**令和７年度　第1回　鳥取市男女共同参画審議会　議事概要**

**１．開催日時**　　令和７年５月２６日（月）１３時３０分から１５時３０分

**２．開催場所**　　鳥取市役所　本庁舎７階　第２委員会室

**３．出席委員**　　徳田　純子（会長）、福田　克彦（副会長）、

山﨑久美子、中井みずほ、清水　愛結、嶋田　耕一、坂出　典子、谷口　真澄、

吉村　雅子、岡田　節子、小林　明子

**４．傍 聴 者**　　なし

**５．議題**

（１）令和６年度男女共同参画に関する意識調査結果について

（２）「第４次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の令和６年度の実施状況ついて

（３）「第４次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の令和７年度の取組について

（４）「第５次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の策定について

（５）その他

**６．主な意見**

**（１）令和６年度男女共同参画に関する意識調査結果について**

（事務局）令和６年度に行った「男女共同参画に関する意識調査結果」の概要について、資料に沿って報告の後、質疑応答とともに、意見を述べていただきました。

（委　員）「市民対象調査：問１、固定的な性別役割分担について」、前回調査と比べると、“男は仕事、女は家庭”という固定的な性別役割分担について、「反対」「どちらかと言えば反対」の割合が増えてきている（前回55.6％→今回59.6％）が、4.0％しか増えていない。世代別でみたときに、変化のない世代がある場合、その世代に対して何か効果的にアプローチができるのではないか。

（事務局）意識調査に基づき、変化のない世代を意識し働きかけることは重要と考えています。

（委　員）「企業対象調査：問８、男性の育児休業取得にあたっての課題」で、全体では、「代替要員の確保が困難」が58.8％と最も高く、次に「他の従業員の負担が増える」が53.2％となっている。鳥取市内の企業で工夫している企業の取組事例などは把握しているか。

（事務局）事業者の具体的な取組事例は把握しておりません。鳥取市役所を例に挙げると、全てではないですが、長期にわたる育児休業の場合、その期間に会計年度任用職員を代替職員として配置をするなどの対応を行っています。

（委　員）事業所として、会社員は普段から多くの仕事を一人が担っており、育児休業は周りの会社員の業務負担も大きくなる。一時的な雇用や、派遣社員を依頼するケースがあるが、従業員や費用の負担において、とても不安がある。

**（２）「第４次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の令和６年度の実施状況ついて**

**（３）「第４次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の令和７年度の取組について**

（事務局）「第４次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の令和６年度取組、あわせて令和７年度の取組予定について、資料に沿って報告の後、質疑応答とともに、意見を述べていただきました。

（委　員）「市民対象調査：問４、各分野における男女の地位」で、「平等である」の割合が 「学校教育の場45.5％」で最も高くなっている。他の分野と比較して高いのは当然と思うが、もっと高くていいのではないか。

日常のアンコンシャスバイアスが、結婚・出産・育児、それから仕事などに影響し、人生が変わってしまうことがある。男女共同参画という言葉は、行政の言葉だが人権問題だと考えるようになった。保育園や幼稚園の小さいうち、また教育現場の人権教育に、しっかり力を入れて取組を行ってほしい。また子どもたちだけではなく、教員も含めてもっと人権問題のひとつとして、あらゆる場面で、力を入れて伝えてほしい。

（事務局）小さい頃から高齢の方も含め、全世代への効果的な啓発に取組んでいくことが重要と考えています。

（委　員）第４次の最終年度の取組とあわせて、第５次の計画にも反映していく必要があると思う。男女共同参画という言葉を知っていても、役割分担意識は以前と変わらない傾向があって、どういうことを意味するのか家庭や地域、企業など、社会全体で意識を変えていくことが大切。

（委　員）先ほどまでの意見に同感で、教育分野においての男女共同参画意識の醸成が、大変重要と思う。「市民対象調査：問11、女性が社会参加するための条件」で、「女性自身の意欲と関心」の項目が５年前の調査では41.0％、今回26.2％と、前回より大きく減少している。この問いで年代別に見て20代を比較すると、男性は58.3%、女性は8.7%と大きな開きがある。女性から見ると自分としては意欲があり低くなっているが、反面男性側は女性の意欲がないと感じている、と認識に差が出ている。若い世代からの普及啓発は非常に需要と思う。

（委　員）経済・雇用戦略課の取組「働き方キャリア支援による企業訪問」は、どういうものか。

（事務局）鳥取市では、働き方キャリア支援員ということで雇用し、就業相談窓口を設置しています。主な業務の内容は、労働局や鳥取県立ハローワーク等と連携し、希望者を就労につなぐよう支援を行っています。それから企業に出向き、どういう人材が今必要かなど聞きながら、働きたいという方とのマッチングを行っています。訪問の際に、企業にとって必要な情報提供（ワークライフバランス、インボイス制度等）等も行っています。

（委　員）各団体や地区公民館等の研修会において、人権や男女共同参画についての講師依頼がある場合に人権推進員が派遣されるとのことだが、依頼を待つのではなく若い世代がいるところに出向くなどのアプローチをしていく必要があるのではないか。

（事務局）おっしゃるとおり、こちらから積極的にアプローチしていくことが重要と考えています。昨年度実績として、地域や企業からのオファーとはいえ、性被害やＤＶの啓発活動が少なかったことについて、今後は学校や地域の若者が集まるイベントなどに積極的に参加し、人権や男女共同参画の重要性を直接伝える機会を増やしていきたいと考えています。

（委　員）女性がもっと意欲を持つべきだという意見がある一方で、結婚後は非正規で働くという考えも存在し、女性の就労に関して矛盾があると感じる。女性が働く際にダブルスタンダード（二枚舌）が存在し、働くか家庭に専念するかの選択を迫られる状況がある。女性が気持ちよく働くための就労環境改善を図り、封建的な考え方をなくさないと、鳥取では女性が都会に出てしまう。豊岡市では女性が戻ってくるような取り組みが行われている。

かがやき企業に認定されている企業の取組は、とてもありがたいと感じている。企業対象の意識調査：問1-2「女性の能力発揮促進のための取組の効果」として、女性の勤続年数が延びた、女性の責任感が向上した、職場の雰囲気がよくなって活気が出たと、効果が出ていることを企業間のネットワークなどによって、企業同士で横のつながりを持ち、高め合うことで広がっていくと思う。問題点を共有し合い、発展的な方向へ向かうとよいと思う。

（委　員）「市民対象調査：問28、ドメスティック・バイオレンスや性被害の相談窓口の認知度」で、「鳥取市役所（こども家庭センター）」の認知度が30.6％と最も高いが、相談窓口を「知っているものはない（前回15.5％→今回32.9％）」と回答した方が多く、前回を大きく上回る結果だった。しかし、令和６年度の実績では、さまざまな啓発や連携事業の取組により実績が８割以上達成され、順調（Ａ評価）とされており、乖離していると感じる。啓発が届いておらず認知度が下がっている、調査結果や市民の反応を評価としてもいいのでは。

（委　員）「目標１若い世代へ向けた普及啓発の促進」ということで、令和６年度の取組実績に、地区公民館等へ出向いて行った事業があるとのことだが、実際に若い世代が地区公民館へ行っているのか疑問ある。若い世代が出向くところでの実施を検討してはどうか。

（委　員）啓発のための広報物配布の取組等について、一方通行になっているのではと思う。啓発に対しての反応や、それに対して効果的な方法があるのでは。

（委　員）鳥取大学と連携して、かがやき企業に認定された企業へ取材をして、配布している取り組みについて、もっと学生が関わっていることを伝えて、企業へお知らせする工夫が必要では。

（事務局）本年度も令和６年度に引き続き、学生がかがやき企業への訪問を実施し、企業の状況をヒアリングすることを計画しています。企業は自社の取組に学生が関心を持つことに期待できると考えています。県の男女共同参画推進企業認定企業や、高校生のフィールドスタディ協力企業に周知し、認定企業を増やす取組も行います。様々な機会を通じて認定を促進する取組を継続していきます。

（委　員）女性デジタル人材育成事業について、地元企業とのマッチングための仕組みがあるかどうか。

（事務局）この事業は令和５年度から始めていています。デジタスキルアップ講座を受講し、就労のお試しを実施するまでとなっており、実際の就労につながっていない現状です。

令和７年度も事業を実施することとしていて、人材の育成だけでなく、実際の就労につなげるよう取り組むこととしています。

（委　員）人材を育てていくという事業については、第５次においても一層強化し、女性の活躍できる場が広がっていけばと思う。

（委　員）官民共催女性活躍推進セミナーについて、企業と連携することでかがやき企業以外の企業も参加され、働きやすい職場づくりの広がりや、人材育成等においても効果的な事業につながると思う。

（委　員）経済・雇用戦略課の取組「働き方キャリア支援による企業訪問」についてどういうものか。

（事務局）鳥取市では、働き方キャリア支援員ということで就業相談窓口があります。主な業務の内容は、労働局や鳥取県立ハローワーク等と連携し、就労につなぐ取組を行っています。それから企業に出向き、どういう人材がいま必要かなど聞きながら、働きたいという方とのマッチングを行っています。訪問の際に、企業にとって必要な情報提供（ワークライフバランス、インボイス制度等）等も行っています。

**（５）その他**

※その他、自由意見や感想を述べていただいた。

（委　員）いま保育業務にかかわっていて、男女共同参画や男の子も女の子もみんな平等だよっていう考え方を、幼児期からどのように接しながら正しい理解へ導けるか、あらためて考えた。難しいけれど、小さな頃から、将来、男女平等を理解し実践できる大人になるよう育てることを目指し、子どもたちと関わって仕事をしていきたいと思う。

（委　員）大学生活の中で、かがやき企業の認定制度があることや、企業に対して取材をしていることを知らなかった。大学内で紹介があるわけでなく、一部の学生が関わっている印象。企業の取組や、男女共同参画の推進の状況は、将来直結していく内容であるが、若年層には自分事としてとらえられないのではと思う。さまざまな取組を、必要な方に届けることが大切だと思う。

（委　員）企業経営は大きな経費がかかるというのはあまり知られてないが、採用することで経費もかかるうえに、短期間で辞めてしまう等、大変な状況にある。いまは結婚や子どもができても退職には至るケースは少ない。なぜ辞めるかというと介護や孫の幼稚園の送り迎えがあるとのことで辞めるケースが多い。社員から申し出があったら、会社は断れない。休暇に関しても、きちん取ることとしている。中小企業は大変だということを委員の皆さんにご理解いただきたい。

（委　員）子供の頃からの刷り込みがあるっていうのを聞いたんですけど男女差はあって当然と思う。子供の遊びで男の子が好きな遊び、女の子が好きな遊び、ちょっと偏りがあって好きな洋服もある。ということで、自分が選ぶっていうのが大事と感じる。中学校の制服も男女で差があるが、スカートやズボンを自由に選べたらいいのではと思う。

（委　員）鳥取市民の皆さんが、どのように受けとめているのか把握する機会が少ないため、男女共同参画意識調査の結果を、私の所管する分野への政策に反映できると感じた。セクシュアルハラスメント等について、直接受けたことがあるとか、身近に受けた人がいるいう割合が増えているということがこの調査結果で分かった。セクハラはが言われ始めてもう20年ぐらいたつが、現在はパワーハラスメントが問題になってきている。セクハラと同様にパワハラの周知も進め、問題が減少するように継続的な取組が重要と思う。

（委　員）福祉の関係でも一方通行にならないようにという同じような課題がある。福祉でもやはり情報発信をしていてもどういうふうに受け止めているのか、仕組みの見直しの必要性を感じる。意見が出ていましたが、若い世代が地区公民館に出向くことって少ないのでは、若い方が出向く場所への情報発信や、チラシよりもSNSやQRコードなど、これらを活用した情報発信が必要。それから声を出せない人々に対してどのように情報を受け止めてもらうかが大きな課題。

**（４）「第５次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の策定について**

※「第５次鳥取市男女共同参画かがやきプラン」の策定について、資料に沿って提案の後、質疑応答とともに、意見を述べていただいた。

（委　員）県の審議会、それから市の審議会もある。リンクしているものか。

（事務局）令和７年度は、国や鳥取県でも男女共同参画推進計画の策定年となっていて、県のスケジュールを参考に掲載しています。プランの内容については、国や県の計画を参酌し策定するものとなっています。

（事務局）本日は、様々な分野から貴重な意見をいただき、ありがとうございます。教育の分野で最も平等意識が最も高い結果が出ていますが、出ている結果が本当に十分かどうかを再評価する必要があります。担当部局と調整し、皆様の意見をしっかり届けていきたいと考えています。

閉会15：25