

会 議 録

会 議 名	令和7年度 第2回福島市男女共同参画審議会
開催日時	令和7年9月30日(火) 午前10時00分から午前11時50分
開催場所	福島市男女共同参画センター 中会議室
出席委員	横田智史委員、小澤和枝委員、赤間幸子委員、今野秀幸委員 高橋浩美委員、西沢桂子委員、樋口和枝委員、前川直哉委員、 宗像正彦委員、渡邊圭司委員
欠席委員	奈良輪和子委員、松原喜憲委員、元井貴子委員
議 題	議 事 (1) 男女共同参画ふくしまプランの策定について (2) 審議会等における女性委員の参画状況について (3) 男女共同参画ふくしまプラン令和6年度実施状況及び 令和7年度実施計画について (4) その他
市出席者	総務部長：三浦裕治 総務部次長：松崎剛 男女共同参画センター所長：赤間公子 // 主任：酒井俊宏 // 副主査：佐藤宏明

令和7年度 第2回福島市男女共同参画審議会 会議録

日 時：令和7年9月30日（火）午前10時～11時50分

場 所：福島市男女共同参画センター 中会議室

出席者：委員10名（別紙のとおり）

事務局：4名（別紙のとおり）

事務局 1 開会
横田会長 2 あいさつ
 3 議事

【議 事】

（1）男女共同参画ふくしまプランの策定について

横田会長 事務局より説明願う

事務局（主任） 資料に基づき説明

福島県女性のための相談支援センター所長

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律について説明

【主な質疑等】

○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律関係

前川委員 福島県女性のための相談支援センターで受ける相談は、先ほどお話いただいた貧困の問題が多いのですか。他にどのような相談が多いのですか。

センター所長 センターで一時保護している方の7、8割がDV被害者です。どちらかという
とシェルターは、DV被害を受けた方が逃げ込むところという社会的なイメージもあるか
と思います。他にも行き場がない女性もいます。昔から親に暴力を受けていて、大人にな
っても暴力を受けて家に居たくないという方もいます。全国を転々として行き場がなく、
お金もなくなって福島県内で保護されてくる方もいます。相談に関してはDV問題や夫婦間
の不和、精神的な不安定さから相談先がなかったりする方など、気軽に身近なことを相談
する方もいます。

小澤副会長 様々な相談があるとのことですが、相談者は納得していくのですか、解決でき
ているのですか。

センター所長 電話相談に関しては匿名の方が多いので、実際のところわかりません。保護
された方については、アパートを借りて自立するとか、他の就職先を見つけたいという方
もいますが、最近はなかなか自立する力がある方が少ないので、生活保護を受けてア
パート生活するとか、実家に戻るとか、もしくはその加害者のところに戻るとい
う方もいます。社会性も未熟なところもあったり、暴力被害を受けてメンタル面での
問題を抱えている方も非常に多いので、自立する難易度は昔に比べると難しくな
っていると感じています。

横田会長 一時保護されている方の年齢層はどんな感じですか。

センター所長 10代から70代に近い方もいますし、お子さん連れの方もいます。どの年齢層が多いとはいいませんが、行き場がない方であれば若い方もいますし、50代、60代の方で、DVを我慢してきて別れたいという方もいます。

横田会長 相談を伺った後、窓口につないでいくのが支援ということですか。

センター所長 電話相談の場合だと、女性相談支援員につないでもいいか本人の了解を得てつなぐことはあります。まずは市の女性相談支援員につないで、そこから関係機関と連携してもらうことになります。一時保護した方については、関係機関と連携をしますが、加害者からの追跡や個人情報の扱いもあるので、関係機関と連携するというよりは、福島市であれば女性相談支援員を窓口として、安全を確保しながら情報共有していくことになります。

横田会長 一時保護の解除になるまでは、どのような段階をたどるのですか。

センター所長 本人の希望で利用してもらっているので、アパートなど行く先が決まったら帰る方もいますし、実家に帰るという場合もあります。お子さんがいない場合、行き場もないがとにかく退所したいという方もいます。お子さんがいる場合には、子どもと2人で行方不明になると大変なので児童相談所と連携しています。

前川委員 最前線の施設をどのように支援していくかが市や県の大きな役割だと思います。センターには市や県の偉い方は視察に來たりしていますか。

センター所長 私がいる間は來たことはないですが、県議会議員の方の視察はあります。市町村の関係者も見学や視察に來ています。

横田会長 母子寮とセンターは同じような施設と思いますが棲み分けはありますか。

センター所長 母子生活支援施設は児童福祉法の施設で、子どもが18歳になるまでに母子が利用できる施設です。子どものための施設と思ってください。

○男女共同参画つくしまプランの策定関係

前川委員 基本目標に関して反対は何もないですが、1ページ目の現状と基本的な考え方の3項目、特に地方で男女共同参画を議論する場合、ここに書いてある人口減少で女性流出の問題が大きいというのは感じていて、私もいろいろなところで主張しています。ただ、そのことを前面に出しても女性は戻ってはこないというか、例えば福島市が出身であるとか、或いは他県から福島市に來るときに、男性と女性で福島市の住みやすさとか住み心地が違うわけです。男性にとってはすごく住みやすいが、女性にとってはもやもやするというのは、女性にとって居住の自由がある意味制限されているということです。人権の観点から考えて、まずは福島に住んでる女性、或いは性的マイノリティが住みやすいまちをつくるという視点がプラン全体に貫かれてないといけなく強く感じています。ここに載せるのは問題ないとは思いますが、人口減少、少子化、女性流出だからこのプランを作りますではなく、現状、女性と男性で住みやすさに違いがあるということをスタートにしていただけると、よりプラン全体のトーンが変わってくると思います。

- 前川委員 基本目標、女性活躍の推進ですが、私自身は女性活躍ってあまり言いすぎると、性別役割分業で「男性は仕事、女性は仕事と家事」となって全然分業になっていません。だから女性活躍よりも男性家事の方が先だと思っています。東京のある市の男女共同参画の講師を引き受けた際、東京都の中でも進んでいる自治体だったんですが、その課題は女性が管理職登用試験を受けなくて、部長や課長クラスに女性が少ないのが課題ということでした。福島市役所の管理職の女性比率はどの程度なのですか。
- 事務局（主任）令和6年度の実績になりますが、女性管理職の割合は12.4%となっています。基準年度の令和2年度では8.7%であり、少しずつではありますが上昇しており、6年度の実績値は目標値を上回っています。
- 前川委員 民間よりも学校よりも低いというのは、市町村として余りよろしくないと思います。先ほど申し上げた東京の事例は、なかなか5割を超えないというレベルです。職員全体の割合もあると思いますが低いと感じています。
- 高橋委員 市ではクォーター制の導入はありますか。課長職までは年功序列だと思いますが、そこからワンステップ上の部次長クラスになるための試験とかはありますか。
- 事務局（所長）管理職の目標は定めています。令和2年度8.7%、令和7年度12.6%で徐々に上がっている状況です。係長職も増やしているところですが、昇進するための試験はありません。次のステップを踏むための教育的な部分として、男女同じレベルの研修を実施しています。
- 前川委員 女性リーダー育成のため、女性職員だけを集め女性に管理職になってもらうロールモデルや、ワークライフバランスを保ちながら出世すると、やりがいを感じられるといった研修はありますか。
- 事務局（所長）年齢を重ね次のステップのときに、女性のリーダー研修で他の自治体の女性と一緒に刺激を受けながら研修を受けたり、市役所内の研修では働き方や家庭でのワークライフバランスについて、ロールモデルとなる先輩の話を聞く機会もあります。
- 高橋委員 男性も女性も含め私も管理職になりたいと思わせる環境はありますか。男性の管理職も一緒になって女性管理職を育てるというか、嫌々管理職に就いている、大変そうだという状況をみてしまうと管理職になりたくないとなってしまうので、その環境や雰囲気も大切だと思います。
- 小澤副会長 ある程度の役職にいくと、例えば自分が全部引き受けなければならないとか聞きます。家に帰ったら家事もしなければならないとか、いろいろ考えたら管理職は無理だなという考えはあると思いますし、ワークライフバランスの環境が整っていないとなかなか引き受けられないと思います。その環境を変えれば、女性も活躍したい、もっと自分の意見を伝えたいにつながっていくと思います。
- 前川委員 これまでの日本の役場も企業も、管理職の働き方が家に専業主婦がいる男性を前提に管理職の仕事量が決まってきたというの也有ります。もちろん最近は働き方

改革で変わってきていると思いますが、実際にはあまり変わらなかったり、むしろ業務量が増えている部署もあると思います。女性だけでなく男性も家事や育児に参加するのか当たり前になってきていますから、結果として管理職が罰ゲーム化していく、管理職になりたがらない状況がどこでもみられています。これはジェンダー問題であると同時に、役場全体の組織の業務量であったり、管理職の業務量とかを変えていかないと、女性管理職比率も上がっていかないことになります。

事務局（所長） 首都圏からみると女性管理職比率は低いですが、今の若い世代は男女ともに同じような形で業務もありますし、男性の育児休業取得率も100%近くなっていて、私たちの時代よりも取得しやすい時代になっています。全体の業務量も今までは男性が残業するのが当たり前の感じもありましたがそこも変わってきています。行政と民間企業が全体で同じような働き方ができる環境になると、全体的な意識も上がっていくと思っていて、その啓発も必要になると考えています。

横田会長 若い世代、保育園、小学生をみても、男女共同は普通のことになっています。年代によっては50から60代のバリバリに働いてきた方々の岩盤をどう動かしていくのか、その価値を若い世代に押し付ける上司がまだいますので、イクボスの講演をいろいろなところで行っています。50代、60代の考え方が柔軟にならないといけないと思います。部下からあんな管理職にはなりたくないという管理職像って、長時間労働して夫婦が崩壊しててみたいにうつっていると思います。

前川委員 部長や課長がたくさん有給をとることは大切だと思います。

高橋委員 若い世代はこれから変わってきて管理職の比率は増えていくと思いますが、その一方で仕事よりも個人の生活、責任の重い管理職よりも私生活の方で楽しみたいという人もいますので、今後どう変わっていくのかと思っています。

小澤副会長 先日大阪の方に出かけた際、そこでは小中学校の校長、PTA会長も女性でした。PTA会長に至っては改革をしたいから自ら会長になったそうで、社会的な背景というか女性のパワーを感じました。

前川委員 市役所が福島市のモデルにならないといけないと思いますので、早く民間を追い越していただきたいです。

（2）審議会等における女性委員の参画状況について

（3）男女共同参画ふくしまプラン令和6年度実施状況及び令和7年度実施計画について

横田会長 事務局より説明願う

事務局（主任） 事前提出の意見書に基づき説明

【主な質疑等】

前川委員 審議会における女性委員参画割合で、福島市は参画割合が県内でも高いという話がありましたが、女性管理職比率一覧も別に作成いただきたいと思います。調べてみましたが、女性管理職の割合は、福島市12%台、二本松市19.1%、本宮市35.1%、郡山市18.4%、白河市25.2%、会津若松市14.8%です。福島県内でも福

島市は低いです。福島市の男女共同参画の課題は市役所の女性管理職比率ではないかと思っています。そういうところをちゃんと見つめていただいて抜本的な手を打たない限り、プランは絵に描いた餅に終わるのではないかと思います。厳しいことを申し上げるようですがお願いします。

(4) その他

今野委員 商工会議所でも女性活躍は重要視しています。毎年、創業スクールを行っていて、申込者は女性の方が多いです。我々が気にしていることは、創業スクールが終わった後のフォローをどうするかです。どちらかという女性は創業について現実主義というよりは、こういうこともしたい、地域貢献をしたいという素晴らしい考えを持っている方が多く、それについてフォローしていかないと事業ができなくなる可能性が高いのかなと思っています。受講者20人で10社くらい創業できればですが、その方々がどれだけ2年後、5年後、10年後も続けていけるのかということになります。独立したからには自身で進めていくことになりますが、特に女性についてはこういった形でフォローしていけばいいかという課題もあります。

宗像委員 今の子どもたちはしっかりとした教育を受けているので、子どもたちが大人になれば、必然的に男女共同参画社会が実現していると思っています。50代、60代の意識については変えてもらうしかないと思いますが、若い子たちは当たり前のことと思っていますので、そちらを積極的に進めていくのがよいのではないかと思います。

渡邊委員 私の妻も管理職をしていて、妻の方が管理職になるのは早かったです。妻が管理職を目指すとなったとき、私自身は管理職に興味がなかったこと、仕事以上に家事が好きだったので家事を勤しむことにしました。妻が管理職になったことで自分も管理職に興味湧き出し、管理職を目指したところでした。子どもも一人だったこと、若くして子どもができたことで育児にかかる時間を仕事にまわせたり、管理職を目指すための勉強にまわせるなど、環境的な部分もありました。資料にある基本目標の女性活躍の推進の中で、男性向けの家事や育児等のスキルアップを支援するということは興味があり、具体的に実現していただければ、もっと女性が職場で活躍できる世の中になっていくと思います。

樋口委員 ほぼ女性の職場で、男女共同参画の意識付けはされていますが、現状、男性は育休を取りたくても取れない状況です。環境というところではまだまだと感じています。医師や看護師不足も深刻で東北ではワーストです。関東から大学に来て卒業後に関東に戻ってしまう。外から見ると大学病院だからと言われますが中身はそうではないです。看護師も若い方は関東へ行ってしまう。結婚する人も少なくなっていて、結婚しても忙しさから子育てが難しい状況にあります。年休取得を促されますが、実際は病気にならないとほとんど取得できない状況です。民間は進んでいると感じています。