

第8期 福岡市男女共同参画審議会（第2回）議事録

1. 開催日時 令和元年8月1日（木）15:00～17:00
2. 場 所 福岡市役所 1504会議室
3. 出席者 （出席委員 13名）  
池内委員、石田委員、石森委員、川上委員、岸委員、北村委員、熊谷委員  
竹島委員、益村委員、松浦委員、松本委員、丸岡委員、森川委員  
（欠席委員 3名）  
境委員、辻委員、安木委員  
（福岡市 13名）  
男女共同参画部長 外12名
4. 傍聴人 0名
5. 議 題 （1）福岡市男女共同参画基本計画（第3次）の平成30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 福岡市男女共同参画基本計画（第3次）の平成30年度実施状況に対する評価について（重点評価項目）】**

**① 男女平等教育の推進**

- 中学校の男女混合名簿の採用率は増えてきている。そろそろ100%になるべきと考えるが、いつ頃を達成目標としているのか。

混合名簿を活用しない理由に対して具体的にどう取組むかを教えてほしい。

男女平等教育副読本の活用率が減少している。生徒の男女平等意識のためにも、授業でさらに活用することが大切と考えるが、具体的な取組みがあれば教えてほしい。

- △ 男女混合名簿の採用率は、今年度にでも100%にしたいと考えている。今年度の中間報告では90%を超えた。未採用の6校に対しては、直接理由を聞き取るとともに、改善できる点は見直すように話をしている。

男女平等教育副読本について、今年度活用予定と回答した学校は小・中学校ともに90%を超えている。活用しない予定の学校に対しても、聞き取りを行う予定である。

- 「教育現場の実態を把握・分析する」とは、具体的にはどう考えているのか。
- △ どのように活用したか（教科・題材等）を調査し分析する。道徳が教科化されたこともあるので、しっかりと調査していきたい。
- 「はらっぱ」は作成から20年活用してきたということになるが、具体的な成果があれば教えてほしい。
- △ 具体的なデータは手元にない。
- 活用率も大切だが、成果が大切である。
- 資料2に、複数年度の目標に対し、事業実績が単年度で掲載されているものや、目標値を%としているにもかかわらず、事業実績に%が記載されていないもの、理念やアウトカムを目標としているものなど、達成度の判定理由がわからないものがある。掲載方法を検討してほしい。
- 中学生になり制服になるのは生徒にとっての一つの壁と考えている。来年度の新1年生から標準服となり、男女が自由に制服を選択できるようになったが、男女で髪の毛の長さに関する校則が違ったりと見直しが必要な部分は残っている。
 

家庭科や技術の教員も男女ともに増えている。「家庭科＝女性」というイメージを変えるためにも、男性の家庭科教員などは積極的に採用をお願いしたい。
- △ 担当課に伝えておく。
- そこまで取組みが進んでいるにも関わらず、いまだに男女混合名簿の採用率が100%でないのが不思議である。6校が活用しない理由は何か。
- △ 中学校での一つの理由として、体育での利便性がある。男女別のほうが使いやすいという意識が残っている。
- 制服は3パターンあると聞いたが。
- △ スラックスとスカート、キュロットから選べる。
- 7年前に「はらっぱ」を見たときに、見やすいと感じた。しかし、中学生向けの「わたしらしく生きる」はデータが多く、先生も使いづらいだろうと感じた。
- △ 見直しを行い、平成30年度より改訂版を配布した。
- 混合名簿の採用については、教育委員会の方針に各学校が従うのではなく、各学校で決めていくものなのか。
 

混合名簿を採用しなかった教員が異動することで、採用していた学校が男女別名簿に戻すというリスクも考えられるのではないか。
- △ 小学校では、混合名簿を採用していた教員が異動し、異動先の学校で採用したことにより理解が進んで100%につながった実績もある。
 

各学校が主体性をもって混合名簿を採用することに意味があると考えている。
- 混合名簿を採用しないことは、生徒の人権への配慮が欠けているということではない

か。

- 中学生の段階でデートDVにつながるものもある。思春期の意識が変わるタイミングで、副読本の活用率が50%台というのは低いと感じる。副読本を活用し、人権意識を育てほしい。
- 「男女平等教育の推進」について、主な意見をまとめると、男女混合名簿の採用率及び男女平等教育副読本の活用率の向上に向けて、実態を把握・分析するとともに、男女混合名簿を採用していない学校に対しては、人権の観点からの理解を求めるなど努められたい。達成状況については、「おおむね順調」としてよろしいか。

(異議なし)

△ 人権教育は総合的に行っている。混合名簿を採用していない6校においても人権教育はしっかりと行われている。混合名簿の採用は、人権の視点からも大切と考えている。校長会等でもしっかりと伝えていきたい。

### ③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- 市職員で育児休業を取得した男性が増えていることから努力は感じられる。しかし16%台という数字から、取得しにくい事情もあるとも考えられる。理由は分析しているのか。
- △ 取得できなかった理由は調査していないが、取得したくても取得できない状況があれば、改善していく必要があり、今後原因を明確にし、適切な対処方法を考えていきたい。
- これは福岡市だけでなく、社会全体の問題である。  
育休により職場の人員が減ることから取りにくいと感じている場合もある。子供がいる職員の配置をどうするかなど、様々な観点から考えていく必要がある。
- 多様な保育サービスの充実に取組んだとのことだが、延長保育の利用者数や一時預かり事業の実績を見ると目標値に対して達成が厳しいと感じる。  
待機児童数を教えてほしい。  
介護離職者の状況など、傾向やデータがあれば教えてほしい。  
多様な手法による保育所の整備とは具体的にどのような手法か。
- △ 延長保育の利用者数は、子ども総合計画で定める量の見込みを目標としている。これは推測だが、保護者もなるべく早くお迎えに行き延長保育を使いたくないと考えているのではないか。また、育児短時間勤務など、制度の利用が進んできたことも考えられる。  
待機児童数は平成31年4月1日現在で20人である。
- △ 多様な手法として、認可保育所の新築や、既存園の増改築、小規模保育事業、幼稚園における2歳児の受け入れ、内閣府所管の企業主導型保育事業などがある。

- 企業主導型保育事業は、問題になっていると報じられているが、フォローや指導はしているのか。
- △ 内閣府が所管であるため、内閣府（児童育成協会）で監査をしている。市では認可外保育園という位置づけになるため、年に1回立入調査を実施している。
- 今のところ問題はないのか。
- △ 保育自体は適正に実施されていることを確認している。
- 企業主導型保育所の利用者が少ないことが報じられていたが、その要因は把握しているのか。
- △ 福岡市の状況として、平成31年4月1日現在で95施設、定員2,464人に対して利用が1,413人と、約57%の利用率となっている。  
 企業主導型保育事業の制度が平成28年度に導入され、29年度から施設が出来始めた。施設の周知が進んでいないことなどが要因と考えているが、利用率は毎年上昇している。
- 認可保育所は、待機児童が多いところに市が設置するが、企業主導型保育所は企業の福利厚生の一環として設置し、近くにいる子供も預かっているという違いがある。
- △ 介護離職に関しては、国の就業構造基本調査で調査している。平成24年の調査によると、介護・看護による離職者は、5年間で486,900人、福岡市は5,400人である。平成29年の調査によると、5年間で全国は498,300人、福岡市は5,900人である。
- 消費税が10月から10%になる予定であり、幼児教育無償化がスタートすると聞いているが、福岡市ではどのように見込んでいるのか。
- △ 幼児教育無償化は、3～5歳のすべての子供と、0～2歳の住民税非課税世帯の子供が対象となる。  
 対象施設は認可保育所だけでなく、幼稚園、認定こども園、企業主導型保育事業、認可外保育施設等である。  
 3～5歳が主な対象者で、幼稚園も対象となることから、保育ニーズだけが著しく上昇するとは思えないが、今後も状況を見ていきたい。
- 男性カレッジは報道に取り上げられたのか。
- △ 男性カレッジに限らず、講座は市政記者クラブに資料を配布している。取材が入ることもあるが、昨年の男性カレッジは取材がなかった。
- イベントが報道されることは非常にいいと思うので、今後も継続してほしい。
- 進行管理票の記載が、市職員向けの取組みと市民に対する取組みが混在していると感じる。市職員に関する取組みは、特定事業主行動計画に基づく推進でもあるが、福利厚生的な面もある。記載は分けたほうが良いと思う。
- 市民意識調査を実施したと思うが、ワーク・ライフ・バランスに関する質問はあるのか。
- △ ワーク・ライフ・バランスに関する質問はある。

- 市職員向けの取組みを共に記載しているが、市民に向けた取組みをPRしたほうが良い。
- △ 記載方法は検討させてほしい。  
ワーク・ライフ・バランスに関しては、関係団体から市役所の取組みを聞かれることも多いことから、一つの指標であると考えている。
- 働き方改革により、ワーク・ライフ・バランスは進んできているという実感はあるが、実態を把握していれば教えてほしい。
- △ 今年度、事業所向けの実態調査を予定しており、実態について把握したい。
- 業種にもよるが、企業は変わってきたと感じる。少子化による労働力不足は課題となっており、単に労働時間を減らすだけではダメである。Society5.0を意識したアンケート項目にしてほしい。
- △ 承知した。
- 事業所向け調査の対象は。
- △ 従業員5人以上の2千社、従業員8千人、パートタイム労働者2千人が対象である。
- 規模別にみると、課題が見えるのではないだろうか。
- △ 福岡市内は中小企業が多いことから、中小企業の回答が増えることが予想されるが、分析をしていきたい。
- 本社が福岡市内にない支店も調査対象となるのか。
- △ そうである。
- 一時預かり事業の目標達成に向けた取組みを尋ねる。
- △ 今年公募も予定しているため、引き続き目標に向けて進めたい。また、目標値をより実態に合うよう見直しをしていきたい。
- 一時預かり事業は、企業主導型保育がないころからの事業である。状況も変わっているので、目標を見直すことも大切である。
- 「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、主な意見をまとめると、保育の一時預かり事業については、目標値が高く設定されており、現状と差があるが、企業主導型保育施設等においても、同様の一時預かりが行われるようになっており、目標設定当時とは状況が変わってきていることから、より実態にあう目標に見直ししていただきたい。

講座・イベント（とくに男性カレッジのような企画）開催時においては、一人でも多くの人に周知できるよう、引き続き広報に努められたい。達成状況については、「おおむね順調」としてよろしいか。

（異議なし）

#### ④ 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について、訪問型のフォローアップ実施企業31社のうち、行動計画策定企業が4社となっており、フォローアップが計画策定にあまりつながっていない。その課題を把握しているのか。

働く女性への支援について、女性リーダー育成研修の参加者数が減少している理由について尋ねる。

- △ 平成29年度は、一般事業主行動計画策定セミナー開催時にフォローアップも積極的に実施しているという形で参加募集を行ったため、「とりあえず話を聞きたい」ということでフォローアップに参加された企業もあり、応募は多かったが、計画策定にはつながらなかった企業もあった。

その反省を活かして、平成30年度は、行動計画策定につなげるためのセミナーという募集方法に見直したため、行動計画策定を目指す企業の応募が多かった。

- △ 女性リーダー育成研修については、平成29年度は女性リーダー育成研修のステップアップ編を2コースで実施していたが、平成30年度は実施しなかったため、その参加者数が減少している。

ステップアップ編は参加しやすいように、1回の講座で、平成28、29年度に実施した。参加者のアンケート結果から、他の参加者との異業種交流を希望している人が多かった。1回の講座では、異業種交流を実施できないため、連続3日間の2コースに力を入れることとした。

- 今は、就職率が高いが、就職氷河期の時代に就職時期にあった人たちは40歳半ばになっている。その年代の未婚の女性で非正規で働いている人たちの老後は、貧困問題がある。女性のステップアップだけでなく、このような人たちを手助けするような福岡市の施策があるといいと思う。

- 国は、内閣官房にプロジェクトチームを作っているので、今後、進んでいくと思う。企業とのマッチングを行うなど、国の労働行政として力を入れている。親の年金と一緒に生活しているうちに、親の介護が必要になるというケースも多く、介護が始まると就職活動が難しくなる。

ご自身に再就職の意欲があっても、長期のブランクがあると、一步を踏み出すのがなかなか難しいというのが現状ではないかと思う。

- 親と一緒にではなく、非正規で働いて一人暮らしをしている人もいる。そういう人たちに行政が手を差し伸べることはできないのか。

- そういう人たちには行政としても把握しやすく、フォローアップの施策を打ちやすいと思う。

- △ アミカスでは、女性が就職活動するためのスキルを学ぶことができる3回連続講座の

「女性のための就職応援プログラム」を年に2回に分けて実施している。この事業は、「シティハローワークみなみ」と一緒に実施しており、求人票の見方や履歴書の書き方、自己PRの仕方、身だしなみ等について、ワンポイントアドバイスを行っている。また、女性が経済的自立やキャリアアップを目指してチャレンジしていくための、女性の起業支援セミナーも実施しており、参加していただけるよう、広報にも力を入れている。

- 出産に伴って仕事を辞めて、子供が小学生になる時に再就職を希望しても日本ではなかなか正社員では雇ってもらえない。日本では正規雇用と非正規雇用では、同じ労働時間でも給与体系や社会保障体系が違う。

育児等で仕事を辞めた後に再就職しようとする人たちが早く再就職できるようにという目的で、政府や自治体は事業を実施していると思う。

- 非正規の人たちには貧困が待っている。行政として応援していただきたい。
- 国の政策でも、生活保護を受けている人が仕事に就けるように、国は職業訓練などを通じて支援している。
- 非正規でも5年雇用したら、正規雇用にするという制度はあっても、4年目に打ち切られたという話を聞くので、企業の現実は違うのではないかと思う。

雇用期間があるのに解雇されたという話も聞く。

- 親と一緒に生活していて介護をしている人で、民生委員との接点があれば、支援する方法があると思うが、一人暮らしの人は難しいと思う。
- 働く場での女性活躍については、企業での女性活躍を推進していくための施策であると思うが、行政が企業に対してどのようにアプローチするのか。

- △ 経営者、管理職、人事担当者に対するセミナーを実施し、女性活躍に取り組むメリットを理解していただけるよう啓発を行っている。社会の動きの中で女性活躍に取り組む必要性を認識してもらうことが重要である。一步、一步、前進していただくよう働きかけていく。

今年、女性活躍推進法が改正され、従業員101人以上の企業についても一般事業主行動計画策定が義務付けられた。義務として行動計画を策定するだけでなく、従業員が納得したうえで推進していただくことが重要であり、成果につながっていくと考えている。

- 福岡市には、力強い協力をいただいて、一緒に取り組んでいる。

経産局の企業の経営指導に専門家を派遣する事業では、女性の専門家を派遣して欲しいという依頼が多くなっているとのことである。女性活躍を本気で考えないといけないので、女性目線でのアドバイスを希望する企業が増えているということである。労働力人口の減少により、女性活躍を本気でやらないといけないという意識が、中小企業も含めて高まってきていると感じている。この動きが、いい方向に進んでいくことを期待している。

中小企業診断士協会でも企業経営の診断をしているが、女性の診断士がいいという要望

が増えているそうである。女性目線でアドバイスをしてほしいと考える企業が増えてきているのだと思う。

○ 女性活躍については、企業も無視できない状況になってきている。企業でも進めたいと考えているが、悩みはあると思う。

○ 女性の活躍が進んでいる企業ほど、業績が上がっているというデータも出ている。女性が働きやすい環境は、男性にも働きやすいということを理解してもらうことに時間がかかっていると思う。

就活の際に、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業かどうかを確認する女子学生が増えているが、その際に、「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」や「くるみん」取得企業等をチェックしている。

地元の企業もこの3年間で変わってきたと感じている。優秀な女性が増えてきており、出産しても働き続けてもらいたいということから、工夫してきている。

福岡商工会議所のアンケート調査結果によると、女性管理職は0人の企業が思った以上に多かった。従業員数が100人未満の企業が対象だったのではないかと思う。

△ その調査は把握していないが、一般に従業員数が少ない企業の方が、女性の管理職がいる比率が高くなる。

○ 正確には把握していないが、中小企業の方が女性管理職の比率は高いのではないかと思う。

○ 地域限定社員の採用があると思うが、福岡市だけの取組みなのか。それが、女性活躍に影響することになるのか。

○ 採用区分として、全国転勤や海外勤務がある総合職と転勤のない地域限定で働く一般職がある。介護の時だけ一般職で、その後は総合職というリレーができるという会社もある。若い人は、転勤を避けたいという人が多い。

○ 九州の大手企業の役員に女性が少ない。その中で、社外取締役に女性を登用しようという姿勢は見える。女性の声が反映されるポストに女性を登用していく必要があるし、それができないと企業は変わらないと思う。

○ 建設業を経営しているが、5年前と比較すると、現場には女性用トイレが設置され、けんせつ小町と呼ばれるようになり、職長の女性も増えてきた。

ベテランの女性がいないと、仕事が回らない。従業員が少ない企業の方がフレキシブルな働き方に対応できる。

大手のゼネコンも、ベテランの女性が活躍している現場の方が現場の安全性が確保されている。

○ 「働く場での女性活躍の推進」について、主な意見をまとめると、女性が管理職として活躍できるよう、女性活躍の事例を紹介するなど、「ふくおか女性

活躍NEXT企業見える化サイト」のさらなる充実を図るとともに、情報発信に努めていただきたい。

女性活躍については、働き方改革等を反映して企業における取組みが変わってきているため、福岡市女性活躍推進に関する実態調査においては、それを考慮した質問を含め、業種や規模別の分析を行い、女性活躍の課題を改善するための市の施策を検討していただくよう期待する。

達成状況については、「おおむね順調」としてよろしいか。

(異議なし)