

第8期 福岡市男女共同参画審議会（第3回）議事録

1. 開催日時 令和2年1月24日（金）14：00～16：00
2. 場 所 アクロス福岡 605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，熊谷委員  
境委員，辻委員，益村委員，松本委員，丸岡委員，  
森川委員，安木委員  
（欠席委員 3名）  
北村委員、竹島委員、松浦委員，  
（福岡市 6名）  
市民局長 外5名
4. 傍聴人 なし
5. 議 題 次期男女共同参画基本計画の策定について
6. 議事概要 （○…委員 △…福岡市）

**（諮問書を市民局長から会長に手渡し）**

**【議題 次期福岡市男女共同参画基本計画の策定について】**

△ <資料1，別紙1～2により次期男女共同参画基本計画の枠組みについて説明>

○ 現計画の目標では「～を目指します」という表現だったが，次期計画案の目標1は「意識の浸透」となっており，逆行しているように感じる。表現について検討すべきではないか。

△ 意見が出やすいよう，あえて案では抑えめに表現している。皆さんの議論で膨らませていただきたい。

△ 事務局の意図としては、現計画では目標1が学校教育が主なものとなっていたが、ライフステージごとに必要な啓発や支援を行えるよう、目標6と一体化したものである。

皆様の議論でより実態に近いもの、目指す姿としてふさわしいものに変えていただきたい。

○ これまでの計画に基づいて取り組んできた結果、少しずつ効果は出てきているところもあると思う。目標を4つにまとめるというのは、目標が定めやすくなると思うので賛成である。

いずれの目標も重要だが、福岡ならではの取組みがあってもいいと思う。スタンダードでない取組みでもかまわない。世の中を変える意気込みを発信するために、ターゲットを絞り、成果を目に見える形で表す最重要項目を一つ定めてみてはどうだろうか。

○ 政策決定の場に女性を増やすという点では、昨年の市議会議員選挙で、女性議員が6名から11名に増えた。

○ 意識の浸透は必要だが、目に見えて動くものではない。女性議員が増えたことは、何かしらの取組みがあったのかもしれない。全国的に見て、様々な取組みを考えていく必要があると思う。

国際的、全国的に見て、どういう取組みが有効かという意見をいただき、福岡市ならではの特徴を出しながら取り組んでいきたい。

○ スウェーデンでは閣僚の数が男女半々になっている。それは、男女平等が進んでいるスウェーデンだから実現できるのであり、日本で実現するのは難しいと思う。

○ 現計画11ページの「福岡市が目指す姿」が重要だと思う。大切なことがたくさん書かれているが、さらに読んだら分かりやすい内容になれば良いと思う。社会的に考えると、「ダイバーシティ」という単語があったほうが良いと思う。

女性が活躍できる環境整備をしていくことも大切だが、女性をもっと自発的に取り組めるようなものを目指しても良いのではないだろうか。

○ SDGsを意識した文言も必要になると思う。

ここ数年、少子化の影響で、労働力が減っている。これからますます労働力不足が進んでいくなかで、企業ではAIやIoTなどを駆使した生産体制や、女性が結婚して子どもが

出来ても仕事を辞めない職場環境づくりに取り組まれていると思う。近年ではテレワークの推進などが進んできているが、市がどのような環境整備をしたらいいと思うか。

- 家庭環境、企業環境、地域環境を整えることが必要。

その中でも生産性が低いことが課題である。福岡は中小企業が大半であるが、働き方改革やAIを取り入れるためには研修を受講したりコンサルに依頼する必要がある。しかし人手が不足すると、仕事に追われてそういった時間がとれない。コスト不足による悪循環となり、離職が増えてしまう。そこをサポートしてもらえるといいと思う。

- 一般事業主行動計画の対象が101人まで下がった。大多数の中小企業で、男女共同や女性活躍というのを考えざるを得ないところにきている。

生産性を上げて女性活躍を推進したいが、中小企業は母体も小さく人手が足りない。人手不足の中小企業において、女性が活躍できる環境づくりが大切と考えているため、その支援をしてもらえると助かる。AIの導入や働き方が変われば、働きやすくなると思う。

- 重責のある管理職や役員になりたくない女性もいる。政策決定の場に女性を増やすという観点から女性管理職を増やすということを考えると、子育てしながらでも管理職となることができる福岡市方式を検討することができたらと思う。

同一労働同一賃金が、大企業では今年の4月から、中小企業では来年4月から適用される。

中小企業ほど、1人で経理や営業などいくつかの業務を担っていることが多いため、その対応が課題である。

- 私の会社では、能力のある女性を役員に登用するための取組みを進めている。取締役に対する女性の比率も話題になっている。

女性の育休取得者も非常に増えてきており、1人目を出産し、復帰前に2人目を出産するということもある。

結婚で退職した人を再雇用して、キャリアアップできる仕組みづくりもやっており、時短勤務も取り入れている。

窓口は女性がいないと成り立たない状況であり、女性活躍には力を入れている。

- 育休取得率が増えている理由を、政府は「環境が整ってきたため」としているが、背景には共働きでないと経済的にやっていけないという要因もあると考えている。

- 夫婦の所得差も関係がある。例えば夫婦で公務員で同じ所得であれば、どちらが育休をとっても家族の所得は変わらない。しかし、女性がパートで安価な給料で、夫の給料が高い場合は女性が取ることになる。

社会保険の扶養内での勤務を希望する人も多く、10月から12月は現場に入らないスタッフも多い。どこでもそういうことが起きているのではないかと思う。

- 男女共同参画の目指すものとは何だろうか。女性の地位を上げる理由は、男性の補完ではないはず。

例えば、地域は役員のなり手不足である。男性だけでは担い手不足だから女性を増やすのであれば、男性の補完のように見える。

地域の男女協が何を目指しているかを知らない人も多い。そこを観念的にではなく、誰でもわかる言葉で具体的に示すことが必要だと思う。

- 私は共働きだが、子どもができたタイミングで、私が他県に転勤になった。妻は仕事を続けたかったため、1年半保育園に預けて1人で頑張ったが、ギブアップして退職した。今は扶養の範囲内で働いている。

働きたかった女性が辞めざるを得ないとか、そういう人を少しでも減らせる社会を作っていく必要があると思う。専業主婦希望を無理に引っ張りたいわけではなく、働きたい人が働き続けることができることが大切だと思う。

- PTAでは、男性が育休を取ったということをちらほら聞くが、女性からは「育休をとっただけ」という不満も聞く。女性が社会進出するための環境は進んできたが、男性が家庭に入るための支援も必要ではないだろうか。

制度が整い育児休業を取得したはいいが、何をしたらいいかわからない男性もいる。乳幼児健診や、保育園に入るための手続き、小学校に入るための手続きなどを知らない男性は多い。情報網が少ないことが原因だと思う。

PTAにも責任はあると思うが、企業でもそういったことに対してまだ関心が低い。企業のCSR活動は評価に繋がるが、そういった面は会社の評価につながらない。

男性が育休や時短をとったとしても、家庭内での役割や居場所がないと、男性のストレスもたまり、女性のストレスもたまる。そういった悪循環が今、現実になっていると思う。

- 働いている時から地域活動をしていれば、退職後も居場所はあるが、そうでない人は

退職後に居場所がないということを知った。

- 中学校では、現在女子が生徒会長を務めており、性別による決めつけはなくなっている。将来主婦になりたいという声もあまりない。学校では男女間の差はないが、どこかの段階でそれが起きている。そこを見極めて対策をとることが重要であると思う。

計画の冊子を作っても、意識が高い人しか読まないかもしれないため、市民が読みやすいダイジェスト版があってもいいと思う。

- 地域においても、男女共同参画意識を浸透することが難しいと感じている。様々な講座をやっているが、参加する方は同じ人ばかりである。それ以外の人に浸透するために工夫していく必要があると考えており、寸劇など取り入れているが、面白かったという意見は出ても、役員に名乗り出るまでは至らない。

日本女性会議などで、福岡市は各校区に男女協があり進んでいると言われているが、現実には難しいと思っている。

- 男女協設立の際はすごい勢いで立ち上がった。当初は「なんでも男女平等に」という意識だったが、男女でなんでも同じようにできないことに気づいてきた。

男女共同参画とは何かをきちんと認識したうえでやっていく。その視点が少し欠けているのではないか。

- P T Aも副会長の女性のパワーは大きいと思う。

- コミュニケーションや情報伝達からも、圧倒的に女性のパワーは大きいと感じている。

- 共働きがこれだけ増えていく中で地域活動をやるのが難しいのかもしれない。

- 男性の働き方は、小さな子どもがいても転勤を命じられたら断れなかったり、小さな子どもがいても管理職になっているが、本当は男性も子どもがいたら悩んでいると思う。しかし、当然会社には従うという社会になっていることも見直していかないといけない。

家庭や家事、育児、介護との関わり、それから男性の働き方や生き方を考える意味では、ワークライフバランスは大事なテーマだと思う。

次期目標案の目標3はワークライフバランスと女性活躍が同じ項目に入っているが、そうするとそれぞれがぼやけてしまう恐れがあるのかなという気がする。

△ 事務局としては、ワークライフバランスの推進と女性活躍は裏表の関係でもあるため、一つにした方がわかりやすいという判断でこのようにさせていただいている。

逆にそのほうがぼやけるとか、ご意見あるようでしたらぜひ伺いたい。これにこだわるつもりはない。

○ 基本目標1は、計画全体のベースになるものと思う。

男女共同参画というのは、企業の立場、学校の立場とか、様々な立場で受けとめ方が一人ひとり違うと思う。自分にとっての男女共同参画とは何かを考えることも大事だと思う。

行政だけの取り組みではなく、市民運動として取り組もうという視点も大事である。市民の皆さんが一番わかりやすく、共通して目指す男女共同参画社会のあり方を、計画の「福岡市が目指す姿」に示すというの必要なことと思う。

○ 「男女共同参画」という言葉自体につまらないイメージがついている。楽しく生き生きした社会を目指すようなものになればいいと思う。

○ 子どもができたから仕事をやめるという女性たちが、出産前に働いていた女性を100とすれば、2010年以前だと6割だったが、近年では5割になった。出産を機に仕事を辞める女性たちが多いが、その要因としては、仕事と育児の両立が困難であることがあげられる。

女性には35歳と40歳の2つの壁がある。35歳の壁は、出産後に退職し、子どもが小学生になって時間に余裕ができたから再就職しようとしても、なかなか正社員で雇ってもらえない。また、40歳の壁は、それまで専業主婦だった人が再就職しようとしても、専門職を除けばパートですら自分の希望するところで働けない。

これからはさらに女性が活躍する状況が期待されているため、こういった壁を取り払うために企業等の雇用環境の改善が必要だと思う。

○ 大学の社会人向けの講座でコーディネーターをしている。育児等で一度退職した方の再就職支援プログラムを行っているが、30代で一度退職し、子どもが小学生になったら復帰したい人と、成人した後に復帰したい50代に二極化していると感じる。

50代はポテンシャルもやる気もあるにもかかわらず、年齢が壁となってしまう正社員での再就職が難しい。

○ 高齢者雇用にも共通する部分があると思う。アンケートで65歳以降も働きたいと回答

した人は多く、その多くはホワイトカラー系を希望している人が多いが、実際は清掃や警備系が多い。

- 人手が欲しい企業とミスマッチしてる部分があると思う。  
リカレント教育という言葉もよく言われている。ある程度の年齢からのリカレント支援も大切だと思う。
- リカレント教育は何年も前から言われているが、あまり進んでいない。
- 社会人学び直しのリーダー育成プログラムは、もともと企業の管理職を養成するつもりだったが、蓋を開けてみると、学んだことを活用して起業する方が多かった。組織に所属するよりも自由度が高く、働けるということで選ばれる方もいらっしまった。
- 福岡市は起業のスタートアップの特区でもある。こういった部分も活用できると良い。
- 福岡市の起業率は日本一と聞いたことがある。企業に復帰できないから起業するという理由もあるのかもしれない。
- △ 政令市比較では一位である。
- 次期目標案の目標3にワークライフバランスと女性活躍を一つにまとめると、ワークライフバランスが女性に偏ったように見えてしまう。  
多様な人たちがどういう働き方をするかということに変えた方がいいと思う。たとえば「働く場におけるダイバーシティとワークライフバランス推進」とするか、あるいは女性活躍は別に作った方がいいと思う。
- 国では、介護離職ゼロを目指している。  
ダブルケアなど、今後問題になることが予測されるところを意識する必要がある。「働く場におけるダイバーシティとワークライフバランス推進」はなじみやすいと思う。
- 女性が選択できる社会を目指す必要がある。主婦でも働いてもかまわない。人生を選択できる社会が必要。働くだけが女性の活躍じゃない。そういう視野での女性活躍が必要かと感じる。

- △ では、ワークライフバランスと女性活躍の目標は別に定めたほうが良いか。
- 総論に女性活躍を入れて、各論を定めてみてはどうだろうか。
- 標題からは女性活躍の文言を落として、ワークライフバランスの目標の中で女性活躍に関することを定めてみてはどうだろうか。
- 標題だけで見てしまう場合もある。
- △ 現計画の目標3.4を「福岡市働く女性の活躍推進計画」に位置付けている。わかりやすいかと思いつつにまとめる案を考えたが、皆様の意見を聞くと、分けたほうが良いと感じた。
- △ 現計画では、様々な施策を各目標に分けた時に、どこに当てはまるかわかりにくく、再掲も増えたのでまとめたほうがわかりやすいと思う部分もあった。  
しかし、実効性のある計画にするために、皆様の意見を参考に検討させていただく。
- 現計画では目標6に防災に関することも記載されている。次期計画案は統合して「安全安心」としているのか。
- △ 目標1に、全体の目指す姿を示したいと考えており、防災や教育も含めて書かせてもらった。  
教育だけで分断すると、学校教育だけの話になってしまうこともある。それより、一つ大きな人生の流れの中で、防災や学校教育の問題も含めて男女共同参画のあり方みたいなものを描けないかといった趣旨である。
- 私は地域活動をしている。女性が地域活動を支えているが、長く地域活動をした女性ではなく、地域活動経験の短い男性から会長が選ばれる。
- 私の地域では副会長には必ず女性を入れるようにしている。自治協議会会長を女性、男女協会会長を男性にしたいと思っているが、女性が引き受けてくれない。
- 人前で話せないという女性の意見もある。人前で話す経験がないから自信がもてないのだろう。会長になればそれなりに育っていくと思うので、ポストを開けてほしいと思



っているが、そこに女性が出てこれないのが現状である。

○ 地域も、時間がたって少しずつ進んできてはいるが、まだまだだと感じている。

○ PTAも、会長選出に男女で差をつけていることはない。女性に声をかけても断られている。

人前に出れないという意見もあるが、そのほかに、男性の場合はあまり深く考えないが、女性の方が深刻に考えられるので一歩踏み出せないのかもしれない。

私の地域の小・中学校長は全員女性である。女性ならではの校長先生の色が各学校に出ていると感じている。

どんどん女性に入ってもらいたいので、もう少し会長という意識、ハードルを低くできたらいいのかなと思う。

○ 表現に関する意見だが、次期計画案の目標2・3には「実現」「活躍」と定められており、誰もが活躍できる社会を実現していくというものになっているが、目標4は「参画する」ことが目標になっているように見える。たとえば参画を通じた共創社会を作り上げるなど、そういう方がバランスがいいかと感じた。

○ 本日の意見をもとに、これからさらに議論を進めていきたい。

△ 次回の審議会は、3月27日の14時からを予定している。