

第 11 期第 6 回福岡市男女共同参画審議会（令和 8 年 8 月 3 日）

議題 2

福岡市男女共同参画基本計画（第 4 次）の
総合評価について

1 男女共同参画基本計画（第4次）の進行管理・実施状況評価の方法

（1）進行管理・実施状況評価の考え方

① 目的

福岡市男女共同参画基本計画（第4次）（計画期間：令和3年度から令和7年度）の進捗状況を確実に把握し、その評価を行うことにより、計画の実効性を確保し、評価を次年度以降の施策に反映させ、男女共同参画社会の実現に向けた諸施策を推進する。

② 評価の対象及び方法等

【評価の対象等】

区分	対象	評価者	摘要
一般評価	一般評価事業 事業実施担当課が実施する各事業 〈資料3・参照〉	事業実施担当課 毎年度、「達成度」について自己評価を実施  審議会に報告 次年度以降の事業に反映	〔判定区分〕 〈達成度〉 A：90%以上（十分達成している） B：70%以上（ある程度達成している） C：50%以上（達成が不十分である） D：50%未満（達成できていない） 令和7年度までの事業目標を踏まえ、7年度事業の「達成度」を自己評価。
重点評価	重点評価項目 重点的に取り組む施策（5項目） 〈P3～6・参照〉 （進行管理票） 〈資料2・参照〉	審議会 毎年度、継続的に評価を実施  次年度以降の施策に反映	〔判定区分〕 〈達成状況〉 ・順調 ・おおむね順調 ・やや遅れている ・遅れている ・重点評価項目に該当する事業の実施状況について、達成状況の判定とともに、審議会での主な意見を記載。
総合評価	基本目標 基本計画（第4次）に規定する5つの基本目標	審議会 全ての評価内容を踏まえ、次期計画策定過程で評価を実施（令和7年度）  次期基本計画に反映	

2 第4次基本計画の総合評価 基本目標に対する審議会意見（事務局案）

基本目標1：あらゆる年代・性別で男女共同参画意識が浸透した社会

審 議 会 意 見
「男は仕事、女は家庭を守るべき」という男女の固定的な性別役割分担に否定的な考えを持っている人は、第4次計画策定時（令和元年度）は女性76.5%、男性68.2%であったが、令和7年度は女性83.6%、男性73.6%となっており、女性は第4次計画の数値目標を達成したが、男性は未だ目標値に届いていないことが課題である。加えて、年代が上がるほど解消度が下がる傾向にあり、意識啓発を行うにあたっては、その結果を踏まえた工夫が必要である。 「男女共同参画推進センター・アミカス」等において、広く市民を対象とした男女共同参画に関する意識啓発のための講座・講演会の実施、学習機会の提供などの広報・啓発が行われてきたところであるが、男女の固定的な役割分担意識の解消を目指し、ライフステージに応じた身近なテーマで、一層実効力のある取組みを推進していく必要がある。

基本目標2：あらゆる暴力が根絶されるとともに、誰もが安心して暮らせる社会

審 議 会 意 見
配偶者等からの暴力を防止し、被害者の早期発見、早期対応を図るため、若年層を含めた暴力防止のための広報・啓発や相談窓口の周知を行うとともに、配偶者暴力相談支援センターをはじめとする関係機関と連携して、相談、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まれている。 しかしながら、令和5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を「受けた経験がある」と回答した人の割合は、精神的、身体的、性的のいずれにおいても減少傾向にある一方で、暴力を受けた際には、男女ともに「がまんした」と回答した人が最も多くなっていることから、安心してDV被害について相談できる窓口の周知に加え、被害者に寄り添った支援を引き続き行っていくことが必要である。 また、暴力被害後の心身の健康回復には時間を要することから、被害者本人や同伴する児童に対するカウンセリングなど心理的支援の充実を図る必要がある。

基本目標3： 仕事と生活の調和が実現した社会

審 議 会 意 見

企業向けセミナーや講演会、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・促進に取り組まれた。

市役所内においては、メリハリのある働き方への転換に向けて時間外勤務の縮減などに取り組むとともに、男性職員の家事・育児参画を促進し、令和6年度に育児休業を取得した男性職員の割合が103%と大幅に増えるなどの改善が見られた。また、令和7年度も98.8%と高水準を維持している。

しかしながら、家庭内における無償ケア労働は依然として女性に偏っており、育児休業取得率や平均取得期間においても男女差が生じていることから、男女がともに暮らしやすい社会に向けては、共働き・共育での推進や取得期間の延伸を含めた男性の育児休業の取得促進など、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整備を進める必要がある。

基本目標4： 働く場において女性が能力を発揮して活躍できる社会

審 議 会 意 見

健康課題等と仕事の両立支援など新たな課題に対して先進的に取り組み、企業において女性の活躍が進むよう支援が図られた。

就業による自立を目指す女性に対しては、ハローワーク等と連携した就職支援や資格取得支援を行うほか、働く女性のスキルアップや起業支援など様々な女性のチャレンジを支援する講座が開催され、女性が能力を発揮できるよう取り組みがなされた。

しかしながら、働く場における男性中心の意識・慣行は未だ解消されておらず、民間企業における女性管理職の割合は13.3%と目標値に届かず、女性活躍推進に向けたさらなる取り組みが求められる。女性の積極的な採用、就業継続や管理職への登用が進められるよう、働きやすい職場環境の整備や男女の均等な機会と待遇の確保について、引き続き企業への啓発や具体的な改善への働きかけを促進する必要がある。

審 議 会 意 見

市の審議会等委員への女性の参画率について、第4次基本計画において、「令和7年度までに40%」の数値目標を設定し、改選時の事前協議の徹底や、審議会ごとの参画率の公表に努めるなど、審議会等委員への女性の参画促進に向けた取組みを強化した結果、令和7年度の参画率は41.0%となっており、第4次基本計画の目標値を達成した。

また、市役所内においては、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きた。その結果、市役所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）となっており、第4次基本計画の目標である20%を達成しているが、今後とも、女性職員のキャリア形成支援や、柔軟な働き方の推進など、誰もが活躍できる環境づくりに取り組む必要がある。

地域における諸団体の長への女性就任率は引き続き低い水準にあり、女性リーダー育成の取組みを進めていただきたい。