

# 第1部

## 計 画 総 論

\*の付いた用語については、  
巻末（P67～）で解説して  
います。

## I 計画策定にあたって

### 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」（以下「第 1 次基本計画」という。）を策定し、以降 2 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 3 次）」（以下「第 3 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展や労働力人口の減少など、社会経済情勢が大きく変化する中、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 4 次）」（以下「第 4 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）年に中国・北京で開催された第 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 25 年が経過し、国際社会においては、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進むとともに、各国において、政治分野、経済分野などでの女性の進出が顕著になっています。

平成 27(2015)年 9 月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」において「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エンパワーメント\*を行う」が掲げられ、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。

また、諸外国においては、クォータ制\*の浸透や強制力を持った法制化の進展などにより、政治分野、経済分野での男女格差は縮小しているなかで、同分野での女性進出が遅れている日本は、令和元（2019）年に公表されたジェンダーギャップ指数\*において、主要 7 か国（G7）で最低の 121 位（153 か国中）となっています。

#### (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、令和元（2019）年の出生数が 86 万 5 千人で、過去最低を大きく更新するとともに、高齢化率が 28.4%（令和元（2019）年 10 月 1 日現在）となるなど、社会・経済の担い手不足を懸念する声が高まっており、多様な人材の能力の活用などの観点から、重要な担い手としての女性の役割が期待されています。

しかし、女性が妊娠・出産などにより就業を中断する、いわゆるM字カーブ\*は解消されつつありますが、非正規雇用が多く、特に、ひとり親世帯では、生活困窮に陥りやすい状況にあります。

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に低水準で、男性の育児休業取得率も10%に満たないなど、男性の行動が変容するまでには、意識改革が進んでいない状況が見受けられます。

介護についても、平成24(2012)年10月から29(2017)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47万人、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います。

こうした状況の中、我が国の社会全体においても長時間労働の解消や正規・非正規にかかわらずの公正な待遇の確保など、働き方改革に向けた動きがようやく緒に就いたところであり、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にする社会、持続可能で多様性に富んだ社会の構築が求められています。

令和元(2019)年末に新型コロナウイルス感染症(COVID-19)が発生し、その後世界中に広がったパンデミックにより、企業活動、日常生活などすべての場において急激な変化が生じています。

このような急激な環境の変化に際しては、非正規雇用者など、社会的・経済的に立場の弱い方に大きな影響が出る傾向にあり、失業などで生活に困窮する方が増加する可能性もあるため、こうした方々の生活を支える「非常時」における支援が課題となっています。

一方で、令和2(2020)年6月21日に内閣府が発表した「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると、就業者の約35%がテレワークを経験したとされるなど、テレワークの導入やICT化が急速に進みつつあり、多様で柔軟な働き方の定着が期待されます。また、同調査によると、家族の重要性がより意識され、子育て世帯の約7割で家族と過ごす時間が増加しており、男性の家事・育児等への参画を促す好機ととらえることができます。

### (3) 国等の動き

平成30(2018)年5月に、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行され、地方公共団体においてもその推進が責務とされました。

また、平成30(2018)年7月に、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらずの公正な待遇の確保等を目指す「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布され、ワーク・ライフ・バランスの実現や、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方の選択が実現できる社会が求められています。

令和元年(2019)6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等の一部を改正する法律」が公布され、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、パワーハラスメント等の防止対策の強化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、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、令和元（2019）年6月には、「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が成立し、その中で「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。）も改正されました。児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、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法文上明確化されるなど、DV被害者支援と児童虐待対応との連携の強化が求められています。

さらに、福岡県においても、平成31（2019）年3月に、「福岡県における性暴力を根絶し、性被害から県民等を守るための条例」が公布され、令和2年（2020）年5月に全面施行されました。

国においては、「第5次男女共同参画基本計画」（計画期間：令和3（2021）年～令和7（2025）年）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、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、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。

### **3 第3次基本計画の評価と今後の課題**

第3次基本計画では、6つの基本目標と19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、「男女平等教育の推進」「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」「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」「地域における女性リーダー育成と男女共同参画の推進」の6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3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3次基本計画における主な取組みと成果、数値目標の達成状況、今後の課題は次のとおりです。



## (1) 主な取組みと成果

### ① 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、小・中学校における男女平等教育や、教育関係者を対象とした研修を実施するとともに、中学生向け出前セミナーを全中学校で実施しました。

中学生向け副読本については、平成 29 (2017) 年度に改訂し、令和元 (2019) 年度より中学生向け出前セミナーで活用するなど、活用率向上に向けた取組みを行い、令和元 (2019) 年度の活用率は 73.9%で、前年度よりも 20 ポイント以上の伸びとなりました。

また、男女混合名簿の採用率については、小学校は平成 29 (2017) 年度に 100%を達成し、中学校においても、令和 2 (2020) 年度に 100%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、相談窓口を周知するカードの配布を、従来配布していた区役所や市民センターなどの公的機関に加え、商業施設などでも行うなど、広報・啓発を進めました。さらに、若年層に対する予防啓発として、デートDV\*防止啓発カードやポスターを中学・高校や大学・専門学校等にて、学生や教職員向けに配布・掲示するとともに、市立高校等でデートDV\*防止教育講演会を実施しました。

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、相談対応から自立まで切れ目のない支援に取り組みました。

### ③ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

企業での出前型セミナーや講演会の実施、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」の認定など、企業のワーク・ライフ・バランスの普及・促進に取り組み、企業においてもその意識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、男性職員の家事育児参画を促進するため、子どもが生まれる男性職員が上司と面談し、計画的に休暇を取得できるよう育児計画書を作成するなどの取組みにより、令和元年度に育児休業等を取得した男性職員の割合は、21.4%となり、平成 27 年度の 9.0%から大幅に増加しています。

### ④ 子育て・介護支援の充実

保育需要の増加に対応するため、多様な手法により保育所等の整備を進め、待機児童数を減少させるとともに、延長保育や休日保育の拡充など多様な保育サービスを実施しました。

児童虐待防止については、相談体制の充実、関係機関とのネットワークの強化など

により、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。

また、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行う相談窓口として、平成 28（2016）年 7 月に「働く人の介護サポートセンター」を開設しました。

#### ⑤ 働く場での女性活躍の推進

平成 28（2016）年 8 月に「ふくおか女性活躍 NEXT 企業見える化サイト」を創設し、企業における女性活躍や働きやすい職場環境づくりへの取組みを公表・PRするとともに、女性のリーダー育成のための研修を開催することで、女性の活躍促進を支援しています。

また、就業による自立を目指す女性を支援するため、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。）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、企業合同面談会を開催するとともに、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において、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、女性委員のいない審議会等は、平成 28（2016）年度に解消されました。

また、市役所内では、平成 29（2017）年度に一部改訂された「福岡市職員の人材育成・活性化プラン（改訂版）」において、女性職員の活躍推進を重点取組みに位置付けるとともに、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、15.5%（令和 2 年 5 月 1 日現在）となり、第 3 次基本計画の目標値である 15%程度を達成しています。

#### ⑦ 地域における女性リーダー育成と男女共同参画の推進

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、校区の活動を支援する一方、140 を超えるほぼ全ての校区で研修や広報・啓発など、男女共同参画を推進する取組みが主体的に行われました。

また、地域における女性のリーダーを育成するため、平成 28（2016）年度～令和元（2019）年度に、地域活動を行ううえで必要なスキルを学ぶ「地域女性活躍チャレンジ塾」を開催し、受講者の中から、自治協議会の役員や公民館長に新たに就任される

など、取組みの成果が表れています。

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や寸劇隊の派遣などを実施しました。

## (2) 数値目標の達成状況

第3次基本計画では、計画期間（平成28年度～令和2年度）中に達成すべき数値目標として次の5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 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

	初期値 (平成25年度)	目標値 (令和2年度)	現状値 (平成30年度)
全体	14.3%	30%	13.0%
女性	9.8%	—	9.2%
男性	21.2%	—	18.8%

資料：平成25年度 市男女共同参画社会に関する意識調査

平成30年度 市政に関する意識調査

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、全体で1.3ポイント減少し、目標値に対して大きな乖離があります。目標の達成に向けては全社会的な意識の変革、行動の変容が求められるものであり、第4次基本計画では、中長期的な参考指標に位置づけることとしました。

### ② 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）

	初期値 (平成26年度)	目標値 (令和2年度)	現状値 (令和元年度)
女性	66.0%	75.0%	76.5%
男性	60.9%	70.0%	68.2%

資料：平成26年度 市基本計画の成果指標に関する意識調査

令和元年度 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、女性は令和元年度に76.5%となり、目標を達成しています。

男性は緩やかに増加していますが、目標達成は厳しい状況です。

③ 企業における女性管理職比率

	初期値 (平成 26 年度)	目標値 (令和 2 年度)	現状値 (令和元年度)
企業の女性管理職比率	10.0%	12.0%	11.3%

資料：平成 26 年度 市女性労働実態調査

令和元年度 市女性活躍推進に関する事業所等実態調査

企業における女性管理職比率は、11.3%であり、平成 26 年度より 1.3 ポイントの微増となっています。

④ 福岡市役所における女性管理職比率

	初期値 (平成 27 年度)	目標値 (令和 2 年度)	現状値 (令和 2 年度)
課長以上の比率	11.0%	15%程度	15.5%

資料：総務企画局人事課 5月1日現在の割合

福岡市役所における女性管理職比率は、15.5%となり、目標を達成しています。

⑤ 福岡市の審議会等委員への女性の参画率、女性委員のいない審議会等の解消

	初期値 (平成 27 年度)	目標値 (令和 2 年度)	現状値 (令和 2 年度)
女性の参画率	33.7%	40.0%	35.3%
女性委員のいない審議会等	1	0	0

資料：市民局男女共同参画課 平成 27 年度 6月1日現在 令和 2 年度 8月1日現在

審議会等委員への女性の参画率については、平成 27 年度より 1.6 ポイントの微増となっています。

女性委員のいない審議会等は、平成 28 年度に解消しています。

(3) 今後の課題

平成 16 (2004) 年の条例施行から約 15 年、さらに、第 3 次基本計画に基づく様々な施策を 5 年間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。

また、新型コロナウイルス感染症の流行下においては、地域での研修、個人や企業向けのセミナーなど様々な事業において、これまでの人が集まった状況下での実施という前提が大きく揺らいでおり、今後はオンラインの活用を始め、柔軟に対応していくことが求められています。

### ① ライフステージに応じた男女共同参画意識の浸透

男女共同参画意識については、近年、男女ともに高まる傾向にありますが、年代が上がるのに応じて、特に男性において低くなる傾向が見られます。「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や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス\*）の存在は、年代ごとに受けてきた教育、家庭や社会での体験などの違いにより、意識に差が生じているものと考えられます。

ただ、若い世代の男性においても、男女共同参画意識が行動に結びついていない人も多く、今後は、そもそも男女共同参画に無関心な人への意識啓発に加え、意識の変化が行動の変容へとつながるよう、対象者の年代やライフステージに応じた実効力のある取組みを推進していく必要があります。

### ② 配偶者等からの暴力（DV）の防止や貧困などの困難を抱える女性への支援

平成 30（2018）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りますが、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ます。このため、安心し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行うことが必要とされています。

暴力を未然に防ぐために必要な意識を定着させていくには、若年層に向けて早期に教育を行うことが重要であることから、若年層のDVに関する理解を深めることが課題となっています。さらに、DV被害者の相談支援を行う機関と児童相談所など、児童虐待に対応する相談機関との連携強化が求められています。

また、女性は、妊娠・出産などにより就業を中断すると、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ことから、ひとり親世帯や高齢の単身世帯への支援を行っていく必要があります。

### ③ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた男性の意識改革

労働時間の短縮、男性の育児休暇等の取得率向上など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた制度上の環境整備が進み、男性の意識に一定の変化は見られるものの、依然として家事・育児、さらには介護などの担い手が女性に偏っている状況であり、行動の変容に向け一層の意識改革への取組みが求められています。

また、育児や介護、さらには高齢化に伴う本人の病気治療など、フルタイムで働けない様々な事情を抱えた労働者や、高齢者、外国人等の多様な人材が、個々の能力を十分に発揮できるよう、多様で柔軟な働き方の普及促進に努めるなど、企業におけるワーク・ライフ・バランスを一層推進していくことが必要です。

#### ④ あらゆる分野の働く場における女性の進出と活躍の実現

25歳から44歳までの女性の有業率は上昇し、いわゆるM字カーブ\*は着実に解消されつつありますが、一方で、出産・育児などで退職する女性も多く、その場合、再度働きたいと思っても、正規での就労は難しいのが実情です。

また、企業の女性活躍推進に向けた取組みも未だ不十分であり、女性管理職の数も、女性自身が管理職を敬遠する意識が高いこととも相まって、諸外国と比較して大きく後れを取るなど、働く場における男性中心の意識・慣行は解消されていません。

働く場における男女間の不平等を解消し、均等な機会と待遇が確保されるよう、企業への啓発などを行うとともに、女性のキャリアアップや能力、意識の向上を支援していく必要があります。

#### ⑤ 意思決定過程への多様な視点の反映

市の審議会等委員への女性の参画率は35.3%、市職員における女性管理職の比率は15.5%と、ともに増加傾向にあるものの、より高い目標が求められている状況であり、地域における諸団体の長への女性就任比率についても、日常的な地域活動への女性の活発な参画に比して、22.3%という低い数値になっています。

意思決定過程には多様な視点の反映が必要であり、審議会等委員への女性の参画率向上に向けたきめ細かな対応や、市の女性職員のキャリア形成を積極的に進めるなど、女性が活躍できる環境づくりを進めるとともに、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、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促進に向けた支援を充実する必要があります。

#### ⑥ 推進体制上の課題

これまで、総合的な企画調整を行う部署と、拠点施設であるアミカスとが、それぞれの役割を果たしながら連携し、地域支援の窓口としての区役所とともに、市のあらゆる施策が男女共同参画の視点で実施され、市民的広がりを持つよう取組みを進めてきました。

これにより、市民の意識向上に一定の効果は出ていますが、今後、より一層効果的・効率的に事業を実施し、意識の向上を行動の変容へと繋げていくためには、市民とともに活動し、その声を直接聞くことのできるアミカスにおいて、事業の企画・立案など、総合的な企画調整機能を強化していくことが必要だと考えています。

## Ⅱ 第4次基本計画の基本的考え方

### 1 福岡市が目指す姿

#### 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

平成 27(2015)年の国連サミットにおいて、「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)」の目標 5 に「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメント\*を行う」ことが掲げられており、世界中がこの目標の実現に向けて、官民を挙げた取組みを進めています。

国においても、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」、「働き方改革を推進するための関係法律」、「女性の職業生活における活躍に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)など、働き方改革、女性活躍に向けた法律の制定・改定が行われ、企業等における制度などの整備も進展するなど、我が国における男女共同参画推進に向けた機運は着実に高まりつつあります。

また、福岡市では、第9次福岡市基本計画において「生活の質の向上」と「都市の成長」の好循環を創り出すことを都市経営の基本戦略として掲げ、分野別目標の一つとして、「一人ひとりが心豊かに暮らし、元気に輝いている」を設定しています。その実現に向けて、「すべての人の人権が尊重されるまちづくりと男女共同参画の推進」などに取り組み、男性・子ども・若年層を含め、あらゆる人に男女共同参画意識の浸透を図っていくことなどが示されています。これは、誰もが思いやりをもち、すべての人にやさしいまち「ユニバーサル都市・福岡」の実現にもつながるものです。

これまで、第1次から第3次基本計画までの15年間において、個々を尊重し合い、性別にかかわらず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すことを目指して、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、制度などを改める取組みを進めており、市民の意識にも一定の変化が生まれてきています。

こうした意識の変化が、一人ひとりの行動変容につながるよう、啓発から実践へと、次のステージへステップアップを図るため、ライフステージに応じた実効力のある取組みを進め、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ます。

第4次基本計画では、第3次基本計画の理念を引き継ぎながら、市が市民とともに目指す姿を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた取組み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 あらゆる年代・性別で男女共同参画意識が浸透した社会

あらゆる年代・性別の市民が、自らの意思で多様な生き方を選択できるとともに、他の人の異なる考えや生き方をも尊重しながら、家庭、地域、職場、学校など、あらゆる場で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 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

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 仕事と生活の調和が実現した社会

従来働き方が制度・意識の両面から改善され、誰もが働く場における責任を果たすとともに、多様な働き方の選択などにより、仕事と生活の調和を図りながら、家事・育児、介護、地域活動などにおいて責任と充実感を分かち合い、男女が共に暮らしやすい社会を目指します。

### 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

男女の待遇や教育、昇進等の機会が均等に確保されるなど、企業において女性活躍の取組みが進み、女性がそれぞれに望むキャリアパスを描いて働き続けることができる職場環境がつけられ、男女がその能力を発揮することで企業活動も活性化し、活力ある社会を目指します。

### 基本目標 5 あらゆる意思決定過程に男女が共に参画する多様性に富んだ社会

市の審議会等委員、市役所の管理職などの女性比率が一層高まり、市の政策・方針決定過程に男女が共に参画するとともに、地域においては、諸団体の長への女性の就任が進み、男女共同参画の視点をもって、身近な暮らしの場での地域課題の解決に取り組むことにより、様々な立場を考慮した政策などの立案・実施が可能になる社会を目指します。



## 2 第4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4次基本計画策定作業とほぼ同時に進められた国の第5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

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。

この第4次基本計画は、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被害者の支援及び暴力の未然防止」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、市町村基本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次福岡市基本計画(平成24(2012)年12月策定)との整合性を図ります。

福岡市では、多くの市民の皆様とともに策定した「福岡市総合計画」に基づき、経済的な成長と、安全・安心で質の高い暮らしのバランスが取れた、コンパクトで持続可能な都市づくりを進めることにより、SDGsの達成に取り組んでいます。

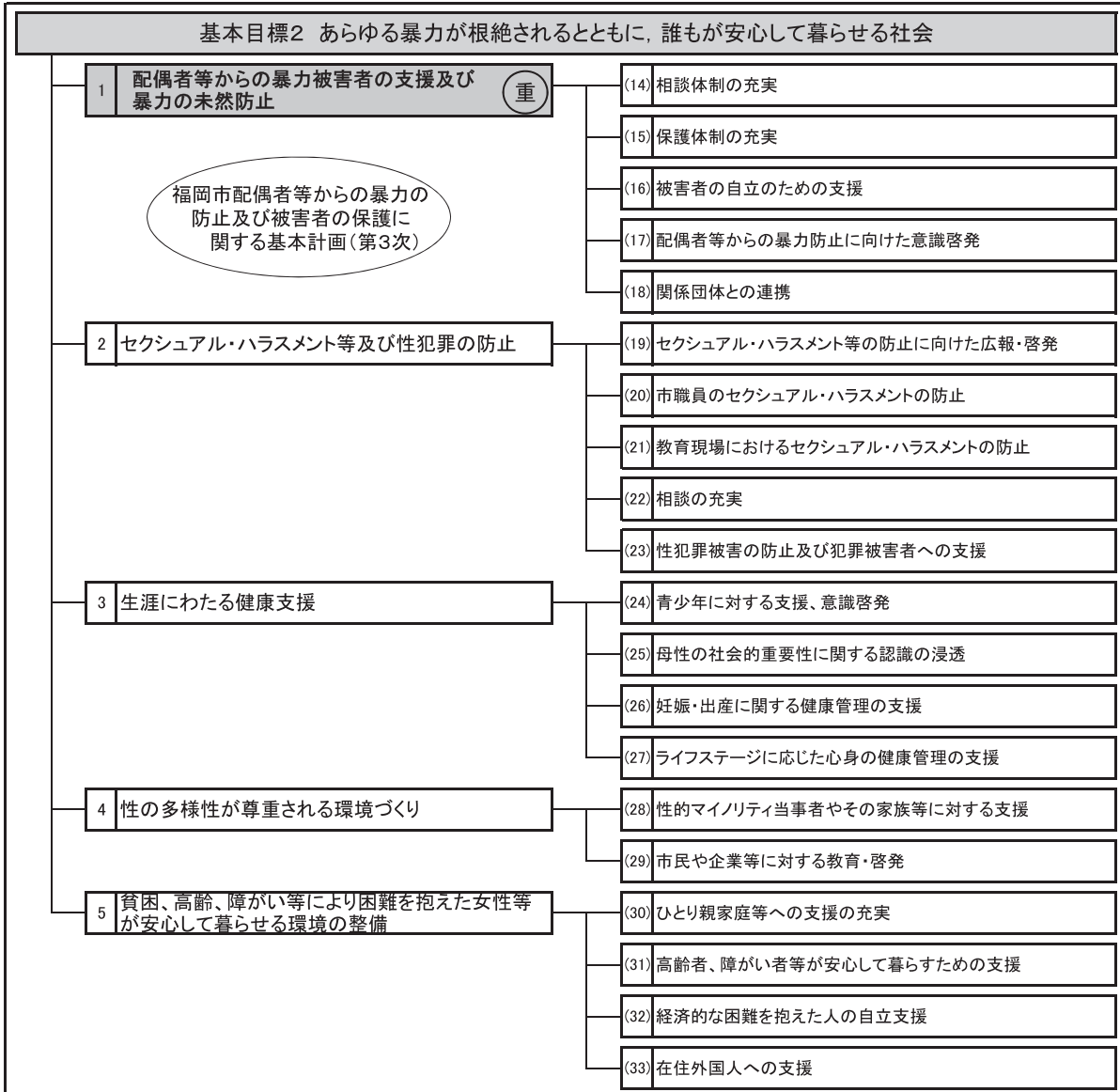
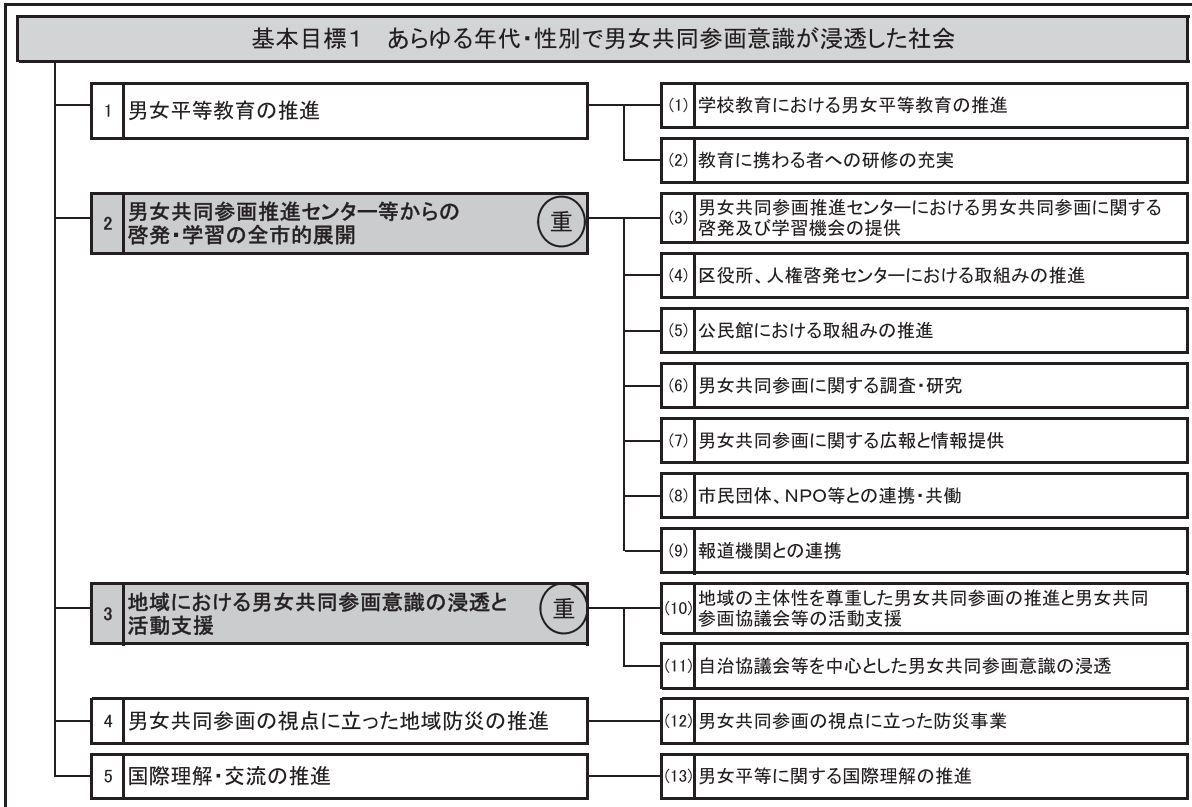


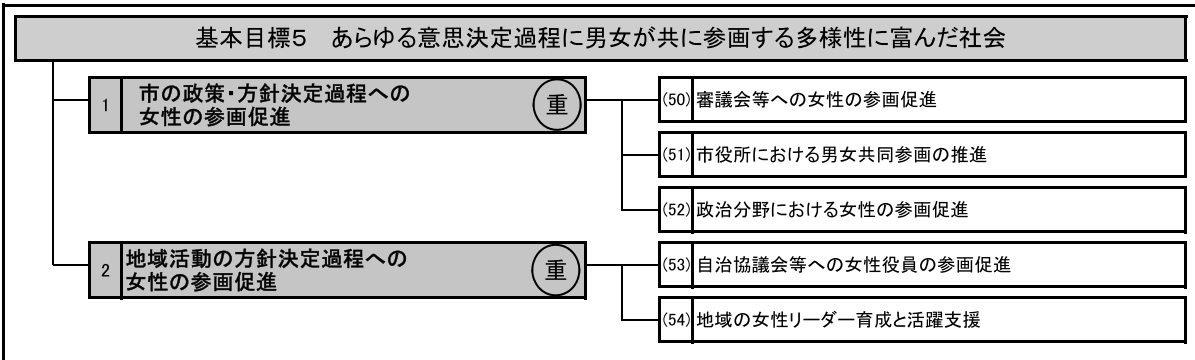
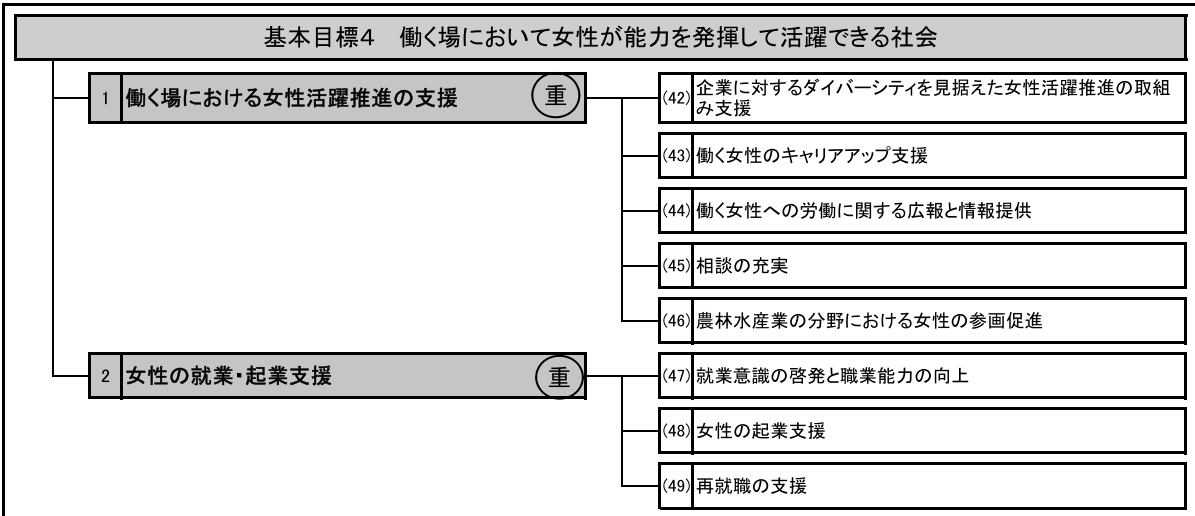
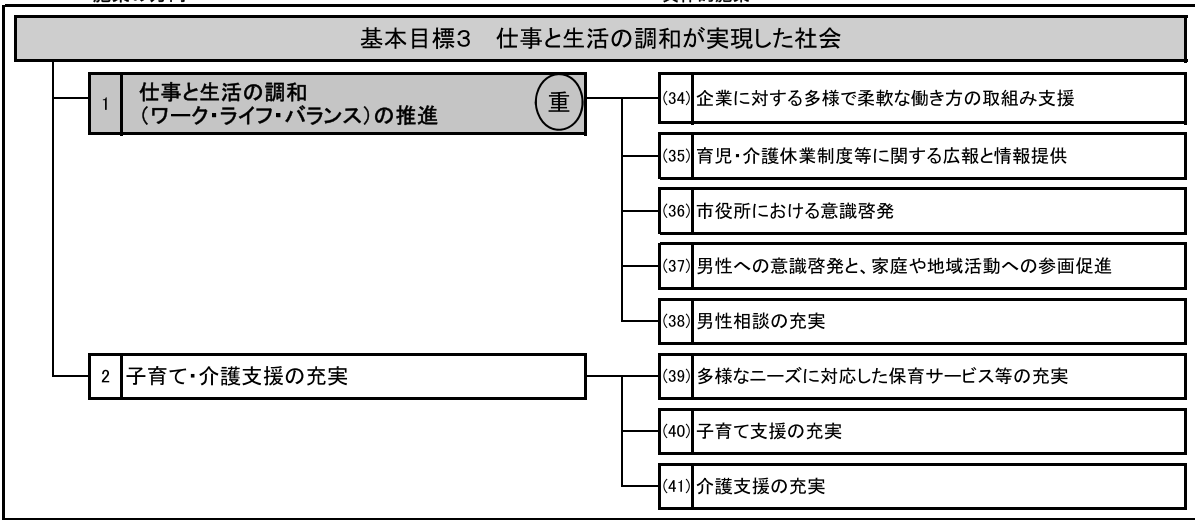
## 3 第4次基本計画の体系

第4次基本計画では、5つの基本目標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。

施策の方向

具体的施策





## 4 重点的に取り組む施策

本市の現状と課題、国の動き、社会経済情勢の変化などを踏まえ、次の5項目に重点的に取り組みます。

### (1) ライフステージに応じた男女共同参画意識の啓発

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。

また、福岡市男女共同参画週間（みんなで参画ウィーク）や各校区の男女共同参画協議会等の活動支援など、広く男女共同参画意識の啓発を行います。

さらに、男女の固定的な役割分担意識の解消に向けて、学生や子育て世代、さらには中高年などを対象に、各ライフステージに応じた、共感を得られる内容の出前セミナー等の取組みを、関係機関や地域などと連携して進めていきます。

### (2) 配偶者等からの暴力被害者の支援及び暴力の未然防止

配偶者等からの暴力を受けた被害者が被害を我慢することなく相談し、被害が深刻化する前に支援につなげられるように、相談窓口の周知に努めます。

被害者の立場に立ち、相談対応から保護・自立まで切れ目のない支援を進めるために、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。

また、暴力の未然防止のため、若年層を含むあらゆる世代に対して暴力防止啓発の取組みをより充実させていきます。

### (3) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

男性も家事・育児、介護等の家庭生活や、地域活動等で積極的な役割を果たすよう意識を改革し、行動の変容へと繋げていくため、男女の固定的な役割分担意識の解消に向けた研修、出前セミナーなどを、業界団体や企業などと連携して実施するとともに、具体的な取組み事例の積極的な紹介など、国や県とも連携して、多様で柔軟な働き方の普及促進に努めます。

また、令和4（2022）年度から、常時雇用する労働者が101人以上の企業にまで策定義務が拡大される、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援するとともに、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などに際し、優先的に指名するなど、企業におけるワーク・ライフ・バランスを推進します。

さらに、多様な手法により保育の受け皿を確保するとともに、介護離職を防止するための相談対応を行うなど、仕事と育児や介護を両立できる環境づくりに取り組みます。

#### (4) 働く場での女性活躍の推進

企業におけるダイバーシティ&インクルージョン\*の考え方の浸透は、女性をはじめとする多様な人材が能力を発揮できる社会につながっていきます。男女の固定的な役割分担意識の解消に努めるとともに、誰もが持つ無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス\*）による悪影響が生じないように、意識改革と理解の促進を図り、多様な人材が活躍しやすい環境づくりが進められるよう、企業に対して支援を行います。

また、働く場において、より多くの女性が、リーダーとして自覚と自信をもっ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います。

さらに、女性が出産・育児、介護などのライフイベントを経ても、希望に応じた働き方が選択できるよう、女性の起業支援のさらなる充実に取り組むとともに、就業支援やスキルアップの支援を行います。

#### (5) 市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

審議会等の女性委員の参画率向上に向けて、法律等に基づかない協議会等も含めて、女性委員の参画率を個別に透明化するなど、さらなる意識の醸成を図るとともに、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、目標値達成に向けた働きかけを行います。

また、市役所内においては、特定事業主行動計画に基づき、女性職員の活躍を支援する取組みを進めるとともに、市役所における率先した取組みを企業に紹介します。

さらに、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み支援、自治協議会への男女共同参画の意識啓発に向けた出前講座などを行います。

## 5 数値目標及び参考指標

### 数 値 目 標

計画期間中に本市が達成すべき数値目標として、基本目標ごとに、次の7項目を設定します。

(単位：%)

基本目標	項 目	目標値	現状値
1	<p>●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</p> <p>【市基本計画の成果指標に関する意識調査】</p>	<p>女性 80 男性 80</p>	<p>女性 76.5 男性 68.2 (令和元年度)</p>
2	<p>●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」と答える市民の割合</p> <p>【市政に関する意識調査】</p>	<p>女性 10 男性 10</p>	<p>女性 20.3 男性 21.0 (平成30年度)</p>
	<p>●中高生の「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」と答える中高生の割合</p> <p>【市青少年の意識と行動調査】</p>	<p>中学生 50 高校生 80</p>	<p>中学生 20.0 高校生 52.3 (平成30年度)</p>
3	<p>●企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の必要性の認知度 「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</p> <p>【市女性活躍推進に関する事業所等実態調査】</p>	85	<p>74.7 (令和元年度)</p>
4	<p>●企業における女性管理職比率</p> <p>【市女性活躍推進に関する事業所等実態調査】</p>	15	<p>11.3 (令和元年度)</p>
5	<p>●福岡市の審議会等委員への女性の参画率</p>	40	<p>35.3 (令和2年8月1日)</p>
	<p>●福岡市役所における女性管理職比率</p>	20	<p>15.5 (令和2年5月1日)</p>

## 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。

### 《中長期的な参考指標》

#### 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

現状値： 13%（女性 9.2%、男性 18.8%）【平成 30 年度市政に関する意識調査】

基本目標	項 目	現状値
1	○男女共同参画週間「みんなで参画ウィーク」の認知度 「内容を知っている」人の割合 【市政に関する意識調査】	3.1% (平成 30 年度)
	○女性が職業を持つことに対する考え 「ずっと職業を持っている方がよい」と考える人の割合 【市政に関する意識調査】	41.2% (平成 30 年度)
2	○配偶者等から暴力を受けたことがある人の割合 「精神的暴力（あなたを大声で怒鳴る）を受けたことがある」と回答した人の割合 【市政に関する意識調査】	女性 36.5% 男性 26.2% (平成 30 年度)
	○配偶者等から暴力を受けた際、我慢した人の割合 【市政に関する意識調査】	女性 46.0% 男性 50.1% (平成 30 年度)
3	○企業における男性の育児休業取得率 【市女性活躍推進に関する事業所等実態調査】	5.1% (令和元年度)
	○乳幼児の父親・母親の1週間の家事・育児時間 【市子ども・子育て支援に関するニーズ調査】	母親 64 時間 18 分 父親 15 時間 10 分 (平成 30 年度)
	○男性が介護休暇を取得することについて 「積極的に取得するべきである」と考える人の割合 【市政に関する意識調査】	35.5% (平成 30 年度)
	○市役所における男性の育児休業等取得率 育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかを 取得した男性職員の割合	21.4% (令和元年度)
4	○25 歳から 44 歳までの女性の有業率 【就業構造基本調査】	74.2% (平成 29 年)
	○職場における男女の平等感 「平等」と感じる人の割合 【市政に関する意識調査】	女性 17.3% 男性 23.5% (平成 30 年度)
5	○地域における諸団体の長への女性の就任率	22.3% (令和 2 年 7 月 1 日)

## 6 計画期間

令和3（2021）年度から令和7（2025）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、第4次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、本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

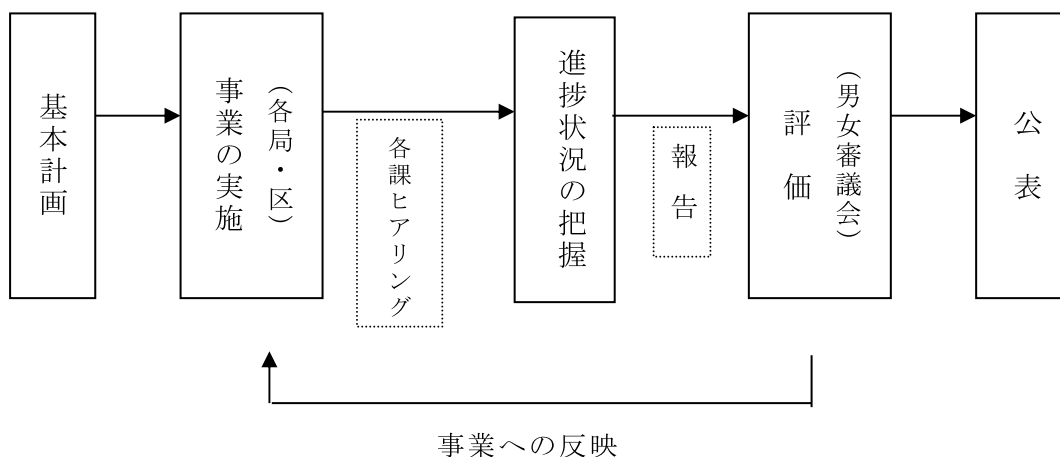
市長の附属機関として設置している「福岡市男女共同参画審議会」（以下「男女審議会」という。）は、市長の諮問に応じ、本市の男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項について調査・審議し、市長に答申するほか、必要と認められる事項について市長に意見を述べます。

#### 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、男女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男女審議会に報告し、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、拠点施設であるアミカス、区役所が果たす役割は次のとおりです。

### ① 拠点施設「男女共同参画推進センター・アミカス」の役割

アミカスは、条例第 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」と位置付けられています。

拠点施設として、多様な選択を可能にする意識啓発、社会経済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、及び図書事業などの諸事業を実施するほか、様々な分野の団体や市民グループ等との連携・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。

#### ア あらゆる人が共感できる男女共同参画の推進

男女共同参画についての市民の意識がより浸透し、一人ひとりの行動につながるようライフステージに応じた取組を実施します。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、男性の家事・育児への参画を促進するため、男性自身の意識啓発を目的とした講座や、若年層が共感できる取組を進めます。

同時に、男性の家庭や地域への参画を推進するため、働きやすい職場づくりを目的とした講演会など、企業におけるワーク・ライフ・バランス推進に向けた啓発を進めます。

また、市内全域からの交通利便性が高い天神地区など、アミカス外での地域関係者への講座・セミナーなどの開催について検討します。

#### イ 地域支援の充実

公民館、校区の自治協議会や男女共同参画協議会等に対する情報提供、「男女共同参画推進サポーター」等の研修講師の派遣など、区の男女共同参画担当部署とも連携しながら、地域の取組への支援を充実します。

#### ウ 市民グループの育成・支援

男女共同参画のまちづくりや男性の家事・育児への参画促進、女性の活躍推進など、市民グループの専門性を活かし、男女共同参画の機運を醸成する活動に対して、経済的支援、広報への協力などを行います。

また、市民グループ相互のネットワークづくりや情報交換、交流の機会提供に努めます。

## エ 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に相談機能の充実・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」などを活用しながら、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。

## オ 広報・啓発

男女共同参画に関する広報、啓発のため、広報誌やホームページなどにより男女共同参画に関する情報をタイムリーかつ分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。

## カ 女性のチャレンジ支援の充実

働く女性を対象に、キャリアアップや能力向上に向けたセミナーなどを実施するとともに、女性が出産・育児や介護などのライフイベントを経ても、希望に応じた働き方が選択できるよう、起業支援の充実や、就業、スキルアップに向けた講座を実施するなど、女性の様々なチャレンジに対して支援を行います。

## キ 総合的な企画調整機能

福岡市の男女共同参画を推進する拠点として、市民グループや地域と連携・共働しながら事業を実施しているアミカスは、市民からのニーズや事業の効果などについて、直接感じ、把握できる立場にあります。

今後は、そうしたニーズなどに対応したより効果的・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を一層強化するため、企画立案部門である男女共同参画課、女性活躍推進課をアミカスに移転するなど、一体的に事業を実施するとともに、拠点施設としてのアミカスのレベルアップを図り、福岡市の男女共同参画を強力に推進していきます。

## ② 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、区の特性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。

全市的な男女共同参画推進の動きと区の特性や現状を踏まえながら、校区の取組み状況を把握し、先進的取組みや課題解決の事例に関する情報を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みとして行われ、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 NPO、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みが不可欠です。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、市民グループ、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などを活かした取組みを進めます。

働き方を見直し、仕事と生活の調和(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であり、商工会議所をはじめとする業界団体や、先進的な取組みを実施している企業との連携に努めます。

#### ② 自治協議会等との連携・共働

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、現在、校区男女共同参画協議会等が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、男女共同参画推進活動が、男女共同参画協議会等の活動にとどまらず、自治協議会全体の取組みにまで広がっていくことが望まれます。

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。

#### 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、本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、福岡県と北九州市、久留米市、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大都市に共通の課題など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。