

令和8年度 第1回鹿児島市男女共同参画審議会 会議概要

日 時	令和8年7月23日（木） 14時00分～15時40分
場 所	サンエールかごしま 5階 特別会議室
出席者	委員17名（◎会長、●副会長） ◎山田委員、●大重委員、有村委員、石走委員、鎌田委員、上荒磯委員、久保委員、倉内委員、佐藤委員、下川委員、土山委員、永井委員、永山（恵）委員、永山（佳）委員、奈良迫委員、濱田委員、安川委員 （欠席：大脇委員、田中委員、三輪委員） 女性活躍アドバイザー、市民局長、人権政策部長、男女共同参画推進課長、係長ほか1名
会 次 第	1 開会 2 委嘱状の交付 3 自己紹介 4 会長・副会長の選出 5 議事 (1) 本市の男女共同参画の推進状況について ① 本市における女性の公職参画状況 ② 第3次男女共同参画計画に基づく令和7年度事業実施状況及び令和8年度事業実施計画 ③ 推進計画の達成状況 (2) 第3次男女共同参画計画の改定について ① 見直しの考え方 ② 改定骨子案 (3) 第3次男女共同参画計画改定スケジュール（案） 6 報告事項 (1) 男女共同参画に関する市民意識調査結果について 7 閉会
議事概要 ○委員 ●事務局	5 (1)①②③ ○「人権や多様性が尊重されていると感じる市民の割合」や「男性の育児休業取得率」は実績値が23.1%、40.0%で高いとは言えないが、なぜ評価が最高区分の「a」なのか。目標値の設定基準や評価方法について説明してほしい。 ●「a」評価は実績値そのものではなく、各指標で設定された目標値に対する達成率で判断している。目標値は担当課が過去の推移や国の基準等を踏まえて設定しており、男性育児休業取得率は国の水準と同程度で推移している。 5 (2)①② (3) ○雇用分野では性別による固定観念やアンコンシャス・バイアスが依然として残っており、女性管理職の登用や男性の育児参加が十分に進んでいない。企業と行政が連携し、働き方や育児への参画をさらに後押しする必要がある。また、男性の育児休業取得は増えているものの短期間にとどまる例が多い。育児への継続的な関与が重要であり、企業には制度整備だけでなく、男性が十分な期間育休を取得しやすい職場環境づくりが求められる。 ○男性育児休業の推進は重要だが、人員や資金に余裕のない企業には対応が難しい面もある。規制や啓発だけでなく、企業が取り組みやすくなる補助金などの財政支援を充実させるほうが効果的ではないかと感じた。 ○学校では女子生徒がリーダー役を担う場面も増えている一方、家庭や地域には固定的性別役割分担意識が残っており、家庭で再生産される価値観により、子どもたちが学校で学んだ男女共同参画の考え方が定着しにくい現状を感じている。 ○女性管理職が増えない要因は企業側だけでなく、本人の意欲や自信の問題もある。管理職登用を求めるだけでなく、能力開発やキャリア形成支援を充実させ、挑戦しやすい環境づくりを進めることが重要である。 ○市民意識調査では結婚・出産後も仕事を続けたい、フルタイムで働きたいという女性が多い一方、現実には離職やパート勤務への移行が見られる。企業と働く女性の希望が一致しているにもかかわらず生じるギャップを埋める支援策や職場環境づくりが必要である。