

第7期 福岡市男女共同参画審議会（第3回）議事録

1. 開催日時 平成29年7月28日（金）15:00～17:00
2. 場 所 福岡市役所 1504会議室（15階）
3. 出席者 （出席委員 14名）  
井委員、池内委員、石川委員、石田委員、石森委員、甲斐委員、北村委員、  
古賀委員、境委員、竹島委員、広崎委員、益村委員、宮田委員、安木委員  
（欠席委員 2名）  
寺下委員、森川委員  
（福岡市 10名）  
男女共同参画部長 外9名
4. 傍聴人 なし
5. 議 題 （1）副会長の選任について  
（2）苦情処理部会委員の選任について  
（3）福岡市男女共同参画基本計画（第3次）の平成28年度実施状況に対  
する評価について（重点評価項目）
6. 議事概要 （○…委員 △…福岡市）

**【議題1 副会長の選任について】**

- 副会長に就任いただいていた中村委員が退任されたので、後任の副会長を選任したいと思う。条例第30条第3項の規定により、会長があらかじめ指名することになっている。副会長は、境委員にお願いしたい。

（異議なし） 副会長は境委員に決定

## 【議題2 苦情処理部会委員の選任について】

- 苦情処理部会の委員に就任いただいていた中村委員、大久保委員が退任されたので、後任を選任したい。部会に属する委員は、条例第32条第2項により委員の中から会長が指名するとなっている。後任は、境委員、古賀委員にお願いしたい。

(異議なし) 苦情処理部会の後任の委員は、境委員、古賀委員に決定

- 条例第32条第3項により、「部会長は委員の互選による」となっているため、苦情処理部会の委員は、本審議会終了後に残っていただき、部会長を選出していただきたい。なお、選出された部会長については、後日、事務局から委員の皆様へ報告していただくこととする。

## 【議題3 福岡市男女共同参画基本計画（第3次）の平成28年度実施状況に対する評価について（重点評価項目）】

### 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

- 対象事業における事業実施担当課の自己評価では達成度Cの事業が4つとなっているが、内容を見ると働く人の介護サポートセンター事業と公民館での男性を対象とした男女共同参画講座の2事業である。同じ事業を2回と計上しているのはなぜか。

△ 重点評価項目に含まれる施策の方向性ごとに計上しているため、複数の施策の方向に該当する事業については重複して計上している。

- 働く人の介護サポートセンターの利用対象者は、働いている人に限っているのか。

△ 利用対象者は、福岡市内で働いている人、福岡市に住んでいる人である。働いている人が相談しやすいよう受付時間を設定しており、日曜も開設している。

- 相談利用者の男女別の割合を尋ねる。
  
- △ この1年間の相談利用者の男女別の比率は、女性2に対して男性が1である。夫婦で一緒に相談に来られることもある。
  
- 働く人の介護サポートセンターの28年度相談件数は平成28年7月から平成29年3月までで183件とのことであるが、この1年間とは、具体的にはいつのことか。
  
- △ 働く人の介護サポートセンターの平成28年7月の開設から平成29年6月までの1年間の相談件数は230件である。どちらの期間も相談者の男女比率は、ほぼ同じである。
  
- 事業実施担当課の自己評価が達成度Cの事業については、重点評価項目進行管理票の懸案事項・課題や今後の取組について記載されているのか。
  
- △ 働く人の介護サポートセンター事業は重点評価項目の事業として選定しているが、公民館での男性を対象とした男女共同参画講座は入っていない。
  
- △ 働く人の介護サポートセンターは認知度がまだ低いため、天神周辺の企業を中心に人事担当者へPRを行っているところである。
  
- 事業実施担当課の自己評価として達成度Cの事業が4つある状況で、この重点評価項目を事務局が「おおむね順調」と評価した理由を尋ねる。
  
- △ 対象事業に対する自己評価の内訳は達成度Aが28、Bが33、Cが4であり、全体としては、「おおむね順調」と評価したものである。
  
- 平日に開設している地域包括支援センターに来所できない人のために働く人の介護サポートセンターを開設したとのことだが、地域包括支援センターと同じような相談に対応しているのか。

△ 地域包括支援センターは、介護している人や、介護を受ける人がどのようなサービスを受けることができるのかといった視点で相談を受けるが、働く人の介護サポートセンターは、介護をしながら働くために必要な情報等を提供し、調整をしていく形でサポートしている。

○ 介護をすることになった人は、まず地域包括支援センターへ行って相談すると思うが、働く人の介護サポートセンターの存在を、ケアマネージャーなどは知っているのか。もし地域包括支援センターにおいて、働く人の介護サポートセンターの情報提供が十分に行われていないのであれば、積極的に周知や情報提供に努めていただきたい。

また、第3次福岡市男女共同参画基本計画の基本目標3の具体的施策として、「男性への意識啓発と、家庭生活や地域活動への参画促進」、「生活的自立のための様々な学習機会の提供」が掲げられているが、男性向けの講座として男女共同参画という内容に限らずあってもよいと思う。28年度に実施した男性向け講座の内容について尋ねる。

△ 男女共同参画推進センター・アミカスでは、男性の家庭・地域への参画促進ということで、男性カレッジを年3回行っている。平成28年度の1回目は「パパと子どものmy箸作り」で夏休みに親子で箸を作り、自分たちで作った料理を食べるという講座、2回目は、有名なフレンチのオーナーシェフによる「男のフレンチ料理教室」で、若い男性の参加も多かった。3回目は、「子ども撮影入門」で、カメラ講座を実施。若い世代や孫を持つ高齢の男性が参加されており、よい写真を撮るには、子どもや孫とのコミュニケーションが大切ということも知ってもらう内容で実施した。

○ 「男性のための相談ホットライン」の28年度相談件数は69件であるが、これはワーク・ライフ・バランスに関する相談件数をあげているのか。

△ ワーク・ライフ・バランスに限らず、男性からの相談件数の総数をあげている。その中には仕事と家庭の両立の相談もあるが、件数的にはそれほど多くはないと思われる。

- 保育所整備については、待機児童の解消に向けて重点的に取り組んでいると思うが、重点評価項目進行管理票に今後の取組として記載されている内容で、さらなる効果が期待できると考えているのか。
  
- △ 保育所の整備については、平成28年度は1,838人分を整備した。平成29年4月1日現在の入所申込数が大幅に増加したため、平成29年6月議会で補正予算を計上し、平成29年度は合計で2,500人分の定員増を図ることとしている。待機児童数は平成29年4月1日現在89人である。働く女性が急速に増えており、保育需要が増加し続けている。当分の間この状況は続いていくと思われるため、さまざまな施設形態及び多様な手法で対応していく必要があると考えている。
  
- 先ほどの説明は、市による保育所整備についてだが、民間事業者による保育所整備の取組について、市が積極的な働きかけをした例はあるのか。
  
- △ 保育所の設置義務は市町村にあるが、民間事業者が用地を確保した上で、保育事業を実施していただき、それに対する整備費や運営費を市が助成している。
  
- 市の保育所整備だけでなく、いろんな手法を取り入れて取り組む必要があると考えるがどうか。
  
- △ 28年度から企業主導型保育事業が国で始まっている。種別としては認可外保育施設になるが、企業の従業員向けの託児所に対し、国が整備費・運営費を認可保育所並みに助成するという事業である。定員の半数以内で一般の地域の子どもを受け入れることもできる内容となっている。
  
- これを市の施策として実施する考えはあるのか。
  
- △ 市としても、待機児童がまだ解消されず、未入所児童もたくさんいる今の状況で、保育所等の整備は今後も進めて行かねばならないと考えている。保育事業の実施を検討している民間事業所の相談を受けながら、

保育施設の設置に向けて支援している状況である。

- 保育事業を実施している民間事業者の現在の状況からすると、待機児童解消のために、福岡市が認可保育所を次々と整備しても、それを超えて入所希望者が増えている。国が企業内保育施設を作ることで5万人の待機児童を解消しようとしており、福岡市も企業主導型の保育施設設置に関する説明会を実施するなどかなりサポートをしている。こういった取組が、福岡市の待機児童解消にもつながると考えてよいのではないかと。
- 子育て支援コンシェルジュ事業とはどのようなものか。
- △ 子育て支援コンシェルジュについては、平成25年度から各区の子育て支援課に配置しており、城南区、中央区には各1名、そのほかの区には各2名で計12名配置している。保育所入所手続きについてや空き状況等、さまざまな子育ての相談に対して、助言や対応を行っている。また、待機児童のアフターフォローも行っている。
- 保育所を利用するに当たり、週5日とか1日8時間等ではなく、一時的や短時間といった保育のニーズに対応する保育所は準備されているのか。
- △ 保護者のリフレッシュや急な用件でも利用できる一時預かりや短時間保育も実施しており、いろいろな保育形態がある。
- アミカスでは、男性向けの料理教室や講座が実施されているが、西区から南区高宮のアミカスまでは遠い。各公民館とまではいなくても、各区役所などでも実施してほしい。また、男女共同参画協議会も協力できるので、公民館に対し、ぜひ市から働きかけてほしい。
- △ 公民館に、男女共同参画の視点を入れた事業を実施して欲しいとの提案はできると思われる。アミカスから無料で研修講師を派遣する「校区男女協と校区諸団体との連携支援事業」というものもある。
- 公民館では子育てサロン事業を行っているが、男性が子どもを連れて

きたのを見たことがない。男性も子どもを連れてサロンに来れるような周知の必要があると思う。

○ 中学校3年生の技術・家庭科では、公民館の子育てサロンに行き、親子の触れ合う様子や地域の人がボランティアで支援している姿を見せる授業を実施しているが、子どもたちにとって、とてもよい体験になっている。

○ 西区からアミカスの男性向け講座に参加したが、内容がよくて楽しかった。年に2、3回程度の企画なのでアミカスも力を入れることができるのだと思う。各校区での実施はなかなか難しいと思うが、5カ年の中で少しずつでも企画できれば、参加しやすくなると思う。

△ アミカスでは、地域での取組の事例集を2年ごとに作成している。アミカスが実施した事業で、地域で参考になりそうなものがあれば、次回事例集を作成する際に、掲載したい。

○ 公民館での男女共同参画講座は実施件数が少ないようだが、実際には公民館では男性を対象とした生活自立のための講座も開催されていると思うので、それを実施件数に入れてもよいと思う。

○ 福岡市の男性職員の育児休業、部分休業等の取得率が低いが、制度の休暇をとらず年次有給休暇を取っているのではないか。民間企業の見本となるよう、取得率をあげていただきたい。取得率が低い理由がわかれば教えていただきたい。

△ 本市男性職員の育児休業、部分休業等の取得率は、意識啓発も行っており年々確実に上昇しているが、育児休業ではなく年次有給休暇を取得しているケースが多いと思われる。出産育児支援休暇も含めて制度の周知に引き続き努めて行きたい。

○ 男性職員の育児休業はまだ取りにくい雰囲気がある。職場で取りやすい雰囲気を作るため、管理職が働きかけを徹底し、育児休業の取得率が100%になることを期待する。

- 「「い〜な」ふくおか・子ども週間」について、もう少し賛同企業への情報提供や働きかけを積極的にやっていただきたい。
  
- △ 「「い〜な」ふくおか・子ども週間」については、年々着実に賛同企業は増えており、毎年増加数は30～50程度で推移しているところである。今後とも周知を積極的に行っていききたい。
  
- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」についての主な意見としては、働く人の介護サポートセンターについては、今後とも積極的にセンターの周知や情報提供に努め、介護をしながら働き続けるための支援に取り組んでいただきたい。市男性職員の育児休業、部分休業、育児短時間勤務の取得が増えるよう、一層積極的に働きかけていただきたい。男性の家庭・地域への参画促進に向けた取組が地域でより実施されるよう、男女共同参画推進センター・アミカスと校区の男女共同参画協議会や公民館などとの連携について工夫されたい、達成状況については、「おおむね順調」ということでよろしいか。

(異議なし)

## ② 「働く場での女性活躍の推進」について

- 一般事業主行動計画策定支援セミナー等は、積極的に実施されていると思う。従業員300人以下の事業所が行動計画を届け出た場合、社会貢献優良企業優遇制度で認定を受け、市の入札などで優遇されることだが、具体的な内容を伺いたい。
  
- △ 社会貢献優良企業優遇制度は、事業所が子育て支援や、女性活躍に取り組むことを認定要件の一つとしており、認定企業には入札の指名回数等について可能な限り多くするものである。
  
- 女性活躍に取り組み、この制度に認定されれば市の入札に有利になることをぜひPRしていただきたい。



- 市の入札でどのくらいの割合で有利になるのか。
- △ 実際どのくらいの割合なのか把握はしていない。
- 大手企業は行動計画を策定することが義務になっており、女性の活躍推進にも取り組んでいるが、中小企業をどう支援していくかが重要である。中小企業は人手不足という中で、どう女性を活躍させていくかや両立支援を進めて行くかなどが課題である。このセミナーに参加している企業のうち中小企業の割合はどのくらいか。
- △ 従業員が301人以上の企業は行動計画策定が義務になっているため、行動計画策定支援セミナーは、従業員が300人以下の中小企業を対象としている。
- 「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」についてだが、就職活動をする際に、今の学生はネットや情報誌などあらゆる手段で情報を集めている。本サイトにおいては女性が働きやすい企業であるともっと強調しないと、ほかの情報と差別化できないと思う。計画最終年度の平成32年度までの掲載企業数の目標は設定しているのか。また、大学などに対して、本サイトの周知はどのようにしているのか、また、アクセス数はカウントできるのか尋ねる。
- △ 平成32年度までの掲載企業数の目標値は270件としているが、最低ラインとして考えている。目標を上回るよう各企業に掲載をお願いしている状況である。また、各大学等への周知については、平成28年度にサイトを立ち上げた時にポスターやチラシを作成し、今から就職される学生に周知してもらおうようお願いした。フェイスブックについては当課で管理しているので、アクセス数はカウントできる。
- 「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」について、有効に活用されるよう周知方法を工夫していただきたい。
- 「働く女性への支援」として実施している、アミカスの女性リーダー育成研修の参加者が平成27年度に比べ半分程度に減っている理由を

尋ねる。

△ 平成27年度の女性リーダー育成研修は5コース開催したが、平成28年度は全5回が2コース、全3回を1回コース合わせて3コースを実施した。約550社に郵送で案内したが、小規模の企業は研修のために社員を5日間も派遣できないという声があった。平成29年度の実施については日数やコース数を検討しているところである。

○ 教育の場でも働くルールの周知は必要であり、働くあなたのガイドブックを活用してほしいと考えるがどのように使われているのか。

△ 働くあなたのガイドブックには、ブラックバイトや過労死問題なども掲載しており、学生向けに、高校・大学・専門学校に見本として毎年度5冊ずつ送付し、ご希望に応じ、必要部数を提供している。また、働くあなたのガイドブックを紹介するチラシを市内の全高校に3年生の人数分を送付するほか、大学、短大には各100部、専門学校には各50部を送付し、案内している。また、ホームページにも同じ内容を掲載しているので活用していただきたい。アミカスをはじめ市内の施設や区役所などで配布しているほか合同会社説明会会場では就活生や出展企業にも配布しているところである。

○ 学校ではどのような場で活用できそうか。

○ 中学校では職場体験の時にあわせて活用できると思う。

○ 福岡労働局では各大学で労働法制の出前講座を実施したり、高校へは要望があれば、外部からの講師派遣もしている。

○ 九州産業大学でも出前講座をしてもらったが、学生に評判がよく、自分のアルバイトはどうなのかなど、働くための基本的な法制度に気づいてもらう機会となっている。

○ 中小企業の課題は人手・人材不足である。企業として優秀な人材を確保できるよう努力をすべきとも思われる。女性リーダー育成のみなら

ず、「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」の周知も必要である。情報提供も含め福岡商工会議所としても福岡市と連携して取り組みたい。

- 「働く場での女性活躍の推進」についての主な意見としては、「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」は、企業の人材確保や働く女性の活躍支援等に有効な施策であると考えられるため、サイトの積極的な周知に努められたい。女性の活躍を推進している企業に対する優遇制度等については、引き続き情報提供に努められたい。「働くあなたのガイドブック」は、就職を控えた学生等に有用な情報であるため、今後とも大学・高校等に向けて積極的に発信されたい、達成状況については、「おおむね順調」ということでよろしいか。

(異議なし)

### ③ 「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」について

- 係長級になる段階での在職年数について、男女別の数値は分かるのか。

△ 在職年数の数値については手元に資料がないが、昇任時の年齢については、課長級昇任が平成29年4月現在で男性51.6歳、女性53歳。係長級昇任が男性43歳、女性43.6歳である。

- 昇任時の年齢は男女であまり差がないが、男女とも同じペースでキャリアアップしていると理解してよいか。

△ 参考までに平成28年4月現在で課長級の昇任は男性51.2歳、女性50.3歳で女性の方が早い。係長級昇任は男性42.5歳、女性が44.7歳で2歳ほど差があり、どのように評価するのは難しい。毎年退職者の数にも左右される。昇任者の女性の割合については毎年着実に伸びているので、引き続き目標に向かって伸びていくことが大事であると考えている。

○ 能力があれば男性・女性を問わず登用していただきたい。主な事業の実施状況の記載において、「若手女性職員の本庁配置」や「子育て中の職員も政策立案業務ができる職場に配置すること」がこれまで通例ではなかったような表現があるが、そのような傾向があったのか。子育てをするのは女性のみであるような固定観念を少しずつ変えていただき、男性も子育てができるような職場配置をするといった配慮が必要である。

△ 「若手女性職員の本庁配置」については、女性は妊娠や出産をする場合があるため、できるだけ男性よりも早く本庁を経験させる必要があるという意味である。「子育て中の職員も政策立案業務ができる職場への配置」については、育児休業後や子育て中の職員は本庁よりも区役所を希望する傾向が強く、所属長もそうすべきだと考えている傾向がある。そうすると本庁勤務をする機会も減ってしまう。子育てをしながら本庁勤務もできるような意識改革及び人事上の施策をできる限りしていかなければならないと考えている。固定観念にとらわれず、子育て中の職員がキャリアアップできるような職場環境づくりに努めていきたい。

○ 女性職員を積極的に政策立案業務ができる職場に配置するよう取り組んでいただきたい。

○ 福岡市職員の男女比はどのくらいか。また、女性管理職の配置状況について部局別の統計は取っているのか。

△ 派遣職員や消防吏員も含んだ全職員総数9,623人で内訳は女性が3,003人、男性が6,620人。女性の割合は31.2%。女性の管理職についての部局ごとの統計はない。

○ 女性と男性の管理職の割合について、福岡県の場合では40歳以下だと男女差がないが、50代は女性が少ないため管理職候補の女性が圧倒的に少ない。以前は女性職員に対しキャリアアップ形成を若い時からしてこなかったという現実がある。今後40歳以下の女性の割合が徐々に上がってくると、管理職の男女比も変わってくると思う。いきなり管理職に抜擢するのではなく、能力に応じた女性の積極的な登用や、子育てを女性職員がするものと限定せず、誰もが力を発揮できるような職場づ

くりなどにより、女性の管理職比率を高めていただきたい。

- 政策決定権のある部署に女性を増やしてほしい。会長ではなく副会長が女性という固定観念もまだある。福岡市議会議員の女性の割合はどうなっているか。

△ 福岡市議会議員の女性の割合は9.7%である。

- 1割以下で少ない。市の政策・方針を決める上で市議会議員の影響はかなりあると思う。

△ 市議会議員の女性登用については、福岡市男女共同参画基本計画の施策として位置付けていないものである。

- 審議会等委員への女性の参画率は平成32年度まで40%を目標値としているが、平成28年度は33.7%である。新しく審議会を立ち上げたり改選する時に、所管課はこの目標数値を認識しているのか。また、女性の参画率を目標に近づけないといけないといった意識付けを、所管課に対し実施しているのか。

△ 平成29年度の速報値としては、34.3%と少し上昇している。審議会等の委員はほぼ2年に1回の改選で、改選の約3か月前から、所管課と事前協議をしている。女性の委員の割合が半数を超えていない審議会については所管課と直接面談での事前協議を行っており、その中で目標は平成32年度までに40%であると個別に伝えている。また市長をトップとする福岡市男女共同参画推進協議会でも40%を目標にして取り組んでいることを周知しているところである。

- 事前協議を改選時に必ずしているのであればよいと思う。

- 「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」についての主な意見としては、本人の能力や意欲に応じて、子育て中の職員も政策立案業務ができる職場に積極的に配置するなど、今後とも市女性職員の活躍推進に取り組んでいただきたい。政策・方針決定過程に女性が参画す

ることが重要であるため、審議会等委員への女性の参画促進について、引き続き取組を進めていただきたい、達成状況については、「おおむね順調」ということでよろしいか。

(異議なし)