

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）の
修正箇所について

7/6 審議会で配布した計画案 **資料4** からの主な変更点
※ページは7/6の計画案

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

- ・計画策定の経緯（P.2）に，策定の目的（P.15）を統合して整理
- ・福岡県等の動き（P.4）を削除
- ・福岡市の取組（P.4）を第2次基本計画の評価と今後の課題（P.10）に統合して整理

2 策定の背景

- ・国内の社会情勢（P.2）と国の動き（P.3）の文章を整理

福岡市の現状（P.5～9）を削除

3 第2次基本計画の評価と今後の課題

- ・第2次基本計画の評価と今後の課題（P.10）に福岡市の取組（P.4）を統合して整理

II 第3次基本計画の基本的考え方

1 福岡市が目指す姿

- ・策定の目的(P.15)を計画策定の経緯(P.2)に統合
- ・福岡市が目指す姿(P.15)の文章を修正し，内容をより具体化
- ・福岡市が目指す男女共同参画社会【6つの基本目標】（P.16）のうち，目標2，目標4，目標6の文言を修正

3 第3次基本計画の体系

○基本目標2－4

（施策の方向）様々な困難な状況に置かれた女性等への支援

→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 に修正

（具体的施策）高齢，障がい，貧困等により困難を抱えた女性等への支援

→高齢者，障がい者等が安心して暮らすための支援 に修正

○基本目標3－2

（具体的施策）男性への意識啓発

→男性の家庭生活や地域活動への参画促進 に統合し，

男性への意識啓発と家庭生活や地域活動への参画促進 に修正

○基本目標 3－3

(施策の方向) ひとり親家庭への支援の充実

→基本目標 2－4 に移動

○基本目標 4－2

(具体的施策) 働く女性の労働に関する広報と情報提供 と

働く女性の能力向上, キャリアアップ支援を入れ替え

4 重点的に取り組む施策

- ・重点的に取り組む施策 (P.17) の記載の順番を, 目標順→より重点的な (該当する施策の方向の数が多い) 項目順に並べ替え、文章も修正

5 数値目標及び参考指標

- ・数値目標 (P.19)
市職員の女性登用の目標として「女性管理職比率」を記載
地域における諸団体等の長への女性の就任率を参考指標に変更
- ・参考指標 (P.20)
基本目標 3に「仕事」や「家庭生活」の優先度を追加

7 計画の推進

- ・拠点施設「アミカス」の役割(P.22)についてさらに具体的に記載し, アミカスの機能イメージ図を追加

第2部 計画各論

- ・各部会が出た意見等を踏まえ, 各論の文言を修正
- ・併せて施策の方向ごとの「目指す姿, 具体的施策, 具体的施策の内容, 事業」を修正

(今回) 平成27年9月2日

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、男女に対して中立的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。

(前回) 平成27年7月6日

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。

(現状と課題)

平成25年度に実施した「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、「男性が優遇されている」と思う人の割合が、前回調査(平成20年度)と比べ男女共に増加しており、過半数を占めています。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ると、「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年度に実施した「福岡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%が反対しています。この数値は増加傾向にありますが、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あり、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が重要です。そのため、条例においても教育に携わる者の果たすべき役割を明記しています。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。アミカス、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、情報発信を進めることが、今後も求められます。

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。

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。

B

A

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社会を目指します

配偶者等からの暴力、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社会を目指します。

(現状と課題)

配偶者等からの暴力、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪などは被害者の多くが女性であり、その根絶は男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき緊急かつ重要な課題です。特に、配偶者等からの暴力(DV)は、犯罪となる行為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。国では、平成13年にDV防止法が制定され、平成16年、平成19年、平成25年と三度の改正がなされましたが、平成25年の法改正では、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も法の適用対象となりました。内閣府の調査(平成26年度)では、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、福岡市が行った調査(平成25年度)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(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%)いました。

福岡市では、平成23年2月に「福岡市DV基本計画」を策定し、この計画に基づき、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、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んできましたが、今後ともこの取り組みを一層充実・強化していく必要があります。特に、若年層に対する予防啓発について積極的に取り組む必要があります。

セクシュアル・ハラスメントについて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。

生涯を通じた健康の保持のためには、心身及び健康についての正確な知識・情報の提供、男女の身体的違いを踏まえた各種検診、さらに、女性の就業者の増加や平均寿命の伸長等に伴う女性の健康問題の変化に対応した取組が求められるとともに、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。

また、高齢者・障がい者・外国人、性的志向や性同一性障害等を理由として困難な状況に置かれている人々について、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

男女ともに非正規雇用労働者が増加する中、就業構造等から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るため、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。

A

B

(今回) 平成27年9月2日

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。

基本目標3 男女が共に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し、一人ひとりが仕事、子育てや介護、余暇などの家庭生活、地域活動、ボランティア活動、自己啓発など、多様な選択のもとに、バランスのとれた生き方ができる社会を目指します。

(現状と課題)

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。

共働き世帯数が約6割となり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(※9ページ参照)は解消されていません。

平成25年度の「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、長時間労働の抑制等によるワーク・ライフ・バランス及び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「福岡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、近年増加するひとり親家庭への支援策の充実など、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求められています。

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。

基本目標5から移動

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

働く場において、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。

(現状と課題)

平成25年度の男女共同参画社会に関する意識調査によると、女性が職業をもつことについて「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」と考える人の割合は女性51.0%、男性55.6%で、「ずっと職業を持っている方がよい」と考える人が女性37.5%、男性30.7%となっています。

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「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%だったのに対し、進めていない事業所は50.9%と半々の状況でした。進めていない理由としては、「取組をしなくても労働力確保は十分だから」「取組を進めるだけの人的・財政的余裕がないから」等が上位に挙げられました。

また、「昇進・昇格したい」と考える男性従業員は42.8%でしたが、女性従業員は20.8%で、意識の差が見られました。

働く場における女性の活躍を推進するため、女性リーダー研修や管理職セミナーなどキャリアアップや能力向上の研修等を実施していますが、引き続き企業に対し、働きかけや支援を行っていく必要があります。一方で個々の女性には労働関係情報の提供や就業意識の啓発、再就職や起業への支援等、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可能にするための取組を進めることが求められています。

いきいきと働く女性が増えるということは、女性の経済的な自立を促進するだけでなく、経済の活性化や人材の確保等にもつながります。

働く場において男女を問わず、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。

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。

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。

(現状と課題)

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すすめています。また、平成 27 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立し、企業等における女性登用の数値目標や行動計画の策定と公表が義務付けられました。福岡市においても、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 26 年 6 月 1 日現在の参画率は 29.8% で、88 の審議会のうち 7 の審議会等で女性委員が一人もいない状況です。

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及び過剰な配慮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、男性職員の育児休業取得促進や研修の実施など、男女共に働きやすい職場環境づくりを進める必要があります。

基本目標 4 へ移動

(今回) 平成27年9月2日

基本目標6 地域において男女が共に支えあい、安心・安全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加し、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)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加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。

基本目標6 地域において男女が共に支えあい、安心して暮らせる社会を目指します

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。

(現状と課題)

福岡市では、平成16年度に「住民による自治」と「市民と行政との共働によるまちづくり」を目指して自治協議会制度が創設され、それまで校区の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)を中心に進められてきた推進活動は、自治協議会の事業として実施されることになりました。また、条例においても「自治組織の役割」(第7条)及び市が行う「自治組織への支援」(第17条)を定めています。

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。日常的な地域活動の多くを女性が担う一方、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。

地域の方からの提案で、平成23年度に創設した福岡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。しかし一方で、まだ男女共同参画の推進が自治協議会全体の取組になっていない校区もあります。

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、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、女性が地域でリーダーになっていくための資質向上等の支援が必要です。女性が活躍できる環境を整えることにより、役員等への女性の就任率向上が図られ、地域の意思決定過程への女性の参画が促進されることとなります。

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、男女共同参画の視点から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。