

令和 8 年度 福岡市女性活躍推進会議 議事録

日時：令和 8 年 7 月 1 日（水） 10:00～11:30

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 8 年度福岡市女性活躍推進事業について（女性活躍推進課）
 - ・「福岡市働く女性の活躍推進計画（第 3 次）」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）
 - ・「共働き・共育で推進」における企業での課題、具体的な取組み等について
 - ・その他事項
 - (4) その他
4. 閉会

議事要旨 ●…委員等、□…事務局

1. 出席委員 9 名
山崎委員、中村（史）委員、倉橋委員、中村（昌）委員、因幡委員、
三宅委員、新納委員、中村（将）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 8 年度 福岡市の女性活躍推進に関する事業（資料 4、5、6、健康課題と仕事の
両立ネクストフォーラム 2026 を説明）

<質疑>

●企業向け診断ツール「ふくおか女性活躍ナビ」ではどのような診断が得られるのか。

□ナビは「女性活躍の取組み」「性別ごとの状況」で構成されており、「女性活躍の取組み」では自社の取組み状況を3段階評価で点数化し、レーダーチャートで見える化する。また、「性別ごとの状況」では、男女別の数値を入力し、自社の現状を可視化する。見えない偏りを“見える化”することに重きを置いている。また、労働実態調査で一定のサンプル数がある項目については、同業種、同規模の市内事業所平均値と比較が可能であり、自社の立ち位置を把握できる。えるぼし認定の基準も確認できるため、認定取得に向けて活用できるようになっている。さらに、ナビで提示する他社の取組み事例等を参考に自社の取組みを進め、その結果をナビで再確認するという流れで、企業が自走して効果的な取組みを行っていくためのツールとして活用いただければと考えている。

●補足だが、ナビは、市内企業の平均値を直接的に上げるというより、企業の行動変容を促すきっかけにさせていただくことを目的にしている。女性活躍についてある程度の取組みを進めている企業であっても、研修機会の男女差など、これまで把握していなかったデータもあると思われる。そういったデータを確認することで、次の行動変容につなげていただくことを狙いとしている。

●「ふくおか女性活躍ナビ」は、えるぼし認定の基準に沿った区分を導入しているのか。

□「ふくおか女性活躍ナビ」の設問項目は国際指標 WEPs を参考に作成しており、項目設計にあたっては、企業意見を聞く検討会を実施した。検討会では、市内の大多数を占める中小企業が活用しやすくするため、国際指標ということでハードルがあがりすぎないようにしてほしい、推進担当者に過度な事務負担がかからないようにしたい、などの意見があり、これらを踏まえ項目を調整した。一部項目は国の情報公表項目などと統一し、引用できるようにした。また、えるぼし認定に関する情報ページを参照できる構成としており、詳細の確認ができるようにした。

●「性別ごとの状況」にある診断項目の「無償ケア労働」について、個々の労働者の無償ケア労働時間について診断するということか。

□「無償ケア労働」は、誰もがワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりに向け、長時間労働や休暇取得といった働き方や、家事・育児・介護等の無償ケア労働の役割分担における男女間の偏り、および制度や支援の活用状況を確認する指標。具体

的には、正社員の1カ月の平均残業時間、正社員の年次有給休暇取得率、育児休業取得者数・取得期間、短時間勤務制度の利用者数などを男女別に回答するものである。

- 「無償ケア労働」という言葉からは診断内容を想像しにくいので、言葉を補った方がよいと感じる。

「共働き・共育て」について、「家族向け話し合いシート」とあるが、育児介護休業法において、本人や配偶者の出産の際には、企業側が個別に意向確認や情報提供することが定められている。また、国もシートを作っているので、うまく活用いただけるとありがたい。

「女性向けキャリア形成支援セミナー」について、リーダークラスは初期管理職を目指すものか、あるいは中上位管理職を目指すものか。

□初期管理職を目指すもので、係長・課長級を想定している。

- 男女雇用機会均等法が施行されて40年経つが、均等法施行時に就職した世代は60歳前後となっている。その後、均等法や育児・介護休業法がしっかり拡充された時期に新規採用された世代は40から50歳程度だが、均等法第1世代が置かれた環境とは違うため、苦労も異なる。リーダー育成にあたっては、そういった世代ごとの環境も踏まえ展開するとよいのではないか。課長相当職以上の女性割合の向上に向けて、若手クラス、リーダークラスをうまく連携させて、部長クラス、課長クラスなど様々な層に向け、取組みを進めていただけるとよいように思う。また、リーダークラス向けのセミナーについては、受講者とのミスマッチが生じないよう、対象者像を明確にしたうえで周知を行ったほうがよいと感じる。

- ある程度大きな企業では、初期管理職向けの研修が整備されていると思うが、中小企業やもともと女性社員が少ない企業にとっては、管理職への最初のステップを踏み出すハードルが高いため、本セミナーを活用し、企業の枠を超えて一緒に頑張る仲間を見つけていただくことも、行政がセミナーを実施する意義の一つだと思う。

- 「共働き・共育て」について、企業は「家族向け話し合いシート」をどのように入手できるのか。

□市主催のセミナー開催などの際には、市から参加企業へ個別に広く案内を行っており、同様の方法などで、市から各企業へシートの配布を行うよう想定している。「企業向け啓発シート」とあわせて「家族向け話し合いシート」を会社の従業員との面談などで活用いただけるよう案内する。

□「福岡市働く女性の活躍推進計画（第3次）」について（資料7を説明）

<質疑>

●基本目標5の成果指標「事業所における女性管理職比率」の目標値を18%と設定しているが、課題や現状を踏まえたうえで、どのような施策を実施し、その結果として18%の達成を目指す、といったロジックを示したほうが良いのでは。

□本市では、市内事業所への実態調査をもとに女性管理職比率を算出しているが、第2次計画での目標値は15%であったのに対し、令和6年度は13.3%だった。今回18%としたのは、これまでの伸びを倍とした数値として設定しており、「ふくおか女性活躍ナビ」を使った取組み等を実施することで達成したいと考えている。

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

・「共働き・共育で推進」における企業での課題、具体的な取組み等について

□以下の資料について紹介。

- ・男性育児参画推進プログラム
- ・イクドリ！宣言

●新聞社の状況について、記者の仕事は勤務が不規則で難しい状況ではあったが、今は管理職層に女性が増えてきた印象がある。若い世代は、管理職になることだけが選択肢ではなく、長く働き続ける、自分の成長を実感できることを重視するなど、価値観が変化してきている。男女ともに20～30代は柔軟な考え方を持っているので、それに対応していく必要があると感じている。また、転勤が伴う人材配置については、既婚者や育児中の社員にとって対応が難しい場合がある一方で、独身の社員にとっては、その負担が過剰に回ってきていると感じている印象もある。既婚者や育児中の社員への手当は手厚いのに、独身には負荷だけがかかるという印象を与えることは、社員間の断絶につながる恐れもあり、転勤が伴う人材配置は難しくなっていると感じている。

●育児休業を取得した男性記者の体験記事を読んだが、反響はどうだったか。

●男性育休の記事のほかに、10年ほど前にも、残業しないで働くことで、家庭や暮らし、仕事の効率等がどう変わっていくのかという男性記者の連載記事があり、こちらも反響が大きかった。記者は、在宅勤務や色々な場所で働けるなど個人の裁量が大きい仕事だが、以前は24時間働いている印象が強かったせいか、幅広い世代から反響

があり、我々も驚いた。弊社での男性の育児休業は進んでおり、期間も3～6ヵ月取得するケースも多く、取得しやすい環境になってきていると思う。

- 中小企業を取りまく環境は厳しい状況にある。詳細な情報は持ち合わせていないが、法律で規定されている事項は必ず周知しているが、限られた人数で事業展開しており、人材確保でも苦労している。女性が働きやすい環境づくりを行っている中小企業もあるが、規模がある程度大きいところが多く、規模が小さく限られた資本のなかで対応しないといけない中小企業にとっては、厳しいのが現状である。
- 労働局では、育児休業取得者の業務を代替する従業員に手当を支給した場合などに活用できる、中小企業向けの両立支援等助成金があるので、活用いただきたい。また、出産した女性に対し、「子育て中だから」という配慮から、負担の少ない業務に変更させることで、本人も「期待されていない」と感じキャリアを諦めてしまうなど、いわゆるマミートラックの課題もある。育児休業取得期間を短くして短時間勤務で頑張りたい、子どもがいても出張に対応できる方もいる。そのため、まずは本人の意思や家族のサポート体制を確認し、本人も周囲にその旨を伝えることが重要だと思う。

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

・その他事項

- 以下の資料について説明。
 - ・カスハラ・セクハラ対策 義務化のご案内
 - ・パートタイム・有期雇用労働者に関するルールのご案内

議題（4）その他

- 以下の資料について説明。
 - ・福岡市中小企業奨学金返還支援事業補助金
 - ・Z・α 世代まるわかり会議
 - ・働き方改革推進企業認定事業