

第6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1回）議事録

1. 開催日時 平成27年7月6日（月）15:20～17:10
2. 場 所 福岡市役所 1505会議室（15階）
3. 出席者 （出席委員 6名）
久留委員、鈴木委員、甲斐委員、岡崎委員、藤委員、中村委員
（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 なし
5. 議 題 （1）部会長、副部会長の選出について
（2）男女共同参画基本計画（第2次）の平成26年度実施状況に対する
評価について
（3）男女共同参画基本計画（第3次）の原案について
6. 議事概要 （○…委員 △…事務局）

【議題1 部会長、副部会長の選出について】

部会長・副部会長について、事務局より、それぞれ久留委員、中村委員の選任を提案。
委員からの異議なく、承認された。

**【議題2 男女共同参画基本計画（第2次）の平成26年度実施状況に対する評価に
ついて】**

- 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

- 「い〜な」ふくおか・子ども週間が毎回話題に出るが、子ども参観日が話題になったり、実施企業数が増えたりしないと、「い〜な」ふくおか・子ども週間だけで進めていこうとしても難しい気がする。

- △ ワーク・ライフ・バランスを今、社会全体で推し進めていこうという中で、言葉自体も大分浸透してきたので、働いている従業員にもメリットがあるが、企業にとってもメリットがあるというところをどう打ち出していくかが今後の課題だと思う。

- ワーク・ライフ・バランスの推進は、子ども・子育ての施策だけになるのか。雇用労働の取組はないのか。

- △ 市民局で、企業向けのセミナーや講演会は実施している。それと、経済観光文化局で就労支援などの施策を行っている。

- 経済・産業の担当部署の方が企業とのつながりがあるのではないかと。男女共同参画課だけで進めてもなかなか進まない部分があるので、経済・産業の担当部署との連携について今後検討してはどうか。

- △ 労働環境は、国の労働基準監督署、雇用の部分は県も担当していたり、市は啓発の部分というところで、国、県、市で役割が違っている部分はあるが、窓口で連携するパートナーとして、広報も含めて一緒に取り組んでいくといった工夫が今後必要かと思う。

- 労働関係に直接踏み込めないで、間接的に、側方からのアプローチみたいになるかと思う。

- 「い〜な」ふくおか・子ども週間というのは、早く帰って、子どもと時間を過ごすことを推進するためのものか。
企業の福利厚生みたいな意識ではなく、社会貢献活動として企業が地域のイベントなどに社員を出すことはできないか。そうすれば、賛同する企業が増えるのではないかと。

- △ 社会貢献優良企業優遇制度の次世代育成・男女共同参画支援事業の認定では、「い〜な」ふくおか・子ども週間に賛同することを、必須要件の一つにしており、メリットとして提示している。

また、賛同企業や参観日の活動の紹介など、賛同企業の活動内容を市ホームページで紹介している。

○ 「い～な」ふくおか・子ども週間の賛同企業数を数値目標に掲げており、賛同企業数を増やすために市役所全庁で呼びかけをしているというのだが、具体的にどのような活動をしたのか。

△ 「い～な」ふくおか・子ども週間の強化月間を設定し、その強化月間は市役所全体で「い～な」ふくおか・子ども週間に関連のある事業所などにチラシを配ったり、賛同の声かけをしたりということを毎年行っている。

○ 毎年、8月から10月にそういった取組をしているが、あまり増えなかったということか。

△ そうである。

○ なかなか数が増えないので、毎年議論になる。

○ 社会貢献優良企業優遇制度の企業のメリットについて、ハローワークの求人票に雇用保険があるとか厚生年金に入っているなどのように福岡市社会貢献優良企業として認定していることを書けば、職を探している人へのアピールになり、企業にとってメリットになるのではないか。

○ どこまで求人票に書き込めるのかは確認が必要。例えば、国の制度のくるみんマークは、仕組みとして求人票に載せていいことになっているので、企業がくるみんマークの表示をしたいと思えばできるが、市などのいろんな取組については、基準がどこまで共通なのかという点で載せづらい部分もあるかと思う。求人票に書けるかどうかは別にしても、いろんな情報発信はしているので、子育て支援に特に熱心な企業一覧のようなものは可能だと思う。

○ 今の学生に対しては、女性を活躍させているというようないい文句で求人すると、非常に女性が集まるようなので、情報発信をすることで求人につながってくると、企業メリットにもなると思う。

○ 子ども参観日は、働いている方の子どもだけ呼んでいるのか、それとも、近くの学校などと連携してキャリア教育の一環としてやっているのか。

△ 基本的には、その会社で働いている社員の子どもが参観するもので、近隣の子どもが対象というわけではない。

○ 今、小学校でもキャリア教育は必要なので、そういう機会として提供するという形で、学校と企業が協力すれば、学校にとってもメリットがあるし、企業にとっても社会貢献のメリットがあると思う。そうすれば、もう少し数が増えるのではないかと思う。

○ 労働局と連携できるのか、労働局にも聞いてほしい。その辺の企業のメリットと結びついてくると、また増えてくるかなと思う。

○ 「い〜な」ふくおか・子ども週間について、次回の部会に、こども未来局に来てもらい直接話を聞いた方がいいのか。それとも、以前、来てもらったので、もう必要ないか。

△ 前々回は出席している。前回は教育委員会と人事課が出席している。

○ ワーク・ライフ・バランスの数値目標として、今の項目で足りるのかというのは別として、子育てに少し偏っているのかなと思う。

福岡市はIT産業を集積しようという動きがあるところなので、第3次計画に向けては、多様な働き方の一つとして、特色のあるところとしてもう少し充実させて、テレワークに限らずITを活用した働き方というのを打ち出していいかと思う。今回については、そういった方向性を少し取り入れているということで多少評価ができるかなと思う。

○ それでは、次回こども未来局の出席はなしでいいか。

(異議なし)

②「子育て支援の充実」について

○ 保育所待機児童がゼロになったときに、ミスマッチがあり、入りたいところに入れな
いという説明があったと思う。そのあたりのことが課題だと思っている。

△ 平成26年4月1日に待機児童がゼロになったときに、自宅や職場から20分ぐらいで、
登園するのに無理がない保育所等に空きがあるが、それよりも、特定の園に行きたいと
いった理由等で、入れない子どもたちが未入所児童で、平成26年4月1日で1,100人、
平成27年4月1日は1,500人ぐらいである。

○ ここで出てくる待機児童ゼロとか、61といった数字はあまり現実的ではないと思う。

△ 待機児童と未入所というのは基準があって、別の扱いになる。

○ 実際には、働きたいから預けたいけれども、預けるところがないという人が1,500人
ぐらいいるということか。

△ 他に利用可能な保育所等はあるが、自分の希望するところに入れたいということであ
る。

○ でも、子どものことだから、自分が入れたいところに入れたいのではないか。

△ 希望は尊重しても、特定の園に入れる人数には限りがあるし、預けたいという希望者
がどんどん増えていて、多くの予算をかけて定員を増やしても追いつかないという状況
である。

○ 今、東京などでは、駅中の保育園の話があったりする。働く人にとっては、駅に近い、
例えば、地下鉄の駅の構内にあるとか、大企業であれば、その一角が企業内保育園にな
っているとか、そうすると、そういうところで働きたいという女性も増えると思う。そ
ういうところに補助金をつけられないのか。

△ 事業所内保育所という制度はあるので、そこには補助金が出ていると思う。

○ 例えば、地下鉄の駅中とか駅前とか、そういうところは市の力で何とかならないか。

△ 福岡市の場合は、認可保育所を増やすのが基本だと聞いている。認可保育所を希望しながら待機児童となり、認可外保育施設を利用される場合に保育料を補助するという制度も設けている。

○ 子育ての話で、子どもにとってどういう状況なのか、ごみごみしたところで光も当たらない、騒音があるようなところがいいのかという点で、一定の認可基準があると思う。そうすると、駅中などは難しいと思う。東京都などは認可保育所が足りないので、都の基準でOKという感じになっているが、福岡市はまだそういう方向ではなくて、認可で足りるのでということ。

○ 事業所内保育施設については、立ち上げのときの当初経費が企業にとっては負担が大きいうことで、労働局が事務局になって雇用保険の財源の中で、運営費や、設置費の助成金を出しているが、継続的な先の話となると市の保育の助成金の関係になってくると思う。

今回、制度がすごく変わったので、場合によっては、事業所内保育施設であっても、新しい保育の助成金の対象に、小規模保育の対象になり得るということで、かなり情報提供したが、企業にとってあまりメリットがないということで移行するところはそんなに多くなかった。

○ 現実問題として、今、福岡市民の子育て、保育所、学童、ファミリーサポートなどに関する要望は上がってきているのか。そこは確認したほうがいいと思う。

○ 保育全体のニーズは増えているにもかかわらず、ファミリーサポートセンターの活動回数や病児・病後児デイケア事業の利用者数が減っているのはなぜか。

△ ファミリーサポートの依頼会員数と活動回数が、若干、減っているのは、頻繁に利用していた方が退会したり、卒業したりということで、年度により多少の増減はあるので、この減った部分について特別な評価はしていないと聞いている。

病児・病後児デイケア事業については、平成26年度が小児科医院18カ所となっているが、平成25年度は16カ所で、箇所数としては増やしている。

△ インフルエンザなど、大きな流行にも影響されると思う。病児・病後児デイケア事業

の利用者数は政令市で一番多くなっている。

- 逆に言うと、両方とも、ニーズが増えているにもかかわらず、そういう理由でしか回数が増えないということは、ある程度、ニーズを満たしているとも言え、評価できると思う。
- 例えば、ファミリーサポートなどは前からやっているが、提供会員も増えてきている傾向も見られるので、今後、もっとニーズが広がってくるとか、きめ細かいところでこの辺が足りないといった要望があるとか、そういうところを聞いてもらえばいいと思う。
- まだしばらく福岡市は人口が伸び続けて、結構、若い人たちが寄ってくるでしょうし、起業も多くなってくると、保育園のニーズはまだまだあるということだと思う。
- 留守家庭子ども会事業の5・6年生の希望者はどれぐらいいるのか。

△ 把握していない。

- 学校の教員から見ると、5・6年生の留守家庭利用希望は多いとは思えないが、個別の事情があって、どうしてもということはあるだろうし、それを受けてもらえるのは親にとってはすごくありがたいかなと思う。

③「働く女性への支援」について

- 働く女性の支援は、いろんなところでしているので、福岡市らしい特徴を出していけたらいいと思う。HAPPY女子マーケットのような、プチ起業というか、自分たちのスキルや趣味をビジネスにしていくといった練習みたいなものは、福岡市らしいという感じがする。
- アミカスの「女性の起業支援セミナー」は、女性の起業支援として好評だと聞いている。

○ これらの研修やセミナーは、主に啓発活動ということか。

△ 女性のチャレンジ支援のための講座は、どちらかというと、啓発ではなくてスキルアップを目的にしている。起業支援セミナーやHAPPY女子マーケットは、起業に必要なノウハウを教えたり、リーダー育成についてはキャリアデザインなどの部下を統率していくための講座など、そういったことを行っている。

○ スキルアップした結果、起業したり就職したというフォローアップはしているか。

△ 手元に数字がないが、起業については、アンケート調査に回答した方たちの中の半分ぐらいが、一たん、起業している。就職率と資格の取得については、次回報告する。

リーダー育成研修については、昨年度から新たに実施している事業で、その人たちが管理職になったかどうかは、まだ調査していない。

○ フォローはあったほうが良いと思う。数値目標は参加者数で判断するということか。

△ 今のところ、そうである。

○ 数値目標を二つにすることもできる。参加数と、例えば、受講後に起業した数や、就職した人数など。

△ 実際に起業したり就職したりなどは、個人のいろんな環境の問題があったりするので、参考の数値として捉えたい。

○ 今、国で、特にシニアと女性の起業に対しては力を入れていると思うが、アミカスで研修をした後に、そういう起業支援をしてくれる官庁などにつなぐことはあるのか。

△ 例えば、アミカスの起業支援セミナーの修了が、融資の利子が安くなるといった中小企業の支援メニューの優遇を受けるための要件の一つになっている。市の経済観光文化局でも、女性に限らない創業支援をしているので、制度などを情報提供している。

それと、今年から、スタートアップカフェで女性のための相談会も始めた。スタートアップカフェはそれ以外の創業の相談も受けているので、そこでうまくつないでいこうとしているところである。

- アミカスとしては、そこまでが範囲かなという気がするが、研修して、後は自分でという、女性はなかなかうまくやっけていけない場合もある。それをさらにもう一つ取りまとめてサポートするようなどころがあると、もっと進んでいくと思う。

- △ 福岡では、民間の起業した女性たちが任意でつくっている団体もいくつかあって、そういうところが相談を受けたり、実際に起業していくときのアドバイスをしている。そのつなぎは今後もうまくやっけていきたい。

- ワンストップのようなイメージで、アミカスで全部するのではなくて、誰かを紹介するとか、どこかを紹介する。そういう情報を把握しておけばいいと思う。

- 今、市の相談センターと商工会議所の中の部署と一緒にやっけている。相談窓口を全部一本化してやっけていて、かなり来てもらっていると思う。

- 大学生に対して、これから働き続けていくとか、家庭とのバランスとか、そういう啓発は、ここではあまりやらないのか。

- △ 平成25年度には、インターンシップのような形で、20人ぐらいの女子学生に何か月間か出てもらい、自分たちで男女共同参画の学生向けのイベントを企画することをしている。去年、今年はしていないが、今後、そこは必要だとは思っている。

- 基本目標5の施策の方法2の働く女性への支援の評価をするのであれば、起業の話が中心というのは違和感がある。
今、働いている人への支援であれば、継続就業ができるように、いろいろと制度などが変わっていることの周知や意識啓発や、非正規の方が正社員になるために、資格取得の支援などになるのではないかな。
チャレンジ支援は創業の方になるのではないかな。

- △ アミカスの体系では、女性のチャレンジ支援という大きな枠の中に、働き続ける女性、再就職を望む女性、起業する女性がある。
「女性のチャレンジ支援のための講座」の中の「女性リーダー育成研修」は管理職を増やしていこうという企業への支援であり、資格技術習得講座のパソコンや商業簿記に

については再就職であったり、正規社員につながるような技術を身につける支援として行っている講座である。

- もう一つ、新しく女性の管理職を増やそうとしたときに、管理職になるのは嫌だという女性が多い。その意識改革は、結構難しい。
そういうことを急に問われるようになってきたので、女性も悩んでいると思う。
- 意欲がある人たちは、どうやって登用していくかという話だが、逆に、管理職になりたくないという人たちをどうするのか。それは、個人の問題と言えばそれまでだが。
- 長時間労働の問題がどこにも入っていないのは、何か肝心なところが抜けている気がする。
- 市が労働の話に踏み込みにくいとしても、それが一番問題だという感じがする。やはり、ワーク・ライフ・バランスの中には入れておく必要がある。
- 意識改革という啓発は、市町村でこそ効果が期待できると思う。

【議題3 男女共同参画基本計画（第3次）の原案について】

- 両方とも共通の問題として、男女ともに固定的性別役割分担意識が解消されていないということがあるが、現状だけで何の対策も書かれていない。これはたしかいろんな数値があると思うので、客観的に見ても、そういうことが数値にもあらわれているということがあったほうがいいと思う。
- 基本目標2のところでもタニティハラスメントなどが暴力と一緒にいるのと、28ページの非正規の話がここに入っているのは違和感がある。
目標5の31ページの女性活躍推進法の話の中で、全ての政策決定のところに女性をということで、新法ができつつあるところだが、この目標3と4にもかなりかかわってくると思う。どこに置くのかという話で、再掲ということで書くということはあると思うが、こちらだけというのはどうかと思う。

- △ 基本目標 2 は、女性への暴力が根絶され、男女の人権が尊重される社会を目指します
ということで、高齢、障がい、貧困等に困難を抱えた女性などへの支援のボリュームを
鑑みて、目標 2 に置いている。最終的にはどこに置くのか、もしくは、先ほどの法律の
ことも含めて、再掲でもいいから書いたほうがいいのか、検討したい。

- 非正規の問題などは基本目標 4 に入れてもいい感じがする。非正規は圧倒的に女性
が多いことを考えると、人権的なものというよりも、労働として非正規や賃金の問題で、
目標 4 に該当する気がする。

- △ 市としての取組を考えると、基本目標 4 に置いたときにどこまでできるのかというこ
とを含めて検討する。

- 結局、そこになるのか。啓発は、市でもできるのではないかな。

- ワーク・ライフ・バランスについて、一般の人は働く時間を減らしてプライベートの
時間を増やすという感覚でいることが多い。男性でも介護休暇をとりたいけれど、隠し
て働いている人もいるし、ワーク・ライフ・バランスを進めることが男性にとってもす
ごく利点があるということをもう少し積極的に書いた方がいいと思う。
ワーク・ライフ・バランスを進めることで企業の生産性が向上するという意見が多数
上がっているということは、企業戦略として、業績を上げるために推進したほうが
いいということをもっと全面に打ち出すと、その後、施策が組みやすい気がする。

- △ 全体の現状と課題の部分と今後の取り組みの部分の中で、どうそこを見せていくかを
工夫していきたいと思う。