

令和 7 年度 福岡市女性活躍推進会議 議事録

日時：令和 7 年 7 月 17 日（木） 14:00～15:15

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 7 年度福岡市女性活躍推進事業について（女性活躍推進課）
 - ・「福岡市内事業所における労働実態調査」の結果について（女性活躍推進課）
 - ・「福岡市働く女性の活躍推進計画（第 3 次）」の案について（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
中村（史）委員、山中委員、浜委員、
下川委員、三宅委員、新納委員、
井上委員、宮川委員
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、宮川委員を座長に選任
 - 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 7 年度福岡市女性活躍推進事業（資料 4 を説明）

<質疑>

●昨年、福岡市役所の中で、健康課題と仕事の両立に関するeラーニングを実施し、非常に多くの感想や意見をいただいた。例えば、「生理休暇や不妊治療に関して自分たちのことを考えてくれていたことが分かって良かった」、「不妊治療に一步踏み出す勇気が出た」、「男性の更年期障害について初めて知り、自分自身の健康を見つめなおさなければならないと思った」等。企業が健康課題に取り組む意義を実感した。

□昨年実施した伴走型支援の効果として、女性特有の健康課題が仕事やキャリアに影響することへの理解度は、28.7ポイント増加、症状や不調に関する不安などの改善度は23.5ポイント増加、今の職場でずっと働きたいと思う割合は14.4ポイント増加といった結果が出ている。

●社会貢献優良企業優遇制度の認定を1度受けた企業は、その後も認定を受け続けるのか。

□認定期限があり、3年に1回は、取組み状況を申請し、認定要件を満たす必要がある。合併して企業が廃業する場合はあるが、基本的に1度制度を整備されているので、要件から外れることはあまり多くはない状況。また、自動的に「ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト」にも掲載され、年に1度、男女別の従業員数や女性管理職比率等の更新を依頼している。

□「福岡市内事業所における労働実態調査」の結果（資料5を説明）

□「福岡市働く女性の活躍推進計画（第3次）」の案（資料6、7を説明）

<質疑>

●令和モデルの定義はあるのか。

□国において、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会と表現している。

●具体的には何かあるのか。

□男性が働いて女性が家事・育児を担うといった昭和モデルの対比や、多様な働き方があって、それを自分の意思で押し付けられることなく、誰もが望む働き方をするという考え方として使っている。

●調査結果に記載されている「ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性」肯定派（取り組む必要がある、どちらかといえば取り組む必要がある）の割合は、下がっているということか。制度の整備は進んできていると思うが。
また、次期計画の成果指標「ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度を導入している事業所の割合」の制度とは、法定で義務化されたものは除くのか。

□義務化されている制度と義務化されていない制度、両方含まれる。「ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性」の肯定派が 71.8%に下がった要因は、わからないと答えた企業が増えたことが要因。制度の導入状況でいうと、在宅勤務制度（テレワーク等）は前回調査から 25.6 ポイント、フレックスタイムや時差出勤制度は 19.7 ポイント増加、取組状況についても、年休取得や残業削減、仕事の進め方や内容の見直し、経営者や管理職層の意識改革等、全ての項目において前回調査を上回った。制度の整備やそれ以外の取組が進んできた状況で、必要性を問われた時に、今十分取り組んでいるから、これ以上何をすればいいかわからないと感じた人が一定数いた可能性はあると感じている。

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

●以下の資料について説明。

- ・ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内

<質疑>

●冬頃に改めて周知されるのか。

●12 月は職場のハラスメント撲滅月間であること、6 月公布の場合、冬前には指針等が示されることが通例であるため、大体冬頃からホームページへの掲載を行っていく。説明の機会など、協力をお願いしたい。プラチナえるぼしの認定要件追加により、女性の健康上の特性による課題への取組みについても企業へ促していきたい。

議題（4）その他

●以下の資料について説明。

- ・ふくおか奨学金返還サポート

●企業数の上限はあるのか。

●80 社程度の利用を想定している。日本学生支援機構の代理返還制度を利用していると公表している市内中小企業が 30 社程度あると把握しているため、新たに支援制度を導入する企業が増えてもある程度対応できると考えている。

●大学の就職課等から非常に人気のある制度だと聞いている。

●市長会見後、多くの問い合わせをいただいた。制度として定めている企業を対象としていることなどを説明している。

●委員の皆様のネットワークの中で紹介できる場所があればお願いしたい。

●資料 6 に記載の成果指標「事業所における男性の育児休業取得率」の目標値と現状値の差が大きい。自社で 2 カ月育休を取得した男性職員がいたが、複数の職員が分担してサポートする体制がないと組織運営が難しかった。従業員が少ない 30 人以下の企業をいかにサポートできるかが数値目標を達成するうえでの課題ではないかと感じた。

□規模別の取得率でいくと、30 人以下が 30.0%、501 人以上が 50.9%、規模があまり大きくない 51～100 人でも 52.9%という結果が出ている。85%という目標値は、令和 5 年 12 月に閣議決定された、「こども未来戦略」の中で、男性育休の取得率の目標値を民間企業は 2030 年に 85%としており、この数値と合わせている。従業員が抜けたところをどうやってカバーしていくか等、具体的な企業の取組みを紹介した手引き「男性育休で組織が強くなる」では、応援手当の支給や、属人化させない早めの業務シェア、トップの発信など様々な角度からの取組みを掲載しているため、しっかり発信していきたい。

●労働局では、育児休業取得者の業務を代わりに行う労働者に支給する手当を一定割合助成する制度がある。手当制度等を就業規則等に規定するなど条件はあるが、安心して育休取得してもらうためにもぜひご活用いただきたい。