

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4回）議事録

1. 開催日時 平成28年7月7日（木）15：15～16：15
2. 場 所 福岡市役所 1505会議室（15階）
3. 出席者 （出席委員 5名）  
久留委員、甲斐委員、岡崎委員、藤委員、中村委員  
（欠席委員 1名）  
鈴木委員  
（福岡市 2名）  
市民局事業推進課長、女性活躍推進課長
4. 傍聴人 なし
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

○ 企業向け出前型セミナーの実施回数が、昨年に比べて増えているが、その原因はなにか。また、成果があったということか。

△ 出前型セミナーは26年度は企業からの依頼があった場合に実施するという形態で行ったが、27年度は予算的にも強化して、30社を目標に提案競技を行い、委託で実施した。委託先の事業者の営業もあり、目標を達成した状況である。

また、27年度は経営層や管理職層は必ずセミナーを受けていただきたいということを条件に行った。上司が変わらないと職場環境が変わらない面があるので、そういった意

味では一定の意識改革にはつながったと考えている。

- 市の男性職員の方の育児休業の取得について、実績があるか。
- △ 26年度は4.2%。27年度は7.9%である。
- 男性の育児休業は、本当に進んでいない。民間だったら、0.4%とか、1%くらいか。
- 2.3%くらいである。
- 2.3%もいっていたのか。それでもあまり増えてはいない。
- “キャリアに影響するから”といった理由で取得しないなどと聞く。一方、取得者が  
増えている企業は、キャリアを保障している。
- 取得期間にもよると思う。どれぐらいの期間で取得するのか。1週間でも入るのか。
- 市役所の場合は配偶者出産休暇など、育児休業以外の休暇があるが、育児休業として  
はカウントしない。
- △ 市役所では出産・育児支援休暇という制度で、7日間まで取得可能であり、9割以上  
が取得している。
- 1週間だけでも、家に夫がいると違う。妻の気持ちも違うし、男性自身も取得してす  
ごく良かったという人が多いと思う。
- △ 育児休業を取得する人は、年度末までなど、区切りのいいところまで取得する人が多  
い。
- 以前は育児休業は夫婦一緒に取得できなかったが、今は両方取得できる。
- △ 両方だと、1歳までが1歳2カ月まで取れる。

- 両方が取ると逆にプラスになる。以前は専業主婦や、一方が育児休業中であれば、育児に専念できるので、もう片方の親は取れないという理屈だったのが、それでは、なかなか進まないということで取れるようになった。

“「い〜な」ふくおか・子ども週間”の賛同企業数がなかなか伸びていない。登録するとどんなメリットがあるのか。

ノー残業デーについては、労働局でもどんどん進める必要があるが、いろんな主体が、県下一斉に、大々的にやらないと労働時間の短縮は進まない。

育児休業も労働時間短縮が進んでいかないことには取りづらい。ぜひ、“「い〜な」ふくおか・子ども週間”で大々的にみんなが連携して進められたらいいと思う。“「い〜な」ふくおか・子ども週間”のこれまでの取組や状況を次回教えていただきたい。

△ では、次回、担当課にヒアリングをする。

- 労働局では、11月下旬に県下一斉ノー残業デーを設定し、5年くらい実施している。

“「い〜な」ふくおか・子ども週間”は、毎月のキャンペーンということであり、たくさんあった方がいいとは思いますが、本当に市全体に浸透させるためにはどうするかを考えたときにうまく連携が取れたらいいと思う。

- “「い〜な」ふくおか・子ども週間”は具体的に何を行っているのか。ノー残業デーの設定や、こども参観日が中心か。

△ “「い〜な」ふくおか・子ども週間”の定時退庁・年休取得・授業参観など学校行事への参加の推奨などいろいろな取組の中から、自分の企業はこんな取組をします、という宣言をしてもらい、ホームページに載せている。賛同企業にメールマガジンの配信も行っている。

「い〜な」こども参観日は、夏休みの実施を企業に呼びかけ、毎年数十社が参観日を実施されていると聞いている。

- 賛同企業数が指標になっているが、ワーク・ライフ・バランスや、長時間労働の見直し、女性活躍といった方向からすると、直接つながりにくい。これを指標としていく以上は、もう少し内容について検討してほしい。例えば、次回のヒアリング時に、ここを重点的にやりませんか、というように内容について検討することはできるのか。

- △ 以前も議論があり、賛同企業数を1,500社にするという目標に対してはなかなか届かないが、今1,000社ぐらいで、数を増やすことよりも、その中身の方が大事ではないかという話もあった。今後、第3次基本計画の目標値としておくかどうかは今後のことだが、担当課のヒアリングの際に、こういった話をするのか。
- 指標になっているので、ワーク・ライフ・バランスにつながるようなところとの連携などについての議論ができればよい。
- 事業主行動計画策定支援セミナーをやっているが、届け出企業は、市町村レベルには、お知らせしても良いことになっているので、受講企業の情報をいただけると労働局では、実際に計画策定の届け出があったらお知らせできる。セミナーが効果的だったか分かるのではないか。
- △ セミナー受講企業には、1～2カ月後にアンケートを行っており、計画を策定したかどうか、していない場合はその理由などをお尋ねしている。すでに計画を策定した企業はすぐに返事があるが、3割位しか回答がきていない。
- 返事がないということは策定していないということか。
- △ 恐らくそうである。策定しているか教えていただけると大変ありがたい。
- 300人以下の企業では、行動計画の策定がなかなか進まないと思う。ワーク・ライフ・バランスについて評価するには行動計画の策定は非常に重要になってくる。300人以下の企業が、どれくらい行動計画を策定したのかが、どのように推移していくのかを取りたい気がする。指標とするかどうかは、他の委員の考えもあるかと思う。
- △ 市では市内企業の行動計画策定状況はなかなか把握できない。3月にセミナーを実施したが、3月末までに計画を策定することが義務になっていた、大企業の比率が高かった。今年度は、6月から2回実施したが、まずは集客が課題となっている。
- 認定マークなども、合わせて説明するとよい。行動計画を作るだけではメリットがあまりないと思われてしまうのでは。認定マークを取得すると、公共工事や公共調達の優遇措置等も今後考えられているようなので、中小企業にとってはマークを取ることで

が、インセンティブになると思う。今、非常に採用が厳しくなっている中で、認定マークの取得はアピール材料になると思う。

△ セミナーは、平成28年3月に実施した時に、具体的な他社の事例を知りたいというアンケート意見が多かったので、28年度は企業の取組事例を中心とした内容になっているが、認定マークについても説明させていただいている。今後も積極的に周知していきたい。

○ 次回、セミナーのアンケート結果を知りたい。

## ② 「子育て支援の充実」について

○ 待機児童と未入所児童という2つの指標がある。待機児童は61人だが、実際には未入所児童が多くいる。定数に空きはあっても、職場と住んでいるところの兼ね合いで、入所できないという、未入所児童数の方が指標としては現実的。保育所を整備しても入所需が増え、なかなか追いつかないという実態があるので本当に大変と思う。

また、保育士不足については、根本的な問題として、待遇の改善など色々あると思うが、実際に保育士不足により、保育所の定数まで受け入れられないことがあるのか。延長保育など、色々な受け入れをしていくに当たって、人材確保が大変かと思う。現状や、整備などについて聞きたい。

○ 県の審議会でも、保育士の処遇が有期雇用であったり、不安定雇用になっているといった話や、さらに指導的立場にある保育士も有期だという話にも発展していた。

首都圏ほどの不足感はないと思うが、福岡市は実際どういう状況なのか。本来だと、潜在的有資格者はいると思うが、パートタイム、短時間正社員など、処遇を考えればその辺が可能なのか、保育園の状況を詳しく聞きたい。

○ 保育所では若い保育士が入れ代わり立ち代わりという状況で、臨時の保育士にも負担がかかり、経験者もなかなか続かないというところがある。若い人がキャリアを積んで、ベテランになっていく、という体制になるのが理想的だが、結婚後も続けるという体制になっていないのではないか。小学校の教員と比べると辞める頻度が高いようだ。

- 保育士の長時間労働が問題だということか。それを是正するには、人を増やせばよいと思うが、経営上難しく、進んでいないのだろうか。
- 延長保育は20時くらいまでやっている。
- 潜在的有資格者を短時間でうまく雇用できないのか。保育の労働環境を見直す必要があるかもしれない。
- 看護師など、どちらかというとな性が多い職場というのは、雇用環境が整備されていない傾向があったと思う。給料が上がるなど、処遇は改善されつつあるが。
- 処遇を改善する方向に進んでいるが、なかなか難しいところである。
- そういう意味では若い人が、続けていこうとならない。
- 学生がその仕事に就こうという思いを持ってくれないと、人材も確保できない。  
指標に関して言えば、未入所児童の実態は待機児童と違ってどうなのか。その未入所児童の解消が、働くことと直結する。  
保育所を作っていく計画の中で、必要数はある程度見通しを持っていると思うが、そのあたりの見通しや、現況について知りたい。
- △ 27年度の待機児童数は61人、それに対する未入所児童が1,532人である。未入所児童の解消に向けた取組や、今後の計画の見通しについて、保育士不足の対応について、確認するというところでよいか。
- 未入所児童が約1,500人とは多い。保育所に預けられないことによって、仕事を続けられず、辞めている人もいるかもしれない。
- もしくは無認可保育所に預けたりすることもあると思う。
- 女性の労働力率のグラフのM字カーブの底が浅くなってきたといいながら、30代前後で仕事を辞めている人はいる。待機児童や未入所児童の問題が解決すると違ってくると思う。

△ 質問事項については、事務局にて担当課へ確認する。

○ 次回、事務局より報告をお願いします。

○ 留守家庭子ども会事業について、県の審議会でも、全学年対象になったことによって、今まで低学年だけだったスペースでは足りないので、学校をもう少し使わせて欲しいという意見が出た。施設面など、スペース的に不足しているのではないかと思うので、現場の状況を併せて確認してほしい。

△ ニーズや、現状、子どもから見てスペースが足りているのかを把握しているか確認し、次回報告する。

○ ファミリーサポートセンター事業についてだが、依頼人は若干増えているが、活動回数は減少している。よい制度だと思が、周知ができてないのではないか。保育所に代わるまではできないにしても、何かの時に助かると思う。

△ 昨年も同様の質問があり現場に確認した。回数を多く使っていた人が使わなくなったり、新しく使う人が出てきたりということの誤差の範囲内での変化ととらえているようである。

○ 利用する年代の人達には、周知されているということか。

△ そういった年代での認知度はあると思う。

△ 有償ボランティアみたいな形で、お金を払うシステムになっているので、無制限に利用者が伸びる訳ではないと思う。

### ③ 「働く女性への支援」について

○ 今後は人材不足になり、今、働いていない人の再就職がキーになると思う。お仕事再開応援フェスタや、お仕事再開プチサロンなど実施しているが、プチサロンなどは参加人数が少ないと感じる。今後、力を入れていくのか。

△ アミカスの中にシティハローワーク南が入居しており、連携して講座を実施している。プチサロンは、どちらかという、子育てがひと段落して、働こうかなと思っている人たちに、今後の自分の人生設計を働くことも含めて考えてもらうサロンであり、少人数のグループワークで実施しているため、定員は10名程度である。

就職支援セミナーは、2回連続講座で、面談の受け方、履歴書の書き方など、ハローワークと一緒にいき、必要であれば、ハローワークで具体的な就職活動につなげてもらうというセミナーである。

お仕事再開応援フェスタは、昨年初めて実施し、朝から夕方まで、10個くらいの講座を行い、100名ほど参加があった。講座のひとつで、再就職した女性と採用した人事担当の方のペアで3社来ていただいて、どのようにして仕事をみつけたかや、その人を採用した理由や、どんな人材を求めているかなどをセミナー形式で50名程度で実施した。受講者からは、具体的なことも聞け、モチベーションも上がったという声があった。ハローワークとしっかり連携しながら今後も進めていきたい。

○ 男性向けのセミナーは何かあるのか。

△ アミカスでは男性のワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした料理教室や、子どもと一緒にいく教室などを実施している。就職に関するセミナーは男性向けには実施していない。

○ 会社の中で、女性が活躍するための男性の理解も最近重要視されている。

○ 管理職や人事担当者を対象としたセミナーなども実施されている。

○ そういったセミナーと一緒に実施するとういと思う。

△ アミカス企業向け講演会は、福岡市企業同和問題推進協議会という400社くらいの民間企業の集まりと一緒に実施しているが、企業の経営者や、人事担当の方に向けて、ワーク・ライフ・バランスや、パワハラ・セクハラなど、色々なテーマで行っている。経営層も含めて、意識改革が必要であり、そういったテーマをできるだけ取り入れて進めていく。

△ 昨年実施した、ワーク・ライフ・バランスに関するフォーラムも、主に人事・労務担



当者と経営層を対象に実施した。

- 女性活躍は、理解のある男性、上司がいなくなかなか進まない。管理職向けの女性を伸ばすための講座は、テーマのひとつとしてもよいのではないか。

△ アミカスでは講演会を実施していて、女性の大活躍推進福岡県会議ではワークショップのような形で実施している。県会議とも連携しながら実施していきたい。

- 大人数よりも少人数で実施し、ネットワークを作ってもらおうといったことを県会議では実施している。

- 先ほどの再就職についてのイベントの、周知をどのようにしたら、50社集まったのか。

△ ハローワークのネットワークを使って、来ていただいた。

- ハローワークに来る人は、すぐ就職したいと思っていて、準備ができている人だと思う。その前段として再就職にあたっては、お仕事再開プチサロンを実施していると思うが、市としては、どうやって周知しているのか。

- 企業からの集客はハローワークが多かった、女性の参加者については、ホームページや、市政だよりなどで広報を行い、定員いっぱい集まっている。今回は、小児科などにチラシを置いていただいたり、小学校、幼稚園、区役所の家庭教室などで配布したりと周知方法を工夫した。

- 小児科で配布するのはよい。生涯賃金や、年金などを考えると、今仕事してないとあとで大変だと思う。今は夫の収入でやっていこうと思っている人もいるかと思うが、きっかけづくりは必要かと思う。アミカスはちょうどよい働きかけになる。ハローワークまでは行かないけども、その前の段階のところをもっとPRしてほしい。