、何かが起きてからの話を聞くことしか」できなかったという後悔が、今の活動の原点にあります。この後悔から、「もっと前にできることや、伝えられることはなかったのか」と考え、専業主婦を経て、現在の性教育を仕事とするに至りました。現在は、学校での講演のほか、執筆活動も行っており、例えば『10代の妊娠』といった本の執筆や、様々な作品の制作協力にも携わっています。



2. 学校現場における性教育の実態

児童・生徒の年齢に応じて、伝える内容と形式を工夫しています。

高校：人数が多いことから、講演会形式が中心となります。扱う内容は、避妊、性感染症、デートDV、性暴力など、踏み込んだ話がほとんどです。講演後には、コンドームなどの実物を用いて生徒と話をしたり、個別の相談に応じたりすることもあります。

中学校：こちらにも講演会形式が多いものの、デートDVや人間関係の問題、境界線と同意、そして「よい関係」とは何かといった、より身近なテーマを扱うことが多いです。

3. 子どもたちが直面する現状と必要な感覚

子どもたちを性暴力の被害者にも加害者にもしないためには、まず子どもたち自身が「自分は大切にされている」という感覚と、「自分の体は自分のもの」という感覚を持つことが重要です。この感覚が基盤となって、他者に対して境界線（バウンダリー）を意識し、同意（コンセント）を大切にできるようになるはずです。

<吉川 ヒロ>

1. 自己紹介と活動内容

2012年頃から、性の多様性の啓発活動に取り組んでいます。

主に学校現場を中心に活動し、性の多様性やジェンダー平等を切り口とした、人権や「違いがあってもいい」というメッセージを伝える講演や授業を、子どもたちや先生方に対して行っています。また、大阪府内の一部の自治体や団体において、性的マイノリティ当事者の相談窓口の相談員も務めています。

さらに、友人とともに「tomoni.」というユニットを立ち上げ、性の多様性も含んだ目に見えない違いについて子どもたち同士で話し合うワークショップの企画・実施や、性的マイノリティ当事者とアライ（支援者）の方々が集まる企画の運営にも取り組んでいます。



2. 性の多様性に関する学校現場の現状

学校現場での活動を通して、子どもたちが直面している具体的な課題と、それに対応するための支援のあり方について報告します。

子どもたちの多様なセクシャリティ：

身体的な性の特徴（セックス）、自認する性（ジェンダー・アイデンティティ）、好きになる性（性的指向）は、人によって様々であるという性の多様性に関する教育は、子どもたちにとって非常に重要です。

特に、性的マイノリティの子どもたちは、男女二元論や異性愛前提の環境の中で「自分は特別な存在だ」と感じてしまうことで、周りの環境から距離を置いてしまい、困っていることや悩んでいることを「特別なこと」として誰にも相談できず、孤立してしまう傾向にあります。

教育現場における課題：

学校教育においては、性の多様性に関する情報や指導が不足している場合が多く、また、教職員側にもリテラシーの不足や無意識の偏見が存在することが課題です。

子どもたちの孤立を防ぐためにも、学校全体で「どんな子でも困っていることがあれば、いつでも話を聞くよ」というメッセージを繰り返し発信していくことが重要です。

II. 今後の課題及び提案

<風味 良美>

1. 今後の課題の明確化

若年層の性暴力被害の最大の発生場所が「学校」であるという事実は、子どもたちが安心して生きられる社会を実現するために喫緊の課題として、以下の点に取り組む必要があります。

①学校における安全性の確保：

教職員・指導員による加害を防ぐためのリテラシーの向上。また、子どもたちには性暴力の根底にある間違った認識や行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解し、お互いを尊重する態度などを発達段階に応じて身に付けるための「生命（いのち）の安全教育」を推進します。

②包括的な性教育の推進：

身体や生殖の仕組みを教えるだけの性教育ではなく、人権や人間関係、性の多様性、ジェンダー平等、幸福など幅広いテーマを含む包括的性教育を推進します。

③大人の意識改革：

DVや性暴力のない社会の実現に向けて、子どもたちが被害者にも加害者にも傍観者にもならないよう、大人がまず現状を深く知り、暴力の根絶を基盤とする社会を構築していく責任と、子どもたちに明確なメッセージを伝えていく姿勢が不可欠です。

2. 社会への提案

本分科会を通じて、「安心して生きられる社会にするための今後の課題や提案」について、パネリストや参加者と共に議論を深め、DV・性暴力のない社会をめざすために学校・地域・行政が連携し、私たち一人ひとりが具体的な行動につなげていきたいと考えています。大人が担うべき責任と、社会全体での意識改革の必要性を明確にすることで、若年層の安全と人権を保障する社会の実現をめざします。

<中谷 奈央子>

1. 身近な大人による境界線意識と同意の尊重

子どもが成長の過程で、「嫌」と感じたときに「嫌」と伝え、それを身近な大人に受け止めてもらう体験を日々の中で繰り返し行うことが極めて重要です。これにより、「嫌」と言っても関係が壊れるわけではないという安心感を子どもが獲得し、他者との健全な境界線を意識できるようになります。

2. 性をタブーにしない環境づくり

小さいうちから、「性をタブーにしない環境づくり」を心がけるべきです。

ポジティブな対話：

体や性の話をポジティブな話題として扱うことが大切です。

子どもの発言への対応：

子どもから質問があった際に、大人側が「怒らず、逃げず、嘘をつかず」に向き合うことで、「性はタブーではない」という明確なメッセージを子どもに伝えることができます。

日常でのキーワード：

「人は個々に異なり、それぞれに素晴らしい」というキーワードを日常会話の中で伝えていくことも有効です。また、子どもの発言を「何言ってるの」と否定するのではなく、「面白いこと気づいたね」「いい質問だね」とポジティブに受け止めることで、環境の雰囲気は大きく変わります。

3. 思春期におけるコミュニケーションの工夫

思春期に入ると、性に関する話をしづらくなるという課題が生じます。この時期には、直接的な会話が難しくても、以下のような工夫により情報を伝えることが必要です。

間接的な情報提供：

本を渡す、LINEで情報を送るといった方法や、テレビや動画を見ながら「これってそうなんだよ」

とひとりごとのように話す「突っ込む性教育」も効果的です。

「アイメッセージ」の使用：

伝えたいことがあるときは、子どもの行動を責める「なんであなたはこうなのよ」という「ユーメッセージ」ではなく、「私はこう感じるよ」という「アイメッセージ」で伝えることで、関係性を壊さずに真意を伝えることができます。

<吉川 ヒロ>

1. 日常的な「男女分け」の見直し

性的マイノリティ当事者や、性別違和を持つ子どもたちにとって、日常生活における過剰な「男女分け」や異性愛規範が、最も大きな生きづらさの原因となっています。

服装・髪型の規定の見直し：

服装や髪型を男女で分けるのではなく、性別を問わず制服を選択できたり、男女ではなく髪の長さなどで規定を定める学校が増えてきていますが、この流れをさらに推進する必要があります。

イベントにおける配慮：

卒業式や合唱コンクールなど、男女で役割や列を分けるシーンにおいて、男女混合の出席番号順にしたり、「男女の区別は関係なく、好きな方を選んでいいよ」という選択肢を提示することが、子どもたちの心の負担を減らすことに繋がります。

2. ハラスメント防止と相談窓口の設置方法の提案

子どもたちを被害者・加害者・傍観者にしないために、日常的な配慮や制度の見直し、そして教育を積み重ねることで、多様な子どもたちが、孤立することなく安心して自分らしく生きられる社会をめざすべきです。

相談窓口の提示方法の工夫：

「性別に関する悩み」という形式で相談窓口を設けると、セクシャリティに関する相談がカミングアウトとほぼ同時になってしまい、特に大人に相談するハードルが極めて高くなります。

そこで、例えば「服の着替えがしにくい」「体に傷や痣がある」など、様々な理由で起こり得る困りごととして相談窓口を設け、特定の性別やセクシャリティに限定されない形にすることが効果的です。

重要なのは、相談に来た人にだけ情報を与えるのではなく、「いつでも、誰でも話を聞く」「一緒に考える」というメッセージを全体の場所で繰り返し発信することです。

傍観者への関わり（バイスタンダー教育）：

性に関わる「からかい」や「茶化し」が起こった際に、周囲にいる人がどう関わるかという「傍観者（バイスタンダー）」の役割の重要性を、学生に伝えていくべきです。

「それはやめなよ」と一言声をかけることや、教師などの権力者に報告するといった具体的な行動の選択肢を示すことで、子どもたちを傍観者にしないための環境を整備することが重要です。

Ⅲ. 質疑応答

(色字は質問)

参画ネットならの活動について教えてください。

風味 活動開始当初、学校現場への導入に苦慮しましたが、県との共同事業に応募し採択され、現在は奈良県からの案内を通じて学校で講座を実施しています。講座のファシリテーターは、

DV根絶には予防教育が不可欠という考えのもと、民間団体「アウェア」が養成する認定資格を取得しています。

教師や親などの権力差がある中での被害をどう防ぐべきか、また子どもを加害者にしないための教育について教えてください。

風味 昨年、児童生徒への性暴力で処分された教師は157名になります。幼児期から境界線や同意を学ぶ「生命（いのち）の安全教育」を大人が進める必要があります。

中谷 学校は被害防止に偏りがちですが、人権ベースの加害予防教育はまだ不十分です。私はNOを伝えることと同時に、それを受け止める（拒絶＝人格否定ではない）教育をセットで伝えています。

吉川 小学生向けに同意を学ぶ絵本を活用し、NOと言う練習とNOと言われたら止める練習を両方行う実践例もあります。

保護者の抵抗や教職員の理解不足、教育課程の過密化に伴う「生命（いのち）の安全教育」についての授業時間の減少についてどう感じていますか？

中谷 性教育への反対は一部で、学校での教育を望む保護者が多いのが実情です。しかし、大人を理解を深めることに関しては厳しい現状もあり、例えば三重県では性の多様性に関する教職員研修は進んでいますが、性暴力予防の研修はまだ圧倒的に少ないです。

吉川 教職員研修は単発になりがちで、その後の検証が難しい現状があります。英語やICT教育の導入で現場は多忙化しており、人権教育の枠が削られていると感じます。

包括的性教育を広める工夫や、デジタルサービスの活用、AI相談の是非は？

中谷 性教育という言葉自体のイメージチェンジを図るため、ニュース等の身近な話題から興味を持ってもらうことが大切です。デジタルサービスで言えば、若者向けサイト「セイシル」や保護者向け「命育」などの信頼できるソースの活用を勧めています。

吉川 性教育は「暮らしや人生」の話だと伝えています。AI相談については、共感的な回答に救われる面もある一方で、正確性に欠け、もっともらしい嘘をつく不安があるため、複数の情報源に当たることが大切です。

風味 包括的性教育については、1回の講座で子どもたちの行動を変えることは難しいので、発達段階に応じた繰り返しの教育が不可欠だと感じています。



分科会9 提言

子どもたちが性教育という言葉のイメージにとらわれず、ジェンダー平等というものをもっと身近に感じられるようになることが理想です。

学校・地域・行政 そして、私たち一人ひとりが連携して取り組み、人権の尊重を基盤とし、幅広い内容を体系的に学ぶ「包括的性教育」を実施し、ジェンダー平等を実現していきましょう。