

議事録（概要版）

会議名	2023年度（令和5年度）第1回福山市男女共同参画審議会
議題	報告事項：(1)2022年度（令和4年度）福山市男女共同参画基本計画（第4次）の年次報告について (2)審議会等への女性の参画状況について (3)2023年度（令和5年度）福山市男女共同参画推進計画について 協議事項：(1)福山市男女共同参画推進表彰について
日時	2023年（令和5年）8月25日（金）14：00～15：40
場所	福山市役所 本庁舎 中会議室
出席者	高橋委員，荒玉委員，正保委員（会長），馬場委員，後藤委員，小柴委員（副会長），佐藤（勢）委員，岩木委員，辻川委員，陶委員，中田委員，平木委員
欠席者	市瀬委員，佐藤（直）委員，平賀委員
事務局	多様性・スポーツ推進担当部長，多様性社会推進課長，多様性社会推進課男女共同参画担当次長 ほか
その他	産業振興課長，若者・くらしの悩み相談課長
傍聴	3名

1 報告事項

- (1) 2022年度（令和4年度）福山市男女共同参画基本計画（第4次）の年次報告について
- (2) 審議会等への女性の参画状況について
- (3) 2023年度（令和5年度）福山市男女共同参画推進計画について
→ 事務局が一括で説明し，続いて質疑応答を行った。

質疑	応答
① 指標における「審議会委員に占める女性の割合」の向上に向けた，女性人材リストの活用状況は。	① 今年度においては「防災会議」へ数名の女性委員を推薦した。
② 人材育成セミナーで人材を養成しているが，参画率向上に向け，養成された人材がうまく審議会に繋がるといい。「医療」「土木」などは女性が少なく，苦手とされていてしまう分野だが，学べば出来るはずだ。そういった学ぶ場をつくりながら進められたらいいと思う。	② 女性参画率向上に向け，人材リストや人材育成を行っているが，現状，地域の団体や他の団体においても役職者には男性が多い。女性参画の本来の趣旨は，審議に多様な意見を取り入れること。それを踏まえ全庁で，参画率向上に向けた仕組みについて検討をしている。
③ 啓発事業への参加者数があまり多くない。それについての考えは。	③ 今年度から，新たな取組として，これまでの主な方法である，講演会のような会場を区切って行う方法だけでなく，商業施設等を活用し，広く誰でも参加し，啓発を図れるような事業も行っている。企業にも協力をいただきながら研修等も進め，幅広くに啓発できるよう努めていく。
④ 新たな取組として，セミナーをオンデマンド形式で，ホームページから映像をダウンロードして観るのも可能では。講座に参加することが重要ではなくて，そういうものを見たり聞いたりすることが効果的だと思うが。	④ オンデマンド等も1つの手法だと思う。昨年度，オンライン形式でいくつか講座も行った。今後の検討課題だと思っている。

<p>⑤ 男性市職員の育児休業取得率が非常に高いが、短時間でも取得すれば、取得と計上される。日数等の実態はどうなのか。</p> <p>⑥ 審議会等について、未だに女性委員が0のところがあり。内容によっては女性委員がいないことに違和感を覚えるものもある。</p> <p>⑦ 審議会等の委員に、自治会の会長が選任されることが多いのには、そもそも各審議会等の規定に、「自治会の連合会長じゃないといけない」ということが謳ってあるからではないか。そして、その会長になるのは男性しかいない。女性もという話をするのであれば、審議会の内容にもよるが、「その会長が推薦する者」ということで、その審議会等の参加者の規定そのものを変えるのはどうか。</p> <p>⑧ デート DV 予防啓発講座の実施回数が少ないが、実施までの流れはどのようになっているのか。学校側が、市からの依頼に対して拒否しているのか。ただ時間がないから出来なかったのか。実態はどうなのか。</p>	<p>⑤ 日数についてはデータを持ち合わせていないが、実質1回取得して十分とは思っていない。今後しっかり啓発をしていきながら、実質的な男性の育児参画が進むよう、取組をしていきたいと思う。</p> <p>⑥ 内容によっては、専門性が必要で、その分野に女性がない場合もある。引き続き、可能なものについては、女性参画促進に向け取組を進めて行く。</p> <p>⑦ 実際のところ、規定の中で、代表者を限定した規定はほとんどない。審議会等に女性の参画を進められるような啓発がもっと必要だと感じている。</p> <p>⑧ 学校には毎年案内をしている。しかしながら、学校側は他の講座の実施や、コロナ等によって実施が難しい状況があった。昨年度、改善に向けて、学校に個別に状況を伺いながら、お話をさせていただいた。そのため、今年度は改善するのではないかと期待している。</p>
---	---

2 協議事項

(1) 福山市男女共同参画推進表彰について

→ 事務局から諮問、説明し、質疑応答を行った上、諮問案どおり認める旨の答申を得た。

質疑	応答
<p>① 「表彰企業」は、一度表彰されると、永続的な称号を意味するのか、もしくはその年度に表彰を受けたという意味になるのか。</p>	<p>① その時点で「男女共同参画を推進している企業である」という趣旨である。</p>
<p>② 「表彰企業＝男女平等の企業」と思って就職したが、その時は就労状況が変わっていることもあり得る。表彰された事業者の状況を確認するようなモニター制度等、その後の状況をフォローできるような仕組み等が必要ではないか。</p>	<p>② そのような課題を踏まえ、3年に1回更新される「ふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度」に合わせ、3年ごとに前年度に更新を受けた事業者を、新たな基準で実態をしっかりと見ていき、特に出来ている事業者を表彰していく制度としていきたい。</p>
<p>③ 「事業者」に限ったという理由は。条例上は「事業者等」となっている。「事業者のみ」とする違いは何か。</p>	<p>③ 元々、民間団体の表彰も想定した条例になっている。今年度からの「福山市男女共同参画基本計画（第5次）」の期間中は、企業を中心とした取組を進めて行きたいと考えている。事業者を表彰することによって、働く場から生活の場へ、しっかり男女共同参画を進めて行く。そういった考えの中で、今回事業者をメインとした形にさせていただきたいと思っている。</p>
<p>④ 事業者とそれ以外に分けて、表彰やインセンティブを付与ということは、現時点では考えていないということか。</p>	<p>④ 現時点では事業者のみを対象として考えている。</p>
<p>⑤ 女性の採用率・管理職割合は、業種によってかなり異なる。介護職等は女性が多いため、必然的に女性の管理職も多い。しかしながら理工系業種等、取り組んでも中々基準を超えない事業者も多い。そのため、「えるぼし認定」では、救済策として、これまでの経過を測る基準も設けている。女性活躍促進に向けた事業主の意識や取組の姿勢を表彰するという意味であれば、そういったことも加味していいのかなと思う。</p>	<p>⑤ まずは、新たな方法で取り組んでみて、見えてきた課題に対して検証していく。</p>