

令和7年度第1回米子市男女共同参画推進審議会議事録

|        |                                                                                                                |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 開催日時   | 令和7年7月17日（木） 午後3時から4時30分                                                                                       |
| 開催場所   | 米子市ふれあいの里4階 中会議室                                                                                               |
| 出席委員   | 9人<br>大羽委員、小谷委員、柴田委員、坂田委員、戸田委員、永見委員、坪倉委員、福崎委員、山本委員                                                             |
| 欠席委員   | 2人<br>美田委員 向井委員                                                                                                |
| 事務局・職員 | 佐々木総合政策部長、楠課長、田中課長、山川課長、山花課長、小西課長、岩田室長、松本人権政策監兼男女共同参画推進課長、舟木課長補佐、文城主任                                          |
| 日 程    | 1 開会<br>2 部長あいさつ<br>3 議事<br>（1）会長・副会長の選任について<br>（2）令和6年度米子市男女共同参画推進計画施策の実施状況について<br>（3）その他<br>4 閉会             |
| 開 会    | （午後3時）<br>（総合政策部長あいさつ）<br>＜配布資料確認＞<br>（委員自己紹介）                                                                 |
| 松本課長   | ＜議事＞<br>＜議事1＞会長・副会長の選出について<br>事務局提案 会長：福崎俊貴委員、副会長：大羽沢子委員。<br>（異議なしの）会長：福崎俊貴様、副会長：大羽沢子様に決定                      |
| 福崎会長   | ＜会長あいさつ＞<br>議事（2）令和6年度米子市男女共同参画推進計画施策の実施状況についてです。事務局から説明をお願いします。なお事前に委員の皆さんから質問を出していますので、それについても併せてよろしくお願いします。 |
| 文城主任   | ＜令和6年度米子市男女共同参画推進計画施策の実施状況について説明＞<br>＜事前質問について説明＞                                                              |
| 福崎会長   | ただいまの事務局から説明につきまして、何か質問はありませんか。                                                                                |

|       |                                                                                                                                                                                                                                |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 大羽委員  | 乳がん検診・子宮がん検診について、検診を職場で受ける人は、この数字の中に入っているのか、そのあたりの調査もされたいと思います。                                                                                                                                                                |
| 小西課長  | 乳がんと子宮がんの受診率について、米子市で把握している受診率は米子市で実施しているがん検診に限ります。職場等で受けておられる乳がんとか子宮がんの検診は市の方では把握が難しい状況にあります。職場での受診率を市で把握する方法について、現在では仕組みがありませんので把握することが難しい状況です。                                                                              |
| 福崎会長  | 素晴らしい取り組みをされていて、相談しやすい体制の強化について、こども相談課の評価はBになってると思います。実施状況の中で周知啓発を行ったとなっていくということでBという評価になっていると思うんですけど、これはどういったことをすると、よりその効果が、形（A評価）になるのかを聞きたいです。                                                                               |
| 山川課長  | 人員体制のことを書いています。令和6年度は相談相談員2名を配置の予定が、1名欠員になっており、今年度から2名体制と統括する職員を1人配置しましたので、7年度は強化できると思いますが、令和6年度は体制が十分でなかったことを含めてBという評価をしています。当然相談窓口などの周知はします。                                                                                 |
| 福崎会長  | 子どもに対する相談が一番多いこども相談課で既にいろいろな取り組みをされていて、すごくいいと思いました。課題を今後どうやっていくのかを知りたかった。それがわかると、専門で活動されてる方、職員さん、市民の方に（評価が）わかりやすいかと思って質問させていただきました。                                                                                            |
| 永見委員  | 働く女性の管理職について市内企業への啓発とか、米子市の女性管理職の傾向、働く女性のメンタルヘルスケアについて、状況がもしわかればお願いします。                                                                                                                                                        |
| 楠課長   | 女性管理職の登用、目標には達成していないという現状です。職員組合とも検討しているところです。管理職になる前の課長補佐、担当課長補佐、いわゆる少し小さな島を束ねるリーダー的な職の段階で、研修の中で管理職の面白さを伝えていこうと話しています。管理職は、家庭の問題もあってやりたくないっていう方が、女性だけに限らず一定以上いることは事実です。そこを管理職のチームを率いて組織目標を達成するミッションの面白さを研修等でどう伝えていくかというところです。 |
| 佐々木部長 | 企業への普及啓発について、今までは不特定な企業に向けて一般的なセミナーを開催し普及啓発してきました。留意してほしいのは、改めて見みると頑張ってる企業はたくさんあるということです。今回ご出席叶わなかったみたこ土建さんは、必ずしもえるぼし認定を取ろうとしてたわけではない。何かがきっかけで調べたところ自社が該当するのではと相談され、                                                           |

えるぼし認定をうけられた。それをPRすることによって、社員が非常に誇りを持つ、あるいは人員の確保のPRで、非常に有益に働くというお話を伺った。おそらく県の輝く女性パワーアップ企業に認定できる会社は多く、支援を受けられる企業が結構な数になります。ある程度の企業を振り返ってみると自社で頑張っておられる。同じような企業の規模感、業界で頑張っている企業もあることを知っていただくことで、より自分たちが伸ばしやすい部分を頑張っていかれる。それにはロールモデルとなる企業をいくつかピックアップして、わかりやすく周知するよう務めていきたい。また、これだけ女性活躍の気運が高まっているということは、メンタルヘルスに対しても、取り組んでおられることは理解はしておりますが、取り組みやすいものをご紹介する形で裾野を広げていきたい。

福崎会長

米子にきて思うのは、三世代同居の方が多い、おじいちゃんおばあちゃんが元気で子育てに積極的、お母さんが働いた場合に、その方がサポートをうまくされている。そういった家庭ですと非常に女性が働きやすくなる。よくワークライフバランスが取れているなという印象を受ける。今施策としては、自治会役員もそうですが女性の活躍を推進している。それには職場もちろん家庭をどういうふうにサポートしていくかということになってくる。男性の理解が少しずつ進んできるとは思うが、男性の方もこれまでは仕事ばかりだったけど、仕事と家庭のバランスをとっていくバランス感覚が必要だと思います。ワークライフバランスで、考え方としてはわかりやすくいいイメージですけど、うまく家事や介護などをうまく回していくためには、やはり職場レベル、企業レベルもですけど、家庭レベルや地域レベルでも理解を推進していく必要があると思います。方向性コスト等はワークライフバランスを推進していく流れになっていて、いろんなパンフレットやホームページ見ますと、メンタルヘルス上のコンテンツやハラスメントに関するコンテンツが非常に増えてきていて、それを企業の方ではメンタルヘルスの研修だったり、ハラスメント研修だったり、部下のマネジメントに関する研修に非常に多く使っている。そのスキルを実際の生活につなげている企業さんは増えている。

小谷委員

厚生労働省では、職場に対していろんな支援とか、指導は国が積極的に常時進めているが、メンタルヘルスとか、おじいちゃんおばあちゃんが支えてるとか、米子市のような地域の暮らしを管轄するところに介入できない部分がすごく多い。こういった場面で情報共有をさせていただいていくのは、何かうちのできない部分も評価していただいている気がします。えるぼし認定を取られた企業の横展開というようなお話もお聞きして、地域に根付いた企業さんの情報を横展開していくのと同時に、ほかにもいろんな

認定制度が厚生労働省にもありまして、好事例を労働局でも持っておりますので、事例のこの部分がこの企業でヒットするのではというものを米子市と共有させていただく中で、効率的な企業へのアプローチというのでもできるのかなと思いました。

福崎会長

その他にいかがでしょうか？

大羽委員

以前は女性で校長先生になられる方は少なかったけど、今はだいぶ増えました。何が変わってきたのかを伺ってみたいです。

山本委員

何が変わってきたかと言われたら少し難しいけど、10年ぐらい前は、小学校23校中1校もしくは2校が女性校長でした。今年は私を含めて7名の女性校長がいます。教頭では、さらに半数近くまで増えていると思っています。職場に対する支援はすごく大事なんですけど、管理職試験を受けてみないかと声をかけると、やはり女性の方は二の足を踏まれます。この先子育て介護のことを考えると、責任が重なる、夜遅くなることを考えると、管理職は…という声が多いです。もう一つは、楽しそうじゃない。管理者って何が楽しいですかと言われたことがあって、立場が変わっていくと、見える景色が違ってくる。できることも広がってくるので、すごい楽しい仕事だよと話をすると、そんな話初めて聞きましたなんて言われました。女性が管理職になっていくことのハードルは高いと思いますけど、そのハードルを下げていくのは私達女性管理職、私達がいかに楽しく、そしてやりがいを持ってやってるのかを見せていくことによって、それが下がっていくと思います。もう一つ、やはり男性の意識も変えていただかないといけない。子育て、介護も女性だけがやるものと決めつけしないで、男性も一緒にやるっていう意識改革がすごく必要なのかなと思っています。

大羽委員

結局、なんか楽しそうじゃないっていうところですね。市の職員の方もいかがですか。管理職楽しんでやっていますか。そういう楽しくない管理職像っていうのをみんなで考えていた方がいいかなと思います。

楠課長

管理職をやってみると、先生がおっしゃったとおり、見える景色が違ってくる。それまでは自分の仕事で手一杯だったところが、一段上がってマネジメントする立場に変わること、自分がやりたいことを実現できる。チームとして、組織として実現できる。これは楽しくやりがいのある仕事だと思っています。これからリーダー職を目指そうという職員たちにはそこを伝えたいですし、自分ではできないかなって思っている職員にも、自信をつけてそういった楽しさを知ってもらいたいと思っています。

大羽委員

やはりだいぶ変わってきた。前は長く仕事残っている人が優秀という感じでしたけど、今は早く切り上げて帰りましょう、残業もできるだけやめましょうという取り組みもある。管理職が率先して帰ることで、休みを取

る。取れるような職場作りをしていくってことを、米子市を始めいろんな企業としていくと、子育てしながらでも何とかやれそうだなとか、時間になったら帰れるかなという状況も増える。

福崎会長

介護を誰がするのという話っていうのは結構根深い話じゃないかと思ったりしますが、ほかの委員さん何かあればお願いします。

委員が言われたことで思ったのは、いろんな企業も鳥大の医療従事者もそうですが、専門職になると男性しかねないってことは非常に多いと思う。管理職になるメリットとか、良さっていうのを伝える機会が少ないと思っていて、そういった点で何か企業と組織をシンクロさせて、皆さんに好事例をうまく伝えていくなかで、役職者でこんなことが、働き方ができるとアピールする機会が増えてくると、どんな生活をしていくのかに繋がっていくのかなと思います。そのほかの方いかがでしょうか。

戸田委員

引きこもりとか社会から孤立された方の支援センターえしこにがあるが、一般の市民の方はご存じないじゃないかと。自治連の仕事をして、携わっているからこういう施設があるのを知ったんですけど、一般の方がこれを知る方法をもっと積極的に市でPRとか、地域の毎月ある回覧する文書で、こういうことがありますよとお知らせしていただいたほうがいいと思う。引きこもりは、その情報が地元の民生委員に入らないということもありますし、そのあたりはどうなのでしょう。

松本課長

米子市の取り組みを伝えさせていただきます。こういう問題を抱えてらっしゃる方は、様々な課題が複合的に絡まっているということがあります。それぞれの担当部署で対応はしていますが、いろんな課が重なる場合に、全体でコントロールすることもこのえしこにが担っています。しっかりとお話を聞いて問題点をピックアップして、きちんと繋いでいくということをしております。いただいた意見も含めまして、各課に伝えていきます。

田中課長

えしこに設立当初とか周年の開催をして周知を図っているのは、市の職員として把握しています。ただ、困った方がえしこにに直接繋がることは難しい。合わせてえしこにを所管しております福祉政策課ですが、いろんな相談に対応する体制をとっています。地域振興課では、地域活動支援員を活用してブロックスタートといって地域の相談とか、公民館から来る情報を蓄積しています。ただ蓄積するだけではなく、相談対応の仕方については直接対応がわかるような事案については、地域活動支援員から直接担当課に情報提供し、本当にどこに繋げていけばいいだろうという事案については、福祉政策課と情報共有しながら、福祉の方に一旦お任せをして、また福祉のほうから支援員へというようなことをしております。福祉保健部

だけに任せるのではなく総合政策部の中でそういった相談を受けた場合も対応しています。

福崎会長 自治会活動で以前から話を聞いていて、長期引きこもりの方に対してアプローチすることに関して、直接当事者の方ということはほぼないはずで、ご家族だったり、周りの方・支援者の方にいかに繋がっていただけるかというところしかないと思う。こういった活動こそ、調整する窓口があるというのはメンタルヘルスとか精神疾患のケアで非常に重要だと思う。いろんな方に周知徹底して、こういった窓口があるということを評価するべき取り組みだと個人的には思います。

山本委員 引きこもりは、大人になってから急に引きこもるというケースもあるかも知れないですけど、おそらく小さい頃から学校に行き渋ったり、不登校の傾向があったりとか、それが積み重なって、大人になったときに引きこもりという形になってしまうということがあるのではと思います。学校自体、今不登校ということはすごく問題になっていて、不登校の原因は一つではない。でも、発達に課題がある子どもたちがそういう傾向にある。自分の周りの環境に対して不適応を起こして、学校に行けなくなる。そういうことから始まっていくこともありますので、やはり小さい頃からいろんなところと繋げる努力を、学校自体もしていけないと思っています。今学校としては、福祉でいうと、スクールソーシャルワーカーが学校にいますけど、児童相談所とか、医療とかでも相談をしながら、少しでも改善するような取り組みをしているところです。そういうことを大人になってから相談ができるような窓口ということで、医療とか福祉とか、労働もそうですけど、何か専門家チーム、ここに相談をすればどんなことも相談が受けれるところがえしこになんですよ。

松本課長 えしこには、総合相談窓口で、ケースを蓄積もしております。米子市だけではなく国や県も含めて、ニーズをしっかりと受け止めて、それをどこに繋げていくか、その先で体制を整えて対応させていただく。そこから、重層的な子どもの関係、福祉の関係や障がいなどいろんな部署がありますので重層的に相談ができる。そういった部分でまたそこからほかに繋げるという対応をさせていただいています。まずは声を上げていただくということです。

山川課長 子ども関係ですと、子ども総合相談窓口を設けていて、様々な相談を受け、内容によって連携して繋いでいるところです。先ほども話がありました発達の話ですが、具体的には少しずつ発達のことがわかってくるような時期の3歳児健診とか、5歳児健診で発達の状態をアンケート等で把握し、取り組みとしては1年生アドバイザー職員を配置して、うまく就学で

きるような体制をとっています。そういったアドバイザーを配置して、訪問したり、1年生クラスを見させていただくなどの取り組みを少しずつ進めています。

山本委員 えしこにもすごくいろんなことに対応できる素晴らしいところだと思いますが、あまり知られてないのがすごく残念で、もう少しアピールをしてくれればいいと思います。1年生アドバイザーも、学校としてはお世話になっていて、活用させていただいています。

戸田委員 行政として、相談してくださいという体制ができているのはわかりませんが、相談をする窓口がどこにあるか知っている一般の方、まず若い人は少ない。相談したいけどどうしたらいいか。PRとか、こういうことをやりますと市報でも何でもいいです。チラシを配られてもいいし、年に1回でも目に触れるものがないといけない。それから引きこもる人とかは、心療内科とか受診をされてる方が多いと思う。そういう医療機関でも、こういうセンターがあることをもっと積極的に発信されて、こういうところで相談したらどうかという体制を取れると思う。もっとえしこにを皆さん利用できるようにと思っておりますので、早急にPRお願いしたいと思います。

佐々木部長 えしこについて従来から市報を含めPRしているところですが、おそらくそれが届いていない、響いていないこともあると思います。そういったPRは、今ご提案があったような診療所に配るということも含めてやっていきたいですが、身近に相談ができる体制というのは必要だと思います。えしこに1か所でいいかという課題はありますが、例えば米子市意外と広い、弓浜半島から南部・淀江地区までありますけれども、それぞれに拠点を配置するのもあってもいいのか。そういった議論を並行して行う。できるだけ身近に感じるような形で検討していきたい。

大羽委員 鳥取大学病院がとりりんりんというアプリを作っています。それは病院内だけのアプリじゃなく、地域の活動とか地域の情報を見れるような、今米子市さんも一生懸命取り組まれていると思います。例えばそこにリンクとか、紹介の情報を貼るとかですね。これが6万ダウンロードされいているそうです。病院に来る方だけでなく、市民も活用できるものにしようと頑張って作っているの、ぜひ活用していただき、少しでも人の目に触れるようなものにするのはどうかと思いました。

福崎会長 えしこにの拠点をつくるといのは素晴らしいです。行政の場合窓口がいっぱいあるんですけど、どこに相談していいのかわからないということが非常によくあって、えしこにを見たときに私自身すごくいいなと感じました。何かあってどこに相談していいのかわからない時に身近にそういった

拠点があるのは、非常に社会的孤立とか引きこもりとかに対して有効なのかなと思いました。

時間もそろそろ過ぎていきますので、議題に上がってないこと等でご意見等ありましたらお願いします。よろしいですか。

では議題（3）その他について事務局から説明をお願いします。

松本課長

「令和6年度男女共同参画推進課事業報告について」

「令和7年度男女共同参画推進課事業予定について」説明

福崎会長

今資料3 資料4についてご説明でした。これに関してご質問ご意見があればお願いします。よろしいでしょうか？

いろいろなご審議と貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。

閉 会

（午後4時30分）