

## 令和元年度 福岡市女性活躍推進会議（第1回）議事録

日時：令和元年6月19日（水） 10:00～11:30

場所：福岡市男女共同参画推進センター・アミカス 1階 応接室

### 会議次第

1. 開会
2. 議事
  - (1) 座長の選出について
  - (2) 福岡市の女性活躍推進に関する事業について
    - 市民局男女共同参画部
    - 経済観光文化局総務・中小企業部
  - (3) 企業，団体，行政等における女性活躍推進についての連携（情報交換及び意見）
  - (4) その他
3. 閉会

### 議事要旨

1. 出席委員 10名  
猪野委員，中島委員，藤河委員，中谷委員（代理出席），  
高鍋委員，中村委員，北村委員，松浦委員，  
今村委員，宇出委員
2. 傍聴者 なし
3. 議事概要  
**議題（1）福岡市の女性活躍推進に関する事業について**
  - ①市民局男女共同参画部
    - ・福岡市の女性活躍推進事業（資料4を説明）
    - ・「福岡市女性活躍推進に関する事業所等実態調査」概要（資料5を説明）
  - 委員  
働く女性のキャリアアップ支援における「女性リーダー育成研修」及び「女性の就職支援セミナー」の成果や取組結果はどのようなものがあるか  
教示いただきたい。
  - 事務局  
女性リーダー育成研修については、「異業種の方と交流が持てたのが非常

によかった」、「グループワークを通して自分の意見とは異なる様々な意見を聞くことができ視野が広がった」、「研修で意識を変えることができ、今後自分と向き合うときに非常に参考になった」などの感想をいただいている。

○委員

参加者はご自身で応募されるのか、会社からの推薦で来られるのか。

○事務局

個人の申し込みもあれば企業からの申し込みもある。

○委員

割合はどれくらいか。

○事務局

割合の資料は持ち合わせていない。

○委員

「女性の就職支援セミナー」の成果はどのようなものか。

○事務局

育児などで家庭に戻られた方が、再就職を目指して講座に参加されているが、平成29年度の実績では「ママのためのお仕事スタートアップ」に14名の方が参加され、うち2名の就職が決まっている。また、模擬面接や履歴書の書き方などを支援する「女性のための就職応援プログラム」では、2回の実施で34名が参加し、うち19名の就職が決まっている。

○委員

実態調査については、今、事務局より説明があったばかりで、すぐに意見を出すことは難しい。回答をいつまでに事務局に返せばよいか。

○事務局

調査は8月に実施予定であり、業者に業務委託をしているところである。できるだけ早くご意見をいただければ、その意見を踏まえ学識経験者と相談していきたい。

○委員

調査では文言や表現の仕方で、質問する側が意図したことと、回答する側での状況が異なってくるので、設問項目だけではなく、質問内容や何を聞きたいかということについて、案の段階でいいので早めに提示いただければ、一生懸命に考えてご意見をお出ししたい。また、意見が反映される期限をご提示いただければ、それまでにお返ししたいと思う。  
調査を実施するにあたり、何を結果として出したいのか、福岡市として施策に反映したい方向性などについても示されたい。

○事務局

承知した。

○委員

実態調査は、次期「福岡市輝く女性活躍推進計画」の基礎資料になると思うが、現在の計画では、平成32年度までに民間企業における女性管理職比率12%を目指すとなっているが、現状は目標に近づいているのか。

○事務局

最新のデータは平成26年度の実態調査における「女性管理職比率10%」である。実態調査は5年毎に行っており、今回の実態調査で現状を確認するものである。

○委員

次期基本計画においても、女性管理職比率を数値目標に掲げるのか。

○事務局

女性の管理職比率というものが目に見えて分かる目標となるため、次期計画においても目標値になるのではないかと、現時点では考えているところである。

しかし、実態調査前で現状が把握できていないので、今後の課題や問題点などについては、今回の実態調査の結果で把握していきたい。

②経済観光文化局総務・中小企業部

○委員

- ・「働き方改革」推進企業の募集について（資料6を説明）
- ・社会貢献優良企業優遇制度の対象事業追加について（資料7を説明）

(資料6・資料7の他)福岡市の中小企業振興の取組の中で、リカレント(社会人の学び直し)を、昨年度から商工会議所と連携し、人材確保のために今いる人材をもっと育成し磨き上げようという考えから、社会人が働きながら学び直してキャリアアップできる仕組みや、今現在仕事から離れている方でも学び直してまた働く人として社会に戻れる機運を高め機会を作ることを、中小企業振興サイドでしっかりと取り組んでいこうと事業を進めている。

今年3月には社会人の学び直しをテーマにしたセミナーを商工会議所で行った。今年度はそのセミナーを連続セミナーとして企画し、7月より行う。社会人の学び直すという切り口で、商工会議所、福岡市、都市圏にある15の大学が連携し、社会人が学び直すとはどういうことか、またそれについて大学がどう関われるのか、社会人が学び直すことでキャリア形成がどのように変わるのかなど、いろいろな切り口でセミナーを実施していきたい。

経営者や働いている方、今は働いてはいないけれどキャリアアップに興味のある方、大学関係者など様々な方が参加して、社会人の学び直しを考え直し新しい考え方で取り組めるようセミナーを企画している。

企画が固まれば委員の方にも参加などご協力いただきたい。

○委員

働き方改革推進の優遇制度は有難いので、福岡市内で行う法改正等に伴う説明会において資料を配布し周知にご協力できる。

○委員

「働き方改革推進認定企業」16社はどのような業種の企業が多いか。

○委員

社会労務士事務所、建設、情報通信業、福祉、不動産業、広告代理店など様々である。福岡市の入札での優遇措置を設けることで、建設業の参加が多くなると思う。

○委員

企業規模に関わらず認定されるのか。

○委員

「働き方改革推進認定企業」は中小企業に限らず、福岡市に本店のある企

業であれば認定できる。

○委員

中小企業は取組実績で判断されると認定は厳しくなると思うが、働き方改革を推進する取組があれば認定していただけるのであれば、企業にとってもインセンティブになると思うので、是非推進していただきたい。

**議題 (2) 企業、団体、行政等における女性活躍推進についての連携**

○委員(資料8, 資料9を説明)

女性活躍推進法が改正され一般事業主行動計画の策定義務対象が拡大されたほかパワーハラスメント対策が法制化された。

公布後3年以内に施行となるため、当局としても指針が固まれば説明会を行う予定である。

女性活躍推進法の改正では、一般事業主行動計画の策定義務対象の拡大されたほか情報公表に関して、現行では情報公表項目の14項目のうち任意の1項目を公表としているが、今回の改正では2項目以上公表するものと強化されている。

さらに、「えるぼし」は現行では1段階から3段階であるが、その上の水準である「プラチナえるぼし(仮称)」が創設される。

また、パワーハラスメント対策が法制化された。当局に寄せられる相談件数の半数以上をパワハラ相談が占めている状況である。セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントについては事業所の取組がすすんでいるところであるが、今後はパワーハラスメントの対策も進めていただくよう周知していきたい。

○委員

当社ではセクハラ・パワハラについて毎年アンケート調査をしている。調査により社内の意識を高める目的があるが、当社では効果が上がっていると思う。

パワハラは社内では固有名詞を出して指摘しづらいが、アンケート調査だと回答しやすく、結果を共有することで当事者の意識啓発につなげることができる。

調査で指摘を受けた従業員には、セミナー受講を促すなどやわらかく指導している。

アンケート調査は傾向や経年変化をみるためにも毎年実施することが大事である。

できれば福岡労働局にアンケート調査のひな型を作成していただき、他の企業でも活用できるようにしてもらえれば、より効果が上がると思う。

#### ○委員

当局でベーシックなアンケート調査票を作成し、説明会などで配布できるよう検討したいと思う。そのようなアンケート調査は毎年実施することがキーポイントであり、部下が感じている厳しさなどを、上司自身が気づかない場合でも、毎年調査の結果で指摘されることで当事者が気づき、防止につながる。

#### ○委員（資料 10、資料 11 を説明）

昨年まで「女性活躍推進室」であったが、今年度より「ダイバーシティ推進室」と名称を変更し新たに取り組んでいる。

組織運営計画に「女性活躍を起点としたダイバーシティの推進と職場環境の向上」を掲げ、「本支店におけるダイバーシティ推進活動の実施」「ワークライフマネジメントの実施」「女性職員のキャリア開発の推進」を3つの柱として、「多様な人材が活躍できる職場づくり」を推進している。女性職員のキャリア開発の推進においては、女性総合職の積極的採用として「新卒女性総合職職員の採用比率の30%以上」の目標を掲げているところであるが、2015年度より40%以上の採用率で推移している。

さらに育成体制の整備として、「管理職に占める女性の割合を7%以上」を2023年4月を目標に進めている。2018年4月時点で管理職に占める女性の割合は5.1%であり、7%に引き上げるよう取り組んでいる。

主な取組としては、「女性管理職候補者育成プログラム」、「業務職育成制度」、「メンタリング制度」、「女性管理職フォーラム」、「管理職層の意識改革」を行っている。

今年度はワークライフ・マネジメントの実践できる男女ともに働きやすい職場づくりとして、男性の育児参画推進に取り組んでいる。

また、福岡支店の独自の取組として、福岡県よろず支援拠点と連携し、女性のキャリア支援として、創業に関する「女性起業家の学びとマッチングのつどい」を開催した。

#### ○委員

男女ともに働きやすい職場づくりの中で、男性の育児関連休暇とあるが、育児休業のことか。

○委員

育児休業(無給)とは別の制度であるが、育児関連休暇(有給)の取得を推進している。

○委員

当社も「女性の管理職比率 25%にする」という目標を掲げている。  
当社は数年に1回、社員全員を対象に意識調査をしているが、調査の結果、管理職を希望する女性はほとんどいなかった。当社の場合は完全週休二日制で、有給休暇の完全消化・残業ゼロ・休日出勤ゼロであるが、それでもやはり子育て世代は、管理職は部下を指導するなど責任ある立場となるため、できるだけ避けたいと思っているようだ。40代となると子育ても落ち着くと思うが、当社の従業員の平均年齢は35.6歳であり40代の女性従業員は20名程度であり、その中で女性の管理職を増やすのは難しいと感じている。  
女性の管理職比率の目標数値に追われるが、やむを得ないと思っている。

○事務局

今回実施する実態調査では昇任の意向に関する設問を予定しており、おそらく男女で結果に差が出ると思う。  
管理職となると超えるハードルも難しくなるが、超えるための方策など事業所の好事例についても調査したい。

○委員

当社では残業もゼロなので管理職になっても、時間的には無理はないと思うが、気持ちの上である程度子育てが終わるまではできないと考えているようだ。これは一般的な意見である、もちろん両立できる女性もいると思う。

○委員

子育て中の女性は、時間の制約よりも気持ちの問題として、管理職になり責任が重くなるよりも、子どものことに気持ちを置きたいと思っているのではないかと思う。また仕事の責任が重くなることに対する拒否感もあると思う。  
市役所は育休制度も整っており、復帰しやすい状況ではあるが、復帰先に区役所を希望することが多い。区役所は対市民業務で重要な仕事ではあるがキャリア形成のためには本庁で様々な経験を積むことが重要であ

り、管理職を増やすという面で、職員の育休からの復帰先については市役所も課題と思っている。

今回の実態調査により今後の道筋を見つけたいと思っている。

#### ○委員

女性活躍推進に関し目標を数値化することはいいと思うが、管理職比率に関しては難しいと思う。

#### ○委員

大企業の場合は、男女ともに多くの従業員がおり、管理職ポストもある程度あるが、中小企業は従業員数も少なく、管理職ポストが多くはない中で、管理職比率だけで女性活躍を測ることは厳しいと思う。

福岡市はほとんどが中小企業であるため、市の人口構造、産業構造の中で管理職だけで女性活躍を図るは危ない。中小企業においては、管理職登用以外にも女性活躍に取り組むことがあるのではないかと思う。

今回の調査では従業員5人以上が対象となっているが、例えば、福岡市は女性の創業が多いので、5人以下の企業における女性社長数などを調査すれば、管理職比率だけではなく、女性活躍の芽があると思いで、女性の創業にも意識した方がよいと思う。

先程、昇任に対する意識について、男女で違いがあるという意見が出たが、年代別でも見た方がいい。

30代後半から50代くらいまでは、女性より男性の方が昇任意欲が高いと思われるが、20代はワークライフバランスやノー残業が当たり前となり、男性でも昇任意欲が低くなっていると思う。

若い世代の意識の違いについて年代クロスでの比較や企業の規模別などで分析をした方がよいと思う。

#### ○委員

商工会議所では、地域の小規模事業者の経営支援として昨年度よりリカレント教育等を行っている。また福岡市と連携し起業塾を年に3回行っており、うち2回は男女とも参加できるが、1回は女性起業塾としており、2017年度の実績では女性起業塾の参加者は27名であった。

2017年度起業塾全体では40名が受講中されており、半数の20名が実際に起業している。業種は、小売業、専門サービス業、エステなどの美容関係での起業が多い。年代は30、40、50代がそれぞれ全体の1/3を占めている。



福岡市は創業意欲が高い方が多いので、引き続き起業に関する事業に取り組んでいきたい。

自己資本金について起業塾参加時の調査では、50万～100万円というのが全体の1/3を占めていることから、開業にあたっては、日本政策金融公庫に創業相談などのご支援をお願いしたい。

#### ○委員

今年度の取組目標としては、「会員団体における女性活躍推進や男女とも仕事と家庭を両立できる環境づくり」、「女性が個性と能力を發揮できる環境づくりの取組を推進する」というスローガンを掲げている。

取組内容としては、中小企業の会員団体の支援として、毎月発行している機関誌に取組事例を年間6回紹介している他、HPやメルマガでも主催研修などの周知を徹底している。

この他、働き方改革セミナーを開催しているが、関心が高く申し込みが多く、昨年度は開催回数を増やし実施した。今年度も引き続き実施する予定である。

調べたところ全国的にみても福岡県は廃業率より開業率が上回っている数少ない都市なので、開業を後押しする意味で創業支援に力を入れていきたい。

研修やセミナーを通じて経営者の方と話をすると意識が変わってきたように思う。経営者の意識が変われば、当然社員の意識も変わり、おのずと職場環境も活気がでてきて好循環となるため、その辺のサポートもしていきたい。

#### ○委員

最近若い世代が創業することが多くなり、労働基準法、就業規則などについて意識が伴っていないこともあるので、創業支援するときに補足的な支援を行った方がいいと思う。

#### ○委員

創業支援については旧大名小学校にあるスタートアップカフェの中に厚生労働省の委託事業で、福岡雇用労働相談センターを設置しスタートアップを推奨するとともに、創業者に「雇用契約転ばぬ先の杖」というリーフレットを作成し、労働関係の法令等について啓発している。ぜひ関係機関への周知をお願いしたい。

## ○委員

先ほど女性は管理職を望まない声が多いとの話があったが、当社も5年程前に女性活躍推進の取組を始めた頃は、管理職になりたがらない女性が多かったが、子育てをしている身近な先輩が上に上がると、私もできるかもしれないと思ってもらえるので、ロールモデルの早期育成を行った。

女性の活躍推進に関しては、当初は女性の意識を高め、上司の意識改革を行っていたが、家庭での役割責任がどうしても女性に偏っており、女性が家庭と仕事の両方を担い体力的にきつくなっていることから、最近では男性に対し、もう少し家庭に入ってもらうことが大事だと考えている。男性の育児休業について、無給である育児休業の取得を進めるのではなく、産後の8週間以内に取得する男性の産休を有給とし取得推進を始めた。今年2月に開始し、20名が短期ではあるが取得している。これが当たり前の世の中になると、女性が少し楽に働けるようになるのではと思う。

昨年新入社員に対してアンケートを取ったところ、男性には「育休を取りたいか」、女性には「配偶者に育休を取ってもらいたいか」の問いに、昨年度は「取りたい」「取ってほしい」と回答が80%であり、今年度は90%となった。

新入社員に話を聞くと、学生の頃から、パートナーと半年ずつ育休を取ろうなどと話し合っているということで、若い世代では随分意識が変わっていることが伺える。

また、女性が育休後復帰する際に面談すると、男性の上司はできるだけ負担の少ない業務(事務)で復帰させた方がいいと考えているようだが、女性は元の業務(営業)に戻りたいと考えていることが多い。それは、復帰時の仕事の仕方が将来のキャリアに与える影響についても、女性が意識するようになってきたからであり、この5年間で随分変わってきたように思う。

## ○委員

ロールモデルとは、たまたまその女性ができたというのでは意味がなく、誰もがその立場になれば同じようにできるように、職場の仕事の与え方や業務分担の仕方など職場環境を整備しておくことが大事であると思う。また、若い年代の男性は育休を取得するつもりで職場に入ってくるのであれば、それを前提とした職場環境を作っておくことが必要である。