

会 議 録

会 議 名	令和7年度 第3回福島市男女共同参画審議会
開催日時	令和7年10月27日(月) 午後2時00分から午後3時25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、高橋浩美委員、 西沢桂子委員、樋口和枝委員、前川直哉委員、元井貴子委員
欠席委員	今野秀幸委員、奈良輪和子委員、松原喜憲委員、宗像正彦委員、 渡邊圭司委員
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 ①男女共同参画ふくしまプラン（素案の案） ②施策の指標 ③副題（将来像） (2) 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3回福島市男女共同参画審議会 会議録

日 時：令和7年10月27日（月）午後2時～3時25分

場 所：福島市男女共同参画センター3階 中会議室

出席者：委員8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

①男女共同参画ふくしまプラン（素案の案）

②施策の指標

③副題（将来像）

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

【主な質疑等】

①男女共同参画ふくしまプラン（素案の案）

前川委員 図4－2の相談件数の推移で、令和2年度はコロナ禍でDV件数が増えたのはわかるが、令和4年度に増えている理由は何か。

事務局（主任） 具体的な要因はわかっていないが、コロナ禍が落ち着き徐々に人が動き出してきたことが要因のひとつではないかと推察している。

元井委員 多様で柔軟な働き方の推進にある図3－3（仕事や待遇面での男女差別）のグラフで、「賃金に格差がある」「昇進の格差」は男性は高く、女性は低くなっている。

一方で「能力が正当に評価されていない」は女性が極端に高くなっているなど、男女差があり気になるところ。同様にワーク・ライフ・バランスの推進にある図3－2（女性の活躍に必要なこと）では、「職場の支援体制が整っている」は女性が高く、「性別による役割分担意識を変えること」では女性が低いなど、いままで思っていた感覚とは違うと感じた。

事務局（主任） 令和元年度の調査結果と比較すると、「賃金に格差がある」は今回とは逆で男性よりも女性が高くなっている。特に大きな変化がみられたのは「能力が正当に評価されていない」で、女性が前回40%で今回は23%増の63%となっている。この5年間でこれらの意識は大きく変わってきている。

元井委員 意識調査の結果を分析し、分析結果に基づき対応していくというプロセスはあるのか。プラン策定前に結果を分析し検討すべきではなかったのか。私たちにお声掛けいただければ協力したい。

前川委員 福島市には審議会はいくつあるのか。

事務局（主任）法令に基づく審議会は５６。要綱等を含むすべての審議会は１３６ある。

前川委員 女性が参画していない審議会は「０」を目指していただきたい。女性が参画していない審議会や女性の割合が極端に低い審議会はリスト化していただきたい。

事務局（部長）具体的な審議会の名称、女性参画割合は内部の部長会にて報告している。

高橋委員 女性の困難な経験に関する調査にある「何かしら困難なことを経験したことがある」はどういうことか。

事務局（主任）家庭生活、ＤＶ、金銭、離婚など様々あるが、この調査でいう困難なことには、自身の心の中で困難と感じたことも含まれている。

高橋委員 指標にある民間企業とはどの規模の事業所を対象としているのか。

事務局（主任）労働条件等実態調査の対象企業は、市内に事業所を有する１，０００事業所を抽出し、有効回答を得た５２７事業所を対象としている。うち常用労働者数２０人以上の事業所は２７１事業所ある。

②施策の指標

元井委員 女性が管理職になりたくない、希望しないにはいろいろな原因があるため、その原因を明確にしていく必要はあるのではないか。

事務局（主任）他市町村と比較し福島市役所の女性管理職比率が低い理由は明確には確認できていないが、他自治体よりも職員数が多いという部分はある。年々女性職員の採用も増え、若い世代の女性割合は高くなっているが、管理職世代の５０代になると、女性の絶対数が少ない状況にある。係長相当職の３０、４０代では管理職登用に向けての研修を行っているが、どのような形で女性管理職を増やしていけるか、人事部門でも積極的に検討している。

事務局（部長）課長以上は４０代後半から５０代になるが、その年代は福島市では圧倒的に少ないのが絶対的な要因になる。管理職になる前の係長相当職の年代になると女性採用職員の割合も多く、将来的な管理職予備軍はいるため女性管理職の割合も高くなってくる。他自治体と比較した女性職員の構成比の問題なのか、別の要因があるのかところまでの分析には至っていない。福島市の将来の人材育成、人材確保など、人材政策の総合的な計画として人材活躍推進プランを策定中なので、これらの政策についても協議していきたい。

前川委員 福島市に限らずどこも同じ状況で、女性管理職候補となる方を中途採用するなど、いろいろな方策はある。女性管理職比率を上げればいいというものではないが、やはり福島市の比率は東北６県・県内と比べても残念である。いろいろな事情はあると感じているが、将来的に若い世代が福島に住みたい、戻ってきたい、就職したいと思える環境づくりを願っている。

高橋委員 若い方の昇任試験があってもよいのではないか。

事務局（部長）県では管理職試験があるが、管理職になるためには経験値も必要になる。その辺りも含め課題と捉えている。

前川委員 女性というだけで昇進していると言われれば本人もやりづらくなる。私の大学で

も途中で女性も男性も採用しているし、大学職員の女性管理職割合も高い状況にある。働き方の見直しは必要で、管理職が罰ゲームとよく言われるが、責任も仕事量も増えてしまうと、女性だけでなく男性も管理職になりたがらなくなる。やりがいがあり、がんばれる形にさせていただくと、もっと誇れる市役所になるのではないかな。

小澤副会長 金融機関に勤めていたが、当時はスタートの時点で女性は庶務、男性は融資部門になるのが殆どで、銀行業務ではそのような固定観念あった。公務員の場合もそのような固定観念の部分が残っているとこの数値になるのではないかな。女性も男性も平等に配置することが大事だと思う。

前川委員 地方自治体で女性管理職が少ない理由を調査した研究があり、女性、男性の40代、50代がどこの部署をローテーションで配置されたかでは、男性の方が大きなプロジェクトのある部署に配置されている。女性が家庭等の両立の関係から希望しなかったことも考えられるが、この違いからも男性の方が昇進しやすいし、女性はなかなか昇進できていないと明確な結果は出ている。客観的にボトルネックになる部分があるのか確認いただき、解決するためのいろいろな知恵も出てきているので活かしていただきたい。

高橋委員 介護休業制度取得者の事業所割合を指標から外した理由は何かな。

事務局（主任）労働条件等実態調査において介護休業制度の調査は行っており、介護休業を取得できた事業所は令和元年度5.8%であったが、令和6年度は4%に落ち込むなど、介護休業を取得できた事業所が少ない状況にあった。今回も指標とすべきか検討したが、調査結果から介護休業が取得しづらい状況が顕著で、指標としての設定が難しい部分にあたるため今回は指標から外させていただいた。

③副題（将来像）

小澤副会長 副題は誰にでもわかりやすい言葉、表現の方が伝わるため今のままでよいのではないかな。みんなが納得するような言葉を使うことで馴染みがあってよいと思う。

高橋委員 あなたからのメッセージにある「すべての人がお互いに尊重し合い、ともに未来を創る持続可能なまち」などはどうかな。

前川委員 副題は現状でいいのではないかな。副題を決めるとともに、本当に福島市はそうなのか調べていただきたい。KPIで数値化することは難しいと思うが、市長はじめ特に管理職の皆さんが市民の方と膝を突き合わせて、「個人として尊重されているか」「その人らしく生き生きと暮らせてますか」というような、普段市民の方がジェンダーの課題でつまづきを感じているのかなどを実感できる場がたくさんあれば、福島市はいろいろな声を聴いてくれるとなり、結果的に福島市は男女共同参画を目指して頑張っているまち、みんなが誇りを持てるまちになっていくと思う。結局のところは、福島市は男女平等を目指している良いまちだと市民が誇りを持てるということがプランの最大の目標になる。プランを作っただけで終わらず、市長はじめ職員の皆さんが、ぜひ市民の皆さんと語り合う場を作っていただきたい。