

第 5 次福岡市男女共同参画基本計画について（案）

1. 計画の位置づけ等

1 計画期間

令和8年度から 12 年度まで(5年間)

2 計画の位置づけ

○福岡市男女共同参画を推進する条例第 11 条に基づく、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とする。

○福岡市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画、福岡市働く女性の活躍推進計画に加え、女性支援新法への対応として新たに策定する福岡市女性支援基本計画との一体化計画とする。

<個別計画>

- ・DV防止法第2条の3第3項に基づく市町村基本計画
 - 福岡市配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画
- ・女性活躍推進法第6条2項に基づく市町村推進計画
 - 福岡市働く女性の活躍推進計画
- ・女性支援新法第8条第3項に基づく市町村基本計画
 - 福岡市女性支援基本計画

3 他計画との関係

○男女共同参画基本法第 14 条第3項に基づき、同時期に策定予定の国及び福岡県男女共同参画基本計画を勘案し策定する。

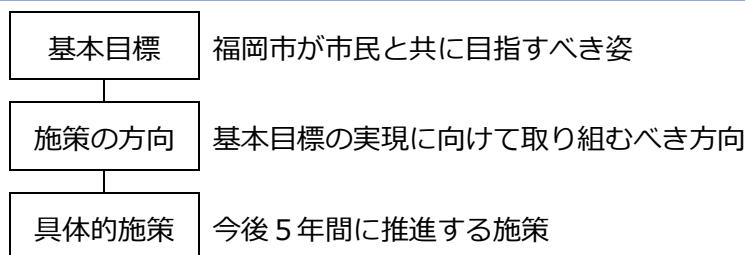
国 : 第6次男女共同参画基本計画(令和8～12 年度) 福岡県: 第6次福岡県男女共同参画基本計画(令和8～12 年度)
--

○福岡市基本構想及び第 10 次福岡市基本計画との整合性を図る。

2. 計画の枠組み

1 体系

第4次基本計画の枠組みを継続



2 成果指標等

- ・各基本目標の達成度を図るため、基本目標ごとに成果指標を設定
- ・計画の進捗状況や事業実施の成果をわかりやすく示す指標として、基本目標ごとに参考指標を設定

3 重点的に取り組む施策

第4次基本計画では8つの項目を設けており、第5次基本計画においても設定する方向で検討

4 施策の進行管理

第4次基本計画では実施状況を審議会に報告の上で意見及び評価を受けており、第5次基本計画においても同様の進行管理を予定

3. 取り巻く環境

1 少子高齢化の進行と世帯構成の変化

- ・出生数の減少(令和5年 72.7 万人※過去最少)、生産年齢人口の減少、高齢者の増(2050 年には 65 歳以上の割合が3割を超す見込み)
- ・専業主婦世帯の減少、共働き世帯の増加
- ・単身世帯の増加、夫婦と子ども世帯の減少

2 健康課題等と仕事の両立への関心の高まり

- ・女性・男性特有の健康課題について、仕事との両立の必要性が注目を集める
- ・健康課題等による経済損失 3.4 兆円※経済産業省 試算

3 コロナ下で様々な問題を抱える女性が顕在化

- ・新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、孤独・孤立、DV、経済的な不安など様々な困難を抱える女性の課題が顕在化

4 各種法整備の進展

- ・第4次基本計画策定以降、仕事と育児・介護の両立推進や、困難を抱える女性への対応など、男女共同参画に関連する法令の改正・策定が進む

(参考)第4次基本計画策定以降の関連法令の施行状況

法律名	施行日	内容
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律	R3.6.16	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 ことなどを基本原則とする
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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律	R4.4.1 ほか順次	本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対し、事業主による 休業取得の意向確認等が義務化 。育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間を限度として2回に分けて取得できる「 産後パパ育休制度 」の創設
	R7.4.1	男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、男性の育児休業取得率の公表義務の対象拡大、介護離職防止のための雇用環境整備などが義務化
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令	R4.7.8	男女の賃金の差異の公表義務化 （常時雇用する労働者が301人以上の事業主）
刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律	R5.7.13	強制性交罪が不同意性交等罪となり、配偶者やパートナー間でも成立するなど 性犯罪が厳罰化
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の一部を改正する法律	R6.4.1	身体的な暴力だけでなく 精神的な暴力も対象化 する等、保護命令制度が拡充、厳罰化
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	R6.4.1	困難を抱える女性支援の根拠法を売春防止法から脱却させ、新たな支援の枠組みを構築し、「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点を明確に規定 【地方公共団体の責務】 教育・啓発、民間団体援助など、 困難を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務を明記
独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）及び男女共同参画推進センター機能強化に関する法律	未定	地域における男女共同参画施策を推進するための拠点として センターを法令に位置づけ

4. 第4次基本計画のふりかえり

1 第4次基本計画期間中における新たな取組み

基本目標1

- 男女共同参画推進センター・アミカスにおける総合的な企画調整機能の強化
(令和3年度より男女共同参画課・女性活躍推進課両課をアミカスへ移転)
- アミカスフェスタの男女共同参画部3課合同実施(令和3年度開始)
- 女性のためのつながりサポート事業(令和3年度開始)
- 地域やNPOの意見を踏まえた地域活動ハンドブックの改定(令和4年3月改訂)
- 「写真とことば」ジェンダーデザイン・コンテスト(令和3年度～令和5年度)

基本目標2

- DV被害者等自立生活援助事業(令和3年度開始)
- 虐待とDV対策の連携強化

基本目標3

- 男性の育児休業取得促進事業(令和3年度開始)

基本目標4

- ライフシフトによる女性のキャリア支援セミナー(令和4年度開始)
- 健康課題等と仕事の両立促進事業(令和4年度開始)

基本目標5

- 地域向け「みんなにやさしい防災研修」の実施(令和4年度開始)

2 成果

下記のとおり、男女共同参画の推進に係る関連指標の改善が見られた。

男女の固定的な役割分担意識の解消度 (資料：市基本計画の成果指標に関する意識調査)	女性 76.5% 男性 68.2% (令和元年度)	→	女性 84.1% 男性 76.2% (令和5年度)
企業における1カ月の平均残業時間 「0～20時間以下」(資料：市内事業所における労働実態調査)	69.9% (令和元年度)	→	76.5% (速報値) (令和6年度)
企業における年次有給休暇取得率 「60%以上」(資料：市内事業所における労働実態調査)	27.7% (令和元年度)	→	49.1% (速報値) (令和6年度)
企業における男性の育児休業取得率 (資料：市内事業所における労働実態調査)	5.1% (令和元年度)	→	48.7% (速報値) (令和6年度)
福岡市役所における男性の育児休業取得率 (資料：総務企画局人事課)	20.2% (令和元年度)	→	97.4% (令和5年度)

25 歳から 44 歳までの女性の有業率 (資料：就業構造基本調査)	74.2% (平成 29 年)	→	78.9% (令和 4 年)
福岡市の審議会等委員への女性の参画率 (資料：市民局男女共同参画課)	35.3% (R2.8.1)	→	39.9% (R6.8.1)
福岡市役所における女性管理職比率 (資料：総務企画局人事課)	16.2% (R2.5.1)	→	20.1% (R6.5.1)

3 課題

(1) ライフステージに応じた男女共同参画意識の浸透

- ・「男女の固定的な役割分担意識の解消度」は男女ともに増加傾向にあるが、20 代、30 代では男女ともに「男は仕事、女は家庭を守るべきである」という考えに否定的な割合が6割を超えている一方、50 代以上の男性は5割を切っており、年代により意識に差が生じている。
- ・年代によって受けてきた教育、家庭や社会での体験等の違いにより、意識や行動に差があると考えられることから、学校、地域、企業などと連携し、男女共同参画推進センターの機能強化を図りながら、ライフステージに応じた男女共同参画の啓発及び実践を推進していく必要がある。

(2) 配偶者等からの暴力(DV)の防止

- ・令和5年度市政に関する意識調査によると、DVを受けても生活への不安等から我慢する人が5割弱に達しており、相談窓口のさらなる周知やDV被害者に寄り添った支援を行う必要がある。
- ・若年層を対象に発達段階に応じた教育を行い、DVに関する理解を深めることが課題である。

(3) 困難を抱える女性への支援

- ・女性の抱える課題が多様化、複雑化している中、令和6年4月に女性支援新法(困難な問題を抱える女性への支援に関する法律)が施行され、国及び地方公共団体が支援に必要な施策を講じる責務が明記された。
- ・支援を必要とする女性が抱えている問題や背景、心身の状況等に応じたきめ細かで包括的な支援が求められている。
- ・支援にあたっては、それぞれの相談窓口が連携し、効果的な支援を行う必要がある。

(4) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備や共働き・共育での推進

- ・労働環境は改善傾向にあるが、さらなるワーク・ライフ・バランスを実現するためには、DX推進などの業務効率化が重要である。
- ・男性の家事・育児参画に対する意識改革は進んでいるものの、依然として女性にケア労働の負担が偏っており、共働き・共育での推進に向けた取り組みが必要である。

(5) 働く場におけるジェンダー平等の浸透

- ・女性活躍推進に取り組む事業所の割合や女性の昇進意欲は上昇傾向にあるものの、賃金格差や管理職比率など、働く場における男女間格差は解消されていない。引き続き、女性のキャリア形成支援を行うとともに、ジェンダー平等の浸透に向け、企業への啓発や取り組み支援を行う必要がある。
- ・健康課題等と仕事の両立支援の必要性や働く人のヘルスリテラシー向上に向け、啓発や支援を行う必要がある。

(6) 意思決定過程への多様な視点の反映

- ・福岡市の審議会等委員への女性の参画率は漸増しているが、特定の分野で女性委員が少ない状況にあり、市役所の女性管理職比率、地域における諸団体の長への女性就任比率も、さらなる改善が求められている。
- ・政策・方針決定過程に多様な視点を反映し、本市のあらゆる取組みに男女共同参画の視点を確保するため、さらに、女性の少ない分野における審議会等委員への女性の参画に向けた取り組みや、市役所、地域における意思決定過程への女性の参画に努める必要がある。

5. 第5次基本計画(骨子案)

【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

【基本目標】

第4次基本計画策定以降の男女共同参画を取り巻く環境の変化、第4次基本計画における課題を踏まえ、第5次基本計画では6つの基本目標を設定する。

●第4次基本計画

基本目標	内 容
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
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の防止及び被害者の保護に関する基本計画)
3	仕事と生活の調和が実現した社会 (働く女性の活躍推進計画)
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 (働く女性の活躍推進計画)
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

●第5次基本計画

基本目標	内 容
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
2	あらゆる暴力が根絶された社会 (配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画)
3	<u>女性が安心して暮らせる社会</u> (<u>女性支援基本計画</u>)
4	仕事と生活の調和が実現した社会 (働く女性の活躍推進計画)
5	<u>ジェンダー平等が浸透し、誰もが能力を発揮して活躍できる社会</u> (働く女性の活躍推進計画)
6	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

【各個別計画の方向性】

- 男女共同参画基本計画では、男女共同参画の意識啓発が実践につながるよう、身近なテーマで、ライフステージに合わせた効果的な取り組みを行うとともに、意思決定過程へのさらなる女性の参画促進に取り組む。
- 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画においては、配偶者等からの暴力について、被害が深刻化する前に相談できるよう相談窓口の周知、相談者の立場に立った切れ目のない支援の推進、暴力の未然防止に向けた啓発等の取り組みを行う。
- 女性支援基本計画においては、関係機関や民間団体等と連携し、女性に対する多様な支援を包括的に提供する体制を整備していく。
- 働く女性の活躍推進計画においては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備や共働き・共育ての推進、働く場におけるジェンダー平等の浸透などへの支援を行う。