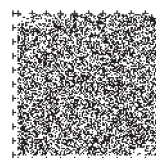


第1部

総論



1 計画策定の趣旨

福岡県では、国際婦人年に国連が採択した世界行動計画や国内行動計画の策定を背景に、昭和55（1980）年に「婦人問題解決のための福岡県行動計画」を策定（昭和61（1986）年に第2次、平成8（1996）年に第3次計画を策定）し、女性の地位向上の取組みを進めてきました。平成11（1999）年には男女共同参画社会基本法が制定され、同法を踏まえ、平成13（2001）年に「福岡県男女共同参画推進条例」を制定、翌平成14（2002）年に「福岡県男女共同参画計画」を策定（平成18（2006）年に第2次、平成23（2011）年に第3次、平成28（2016）年には第4次計画を策定）し、福岡県の男女共同参画に関する施策を総合的、計画的に推進してきました。

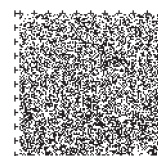
この間、平成8（1996）年には男女共同参画を推進する拠点施設として「福岡県女性総合センターあすばる」（平成15（2003）年に「福岡県男女共同参画センターあすばる」へ改称）を開設し、平成18（2006）年に「福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」を策定（平成23（2011）年に第2次、平成28（2016）年に第3次計画を策定）しました。

第4次計画では、平成27（2015）年に制定された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）も踏まえ、「男女がともに個性と能力を發揮できる豊かで活力ある社会」「性別にかかわらず、人権が尊重され、安心して暮らすことができる社会」「仕事と生活の両立を実現し、女性がいきいきと活躍する社会」の実現を目指して様々な取組みを進めてきました。

こうした取組みにより、女性の就業者の増加や管理職や審議会委員への登用、セクシュアルハラスメントの防止などにおいて一定の成果が見られるものの、未だ道半ばの状況です。

また、自然災害の頻発や新型コロナウイルス感染症の拡大など、平常時と異なる状況下における新たな対応も必要となります。

こうした社会情勢の変化やこれまでの課題をふまえ「第5次福岡県男女共同参画計画」を策定するものです。



2 計画の性格

本県の男女共同参画の推進に関し、総合的、計画的に講ずべき施策について体系化し、今後の方向性を定めるとともに、施策の推進にあたり現状や課題を考慮し、実施すべき事項を定めるものです。

本計画は、以下の計画として位置づけます。

- 男女共同参画社会基本法第14条第1項に基づく都道府県男女共同参画計画
- 福岡県男女共同参画推進条例第21条第1項に基づく男女共同参画の推進に関する基本的な計画
- 女性活躍推進法第6条第1項に基づく都道府県推進計画
- 福岡県総合計画を支える男女共同参画分野の個別計画

3 基本理念

福岡県男女共同参画推進条例第3条の規定に基づき、次に掲げる理念を基本として施策を推進します。

- 男女が性別によって差別されることなく、その人権が尊重されること
- 男女が自らの意思と責任の下に、個人としてその能力を十分に発揮する機会が確保されること
- 男女が社会のあらゆる分野において、対等な構成員として参画する機会が確保され、かつ、男女がともに責任を担うこと

4 計画の期間

この計画の期間は、令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの5年間とします。

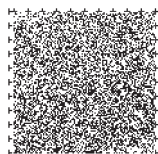
5 計画の背景

(1) 人口、家族、生活の変化

① 福岡県の人口

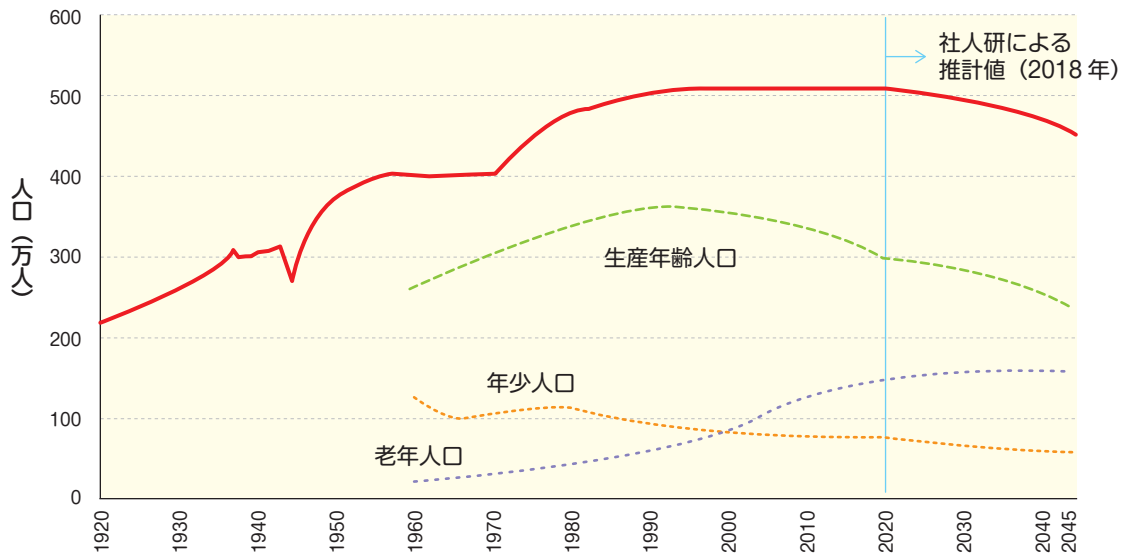
福岡県の人口は、これまで増加基調で推移してきましたが、今後、減少に向かうことが見込まれます。

また、少子高齢化に伴い、年少人口や生産年齢人口が減少しています。



老年人口の増加により人口構造が変化し、地域経済や社会の担い手不足が懸念されています。

図表1 総人口、年齢区分別人口の推移

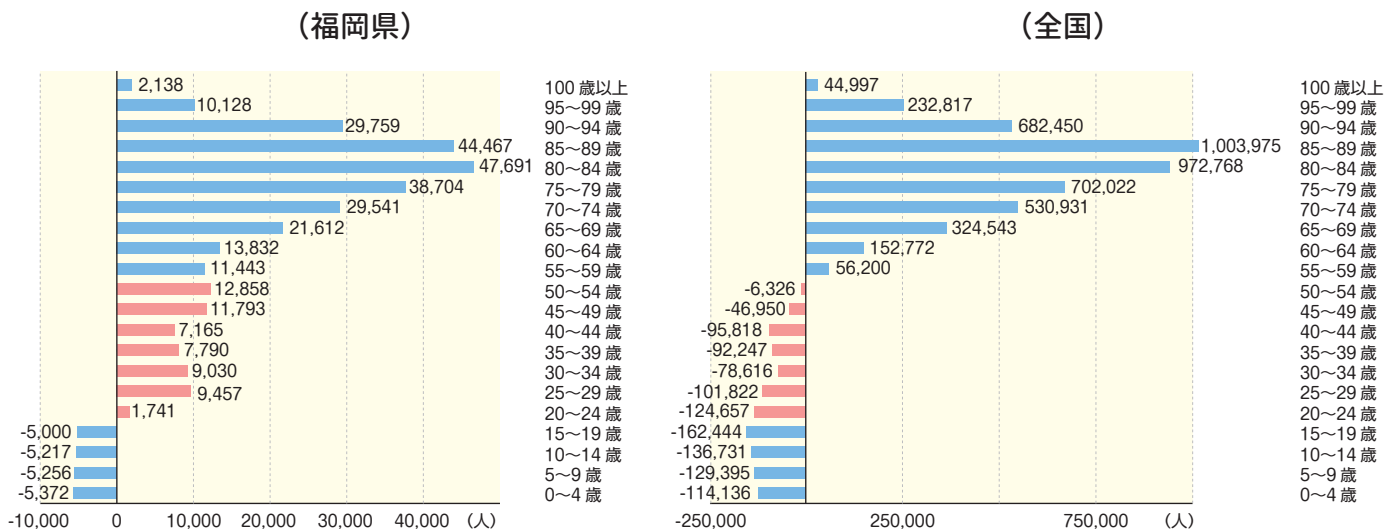


資料：総務省「国勢調査」、「人口推計」、福岡県「福岡県の人口と世帯」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成30年3月推計）」（以下「社人研推計」と略す。）

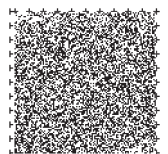
② 人口の女性比率

20代~50代前半の世代において、全国では女性の割合が低い状況がありますが、福岡県では女性の割合が高いという特徴があります。人口構造の面でも、女性の活躍は、福岡県の活力を高めていくうえで重要であると考えられます。

図表2 人口構成（女性－男性）



備考：総務省「国勢調査」（平成27年）



③ 家族形態の変化

家族類型別の世帯数の変化を比較した場合、単独世帯、ひとり親世帯、夫婦のみの世帯が増加しています。

図表3 家族類型別の世帯数（福岡県）

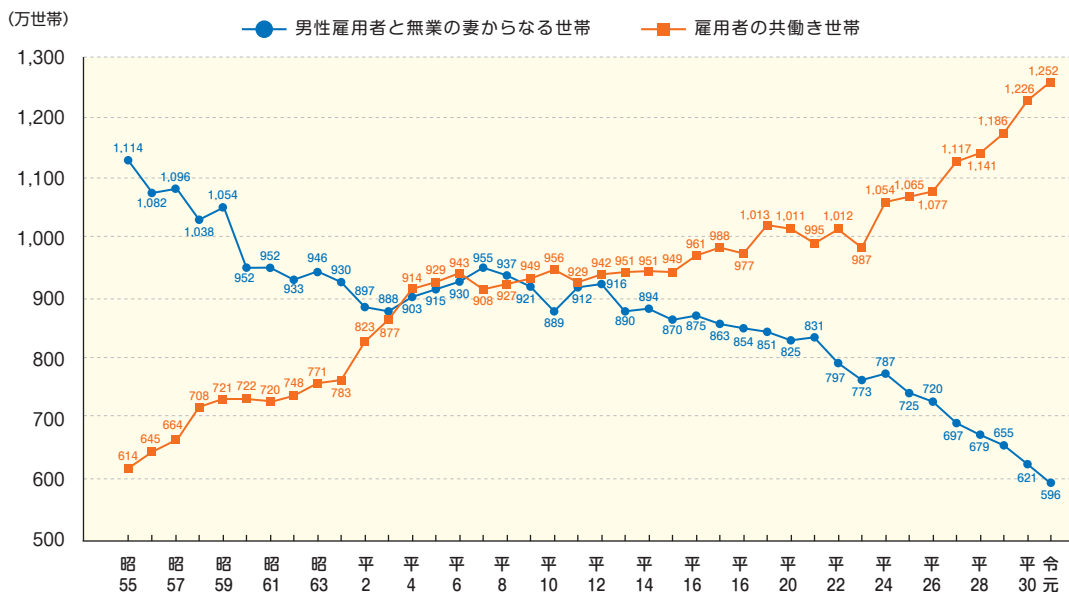
（世帯、人）

	核家族世帯					その他の親族と一緒に世帯	非親族世帯	単独世帯
	世帯全体	うち、夫婦のみ	うち、夫婦と子ども	うち、男親と子ども	うち、女親と子ども			
昭和60年	938,106	222,441	601,969	14,652	99,044	252,522	2,833	325,119
平成2年	985,495	260,525	595,046	17,271	112,653	241,211	3,253	393,846
平成7年	1,045,830	305,350	594,657	19,664	126,159	233,122	5,178	490,053
平成12年	1,103,324	346,517	589,607	22,350	144,850	218,615	8,206	576,717
平成17年	1,135,958	369,671	578,203	24,783	163,301	206,523	12,150	630,031
平成22年	1,163,436	394,489	567,730	25,105	176,112	183,962	19,646	736,339
平成27年	1,197,150	420,249	567,372	26,619	182,910	156,857	17,556	820,806

備考：総務省「国勢調査」

夫婦ともに雇用者となっている共働き世帯数は、全国的に増加しており、総務省「労働力調査」によると、令和元（2019）年には1,252万世帯と過去最高となりました。一方、男性雇用者と専業主婦の妻からなる片働き世帯は、減少しており、令和元（2019）年は598万世帯で共働き世帯の約半数となっています。

図表4 共働き等世帯数（全国）

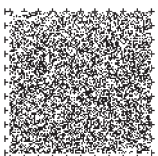


備考：1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」（各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月）、14年以降は「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。

2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。

3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

※ 平成23年の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

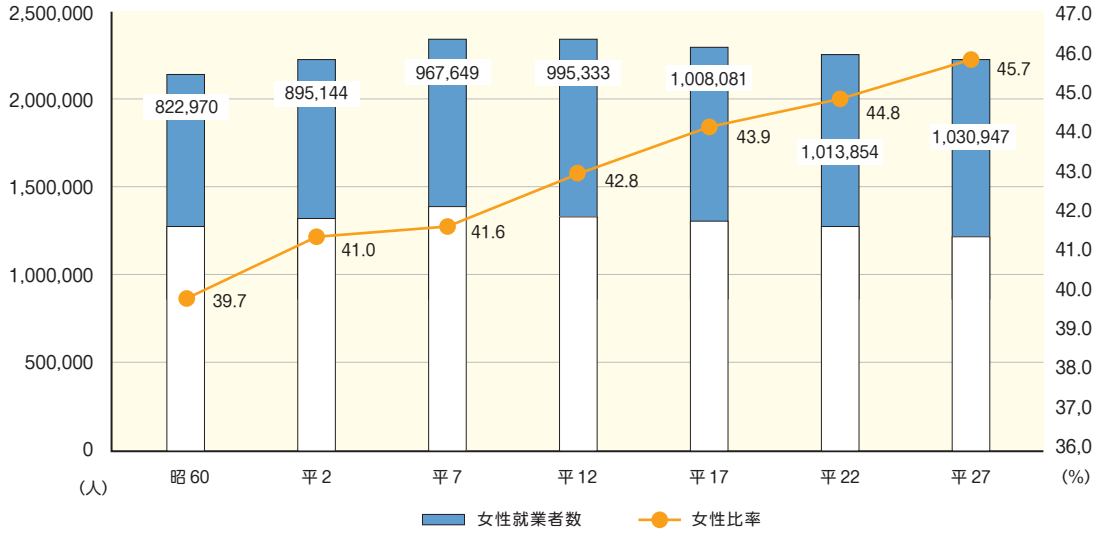


(2) 就業をめぐる状況

① 女性の就業状況

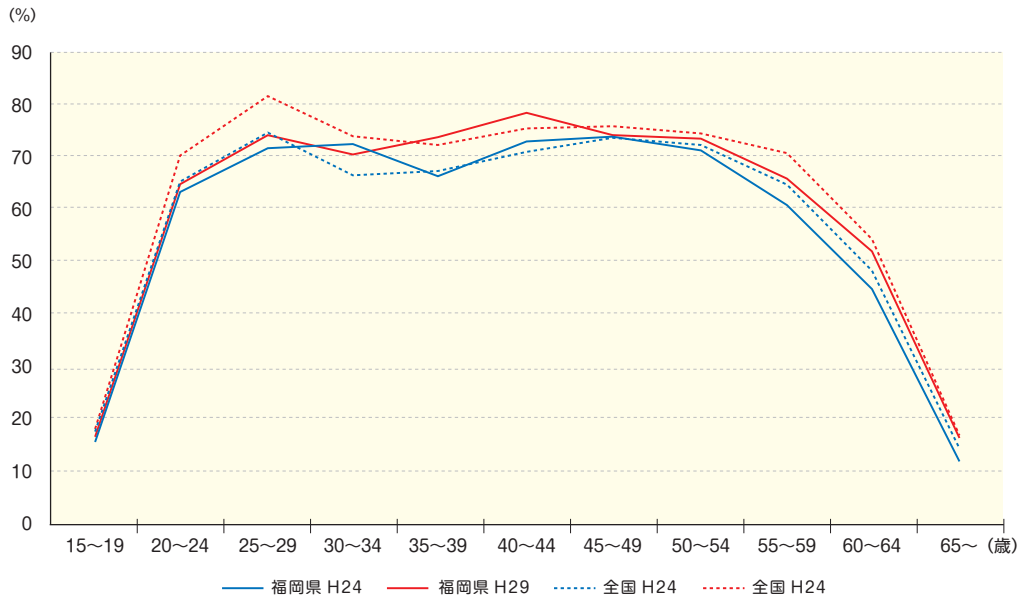
女性の就業者数及び就業者に占める女性の割合は増加しています。また、出産・育児等による離職に伴う労働力率の低下（いわゆる M 字カーブ）の底は、年々浅くなっています。

図表 5 女性の就業者数、就業者に占める女性の割合（福岡県）

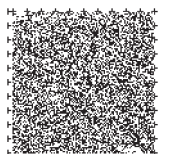


備考：総務省「国勢調査」

図表 6 女性の年代階級別労働力率



備考：総務省「就業構造基本調査」

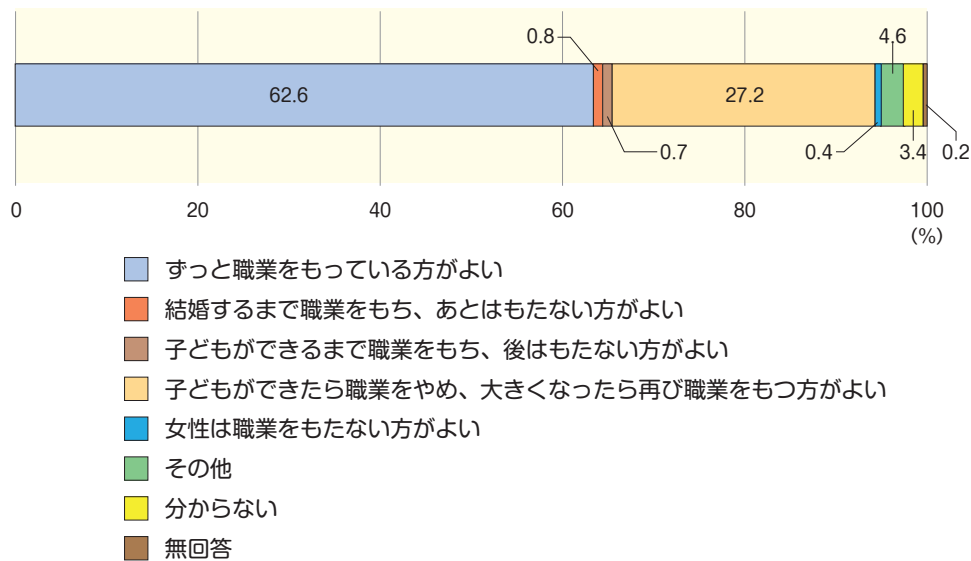


② 就業に関する希望と現実の就業

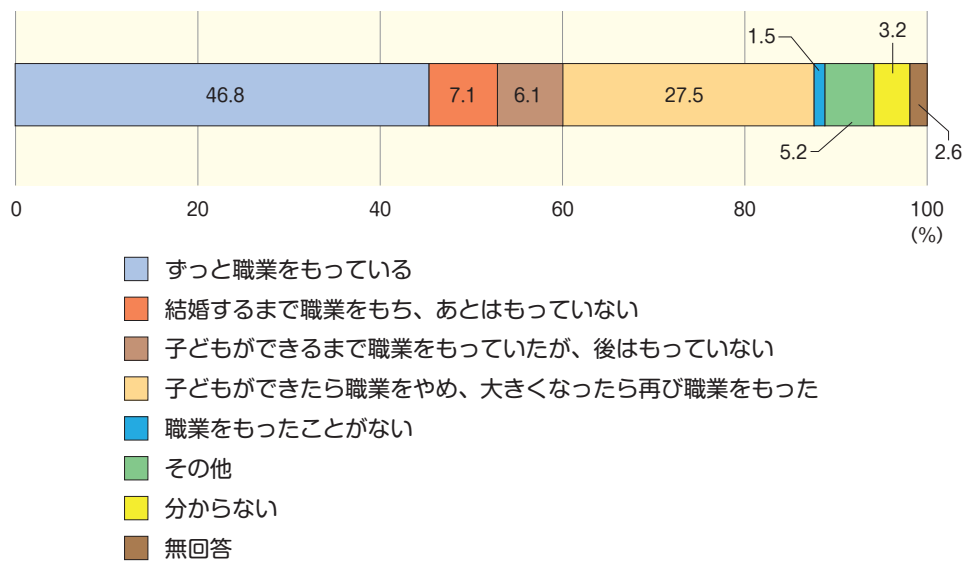
令和元（2019）年度に福岡県が実施した「男女共同参画社会に向けての意識調査」（以下「県民意識調査」という。）によると、「女性もずっと職業をもっている方がよい」と考える人の割合は、男女とも前回の県民意識調査よりも増加し、女性では6割を超えています。これに対し、現実にはずっと職業をもっている女性は約47%と、就業継続を希望していても子育て等のために離職せざるを得ない状況も依然としてあります。

図表7 女性が職業をもつことについての考え方と現実

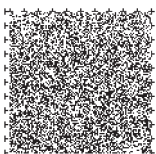
女性が職業をもつことについての考え方（福岡県 女性）



女性の現実の働き方（福岡県 女性）



備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）

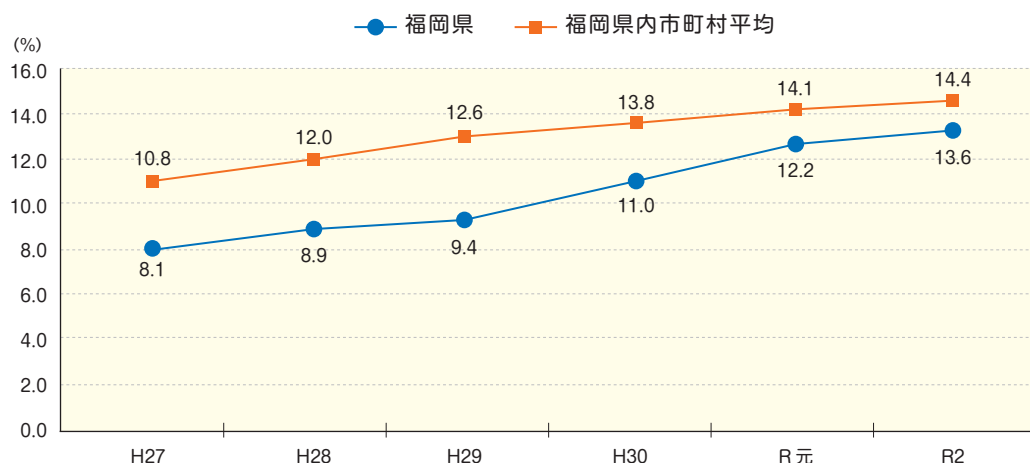


③ 管理職に占める女性の割合

県や市町村の職員における女性の管理職への登用は年々進んでいます。また、事業所における管理職に占める女性の割合も増加しています。

県、県内市町村及び民間企業における管理職に占める女性の割合は、平成29（2017）年に17.3%まで上昇しましたが、男性の割合と比べると、低い状況にあります。

図表8 女性公務員の管理職登用の状況

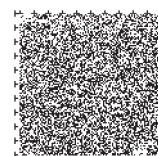


※福岡県の数字は、知事部局、教育庁、県警本部の合計数値
備考：福岡県男女共同参画推進課調べ

図表9 県、県内市町村及び民間企業における管理的職業従事者に占める女性の割合（福岡県）

	福岡県
平成29年	17.3%
平成24年	14.1%

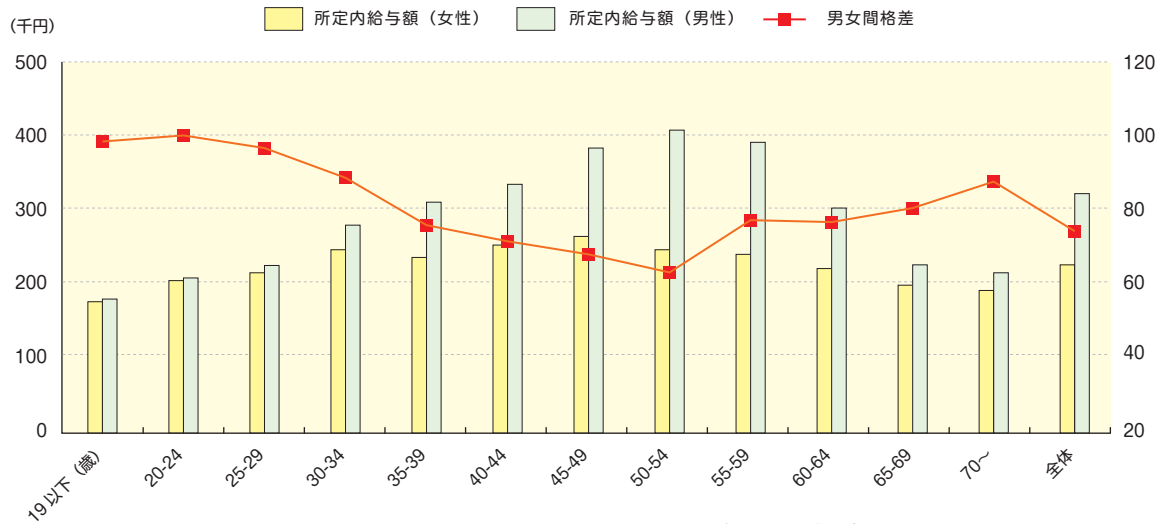
備考：総務省「就業構造基本調査」



④ 男女間の賃金格差

男性の給与水準を100とした場合の女性の給与水準は、20歳代まで90台で推移しますが、その後、50歳代まで年齢が上がるにつれ格差が拡大しています。

図表10 男女年齢階級別の所定内給与額と男女間格差（福岡県）



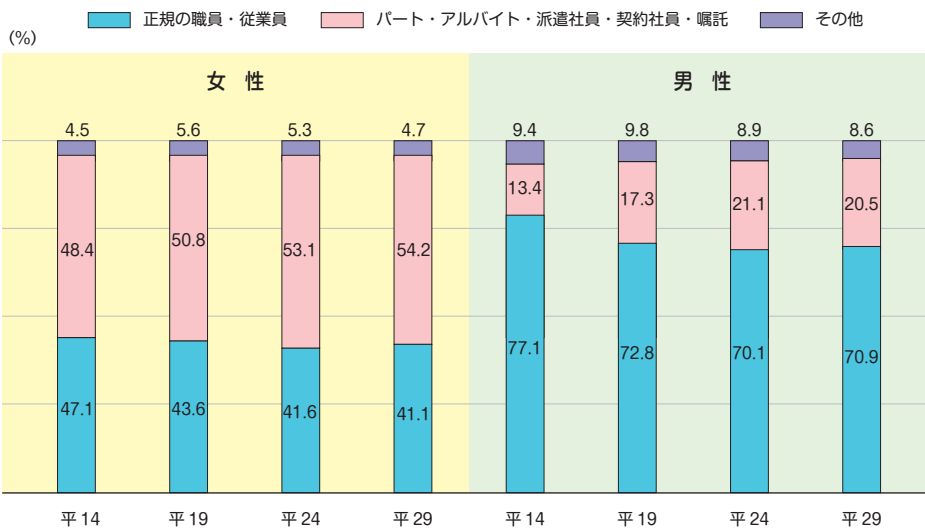
備考：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年）

⑤ 雇用者に占める非正規雇用労働者の割合

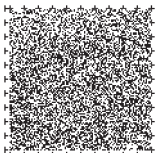
男女とも、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などの非正規雇用の割合が年々高くなっています。

男女別では、女性は非正規雇用の割合が5割を超えるのに対し、男性は2割と男女差が生じています。また、女性は30歳代から非正規雇用の割合が増えていきます。

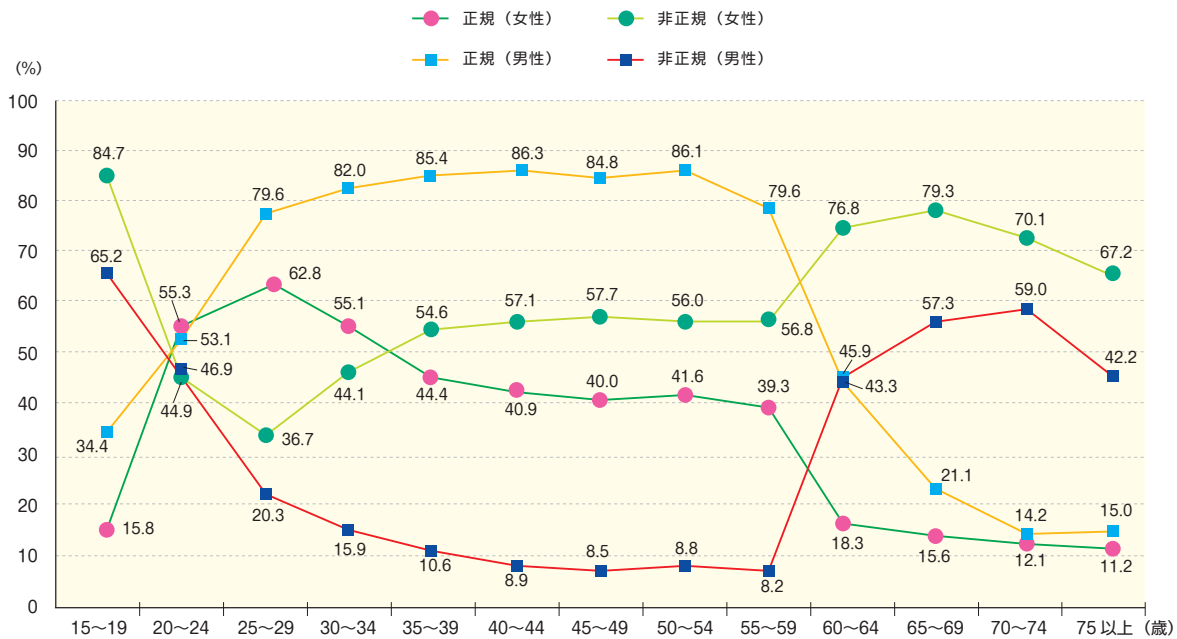
図表11 男女の雇用形態（福岡県）



備考：総務省「就業構造基本調査」



図表 12 県内就業者の年代階級別正規・非正規構成比率（起業は含まず）



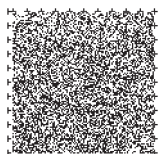
備考：平成 29 年就業構造基本調査より男女共同参画推進課作成

⑥ 農林漁業における女性の参画

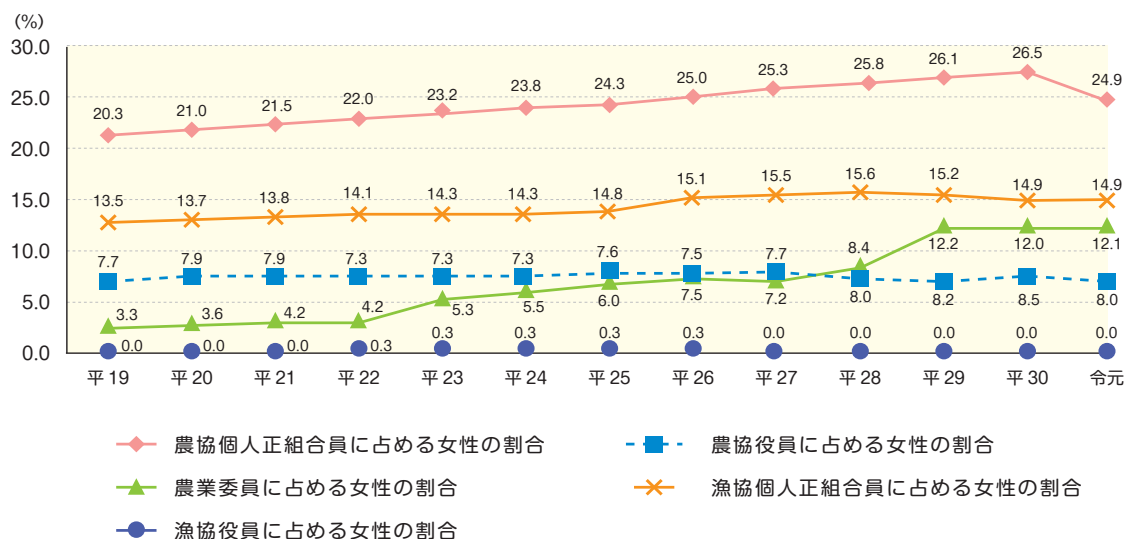
農協の個人正組合員に占める女性の割合は増加傾向にあり、4人に1人が女性となっています。また、漁協の個人正組合員に占める女性の割合は、およそ6人に1人となっています。

農協及び漁協の役員に占める女性の割合は、伸び悩んでいますが、農業委員に占める女性の割合は、増加傾向にあります。

家族経営協定の締結数や加工品の開発などを行う女性農林漁業者の起業が増加しており、女性の経営参画が進んできています。



図表 13 農協・漁協における女性の参画状況（福岡県）



備考：農業委員：平成 19 年から平成 20 年は 9 月 1 日現在、平成 21 年から平成 25 年は 10 月 1 日現在（福岡県農業会議調べ）
平成 26 年以降は事業年度末（3 月末現在）（福岡県農林水産部水田農業振興課調べ）
農協：各事業年度末（3 月末現在）（福岡県農林水産部団体指導課調べ）
漁協：各事業年度末（3 月末現在）（福岡県農林水産部漁業管理課調べ）

図表 14 家族経営協定の締結数、女性農林漁業者による起業数（福岡県）

（累計）

	平 27	平 28	平 29	平 30	令元
家族経営協定の締結数	2,567	2,606	2,612	2,638	2,657
女性農林漁業者による起業数	287	301	301	340	339

備考：福岡県農林水産部経営技術支援課調べ
福岡県農林水産部水産振興課調べ

(3) 仕事と生活の両立の実態

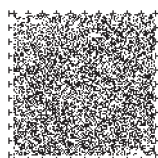
① 男女の労働時間

男女の長時間労働の状況を見ると、年間就業日数 200 日以上の雇用者のうち週間就業時間が 60 時間以上の者の割合（以下「長時間労働者の割合」という）は、男女とも減少傾向であるものの、その割合は、全国平均を上回っています。

図表 15 男女別長時間労働者の割合（全国・福岡県）

	H24		H29	
	女性	男性	女性	男性
福岡県	6.2%	16.5%	4.7%	14.6%
全国	5.3%	15.8%	4.4%	13.3%

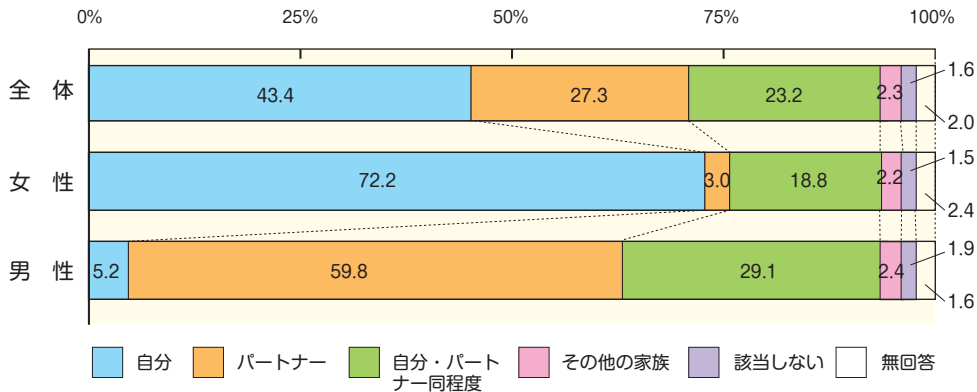
備考：総務省「就業構造基本調査」



② 家事や育児など家庭内の役割分担

県民意識調査によると、炊事・掃除・洗濯などの家事を主に行うのは、女性では「自分」と答えた割合が約7割、男性では「パートナー」と答えた割合が約6割と女性が主に担っている割合が高くなっています。

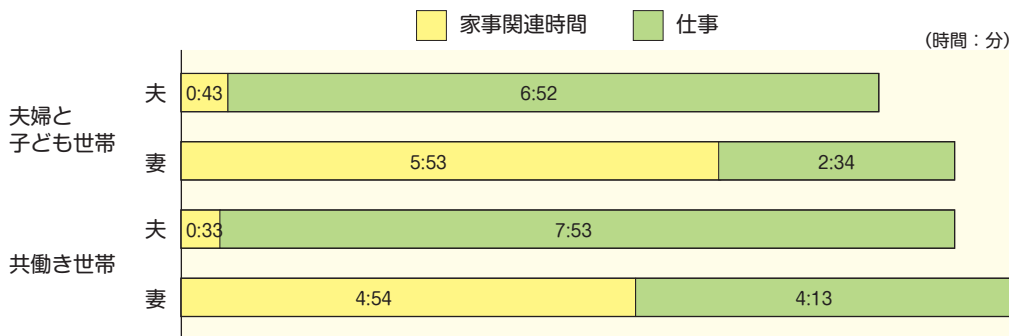
図表 16 炊事・掃除・洗濯などの家事の分担（福岡県）



備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）

また、夫婦の生活時間を比較した場合、夫の家事関連時間は一日に30分前後と妻に比べ大変短くなっています。

図表 17 夫婦と子ども世帯・共働き世帯の一日の家事関連時間（福岡県）

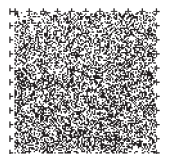


備考：総務省「社会生活基本調査」（平成28年）

③ 育児休業取得状況及び意識

県民意識調査によると男性が育児休業や介護休業を取得することについて、男女ともに8割を超える人が「活用すべき」と回答しています。しかし、平成30（2018）年に子が出生した人のうち、育児休業の取得率は、女性は9割を超えていますが、男性は1割にも達しておらず男性の育児休業取得者が少ない状況が続いています。

男性が育児休業を取得しない理由としては、職場の雰囲気や仕事上周囲に迷惑がかかることを挙げる割合が高い状況にあります。

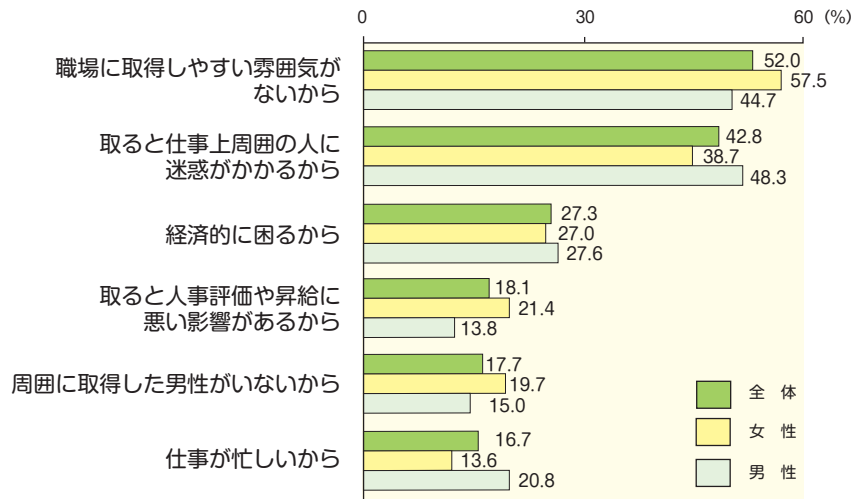


図表 18 男女別育児休業取得率（H30年に子が出生した人、福岡県）

性別	取得率
女性	91.7%
男性	6.1%

備考：福岡県「令和元年度福岡県の賃金事情」

図表 19 男性が育児休業を取得しない（できない）理由（福岡県）



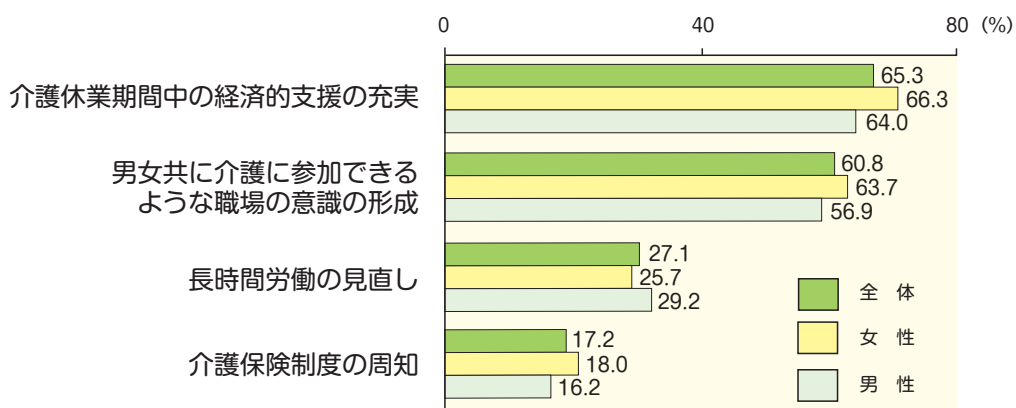
備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）

④ 介護休業の取得状況及び意識

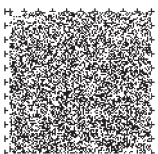
「令和元年度福岡県の賃金事情」によると平成 30（2018）年の 1 年間に介護休業を開始した従業員がいる企業は 5.2%となっています。

県民意識調査によると、男女がともに介護と仕事を両立させるために必要なことは、介護休業中の経済的支援の充実とともに職場の理解促進を求める人が多くなっています。

図表 20 男女がともに仕事と介護を両立させていく環境を作るために必要なこと（福岡県）



備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）



(4) 地域における男女共同参画の状況

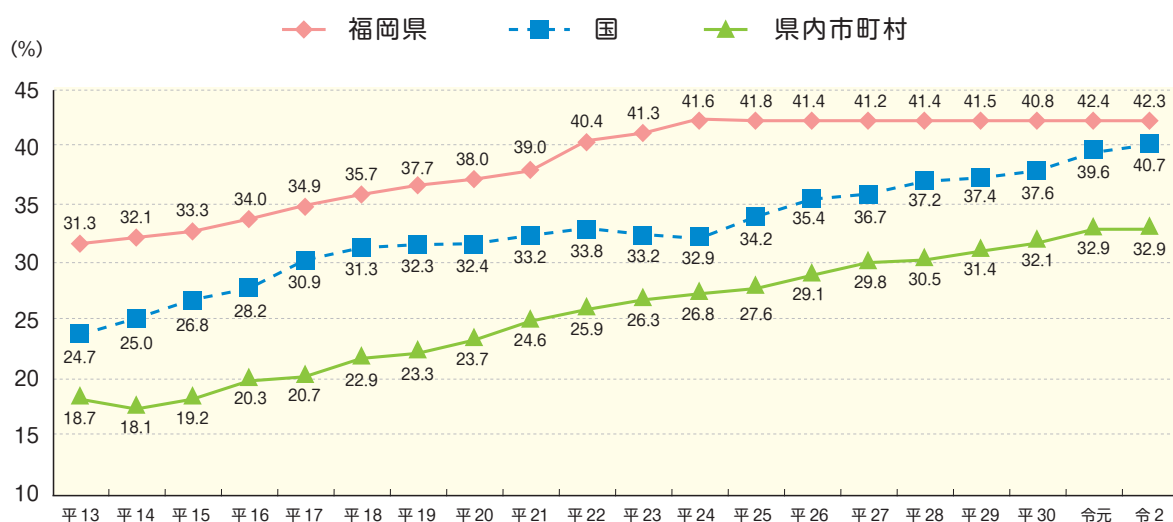
① 市町村の男女共同参画に関する条例制定・計画策定の状況

福岡県内の市町村における男女共同参画に関する条例は、令和2（2020）年4月1日現在では60市町村中51の市町村で制定されています。また、男女共同参画に関する計画は、全市町村で策定されています。

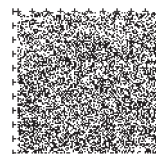
② 審議会等に占める女性委員比率（県・市町村）

県の審議会における女性委員の割合は、10年連続で4割を超えています。市町村の審議会においても女性委員の登用が着実に進み、平成28年以降30%以上を維持しています。

図表 21 審議会等における女性委員比率（福岡県、全国）



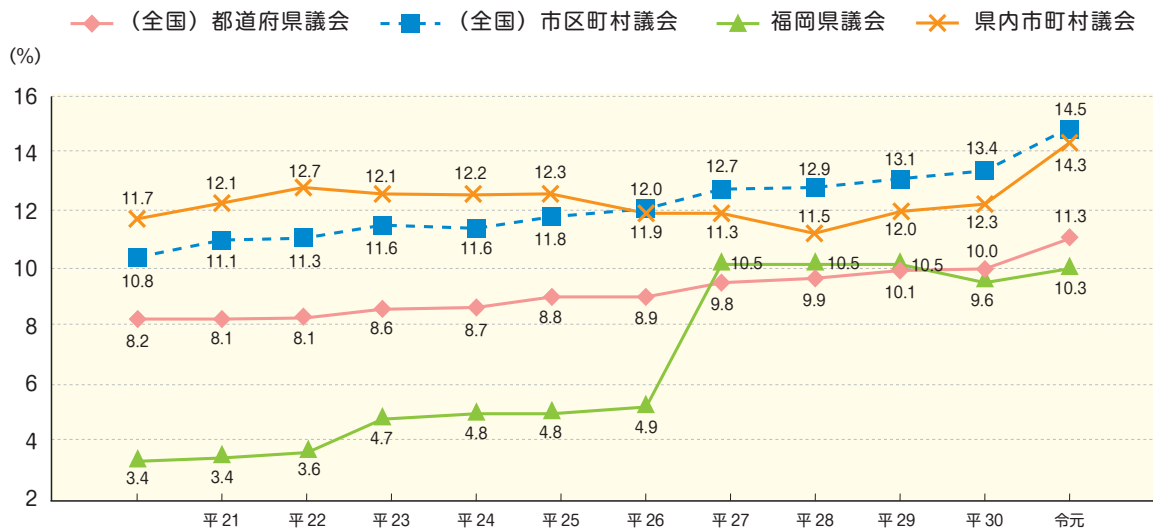
備考：内閣府男女共同参画局、福岡県男女共同参画推進課調べ



③ 地方議会における女性議員比率

県議会議員、市町村議会議員に占める女性の割合（平均）は、1割程度で推移しています。

図表 22 地方議会議員に占める女性の割合（福岡県、全国）

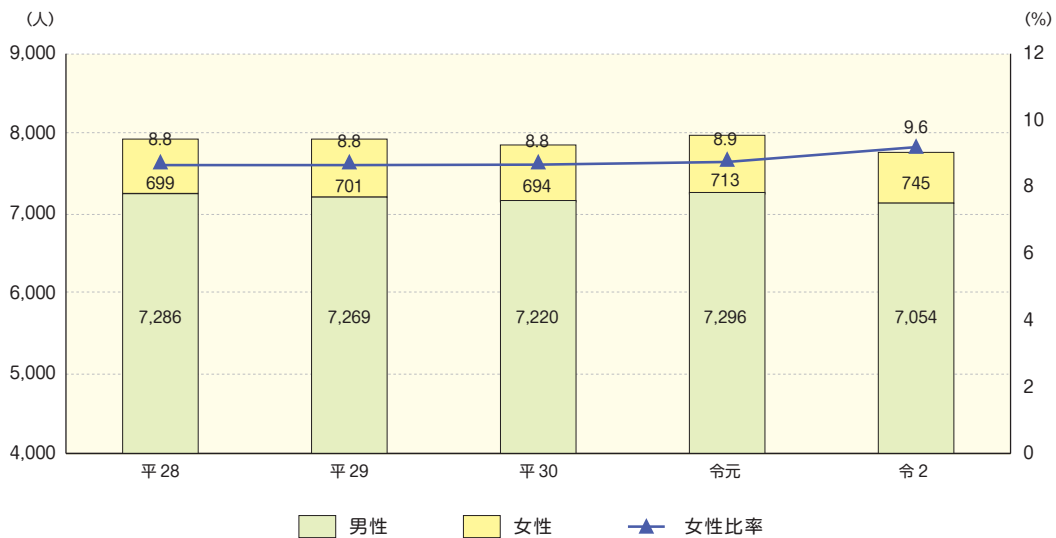


備考：総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」

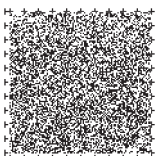
④ 自治会における女性の参画

県民意識調査によると、自治会の役員など地域の意思決定の場へ積極的に女性が参加することについて、必要と回答している人が9割に上っていますが、令和2（2020）年4月現在、福岡県の自治会長に占める女性の割合は9.6%にとどまっています。

図表 23 自治会長に占める女性の割合（福岡県）



備考：内閣府男女共同参画局、福岡県男女共同参画推進課調べ

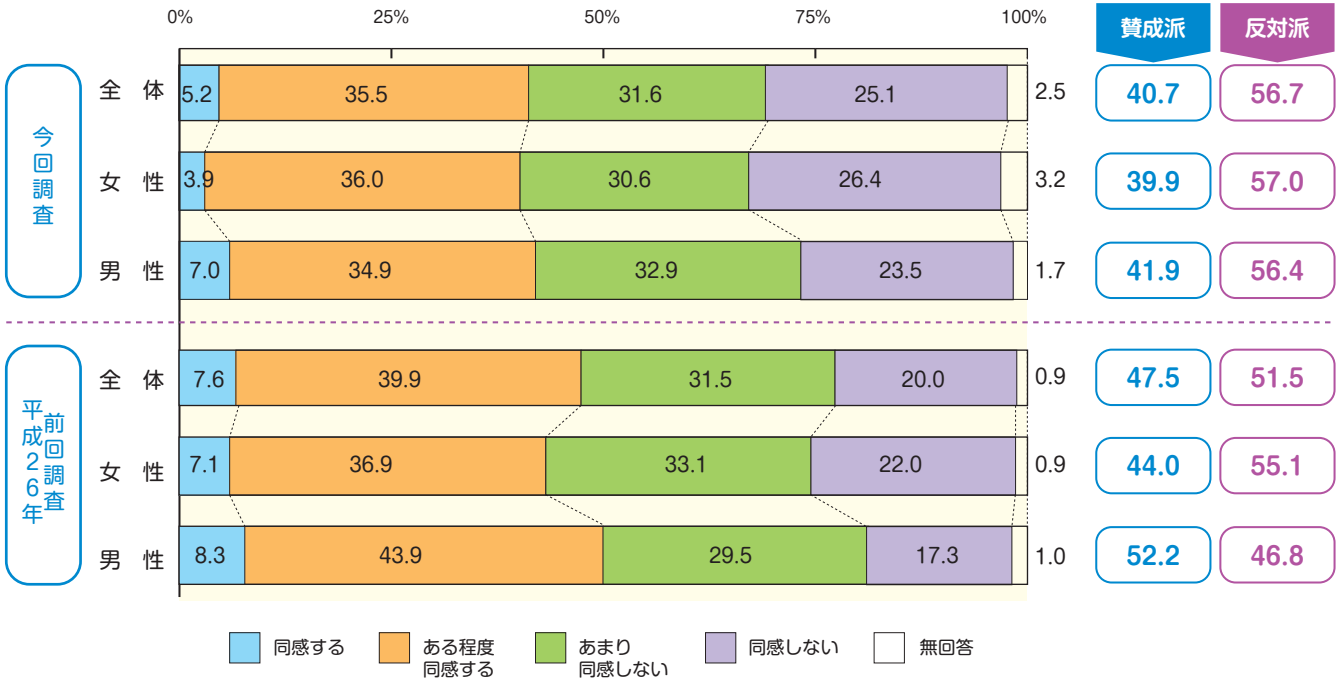


(5) 県民の意識

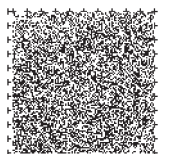
① 固定的な性別役割分担意識について

県民意識調査によると、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、賛成しない人の割合が過半数を占めています。特に、男性は5年前の調査と比べ約10ポイント増加し、初めて過半数となっています。

図表24 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する意見（福岡県）



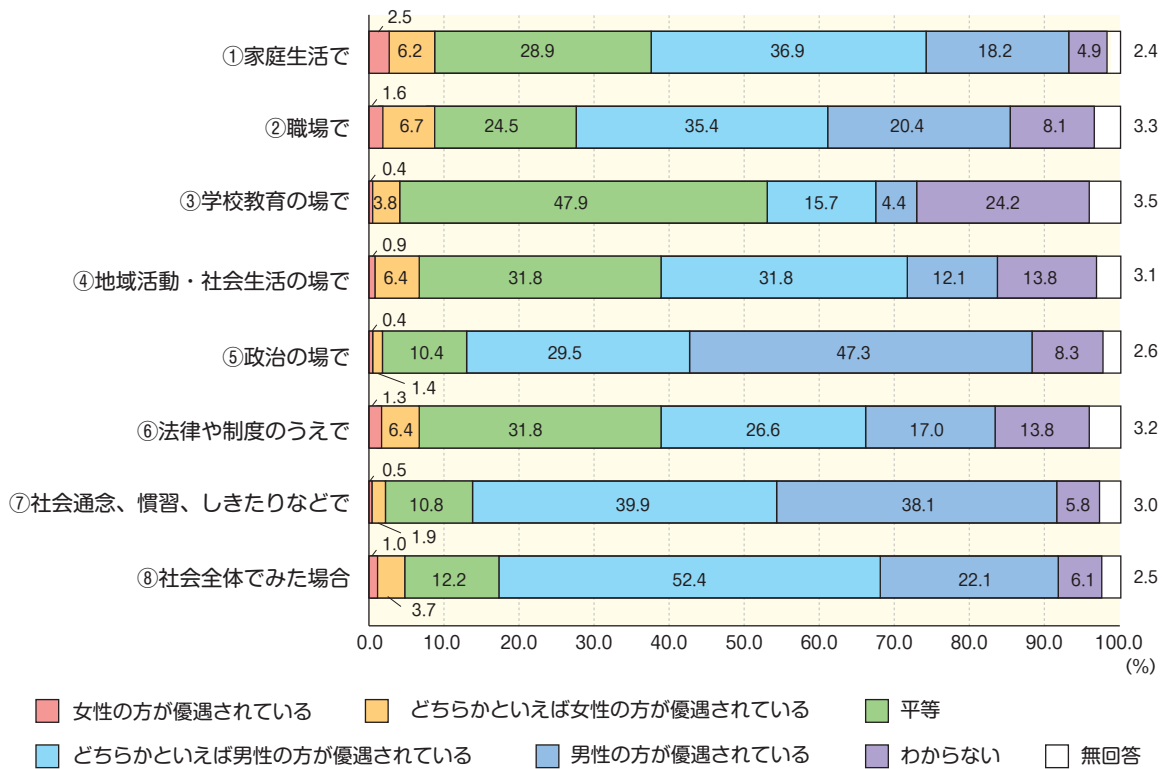
備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）



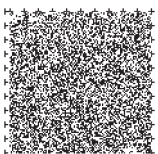
② 男女の地位の平等感について

県民意識調査によると、男女の地位が平等になっているかどうかについて、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」「男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』が、「社会通念・慣習・しきたりなど」や「政治の場」「社会全体」においては7割を超えており、依然として男性優位の状況にあることがうかがえます。

図表 25 男女の地位の平等感（福岡県）



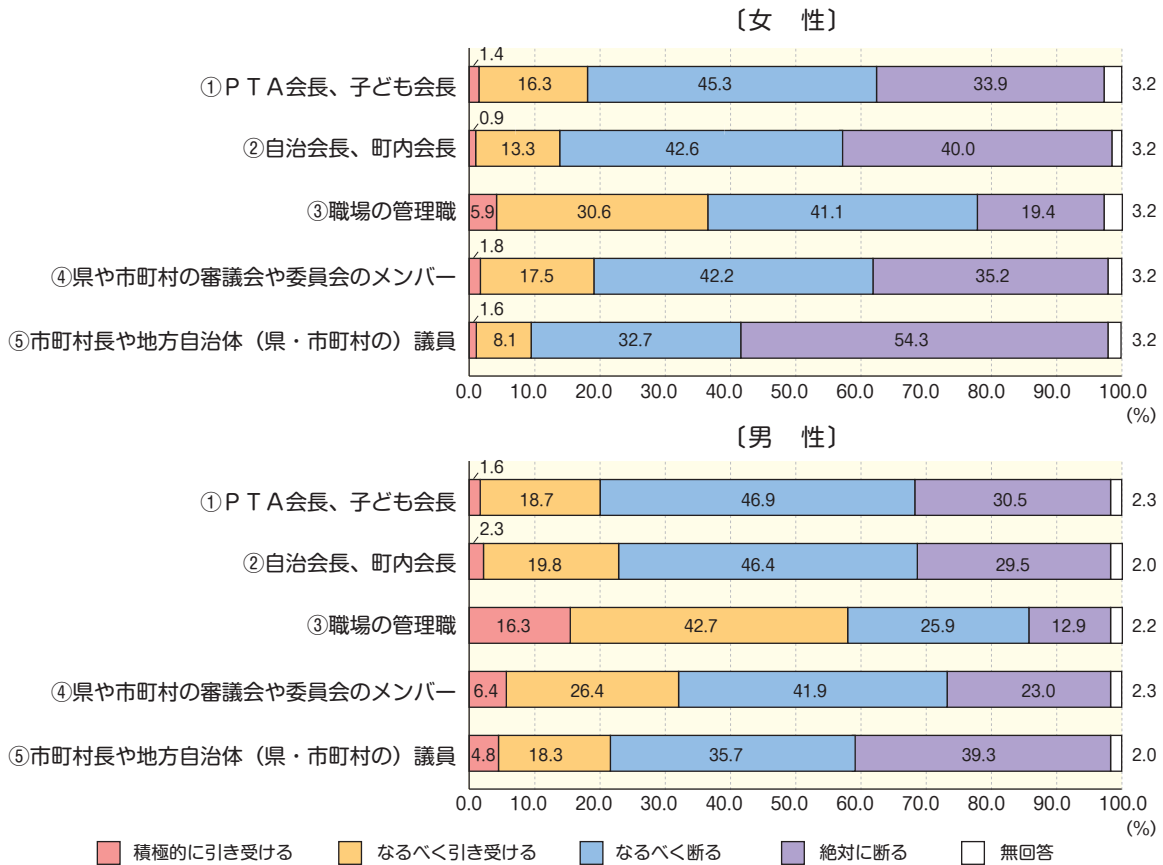
備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）



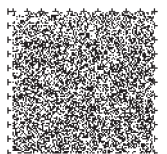
③ 役職・公職への就任について

県民意識調査によると、役職、公職への就任や立候補を依頼された場合、男性よりも女性の方が「断る」と回答する割合が高くなっています。役職、公職への就任を断る理由として、男女いずれも「知識や能力の面で不安があるから」「責任が重いから」をあげる人が多く、女性の方がより不安感や責任を感じる傾向があります。また、「時間的な余裕がないから」を理由とする人は女性よりも男性の方が多く傾向があります。

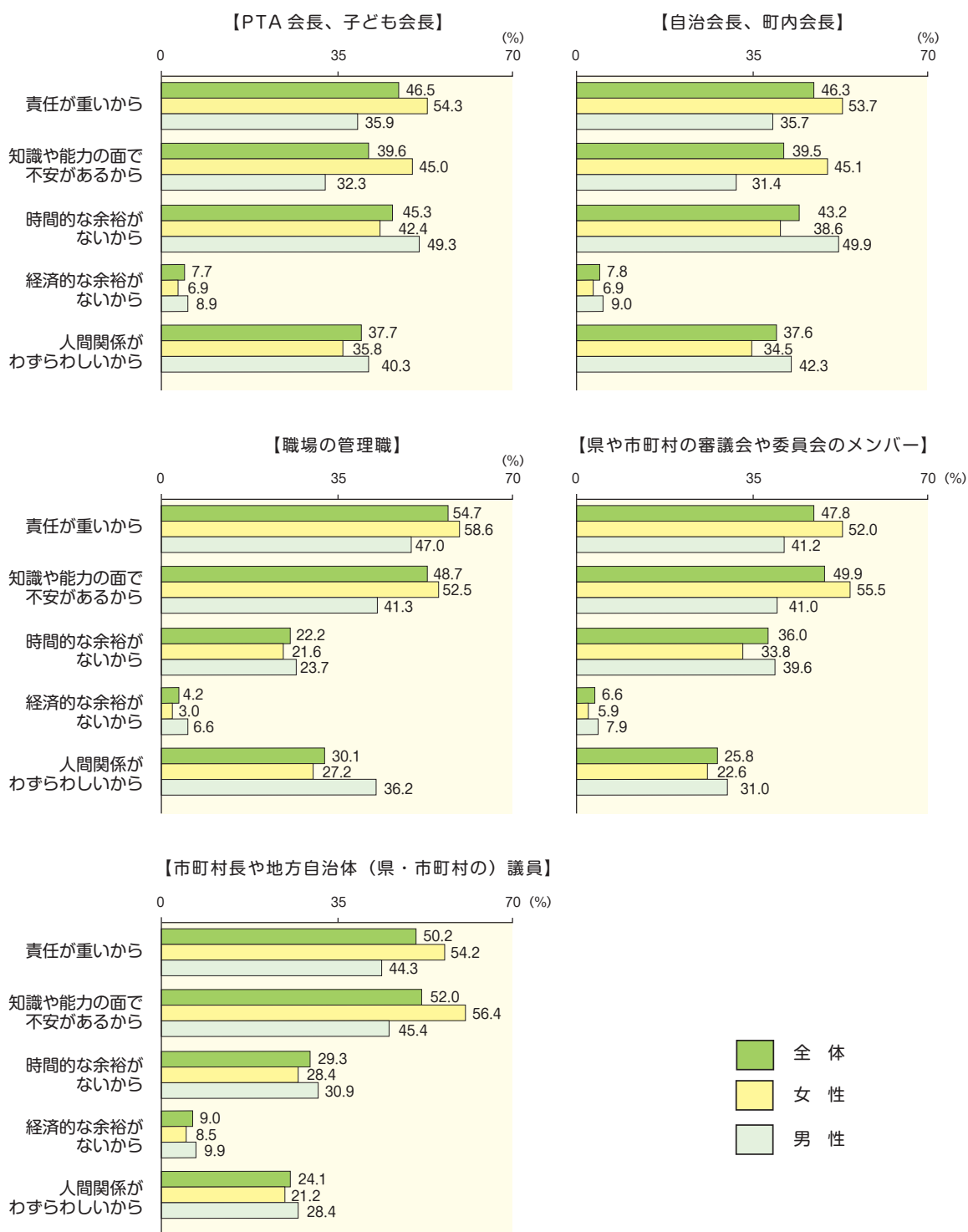
図表 26 役職・公職への就任を依頼された場合の対応（福岡県）



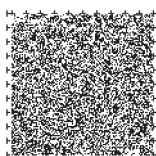
備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）



図表 27 役職・公職への就任を依頼された場合の断る理由（福岡県）



備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）



(6) ひとり親家庭の状況

平成28(2016)年の母子世帯の世帯数は72,315世帯、父子世帯は10,152世帯となっています。

母子世帯の母親の88.4%は仕事を持っていますが、その約半数は派遣・契約社員、パートタイマーなどの非正規雇用です。母子世帯の平均年間税込収入は、241万円となっています。

図表28 母子世帯、父子世帯の世帯数及び平均年間税込収入(福岡県)

(単位:世帯、万円)

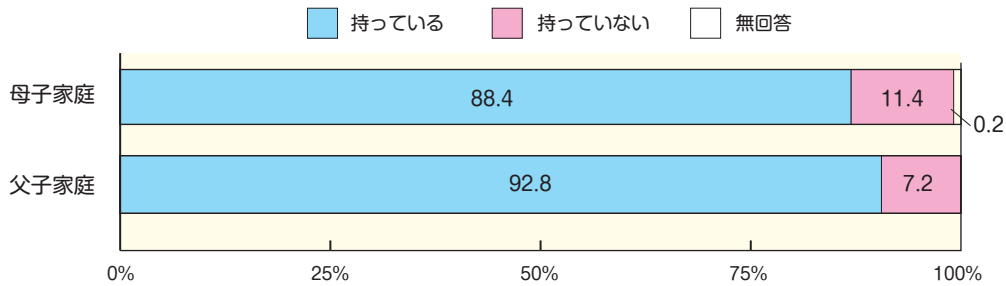
		平成13年	平成18年	平成23年	平成28年
母子世帯	世帯数	62,162	69,145	74,728	72,315
	平均年間税込収入	245	244	236	241
父子世帯	世帯数	11,584	10,866	9,975	10,152
	平均年間税込収入	462	444	367	404

備考:福岡県「ひとり親世帯等実態調査」

※世帯数は県内市町村から提出された推計世帯数(政令・中核市含む)

平均年間税込収入は、政令・中核市を除く(久留米市は平成18年までは含まれ、平成23年以降は含まれない)

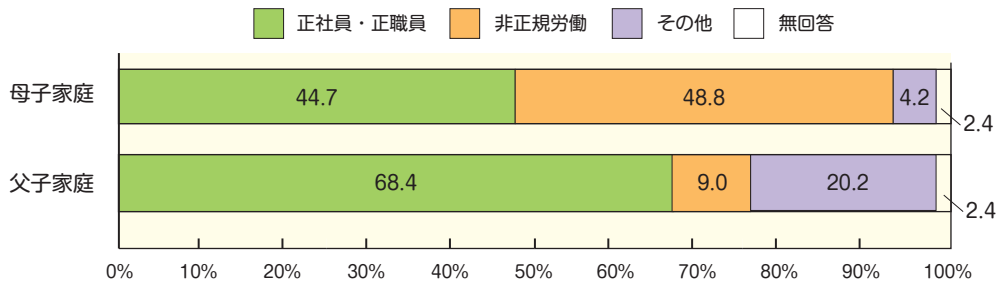
図表29 母子世帯の母親、父子世帯の父親の現在の仕事の有無(福岡県)



※政令・中核市除く

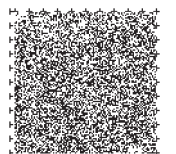
備考:福岡県「ひとり親世帯等実態調査」(平成28年度)

図表30 母子世帯の母親、父子世帯の父親の現在の就業形態(福岡県)



※政令・中核市除く

備考:福岡県「ひとり親世帯等実態調査」(平成28年度)

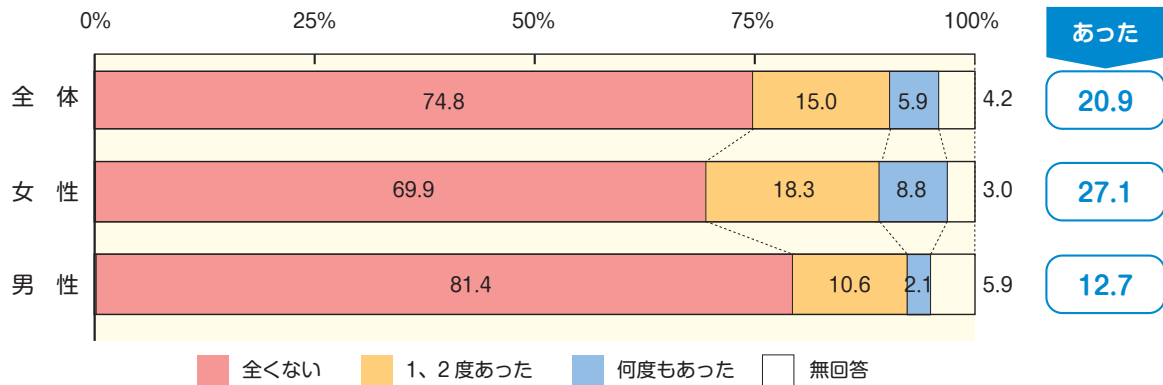


(7) 女性等に対する暴力の状況

① 配偶者や交際相手からの暴力被害の経験

県民意識調査によると、配偶者や交際相手からの暴力の被害経験があった人の割合は、女性が27.1%、男性が12.7%となっています。

図表 31 DV（配偶者や交際相手からの暴力）被害の経験（福岡県）

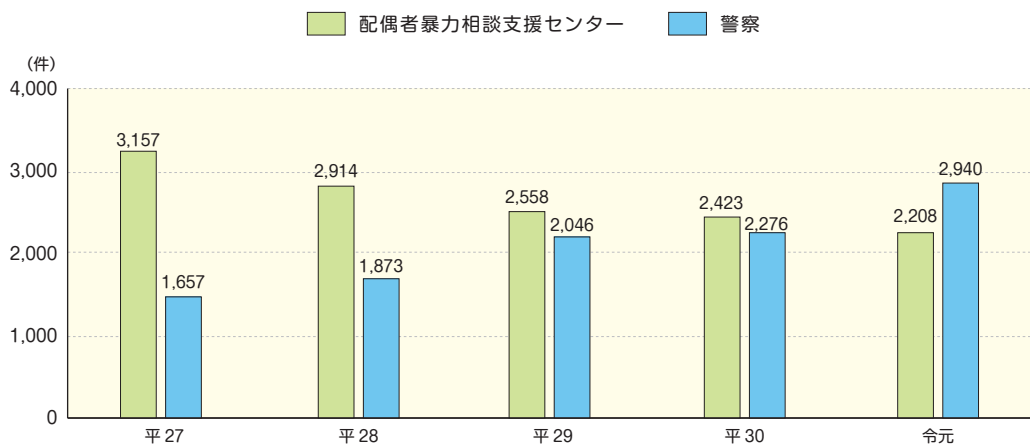


備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）

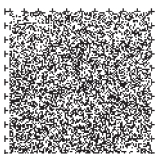
② 配偶者からの暴力についての相談件数

福岡県の配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数は、減少傾向にあります。依然として2,000件を超えています。また、警察における配偶者からの暴力事案等の相談等件数は、令和元（2019）年2,940件で、増加傾向にあります。

図表 32 配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数^{※1}及び配偶者からの暴力事案の相談等件数^{※2}（福岡県）



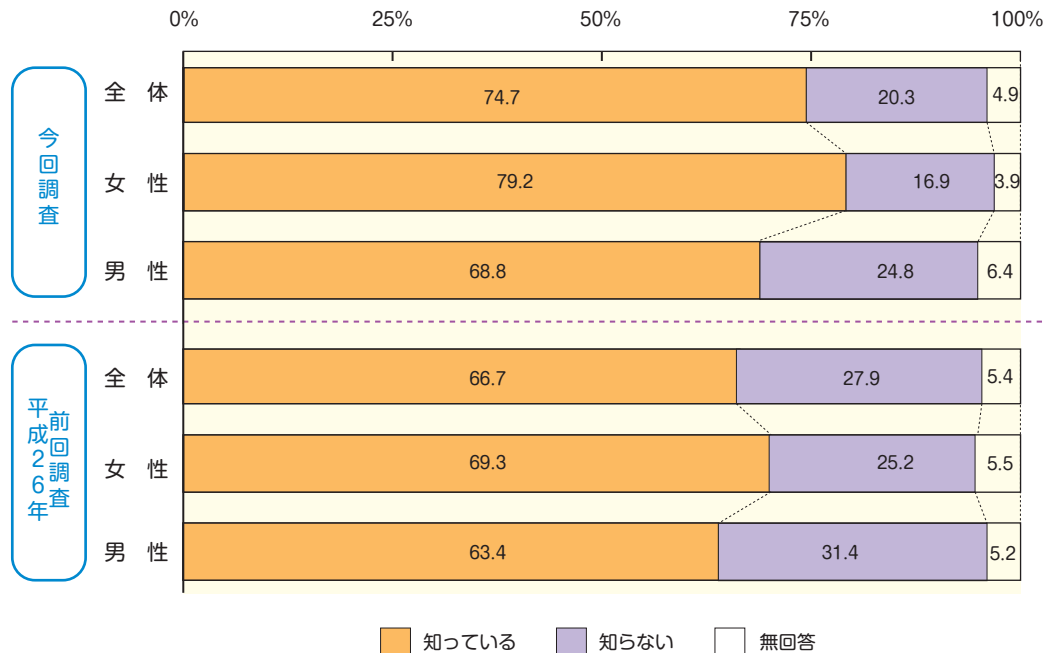
備考：※1（年度） 福岡県男女共同参画推進課調べ
 ※2（年） 福岡県警調べ（配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者の相談等を受理した件数）



③ 配偶者や交際相手からの暴力についての相談窓口について

県民意識調査によると、配偶者や交際相手からの暴力についての相談窓口があることを知っている人の割合（認知度）は、増加しており、74.7%となっています。

図表 33 DV（配偶者や交際相手からの暴力）相談窓口の認知度（福岡県）



備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（令和元年度）

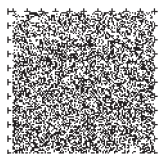
④ 性犯罪認知件数の推移

福岡県では、性犯罪（強制的性交等、強制わいせつ）の警察の認知件数は、令和元（2019）年は321件と前年より減少していますが、人口10万人当たりの認知件数は全国5位で、依然として多い状況です。

図表 34 性犯罪の認知件数の推移（福岡県）

	平 26	平 27	平 28	平 29	平 30	令元
認知件数	499	576	435	411	381	321
人口10万人当たりの 認知件数 都道府県順位	2位	2位	2位	2位	2位	5位

備考：福岡県警察調べ



(8) 社会の動き

第4次計画期間中に制定、決定された主な関連法制度、計画は次のとおりです。

① 国の動き

ア 「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」(以下「育児介護休業法」という。)の改正 (平成28(2016)年度、平成29(2017)年度)

介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするため、介護休業の分割取得、所定外労働の短縮措置、有期契約労働者の介護休業取得要件の緩和などが整備されました。

また、保育所に入れない場合に、育児休業を延長できる期間が、最長「子が2歳に達するまで」に延長されるとともに、育児休業等制度の該当者への個別周知や育児目的休暇の新設が事業主に努力義務として課されました。

イ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「男女雇用機会均等法」という。)の改正 (平成28(2016)年度)

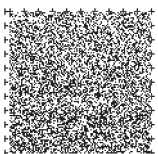
有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、特別養子縁組に係る子を育児休業の対象に追加するなど、多様な家族形態・雇用形態に対応した仕事と生活の両立支援制度が整備されました。

ウ 働き方改革を推進するための関係法律の整備 (平成30(2018)年度)

労働基準法の改正により、時間外労働の上限が設けられるとともに、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)、 「労働契約法」、 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」の改正により、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消を図ることとされました。

エ 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」 (平成30(2018)年度)

多様な国民の意見が的確に政策に反映されるためには、社会の対等



な構成員である男女が、政策の立案・決定に共同して参画する機会を確保することが重要であることから、衆議院、参議院及び地方議会議員の選挙において、政党その他政治団体の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とされました。

オ 「女性活躍推進法」の改正（令和元（2019）年度）

一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表義務の対象が常時雇用労働者 301 人以上から、101 人以上の事業主に拡大されました。（令和 4 年施行）

また、従来から義務付けられていた 301 人以上の事業主については、一般事業主行動計画の内容及び情報の公表が拡充され、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備のそれぞれに数値目標を定めた行動計画の策定と情報公表を行うこととなっています。

カ 「第 5 次男女共同参画基本計画」（令和 2（2020）年 12 月閣議決定）

男女共同参画社会基本法に基づき、国の施策の総合的かつ計画的推進を図るため、令和 7 年度までの「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」が定められています。

② 県の動き

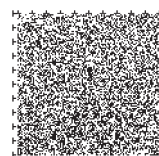
ア 福岡県女性の活躍応援協議会の設置（平成 28（2016）年度）

女性がいいきいと働き活躍できる社会を目指し、行政、経済団体、関係団体が一体となって、「女性の活躍応援協議会」を設置しました。協議会では、各団体が以下の行動宣言に基づき取組みを進めます。

- ・女性の活躍に向けた気運の醸成や、組織トップの意識改革
- ・男性も女性もともに、仕事と生活を両立できる環境づくり
- ・女性とその個性と能力を十分発揮できる環境づくり

イ 「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」（平成 30（2018）年度）

県民全ての力で性暴力を根絶し、被害者も加害者も出さない社会、性暴力を許さず、被害者に寄り添う心を共有する社会をつくるため、議員提案により条例を制定しました。条例では、性暴力の根絶及び被害者の支援に関する基本的な施策を定めています。



③ 自然災害の頻発及び新型コロナウイルス感染症の影響

平成29(2017)年の九州北部豪雨をはじめ、福岡県では4年連続して豪雨災害が発生しました。防災・減災対策、避難所運営などの被災者支援、災害からの復興といった各場面において、女性の視点で対応することや、防災・危機管理における意思決定の場において女性の意見を取り入れることが求められています。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、女性の割合が高い非正規雇用労働者の失業の増加、医療従事者の職場や生活に関わる環境の確保、在宅勤務など家庭で過ごす時間の増加に伴うDVの増加の懸念といった課題が見られます。

一方で、感染拡大防止のために広まった在宅勤務をはじめとするテレワークは、多様で柔軟な働き方を促進し、仕事と生活の両立を進める手法としても期待されています。

6 第4次計画の成果と課題

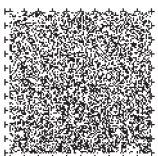
第4次計画では、「働く場における女性の活躍促進」「地域・社会活動における女性の活躍促進」「誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現」「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革・教育の推進」の4つの目標のもと、取組みを進めてきました。

「働く場における女性の活躍促進」では、子育て応援宣言企業の登録促進など仕事と家庭の両立支援を進め、働く女性が増加しました。女性リーダーの育成や活躍促進に向けた環境整備を進め、管理職など意思決定の場への女性の進出は着実に拡大しています。

「地域・社会活動における女性の活躍促進」では、審議会委員における女性委員比率の低い市町村に対し、人材の紹介を行うなど、女性委員の積極登用を促進するとともに、「女性による元気な地域づくり応援講座」の実施等により地域で活躍できる女性人材の育成を行ってきました。

「誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現」では、困難な立場にある女性への支援を強化するため、「配偶者暴力相談支援センター」や「性暴力被害者支援センター・ふくおか」において相談や被害者支援を行うとともに、「ひとり親サポートセンター」や「子育て女性就職支援センター」等における就業の支援などを実施しました。

「男女共同参画社会の実現に向けた意識改革・教育の推進」では、男女共同参画社会を実現するための啓発や教育を推進した結果、「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担に賛成しない人の割合が増加し、男



性では5年前と比べ約10ポイント上昇するなど意識改革も進んでいます。

しかし、現状では、管理職に占める女性の割合は17.3%にとどまるなど、未だ低い状況にあります。依然として、家事や育児、介護の負担が女性に集中していることから、性別役割分担の解消に向け、更なる取組みが必要です。配偶者等からの暴力の相談件数が増加しており、新型コロナウイルス感染症の拡大に起因する生活不安やストレス等による増加も懸念されています。また、福岡県では、性犯罪の人口10万人当たりの認知件数が全国比較でも多い状況にあるなど女性に対する暴力は深刻な状況であり、DVや性犯罪の防止に向けた啓発強化や相談体制の充実が求められています。

新型コロナウイルスの影響下にある現在、平常時における性別役割分担意識を反映し、これらの課題が、一層顕在化しています。男女共同参画を推進することは、男性の働きやすさ、暮らしやすさにもつながるものであることから、幅広い分野で女性がさらに活躍できるよう、働く場における女性の活躍と家庭・地域における男女共同参画をともに進め、実効性ある施策・取組みを推進する必要があります。

7 施策体系

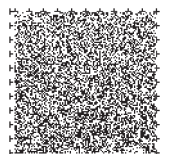
(1) 目指す姿

第4次計画の成果と課題を踏まえ、第5次計画では、男女共同参画社会の実現に向け、目指す姿を次のとおり定めます。

- 性別にかかわらず人権が互いに尊重され、誰もが安心して暮らすことができる社会
- 男女がともに個性と能力を発揮できる豊かで活力ある社会
- 新しい働き方・暮らし方を実現し、一人ひとりが望む生き方ができる社会

SDGsについて

SDGsは、先進国と開発途上国がともに取り組むべき国際社会全体の普遍的な目標で、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に統合的に取り組むもので、2030年を期限とする包括的な17の目標とその下に細分化された169のターゲットで構成されています。男女共同参画社会の実現は、SDGsの目標5「ジェンダー平等を実現しよう」と合致しているだけでなく、教育（目標4）や就業機会（目標8）、まちづくり（目標11）など、他のすべての目標の達成に関わる非常に重要な項目です。



(2) 施策の柱

目指す姿を実現するため、3つの柱のもと、施策を推進します。

柱1 男女がともに活躍できる社会の実現

- 女性の就業継続を支援し、経済的な自立を促進するとともに、多様で柔軟な働き方を進めます。
- 企業等と連携して女性の登用促進や能力開発を進めるとともに、農林水産業、商工業における女性の活躍を支援します。
- 自治会等の地域における意思決定の場への女性の参画を進めるとともに、地域の活性化に向け、男女ともに担い手として活躍できるよう促進します。

柱2 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

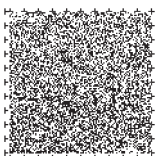
- 女性に対する暴力の根絶に向けた取組みを強化します。
- 経済、生活、人権上の課題に直面した人々への性差別の防止に取り組めます。
- 女性のライフサイクルに応じた健康支援や、性別にかかわらず、生涯にわたる心身の健康維持を推進します。

柱3 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革・教育の推進

- 固定的な性別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）の解消に取り組めます。
- 男女共同参画と人権尊重の理念に基づく学校教育を進めるとともに、キャリア教育・進路指導において性別役割分担にとらわれず、主体的に進路を選択できるよう進路指導の充実を図ります。

(3) 計画の進捗管理

計画の進捗状況を把握するため、計画に掲げる事業の実施状況や目標の達成状況を取りまとめた年次報告書を作成し、県民に公表します。また、福岡県男女共同参画審議会及び福岡県男女共同参画行政推進会議で報告します。



(4) 施策体系

施策の柱

施策の方向

1

男女がともに活躍できる
社会の実現

(1) 働く場における女性の活躍推進

- ①男女の均等な雇用及び待遇の確保
- ②雇用の場における女性の育成・登用推進
- ③非正規雇用労働者の処遇改善、正規雇用への転換支援
- ④女性の就業支援
- ⑤農林水産業・商工業等における女性の経営参画の促進

(2) 働き方改革、仕事と生活の両立

- ①多様で柔軟な働き方の推進
- ②仕事と生活が両立できる環境の整備

(3) 地域・家庭・社会活動における男女共同参画の推進

- ①自治会等地域コミュニティの運営における男女共同参画の推進
- ②地域づくり・社会活動への女性の活躍推進
- ③男性の暮らし方の変革

(4) 様々な政策・方針決定過程への女性の参画推進

2

誰もが安全・安心に
暮らせる社会の実現

(1) 人権を侵害する暴力の根絶

- ①配偶者等からの暴力の防止及び被害者支援
- ②性暴力等の根絶及び被害者支援
- ③セクシュアルハラスメントの防止

(2) 生活上の困難や人権課題に直面した女性等への支援

- ①ひとり親家庭等への支援
- ②高齢者差別、障がいのある人への差別、国籍による差別、部落差別、性的少数者への差別などがなく安心して暮らせる環境の整備

(3) 生涯を通じた男女の健康支援

- ①生涯にわたる男女の健康支援
- ②妊娠・出産の健康支援
- ③女性のスポーツ活動の推進

(4) 防災・復興における男女共同参画の推進

3

男女共同参画社会の
実現に向けた
意識改革・教育の推進

(1) 男女共同参画社会の実現に向けた男女双方の意識改革

- ①性別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）の解消
- ②SDGs の理解促進

(2) 学校教育における男女共同参画の推進

- ①男女共同参画を推進する教育の実施と教職員等への理解促進
- ②男女共同参画の視点に立ったキャリア教育・進路指導の推進

