

## 令和4年度 福岡市女性活躍推進会議 議事録

日時：令和4年6月16日（木） 14:00～15:10

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
    - ・令和4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）
  - (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 11名  
猪野委員，浦部委員，池内委員，  
山中委員，浜委員（代理出席），中村委員，下川委員，  
佐々木委員，松野委員、井上委員、三苫委員
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、三苫委員を座長に選任
  - 議題（2）福岡市の女性活躍推進に関する事業について
    - 令和4年度福岡市女性活躍推進事業（資料3を説明）
    - 男性の育休取得の手引き（資料4を説明）
    - 家事分担から家事シェアに変えて「家族事」始めませんか？（資料5を説明）
    - ふくおか「働き方改革」推進企業認定事業（資料6を説明）

<質疑>

- 資料3の企業への啓発で実施されるセミナーについて、公開セミナーでの実施か。もしくは企業に出向いて行うものなのか。
- 男性の育休取得に関するセミナーは、オンラインで開催する公開セミナーであり、アーカイブ配信も行う予定である。ワークショップは、企業の人事担当者を10社程度集めて、ワークショップを開催する予定としている。
- 「男性の育休取得の手引き」は非常にわかりやすいため、社員に個別に配付したいと考えている。
- 「ふくおか女性活躍 NEXT 企業見える化サイト」に掲載しているので、社内のイントラで情報発信するなど、是非活用していただきたい。

**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**

- 雇用管理に関する法律の改正のご案内について説明(資料7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8を説明)

<質疑>

- 企業のなかでダイバーシティ担当者というのは、どのようにして選ばれるのか。また、男女比はどのようになっているか。
- 当社は通常の人事異動のひとつである。キャリアシートを提出とヒアリングをもとに異動辞令がでる。業務が特殊なため、希望者はあまり聞いたことがない。任期は1年間である。令和4年度の専任者は5人で、男性2人(北関東・近畿)、女性3人(北海道・南関東・九州と中国)である。

**議題(4) その他**

- <今後開催予定であるシンポジウムについて説明>  
※別紙(シンポジウム資料)
- 市が取り組んでいる育休の働きかけについては、勉強させていただきたいと思う。現在、九経連の企画部会長として、女性活躍に関する企画を検討している。世界経済フォーラムにおいて公表された日本のジェンダーギャップ指数は156か国中、120位

である。九経連として「九州ジェンダーギャップ指数 2021」を公表したところ、全国  
のなかで、九州は9位となり、政治分野で特に女性活躍が少ない結果となっている。  
九経連のホームページにも掲載しているため、ご覧いただきたい。

また、当社では、保護者からの、保育所情報が少ないとの声をうけ、保護者と保育所  
のマッチングサイトを開設した。保育所情報をきめ細やかに掲載し、保護者がより簡  
単に保活できるしくみを作っている。このような取組もご報告させていただく。

□各社の男性の育児休業取得状況を共有していただきたい。

●当社は女性社員が多く、女性管理職も多い。男性の育休取得については、今期2人目  
の取得者が出た。1人目は6年前であった。男性社員が少ないことと、パートナーが  
出産時期である社員が少ない状況もある。今回、人事部より社内に男性の育休につ  
いて情報発信したことが男性の育休取得のきっかけとなっている。本会議の資料も社内  
で活用したい。また、社内結婚した社員には、夫婦一緒にヒアリングを行い、育休取  
得に向けた支援を行っている。今後、男性の育休取得者が続けばよいと考えている。

●学校現場において、小学校では女性教員が多く、育休も最長3年間取得できるよう  
になり、恵まれている。女性教員の方が育休を取得しているが、男性教員の取得も呼  
びかけている。教員を含む市役所の男性の取得は30%ほどで、今後増やしていきたい。

●報道機関は、一般的に長時間労働や男性中心の職場環境というイメージが強いかもし  
れないが、20代の社員は女性の方が多い。また、R4年度の新採は女性のみだった。  
各社とも同じ状況である。

男性の育休取得者は、少なくはない。長い人で1年以上取得しており、2回目の取得  
者もいる。2回目取得した社員は諸事情により退職したが、男性として初めてカムバ  
ック制度を利用し、また新聞記者に戻りたいという意向を示している。

記者は。実体験を紙面に出したいという気持ちもある。普段はあまり家事育児に時  
間がとれないため、貴重な育休の期間を利用したいという人もいる。しかし、社員が  
足りているわけではなく、また、代替社員がすぐに記者という仕事ができるはずもな  
く、周囲のケアが難しい。その点が現在の課題である。

□委員のみなさまの企業・団体の取組みや現状など、大変貴重な内容であった。今後も  
連携しながら女性活躍の推進のため連携を図っていきたい。