

第5期 福岡市男女共同参画審議会

ワーク・ライフ・バランス・女性の活躍促進部会（第4回）議事録

1. 開催日時 平成26年7月14日（月）15:00～17:30
2. 場 所 福岡市役所 第5特別会議室（15階）
3. 出席者 （出席委員 6名）
池田委員、太田委員、岡崎委員、中村委員、久留委員、丸田委員
（福岡市 6名）
市民局男女共同参画課長、事業推進課長、男女共同参画課課長（女性活躍推進担当）、
総務企画局人材育成課長、人事課人事第3係長、
教育委員会教職員課長
4. 傍聴人 1名
5. 議 題 （1）重点評価項目の審議・評価
6. 議事概要 （○…委員 △…事務局 □…関係課）

【議題1 重点評価項目の審議・評価】

①担当課ヒアリング

（教育委員会教職員課）

- 教職員に対しての研修内容について、どのように実施しているか。
- 教職員は教育センターで研修を受講している。管理職向け研修としてはサービスやメンタルヘルスに関する研修をしている。教員向けも職務能力向上に関する研修が多く、子育てに関する研修などはしていない。

- 育休制度があっても、管理職から圧力があり、取得がしづらいとの現場の声を聞くが。
- 教職員は人事任命権は福岡市であるが、県費負担の職員となるため、県の条例によって休暇制度も定められている。福岡市職員と同じようにはいかない。
- 育児短時間制度は制度としては定められている。取得しようと考えた教職員が管理職に相談しても、人員不足であり、担任を受け持つよう説得されている。最終的には育児短時間制度を取得することができていない訳ではないだろうが、制度が適正に利用できず、精神的負担を伴うのはおかしい。うまく運用していくことについて管理職の意識改革も含めて、課題があるのではないか。
- 福岡市は勤務体制については、3種類ある。福岡県は4種類ある。実質的には教員という職務上、代替が難しい。
- 先ほど、子育て支援に関する研修は特にしていないということだったが、WLBに関する研修はしているのか。男女共同参画をどのように進めていくのかについて、教職員に対してきちんと研修しているのか。
- 教職員課としては掲示や関連資料を配布するなどにより周知している。
- 教職員が研修を受けていなくて、子どもたちにはどのように男女共同参画について伝えていこうとしているのか。
- △ 男女平等教育副読本と教員向けの指導の手引を配布している。また、教頭向け、人権担当教員向けの研修をする機会を設けている。
- 子育てばかりではなく介護もある。WLB=子育て支援ではないという認識は持っているのか。一般企業でもWLBについての研修をするところは増えており、まずはトップが決めていく姿勢がないと進まないのではないか。小・中・高校でも男女平等教育についての研修をするように呼びかけるべきでは。
- 教科指導や薬物、いじめ、様々な問題を研修する事項が多い。教職員の健康や生活の状況を注視するのも管理職の役割である。
- 市職員向けの研修の内容などの情報の提供を受け、ここで今出た意見については教育センターにも伝えて欲しい。

(人材育成課・人事課)

- ・市の人事がどんな方向性でワーク・ライフ・バランス、女性の活躍促進に取り組もうとしているか。(具体的な施策)
- ・男性職員の育児休業制度の活用状況

□ 25年度の男性市職員の育児休業取得率は2.3%だった。24年度は2.1%だったため、ほぼ横ばいである。

女性職員の活躍推進に関する市職員向けの研修については、子育て中も前向きに仕事ができるように男女職員を対象にした「子育て期のWLB研修(選択研修)」, 勤続6年目の職員を対象にした「タイムマネジメント研修(必修研修)」, 育休から復帰する職員を対象にした「パパママ応援講座」を実施している。また、今年度から産休・育休に入る職員とその直属の上司、職員の配偶者を対象にした「パパママ準備セミナー」を必修研修とし、出産後の家庭と仕事の両立やキャリアの意識付け、支援方法等を研修している。キャリア形成支援としては、平成24年度より、メンター制度を試行し、本年度より本格実施している。ロールモデルになる先輩が身近にいないなど将来的なビジョンが見えない職員に対し、アドバイスをしている。管理職向けの研修としては職階ごとに研修をしている。

△ 補足説明として、福岡市役所庁内で女性の活躍推進のためのプロジェクトチームを作り、現在検討中である。ニーズや課題などの生の声を集めて、女性にとって働きやすい職場環境を模索している。

○ 市職員で子どもができたから退職するというケースはあるのか。

□ 出産で辞める職員はいない。キャリアを中断しないということと両立をどうしていくかという課題が中心。

○ 市職員と市教職員の子育てに関する研修の差がありすぎである。市長部局の方が恵まれている。横の連携はしていないのか。

□ 現在は、教育センターとは連携していない。教職員は平日の研修は難しい。どうしても夏休みに集中してしまう。今後は情報提供していきたい。50代の男性は自分で子育てしていない人が多く、理解させるのは困難。

○ 先ほどのメンター制度については、男性職員もいるのか。

- 今のところ、女性職員向けであり、メンターも女性のみ。
- 育休中の研修はとても大事だと思う。教職員組合ではしている。休んでいる間に教育制度が変わったりしているため、情報を提供することは大切。
- メールなどで所属からニュースを送るだけでも育休中など休んでいる職員にとっては不安の解消になる。
- 先ほど、事務局から紹介されていた、女性活躍プロジェクトについて詳しく聞かせて欲しい。
- 庁内で検討チームを作り、人事課や子育て経験のある女性課長など9名がキーマンとなり、女性職員活躍について必要な施策を検討している。
- 福岡市の取組みは非常に進んでいると思う。企業にもその手法を情報提供していくべきである。
- △ 福岡市での取組みを女性大活躍の会議でも公表していけるといい。

②「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」について

- 市の取組みは進んでいると思うが、一般企業に広めるには、まだ壁があるように思う。企業向けの啓発は、セミナーや出前講座、社会貢献優良企業優遇制度などがあるが、今後推進するうえでの具体策はあるか。
- △ 継続事業になるが、企業の人事・労務担当者が7社程度集まり、その会社の課題などを一緒に考える研究会を行い、その成果を報告会などで他の企業に紹介する。また、企業向け講演会などで、市の取組みを紹介する時間をつくろうと考えている。
- 商工会議所で企業向けのセミナーがあるが、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進をテーマにしたものはあるか。

○ まだ、していない。市の施策がここまで進んでいるとは思ってなかった。こういう方法があるという事を商工会議所でも会員向けに周知する機会を作らないといけないと思う。

△ 今月の商工会議所の会議で少し時間をいただき、市の取組み等を紹介することになっている。

○ 企業の関心は高まっていると思うので、商工会議所や経済団体に市から働きかけてほしい。

○ WLBは単に子育て支援のみではない。単に早く帰るというだけではない。本当の意味をきちんと企業にもPRして欲しい。

③「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」について

○ 市の審議会については、数値目標に達していない、努力はしているがなかなか進まない、毎年同じことを繰り返しているように思う。

○ 県は35%を超えているので、市もできると思う。

△ 市議会は女性議員数も少ない。また、宛職も多く、審議会の性質からして、変更が困難な場合も多い。委嘱依頼文には女性を積極的に推薦するよう明記してもらっている。

○ 目標を達成するために、より一層の働きかけをしてほしい。

④「働く女性への支援」について

○ アミカスの「女性のチャレンジ支援のための講座」については、毎年内容を変えながら実施しているのか。

△ 2年前から、それまで就職支援の講座が多かったが、企業で働く女性の支援の講座を増やしている。

○ 若い世代への支援も検討してほしい。

△ キャリアアップ研修は対象者を限定していないが、就職1～2年目の社員や就職を間近に控えた若い世代を対象にしたものも検討したい。

⑤審議会評価のまとめ

○ それでは、審議会評価をまとめたい。

まず、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について、事務局は達成度C、今後の方向性は充実としているがどうか。

○ 数値目標の状況を見ると、達成度Cはやむを得ないと思う。
審議会評価は、達成度C、今後の方向性は充実でよろしいか。

（異議なし）

○ 続いて、市の政策・方針決定過程への女性の参画促進についてはどうか。

○ 審議会意見に、市長のリーダーシップについて、昨年より強調した表現にしたい。

○ 審議会評価について、事務局は達成度C、今後の方向性は充実としているが、審議会意見も同じでいいか。

（異議なし）

○ 続いて、働く女性の支援について、事務局は達成度B、今後の方向性は充実としているが、審議会意見も同じでいいか。

（異議なし）

△ 以上の協議結果は途中退席した久留部会長の承認を受け、訂正がある場合は事務局と部会長、副部会長で訂正する。8月1日の審議会で部会意見として公表する。