

会議結果報告書

令和8年9月1日

会議の名称	令和8年度 第1回 舞鶴市男女共同参画審議会	
種別	☒ 附属機関 ☐ 懇話会等	
開催日時	令和8年8月18日（火） 14時00分～16時15分	
開催場所	舞鶴市役所別館6階 大会議室	
出席者	別紙のとおり	
議題	(1) 会長及び副会長の選出について (2) 諮問 (3) 講演「男女共同参画について」 (4) 舞鶴市男女共同参画計画「まいプラン（第4次）」の改定について (5) 意見交換	
公開の区分	☒ 公開	
	☐ 部分公開	[理由]
傍聴者数	1名	
審議結果 及び 主な意見等	別紙のとおり	
会議録の作成様式	☐ 詳細 ☒ 要約	
備考		

担当課	舞鶴市市民環境部市民協働推進課 TEL (0773)66-1073
-----	--------------------------------------

令和8年度 第1回舞鶴市男女共同参画審議会 会議録

【日 時】 令和8年8月18日（火）午後2時00分～午後4時15分

【場 所】 市役所別館6階 大会議室

【出席委員】 稲葉委員、福井委員、片又委員、永木委員、河内委員、小谷委員、堀口委員、張本委員、岡本委員（10名中9名出席、有効に成立）

【事務局】 鴨田市長（※諮問書交付後、退席）、吉田市民環境部長、佐藤人権啓発・地域づくり室長、水嶋市民協働推進課長、奥野女性活躍・多様性共生推進係長、宮崎主事

【傍聴者】 仲井玲子

1. 開会

2. 市長挨拶

鴨田市長より、残暑のなか集まった委員への謝意と、新任委員（10名中7名が新任）に対する歓迎の挨拶が述べられた。

- 人口減少社会および先般発表された「消滅可能性都市」という現状認識について触れ、その本質は「女性が少なくなる町は、地域社会として維持できなくなる」ということである。
- 田舎社会において、何気なく交わされる「いつ結婚するのか」「子供はいつなのか」といった会話が、女性にとって大きなプレッシャーや拘束となり、都会へ流出する一因になっているのではないか。こうした日常の無意識の会話や意識から変えていかなければ、本来の男女共同参画は実現できない。
- 市役所組織においても、管理職候補の女性から「子育ては基本的に自分がやらなければならない」「夫に任せられない」といった理由で昇進を辞退されるケースがあり、本当の意味での男女共同参画社会がまだ実現できていないと痛感している。
- 現在第3次となる男女共同参画計画（まいプラン）について、今年度の改定にあたり「第4次まいプラン」の策定を進めていきたい。仕事をしながら子育てや介護をすることが当たり前となり、各種政策の意思決定の場に女性の意見をしっかりと反映させていく「当たりのことを当たり前に実現できる舞鶴市」を作りたい。
- 本計画は単なる計画書の作成に留まらず、舞鶴市全体を改革していくための大きな計画と位置づけている。委員の皆様には、それぞれの立場から実体験に基づく忌憚のない意見や課題を提案いただき、実効性のある素晴らしい計画を作っていく。

3. 会長および副会長の選出

男女共同参画推進条例施行規則に基づき委員の互選を行い、以下の通り決定した。

- **会長**：稲葉カヨ 委員（元京都大学理事・副学長）
- **副会長**：福井育美 委員（NPO法人舞鶴ネットワークの会理事）

【会長就任挨拶】（稲葉会長）

自身のこれまでの研究活動、京都大学での女性初の役職就任の経験、ハラスメント対応や女性研究者支援に携わってきた歩みを交え挨拶。今後の審議に向け、委員の皆様が自身の立場や実体験から率直な意見を交わし、民主的かつ実効的な議論を進めていきたい。

4. 諮問

鴨田市長から稲葉会長に対し、男女共同参画推進条例第17条第2項に基づき、第4次男女共同参画計画（第4次まいプラン）策定における基本的な考え方についての諮問書が交付された。（※諮問書交付後、鴨田市長は公務のため退席。）

5. 講義「男女共同参画の基本理念と課題」

議題の審議に先立ち、稲葉会長より男女共同参画の基本理念、国内外の歴史的背景、および本市における現状と課題について講義が行われた。

【講義要旨】

- **基本概念と歴史的経緯**：1999年の男女共同参画社会基本法制定以降、地方計画や女性活躍推進法などの整備が進んできた。SDGsの目標5「ジェンダー平等の達成」は、17ある目標のうち7割以上の項目と紐づいており、社会全体の持続可能性やウェルビーイングの向上に極めて重要な鍵を握っている。
- **ウェルビーイングの追求**：単なる一過性の幸せ（ハピネス）ではなく、持続的・継続的な幸せである「ウェルビーイング」を社会計画の中心に据えるべきである。
- **アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の影響**：「男性は理論的でリーダーに向き、女性は共感的でサポートが適している」といったジェンダーステレオタイプが、職場での評価の偏りや教育・キャリア機会の制限を生んでいる。男女の能力差のように見えるものの多くは、社会的要因や育てられ方などの刷り込みによるものである。
- **ジェンダーギャップ指数（GGI）と構造的課題**：日本のGGI順位は経済・政治分野（意思決定層への参画、賃金格差、管理職割合など）が著しく低いために低迷して

いる。一方、健康（健康寿命、乳幼児死亡率の低さ）や教育分野では高い評価を得ており、全体的な指標の読み解きには構造的な要因の精査が必要。

- **舞鶴市の人口データと課題**：高校から大学進学・就職の時期に、若年層（特に女性）が大幅に流出している現状。地方都市においては、若者が「学べる場所」と「就職して活躍できる場所」をいかに確保するかが大きな課題。
- **家事・育児の分担**：互いの許容範囲を認め合い、完璧を求めすぎずに「ありがとう」という感謝の言葉を日常的に伝え合う、家庭内での助け合いと意識改革が基本となる。

【講義における質疑応答】

- **（小谷委員）**：ウェルビーイングや男女共同参画を進める上で、一番の阻害要因となっているものは何か。
- **（稲葉会長）**：意識の変革、特に「男性の意識」の変革が最も難しい部分である。しかし、男性が自分の子供を持つことなどを契機に、身近な問題として「当事者意識」を持つようになり、意識が徐々に変わっていく姿を多く見てきた。一人ひとりが抽象的な議論に留まらず、圧倒的な当事者意識を持つことが、環境や社会を動かす契機になる。また、家庭内ではお互いに感謝を示し、家事を分担し合える関係を築くことが不可欠。

（※講義終了後、一時休憩。午後3時20分に会議再開。）

6. 議題

第3次まいプラン取り組み状況の総括と第4次まいプランの改定方針について事務局（水嶋課長）より、資料に基づき以下の内容が説明された。

- **第3次プランの総括（進展と課題）**：
 - **進展**：男性の育児休業取得に対する抵抗感のなさが68.7%から74.3%へ向上し、職場の理解が進んでいる。雇用の機会や働く場での平等認識も19.8%から24.8%へ改善が見られる。
 - **課題**：15歳～64歳女性の就業率は45.6%（令和2年国勢調査）と微増傾向にあるが、出産などを機にキャリアが中断し非正規雇用へ移行する「L字カーブ」の解消が急務。（**小谷委員から資料提供**）特に30代女性の労働力率において、舞鶴市では男女差が22.2ポイントと、京都市（男女差15～17ポイント）と比較しても格差が顕著である。
 - **潜在化する課題**：DV被害において「誰にも相談していない」と答えた潜在的被害者の割合が41.8%（前回33.7%）へ大幅に増加しており、孤立化が危

惧される。仕事と家庭生活の両立希望（51.9%）と現実（26.8%）の間のギャップも根強く、家事育児の8割を妻が担っている家庭が多い。

- **拠点施設の再構築**：男女共同参画センター（フレアス舞鶴）の市民認知度が27%に留まっている。従来の会議室利用や特定団体の活動場所という枠を超え、若い世代やコワーキングスペース等の需要に応じた多目的交流拠点へと再構築する必要がある。
 - **防災分野**：避難所運営における授乳室や更衣室の確保など女性の視点の導入を標準化するため、女性防災リーダーの育成を強化する。
 - **第4次まいプランにおける4つの重点テーマ（改定方針）**：
 1. 「固定的な性別役割分担の解消」から「アンコンシャス・バイアスの払拭と一人一人の多様な幸せ（ウェルビーイング）の追求」へ。
 2. 「ワークライフバランスの推進」から「共働き・共育ての定着や多様で柔軟な働き方への推進」へ。
 3. 男女共同参画センターを、若者や企業支援を巻き込んだ新しい交流の場所へ再構築。
 4. 単なる女性視点の導入に留まらず、女性防災リーダーを育成し、実践的な体制を構築。
-

【意見等】

- **（岡本委員）**：男性の家事・育児参画について、自分自身は妻と同等に家事育児ができるスタンスをとっており、男性がパートやアルバイトとして家事育児に専念し、妻が正社員として働くという選択肢について考えると、未だに周囲の親などから「父親は正社員で働くべきだ」という根強い目を向けられる。今後、社会的に「父親が非正規や家事育児メインで稼働する」といった多様な働き方が周知・容認されるようになっていくのか、それともお互い正社員として両立することを前提に目指すべきなのか。
- **（小谷委員）**：バリバリ働きたい女性もいれば、扶養範囲内で働きたい女性もいる。家庭ごとのあり方は多様であり、一律の回答を返すことは困難。ただし、企業側としては、そうした多様な事情（短時間勤務など）を受け入れることが今後の企業存続の絶対条件になると考えている。
- **（片又委員）**：社会全体が「どのような男性に魅力を感じるか、あるいは評価するか」という意識の底流には、未だに「男性が主たる収入を得るべきだ」という固定的価値観がある。そのアンコンシャス・バイアスを自覚しないまま、評価や人間関係を扱ってしまうのが課題である。
- **（堀口委員）**：現在、自社でも男性社員が「育休を取りたい、育児に関わりたい」と希望すれば、会社として全面的に理解し対応している。女性の産休・育休の整備

も含め、働く側だけでなく雇う側（企業）が多様性を受け入れる姿勢こそが、これからの企業が生き残るための鍵となる。

- **（河内委員）**：若年女性が教育や就労をきっかけに舞鶴市を流出している地域性の問題について、都市部（京都市や東京都など）と地方都市における意識差や構造的な影響はどう分析されるか。また、これまで行政が様々な啓発活動を行ってきた中で、数値を引き上げるための効果的な行政事業のアプローチや、過去の成功事例などはあるのか。
- **（稲葉会長）**：アンコンシャス・バイアスは無意識であるため、単なる言葉の啓発だけでは気づきにくい。実際の個別生活場面での気づきが必要。例えば、かつては当たり前とされていた「女性がお茶を汲む」といった慣習がセクシャルハラスメントとして認識され、世の中の社会規範が変わってきたように、男女共同参画についても継続的な発信と議論を通じて、当たり前の規範をアップデートしていく時間が必要。
- **（張本委員）**：学校教育や行政の計画のなかに性教育をしっかりと位置づけ、幼少期や若い時期からジェンダー平等意識を育むことが最も有効。現在の計画の中で、性教育の視点が十分に備えられていたか検討すべきである。
- **（永木委員）**：アンケート結果で「男性の育休取得に対する抵抗感なし」の割合が増加していることは喜ばしいが、取得率という数字だけでなく、その「中身の質（実質的な育児参画となっているか）」が重要。実質的にお父さんの「休み」になってしまい、お母さん側から「仕事に行ってくれている方がいい」と思われるケースも聞く。形だけでなく、実質的な中身を高めるための発信が必要。
- **（堀口委員）**：現在の税制における「扶養控除」や「103万円・130万円の壁」といった所得枠の制限が、女性の就労意欲や夫婦の家計のあり方に制限をかけている。この「扶養」という概念そのものを国レベルで見直すことが、最も早い根本的解決になるのではないかと感じている。

7. 日程調整および次回案内

事務局より、本日の議論や各委員からの意見・指摘事項を整理したうえで、次回会議にて「第4次まいプラン（策定案）」を提示する方針が示された。次回（第2回）会議は10月頃を予定しており、改めて日程調整表を送付する旨を案内し、閉会となった。