

第 11 期 福岡市男女共同参画審議会（第 4 回）議事録

- 1 開催日時 令和 7 年 10 月 8 日（水） 10：00～12：00
- 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、勝野委員、高山委員、手嶋委員、新納委員、  
野依委員、浜上委員、林委員、原田由美委員、松尾委員、  
松本委員、米田委員  
（欠席委員 5 名）  
（福岡市 13 名）  
市民局男女共同参画部長 外 12 名
- 4 傍聴人 2 名
- 5 議 題 福岡市男女共同参画基本計画（第 5 次）の原案について
- 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 5 次）の原案について】**

△ <資料 1 により福岡市男女共同参画基本計画（第 5 次）の原案について説明>

○P. II-29 5 成果指標 6 福岡市役所における女性管理職比率について、目標値は検討中としているが、検討状況を伺いたい。

△市の特定事業主行動計画は令和 7 年度を終期としており、現在、令和 12 年度までの次期計画の目標値を検討しているところである。現行の目標が 20%程度であり、これをどこまで増やすかについては、現在の管理職比率や職員の男女比率等を分析しながら検討したいと考えている。

○P. 74 重点的に取り組む施策 基本目標 I 施策の方向 2 男女共同参画にかかる啓発・学習の全市的展開について、性別や年齢により達成率が異なるのかということ踏まえて、P. I-10 のグラフ「男は仕事、女は家庭を守るべきである」という考え方について【性・年代別】を見ると、「そう思う」と回答した割合が 70 代以上の男性の他、20 代の男性の割合が比較的高くなっている。この点はどのように分析しているか。

△ご指摘の通り「そう思う」と回答した 70 代以上の男性の割合が一番多くなっているが、若くなるにつれて減少していく一方、20 代の部分が急に伸びている。20 代というと大学等を卒業し社会に出ていく時期であり、例えば、会社等でジェンダーギャップに触れること

で意識の変化が起きているのではないかと考えている。高齢世代も若い世代に対しても、男女共同参画がどういうことか広報・啓発を引き続き丁寧に行っていきたい。

○令和6年度の市基本計画の成果指標に関する意識調査と過去を比較して、20代男性の「そう思う」と回答した数値は減少しているのか。

△20代男性の意識の推移について、令和元年度は「そう思う」と回答した数値は14.5%であり、令和6年度は増加している。

○サンプル数が影響しているのではないか。サンプル数を示していただきたい。

△令和6年度は全体が1,406、男性599、女性793である。令和元年度は確認の上後日共有する。

○20代男性はどのくらいか。

△20代男性は35である。

○サンプル数が少ないと結果が極端に出る。

△統計の揺らぎをある程度加味しなければいけないと思う。

△20代男性以外の年代ではそこまで大きな変動がないが、20代男性に関しては差が大きく、委員が仰る要因もあるかもしれない。

○P. I-11「一方で、男女共同参画意識を持つ若年層においても、意識に行動が伴わない場合も多く」とはどういうことか。また、グラフ“社会全体で見た場合の男女の地位の平等感”は、「男性の方が優遇されている」と回答した女性は平成30年度から令和5年度で約10ポイント増加している点はどのように分析しているか。

△意識に行動が伴わない点については、例えば、学生時代に男女共同参画に関する教育を受けた世代は、その上の世代より男女共同参画意識が浸透していると考えている。ただ、例えば結婚して家事や育児をするにあたり、今の段階では、学習してきた男女共同参画意識もありつつ、実際は女性の方に家事や育児の負担が偏ってしまっているという状況もある。今後は、家庭においても男女がともに家事や育児に参画し、働きやすい、暮らしやすいようにしていく必要があると考えている。

○「男性の方が優遇されている」と回答した女性は増加している一方で「平等」と回答した男性、女性の割合はほとんど変わっていない。ここ数年で女性の感覚がより研ぎ澄まされたのだろうか。

△明確なお答えは難しいが、実感としてこの10年で男女共同参画あるいは女性活躍が進み、女性が社会に進出していく中で、感覚が研ぎ澄まされたのはあると思うし、そこに気付かれた方というのが意識調査に表れたのではないかと考える。データ上で原因を伝えるのは難しいが、様々な状況を総合的に考えると、やはり今まで当たり前だと思っていたことが当たり前ではないのだと思われた、その回答がここに表れているのではないと思う。

○私共の業務もどうしてもデータだけではなかなか解明できないこともあり、そのときの

色々な流れを総合しながら検討しているが、このグラフのデータは男性の方のポイントの伸びが女性と比較して緩やかであることを踏まえると、職場において何をもって優遇されていると捉えているか、視点が違うのではないかと推察する。参考までにその辺りを伺いたい。

△令和6年度の福岡市内事業所における労働実態調査において、固定的役割分担意識を前提とした雇用制度や慣行、組織風土により生じる男女間格差について分析が行えるよう、質問項目を検討して実施した。その中で見えてきたのは、採用者数については男女で差がないが、固定的役割分担意識やアンコンシャスバイアスを背景として、入社後の教育、経験、上司からの期待、部門配置といった職場における人材活用プロセスにおいて、男女の差が生じていることがわかっている。働き方においては、残業時間は男性が多い状況であり、育児介護のための短時間勤務制度の利用は女性が高くなっている。また、プロジェクトチームへの参画といった達成感を味わう経験、重要な業務の担当は男性が多いと回答した人の割合が高かった。研修実施・受講状況においても、男性の平均値は女性の平均値より15ポイント以上高い状況であり、働く場において見えない機会の格差が生じており、また男性においても家事や育児に参画しにくいことが見えてきている。

○片方は差があると感じ、もう片方は差ではないと感じているミスマッチのまま施策を進めていてもその差は埋まらないのではないかと。

△固定的役割分担意識は解消に向かっているが、依然として家事や育児を女性が主に担っている実態がある。働く場と家庭の部分は両輪になっていることから、どちらも解消していく必要がある。

○具体的に示していただいたアンケート結果からは、企業の姿勢や部下に対する上司の意識改革が必要ではないかと感じている。企業内での制度の見直し、そして制度を確立、推進するような取り組みが必要ではないだろうか。

○若い人達が社会に出てから意識が変わるとのことであったが、大企業と中小企業の違い、官公庁も大企業に入るかもしれないが、大企業と中小企業で実態に差があるのか。P. I-4に記載のとおり「従業員数301人以上の企業について男女間賃金差異の公表が義務化」はされているが、中小企業に焦点を当てた取り組みがあるのか、調査の範囲が大企業に限られていないか、そのような視点が気になる。市として中小企業に視点をあてた取り組みはあるか。

△福岡市内は中小企業が大半を占めているが、今ご意見があったように、従業員数の多寡により体制や課題に違いがあることを認識している。その課題を踏まえて支援や啓発に取り組んでいきたい。

○AIが進歩してきている中、ディープフェイクや生成ポルノによる被害について非常に懸念している。予防教育という観点からすると、若年層、児童生徒に対して、人権教育を

め、そのような情報も盛り込んだ教育を行っていただきたいことを要望しておく。

○企業側の固定的な役割分担意識は変化してきていると思う。取引先から体制や仕組みづくりについてどうしたらよいか相談を受けることがあり、自社でもノウハウを提供する機会がなかったため調べたところ、10月17日に男女共同参画推進センターアミカス（以下：アミカス）にて、企業向け講演会「男性にとってのジェンダー平等の意義」が開催されることを知り、紹介した。企業側も体制や仕組みづくりに取り組みたいがその術がわからない。様々な施策についてどのようにPRするのか。また、現計画と次期計画を比較すると、施策の方向から「報道機関との連携」は外れているが、施策の周知や方法について教えてほしい。

△報道機関との連携については、現計画でも行っているラジオ番組との連携は引き続き行っていくとともに、様々な広報媒体を利用し広報していく。

△10月17日に実施する「男性にとってのジェンダー平等の意義」については、福岡市企業同和問題推進協議会との共催で、講師に関西大学文学部教授 多賀太氏を招き開催する。市政だよりや市ホームページ、見える化サイト等で広報しているが、周知方法については今後も検討、充実していきたい。

△周知方法について、アミカスで行われるイベント等については、昨年度からInstagramを作っており毎週更新している。情報がほしい方がいらしたらご案内いただきたい。

○P.72に審議会等への女性の参画促進の記載がある。審議会の性質上、成果指標を達成できるものと専門性が高く難しいものが出てくると思うが、成果を検証あるいは公表するときに工夫する予定はあるか。

△P.29に成果指標を掲載しており、次期計画の審議会等委員への女性の参画率の目標値は40%以上60%以下としている。委員の仰るとおり、分野によって現状では女性が少ないなど、参画が難しいものがあるが、女性の参画率を上げるためだけに、その分野と関係性が薄い方を入れてしまうのは本末転倒であると考えている。審議会等の女性参画率は令和6年度で約40%の水準に達しており、ある一定のところまで女性の参画が進んだと言える状況となったことから、今後は男性と女性の均衡が図られることを目指していきたいということで、国と同様の目標値を設定している。

○P.55の具体的施策「29 相談体制」の充実について、「女性相談支援員の適切な人員配置について検討を進める」とあるが、現状の配置状況とどのような点を課題として捉えて検討を進めるのか。

△現状は7区役所合わせて27人配置している。1区あたり3～5名配置しているが、相談内容はシビアなものも多く、また女性相談支援員は専任ではなく、子ども関係の他の職種も兼ねていることもあり、多忙な状況となっている。今以上に女性相談支援員が困難を抱える女性の相談対応に力を注げるよう、今後検討していきたい。

○専任化をすることや人を増やすことも選択肢としてあるが、行政の窓口は市民の方からすると敷居が高いこともあるため、例えば訪問して支援をするといった支援の在り方についても検討いただければと思う。

○長期的な視野で働ける環境は大事であり、専門性が必要な案件であることから、雇用形態についても改善が進むと良いと思う。

○P. II-29 の福岡市の審議会等委員への女性の参画率の現状値について、この数値は全体の平均の数値か。

△ご認識のとおりである。

○先程の話からすると、審議会によって女性が関与しやすい、もしくはしにくい分野があるということで、次期計画の40%以上は全ての分野ということか。

△平均値を40%以上60%以下と設定している。

△どうしても人材が育っていない分野というのはいくつかあり、これに関して数字だけを上げていくということは適当でない。数字を上げるためには、かなり長期的なスパンで、例えば女子学生の進路選択において親からのその分野は女の子に向かないといった言葉がかけられることのないよう、あるいは職業選択時に企業が採用し人材育成をしっかりとできるよう、男女共同参画に関する全ての施策が実を結んだときに、この数字は上がっていくと思う。引き続き全ての分野についてこのようなことを考えながら施策を進めていきたい。

○P. 44 の具体的施策「11 男女共同参画の視点に立った防災事業」について、具体的には何をどのように進めていくのか。

△防災と男女共同参画とは大変親和性の高いテーマである。これまで東日本大震災や熊本地震といった大きな災害において、避難所で長期間暮らした方に感想を聞くと、男性よりも女性の方が辛い経験をしていることがわかってきている。例えば、「洗濯物を干そうとしたが男女共通のためにどこに干せばよいのか困った」「生理用品を高齢の男性が配布してもらいにくかった」など、男性が気付かないところで女性の方が厳しい経験をされている。そのようなこともあり、多様な視点が重要であること、女性はもちろん、例えば外国人の方といった様々な方に配慮した避難所運営が必要であることを国も示している。それを踏まえ、本市においても防災の中に男女共同参画の視点を入れていくという形で「みんなにやさしい防災研修」という地域向け研修を行っている。カードゲーム型の研修で、仮に地域で避難所を運営するとしたときに、誰がどのような役割を担うかといったことを皆で考えていくという研修である。このような研修等を通じて、市民に防災における男女共同参画の視点の重要性を引き続き働きかけていきたい。

○全体を通してのまとめとなるが、P. I-10 については、年次変化のグラフの掲載を検討されたい。今、地方で一番話題になっているのが、若い女性が都市に集中してしまうこと、なぜなら地方では働く社会で女性が生きにくいからだ。福岡市は大変元気な都市であり、

これは当てはまらないと思うが、P. II-25 に掲げているように、男性も女性も十分に能力が発揮できる都市であることを希望している。男女共同参画社会の推進は女性活躍に重点を置かれやすいが、困難を抱える女性の支援もしっかり行っていくこと、活躍する女性だけに目を向けるのではなく、そのような面にも目を向けた施策を次期計画に取り入れていることも周知できるとよい。