

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3回）議事録

1. 開催日時 平成26年7月9日（水）16:00～17:00
2. 場 所 福岡市役所 第3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 2名）
市民局事業推進課長、男女共同参画課課長（女性活躍推進担当）
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）

【議題1 重点評価項目の審議・評価】

①「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」

○ 社会貢献優良企業優遇制度とはどのようなものか。

△ 登録業者に契約上の優遇を与えるという制度で、“「い～な」ふくおか・子ども週間”に賛同していることが前提。その他、いくつか認定基準の項目を設け、企業が実施できるものを選んで申請をさせていただいている。

○ 女性活躍の要件も入っているのか。

△ 女性の管理職比率も項目の一つに入っている。認定基準の項目に加えることで、企業への意識付けやそこを達成すれば申請できるということになるので、毎年ではないが随時見直しをしてきている。

- 市職員の子育て職員の両立支援について、教職員には子育て支援休暇という子の看護に限らない制度がある。市職員にもあるのか。
- △ そのような制度はまだ無いが、率先して市役所から機運を醸成するということが重要と認識している。今の話は女性に限ることではないと思うが、女性職員の活躍推進については人事部中心のプロジェクトで検討している。人事部にも伝えたいと思う。
- 次回人事部に来てもらって、直接ヒアリングしたり意見を述べることは可能か。市職員の男性の育児休業の比率が伸びているかどうかも聞きたい。
- △ 次回、市役所内の制度や意識啓発、男性の育児休業の数値等について、人事担当部署よりご説明する。
- 子育てをする人だけではなく、全ての人を対象にしたワーク・ライフ・バランスの促進をしてほしい。
- 「い〜なふくおかワーク・ライフ・バランス推進研究会」の参加企業数が7社となっているが少ないのではないか。
- △ 昨年度まで「ワーク・ライフ・バランス」についての事業はこども未来局が所管していたが、今年度から事業が市民局に移管されている。本事業については地場企業の人事担当者が企業の持っている課題やノウハウを講座形式で共有したり、学生とのワールドカフェ方式を取り入れたりなどワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業と平成23年度から実施している。毎年7社程度ではあるが、前年度参加した企業と翌年度の参加企業との交流の場を設けるなどしっかり太くつながっていくネットワークづくりを推進している。
- 参加企業7社というのはワーク・ライフ・バランスに対しての意識が高い企業ばかりなのか。
- △ 担当者が異動で交代したりした場合など意識が高い企業ばかりともいえず、時にはうまくいかない場合もある。
- 福岡銀行ではどうか。

- ノー残業デーや子供参観などを取り入れている。実際にワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業は多いと思う。「い〜なふくおか・子ども週間」へ賛同企業数や団体登録数が増えないのはメリットが見えないからであると思う。目標値を掲げているが数値のみ上げていけばいいのか。女性の活躍が企業経営にプラスになるという実質的な部分をもう500社「い〜な」の賛同企業が増えることで測れるのか。
- 数を増やしていくことでそのことが「一般的」として認識されていくため、広く知らしめるというのもひとつの手段であると思う。どうして賛同企業が増えないのかということについては昨年度の部会の際も伺った事項である。
- 8の懸案事項・課題に記載されている「ワーク・ライフ・バランスを推進することは、企業にとって「コスト」ではなく、中長期的な視点に立てば、「明日への投資」になることを・・・」の表現が理解しがたい。長時間労働が問題であることははっきりしているのでまずは労働時間の把握からすべきではないか。現在の表現は抽象的でよくわからないのでわかりやすい表現にした方が良くはないか。
- ワーク・ライフ・バランスのテーマ自体が非常に幅広いため、このような表現になっているのかもしれない。

②「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」について

- 9の今後の取り組みの中で、審議会への働きかけを工夫するとの記載があるが具体的にはどのような工夫をしているのか。
- △ 委員改選の時期に男性委員であったポストを女性委員に変更依頼するなど柔軟に推薦をしていただくよう依頼文書にも記載したり直接申し入れをってもらうようにしている。また役職を限定せず、会長から副会長等に落としたり、。学識者の場合は分野の領域を広げてもらったり、男女共同参画課から所管課に人材情報を提供している。審議会によって様々な特性があるため、担当課と協議をしながらできる方法を模索し、女性の登用を進めてもらっている。
- 今後ほかに工夫していけることはあるか。
- △ 改選は2～3年毎である審議会が多いため、改選期を捉えておき、担当課長からヒアリングをして、事務局からも人材を提案できるようにする。

- 昨年度も審議会等への女性の参画率についてのリストを出してもらったがどうしても風穴が開かない。24年度に比べて、25年度の比率が下がった理由は。

- △ 市議会議員や関係機関のあて職で動かさない、また人事異動など事務局側の裁量がないポストもある。

- 北九州市は市長がトップダウンで、女性の比率が低い場合は認めないと聞く。

- △ 全庁を挙げて取り組む必要がある。担当部署に課長が足を運んでヒアリングしている。

- トップからは重々に言っているのか。

- △ 市長からも積極的に取り組むよう指示があり、5月の部長級の幹事会でも再度指示を伝えた。それぞれの部署での動きは出てきている。

- 全体で何パーセントとするのではなく、各部局で目標を設定するのはどうか。

- △ 審議会の構成委員や内容にもよるので難しい。全体の比率を上げるために、目標の35%を超えているところにもより一層比率を高めることもお願いしている。

- 市職員の役付職員について平成30年度までに20%にするという取組みについて。比較的高い数値であると思うし、評価すべき項目であるため、PRをもっとするべきだ。

- 平成26年5月1日で15.7%であるとのことだが、目標値に達するのか。

- △ 今の予測では平成30年より前に目標値を達成できるのではないかと人事課より聞いている。該当する女性職員も数が多い。

- 管理職が意識向上していない。育児休暇中は良いが育児短時間勤務を取り、復職しようとしている職員に対して迷惑そうに言う先生がいる。きっちり休むための制度はあるが学校の状況を把握していない。せっかく制度があってもそれが取得できる環境にない。育児短時間勤務を選択することで周りの目が気になり、キャリアの継続が困難になるこ

ともある。市役所内ではどうか。

△ 部署にもよるが市役所では比較的制度としては利用できている。今年度からは一般的なものではなく、産休に入る女性や妻が出産を控えている男性職員及び上司対象の研修を実施する予定である。

- 復職してからがすごく大事。
- 担任をもつという点で教員はなかなか難しい。
- 定数枠の関係もあるので、3人が育児短時間勤務を取ることにしたら、それ以外の人が担任をもたなければいけない。
- 教育委員会への働きかけは。
- 意識調査の中では学校教育の場では平等であるという意識をもつ人が多いが、先生達が制度を利用できずにいるのはおかしい。
- 管理職向けの研修がどのようなものなのか担当課を呼んで聞きたい。

③「働く女性への支援」について

- 昨年度のあすばると福岡市の共同でのフォーラムが良かった。国や県との連携した取組みを進めて欲しい。
- △ 福岡県（女性活躍推進会議）との連携を図っている。具体的には企業向けの研修で管理職候補性の女性を対象としたセミナーをアミカスで実施し、県会議に登録している企業からの受講生についてはセミナー費用を県会議が負担している。タイアップすることでネットワークができてきている。
- 県も福岡市と同様の事業をしているので補完し合えるといい。
- 県と北九州市と福岡市、労働局で事業がかぶることが過去多かったが補完しあえるよう連携していきたい。

- 昨年から国も成長戦略の労働力として女性の活躍を推進している。9の今後の取組の中に国・県と連携して・・・とあるが具体的に何をするのか、国の動きがかなり違ってきたと思うが、どのようにやるのを明示的に書いた方が良い。
- 今年の秋以降に具体的な法案ができる。目に見えるものは法案ができてから記載した方が良い。
- 問題点がいろいろ見えてきている。意識調査の結果で若い世代の意識が変わってきている。仕事も家庭もではなく、専業主婦志向が強まっている。新入社員に対して途中で辞めないように意識付けをした方が良い。
- 学生向けに労働法などについての説明会をしたりしているが、まだ学生だからか手ごたえを感じない。
- キャリアアップのための研修を入社してすぐにして意識付けることが必要。
- 優秀な大学の学生でも結婚したら仕事は辞めるという人が多い。子育てもしながら仕事を続けるのは難しいと考えている人が多い。
- 就職に向けて、働くことは尊いことだという教育は受けているが、高校、大学の人に自分が困った時にどういう制度があって守られているのか、壁にぶつかった時に誰が助けてくれるのかなどを知る機会を設けるべき。
- キャリア教育の捉え方が間違っている。
- 学生に労働基準法を説明するために大学に行っているが実感がない。イメージがわからないのだと思う。
- 社内でも特に女性についてのみの説明会はない。育休などの制度の説明は従業員すべてへの周知を図っている。
- 育児休業は女性だけでなく男性も取得できる。パートナーで分担して取得できることを知らせる。
- △ 趣旨はよく分かるが具体的にどのような研修をするかというとなかなか難しい。企業によっても体制も違うので。

○ 就職が決まって入社する直前とか働き始める直前の段階であればどうか。

○ どこまで詳しくするのが難しい。

○ 社会人に向けて研修をする方が有意義だと思う。

○ いろんな議論ができて有意義だった。

次回の部会では

- ・男性の育児休業の取得率や市の取組みについて人材育成課に聞き取りする。
- ・教職員の管理職に対しての研修体制を教育委員会の主管課に聞き取りすることとする。