

第8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2年6月29日（月）15:00～16:30
2. 場 所 アクロス福岡 608 会議室
3. 出席者 (出席委員 12名)
石森委員, 川上委員, 岸委員, 北村委員, 熊谷委員, 境委員, 竹島委員,
益村委員, 松本委員, 丸岡委員, 室谷委員, 森川委員
(欠席委員 4名)
池内委員, 石田委員, 辻委員, 安木委員
(福岡市 11名)
男女共同参画部長 外10名
4. 傍聴人 1名
5. 議 題 福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査の結果について（報告）
福岡市男女共同参画基本計画（第4次）について（案）
6. 議事概要 (○…委員 △…福岡市)

【議題 福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査の結果について（報告）】

△ <資料1により、福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査の結果について説明>

○ どのような規模の事業所が回答したものなのか。また、規模ごとのクロス集計は行っているのか。

△ 主なところでは、30人以下の事業所が44.5%、501人以上の事業所が20.8%である。規模別でクロス集計した分析等は報告書に掲載している。報告書は先日送付させてもらっている。

○ 前回と比較して回答率が減ったことは残念である。理由は何か。

△ 調査対象の30%を占める卸売業・小売業や15%を占める宿泊業・飲食サービス業の回収率が非常に低かった。本調査は従業員5人以上の事業所に送付しており、中には家族経営+パート従業員数名という形態の事業所も含まれている。そういったレストランなどの回答が少なかったのではないかと分析している。また、1社あたり正社員、非正規雇用者用をあわせ調査票が6部に及んだことで、負担に感じられたのかもしれない。

○ 管理職比率を高めたいというのがこの審議会の意向である。「女性管理職が少ない（全くいない）理由」は、誰が回答したものか。

△ 管理職比率10%未満の事業所に回答してもらっており、回答者は主に経営者か人事責任者である。

○ 女性の昇進したいとの回答が低い、その理由がわかれば教えてほしい。

△ 「昇進したいと思わない理由」を尋ねており、女性の回答で多いものから順に「管理職は向いていない」が36.8%、「現在の地位で十分」が35.4%、「責任が重くなる」が34.1%であった。これらは、男性と比較して回答割合が高い。

○ 女性管理職を増やしていくために、どのようにアプローチしていくのか。

△ 女性が昇任したいと思わないのは、キャリアパスをイメージできていないことが原因の一つと考えている。今後は、女性自身に自信を持ってもらうための後押しや、やる気を高める支援をしていきたい。

○ 「現在の地位で十分」と回答した人が多いことに驚いている。

△ 「現在の地位で十分」と回答した女性では、管理職が特に高く55.6%となっている。目指している役職として管理職以上と回答した男性は72.0%、女性は26.0%であった。女性は昇任したいと回答していても、4割は目指す役職が「わからない」であり、次が「主任・リーダークラス」である。

○ 能力を高めるよりも、意識を高めるためにどうしていくかが重要かもしれない。

△ 企業がそういった意識を持って、キャリアパスに乗せていないことが大きいと考えられる。

市役所で例えると、企画部門や財政部門などで、役所の仕組みを学ぶ経験を若い時から経験している人が少ないようなものである。

○ この調査結果を福岡ならではという見方はできるのか。

△ 民間など各種調査があり、調査結果によっては高い場合や低い場合もある。

○ 福岡市は支店が多い。女性の管理職は増えているが、根本的な考え方は変わっていない。東京本社なら昇任意欲もあると思うが、地方への転勤は避けたいために敬遠するケースもあると思う。

△ 4ページに記載のように、女性の管理職登用促進にあたり重要なことは、女性にとって「出産後も働き続けることができるような環境整備」であるという結果が出ている。市として、企業の環境整備に関する啓発を進めていく必要があると考えている。

○ 短時間勤務の正社員など、柔軟な働き方改革も必要だと思う。働き方改革の推進にも時間がかかっている。男女共同参画部長の説明にあったように、コアな部署に女性が起用されないことによる経験不足という部分があるし、その状況を改善しようとしても、仕事と家事育児との両立を考えてこれ以上業務負担が増えることへの懸念もあると思う。結局、ワーク・ライフ・バランスの問題だと思う。

年代別の非正規雇用の分析はしているのか。

△ 非正規雇用労働者調査では、主に未婚・既婚別と業種別で分析している。

○ 非正規雇用を希望する女性も多いので、さらに年代別に分析することで、より良い具体的な対応ができるのではないかと考える。

○ 「管理職は向いていない」と回答した人の中には、周りが変われば自分もできると思っている人もいるかもしれない。

自分についてきてくれるか、受け入れてくれるのかと不安に思っているかもしれないので、「向いていない」の理由を分析することも必要かと思う。

- △ 「向いていない」の理由までは調査できていない。
- まだロールモデルが少ないことで、管理職としてやっていけるのか不安だという可能性もある。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で状況も変わっており、働き方も変わってきている。
- リモートのほうが働きやすいと感じる人もいる一方、BCPをやり遂げることで精いっぱいになっている状況や、男女共同参画の面からは後退してしまった状況もあるかもしれない。
- 難しいとは思いますが、現状を把握できたらと思う。
- △ 経費の関係もあって追加の調査は難しいが、国や民間の調査を活用し、状況を把握していきたい。
- 私の会社では、リモートに向いている部署とそうでない部署の差が大きい。誰かがボタンを押さないと生放送ができない。
- 2つの班に分けて、片方の班で感染者が出ても、もう一方の班で対応出来る形を取った。テレワークで効率が上がった人もいる。
- 一方でテレワークをしたいが、パソコンが足りないなどの理由でできない人もいた。
- 今後は、働いた時間を評価するのではなく、成果をどのように評価するかを考えていく必要がある。
- 商工会議所では、緊急事態宣言後はリモート率6割でやってきた。感染症対策、働き方改革、生産性の向上との観点で、宣言解除後も2割程度は継続していこうと考えている。しかし、大企業では6割でリモートが出来ているが中小企業では2割以下であり、中小や小規模の事業者に対してどのように支援していくかが課題である。
- 製造業では8割を達成できても、飲食サービスなどは難しいのが現状である。

【議題 福岡市男女共同参画基本計画（第4次）について（案）】

- △ <資料2，資料3により，第4次基本計画の原案について説明>

- 原案12ページの基本目標2を見ると、「女性への暴力」と表現されている。しかし女性でなくても暴力被害者はいる。
また、原案36ページ施策の方向5に「女性等」と表現されているが、ひとり親には男性も多く、「女性」という表現はないほうが良いのではないだろうか。
- この原案は、先日市民局から送付されてきた自治協議会への調査と連動しているのか。
男女共同参画推進が校区全体の取組みとなっているかと聞かれているが、各校区の男女共同参画組織は、婦人部の名残で活動しているところもあり、校区全体の取組みとなっている校区は少ないと感じる。男女共同参画という名前は知っていても、目的を認識している人がどれだけいるのだろうか。
- 新しい町内会長に代わると、男女共同参画の活動について、何をしているのかわからない人もいる。
- 七区自治協の代表として各団体の認識はわかっているつもりだが、各団体の状況をすべて把握しているわけではない。考え方自体が、認識不足などところがある。
- 任期の間、仕方なく来ているという認識の委員もいる。その中で残って協力していく人が増えて、地域に広がっていけばと思う。
- 自治協の会長を女性にするよう働きかけてはいるが、なかなか女性の会長が増えていかない。実態や具体的な活動がつかめていないので、アンケート結果が出たら教えてほしい。男女協は誰でも入れるのだから、大きな主体として活動できるはずである。最終的には男女協の会長は男性が担い、自治協の会長は女性が担うようになれば良いと考えている。しかし、そのような認識そのものがお互いに無いような印象である。
- 町内会から一人ずつ手を挙げた人で組織している男女協もある。大部分が女性の会の流れで組織している印象はある。
- それがあるべき姿なのかどうか分からない。
- 一方で、日本女性会議に出席すると、「福岡市は各校区に男女協があるからいいね」

と言われることもある。

○ 男女協は自治協設立時の必須条件の一つになっているためである。しかし活動内容や実態はバラバラと感じている。

○ 各校区に自治協・男女協があるのは福岡市の強みである。しかし集合住宅が多い地域では男女共同参画担当委員はいるが、実際の活動は伴っていないこともある。どう活性化するかが課題である。

○ 男女協の委員の選出方法が「町内会から〇人出す」という形より、「意識がある人が集まるべき」という考え方もある。

しかし自分の団体でやろうとすると結束力ができるので、はたから見ると入りにくくなることもある。行政と地域はお互い指導できる関係ではないから難しいことはわかっている。

○ 政治分野に関する記載が盛り込まれているようである。政治分野に関する法律が施行されたためと思うが、政治分野への女性の参画とは、市議会議員の参画という認識でよいのか。

△ 政治分野に関する女性の参画に向けた環境整備として、市議会の欠席事由に「育児・介護を理由とした欠席」が認められていないため、制度の見直しについて協議していると聞いている。

○ つまり、直接女性議員数を増やすわけではなく、女性議員が活躍できる環境を作っていくということか。

△ この法律の趣旨は、立候補者に占める女性を増やすというものであり、その中で自治体の責務としては、環境整備等の役割が定められているということである。

○ 介護・看護のために仕事を辞めた人は約47万人で、うち75%が女性と、資料3の3ページに紹介されている。安倍内閣では介護離職0をめざしているものの、実現していない。ダブルケアの時代に突入し、一方、親と二人暮らしの人が介護・看護のために離職せざるを得ない場合もある。

子育て・家事・介護等に関する女性への過大な負担を軽減し、管理職まで昇進できる

環境整備が課題である。

資料2の基本目標3に「家事・育児シェアにむけた広報と支援」と記載されているが、介護は必要ないのか。

地域包括ケアシステムが整備されていても離職に追い込まれることはあるので、支援していく必要がある。

△ ワーク・ライフ・バランスを実現していくうえで、子育て・介護は大きな課題と考えている。介護についても、働きながら介護ができるような支援を進めていくことになる。

国も、パートナー同士で家事シェアしようとか、子が生まれるときから話し合うことが重要と言っている。シェアシートなどの取組みができないかと考えている。

○ 介護はいつ終わるかわからないこともあり、介護休暇の制度はあっても取得しづらい実情もある。

○ 資料2の基本目標2で「共生社会」という表現が使われている。「共生社会の実現」は福岡市政として目指すものと解釈してよいのか。

△ 国においては、「地域共生社会」として高齢者、障がい者、子ども等も含めて、多様で複合的課題に対応していく体制づくりを進めている。市としても、高齢者の場合は、「地域包括ケア」の考え方を元に高齢者が住み慣れた地域で生活できるような仕組みづくりに取り組んでいるが、それをより深化させたものとして、高齢者だけでなく、障がい者、子ども等も含めて市全体で地域共生社会を作っていこうという取組みを進めている。

○ 共生社会という表現を使うのであれば、1か所だけというのはもったいないと思いき質問した。そういうまちづくりを目指していることも分かったのでよかった。

○ 原案に新型コロナウイルス感染症の背景を掲載している。計画を検討し始めた段階でなかったものと思うので今から作り直すのは難しいかもしれないが、コロナ関連の具体的なことをもう少し入れてほしい。

否定的なことが書かれているが、育児・介護・治療している人など、リモートになったことでよくなった面もある。逆に在宅ワークにより家事が24時間体制でのしかかってくるという問題もあるが、マイナスなことだけでなく、新しい働き方としてプラ

スの面も入れたほうが良いのではないだろうか。

これからどのようにアプローチしていくかにもよるが、テレワークを次期計画の5年間で、積極的に推進していくというような書きぶりが出来たらと思う。

資料2の基本目標2の性的マイノリティ関係の表現が「支援等」となっているが、支援のほかに周囲の意識改革が欠かせないと考えている。「等」と濁さず、意識改革についてもしっかり明記したほうが良いのではないか。

原案14ページに「配偶者等」からの暴力に関する記載だけしか書かれていないので、マイノリティに関することも記載したほうが良いのではないか。

○ 政府はテレワークを推進しているものの、これまで日本ではテレワークは浸透していなかった。新型コロナウイルスという外的要因によりようやく日本でもテレワークが浸透してきたので、これを受けて働き方そのものも変わってくるはずである。

△ 社会情勢が動いていることから、今後反映させていきたい。

○ 新型コロナウイルス感染症関連は上手に盛り込んだほうが良いと思う。働き方や暮らし、生き方が変わってきており、社会情勢の変化を明記しておくことで、第5、6次の計画を策定する際に検証できるのではないだろうか。

△ 具体的な施策を盛り込むのは難しいが、知恵を絞って国際的な動きの所にでも入れたい。

○ 働き方がどう変わってきたかについては先ほど委員から紹介があったが、さらにアンケート調査を引用することで、方向性も見えてくると思う。

○ 答申は年明けになるのか。

△ そうである。

○ そういうタイミングであれば、新型コロナウイルス感染症の要素がないことに違和感もあると思うので、盛り込んだほうがいいだろう。

△ <資料4により、第4次基本計画策定スケジュールについて説明>

(異議なし)

△ 次回の審議会は7月30日を予定している。別途案内させていただく。