

ポイント

- 第2次計画における成果と課題を踏まえ、引き続き取り組むべき課題に対応する。
- 共働き・子育ての推進や仕事と健康課題の両立、働く場での男女格差の是正といった、近年注目の高まるテーマを踏まえながら、全ての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」への切り替えを目指していく。
- 改正育児・介護休業法など、新たな法整備の趣旨を踏まえ検討を行う。

I 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した中、改めて今後5年間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

国連などによる取組み（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

(2) 国内の社会情勢の変化

- ・少子高齢化による労働力人口の減少、女性の有業者数は過去最高、一方で半数が非正規
- ・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・子育て」といったテーマへの注目が高まる
- ・女性の健康課題の経済損失年間3.4兆円
- ・職業観、家庭観が変化する中「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

- ・育児介護休業法の改正（令和4年4月より順次）
事業主による休業取得の意向確認等の義務化、「産後パパ育休制度」の創設など
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の改正（令和4年7月）
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

3 第2次計画の評価と今後の課題

(1) 主な取り組みと成果

- ・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
（「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）

初期値 (R1)	目標値 (R7)	現状値 (R6)
74.7%	85%	71.8%

- ・企業における女性管理職比率

初期値 (R1)	目標値 (R7)	現状値 (R6)
11.3%	15%	13.3%

(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、男性の育休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

II 第3次計画の基本的考え方

1 福岡市が目指す姿 ※第5次 福岡市男女共同参画基本計画 全体

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 4	仕事と生活の調和が実現した社会
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

※第3次 福岡市働く女性の活躍推進計画は、第5次 福岡市男女共同参画基本計画の基本目標4、5に位置付けている

4 計画の体系

基本目標ごとに施策の方向を定め、体系的に推進していく。（資料7）
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、重点的に取り組む施策を選定する。

5 成果指標及び参考指標

基本目標ごとに、計画期間中に本市が達成すべき成果指標 及び 計画の進捗状況を分かりやすく示す参考指標をそれぞれ設定する。

[成果指標]

基本目標	項目	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%
	事業所における男性の育児休業取得率	85%	48.7%
5	事業所における女性管理職比率	18%	13.3%

[参考指標]

基本目標	項目	現状値
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	61.0%
	○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	60.1%
	○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	69.8%
5	○女性管理職がない市内事業所の割合	31.5%
	○女性管理職割合が18%以上の事業所の割合	39.5%
	○女性の就業者に占める正規雇用者の割合	45.6%