

A decorative border made of interlocking puzzle pieces in two shades of teal, surrounding a white central area.

第1部 計画総論

1 計画策定の経緯と目的

福岡市では、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その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、平成16(2004)年4月に「福岡市男女共同参画を推進する条例」(以下「条例」という。)を施行し、男女共同参画社会の実現に向けた基本理念や、市の責務と市民・事業者・自治組織及び教育に携わる者の役割を定めました。

この条例に基づき、平成18(2006)年3月に「福岡市男女共同参画基本計画」を策定し、以降3度の改定を行いながら、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。

「福岡市男女共同参画基本計画(第4次)」(以下「第4次基本計画」という。)策定から5年が経過し、少子・高齢化のさらなる進行や世帯構成の変化、コロナ下における様々な問題を抱える女性の顕在化など、取り巻く環境が大きく変化した中、改めて、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ため、「福岡市男女共同参画基本計画(第5次)」(以下「第5次基本計画」という。)を策定するものです。

2 策定の背景

(1) 国際的な動き

平成7(1995)年の第4回世界女性会議において、国際的な男女共同参画の規範となる「北京宣言及び行動綱領」が採択されてから30年が経過し、国際社会では国際連合(以下「国連」という。)などによる男女共同参画推進に関する取組みがいつそう進むとともに、各国において、政治分野、経済分野など各分野での女性の進出がますます顕著になっています。

平成27(2015)年9月に国連では「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、「持続可能な開発目標(SDGs)」が掲げられています。その17の目標の一つとして「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」が位置づけられ、2030年までに「誰一人取り残さない」ことを目指して取り組むことが宣言されています。目標年を10年後に控えた令和2(2020)年には、SDGsの達成に向け取組みのスピードを速め、行動規模の拡大を図る「行動の10年」がスタートし、より多くの人々が自分事と捉え取り組んでいくための連携や根本的な変革をもたらす解決策の推進などが提案されました。

また、令和5(2023)年6月には日本が議長国を務めた「G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」において、「コロナ禍での教訓を生かす」及び「女性の経済的自立」をテーマに協議が行われ、「ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関するG7ジェンダー平等大臣共同声明(日光声明)」が取りまとめられました。

(2) 国内の社会情勢の変化

我が国では、晩婚化・未婚化の進展などに伴い、令和6(2024)年の出生数が68万6千人と、過去最低を大きく更新するとともに、高齢化率が29.3%(令和6(2024)年10月1日現在)となるなど、少子・高齢化の急速な進行による労働力人口の減少を背景に、企業における人材確保が課題となっています。その中で、女性の有業者数は過去最高を更新し、特に、25～39歳の有業率は8割を超えていますが、非正規雇用労働者が約半数を占めています。

また、「男は仕事、女は家庭を守るべき」という男女の固定的な役割分担意識は着実に解消しつつあるものの、男性が家事・育児関連に費やす時間は諸外国と比較して未だ低水準です。男性の育児休業取得率は大幅に上昇しているものの、取得率、取得期間についてはともに男女で差があり、未だ男性の十分な意識改革、行動変容には至っていない状況が見受けられます。介護についても、家族の介護を担う男性の割合は長期的にみて増加傾向にあるものの、令和3(2021)年10月からの1年間での介護等による離職者約10.6万人のうち75%は女性であり、女性は事実上、子育て、家事、介護などの負担を一手に引き受けている状況となっており、男女ともに家庭と仕事との両立が可能な社会の構築が求められる中、「共働き・共育て^{*}」といったテーマにも注目が高まっています。

家庭と仕事との両立だけでなく、近年は健康課題と仕事の両立も注目を集めています。令和6(2024)年2月に公表された経済産業省の試算によれば、更年期症状など女性特有の健康課題による経済損失は年間3.4兆円にもものぼるとされており、社会全体の活力向上のためにも、男女双方の健康課題に対する理解や特性に応じた支援が求められています。

こうした状況の中、時間と場所を選ばない多様で柔軟な働き方を可能にする制度の導入や、長時間労働の解消に向けた取組みが進んでいます。また、職業観、家庭観が大きく変化する中、家庭でも仕事でも希望に応じて活躍できる「令和モデル」への切り替えを目指していくことが求められています。

また、女性をめぐる課題が生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化する中、令和2(2020)年以降の新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、孤独・孤立、DV、経済的な不安など様々な困難を抱える女性の課題が顕在化しました。困難を抱える女性への支援にあたっては、女性の福祉、人権の尊重や擁護、男女平等という視点から、抱えている問題や背景、心身の状況等に応じたきめ細かで包括的な支援が求められています。

共働き・共育て^{*}:家庭内で男女ともに仕事や家事、子育てに参画すること

(3) 国等の動き

令和3(2021)年6月には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、国・地方公共団体の責務や、政党その他の政治団体が自主的に取り組むことなどが定められました。

また、令和4(2022)年4月より順次、「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及び次世代育成支援対策推進法」が改正され、事業主による休業取得の意向確認等が義務化され、「産後パパ育休制度」の創設など男女がともに仕事と育児・介護を両立するための環境整備が進められています。

令和4(2022)年7月には、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を目指す「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く一般事業主行動計画等に関する省令」が改正され、従業員数301人以上の企業について男女間賃金差異の公表が義務化されました。

さらに、令和7(2025)年6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」(以下「女性活躍推進法」という。)が改正され、法律の有効期限を10年間延長(令和18年3月31日まで)し、女性の職業生活における活躍の推進に当たり、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化するとともに、従業員数101人以上の企業について、令和8年4月1日より男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表を義務化することなどが定められました。

ドメスティック・バイオレンス(以下「DV」という。)に関しては、令和6(2024)年4月に「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。)の改正法が施行され、身体的な暴力だけでなく精神的な暴力も対象とするなど、保護命令制度が拡充、厳罰化されました。また、性犯罪についても、令和5(2023)年7月に「刑法及び刑事訴訟法」の改正法が施行され、強制性交等罪が不同意性交等罪となり、配偶者やパートナー間でも成立するなど厳罰化されています。

さらに、令和6(2024)年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、困難を抱える女性支援の根拠法を売春防止法から脱却させ、新たな支援の枠組みを構築し、「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点が明確に規定されたほか、地方公共団体の責務として、教育・啓発、民間団体援助など、困難を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務が明記されています。

そのほか、令和7(2025)年6月に男女共同参画社会基本法が一部改正され、男女共同参画社会の形成を効果的に推進するため、国及び地方公共団体が、関係者相互の連携と協働の促進に努めることが明記されました。また、これら連携・協働の拠点として、男女共同参画センターの体制を確保することが法的に位置付けられました。

国においては、令和8(2026)年3月に閣議決定された「第6次男女共同参画基本計画」において、「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」、「男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」、「仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」、「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会」を目指すべき社会としています。

第4次基本計画では、5つの基本目標と16の施策の方向を定め、特に重要と認められる「重点的に取り組む施策」として、「ライフステージに応じた男女共同参画意識の啓発」「配偶者等からの暴力被害者の支援及び暴力の未然防止」「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進」「働く場での女性活躍の推進」「市の政策・方針決定過程への女性の参画促進」の5項目を積極的に推進してきました。

また、毎年度、個別事業の実施状況を福岡市男女共同参画審議会に報告し、特に重要と認められる「重点評価項目」の実施状況について、審議会による評価を行い、その結果を公表しています。

これらにより、第4次基本計画の実効性を確保するとともに、男女共同参画社会の実現に向けた諸施策を、市民、企業、自治組織及び学校等と連携しながら、総合的かつ計画的に推進してきました。

第4次基本計画における主な取組みと成果、数値目標(成果指標)の達成状況、今後の課題は次のとおりです。

(1) 主な取組みと成果

① 総合的な企画調整機能の強化

本市の男女共同参画推進における企画調整部門と事業実施部門が、男女共同参画推進の拠点施設である福岡市男女共同参画推進センター・アミカス(以下「アミカス」という。)において、一体的に事業を実施することで、効果的・効率的な事業の企画・立案をはじめとする総合的な企画調整機能の一層の強化を図りました。

具体的な施策として、コロナを契機として様々な不安を抱える女性に対し、NPOの知見やノウハウを活用し相談支援などを行う女性のためのつながりサポート事業や、地域・NPOの意見を踏まえた地域活動ハンドブックの改訂、若年層に向けた男女間格差解消を目指すプログラムなど、様々な取組みを展開しました。

また、男女の固定的な役割分担意識の解消度については、令和4(2022)年度に、女性は第4次基本計画の目標値である80%を達成しました。

② 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については、暴力被害者への支援の強化として、被害者及び同伴の子どもが安心して生活できるよう、公的機関への同行支援や手続きの補助など、アウトリーチ型の支援も含めたDV被害者等自立生活援助事業を令和3(2021)年度から実施しました。また、DV被害者の支援に加えて児童虐待対応が必要な相談等もあり、配偶者暴力相談支援センターなどのDV被害者の相談支援を行う機関と、児童相談所などの児童虐待に対応する相談機関との連携強化を図りました。

③ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

企業向け講演会の開催や、男性の育児休業取得促進事業、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」の認定などに取り組み、企業における男性の育児休業や年次有給休暇の取得率の上昇、平均残業時間の縮減等が進み、ワーク・ライフ・バランスの取組みが着実に浸透してきています。

市役所においても、全ての職員が職業生活と家庭生活の両立を図れるよう、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、両立支援制度の周知や柔軟な働き方に資する制度の整備など、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

また、男性職員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指し、子どもが生まれる予定の男性職員と上司の面談や啓発リーフレットの配付を行う「パパ・すくすく子育て運動」の推進により、令和6年度に育児休業等を取得した男性職員の割合は、103.0%となり、令和2年度の33.5%から大幅に増加しています。

④ 子育て・介護支援の充実

保育所の整備などにより保育の受け皿を確保し、待機児童解消に努めるとともに、延長保育や休日、夜間の保育、一時預かり、病児・病後児デイケアを実施する等多様な保育ニーズに対応しました。

児童虐待防止については、児童虐待の未然防止、早期発見・早期対応のため、関係機関の連携強化や市民への啓発などに取り組むとともに、アウトリーチ(訪問型)の専門相談や、育児・家事支援、見守り支援を実施しました。

また、「働く人の介護サポートセンター」において、介護に直面した場合でも、離職せずに仕事と介護の両立ができるよう、情報提供やアドバイスをを行いました。

⑤ 働く場での女性活躍の推進

「ふくおか女性活躍NEXT企業見える化サイト」を活用し、企業における女性活躍の取組みの見える化や、女性のキャリア形成に向けた講座を開催するとともに、健康課題等と仕事の両立に向けた企業への啓発や支援に取り組んでいます。

アミカスでは、ハローワーク等と連携した再就職を支援する講座や女性の起業を支援するセミナーを開催するとともに、資格取得や技能修得のための各種講座を実施しました。

ひとり親世帯の自立を支援するため、ひとり親家庭支援センターにおいて就業情報の提供、就業支援講習会などを実施しました。

⑥ 市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

法律や条例に基づき設置される市の審議会等委員への女性の参画を促進するため、委員を選任する段階で各担当課との事前協議を徹底するとともに、庁内の推進体制である福岡市男女共同参画推進協議会などの機会を捉えて、審議会等委員への女性の参画促進について強く働きかけを行い、審議会等委員への女性の参画率は、令和7(2025)年度に41.0%となり、第4次基本計画の目標値である40%と同程度まで上昇しました。

また、市役所内では、特定事業主行動計画に基づき、職員の意識改革やキャリア形成支援、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ています。本市職員における女性管理職の割合は、20.3%(令和7年5月1日現在)となり、第4次基本計画の目標値である20%を達成しています。

⑦ 地域における男女共同参画意識の浸透

平成23(2011)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:11月3~9日)に合わせて、市が週間の周知やコーディネーターの派遣など、校区の活動を支援しました。コロナの影響下で一時的に地域活動が停滞していた校区もありましたが、先進事例の紹介などより実践的な内容の支援に努めた結果、令和4年度にはコロナ前の水準である140校区とほぼ全ての校区で参画ウィークの取組みが行われました。

また、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きっかけづくりとなる機会を設けるため、防災という身近なテーマで男女共同参画について校区で考える「みんなにやさしい防災研修」を、令和4(2022)年度から実施しています。

アミカスでは、地域によ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、男女共同参画推進サポーターの派遣などを実施しました。

(2) 数値目標(成果指標)の達成状況

第4次基本計画では、計画期間(令和3年度～7年度)中に達成すべき数値目標(成果指標)として、基本目標ごとに、次の7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 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である」という考え方に否定的な人の割合)【基本目標1】

	初期値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和6年度)
女性	76.5%	80%	81.4%
男性	68.2%	80%	72.0%

資料:令和元年度・6年度 市基本計画の成果指標に関する意識調査

男女の固定的な役割分担意識の解消度について、男女ともに増加傾向にあり、女性は令和4(2022)年度以降は80%を上回っており、目標を達成しています。

② 配偶者等からの暴力について相談できる窓口の認知度(「相談できる窓口を知らない」と回答した人の割合)【基本目標2】

	初期値 (平成30年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和5年度)
女性	20.3%	10%	15.3%
男性	21.0%	10%	17.8%

資料:平成30年度・令和5年度 市政に関する意識調査

配偶者等からの暴力について相談できる窓口の認知度は、目標値には到達しませんでした。が、男女ともに改善しています。

③ 中学生・高校生世代の「デートDV」についての理解度(デートDVについて「内容を知っている」と回答した中学生・高校生世代の割合)【基本目標2】

	初期値 (平成30年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和5年度)
中学生	20.0%	50%	18.4%
高校生世代	52.3%	80%	56.7%

資料:平成30年度・令和5年度 青少年の意識と行動調査

中学生の「デートDV」についての理解度は微減となっており、また高校生世代の「デートDV」についての理解度は微増となっています。

④ 企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の必要性の認識度(「ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む必要がある」と思う事業所の割合)【基本目標3】

	初期値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和6年度)
企業の認識度	74.7%	85%	71.8%

資料:令和元年度 市女性活躍推進に関する事業所等実態調査、令和6年度 市内事業所における労働実態調査

企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の必要性の認識度は微減となっています。これは、働く場において、多様で柔軟な働き方に向けた環境整備や働き方改革が進展したことにより、必要性の認識としては低下したものと思われます。

⑤ 企業における女性管理職比率【基本目標4】

	初期値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和6年度)
企業の女性管理職比率	11.3%	15%	13.3%

資料:令和元年度 市女性活躍推進に関する事業所等実態調査、令和6年度 市内事業所における労働実態調査

企業における女性管理職比率は、13.3%であり、令和元年度より2.0ポイントの微増となっています。

⑥ 福岡市の審議会等委員への女性の参画率【基本目標5】

	初期値 (令和2年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和7年度)
女性の参画率	35.3%	40%	41.0%

資料:市民局男女共同参画課 8月1日現在

審議会等委員への女性の参画率は、41.0%となり、目標を達成しています。

⑦ 福岡市役所における女性管理職比率【基本目標5】

	初期値 (令和2年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和7年度)
課長以上の比率	16.2%	20%	20.3%

資料:総務企画局人事課 5月1日現在

福岡市役所における女性管理職比率は、20.3%となり、目標を達成しています。

(3) 今後の課題

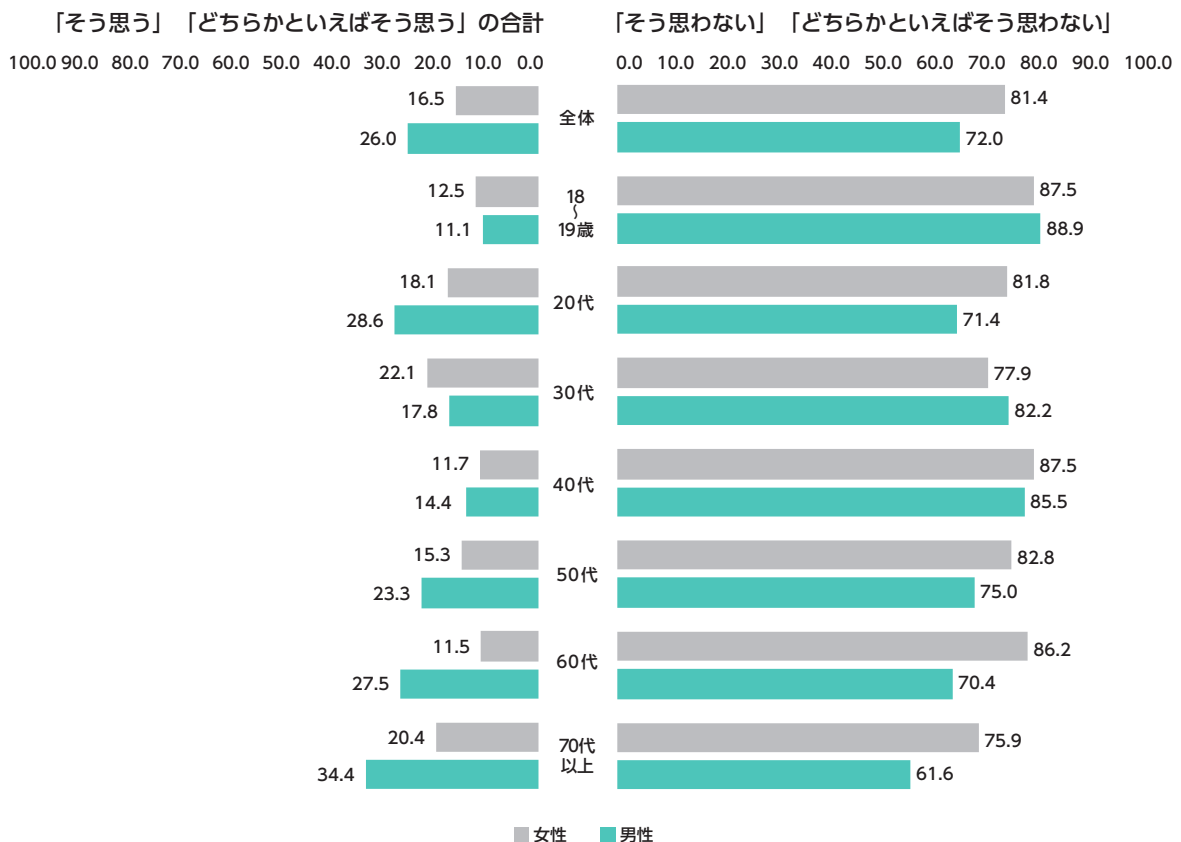
① 男女の固定的な役割分担意識の解消と意思決定過程への女性の参画促進

令和5(2023)年度の「市政に関する意識調査」において、女性が生きづらさを感じる理由でもっとも多いのが「仕事と育児・家事・介護を両立する負担が大きい(75.7%)」、男性は「家族を養う経済力を求められる(65.0%)」となっています。「男は仕事、女は家庭を守るべき」という男女の固定的な役割分担意識を解消することは、女性、男性、どちらにとっても生きやすい社会につながります。

そのような中で、令和6(2024)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、男女の固定的な役割分担意識の解消度(「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合)は、平成25(2013)年度以降は改善傾向にあり、男性は72.0%となっています。

しかし、女性の81.4%と比べると9.4ポイント低く、また年代を追うごとに低い傾向にあり、特に、男性70代以上では61.6%と、女性18～19歳の87.5%より25.9ポイント低い結果です。このような意識の差は、年代ごとに学校などで受けてきた教育、家庭や社会での体験の違いなどにより生じたものと考えられ、改めて学校教育における男女平等教育の重要性が浮き彫りになっています。

「男は仕事、女は家庭を守るべきである」という考え方について【性・年代別】

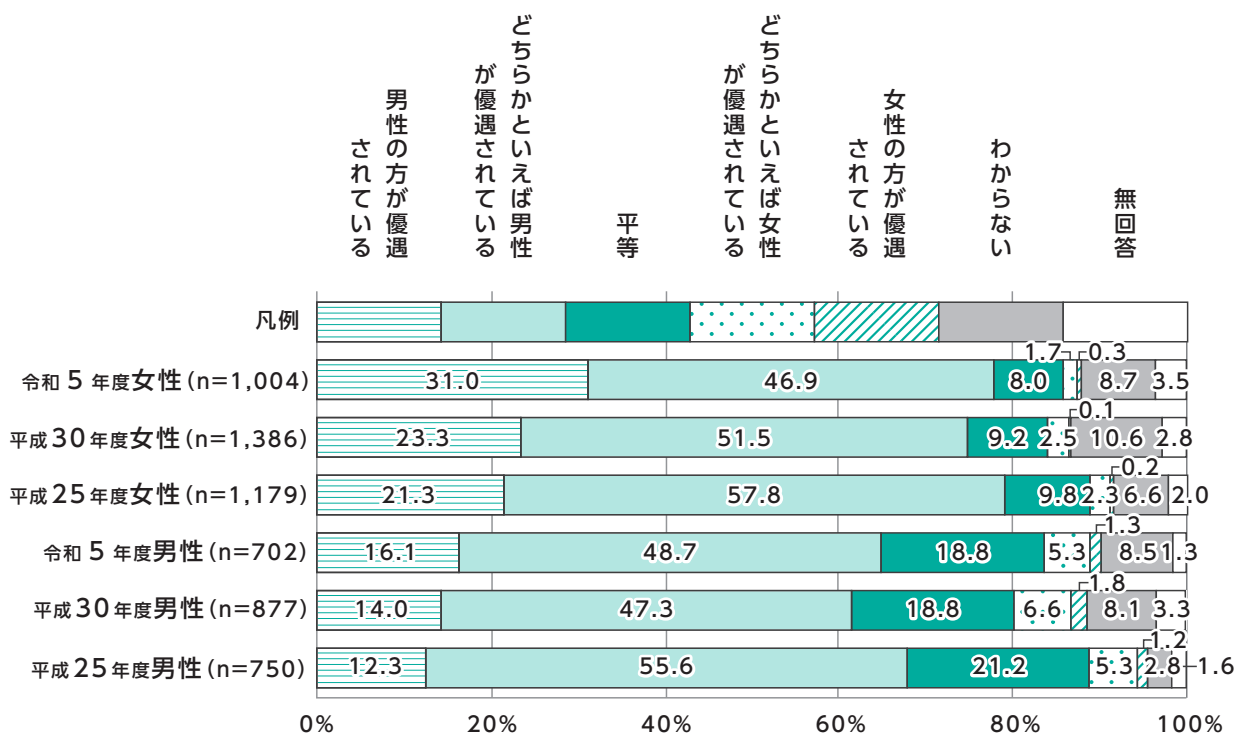


資料：令和6年度 市基本計画の成果指標に関する意識調査

一方で、男女共同参画意識を持つ若年層においても、意識に行動が伴わない場合も多く、男女共同参画に対して無関心な層に対する働きかけも重要であり、今後とも、高齢者層と併せて、進学、就職、結婚、子育て、介護など、それぞれのライフステージに応じ、防災や子育て、職業選択など、身近で共感の得られるテーマで取組みを推進することが求められています。

こうした取組みに、より実効性を持たせるためには、各校区に自治協議会があり、地域活動の場として公民館が設置されているという福岡市の特色を生かし、地域との連携・協力により、実施していく必要があります。

社会全体で見た場合の男女の地位の平等感



資料：令和5年度 市政に関する意識調査

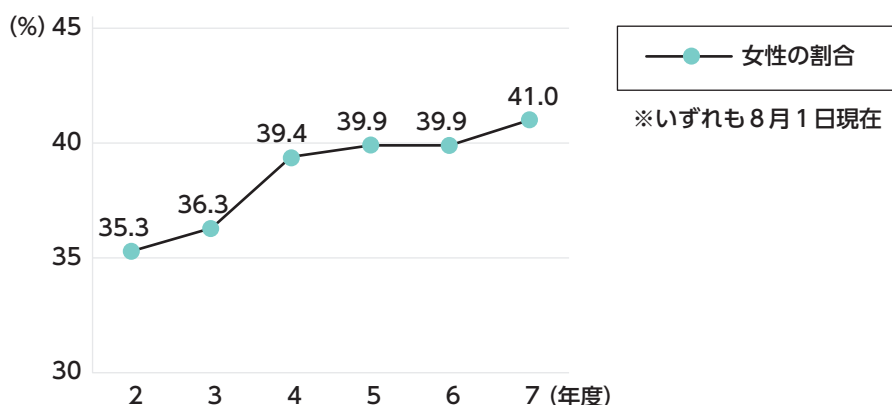
また、あらゆる分野における意思決定過程への女性の参画促進に向けた第4次基本計画の数値目標として、令和7(2025)年度までに女性委員のいない審議会等の解消、審議会等委員への女性参画率40%、市役所における女性管理職比率20%を設定し、取組みを進めてきました。

審議会等における女性委員の参画率は、令和7(2025)年8月1日現在で41.0%と、目標を達成し、市役所における女性管理職比率については、令和7(2025)年5月1日現在で20.3%と目標に到達したものの、一層の取組みが求められています。また、地域における諸団体の長への女性就任率は、日常的な地域活動への女性の活発な参画に比して、令和7(2025)年7月1日現在25.1%という低い数値になっており、女性の割合が10%に満たない団体もあります。令和5(2023)年度の「市政に関する意識調査」において、地域の女性リーダーが少ない理由としてもっとも多いのが「これまでの慣習で、リーダーは男性が就任してきたから(36.2%)」、次いで「女性は家事や仕事で忙しいから(34.6%)」となっており、女性がリーダーとなることを阻害する、社会通念、慣行、偏った意識や制度が背景にあるものと考えられます。

政策・方針決定過程には、女性をはじめとする多様な視点の反映が必須であり、審議会等への女性の参画率向上を図るため、きめ細かくで効果的な対応を充実させるとともに、女性職員が政策立案業務に積極的に参画できるよう、キャリア形成支援や柔軟な働き方の推進など、女性が活躍できる環境づくりを進める必要があります。

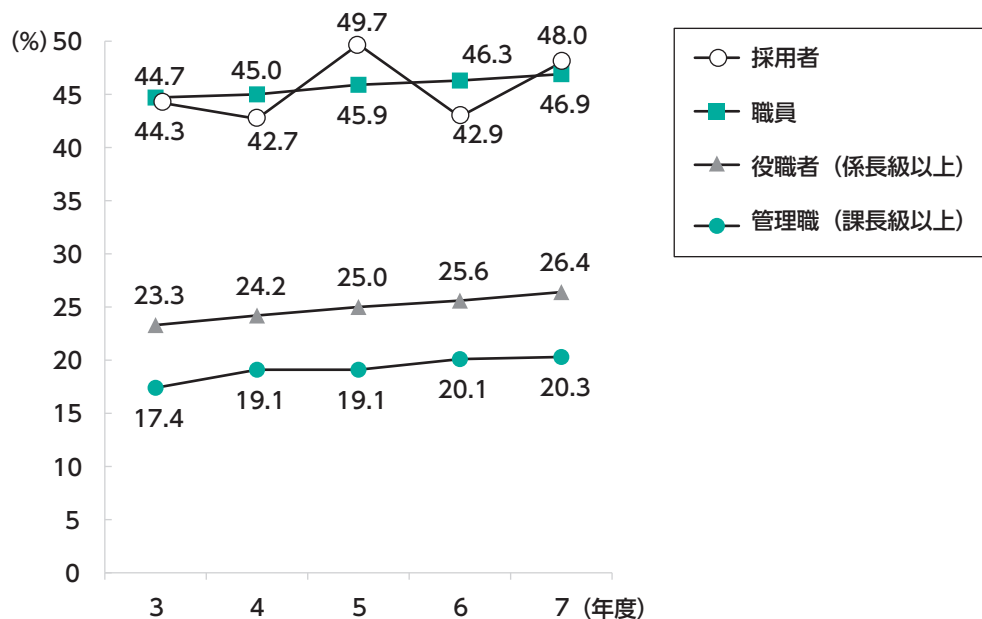
また、まちづくりの共働パートナーである自治協議会においても、男女共同参画協議会等をはじめ、地域の様々な場で活動する女性に向けてリーダー育成のための学習の機会を提供するなど、地域の自主性を尊重し、共感を得ながら、意思決定過程への女性の参画を進めることが求められています。

福岡市の審議会等委員への女性の参画状況の推移



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。令和7年度については5月1日現在の数

注3：職員及び役職者、管理職の数は5月1日現在の数

注4：職員及び役職者、管理職には旧県費負担教職員を含む

資料：総務企画局人事課

地域における諸団体の長への女性の就任状況(福岡市)

(各年7月1日現在)

団体名	2年度		3年度		4年度		5年度		6年度		令和7年度		
	女性 の 割合 (%)	女性 の 割合 (%)	女性 の 割合 (%)	女性 の 割合 (%)	女性 の 割合 (%)	女性 の 割合 (%)	女性 の 割合 (%)	女性 の 割合 (%)	女性 の 割合 (%)	総 数 (人)	女性 数 (人)	女性 の 割合 (%)	
自治協議会(※)	7.3	7.3	6.0	8.6	7.9	152	13	8.6					
公民館長	28.6	31.1	29.9	31.8	31.8	150	49	32.7					
青少年育成連合会(※)	30.8	29.8	31.3	35.1	35.8	150	52	34.7					
交通安全推進委員会(※)	9.7	8.7	8.7	9.4	7.7	150	12	8.0					
体育振興会(※)	6.6	6.0	5.3	7.3	7.2	151	12	7.9					
環境活動連絡会議(※)	15.5	19.7	19.7	22.3	24.4	161	39	24.2					
人権尊重推進協議会(※)	21.9	18.4	21.9	22.8	25.3	146	38	26.0					
社会福祉協議会	38.4	40.1	40.8	38.8	37.8	148	55	37.2					
老人クラブ連合会	10.4	10.6	11.2	13.7	17.5	119	21	17.6					
子ども会育成連合会	49.4	47.6	49.3	42.6	43.8	59	22	37.3					
市立小学校PTA	6.9	10.5	14.7	13.1	15.7	149	27	18.1					
市立中学校PTA	1.5	7.2	7.2	7.2	7.2	68	8	11.8					
地区民生委員・児童委員協議会	71.2	71.2	73.0	73.9	74.8	111	83	74.8					
合 計	22.3	22.6	23.4	24.2	24.9	1,714	431	25.1					

※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

資料：市民局男女共同参画課

② ジェンダーに基づく暴力*の根絶と被害者支援

配偶者等からの暴力(DV)、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪などのジェンダーに基づく暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、また男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであることから、根絶に向け取組みを進める必要があります。

ジェンダーに基づく暴力の被害者の多くは女性であり、背景には男女の固定的な役割分担意識、男女の社会的地位や経済的な格差など、社会的・構造的な問題が存在していることから、あらゆる暴力防止に向けた教育や予防啓発、被害者支援など、幅広い取組みが必要です。

令和5(2023)年度の「市政に関する意識調査」において、配偶者等から暴力(身体的、精神的、性的)を受けた際に実際に取った行動は、男女ともに「がまんした」割合が最も高く、相談できる窓口を「知らない」と答えた人も15%を超えています。

DVは、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、周囲も気づかないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。未然防止のため、早い段階で被害者が安全に相談できる体制を整備し、相談窓口の広報・啓発に取り組むとともに、被害を相談することに対する心理的なハードルを下げるための取組みや、被害者に寄り添った切れ目のない支援が求められています。

将来的にDVの被害者・加害者を生まないためには、若年層からDV予防教育を行うことが重要であり、教育部門と連携しながら発達段階に応じたデートDV(交際相手からの暴力)防止教育を行っていく必要があります。

DVが起きている家庭では子どもに対する暴力が同時に行われている場合があり、また子どもの前でパートナー間で暴力を振るうこと(面前DV)は子どもへの心理的虐待にあたるなど、DVは児童虐待と密接な関連があると言われていています。令和元(2019)年6月公布の「改正DV防止法」では、DV被害者の相談支援を行う機関と相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明記されており、配偶者暴力相談支援センターなどのDV被害者の相談支援を行う機関と、児童相談所などの児童虐待に対応する相談機関とのさらなる連携強化を図る必要があります。また近年、全国的に増加傾向にある男性DV被害者にも配慮が必要です。

そして、DVに限らず、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪・性暴力などのジェンダーに基づく暴力が社会的な問題であるという認識を広く浸透させるため、暴力の根絶と予防に向けた教育・啓発や相談窓口の周知をさらに推進していく必要があります。

ジェンダーに基づく暴力 *(Sexual and Gender-Based Violence(SGBV))

:[女性らしさ]や[男性らしさ]といった社会文化的に構築された性役割や性規範を背景にして振るわれる暴力を指す。(出典:JICAグローバル・アジェンダ No.14ジェンダー平等と女性のエンパワメント)

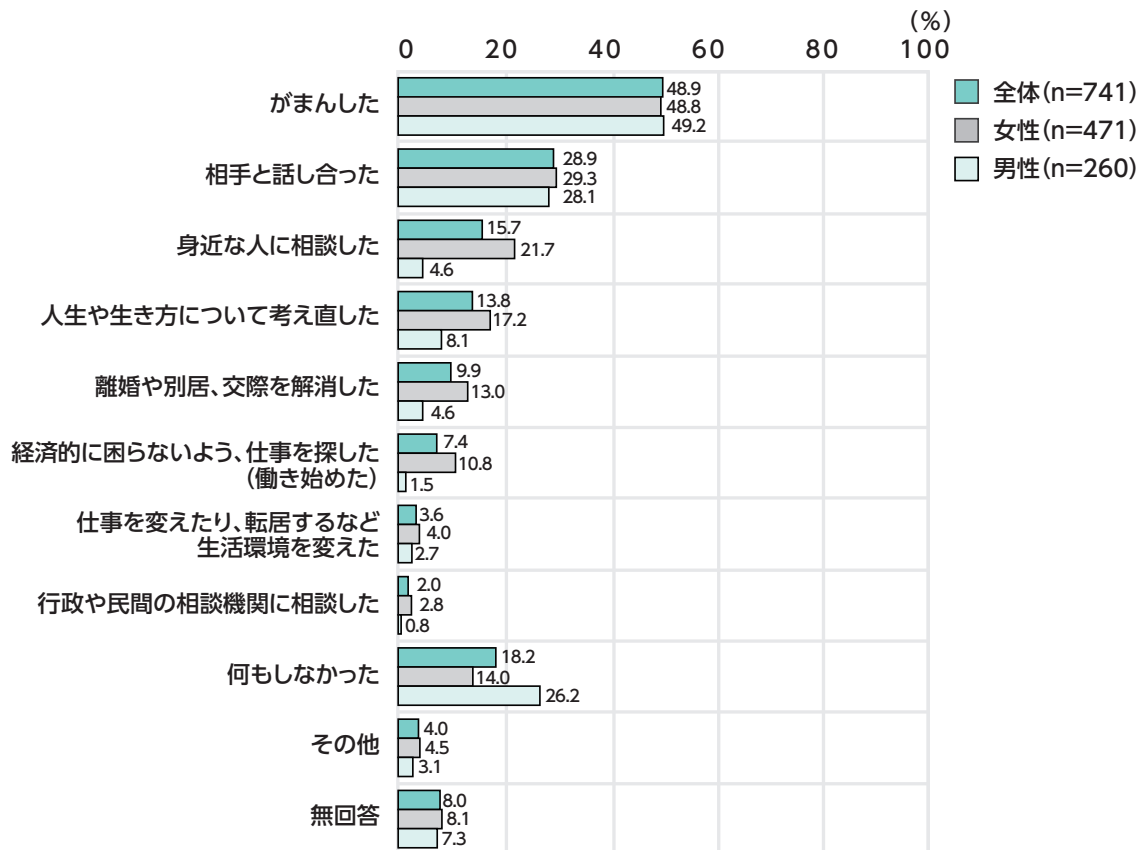
配偶者等から暴力を受けた経験

			さ 何 れ 度 た も	1 さ れ た 度	全 く な い	無 回 答	
凡例							
精神的に追い詰めること	あなたが話しかけても長い間無視する	全体(n=1,730)	8.1	17.3	68.2	6.5	
		女性(n=1,004)	10.0	15.7	68.6	5.7	
		男性(n=702)	5.3	20.1	67.7	7.0	
	あなたを大声で怒鳴る	全体(n=1,730)	9.7	18.9	65.3	6.1	
		女性(n=1,004)	12.0	19.6	63.6	4.8	
		男性(n=702)	6.4	17.9	68.5	7.1	
	あなたに「誰のおかげで生活できるんだ」、「かい性なし」などと言う	全体(n=1,730)	4.2	7.4	82.3	6.1	
		女性(n=1,004)	5.6	9.2	80.2	5.1	
		男性(n=702)	2.1	5.1	85.9	6.8	
	あなたが大切にしている物を捨てたり、壊したりする	全体(n=1,730)	2.0	6.5	85.3	6.1	
		女性(n=1,004)	2.2	6.5	86.2	5.2	
		男性(n=702)	1.9	6.7	84.8	6.7	
	生活費を渡さない	全体(n=1,730)	3.0	2.7	87.6	6.6	
		女性(n=1,004)	4.6	3.2	86.5	5.8	
		男性(n=702)	2.1	0.7	90.0	7.1	
	身体への直接の攻撃など	命の危険を感じるぐらいの暴力を振るう	全体(n=1,730)	0.7	1.9	91.0	6.4
			女性(n=1,004)	1.0	2.7	90.9	5.4
			男性(n=702)	0.1	0.9	92.0	7.0
命の危険を感じるほどではないが何らかの暴力を振るう		全体(n=1,730)	1.7	6.3	85.7	6.2	
		女性(n=1,004)	2.6	8.5	83.7	5.3	
		男性(n=702)	0.4	3.1	89.5	7.0	
性に関すること	あなたの意に反して性行為を強要する	全体(n=1,730)	2.5	5.5	85.1	6.9	
		女性(n=1,004)	3.6	8.7	81.8	6.0	
		男性(n=702)	1.1	1.0	90.3	7.5	
	あなたが見たくないのに、ポルノ雑誌・ビデオを見せる	全体(n=1,730)	0.3	1.5	91.4	6.8	
		女性(n=1,004)	0.4	2.3	91.6	5.7	
		男性(n=702)	0.1	0.4	92.0	7.4	
	避妊に協力しない	全体(n=1,730)	1.8	4.0	86.8	7.4	
		女性(n=1,004)	2.8	6.3	84.9	6.1	
男性(n=702)		0.4	1.0	90.3	8.3		
中絶を強要する(女性のみ)(n=1,004)	全体(n=1,004)	0.5	2.8	89.7	7.0		
その他、行動の束縛など	あなたの外出先や携帯電話、メール、郵便物などを細かくチェックする	全体(n=1,730)	1.9	4.2	87.1	6.9	
		女性(n=1,004)	1.7	4.2	88.6	5.5	
		男性(n=702)	2.1	4.3	85.6	8.0	
	あなたが社会活動や仕事をするをいやがる(させない)	全体(n=1,730)	2.0	4.6	86.2	7.1	
		女性(n=1,004)	2.9	6.8	84.6	5.8	
		男性(n=702)	0.9	1.7	89.3	8.1	
	あなたに借金をさせる	全体(n=1,730)	1.0	2.1	89.5	7.4	
		女性(n=1,004)	1.5	3.2	89.3	6.0	
		男性(n=702)	0.3	0.7	90.5	8.5	

0% 20% 40% 60% 80% 100%

資料：令和5年度 市政に関する意識調査

暴力を受けて、実際はどう行動したか



資料：令和5年度 市政に関する意識調査

③ 困難を抱える女性への支援

単身・高齢世帯の増加、雇用・就労環境の変化、地域コミュニティの希薄化、ライフスタイルの多様化、情報化社会の進展などを背景に、貧困、孤独・孤立、高齢者、障がい者、外国人、性的マイノリティ等が抱えている様々な課題は複雑化・複合化する傾向にあります。

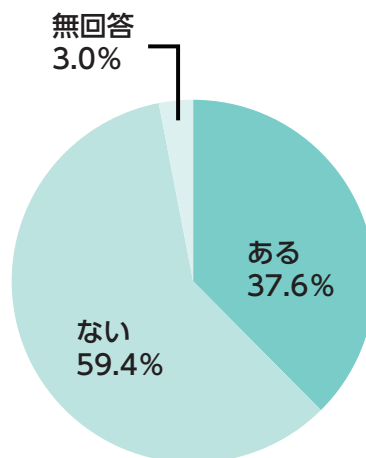
これらに加え、女性は、女性であることにより、固定的な役割分担意識や社会的・経済的格差から貧困などの様々な生活上の困難に陥るおそれがあります。また、女性は男性に比べ性暴力や性的虐待、性的搾取といった性被害を受けやすい状況にあることや、予期せぬ妊娠など、心身の健康や社会生活上に影響する深刻な課題を抱える場合があります。また、女性をめぐる諸問題は、経済危機、疫病や大災害の発生といった社会的な危機が発生した際に顕在化することからも、女性は、社会の情勢に影響を受けやすい立場にあることがうかがえます。

令和7(2025)年度の「市政アンケート調査」において、女性であることに起因した困難な経験や、身近な女性から困難な経験を見聞きした経験の有無を尋ねたところ、「ある」と回答した割合が37.6%と、約4割の方が何らかの困難な経験をしたり見たり聞いたりした経験があることが分かりました。

「ある」と回答した中で、困難な経験の具体的内容としては、「育児、教育への不安や負担感」が43.8%と最も高く、次いで「妊娠、出産への不安や負担感」が42.4%、「学校や職場での人間関係のトラブルやハラスメント被害」が41.4%となりました。また、「配偶者や元配偶者、交際相手からの暴力・暴言」や「性被害、性的問題」、「親、きょうだい、こども等からの暴力・虐待」など、人権侵害にあたる経験の回答も見られました。

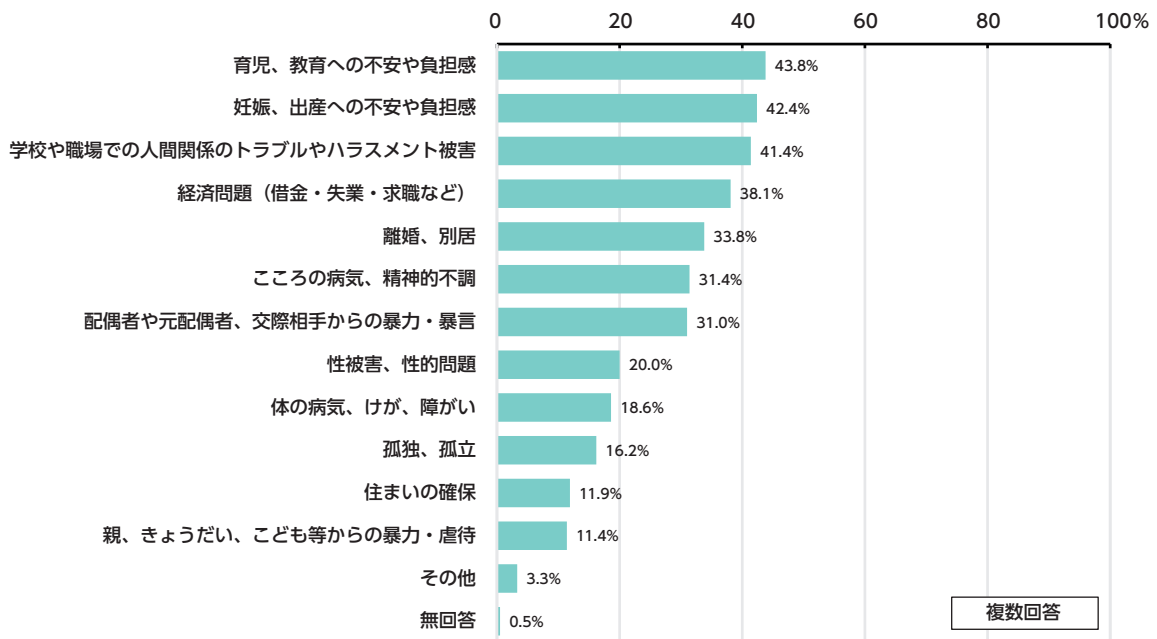
困難な経験の相談先としては、「友人・知人」が55.2%、「家族・親戚」が51.4%と、身近な人へ相談する割合が高くなっています。一方で、「誰にも(どこにも)相談したことがない」が18.1%と3番目に高い割合となっています。

女性であることに起因する困難な経験の有無、あるいは 身近な女性から困難な経験を見聞きした経験の有無 (n=559)



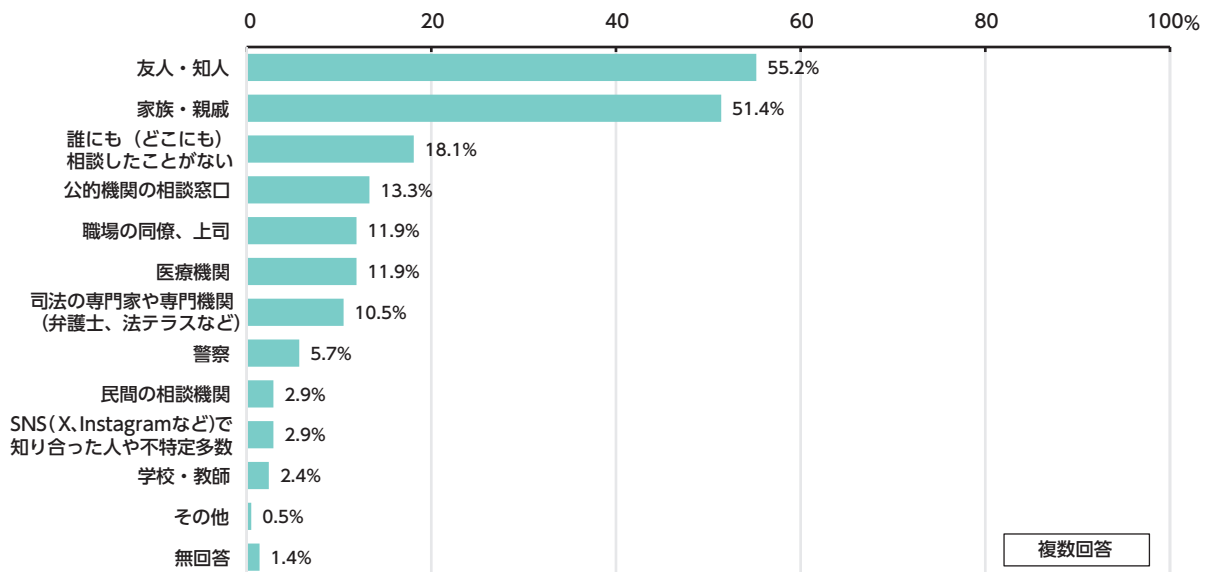
資料：令和7年度 市政アンケート調査(第1回)

困難な経験の具体的内容 (n=210)



資料: 令和7年度 市政アンケート調査(第1回)

困難な経験の相談先 (n=210)



資料: 令和7年度 市政アンケート調査(第1回)

令和6年4月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」では、国や地方自治体は、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他様々な事情により日常生活または社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性やそのおそれのある女性が安心かつ自立して社会生活を営むことができるよう、抱えている課題やその背景、心身の状況等に応じた適切な支援を包括的に提供する体制を整備するものとされています。

本市では、これまで、女性に向けた専門的な相談支援のほか、高齢、障がい、子ども、在住外国人、生活困窮などの各分野での支援を幅広く実施してきましたが、複数の分野にまたがる課題や新たな課題、また、既存の施策や取組みでは対応しきれない支援の狭間にあるニーズに適切に対応するためには、民間団体を含めた多機関協働による連携支援の枠組みのもとで役割分担や支援方針の共有を図ることや、ニーズの早期把握や自立までの中長期的な支援も視野に入れつつ、新たな支援のあり方についても検討する必要があります。

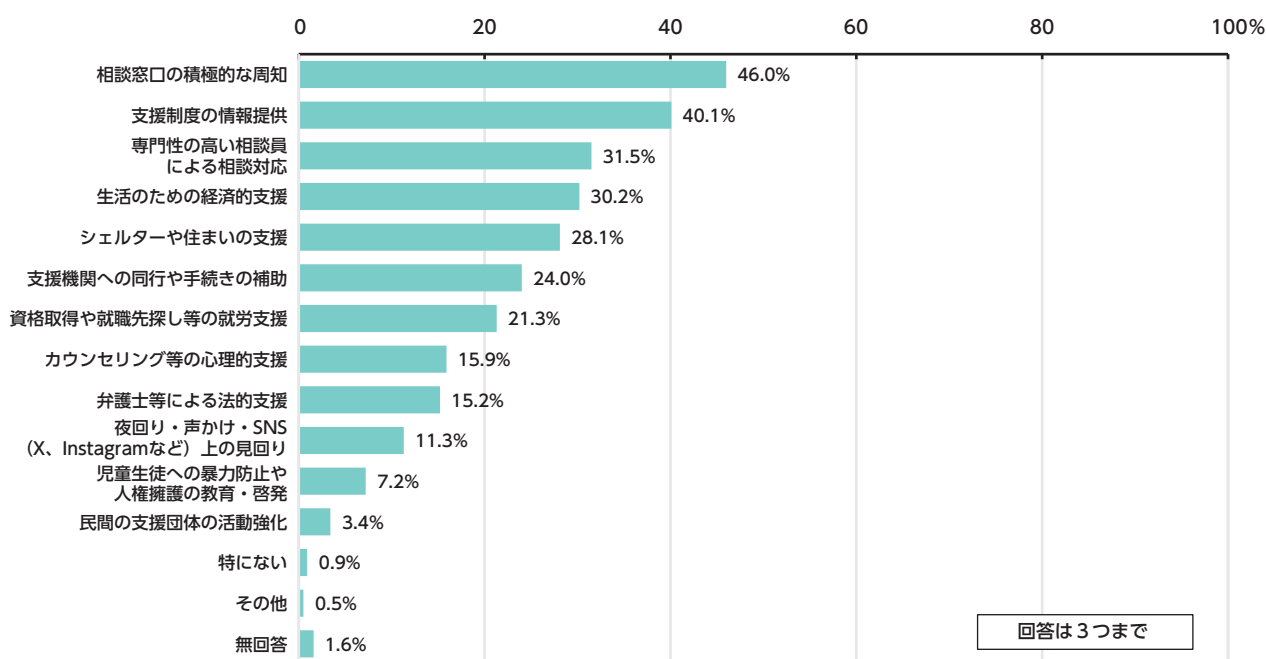
なお、困難を抱える女性への支援や施策の実施にあたっては、困難を抱える女性の人権を尊重し、寄り添い、その意向を最大限尊重するとともに、女性個人に起因する問題と捉えることなく、置かれた状況やその背景にある社会的な問題を踏まえ、適切に対応することが求められます。

令和7(2025)年度の「市政アンケート調査」では、困難な問題を解決するために行政がすべきこととして、「相談窓口の積極的な周知」が46.0%と最も高く、次いで「支援制度の情報提供」が40.1%、「専門性の高い相談員による相談対応」が31.5%でした。

また、望ましい相談体制としては、「匿名でできること」が50.6%、「周りに知られず安心してできること」が45.4%、「24時間いつでもできること」が44.5%でした。

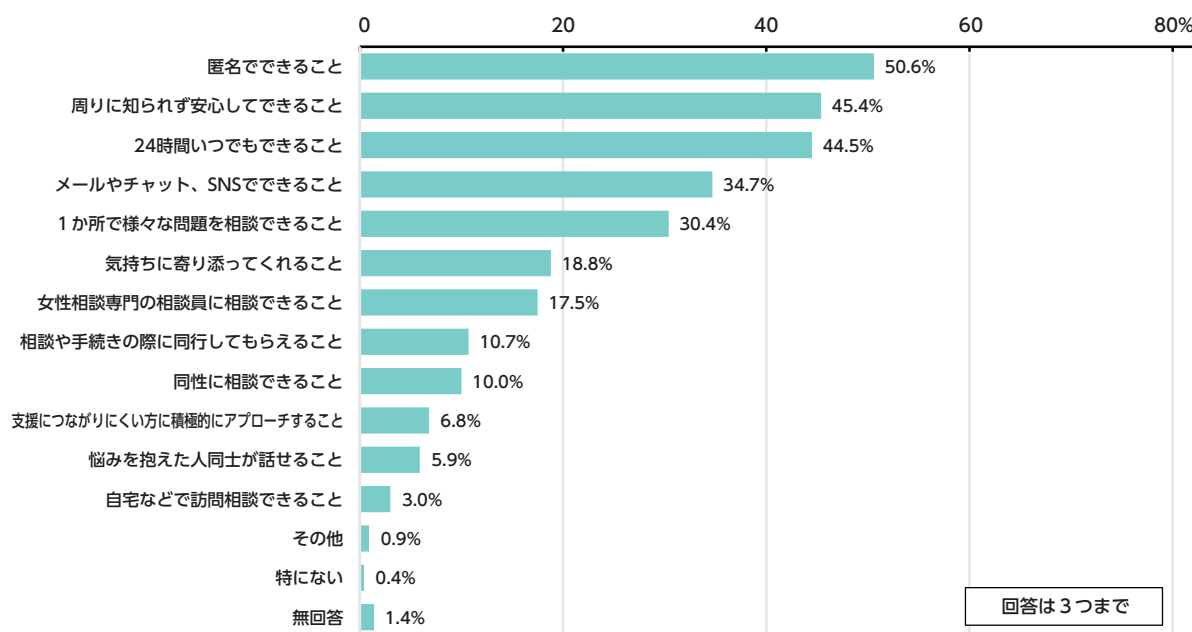
一人ひとりの状況に応じた多様な支援を包括的に提供するとともに、誰もが安心して気軽に悩みを相談できる相談体制の整備を進めていく必要があります。

困難な問題を解決するために行政がすべきこと (n=559)



資料：令和7年度 市政アンケート調査(第1回)

望ましい相談体制 (n=559)



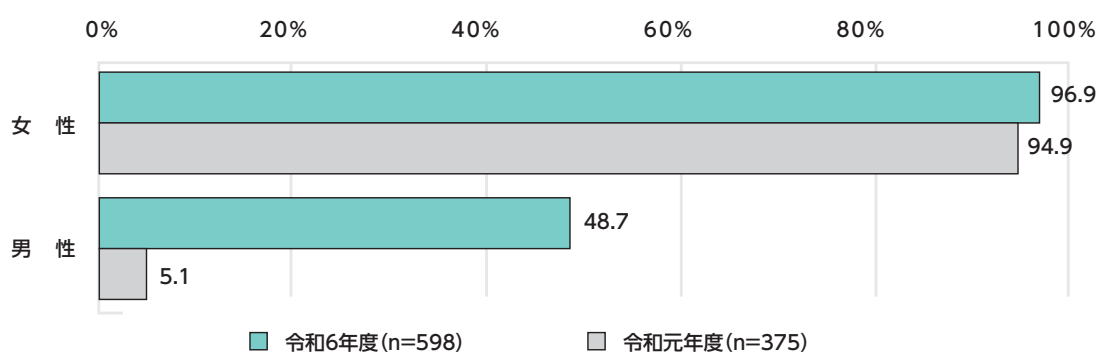
資料: 令和7年度 市政アンケート調査(第1回)

④ ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進

令和2(2020)年以降の新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、時間と場所を選ばない多様で柔軟な働き方がますます広がり、働き方改革も進んでいます。令和6(2024)年度の「福岡市内事業所における労働実態調査」では、年次有給休暇取得率が60%以上の企業は約5割まで増加し、1カ月の平均残業時間が20時間以下の企業も約8割に達するなど、労働環境は改善傾向にあることがうかがえます。

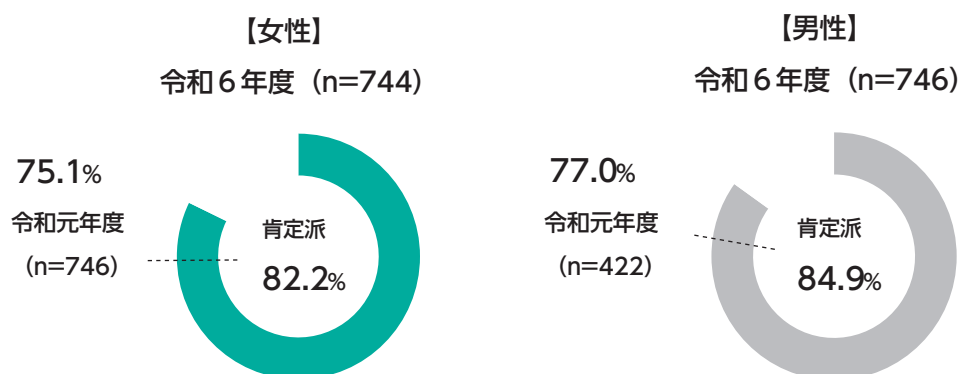
さらに、男性の育児休業取得率は48.7%と、5年前の5.1%から大幅に上昇するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みが成果を上げており、働きやすいと感じる労働者も増えています。

育児休業取得率



資料：令和6年度 福岡市内事業所における労働実態調査

最近3年程度での働きやすさについての変化

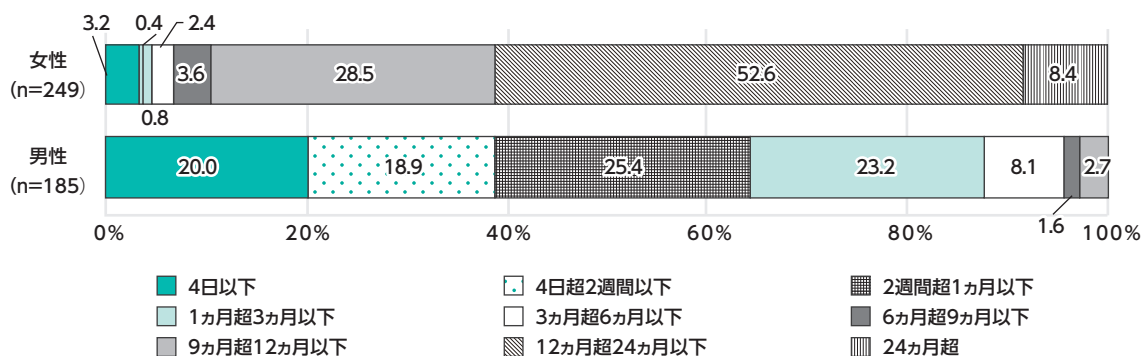


資料：令和6年度 福岡市内事業所における労働実態調査

育児や介護のダブルケアや自身の病気治療など、仕事との両立の支援を要する様々な理由を抱えた労働者が今後一層増えることが予想されます。このような中、ワーク・ライフ・バランスを推進することは、優秀な人材の確保、定着、意欲の向上、最終的には業績の向上など、企業の持続可能な成長にもつながります。男女ともに多様で柔軟な働き方を選択できるよう、企業への働きかけなどの啓発を進めていくとともに、ワーク・ライフ・バランスのさらなる実現に向けて、DX推進などの業務効率化への取組みを進める必要があります。

また、固定的な役割分担意識は改善しているものの、家庭内における家事・育児・介護の役割分担は依然として女性に偏っており、育児休業取得者の平均取得期間や短時間勤務制度の利用状況などにおいても、男女で大きな差が生じています。

育児休業取得者の平均取得期間



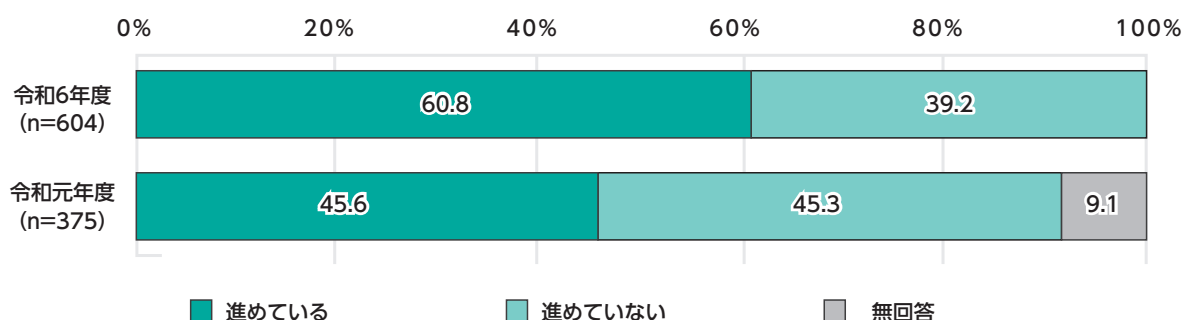
資料：令和6年度 福岡市内事業所における労働実態調査

女性が男性に比べ無償ケア労働の負担を多く引き受けている状況を解消し、男女がともに家事・育児等に参画しながらキャリア形成と両立可能な働き方を選択できる環境を整備するため、「共働き・共育て」の推進に向けた取組みや、介護との両立に向けた環境づくりは重要です。また、地域活動などにおいても、男性が積極的に参画できるよう、地域や市民団体、企業などと連携しながら取組みを進める必要があります。

また、女性活躍に関しては、令和6(2024)年度の「福岡市内事業所における労働実態調査」において、女性活躍の取組みを「進めている」と回答した事業所は60.8%で、令和元年度の45.6%から15.2ポイント増加しています。

女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況をみると、「正社員として働き続ける人がほとんどである。(8割以上)」が60.1%で、令和元年度の41.1%から19.0ポイント増加しており、事業所における女性活躍の取組みや、女性が働き続けられる職場環境づくりは進んでいます。

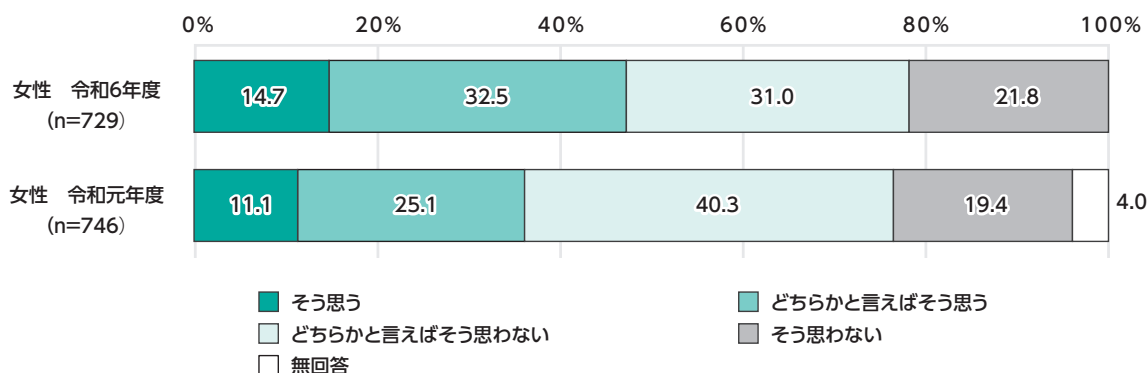
女性活躍推進への取組み状況



資料：令和6年度 福岡市内事業所における労働実態調査

また、昇進したいと考える女性の割合は、47.2%で、令和元年度の36.2%から11.0ポイント増加し、女性の意識改革が進んでいることもうかがえます。

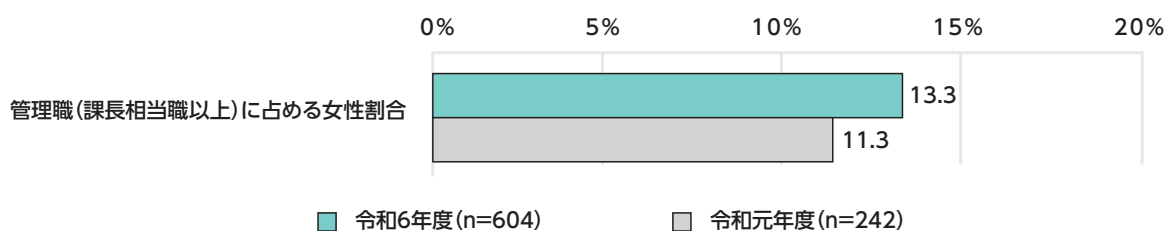
今後の昇進意欲



資料：令和6年度 福岡市内事業所における労働実態調査

一方で、事業所における女性管理職比率は13.3%にとどまるなど、女性の能力が十分に発揮されているとは言えない状況であり、男女間格差は未だに解消されていません。

女性管理職比率



資料：令和6年度 福岡市内事業所における労働実態調査

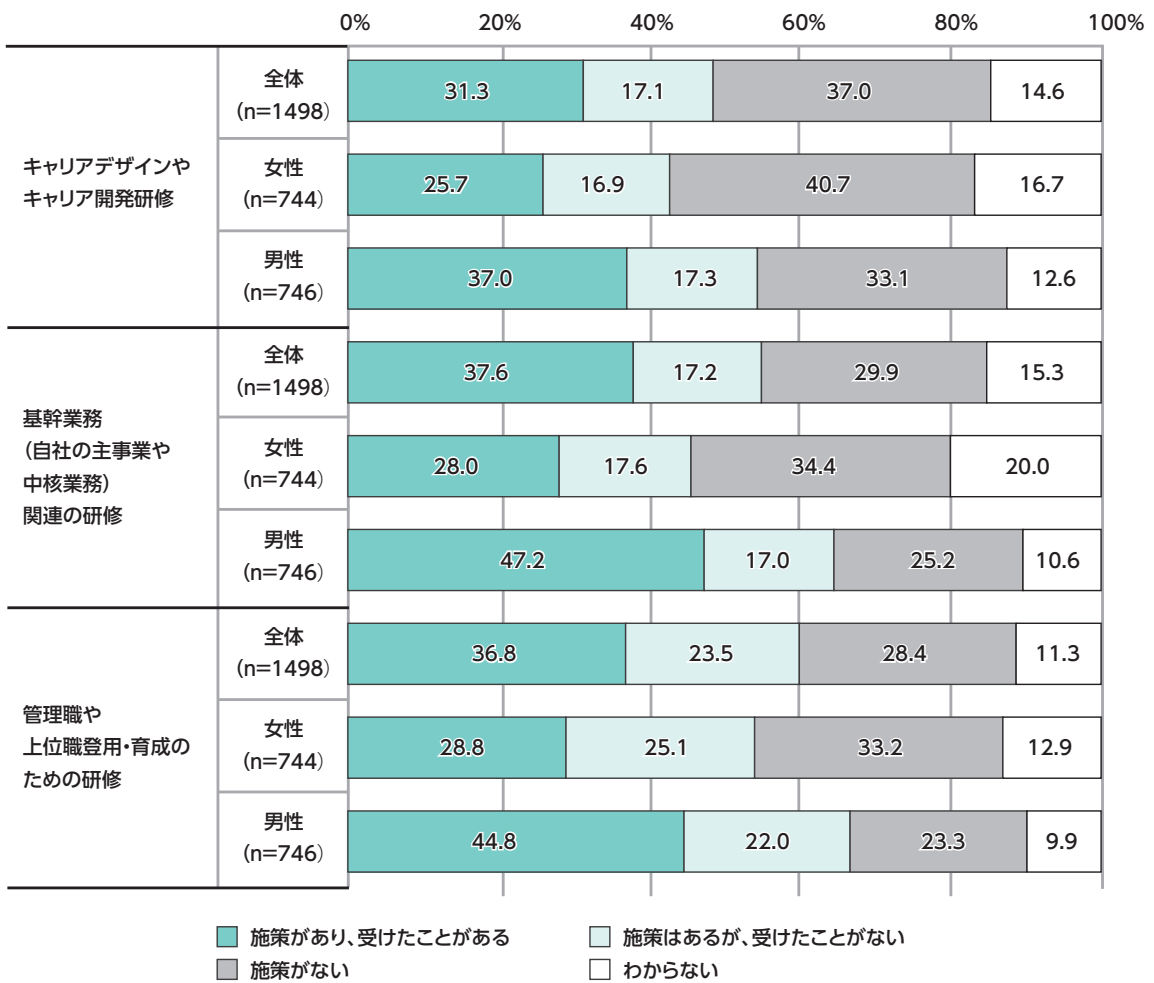
男女間格差(賃金、昇進)については、男女の固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを背景に、配置や経験などの人材活用のプロセスにおける、性別の偏りなど、従来の雇用制度や慣行が、格差が生じる要因の一つとなっていることが想定されます。

企業における配置や経験、働き方などの男女別の状況を数値化し、女性活躍の取組みを多角的な視点で診断できるプログラム導入、活用促進など、企業の取組みを強化する必要があります。

また、女性活躍などに関する企業向けの講演や、女性のキャリア形成に向けた講座を実施するとともに、健康課題等と仕事の両立支援を行うなど、誰もが自らのキャリアパスを描いて働き続けることができるよう、企業への啓発や支援に取り組むことが求められます。

さらに、女性の再就職や起業支援を行うほか、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みを進める必要があります。

研修実施・受講状況



資料：令和6年度 福岡市内事業所における労働実態調査