

第9期 福岡市男女共同参画審議会（第5回）議事録

- 1 開催日時 令和4年8月1日（月）14：00～16：00
- 2 場 所 天神スカイホール ウェストルーム（※一部オンライン形式）
- 3 出席者（出席委員 16名）
石田委員、石橋委員、石森委員、猪野委員、井上委員、岩崎委員、
片山委員、蒲池委員、下川委員、須藤委員、手嶋委員、細川委員、
益村委員、松野委員、森川委員、安木委員
（欠席委員 1名）
（福岡市 14名）
市民局長 外10名
- 4 傍聴人 3名
- 5 議 題 副会長及び苦情処理部会委員の選任について
福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の令和3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 副会長及び苦情処理部会委員の選任について】

○ 副会長については、福岡市男女共同参画を推進する条例第30条第3項の規定に基づき、会長があらかじめ指名することとなっている。

第9期については「福岡商工会議所専務理事 境委員」を副会長と指名していたが、この度、「福岡商工会議所理事・事務局長 猪野委員」に交代されたことに伴い、猪野委員を指名したい。

（異議なし） 副会長は猪野委員に決定

○ 部会に属する委員についても、条例第32条第2項により、会長が指名することとなっている。第9期については「福岡商工会議所専務理事 境委員」を指名していたが、こち

らも猪野委員を指名したい。

(異議なし)

○ 条例第32条第3項により、「部会長は委員の互選による」となっているため、苦情処理部会の委員は、本審議会終了後に集まっていただき、部会長を選出していただきたい。

【議題2 福岡市男女共同参画基本計画(第4次)の令和3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

○ 女性のためのつながりサポート事業については、審議会からの要望もあり、市で対応があったものである。

○ 公民館における男女共同参画学習講座について、参加者の男女比が分かれば教えてほしい。

△ 手元に資料がない。

○ 「あらゆる年代・性別で男女共同参画意識が浸透した社会」という基本目標であるため、男女別のデータを取り活用してはどうかと思う。

○ 前回の審議会の意見を受けて、今回よりアンケートを取り満足度を掲載している。男女別の内訳についても取ってほしい。

○ 「コロナ下でも地域活動が停滞しないよう、代替手段を充実する」と記載があるが、代替手段として実施した具体的内容を教えてほしい。

△ 男女協サミットの対面開催が困難であったため、講演内容を収録したDVD及び校区の活動事例を紹介したリーフレットを各校区に配布している。

また、令和4年度の男女共同参画基礎講座については、対面開催が難しかったことから、令和3年度と同様、YouTubeでの配信としている。

○ YouTube配信の受講状況は集約しているのか。

△ 令和3年度の再生回数は1,200回であるが、誰が視聴したかという把握は困難である。

○ 女性のためのつながりサポート事業について、相談者数が半年間で250人ということだと思うが、相談を受けているのはNPO法人なのか。

△ 女性のためのつながりサポート事業については、相談は対面・電話・オンラインとあり、相談窓口をNPO法人へ委託している。

○ 相談者250人という数は、体制として上限になるのか。それとも、需要があれば、より多くの相談を受けることができる体制ではあるのか。

△ 令和3年度については、10月末に事業を開始して相談者250人となっている。令和4年度の相談件数は、相談時間の変更があるが、令和3年度より増加している印象がある。

他都市の状況を聞いているが、福岡市は比較的相談件数が多いようである。

○ 広報カード等を様々な場所へ設置しているようだが、どのような媒体を見て相談してくるのか、集約しているか。

△ 令和3年度は、市政だよりの掲載により相談者がかなり増えた。

また、広報カードはイオン大型店舗の女子トイレに設置しており、それを見て相談をした方もいる。

令和4年度はLINEでお知らせしており、そこから相談につながった事例もある。引き続き幅広く周知を行っていく。

○ LINEは広報効果があると思う。

○ 「ライフステージに応じた男女共同参画意識の啓発」について、主な意見をまとめると、事業を実施した場合には、参加者の男女別の内訳も示してほしい。また、女性のためのつながりサポート事業については、引き続き幅広い情報発信を行うことで、相談しやすい環境整備に努めていただきたい。

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 配偶者等からの暴力被害者の支援及び暴力の未然防止

○ DV相談の相談件数が、令和2年度の4,495件から（令和3年度は4,195件で）300件減っているが、これはコロナで初年度はすごく増えたという話から、全体として少しは減り始めていると認識しているのか、どのように市として捉えているのか。

△ 本市の場合、DV相談をアミカス相談室、配偶者暴力相談支援センター、区保健福祉センターの3箇所を受けている。唯一減っているのは、区保健福祉センターの相談で、アミカス相談室と配偶者暴力相談支援センターは、増えている。区保健福祉センターでは、全体の相談は増えているが、DV相談が減っている。来所して相談することが減っており、コロナによる外出控えが大きかったのではないかとみている。相談ニーズが解決したというわけではなく、引き続き相談ニーズはあると分析している。

○ その一年前（令和元年度）の件数をみると3,186件で、コロナ前からすると、今年度（令和3年度）もかなり増えているのかなと思っている。引き続き頑張っていたきたい。

○ アミカス相談室や配偶者暴力相談支援センターでは相談件数が増えているというのは、オンラインか何かを使ってやっているということなのか。

△ アミカス相談室は、電話相談や来所相談があるが、配偶者暴力相談支援センターについては、電話相談のみである。この二か所では増えている。区保健福祉センターでのDV相談のみが大きく減っている状況である。

○ アミカスで相談件数が増えているのは、アミカス相談室のほうが、知名度が高いということか。

△ アミカス相談室の令和2年度のDV相談件数は547件で、令和3年度は582件となっている。今回増えた理由について、アミカス相談室では面接での相談なども受けつけており、令和2年度は、コロナの影響や休館などもあり面接件数が減っている。かわりに令和3年度は、面接の機会が徐々に増えたため、その分の増加があったのではないかと分析している。

○ 「自立支援」について、アウトリーチ型の支援があるが、あまり件数が多くない。例えばDV被害者が利用する専門機関に、このようなことをしているという情報がいけば、もう少し活用されるのではないと思うが、どのように対象者をセレクトし、どの程度ならやれ

らと思っているのか、また広報をしたいと思っているのかなど、もしあれば教えてほしい。

△ DV被害者等自立生活援助事業は、本市の緊急一時保護で保護した人が対象となっており、うちDV等被害の世帯は一桁となっている。保護した方に対して実施しているもののため、初年度としては、ひろく利用してもらえたと思っている。

○ デートDV防止教育講演会は、毎年実施しているのか。また実施方法はどのようなかたちなのか。それに対する生徒の理解度は92%と記載があるが、生徒からどのような声があったか。

△ デートDV防止教育講演会は、毎年実施している。実施方法としては、講堂に集めてというかたちではなく、クラスで実施している。昨年度は、計画では講師が出向いて実施予定だったが、コロナの影響で、急遽オンラインに変更し実施したこともあった。

生徒からの反応としては、DVに対する意識の12項目（どのようなことが暴力になるか）について、ほとんどの項目で改善と記載しているが、例えば、束縛などのような一般的なことであっても、こういったことがDVになるのだなという気づきを得たという意見や男子学生から自分も加害者にならないようにしたいという意見などがあつた。

○ 何年前からデートDV防止教育講演会を実施しているのか。

△ 資料がないため、後日報告する。

○ これについては基本目標として、中高生のデートDVについての理解度は、令和7年度までに中学生50%、高校生80%としているが、この中高生の昨年度のデータはないのか。コロナ禍でできなかったということか。

△ デートDV防止教育講演会を実施したところにアンケートをとっており、実施したところの理解度が92%となっている。実施は高校で、中学校は、昨年度実施はなかった。教育委員会には呼びかけをしている。

○ 昨年度は、コロナの影響でできなかったという理解でよいか。

△ その理解でよい。

○ 事業自体はとても大事だと思っているが、学校現場から言わせてもらおうと、コロナになってデートDVなどの案件はちょこちょこあるのではないかと思う。具体的にリーフレットを中学校3年生で配るということだが、もっと低学年からデートDVに関する学びを進める必要があるのではないかと感じている。事業の見直しの際に参考にしてもらい、教育委員会と協議してもらえたらと思う。

△ 検討させていただく。

○ 先ほどの皆さんの話につながると思うが、デートDVなどは、そもそもそれ単体で存在するというよりは、包括的な性教育などに関わってくると思う。今後の施策を考える段階でそういったことを取り入れるということが可能なのか。

△ 担当課ではないが、指摘のとおり性教育の充実も図っていく必要があると認識しているところである。小中学校、高等学校と発達段階に応じた性教育については、文科省からの指示で実施することとなっており、本市としても発達段階に応じて実施しているところである。その中にデートDV等の項目を入れるかどうか、また協議していきたいと思う。

○ 「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、より低学年からのデートDVを含むDV防止に向けた講習会等の事業実施を検討するなど、引き続き意識啓発及び相談窓口の周知徹底に努めるとともに、相談しやすい環境整備に努めていただきたい。

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

○ 昨年の審議会で「取組みが市民向けか企業向けか分かりにくい」という意見があったことから、今回より整理してもらっている。また実施した項目については、質という面で満足度などアンケート結果を記載してもらっている。審議会の意見を受け止めて前進している。

○ “「い〜な」ふくおか・子ども週間♡”について、地下鉄駅構内でどのような内容を放送しているのか。

△ “「い〜な」ふくおか・子ども週間♡”の放送は、毎月1日～7日に実施している。6時

～7時半、9～10時、19～21時の時間帯に、1時間に1回、1日あたり5回放送している。こどもや子育てを応援する一言について、子どもなどから作品を募集し、駅構内放送に採用している。

○ 男性の育休取得の手引きや家事・育児シェアシートなど、わかりやすい広報物を作成していただいている。今年の10月から、男性の育児休業取得促進に向け、産後パパ育休制度がスタートする。このような法改正の時期をとらえて、手引きの活用や地下鉄でのアナウンスなどにより、男性の育休取得促進や家事・育児への参画を進めていけば有効だと思う。

第4次計画の計画期間の中で、より一層男性の育休取得が促進されるような取組みが、国・県・市で連携を取って進めていければと願っている。

○ 男性の育休取得の手引きに比べると、家事・育児シェアシートは多く作成されているが、どこかに配布しているのか。

△ 男性の育休取得の手引きは、企業向けに300部作成し、ハローワークなど、企業の方が訪れる場所に配架している。企業から、社内のイントラネットに掲載したいという要望があり、見える化サイトにデータで掲載している。そこからダウンロードし、社内のイントラネット等で周知していただくことにしている。育休計画書や上司との面談のページについては、各社でカスタマイズできるよう、Word版やExcel版も掲載している。

家事・育児シェアシートは8,000部作成し、母子手帳交付と同時に配付している。これから子どもが生まれる家庭に、家事・育児シェアを進めていただきたいと考えている。そのほか、情報プラザや子どもプラザ、区役所など、市民が訪れる場所にも配架している。

○ 見える化サイトを見たが、男性の育休取得の手引きについては、トップページからイラストのアイコンなどで直接アクセスできるようにした方が良いと感じた。文字情報はあったが、イラストがあればより分かりやすく閲覧数も増えると思う。

家事・育児シェアシートは主に女性に配付していると思うが、内容が素晴らしいのでやってみてほしい。一方、名もなき家事などの知識がないと、やり方が分からない人やイメージできない人がいると思う。例えば、QRコードを付けて、アクセスすればモデルケースが確認できるようにすれば、より実効性が増すと思う。

△ 男性の育休取得の手引きに関するご提案については、今後検討したい。

家事・育児シェアシートは、女性を対象としている訳ではなく、企業において男性の育休取得の手引きとセットで周知していただくよう広報している。使い方については、色々な家庭

やパートナーの形がある中で、行政が標準をどこに設定するか難しいと考えた。目的は家事・育児のシェアであるが、パートナーに率直な気持ちを伝えてコミュニケーションを取り、家族の幸せな生活について考えるきっかけにしていきたいという思いで作成した。いただいた意見は参考にしたい。

○ 働く人の介護サポートセンターの相談内容はどのようなものがあるか知りたい。また、令和2年度は企業への出張相談が2件とあるが、これは2つの企業へ行ったということか。それとも、企業に行ったらそこで何件か相談があったということか。

△ 本日、急遽、認知症支援課より出席が難しいとの連絡があったため、質問については後日報告したい。

○ 「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、「男性の育休取得の手引き」など、男性の育児休業取得促進に向けて積極的に取り組んでおり、わかりやすい内容であることについては高く評価できる。

参考となる情報を追加するなど、さらなる内容の充実に向けた検討をお願いしたい。

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）

④ 働く場での女性活躍の推進

○ 当該項目についても、事業実施時にアンケートで満足度を調査するようお願いしたところだが、いずれも100%に近い満足度となっている。

○ 見える化サイトなど女性活躍推進に向けた協力に感謝している。見える化の項目については決まった定義はないと思うが、女性活躍推進法が改正となり、常時雇用する労働者が301人以上の企業は男女の賃金格差の公表が義務付けられたところである。女性が職場で継続就業し、管理職等に登用される中で、最終的に男女の賃金格差という形で現れることもある。男女の賃金格差についても、見える化サイトにおいて公表を推奨してほしい。国と地方公共団体との連携として、女性活躍推進が更に進むのではないかと考える。

△ 今後、労働者が301人以上の企業については、男女の賃金格差を有価証券報告書で公表することが義務づけられる。男女の賃金格差について、令和3年度「賃金構造基本統計調査」によれば、男性の一般労働者を100としたときに、女性は75.2という結果であった。県や市

の状況は不明であるが、おそらく同様の状況であると推測される。厚生労働省の分析によると、管理職割合や勤務年数の差が主な要因となっている。

同じ勤務年数・業務内容で格差があれば、今後公表が義務化される中で、企業においては、要因分析が進んでくると思う。女性が働き続けられるワーク・ライフ・バランスの推進、管理職登用に向けたキャリア形成支援等に継続的に取り組んでいくことで、賃金格差も徐々に改善されると考えている。

○ 賃金格差公表の義務付けは、今年度の7月にスタートしたばかりであり、今後男女間の賃金格差の是正についても注目して取り組んでいただけると考えている。

○ 女性のキャリア形成支援について、参加人数が多いとは言えない状況であるが、どういった状況でこの人数規模になっているのか。

△ 令和2年度までは、全員同じ講座で、1回30人の定員で実施していたが、これからキャリアを考える方と管理職に近いリーダーの方では講座の内容を変えた方が良いというご意見等を踏まえ、令和3年度から2階層に分けて実施している。リーダークラスについては、定員に近い26人の参加であったが、若手クラスについては、定員を大きく下回っている。若手は仕事を覚える時期や業務の都合で参加しにくいことや、コロナの影響などがあると企業の担当者から聞いている。

○ 若手クラスの定員は何人か。

△ 若手クラスも、定員は30人である。

○ 「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、女性のキャリア形成支援、女性の起業・就業支援など積極的に実施しているが、より受講者が増えるよう努めていただきたい。

福岡市の企業において、より女性の活躍が進むよう、九州経済連合会など関係団体との連携を検討するなど、尽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)

⑤ 市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

○ 審議会等委員への女性の参画促進について、所管部署への働きかけは強制力がないと思うが、具体的にどうしているのか。

△ 事前協議において、改選の3か月前までに課長級で協議を行っている。働きかけについては、例えば、専門分野などで女性の参画が進まないところについては、会長でお願いしていたところを副会長にするなど、別のポストで女性がいれば変更できないか確認している。

また、団体向けに推薦依頼を行う際、文書で女性の参画を依頼するよう働きかけを行っている。

○ 福岡市において、特に男女共同参画が進んでいないのが審議会等における女性の割合であることから、第4次計画においては重点的にやることを意識している。よろしく願いたい。

毎年公表される世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数の中で、日本は、政治分野に著しい格差がある。その次が経済分野であるが、その中で順位がとくに低位なのが管理職の割合である。福岡市役所における女性管理職比率が記載されているが、市でも企業でも、女性管理職の割合を増やすことに尽力してほしい。

本庁における女性職員の割合が決して高いとは言えないと思うが、どう受け止めているのか。

△ 全体の女性職員の割合32.9%に対して、26.3%は本庁に配置しているということ。まず、全体の女性職員は増加傾向にあり、それに伴い本庁への配置を進めていきたいと考えている。その中で、32.9%に対して26.3%であるため、差の分はしっかり女性配置を進めたい。一方、女性の育児時期が昇任時期に重なることが多く、なるべく若年のうちに本庁配置も含めキャリアを積みせるということを考えている。さらにそういった方が本庁へ配属され、ロールモデルとなっていく中で、「私もできる」という雰囲気在全市として作っていききたいと考えている。

○ ぜひよろしく願いたい。

○ 「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」について、審議会等委員への女性の参画率については、その改善に向けて引き続き努力していただきたい。

福岡市役所における女性管理職の割合を増やすよう尽力いただきたい。

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)

資料4 福岡市男女共同参画基本計画の数値目標の推移及び現状の比較について

○ 経年の推移や国際的、全国での位置づけが大変参考になる。本日の審議全体について感想を述べたい。前回の審議会で、それぞれの事業がどういう役割・効果を果たしているのかという点で意見を述べたところ、アンケートを励行し満足度を記載してもらっている。それぞれの事業に目標があり、基本目標5であれば、市の政策・方針決定過程への女性の参画を高めるということであった。福岡市の女性管理職比率が高くなっているということはよくわかるが、事業実施がどう役に立っているのか、進捗管理の中で意識して記載してほしい。極論を言えば、事業を一生懸命実施していても、当該目標達成にどう役に立っているかというところが、もう少し表に出れば良いかと思う。課題についても、どうすれば事業がうまくいくのかという面だけでなく、目標達成がどういう状況で、事業が目標達成にどう寄与したか、もっと役立てるためには事業をどう改善していくかという記載を意識してほしいと思う。

○ 審議会を開催する度に、審議会の意見を取り入れて前進していることは理解している。質の部分を含めて評価できるようにという点からアンケートで満足度の調査も実施している。さらに前進するためには、それぞれの状況が望ましくなかった場合、どう改善すれば目標に到達できるのか、効果分析を意識してまとめてほしい。定量分析だけではなく、あくまで実施の中でどこに尽力すれば目標に近づけるか、目に見える形で表してもらえるとありがたい。一生懸命やっていることも、審議会の意見を受け入れて前進していることもわかる。福岡市の男女共同参画の更なる推進のためには、あと一步、実施内容がどう目標達成に寄与したか、意識して進めてほしい。

△ いただいたご意見を踏まえて、今後、どういった方法が可能か検討したい。

○ 数字に出しにくいこともあると思うが、どう効果に結び付けるかなど検討してほしい。

○ 九州ジェンダーギャップ指数が掲載されているが、県や市のジェンダーギャップ指数を出すことはできないのか。九州でまとめてしまうと比較が難しいと思う。

○ 九州経済連合会が九州ジェンダーギャップ指数を公表しているが、それは、世界経済フォーラムが毎年実施しているジェンダーギャップ指数の算出方法に基づき、指標項目もそれに準じて算出している。その際、日本全体を11地区に分ける地域分析の区分に従い、九州ジェンダーギャップ指数を作成し、全国の中での九州の位置づけを見える化している。

今年、都道府県版ジェンダーギャップ指数が他の団体から公表されたが、それは健康分野に代えて行政分野というように枠組みが異なり、指標もいくつも異なっているために、ここには掲載していない。

(審議会終了後)【苦情処理部会：部会長の選任について】

○ 福岡市男女共同参画を推進する条例第32条第3項の規定に基づき、部会長は互選により選任することとなっている。

△ 部会長については、猪野委員を事務局から推薦したいと思うが、よろしいか。

(異議なし) 苦情処理部会 部会長は猪野委員に決定