

第10期 福岡市男女共同参画審議会（第1回）議事録

- 1 開催日時 令和5年8月1日（火）15:00～17:00
- 2 場 所 天神スカイホール ウェストルーム
- 3 出席者 (出席委員 12名)
池内委員、石森委員、岩崎委員、簡委員、下川委員、玉井委員、
中島委員、中原委員、樋口委員、益村委員、松野委員、光安委員
(欠席委員 5名)
(福岡市 13名)
市民局長 外12名
- 4 傍聴人 3名
- 5 議 題 会長・副会長の選任について
苦情処理部会の設置について
福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の令和4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 会長・副会長の選任について】

△ 男女共同参画に関する知見が豊富な益村委員を事務局から推薦したいがよろしいか。

(異議なし) 会長は益村委員に決定

○ 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、会長の職務代理者として副会長を選出したい。

会長があらかじめ指名することとなっている。副会長は、松本委員にお願いしたい。

(異議なし) 副会長は松本委員に決定

【議題2 苦情処理部会の設置について】

△ <「男女共同参画の推進に関する施策等に対する苦情の処理（概要）」により、苦情処

理制度について説明し、今までどおり苦情処理部会を設置することを提案＞

○ これまで、苦情処理部会でどのような事案があったのかについても報告があれば、参考になると思う。今後検討いただきたい。

○ 他に意見等がなければ、苦情処理部会を設置することとしてよいか。

(異議なし)

○ 部会に属する委員は、条例第32条第2項により、「委員の中から会長が指名する」となっているため、私から指名したい。社会福祉法人福岡県母子福祉協会事務局長の岩崎委員、公募委員の玉井委員、弁護士の中原委員、福岡商工会議所専務理事の松本委員、PTA協議会副会長の光安委員の5名をお願いしたい。

(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」となっているが、本日欠席者がいるため、後日選出していただくこととする。

【議題3 福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の令和4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

○ 男女協サミットの内容を知りたい。校区の男女共同参画協議会の方々が集まって実施するという理解でよいか。

△ 男女協サミットは、市内全域の校区の男女共同参画協議会会長等が一堂に会し、講演を聞いたり、意見交換をしたりするイベントである。七区男女共同参画協議会と市で共催している。

○ 男女共同参画協議会は校区においてどう選出されているのか。

△ 選出方法は各校区の裁量に委ねられており、各地域団体の中で選任されている。

○ 色々なイベントを実施されているが、男性の参加が少ない印象である。関心のある男性が少ないという理由もあると思うが、イベントを実施する場所や時間帯が男性にとって不利な部分はあるのか。

△ 基本的には男女共に参加しやすいよう、開催時間に配慮しているが、配慮が行き届かずに参加者の性別が偏るという状況があるかもしれないため、さらに精査して努力していきたい。

○ 「4 主な事業の実施状況」において数値等を記載しているが、それが何に役に立ったのかという点についても教えてもらえると良いと考えた。そのため、今回より「5 男女共同参画推進に寄与した点」を記載してもらっているが、今の「考える機会やきっかけを創出する」という記載は毎年同じ記載になると思われる。事業の実施と結果を評価するため、例えば、この取組みによって顕著にこの効果が出たという内容を具体的に教えてほしい。

○ 前回の審議会意見を反映して、「5 男女共同参画推進に寄与した点」を設けられたことは評価したいが、何がどのように寄与したのかという具体性が見えないため、明確にしてほしい。今回は第4次基本計画の中間評価の段階に当たるため、当該項目を具体的にすることで、次期計画を見据え、今後どう具体的に展開すればよいかという課題まで繋がる。

△ 記載内容については改善したい。

○ 「5 男女共同参画推進に寄与した点」については、特に基本目標4の記載が漠然としていると感じる。どういった点が他都市に比べて秀でているのか、本市の強み弱みを意識的に明確にしてほしい。それにより次期基本計画が作りやすくなると思う。

○ 福岡市男女共同参画推進サポーターとして活動しており、公民館で地域の男女共同参画協議会の委員等を対象に研修を実施している。先月の研修会では「男女協とは何か」というテーマを希望された。審議会では話が進んでいるが、市民レベルで言うとそのような意見もまだ聞かれる状況である。

男女共同参画協議会は自治協議会の一つの組織であるが、毎年大半のメンバーが代わっている。新任委員の中からくじで会長が決まることもあり、「何をすれば良いのか」「男女協とは何か」というところから入るのも仕方がないような気がする。しかし、その中で男女共同参画推進の必要性について意識を持たれる方もいる。その成果は数値化しにくいも

のではあるが、草の根的なところでの活動の広がりについては、手ごたえとして感じている。

○ 「女性の視点を活かした防災ミニブック」が今年3月に改訂されている。防災ミニブックはテレビでも紹介されるくらい評価されているもので、女性の視点が入るとどういった避難所づくりが必要かなど、分かりやすく紹介されている。男女共同参画協議会の活動において、防災などの分野で女性の視点を積極的に取り入れることも良い方法だと思う。

実際に男女共同参画協議会の委員に就任したことがあるが、メンバーが毎年変わる中で、活動が活発かどうかは会長次第のところがある。自治会の中でもうまくコミュニケーションを取りながら活動してほしいと思う。

△ 男女共同参画協議会の委員が一年毎に交代する校区もあるということは承知しており、新任の委員が男女共同参画の基礎的な知識をご自身の都合に合わせて学ぶことができるよう、YouTubeで研修動画を配信している。

また、出前講座という形で公民館へ出向き、男女共同参画が何かということから最新の情報までお話しするといった取り組みもやっている。こういった色々な事業の存在を地域へ周知していきたいと考えている。

○ 福岡市男女共同参画推進サポーターとして活動している。また、防災士として防災講座も実施している。子どもプラザで講座を実施する際は、対象が子育て家庭と明確であるため講義しやすいが、校区での男女共同参画講座を実施する場合は、全体的にどの校区も高齢の方の参加が多いため、講座内容に配偶者のDVなどが含まれている場合は、内容と参加者の年齢層が合わないことがあると感じる。参加者の方からも「もっと若い人が聞いたら良かったね」と言われることがあり、30～40代の市民にもっと参加して頂きたい。

一方、ある公民館での男女共同参画講座では、40代前後の参加者が多く、講座内容と年齢層が合っていたことから効果的に講座を進めることができたと思う。参加者の男女比も大切であるが、どういった年齢層にどのような内容を届けるかも大事な視点であると感じている。

△ イベントや講座を開催する際は、あらゆる年代の方に対して男女共同参画について考えてもらうことが非常に肝要であると考えているが、ご指摘のとおり、校区でのイベントについてはご高齢の方が多くいる状況にあるため、イベントの内容も色々と工夫しながら、あらゆる世代に対する情報の共有に努めていきたい。

△ 補足だが、福岡市男女共同参画推進サポーターの皆様には色々な校区に出向いてもらい、男女共同参画の取組みを進めているところである。具体的には、アミカス地域支援事業において、各校区の求めに応じ、福岡市男女共同参画推進サポーターに出向いてもらい、講義をしてもらっている。どのような内容で講義をしてほしいか聞き取りをして、要望にあった講師を選任し、校区の実情に合わせた内容で実施をしているところである。

コロナも明けて、校区から地域支援事業の要望も多く来ているため、色々な男女共同参画の情報をお届けしたいと考えている。

○ イベント実施時のアンケートにおいて、性別だけでなく年代のデータも取れば、対象を絞るかどうかまで判断しながら事業が実施できると思う。

○ 具体的施策の「(8) 市民団体、NPO等との連携・共働」について、こういった取組みがあるのか。必ずしも校区の活動だけでなく、企業の異業種交流会等、他機関との連携もありうるのではないかと感じた。

△ 具体的施策の「(8) 市民団体、NPO等との連携・共働」について、例えば地域活動ハンドブックの改訂においても、市民団体の方から意見を頂戴している。また、女性のためのつながりサポート事業については、NPOに委託し、困難や不安を抱えた女性に対する相談機会の提供などの支援を行っている。今後も市民団体やNPO等の知見を活用しながら男女共同参画を推進していきたい。

○ 「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、イベントの実施においては、若い世代の参加につながるよう、可能な限り参加者の年代についてもアンケートを取ってほしい。また、男性の参加促進につながるよう、場所・日程・時間帯等、男女共に参加しやすいよう配慮してイベントを開催してほしい。

校区のみならず、市民団体やNPO等との連携に努めてほしい。

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

○ 最初に小学校PTAに入った際、学校だよりの子ども達の顔にぼかしが入っていた。また、子ども達は全員名札を学校に置いて帰ることとなっていた。校長によれば、DV被害を受けて転校してきている子どもがおり、万が一DV加害者に見つかり、連れ戻される

ことのないようにとの理由であった。PTAは地域、家庭、学校との懸け橋になって地域みんなで子ども達を育てようというスローガンのもとやっているが、名札がないため子ども達の名前も分からない。実際に、知らない人からの声掛け事案が警察からメールで回ってきた時、実は声を掛けたのは自治副会長だったということもあった。学校があまりに神経質に対応していくと、反対に子ども達が地域から離れていく面もあると思う。対策や意見を聞きたい。

△ DV被害を受けた子どもについては、行政としては、住民票はそのままで転居するか、住民基本台帳を閲覧制限するなどの対策を取っている。命が一番大事であり、加害者から守る対策を実施している。

△ ホームページ等で子どもの顔が映る状況は、避けているというのが現状である。しかし、地域や家庭との連携も学校としてとても大切なことである。コロナ下で関係づくりが難しかったが、今は緩和されている状況のため、顔と顔の見える関係づくりをPTAと共働して取り組んでいきたいと考えている。

○ DVについてはある程度デリケートに対応してほしい。今はSNSで発信する人が多いが、友達と集まる場で写真を撮られた際、着ている服がDV加害者の購入した洋服であったという理由で、居住地が明らかになってしまったという事例もある。

また、デートDV等の啓発について、学校で講演をした場合は、参加者の男女比はほとんど半々である。子育て世代の30代・40代は働いている方が多く、平日の昼間や土日にごういった企画に参加することは難しい。その点は工夫してほしいが、子ども達が将来男女共同参画について理解しておけるように、デートDVだけでなく、男女共同参画についても講演等で教えていけたら良いと思う。

△ ご指摘のとおり男女平等教育というところで、小学校の道徳や学活などで副読本「はらっぱ」を活用している。中学校についても、家庭科や道徳の授業で副読本「わたしらしく生きる」を活用している。学校教育において、教科を問わず全ての教育活動の中で、子ども達が男女共同参画という意識を持てるような教育活動を推進していきたいと考えている。

○ 「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、学校現場におけるDV被害者等への対応については、引き続き慎重に行ってほしい。

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

○ 男性職員の育児休業取得率が60.5%とあるが、育児休業取得のデータで問題になるのが、取得期間が少ないということである。ここには記載されていないが、概要が分かれば教えてほしい。また、取得期間を延ばすための取組みがあれば聞きたい。

△ 男性職員の育児休業取得について、令和4年度に育児休業を取得した男性が290名いる。取得期間は、2週間以上1月未満が約40%で一番多い層になっている。1月以上3月未満が約20%、3月以上が約20%で、ここまでが約80%というところ。一方で、1週間以上2週間未満が約9%、1週間未満が8%程度いるため、この辺りをいかに伸ばしていくかが今後の課題である。国も取得期間について目標値を提示しており、今後は市としても1週間以上、2週間以上というところを達成していきたい。子どもが生まれる男性職員は所属長との面談を実施することとしているが、その中でも取得期間を意識するよう進めていきたいと考えている。

○ 市長による男性育休100%宣言により、男性職員の育児休業取得率が34.7%から60.5%になったということで、トップのリーダーシップが発揮されている。企業でもトップの意識改革が重要であり、企業の意識が変わるよう周知に努めてほしい。育児休業の給付金が100%に見直される予定であり、取得しやすい環境は整っていくと思うので、企業も頑張っていたいただきたい。

△ 昨年度は、産後パパ育休制度という大きな制度改正もあったため、企業の経営者、人事担当者向けのセミナーを実施した。また、具体的な目標やプランを立てたい企業10社を集めてワークショップを開催し、その取組み内容を「ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト」で公表している。男女共に育児休業取得者が増える中、サポートする社員が多くなってきていることから、ケア労働や自身の病気で休む社員のサポートを行う社員に対する評価制度を導入する企業も増えてきている。今後も、具体的な事例を出しながら、啓発に努めていきたい。

○ 男性しかいないからあまり関係ないと思っている企業もある。そういった企業でも同じように取得できるよう啓発に努めていただきたい。

△ 厚生労働省において、従業員が1,000人を超える企業では男性の育児休業取得率の公表が義務化された。昨日、公表状況調査の結果が公表されたが、男性の育児休業取得率を公表している企業は58.3%、調査に回答した企業における男性の育児休業取得率は46.2%、取得日数の平均が46.5日となっていた。市としても企業のヒアリングを進めながら取り組んでいきたい。

○ 男性の育児休業取得促進については、業種ごとに異なる課題があるということだが、課題を克服するための取組みが重要と思う。業種ごとにワークショップをするなど、企業の取組みが進むような働きかけをお願いしたい。おそらく来年は従業員301人以上の企業も男性の育児休業取得率を公表していくことになると思う。取得率を公表することで企業の取組みにも影響があることが想定され、その周知公表も大変重要だと考えている。関係機関で連携して取り組んでいきたい。

○ 福岡市役所や従業員1,000人以上の企業の状況について説明があった。女性でも、大企業で正規勤務であれば、育児休業取得率はほぼ100%であったり取得期間も3年あったりする。一方、非正規で働く男性・女性はとても多いが、育児休業を取得していない。制度の対象となる場合もあるのに、取れないと思っている女性も多い。法整備も必要であるが、市としても働きかけてほしい。企業に働きかけて、制度を十分知らないような女性の育児休業取得についても力を貸してほしい。育児休業取得を諦めている女性は、男性の育児休業取得の問題以上にたくさんいると感じる。

○ 非正規雇用労働者の育児休業取得について、法制度は改善の方向で検討されているのか。

○ 昨年度法改正があり、取得要件が緩和された。例えば、これまでの勤続1年以上という制限がなくなっている。ただし、会社で労使協定を結べば、正規・非正規関係なく対象から除外することはできる。

非正規でも取得できることを、説明会でも周知啓発している。非正規は育児休業が取りにくく、申し出たら雇止めされたという事例もある。相談を受けて、法違反となれば行政指導などを地道に行いながら、確実な取得につなげていきたい。

○ 「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、市長による男性育休100%宣言により福岡市役所における男性職員の育児休業取得率が大幅に伸びている。企業における取得率向上にもつながるよう、ワークショップな

どを通じて啓発を進めてほしい。

また、非正規雇用労働者の育児休業取得については、福岡労働局とも連携して広報に努めてほしい。

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

○ 女性の就業支援のセミナーについて、参加人数が減少傾向にある印象であるが、原因分析はしているか。

△ 女性の就職支援のセミナーについては、昨年度までは、コロナの関係で参加者を1回10名に制限していた。女性の就職支援セミナーは子どもがいる参加者が多く、アミカスで託児も行っている。当日、子どもや本人の体調などでキャンセルが出たり、全3回のプログラムでは、受講中に就職が決まった方もいた。今年度は、コロナの第5類移行に伴い、定員を増やして実施しているところである。

○ 育児休業取得の話にもつながるかもしれないが、子ども達の不登校が増えている。自分の子どもが通学する中学校でも、1割弱の生徒が不登校となっている。話を聞くと、日中は両親とも仕事で子どもを家に残している。仕事をしないと生活できないため、子どもを残して仕事に行かざるを得ない状況である。結果、子どもは家でずっとゲームをしており、ますます学校に行けなくなるという悪循環になっている。子どもが不登校になった時に、その親の経済的な支援ができるような仕組みができないかと考えている。

△ 不登校は非常に大きな問題と捉えており、不登校の児童・生徒数が増加しているのも現実である。学校と連携しながら色々な施策を打つ中で、先生のほか、スクールソーシャルワーカーや心理的な支援をするスクールカウンセラーも連携しながら、両親が仕事で自宅にいない家庭に対しても取り組んでいるところである。特に、経済的支援に関しては、福祉的な支援をするスクールソーシャルワーカーが、教育と福祉の分野をつなげる立場であるため、経済的な支援施策を紹介したり、必要な手続きについても助言したりしている。引き続き、不登校に関する諸問題についてはしっかり取り組んでいきたい。

○ 「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」の登録に必要な条件はあるか。

△ 登録に条件はない。公表項目の数値や各企業のPRコメントを公表している。

○ 第4次基本計画における様々な女性の起業支援の取組みの中で、実際に起業につながった女性は増えているのか。増えていれば、数値が分かれば教えてほしい。

△ 女性のための起業ゼミについては、かなり前からアミカスで取組みを行っている。受講者に1年後調査として、起業されたかどうか調査をしている。令和3年度受講者の回答者のうち、実際に起業されたのは46.2%であった。令和2年度はコロナで講座を中止していたが、令和元年度は33.3%となっている。

○ 「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、働く場での女性活躍推進の支援や、女性の就業・起業支援については、男女共同参画に寄与した点について、事業の成果を数値で明記するなど、より具体的に示してほしい。

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の管理職比率が19.1%ということだが、比率を引き上げるために取り組んでいることや課題をお尋ねしたい。

△ 福岡市役所における女性の管理職比率は19.1%と、目標20%に向けてもう一步というところまで進んでいる。しかし、伸び率がだんだん厳しくなっており、管理職になる前の係長や総括主任の女性の育成をしっかりと図っていくことが大事である。その中で、人事異動で責任ある仕事や重要な仕事をしっかりと経験することで、自信と実績を身に付けてほしいと考えている。具体的には、係員は通常人事異動を4年で回しているところ、女性は3年としている。出産等のライフイベント前に、極力色々な業務経験をさせるということに取り組んでいる。

○ 女性教職員の管理職比率について、教職員の男女比率を鑑みるとかなり低いような印象を受けるが、その原因と今後の対策について聞きたい。

△ 女性教職員は、小中学校共に、割合的にも絶対数も非常に多い。管理職になる前の役職として、学年主任や指導教諭、主幹教諭などミドルリーダー的な役職に積極的について

もらうよう校長からの働きかけを行っている。また、教育委員会としても、業務を整理し、女性がライフワークに合わせて活躍できるよう取り組んでいるところである。引き続き、女性管理職の登用については、学校に働きかけ、校長に啓発していきたい。

○ 教員の長時間労働が話題になっているが、実際の学校現場では、夫婦で教員をしている家庭も多い。女性は担任を持たないと思うくらい、夫婦で担任というのは本当に大変なことである。その状況で、管理職まで目指すことは難しい。管理職になれば土日の仕事も増える。また、宛て職で審議会委員をする機会も多いが、女性委員を希望する審議会が非常に多い。中学校校長も、今は60数校のうち10数名まで女性が増えたが、ここに来るまでには、男性校長が1つの審議会しか担当しない中、女性校長が4から6つ担当しているという時代がずっと続いていた。当審議会についても、今は中学校校長会代表が男性委員であるが、以前は女性委員であった。ワーク・ライフ・バランスという部分で、まだまだ学校現場では、女性が管理職を目指したくても、現実的に難しい状況がある。

○ 先程、福岡市役所などでは管理職となる前の段階での育成に力を入れているという話があったが、学校現場ではどうなっているのか。

○ 校長会においては、独自に人材育成委員会という研修を組み、やる気のある教員は学校経営を目指してほしいという雰囲気醸成に努めている。管理職は負担が大きいと感じている若い教員、中堅の教員も多い。

○ 管理職を目指す女性教員は、減っている状況にあるのか。

○ 平成20年頃は、中学校で言えば福岡市に2～3人しか女性校長がいない時期があった。それが徐々に増え、今では10数名いる。また、働き方改革が進んできた部分もある。学校閉庁日を設定し、この夏休みにも1週間くらい学校を閉めることを市民も理解してもらえたため、夏休み中でも落ち着ける期間が増えるなど、徐々に変わってはきている。やはり、家庭のことは男性教員より女性教員が担うことが多いため、管理職を目指す数は少なくなると思う。

○ 今の学校現場の話を踏まえ、対応できることはあるか。

△ やる気や能力がある女性職員の活用を図るには、まずは職場環境が大切である。性別にかかわらず、家庭と仕事が両立できる環境を作っていくことが大事と思っている。その

中で、昨年度から11時間の勤務間インターバルの取組みを行っており、メリハリをつけたワーク・ライフ・バランスの推進を市全体として推進したいと考えている。

△ 学校現場においても勤務間インターバルの取組みを実施している。また、働き方改革に力を入れており、定時退校日の設定や時間外勤務縮減の取組みを実施している。そのために、業務の精選や校長のマネジメントが大切となる。男女関係なく管理職としても活躍できる状況を作れるよう取り組んでいるところである。

特に、女性教職員の管理職登用についても、人事異動の説明会や管理職の選考説明会においては、積極的に受験を勧めてほしい、そのためには働きやすい職場環境を整えてほしいと伝えているところである。

○ 学校における働き方改革においては、保護者の理解がそれなりに必要と思われる。国の働き方改革に準じて運営しているということで、保護者の理解を得られるようさらに尽力いただければ、もっと女性教職員の管理職が増えると思う。

○ 「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」について、福岡市役所における女性管理職比率及び女性教職員の管理職比率の向上に向けて、管理職になる前の段階での育成について、働き方改革に対応して引き続き尽力してほしい。

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)

○ 今回の審議会は、第4次基本計画の中間段階にあるため、事務局に確認したいことがある。第4次基本計画策定のパブリックコメントにおいて、男女共同参画課及び女性活躍推進課のアミカスへの移転について、多くの市民から「本庁からわざわざアミカスに移るのか」という意見が寄せられた。両課の移転により事業推進課とともに男女共同参画部として活動することは、地域の意見を反映してより実践的な男女共同参画推進が可能というメリットがあると同時に、本庁から男女共同参画部が離れることで、福岡市の施策全般における男女共同参画の意識が薄れるのではないかという懸念が多くあった。そのため、本審議会においては、これまで以上に福岡市の施策・方針決定において、福岡市の施策全般について男女共同参画推進に尽力いただきたいという条件つきで合意した経緯がある。10頁の「(参考) 今後の取組み」の部分に、「今後も男女共同参画推進協議会・幹事会において、全庁横断的に本市の男女共同参画施策を推進する。」と記載があるため、期待したい。

これまで、他の政令指定都市等と比較して、本市が特に努力が必要とされていることの

一つに、審議会等委員への女性の参画率がある。これが令和3年8月1日の36.3%から令和4年度には39.4%へと著しく改善され、第4次基本計画の目標である40%達成に近い状況に至っているが、それは事務局の努力の賜物と思っている。しかし、40%という目標は最終目標ではなく通過点ととらえてほしい。福岡県や北九州市ではそれはすでに40%を上回っていることから、その先を見据えてさらなる尽力をいただきたい。

最後に、重点評価項目全てに共通して、進行管理票の「5 男女共同参画に寄与した点」については、事業の成果を数値で記載するなど見える化し、より具体的にまとめ、さらに第5次基本計画まで見据えた形で、引き続き尽力してほしい。