

第11期 福岡市男女共同参画審議会（第6回）議事録

- 1 開催日時 令和8年8月3日（月）10：00～12：00
- 2 場 所 天神スカイホール ウエストルーム
- 3 出席者 （出席委員 14名）
板倉委員、一川委員、勝野委員、木村委員、高山委員、新納委員、
野依委員、浜上委員、林委員、原田委員、松尾委員、松本委員、三雲委員、
米田委員
（欠席委員 3名）
（福岡市 13名）
市民局理事 外12名
- 4 傍聴人 3名
- 5 議 題 （1）福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の
令和7年度実施状況に対する評価について（重点評価項目）
（2）福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の総合評価について
- 6 議事概要 （○…委員 △…福岡市）

【議題 福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の令和7年度実施状況に対する評価について（重点評価項目）】

① ライフステージに応じた男女共同参画意識の啓発

○担当課の評価が高いので、充実した実施状況と把握しているが、イベントや研修の中身を見ると、男性や若い世代の参加率が低い状況がある。意見ではあるが、参加できる曜日や時間帯の工夫など、今までにない対応が必要と考えている。

○懸案事項に記載のあるとおり、他の好事例を共有することは大事である。具体的な事例は把握しているのか。

△例えば、男女共同参画の視点で地域防災の取組みを進めることができるよう、男女協の予算を使って、防災士の資格取得を支援している事例がある。

また、イベントにキッチンカーを呼ぶことによってファミリー層を呼び込み、その中でボードなどを掲げて、男女共同参画の啓発を行うという取組みもある。

○防災士の資格を女性が取得できるようにしているということか。

△そうである。

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)

② 配偶者等からの暴力被害者の支援及び暴力の未然防止

○懸案事項に教職員の理解促進、配暴センターとの連携強化が必要と記載されているが、実際に母子支援施設において、児童相談所の職員が訪問して支援や情報共有をする姿を目にする。肌感覚では連携協力は進んでいると感じるが、一方で重篤事例でありながら、子どもが通う学校の校長から相談を促されてやっと支援につながった例もある。意見であるが、支援につながるまでの期間が長いほど、支援の困難度が増すという観点から、なお連携強化や教育を行ってほしい。

○以前聞いたかもしれないが、デートDV防止教育後援会について、実施校が2校なのは、市内中学校の数にしては少ないのではないか。

△当事業は、元々高校生を対象として毎年実施していたが、令和6年度から中学校にも対象を広げており、希望した中学校に実施している。

令和6・7年度は2校実施、8年度は現時点で4校から申し込みがあり、1校は実施済みである。今後も、中学生に対するデートDV防止教育の充実及び周知を図っていきたい。

○中学校に対しては取り組んだばかりであり、今後実施を広げていくということで理解した。また、DV被害者親子等に対するカウンセリングの人数が7・8人だが、市内全般から見て少ない。民間の数字は入っていないのか。どういった数字なのか。

△同事業は市の事業であり、DV被害にあった親子に専門カウンセリングを行うものである。実績としては令和3年度9人、4年度15人、5年度8人、6年度7人、7年度8人という状況である。事業の周知を図り、多くの人の心身の回復に繋がるようにしていきたい。

○つながりサポート事業の相談件数が861件とあるが、ここから移行してDV被害者親子等に対するカウンセリングにつながった事例はあるのか。

△つながりサポート相談室は、DV相談とはジャンルが違い、孤独・孤立など、主に心理的な不安を対象としている。DV相談に移行した数字は手元にはないが、DVについては配暴センターやアミカスのDV相談ダイヤルに相談があっている。

○どういう形で親子カウンセリングにつながるのか。

△主に避難してきた方に伝えている。

○家庭にいる人は対象にしていないのか。

△在宅の場合も対象である。相談があった方に紹介している形である。

○保育所の子供をきっかけにDV相談につながる情報があるかと思うので、教職員だけでなく保育園とも連携してはどうか。

△就学の前段階である保育所についてはこども未来局と連携している。例えば、保育所で心配な事例がある場合は、区役所の担当課に連絡があり、連携して対応する。

○DVの問題は自分から声を上げることが難しいので、つながりサポートや保育所などいろいろな窓口を通してこちらからキャッチしていく姿勢が大切。今後の取り組みで意識してほしい。

△DVを受けても我慢した人の割合は約半数となっており、そのような状況を改善したいと考えている。DV被害を受けた人が速やかに行政の支援につながるができるよう、広報啓発を進めていきたい。

○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)

③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

○優良企業や働き方改革推進企業の認定を受けた企業はもともと意識の高い会社が多いと思うが、企業に向けてどのように周知啓発しているのか。福岡の総務部門で働いていた経験があるが、福岡市から周知を受けた覚えがない。どんな企業をピックアップして、どう啓発しているのか。

△ワーク・ライフ・バランス推進に関して、年1回企業向けのセミナーを実施している。また、社会貢献優良企業優遇制度は、市の入札制度が有利になる制度であり、基準に達した企業を認定するが、そのチェック項目の中に「ワーク・ライフ・バランス研修を管理職が受けたか」「男性育休取得率はどうか」「在宅勤務制度はあるか」などワーク・ライフ・バランスに関する項目が入っており、推進を促す取り組みとなっている。見える化サイトにおいても、企業の取組みを公表しており、学生が企業を探す際に確認できる。公表することにより企業の取組みを促している。

○企業側から情報を取りにいかないといけないということか。全体的に企業に周知する、ポジティブアクションを期待している。

△令和8年度から新たな取組みとして、共働き共育で促進について実施している。企業における男性育休取得促進の課題は、規模・業種・企業風土などによって異なる部分もある。課題を捉え企業同士で意見交換をする交流会や、先進企業の取組みを紹介するセミナーを行う予定である。

△企業への情報発信については、記者リリースやHP公表など一般的なことはしているが、それだけでは足りないと感じている。中小企業団体に協力いただき、メルマガで情報を届

けたり、見える化サイトの登録企業に案内メールをしたり、労働局の説明会で紹介いただいたりしている。今後はさらに間口を広げていきたいと考えている。

○懸案事項について、男性育休取得率の向上となっているが、今後の取組みには取得期間の記載がある。懸案事項にも、育休期間に関する内容を明記してはどうか。

△育休は取得率も期間も、男女間で大きな差があることが課題である。育休取得率だけではなく、共働き共育てに向けて一定期間の取得が必要であり、育児家事への参画が必要であるため、期間も課題として受け止めている。

○今後の取組みに統合性を持たせる意味でも、懸案事項に取得期間の延長を図ることについて記載してはどうか。

△令和6年度に行った実態調査で、男性育休の取得期間は初めて実態を把握した。期間の比較検討が難しいことから、取得率のみを懸案事項に記載している状態である。今後再検討したい。

○懸案事項の文言を変えるということか。

△期間については別の表現を入れる方がいいと考えている。表現については会長と協議して決定したい。

○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

○見える化サイトの掲載企業数について、母数と目標はそれぞれ何社かお尋ねしたい。リニューアルされて、効果的なサイトになっていると思う。ワーク・ライフ・バランスと女性活躍は、企業側が両輪で進める必要があり、その入り口が見える化サイトと考える。

△見える化サイトのインタビューでは、電気関係で女性が少ない業種だが、女性が非正規雇用から正規雇用、管理職になった企業にインタビューを行っている。健康課題について、実態調査の結果や、自社で取り組むためのツールの掲載等を行い、サイトの充実を図っている。お尋ねの掲載企業数の目標値については、現状値として令和5年度362社、目標値を令和11年度482社としており、毎年20社増を目指している。見える化サイトの周知については、学生向けに経済観光文化局の大学連携の部署とも連携して、市内大学に周知している。企業に向けては、各セミナー等での案内を行っており、引き続きしっかり周知を行っていききたい。

○企業側もしっかり理解する必要がある。周知をお願いしたい。

○企業側への周知は、商工会議所を使ってほしい。経済観光文化局との連携も重要である。現在は人材不足だが、社会貢献を重視する人も多いので、男性にとっても働きやすい職場、

社会に貢献できる職場という視点で選ぶ人も多い。

○懸案事項について、「職場における女性活躍が進む一方、職場における男女間格差の解消には至っていない」と記載があるが、「職場における女性活躍が進む」の部分のその根拠となる指標は何か。事業所における女性管理職比率なのか。賃金格差は一般論としての記載か。

△「職場における女性活躍が進む」の指標は、令和6年度の労働実態調査で「自社は女性活躍が進んでいるか」という設問について、肯定した企業が多いためである。

○そうであれば、「女性活躍推進を進めている企業が増えた一方」などに表現を変えてはどうか。

△第4次計画での目標を達成してはいないが、女性管理職比率は微増している。育成や機会の提供、対象となる世代にどれだけ女性がいるのかなど課題があるため、急増は難しいが、着実に取り組む必要がある。微増ではあるが増えているため、この記載にしている。

△女性活躍の取組み自体もそうだが、管理職の比較や、計画の参考指標にしている女性管理職がいない事業所の減少、正規雇用者の割合など、様々な指標が上昇・改善していることを、端的に「女性活躍が進み」と記載している。課題についても、大きなものを例示している。この表現としたいと考えている。

○先ほどの意見は「意見」ということで、記載はそのままとしたい。

○企業向け講演会の男女比率はどうなのか。こういう内容こそ男性管理職に聞いてもらいたいと思うが。

△男女比は把握していないが、企業の推進担当や経営者など男性の方が多い状況である。

○男性管理職を対象としたセミナーなのか。

△結果的に男性の参加者が多くなっている。人事や経営者、管理職の方など様々な人が参加している。

○女性キャリア形成支援のリーダークラスの参加者が8名と少ないが、対象はどのような人か。

△主に課長級やその候補者などが来られている。キャリア形成支援として、同じ職責の女性同士でキャリアでの悩み等を共有し学ぶということで意味のある場となっている。自社内で研修が難しいという企業も多く、そういった企業にも受けてほしいと思っている。参加企業は例年同様15社程度だが、1社あたりの参加者数が減っている。周知が課題と考えており、工夫して取り組みたい。

○課長クラスならもっと参加者がいてもいい。周知をお願いしたい。

○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)

⑤ 市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

○施策進捗状況について、地域諸団体の長への女性参画の取組みを、今後の取組みに記載してはどうか。地域の諸団体への女性参画が進むことは、地域の男女共同参画推進の上で大切なことであり、そこから発展して審議会への女性参画促進にもつながると思う。

△地域の女性リーダーの育成は、本市の男女共同参画の推進にあたり、大変重要な課題であると認識している。今後の取り組みについて記載を検討する。

○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)

○なお、「達成状況」とともに、本日の「審議会意見」について年次報告書に記載することとなっているが、審議会意見のとりまとめについては、会長である私に一任いただきたいがいかかがか。

(異議なし)

○合わせて文言の検討が2か所あったが、こちらも検討させていただく。

【議題2 福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の総合評価について】

○意見なし

事務局案を審議会意見とする。

(異議なし)