

## 令和3年度 福岡市女性活躍推進会議 議事録

日時：令和3年6月30日（水） 15:00～16:00

場所：オンライン

### 会議次第

1. 開会
2. 委員紹介
3. 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
    - ・福岡市働く女性の活躍推進計画（第2次）について（女性活躍推進課）
    - ・令和3年度福岡市女性活躍推進事業について（女性活躍推進課）
    - ・ふくおか「働き方改革」推進企業認定事業について（経済観光文化局 総務・中小企業部）
    - ・雇用確保の主な支援策のチラシについて（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
4. 閉会

### 議事要旨 ●…委員等、□…事務局

1. 出席委員 10名  
猪野委員，松本委員，中谷委員（代理出席），  
後藤委員，中村委員，北村委員，佐々木委員，  
室谷委員，酒井委員、宇出委員  
オブザーバー：福岡県人づくり・県民生活部男女共同参画推進課  
女性活躍推進室 江上企画主査
2. 傍聴者 なし
3. 議事概要  
**議題（1）座長の選出について**  
委員の互選により、宇出委員を座長に選任  
**議題（2）福岡市の女性活躍推進に関する事業について**  
□「福岡市働く女性の活躍推進計画（第2次）（概要版）（資料3を説明）」

□令和3年度福岡市女性活躍推進事業（資料4を説明）

●ふくおか「働き方改革」推進企業認定事業（資料5を説明）

●雇用確保の主な支援策のチラシ（資料6を説明）

●昨年度はコロナウィルス感染症拡大でセミナー等は実施できていないのではないかと  
思う。どのように対応したのか。また、今年度はぜひ開催してほしいと思っており、リ  
モートの活用での開催等、具体的な状況を説明願いたい。

働き方改革認定企業について、申請がどの程度あるのかご教示いただきたい。

□昨年度は、コロナの影響で開催を見送ったものがあるが、オンラインや、オンラインと  
集合開催と合わせ、ハイブリッドで開催したものもある。

今年度実施している起業ゼミでは、第1回目が緊急事態宣言中であったため、オンライン  
開催とし、2回目は宣言解除後の日程のため、集合研修として実施した。また、他のセ  
ミナーについて、オンラインと集合開催を組み合わせたハイブリッドでの開催など、す  
べての事業について開催に向けて準備を進めている。

●働き方改革認定企業数について、H29年度4件、H30年度12件、R1年度27件、R2年度  
64件、R3年度は6月末時点で14件、と認定企業数は比較的順調に伸びている。

### 議題 (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

●育児・介護休業法の改正のポイントについて説明（資料7を説明）

●一般事業主行動計画の策定義務について説明（資料8を説明）

●日本政策金融公庫におけるダイバーシティ推進の取組み（資料9を説明）

●専門家派遣のご案内について説明（資料10を説明）

●“思い込み”を疑おうについて説明（資料11を説明）

●一般事業主行動計画の策定対象が300人以上から、101人以上の企業に拡大される  
ということであるが、対象拡大によって市内の対象企業数はどの程度増えるかご教示いた  
だきたい。各企業にて計画を進めていただければ育児休業取得や女性管理職比率が伸び  
ると思う。

●市町村別に数値が把握できないが、福岡県内の300人以下の届け出数は274社となっ  
ている。300人以下の企業数はかなりあるため、まだまだ十分ではないと考える。

- 市内の事業者数は約4万社ある。そのうち99%が中小企業である。大半が101人以下の事業者であり、101人以上299人以下の事業者数は700社程度になる。
- 新入社員の男女比率を公開しないという動きがあるように、今後の方向性として、男女を分けて管理することをやめたい。しかし、行政への提出資料は男女の表記があり、本人が自認していない場合の対応が悩ましい。アンケートの回答等でも男女の選択肢があり、ダイバーシティを謳っているが、区別を求めているのが現実である。
- 行政のなかでも、多くの部署がそういった問題を抱えている。法律の名称も「女性活躍」「男女共同参画」といった表現のままである。職場や地域社会の中で人権問題として女性の問題があると思うが、昨今LGBTの方もフォーカスされてきた。しかし、女性活躍がまだ道半ばである現状では、活躍具合を計るうえで統計的に男女を分けた比率等が必要になり、非常に難しい問題と感じている。
- 市としても同じ問題があると考えている。統計上、男女比を把握する必要性と、人権問題への対応に矛盾がある。回答が見つからないのが実情である。

#### 議題(4) その他

- 千葉市において、男性の育児休業取得率が上がっているが、その要因の一つが管理職から該当者に直接、育休取得の確認を行っている。昔は、配偶者の出産は個人的な事として話もできない、という感覚もあった。しかし、そこを一步踏み込んで経済的支援策を含め説明しており、その取組みが取得率を上げていていると考える。育児・介護休業法の改正にも男性の育児休業取得促進が含まれているため、企業の皆様にぜひ取り組んでいただきたい。

学校現場は、有期雇用の講師等が多い。学校現場は非正規の先生たちに支えられており、職員不足で誰も倒れられない、というような感じである。制度はあるが、育休取得が難しい。福岡市における男性の育休取得率も教員が市の数字を下げてている。その辺も含め制度構築してほしい。ジェンダーギャップ指数も低いので労使ともに頑張っていけないといけないと思う。

- 市の男性の育休取得率は20%を超えており、少しずつ伸びている。市では「パパすくすく子育て運動」に取り組んでいる。男性職員が出産予定日の2か月前までに上司に報告し、上司と面談をするという取り組みである。面談時に、家族の状況や収入の面を含め、上司と相談し、育休計画書を作成するというところを行っており、効果が出て

きている。企業様にも福岡市の取組みについてご紹介させていただいている。