

会議録

概要

会議名	第6回豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会 第6回豊岡市多様性推進本部ジェンダーギャップ対策部会・多様性共生推進部会
日 時	2025 年 11 月 7 日（金）13：30～16：35
場 所	豊岡市役所 3 階 庁議室
出席者	委員：13 人（敬称略） 井垣真紀、株本治夫、岸田尚子、木谷妙子、久木田里奈、佐藤春華、高橋正透、瀧下真理子、坪口幸弘、中江裕美、西村勲、三宅清子、姚瑤 庁内委員：8 人 アドバイザー：田村太郎 氏、大崎麻子 氏
事務局	くらし創造部部長 谷岡慎一 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課 原田紀代美、道下一、大森毅

議事

1 高橋委員長あいさつ

- ・日常生活の中には「どちらを選ぶべきか」と迷う場面が多い。これはジェンダーや多様性の課題にも通じるものであり、相手の立場に立って考える姿勢が重要である。市民一人ひとりが、自身の思いや立場を振り返りながら、多様な人々が生きやすい地域社会づくりを進めていくことを期待する。

2 豊岡みらいワークショップ開催報告

(1)概要

講演：大崎麻子氏（ジェンダー平等推進アドバイザー）

「みんなで描こう「豊岡のみらい」～豊岡みらいワークショップ～」

ワークショップ：ファシリテーション：株式会社クレアン代表取締役会長 藺田綾子氏

参加者：市内の高校 6 校及び専門職大学の生徒学生 28 名

進行方法：バックキャストイング手法により、「10 年後にどんな豊岡でありたいか」を描き、そこから必要な行動を考える形式で実施。

主な成果・意見：

最悪シナリオ（不安シナリオ）：

- ・多様性が認められず、短期的経済志向でイノベーションが停滞。格差拡大、ヤングケアラー問題、AI による雇用喪失などが生じる社会像。

理想シナリオ：

- ・多様性が尊重され、安心安全で誰もが活躍できるまち。AI 技術の活用により教育や仕事の選択肢が拡大し、性別や国籍を問わず公平な社会を実現。

提案されたアクション（抜粋）

- ・企業による柔軟な働き方改革（週 4 勤務、有給取得促進、家族手当拡充）

- ・ 制服や校則のジェンダーレス化
- ・ 地域と学校・企業の連携によるキャリア教育の充実
- ・ 教育の無償化、AI を活用した個別学習支援
- ・ 市民が自由に意見を投稿できるオンラインプラットフォーム設置
- ・ 多文化共生を支える AI 翻訳技術やリモートワーク環境の整備
- ・ 年齢・障害・国籍を超えた交流の場づくり など

3. ジェンダーギャップ対策分科会報告・委員意見（コメント）

（1）今年度実施ジェンダーギャップ解消に向けた市民・事業所アンケート調査結果抜粋

ア 市民アンケート（対象 4,000 名／有効回答 1,531／回収率 38.3%）

- ・ 固定的性別役割分担意識の変化
男性の「反対」回答率が 44%→62.5%に上昇。女性も 59.4%→67.9%に上昇。
特に若年層で意識変化が顕著。
- ・ 家事・育児負担格差の現状
2021 年度：女性が男性の約 3 倍 → 2024 年度：2.45 倍に縮小。ただし依然として女性負担が大きく、家事領域での格差が顕著。
- ・ 地域参画の変化
60 代男性の地区会合参加率：75.8%→57.7%に減少。
60 代女性：4.8%→13.6%に増加（単身女性増加の影響）。
- ・ 20 代・30 代の地域参加率が低下（20 代は不参加率 40.4%）。

イ 事業所アンケート（配布 2,650／有効 516／回収率 19.5%）

- ・ 女性管理職割合：8.7%→19.4%（国平均 12.7%を上回る）
- ・ 正社員に占める女性割合：20.6%→36.2
ただし「昇進希望が少ない」「正規雇用女性が少ない」との回答多数。
- ・ 育児休業取得率：男性 20.8%→44.1%、女性 83.7%→91.1%。
ただし小規模事業所ほど制度未整備。
- ・ 賃金格差認識：
54.7%が問題を認識、21%は「問題と感じていない」。
26.5%が自社格差を「把握していない」。
要因は「職種・業務難易度・残業時間の違い」が上位。

（2）後期計画第 3 章素案

- ・ アンケート分析部分は㈱Will Lab が執筆予定
- ・ 現状の分析及び今後 5 年に向けた提言については大崎アドバイザーが執筆予定

（3）豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略に基づく事業・成果目標（案）

- ・ 別添資料のとおり

（4）委員からの意見（コメント）要旨

市民委員 A：娘が通う中学校の男性教員が 1 か月の育休を取られたが、男性教員の受け持つ教科の教員は中学校に 1 名だけのため、育休前に 1 か月分の授業を詰め込んで行っていた。受

験生の保護者の中からは不安の声が上がっており、育休を取られた教員も申し訳なさそうだった。男性も育休を取られるという良い動きなので、他の中学校からの応援など育休をバックアップする仕組みを作るなど制度面で改善してほしいと感じた出来事だった。

市民委員B：市から本校の生徒にジェンダーのワークショップ参加のお誘いがあり、探究活動でジェンダーの問題に取り組んでいる学年に声をかけたところ、参加を希望したのは男生徒ばかりだった。このことは、男性生徒も自分事として考えてくれており本当にうれしかった。今後も校内だけでなく外部とも連携し取り組みを進めていきたい。

庁内委員C：市が行ったアンケート結果からみると男性育休の取得率向上は大きな進展だが、取得期間が短いなどの別問題もあると感じる。豊岡には演劇があるので、ジェンダーギャップが大きいとされる高齢層の方に、相手の立場を演じてもらうなど演劇を取り入れたワークショップを行うなども有効ではないか。

市民委員D：最近、年寄だからと一括りにして「邪魔」「できない」という考え方があるのではないかと感じることもある。私ももうすぐ後期高齢者になるが邪魔者扱いされたら、生きづらさを感じると思う。ジェンダーの問題も大切だが、敬老、養老という考え方も大切にしてほしいと感じる。

庁内委員E：ジェンダーの取り組みを考えると、若者や女性をフォーカスしがちだが計画の戦略目標を改めてみると、多世代をフォーカスして取り組みが考えられておりとても良いことかだと感じた。

庁内委員F：自身が所属する自治会では、区長が積極的な方ということもあり、委員会活動で事業見直し委員会をいう取り組みを行っている。年齢も若者から高齢者まで、男女も同じぐらいの比率でメンバーを構成しており、その中で区内の様々な事業の見直しについて意見を出し、その意見を区長が吸い上げて、区の総会に諮って事業の改善を行っている。自治会の役員に女性を就任される取り組みも良いとは思いますが、紹介したような取り組みが広がれば自治会も変わっていくと思う。

市民委員G：事業・成果目標の中で地域コミュニティ組織や自治会の意思決定層に女性が参加できる仕組み作りの支援（補助金の創設等）とあるが、私が所属する地域コミュニティ組織では規約の中に「役員の中に女性の起用に努めなければならない」という一文がある。補助金を出さなくても規約に一文をいれればいい。各地域コミュニティ組織もジェンダーギャップに関しては関心があり。要請すれば答えてくれると思う。

庁内委員A：仕事上、地域コミュニティの会議など参加させていただくことも多いが、女性の方は参加されると発言を年代問わずされる傾向があると感じるが、若い男性は年齢の高い男性に気を使われているのかほとんど発言をされないと感じる。ジェンダーとは別の課題もあると感じている。

庁内委員B：地域包括支援センターの業務に携わっているが、毎日男女問わず多くの相談が寄せられている。若いころから収入が低かったことによる格差や男性であれば家事ができないことに起因する相談が多い。介護離職なども最悪のケースでは虐待につながるケースもある。単身高齢女性の貧困なども調査してみる必要も感じている。

4. 多文化共生推進分科会報告・委員意見（コメント）

（1）多文化共生戦略体系の概要案

「多様な人々が地域や職場の一員として活躍している」ことを長期目標とし、戦略目的を「暮らしやすいと感じる外国人市民が増えている」と設定。分科会での意見およびアンケート結果を踏まえ、戦略体系表の見直し案を提示した。

（2）取組指標と目標値（案）

- ・「暮らしやすい」と感じる外国人市民の割合：現状 34.3% → 5年後 45%
- ・「日本語が日常生活に支障なく使える」と回答した割合：現状 85.3%（目標検討中）
- ・日本語教室参加率：現状を 100 とし、年 5 ポイント上昇を目指す
- ・「特にトラブルはない」と回答した割合：75% → 80%へ
- ・防災訓練参加率：現状 20%前後 → 40%を目標
- ・自治会加入率：20% → 40%へ
- ・外国人市民が地域行事に参画する行政区数：現状の 5 倍を目標

（3）補足資料の説明（アンケート結果の概要）

- ・外国人の多くは日本語学習意欲があるが、時間・費用・場所の制約が課題
- ・外国人・日本人双方のトラブル経験は少ないが、マナーや不安感の声も一部存在
- ・外国人の地域活動参加率は概ね 20%と低調であり、地域との接点づくりが今後の課題

（4）委員からの意見（コメント）要旨

市民委員H：地域イベント（ふるさとまつり等）に外国人住民の参加が少ない。参加を促すための情報伝達・呼びかけ方法を工夫すべき。子どもを通じた交流や「声かけ」など、日常的な関係づくりの大切さを改めて感じた。多文化共生サポーターの活動期間が短く、支援が継続しにくい。日本語能力が高い人ほど安定した職を求めて他へ移る傾向もあり、体制の見直しが必要。教育支援サポーターの安定雇用や、高校進学支援など、教育の継続的保障を検討すべき。

市民委員I：法人職員の約 1 割が外国籍であり、日本語教育支援の必要性を実感している。教育のレベルに応じた段階的支援が必要。職員の多くが寮生活で地域との接点が少なく、地域交流の機会を増やしたい。外国人雇用には高コストが伴うため、国・自治体の支援

が不可欠。

市民委員 J：施策の実行には相応の予算と人的資源が必要。実現可能性を見据えた優先順位付けが重要。「多様性」という言葉の理解が人によって異なり、誤解もある。障がい者や外国人など、見た目や背景による先入観をなくす啓発が必要。誰でも歓迎される」文化を醸成する広報・教育が求められる。

市民委員 K：地域行事への外国人参加は増えているが、一過性で終わらず、継続的な関わりにつなげる仕組みが必要。外国人をワークショップの講師として招くなど、相互学習の場づくりも有効。子どもを通じた自然な交流が壁を取り払う契機となる。大人同士の関係づくりを日常的に支援すべき。観光客としての外国人と、市民として暮らす外国人への接し方に意識の差がある。日常生活の中でも同じ市民として接する姿勢を育む必要がある。

市民委員 L：子どもの日本語教育機会はあるが、保護者支援や移動手段の不足が課題。自動車教習所の日本語対応が限定的であり、免許取得支援を具体化してほしい。相談後のフォロー体制を充実させてほしい。

市民委員 M：大学生の間にも外国人に対する偏見が残っており、正しい知識と体験を通じた教育が必要。市と大学との連携による多文化共生教育を継続的に実施したい。学生サークルによる地域交流活動など、若者が主体となる共生の場づくりを広げたい。

庁内委員 C：アンケートの母集団が「外国人と接点のある市民」に偏っている可能性があり、結果解釈には留意が必要。

庁内委員 D：幼児施設では外国ルーツの子どもが増加。言語面での支援が難しく、子どもの感情理解に課題を感じている。子どもの母語や文化を尊重する機会を園内でも設けることが重要。

8 意見交換

ワーク：自分が所属していない分科会の報告やアンケート結果の共有を受けて感じた点や気になったことをことについて考える（各グループごとに発表）

(1) 田村アドバイザーからの補足説明

- ・外国人市民と防災組織への参加促進について

自主防災組織や消防団への外国人の参加促進については、「消防団は特別公務員であるため外国人の加入は難しい」との意見もあったが、令和 7 年 1 月に消防庁長官名で出された通知において、外国人の参加が可能であることが明確化された。

現場で先頭に立って破壊消防をするなどは公権力行使にあたるので難しいが、後方支援や訓練・補助活動・地域支援への参加は問題ないとされ、消防庁としても多様な人材（女性・学

生・外国人等)の参加と併せて外国人の入団を推進している。

豊岡市としても、多文化共生の視点から外国人市民の自主防災組織や消防団への参画を促す取組を検討してほしいとの助言があった。

- ・外国人との共生に関する国の動向について

政府は「外国人との秩序ある共生社会の実現」を掲げ、令和7年7月に内閣官房に推進室を設置。8月に法相の私的勉強会がまとめた「論点整理」では外国人が人口の10%を占めても安心・安全を死守するという考え方が示され、11月には関係閣僚会議を開催し、総理大臣指示として今後の外国人政策についての具体的方針が示された。

報道では厳格化が強調されがちだが、実際の指示文書では「日本語教育や生活支援の充実」「来日時の丁寧なオリエンテーション」など、支援強化の方向性も示されている。

田村アドバイザーからは、「制度を厳しくするよりも、初期段階で支援体制を整えることが真に『秩序ある共生』につながる。豊岡市でもその視点でプランを具体化してほしい」との助言があった。

(2) Aグループ

- ・日常生活の中で、困りごとがあっても「相談してよいのか」「誰に話せばよいのか」がわからず孤立するケースが多い。
- ・特に女性や子育て世代では、悩みを表に出しにくく、安心して相談できる場づくりが必要。

(3) Bグループ

- ・地域行事や地区活動に外国人がどのように参加できるかが課題。
- ・自治会行事への誘い方や案内方法に工夫が必要で、「参加してもらおう」ではなく「共に準備する」形が望ましい。
- ・ごみ出しルールなど、生活文化の違いによるトラブルの解消にも地域全体での理解促進が必要。

(4) Cグループ

- ・ジェンダーギャップ解消の指標に関して、数値の単純な増減だけで評価できるのか、育休取得者数は子どもの数自体が減っているので、単純比較できないのではないかなどの意見が出された。
- ・女性の管理職登用に関しては、ポジションや役割も十分考慮しての選考の必要性や数を増やすことだけが目的になっていないかなどの意見が出された。
- ・最近の地区代議員選挙では女性の立候補が少なく、区長や代表者の多くが男性に偏っているとの指摘があった。
- ・地域リーダーに女性が少ない状況を是正し、女性が地域の意思決定に関わりやすい環境を整える必要がある。
- ・公的行事(例：道路促進大会など)の写真や構成に男性ばかりが並ぶ状況は、象徴的な課題と

して改善が望まれる。

(5) Dグループ

- ・企業で外国人従業員を雇用している例があるが、「安価な労働力」と見なされる風潮があり、イメージ転換が必要。
- ・外国人を「共に働く仲間」として受け入れ、キャリア形成を支える企業文化が求められる。
- ・企業による受入れ目的が「海外展開のための戦略的雇用」であることが、地域に正しく理解されるような発信も必要。

(6) Eグループ

- ・学校現場では、保護者（特に母親）の就労状況や生活時間に応じた支援が行き届いていないとの意見があった。
- ・情報発信がQRコードなどデジタル中心になっており、高齢者やICTに不慣れな層に届きにくい。
- ・アナログとデジタルを併用し、誰もが情報にアクセスできる仕組みが必要。

(7) Fグループ

- ・「英語ができれば対応できる」という誤解があり、実際には日本語教育の不足が課題。義務教育段階から体系的な日本語支援が必要。
- ・外国人保護者との意思疎通が難しく、学校や地域行事への参加が進まない。
- ・言語支援と並行して、対面の交流や互いの文化を理解する活動を増やすべきとの意見が出された。

9 講評

(1) 大崎アドバイザー

近年の学校教育、とりわけ探究学習の深化により、若者の問題意識が大きく前進している。家庭の身近な経験から理解するレベルを超え、気候変動、人口減少、AIの影響など、よりグローバル、より広い視野で社会課題を捉えている。また、自分の意見を的確に言語化し、他者を尊重しながら発言していること、自分のことだけではなく多様な属性の人たちに目を向ける姿勢が育っていることに、豊岡市の継続的な取組が確実に浸透していることを感じる。

コウノトリや演劇、国際的な文化資源等、豊岡市が持つ多様で豊かな地域資源は、若者の未来を支える重要な基盤である。これらを大切にしながら、若い世代が豊岡で幸せに暮らしていける土台をつくっていくことは、現在の大人の責任である。

包括的性教育は誤解されがちだが、実際には科学と医療をベースに開発され、発達段階に応じて、自分と他者を尊重する人間関係の持ち方、コミュニケーションの取り方、多様な性のありよう、性的同意の概念など、幸福な人生を送るために不可欠な内容を含むカリキ

ュラムである。SNS・AIによる新たな性被害の増加を踏まえ、子ども・若者が安全に健やかに成長するためにも包括的性教育は欠かせない。豊岡市が計画に位置づけているのは、子どもを守り、大切に育もうという揺るぎない姿勢のあらわれであり、高く評価できる。

ハラスメント防止などにおいて、ルール遵守を重視するコンプライアンスだけでなく、「より良い行動を選び続ける姿勢」であるインテグリティ（誠実さ・公正性）が世界では重視されている。豊岡市の取組や委員の議論には、このインテグリティが自然に根付いている印象がある。それは、まさに、誰もが幸せに暮らせる地域づくりの基盤である。

（２）田村アドバイザー

地域固有の歴史や価値観を政策に反映することが、多様性推進において重要である。豊岡市においては、反戦演説で有名な斎藤隆夫氏に象徴される「何が正しいかを問い続け判断する姿勢」や、冒険家・植村直己のチャレンジ精神など、地域の特徴として挙げられると述べ、今後の計画にも“豊岡らしさ”を明確に表すことが望ましい。

市のワークショップ運営やデータ可視化などは、住民が課題を理解しやすい形で丁寧に取り組みされており、豊岡市の強みである。

委員会や若者ワークショップでは、参加者が安心して意見を述べられる雰囲気が形成されている。こうした心理的安全性のある場づくりは、多様な意見を引き出すうえで極めて重要であり、今後も継続して確保すべきである。

新しく外国人が増えるほど「日本語が話せる割合」は低減するので、これを指標とすることには限界がある。代わりに、外国人のオリエンテーション受講率や、必要な情報が確実に届いている状態など、行政として支援できる部分を測る指標が望ましい。

アンコンシャス・バイアスの克服には、他者の立場を疑似体験するワークショップ（演劇的手法など）が有効であり、豊岡市の取組はその点でも意義がある。

多くの施策案が提示されていることを踏まえつつ、その中に「豊岡だからこそ実現できる価値・取り組み」を明確に位置づけることで、独自性と実効性のある計画となることを期待する。

10 事務連絡

11 閉会