

第6期第4回福岡市男女共同参画審議会（平成27年9月2日）

男女共同参画基本計画（第3次）（修正案）

～ 目 次 ～

第1部 計画総論

I 計画策定にあたって

1	計画策定の経緯と目的	2
2	策定の背景	2
	(1) 国際的な動き	
	(2) 国内の社会情勢の変化	
	(3) 国の動き	
3	第2次基本計画の評価と今後の課題	4
	(1) 主な取組と成果	
	(2) 数値目標の達成状況	
	(3) 今後の課題	

II 第3次基本計画の基本的考え方

1	福岡市が目指す姿	1 1
2	第3次基本計画の位置づけ	1 3
3	第3次基本計画の体系	1 4
4	重点的に取り組む施策	1 6
5	数値目標及び参考指標	1 8
6	計画期間	1 9
7	計画の推進	2 0
	(1) 推進体制と進行管理	
	(2) 拠点施設、区役所の役割	
	(3) 多様な主体との連携・共働	
	(4) 福岡市の男女共同参画に関する推進体制	

第2部 計画各論

基本目標1	男女平等意識が浸透した社会を目指します	2 8
基本目標2	女性への暴力が根絶され、男女の人権が尊重されるとともに、 誰もが安心して暮らせる社会を目指します	3 6
基本目標3	仕事と生活の調和を実現できる社会を目指します	4 4
基本目標4	働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会を 目指します	5 0
基本目標5	政策・方針決定過程に男女が共に参画できる社会を目指します	5 6
基本目標6	地域において男女が共に支えあい、安全・安心で住みよい地域 社会を目指します	6 0

第1部

計画総論

I 計画策定にあたって

1 計画策定の経緯と目的

「福岡市男女共同参画基本計画(第3次)」(以下「第3次基本計画」という。)は男女が、互いにその人権を尊重しながら責任も分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指して、「福岡市男女共同参画を推進する条例」(以下「条例」という。)の規定により、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するため策定するものです。

平成11(1999)年の男女共同参画社会基本法の制定後、福岡市では平成16(2004)年4月に条例を施行し、平成18(2006)年3月には「福岡市男女共同参画基本計画」(計画期間：平成18～22年度)を、平成23(2011)年3月には「福岡市男女共同参画基本計画(第2次)」(計画期間：平成23～27年度。以下「第2次基本計画」という。)を策定し、男女共同参画社会の形成に向けた諸施策を推進してきました。

しかし、ライフスタイルや世帯構造の変化などにより、女性を取り巻く環境は大きく変化しているにもかかわらず、固定的性別役割分担意識や様々な社会制度・慣行は依然根強く残っており、男女共同参画や女性の活躍が進まない一因となっています。

この第3次基本計画は、以上のような状況を踏まえて第2次基本計画を改定し、今後5年間に福岡市が市民とともに取り組むべき施策の方向と内容を明らかにするものです。

2 策定の背景

(1) 国際的な動き

国際社会においては、国連の女性の地位向上に関する運動や男女共同参画推進に関する取組が進められてきました。

平成23(2011)年1月、国連婦人開発基金等既存の4機関を統合して「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(UN Women)」が設立され、我が国は同機関の初代執行理事国(任期3年)に選出されました。

平成26(2014)年3月の第58回国連婦人の地位委員会において「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案が採択されました。これは東日本大震災の経験や教訓を共有し国際社会の理解を深めるとともに、より女性に配慮した災害への取組を促進することを目指して、我が国が初めて国連婦人の地位委員会に提出したものです。

(2) 国内の社会情勢の変化※国の第4次計画策定状況によっては見直し必要

我が国では、少子高齢化といった人口構成の大きな変化やグローバル化による産業競争の激化などにより経済社会の構造が変化し、雇用の不安定化などの

様々な課題が生じています。また、晩婚化・未婚化や高齢者人口の増加により単身世帯、離婚によるひとり親世帯が増加しており、特に女性は妊娠・出産等により就業の中断が生じやすいことや非正規雇用が多いことなどから生活困難に陥りやすい状況にあります。長時間労働を前提とした正規雇用と非正規雇用といういわゆる「働き方の二極化」への対応もM字カーブ問題と関連する重要な課題となっており、働き方や雇用のあり方の見直しの必要性も指摘されています。

「夫は仕事、妻は家庭」という固定的な性別役割分担に基づく従来型の社会システムでは、事実上子育て、家事、介護などの負担が女性にかかり、長時間労働が男性の家庭や地域への参画を困難にしています。ワーク・ライフ・バランスの実現と、多様な生き方を可能とする社会、将来にわたり持続可能で多様性に富んだ活力ある社会の構築が求められています。

そして、多様な人材の能力の活用等の観点から、重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していくことが期待されています。

(3) 国の動き ※国の第4次計画策定状況にあわせて見直す予定

国においては平成22(2010)年12月に「第3次男女共同参画基本計画」(計画期間：平成23(2011)年～27(2015)年)が策定されました。第3次男女共同参画基本計画では、改めて強調している視点として、「女性の活躍による経済社会の活性化」「男性、子どもにとっての男女共同参画」「様々な困難な状況に置かれている人々への対応」「女性に対するあらゆる暴力の根絶」「地域における身近な男女共同参画の推進」の5つを掲げています。

第4次に修正

平成23(2011)年4月1日に改正「次世代育成支援対策推進法」が全面施行され、従業員101人以上の事業所に「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられるとともに、同法の期限が平成27(2015)年4月から10年延長されました。

さらに、平成24(2012)年7月1日の改正「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」の施行により、3歳未満の子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化や介護休業に加えて介護休暇の導入が行われました。

ドメスティック・バイオレンス(以下、「DV」という。)に関しては、平成26(2014)年1月から改正「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」(以下、「DV防止法」という。)が施行され、配偶者だけでなく生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、法の適用対象となりました。

また、平成28(2016)年4月1日には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行され、企業等における女性登用の数値目標等を盛り込んだ行動計画の策定と公表が義務付けられます。

3 第2次基本計画の評価と今後の課題

平成23(2011)年2月に策定した第2次基本計画では、国、県の動きや市民の意識やニーズを踏まえ、男女共同参画社会の実現を目指して、各種施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

市民や自治組織等においても、男女共同参画のための自主的な取組を進めるとともに、市と連携した事業を実施するなど幅広い取組を行ってきました。

また、第2次基本計画では、6つの基本目標と19の施策の方向に基づき、達成すべき数値目標、進捗状況を評価するための参考指標を設定し、重点的に取り組む施策として「配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護」「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進」「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」「地域における男女共同参画の支援」の4つを定め、積極的に取り組んできました。

さらに毎年度、具体的施策を推進する個別事業と7つの重点評価項目の実施状況について福岡市男女共同参画審議会による第三者評価を行いその結果を公表しました。

重点評価項目ごとの第2次基本計画における主な取組と成果、数値目標の達成状況、今後の課題は次のとおりです。

(1) 主な取組と成果

◆男女平等教育の推進

子どもの頃からの性別にとらわれない自己形成ができるよう、中学生向け出前セミナーを全中学校で実施するなど、学校教育における男女平等教育を推進するとともに、教育関係者を対象に研修を実施しました。

小学校では副読本の活用率、混合名簿の採用率ともに100%近い状況です。中学校では副読本の活用率、混合名簿の採用率ともに50%の目標を上回りました。

◆配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護

配偶者等からの暴力防止のための広報・啓発を進め、相談窓口の周知を図るとともに、配偶者暴力相談支援センターをはじめとする関係機関が連携して相談対応から自立まで切れ目のない支援に取り組んできました。

また、若年層に対する予防啓発として、市内大学、専門学校、高等学校、中学校に啓発ポスターを配布したほか、市立高校でデートDV防止教育講演会を実施しました。

◆仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

企業のワーク・ライフ・バランスの取組を支援する出前型セミナーや講演会、産学官による研究会の実施、社会貢献優良企業優遇制度「次世代育成・男女共同

参画支援事業」の実施等により、企業におけるワーク・ライフ・バランスの普及・促進を図りました。

また、より多様な働き方の提案としてテレワーク（在宅勤務）の普及啓発や導入を希望する企業への支援を行いました。

さらに、平成26（2014）年4月より、ワーク・ライフ・バランスを推進する事業を市民局に集約し、効果的に事業を実施できる体制を整えました。

◆子育て支援の充実

待機児童解消を目指して保育所等整備を実施するとともに、延長保育実施園の拡充、留守家庭子ども会事業の推進など多様なニーズに対応した子育て支援に取り組みました。

また、児童虐待防止のために、相談体制の充実、関係機関とのネットワークの強化などを行い、虐待の未然防止や早期発見・早期対応、再発防止に取り組みました。

◆働く女性への支援

アミカスにおいて、ハローワークと連携し就職を目指す女性の支援を行うとともに、企業における女性リーダー育成のための能力向上やキャリアアップの研修を行いました。また、女性の起業支援として、創業支援セミナーや「おうち起業・プチ起業」を目指す女性を対象としたセミナーを行いました。

さらに、平成26（2014）年に女性活躍推進担当課長を新設し女性活躍推進体制を強化、テレワーク（在宅勤務）の普及啓発や導入を希望する企業への支援を行うとともに、スタートアップカフェでの先輩女性起業家による相談会やセミナー・交流会等を定期的に開催し、女性起業家のネットワークづくりなどに取り組みました。

平成25（2013）年には、県内の民間企業を中心に官民挙げた女性の活躍推進を目指す「女性の活躍推進福岡県会議」の設立に参加し、様々な活動を行いました。

◆市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

市の政策・方針決定過程である審議会等委員への女性の参画促進について、各担当課との事前協議を徹底するとともに、庁内推進体制である福岡市男女共同参画推進協議会において審議会等委員への女性の参画促進や女性職員の登用促進について強く働きかけました。

市役所内では、「福岡市職員の人材育成・活性化プラン（改定版）」において、女性職員の活躍推進を重点取組に位置付け、「役付職員（係長級以上）に占める女

性の割合を平成30年度までに20%以上にすること」を目標に、女性職員のチャレンジ支援や、男女が共に仕事と生活を両立できる働きやすい職場環境づくりを進めました。また、平成26年10月には、外部アドバイザーを含む市内プロジェクトチームにより女性職員活躍推進に向けた必要な施策を取りまとめ、長時間労働を前提とした働き方の見直しなど更なる取組を推進しました。

市の役付職員(係長級以上)に占める女性の割合については、女性職員の活躍推進のための重点的な上記の取組の成果が少しずつ表れてきました。

◆地域における男女共同参画推進活動の支援

地域からの提案で、第2次基本計画に盛り込んだ、市独自の男女共同参画週間(みんなで参画ウィーク:11月3～9日)を平成23年度に創設し、広報・啓発に使用する男女共同参画シンボルマークも決めました。

この週間に合わせて、校区の各種団体や公民館との共催による研修や講演会の開催、若い世代を対象とした積極的な広報・啓発活動など、様々な取組が行われ、市も活動を支援しました。平成23年度の創設当初は23校区での取組でしたが、平成26年度は136校区で取組が行われ、全市的な広がりをみせています。

また、平成23～24年度は重点推進区(中央・西)、平成25～27年度はモデル校区(若宮・堤)において、地域で指導的立場に立てる女性リーダーの育成と、実践活動の支援を行うとともに、地域の様々な団体が役員が改選される時期に合わせて、役員への女性の参画を働きかけるなどの取組を行いました。

アミカスでは、地域における男女共同参画に関する講座・講演会の企画を支援するため、参画サポーターや寸劇隊の派遣、人材情報の提供などを実施しました。

(2) 数値目標の達成状況

第2次基本計画では、計画期間（平成23年度～27年度）中に達成すべき数値目標として次の3項目を設定しました。

達成状況は以下のとおりとなっています。

- ①平成27年度までに、社会全体で見た場合の男女の地位が平等になっていると思う人の割合30%を目指します。

	初期値(平成20年度)	現状値(平成25年度)
全体	13.0%	14.3%
女性	9.6%	9.8%
男性	18.3%	21.2%

※平成20年度市政に関する意識調査、平成25年度福岡市男女共同参画社会に関する意識調査

社会全体で見た場合の男女の地位が平等になっていると思う人の割合は

- 1.3ポイント増加しましたが、目標値の達成には一層の取組が必要です。

- ②平成27年度までに、福岡市の審議会等委員への女性の参画率35%を目指します。あわせて女性委員のいない審議会等の解消を目指します。

	初期値(平成22年6月1日)	現状値(平成27年6月1日)
女性の参画率	28.9%	32.7%
女性委員のいない審議会数	12	6

審議会等における女性の参画率は3.8ポイント増加し、女性委員のいない審議会数は半数に減少しましたが、目標達成には一層の取組が必要です。

- ③福岡市の係長級職員への昇任候補者(総括主任級職員)のうち30歳代の職員における男女の割合が、同年代の職員全体の割合と同等になることを目指します。

		初期値(平成22年5月1日)	現状値(平成27年7月1日)
女性	総括主任	36.2%	49.9%
	職員全体	48.6%	49.2%
男性	総括主任	63.8%	50.1%
	職員全体	51.4%	50.8%

30歳代の総括主任級職員の男女の割合と、同年代の職員全体の割合はほぼ同等となり、目標を達成しました。

(3) 今後の課題

平成16年4月の条例施行以後、約10年にわたり様々な施策を推進してきましたが、現状を見ると、次のとおり依然として多くの課題が残されています。

◆性別による固定的役割分担意識の解消

「男は仕事、女は家庭を守るべき」という固定的性別役割分担について、平成26年度の市基本計画の成果指標に関する意識調査においては、女性の66.0%、男性の60.9%が否定的な考え方を持っていることが分かりました。平成20年度の女性64.0%、男性59.9%と比較してもほとんど増えておらず、固定的性別役割分担意識は未だ根強く残っている状況です。今後さらに男性、子ども、子育て世代等を含め、あらゆる人が男女共同参画の必要性に共感できるよう情報発信を進めるなど、市民的広がりを持った広報・啓発活動が必要です。

◆配偶者等からの暴力の防止

平成25年度の市男女共同参画社会に関する意識調査では、恋人、配偶者、パートナーからの暴力を受けた際に実際に取った行動は、「がまんした」割合が最も高く、また、相談できる窓口を知らないと答えた人も約15%いました。あらゆる世代に対する意識啓発を一層充実させるとともに、特に相談の多い30代から50代に対する相談窓口の周知を強化していく必要があります。

また、若年層に対するDV予防教育について、子どもの発達段階に応じ、人権問題として積極的に取り組む必要があります。

◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

平成25年度の市男女共同参画社会に関する意識調査において、仕事や家庭生活など複数の活動をバランス良く行いたいと希望する人の割合は男女ともに高くなっているものの、実際には、男性は仕事、女性は家庭生活を優先している人の割合が高いという結果が出ました。また、平成26年度の市女性労働実態調査ではワーク・ライフ・バランスについての市内事業所の認知度は58.8%となっており、5年前(57.1%)と比較しても1.7ポイントしか増加していません。

企業等におけるワーク・ライフ・バランスを促進するとともに、子育て支援や介護支援の充実など、多様なニーズに対応し、育児や介護と仕事を両立するための基盤づくりが必要です。

◆働く場における女性の活躍促進

平成26年度の市女性労働実態調査によると、「女性の活躍推進」への取組を

「進めている」と回答した事業所は、48.0%と半数に届かず、「進めていない」と回答した事業所の割合(50.9%)をやや下回っています。また企業における女性の管理職割合(課長級以上)は10.0%と、5年前の同様の調査時(5.5%)に比べ上昇しています。しかし、女性の能力の発揮は十分とは言えない状況であり、働く場における男性中心の企業意識・慣行は未だ解消されていないといえます。

また、市の生産年齢人口(15~64歳)の女性の就業率は徐々に上がってきていますが、子育てなどのために退職する女性も未だ多いのが実情です。女性がライフイベントを経ても働き続けられる職場環境や、出産や子育てなどにより一旦退職した後も希望に応じた働き方が選択できるような支援が必要です。

企業に対し意識啓発や支援を行うとともに、個々の女性に対し、能力向上・再就職や起業への支援等を行っていく必要があります。

◆市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

審議会等への女性の参画率は平成27年6月1日現在で32.7%、女性委員が一人もいない審議会等が6つという状況であり、5年前の28.9%からは増加、女性委員が一人もいない審議会等も半減していますが、さらに実効性のある取組が必要です。

また、市女性職員の登用については、全職員に占める女性の割合が平成27年5月1日現在30.1%であるのに対し、女性の役付職員の割合は16.7%と5年前の10.3%に比べ増加していますが、十分とは言えない状況です。政策・方針決定過程に多くの女性職員が参画するためには、管理監督者の意識を高めるとともに、女性職員のチャレンジ支援や男女ともに働きやすい環境づくりを進める必要があります。

◆地域における男女共同参画の推進

少子高齢化、単身高齢者の増加などが国として進む中、市はこれから20年は人口が増えていく見込みですが、地域別に見ると人口減少や高齢化が進んでいるところも見受けられます。子育てや高齢者の見守り、防犯・防災、環境問題など、地域における様々な課題の解決に向けた活動や自治組織の運営について、性別や世代の偏りなく参画しなければ立ち行かなくなる状況が生じています。しかし、日常的な地域活動には女性も多く参加しているにもかかわらず、諸団体の代表者は圧倒的に男性が多いという状況が依然として続いています。地域における諸団体等の長への女性の就任率は、平成27年7月1日現在18.2%と、5年前の16.1%から2.1ポイントの増にとどまっており、女性の参画は十分ではありません。

男女共同参画が地域に浸透していくためには、地域の自主性を尊重し共感を得ながら、男女共同参画の視点をもって地域の様々な活動が展開され、意思決定過程への女性の参画が進むよう、支援を一層充実していく必要があります。

◆推進体制上の課題

あらゆる施策が男女共同参画の視点で展開され、男女共同参画の推進が広く市民的広がりを持つためには、総合的な企画調整を行う部署、拠点施設、各区役所等それぞれが役割を果たしながら、連携を密にしていくことが必要です。

そのため、地域の男女共同参画を推進する上で必要な支援の窓口としての区役所の役割や、アミカスの拠点施設としての機能を十分に発揮して、意識啓発を効果的に進めることが求められます。

Ⅱ 第3次基本計画の基本的考え方

1 福岡市が目指す姿

市総合計画では「人材の多様性とその交流や対話から生まれる創造力が必要であり、さまざまな人材が育ち、集まり、活躍できる環境づくりに取り組む」としています。また、今後「一人ひとりが互いに人権を尊重し、国籍や年齢、性の違い、障がいの有無などにかかわらず、多様性を認め合いながら輝いている」「若者、女性、高齢者、障がいのある人がいきいきと働いている」「福岡を拠点に活躍する女性、若者、学生、留学生が数多く生まれ、チャレンジする人材が活躍しやすい」といった姿を目指しています。

市が目指す、年齢、性別、能力などに関わらず、誰もが思いやりを持ち、すべての人にやさしいまち「ユニバーサル都市・福岡」を実現するためには、性別に関わりなく個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が必要です。そのためには、男女共同参画社会の実現を阻害するおそれがある社会通念、慣行、偏った意識、制度等を改め、個々を尊重し合い、性別に関わりなく一人ひとりが輝ける社会を市民の共感を得ながら市民とともに作り出していかなければなりません。

市は平成 26 (2014) 年にグローバル創業・雇用創出特区を獲得し、現在創業支援に積極的に取り組んでおり、創業にチャレンジする女性を応援する機運も高まっています。若者や女性が多いという市の大きな特徴を踏まえつつ、ワーク・ライフ・バランスの推進や働く場での女性の活躍推進、再就職支援などに取り組み、男女が働く場においてその能力を十分に発揮することで企業活動も活性化し、活力あるまちとなることを目指します。

また、各校区に自治協議会があり、男女共同参画協議会が組織されているという強みを活かし、地域での男女共同参画をより一層推進するなど、様々な場で女性がいきいきと輝きチャレンジできるまちを目指します。

雇用や介護、地域など、福岡市がこれから取り組むべき課題はどれも男女共同参画と深く関わりがあります。各々の施策について男女共同参画の視点を持って取り組むよう、庁内の推進体制を引き続き強化していきます。

第3次基本計画では、第2次基本計画の6つの基本目標を引き継ぎながら、市が市民と共に目指すべき姿を掲げ、働く場での女性の活躍推進や、地域における男女共同参画の推進など、男女共同参画社会の実現に向けた取組をさらに進めることとしました。

福岡市が目指す男女共同参画社会

基本目標1 男女平等意識が浸透した社会を目指します

市民一人ひとりが従来の固定的性別役割分担意識を解消し、多様な生き方を
選択でき、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会を目指し
ます。

基本目標2 女性への暴力が根絶され、男女の人権が尊重されるとともに、誰 もが安心して暮らせる社会を目指します

配偶者等からの暴力(DV)、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪などあら
ゆる暴力が根絶され、男女が性別による差別的な取扱いを受けないなど、真に
男女の人権が尊重されるとともに、貧困、高齢、障がい等により困難を抱える
人が安心して暮らせる社会を目指します。

基本目標3 仕事と生活の調和を実現できる社会を目指します

長時間労働など従来の働き方を見直すことにより、互いに責任を分かち合い
ながら、家事・育児・介護等へ参画し、地域活動や自己啓発など多様な選択の
もとに、仕事と生活の調和が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現
を目指します。

基本目標4 働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会を目 指します

企業において女性活躍推進の取組が進み、働く場における男女の均等な機会
と待遇が確保されるとともに、働きやすい職場環境がつけられ、男女がその能
力を十分に発揮することで企業活動も活性化し、活力ある社会となることを目
指します。

基本目標5 政策・方針決定過程に男女が共に参画できる社会を目指します

市の政策・方針決定過程や職場などあらゆる分野の意思決定過程に男女が共
に参画することで、新しい視点が提起され、様々な人の立場を考慮した政策等
の立案・実施が可能になる社会を目指します。

基本目標6 地域において男女が共に支えあい、安全・安心で住みよい地域 社会を目指します

地域において、男女が共に日常の活動や意思決定の場に参画し、高齢者の問
題、子どもの問題、障がい者の問題、安全・安心のまちづくりなど様々な地域
課題の解決に手を携えて取り組むことで、住みよい豊かな地域社会づくりを目
指します。

2 第3次基本計画の位置づけ

(1) 国及び福岡県の男女共同参画基本計画との関連

男女共同参画社会基本法(第14条第3項)に基づき、国及び福岡県の男女共同参画基本計画を勘案することとし、特に、第3次基本計画策定作業とほぼ同時に進められた国の第4次男女共同参画基本計画を参考にしました。

(2) 市条例の具体化

福岡市男女共同参画を推進する条例(第11条)では、「市長は、男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的に実施するための基本的な計画を策定しなければならない」と定めています。

この基本計画は、今後、福岡市が取り組むべき施策の基本的な方向を示すとともに、男女共同参画の推進に関する具体的施策の実施計画としての役割を果たすものです。

(3) DV防止法との関連

DV防止法(第2条の3第3項)に基づき、基本目標2「施策の方向1 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護」の部分を市町村基本計画と位置づけています。

(4) 女性活躍推進法との関連

女性活躍推進法(第6条第2項)に基づき、基本目標3と基本目標4の部分を、市町村推進計画と位置づけています。

(5) 市総合計画との関連

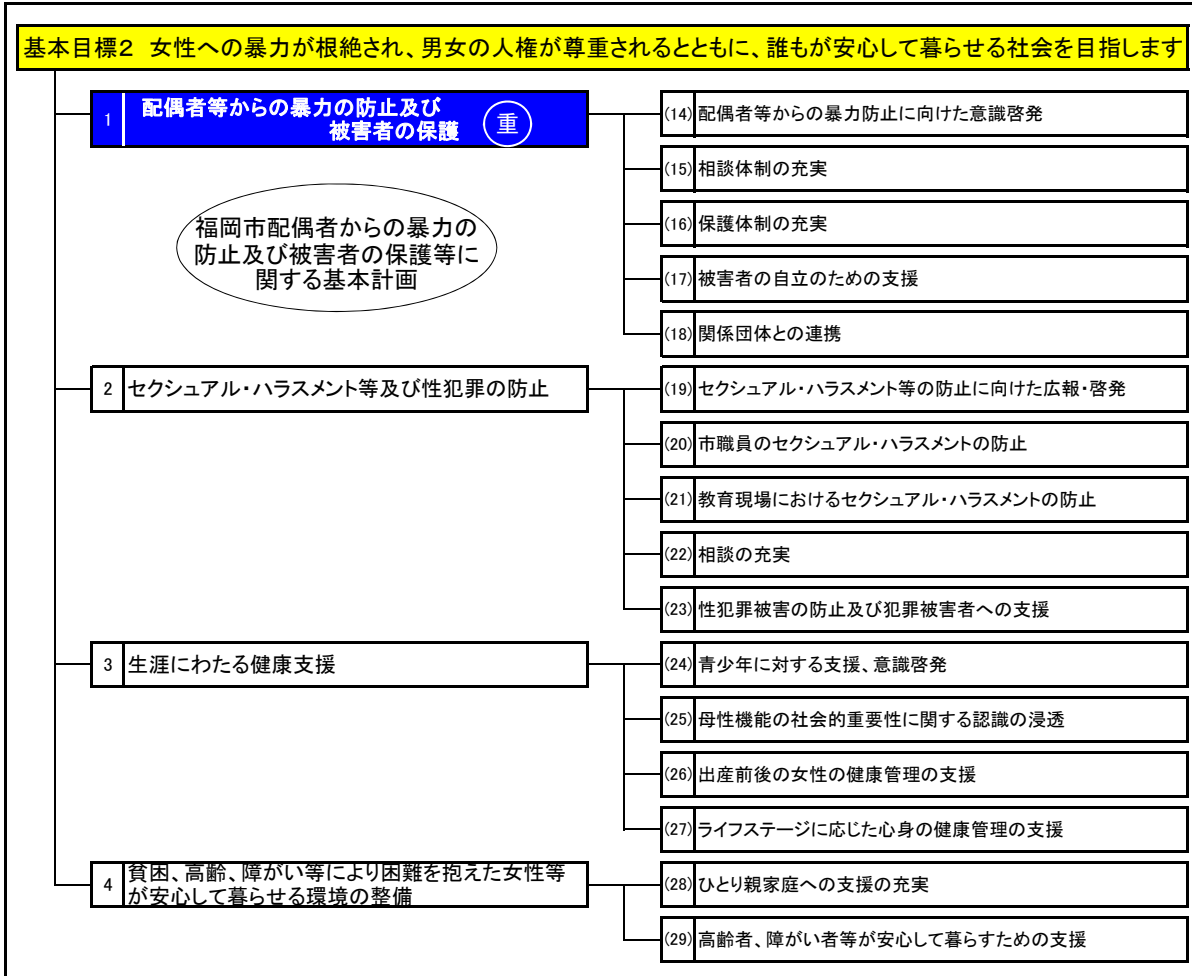
福岡市基本構想・第9次基本計画(平成24年12月策定、目標年次は平成34年度)との整合性を図ります。

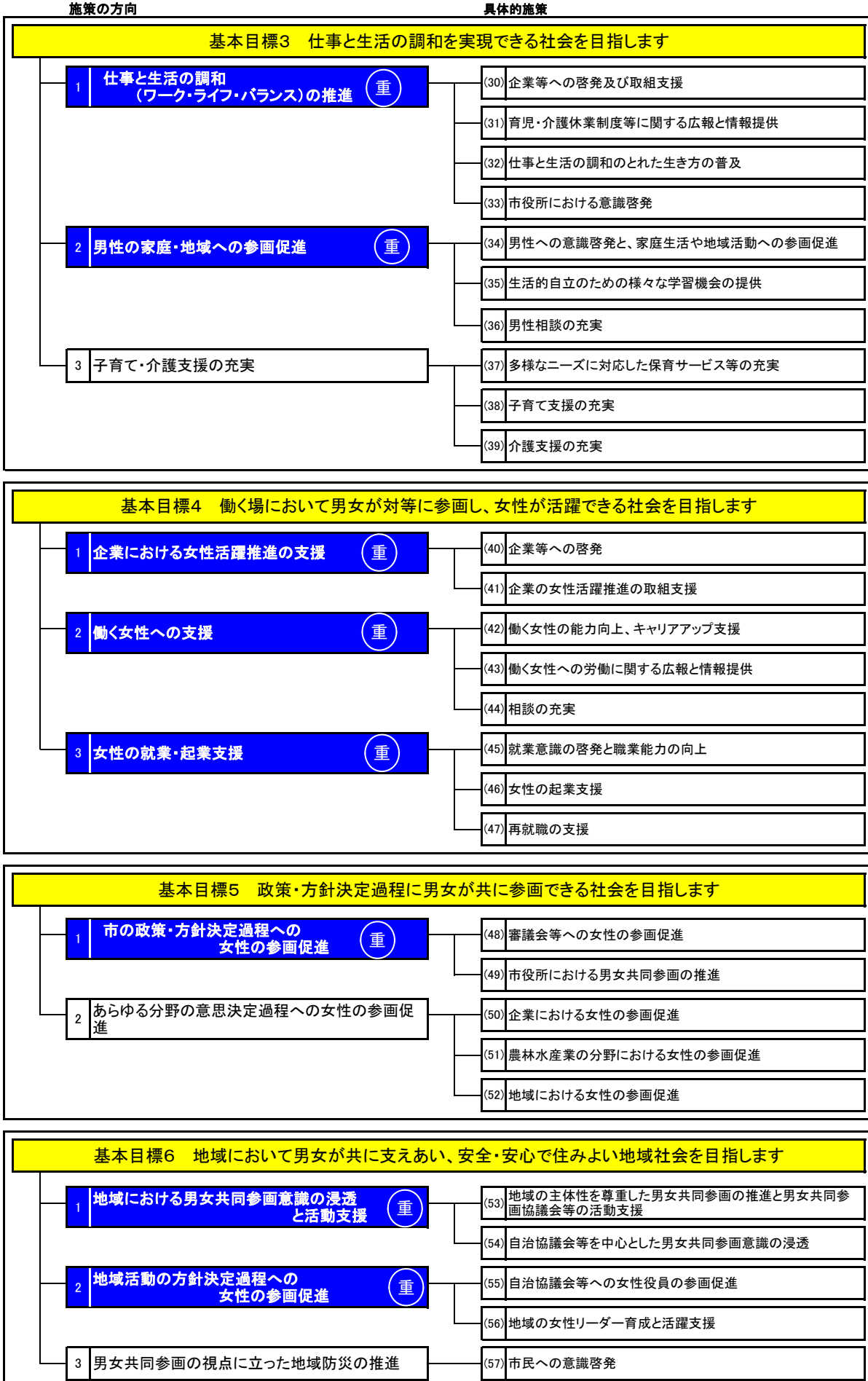
3 第3次基本計画の体系

第3次基本計画では、第2次基本計画と同様に、6つの基本目標、それらの実現に向けて取り組むべき「施策の方向」を明らかにし、その方向性に沿って今後5年間に推進する「具体的施策」を示しています。

基本計画 体系図

重 は重点的に取り組む施策





4 重点的に取り組む施策

福岡市の現状と課題、国の動き、社会経済情勢の変化等を踏まえ、次の6項目に重点的に取り組みます。

1 働く場での女性活躍の推進

働く場において、より多くの女性がリーダーとして能力を発揮できるよう、キャリアアップや能力向上の支援を行うとともに、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を支援する等により女性活躍の「見える化」を推進し、女性が活躍しやすい職場環境づくりに取り組みます。

また、女性の創業支援のさらなる充実に取り組むとともに、再就職やスキルアップを目指す女性を対象に、ハローワークと連携した就業支援や、資格・技術習得講座等を実施します。

2 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等により、長時間労働の削減や労働生産性の向上など「働き方改革」に積極的に取り組む地場企業を、市が発注する工事等の入札等に際し、優先的に指名するなどの優遇制度を実施する社会貢献優良企業として新たに認定するとともに、多様で柔軟な働き方の普及促進に努めます。また、男性が家事・育児、介護等の家庭生活や地域活動に積極的に参加できるよう啓発を行います。

3 地域における女性リーダー育成と男女共同参画の推進

地域における女性の活躍を推進し、地域活動への多様な人材の参画を図るため、女性リーダーの人材育成や、地域、諸団体の自主的な男女共同参画推進の取組の支援、自治協議会への働きかけなどを行います。また、男女共同参画推進のさらなる拡がりを目指し、拠点施設アミカスを中心に区役所等関係部署が連携して、福岡市男女共同参画週間(みんなで参画ウィーク)や男女共同参画地域活動ハンドブックの活用、男女共同参画推進サポーターの派遣、男女共同参画協議会の活動支援等、地域との共働による取組を進めます。

4 男女平等教育の推進

若年層への男女共同参画に対する意識啓発のため、小・中学校における男女平等教育や教職員を対象にした研修の充実を図るとともに、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスについて学び、性別にとらわれないキャリア形成への意識を高めることを目的とした出前セミナーを市内中学校で実施します。

5 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護

配偶者等からの暴力を防止するため、あらゆる世代への意識啓発を一層充実させるとともに、DV被害が深刻化する前に相談できるよう、様々な機会をとらえ、より効果の高い方法により相談窓口の周知を行います。

また、若年層への予防啓発を進め、相談への対応、保護、自立支援まで、被害者の立場に立った切れ目のない支援を進めるなど、関係機関と連携して、配偶者等からの暴力防止に関する施策の一層の充実・強化に努めます。

6 市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

庁内の推進組織である「福岡市男女共同参画推進協議会」において、審議会等委員への女性の参画率が目標値を達成できるよう、実効性のある取組を進めます。

また、市職員については、女性活躍推進法の特定事業主行動計画を策定し、女性職員の活躍を支援する取組を重点的に進めます。

さらに、市役所における率先した取組を企業に紹介します。

5 数値目標及び参考指標

数 値 目 標

計画期間中に福岡市が達成すべき数値目標として次の5項目を設定します。

- (1) 平成32年度までに市民意識調査における社会全体で見た場合の**男女の地位が平等になっていると思う人の割合30%**を目指します。

現状値【平成25年度 男女共同参画社会に関する意識調査】

14.3% (女性9.8%、男性21.2%)

- (2) 平成32年度までに市民意識調査における**男女の固定的な役割分担意識の解消度**(「男は仕事、女は家庭を守るべき」という固定概念をもたない市民の割合)**女性75%男性70%**を目指します。

現状値【平成26年度 基本計画の成果指標に関する意識調査】

63.5% (女性66.0%、男性60.9%)

- (3) 平成32年度までに**企業における女性管理職比率12%**を目指します。

現状値【平成26年度 女性労働実態調査】

10.0%

- (4) 平成32年度までに福岡市の**審議会等委員への女性の参画率40%**を目指します。
あわせて女性委員のいない審議会等の解消を目指します。

女性の参画率 現状値【H27.6.1現在】32.7%

女性委員のいない審議会等の数 現状値【H27.6.1現在】6つ

※28年度以降は、行政委員会を除いた参画率を算出

- (5) 平成32年度までに**福岡市職員における女性管理職比率15%程度**を目指します。

現状値 【平成27年5月1日現在】

11.0%

参 考 指 標

計画の進捗状況をわかりやすく示す指標として、参考指標を設定します。

基本目標	参 考 指 標
基本目標 2	<p>i 配偶者等から暴力を受けたことがある人の割合 現状値 (H25) 精神的暴力：女性 40.4% 男性 26.3% 身体的暴力：女性 15.3% 男性 6.1% 性的暴力：女性 20.8% 男性 5.2%</p> <p>ii 配偶者等から暴力を受けた際、我慢した人の割合 現状値 (H25) 女性 43.8% 男性 48.7%</p>
基本目標 3	<p>i 家庭生活における男女の平等感（平等と感じる人の割合） 現状値 (H25) 女性 23.3% 男性 39.9% 全体 29.7%</p> <p>ii 男性が育児休業、介護休業、子の看護休暇を取得することについて積極的に取得すべきと考える人の割合 現状値 (H25) 女性 21.4% 男性 20.4% 全体 21.0% 取得することは賛成だが、現実的には取りづらいと思う人の割合 現状値 (H25) 女性 65.4% 男性 60.5% 全体 63.4%</p> <p>iii 生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域活動等」のどれを優先するかについて ※一部回答抜粋 「仕事」を優先したい【優先している】人の割合 現状値(H25) 全体 5.4%【全体 27.5%】 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい【優先している】人の割合 現状値(H25) 全体 32.8%【全体 19.8%】</p>
基本目標 4	<p>i 職場における男女の平等感（平等と感じる人の割合） 現状値 (H25) 女性 15.9% 男性 23.1% 全体 18.6%</p> <p>ii 25歳から44歳までの女性の就業率 現状値 (H24) 70.3%</p>
基本目標 6	<p>i 地域における諸団体等の長への女性の就任率 現状値 (H27) 18.2%</p>

※基本目標 2 - i ~ 4 - i : 平成 25 年度 男女共同参画社会に関する意識調査

基本目標 4 - ii : 平成 24 年度 総務省 就業構造基本調査

6 計画期間

平成 28 (2016) 年度から平成 32 (2020) 年度までの 5 年間とします。

7 計画の推進

(1) 推進体制と進行管理

① 庁内の推進体制

庁内の推進組織である「福岡市男女共同参画推進協議会」(会長：市長、副会長：市民局男女共同参画部所管の副市長、委員：全事業管理者及び全局・区長等、幹事：関係部長)において、基本計画の進捗状況を定期的に把握するとともに、庁内の連携強化を図り、市の男女共同参画推進施策を総合的かつ効果的に実施します。

また、あらゆる施策が男女共同参画の視点をもって展開されるよう、事務局の企画立案機能を高めるとともに、総合的な調整機能の強化を図ります。

② 男女共同参画審議会

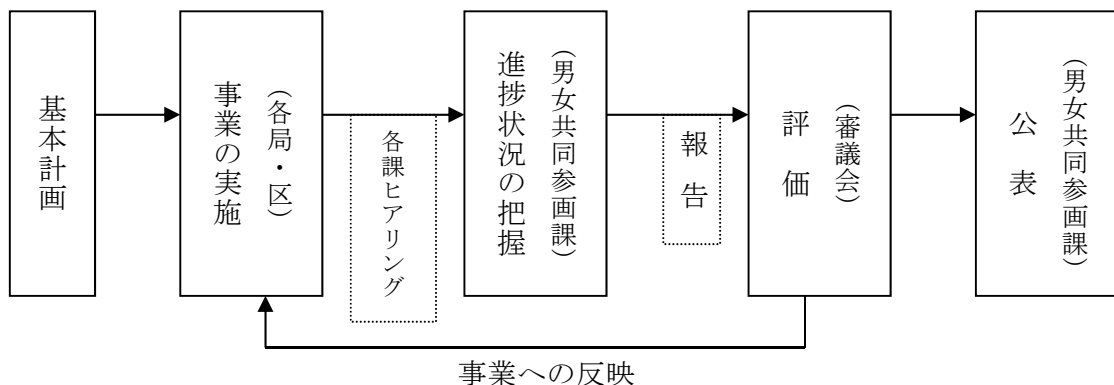
市長の附属機関として設置している「福岡市男女共同参画審議会」(以下、「審議会」という。)は、市長の諮問に応じ、市の男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項について調査審議し、市長に答申するほか、必要と認められる事項について市長に意見を述べます。

③ 施策に対する苦情への対応

条例第 26 条に基づき、市が実施する男女共同参画の推進に関する施策や男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について、市民から苦情が寄せられた場合、市長は、審議会の意見を聞いたうえで、必要に応じて適切な措置を講じます。

④ 基本計画の進行管理と推進状況の公表

市は、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況を審議会に報告し、意見及び評価を受けて基本計画の進行管理を行います。また、条例第 12 条に基づき、実施状況及びその評価を年次報告書にまとめ、市民に毎年公表します。



(2) 拠点施設、区役所の役割

あらゆる施策が男女共同参画の視点をもって展開され、地域において男女共同参画が広く市民に浸透していくうえで、拠点施設、区役所が果たす役割は次のとおりです。



拠点施設「福岡市男女共同参画推進センター・アミカス」の役割

アミカスは、条例 25 条で、「市が男女共同参画の推進に関する施策を実施し、及び市民等による取組を支援するための拠点施設とする。」と位置付けられています。

男女共同参画を推進するため、意識啓発や、社会情勢の変化や新たな市民ニーズに対応した学習機会の提供、相談事業、図書及び情報提供事業等の諸事業を実施するほか、市民等の取組を支援するための拠点施設として、市民グループ、地域との連携・共働を推進し、市民の自発的な活動を積極的に支援していきます。今後一層充実を図る機能は次のとおりです。

◆あらゆる人が共感できる男女共同参画の推進

男女共同参画を更に推進するため、男性やこれからの時代を担う子どもたちが共感できる取組を実施します。特に、男女共同参画社会の形成が男性にとっても生きやすい社会となることへの理解を深めるため、男性自身の意識啓発を目的とした講座や、父親と子どもを対象に食育を含めた料理教室を実施する等、対象や開催時期・内容を工夫しながら、男性や子どもへの積極的な啓発に努めます。

同時に、男性の家庭や地域への参画を進めるため、ワーク・ライフ・バランスの推進や、働きやすい職場づくりを目的とした講演会を行う等、企業に向けた啓発も実施します。

◆地域支援機能の充実・強化

国が定める男女共同参画週間(6/23~29)に合わせ、福岡市七区男女共同参画協議会と共同で、男女共同参画に関する講演会を実施します。

また、「福岡市男女共同参画推進サポーター」や「アミカス寸劇隊」等研修講師の派遣や、地域での企画づくりの手引きとなるプログラム集の発行等、地域における男女共同参画の取組を支援します。

さらに、新たな取組として校区の男女共同参画推進組織に対し、他校区の先進事例など、地域で活動するうえで参考となる情報の提供や、日頃の活動に関する悩みや課題を解決するためのアドバイザーの派遣等、区の担当部署との連携も強化しながら、地域活動への支援機能を充実・強化します。

◆市民グループ、NPO等の育成・支援

「市民グループ活動支援事業」として、市民グループ、NPO等による第3次基本計画の基本目標に沿う企画の実施に対し、経済的支援や会場の提供、広報協力、専門的立場からの助言等を行います。

市民グループの取り組むテーマは、男女共同参画のまちづくりや男性の家事・育児、LGBT等、多岐にわたっており、そうした活動を支援し促進することで、市民の幅広い男女共同参画への認識を深めます。

また、グループ間のネットワークづくりや情報交換、交流の場を提供します。

◆相談機能の充実

夫婦、家族、職場の人間関係の悩みや、生き方、性格、労働、貧困などの生活上の悩みなど幅広い相談に応じるための相談機能の充実・強化を図るとともに、「女性に対する暴力相談」、「男性のための相談ホットライン」を活用しながら、配偶者暴力相談支援センターや、区保健福祉センターなど関係機関との連携を強化します。

◆広報・啓発

男女共同参画に関する広報、啓発のため、広報紙やHP等により男女共同参画に関する情報をタイムリーかつわかりやすく提供します。

また、拠点施設として、男女共同参画に関する基礎知識、情報を館内に効果的に掲示し、アミカスに来館した市民が男女共同参画について学べる環境づくりに努めます。

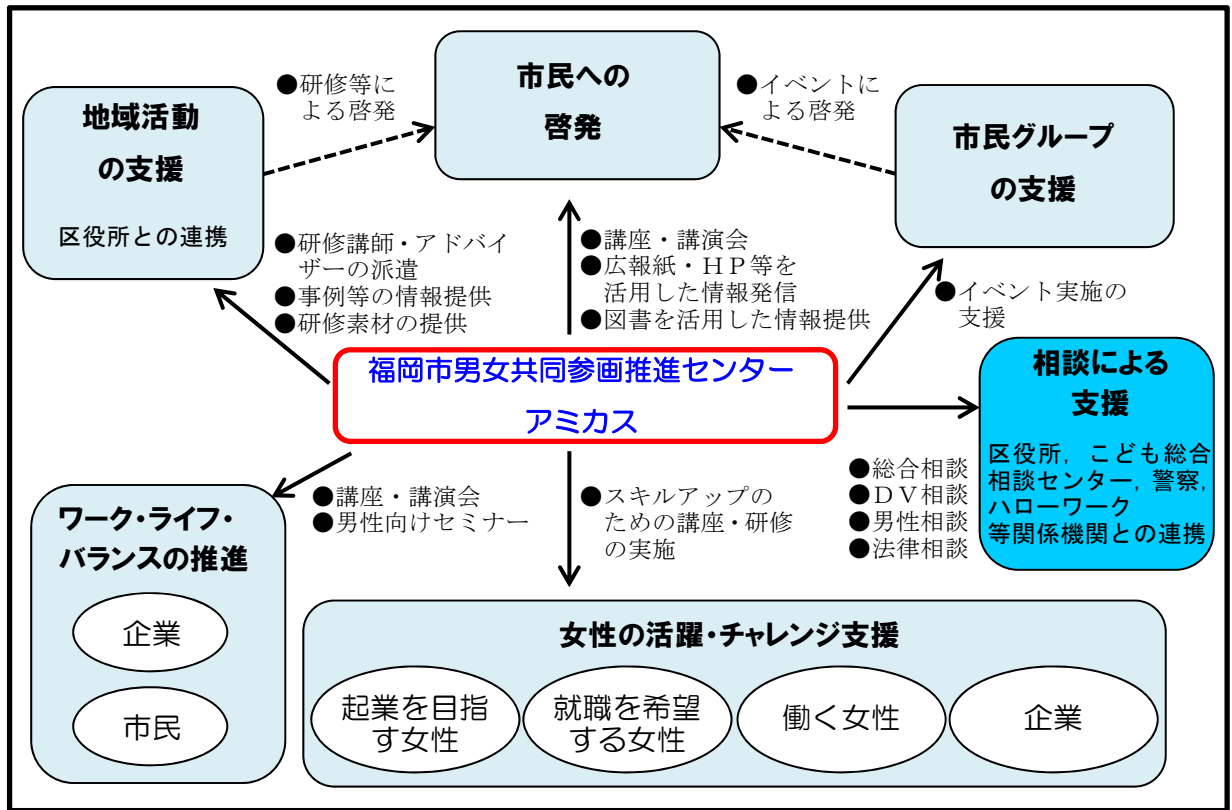
◆女性のチャレンジ支援

再就職を目指す女性や企業で働く女性を対象に、意識啓発やスキルアップ・キャリアアップを目的とした講座や、起業に関心がある段階から起業後まで、段階に応じた女性の起業を支援する講座の実施等、女性のあらゆる方面へのチャレンジを支援し、女性の活躍や多様な働き方を推進します。

アミカスの拠点機能のイメージ



男女共同参画社会の実現



地域の男女共同参画推進における区役所の役割

区役所は、身近な地域の総合行政機関として市民生活に欠かせない様々なサービスを提供するとともに、区の特長や課題を踏まえたまちづくりの拠点としての役割を果たしています。区及び校区における男女共同参画を推進するうえでも、地域に密着した支援の窓口として次のような役割を果たします。

区役所は、全市的な男女共同参画推進の動きと区の特長や現状を踏まえながら、校区の取組状況を把握し、先進的取組や課題解決の事例に関する情報を区内の各校区が共有できるよう努めます。

また、関係部署が連携して、男女共同参画推進活動が校区全体の取組として行われ、意思決定過程に男女が共に参画し、男女共同参画の視点に立った地域の自治が行われるよう支援します。

(3) 多様な主体との連携・共働

① 自治協議会等との連携・共働

※地域のまち・絆づくり検討委員会での検討結果を受け見直す予定

男女共同参画を推進する活動が市民的広がりを持つためには、地域におけるまちづくりのパートナーである自治協議会との連携・共働が重要です。

地域での男女共同参画推進活動は、これまで、区及び校区男女共同参画推進組織(女性協議会、後に男女共同参画協議会)を中心に展開されてきました。現在、校区推進組織は自治協議会の一員として活動し、「男女共同参画に関する事業」は自治協議会が行う「まちづくり基本事業」に位置づけられています。

男女共同参画が地域に広く浸透し、校区が男女共同参画の視点に立って運営されるためには、推進組織の活動内容の充実や校区への拡がりを支援していく必要があります。また、自治協議会制度が発足して10数年が経過した現在、地域コミュニティのあり方と支援制度の検討が進められているところですが、自治協議会等と市が目標を共有し、それぞれの役割と責任を果たしながら、地域における男女共同参画を推進していけるよう、さらに連携を深めていきます。

② 市民団体、事業者等との連携・共働

男女共同参画社会の実現には、行政だけでなく市民や事業者の主体的な取組が不可欠です。多様化、複雑化する市民のニーズや地域課題に適切に対応していくため、教育機関、市民団体、NPO、企業、マスメディア等との連携・共働を進め、地域に根ざした身近な情報発信を行うとともに、多様な主体が持つ専門性や実践的ノウハウ等を活かした取組を進めます。

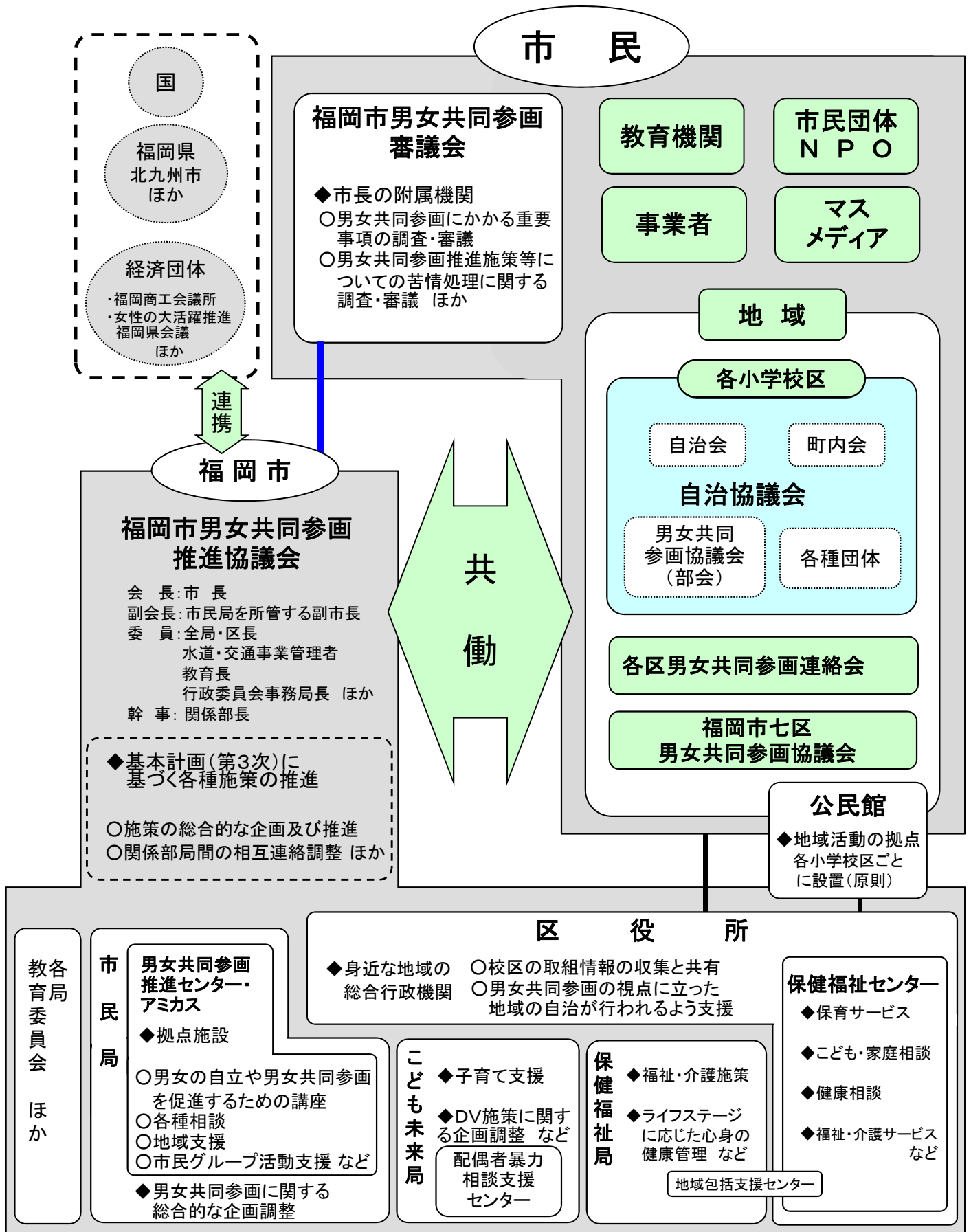
働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進やあらゆる人が共感できる男女共同参画を進めるには、今後特に企業への働きかけが必要なため、「女性の活躍推進福岡県会議」での活動など、経済団体との連携に努めます。

③ 国・県等との連携

男女共同参画社会基本法は、地方公共団体に、男女共同参画社会の形成に関して、国の施策に準じた施策を実施することを求めています。このため、国や福岡県の動向を的確に把握し、福岡市の男女共同参画に関する諸施策に反映させていきます。

また、福岡県と県内の政令指定都市(北九州市、福岡市)の間で情報共有に努めるとともに、他の政令指定都市とも共通の課題等について情報交換に努め、基本計画を効果的に推進します。

(4) 福岡市の男女共同参画に関する推進体制



第2部

計 画 各 論

基本目標1 男女平等意識が浸透した社会を目指します

市民一人ひとりが従来の固定的性別役割分担意識を解消し、多様な生き方を選択でき、性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる社会を目指します。

平成 25 年度の市男女共同参画社会に関する意識調査によると、社会全体で見た場合の男女の地位の平等感に関する質問で、「平等」と答えた人の割合は 14.3%で、5 年前の 13.0%と比べて 1.3 ポイントの増ですが、「男性が優遇されている」と思う人の割合は 74.5%（女性 79.1%、男性 67.9%）で、5 年前の 69.6%（女性 74.5%、男性 63.7%）から 4.9 ポイント増加しています。男女があらゆる分野でより平等になるために最も重要と思うことを問う質問では、「女性を取り巻く様々な偏見、固定的な社会通念、慣習・しきたりを改める」と考える人が最も多くなっています。

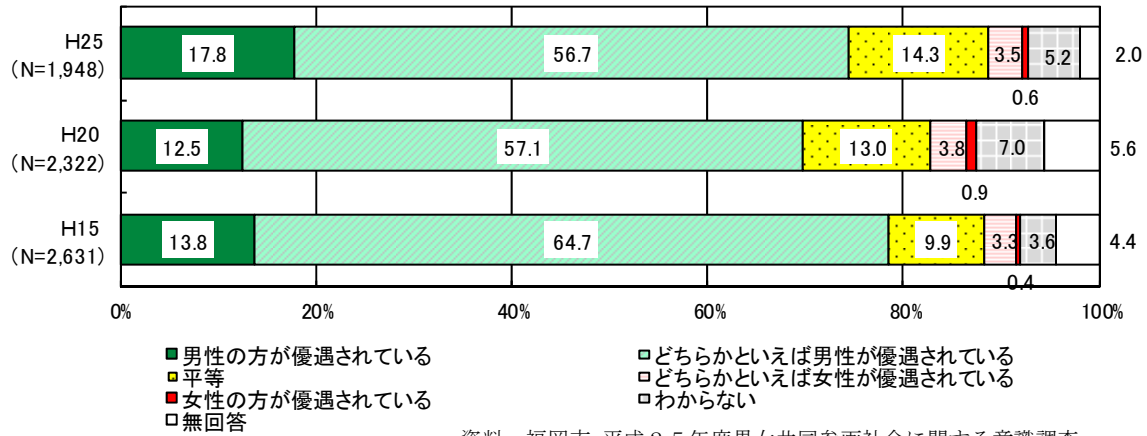
また、性別による固定的な役割分担意識をみても、「男は仕事、女は家庭を守るべき」という考えについては、平成 26 年度の市基本計画の成果指標に関する意識調査においては、63.5%（女性 66.0%、男性 60.9%）が否定的な考え方を持っています。平成 20 年度の 61.6%（女性 64.0%、男性 59.9%）と比較してもほとんど増えていません。平成 25 年度の調査では一度減少に転じており、今後の推移を見守る必要があります。

男女共同参画社会の実現を阻害するおそれがある社会通念、慣行、偏った意識等は、長年の積み重ねの中で形成されたものですが、一方で社会における男女の生き方は多様化しています。あらゆる機会をとらえて意識啓発を行うとともに、男女に対して中立でない影響を及ぼす制度や慣行を見直していかなければなりません。

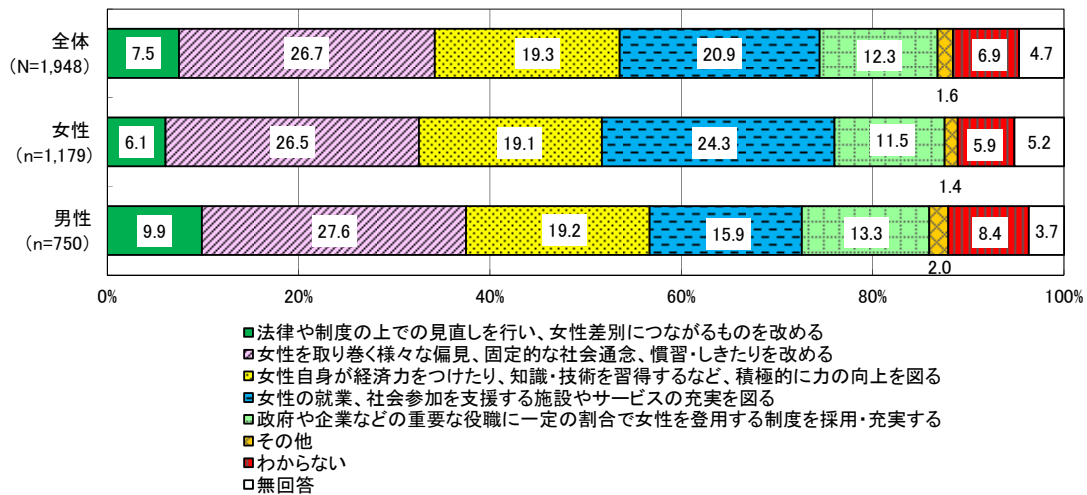
男女平等意識が浸透した社会を目指すには、とりわけ、子どもの頃からの男女平等教育や、性別にとらわれないキャリア形成などについて学ぶことが重要です。子どもたちが自分らしさを大切にすることや、様々な価値観、生き方があることを知ることで男女ともに将来の選択の幅が広がり、多様性のある社会が生まれます。条例においても教育に携わる者の果たすべき役割が明記されており、今後とも教職員や教育関係者を対象とした研修等の充実が必要です。

また、男女平等意識が市民に浸透していくには、自治組織、市民団体・グループ、NPO等との連携・共働による取組が必要です。拠点施設アミカスを中心に、区役所、公民館が連携して市民の取組を支援するとともに、男女共同参画が必要であることを広く市民が共感できるような啓発事業や学習機会の提供、情報発信を進めなければなりません。さらに、国連の動向や諸外国の女性の状況等について情報提供や学習機会の提供に努め、市民の国際理解を深めるとともに、在住外国人女性の人権が守られ、安心して暮らせるよう支援することが重要です。

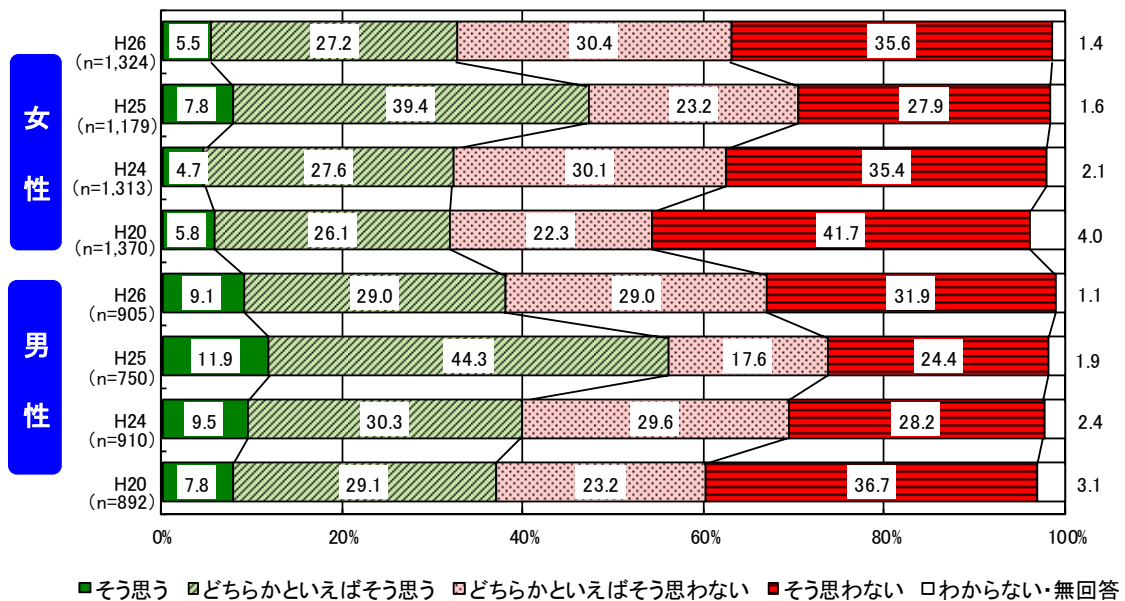
○社会全体で見た場合の男女の地位の平等感



○男女が平等になるために最も重要なこと



○性別による固定的役割分担意識(男は仕事、女は家庭を守るべきである)



施策の方向1

男女平等教育の推進

男女平等意識が浸透した社会を目指すには子どもの頃からの男女平等教育が重要であるため、次代を担う子ども達が性別にとらわれず、それぞれの個性と能力を十分発揮できるように成長し、将来を見通して自己形成できるよう、男女平等教育を推進します。また、学校教育、幼児教育、社会教育など、あらゆる教育関係者に対する研修の充実を図ります。

	具体的施策	具体的施策の内容
1	学校教育における男女平等教育の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●男女平等の理念に立って教育課程を編成し、教科等の特質や児童生徒の発達段階に応じた男女平等教育を行います。 ●一人ひとりが性別にとらわれず個性を生かすために、中学生向け男女平等教育副読本を改訂するとともに、小中学生向け男女平等教育副読本を積極的に活用します。 ●児童生徒一人ひとりの勤労観・職業観を育てるため、小学校段階から男女共同参画の視点に立ったキャリア教育を推進するとともに、性別にとられることなく主体的に進路を選択するため、中学生を対象に出前型キャリアデザインセミナーを実施します。 ●男女が共に家族の一員として役割を果たし、家庭を築いていくことの重要性を認識し、生活に必要な知識・技能を習得させるため、家庭科教育の充実を図ります。 ●学級運営やクラスの係活動における役割分担の見直し、とりわけ中学校における男女混合名簿の採用促進など、学校生活全般に男女平等の視点を取り入れます。
2	教育に携わる者への研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●教職員は一人ひとりが男女平等教育を実践する必要があることから、教職員を対象に学校教育における男女平等教育の推進に対する認識を高める研修を実施します。 ●保育所や幼稚園等の幼児教育関係者、公民館長及び主事、社会教育主事など社会教育関係者を対象とした男女共同参画に関する研修を実施します。

施策の方向 2

男女共同参画推進センターを中心とした啓発・学習の全市的展開

本市の男女共同参画を推進する拠点施設として、アミカスは市民や企業の啓発、地域活動市民活動の支援、情報発信などに努めるとともに、更なる機能強化を図ります。

また、男女共同参画の必要性を広く市民が共感できるよう、アミカスを中心に区役所や公民館等とともに地域の取組をサポートし、全市的に広がりのある啓発や学習機会の提供、情報発信を進めます。

	具体的施策	具体的施策の内容
3	男女共同参画推進センターにおける取組の推進	●アミカスにおいて、性別や年齢に関わりなく幅広く市民が男女共同参画の必要性を共感できるよう、市民グループや地域とも連携を図りながら様々な講座・講演会を実施し、広く市民が共感できるように意識啓発及び学習機会の充実を図ります。
4	拠点施設としての支援の充実	●男女共同参画推進の拠点施設として、地域で活動する人を対象とした講座の実施や、市民研修講師である「男女共同参画サポーター」、「寸劇隊」、年間を通じた地域活動に対するアドバイスを行うコーディネーターの地域への派遣、他校区の事例や研修素材、研修講師情報などの情報提供等、地域における男女共同参画の活動を支援します。 また、男女共同参画の推進に取り組む市民グループの活動に対し、実施経費の一部助成や会場使用料の減免などの支援を行い、市民の幅広い男女共同参画への認識を深めます。
5	区役所、人権啓発センターにおける取組の推進	●区役所において各校区の男女共同参画の取組状況を把握し、校区の実情に応じた男女共同参画を推進する活動が展開されるよう支援します。 ●区役所や人権啓発センター等において男女共同参画の推進に関する講座等を開催します。
6	公民館における取組の推進	●公民館において男女共同参画の推進に関する講座を開催するとともに、市民に学習の場を提供し、地域における男女共同参画の取組を支援します。

7 男女共同参画に関する調査・研究	<ul style="list-style-type: none"> ●市民の男女共同参画に関する意識調査を定期的に行うとともに、企業における男女共同参画状況を把握するため、女性職員の登用や就業環境等の調査を行い、施策に生かしていきます。 ●アミカスにおいて、社会経済情勢の変化に伴う男女の意識や環境に関するデータ集や、地域での男女共同参画の取組事例を集めたプログラム集を作成し、男女共同参画の研修会での活用等、地域における男女共同参画の推進に生かします。
8 男女共同参画に関する広報と情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ●市やアミカス、人権啓発センターの広報誌、ホームページ、SNS、新聞、テレビ等の様々な広報媒体を活用して、男女共同参画の必要性を広く市民が共感できるような広報に努めます。また、アミカスや人権啓発センターにおいて、男女共同参画の推進に関する図書、ビデオ、資料の閲覧・貸出を行うとともに、アミカス図書室と総合図書館との相互貸出により、広く情報提供を行います。 ●出前講座や男女共同参画推進サポーターの派遣により、男女共同参画社会基本法、条例及び基本計画(第3次)の普及啓発を図ります。 また、男女雇用機会均等法やDV防止法、育児・介護休業法、女性活躍推進法など関係法令の周知に努めます。

施策の方向3

市民等との連携・共働の推進

男女共同参画意識が市民に最も身近な地域で広く浸透するよう、市民の主体的な活動を積極的に支援します。また多様化、複雑化する市民ニーズや地域課題に適切に対応していくため、教育機関、市民団体、NPO、自治組織、企業、報道機関など、多様な主体との連携・共働を進めます。

	具体的施策	具体的施策の内容
9	市民団体、NPO、自治協議会等との連携・共働	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画推進に取り組む市民団体等を対象に、アミカスや人権啓発センターで市民による講座・講演会の開催や調査研究活動の企画を公募し、市民団体等の活動を支援するとともに、情報交換や活動発表を行う場の提供を通して、団体間の交流とネットワークづくりを支援します。 ●市民団体、NPO等との情報交換や事業の共催等による連携・共働を進め、多様な主体が持つ専門性や実践的ノウハウ等を活かし、市民ニーズに対応した取組を進めます。 ●最も身近な暮らしの場である地域において男女共同参画が広く浸透するよう、自治協議会をはじめとする地域の様々な団体との連携・共働を進めます。
10	大学との連携	<ul style="list-style-type: none"> ●女子学生を対象としたキャリアデザイン講座の実施等、大学と連携しながら事業の実施に努めます。 ●中学生を対象とした出前型のキャリアデザインセミナーへの大学からの講師派遣協力による連携を行います。
11	報道機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画の視点に立った広報物づくりを進めるため、男女共同参画の視点に立った、望ましい表現を用いた行政広報物を作成する留意点をまとめた「表現のガイドライン」等の情報を提供します。 ●男女共同参画に対する意識を高めるため、報道関係者等との連携を図ります。

施策の方向4

国際理解・交流の推進

男女平等に関する国連の動向や諸外国の女性の状況等について情報提供や学習機会の提供に努め、市民の国際理解を深めるとともに、在住外国人女性の人権が守られ安心して暮らせるよう支援を行います。

	具体的施策	具体的施策の内容
12	男女平等に関する国際理解の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画をめぐる諸外国の女性が置かれた実状や支援の現状等について、情報の収集・提供や学習機会の提供を進め、市民の理解を促進します。 ●国際的な相互理解と協力を進めるため、市民グループ等による海外からの講師の招へいや、在住外国人との交流など多文化共生社会の実現に向けた活動を支援します。
13	在住外国人女性への支援	<ul style="list-style-type: none"> ●在住外国人の相談対応や情報提供を行います。 ●在住外国人向けに出産・育児に関する情報を提供します。(外国人母子保健サービスの充実) ●市民団体、NPO等が取り組む人身取引や配偶者等からの暴力等、外国人女性の人権問題に関する活動を支援します。

基本目標2 女性への暴力が根絶され、男女の人権が尊重されるとともに、誰もが安心して暮らせる社会を目指します

配偶者等からの暴力(DV)、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪などあらゆる暴力が根絶され、男女が性別による差別的な取扱いを受けないなど、真に男女の人権が尊重されるとともに、貧困、高齢、障がい等により困難を抱える人が安心して暮らせる社会を目指します。

配偶者等からの暴力(DV)は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。被害者の多くは女性であり、その背景には、性別による固定的性別役割分担意識や理由があればある程度の暴力を容認する風潮、男女間の社会的地位や経済力の格差等の社会状況があります。内閣府の調査(平成26年度)によると、女性の約4人に1人は「身体的暴行」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のいずれかを一つでも受けたことがあると答え、約10人に1人は何度も被害を受けたことがあると答えています。

一方、市が行った調査(平成25年度)では配偶者等からの暴力を受けた際に実際に取った行動は、「がまんした」割合が最も高く(女性43.8%、男性48.7%)、さらに、相談できる窓口を知らないと答えた人が14.6%(女性14.8%、男性14.3%)おり、市民への啓発・広報にあたっては、より効果的な方法や内容により行う必要があります。また、DVによる被害者・加害者を生まないためには、若年層に対する啓発が重要であり、子どもの発達段階に応じた人権教育が求められています。

今後は、暴力防止のための広報・啓発に積極的に取り組むとともに、相談体制の充実、保護から自立支援まで被害者の立場に立った切れ目のない支援について、なお一層取り組んでいく必要があります。

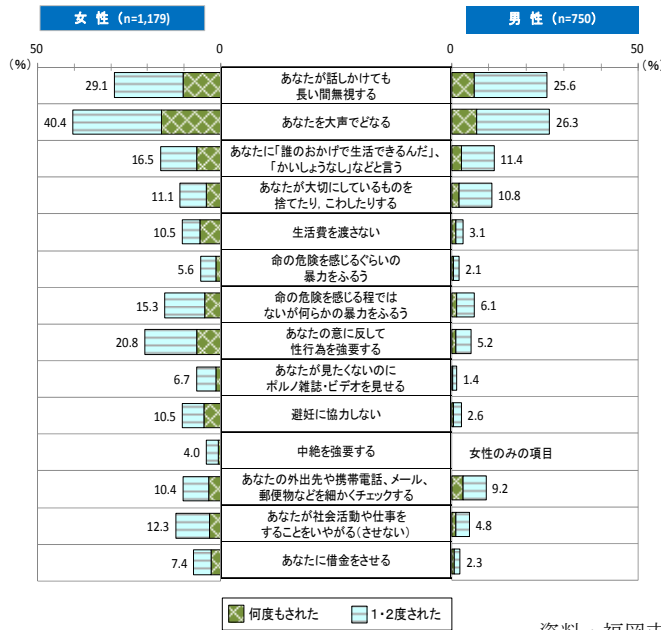
セクシュアル・ハラスメントについては、引き続き啓発や被害者支援を進め、働く女性が妊娠・出産・育児休業等を理由に受けるマタニティ・ハラスメント防止の啓発にも取り組む必要があります。また、性犯罪の防止及び被害者支援、DVと関連が深い児童虐待、インターネットや携帯電話を介した性被害、思春期の性発達段階に応じた教育や子どもの人権問題などについても幅広く取り組んでいく必要があります。

生涯を通じて健康を保持し、いきいきと元気に暮らすためには、性差などを踏まえた心身及び健康についての正確な知識・情報の提供、生活習慣病予防や各種検診の推進を図るとともに、さらに、女性の就業者の増加や平均寿命の伸長等に伴い多様化している女性の健康問題への対応が求められます。また、固定的性別役割分担意識や長時間労働等の社会的慣行から男性も生きづらさを抱えており、心の病気や男性に多く見られる自殺の問題等にも社会全体で取り組む必要があります。

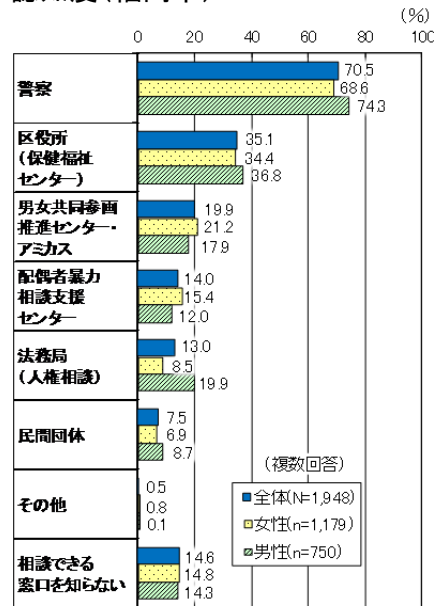
その一方で、男女ともに非正規雇用労働者が増加する中、家事や子育て、介護は主に女性が担っているのが現状であり、女性は、より正規労働に就きにくく生活上の困難に陥りやすい状況にあります。ひとり親家庭等への支援をはじめ、他機関と連携しながら就労支援や能力向上機会の提供等を行っていく必要があります。

また、高齢者・障がい者・外国人であること、性的指向や性同一性障がい等を理由として困難な状況に置かれている人々が安心して暮らすことができるよう、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

○恋人、配偶者、パートナーから暴力を受けた経験について(福岡市)



○恋人、配偶者、パートナーからの暴力について相談できる窓口の認知度(福岡市)



資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

○アミカス相談室・各区家庭児童相談室・配偶者暴力相談支援センターに寄せられた相談件数の推移

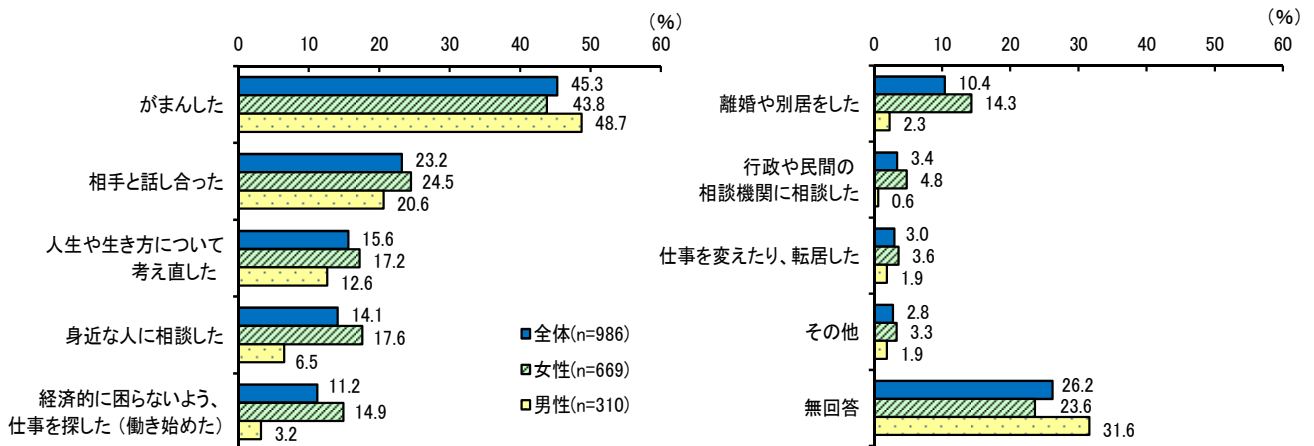
	アミカス相談室		区家庭児童相談室		配偶者暴力相談支援センター		合計	
	総数	内暴力	総数	内暴力	総数	内暴力	総数	内暴力
22年度	4,624	1,159	4,892	2,567	123	102	9,639	3,828
23年度	4,818	1,167	5,133	2,379	324	296	10,275	3,842
24年度	4,764	1,097	5,301	3,016	395	352	10,460	4,465
25年度	4,210	796	5,449	2,894	416	371	10,075	4,061
26年度	4,878	871	6,201	3,121	420	347	11,499	4,339

注1：区家庭児童相談室の相談件数は、婦人相談件数。

注2：配偶者暴力相談支援センターは平成22年12月から。

資料：市民局事業推進課、こども未来局こども家庭課

○暴力を受けた際に実際に取った行動



資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

施策の方向1

配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護

配偶者等からの暴力(DV)を防止し、被害者の早期発見、早期対応を図るため、暴力防止のための広報・啓発を進めるとともに、相談窓口の周知を図ります。また、配偶者暴力相談支援センターをはじめとする関係機関が連携して相談対応、保護、自立支援まで被害者の立場に立った切れ目のない支援に取り組みます。

	具体的施策	具体的施策の内容
14	配偶者等からの暴力防止に向けた意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●配偶者等からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるという認識を深め、暴力を防止するため、様々な機会をとらえて意識啓発を進めます。 ●被害者の早期発見・早期対応につなげるよう相談窓口の周知を図ります。 ●配偶者等からの暴力による被害者・加害者を生まないために、子どもの発達段階に応じた人権教育に取り組みます。 ●国、自治体、民間団体が行う被害者支援及び加害者対策等の取組について調査、情報収集を行います。
15	相談体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●被害者にとって身近な相談機関として、配偶者暴力相談支援センターや各区保健福祉センター、男女共同参画推進センター・アミカスなどの機関が連携し、複雑かつ多岐にわたる相談に対応するよう相談体制の充実を図ります。 ●被害者の状況が深刻にならないよう、被害者を発見しやすい立場にある機関・団体に対して配偶者等からの暴力についての理解を促進し、連携して被害者の早期発見に努めます。 ●配偶者等からの暴力のある家庭に育つ子どもについて、こども総合相談センターなどの関係機関と連携して対応します。 ●在住外国人の被害者に対し通訳を派遣するなど、民間団体と連携して対応します。 ●高齢や障がいのある被害者に対し、地域包括支援センターや障がい者基幹相談支援センターなどの関係機関と連携して対応します。

	<ul style="list-style-type: none"> ●相談や支援にかかわる職員に対して研修を行い専門性の向上を図るとともに、二次被害（被害者に対する不適切な対応により被害者がさらに傷つくこと）を防止し、被害者の立場に立った相談対応に取り組みます。 ●相談員のメンタルヘルスケアや安全対策に配慮します。
16	<p>保護体制の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ●被害者の安全確保を最優先し、配偶者等からの暴力による危険が急迫している被害者及び同伴の子どもに対して、適切な一時保護を行います。 ●安全確保及び一時保護にあたっては、県や警察と連携して対応します。 ●シェルターを運営する民間支援団体の活動を支援します。
17	<p>被害者の自立のための支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ●被害者及び同伴の子どもが安全で安心して生活できるよう、住居、就業、法的制度、心理的ケア等の施策について情報提供や支援を行います。 ●市営住宅、児童福祉、母子父子寡婦福祉、医療保険、年金、生活保護等の各種制度を適切に活用して被害者の自立を支援します。 ●被害者やその家族、支援者等の関係者の安全を図るため、被害者に関する情報管理を徹底します。
18	<p>関係団体との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ●相談や支援に関わる国、県、民間団体及び市の関係各課による連絡会議や情報交換等を行い、被害者支援のための連携を進めます。 ●子どもに対する支援にあたっては、要保護児童支援地域協議会との連携を図ります。

施策の方向2

セクシュアル・ハラスメント等及び性犯罪の防止

職場や教育現場におけるセクシュアル・ハラスメント等を防止するため、相談窓口の周知や対応策の情報提供を行うとともに、企業や市民に対する啓発活動を進めます。また、相談や支援にかかわる職員の専門性の向上を図り、被害者の立場に立った相談対応に努めます。

性犯罪被害を防止するため、広報・啓発を行います。また、犯罪被害者を支援するため、相談窓口の周知に努めます。

	具体的施策	具体的施策の内容
19	セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた広報・啓発	●セクシュアル・ハラスメント等の防止について理解を促進するため、企業や市民に対して啓発を進めるとともに、相談窓口や対応策について情報提供を行いません。
20	市職員のセクシュアル・ハラスメントの防止	●市職員への研修の充実及び相談窓口の周知を図ります。
21	教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止	●学校現場における教職員間、教師と児童・生徒間のセクシュアル・ハラスメントを防止するための研修や相談体制の充実を図ります。
22	相談の充実	●セクシュアル・ハラスメントに関する相談や支援にかかわる職員に対して研修を行い、専門性の向上を図り、被害者の立場に立った相談対応に取り組みます。
23	性犯罪被害の防止及び犯罪被害者への支援	●防犯出前講座の実施等により、性犯罪被害を未然に防止するための広報・啓発を行います。 ●相談窓口の周知に努めます。 ●福岡市及び福岡県、北九州市が共同で運営している「性暴力被害者支援センター・ふくおか」により、犯罪被害者の支援に取り組みます。

施策の方向3

生涯にわたる健康支援

思春期の子どもに対する相談体制を充実するとともに、思春期の子どもが正しい保健や性に関する知識を持てるよう、発達段階に応じた教育を実施し、意識啓発を進めます。

市民や企業に対し母性機能の社会的重要性について広く啓発を行うとともに、妊産婦に対する健康診査や育児不安の高い時期の相談支援など出産前から後まで一貫した保健サービスの充実を図ります。

人生の各段階に応じた健康の保持増進のため、相談機能の充実を図り、市民の健康づくりの支援に取り組みます。

	具体的施策	具体的施策の内容
24	青少年に対する支援、意識啓発	●思春期の子どもに対する相談体制を充実するとともに、思春期の子どもが正しい保健や性に関する知識を持てるよう、発達段階に応じた、エイズや性感染症、喫煙、飲酒、薬物乱用防止のための教育や健康教育を実施します。また、教職員への研修の充実を図ります。
25	母性機能の社会的重要性に関する認識の浸透	●市民や企業に対して、次世代へ生命を受け継ぐという社会的に重要な役割を担う母性機能の保護の必要性についての認識を広く浸透させる啓発を行います。
26	出産前後の女性の健康管理の支援	●母親が安心して出産し、子どもが健やかに生まれ育つために、出産前から出産後まで一貫した保健対策を実施します。特に、妊婦の健康管理のための妊婦健康診査や育児不安の高い時期の相談支援など、妊産婦に対する保健サービスの充実に努めます。また、不妊治療に関する経済的支援や相談体制の充実を進めます。
27	ライフステージに応じた心身の健康管理の支援	●人生の各段階に応じた健康の保持増進のため、各種健康診査の受診を推進するとともに、健康づくりサポートセンターや区保健福祉センターにおいて、市民が自分に適した健康づくりを実践できるよう施策の充実を図ります。 ●区保健福祉センター、精神保健福祉センターにおいて、心の健康に関する相談体制を充実し、ライフステージに応じたメンタルヘルスやストレス対策を含めた市民のこころの健康づくりに取り組みます。

施策の方向4

貧困、高齢、障がい等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

ひとり親家庭等で困難を抱える方への相談体制の充実や就業支援に取り組みます。
 高齢者や障がい者等、様々な困難を抱える人々が安心して暮らせるよう支援するとともに、市民の理解を深めるために啓発等に取り組みます。

	具体的施策	具体的施策の内容
28	ひとり親家庭への支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●相談員に対する研修を行い、資質の向上を図り、相談体制の充実に努めるとともに、関係機関とのネットワークづくりを行い連携を強化します。 ●ひとり親家庭支援センターにおいて実施する講座等の充実や職業安定所等との密接な連携により就業を支援するとともに、子育てと仕事の両立など、自立に向けた生活の支援に取り組みます。
29	高齢者、障がい者等が安心して暮らすための支援	<ul style="list-style-type: none"> ●区地域保健福祉課、いきいきセンターふくおか（地域包括支援センター）において、高齢者の権利擁護についての相談・支援を行います。 ●単身高齢者、認知症の人及び障がい者等への生活支援体制を充実させるため、成年後見制度の活用促進、高齢者及び障がい者虐待や消費者被害の防止に関する諸制度の活用による支援を進めます。 ●障がい者基幹相談支援センター（虐待防止センター）が配偶者暴力相談支援センターや区家庭児童相談室等関係機関と密接に連携し、相談支援の充実等に取り組みます。

基本目標3 仕事と生活の調和を実現できる社会を目指します

長時間労働など従来の働き方を見直すことにより、互いに責任を分かち合いながら、家事・育児・介護等へ参画し、地域活動や自己啓発など多様な選択のもとに、仕事と生活の調和が図られた、男女がともに暮らしやすい社会の実現を目指します。

男女が仕事上の責任を果たしながら、人生の各段階に応じ、多様な選択ができるように仕事と生活を調和させることは、人口減少と少子高齢化の同時進行、雇用情勢の変化、グローバル化の進展等により、社会経済情勢が急速に変化する中で、将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある社会を構築するために重要な課題です。

共働き世帯数は平成9年に妻が無業の世帯数を超え、その後差が広がり、現在は約6割となっています。雇用形態も多様化する中で、働き盛りの男性の多くは、依然として長時間労働、仕事中心の生活で、家事・育児等に関わる時間が短く、また育児休業の取得率も極めて低い状況です。その一方で、女性には家事・育児等の役割が偏り、結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多く、女性の年齢階級別就業率におけるいわゆるM字カーブ(※51ページ参照)は解消されていません。

平成25年度の市男女共同参画社会に関する意識調査においても、仕事や家庭生活など複数の活動をバランス良く行いたいと希望する人の割合は男女共に高くなっているものの、実際には、男性は仕事、女性は家庭生活を優先している人の割合が高いという結果が見られました。

働きたい女性が仕事と子育て・介護等への二者択一をせまられることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、長時間労働の削減等による働き方改革を進め、ワーク・ライフ・バランスと多様で柔軟な働き方の実現を図る必要があります。

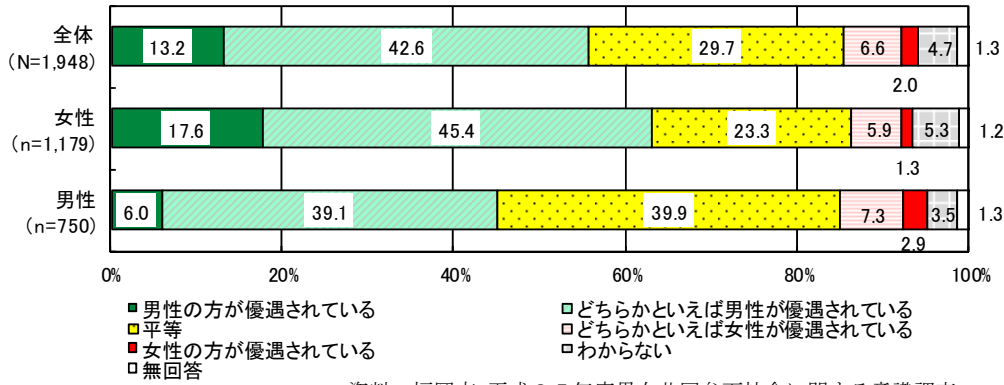
平成26年度の市女性労働実態調査では、ワーク・ライフ・バランスについて市内の事業所の認知度は58.8%と、5年前(57.1%)と比較しても1.7ポイントの増にとどまっており、まだ低いのが現状です。また、ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がある、どちらかといえばあると答えた事業所は58.5%となっています。

今後、企業にとって、仕事と生活の調和に取り組むことが、生産性や従業員満足度の向上、有能な人材の確保等に繋がり、企業の評価の向上にもつながる中長期的な経営戦略の一つであるという認識を広げることが必要です。

併せて、男女間に根強く残る固定的性別役割分担意識を解消し、男女共同参画が女性だけの問題ではなく男性にとっても、また企業や社会全体にとっても重要であるという意識を浸透させることも必要です。

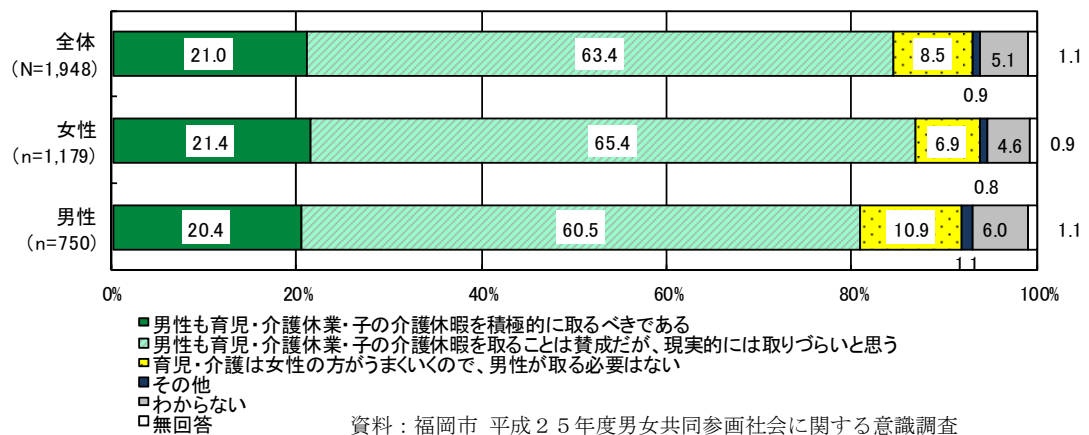
今後、社会全体で子育てを支援する環境づくりのための施策、高齢者や障がいのある人が住み慣れた地域や家庭で安心して暮らし続けられる介護支援策など、多様なニーズに対応し、育児や介護と仕事を両立するための基盤づくりが求められています。

○家庭生活における男女の地位の平等感



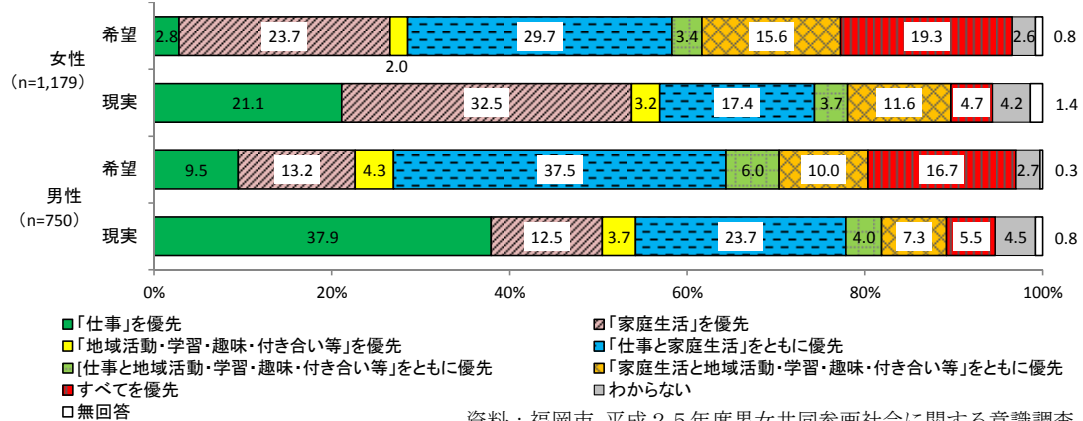
資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

○男性が育児休業・介護休業・子の看護休暇を取得することについて



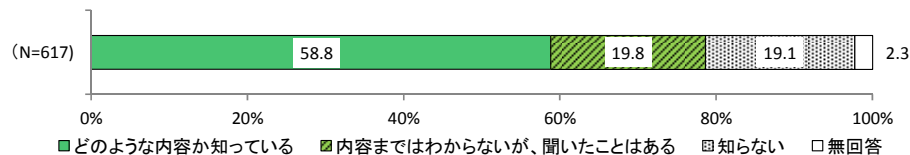
資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

○仕事と生活などの優先度に関する希望と現実



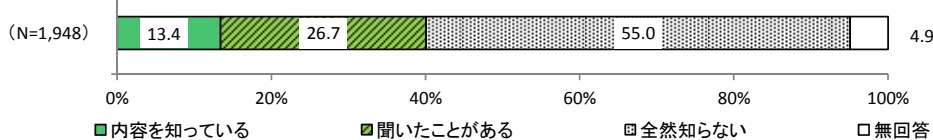
資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

○「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度(事業所)



資料：福岡市 平成26年度女性労働実態調査

○「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度(市民)



資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

施策の方向1

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

長時間労働の削減や労働生産性の向上など働き方改革を進めることや、男性の育児休業の取得促進、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の導入の重要性等について周知していくとともに、企業における取組が推進されるよう支援を行います。

	具体的施策	具体的施策の内容
30	企業等への啓発及び取組支援	<ul style="list-style-type: none"> ●企業向けの講演会や出前セミナーの実施、ホームページによる情報発信等により、企業の経営者等に対し、長時間労働の削減等、働き方改革を進めることが企業の業績改善につながることを周知するとともに、テレワーク(在宅勤務)等の多様で柔軟な働き方などの普及・啓発を行います。 ●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務化されていない中小企業を対象に、計画策定を支援するとともに、社会貢献優良企業優遇制度の認定基準に、新たに長時間労働の削減など働き方改革の視点を追加して実施するなど、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の取組を支援します。
31	育児・介護休業制度等に関する広報と情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ●国・県と連携して育児・介護休業法や労働基準法の改正について、広報・啓発、情報提供に努めます。
32	仕事と生活の調和のとれた生き方の普及	<ul style="list-style-type: none"> ●ワーク・ライフ・バランスに関する講座・講演会の実施や、ワーク・ライフ・バランスをテーマに活動する市民グループを支援するなど、仕事と生活の調和に対する市民の認知度を高め、男女共に仕事と生活の調和のとれた生活の普及促進に努めます。
33	市役所における意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●すべての職員が仕事と生活の調和の必要性を理解し、その実現に取り組んで行くよう、研修等を通じて意識啓発を行います。

施策の方向2

男性の家庭・地域への参画促進

男性、子ども、若年層等を含め、あらゆる人が男女共同参画の必要性に共感できるよう情報発信を進めるなど、市民的広がりを持った広報・啓発活動に努め、特に男性が共感できる男女共同参画を推進するための啓発に取り組みます。

また、男女の固定的性別役割分担意識を解消し、男性が家事・育児、介護等の家庭生活や地域活動に積極的に参画できるよう、啓発や支援に努めます。

	具体的施策	具体的施策の内容
34	男性への意識啓発と、家庭生活や地域活動への参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 固定的性別役割分担意識が解消されていないことが男性の長時間労働や、育児休業取得の障害につながっており、男性自身のワーク・ライフ・バランスも阻害する要因になっていることや、男女共同参画の必要性について、男性にも共感できるよう意識啓発に努めます。 ● 男性の家事・育児・介護への参画についての社会的気運を醸成するため長時間労働の削減など、働き方の見直しを促進するとともに、アミカスや地域など様々な場における男性自身の意識啓発を目的とした講座や父子を対象とした講座の実施、情報の提供など、男性の家庭生活や地域活動への参画を促進する取組を進めます。 ● 地域活動、ボランティア、NPO活動などへの男性の参画を促進するための啓発を進めます。特に、シニア世代の男性が豊富な経験を活かして地域活動に参画し、生きがいのある生活が送れるよう支援します。
35	生活的自立のための様々な学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活面での自立に必要な基礎的な生活技術を習得できる学習機会を提供するとともに、健全な食生活のための食育の推進に取り組みます。
36	男性相談の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性が抱える様々な問題に対応するため、アミカスの男性のための相談ホットラインなど男性相談の充実に図ります。

施策の方向3

子育て・介護支援の充実

保育サービスの充実など子育て支援の拡充や、介護保険サービスの充実を図るなど、誰もが安心して仕事と育児や介護を両立できる環境を整備し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた基盤づくりを進めます。

	具体的施策	具体的施策の内容
37	多様なニーズに対応した保育サービス等の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●質の高い教育・保育を確実に提供するため、保育所等の整備を推進し、子育てと仕事の両立を支援するとともに、延長保育や病児保育など多様な保育サービス等の充実を図ります。
38	子育て支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●地域で子どもを見守り育む環境づくりを進めるなど、社会全体で子育てを支援する環境づくりに取り組みます。また、託児付での事業実施や、子育てをテーマとした講座を開催し、子育て中の男女の支援に努めます。 ●こども総合相談センターを核に、児童虐待防止や子どもを取り巻く様々な問題に対する相談・支援に取り組むとともに、こども総合相談センターの機能の充実を図ります。あわせて子どもや子育てに関する不安や悩みを気軽に相談できるよう区役所における相談体制についても充実・強化を図ります。 <p>また、民生委員・児童委員や主任児童委員をはじめ、地域と連携し、より身近な地域レベルでの相談支援体制を充実・強化します。</p>
39	介護支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●高齢者が住み慣れた地域や家庭で、安心して暮らし続けられるよう、地域における身近な総合相談機能の充実に努めるとともに、介護予防を推進し、自宅での自立支援や介護者の負担軽減を図ります。 ●障がいのある方の多様化するニーズに対応するため、保健・医療・福祉・教育の連携により、地域での自立した生活を支える施策を推進します。

基本目標4 働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会を目指します

企業において女性活躍推進の取組が進み、働く場における男女の均等な機会と待遇が確保されるとともに、働きやすい職場環境がつけられ、男女がその能力を十分に発揮することで企業活動も活性化し、活力ある社会となることを目指します。

女性の働き方についての考え方は、平成 25 年度の市男女共同参画社会に関する意識調査によると、「子どもができたなら職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい」と考える人の割合が男女とも5割を超えて最も多くなっています。一方、「ずっと職業を持っている方がよい」と就労継続を支持する人は女性 37.5% (20 年度 33.1%)、男性 30.7% (28.7%) と増加しています。

働く女性の増加に伴い、法制面の整備は進んできていますが、現実には、結婚、出産、育児を機に仕事を中断する傾向はいまだに顕著であり、パートタイム労働などの非正規雇用として働く女性の割合は、女性の就業者の半数を超えています。また、男女間の平均賃金には依然として開きがあり、管理職等における女性の比率も上昇傾向にあるものの、女性の能力の発揮は十分とは言えない状況であり、働く場における男女間格差はいまだ解消されていないといえます。

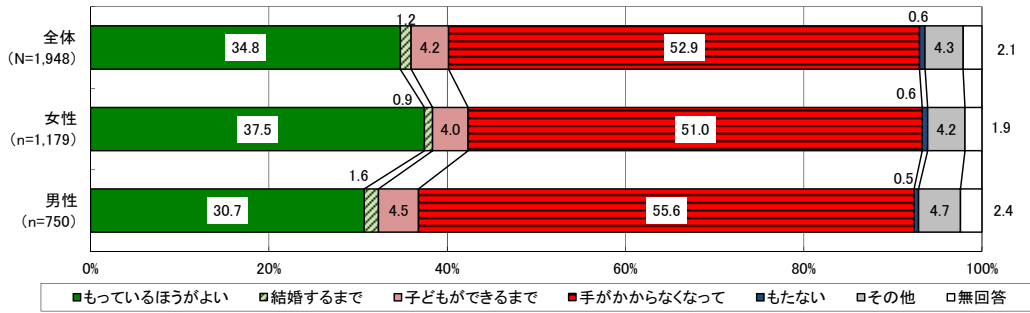
これらの要因としては、男女共に、固定的性別役割分担意識が解消されていないことや男性中心の企業意識・慣行がいまだに根強く残っていることが考えられます。

平成 26 年度の市女性労働実態調査によると、女性活躍推進への取組を進めている事業所が 48.0% で、進めていない事業所の 50.9% をやや下回っています。

働く場における女性の活躍を推進するため、アミカスにおいては女性の活躍推進福岡県会議とも連携し、平成 26 年度より新たに女性リーダー育成研修を実施するなどキャリアアップや能力向上の講座を開催し、企業における人材育成の支援を充実させてきましたが、引き続き企業に対する支援を強化していく必要があります。また、個々の女性には労働関係情報の提供や就業意識の啓発、再就職支援を行うほか、従来から実施してきた本格的な起業支援に加え、平成 26 年度に開始した「おうち起業」や「プチ起業」の支援、さらにテレワーク(在宅勤務)の普及・促進など、女性のライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を支援する取組を今後さらに充実させていく必要があります。平成 28 年 4 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき企業等における女性登用の数値目標等を盛り込んだ一般事業主行動計画の策定と公表が義務付けられます。

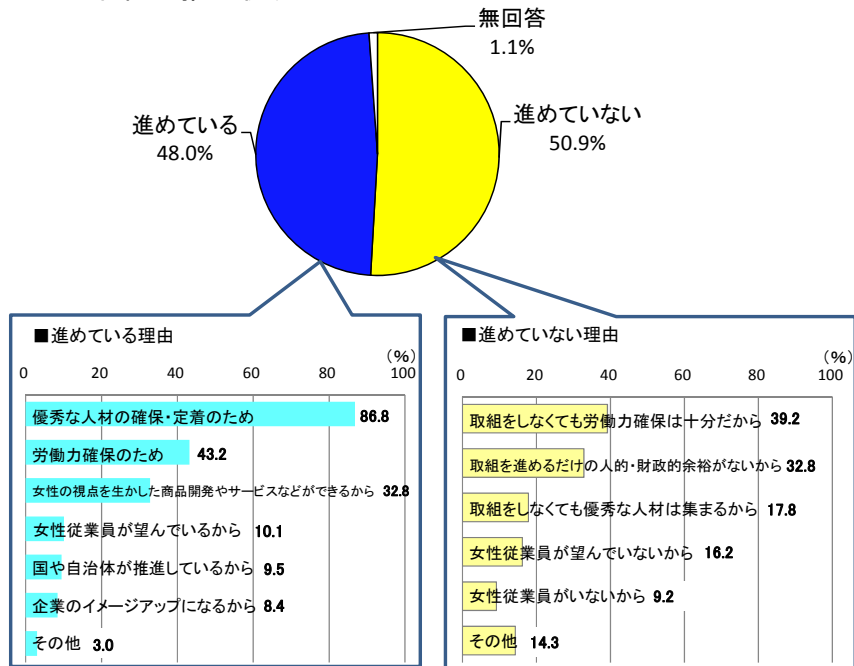
経済分野においても将来にわたって多様性に富んだ持続可能な社会を実現するためには、働く場において女性の活躍の機会の拡大を図り、男女を問わず、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる環境づくりに取り組む必要があります。

○「女性が職業をもつ」ことについて



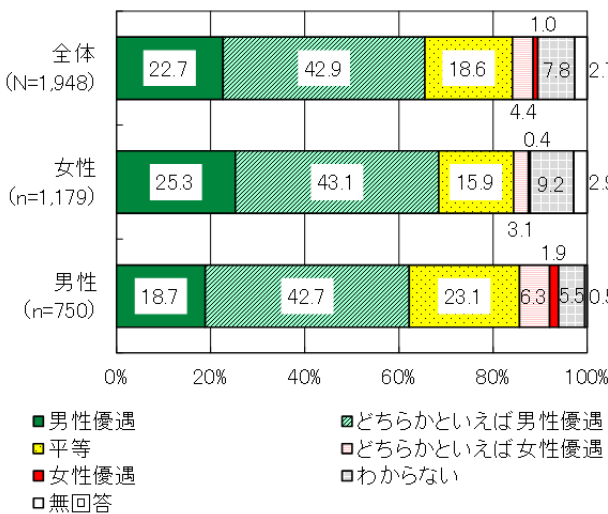
資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

○女性活躍推進への取組の推進状況



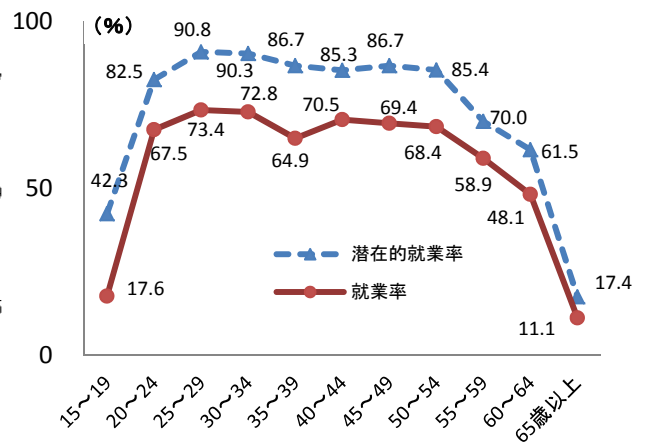
資料：福岡市「女性労働実態調査 平成26年度」

○職場における男女の地位の平等感



資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

○女性の年齢階級別の就業率・潜在的就業率



資料：総務省 平成24年度就業構造基本調査

施策の方向1

企業における女性活躍推進の支援

女性活躍推進の必要性を企業に広く働きかけていくため、一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、女性活躍に取り組む企業を評価する取組や企業における女性のキャリアアップ支援などを行います。

	具体的施策	具体的施策の内容
40	企業等への啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の活躍推進の必要性や、長時間労働の削減等の働き方改革、テレワーク（在宅勤務）等の多様で柔軟な働き方等に関する経営者や管理職の意識改革を促すための講演会等を開催するとともに、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取扱いをなくすため、企業におけるマタニティ・ハラスメント防止等についても啓発を行います。
41	企業の女性活躍推進の取組支援	<ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定が義務化されていない中小企業を対象に計画策定を支援し女性活躍の「見える化」を推進するとともに、社会貢献優良企業優遇制度の認定基準に新たに女性活躍の視点を追加して実施するなど、女性の活躍推進に向けた企業の取組を支援します。 ●より多くの女性が能力を発揮できるよう、企業においてすでにリーダーとして活躍している女性や今後のリーダーとして期待される女性を対象とした研修をアミカスにおいて実施するなど、企業における女性のキャリアアップ支援を行います。

施策の方向2

働く女性への支援

働きたい女性が仕事と出産・子育て・介護等の二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮し、いきいきと働き続けることができるよう、女性のキャリアアップ・能力向上のための研修や労働関係の情報提供などを行います。

	具体的施策	具体的施策の内容
42	働く女性の能力向上、キャリアアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> ●管理職に占める女性の割合を高めるため、働く女性を対象としたリーダー育成や能力向上のための講座や研修をアミカスにおいて開催します。 ●働く女性が抱える問題や悩みを共有し、解決を図るため、働く女性に交流の場を提供します。 ●簿記やパソコン等、各種資格取得や技能習得のための講座を開催します。
43	働く女性への労働に関する広報と情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ●男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法等法制度の周知を含めた労働関係情報の提供を行います。
44	相談の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●働く女性が抱える様々な問題や悩みに対する相談機能の充実を図ります。

施策の方向3

女性の就業・起業支援

働きたい女性がライフスタイルやライフステージに応じて、多様な働き方ができるよう、関係機関と連携し就業や再就職の支援を行います。

また、グローバル創業・雇用創出特区を獲得しさらなる創業支援に取り組むなかで女性の創業への関心を高め、本格的な創業につながるよう支援します。

	具体的施策	具体的施策の内容
45	就業意識の啓発と職業能力の向上	●簿記やパソコン等、各種資格取得や技能修得のための講座等を通じて女性の就業や職業能力の向上を支援します。女子学生に対しては就業意識の啓発、職業生活についての講座の実施や情報提供を行います。
46	女性の起業支援	●起業を目指す女性を対象とした、起業や事業経営に必要な知識や手法を学ぶセミナーや交流会、相談会等を実施し、ネットワークづくりを行うとともに、「おうち起業」「プチ起業」に関心のある女性を対象としたセミナーや展示即売会等を行います。
47	再就職の支援	●就職に関する情報提供や講座の開催など、国や県と連携して女性の再就職を支援します。 ●簿記やパソコン等、各種資格取得や技能習得のための講座を開催します。

基本目標5 政策・方針決定過程に男女が共に参画できる社会を目指します

市の政策・方針決定過程や職場などあらゆる分野の意思決定過程に男女が共に参画することで、新しい視点が提起され、様々な人の立場を考慮した政策等の立案・実施が可能になる社会を目指します。

男女共同参画社会を実現するためには、政策や方針決定過程に男女が対等な立場で共に参画し、多様な視点が反映されることが重要です。

しかし、我が国では、男女共同参画の国際的な指標の一つである GGI（ジェンダー・ギャップ指数）が 142 か国中 104 位である（世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report2014」による）ことからわかるように、女性の参画状況は十分とはいえません。

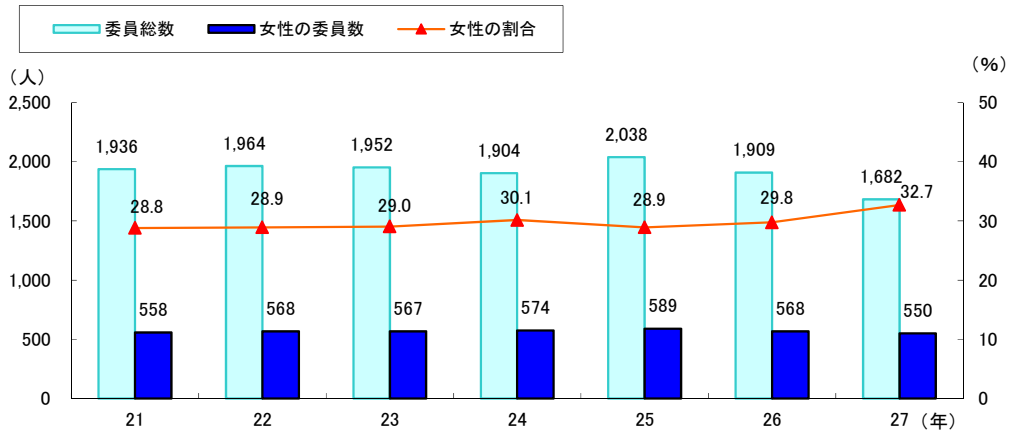
このような現状の中、国においては、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度」の目標を達成するため、分野や実施主体の特性等に応じた実効性あるポジティブ・アクションの推進などの取組を進めています。

市においても、第2次基本計画では審議会等への女性の参画率について、「平成 27 年度までに 35%」との数値目標を設定し取り組んできました。しかし、平成 27 年 6 月 1 日現在の参画率は 32.7%（22 年度 28.9%）で、83 の審議会のうち 6 の審議会等で女性委員が一人もいない（22 年度 95 のうち 12）状況です。

女性の参画を進めるため、第3次基本計画では、数値目標をさらに高く設定し、参画率の向上と女性委員がいない審議会等の解消に向けて、実効性のある取組を全庁的により一層推進する必要があります。

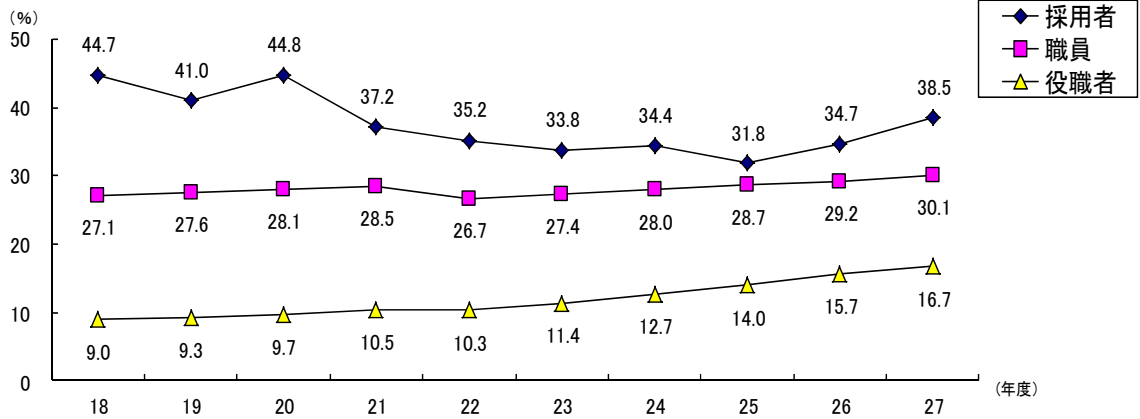
また、市女性職員の登用については、全職員に占める女性の割合が平成 27 年 5 月 1 日現在 30.1%であるのに対し、女性の役付職員の割合は 16.7%と、5 年前の 10.3%に比べ増加していますが、十分とは言えない状況です。平成 26 年 10 月に取りまとめた「女性職員活躍推進プロジェクトチーム報告書」では、その要因として、長時間労働を前提とした働き方が仕事と家庭の両立を困難にしていることや、管理監督者の固定化した価値観などが女性職員の活躍を阻害していることなどがあがっています。政策・方針決定過程に多くの女性職員が参画できるためには、「福岡市職員の人材育成・活性化プラン」に基づき管理監督者の意識を高め、男女の区別なく意欲と能力に応じて評価され、また、女性職員が多くの仕事に参画でき、能力が発揮できるようチャレンジ支援を進める必要があります。あわせて、長時間労働の解消など、男性を含め市役所全体で働き方を変える取組を進める必要があります。

○福岡市の審議会等委員への女性の参画状況の推移



注：各年6月1日現在 資料：市民局男女共同参画課

○福岡市職員における女性の割合の推移



注1:採用者の数は、人事委員会が実施する採用試験(上級、中級及び初級)の一般行政職(ただし、学校事務、文化財専門職及び化学技術は除く)

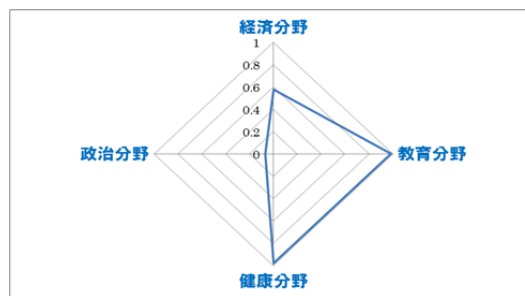
注2:採用者の数は採用年度ベース。平成27年度については5月1日現在の数

注3:職員数及び役職者数は5月1日現在の数

資料：総務企画局人事課

○男女格差を表す指数の国際比較(GGI)

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.859
2	フィンランド	0.845
3	ノルウェー	0.837
4	スウェーデン	0.817
5	デンマーク	0.803
6	ニカラグア	0.789
7	ルワンダ	0.785
8	アイルランド	0.785
9	フィリピン	0.781
10	ベルギー	0.781
11	スイス	0.780
12	ドイツ	0.778
13	ニュージーランド	0.777
14	オランダ	0.773
15	ラトビア	0.769
16	フランス	0.759
17	ブルンジ	0.757
18	南アフリカ	0.753
19	カナダ	0.746
20	アメリカ合衆国	0.746
...
104	日本	0.658



GGI ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)

世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、「0」が完全不平等、「1」が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。

資料：世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report2014」

施策の方向 1

市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

市の政策・方針決定過程への女性の参画を促進し、市の施策展開に多様なニーズを反映するため、審議会等への女性の参画を促進するとともに、市の女性職員の登用を図り、その活躍を推進します。

	具体的施策	具体的施策の内容
48	審議会等への女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ● 審議会等委員への女性の参画率が、平成32年度までに40%を達成することを目標に、審議会ごとに状況や課題の分析を行った上で、「福岡市男女共同参画推進協議会」において実効性のある取組を進めるとともに、委員構成や選任方法の見直しを図るなど委員改選期の事前協議を徹底し、女性の参画促進及び女性委員のいない審議会等の解消を図ります。
49	市役所における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 「福岡市職員の人材育成・活性化プラン」に基づき、女性職員のチャレンジ支援と、男女共に仕事と生活が両立できる働きやすい職場環境づくりを進めます。特に、長時間労働を前提とした働き方の見直しや、管理監督者をはじめとする職員の意識改革、男性職員の家事育児参画の促進などの取組を推進します。 ● 職員研修センターが実施する研修や職場研修など、あらゆる研修の機会をとらえて、市職員が男女共同参画への理解を深め、市政の各場面で男女共同参画の視点を持って施策を展開するよう、啓発を進めます。

施策の方向2

あらゆる分野の意思決定過程への女性の参画促進

あらゆる分野の意思決定過程に女性が参画できるよう、企業や地域等における女性の参画を促進します。

	具体的施策	具体的施策の内容
50	企業における女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ●講演会の開催等による企業への啓発、一般事業主行動計画の策定が義務化されていない中小企業の行動計画策定支援等を行います。 ●講座や各種研修を実施し、企業における女性のキャリアアップ支援を行います。
51	農林水産業の分野における女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ●農林水産業に従事する女性の活動を支援し、女性の地位向上のための環境づくりを進めます。
52	地域における女性の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ●女性リーダーの育成、地域が立てられる自主的な目標（目安や方向性など）の実現のための取組支援、地域諸団体への改選期に合わせた働きかけなどにより、地域の意思決定過程への女性の参画を促進します。

基本目標6 地域において男女が共に支えあい、安全・安心で住みよい地域社会を目指します

地域において、男女が共に日常の活動や意思決定の場に参画し、高齢者の問題、子どもの問題、障がい者の問題、安全・安心のまちづくりなど様々な地域課題の解決に手を携えて取り組むことで、住みよい豊かな地域社会づくりを目指します。

男女共同参画が広く市民に浸透していくには、最も身近な暮らしの場である地域における啓発活動が重要です。また、少子高齢化、単身世帯の増加、人間関係の希薄化など様々な変化が起きる中、地域課題の解決に向けた活動や自治組織の運営についても、性別や世代の偏りなく取り組まなければ立ち行かなくなる状況が生じています。

地域活動において男女が対等に発言し方針決定に関わっているか、いつも男性が主体で女性は補佐役になっていないか、次代を担う子どもたちの健全育成や、支援が必要な高齢者等を男女を問わず共に支えているかなどをみると、地域における男女共同参画は十分とは言えません。日常的な地域活動には女性も多く参加しているにもかかわらず、諸団体の代表への就任は圧倒的に男性が多いという状況が依然として続いています。国は「2020年までに30%」という目標を掲げていますが、地域の諸団体等の長への女性の就任率は平成27年7月1日現在で18.2%と、5年前の16.1%から2.1ポイントの増にとどまっています。地域の意思決定過程への女性の参画を促進するためには、女性が地域でリーダーになっていくための資質向上の機会提供や男女共同参画の推進に自主的に取り組む地域や諸団体が立てられる自主的な目標(目安や方向性など)の実現のための支援を行うことが必要です。

一方、地域からの提案で平成23年度に創設した市独自の男女共同参画週間「みんなで参画ウィーク」を活かして、地域における男女共同参画推進活動の輪は自治協議会を含めた校区全体に広がりつつあります。

各校区に自治協議会があり、男女共同参画協議会も組織されている福岡市の特色を活かすとともに、取組が組織の枠組みを超えて広がり、男女共同参画の視点をもって地域の様々な活動が展開されるよう、地域へのコーディネーター派遣などの男女共同参画協議会の活動支援だけでなく、自治協議会をはじめとする地域諸団体への意識啓発などの働きかけも必要です。

東日本大震災でクローズアップされたように、災害時には男女が直面する困難の違いへの対策や、多様な人々への配慮が必要です。防災に係る意思決定の場に女性が参画し、日頃から男女共同参画の視点に基づいて事前の備えや避難所運営等の地域防災の取組を進めていかなければなりません。また、女性の就業が進み、団塊の世代が退職期を迎えている今、男女に関わらず誰もが地域活動に参画しやすいように工夫し、活動の担い手を増やすことも今後さらに必要になってきます。

○地域における諸団体の長等への女性の参画状況

(各年7月1日現在)

団体名	年度					27年度		
	22年度 女性の割合 (%)	23年度 女性の割合 (%)	24年度 女性の割合 (%)	25年度 女性の割合 (%)	26年度 女性の割合 (%)	総数 (人)	女性数 (人)	女性の割合 (%)
自治協議会(自治連合会)(※)	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	149	3	2.0
公民館長	13.7	17.1	20.5	19.2	21.9	146	34	23.3
青少年育成連合会(※)	23.5	19.6	23.0	25.0	27.5	149	39	26.2
交通安全推進委員会(※)	2.7	2.7	2.7	2.7	4.8	147	9	6.1
体育振興会(※)	6.7	8.1	10.8	7.4	6.8	149	11	7.4
ごみ減量・リサイクル推進会議(※)	16.8	15.5	14.1	12.8	16.2	149	24	16.1
人権尊重推進協議会(※)	7.6	5.6	10.4	10.3	13.7	144	19	13.2
社会福祉協議会	26.9	26.0	25.5	24.1	27.6	145	44	30.3
老人クラブ連合会	9.1	9.2	7.8	9.9	8.5	142	9	6.3
子ども会育成連合会	43.7	42.2	48.2	43.4	45.7	101	44	43.6
市立小学校PTA	3.4	2.1	3.4	5.5	7.0	143	7	4.9
市立中学校PTA	5.9	2.9	2.9	5.8	2.9	69	3	4.3
地区民生委員・児童委員協議会	63.8	64.7	65.7	65.7	67.3	104	70	67.3
合計	16.1	15.7	17.2	16.8	18.4	1,737	316	18.2

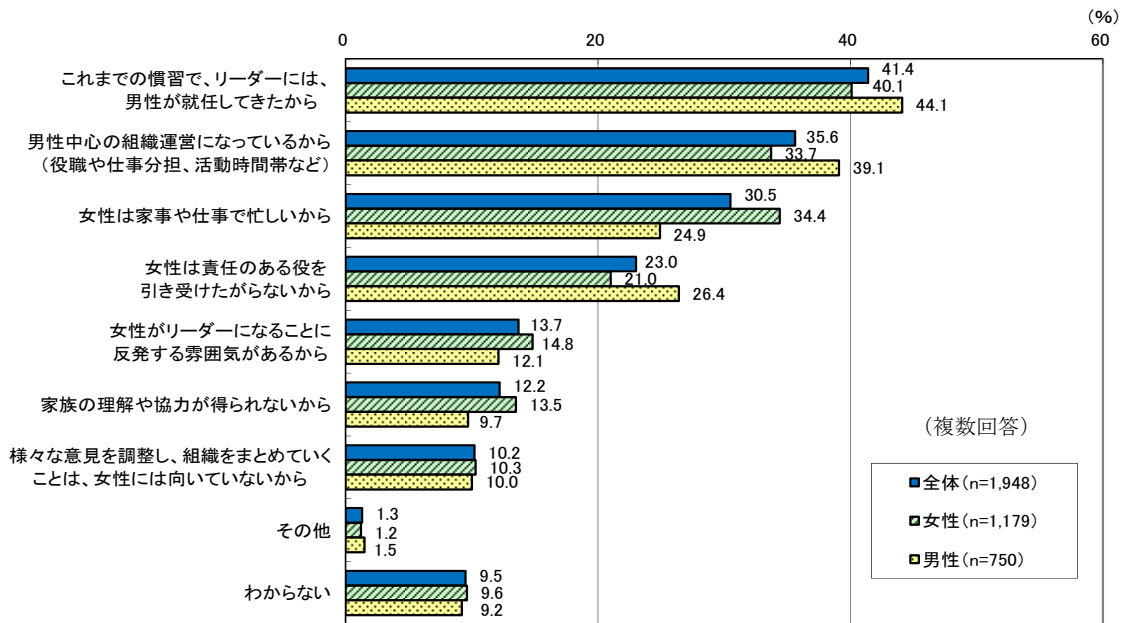
(参考)

男女共同参画協議会(※)	96.5	96.6	94.4	94.5	95.2	146	136	93.2
--------------	------	------	------	------	------	-----	-----	------

※団体の名称は各校区により異なるため、一般的に使用されている名称を記載している(「自治連合会」は「自治協議会」未設校区のみカウント)
 ※男女共同参画協議会の22年度、23年度については、3月31日現在の数値

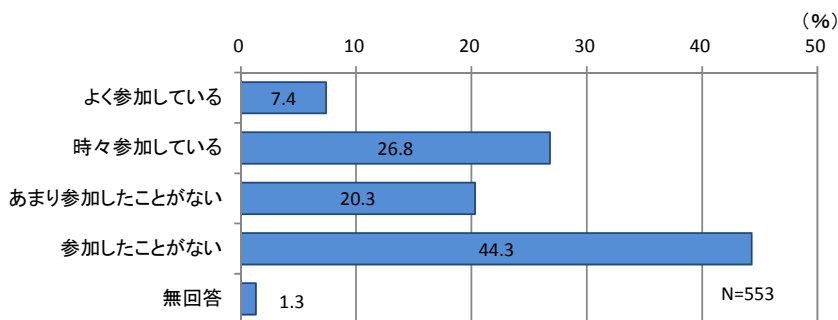
資料：市民局男女共同参画課

○地域における団体のリーダーに女性が少ない理由について



資料：福岡市 平成25年度男女共同参画社会に関する意識調査

○過去2年間における地域活動への参加状況 ※男女別データではない



資料：「平成24年度市政アンケート調査」市民局コミュニティ推進課

施策の方向1

地域における男女共同参画意識の浸透と活動支援

男女共同参画の視点をもって地域の様々な活動が展開されるよう、地域の主体的な取組の支援、「みんなで参画ウィーク」を活用した広報・啓発や、男女共同参画協議会の活動支援等、地域との共働による取組を進めます。

	具体的施策	具体的施策の内容
53	地域の主体性を尊重した男女共同参画の推進と男女共同参画協議会等の活動支援	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画が広く地域に浸透し、地域が主体的に男女共同参画の推進に取り組めるよう、所管局、区が連携し支援します。 ●男女共同参画の推進に自主的に取り組む地域や諸団体が立てられる自主的な目標（目安や方向性など）の実現のための支援を行うとともに、その取組事例を各校区に情報提供します。 ●地域で活動する人を対象とした講座の実施や、市民研修講師である「男女共同参画推進サポーター」、「寸劇隊」、年間を通じた地域活動に対するアドバイスを行うコーディネーターの派遣などを行います。 ●全市的な男女共同参画推進の動きと区の特長や現状を踏まえながら、校区の取組状況を把握し、先進的取組や課題解決の事例に関する情報を提供します。
54	自治協議会等を中心とした男女共同参画意識の浸透	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画推進活動が自治協議会など自治組織を含めた校区全体に広がるよう、福岡市男女共同参画週間「みんなで参画ウィーク」のさらなる浸透を図り、地域と共働で取組を進めます。 ●男女共同参画推進サポーターやアミカス寸劇隊の派遣事業や出前講座の活用促進、公民館における男女共同参画学習講座の充実等により、広く地域への男女共同参画意識の浸透を図ります。 ●各校区に男女共同参画の意識が浸透し、男女共同参画の視点に立った校区運営が行われるよう支援します。

施策の方向2

地域活動の方針決定過程への女性の参画促進

地域で活躍が期待できる新たな人材を対象に、リーダーに求められる資質向上の機会を提供するとともに、新たな女性リーダーの活動を後押しできるような環境づくりを進めるなど、地域活動の方針決定過程への女性の参画を促進します。

	具体的施策	具体的施策の内容
55	自治協議会等への女性役員 の参画促進	<ul style="list-style-type: none"> ●様々な機会をとらえて、日頃から地域活動の方針決定過程に女性が参画していく必要性について理解を促し、諸団体役員への女性の就任を進めるための提案など働きかけを行います。 ●地域における様々な団体の役員が改選される時期に合わせて、それぞれの地域諸団体の所管課に対して、地域活動の方針決定過程への女性の参画の必要性について、理解を促す取組を進めます。
56	地域の女性リーダー育成 と活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> ●地域が自主的に行う様々な事業の企画・立案、男女共同参画に関する研修の実施等を支援し、地域における女性リーダーの育成を推進します。 ●地域で自治活動に携わっており活躍が期待できる女性の人材を対象に、リーダーに求められる資質の向上のための学習機会等を提供する事業を実施します。 ●自治協議会を中心とした活動の中で、新たな女性リーダーが活動しやすいよう見守り、後押ししていく意識が醸成されるよう支援します。

施策の方向3

男女共同参画の視点に立った地域防災の推進

防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を促進するとともに、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制の確立を推進します。

	具体的施策	具体的施策の内容
57	市民への意識啓発	<ul style="list-style-type: none"> ● 防災分野における女性の参画促進や男女共同参画の視点を取り入れることの必要性について、理解を促す取組を進めます。 ● 避難所における備蓄や災害時の避難所運営において、男女のニーズの違いに配慮するなど男女共同参画の視点をもって取り組むとともに、地域への働きかけを行います。