資料3

福岡市男女共同参画基本計画
（第5次）

～ 目　　次 ～

第１部　計画総論 …… 1

Ⅰ　計画策定にあたって

１　計画策定の経緯と目的 …… 2

２　策定の背景 …… 2

⑴　国際的な動き

⑵　国内の社会情勢の変化

⑶　国等の動き

３　第４次基本計画の評価と今後の課題 …… 5

⑴　主な取組みと成果

⑵　数値目標（成果指標）の達成状況

⑶　今後の課題

Ⅱ　第５次基本計画の基本的考え方

１　福岡市が目指す姿 …… 22

２　第５次基本計画の位置づけ …… 24

⑴　国及び福岡県の男女共同参画基本計画との関連

⑵　市条例の具体化

⑶　ＤＶ防止法との関連

⑷　女性活躍推進法との関連

⑸　女性支援新法との関連

⑹　市総合計画との関連

３　計画期間 …… 25

４　第５次基本計画の体系 …… 25

５　成果指標及び参考指標 …… 26

６　計画の推進 …… 28

⑴　推進体制と進行管理

⑵　拠点施設、区役所の役割

⑶　多様な主体との連携・共働

第２部　計画各論 …… 33

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 …… 34

基本目標２　あらゆる暴力が根絶された社会 …… 35

基本目標３　女性が安心して暮らせる社会 …… 36

基本目標４　仕事と生活の調和が実現した社会 …… 37

基本目標５　性別にかかわらず機会と待遇が均等に確保され、誰もが能力を発揮して活躍できる社会 …… 38

基本目標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 …… 39

男女共同参画基本計画（第５次）体系図 …… 40

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、性別にかかわりなく、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3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4次)」(以下「第4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行や世帯構成の変化、コロナ下における様々な問題を抱える女性の顕在化など、取り巻く環境が大きく変化した中、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5次)」(以下「第5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)年の第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 30 年が経過し、国際社会では国際連合(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いっそう進むとともに、各国において、政治分野、経済分野など各分野での女性の進出がますます顕著になっています。

平成 27(2015)年9月に国連では「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)」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能力強化を行う」が位置づけられ、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。目標年を 10 年後に控えた令和2(2020)年には、SDGs の達成に向け取組みのスピードを速め、行動規模の拡大を図る「行動の 10 年」がスタートし、より多くの人が自分事と捉え取り組んでいくための連携や根本的な変革をもたらす解決策の推進などが提案されました。

また、令和5(2023)年6月には日本が議長国を務めた「栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合」において、「コロナ禍での教訓を生かす」及び「女性の経済的自立」をテーマに協議が行われ、「ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関する G7ジェンダー平等大臣共同声明(日光声明)」が取りまとめられました。

⑵　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5（2023）年の出生数が 72 万7千人と、過去最低を大きく更新するとともに、高齢化率が 29.1%（令和5（2023）年10 月 1 日現在）となるなど、少子・高齢化の急速な進行による労働力人口の減少を背景に、企業における人材確保が課題となっています。その中で、女性の有業者数は過去最高を更新し、特に、25～39 歳の有業率は8割を超えていますが、非正規雇用労働者が約半数を占めています。

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低水準です。男性の育児休業取得率は大幅に上昇しているものの、取得率、取得期間についてはともに男女で差があり、未だ男性の十分な意識改革、行動変容には至っていない状況が見受けられます。介護についても、家族の介護を担う男性の割合は長期的にみて増加傾向にあるものの、令和3（2021）年 10 月からの1年間での介護等による離職者約 10.6 万人のうち 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おり、男女ともに家庭と仕事との両立が可能な社会の構築が求められており、「共働き・共育て※」といったテーマにも注目が高まっています。

家庭と仕事との両立だけでなく、近年は健康課題と仕事の両立も注目を集めています。令和6（2024）年2月に公表された経済産業省の試算によれば、更年期症状など女性特有の健康課題による経済損失は年間 3.4 兆円にものぼるとされており、社会全体の活力向上のためにも、男女双方の健康課題に対する理解や特性に応じた支援が求められています。

こうした状況の中、時間と場所を選ばない多様で柔軟な働き方を可能にする制度の導入や、長時間労働の解消に向けた取組みが進んでいます。また、職業観、家庭観が大きく変化する中、家庭でも仕事でも希望に応じて活躍できる「令和モデル」への切り替えを目指していくことが求められています。

また、女性をめぐる課題が生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化する中、令和2（2020）年以降の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しました。困難を抱える女性への支援にあたっては、女性の福祉、人権の尊重や擁護、男女平等という視点から、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ます。

共働き・共育て※：家庭内で男女ともに仕事や家事、子育てに参画すること

⑶　国等の動き　※国の第6次計画にあわせて見直す

令和3（2021）年6月には、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が改正され、国・地方公共団体の責務や、政党その他の政治団体が自主的に取り組むことなどが定められました。

また、令和4（2022）年4月より順次、「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」が改正され、事業主により休業取得の意向確認等が義務化され、「産後パパ育休制度」の創設など男女がともに仕事と育児・介護を両立するための環境整備が進められています。

令和4（2022）年7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に基づく一般事業主行動計画等に関する省令」が改正され、常時雇用する労働者が301人以上の事業主について男女の賃金の差異の公表が義務化されました。

ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」という。）に関しては、令和6（2024）年4月に「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。）の改正法が施行され、身体的な暴力だけでなく精神的な暴力も対象とするなど、保護命令制度が拡充、厳罰化されました。また、性犯罪についても、令和5（2023）年7月に「刑法及び刑事訴訟法」の改正法が施行され、強制性交等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厳罰化されています。

さらに、令和6（2024）年4月に「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、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」といった視点が明確に規定されたほか、地方公共団体の責務として、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が明記されています。

そのほか、令和●（●）年●月に男女共同参画社会基本法が一部改正され、男女共同参画社会の形成を効果的に推進するため、国及び地方公共団体が、関係者相互の連携と協働の促進に努めることが明記されました。また、これら連携・協働の拠点として、男女共同参画センターの体制を確保することが法的に位置付けられました。

国においては、「第6次男女共同参画基本計画」（計画期間：令和8（2026）年～令和 12（2030）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。】

※【　】内は、国の計画に合わせて修正

3　第4次基本計画の評価と今後の課題

第4次基本計画では、5つの基本目標と16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、「ライフステージに応じた男女共同参画意識の啓発」「配偶者等からの暴力被害者の支援及び暴力の未然防止」「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」の5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4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4次基本計画における主な取組みと成果、数値目標（成果指標）の達成状況、今後の課題は次のとおりです。

⑴　主な取組みと成果

①　総合的な企画調整機能の強化

本市の男女共同参画推進における企画調整部門と事業実施部門が、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、一体的に事業を実施することで、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の一層の強化を図りました。

具体的な施策として、コロナを契機として様々な不安を抱える女性に対し、NPOの知見やノウハウを活用して相談支援など行う女性のためのつながりサポート事業や、地域・NPOの意見を踏まえた地域活動ハンドブックの改訂、若年層に向けた男女間格差解消を目指すプログラムなど、様々な取組みを展開しました。

また、男女の固定的な役割分担意識の解消度については、令和4（2022）年度に、女性は第4次基本計画の目標値である80％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、暴力被害者への支援の強化として、被害者及び同伴の子どもが安心して生活できるよう、公的機関への同行支援や手続きの補助など、アウトリーチ型の支援も含めたDV被害者等自立生活援助事業を令和3（2021）年度から実施しました。また、DV被害者の支援に加えて児童虐待対応が必要な相談等もあり、配偶者暴力相談支援センターなどのDV被害者の相談支援を行う機関と、児童相談所などの児童虐待に対応する相談機関との連携強化を図りました。

③　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

企業向け講演会の開催や、男性の育児休業取得促進事業、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」の認定などに取り組み、企業における男性の育児休業や年次有給休暇の取得率の上昇、平均残業時間の縮減等が進み、ワーク・ライフ・バランスの取組み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、男性職員が育児休業を 100％取得できる職場づくりを目指し、子どもが生まれる予定の男性職員と上司の面談や啓発リーフレットの配付を行う「パパ・すくすく子育て運動」の推進により、令和6年度に育児休業等を取得した男性職員の割合は、●％となり、令和2年度の 33.5％から大幅に増加しています。 確認中

④　子育て・介護支援の充実

保育所の整備などにより保育の受け皿を確保し、待機児童解消に努めるとともに、延長保育や休日、夜間の保育、一時預かり、病児・病後児デイケアを実施する等多様な保育ニーズに対応しました。

児童虐待防止については、児童虐待の未然防止、早期発見・早期対応のため、関係機関の連携強化や市民への啓発などに取り組むとともに、アウトリーチ（訪問型）の専門相談や、育児・家事支援、見守り支援を実施しました。

また、「働く人の介護サポートセンター」において、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いました。

⑤　働く場での女性活躍の推進

「ふくおか女性活躍 NEXT 企業見える化サイト」を活用し、企業における女性活躍の取組みの見える化や、女性のキャリア形成に向けた講座を開催するとともに、健康課題等と仕事の両立に向けた企業への啓発や支援に取り組んでいます。

アミカスでは、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、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などの機会を捉えて、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、審議会等委員への女性の参画率は、令和5（2023）年度に 39.9％となり、第4次基本計画の目標値である 40％と同程度まで上昇しました。

また、市役所内では、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、20.1%（令和6年5月1日現在）となり、第4次基本計画の目標値である 20%を達成しています。

⑦ 地域における男女共同参画意識の浸透

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、校区の活動を支援しました。コロナの影響下で一時的に地域活動が停滞していた校区もありましたが、先進事例の紹介などより実践的な内容の支援に努めた結果、令和4年度にはコロナ前の水準である 140 校区とほぼ全ての校区で参画ウィークの取組みが行われました。

また、男女共同参画推進活動が、自治協議会など自治組織を含めた校区全体に広がるきっかけづくりとなる機会を設けるため、防災という身近なテーマで男女共同参画について校区で考える「みんなにやさしい防災研修」を、令和4（2022）年度から実施しています。

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の派遣などを実施しました。

⑵　数値目標（成果指標）の達成状況

第4次基本計画では、計画期間（令和3年度～7年度）中に達成すべき数値目標（成果指標）として、基本目標ごとに、次の7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　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）【基本目標1】

	初期値 （令和元年度）	目標値 （令和7年度）	現状値 （令和6年度）
女性	76.5%	80%	81.4%
男性	68.2%	80%	72.0%

資料：令和元年度・6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、男女ともに増加傾向にあり、女性は令和4（2022）年度以降は 80%を上回っており、目標を達成しています。

②　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」と回答した人の割合）【基本目標2】

	初期値 （平成 30 年度）	目標値 （令和7年度）	現状値 （令和5年度）
女性	20.3%	10%	15.3%
男性	21.0%	10%	17.8%

資料：平成 30 年度・令和5年度　市政に関する意識調査

配偶者等からの暴力について相談できる窓口の認知度は、目標値には到達しませんでしたが、男女ともに改善しています。

③　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」と回答した中高生の割合）【基本目標2】

	初期値 （平成 30 年度）	目標値 （令和7年度）	現状値 （令和5年度）
中学生	20.0%	50%	18.4%
高校生	52.3%	80%	56.7%

資料：平成 30 年度・令和5年度　青少年の意識と行動調査

中学生の「デート DV」についての理解度は微減となっており、また高校生の「デート DV」についての理解度は微増となっています。

④ 企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の必要性の認識度(「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)【基本目標3】

	初期値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和6年度)
企業の認識度	74.7%	85%	71.8%

資料:令和元年度　市女性活躍推進に関する事業所等実態調査、
令和6年度　市内事業所における労働実態調査

企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の必要性の認識度は微減となっています。これは、働く場において、多様で柔軟な働き方に向けた環境整備や働き方改革が進展したことにより、必要度の認識としては低下したものと思われます。

⑤ 企業における女性管理職比率【基本目標4】

	初期値 (令和元年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和6年度)
企業の女性管理職比率	11.3%	15%	13.3%

資料:令和元年度　市女性活躍推進に関する事業所等実態調査、
令和6年度　市内事業所における労働実態調査

企業における女性管理職比率は、13.3%であり、令和元年度より 2.0 ポイントの微増となっています。

⑥ 福岡市の審議会等委員への女性の参画率【基本目標5】

	初期値 (令和2年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和6年度)
女性の参画率	35.3%	40%	39.9%

資料:市民局男女共同参画課　8月1日現在

審議会等委員への女性の参画率は、39.9%となり、ほぼ目標を達成しています。

⑦ 福岡市役所における女性管理職比率【基本目標5】

	初期値 (令和2年度)	目標値 (令和7年度)	現状値 (令和6年度)
課長以上の比率	16.2%	20%	20.1%

資料:総務企画局人事課　5月1日現在

福岡市役所における女性管理職比率は、20.1%となり、目標を達成しています。

⑶　今後の課題

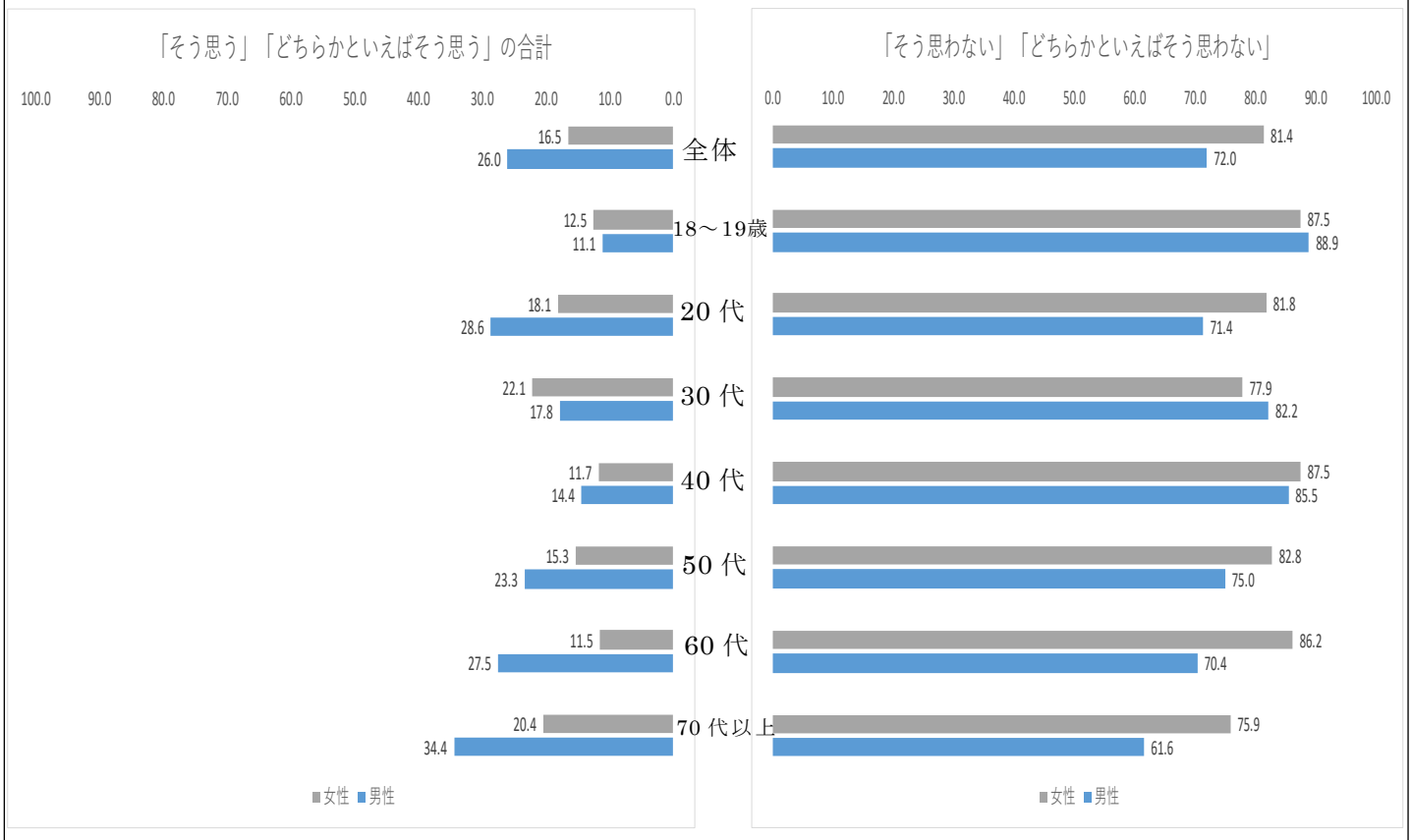
①　男女の固定的な役割分担意識の解消と意思決定過程への女性の参画促進

令和5（2023）年度の「市政に関する意識調査」において、女性が生きづらさを感じる理由でもっとも多いのが「仕事と育児・家事・介護を両立する負担が大きい（75.7％）」、男性は「家族を養う経済力を求められる（65.0％）」となっています。「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を解消することは、女性、男性、どちらにとっても生きやすい社会につながります。

そのような中で、令和6（2024）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、男女の固定的な役割分担意識の解消度（「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と回答した人の割合）は、平成 25（2013）年度以降は改善傾向にあり、男性は 72.0％となっています。

しかし、女性の 81.4％と比べると 9.4 ポイント低く、また年代を追うごとに低い傾向にあり、特に、男性 70 代以上では 61.6％と、女性 18～19 歳の 87.5％より 25.9 ポイント低い結果です。このような意識の差は、年代ごとに学校などで受けてきた教育、家庭や社会での体験の違いなどにより生じたものと考えられ、改めて学校教育における男女平等教育の重要性が浮き彫りになっています。

「男は仕事、女は家庭を守るべきである」という考え方について【性・年代別】

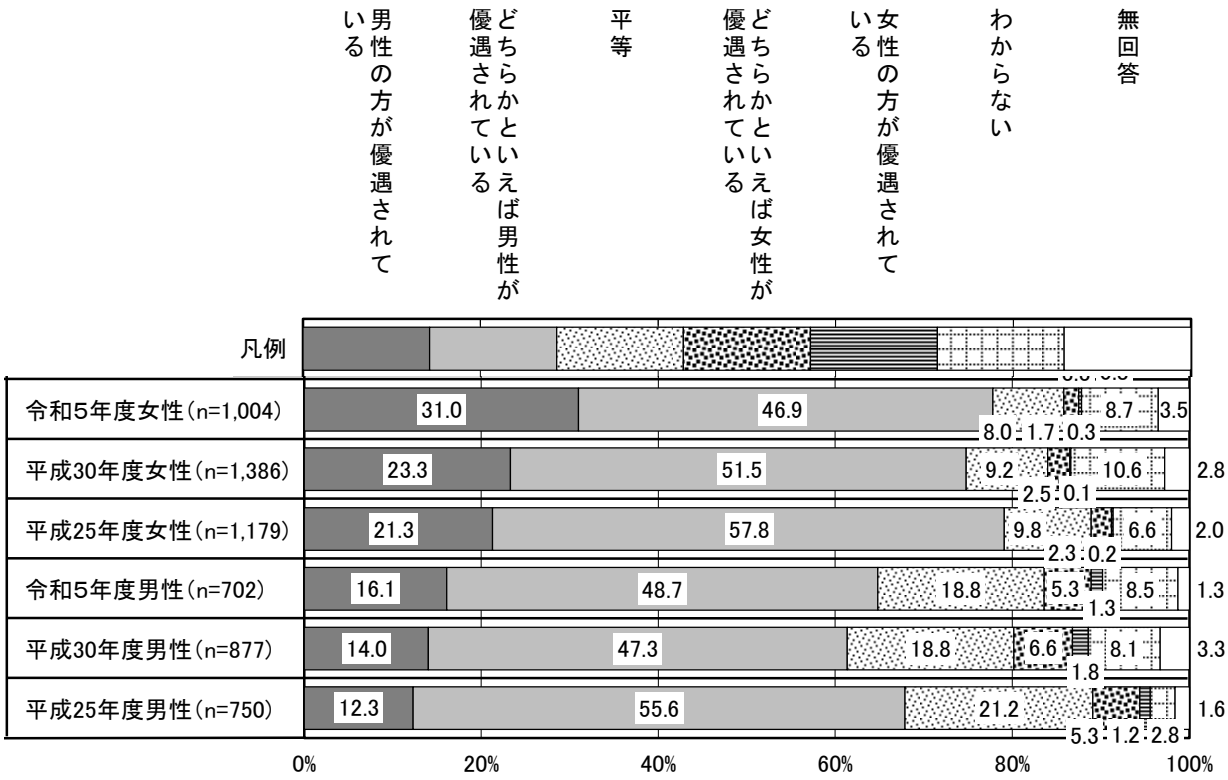


資料：　令和６年度　市基本計画の成果指標に関する意識調査

一方で、男女共同参画意識を持つ若年層においても、意識に行動が伴わない場合も多く、男女共同参画に対して無関心な層に対する働きかけも重要であり、今後とも、高齢者層と併せて、進学、就職、結婚、子育て、介護など、それぞれのライフステージに応じ、防災や子育て、職業選択など、身近で共感の得られるテーマで取組みを推進することが求められています。

こうした取組みに、より実効性を持たせるためには、各校区に自治協議会があり、地域活動の場として公民館が設置されているという福岡市の特色を生かし、地域との連携・協力により、実施していく必要があります。

社会全体で見た場合の男女の地位の平等感



資料：令和５年度 市政に関する意識調査

また、あらゆる分野における意思決定過程への女性の参画促進に向けた第4次基本計画の数値目標として、令和7(2025)年度までに女性委員のいない審議会等の解消、審議会等委員への女性参画率 40%、市役所における女性管理職比率 20%を設定し、取組みを進めてきました。

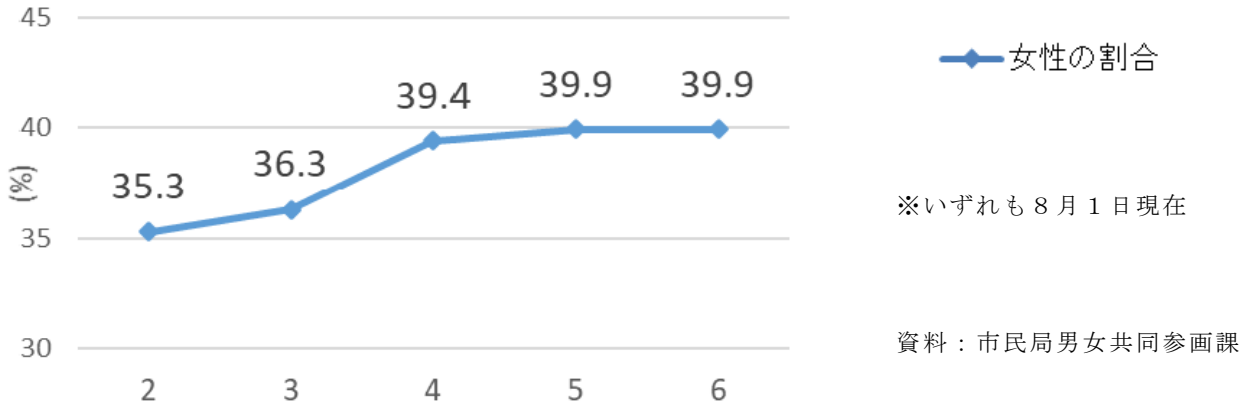
審議会等における女性委員の参画率は、令和6(2024)年8月1日現在で 39.9%と、ほぼ目標を達成し、市役所における女性管理職比率については、令和6(2024)年5月1日現在で 20.1%と目標に到達したものの、一層の取組みが求められています。また、地域における諸団体の長への女性就任率は、日常的な地域活動への女性の活発な参画に比して、令和6(2024)年7月1日現在 24.9%という低い数値になっています。令和5(2023)年度の「市政に関する意識調査」において、地域の女性リーダーが少ない理由としてもっとも多いのが「これまでの慣習で、リーダーは男性が就任してきたから(36.2%)」、次いで「女性は家事や仕事で忙しいから(34.6%)」となっており、女性がリ

ーダーとなることを阻害する、社会通念、慣行、偏った意識や制度が背景にあるものと考えられます。

政策・方針決定過程には、女性をはじめとする多様な視点の反映が必須であり、審議会等への女性の参画率向上を図るため、きめ細かで効果的な対応を充実させるとともに、女性職員が政策立案業務に積極的に参画できるよう、キャリア形成支援や柔軟な働き方の推進など、女性が活躍できる環境づくりを進める必要があります。

また、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、男女共同参画協議会等をはじめ、地域の様々な場で活動する女性に向けてリーダー育成のための学習の機会を提供するなど、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を進めることが求められています。

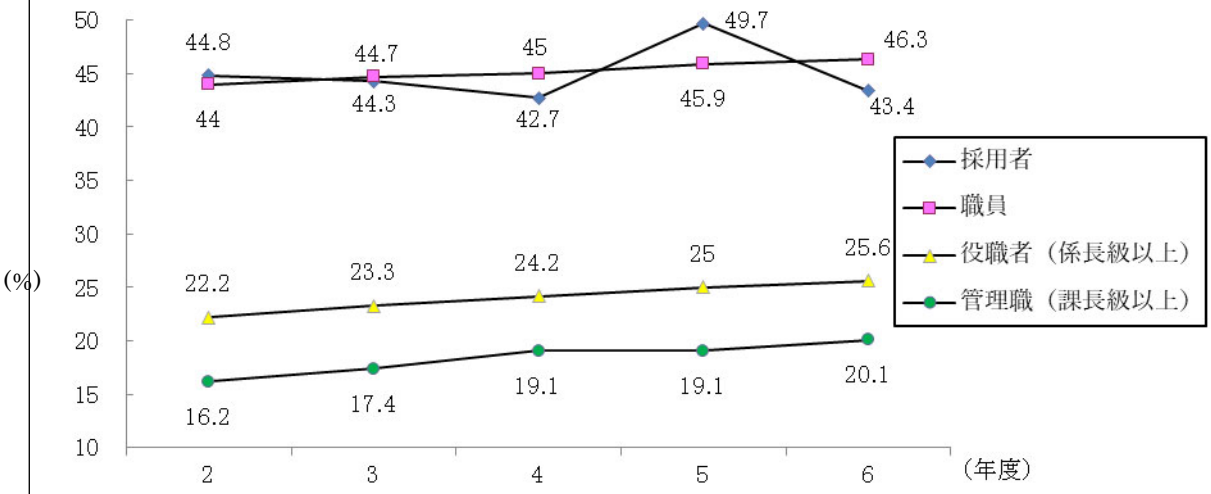
福岡市の審議会等委員への女性の参画状況の推移



※いずれも８月１日現在

資料：市民局男女共同参画課

福岡市職員における女性の割合の推移



注1:採用者の数は、人事委員会が実施する採用試験（上級、中級及び初級）の一般行政職（ただし、学校事務、文化財専門職及び化学技術は除く）
注2:採用者の数は採用年度ベース。令和6年度については5月1日現在の数
注3:職員及び役職者、管理職の数は5月1日現在の数
注4:職員及び役職者、管理職には旧県費負担教職員を含む

資料：総務企画局人事課

地域における諸団体の長への女性の就任状況(福岡市)　　(各年7月1日現在)

団体名＼年度	元年度	２年度	３年度	４年度	５年度	令和６年度		
	女性の割合(%)	女性の割合(%)	女性の割合(%)	女性の割合(%)	女性の割合(%)	総数(人)	女性数(人)	女性の割合(%)
自治協議会（※）	6.7	7.3	7.3	6.0	8.6	152	12	7.9
公民館長	26.5	28.6	31.1	29.9	31.8	148	47	31.8
青少年育成連合会（※）	27.8	30.8	29.8	31.3	35.1	151	54	35.8
交通安全推進委員会（※）	7.4	9.7	8.7	8.7	9.4	155	12	7.7
体育振興会（※）	7.3	6.6	6.0	5.3	7.3	152	11	7.2
環境活動連絡会議（※）	17.8	15.5	19.7	19.7	22.3	160	39	24.4
人権尊重推進協議会（※）	21.2	21.9	18.4	21.9	22.8	146	37	25.3
社会福祉協議会	34.9	38.4	40.1	40.8	38.8	148	56	37.8
老人クラブ連合会	11.7	10.4	10.6	11.2	13.7	120	21	17.5
子ども会育成連合会	43.0	49.4	47.6	49.3	42.6	64	28	43.8
市立小学校ＰＴＡ	6.3	6.9	10.5	14.7	13.1	140	22	15.7
市立中学校ＰＴＡ	7.2	1.5	7.2	7.2	7.2	69	5	7.2
地区民生委員・児童委員協議会	70.6	71.2	71.2	73.0	73.9	111	83	74.8
合計	**21.1**	**22.3**	**22.6**	**23.4**	**24.2**	**1,716**	**427**	**24.9**
（参考）男女共同参画協議会	89.9	88.5	86.7	85.9	86.6	150	130	86.7

※団体の名称は各校区により異なるため、一般的に使用されている名称を記載している

資料：市民局男女共同参画課

② ジェンダーに基づく暴力※の根絶と被害者支援

配偶者等からの暴力（DV）、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪などのジェンダーに基づく暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、また男女共同参画社会の形成を大きく阻害するものであることから、根絶に向け取組みを進める必要があります。

ジェンダーに基づく暴力の被害者の多くは女性であり、背景には男女の固定的な役割分担意識、男女の社会的地位や経済的な格差など、社会的・構造的な問題が存在していることから、あらゆる暴力防止に向けた教育や予防啓発、被害者支援など、幅広い取組みが必要です。

令和5（2023）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（身体的、精神的、性的）を受けた際に実際に取った行動は、男女ともに「がまんした」割合が最も高く、相談できる窓口を「知らない」と答えた人も 15％を超えています。

DVは、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、周囲も気づかないうちに暴力がエスカレートし、被害が深刻化しやすいという特性があります。未然防止のため、早い段階で被害者が安全に相談できる体制を整備し、相談窓口の広報・啓発に取り組むとともに、被害を相談することに対する心理的なハードルを下げるための取組みや、被害者に寄り添った切れ目のない支援が求められています。

将来的にDVの被害者・加害者を生まないためには、若年層からDV予防教育を行うことが重要であり、教育部門と連携しながら発達段階に応じたデートDV（交際相手からの暴力）防止教育を行っていく必要があります。

DVが起きている家庭では子どもに対する暴力が同時に行われている場合があり、また子どもの前でパートナー間で暴力を振るうこと（面前DV）は子どもへの心理的虐待にあたるなど、DVは児童虐待と密接な関連があると言われています。令和元（2019）年6月公布の「改正DV防止法」では、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明記されており、配偶者暴力相談支援センターなどのDV被害者の相談支援を行う機関と、児童相談所などの児童虐待に対応する相談機関とのさらなる連携強化を図る必要があります。また近年、全国的に増加傾向にある男性DV被害者にも配慮が必要です。

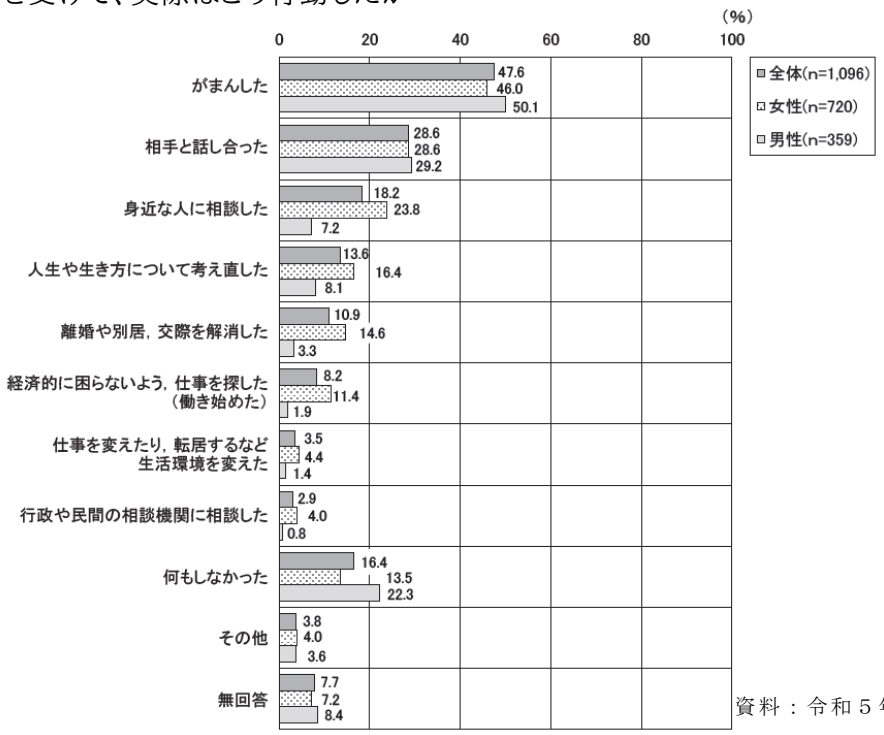
そして、DV に限らず、セクシュアル・ハラスメント、性犯罪・性暴力などのジェンダーに基づく暴力が社会的な問題であるという認識を広く浸透させるため、暴力の根絶と予防に向けた教育・啓発や相談窓口の周知をさらに推進していく必要があります。

ジェンダーに基づく暴力※（Sexual and Gender-Based Violence（SGBV））
：「女性らしさ」や「男性らしさ」といった社会文化的に構築された性役割や性規範を背景にして振るわれる暴力を指す。（出典：JICA グローバル・アジェンダ　No.14ジェンダー平等と女性のエンパワメント）

配偶者等から暴力を受けた経験

資料：令和５年度 市政に関する意識調査

暴力を受けて、実際はどう行動したか



資料：令和５年度 市政に関する意識調査

③　困難を抱える女性への支援

単身・高齢世帯の増加、雇用・就労環境の変化、地域コミュニティの希薄化、ライフスタイルの多様化、情報化社会の進展などを背景に、貧困、孤独・孤立、高齢者、障がい者、外国人、性的マイノリティ等が抱えている様々な課題は複雑化・複合化する傾向にあります。

これらに加え、女性は、女性であることにより、固定的性的役割分担意識や社会的・経済的格差から貧困などの様々な生活上の困難に陥るおそれがあります。また、女性は男性に比べ性暴力や性的虐待、性的搾取といった性被害を受けやすい状況にあることや、予期せぬ妊娠など、心身の健康や社会生活上に影響する深刻な課題を抱える場合があります。また、女性をめぐる諸問題は、経済危機、疫病や大災害の発生といった社会的な危機が発生した際に顕在化することからも、女性は、社会の情勢に影響を受けやすい立場にあることがうかがえます。

令和６年４月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」では、国や地方自治体は、性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他様々な事情により日常生活または社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性やそのおそれのある女性が安心かつ自立して社会生活を営むことができるよう、抱えている課題やその背景、心身の状況等に応じた適切な支援を包括的に提供する体制を整備するものとされています。

本市では、これまで、女性に向けた専門的な相談支援のほか、高齢、障がい、子ども、在住外国人、生活困窮などの各分野での支援を幅広く実施してきましたが、複数の分野にまたがる課題や新たな課題、また、既存の施策や取組みでは対応しきれない支援の狭間にあるニーズに適切に対応するためには、民間団体を含めた多機関協働による連携支援の枠組みのもとで役割分担や支援方針の共有を図ることや、ニーズの早期把握や自立までの中長期的な支援も視野に入れつつ、新たな支援のあり方についても検討する必要があります。

なお、困難を抱える女性への支援や施策の実施にあたっては、困難を抱える女性の人権を尊重し、寄り添い、その意向を最大限尊重するとともに、女性個人に起因する問題と捉えることなく、置かれた状況やその背景にある社会的な問題を踏まえ、適切に対応することが求められます。

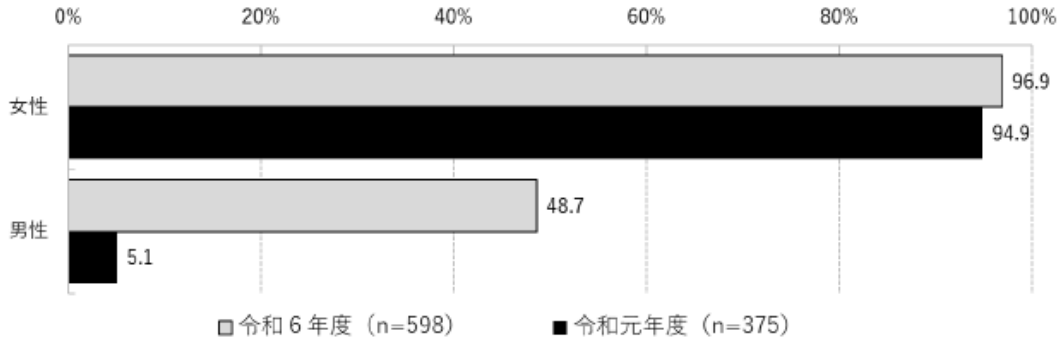
※アンケート調査結果にあわせて、上記記載を変更する可能性があります

④　ワーク･ライフ･バランスと女性活躍の推進

令和2(2020)年以降の新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、時間と場所を選ばない多様で柔軟な働き方がますます広がり、働き方改革も進んでいます。令和6(2024)年度の「福岡市内事業所における労働実態調査」では、年次有給休暇取得率が60%以上の企業は約5割まで増加し、1カ月の平均残業時間が20時間以下の企業も約8割に達するなど、労働環境は改善傾向にあることがうかがえます。

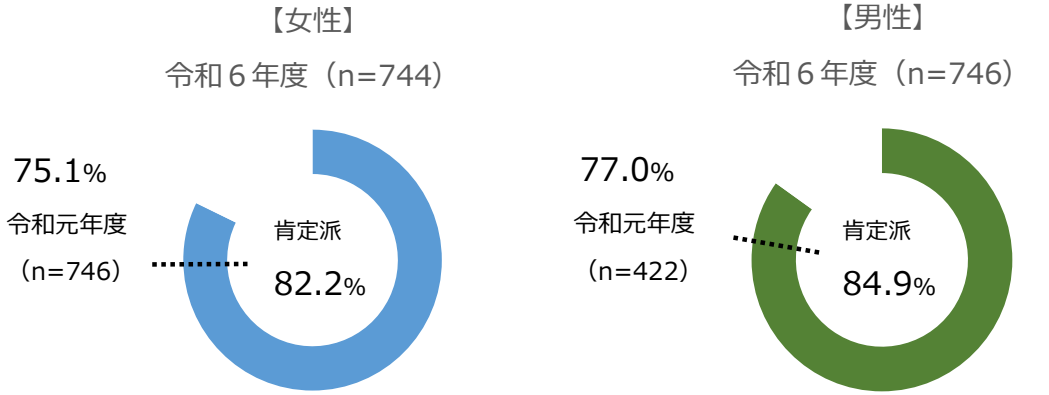
さらに、男性の育児休業取得率は 48.7%と、5年前の 5.1%から大幅に上昇するなど、ワーク･ライフ･バランスの実現に向けた取組みが成果を上げており、働きやすいと感じる労働者も増えています。

育児休業取得率



資料：　令和６年度 福岡市内事業所における労働実態調査

最近3年程度での働きやすさについての変化

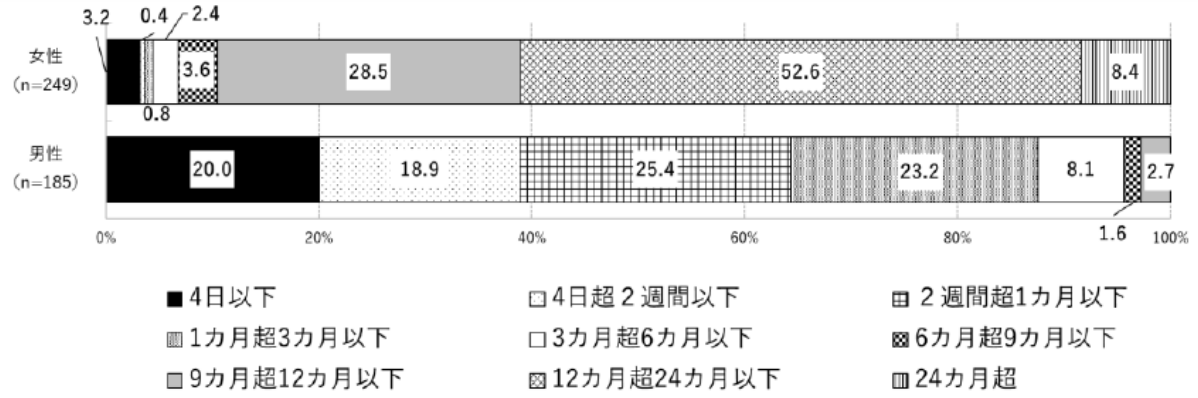


資料：　令和６年度 福岡市内事業所における労働実態調査

育児や介護のダブルケアや自身の病気治療など、仕事との両立の支援を要する様々な理由を抱えた労働者が今後一層増えることが予想されます。このような中、ワーク･ライフ･バランスを推進することは、優秀な人材の確保、定着、意欲の向上、最終的には業績の向上など、企業の持続可能な成長にもつながります。男女ともに多様で柔軟な働き方を選択できるよう、企業への働きかけなどの啓発を進めていくとともに、ワーク･ライフ･バランスのさらなる実現に向けて、DX 推進などの業務効率化への取組みを進める必要があります。

また、固定的な役割分担意識は改善しているものの、家庭内における家事・育児・介護の役割分担は依然として女性に偏っており、育児休業取得者の平均取得期間や短時間勤務制度の利用状況などにおいても、男女で大きな差が生じています。

育児休業取得者の平均取得期間



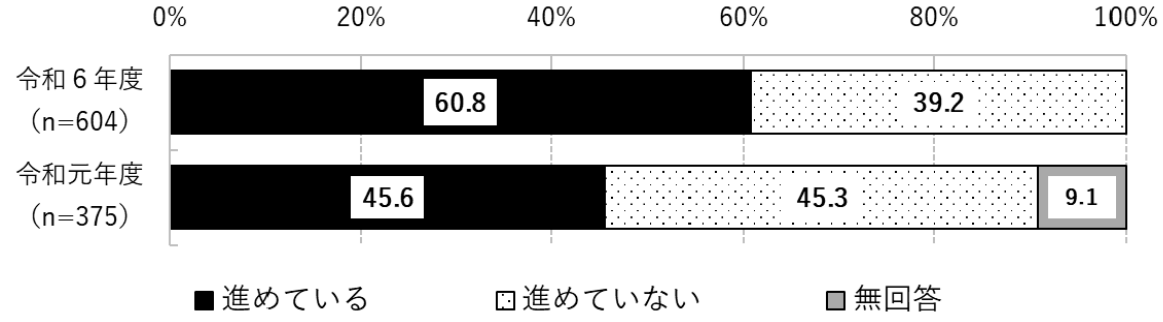
資料： 令和６年度 福岡市内事業所における労働実態調査

女性が男性に比べ無償ケア労働の負担を多く引き受けている状況を解消し、男女がともに家事・育児等に参画しながらキャリア形成と両立可能な働き方を選択できる環境を整備するため、「共働き・共育て」の推進に向けた取組みや、介護との両立に向けた環境づくりは重要です。また、地域活動などにおいても、男性が積極的に参画できるよう、地域や市民団体、企業などと連携しながら取組みを進める必要があります。

また、女性活躍に関しては、令和6年（2024）年度の「福岡市内事業所における労働実態調査」において、女性活躍の取組みを「進めている」と回答した事業所は 60.8％で、令和元年度の 45.6％から 15.2 ポイント増加しています。

女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況をみると、「正社員として働き続ける人がほとんどである。（8割以上）」が60.1％で、令和元年度の41.1％から19.0ポイント増加しており、事業所における女性活躍の取組みや、女性が働き続けられる職場環境づくりは進んでいます。

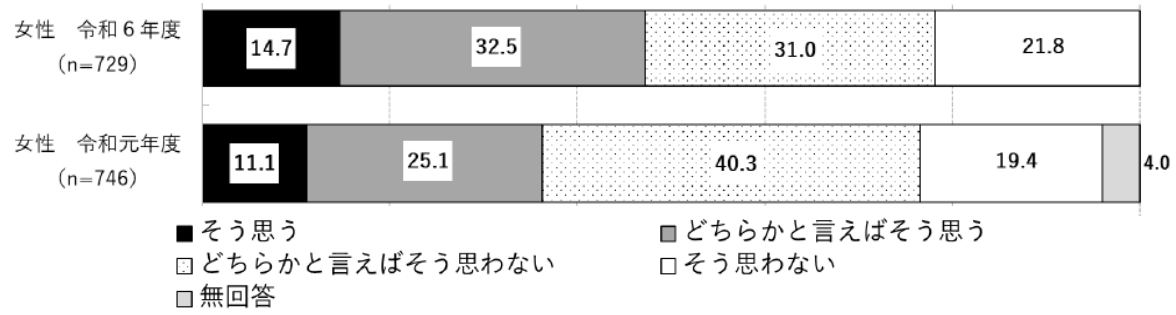
女性活躍推進への取組み状況



資料： 令和６年度 福岡市内事業所における労働実態調査

また、昇進したいと考える女性の割合は、47.2%で、令和元年度の36.2%から11.0ポイント増加し、女性の意識改革が進んでいることもうかがえます。

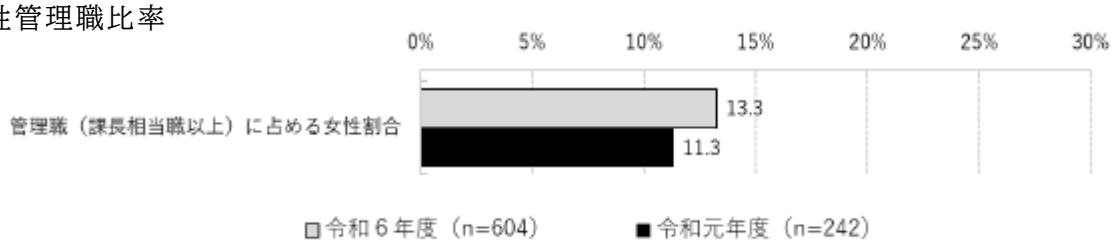
今後の昇進意欲



資料：　令和６年度 福岡市内事業所における労働実態調査

一方で、事業所における女性管理職比率は 13.3%にとどまるなど、女性の能力が十分に発揮されているとは言えない状況であり、男女間格差は未だに解消されていません。

女性管理職比率



資料：　令和６年度 福岡市内事業所における労働実態調査

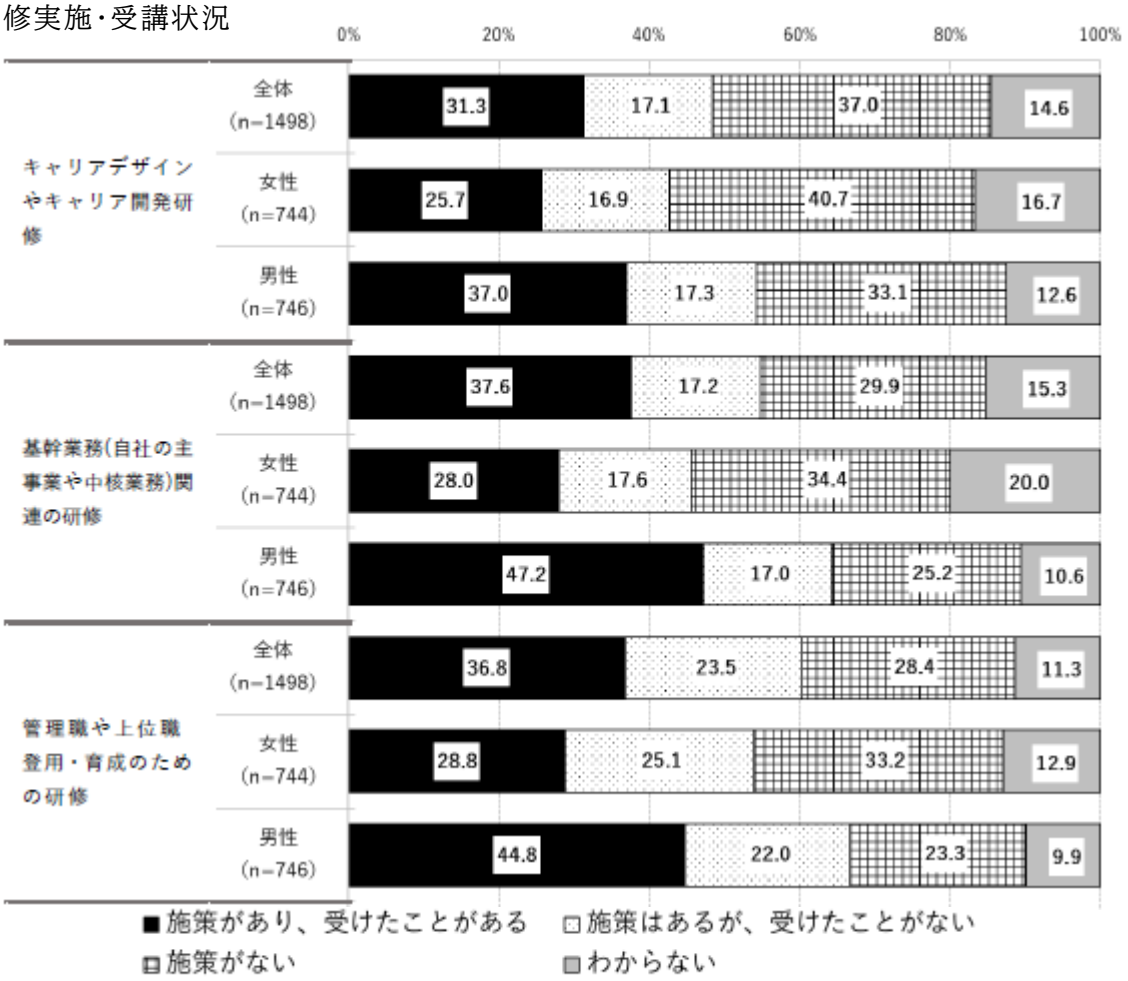
男女間格差（賃金、昇進）については、男女の固定的な役割分担意識やアンコンシャス・バイアスを背景に、配置や経験などの人材活用のプロセスにおける、性別の偏りなど、従来の雇用制度や慣行が、格差が生じる要因の一つとなっていることが想定されます。

企業における配置や経験、働き方などの男女別の状況を数値化し、女性活躍の取組みを多角的な視点で診断できるプログラム導入、活用促進など、企業の取組みを強化する必要があります。

また、女性活躍などに関する企業向けの講演や、女性のキャリア形成に向けた講座を実施するとともに、健康課題等と仕事の両立支援を行うなど、誰もが自らのキャリアパスを描いて働き続けることができるよう、企業への啓発や支援に取組むことが求められます。

さらに、女性の再就職や起業支援を行うほか、ライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を支援する取組みを進める必要があります。

研修実施･受講状況



資料： 令和６年度 福岡市内事業所における労働実態調査

II. 第5次基本計画の基本的考え方

1 福岡市が目指す姿

性別にかかわりなく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、目標年を 10 年後に控えた令和2(2020)年には、SDGs の達成に向けて行動規模の拡大を図る「行動の 10 年」がスタートするなど、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強化しています。

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」、「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」、「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。)などの改定が行われたほか、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が制定されるなど、男女共同参画や女性活躍の取組みを加速するための法整備が進められています。

また、福岡市では、第 10 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」の持続的な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、自分らしく輝いている」を設定しています。そして、その実現に向けた「多様な市民が輝くユニバーサル都市・福岡の推進」として、男女共同参画に取り組んでいくことを示しています。男女共同参画の推進に取り組むことは、誰もが思いやりを持ち、年齢や性の違い、国籍、障がいの有無などに関わらず、すべての人にやさしいまちの実現にもつながるものです。

これまで、第1次から第4次基本計画までの 20 年間において、個々を尊重し合い、性別にかかわりなく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行うとともに、あらゆる取組みに男女共同参画の視点を確保するため、意思決定過程へのさらなる女性の参画促進に取り組むこととします。そして、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍でき、性別にかかわりなく、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5次基本計画では、第4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、異なる考えや生き方をも互いに尊重しながら、家庭、地域、職場、学校など、あらゆる場で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た社会

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、ジェンダーに基づく暴力が根絶された社会を目指します。

基本目標3　女性が安心して暮らせる社会

様々な問題を抱え、女性であることに起因して困難な立場に置かれている女性が、多様な支援を包括的に受けることができると共に、人権尊重及び男女平等が実現し、女性が安心して、かつ、自立して暮らすことができる社会を目指します。

基本目標4　仕事と生活の調和が実現した社会

従来の働き方が制度・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、性別にかかわらず積極的に役割を果たし、責任と充実感を分かち合いながら、共に暮らしやすい社会を目指します。

基本目標5　性別にかかわらず機会と待遇が均等に確保され、誰もが能力を発揮して活躍できる社会

待遇や教育、昇進等の機会が性別にかかわらず均等に確保されるなど、誰も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くられ、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

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、地域課題の解決に取り組むことにより、多様な視点で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5次基本計画の位置づけ

⑴　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5次基本計画策定作業とほぼ同時に進められた国の第6次男女共同参画基本計画を参考にしました。

⑵　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5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。

⑶　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。

⑷　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4と基本目標5の部分を、市町村推進計画と位置づけています。

⑸　女性支援新法との関連

女性支援新法（第8条第3項）に基づき、基本目標3の部分を、市町村基本計画と位置づけています。

⑹　市総合計画との関連

福岡市基本構想（平成24年 12 月策定）及び第 10 次福岡市基本計画（令和6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、経済的な成長と心豊かな暮らしのバランスが取れた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 計画期間

令和8年度から令和 12 年度までの5年間とします。

4 第5次基本計画の体系

第5次基本計画では、6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。

（P.40）

また、現計画の評価と課題、社会経済情勢の変化などを踏まえ、重点的に取組む施策を選定します。

5 成果指標及び参考指標

成 果 指 標

計画期間中に本市が達成すべき成果指標として、基本目標ごとに、次の9項目を設定します。

（単位：%）

基本目標	項　目	目標値	現状値
1	**●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 【市基本計画の成果指標に関する意識調査】	85	77.1 （令和6年度）
2	**●配偶者等からの暴力について相談できる窓口の認知度** いずれかの相談窓口を知っている人の割合 【市政に関する意識調査】	90	79.0 （令和5年度）
	●中高生の「デートDV」についての認知度 デートDVについて「言葉を知っている」と回答した中高生の割合 【市青少年の意識と行動調査】	中学生 50 高校生 90	中学生 46.2 高校生 84.2 （令和5年度）
3	**●女性支援の機関・団体職員研修における理解度**	100	―
4	**●ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度を導入している事業所の割合** 【市内事業所における労働実態調査】	85	79.1 （令和6年度）
	●事業所における男性の育児休業取得率 【市内事業所における労働実態調査】	85	48.7 （令和6年度）
5	**●事業所における女性管理職比率** 【市内事業所における労働実態調査】	18	13.3 （令和6年度）
6	**●福岡市の審議会等委員への女性の参画率**	40 以上 60 以下	39.9 （令和6年8月1日）
	●福岡市役所における女性管理職比率	検討中	20.1 （令和6年5月1日）

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：12.4%（女性 8.0%、男性 18.8%）【令和5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」と回答した人の割合 【市政に関する意識調査】	3.7% （令和5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】	52.9% （令和5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　31.6% 男性　24.3% （令和5年度）
	○デート DV 防止に関する予防教育実施校数	6校 （令和6年度）
3	**○支援方針の決定に係る協議への相談者本人の参画割合**	―
4	**○男性の育児休業の平均取得期間が2週間超の事業所の割合** 【市内事業所における労働実態調査】	61.0% （令和6年度）
	○女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況 「正社員として働き続ける人がほとんど（8割以上）」の割合 【市内事業所における労働実態調査】	60.1% （令和6年度）
	○家事・育児・介護の分担状況について、配偶者（パートナー）間での話し合いの経験 「よく話し合ってきた」「話し合ったことがある」人の割合 【市内事業所における労働実態調査】	69.8% （令和6年度）
5	**○女性管理職がいない市内事業所の割合** 【市内事業所における労働実態調査】	31.5% （令和6年度）
	○女性管理職割合が 18%以上の事業所の割合 【市内事業所における労働実態調査】	39.5% （令和6年度）
	○女性の就業者に占める正規雇用者の割合 【就業構造基本調査】	45.6% （令和4年度）
6	**○地域における諸団体の長への女性の就任状況**	24.9% （令和6年 7 月 1 日）

6 計画の推進

⑴ 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5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、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、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。

② 男女共同参画審議会

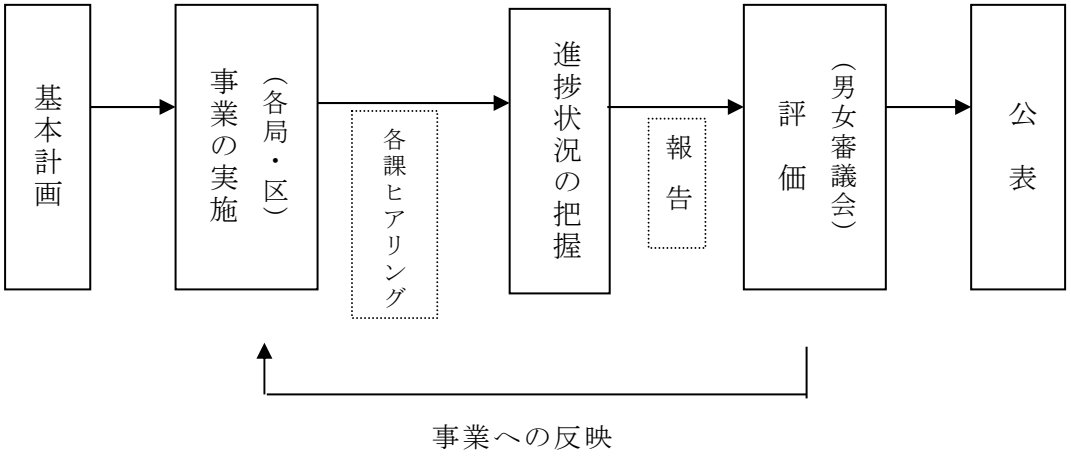
市長の附属機関として設置している「福岡市男女共同参画審議会」（以下「男女審議会」という。）は、市長の諮問に応じ、本市の男女共同参画の推進に関する基本的かつ総合的な施策及び重要事項について調査・審議し、市長に答申するほか、必要と認められる事項について市長に意見を述べます。

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。



⑵ 男女共同参画推進に関する拠点施設、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。

また、事業実施などから得られる市民のニーズや事業効果について直接感じ、把握して、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に活かしていきます。

次の取組みについて積極的に推進していきます。

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みを実施します。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ることや、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、これから社会を担っていく若年層が共感できる取組みを進めます。

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。

イ　地域支援の充実

地域における男女共同参画の取り組みを支援するため、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を行います。また、地域における男女共同参画について、基礎が学べる講座の配信や女性リーダー育成を目指す講座の実施、「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、支援を充実します。

ウ　市民グループの育成・支援

市民の幅広い男女共同参画への認識を深めるため、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、さまざまな分野で男女共同参画の推進に資する活動を行っている市民グループの専門性を活かし、男女共同参画の推進につながる活動に対して、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、相談員の専門性を向上し、相談機能の充実・強化を図るとともに、「アミカス DV 相談ダイアル」、「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等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、アミカス館内に、男女共同参画に関する基礎知識、情報を効果的に掲示し、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、キャリア形成支援セミナーを実施するとともに、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、女性の再就職や起業支援に取り組みます。

福岡市男女共同参画推進センター アミカス
Fukuoka City Gender Equality Promotion Center AMIKAS

愛称の「アミカス」はラテン語で「仲間・友達」を意味する言葉からとったもので、一般公募により名づけられました。

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、地域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。

ア　校区における主体的な男女共同参画活動への支援

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、様々な機会を捉えて各校区が共有できるよう努めます。

イ　男女共同参画の視点に立った地域自治への支援

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主体的に行われ、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。

⑶　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。複雑化、多様化、複合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。

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、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や男女共同参画意識が、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の実施責任を規定しています。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、福岡市の男女共同参画推進センター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。

第2部

計 画 各 論

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

（目指す姿）

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、異なる考えや生き方をも互いに尊重しながら、家庭、地域、職場、学校など、あらゆる場で個性と能力を十分に発揮できる社会を目指します。

基本目標ごとに
施策の方向、
具体的施策を記載予定

基本目標２　あらゆる暴力が根絶された社会

（目指す姿）

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、ジェンダーに基づく暴力が根絶された社会を目指します。

基本目標ごとに
施策の方向、
具体的施策を記載予定

基本目標３　女性が安心して暮らせる社会

（目指す姿）

様々な問題を抱え、女性であることに起因して困難な立場に置かれている女性が、多様な支援を包括的に受けることができると共に、人権尊重及び男女平等が実現し、女性が安心して、かつ、自立して暮らすことができる社会を目指します。

基本目標ごとに
施策の方向、
具体的施策を記載予定

基本目標４　仕事と生活の調和が実現した社会

（目指す姿）

従来の働き方が制度・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、性別にかかわらず積極的に役割を果たし、責任と充実感を分かち合いながら、共に暮らしやすい社会を目指します。

基本目標ごとに
施策の方向、
具体的施策を記載予定

基本目標５　性別にかかわらず機会と待遇が均等に確保され、誰もが能力を発揮して活躍できる社会

（目指す姿）

待遇や教育、昇進等の機会が性別にかかわらず均等に確保されるなど、誰も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くられ、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。

基本目標ごとに
施策の方向、
具体的施策を記載予定

基本目標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

（目指す姿）

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、地域課題の解決に取り組むことにより、多様な視点で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。

基本目標ごとに
施策の方向、
具体的施策を記載予定

男女共同参画基本計画（第５次）

体　系　図

◆男女共同参画基本計画（第５次） 体系図（案）

基本目標	施策の方向		具体的施策		
Ⅰ あらゆる年代、性別で男女共同参画意識が浸透した社会	1	男女平等教育の推進	1	学校教育における男女平等教育の推進	
			2	教育に携わる者への研修の充実	
	2	男女共同参画推進センター等からの啓発・学習の全市的展開	3	男女共同参画推進センターにおける男女共同参画に関する啓発・学習及び相談の充実	
			4	区役所、人権啓発センターにおける取組みの推進	
			5	公民館における取組みの推進	
			6	男女共同参画に関する調査・研究	
			7	男女共同参画に関する広報と情報提供	
			8	市民団体、ＮＰＯ等との連携・共働	
			9	報道機関との連携	
	3	地域における男女共同参画意識の浸透と活動支援	10	地域の主体性を尊重した男女共同参画の推進と男女共同参画協議会等の活動支援	
			11	自治協議会等を中心とした男女共同参画意識の浸透	
	4	男女共同参画の視点に立った地域防災の推進	12	男女共同参画の視点に立った防災事業	
	5	国際理解・交流の推進	13	男女平等に関する国際理解の推進	
	6	生涯にわたる健康支援 基本目標Ⅱより	14	青少年に対する支援、意識啓発	
			15	母性の保護の重要性に関する認識の浸透	
			16	妊娠・出産に関する健康管理の支援	
			17	ライフステージに応じた心身の健康管理の支援	
	7	性の多様性が尊重される環境づくり 基本目標Ⅱより	18	性的マイノリティ当事者やその家族等に対する支援	
			19	市民や企業等に対する教育・啓発	
Ⅱ あらゆる暴力が根絶された社会	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	20	相談体制の充実と連携体制の強化	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
			21	被害者の安全確保	
			22	被害者の自立のための支援	
			23	配偶者等からの暴力防止に向けた意識啓発	
			24	DV対応と児童虐待対応の一体的支援	
	2	セクシュアル・ハラスメント等及び性犯罪の防止	25	セクシュアル・ハラスメント等の防止に向けた広報・啓発	
			26	市職員のセクシュアル・ハラスメントの防止	
			27	教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止	
			28	相談の充実	
			29	性犯罪被害の防止及び犯罪被害者への支援	

基本目標	施策の方向		具体的施策		
Ⅲ 新規 女性が安心して暮らせる社会	1	安心して相談できる体制の充実	30	相談体制の充実	福岡市女性支援基本計画
			31	支援対象者の早期把握	
	2	安全確保への取組みの充実	32	一時保護者の状況に応じた支援	
			33	同伴児童への支援	
	3	回復と生活の安定に向けた切れ目のない支援の充実	34	自立のための支援	
			35	心理的ケアの充実	
	4	多様な主体との連携による支援の推進	36	関係団体との連携・協働	
			37	民間団体との連携・協働	
	5	女性の支援につながる教育・啓発・人材育成の推進	38	人材育成・研修	
			39	女性の人権の尊重を図るための教育・啓発	
Ⅳ 仕事と生活の調和が実現した社会	1	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	40	企業に対する多様で柔軟な働き方の取組み支援	福岡市働く女性の活躍推進計画
			41	育児・介護休業制度等に関する広報と情報提供	
			42	市役所における意識啓発	
			43	男性への意識啓発と、家庭や地域活動への参画促進	
			44	相談の充実	
	2	子育て・介護支援の充実	45	多様なニーズに対応した保育サービス等の充実	
			46	子育て支援の充実	
			47	介護支援の充実	
Ⅴ 性別にかかわらず機会と待遇が均等に確保され、誰もが能力を発揮して活躍できる社会	1	働く場における女性活躍推進の支援	48	企業に対する女性活躍推進の取組み支援	
			49	働く女性のキャリアアップ支援	
			50	働く女性への労働に関する広報と情報提供	
			51	相談の充実	
			52	農林水産業の分野における女性の参画促進	
	2	女性の就業・起業支援	53	就業意識の啓発と職業能力の向上	
			54	女性の起業支援	
			55	再就職の支援	
Ⅵ 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	1	市の政策・方針決定過程への女性の参画促進	56	審議会等への女性の参画促進	
			57	市役所における男女共同参画の推進	
			58	政治分野における女性の参画促進	
	2	地域活動の方針決定過程への女性の参画促進	59	自治協議会等への女性役員の参画促進	
			60	地域の女性リーダー育成と活躍支援	