

令和5年度 福岡市女性活躍推進会議 議事録

日時：令和5年6月14日（水） 10:00～11:00

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. 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5年度福岡市女性活躍推進事業について（女性活躍推進課）
 - (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 8名
中島委員、山中委員、浜委員（代理出席）、
中村委員、下川委員、松野委員、
井上委員、近藤委員

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、近藤委員を座長に選任

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5年度福岡市女性活躍推進事業（資料4を説明）
- 健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査 概要版（資料5を説明）
- 男性育休推進担当者向けワークショップ成果報告（資料6を説明）

<質疑>

- 資料5の健康課題等と仕事の両立に関する事業所等実態調査について、不妊治療等に関する助成金などの制度があるが、今後様々な支援策が拡充されると思うので、ご活

用いただき、女性活躍が進むことを期待している。

- 資料4の男性カレッジについて、3点質問がある。1点目は産婦人科を受診した際に受講できる講座があると思うが、その講座との連携はあるか。2点目は参加される方はある程度家事・育児への意識を持っている方だと思うが、意識が低い方への啓発は行っているか。3点目は、受講者の受講後の状況について把握しているか。

□1点目について、連携は行っていないが、父親・母親になる方を対象にした講座については、各区の保健福祉センター等で実施をしている。2点目については、課題認識を持っており、昨年度はテーマを工夫し、広く参加者の募集を行った。また、家事・育児シェアシートを、母子手帳と同時配布を行っている。企業によっては、家事・育児シェアシートを上司とのコミュニケーションツールとして活用いただいているところもある。引き続き企業や団体等と連携し、啓発を進めていきたい。3点目については、国の調査において、家事・育児時間を県別に算出しており、福岡県は男性の家事・育児時間が長くなってきている状況がある。このような調査を参考にしながら事業を進めたいと考えている。また、来年度は女性活躍に関する事業所実態調査、今年度は男女共同参画に関する市民意識調査を行う。この結果を見ながら効果検証していきたいと考えている。

- PMSや月経関連、更年期障害について、女性、男性社員とも意識が届いていないと感じている。ハラスメント研修をマネジメント層に行っており、PMSや月経関連に関する啓発もある。女性社員が増えてきたこともあるが、パートナーに対する意識も持ってほしいという思いで研修を行っている。生理休暇の制度はあり、申請実績もあるが、男性上司に話しにくい状況がある。申請形式ではなく、勤務表の取得形式としているが、休む理由を話すハードルが高い。名称についても使いづらいという声があり、ハラスメントの面でも課題だと感じている。

資料4の(2)女性特有の健康課題や不妊治療と仕事の両立支援事業の啓発物であるミニブックの配布方法は。

□印刷して配布も行うが、企業においては基本的にはデータで、社内イントラなどを活用し、社員に啓発していただけるような方法を考えている。

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

- 福岡労働局HPに特設掲示板を新設について説明(資料7を説明)
- 女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ(資料8を説明)

<質疑>

- 資料8の「男女の賃金の差異」の公表について、公表する賃金は毎月の給与か、もしくは年収になるのか。
- 年間の賃金を平均していただく形になるが、詳細をホームページに公開しているので、そちらをご確認いただきたい。今回ご紹介した、資料7の特設掲示板への掲載も今後検討していく。
- 資料8の「男女の賃金の差異」の公表について、基本給や手当の男女差はほとんどないが、育児の関係で女性の残業手当が少なかったり、通勤手当で、年間にすると差が出てしまい、数字を見たときの印象が悪くなることに違和感を感じている。あつてはならないが、女性へ残業を促すことにならないか、疑問に感じた。取り組みの方向性として、男性が残業を含め働き方を変えていくことを進めていきたいのか、基本給や手当の格差が出ないということなのか。
- 公表を行うにあたり、現状を把握し分析を行い、何が課題かを考えていただき、課題に取り組むことによって男女の賃金格差を縮めていただきたい。ただし、女性活躍を進めるため、女性の採用者が増えると、どうしても賃金格差が広がる場合などもあると思う。その際は、公表の際に理由を表記していただいたり、課題や取り組みをしっかりと書いていただくことが大事になる。

議題(4) その他

- 生理休暇の名称がとりづらいという女性からの意見があり、「ライフサポート休暇」という名称に変更した。女性だけでなく、男性も対象とし、配偶者の病院受診などで利用できるようにした。調査結果を見るとフェムテックに対する期待度が高く、社内でも周知を行っていきたいと思う。
- 生理休暇の制度はあるが、取得した人は聞いたことがなく、名称変更について参考になった。不妊治療についても規則を策定したが、制度設計に課題を感じている。先行事例があれば伺いたい。
- 男女問わず不妊治療に取り組んでいる社員がいるが、時間単位の年休が利用しやすいとの声がある。年間84時間取得できるように取得時間を増やし、理由を問わず自由に使えるようにしている。時間単位で年休を取得した際の、職場のサポートが課題と感じている。

- センシティブなことであるため、本人が言い出しにくいとか、仕事のサポートでどこまで共有するかという課題もあると思うがその点はどうか。
 - 職員のサポートの必要性に理解をしてもらっている。本人の了解をもらった上で、同じ部署内のみ共有し、他部署にはわからないようにしている。
 - 特別休暇であれば理由が必要となる。現在は「その他」として取り扱っている。特別休暇に生理休暇のような項目を設けることについても検討している。
 - ライフサポート休暇のように、男女ともに取得する実績が出てくると取りやすくなるかもしれない。
 - 働く場において治療をしながら仕事をしていくことは難しい状況があるが、周りの理解を得たうえで、治療を進めることが大事だと思う。何か事例はないか。
 - 厚生労働省で作成しているマニュアルに企業事例が掲載されているので、提供させていただく。
 - 不妊治療と仕事の両立を進めていくためには、企業側の努力も必要になる。事例集を参考にしながら、取組みを進めていただきたい。
- 今後、健康課題や不妊治療と仕事の両立に向けた啓発物の作成や、セミナーの企画をしていくが、各企業の取組みの参考となるものを作っていきたいと考えている。事例などの情報があれば共有していただくなど、今後も女性活躍の推進のためご協力をお願いします。