

Ⅱ－１ 基本目標の評価(5年間の総合評価)

基本目標1：男女平等意識が浸透した社会を目指します

審議会意見

「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・啓発が行われた。

また、男女平等教育として、小中学生向け副読本の作成や活用促進に取り組んでおり、平成29年度に改定を行った。中学生向け副読本については、令和元年度から中学生向け出前セミナーで活用するなど、活用率向上に取り組んだ結果、活用率が平成27年度の55.1%から令和2年度には62.3%と上昇している。

小中学校における男女混合名簿の採用率についても、小学校、中学校ともに、令和2年度に100%を達成することができた。

「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、男女ともに増加しているが、年代が上がるごとに少なくなり、否定的な考えを持っている若い年代においても、行動が伴っていないことが課題である。

また、男女平等教育については、学校生活全般において男女共同参画の視点で実施されるよう啓発に努めるほか、啓発の方法についても、新型コロナウイルス感染症予防として、引き続きオンライン等集合型以外の実施方法について検討を行っていく。

男女の固定的な性別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、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：女性への暴力が根絶され、男女の人権が尊重されるとともに、誰もが安心して暮らせる社会を目指します

審議会意見

配偶者等からの暴力防止については、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・専門学校等において、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するなど、取組みが強化された。

また、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、商業施設等に拡充するとともに、外国語対応も行うなど広報・啓発を進め、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、相談対応から保護、自立まで切れ目のない支援に取り組まれた。

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るが、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る。また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、DVの相談件数が増加していることから、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行うことが必要である。

近年、子どもの前でのパートナー間の暴力（面前DV）に関する児童虐待通告が増加しており、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を強化していく必要がある。

さらに、誰もが安心して暮らせる社会を目指して、ハラスメントや性犯罪防止のための啓発や、被害者支援を進めるとともに、ひとり親家庭等への支援や性的マイノリティに関する理解と知識を深めるための啓発に取り組む必要がある。

基本目標3： 仕事と生活の調和を実現できる社会を目指します

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・促進が行われた。

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、子どもが生まれた男性職員のうち育児休業等を取得した職員の割合が平成27年度の9.0%から令和2年度には36.8%と大幅に増えた。

また、増加する保育需要に対応して、保育所等の整備や多様な保育サービスの充実を図ったことにより、待機児童数が減少し、利用者のニーズに合わせた柔軟な対応が進められた。地域や家庭での介護支援に加え、「働く人の介護サポートセンター」が平成28年に開設され、離職せずに介護と両立して仕事を続けることができるよう支援が充実された。

男女がともに暮らしやすい社会に向けては、家庭生活や地域活動で男性が積極的に役割を果たすことが不可欠と考えられる。特に、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、テレワークの導入や、多様で柔軟な働き方が普及してきたことに加え、令和3年6月に公布された「育児・介護休業法」の一部改正により、より一層、男性の意識改革を行うとともに、家事・育児への参画をさらに推進することが求められる。

また、仕事と育児や介護を両立できる環境づくりのため、今後も引き続き、多様な保育サービスの更なる充実や介護離職を防止する支援について取り組む必要がある。

基本目標4： 働く場において男女が対等に参画し、女性が活躍できる社会を目指します

審議会意見

女性活躍推進法が平成28年4月に施行されたことにあわせ、企業に対して事業主行動計画の策定支援や、「ふくおか女性活躍NEXT企業 見える化サイト」を創設し、取組みの見える化の推進など、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微増にとどまり、女性活躍推進に向けた取組みは未だ不十分であると言わざるを得ない。

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、引き続き男性管理職の意識改革を含め企業への啓発や具体的な改善への働きかけを促進するとともに、女性活躍に向けた学生への周知啓発に努められたい。

また、新型コロナウイルス感染症を契機としたテレワークの浸透などの働き方の変化による、女性活躍への影響を踏まえながら、効果的な支援を検討していく必要がある。

基本目標5： 政策・方針決定過程に男女が共に参画できる社会を目指します

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3次基本計画において、「令和2年度までに40%」の数値目標を設定し、取組みが行われた。

女性委員のいない審議会等は平成28年度に解消されたものの、令和2年8月1日現在の女性の参画率は35.3%と、緩やかな改善にとどまり、目標達成には至っていない。

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する必要がある。

また、市役所内においては、「福岡市職員の人材育成・活性化プラン」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、令和3年5月1日現在、16.6%（旧県費負担教職員を含むと17.4%）となっており、特定事業主行動計画の目標である20%程度の達成に向けて、さらなる改善を図っていただきたい。

今後とも、女性職員のキャリア形成支援や、長時間労働を前提とした働き方の改革など、女性が活躍できる環境づくりに取り組んでいただきたい。

基本目標6： 地域において男女が共に支えあい、安全・安心で住みよい地域社会を目指します

審議会意見

男女共同参画が広く市民に浸透していくには、最も身近な暮らしの場である地域における取組みが重要である。

平成23年度に創設され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」に合わせた取組みが、市内のほぼすべての校区で主体的に行われており、また、アミカスにおいては、男女共同参画推進サポーターや寸劇隊の派遣など、地域の取組みへの支援が実施された。

しかしながら、平成30（2018）年度の「市政に関する意識調査」において、「みんなで参画ウィーク」の「内容を知っている」と回答した人の割合は、3.1%にとどまっており、地域における男女共同参画の活動をより促進していく必要がある。

また、地域の女性リーダー育成の取組みが行われ、地域の諸団体の長への女性の就任率は、平成27年度の18.2%から令和2年度には22.3%と上昇しているものの、十分とはいえない状況である。

地域における男女共同参画の取組みが広く市民に浸透し、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るよう、自治協議会をはじめとする地域の諸団体の委員の理解や、学校、PTA等との連携を図っていく必要がある。