

**【議題1】 第5次福岡県男女共同参画計画の令和5年度の実施状況について**

**質疑応答**

**【委員】**

順調に進捗しているもののなかで目立つのが、子育て応援宣言企業における男性従業員の育児休業所得率。計画の目標値30パーセントに対して、令和5年度の実績で48.2パーセントとかなり高い数字だと思うが何か要因があるのか。

**【事務局】**

数値が大きく上昇した要因は、令和3年に育児・介護休業法が改正され、令和4年の10月から産後パパ育休制度が始まり、男性の育児休業の取得がしやすくなったことや、制度に対する認知度も向上したことで育児休業の取得率の上昇になったと考える。

**【委員】**

同じく、子育て応援宣言企業の男性従業員の育児休業取得率について、全国的に見て速報値で30パーセントを超えている。子育て応援宣言企業というくくりの中ではあるが、本県の数値は高いと思う。全国的にもう30パーセントを超えているというなかで、今後の計画の変更があるのか、また、この数値に対して、高いと見るのか低いと見るのかについて考えを伺いたい。

**【事務局】**

全国の今年度、直近の数値として30.1パーセントという数字が出ている。子育て応援宣言企業における取得率48.2パーセントが高いか低いかの判断は、なかなか難しい。現在、国においても目標の見直しが行われており、育児休業の取得率の向上を進めるにあたって、目標の見直しの必要性等について考えていかねばならないと考える。

**【委員】**

育児休業については、取得率を追いかけるだけではなく、取らなかった理由を明確に確認しておくことも必要ではないかと考える。

**【委員】**

この数値は子育て応援宣言企業のというくくりがあるが、この宣言企業は、子育てを頑張

りましょうという企業なので、そうではない、宣言企業以外の状況について関心がある。現在の指標がはそうであるが、できたら宣言企業以外の企業も含めてできないものか思う。

【事務局】

ご指摘のように子育て応援宣言企業は、自社の社員の子育てを積極的にしていくことを宣言しているので、そういったところを加味すると数値として高くなると考えられる。全国調査の数値 30.1 パーセントについて、都道府県別の値は残念ながら公表されておらず、果たして本県の数値は全体で見たらどうなのかというのはある。今後、これらのことを念頭において考える必要がある。

【委員】

業種別でも意識が随分違うことも考えられると思うので、その辺の解析も併せて行っていただきたい。

【委員】

自分の会社は、かつて宣言を行い、認定書とステッカーをもらった他には何もなかった。そして、更新時期が来た時に登録後初めて連絡があっただけで、インセンティブとか何もなかった。なので、子育て応援宣言企業の価値をもう少し上げていただきたい。この子育て応援宣言企業というものをクローズアップするのであれば、この制度自体に企業にもメリットを与えこれを活用して企業を育てて、これを宣伝した会社が宣言してよかったと思える制度にしていきたい。

【事務局】

宣言のメリットとしては、子育て支援に取り組む企業であることを私どものホームページに掲載しているので、これを企業のPRに活用できるのが一番のメリットと考えている。より実効性を高める取組など、ご意見をいただいたところを改めて考えてまいりたい。

【委員】

自治会長の仕事の内容が古い制度によるもので非常に遅れていて、時間がある人しかできないような業務となっている。そこを整理しないと忙しい女性にはできない。中身を変えないと女性は増やすことは女性の負担を増やすことにしかない。

【委員】

審議会委員における女性の割合については、依頼する側が少し工夫することで高めていただきたい。

### 【委員】

大牟田市の審議会委員における女性委員の割合は、20年程前は県内で下から2番目、3番目というほど低かったが、現時点では35パーセントを超えるぐらいまで上がってきた。対外的には、依頼をするときに「女性委員をぜひお願いしたい」と地道に選出母体の団体に働きかけをする努力をやり続けた。

市役所内部の手続きを大きく変えた。団体構成が法令で決まっているもの以外は女性をお願いするのと併せて、必ず、委員構成を市長に相談することとした。どうしても目標に達しないときは事情を説明しなければならない時期があり、市役所の中でも非常に反発もあった。女性委員がたくさん入ると、意見に多様性が生まれ、現在は市長への説明は無くしたが、職場の中に女性委員を選任する意識が根付いているような感覚がある。女性委員の割合40パーセントの目標は、まだ達成していないが、全庁的に、そして各所管課の意識をかえるということ、少しずつ、時間がかかるが、やり続けることが、最終的には数年後、数値として出てくるという実感、実績がある。

もう一点、自治会の件。今回の指標で、自治会長における女性の割合について、どうしても会長職となるとポストが限られているため、女性の割合はなかなか伸びないのではないかと思う。役員の交代時期が地域ごとに異なったりもしている。地域活動における女性の役員の割合を上げていくということでは、例えば民生委員の会長、あるいは社会福祉協議会との会長、地域のまちづくり協議会の会長など、自治会だけではなく、地域活動を支える様々な団体の代表、あるいは代表の役割を担う方たちに女性がどのくらいいるのかといったものの数値から、地域活動の中での女性の活躍の割合を見るようにしている。

### 【委員】

糸島市は自治会の男女共同参画促進のために冊子を作り、その冊子を基に、15校区のうち、4校区で研修会を実施し、各自治会から区長と女性が各2.3人ずつ参加した。そのなかで、女性にはできないのではないかという声もあったが、いきなり区長にはなれなくても、少しずつ関わっていけばできるようになるといった話をしながら研修会をやった。コロナによる中断はあったが、今年はまた、新しい冊子ができる見込み。

糸島市の自治会長に占める女性の割合は2.4パーセント程度で、県の10パーセントに比べるとまだまだだが、今後増やしていきたい。

### 【委員】

自治会長の選出は、それぞれの自治会のルールでやっていると思う。私が自治会長となったときの経験であるが、その時は順番が回って来た役員になる人たちが10名程度集まって、その中から自治会長を選ぶというものであった。私の地区は任期が1年で交代していたが、他の地区では10年以上同じ方が自治会長を務めているところもあり、そのような地区ではひとたび男性が自治会長になると、新しく女性が自治会長になれる可能性は低いと考

えられる。

一方、新興住宅地では自治会役員との入れ替わりも多く、女性が自治会長になる可能性は高いと考えられる。

私の地区ではそもそも自治会に女性が役員として積極的に参加する方が少なかったので、その状況の中から会長を決めるという感じだった。

そこで、県の今までの取り組みや研修で、“女性も自治会長になれますよ”といった意識付け、女性も自治会長になりやすい環境づくりなど、多くの住民の方々に考えが浸透するような取り組みについて工夫されていることがあればご教示いただきたい。

#### 【事務局】

住民の方々に対する取組としては啓発動画を作成して、地域における研修会に使っていただくとか、地域におけるリーダーを育成する取組を行っている。地域における団体の制度ということで強制しにくい、地道に啓発をしていくことが重要だと考える。

#### 【委員】

他団体における好事例などを紹介すると参考になると思う。

### 【議題2】 「男女共同参画社会に向けての意識調査」について

#### 質疑応答

#### 【委員】

アンケート用紙はかなりの厚さになるが、これを受け取って果たしてどんな人が回答してくれるのか疑問。これを読んで回答してくれる人は、多分もう忙しくない方が多いのではない。特に女性など忙しい人、活字を読まない若い人などはこれだけのボリューム答えられないと思う。回収できても本当に答えて欲しい人がどれだけ回答されるのか疑問。質問を3分の1ぐらいにして、全部の質問を一人答えさせるのではないような、やり方を少し変えてもいいのではない。

#### 【委員】

自治会の役員に女性が増えないとか、このアンケート調査にしても、暇な男性にしかできない仕組みになっている。女性の会長を増やすための啓蒙も重要だが、何かを畳むことも必要。新しく始めることは出来ても、昔からやっていることでなかなか止められないことが多い。結構時間がある人にしかできない仕組みにもなっている。施設のアンケートもそうだし、自治会の場合もそうだが、止めることを後ろ向きにとらえることなく、人手不足なの

で、そのなかでやれる仕組みを考えなければならない。何を優先して残すのか考え、アンケートについてもこれだけは聞きたいということに絞るなど、女性でも参加できるような仕組みを作らねばならない。

積極的に畳んでいくと、女性にとっても仕事をしている男性にとっても参加しやすくなると思う。男女ともにみんなが働きやすいということを考えると、ダイエットをしていくことがこれからのキーワードになるのではないかな。

#### 【委員】

私も飯塚市の色々な委員をやっているが、自治体の人は増やすことはするが、減らすことはしないのでやるが多すぎて全部の成果が出ていない。マンパワーが足りていないのにそれでは大変。重要なところをやりきって、やることをこれだけにしよう、と福岡県から変えていった方がよい。

#### 【委員】

この調査票の案に対して、委員の方々から意見を聞いていただきたい。

#### 【事務局】

予定では、10月に発送したいと考えている。委員の皆様の意見いただいて質問内容を検討するよう対応したいと思っている。

#### 【委員】

重要なもの、削除すべきものなどをチェックしていただき、それらを踏まえた改定案を皆様に見ていただくということということでお願いします。

### 【議題3】 ジェンダー平等・男女共同参画推進チェックリストについて

#### 質疑応答

#### 【委員】

県の事業に対するチェックリストということだが、こういう視点で内部でもしっかり男女共同参画の理念を取り入れているかどうか、自己評価みたいな感じ。例えば、もう少し改善が望まれるようなところがあった場合は、男女共同参画推進課がその部署と協議を行ったりするのか。

#### 【事務局】

チェックリストの確認後、さらに工夫ができるようなところがあった場合は事業担当課に確認をとっている

#### 【委員】

トイレに関する記述があるが、最近はおむつ交換台が男性用トイレにも設置されているが、私が今中小企業内で推奨しているのが、生理用ナプキンの設置。私の会社は約8割が女性なので全てのトイレに生理用ナプキンを置いている。で、もし男性にも生理があれば、当然トイレットペーパー同様に備えると思うが、いかんせん女性しかないので置いてない。同じ生理現象なので、もう福岡県はそろそろ、女性トイレにナプキンは置くということになると、かなりみんなの意識がかわるのではないかと思う。

何年か前から会社のトイレに置いて、どれくらいお金がかかるのかデータ取ったが、思ったほどかからない。盗っていく人もいないので、トイレのところで今後ナプキンを置くことを、このチェックリストとあまり関係ないかもしれないが、福岡県から始めないかと言いたい。社内では非常に好評だし、今はもう当たり前になっている。トイレットペーパーの費用は出すのに、なぜ生理にかかる出費を出さないのかと。オムツと同じように生理現象ということで入れていただきたい。

費用についてデータを取ったところ、女性社員が72名いて、冬場で5,6千円、夏場だと4千円程度。トイレットペーパーと同じ経費で考える時代じゃないか。工場に勤めている人は「あったらいいですね」と皆さん言う。このストレスみたいなものは女の人にしかわからない。何千円かで解消できるのであれば、女性の幸せ率が少しアップするので、それぐらい余裕がある社会になろうと私は様々な場所で言っている。なので、ぜひ福岡県でも取り組んでいただきたいと思う。

#### 【委員】

先日、新聞を読んでいたら、男性も最近尿漏れパッドを使う方々も増えているので、廃棄物を捨てる容器を男性トイレにも設置してほしいという要望がある記事を見たのでなるほどと思った。また、この審議会のテーマではないが、今L B G T Qの問題もあるので、トイレの種類も県がやっていただけたら良いと思っている。そういう意見がこの会議から出たということで、お伝えで頂けたらと思っている。

#### 【議題４】 国の交付金を活用した事業について

##### 質疑応答

###### 【委員】

補助金について、講座の受講で養成された方を雇用したら補助金が貰えるのか、それとも雇いますよと言って事前に貰うこともできるのか。

###### 【事務局】

雇用することが条件となっている。育成した女性を雇用し、そこがさらに就業環境の整備のためにＩＴの導入をしますという、複数の条件がある。申請自体は、今から雇用しますということのできるが、交付決定には雇用の事実が必要である。４件申請があったうちの２件について雇用が実現せず辞退され、最終的に補助金を交付したのは１社となった。

###### 【委員】

先に環境を整えていたら雇用しやすいかもしれない。その辺りは制度で工夫していただきたい。先に交付した場合、雇わなかったときに返してもらうわけにはいかないし難しい。

###### 【委員】

女性のＩＴ人材育成というのはわかるが、男性版のものはないのだろうかと思う。もちろん、当初は、圧倒的に働く女性が少ないとかいうのがあったと思うが、最近は仕事と子育て、育児と両立させたい男性もかなり増えてくる中で、もっと男性もＩＴスキルを高めれば、テレワーク人材などで活躍できるのではないか。あと、既に頑張っている女性が、夫にもう少し働き方を変えてほしいと思っている時に、例えばこういうのを受講してみろ、何かスキルを磨けとか夫から言われることも考えられる。また、このような働き方をしてほしいとか啓発することで、既に色々考えている方がもっと働きやすくなるということもあると思う。

できるだけ早く男性版のこのような働き方に繋がる同じような講座ができればよいと思う。一苦しんでいる男性多いので、そのような視点にも立っていただきたい。

###### 【事務局】

女性活躍推進課の事業は確かに女性が対象となっているが、県の【事務局】において離職中の方々を対象として、講座でＩＴスキルを身につけるといふものがある。そちらは、男性も女性も対象として実施されている。

【委員】

では、なぜこの事業をするのかとなる。おそらく啓発的な意味合いも大いにあると思うので、男性版も啓発に繋がるような、もっと働き方変えていいとか、リスキリングという言葉があるが、既に頑張っている方がさらにレベルアップする形になると思うので、「普通の人」というと語弊があるかもしれないが、そのような方々も子育て・育児と仕事の両立という意識を持って、そのスキルを磨くという考え方に結びつく講座をとか、打ち出しをすると、より良いのではないかな。

【委員】

キャリアカフェについて、かなり多くの参加があるようだが、講師の方、豊富な職務経験を持った先輩ロールモデルとあるが、それは県からお願いするのか、それとも自発的にそういう方が来られるのか。

【事務局】

県や委託事業者が、ロールモデルの方に声をかけている。実は【委員】にもロールモデルになっていただいている。大体、ほぼ毎月実施している、月イチキャリアカフェでは、テーマを決めて3人程度のロールモデルが来て実施する。他に、個別にマッチング行ったり、様々な業種にわたる数十名の方々にロールモデルになっていただいている。

【委員】

好評だったので、今年は、北九州、筑後、筑豊の3地域でも同様に実施すると。その際、ロールモデルの方は、それらの地域の方なのか、それとも福岡の方が他地域に行くのか。

【事務局】

ロールモデルは、福岡の方が北九州に行くこともあるが、極力、開催する地域においてロールモデルを開拓していきたい。

【委員】

私は、この事業のことを耳にしたことがない、もう少し周知しなければならないのではないかな。

【委員】

男女共同参画事業に携われている方に知られていないのはいけない。周知をよろしくお願いしたい。

## 【議題 5】 令和 6 年度福岡県男女共同参画表彰 被表彰候補者の選考について

非公開のうえ、表彰部会長から令和 5 年度福岡県男女共同参画表彰の被表彰候補者について報告を行った。

※ 表彰候補の選考に係る議事については、「福岡県男女共同参画審議会の公開又は非公開の基準に関する要領」 2 - (2) ア及びエに該当するため非公開。

## 【3 その他】

### 【委員】

病児保育の件でお伺いしたい。数値目標は十分達成しているということだが、実態は保育所か、それとも医療機関数か。数は達しているようだが、現実的にはどうなのか。委員の皆様方、困っているようであれば、医師会としても何か活動しなければならないと思う。

### 【委員】

私の会社には企業内保育所があり、従業員の子を預かっているが、子どもに熱が出たりすると、家に連れて帰ってもらっている。飯塚市も病院などにはあるが、企業とは連携しておらず、まだまだ 自分の周辺ではそこまで助かってないというのが現状。

### 【委員】

私は福岡市で利用したが、大変助かった。ただ、随分前のことで、当時は数が少なく、大体小児科が開設しており、当日の朝に行ってお医者様に診察してもらわないと入所が決定できず、行ったらもう既に満杯ということが結構あり困った。最近、チラシなどを見ると、福岡市内は随分増えた印象があり、多分助かっている人も増えているのではないかと思う。

### 【委員】

うちでも病院内で「きらめき」という、女性医師や看護師が色々支援活動しており、病院内で作ろうとしたら、それよりも、福岡市のホームページにも掲載されており、そこから探すというのを支援するような形にはしているが、使った人に聞くと、当日に行けたという話も聞く。しかし、福岡県全体を見た時の情報というのがわからないので、他の自治体も含めて調査をしていただき、ぜひ医師会に言っていただいたら、活動してもらえるのではないか。

【事務局】

担当課にその旨伝え、そのようにさせていただきたい。

【委員】

地域とか、病院とか診療所が絡んで大変だと思う。あと、検索システムがスムーズに行っているのだろうかという不安もある。次回までに情報を頂きたい。

【委員】

大牟田市でも小児科の先生は少なくなっている。医師会に病児病後児保育開設の相談をするのはなかなか難しく、小児科の先生が自分の病院で病児保育を開業しているというはある。ただ、そのようなものもそれほどたくさんないので、公的には保育園などに委託し、そこが看護師さんを確保した上で、定員何人という形で運用している。その定員を増やす方向で大牟田市では動いている。現実的には、公的なものだけでニーズに応じた数を確保していくのはなかなか厳しい。

【委員】

県全体の状況を調査して、対応をとっていただきたい。

【委員】

学校の実情についてお伝えしたい。まず、男女混合名簿。もうかなり前から導入されており、あと、校則。制服について女子のスラックス、それから頭髪についても男女一緒の頭髪の基準が導入され、我々の世代から見ると、生徒たちはかなりジェンダー平等という意識が強いのではないかという印象がある。先ほどスクラップアンドビルドの話が出たが、学校でも「コロナ前に戻らない」ということが教育委員会から指示があり、例えば朝礼を週に3回を1回にするような学校もある。また、ペーパーレスなど、働き方改革含めて様々なことが進行している。まだまだドラスティックとは言えないが、決して変えてないということではなく、変えていく方向へ進んでいこうということで、教育委員会と一緒に取り組んでいる状況だ。

【委員】

前日もDV相談窓口について審議をしていただいたが、この話を周りの人にしたところ、実はこういう相談窓口があることは知っているが当事者は、ここに連絡をするといきなり警察が来たりとか児童相談所が来たりとかで、怖くて連絡ができないと聞いた。では、どうすればよいかと尋ねた話を聞いたところ、例えば、こども食堂にチラシや情報を置いてくれたら、そのこども食堂の方とは信頼関係ができていたので、話も聞いてくれるだろうし、

一緒に立ち会ってくれるのではないかと助言をいただいたので報告をさせていただく。

【委員】

相談に関して、北九州市のムーブでも相談窓口を設けて電話相談や窓口相談を実施しているが、いきなり警察が来るということはなく、権限はあまりない。一旦受け付けて、そして必要なところに繋ぐという意味での相談窓口を置いている。まずは電話で相談を受け、その後、予約して来所されることもあるが、やはり色々な話を聞くことで安心する方が大半。なので、クッションとしての相談は必要だと思っている。

【委員】

こども食堂がどのように開設されているか、県で把握できるのか。

【事務局】

県でこども食堂のネットワーク設立に関与しており、そちらでご協力をいただいている。また、その繋がりサポートというところで、一般社団法人に委託して、こども食堂との連携だとか、相談の窓口を設け、巡回して相談を受けるなどの取組もやっている。

【委員】

そのような取組を知らない方もいると思うので、その辺の周知、訪問活動もしていただきたい。