

第7期 福岡市男女共同参画審議会（第4回）議事録

1. 開催日時 平成30年7月20日（金）14:00～15:50
2. 場 所 福岡市役所 1504会議室（15階）
3. 出席者 （出席委員 13名）
石田委員、北村委員、古賀委員、境委員、竹島委員、寺下委員、林委員、
広崎委員、益村委員、松浦委員、丸岡委員、森川委員、安木委員
（欠席委員 3名）
池内委員、石森委員、宮田委員
（福岡市 9名）
男女共同参画部長 外8名
4. 傍聴人 なし
5. 議 題 （1）福岡市男女共同参画基本計画（第3次）の平成29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29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

- 「働く人の介護サポートセンター」の利用者が増えているが、こういった相談があるか。
- △ 同居を始めた父の介護をどうすればいいか、身体的、精神的にどういった状況が介護が必要になるのか、脳梗塞で入院している家族の退院後の介護サービスの利用についての相談があった。
- 働いている人から仕事と介護の両立についての相談はあるか。労働局でも介護休業に関する相談を受けているので、ぜひ周知してほしい。
- △ 介護休業についての相談もある。相談内容に応じて、関連部署と連携していきたい。
- 市役所へ来ると案内表示があり、「働く人の介護サポートセンター」を設置されていることが分かるが、来庁者以外にも知ってもらえるよう、もっと周知していただきたい。

- 社会貢献優良企業優遇制度の認定企業が増えているが、市の契約の入札の際に加点ポイントがあるなど、落札に影響があるのか。
- △ 指名競争入札の指名回数が他より多くなる。10万円以下の契約時には、優先的に発注している。総合評価方式の公共工事について、品質評価の内容の一つに加点がつく。財政局で認定企業を管理しており、ホームページにも企業一覧を掲載している。契約時にメリットがあるため、企業からも申請がある。
- 企業では、まだ女性よりも男性が優遇される状況が多い。優良企業優遇制度の認定により、企業のメリットとなる。企業の意識が変わるような働きかけをしてほしい。
“「い～な」ふくおか・子ども週間”とはどういったものか。
- △ 毎月1日～7日を“「い～な」ふくおか・子ども週間”とし、少なくとも1日は企業、職場、地域で子ども達のために何か取組みを行い、社会全体でバックアップしていこうという趣旨である。
- 「見える化サイト」の登録企業と“「い～な」ふくおか・子ども週間”賛同企業は重複しているのか。
- △ 「見える化サイト」の登録要件の一つとして、“「い～な」ふくおか・子ども週間”への賛同をあげているため、重複企業が多い。
- 「女性活躍推進法に基づく認定制度」があるが、認定されると商品に厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」をつけることができる。認定されることも、企業における男女共同参画の推進に一役かっていると思う。
- 福岡市の男性職員の育児休業等の取得率が10.8%で上がっていないが、取得しなかった理由のアンケートなどはとっているのか。取得したいが取得できなかった人はどれくらいいるのか。
- △ 前年と比較すると取得率は0.1%の増に留まっているが、市長事務局局だけでみると28年度15%程度が29年度20%程度となり、5%程度増えている。隊で行動する消防職などは取得しにくい状況があるが、福岡市特定事業主行動計画推進委員会の中でも、今後どのように取得を促進していくか議論している。25年度は2.9%、26年度は4.5%であり、取得率は確実にあがってきていると考えている。
取得できなかった理由は調査していないが、他に保育できる家族がいるため取得する必要がない場合や、経済的理由により取得しない場合などもあると考えられる。取得したくても取得できないという状況があれば、改善していく必要があり、どこに原因があるのかを明確にし、適切な対処方法を考えていきたい。
- 男性職員の出産・育児支援休暇取得率が91.1%となっているが、最大何日間の取得が可能か。
- △ 7日間取得できる。出産・育児支援休暇を取得していない理由を調べたところ、本人が

病気休業中であったり、夏期休暇や年次有給休暇を取得していた。引き続き、制度の周知に努めていきたい。

- 保育所待機児童の解消はどれくらい進んでいるのか。
- △ 30年4月1日現在の待機児童は40名、29年4月1日現在は89名であったため、49名の減である。
- 働くうえで、子どもの保育所入所は重要である。待機児童0名を目指して、取組みを進めていただきたい。
- 福岡市の企業内保育所の整備状況はどれくらいか。
- △ 企業主導型保育事業は、企業が保育の受け皿を整備し待機児童解消を図るために、内閣府が28年度から開始した事業である。福岡市においては、平成30年5月31日現在で、78施設あり、定員1,849名分が整備されている。
- 福岡市特定事業主行動計画のなかで男性の育児休業の取得率など目標値はあるのか。
- △ 男性職員の出産・育児支援休暇取得率は、32年度までに95%以上、職員の年次有給休暇の年間平均取得日数は、32年度までに16日以上、男性職員の育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかを取得した職員の割合は、32年度までに15%以上としている。
- 昨年の審議会で、「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」と意見したが、具体的にどのような働きかけをしているのか。
- △ 26年10月から、子どもが生まれる職員は、出生後の休暇や同等の取得計画を上司に提出させることとし、本人と上司にそれぞれ考える機会を設けた。27年度から取得率があがっており、効果があったと考える。
- 職場環境や上司の理解は大事である。引き続き、具体的に働きかけていただきたい。
- 昨年からは、学校の先生など県費負担教職員が福岡市の職員となった。教育現場では、制度はあるが取得率は低い。教員は子どものモデルともなるので、教員の取得率が低いと今後の世代に影響をあたえかねない。
- △ 特定事業主行動計画推進委員会には、教育委員会や消防局などの任命権者も委員としている。各任命権者にも働きかけていく。
- 市役所職員や教員などが率先して進めていくことで、企業にも浸透するし、市の都市成長にもつながる。
- △ 内閣府の「30年版 男女共同参画白書」の男性の育児休業取得率の推移における民間企業(3.2%)、国家公務員(8.2%)、地方公務員(3.6%)の取得率と比べて、福岡市(9.6%)の取得率は高い。また、政令指定都市においても中位より少し上である。これからもさらなる取得促進に努めていく。

- アミカスが実施している男性カレッジは、男性の育児参画がメインのようだが、講座内容はどのように決めているのか。
- △ 講座内容は、参加者アンケートなどでニーズを把握しながら決めている。
- 男性向けの介護に関する講座はしないのか。
- △ 男性に限った介護に関する講座は実施していない。男性相談の中では、介護に関する悩みの相談も受けている。
- 男性カレッジは、料理や育児に関する講座がほとんどである。ぜひ、介護に関する講座も検討してほしい。
- 介護準備講座とはどのようなものか。結婚や出産年齢が高齢化し、育児と介護を同時に担うダブルケアが増えている。シングルマザーの問題もある。このような方が働きやすく、再就職できるようワーク・ライフ・バランスがとれるような講座をしてほしい。
- △ 介護準備講座として「ゆる〜く備える親の介護講座」を行っている。理学療法士等専門職が企業へ出向いて、親の介護だけでなく、自分自身のこれからの生き方も考えてもらう介護講座を行っている。
- 出張相談はダブルケアに関する相談も受けるのか。
- △ 出張相談を今年度から実施することとしている。福岡市内に本社がある従業員60名以上の企業894社に対し、働く人の介護サポートセンターのチラシで出張相談も行っている旨をダイレクトメールでお知らせしており、要望があれば実施することとしている。ダブルケアに関しては、相談があればできる限り対応していきたい。
- 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が制定され、国をあげて長時間労働の是正や働き方改革に取り組んでいる。給与体系の見直しとあわせて、男性が働きやすい環境は、女性も働きやすい環境となるため、働き方改革の取組みを進めてほしい。
- △ 人事課だけでなく人事部として取り組んでおり、長時間労働を前提としない働き方となるよう各所属へ働きかけており、早帰りデーの設定などを行っている。男女に関わらず、全ての職員が働きやすい職場環境づくりをしていきたい。
- 「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、主な意見をまとめると、「社会貢献優良企業優遇制度」については、企業の子育て支援や女性活躍の取組みにつながるため、認定企業が増えるよう、引き続き、働きかけていただきたい。
市男性職員の育児休業については、さらに取得向上に向けた取組みを推進していただきたい。今後、ダブルケアへの対応が必要となってくるため、仕事と育児・介護の両立ができるよう、働き方改革に努めていただきたい。
- 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るとともに、仕事と介護の両立支援について、関連部署との連携を図っていただ

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)

② 市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

○ 校長・教頭への女性の登用が遅れているように感じる。学校で、校長や教頭がみんな男性だと、トップは男性というイメージが生徒についてしまう。一般職だけでなく教育現場での女性の登用も大事である。

△ 教員の管理職における女性の比率は、一般行政職よりも高い。

○ 小学校は女性の校長先生も多い。

○ 教育現場では女性が多い。一般職に加えて、さらに女性の管理職比率を高めていただきたい。

○ 災害関連の審議会等には、ぜひ女性委員を意識的に選定してほしい。災害時に避難所では、女性や子ども、高齢者への配慮が足りなかったりする。女性の視点をいれることが必要である。

○ 地域でも、女性の防災士を増やそうと取り組んでいる。また、地域での防災の会議は、必ず女性が入り、数年前から、防災訓練等の際にも必ず男女が入り、避難所づくりを行っている。支援物資の配布は、生理用品など、同性でないともらいにくいことがある。

○ 熊本地震の経験では、現場で女性の声をなかなか聞き入れてもらえなかった。

○ 福岡市の男女共同参画課が発行している「女性の視点を活かした防災ミニブック」はとてもいいと思う。多くの市民に意識を持ってもらうためにも、広く広報してほしい。

○ 防災担当部署にも、女性の視点を入れるよう働きかけてほしい。

△ 防災担当部署が発行している「避難所運営ハンドブック」にも女性の視点を入れている。

○ 地域では、すでに女性の視点も入れた避難所づくりなど、できることをしている。市からも、女性の視点を入れるよう指導がある。これからは男性よりも女性の視点が重要である。

地域の各種団体の長は女性が少ないが、女性は長になるのを遠慮することが多い。男性の意識だけでなく、女性へ働きかけもしていただきたい。

○ 地域で実際に動いているのは、女性だったりすることもある。

○ 副会長は男性より女性が多い。少しずつではあるが、女性の長も増えている。

○ 審議会等への女性の参画率は34.4%となっているが、他都市と比較するとどうか。目標は40%となっているが、達成できそうか。

- △ 28年度において、政令指定都市20市のうち10位である。30年度の参画率も少しではあるが増加している。今後も事前協議を徹底していく。
- 専門知識が必要な審議会については、男女平等にすることはなかなか難しいと思う。議員や行政には女性が少ない。様々な視点が必要なところから女性を増やし、防災の事例をきっかけに女性の視点の必要性を再認識してもらえようような形で参画率を上げてほしい。
- 福岡市は、女性の視点を活かした防災が進んでおり、安心した。男女共同参画の視点に立った地域防災の取組みを、九州の他の自治体のリーダーとなって広めてほしい。また、継続的に市民への啓発も行ってほしい。
- 広報方法を工夫して広めてほしい。
- 防災のように、女性の視点を入れてうまくいった事例が他にあれば、集約してこの審議会に報告してもらえば、女性の参画率をあげる取組みを議論することもできる。
- 「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」について、主な意見としては、男性の割合が多い審議会等に、女性の視点の重要性が浸透するよう取り組んでいただきたい、達成状況は「おおむね順調」としてよろしいか。

(異議なし)

③ 地域における女性リーダー育成と男女共同参画の推進

- 対象事業でC評価が4つあるが何の事業か。
- △ 「地域における諸団体等の長への就任率調査」と、「アミカス地域支援事業」が重複して3つとなっている。施策の方向ごとに計上しており、複数の施策の方向に該当する事業は重複して計上しているため、事業としては2つである。
- 「みんなで参画ウィーク」の際には、地域では何かしらの取組みを、ほぼ100%に近い校区で行っている。
- 地域において女性リーダーを増やそうという意識は、浸透してきている。国では2020年までに30%と目標をたてているのではないか。
- “202030”は社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合の目標であり、企業や団体に限っていないため、地域も対象に含まれている。
- △ 福岡市では、地域の自治活動に対し目標値は設けていないが、今後さらなる向上を目指していくべきということで、達成度をCとしている。
- 最初から目標が高いとやる気もなくなる。実現可能な目標設定をすればよいのではないか。

- 私の校区では、30%に少しでも近づけるように努力はしている。
- P T Aはどうか。
- P T A協議会は会長が1名と役員が8名で、役員は男女4名ずつとしている。P T A会長は出事も多く、子育て真最中の母親は、頻繁に家をあけることが難しいため女性になりにくい状況である。
- 昔は校区のP T A副会長が2名だったが、最近では4名いるところもある。役割を分担することで女性も参加しやすくなる。
- 「アミカス地域支援事業」とは、出前講座のことか。
- △ 対象事業は、男女共同参画コーディネーター派遣事業、男女共同参画推進サポーター派遣事業、アミカス寸劇隊派遣事業、校区男女共同参画推進組織と校区諸団体との連携支援事業、男女共同参画つうしんである。事業目標を、派遣件数60件としていたため、達成度をCとしている。
- 派遣件数が少ない理由はなにか。
- △ 役員改選がある年は、新任委員への基礎研修として派遣件数が多い。29年度は改選期でなかったこともあり、希望が少なかったかと考えられる。また、出前講座で対応しているものもある。
- コーディネーター派遣事業とサポーター派遣事業の違いは何か。
- △ コーディネーター派遣事業は、校区の活動内容や年間事業計画の立て方など運営面でのアドバイスを行うものである。サポーター派遣事業は、男女共同参画に関する研修やワークショップなどを行うものである。
- 男女共同参画協議会では、何か役をお願いされた時に、元あすばる館長の中嶋玲子さんの言葉である「私でよければ頑張ります」と必ず言おうと心掛けている。
- そういった取組みが、災害時にも協力し合える共創のまちづくりにつながると思う。
「地域における女性リーダー育成と男女共同参画の推進」について、主な意見としては、地域における意思決定過程への女性の参画については、地域活動の企画や運営にも女性がより積極的に関わることで、福岡市の共創のまちづくりに繋がるため、引き続き、地域の実情に応じた支援を行われたい、達成状況は「おおむね順調」でよろしいか。

(異議なし)