

第 11 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 7 年 7 月 30 日（水） 14：00～16：00
- 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 13 名）
笠原委員、勝野委員、下川委員、高山委員、新納委員、
野依委員、浜上委員、林委員、原田真司委員、原田由美委員、
松尾委員、松本委員、山本委員
（欠席委員 4 名）
（福岡市 12 名）
市民局男女共同参画部長 外 11 名
- 4 傍聴人 3 名
- 5 議 題 （1） 福岡市男女共同参画基本計画（第 4 次）の
令和 6 年度実施状況に対する評価について（重点評価項目）
（2） 福岡市男女共同参画基本計画（第 4 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 4 次）の令和 6 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

○固定的な役割分担意識は改善しており、施策は順調に進んでいると思うが、一方で高齢者層の意識改革のための工夫が必要ではないだろうか。また、男女共同参画の啓発事業について、参加者は男女で差があり、女性の参加者が圧倒的に多い。男性の参加者がもっと増えるような工夫が必要ではないだろうか。

△男性の固定的な役割分担意識の解消度については、年代が高くなればなるほど、解消度が下がっている。そこに対してどのようにアプローチしていくか、次期計画においても、その点も踏まえ施策を考えていきたい。イベントへの男性の参加促進については、イベント開催日を平日の夜間や土日に設定し、男性も女性も参加しやすい時間帯を考えながら事業に取り組んできた。地域における取組みにおいても工夫が凝らされている。例えば、男性が興味を持ちやすいテーマを設定し、集客を図るとともに、そういったイベントの中で

男女共同参画の意識を高めてもらうよう取り組んでいる。引き続き今以上に多くの男性に参加いただけるイベント内容を考えていきたい。

△アミカスでの一般向けの講演会は、なるべく男性にも興味を持っていただけるような講師やテーマ設定に取り組んでいる。対象が女性限定の講座もあるため、全部の講座の平均値は申し上げられないが、令和7年3月に開催した講演会は、男性が3割強参加していただくなど、男性の参加も徐々に増えている。また、地域で行われている講座について、当課から市民のボランティア講師を派遣している講座については、男性参加率は以前より若干増えてきており、30%程度が男性である。今後なるべく男性にも来ていただけるよう工夫していきたい。

○公民館の男女共同参画学習講座は37館で実施とあるが、市内で公民館は150館程あるので、割合的に少ないのではないかと。広くどの公民館でも講座を行っているのか。

△公民館主催事業での講座は、必ず実施するものと公民館の方で選択するものがある。必須となっているのは、子供の健全育成や人権問題であり、これについては150館で実施している。このほか、地域の実情に合わせて、男女共同参画や地域人材を育てるテーマ等に取り組んでいる。150館のうちの37館という点については、毎年継続して行われているものもあれば、毎年違った形で取り組んでいるものもあると思われるが、その点は把握しておらず、今後研究していけたらと思う。さまざまな館で実施できるよう、引き続き公民館に対しても男女共同参画の必要性の認識を広げていきたい。

○先程、高齢層や男性の意識改革が難しいというご意見があったが、公民館であれば、地域の高齢男性も行きやすいことから、公民館での取組みを、一部の関心ある公民館だけでなく、広く実施いただけるとよい。ただ、男女共同参画と前面に出すと、なかなか一歩踏み出せないと思うので、例えば防災といった、皆さんが関心のあるテーマで、それに男女共同参画の視点を取り入れた内容で実施することもよいのではないかと。

△例えば男性の料理教室といった、男性が参加しやすい講座も開催しており、公民館も工夫している。各館の良い取組みを情報発信できるようにしていきたい。

○アミカスは女性のものという感覚が市民の皆さんにあるのではないかと。男女共同参画の施設であるというアピールができればよいと考えるがいかがかと。

△男女共同参画のための施設であり、男性にも使っていただきたい。Instagramでの情報発信も行っており、今後とも男性も女性も多くの方に利用いただけるよう工夫していきたい。

○達成状況については、「おおむね順調」としてよろしいかと。

(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

○非常に難しいテーマの中、関係機関と連携して取り組まれていると思う。デートDVの理解度について、特に中学生の数値が落ちているが、どのように捉えているのか。これは意識改革であり、毎年中学生は変わっていくこともあり、講演会やリーフレットだけでは浸透しにくいのではないかと。市にはLINE等の広報ツールがあると思うが、若者にデートDVについてどのように浸透させていくのか。

△理解度の数値が減少している点については、質問を、デートDVについて、正確な内容の理解を求められていると捉えられていることが要因と考えており、次期計画においては、指標をデートDVの理解度から認知度へ変更する。まずはデートDVの言葉を知ってもらうこと、認識してもらうことが重要であると考えている。また、若年層に向けての広報・周知は、デートDV防止のリーフレット配布、講演会の実施、男女平等教育副読本「わたしらしく生きる」にデートDVに関する記載もしている。若い人にいかにして届けていくか、例えば、SNSのような広報手段について、他部署とも連携して、中高生向けにどのようなアピールができるか検討していきたい。

○相談に至らない潜在的な数がどのくらいあるのか。また、DVを受けたときに弁護士や警察に相談、病院受診が考えられるが、病院と行政は連携しているのか。弁護士や警察との連携はおそらくしていると思うが、病院との連携がイメージしにくい。

△潜在的なニーズについては把握が難しいが、なるべく被害者がちゅうちょせずに行政機関などに相談できる環境を作ることが重要だと考えている。DVに関する相談については、配偶者暴力相談支援センターやアミカス相談室の電話番号を引き続き広報していきたい。病院との連携については、県の方から各病院に対し、DVと思われる方への対応や相談があった際には行政機関へ繋ぐよう周知しており、実際にDV被害者の方を行政機関に繋いでいただいている。今後も取りこぼしがないように、関係機関と連携していきたい。

○DV被害者のカウンセリングについて、母子生活支援施設ではDV被害や児童虐待など、何らかの逆境体験を経て入所に至った方ばかりである。DV被害者の親子カウンセリングが7人ということであるが、どのような形で充実させていくのか。またどのような点が課題となっているのか。

△DVを受けた被害者は子ども含め心の傷を負っている。カウンセリング事業の実績は7人であるが、これが多いか少ないかという評価は難しいところではある。カウンセリングを受けることで心身の回復に繋がるよう、カウンセリングを実施する事業者ともしっかりと連携し、寄り添い型の支援を継続していきたい。

○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

○長時間労働を前提とした働き方は男性が行っているのが現状であると感じる。男性の育児休業率は確実に上がっているが、休業期間が伸びていかないと、子育てに結びついていないのではないのか。そのような環境ができるような取組みを企業も行政もやっていく必要がある。

△ワーク・ライフ・バランスについては、有給取得状況など改善はしているが、男性は長時間働き、家事・育児等に参画しづらい傾向があるということが実態調査で見取れる。

ワーク・ライフ・バランス推進にあたり、男性の育児休業取得率向上は重要であるが、平均取得期間は男女で偏りがあり、女性の平均取得期間が9カ月超の事業所は約9割である一方、男性は取得期間がまだまだ短い傾向があり、行政としても啓発に努めていく。

△福岡市役所の男性育休の取得期間は、令和6年度の取得期間でいうと、1月以下の取得が約50%、1月超えから3月以下が18.5%、3月超えから6月以下が16.2%、6月超えから12月以下が13.2%、残りが12月超えとなっている。令和5年度は1月以下の取得が約60%であり、徐々に改善している状況である。また、令和7年度からは育休応援手当制度を導入し、1ヶ月を超える育児休業を取得する職員をサポートする職員について、令和8年6月の勤勉手当を加算することとしている。今後とも育児休業取得の促進を図っていきたい。

○取得期間は次の課題だと思う。商工会議所などで、取り上げることができればと思う。

○九州各県知事及び九州商工会議所連合会ははじめ経済団体からなる九州地域戦略会議の中で、男性の育児休業取得率を上げる取組みを行っている。一方、中小企業においては、人手不足が重なっており、その辺りのバランスもあると思う。

○働く人の介護サポートセンター事業について、相談件数が減った理由を伺いたい。

○それに関連して、企業への出張相談はどのように実施しているのか。

△ご質問については、本日担当課が出席していないことから後日回答する。

△働く人の介護サポートセンターは、職員が介護の専門資格を持っており、民間サービスの利用、個々の家庭状況に応じてどれだけ要介護者に関わることができるか、企業の制度等、様々な状況について総合的に相談を受け、道筋を作っていく相談窓口である。

○男性の育児休業取得期間について、男性で育児休業を取得したい人は半数に近づいているという研究結果もある。一方で、企業の事情で取得できない状況もある。理想論だが、各企業で男性の育児休業取得を義務とするなど、福岡市が企業へ働きかけていただければ素晴らしい。

△国もテンポを上げて法改正を進めており、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備ということで、妊娠出産の申し出をした労働者に対する意向確認が義務付けられている。しか

しながら、実際の取得にあたっては、人手不足や職場環境、ワーク・ライフ・バランスに対する職場や上司の意識など、制度とは別の観点も影響してくることから、ご意見を参考にしながら、企業へ働きかけていく。

○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

○福岡市の25歳～44歳の女性の年齢別有業率は78.9%とあるが、正規、非正規の内訳はどうなっているのか。

△統計として持っていない。

○女性活躍は、弊社のグループで女性管理職を集めてもっと働きやすい職場を作るプロジェクトを立ち上げたが、女性委員からは“女性、女性”と言わないでとの意見が出た。女性の中でも意識の多様化が進んでいるが、現実問題として賃金格差が存在し、その原因として管理職比率や非正規の問題があり、それを是正するための女性活躍である。企業の中でこれを説明できる能力がある人が少ない。企業への説明、女性に対する周知も必要であり、行政で支援できることがあればぜひお願いしたい。

△男性も女性も働き方やキャリアの実現をどのように図っていくかということが非常に多様化している。その点も念頭に置いて企業への支援や意見交換を行っていききたい。

△企業では女性が昇進したがないという声もあるが、昨年行った労働実態調査では、個人の個性だけでなく、キャリアの積み上げ方が女性の昇進意欲に影響していることが可視化された。どこに配属されるか、配属先が多様性に富んでいるか、研修の機会や基幹業務の研修か否か、上司に期待を持たれているかなど、なかなか数値に表しにくい個人の感じ方の部分で、自分のキャリアをどうしていきたいというイメージができるようになってくる面が見えた。こういったエビデンスを社内の中で人を育てる材料と活用してもらえよう啓発していきたい。

○上司に期待されているか、されていないかということが、昇進試験を受けるか否かの背景にあるというのはキャリアの調査でもでてきている。女性がなかなか役職に就こうとしないとは一概に言えず、背景が見えるようにすることは大切だと思う。

○女性活躍について、できないのは女性のせいだということになってはならない。男性は長時間労働の一方、女性はワーク・ライフ・バランスとして短時間労働にならざるを得なかったという背景も踏まえたうえで、これは市の話ではないと思うが、女性活躍推進法から10年経ち、どこまで達成できたのかという点も加味してもらいたい。

△女性活躍と言われたときに活躍を強いられているような気がすると思う方もいるが、本

質は、女性だけでなく、誰もが活躍できるような社会を目指すだと思う。男性の長時間労働の問題もそうだが、共働き・共育で、男性が家庭に参画できていないという視点も出てきた。男女がともに参画していくことが重要だと考える。

○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

○職務指定の見直しや特定の分野で女性の参画が進まないとは具体的にはどのようなことか。

△審議会等の委員資格に関する規定のうち、委員は関係団体の役職者でなければならないというような、特定の要件が付与されているものを職務指定と呼んでいる。女性参画率が目標に達していない審議会については、例えばそのような職務指定を外す、見直すといった要件の緩和について、個別に提案をしていきたいと考えている。また、女性の参画が進んでいない分野としては、交通や水産関係などが挙げられる。関係団体の幹部に女性がいないことや、そもそも幹部でなくても女性の職員が少ないという事情がある。少しずつでも女性の参画が進むよう、働きかけを続けていきたい。

○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)

○なお、「達成状況」とともに、本日の「審議会意見」について年次報告書に記載することとなっているが、審議会意見のとりまとめについては、会長である私に一任いただきたいがいかかがか。

(異議なし)

△昨年度開催した「ジェンダー平等」「女性・男性特有の健康課題」ダブルフォーラムについて補足する。本日審議いただいている現計画や次期計画の原案に関して、計画においては原則として「男女共同参画」という言葉を使用している。国の男女共同参画基本計画においては、原則として法律や計画、組織の名称に用いられている「男女共同参画」が使用されており、それに準じる形で使用していることによる。また、「ジェンダー平等」については国計画でSDGs等の文脈など限定的に使用されているため、本市の男女共同参画基本計画においても、国計画に準じて使用している。とはいえ、企業においては、持続可能

な経済・社会のあり方に対する関心の大きな高まりとも相まって、SDGsの目標5で使われている「ジェンダー平等」という言葉の方が、より馴染み深い表現であることは承知しており、このダブルフォーラムの例によるように、個別の事業展開にあたっては、国の動向等を見ながら、その都度検討していく。

○状況に応じて使用するということか。

△その通りである。

【議題2 福岡市男女共同参画基本計画（第4次）の総合評価について】

△第4次計画策定時には、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、移転後、新たな事業の創出や相談機能の充実、地域や企業との連携などに取組み、男女共同参画推進センター・アミカスのさらなる機能強化や活性化を図ることとしていた。今回、第4次計画の総合評価を行うに際して、移転の成果について報告する。第5次計画原案にも記載させて頂いたが、本市の男女共同参画推進における企画調整部門と事業実施部門が、男女共同参画推進の拠点施設である福岡市男女共同参画推進センター・アミカスで一体的に事業を実施することは、集約場所がアミカスという、男女共同参画の推進拠点であることから、アミカス利用者や、地域住民の皆様のご意見を直接お伺いする機会が増加し、市民ニーズを的確に把握した事業の企画・立案など、総合的な機能調整の強化を図ることができた。具体的な施策としては、つながりサポート事業や地域活動ハンドブックの改訂などの新たな取組みを実施することで、効果的・効率的な事業の企画・立案を行った。また、様々な事業や会議をアミカスで実施するとともに、アミカスフェスタを一体となって開催し、各部門の専門性を活かした催しなど、様々な層を呼び込む事業を行っている。

○「男女共同参画基本計画（第4次）の総合評価について」、基本目標1は、高齢者層、男性への意識啓発についても追加いただきたい。

○基本目標2について、心理的ケアの充実について力を入れていかれるということだったので、その点を追加いただきたい。

○基本目標3については、男性の育児休業取得期間についての取組みが必要であることを追加いただきたい。

△基本目標4については、先程委員の皆様よりいただいたご意見を網羅している。

○「女性管理職の割合は微増にとどまり」の表現はいかがかと思う。

△事実関係以上の指摘になっていないか、その部分の表現をどのようにするか検討する。

○基本目標5は記載内容で問題ないか。

（異議なし）