

議事録

会 議 名	2026 年度（令和 8 年度）第 1 回福山市男女共同参画審議会
議 題	報告事項：(1)2025 年度（令和 7 年度）福山市男女共同参画基本計画（第 5 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)2026 年度（令和 8 年度）福山市男女共同参画推進計画について 意見交換：アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に関する取組について
日 時 場 所	2026 年（令和 8 年）8 月 27 日（木）14：00～16：00 福山市役所 本庁舎 大会議室
出 席 者	木村委員、皿谷委員、正保委員、市瀬委員、後藤委員、前川委員、土田委員、平賀委員、黒瀬委員、落合委員、谷元委員、筒井委員、羽原委員、平木委員
欠 席 者	山崎委員
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	産業振興課雇用労働担当次長
傍 聴	1 人

1 報告事項

- (1) 2025 年度（令和 7 年度）福山市男女共同参画基本計画（第 5 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) 2026 年度（令和 8 年度）福山市男女共同参画推進計画について

質疑・意見・要望	回答・見解
① 2021 年度の市民意識調査の結果において、社会全体で「男女の地位が平等となっている」と思う人の割合が 11.8%と極めて低い。この結果をどう分析しているか。 次期計画である第 6 次計画策定時のアンケートでは、平等でないと感じる具体的な理由がわかるような工夫を要望する。 ② 避難所運営マニュアル等の周知は、情報誌「イコール」以外にどのような方法で行っているか。 ③ 女性の声を集め、学び、発信する拠点として「女性センター」的な機能を持つ場が必要ではないか。また、情報誌や蔵書が、本当に必要な人に届く仕組みを検討してほしい。 ④ 福山市においては、若者、特に女性が都市に転出していると思われる。女性活躍推進の観点からどう受け止めているか。また、働く女性のキャリア支援や、働きたい、働き続けたいと思える職場環境づくりや魅力ある企業の育成等に官民一体で取り組むことを要望する。	① 根底に性別役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）が大きく影響していると分析している。次期計画に係るアンケート項目については、今後、本審議会で議論したい。 ② 「イコール」で特集し、市内各施設やホームページで PR しているのみである。 ③ 2023 年 4 月の機構改正に伴う本庁舎への事務室移設に伴い、「男女共同参画センター」が備えていた貸館機能はなくなったが、啓発・相談等の機能は継承している。 ④ 市としても大きな課題だと認識している。補助事業やふくやまワーク・ライフ・バランス認定制度、女性デジタル人材育成事業に加え、先月（7 月）、新たに「若者・女性に選ばれる企業づくり官民共同会議」を設置しており、関係者一体で対策を進めていく。

⑤ DV や虐待を受けているこどもが行政のセーフティネットからこぼれ落ちている。ネウボラが動いても、県のこども家庭センターが一時保護に至らないケースがある。福山市独自の保護・支援センターを設置し、実態把握と救済に努めるよう要望する。 ⑥ ひとり親への就労支援が事務職中心だが、より賃金が伸びる成長分野（デジタル等）の講座や、優良企業とのマッチングを強化してはどうか。女性の働く環境改善補助金を、元請けとなる大企業の事業所にも拡充し、下請け企業が女性を雇用しやすくする等の検討を要望する。 ⑦ 2021 年度に実施している事業所アンケートは回答数が少なく参考にならない。次回の調査では調査手法の改善を求める。	⑤ 県のこども家庭センター、ネウボラ、警察と連携し、引き続き取り組んでいく。 ⑥ 女性デジタル人材育成事業など、多様な就労支援の取組が必要だと認識している。 女性の働く環境改善補助金については、賃貸物件でも使えるようにするなど要件を見直している。今後も企業ニーズを踏まえ、より使いやすい制度になるよう検討したい。 ⑦ 次期計画に係る調査については、調査手法も含め、より効果的な検証が行えるよう、今後、本審議会で議論したい。
--	--

2 意見交換

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）に関する取組について

⇒市が注力して取り組むアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）について、その取組内容を紹介するとともに、今後の施策に活かすことを目的に委員へ意見を求めた。

《委員からの意見等》

- ・ 特に 50 代以上の世代には固定観念が根強く、若い世代との意識のギャップが大きい。上の世代の意識改革が大きな課題である。
- ・ 家庭内においても、病気の時ですら家事を女性が担うなど、性別役割分担意識が根強く残っている。
- ・ 就職活動において、今なお本人の能力とは関係のない属性による差別的な面接が行われている実態がある。こうした差別や偏見が企業にとって優秀な人材を逃す大きな損失であるという意識を、企業トップも含め浸透させる必要がある。
- ・ 研修等が届きにくい中小企業にこそ、行政からのアプローチが必要ではないか。
- ・ 世代間ギャップが大きいことから、若者向け、シニア（祖父母世代）向けなど、世代に合わせたアプローチが効果的ではないか。
- ・ 大学生も社会に出た時に直面する現実とのギャップに備え、大学段階での教育も有効ではないかと。
- ・ 市の取組を広く一般に知らせることが重要であり、あらゆる媒体を積極的に活用し広報戦略をするのが良いのではないか。