

少子・高齢化対策特別委員会

報告資料

(報告事項)

福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)(案)について

福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)(案)の概要 ··· 資料1

福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)(案) ··· 資料2

(福岡市男女共同参画基本計画(第5次)(案)【一部抜粋】)

令和8年1月

市民局

福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)(案)の概要

I 福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)について

1 計画の趣旨

活力ある地域社会の実現に向けて、市域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を計画的かつ効果的に進めるための計画

※根拠「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項

2 計画の位置づけ

現在策定中の「福岡市男女共同参画基本計画(第5次)」(以下「第5次男女基本計画」という。)における「基本目標4」と「基本目標5」の部分を、「福岡市働く女性の活躍推進計画(第3次)」(以下「第3次女活計画」という。)と位置付ける

※「福岡市男女共同参画基本計画」の一分野として従前より様々な取組みを実施しているところであり、これらの取組みを踏まえつつ今後更に効果的に推進していくため、引き続き一体のものとして策定

3 計画の期間

令和8年度から令和12年度の5年間

II 計画策定にあたって

1 計画策定の経緯と目的

少子・高齢化のさらなる進行や世帯構成の変化など取り巻く環境が大きく変化する中、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

2 策定の背景

(1) 国際的な動き

- ・国連などの男女共同参画推進に関する取組み(SDGs等)が進むとともに、各国で女性の進出がますます顕著になっている

(2) 国内の社会情勢の変化

- ・少子高齢化により労働力人口が減少する中、女性有業者数は過去最高を更新するも、一方で約半数は非正規雇用となっている
- ・男性の家事育児時間は諸外国と比較し未だ低水準の中、「共働き・共育て」といったテーマへの注目が高まっている
- ・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、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る
- ・職業観、家庭観が変化する中、家庭でも仕事でも希望に応じて活躍できる「令和モデル」への切り替えが求められている

(3) 国等の動き

- ・育児・介護休業法、女性活躍推進法の改正など、女性活躍関連の法整備が進行

3 第2次女活計画の評価と今後の課題

(1) 主な取組みと成果

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進:男性の育休取得率の上昇、残業時間が縮減
- ・働く場での女性活躍の推進:健康課題と仕事の両立に取り組む企業を支援

(2) 数値目標(成果指標)の達成状況

- ・「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 71.8%と、5年前(74.7%)と比較し微減し、目標未達
- ・「企業における女性管理職比率」は 13.3%であり目標未達も、5年前より 2.0 ポイントの微増

(3) 今後の課題

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する環境整備や働き方改革、男性の育児休業取得は進展あるも、家事・育児・介護等の無償ケア労働は依然として女性に負担偏重
- ・職場での女性活躍が進む一方、賃金格差や管理職比率の差など、職場における男女間格差は解消に至らず、企業への啓発や支援が必要

III 第3次女活計画の基本的考え方

1 施策体系

第5次男女基本計画における「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
-------	---------------------------

基本目標2	あらゆる暴力が根絶された社会
-------	----------------

※(一部)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(第4次)

基本目標3	女性が安心して暮らせる社会
-------	---------------

※福岡市女性支援基本計画

基本目標4	仕事と生活の調和が実現した社会
-------	-----------------

施策の方向1 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

施策の方向2 子育て・介護支援の充実

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
-------	---

施策の方向1 働く場における女性活躍推進の支援

施策の方向2 女性の就業・起業支援

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
-------	-------------------------------

2 基本目標ごとの施策の展開(施策の方向と具体的施策)

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す

【施策の方向 1】仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進 重点

- ・性別にかかわらずワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、企業における長時間労働の見直しや多様で柔軟な働き方の普及を促進するために、啓発や支援を進めるとともに、DX推進などに取り組む
- ・男性が家事・育児・介護などの家庭生活や地域活動に積極的に参画できるよう、啓発や支援に取り組む

【具体的施策】

- 39 企業に対する多様で柔軟な働き方の取組み支援
(先進取組み事例の紹介等による啓発、DX推進による業務効率化への取組み支援 など)
- 40 育児・介護休業制度等に関する広報と情報提供
(育児・介護休業法など関係制度の広報・啓発、情報提供)
- 41 市役所における意識啓発
(「福岡市特定事業主行動計画」に基づく、職業生活と家庭生活の両立支援策の推進 など)
- 42 男性への意識啓発と、家庭や地域活動への参画促進
(結婚、出産などの機会を捉えた男性への意識啓発 など)
- 43 相談の充実
(男性が抱える様々な問題に対応するための、男性相談の充実)

【施策の方向 2】子育て・介護支援の充実

- ・保育サービスや地域における子育て支援、介護支援を充実させ、誰もが安心して仕事と育児や介護を両立できる環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた基盤づくりを進める

【具体的施策】

- 44 多様なニーズに対応した保育サービス等の充実
(保育の提供体制の確保、多様な保育サービスの充実 など)
- 45 子育て支援の充実
(乳幼児の親子や子どもたちが集い、活動できる交流の場や機会の提供 など)
- 46 介護支援の充実
(地域における身近な相談機能の充実、仕事と介護の両立に関する相談・支援 など)

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

性別にかかわらず教育、昇進等の機会と待遇が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す

【施策の方向 1】働く場における女性活躍推進の支援 重点

- ・性別にかかわらず機会と待遇が均等に確保され、誰もが能力を発揮できる社会となるよう、企業のさらなる取組みを支援するとともに、健康課題等と仕事の両立支援や、女性のキャリアアップ支援などを行う
- ・女性がキャリアパスを描いて働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、支援を行う

【具体的施策】

47 企業に対する女性活躍推進の取組み支援

(企業の取組み支援、健康課題と仕事の両立支援、企業の取組みの見える化 など)

48 働く女性のキャリアアップ支援

(キャリアアップや能力向上に向けた講座・研修の実施)

49 働く女性への労働に関する広報と情報提供

(男女雇用機会均等法の制度周知など労働関係情報の提供)

50 相談の充実

(働く女性の様々な悩みに対する相談機能の充実 など)

51 農林水産業の分野における女性の参画促進

(農業に従事する女性の活動支援、新たな女性農業者の育成の支援)

【施策の方向 2】女性の就業・起業支援 重点

- ・働きたい女性がライフスタイルやライフステージに応じて、多様な働き方ができるよう、関係機関と連携し、就業や再就職の支援を行うとともに、女性の起業を支援する

【具体的施策】

52 就業意識の啓発と職業能力の向上

(就業意識の啓発、各種講座を通じた就業や職業能力の向上の支援 など)

53 女性の起業支援

(起業及び事業経営に関するセミナーや交流会の実施 など)

54 再就職の支援

(就職に関する情報提供や講座の開催など)

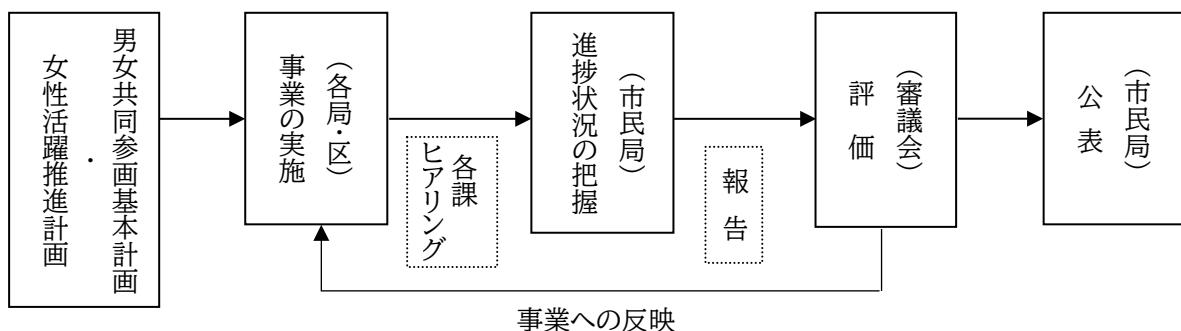
3 成果指標

- ・計画期間中に本市が達成すべき成果指標を設定する

基本目標	成果指標	目標値	現状値
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	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	85%	48.7% (令和6年度)
5	●事業所における女性管理職比率	18%	13.3% (令和6年度)

4 計画の進行管理

- ・第5次男女基本計画の進行管理の中で行う
- ・施策の実施状況を福岡市男女共同参画審議会に報告し、意見及び評価を受けて第3次女活計画の進行管理を行う
- ・福岡市男女共同参画を推進する条例第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、市民に毎年公表する



IV 今後のスケジュール

令和7年12月 パブリック・コメント手続を実施(～令和8年1月19日)

令和8年3月 福岡市男女共同参画審議会の審議を経て策定

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の概要

【目的】

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要であるとして、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る

【基本原則】

- ・女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮と併せて、女性の健康上の特性への留意が行われること
- ・必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ・女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

【基本方針の策定】

国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定

※平成27年9月25日閣議決定。令和元年12月20日、令和7年11月25日変更を閣議決定

【女性活躍推進計画の策定】

都道府県及び市町村は、国が定める基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)

【事業主行動計画の策定等】

- ◆国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定
- ◆国や地方公共団体は、特定事業主行動計画を策定
- ◆上記以外の事業主は、一般事業主行動計画を策定

※常時雇用する労働者が101人以上の事業主は義務、100人以下は努力義務

(令和4年4月1日より、301人以上から101人以上の事業主へ拡大)

※女性管理職の割合や労働時間の状況等、女性の活躍に関する状況を把握・分析したうえで、定量的目標や取組等を内容とする「事業主行動計画」を策定し公表するもの

- ◆101人以上の事業主は、男女間賃金差異、女性管理職比率の情報公表が義務
(令和8年4月1日より、男女間賃金差異が301人以上から拡大、女性管理職比率が追加)
- ◆国は、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主を認定

【女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置】

- ◆国は、職業紹介、職業訓練、啓発活動、情報の収集・提供等を行う
- ◆地方公共団体は、相談・助言、啓発活動等に努める

【その他】

- ◆平成27年9月4日公布・施行(事業主行動計画の策定は平成28年4月1日施行)
※令和元年6月5日、令和7年6月11日改正法公布
- ◆10年間の时限立法。令和7年6月11日改正で、令和18年3月31日まで延長