

論 總 画 計

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2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

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ることが多く、長時間労働が男性の家庭や地域への参画促進を困難にしています。平成19年10月～24年9月までの5年間に介護・看護のために仕事を辞めた人は約44万人で、うち8割は女性です。超少子高齢社会を迎えるにあたって、介護離職の防止は喫緊の課題となっています。ワーク・ライフ・バランスの実現と、多様で柔軟な働き方や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

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人以上の企業に「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられるとともに、平成26年4月の法改正により、同法の期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

さらに、平成24(2012)年7月1日に改正「育児・介護休業法(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)」が全面施行され、3歳未満の子育て中の労働者の短時間勤務制度の義務化、及び所定外労働の免除の制度化や、介護休業に加えて介護休暇制度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。

平成27(2015)年12月には「第4次男女共同参画基本計画」(計画期間：平成28(2016)年～32(2020)年)が策定されました。この計画には、男性中心型労働慣行等を変革していくことや、平成27(2015)年8月に成立した「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。)の着実な施行等により、女性採用・登用のための取組や、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組を進めることなどが盛り込まれています。

また、女性活躍推進法の施行にともない、平成28(2016)年4月1日から、従業員301人以上の企業等における女性登用の数値目標等を盛り込んだ事業主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推進活動の支援」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、延長保育実施園や病児・病後児デイケア事業及び一時預かり事業実施施設の拡充、留守家庭子ども会事業の受け入れ学年の拡大など、多様なニーズに対応した子育て支援の充実に取り組みました。

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

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、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、女性の起業を支援するセミナーや「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（※1）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セミナーや相談・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。

また、企業における女性管理職比率については、平成26年度の市女性労働実態調査において、「第9次福岡市基本計画」の中間目標値7%（平成26年度）を上回る10%となりました。

※1：平成28年4月から女性活躍推進課となります。

◆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庁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ない働き方の徹底などさら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

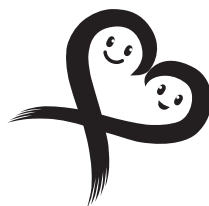
地域からの提案で、第2次基本計画に盛り込んだ、市独自の男女共同参画週間（みんなで参画ウィーク：11月3～9日）を平成23年度に創設し、広報・啓発に使用する男女共同参画シンボルマークも定めました。

週間の創設を機に、地域における男女共同参画推進活動の機運が高まっています。市は週間の周知やコーディネーター派遣など校区の活動を支援していますが、地域でも校区同士で取組へのアドバイスや呼びかけが行われており、週間に合わせて毎年130を超える校区で研修や広報・啓発など、主体的な取組が行われるようになってきました。取組内容についても、男性や若い世代を含めた校区住民全体を対象にするなど、様々な工夫が行われています。

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、地域諸団体で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、男女共同参画推進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。

「みんなで参画ウィーク」と
一体となって福岡市の男女共同参画を
推進するためのシンボルマークです。



福岡市男女共同参画シンボルマーク

(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%

資料：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）
審議会等委員への女性の参画率	28.9%	32.7% (※見直し後は33.7%)
女性委員のいない審議会等の数	12	6 (※見直し後は2)

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等の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。

※審議会等委員への女性の参画率については、他都市と比較条件を合わせるため、第3次計画の目標値からは行政委員会を除くこととしました。

- 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男女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や、困難を抱えた女性等への支援

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。

男女ともに非正規雇用労働者が増加する中、女性は、妊娠・出産等により就業の中断が生じやすいことなどから、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、ひとり親家庭等への支援を行っていく必要があります。

◆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管理職（役員除く課長級以上）の割合は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。働くことの意義は、経済的な自立を促進するだけでなく、自己実現や社会貢献の手段にもなり得ます。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、職業能力向上・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

審議会等委員への女性の参画率は平成27年6月1日現在で32.7%（見直し後は33.7%）、女性委員が一人もいない審議会等が6つ（見直し後は2つ）という状況であり、5年前の28.9%から参画率は増加し、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（係長級以上）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全体で進む中、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必要があります。

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、男女共同参画の施策を効果的に進めることが求められます。