

令和7年度第4回鶴岡市男女共同参画推進懇談会 会議概要

- 日 時 令和8年2月3日(火) 15:00~16:40
- 会 場 鶴岡市役所 別棟2-21会議室
- 委 員 青木孝弘委員、會田健委員、佐藤朋子委員、大場千里委員
卯野登志光委員、池田ゆり子委員、白幡美希委員、大川尚委員 出席8名
- 傍 聴 2名
- 次 第 1 開会
2 挨拶
3 協議
第3次鶴岡市男女共同参画計画(素案)について
資料1、資料2
4 情報共有
今後のスケジュールについて
5 その他
6 閉会

○協議

第3次鶴岡市男女共同参画計画(素案)について

(主に市民意識調査の抜粋や第2次計画の進捗に関して)

- ・市民意識調査において18~19歳女性の回答がゼロであることから、調査自体が市民全体の意向を網羅しているとは言い難い。次回以降もっと回答数を上げる取組をする必要がある。徹底的な周知を行い、産業ごとに協力を依頼するなどの対応はどうか。
→今後この数字がどのように動いていくかということや情報発信と意見の吸い上げを兼ねて、今後小規模な調査を毎年実施することを検討している。
- ・庄内は、奥さんの地元に戻る「妻ターン」が多いことが特徴と聞いたことがあるので、伸びているところを伸ばすような取組を進めても良いのではないかと。
→妻ターンと呼ばれる事例は鶴岡でも多く聞いている。子育てをする段階で戻る例が多い。様々なライフステージにおいて、鶴岡が良いと思ってもらえる取組を引き続き実施する。
- ・取り組んできた事業の成果は出ているがKPIの進捗に反映されていないので、この指標で良かったのかと思う。事業を実施した成果がわからないので、市民も知ることができるようになってほしい。
→計画後半に関係法令等の資料編を載せるため、第2次計画の進捗についても掲載することを検討したい。また、取組の状況をを見てもらえるような情報発信が必要と考えている。

第3次鶴岡市男女共同参画計画（素案）について

（主に計画の内容に関して）

- ・育休を取った男性は、その後の育児への取り組み方が違うと聞いた。家庭での家事分担は男性が育休を取ることが重要。
- ・市役所の男性職員の育休取得率について85%を目指すというのはすごく良い。国も含めて、1か月以上育休が取れるような給付金制度が整えばと思う。
- ・基本目標Ⅰの主な施策②「全世代に向けた情報発信」の「対象や世代ごとに効果的な周知啓発方法の検討」について。男女で全然意見が違うため、男女ごとに分かれた啓発活動や学習の機会があるとよい。
 - 女性の参画により地域活動がよりよくなるという視点で考えてもらう研修の実施等を検討したい。
- ・P27の市の審議会等の委員の女性比率のKPIについて、実数も記載するとわかりやすい。
 - 併記する。
- ・給与収入に関するKPIについて、パートやアルバイトは女性が多い傾向にある。働いている人の傾向も合わせて公開し、時給等での差がわかるとよい。
 - 今回KPIとして公表する数字は、市の課税データを元に給与収入の男女の平均を比較するため、働き方など個別の事情は区別できない。
- ・周知啓発を重点取組としているが、第2次計画にあった家庭支援講座の数をKPIの対象外としたのはなぜか。
 - 実際の講座の内容が男女共同参画の目的に合致するの点と、コロナ禍以降取り組みづらくなっている点があり、KPIの数値を上げていくことが難しいのではという検討の結果、第3次計画のKPIとしては設定しないこととした。
 - 重点取組を実施した効果が見える数値設定について、改めて検討したい。また、策定後もよりふさわしいKPIに置き換えたり追加したりということも考えられる。
- ・基本方針ⅢのKPIの市役所男性職員の育休取得率について。民間企業の男性の育休の指標となる数字は市では持っていないのか。市全体のことを考えるならば民間の数字を活用するのも手。
 - 現時点では元となる数値データがない。例えば「企業経営課題調査」の項目に加えるなど、対応について担当課と相談したい。
- ・基本方針Ⅰの重点取組「対象や世代ごとに効果的な周知啓発方法の検討」について。すでに取り組んでいるため、「検討」ではなく「効果的な媒体による発信」と前に進んでいるのがわかる書きぶりにはどうか。
 - 文言を変更したい。
- ・基本方針Ⅱの「農林水産業における女性の参画の拡大」について。6次産業化の取組が記載されている。市では新規就農者のSEADS等いろいろな取組をしているのに、これ一つだけを載せるのでは、「女性の参画拡大は6次産業化」というアンコンシャスバイアスに繋がる可能性がある。
 - 男女共同参画に繋がる取組を掲載できるよう、再度担当課と調整する。
- ・庄内は高等教育機関の数が少ないので、進学で県外に行くのは致し方ないものの、彼ら彼女らをその4年後にもう一度地元に戻すための魅力ある企業や社会が必要。

- ・社会減でも特に若い女性の流出が大きな課題。「ミLINE（市公式LINEページで若者向けに地元就職やUIターン情報等を発信）」の登録者が3,000人となったことは大きな成果。これを活用し、「えるぼし」等、男女共同参画に取り組む魅力的な企業の情報を伝えていくことを強化してほしい。
- ・育休や介護休業が取りやすい職場環境を作っていくには、人的な余裕が必要。50歳後半から60歳を超えた女性の就業率が大きく下がるため、その世代の方に活躍してもらえるような環境ができると、周りは育休もとりやすく、ひいてはそこから結婚や育児に繋がるのではないかと。
 - 50～60代の年代が介護などを理由に不本意に辞めるといえないように、また、定年延長自体がその職場の人手不足解消の一端にもなるという観点から、文面を見直したい。

○閉会 16 : 40