

第8期 福岡市男女共同参画審議会（第7回）議事録

- 1 開催日時 令和2年7月30日（木）10:00～12:10
- 2 場 所 エルガーラホール7階 多目的ホール
- 3 出席者 (出席委員 13名)
池内委員, 石田委員, 川上委員, 岸委員, 国広委員, 境委員, 波多江委員,
益村委員, 松本委員, 丸岡委員, 室谷委員, 森川委員, 安木委員
(欠席委員 3名)
石森委員, 北村委員, 竹島委員
(福岡市 16名)
市民局長 外15名
- 4 傍聴人 3名
- 5 議 題 福岡市男女共同参画基本計画（第3次）の令和元年度実施状況に対する
評価について（重点評価項目）
福岡市男女共同参画基本計画（第3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3次）の令和元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

- 副読本の内容に関して、何年かごとに見直しを行っているのか。

△ 中学生向け副読本は平成29年度に改訂し平成30年度に配付、小学生向け副読本は平成30年度に改訂し令和元年度に配付している。

△ 何年かごとに改訂するということではなく、必要な都度内容の見直しを行っている。
- 以前の審議会で、男女混合名簿が採用率100%を達成していない要因については、校長

の考え方だと聞いている。今でも変わらないのか。

△ 昨年度は中学校で6校採用していない学校があったため、個別に学校へ出向き校長と話をした。いずれの校長も男女共同参画については理解を示しており、何等かの形で男女混合名簿を採用するとの返答を得ている。

○ 学校の運営に関して幅広く外部から意見を聞くサポーター会議において、男女混合名簿に関する反対意見は出ているのか。

△ サポーター会議の内容までは把握していないが、一部地域から男女混合名簿の推進の必要性について理解が進まないような声があったという話は聞いている。

○ 採用率100%にすることは大事なことである。達成できない要因がサポーター会議など地域にもあるのであれば、自治協として説得すべきかと考えている。

△ 令和2年度の採用率100%を達成したため、いかに啓発を進めていくかというところにつなげていきたい。

○ 男女平等教育を進める上で、道徳の時間で副読本を活用することは大事だが、日常の教科の授業でも男女平等教育の視点は重要である。通常は男女別に扱われることはないが、唯一、体育だけが男女別で実施することが多い。本校でも改善できていないところで、男子がサッカーをして女子はテニスをするといった状況がある。体育の授業のあり方を検討してほしい。

△ 教育委員会としても、種目別に分ける必要がないものはしっかりと啓発・指導を進めたい。体育専門の先生の意見も聞きながら進めていきたい。

△ 教科別の研修においても情報発信をしたい。

○ 職場体験学習の実施率100%ということだが、女子はケーキ屋、男子は消防署など職場体験学習の中身が性別で偏ることはないのか。

△ 各学校で事業者に打診しており学校によって若干の違いはあるが、基本的には生徒の希望により決定している。明確に女子向け、男子向けとの区別はしていない。

○ 職場体験学習の受け入れ事業所について元年度は2,872事業所、平成30年度は3,168事業所ということだが、数字的には多いのか、少ないのか。

△ 明確に不足しているという話は聞いていない。今後も受け入れ事業を増やしていきたいと考えているが、今年度は新型コロナウイルス対策の関係から、職場体験学習は全て中止している。来年度に向けての課題である。

○ 「男女平等教育の推進」について、主な意見をまとめると、男女平等教育については、体育の授業のあり方なども含めて、学校生活全般において男女共同参画の視点で実施されるよう、教職員への研修会等を通じて啓発に努められたい。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)

② 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護

○ 配偶者暴力相談支援センターのカード・リーフレット配布箇所数が減少しているのは、それまでカード・リーフレットを配布していた所から設置を断られたということか。また、相談員のスキル向上を図るために研修の内容や方法について検討するとのことだが、具体的にどんな研修を行うのか。

△ 配布箇所数については、カード・リーフレットを市民に向けて配布している設置箇所のうち、当該年度に担当課からカード・リーフレットを送付した箇所数を記載している。設置箇所の在庫の状況によって再度カード・リーフレットを送付するかどうかを判断しており、配布箇所数は年度によってばらつきがある。設置箇所数が減ったということではない。

研修については、特に児童虐待との連携に着目した研修を実施したいと考えている。

また、研修で個人のスキルアップを図るのはもちろんのこと、DV被害相談に対応する機関と児童虐待に対応する機関とのネットワークを強化したいと考えている。

○ 配布箇所数よりも設置箇所数を記載する方がわかりやすいと思う。また、研修に加えてネットワークづくりも大事だと思う。

○ DV被害相談件数が減少しているが、相談件数が減少していることがDV被害が少な

くなったことを示すとは一概には言えないため評価が難しい。現状の相談件数について、DV被害相談機関では相談がさらに増えても対応する余力があるのか。また、相談件数のうち警察との連携や、一時保護が必要になるような深刻な相談の割合はどの程度なのか。

△ DV被害相談件数は、全国的な傾向として減少しており、当市においても約5,000件程度であった平成27年度をピークに減少傾向にある。

一方で、警察へのDV被害相談件数は増加しており、DV被害にあった場合は、まずは警察に通報する方が多いということではないかと考えている。相談機関では、DV被害にあった後の被害者の自立までを目標として支援しているが、相談が現在以上には受けつけられないために相談件数が減少しているわけではない。DV被害が重篤化しないよう、警察とは日頃から緊密な連携を図るようにしている。また、一時保護を必要とする重篤なDV被害の件数は、例年50件弱ということで大きく増加してはいない。被害が深刻化する前に相談機関や関係機関につながり、被害の重篤化を防止できていると考えている。

○ 現在の重点評価項目に児童虐待は入っていないようだが、児童虐待の部分はどのように評価していくのか。

△ 第3次計画については児童虐待に関する項目はないが、第4次計画の評価項目には反映させたいと考えている。近年の児童虐待による死亡事例などの重大事件をみても児童虐待の背景にはDV被害があることが指摘されており、児童虐待対応とDV被害相談対応については一体的な施策が必要と言われている。

また、配偶者やパートナーの間のDV被害を児童が目撃する、いわゆる「面前DV」は児童の心身へ大きなダメージを与える、児童への心理的虐待と言われるが、児童相談所が多忙を極める中で、「面前DV」への対応が子どもの安全確認にとどまっており、DV被害者の支援までにはつながっていない現状がある。そこを一步踏み込んで、DV被害者の支援につなげていく方策も考えていきたい。

○ 地域の民生委員・児童委員にも働きかけてもらいたい。

△ 民生委員・児童委員には重要な役割を担っていただいている。児童虐待については、支援が必要とされる家庭の見守りのために地域に要保護児童支援地域協議会（要支協）を設置しており、民生委員・児童委員だけでなく保育所、幼稚園、小中学校など、様々

な関係機関や団体に参画してもらっている。この要支協のネットワークを活かして、児童虐待だけでなくDV被害者支援についても各関係機関・団体と連携した取組みを行っていききたい。

○ 災害時の女性への性暴力についてはどの重点評価項目で協議すべきか。災害時に性暴力を受けた人はどこにも相談できない状況にあることが多い。女性の衛生用品の中に性暴力相談窓口の広報物を入れておくという取組みを聞いたことがあり、市でも同様の取組みを行ってほしいと考えている。基本目標6で議論すべきかどうか迷った。

○ 基本目標の2と6の両方に関わるものである。

△ 基本目標6においては、防災というテーマで男女共同参画の啓発を行う研修等を行っている。現実的な性被害ということであれば基本目標2である。ただ、基本目標2と6において重点評価項目とはなっていない。本日議論するのは重点評価項目の内容であり、議題2の総合評価において議論してもらえればと思う。

○ 新型コロナウイルス感染症拡大の影響でDV被害が増大しているとも聞く。議題2の総合評価において議論し、第4次計画に反映するということが良いか。

○ 災害時の女性への性暴力という新しいテーマは、今後の課題として施策に反映してもらいたい。

○ 全般的な話になるが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、様々な分野で現在の状況や今後の施策に求められることが変わってきている。新型コロナウイルス感染症がもたらす影響や変化を文章にいれないと現状にそぐわない状況が出てくると思う。新型コロナウイルス感染症の拡大を踏まえた新たな取組みが必要となってくる。

○ そのとおりだと思う。元年度実績の評価においては新型コロナウイルス感染症の影響は少ないが、今年度以降は市政全体に大きく影響しており、今後の取組みにも影響がある。たとえば従来開催していた講演会などについても現在は「三密」防止の観点から大勢の市民を集めることが困難になっており、施策の手法を改める必要がある。新型コロナウイルス感染症の拡大によるDV被害の増加など、新たな問題が出てくる可能性がある。元年度評価とは別の話だが、問題認識が必要である。

- 議題2の総合評価において議論したい。
- 元年度の評価においても、今後の取組みとして新型コロナウイルス感染症拡大の影響は入れるべきではないか。
- 「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護」について、主な意見をまとめると、児童虐待対応とDV相談対応の一体的な取組みを強化するため、児童虐待対応機関とのネットワークの構築に努められたい。
DV被害が重篤化する前に、被害者の保護等の支援につながるよう、関係機関との連携強化を図られたい。
新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮したDV被害防止の取組みを検討していただきたい。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)

③ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- 男性カレッジの定員と働く人の介護サポートセンターの相談件数が減少しているのはなぜか。
 - △ 男性カレッジについては、元年度は合計3回実施したが、男性の家庭や地域への参画促進という趣旨で実施したものは1回のみであった。平成30年度については同趣旨で3回実施したため、減少した形になっているが、男性カレッジの定員及び参加者総数自体は増えている。
 - △ 働く人の介護サポートセンターの相談件数減少について分析は行っていないが、企業への周知に努めているところである。元年度は26社に企業訪問等によるPRを行い、そのうち6社については相手方の企業訪問による相談も受けたところである。今後とも周知、広報啓発に努めたい。
- 男性職員の育児休業取得率が20.2%というのは著しい改善である。
他都市と比較しても改善しているのか。昔は「育休を取ると出世に響く」と言われていたが、今はそのような考え方はなくなったと判断してよいか。
 - △ 育児休業等の取得率が向上している要因として、子どもが生まれる男性職員に対して

上司が面談を行い、休暇取得の計画を一緒に立てるといった取組みを行っていることがある。また、「イクメン」という言葉があるように社会的な意識が向上しており、身近に育児休業等を取得した男性職員が増えていることから、ロールモデルとなり波及効果が生じているものと考えている。他都市との比較については手元に資料がない。

○ 取得率が向上しているのは良いことだが、業務内容やこれまでの取得者がいるかどうかなどで取得しやすい部署と、しにくい部署があると思う。意識の問題なのか環境の問題なのか分からないが、取得しにくい部署への波及効果についてはどう考えているのか。

△ 局区毎の取得率も出しているが、各局区で極端に大きな差はないものの、消防職や教育現場では取得率は低い傾向にある。また取得率もあるが、取得期間の問題もある。国も1か月以上の取得を推進しており、今後は取得期間等も含めて意識の醸成を図りたい。

○ 働く人の介護サポートセンターの相談内容は把握しているか。

△ 介護サービスや介護認定手続き関係の相談が多いと聞いている。

○ 今後の取組みの記載が物足りないように感じる。企業に対して根本的なワーク・ライフ・バランスを推進するような項目を追加できないか。育休取得に関しても代替員が来るかどうかが大きく、システム上の課題があるのではないか。

△ 課題にも記載しているが、第4次計画に向けての課題は男性の家事・育児への参画と考えている。今後の取組みをしないというわけではなく、第4次計画に書き込んでいくことを考えている。

○ 新型コロナウイルス感染症の拡大により、働き方が大きく変わってきており、企業も悩んでいる。在宅勤務等で子育てをしながらの働き方が女性にとってメリットなのか、大変なのかをリサーチしながら、生産性が高く効率的な事例を紹介してほしい。

○ 前回の審議会でもそういった意見が出ていた。今年はテレワーク元年と言ってもいいほどに働き方が変わっていることから、その部分も第4次計画に盛り込むということになった。テレワークが増えたことで、家事・育児がいかに大変であるか、また楽しいものであるかを経験した男性が増えてきている。そのような男性のロールモデルも「見える化サイト」等で積極的に周知啓発してほしい。

○ 新型コロナウイルス感染症の拡大により、地域活動も仕組みが変わることが想定されるが、どう変えるべきかわからない。地域活動は顔が見えないと難しい。

○ 今後の取組みに関して、育児と介護のことが記載されているが、そのどちらにも直接かわからない人のことが抜けているように思う。全体的な働き方の見直しに関することも入れるべきではないか。

△ 新型コロナウイルス感染症の拡大の中でワーク・ライフ・バランスをどのように進めるかという啓発については、現在検討している。

△ 今後の取組みは現状の事務局の考えを記述するものであり、内容に関して審議会を経て変更するものではないので、事務局の今後の取組みが物足りない場合は、その旨審議会意見としていただく整理かと考えている。

○ 今までの意見を審議会意見として整理することとしたい。「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、福岡市役所の男性の育児休業取得については、取得率だけでなく、育児休業取得期間の拡大に向けた取組みにも努められたい。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、働き方やワーク・ライフ・バランスのあり方が変化してきている。企業におけるワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、男性の家事・育児への参画をさらに推奨し、ロールモデルの見える化等の効果的な発信に努められたい。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

○ 一般事業主行動計画策定セミナーを全4回実施とあるが、4回異なる内容を実施しているのか。

△ 同じ内容で実施しているが、4回のうち1回については、医療・福祉にポイントをおいた内容で実施し、その関係者が参加しやすい場を設けた。

○ 83人のセミナー受講により、実際に行動計画策定につながった事例はどのくらいか。

△ 行動計画には女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づくものがある。以前から策定義務の範囲が広い次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の取組み期間が満了する際に、併せて女性活躍推進法に基づく行動計画の策定に取り組むことができる旨を、セミナーでも説明している。今年度中にすぐに策定するようにまでは勧めていなかったため、受講した68社に対して、策定したかまでは調査していない。

なお、令和元年8月から令和2年の2月にかけて、福岡市内で女性活躍推進法に基づく計画を策定した企業は全体で24社、従業員300人以下では19社増加している。

○ 策定義務付け開始の直前まで策定しない企業も多くあり、早めに策定していただくよう啓発している。競争入札での加点や子育てしやすい企業との宣伝効果があるなど、行動計画策定によりこういった利点があるのかという内容で策定を呼びかけている。

○ 市でも同様の啓発をしているのか。

△ 社会貢献優良企業制度や、えるぼしの利点、助成金などを紹介している。

○ 個別訪問における講師の選定や、対象企業の選定について聞きたい。

△ 社会保険労務士である一般事業主行動計画策定セミナーの講師が個別訪問を行った。実施した8社については、「セミナー受講後により詳細な話を聞きたい」「現在の行動計画で問題ないのか」といった内容での申し込みである。

○ 「見える化サイト」の課題で学生や求職者からの認知度に関して記載があるが、重要なことであると考え。最近の女子学生は、就職にあたって企業がワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるかどうかを重視しているように感じる。大学や短大などにも広報物を配架する、講演を実施するなど、大学などとの連携を検討してはどうか。

○ 女性活躍が進んでいる企業に対して表彰などを行っているのか。

△ 表彰ではないが、「見える化サイト」において、各取組みのほか、積極的な取組みを行っている企業のインタビューを掲載している。そのほか、一定以上の取組みを行う企業には、入札上の優遇措置を受けられる制度もある。

○ 認定シールなど優良企業であることが分かるものがあれば、その企業への求職者も増えると思う。企業と連携した取組みを進めてほしい。

○ 女性リーダー育成研修など女性向けの取組みが主体となっているが、男性の意識改革が重要である。特に、働く女性の上司にあたる男性の意識改革も併せて行うことが求められる。

△ 経営者や管理職が女性活躍を推進していくことに繋がるようなセミナーの開催を検討している。行動計画を策定するだけでなく、企業で女性が活躍できる風土を作っていくことが非常に重要だと考えている。

○ 「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、女性リーダー育成に向けて、男性管理職向けの研修など、男性の意識改革を進める取組みを進めていただきたい。

学生への周知啓発については、大学や短大等と連携して、福岡市の女性活躍につながるような取組みに努められたい。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)

⑤ 市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

○ 福岡市役所における女性管理職比率が目標を達成し、令和2年度は15.5%となったが、引き続き推進していただきたい。

○ 女性管理職比率について、職級ごとの比率はどうなっているか。

△ 令和2年5月1日現在で、局長級7.1%、部長級15.3%、課長級16.2%であり、平均して女性管理職比率が15.5%となっている。

○ 福岡市役所の女性管理職比率は全国平均と比較するとどうか。

△ 詳細は把握していないが、全国的に15%~20%程度を目標値として掲げている自治体が多く、比較的良い数値であると考えている。

- 課長級だけでなく、部長級の比率も高い。頑張っているように思う。

- △ 男性職員の育休と同じで、女性職員の育成により身近にロールモデルが存在することで、数字にも表れてきていると考えている。

- 市の職員と接する機会が多いが、部長級、課長級に女性が増えてきているという実感はある。

- 働く40歳未満の年齢層での男女比は、半々くらいになっている。女性に活躍してもらわないと、組織が維持できない。

審議会の女性参画率について、徐々に改善はされているが目標の40%に到達できていない。他都市と比較すると、どれくらいの位置にあるのか。また、達成できない理由として、市には特殊な要因があるのか。

- △ 審議会の女性参画率について、今年度目標値を達成するのは難しい状況であるが、女性参画率が40%を超えている県や北九州市などで、似たような審議会を設置している委員構成を参考にするよう、各所属へ働きかけている。専門職が少ない分野は難しいという意見もある。改選時に合わせて、女性の参画促進に努めるよう通知文に入れるなどの働きかけもしている。

政令市20都市の中では、福岡市は審議会の女性参画率が9番目である。なるべく早期に目標の40%を達成できるよう取組みを進めたい。

- 引き続き地道な努力を継続していただきたい。

- 「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」について、主な意見をまとめると、福岡市役所における女性管理職比率については目標を達成しているが、さらなる改善に向けて取り組んでいただきたい。

審議会等委員への女性の参画率については、第3次基本計画の目標値である40%を達成していないため、さらなる改善に向けて努力していただきたい。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)

⑥ 地域における女性リーダー育成と男女共同参画の推進

- 地域での男女共同参画意識は変わってきているが、「女性が役職に就く」というレベルまでは変わっていない。また、各校区の会長といっても、自分の町内のことしか知らない人が多い。女性協が男女協へ発展解消したが、外から見ると入りにくく感じることや活動が見えにくいという課題がある。

- 女性協などの組織が男女協へ名称変更したということだけでなく、それぞれ別個の組織であるという認識が適当だと思う。

- 自治協議会設立時の必須要件であるため、どの校区にも男女協はあるが、校区全体としての男女共同参画の取組みが薄い印象がある。

- 体育振興会、民生委員などは活動内容がわかりやすい。男女共同参画は幅広い。色々な校区事業に携わることで、地域により男女共同参画を浸透させることが使命だと思っている。

- 一団体としてではなく、校区全体として男女共同参画に取り組まなければ進まない。

- △ 男女共同参画に関するアンケートを男女協、自治協に行っているところである。例えば、参画ウィークに合わせて女性の視点に立った防災研修を行っている校区もあり、そのような取組みが今後広がっていけばと思う。

- みんなで参画ウィークの取組みを実施した校区数について、ホームページを見たところ、講演会を行った校区ものぼりを立てただけの校区もどちらも1校区として計上されているようだ。結果的に149校区のうち140校区が取り組んでおり評価がAとなっておりできているように見えるが、課題が見えにくい。本当にできたのかどうかわかりやすく記載してはどうか。

- △ 評価方法については見直しを検討している。

- 「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、主な意見をまとめると、地域における男女共同参画推進の取組みについて、男女共同参画協議会だけでなく、自治協議会全体の取組みとなるよう、さらなる支援に努められたい。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)

【議題2 福岡市男女共同参画基本計画（第3次）の総合評価について】

- 基本目標3の部分に、働き方改革に関する部分を入れてもらいたい。基本目標5にも記載しているが、これは福岡市役所内での話であり、民間企業も含めた記述を追加してほしい。

- 現在の総合評価案は平成28年度から平成30年度までの内容で記載している。先程の元年度評価において、新型コロナウイルス感染症拡大の影響下における働き方の変化などの意見が出たため、その部分も全体的に追加すべきと思う。

- 基本目標2の「ひとり親家庭や性的マイノリティへの支援」の記載に違和感がある。性的マイノリティへの差別根絶というような記載に改めるべきではないか。

- それでは、基本目標2の性的マイノリティに関する記載の変更と、新型コロナウイルス感染症拡大に関する記載を全体的に追記するということでよいか。また、文言については会長と事務局に一任していただくこととしてよいか。

(異議なし)