

# 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2次)(案)について

福岡市働く女性の活躍推進計画(第2次)(案)の概要 . . . 資料1

福岡市働く女性の活躍推進計画(第2次)(案) . . . 資料2

(福岡市男女共同参画基本計画(第4次)(案)【一部抜粋】)

福岡市男女共同参画基本計画報告書【一部抜粋】 . . . 資料3

令和3年1月

市民局

## 福岡市働く女性の活躍推進計画（第2次）（案）の概要

### 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4次)」(以下「第4次男女基本計画」という。)における「基本目標3」と「基本目標4」の部分で、「福岡市働く女性の活躍推進計画(第2次)」(以下「第2次女活計画」という。)と位置付けます。

《理由》 「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するもの。

### 3 計画期間

令和3年度～令和7年度（5年間）

### 4 現状と課題

#### ◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

平成30年度の「市政に関する意識調査」では、共働きである・ないにかかわらず、主に家事を担っていると回答した女性は約8割に達し、育児についても女性が主に分担するなど、依然として家事・育児が女性に偏っている状況がうかがえます。

令和元年度の「市女性活躍推進に関する事業所等実態調査」において、ワーク・ライフ・バランスについての市内事業所の認知度は、62.9%に留まっているものの、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みの必要性に対する意識は74.7%となり、5年前と比較して16.2ポイント増加しています。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に、テレワークやICTの活用などによる、これまでのやり方に囚われない働き方に対する意識が高まりつつあり、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ことが必要です。

#### ◆働く場における女性の活躍促進

令和元年度の「市女性活躍推進に関する事業所等実態調査」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45.6%で、「進めていない」の45.3%とほぼ同率になっており、企業における対応の遅れが目立っています。また、企業における女性の管理職割合は11.3%と、5年前の同様の調査時（10.0%）と比較し微増であり、働く場における男女間格差は未だに解消されていません。

また、「就業構造基本調査」における25歳から44歳までの女性の有業率は徐々に上がり、いわゆるM字カーブは着実に解消されつつありますが、結婚、出産などを機に仕事を中断し、その後、非正規で就労する女性が多くなっています。

女性が働き続けられる環境整備に向けた企業への働きかけを行うほか、女性の意識改革に向けた啓発や、女性の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が必要です。

## 5 基本目標

### 第4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るとともに、誰もが安心して暮らせる社会

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3次)

福岡市働く女性の活躍推進計画(第2次)

基本目標 3

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責任と充実感を分かち合い、男女が共に暮らしやすい社会を目指します。

基本目標 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

#### 目指す姿

男女の待遇や教育、昇進等の機会が均等に確保されるなど、企業において女性活躍の取組みが進み、女性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けられ、男女が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 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

## 6 計画の体系（施策の方向と具体的施策）

### 基本目標 3 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

男女ともにワーク・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、啓発や支援を進めます。

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みます。

【具体的施策】 企業に対する多様で柔軟な働き方の取組み支援  
育児・介護休業制度等に関する広報と情報提供 / 市役所における意識啓発  
男性への意識啓発と、家庭や地域活動への参画促進 / 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ます。

【具体的施策】 多様なニーズに対応した保育サービス等の充実  
子育て支援の充実 / 介護支援の充実

### 基本目標 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

#### 【施策の方向】 1 働く場における女性活躍推進の支援

多様性を受け入れ個性を活かすダイバーシティ&インクルージョンの考え方を組織において広く浸透させ、女性をはじめとした多様な人材が能力を発揮できる社会となるよう、女性活躍に取り組む企業を評価する取組みや企業における女性のキャリアアップ支援などを行います。

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、支援を行います。

【具体的施策】 企業に対するダイバーシティを見据えた女性活躍推進の取組み支援  
働く女性のキャリアアップ支援 / 働く女性への労働に関する広報と情報提供  
相談の充実 / 農林水産業の分野における女性の参画促進

#### 【施策の方向】 2 女性の就業・起業支援

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、女性の起業を支援します。

【具体的施策】 就業意識の啓発と職業能力の向上 / 女性の起業支援  
再就職の支援

## 7 数値目標及び参考指標

計画期間中に達成すべき数値目標として、次の項目を設定します。

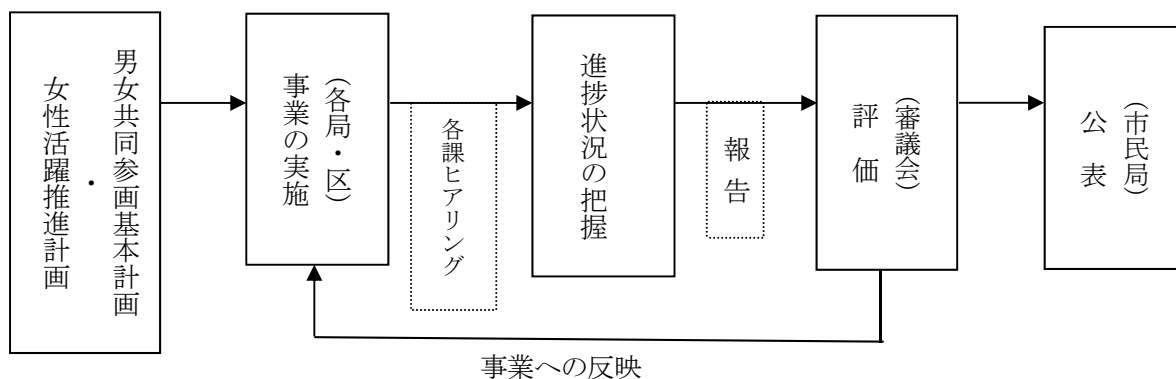
	項目	目標値	現状値
3	●企業におけるワーク・ライフ・バランス推進の必要性の認識度	85%	74.7 % (令和元年度)
4	●企業における女性管理職比率	15%	11.3 % (令和元年度)

計画の進捗状況をわかりやすく示す指標として、次の参考指標を設定します。

	項目	現状値
3	○企業における男性の育児休業取得率	5.1% (令和元年度)
	○乳幼児の父親・母親の1週間の家事・育児時間	母親 64時間 18分 父親 15時間 10分 (平成30年度)
	○男性が介護休暇を取得することについて「積極的に取得すべきである」と考える人の割合	35.5% (平成30年度)
	○市役所における男性の育児休業等取得率	21.4% (令和元年度)
4	○25歳から44歳までの女性の有業率	74.2% (平成29年)
	○職場における男女の平等感	女性 17.3% 男性 23.5% (平成30年度)

## 8 計画の進行管理

- ・第4次男女基本計画の進行管理の中で行います。
- ・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2次女活計画の進行管理を行います。
- ・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、市民に毎年公表します。



## 9 策定スケジュール

令和2年1月	福岡市男女共同参画審議会へ諮問
令和2年9月	9月議会(総務財政委員会)に中間報告
令和2年11月5日～12月4日	パブリック・コメント手続きを実施
令和3年2月	福岡市男女共同参画審議会から答申 計画策定

## 「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が行われること
- ・職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、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  
民間事業主は、一般事業主行動計画を策定  
(労働者が301人以上の事業主は義務、300人以下は努力義務  
令和4年4月1日からは101人以上の事業主に義務化拡大)  
\*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。
- ◆国は、長時間労働の是正等女性の活躍の推進に積極的に取り組む優良企業の認定を行う。

### 【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、職業訓練・職業紹介、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日改正法公布
- ◆10年間の時限立法