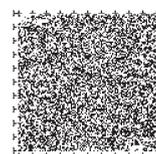


第1部

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

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。

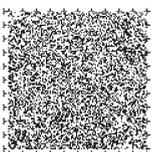
2 策定の背景

(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。

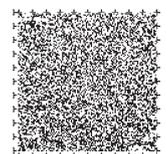
また、「男は仕事、女は家庭を守るべき」という男女の固定的な役割分担意識は着実に解消しつつあるものの、男性が家事・育児関連に費やす時間は諸外国と比較して未だに低水準で、男性の育児休業取得率も10%に満たないなど、男性の行動が変容するまでには、意識改革が進んでいない状況が見受けられます。

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。

特に、女性の就業者の多い非正規雇用、中でも宿泊、飲食サービス業等への影響が強く現れていることから、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

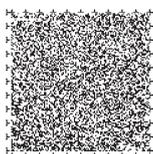
平成30(2018)年5月に、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行され、地方公共団体においてもその推進が責務とされました。

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(2019)年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(2020)年5月に全面施行されました。



国においては、令和2年12月に閣議決定された「第5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、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。

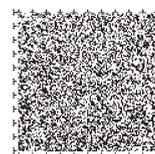
(1) 主な取組みと成果

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。

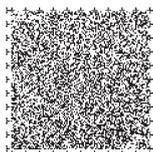
また、男性職員の家事育児参画を促進するため、子どもが生まれる男性職員が上司と面談し、計画的に休暇を取得できるよう育児計画書を作成するなどの取組みにより、令和元年度に育児休業等を取得した男性職員の割合は、21.4%となり、平成27年度の9.0%から大幅に増加しています。

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。

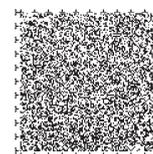
⑥ 市の政策・方針決定過程への女性の参画促進

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づけるとともに、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」(以下「みんなで参画ウィーク」という。)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が、あらゆる場面での男女共同参画が進んだ結果によって、数値に反映されるものであり、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。

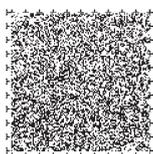
② 男女の固定的な役割分担意識の解消度(「男は仕事、女は家庭を守るべき」という固定概念をもたない市民の割合)

	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・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。

男性は平成26年度より7.3ポイント増加しています。



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の数	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

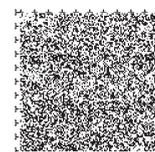
審議会等委員への女性の参画率については、平成27年度より1.6ポイントの微増となっています。

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。

また、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

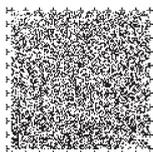
平成30(2018)年度の「市政に関する意識調査」において、配偶者等から暴力を「受けた経験がある」と回答した人の割合は、精神的、身体的、性的のいずれにおいても減少傾向にありますが、一方で、暴力を受けた際には、男女ともに「がまんした」と回答した人が最も多くなっています。このため、安心して相談できる窓口の周知に加え、被害者に寄り添った支援を行うことが必要とされています。

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。

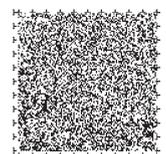
⑤ 意思決定過程への多様な視点の反映

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。

