

平成30年度 福岡市女性活躍推進会議（第1回）議事録

日時：平成30年6月20日（水） 15:30～17:00

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) 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
 - 経済観光文化局中小企業振興部
 - (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
(情報交換及び意見)
 - (3) その他
3. 閉会
4. 施設見学（希望者のみ）
福岡銀行高宮支店 企業内保育所
「ふくぎんきつずらんど petit petit（プティ プティ）」

議事要旨

1. 出席委員 10名
中島委員，藤河委員，勝又委員（代理出席2名），高鍋委員，
相本委員，北村委員，上瀧委員，松浦委員，今村委員，高本委員
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
 - 市民局男女共同参画部（資料5，資料6を説明）
 - 経済観光文化局中小企業振興部（資料7-1，資料7-2，資料7-3を説明）
 - 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：昨年度は会員企業に向け女性活躍推進の機運を高めるため、広報媒体や経営者向けの研修や会議を通じて女性活躍推進の取組について周知を徹底した。

景況調査では、商工業全般から業種や地域性の異なる100名の情

報員を対象に調査を実施しているが、その方々に福岡県発行の「中小企業のためのよくわかる女性活躍支援の手引き」を配布するとともに、女性活躍推進の取組に関するアンケート調査を実施したところ、100名中93名から回答があり、女性活躍に関心があるとの回答が39%という結果であった。この結果を受け、今後も周知徹底を継続し、30年度は次の展開を考えているところである。また、毎月発行している情報誌「ニュースふくおか」では、女性活躍推進の取組を実施している企業の紹介を行っている他、HPやメルマガでも主催研修などの周知を行っている。

- 委員 : 30年前より週休2日制や残業ゼロの取組を実施しており、今も継続している。女性の雇用は増えており、ここ7~8年は離職する女性従業員はいない状況である。

当社の取組について年間30回程度、中小企業を対象に講演を行っている。講演では、女性活躍の推進にはトップ（経営者）の意識が最も重要であること、働きやすい職場環境を整えれば社員のモチベーションが上がり、会社の人材確保や定着につながることで、女性が日常的に業務にかかわることで結果的にバランスがよい経営ができることなどを話している。当社の売り上げや利益の事例を示すなどして、中小企業であっても、働きやすい環境を整備することは可能であると講演しているが、厳しい経営の中、不安の強い経営者がいることも事実である。しかし、女性活躍推進の取組を一部取り入れ、社員の意識が変わったとの報告を受けた例もある。

- 委員 : 企業における女性活躍推進の取組は、採用面で効果が大きいと感じる。女性に限らず男性も、企業のワークライフバランスや女性の働きやすい環境整備の状況を、就職先を決める際の基準としている者が多い印象である。

当社は、全社的に女性活躍推進に取り組んでおり、ワークライフバランス支援など一通りの施策は導入済みであるが、職員各層への意識浸透のための取組として、各支店単位で連絡員を組織し、女性活躍の一層の推進に向けた企画の検討などを行っている。取組を評価する制度としては、支店長ポストは女性活躍推進の取組状況が人事考課に含まれているほか、またアワードと表して先に述べた各支店の取組を発表するコンテストを実施し特徴的な取組を表彰している。

○委員 : 昨年の 8 月に人事部が中心となって異業種交流会を開催したが、継続開催を望む声が多く聞かれたので、他社の企業の方にも企画段階からご協力いただき、今年 5 月に、職場では少数派である営業職の女性を対象に、他社の営業職の若手女性との交流のためのフォーラムを開催した。当日は、13 社から女性 48 名に参加いただき、男性の参加も 3 名あった。最初に営業経験豊富な講師による基調講演を行い、その後ワークショップを行った。参加者からは、明日からの営業につながる効果が得られたと非常に好評であった。今後は参加者同士で自発的にネットワークを構築してもらいたい。なお、異業種交流会はテーマを変えて継続的に開催していきたいと考えており、次回は男性の育児休業をテーマにしたフォーラムなどを行う予定である。

また女性活躍推進プロジェクト「ふわり」では、一つの支店ではローモデルを探すのが難しいとの声から、支店を超えて女性が交流する「カフェふわり」を定期的で開催しているが、今回は他の企業にも参加者を募り、女性行員と他の企業との交流の場を設けた。当日は、初めに「仕事に役立つ大人のマナー講座」の講義をしていただいた後、どうやったらイキイキと仕事ができるかなどの情報交換を行った。会場は当行の会議室を手作りで整えたが、当行の参加者にとっていい勉強の機会になったとともに、結果的に地域の企業の皆さまにも役立ったと思う。

○委員 : セクハラが問題化して随分たつが、現在でも解決できておらず（後輩や若い人たちに対して）責任を感じている。今回、報道現場でのセクハラが世間をにぎわしたが、マスコミだけの問題ではないと思う。例えば女性の営業職や管理職が増える中で、外部の企業や取引先などとの問題も考えられる。業界内の問題とは捉えず、社会全体としてセクハラ防止対策に取り組んでいく必要がある。

当社では管理職の部長以上を対象に、セクハラを含むハラスメント防止研修会を行った。講師の顧問弁護士から判例を基に講義があり、ハラスメントとして認定される言動について具体的な話をしてもらった。セクハラやパワハラについての理解や認識は、人によってバラバラで必ずしも十分ではない。定期的に研修などを行うべきだと思う。

○委員 : 組織の中では執行役員となると女性はやはり少ない。教員は女性が多いが、組合の執行役員となると少数になってしまう。女性参画が 4

～5割になるよう、執行役員の業務の在り方を見直すべきと感じている。毎年6月の男女平等の学習会では、次世代の人たちに向けテーマを決め、ワークライフバランスや男性の育児などについて学ぶ機会を設け、女性活躍推進を啓発・発信している。教員の現場では男女共同参画の制度はあるもの、まだまだ認識が遅れている部分もあるので改善していきたい。子たちは、小学校からの教育の成果で男女共同参画が浸透してきているところであるが、今後も性別に捉われない生き方、考え方について学び考えることが大事だと思う。

○委員：日本では研究者の夫婦が同じ大学で勤務するというのは容易ではないが、当大学では昨年度「配偶者帯同雇用制度」を導入した。

また、女性活躍を促進するには、周りの男性の意識改革が必要であることから、仕事ばかりでなく家庭生活も両方楽しんでいる教職員を紹介し、ワークライフバランスや働き方を考える際の参考となるよう冊子を作成し、配布した。

当大学では、女性の教員が少数であるため、所属部局を超えて女性研究者を集めてシンポジウムを開催するなど、他にも頑張っている女性がいるということを見える化」する取組を行った。

男性の中には女性が増えると業績が下がると根拠なく思っている方もいるが、当大学では昨年、男女別の論文業績を分析して、女性が増えても業績は下がらないことや、女性は戦力として充分業績を上げていることをデータで示し、それを東京のシンポジウムなどで紹介した。そのデータをワシントン大学の教授が6/18の朝日新聞デジタルWEBRONZAの記事で紹介した。これらの活動が、女性活躍推進のきっかけになればいいと思う。

○委員：労働局では、これまで従業員300人超の企業には行動計画の策定率100%を確保する、従業員300人以下の企業には努力義務であるが行動計画を策定していただくための取組を行ってきた。今年度においては、従業員300人超の企業が、自社の課題を分析し目標を達成するための取組を実施しているかという、女性活躍推進法の実効性の確保に軸足を置きたいと考えている。

女性活躍推進法では、まずは行動計画を策定することが必要であるが、併せて同法第16条に基づき、女性の職業選択に資する情報を定期的に公表することになっている。女子学生や求職者の皆さんに必要な情報を示すことは非常に重要なことであると考えている。

公表する項目は、

1. 採用
2. 継続就業・働き方改革
3. 評価・登用
4. 再チャレンジ（多様なキャリアコース）

等、14項目の中から、一つ以上選択していただき、公表の方法は、厚労省運営のデータベースのほか、福岡市のサイト、自社のHPでも良い。

厚労省運営のデータベースはスマホにも対応しており、全国の企業を検索できるのでぜひ使っていただきたいと思う。

今年度は、企業に対して女性活躍推進法に基づく取組、「自社の状況の把握、課題の設定、課題解決に向けた取組の実施、併せて公表による情報提供」をお勧めしていきたい。

○委員： どの企業も求人が取れない状況であるが、ワークライフバランスにしっかりと取り組んでいる企業は採用できている。人手不足の一番の対策としては、企業が変わることであると思う。これは昨年度の女性活躍推進会議で藤河委員に教えていただいたことでもある。企業が変わらなければ人は取れない、企業が変わるには経営者が変わらなければならない。経営者が、働き方改革に取り組み、いろいろな人が働ける就業環境を整備しなければ、企業は変わらないということが最近分かった。

このことを企業へお伝えしていきたい。昔は、女性活躍推進は頑張らないといけない、行動計画は義務であるという消極的な理念が多かったが、今は売り手市場であり若い労働者や男性でなくてもいいだろうと企業に働きかけができるチャンスである。

今は、就労者の支援や労働者の環境改善を図るすべて人にチャンスである。今なら企業は耳を傾けるはずである。

労働行政、男女共同参画行政や産業振興の分野がしっかり結びついて、企業の立場を変えていくことができる環境にあるため、今後も連携していきたい。