

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画

パートナーシップで築く
男女共同参画のまち

【素案】

古賀市

はじめに

目 次

I 計画策定の経緯と趣旨

1. 計画策定の経緯	1
(1) 世界の取組み	1
(2) 国の取組み	1
(3) 福岡県の取組み	2
(4) 古賀市の取組み	3
2. 計画の趣旨	4
(1) 計画の基本理念、目的	4
(2) 計画の基本目標	4
(3) 計画の位置づけ	4
(4) 計画の期間	5
3. 基本目標と施策の体系	7

II 基本方向、基本施策

基本目標Ⅰ 男女平等意識の向上	9
基本方向1 男女平等意識の形成	9
基本方向2 男女平等教育の促進、充実	12
基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の実現	16
基本方向1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	16
基本方向2 就労の場における男女共同参画と女性活躍の促進	21
基本方向3 家庭生活、地域活動における男女共同参画の促進	25
基本方向4 国際的視野に立った男女共同参画の推進	29
基本目標Ⅲ 男女の自立と社会参画に向けた環境整備	30
基本方向1 ワーク・ライフ・バランスの確立と社会参画への支援	30
基本方向2 生涯を通じた健康管理への支援	36
基本目標Ⅳ 女性への暴力根絶	39
基本方向1 女性への暴力根絶と被害者支援	39
計画の推進	45
庁内推進体制の機能強化	46
市民・企業・関係団体等との連携	46
計画の見直し	47
制度に対する苦情の申し出	47

参考資料

1. 国際婦人年以降の男女共同参画に向けての国内外の主な動き
2. 男女共同参画社会基本法
3. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律
4. 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約
5. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
6. 福岡県男女共同参画推進条例
7. 古賀市男女平等をめざす基本条例
8. 古賀市男女共同参画行政推進本部設置規程
9. 古賀市男女共同参画リーダー養成事業補助金交付要綱
10. 男女共同参画審議会への諮問書
11. 男女共同参画審議会からの答申書
12. 男女共同参画審議会審議内容
13. 男女共同参画審議会名簿
14. 男女共同参画に関する用語解説

(本文中の「※」については法令または用語解説をご参照ください。)

I 計画策定の経緯と趣旨

I 計画策定の経緯と趣旨

1. 計画策定の経緯

(1) 世界の取組み

国際連合は、世界的に女性の地位向上を図る目的で、昭和 50（1975）年を「国際婦人年」と決めました。また、同年開催された「国際婦人年世界会議」では、女性の自立と地位向上を目指して各国の取組むべき指針となる「世界行動計画」を採択し、「平等、開発、平和」を目標に 10 年間にわたる活動指針が示されました。

昭和 54（1979）年、第 34 回国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」※（以下「女子差別撤廃条約」という。）が採択されました。この条約は、固定的な性別役割分担意識の変革を中心理念としており、世界の男女平等政策の基盤となりました。

平成 5 年（1993）年の国連総会において、「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択されました。平成 7（1995）年北京で開催された「第 4 回世界女性会議」では、「北京宣言及び行動綱領」が採択され、女性の権利すなわち人権をうたった「北京宣言」は、21 世紀に向けた女性政策の国際的な指針と位置づけられました。その後 5 年ごとに国連の「女性の地位委員会（CSW）」において「北京宣言」と「北京行動綱領」の実施状況についての検証が行われてきました。

2011（平成 23）年に、国連の既存のジェンダー関連 4 機関が統合され「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」が発足しました。「UN Women」は、世界、地域、国レベルでのジェンダー平等とエンパワーメントに向けた活動をリード、支援、統合する役割を果たすもので、我が国は初代執行理事国となっています。

2015 年は、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されて 20 周年を迎え、国連では「北京+20」記念会合として、第 59 回国連婦人の地位委員会（CSW）を開催し、これまでの各国の取組状況に関して実態を把握するとともに、世界に向けて広報や啓発等の活動を行いました。

(2) 国の取組み

国際的な取組みに連動して、我が国においても女性の地位向上と男女共同参画の取組みが進められてきました。昭和 52（1977）年には「国内行動計画」が策定され、今後 10 年間の女性政策への取組みが明らかにされました。昭和 59（1984）年には、「国籍法」及び「戸籍法」が改正され、昭和 60（1985）年には、「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。）が制定されるなど、男女平等に関する法律・制度面を整備し、同年「女子差別撤廃条約」が批准されました。

さらに、平成 6（1994）年には、国内本部機構の充実強化を図るため「男女共同参画推進本部」、「男女共同参画室」、内閣総理大臣の諮問機関としての「男女共同参画審議会」が設置されました。

平成 11（1999）年 6 月には、「男女共同参画社会基本法」※（以下「基本法」という。）が制定され、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけました。「基本法」を踏まえ、平成 12（2000）年には、男女共同参画社会実現に向けての基本的方向と具体的施策を体系化した「男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

平成 13 (2001) 年には、内閣府に「男女共同参画局」が設置されて推進体制が強化されました。

同年、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」※（以下「配偶者暴力防止法」という。）が制定され、その後改正を重ね、都道府県による基本計画の策定が義務づけられ、さらには、市町村においても努力義務となりました。20013（平成 25）年には、ストーカー行為規制法と合わせて法改正し、恋人間で起きる暴力にも対応できるようになりました。

平成 17（2005）年に策定された「男女共同参画基本計画（第2次）」では、「2020 年までに、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも 30%程度になるよう期待し、各分野における取組みを促進する」いわゆる「202030」※の取組みが掲げられました。

2011（平成 23）年の東日本大震災の体験を経て、2015（平成 27）年に第3回国連防災世界会議が仙台で開催され、会議で策定された国際的な防災の枠組「仙台防災枠組」には、女性のリーダーシップの重要性などが盛り込まれました。

2015（平成 27）年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性の活躍推進法）」が成立し、雇用主としての民間企業等及び国・地方公共団体は、女性の採用比率や管理職比率の数値目標を盛り込んだ事業主行動計画を策定することが定められました。同年12月に「第4次男女共同参画基本計画」（以下、国の第4次基本計画という）が策定され、職場、地域、家庭などあらゆる場面における施策を充実することになりました。

しかしながら、2016年に国連の「女子に対する差別の撤廃に関する委員会」※（以下「女子差別撤廃委員会」という）から日本に対し、政策的取組みが不十分であるとの勧告がなされ、多くの課題が指摘されています。

（3）福岡県の取組み

政府の取組みに連動して、昭和 53（1978）年、庁内組織の「福岡県婦人関係行政推進会議」と民間有識者で構成する「福岡県婦人問題懇話会」が設置され、昭和 54（1979）年女性関係行政の総合窓口として「婦人対策室」が設置されました。平成 3（1991）年には女性政策課へ、平成 13（2001）年には男女共同参画推進課へと組織改正され、推進体制が強化されてきました。

平成 8（1996）年に開館した福岡県女性総合センター「あすばる」は、平成 15（2003）年福岡県男女共同参画センターへ名称変更し、男女共同参画を進める拠点として現在も活動しています。

平成 13（2001）年に、「福岡県男女共同参画推進条例」※が公布施行されました。平成 14（2002）年に策定された「福岡県男女共同参画計画」はその後改定を重ね、2015年にはこれまでの施策をより実効性を高めて推進するために「第4次福岡県男女共同参画計画」が策定されました。

また、平成 23（2011）年、「第2次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」が策定され、2016年に第3次計画が策定され、「DV相談窓口を設置した市町村の数」など成果指標を初めて設定して有効性の向上を目指しています。また、「子どもの貧困対策の推進に関する法律」（2013年（平成 26）年施行）など被害者支援に関する新しい法律と整合する体制の整備を進めることとしています。同年、被害者の総合的な支援が一か所で実施できる、ワンストップセンターとして、「性暴力被害者支援センター・ふくおか」が開設されました。

（４）古賀市の取組み

本市では、平成8年（1996）年、「女性問題懇話会準備会」を経て、平成10（1998）年に設置した「古賀市女性問題懇話会」において、調査研究した結果を平成11（1999）年3月「①女性の人権を大切にすまちは、②女性の声を生かせるまちは、③女性が安心して暮らせるまちは」の3つの柱を基本提言とした「活動報告書」がまとめられました。

同年4月、男女共同参画施策の総合的推進を図るため、総務部企画課に「女性政策係」を設置し、10月には「男女共同参画社会に関する市民意識調査」を実施しました。

平成12年（2000）年4月、「古賀市女性問題懇話会」は有識者を加え「古賀市男女共同参画推進懇話会」に名称変更し、平成13（2001）年3月に「男女共同参画社会の実現に向けての提言」書が市長に提出されました。この提言を受け、同年5月男女共同参画社会の確立を目的とした「古賀市男女共同参画計画」を策定しました。平成15（2003）年4月、「かすや地区女性ホットライン」を開設しました。（現在は「こが女性ホットライン」担当：子育て支援課）また、同年5月、市長を本部長とする「古賀市男女共同参画行政推進本部設置規程」を公布し、市民ボランティアの運営協力によるセミナーやつどいの開催を進め啓発体制を強化してきました。

この間、福岡県女性海外研修事業「女性研修の翼」（平成11（1999）年度から）、及び「日本女性会議」（平成13（2001）年度から）への市民参加を促し、リーダー養成のための補助金制度を実施しています。平成17（2005）年4月「古賀市男女平等をめざす基本条例」を施行し、古賀市における男女共同参画推進の基本となる条例を整備しました。平成19（2007）年4月、「古賀市男女共同参画計画後期実施計画」を策定、平成23（2011）年4月には「第2次古賀市男女共同参画計画」を策定しました。

平成26（2016）年に、女性の活躍推進宣言を行い、女性の登用も推進してきましたが、平成27（2015）年度に実施した「男女共同参画に関する市民及び事業所意識調査」（以下「意識調査」という。）の結果からは、依然として性別による固定的な役割分担意識などが多く残っているなど、男女共同参画についての正しい理解が進んでいない状況がみられました。

平成29（2017）年4月策定の「第2次古賀市男女共同参画計画後期実施計画」では、意識調査の結果を基に、平成28（2016）年4月に施行された女性活躍推進法に基づく取組みも含め、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現に向けた取組みの計画を定めました。

2. 計画の趣旨

(1) 計画の基本理念、目的

この計画を推進するための基本理念、目的は以下のとおりです。

基本理念 「人権の確立と両性の平等」

目 的 「男女共同参画社会の確立」

(2) 計画の基本目標

この計画の基本理念、目的を達成するための基本目標は以下の4つです。

I 男女平等意識の向上

II あらゆる分野における男女共同参画の実現

III 男女の自立と社会参画に向けた環境整備

IV 女性への暴力根絶

(3) 計画の位置づけ

ア. この計画は、「憲法」の精神を基に、「男女共同参画社会基本法」「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく計画です。

「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」第2条の3に基づく市町村基本計画として、本計画の「基本目標Ⅳ 女性への暴力の根絶」の「基本施策（1）配偶者からの暴力根絶に向けた取組み」を位置づけます。ならびに、「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2項に基づく市町村推進計画として、本計画の「重点目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の実現」の「基本方向2 就労の場における男女共同参画と女性の活躍推進」を位置づけます。

イ. この計画は、上記アに加えて、「古賀市男女平等をめざす基本条例」に基づく計画であり、「第4次古賀市総合振興計画」との整合性を図りながら、女性問題の解決と男女共同参画社会実現を目指す施策の基本的方向を示し、施策を体系化・具体化しています。

ウ. この計画は、古賀市がこれまで実施してきた「意識調査」等の結果を分析して、「男女共同参画審議会」の答申を尊重し策定しています。

エ. この計画は、市民、地域、事業所、各種団体の協力・連携のもと、「古賀市男女共同参画行政推進本部」を中心に行政の総力を挙げて推進を図るものです。

「基本法」は、男女共同参画社会を「男女が社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義し、その実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けるとともに、五つの基本理念を定め、国、地方自治体及び国民の責務を明らかにしています。

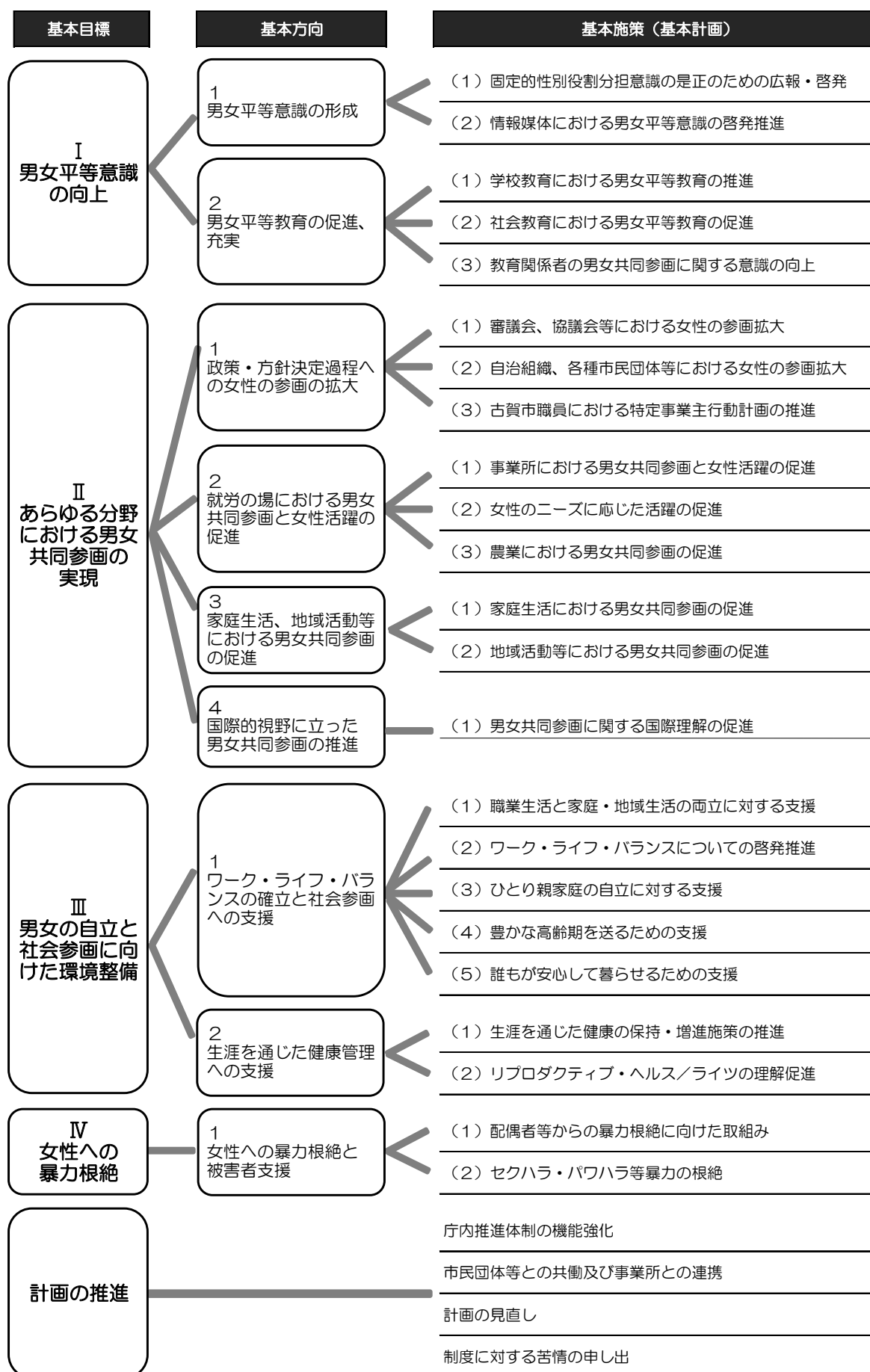
(4) 計画の期間

この計画の期間は、平成24(2012)年度から平成33(2021)年度までの10年間としています。なお、基本施策については、中間年で点検・見直し作業を行うこととなっています。

平成28(2016)年度は策定から5年を経過し計画の中間年にあたります。社会情勢の変化や様々な関連法の改正・施行に対応するため、今後5年間の施策の実効性をいっそう高めるため計画の見直しを行うこととしました。

平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度
				点検・ 見直し	後期計画				
進捗状況を適宜、把握・点検									

3. 基本目標と施策の体系



Ⅱ 基本方向と基本施策

Ⅱ 基本方向と基本施策

基本目標 Ⅰ

男女平等意識の 向上

日本国憲法に男女の人権の尊重、平等の理念がうたわれており、さらに、男女共同参画基本法には、男女が性別による差別的取り扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会の確保されることがうたわれています。しかしながら、平成 27（2015）年末に策定された国の第4次基本計画では、今なお「人々の意識の中に形成された役割分担意識、性差に対する偏見の解消や人権尊重を基盤

とした男女平等感の形成などが大きな課題」であることが指摘されています。

「男は仕事、女は家庭を守る」といった固定的な性別役割分担意識は、性別に関する偏見を生み出し、社会の制度や慣行に反映されると、主体的な人生の選択が男性や女性という理由で困難になったり、能力の発揮を阻むことにつながり「男だから」「女だから」という性別により固定的に役割を区別する意識を解消し、男女平等意識の形成に向けて、学校、家庭、地域などのあらゆる機会を通して、教育や啓発活動が必要です。

【 基本方向 1 男女平等意識の形成 】

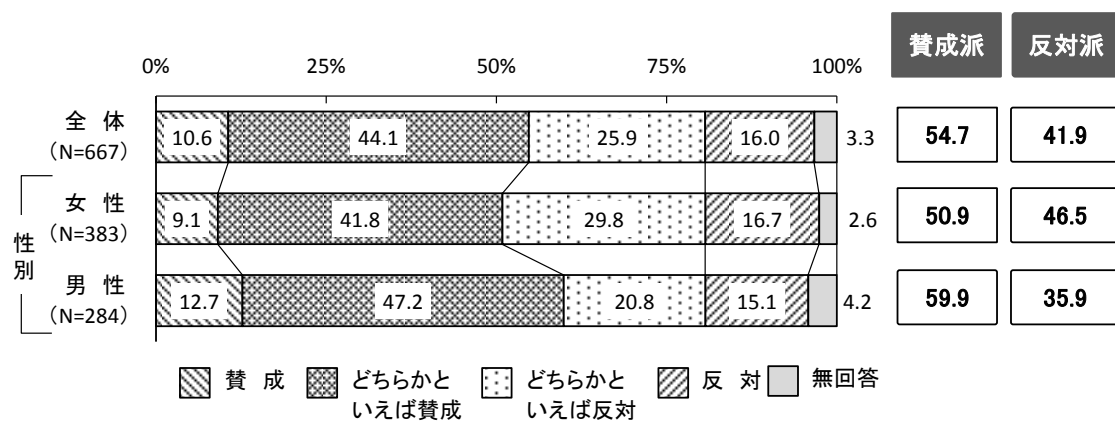
現状と課題

平成 27（2015）年度に実施した「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「市民意識調査」という）では、「男は仕事、女は家庭を守る」といった、固定的性別役割分担意識については『賛成派』が 54.7%（「賛成」「どちらかといえば賛成」）、『反対派』（「反対」「どちらかといえば反対」）が 42.0%と、『賛成派』が『反対派』を 12.7 ポイント上回っています。特に男性の『賛成派』は 59.9%と女性よりも 10 ポイント高く、固定的性別役割分担意識は男性の方が根強いといえます。

一方で、「地域のしきたりや習慣」における男女の地位については、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性優遇』の回答は、女性は 61.9%で男性も 57.4%と高く、男性においても地域における女性への不平等を感じる人は多くいることが分かります。

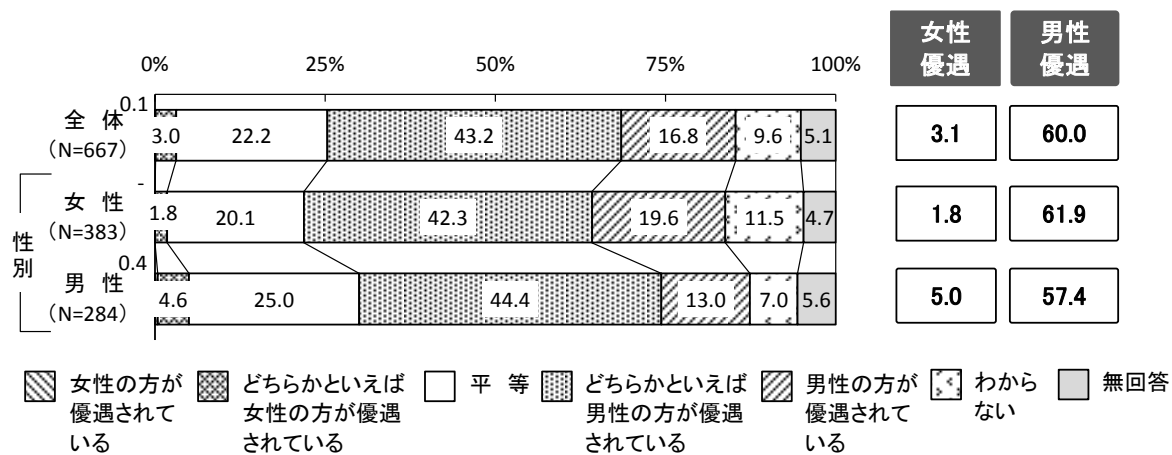
本市では、「男女共同参画啓発推進委員」などの市民団体と共働して「男女共同参画のつどい」や「男女共同参画セミナー」を開催しています。また、広報やHPで、固定的性別役割分担の解消に向けて、啓発を進めています。市の刊行する出版物に対しては「表現のガイドライン」を作成しており、固定的性別役割分担にとらわれない表現とするよう注意を喚起するとともに、職員研修に活用しています。今後は、これらの取組みを充実するとともに、市民一人ひとりの意識改革のため、出前講座等を活用し、地域へ出向き、身近な出来事をテーマにした寸劇朗読劇等、効果的・積極的な啓発活動を実施していく必要があります。

■図表1 固定的性別役割分担意識〔全体、性別〕



資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表2 「地域のしきたりや習慣」における男女の地位の平等感〔全体、性別〕



資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

基本施策（１） 固定的性別役割分担意識の是正のための広報・啓発

固定的性別役割分担意識を是正するためのセミナー、講演会を開催するとともに、男女共同参画が身近なものとして捉えられるように、地域などに出向く出前講座を実施します。市が情報を発信する広報紙やホームページなど多様な媒体を利用して、よりわかりやすい広報や啓発活動を行っていきます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
1	学習会や研修会の実施	○男女共同参画週間事業、セミナーを開催します。	A	コミュニティ推進課
2	地域や団体での出前講座の実施	○地域や団体での出前講座を実施し、意識の是正を図ります。	A	コミュニティ推進課
3	市の広報紙、行事予定表、ホームページ、情報誌等による情報提供	○特集を組む等、定期的に記事を掲載します。 ○ホームページの掲載内容等を工夫します。 ○情報誌の発行により、意識の是正を効果的に進めます。	A	コミュニティ推進課 経営企画課 人権センター

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（２） 情報媒体における男女平等意識の啓発推進

市が刊行する出版物においては、「表現のガイドライン」を活用して男女に平等な表現に配慮し、行政の姿勢を示すとともに市民への啓発の機会とします。また、目覚ましく情報技術が進展していく一方、慣習や慣行に根差した情報も多く流出している状況を踏まえて、教育の場では、主体的に情報を招集し、読み解く力、いわゆるメディアリテラシーを身につけることを目指します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
4	市の出版物等への男女平等の視点に配慮した表現の徹底	○写真、イラスト、文章等において「表現のガイドライン」を使用し、男女平等の視点に配慮した表現を徹底します。	A	コミュニティ推進課 経営企画課 関係各課
5	メディアリテラシー（情報を読み解く力）の育成	○講演や広報等を通じメディア社会に積極的に参画する能力を涵養します。 ○学校教育、社会教育を通じて、情報を主体的に収集、判断できる能力、情報化の進展に主体的に対応できる能力の育成に努めます。	A	コミュニティ推進課 学校教育課 生涯学習推進課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

【基本方向 2 男女平等教育の促進、充実】

現状と課題

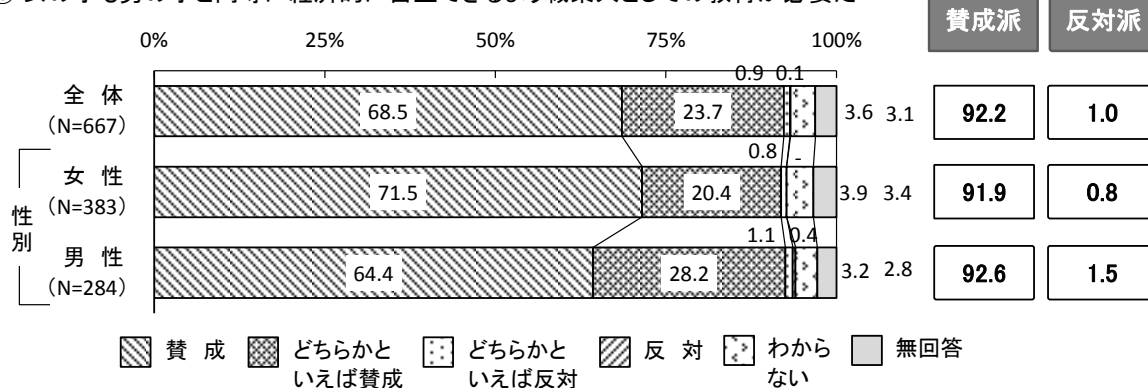
市民意識調査によると、「女の子も男の子と同等に経済的に自立できるような教育が必要」「男の子も女の子も炊事・掃除・洗濯など、生活に必要な技術を身につけさせる方がよい」は、ともに『賛成派』（「賛成」「どちらかといえば賛成」）は9割以上となっています。子どもの育て方は、基本的には固定的性別役割分担を解消する方向に進んでいるようですが、積極的な「賛成」をみると、男の子の生活自立については、女性は63.2%、男性は46.5%と、女の子の経済的自立（女性71.5%、男性64.4%）よりも低く、男性の方がより低い傾向にあります。また、実際の家庭生活では日常の炊事、掃除・洗濯も女性の8割前後が担っていました。家庭内の固定的性別役割分担の状況を目の当たりにする子どもには、現実からの影響が大きいことが懸念されます。

子どもがそれぞれの個性と能力をのばし、主体的に進路を選択する能力・態度を身につけるためには、男女共同参画の視点を踏まえた教育を進め、子どもの男女平等意識を高めなければなりません。学校においては教科教育だけでなく清掃や給食、行事など教科外活動の指導においても男女平等に配慮する必要があります。家庭や地域、学校など子どもの周りにいる大人が、男女共同参画の理念を理解することが求められます。特に、学校教育や社会教育に携わる人は、社会的性別（ジェンダー）※に縛られずに個性を尊重する重要性を踏まえて、教育を実施しなければなりません。

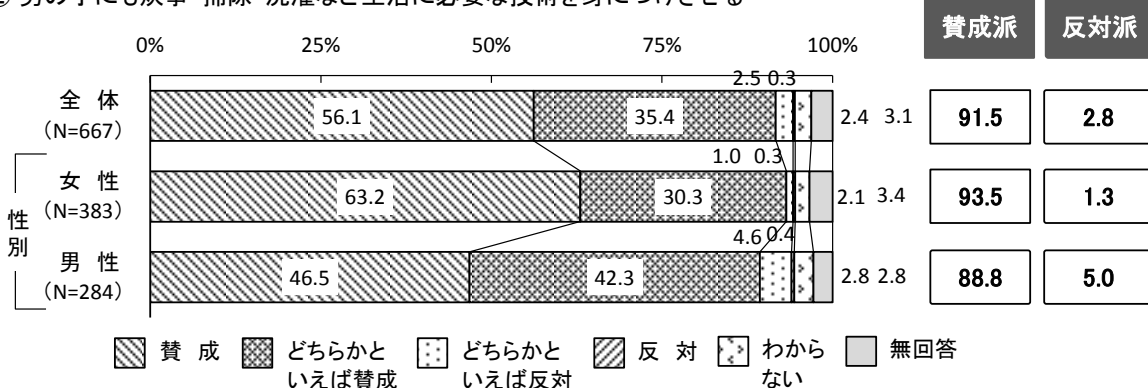
市内の、小学校、中学校では、副読本も活用して男女平等教育を実施しています。また、小中高等学校と協力して、子どもたちから男女共同参画をテーマとした「1行詩」を公募しており、子どもたちのみならず教職員への啓発の機会ととらえています。今後とも、これらの取組みを継続し、固定的性別役割分担にとらわれない意識を醸成していくことが重要です。

■図表3 子どものしつけや教育について〔全体、性別〕

① 女の子も男の子と同等に経済的に自立できるよう職業人としての教育が必要だ



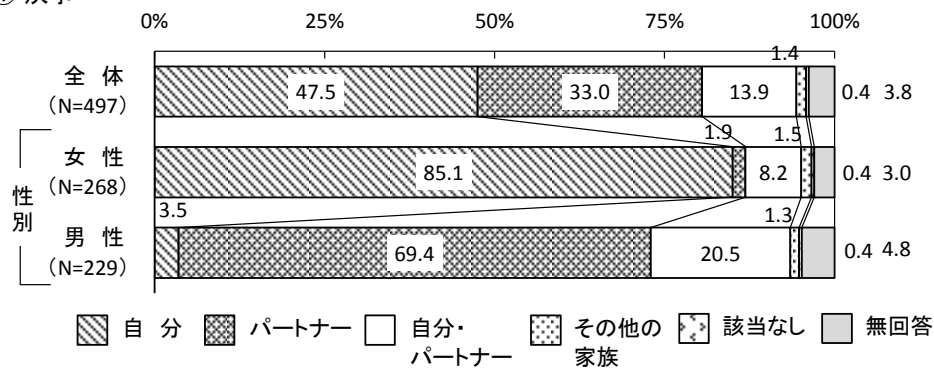
② 男の子にも炊事・掃除・洗濯など生活に必要な技術を身につけさせる



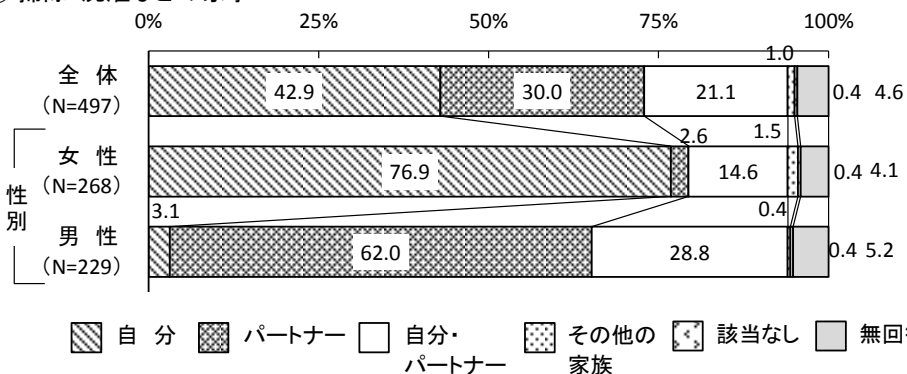
資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表4 家庭内の役割分担の状況〔全体、性別〕

① 炊事



② 掃除・洗濯などの家事



資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

基本施策（１） 学校教育における男女平等教育の推進

子どもの発達段階に応じて、性別にとらわれることなく個性が尊重され、男女平等の意識を醸成する教育を実施していきます。すべての人の権利や命を大切にする心を育むとともに、性に関する人権については、性的少数への配慮や男女の身体の違いなどを理解する教育を実施し、相談窓口の周知を高めます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
6	幼児の発達段階に応じた教育の促進	○発達段階に応じて、男女平等意識を養う基礎づくりを図りながら、保育内容の充実に努めます。	A	子育て支援課 (保育所)
7	児童・生徒の発達段階に応じた教育の促進	○発達段階に応じた学習内容・方法を研究し、男女平等意識が養われるようにします。 ○命の尊さを学ぶとともに母性保護意識の醸成を図ります。 ○人格尊重、男女平等の視点に立った性に関する指導を実施します。 ○性に関する相談窓口の周知徹底と充実に努めます。	A	学校教育課 青少年育成課

A：既の実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（２） 社会教育における男女平等教育の推進

保護者の集まるPTAの学習会や学級通信など、保護者の目に止まりやすい発行物などを活用して、効果的な意識啓発に取り組みます。また、多くの市民が利用する図書館等において、男女共同参画関係の資料の充実を行います。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
8	保護者に対する男女平等についての啓発	○保護者会等において、男女平等の視点に立った研修会等を実施します。 ○男女平等教育についての共通理解と連携を図るため保護者への通信等にて啓発します。	A	青少年育成課 学校教育課 子育て支援課 (保育所) 生涯学習推進課
9	関係資料の収集、活用	○図書、視聴覚資料などを収集、提供します。 ○人権課題解決のための図書、視聴覚資料などを研究教材として活用します。 ○男女共同参画週間等に特別展示を行います。	A	市立図書館 人権センター コミュニティ 推進課

A：既の実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（3） 教育関係者の男女共同参画に関する意識の向上

社会教育においては、指導的立場にある関係者に個人の尊厳と男女平等の意識を高めるような研修の機会を提供していきます。また子育てや保育、教育に携わる教師等指導者の男女共同参画への理解を促進する取組みを積極的に進めます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
10	社会教育委員や分館長等社会教育関係者への啓発	○公民館活動等において、男女平等の視点に立った研修会等を実施します。	A	生涯学習推進課
11	教職員・保育士等への啓発	○副読本等を活用する当男女平等の視点に立った教育を促進します。 ○法や条例の趣旨を踏まえ、男女平等の視点に立った意識改革を促進します。 ○学校行事を中心とした様々な教育活動において男女平等教育の理念を踏まえた教育活動を促進します。 ○市内の高校、特別支援学校において、法や条例の趣旨に沿った教育活動が実施されるよう要請します。 ○市が開催するセミナー・フォーラムなどに参加要請します。	A	学校教育課 子育て支援課 (保育所) コミュニティ 推進課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本目標 Ⅱ

あらゆる分野に おける男女共同 参画の実現

国は「平成 32（2020）年までに指導的地位に占める女性の割合を 30%にする」という目標を平成 15（2003）年に設定しました。しかし、平成 32（2020）年を期限とする第 4 次基本計画において、達成可能な数値目標として、国家公務員 7 %、市町村公務員 20 %、民間企業 15 %と下方修正されました。同年に世界経済フォーラムが発表した各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（GGI）は、145 か国中 101 位と低く、その理由は議員や閣僚及び民間企業管理職の女性比率が著しく低いこと、さらには賃金や所得の男女格差が大きいことでした。残念ながら、我が国においては、女性が決定の場に参画するための体制が整っていない状況にあるといえます。

今こそ地方から、女性が政策・方針決定に関わる体制づくりを進めていかなければなりません。その際には、男女共同参画に関する国際的な規範や基準の理解を深めて、広い視野でのまちづくりが求められます。また、男性がより家庭や地域に関われるように啓発を進めることも必要です。

また、女性活躍推進法の基本原則及び基本方針には、女性が多くの家庭的責任を担っている状況のもと、労働の場では男性を中心とした雇用慣行が維持され、その結果、職業生活に男女間の格差が生じている点が指摘され、男性も家庭的責任を担えるように、男性の働き方を見直す意識改革、労働環境の整備などが必要であるとされています。これらを踏まえて、女性が職業生活で活躍できる環境整備を計画的に進めるために、地方公共団体には「特定事業主行動計画」の策定が求められました。そこで、本市は平成 27（2015）年 3 月に「古賀市における女性職員の活躍の推進に向けた特定事業主行動計画」（以下、「古賀市特定事業主行動計画」とする）を策定し、男女がともに家庭責任を果たしながら女性の職場での活躍を拡大していこうとしています。女性活躍推進法では、民間企業にも「一般事業主行動計画」を策定すること、地方公共団体は事業所に対して女性活躍に取り組むよう計画的に働きかけていくことが定められています。

【基本方向 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大】

現状と課題

本市は、平成 13（2001）年「古賀市附属機関等の委員の委嘱基準等に関する規程」を定めており、平成 27 年 4 月 1 日現在で、地方自治法第 202 条の 3 に基づく審議会の女性委員の比率は、39.9 %で、県内市町村（政令市を含む）の平均 29.8 %を約 10 ポイント上回り、県内第 4 位と上位にいます。その他条例、規程、要綱等に基づく委員会等の女性委員の比率は、42.1 %とさらに高くなっています。但し、女性委員が 1 名もないという審議会や委員会等も存在します。また、地方自治法第 180 条の 5 に基づく委員会等では 15.6 %と依然低い数値にとどまっているとともに女性委員の比率が 70 %を超えている審議会や委員会もあり、比率に偏りがあります。また、行政区長や P T A 会長の女性比率は依然として低いままです。

なお、市議会議員の女性比率については、議員総数 19 名中、女性議員が 6 名で 31.6 %となっており、県内で高い比率を示しています。

市民意識調査によると、自治会長や市議会議員、農業委員、教育委員、小・中学校 P T A 会長、

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

民生委員・児童委員、選挙管理委員などへの女性の役職登用については、ほとんどの役職で「男性とおなじくらいにする」と考える人の割合が男女とも最も高くなっていますが、一方で自治会長や小・中学校PTA会長、民生委員・児童委員で「今のままでよい」と回答する女性が約2割から3割みられました。また、自治会長やPTA会長など地域の役職に推薦された場合、「断る」と回答した女性は85.4%と高く、その理由は、「役職につく知識や経験がないから」「責任が重いから」が半数を超えていました。

今後は、男女比のバランスを配慮しながら、審議会等への女性の参画をいっそう進めていく取り組みが必要です。また、地域社会や自治組織に対しては、意識啓発や学習の機会を提供していく必要があります。

古賀市における女性職員の活躍の推進に向けた特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画」）では、女性管理職比率の目標値は平成32年までに30%と設定しており、目標達成に向けた取り組みの中には、女性職員を男女分け隔てなく多様なポストに積極的に配置することをあげています。古賀市職員の管理職における女性の比率は、平成27年4月1日現在では15.8%で30%にまだ遠い状況です。女性職員の数は増加する傾向にありますが、部署によって男女の人数に大きな偏りが出ないような工夫も必要です。古賀市特定事業主行動計画では、女性の登用に向けて「係長・課長補佐・課長の各役職段階において、管理職となるために必要となる職務経験、研修機会の付与及び研修等の支援を通じ、管理職登用を念頭に置いた人材育成を行います。」「女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行います。」としています。育児休業を取得する男性職員の割合については20%以上を目指しており、長時間労働を前提としない働き方に取り組むこともあげています。これらの取り組みを確実に実施しなければなりません。

■図表5 古賀市における女性の参画・登用状況（平成27年4月1日現在）

名 称	総人数	女性人数	比率(%)
市議会議員(平成27年実施された選挙後の数)	19	6	31.6
審議会等委員	652	261	40.0
地方自治法180条の5に基づく委員会等(広域を除く)	32	5	15.6
小・中学校PTA会長	11	1	9.1
その他条例、要綱、規定に基づく委員会等	382	161	42.1
行政区長	46	5	10.9
小学校PTA会長	8	1	12.5
民生委員・児童委員	65	32	49.2
古賀市職員(総職員)	350	168	48.0
うち古賀市職員(係長職)	62	22	35.5
うち古賀市職員(管理職)	38	6	15.8

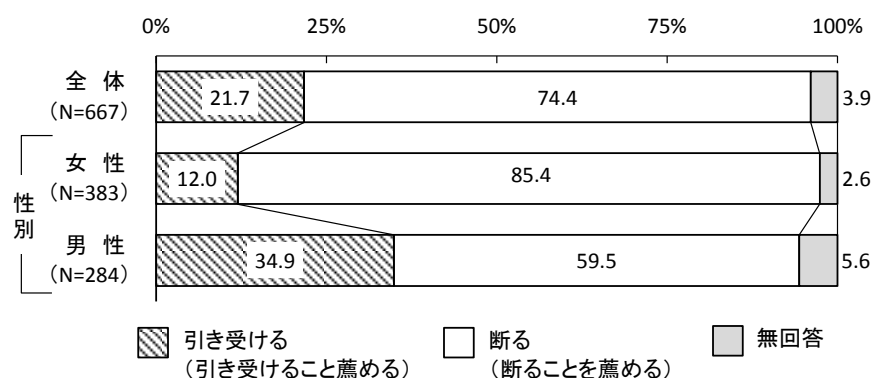
■図表6 女性の役職登用〔全体、性別〕

(%)

上段:女性 下段:男性	古賀市の現状 H27.4 現在 女性数/全人数	を男性 より くする 女性	ら男性 にお する な じ く	範囲 性を 超え ない	今の まま で よい	わ か ら ない
(ア) 自治会長(行政区長)	5/46	1.0 3.5	29.5 45.1	13.3 9.5	27.4 15.1	22.7 20.1
(イ) 市議会議員	5/19	1.3 2.1	43.6 45.4	15.1 13.7	17.8 15.1	18.8 17.6
(ウ) 農業委員	2/18	0.8 2.1	28.2 35.6	15.1 13.7	15.4 16.5	35.8 25.4
(エ) 教育委員	2/5	3.4 5.3	43.3 47.2	9.9 8.5	17.0 14.8	21.7 17.6
(オ) 小・中学校PTA会長	1/11	2.1 5.3	32.6 47.9	16.2 11.6	19.3 8.5	25.3 19.4
(カ) 民生委員・児童委員	32/65	6.5 9.2	38.1 48.6	7.3 5.6	25.6 16.5	17.8 14.4
(キ) 選挙管理委員	0/4	0.8 2.5	42.3 52.8	11.5 8.8	13.8 11.3	27.2 18.0

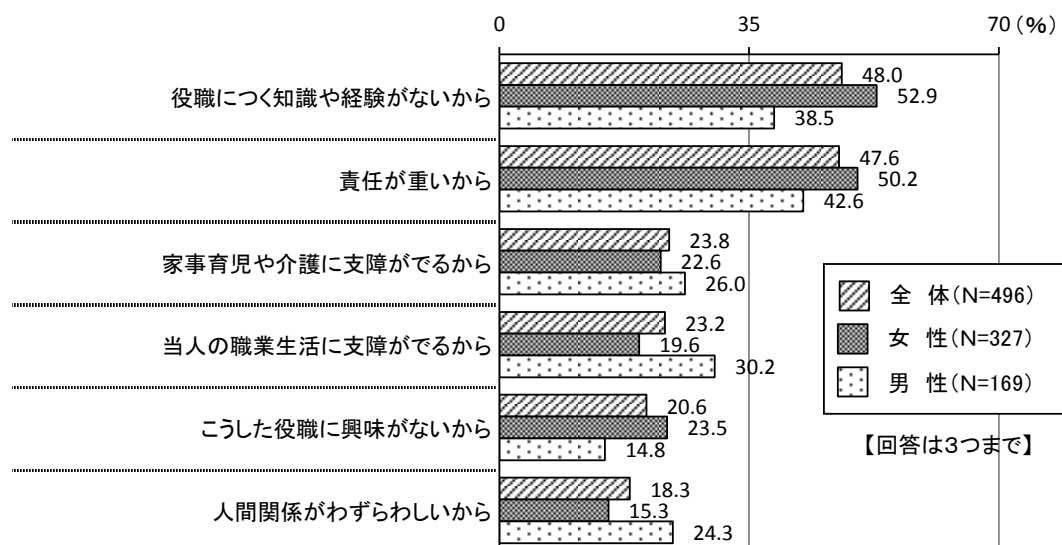
資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表7 地域の役職に推薦された場合の対応〔全体、性別〕



資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表8 地域の役職への推薦を断る理由（上位6位）〔全体、性別〕



資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

基本施策（１） 審議会、協議会等における女性の参画拡大

審議会等の男女それぞれの構成比率を平成 33（2021）年までに 40%とすることを目標とし、達成に向けた登用を積極的に推進します。また、市民活動や地域活動における女性リーダーを養成するとともに、各分野で活躍する人財の情報収集等を行い、審議会委員の女性比率の向上に活用します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
12	審議会等男女それぞれが 40%以上の構成目標の達成	○平成 33(2021)年までに各審議会等の所管部署において達成をめざします。 ○審議会等女性委員の交流セミナー等を開催しエンパワーメントを図ります。	A	人事課 関係各課
13	女性の参画を推進するための人財育成と情報の収集	○市がリーダー養成事業と位置付ける研修等に参加させ、次期のリーダー候補として養成します。 ○女性登用を促進するために人財リストを整備し活用します。	A	コミュニティ 推進課
14	地域活動における女性リーダーの養成	○地域のリーダーとして活動できる人財を育成します。	A	コミュニティ 推進課 生涯学習推進課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成 29 年度～平成 33 年度）で実施あるいは検討する

基本施策（２） 自治組織、各種市民団体等における女性の参画拡大

自治会、各種市民団体等の役職者における男女の構成比率を平成 33（2020）年までに 30%とすることを目標とし、達成を促進するための啓発を実施します。また、市の出資団体に対しては、役職者の男女比率など男女共同参画の推進状況を調査します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
15	役職者に男女それぞれが 30%以上の構成目標の達成の促進	○平成 32(2020)年までに各種団体の役職者の男女割合が目標達成するよう意識の改革を進めます。	A	関係各課
16	出資団体等への男女共同参画推進状況調査の実施	○出資団体等における男女共同参画を推進するため、推進状況調査を実施します。	A	コミュニティ 推進課 関係各課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成 29 年度～平成 33 年度）で実施あるいは検討する

基本施策（3） 古賀市職員における特定事業主行動計画の推進

女性管理職の比率の向上、各部署への男女の偏りのない配置、男性の育児休業取得率の向上など、古賀市特定事業主行動計画に定めたことを確実に実施していきます。また、職員全員が特定事業主行動計画の内容を理解し、共通の認識の下で実践していくよう、周知を徹底します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
17	古賀市における女性職員の活躍の推進に向けた特定事業主行動計画の実施と周知	○平成 32(2020)年までに管理職に女性の占める比率30%以上をめざします。 ○男性の育児休業取得率の向上を図ります。 ○グループウェア（掲示版）や研修の場などで周知を徹底します。	A	人事課 コミュニティ 推進課
18	古賀市特定事業主行動計画「職員のための仕事と子育ての両立支援推進プラン」実施と周知	○仕事と子育てがしやすい職場環境づくりをめざします。 ○自己申告制度を活用するなど公平で適材適所の配置を行います。 ○グループウェア（掲示版）や研修の場などで周知を徹底します。	A	人事課 コミュニティ 推進課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成 29 年度～平成 33 年度）で実施あるいは検討する

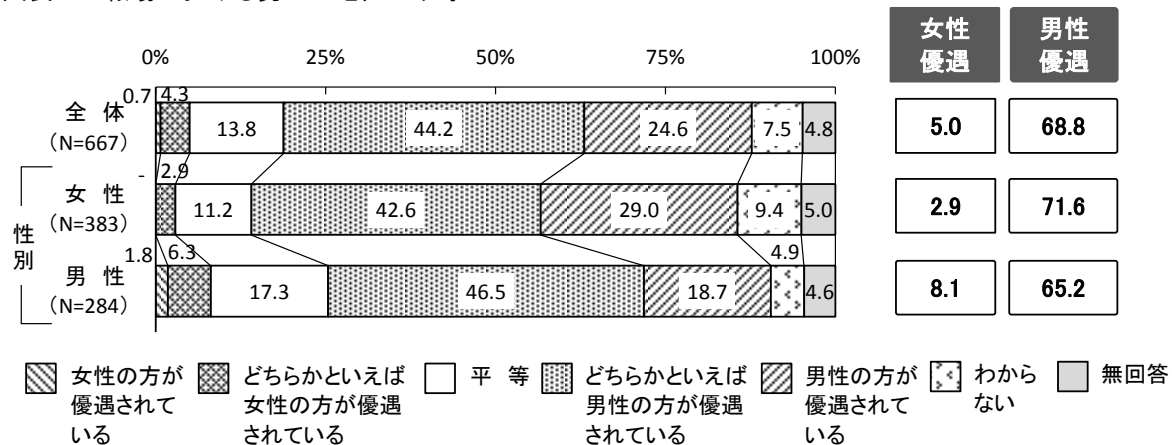
【基本方向 2 就労の場における男女共同参画と女性活躍の促進】

現状と課題

市民意識調査で、さまざまな分野における男女の地位の平等感についてたずねていますが、特に職場では、『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）が 68.8%とすべての分野で最も高く、男女の不平等感が強く感じられる結果となっています。また、平成 27（2105）年 8 月に実施し「男女共同参画社会に関する企業・事業所意識調査」（以下、事業所意識調査という）によると、調査対象事業所の全てを合計した雇用労働者の男女比は、半数ずつで拮抗しています。しかし、正規雇用率は男性 67.9%、女性 47.0%と、女性は非正規雇用の比率が高くなっています。管理職の男女比は、男性が 79.8%、女性が 20.2%という状況です。管理職の役職ごとの女性比率は、部長相当職 12.0%、課長相当職 12.8%、係長相当職が 25.7%となっており、女性の係長相当職が就業を継続すれば、課長職、部長職の割合が高くなる可能性があります。

これまで市内の事業所を訪問して男女共同参画の重要性を伝えてきましたが、今後は、事業所意識調査の結果を活用して、事業所が女性活躍推進に主体的に取り組むことができるような支援が求められます。介護で余儀なく仕事を辞めた女性に対しては、ライフスタイルに応じた働き方の情報が必要です。また、就労中の女性には辞めずに働くロールモデルの存在が重要となります。農業においては、農業女性活動促進事業推進協議会が女性農業者のグループと連携しながら地産地消や食育を推進してきました。しかし、子育て期の 30～40 代の女性の参画が少ないのが課題となっており、その背景には、男性に男女共同参画への理解が浸透していないことも考えられます。平成 27（2015）年に策定された「古賀市人口ビジョン及びまち・ひと・しごと創生総合戦略」では、「女性農業者が日々の生活や仕事、自然との関わりの中で培った知恵を様々な企業のニーズと結びつけ新たな商品やサービス情報を社会に広く発信する古賀市版農業女子プロジェクトを推進する」としており、6次産業化への女性のさらなる参画を目指しています。また、農業委員の女性比率は 10.5%（19 人中 2 名）にとどまっており、30%をめざした一層の促進が求められます。そのためには、農業女性の活躍の基盤となる「家族経営協定」の締結を進める必要があります。

■図表9 職場における男女の地位の平等



資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

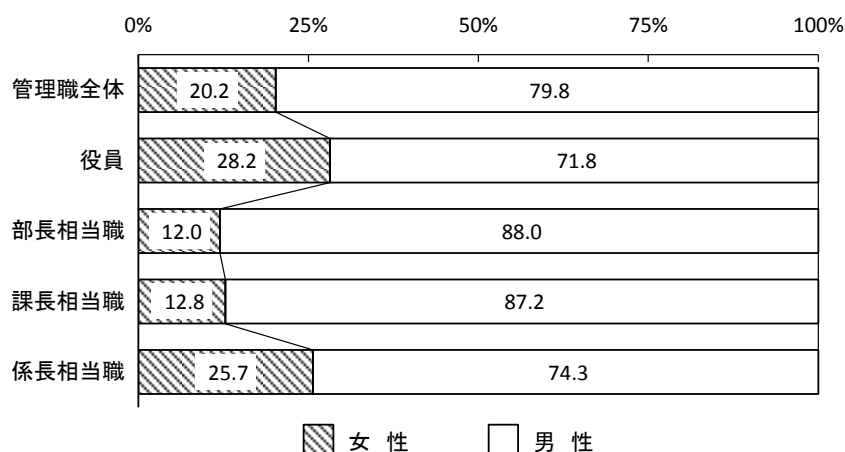
■図表10 事業所における常用雇用者の状況

(回答総数)

	従業員全体		正規従業員		非正規従業員 (嘱託・パート)		派遣・ 下請従業員	
計	11,382	100.0%	6,555	57.5%	4,553	40.0%	274	2.4%
女性	5,587	49.1%	2,624	47.0%	2,812	50.3%	151	2.7%
男性	5,795	50.9%	3,931	67.8%	1,741	30.0%	123	2.1%

資料：平成27年度「古賀市男女共同参画社会に関する企業・事業所意識調査」

■図表11 役職ごとの男女構成比



資料：平成27年度「古賀市男女共同参画社会に関する企業・事業所意識調査」

基本施策（１） 事業所における男女共同参画と女性活躍の促進

事業主等を対象に、女性の登用促進や職域拡大を図るための研修会等を開催します。また、従業員を対象に、女性が職場活躍するためには男性の働き方改革が必要なことなどの女性活躍推進に向けた啓発を実施します。事業所における男女共同参画を推進状況については今後も継続的に調査をし、経年の変化を把握します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
19	事業主等への啓発と情報提供	○事業主等を対象とした研修会の実施を関係機関に要請します。 ○従業員を対象とした研修会の実施及び啓発冊子等の配布を関係機関に要請します。	A	商工政策課 管財課
20	推進状況調査の実施	○男女共同参画に関する調査を実施することにより事業所における男女共同参画を促進します。 ○事業所において男女共同参画の取組み状況を評価する 内容の検討を行います。	A	商工政策課 コミュニティ 推進課 管財課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（２） 女性のニーズに応じた活躍の促進

国や県が実施している、子育てや介護で就労を中断した女性が再就職するための研修会や資料等を情報提供していきます。現在就労している女性が、将来を見通してキャリア形成できるように啓発事業や情報提供を実施します。起業を望む女性に向けては、実践的なセミナーを開催するなど支援していきます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
21	子育て等で就労を中断した女性への再就職支援	○女性の再就職を支援するための情報を提供します。	A	コミュニティ 推進課 商工政策課
22	女性のキャリアアップ支援	○関係機関と連携し、労働の重要性についての啓発を実施します。 ○市内事業所に女性活用に関する情報を提供します。	A	コミュニティ 推進課 商工政策課
23	女性への起業支援	○女性の起業を支援するためのセミナー開催や情報を提供します。	A	コミュニティ 推進課 商工政策課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（3） 農業における男女共同参画の促進

農業に関する男女がパートナーシップを築くために、「家族経営協定」※等の制度を周知し、締結の促進を図ります。女性の経営参画の重要性についての学習機会や情報を農業者に提供していきます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
24	家族経営協定制度の周知及び女性農業者への支援	○就業環境を整えるよう家族経営協定の締結を促進するとともに、女性農業者の経営力向上を支援します。	A	農林振興課
25	農業団体等との連携による参画の促進	○経営参画を目指し活動するグループに情報提供などの支援を行い、活動の活性化を図ります。	A	農林振興課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

【 基本方向 3 家庭生活、地域活動等における男女共同参画の促進 】

現状と課題

市民意識調査によると、「炊事」や「掃除・洗濯」などの日常の家事を主に行うのは、女性の役割となっています。「子どものしつけ・教育」を主に行うのは、男女とも「自分・パートナー分担」が4割を超えて最も高くなっていますが、女性が担う割合も3割前後になります。「高齢者などの介護」については、女性は「自分」が29.5%と最も高く、男性は「パートナー」が17.0%で、女性が担う場合が多くなっています。男性は「自分・パートナー分担」が30.6%と最も高く、介護を担っていると認識している男性も多くいることが分かります。

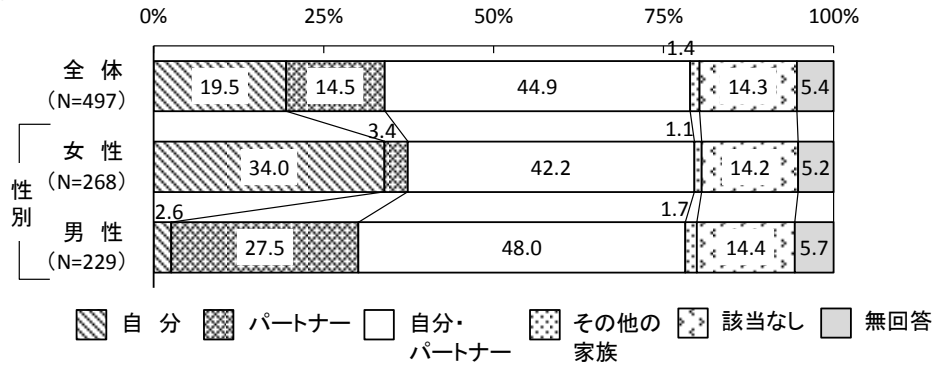
本市が開催する男性の子育てのための講座であるイクメン道場や妊婦対象のすこやか教室には男性の参画が増えています。介護については、小学生から大人までを対象に認知症サポーター養成講座を開催しています。このように年齢や性別に関わらず子育てや介護に関心をもつ意識を醸成していくことが重要です。男性が子育てや介護を担う場合には、経験不足から不適切な対応になることがあり、男性が相談しやすいような窓口設置の工夫も必要です。さらには、家事全般に対しても自立した生活者として関われるよう、男性が参加しやすい啓発事業が求められます。

社会活動については、現在「自治会・町内会・老人クラブ」(35.2%)や「趣味・教養・学習、スポーツ、健康づくりなどのサークル活動」(29.1%)「社会奉仕やボランティア活動(児童文庫、子育て、福祉、環境、国際交流・協力など)」(11.2%)など地域で活動している人は全体で57.7%で、「いずれの活動にも参加していない」人は42.3%となっています。活動していない理由は「忙しくて時間がないから」が42.9%と最も多くなっています。一方で、近年の度重なる自然災害から得た教訓として、地域の防災にはすべての住民が主体的に参画しなければ命にかかわるということです。自然災害はいつ何時起きるかわからないため、平時から地域活動には多様な人が関わるのが重要です。「古賀市男女平等をめざす基本条例」(以下「男女平等基本条例」という)には、自治組織の責務として積極的に男女共同参画を推進することを定めています。

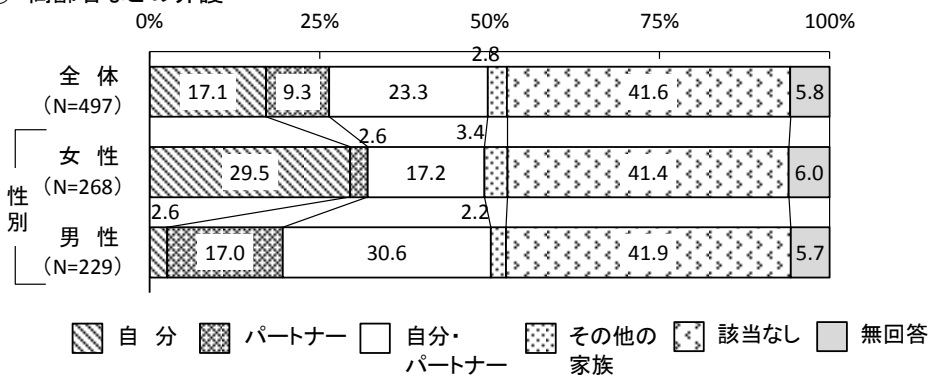
本市においては、昨年、消防団に女性部が発足し、地域防災への男女共同参画の取組みを進めているところです。仕事中心になりがちな現役世代が、性別に関わらず参加しやすい地域活動や市民活動を促進することも必要です。

■図表 12 家庭内の役割分担の状況〔全体、性別〕

⑤ 子どものしつけ・教育

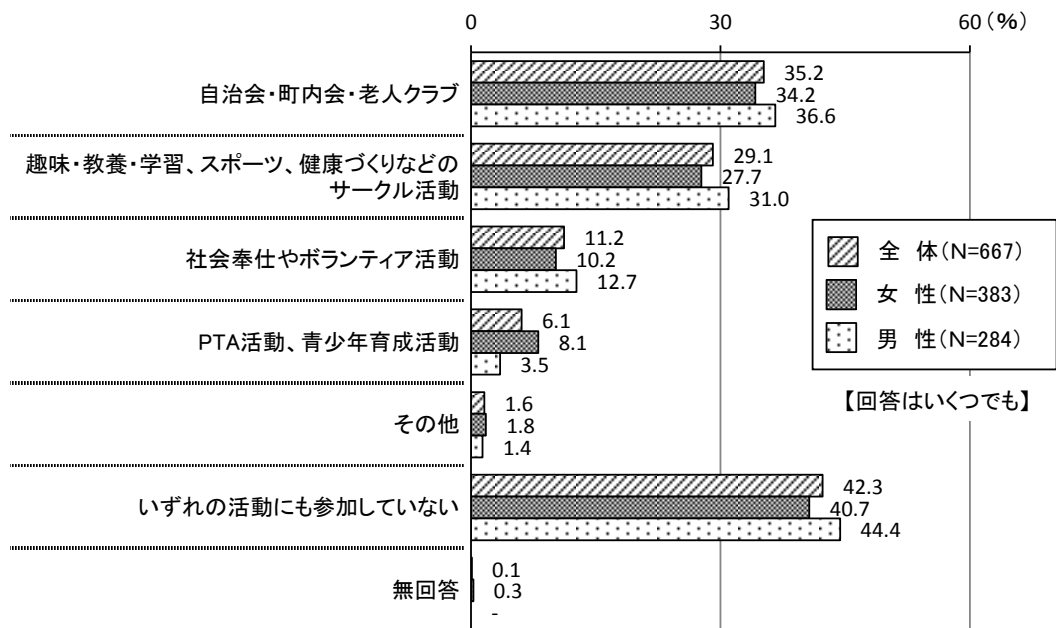


⑦ 高齢者などの介護



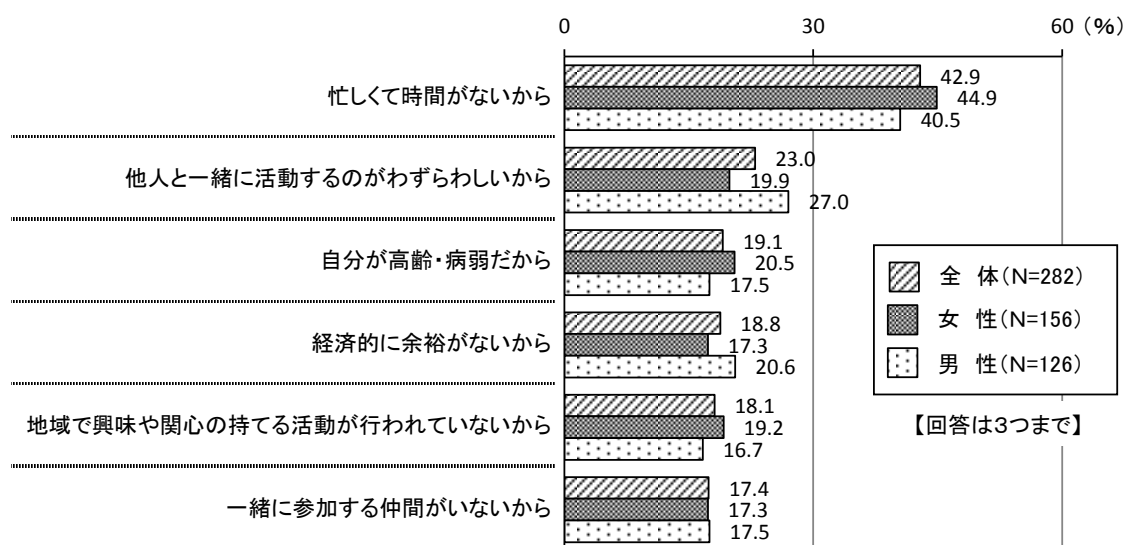
資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表 13 社会活動への参加状況〔全体、性別〕



資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表 14 社会活動に参加していない理由（上位6位）[全体、性別]



資料：平成 27 年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

基本施策（１） 家庭生活における男女共同参画の促進

男性が主体的に生活に関われるように、料理や片づけなどの家事技術を身につける講座を実施します。男女が共に育児や介護を担うことができるように啓発し、育児・介護講座、相談事業の充実を図ります。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
26	生活の自立を促す家事 技術支援講座の実施	○男性を対象に、性別にとらわれず自分らしい生き方を見つける講座、料理教室等を開催します。	A	生涯学習推進課
27	男女が共に参画する育 児のための講座及び相 談事業の実施	○男女が共に参画する子育て講座を開催し、及び相談事業の充実を図り、家庭における男女共同参画を促進します。	A	予防健診課 子育て支援課
28	男女が共に参画する介 護のための講座及び相 談事業の実施	○男女が共に参画する介護のための講座及び相談事業の充実を図り、家庭における男女共同参画を促進します。	A	介護支援課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（２） 地域活動等における男女共同参画の促進

男女共同参画を推進するために、地域団体へ男女平等基本条例や計画の周知を徹底します。コミュニティ活動に関わる様々な市民団体等にも、啓発や各種団体間の情報交換を図ります。

災害時における女性の立場、乳幼児や高齢者、障がい者の代弁者としての役割など、生活者としての女性の視点を配慮する重要性を地域組織が理解することを支援し、自主防災組織への女性の参画を促進します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
29	まちづくりにおける男 女共同参画の促進	○条例や計画の周知徹底を図り、地域活動への男女の参画を促進します。 ○各種団体間の交流や情報交換を図り、防犯、青少年育成、文化の継承、環境保全等のあらゆるコミュニティ活動への男女共同参画を促進します。	A	コミュニティ 推進課
30	地域防災における男 女共同参画の促進	○災害時において女性の視点や立場での配慮に対する理解が深まるよう努めます。 ○男女共同参画の視点に立った防災の研修や情報を提供します。	A	総務課 福祉課 コミュニティ 推進課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

【基本方向 4 国際的視野に立った男女共同参画の推進】

現状と課題

我が国の男女平等の取組みは、国連の動きや国際的な動きの中で、様々な国際条約を批准すると共に国内法を整備して、進められてきました。国の第4次計画で、改めて強調している視点として、男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備において、「国際的な潮流を踏まえつつ、国際的な規範・基準の尊重等に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献の推進により、男女共同参画に関して国際社会における我が国の存在感及び評価を高める」としています。

しかしながら、平成28（2016）年、国連の女性差別撤廃委員会は日本に対し、女性差別に関する25もの課題を指摘し、特に、女性の固定的な性別役割分担への規範化と差別を固定化させる慣行について勧告女性への複合的な差別に懸念を表明しています。

本市の男女共同参画社会の形成においては、国際的な視野に立って現状を把握し、課題解決に向かわなければなりません。市民が国際的協調の視点に立って交流の場を広げ、平和、環境問題への協力など、国際社会に貢献していくことが重要です。

本市では、女性リーダー養成を目的として、平成11（1999）年度から福岡県女性海外研修事業「女性研修の翼」や、日本各地で開催される「日本女性会議」への参加促進を図っており、その成果として、審議会等委員への登用や、地域における男女共同参画啓発推進委員の活動にも繋がっています。今後も国際的視野を持つためのリーダー養成事業への市民の参画を推進していく必要があります。

基本施策（1） 男女共同参画に関する国際理解の促進

国際的視野を持つリーダーを養成する事業への市民の参加を推進するとともに、様々な機会を通じて国際的動向を把握し、男女共同参画を推進します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
31	国際的視野を持つリーダー養成事業への市民参加の推進	○女性海外研修事業等の紹介や情報提供など国際研修等への参加を推進します。	A	コミュニティ推進課
32	国際理解のための機会の提供	○男女平等の取組みを国際協調の下で推進する共通認識に立ち、男女共同参画を推進します。 ○国際的視野を学ぶ機会を提供します。	A	コミュニティ推進課 生涯学習推進課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本目標 Ⅲ

男女の自立と 社会参画に 向けた環境整備

国は、平成 19（2007）年にワーク・ライフ・バランス憲章を制定して、男性が仕事と家庭や地域活動などと調和のとれた生活を送るための推進に取り組んできました。国の第4次基本計画では、目指すべき社会として「男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、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及び家庭生活を送ることができる社会」をあげています。しかし、平成 19（2007）年に 1.56%だった男性の育児休業率は、平成 27（2015）年には 2.65%とほとんど増えていません。男性は子育てを通し得る貴重な体験を逸しているといえます。ワーク・ライフ・バランスが進まないのは、高度経済成長期を通じて形成されてきた「男は仕事、女は家庭を守る」という固定的な性別役割分担意識がいまだに社会に根強いことが原因と考えられます。男女がともに職業生活と家庭生活や地域生活と両立できるよう、子育てや介護への社会的支援はより充実していかなければなりません。また、職場においても、ワーク・ライフ・バランスの理解を深める必要があります。

固定的性別役割分担に基づく労働慣行の下では、女性が配偶者と離別したり死別したりすると経済的に困窮する可能性が高くなります。平成 26（2014）年の国民生活調査によると、16.1%が貧困層であり、その多くは、母子世帯と 65 歳以上の女性の一人世帯です。様々な困難な状況に置かれている女性が安心した暮らせるための社会的支援はより重要となってきました。一方、長時間勤務や転勤を前提とした働き方をする男性では、地域での人間関係を築きにくく、退職後には孤立しがちとなります。どのような生き方を選択しても社会的に認められ、自律して誇りをもって暮らせる社会をめざして、男女共同参画の視点に立った環境整備を進めていかなければなりません。

また、性別に関わらず生涯を通じた心身の健康を維持でき、心身の障がいの有無に関わらずいきいきと生活できる環境の整備は、男女共同参画社会の基盤となります。性に関する健康は、一人ひとりが、男女の身体的性差を理解したり、性の多様なあり方を尊重したりして保証されるものです。特に、女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるため、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康と権利）の視点が特に重要となります。

【基本方向 1 ワーク・ライフ・バランスの確立と社会参画への支援】

現状と課題

市民意識調査では、女性が結婚後も就労を継続する働き方は、未婚者より既婚者の支持が低くなっていました。既婚者では、女性が子育て期に就労を中断する働き方いわゆるM字型就労について支持が高く、男性は女性より支持が高くなっていました。実際に結婚した人がM字型就労を支持する背景に、女性の仕事と家庭の両立の困難さが伺え、特に協力者である夫の立場にある人が当事者の妻の立場より困難を感じていることが分かります。

また、男性が育児休業や介護休業を取得することについて、「とる方がよい」と「どちらかといえどとる方がよい」を合計した『取得派』は、育児休業で 70.2%、介護休業で 79.5%といずれも肯定的にとらえられている人が多い状況です。しかし、男性の育児休業・介護休業の実際の取得率は低く、その理由は「職場の理解が得られない」「取得すると仕事上周囲の人に迷惑がか

かる」が高くなっており、職場環境の厳しさが伺えます。また、男女とも職業生活と家庭生活の調和がとれた生活をするために必要な条件整備は、「育児のための施設・サービスを拡充する」が45.7%と最も高く、次いで「介護のための施設・サービスを拡充する」(40.5%)、「育児休業制度を利用しやすくする」(37.5%)、「男性に家事・育児等への参加を促すための啓発をする」(34.5%)などが続いています。

子育て支援については、「古賀市子ども子育て支援事業計画」を策定し、保育の充実などの施策を実施しています。介護については、「古賀市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」を策定し、介護の支援や高齢者の生活支援や介護予防などの施策を実施しています。これらの実施にあたっては、男性も育児や介護に関われる社会的支援となるよう男女共同参画の視点が重要です。事業所意識調査結果をワーク・ライフ・バランスに関する啓発事業に活かすことが必要です。

平成26(2014)年に施行された「子どもの貧困対策の推進に関する法律」では、「国や県と連携しながら市町村は、貧困な状況にある子どもへの生活の支援や保護者に対する就労の支援をすること」が定められており、ひとり親家庭への支援はより充実していかなければなりません。また、障がい者や外国人など社会的に不利な立場に置かれやすい人たちに対しては、誇りと希望を持って自立した生活を送ることができるよう、適切な支援に向けた配慮が求められます。

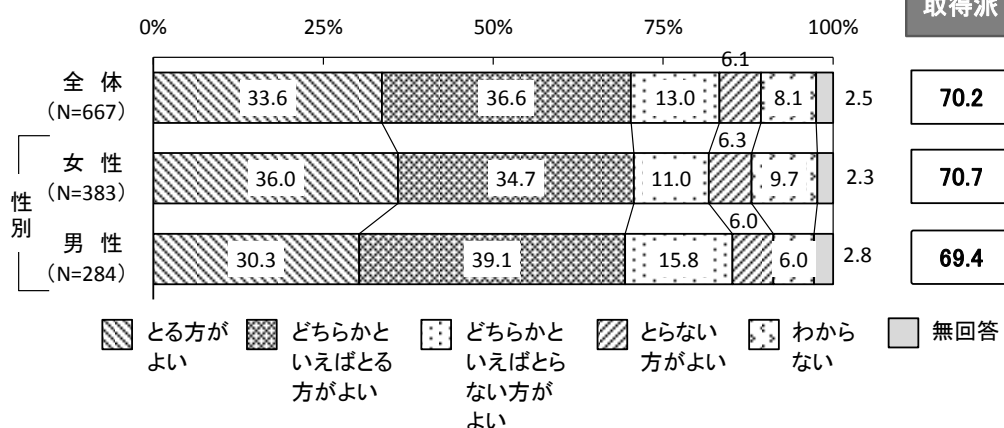
■図表 15 女性が職業を持つことについての考え方 [全体、既未婚別]

		(%)							
		標本数	ずっと職業を 持ち続ける 方がよい	結婚するま までは職業を 持つ方がよい	子どもがで きるまでは 職業を持つ 方がよい	子どもがで きたら職業 をやめ、子 どもが大 きくなって 再び職業を 持つ方が よい	職業を持 たない方 がよい	わから ない	無回 答
全 体		667 100.0	295 44.2	20 3.0	30 4.5	256 38.4	2 1.3	54 8.1	10 1.5
既 未 婚 別	女性:パートナーがいる	268	42.5	1.9	4.1	41.4	0.4	7.8	1.9
	女性:離・死別	60	48.3	1.7	-	41.7	-	6.7	1.7
	女性:未婚	50	48.0	8.0	2.0	30.0	-	10.0	2.0
	男性:パートナーがいる	229	42.4	3.9	6.1	40.2	0.4	6.6	0.4
	男性:離・死別	14	35.7	-	21.4	35.7	-	7.1	-
	男性:未婚	32	59.4	-	3.1	18.8	-	18.8	-
	無回答	14	50.0	7.1	-	14.3	-	14.3	14.3

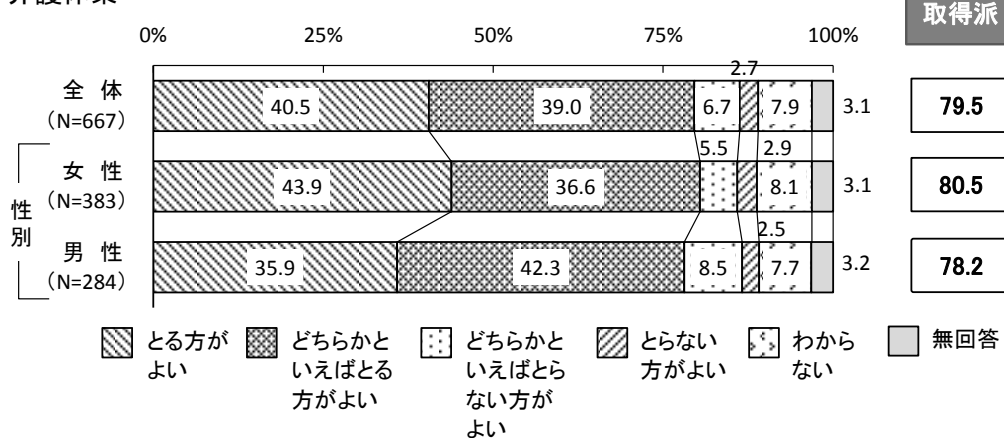
資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表 16 男性が育児休業・介護休業を取得することについて〔全体、性別〕

① 育児休業

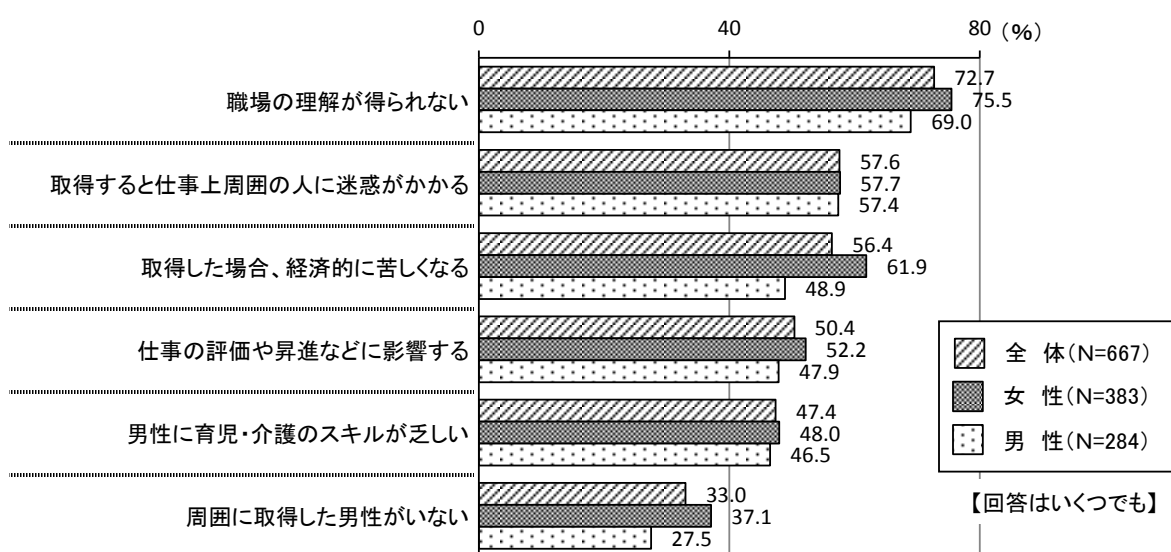


② 介護休業



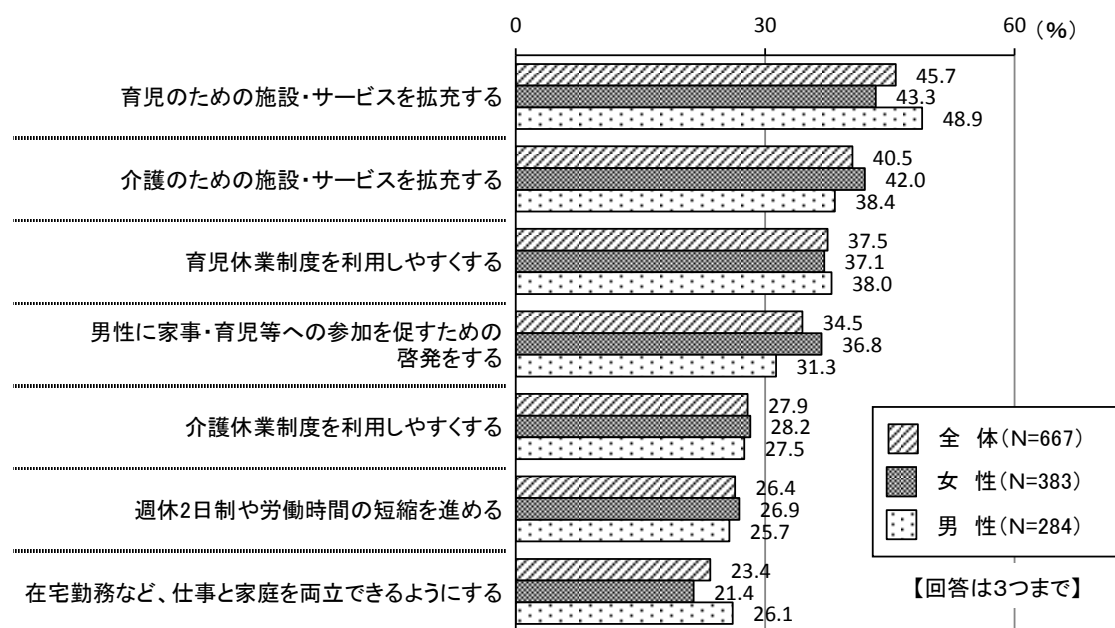
資料：平成 27 年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表 17 男性の育児休業・介護休業取得率が低い理由（上位 6 位）〔全体、性別〕



資料：平成 27 年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表 18 ワーク・ライフ・バランスのための条件整備（上位7位）[全体、性別]



資料：平成 27 年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

基本施策（１） 職業生活と家庭・地域生活の両立に対する支援

男女がともに職業生活と子育てを両立できるように、「古賀市子ども子育て支援事業計画」を男女共同参画の視点で進めていきます。介護についても、介護離職に至らぬよう仕事と両立できる支援体制を充実していきます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
33	男女共同参画の視点に 立った子ども・子育て計 画の促進	○待機児童の解消を図るとともに保育内容、 施設の充実を図ります。 ○公的機関における子育て環境の整備を行 います。 ○地域における子育て支援体制を充実しま す。	A	子育て支援課
34	男女共同参画の視点に 立った介護体制の整備	○地域における介護支援体制を充実します。	A	介護支援課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成 29 年度～平成 33 年度）で実施あるいは検討する

基本施策（２） ワーク・ライフ・バランスについての啓発推進

市民対象に「育児・介護休業法」「男女雇用機会均等法」など労働者の権利に関する法律・制度を周知します。また、身近なモデルとして先進的にワーク・ライフ・バランスの取り組みをしている市内の事業所を広報などで紹介し、事業所や事業主に啓発していきます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
35	市民を対象とした法や制度の周知	○市のホームページ、広報こが等に定期的に掲載し、周知を図ります。	A	コミュニティ推進課
36	モデル事業所の紹介	○市内事業所を取材し、広報こがで紹介し ます。	A	コミュニティ推進課 商工政策課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（３） ひとり親家庭等の自立に対する支援

ひとり親家庭等の生活安定を図り自立できるよう、国や県と連携して支援します。就労に関しては就業相談や職業訓練などの情報を提供したり、生活や経済的支援についてはひとり親家庭等日常生活支援事業などを周知します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
37	就労に関する情報提供、資格取得のための支援	○関係機関と連携し、必要な情報を提供し、適切な支援につなげます。	A	子育て支援課
38	ひとり親家庭等への支援施策の周知	○ひとり親家庭等に対する日常生活支援事業をはじめとした支援事業の周知を図ります。	A	子育て支援課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（４） 豊かな高齢期を送るための支援

退職後も住み慣れた地域で社会との関わりを持ち続けられるよう、将来を見通した生活設計の学習機会や相談の場を事業所や市民に提供します。知識や経験、特技を活かして地域活動や市民活動へ参画し、豊かな高齢期を送るための地域の仕組みを整えます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
39	男女が共に参加するライフプランニングに関する研修会及び相談事業の実施	○中年期から高齢期の過ごし方について生活設計を立てるための学習の場を市民や事業所に提供します。 ○市民活動への参画についての相談事業を充実します。	A	生涯学習推進課 商工政策課 コミュニティ推進課
40	生きがいのある生活を地域で支える仕組みの確立	○地域において介護を支え合うシステムを拡充し介護従事者の社会参画を支援します。 ○介護予防の視点から、地域において行う、生きがい貢献活動を支援します。 ○高齢者の知識・技術を活用し、生きがいづくりや社会参画を支援します。	A	介護支援課 生涯学習推進課 商工政策課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（５） 誰もが安心して暮らせるための支援

女性の人権が尊重され、安心して日常生活が送れるよう情報の提供、相談事業の実施等により社会参画や差別を受けないための支援を実施します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
41	様々な人権課題を持つ女性の社会参画に対する情報提供、相談体制の充実	○ 支援に向けての情報を提供します。 ○ 相談事業の充実を図ります。	A	コミュニティ推進課 人権センター 福祉課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

【基本方向 2 生涯を通じた健康管理への支援】

現状と課題

生涯を通じた健康の保持のためには、性別に応じた健康づくりの取り組みが必要です。

女性の場合は、妊娠や出産に関連する疾患になる危険性があります。また、厚生労働省平成26（2014）年度衛生行政報告例によると、20歳未満の女性が妊娠した場合の中絶率は60%にのぼり、全年齢平均の15%の4倍あり、10代の妊娠では望まない妊娠が多いことが分かります。

男性の場合は、栄養管理について妻任せで関心が低かったり、飲酒・喫煙などの生活習慣病の原因となる習慣を身につけている割合も高い傾向にあります。また、内閣府自殺対策推進室「平成27（2015）年中における自殺の状況」によると、自殺者の性別は男性が69.4%と高くなっており、自殺理由は「経済・生活問題」が女性の9倍近くで、特に40代～60代で高くなっていました。「男は仕事」という考え方が死に迫りやるほど心理的に圧迫していることが伺えます。

本市では、妊娠期からの出産後までの一貫した健康支援を行っています。また、健康診断の受診率向上を目指して、骨密度測定や体脂肪率や筋肉量、基礎代謝量を測定する体組成計測定などの独自の事業を実施するなど、生活習慣病防止に取り組んでいます。市内の看護大学と連携し、男性の参加意欲を高めるような健康教育を工夫しています。自殺予防に関しては、悩んでいる人に声をかけて必要な支援につなげることを学ぶ「ゲートキーパー研修」を毎年実施しています。

妊娠からの支援に配慮が必要なハイリスク妊婦の中でも、10代の妊婦は増える傾向があります。若年層から、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」について啓発し、社会全体に性と生殖に関する健康意識を高めて、性的自己決定権の理解を深めなければなりません。

基本施策（１） 生涯を通じた健康の保持・増進施策の推進

妊娠から出産までの一貫した母子保健事業の充実を図り、母子の心身の健康保持を支援します。

あらゆる世代を対象に、ライフステージごとの性別に応じた健康の保持、増進のための健康教育や相談を実施し、命や健康を脅かす問題に関する情報提供や啓発を進めます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
42	母体の保護と母子保健 対策の推進	○女性のライフステージにおける健康問題や心の悩み等を気軽に相談できる体制を充実します。 ○妊娠から出産までの一貫した母子保健事業の充実、女性の主体的な避妊のための知識普及を図り、母子の心身の健康保持を支援します。 ○健康診査の受診を呼びかけ乳がん、子宮がん、骨粗しょう症等の予防対策を更に推進します。	A	予防健診課 学校教育課
43	男女の心身の健康保持 のための支援及び情報 提供	○男女が健康状態に応じて適切に自己管理ができるように健康教育、学習を充実します。 ○健康診査の受診率の向上に努め病気の早期発見を図ります。 ○保健指導を行い、健康的な食生活及び運動習慣の確立、肥満の予防、健康保持を図ります。 ○H I V／エイズ、性感染症に対する正しい知識の普及啓発を図ります。 ○薬物乱用の害について情報提供し防止を図ります。 ○「自死」の問題について情報提供し防止を図ります。	A	予防健診課 生涯学習推進課 青少年育成課 学校教育課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（２） リプロダクティブ・ヘルス／ライツの理解促進

リプロダクティブ・ヘルス／ライツを女性の人権のひとつとして理解を深める意識啓発を実施するとともに、子どもの発達段階に応じて自分や家族を含むすべての人の権利や命を大切にする心を育む性教育を推進します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
44	性と生殖に関する健康・権利に関する情報及び学習機会の提供	○性と生殖を含む健康に関する自己決定権を基本的人権ととらえたリプロダクティブ・ヘルス／ライツの概念について、セミナーや情報誌により啓発を図ります。	A	予防健診課 学校教育課 コミュニティ 推進課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本目標 IV

女性への 暴力根絶

暴力は基本的人権を侵害するものであり、生命や身体を脅かす犯罪となる行為をも含み、許されるものではありません。女性に対する暴力は、ドメスティックバイオレンス（以下「DV」という）やセクシュアルハラスメントなど、知人から受けることが多く、男性優位の意識や男女の経済力の格差などの社会背景も関係しています。また、女性への暴力は、性犯罪、売買春、人身取引など、性をめぐる暴力となることも特徴です。配偶者からの暴力は、その子どもに対しても心理的な虐待となります。暴力の根絶は、社会全体で取り組まねばならず、司法機関、福祉機関、労働機関、教育機関などの密接な連携が求められます。

平成26（2014）年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（以下、「配偶者暴力防止法」という）が改正され、法の支援対象が生活を共にしている交際相手まで、拡大され、いわゆるデートDVに対応できるようになりました。しかし、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下、「SNS」という。）など、インターネット上の新たな情報手段が広がり、これを利用したデートDVへの対策が必要となっています。

職場で起きる暴力としては、平成19（2007）年に男女雇用機会均等法が改正され、男性が受けるセクハラに対しても雇用主が防止対策をすることが定められました。また、平成21（2009）年にはパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）が労災認定の判断基準項目に加えられ、労働安全衛生の視点からも防止が求められています。さらに、平成28（2016）年には男女雇用機会均等法及び育児介護休業法が改正され、妊娠出産及び育児・介護休業を理由とした不利益な扱い、いわゆるマタニティハラスメントに対する防止措置義務が新設されました。

本市では、本計画を配偶者暴力防止法に基づく計画と位置付け、関係機関と連携しながら暴力根絶に向け推進に努めます。

【基本方向 1 女性への暴力根絶と被害者支援】

現状と課題

市民意識調査によると、DVの被害経験は、女性では「誰のおかげで生活できるんだ」などとされる精神的暴力、必要な生活費を渡さない経済的暴力、性行為を強要する性的暴力、交友関係や電話・メールなどを細かく監視する社会的暴力などの経験が男性よりも高く、多様な被害を受けていました。被害を受けた人では「相談しなかった」が男女とも6割以上を占め、相談した場合の相談相手は「家族や親戚」と「友人・知人」が約半数と身近な人に相談しています。

また、事業所意識調査によると、セクハラに対する取組みについては、男女雇用機会均等法で定められた法的な義務にもかかわらず、「必要性を感じていない」が3割に上っており、雇用主の義務であるということが十分に周知されていないことがわかりました。

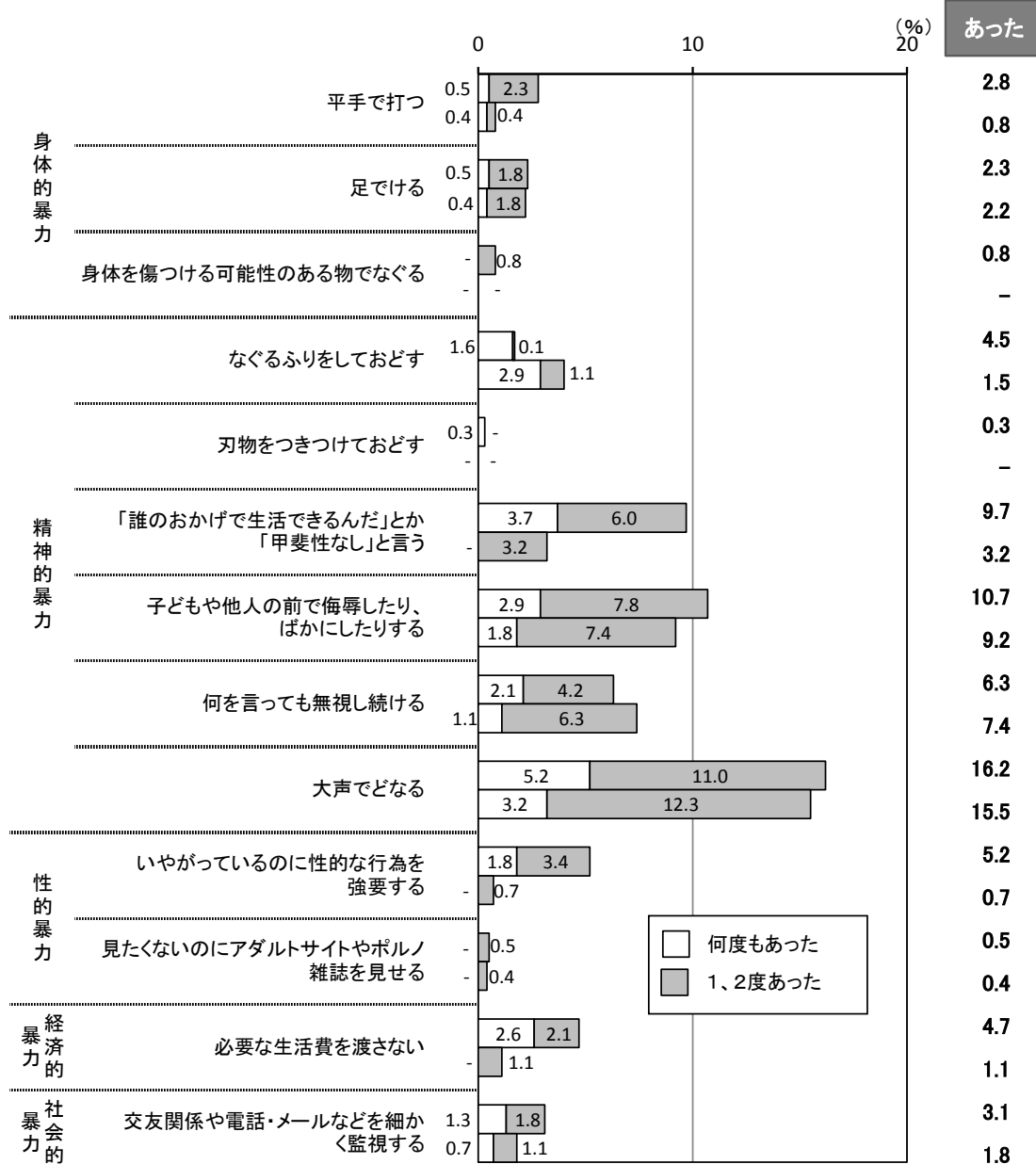
身体的暴力以外の精神的暴力、性的暴力、経済的暴力、社会的暴力は夫婦間や恋人間で起きると暴力と認められにくい傾向があるため、中学校や高校でデートDV講座を実施しています。SNSを使った暴力など新しい情報を提供しながら、今後も継続していくことが重要です。また、DV被害者は身近な人に相談する割合が高かったことから、二次被害防止のためにも、DVを理

解するための啓発を広く市民に実施することも求められます。相談事業として「こが女性ホットライン」を設置していますが、相談窓口はより一層周知していかなければなりません。現在、被害者の保護施策としてDV対策庁内ネットワーク会議を開催しており、庁内での連携を図っています。今後も、庁内連携を強化するとともに庁外の関係機関との連携も充実させていくことが重要となります。

セクハラやパワハラなど多様なハラスメントは、働く人の意欲を削ぐものであり、事業所に対しては、安心して働ける職場環境整備の重要性を伝えるとともに、法や制度の活用についての理解を深めるよう働きかける必要があります。

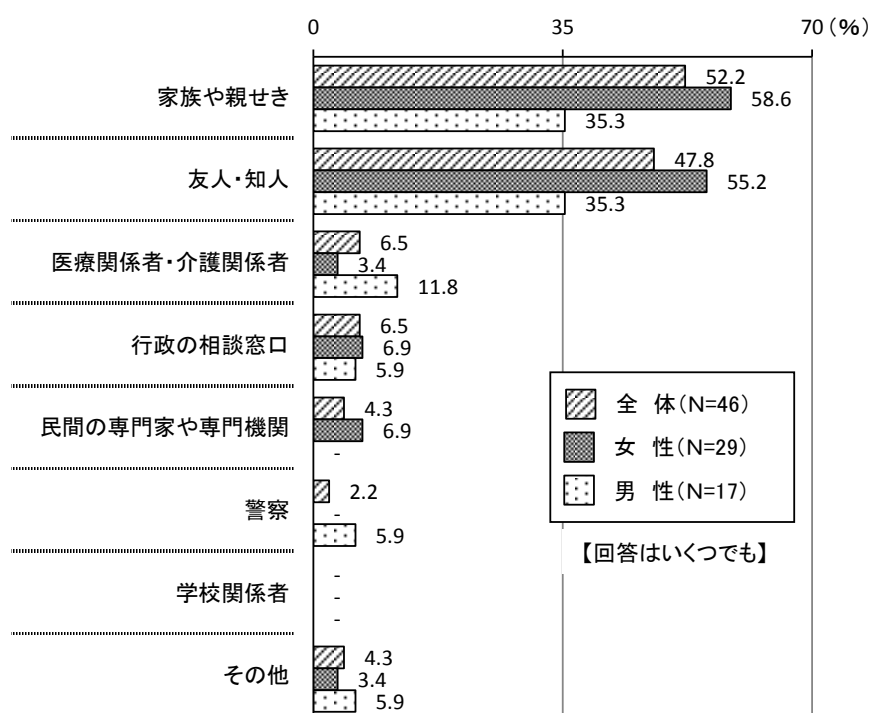
性暴力防止については、県が2013年に「性暴力被害者センター・ふくおか」を開設しており、相談や医療機関・警察署などへの付き添いなど、性暴力被害者が一か所で多様な支援を受けられるワンストップ支援を行っています。被害が発生した場合に早急に対応できるよう、市内においての性暴力被害者支援に関する情報提供を強化しなければなりません。

■図表 19 ドメスティックバイオレンスの経験〔全体、性別〕



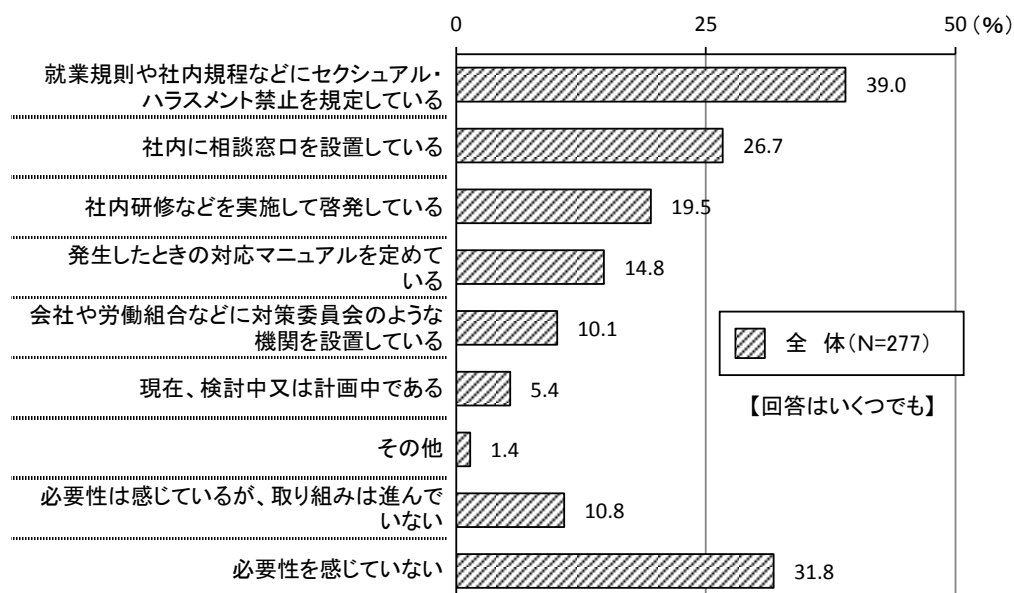
資料：平成27年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表 20 ドメスティックバイオレンスの相談先〔全体、性別〕



資料：平成 27 年度「古賀市男女共同参画に関する市民意識調査」

■図表 21 セクシュアル・ハラスメントに対する取り組み〔全体、性別〕



資料：平成 27 年度「古賀市男女共同参画社会に関する企業・事業所意識調査」

基本施策（１） 配偶者等からの暴力の根絶に向けた取組み

あらゆる暴力について、加害者にも被害者にもならないよう、各種媒体を通じた啓発、暴力を防止する環境づくりを推進します。関係機関との連携を図りながら、中・高校生を対象としたデートDV講座の開催等、啓発の充実に努めます。

被害を受けた女性が相談しやすい窓口の充実や、相談カードの設置、配布など相談機能がより発揮できる体制を作るとともに、関係機関との連携による保護対策の充実に努めます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
45	DV（デートDVを含む）防止に向けた啓発及び研修会の開催	○暴力防止キャンペーンや講演会等を実施します。 ○広報、チラシ、ホームページなどを通して周知し、理解を促します。 ○中・高校生を対象とした、「デートDV」講座を開催し、若い時期からの意識づけや対処方法等について啓発を実施します。 ○職員研修のテーマに取り上げます。	A	コミュニティ 推進課 学校教育課 人権センター 人事課 予防健診課
46	DV相談機能（女性ホットライン等）の充実・強化	○講演会等において「相談カード」の配布や、女性用トイレに「相談カード」を設置し、ホットラインの存在を周知徹底します。 ○関係各課と連携を図り、相談窓口や、相談事業の周知を図ります。	A	子育て支援課 人権センター コミュニティ 推進課 福祉課
47	DV被害者支援体制の整備と連携強化	○関係各課と連携を図り、被害者の保護及び支援を実施します。 ○近隣市町村との連携した取組を推進する ○自立までの間、生活支援を行います。 ○医療関係者、警察、人権擁護委員、婦人・母子相談員、県女性相談所、配偶者暴力相談支援センター、関係各課等と連携して取組みます。	A	子育て支援課 コミュニティ 推進課 人権センター 関係各課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

基本施策（２） セクハラ・パワハラ等暴力の根絶

女性に対する暴力を容認しない社会環境を整えるとともに、セクハラ被害を受けた女性が相談しやすい窓口の充実など、相談機能がより発揮できる体制となるよう市内企業等への啓発を実施します。性暴力の被害者が、必要な支援を迅速に受けることができるよう「性暴力被害者センター・ふくおか」等の情報を提供します。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
48	セクハラ・パワハラ等暴力を防止する環境づくり	○女性に対する暴力を容認しない社会環境を醸成し、安全安心のまちづくりを推進していきます。 ○県内で暴力根絶の活動をしている民間グループとの連携を保ちます。 ○職員研修のテーマに取り上げます。 ○関係機関に事業所等を対象とした研修会の開催を要請します。	A	人権センター コミュニティ推進課 商工政策課 総務課 人事課 学校教育課 関係各課
49	性暴力の防止と被害者への支援	○性暴力の防止と被害者への支援について、性暴力被害者支援センター・ふくおか等の情報提供を行います。	A	コミュニティ推進課 予防健診課 関係各課

A：既に実施しており、今後も継続・拡充する

B：後期（平成29年度～平成33年度）で実施あるいは検討する

計画の
推 進

男女共同参画に関する施策は、家庭や学校、地域、事業所などの問題として広範多岐にわたっているため、本計画を着実に実施するためには、男女共同参画基本条例の理念を市政の基礎におき、庁内推進体制を充実させる必要があります。そのためには、すべての職員が男女共同参画の視点を事業に活かさなければならず、研修は不可欠です。

また、施策の実施にあたっては、市民団体等との共働及び事業所との連携など、市民と行政のパートナーシップが基盤となります。

現状と課題

男女平等基本条例第15条では「施策の推進体制の整備等」を規定しています。市長を本部長とした「古賀市男女共同参画行政推進本部」を中心に、市政に携わる各部門の職員で構成する「男女共同参画推進委員会」が推進本部の所掌事務を専門的に調査研究し、施策を効果的に実施するよう体制を整えています。

男女共同参画に関する事業の成果を把握するために定期的な市民意識調査を継続し、施策の年次の実施状況については「古賀市男女共同参画審議会」による評価・提言を受けながら、事業を推進しています。

今後は、庁内推進体制の機能の強化を目指して、庁内での連携、市民団体等との共働及び事業所との連携を積極的に進めていかなければなりません。

（１）庁内推進体制の機能強化

男女平等基本条例に則り、男女共同参画行政の庁内の推進体制を整え、各事業を総合的に進めていきます。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
50	古賀市男女共同参画行政推進本部の運営	○市長を本部長とした古賀市男女共同参画行政推進本部を設置します。 ○男女共同参画行政の総合的な企画及び推進を図ります。 ○男女共同参画行政についての関係部課間の総合連絡調整を行います。	A	コミュニティ推進課
51	男女共同参画推進委員会の運営	○市政に携わる各部門の職員で構成した、男女共同参画推進委員会を設置します。 ○推進本部の所掌事務を専門的に調査研究し、効果的な施策を推進していきます。	A	コミュニティ推進課
52	男女共同参画審議会の運営	○男女共同参画審議会を設置し、男女共同参画に関する基本施策、重要事項を調査審議し提言します。 ○男女共同参画に関する施策の推進状況の点検、評価を行います。	A	コミュニティ推進課
53	職員研修の実施	○職員研修のテーマに取り上げ、意識の浸透、理解を深めます。	A	コミュニティ推進課 人事課

（２）市民団体等との共働及び事業所との連携

市民団体等との共働及び事業所との連携により、効果的に本計画の推進を行います。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
54	市民団体等との共働及び事業所との連携等	○男女共同参画に賛同する市民団体等のネットワーク化を図ります。 ○市民団体等との共働及び事業所との連携を行います。	A	コミュニティ推進課

（３）計画の見直し

本計画の成果は、定期的な市民意識調査及び事業所意識調査で経年変化を追うと共に、施策の実施状況を年次で行うことで点検します。社会経済情勢の変化や法制度の改正などで見直しが必要な場合は適宜行います。

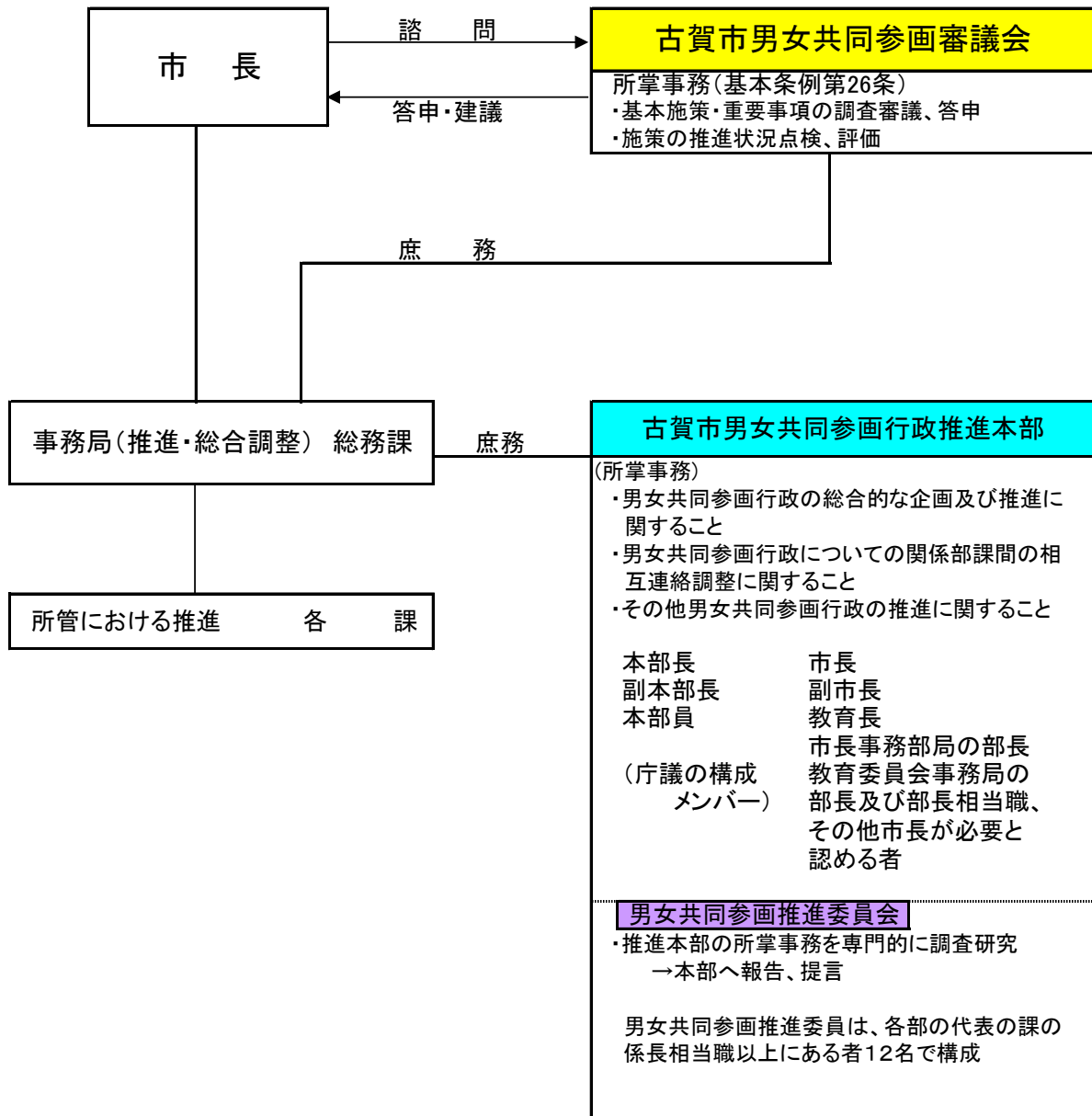
No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
55	計画の実施状況の点検・評価	○社会情勢に対応した適切な施策を効果的に進めるため、定期的に計画の実施状況を点検、評価し、状況に応じ見直しを適宜行います。	A	コミュニティ推進課
56	市民意識調査及び事業所意識調査の実施	○社会情勢に対応した適切な施策を効果的に進めるため、定期的に市民意識調査及び事業所意識調査を実施します。	A	コミュニティ推進課

（４）制度に対する苦情の申し出

男女平等基本条例の第23条に基づき、男女共同参画推進施策または男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められた施策に関して、市民から苦情を受けた時は必要な措置を取ります。

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
57	制度に対する苦情の申し出への対応	○「男女平等基本条例」の第23条の規定に基づき、広く市民からの意見を聴き、男女共同参画社会の効果的な施策を推進していきます。	A	コミュニティ推進課

古賀市男女共同参画に関する推進体制



参考資料

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

国際婦人年以降の男女共同参画向けの国内外の主な動き

年	世 界	国・福岡県	古賀市
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年 ・「国際婦人年世界会議」開催 (メキシコシティ) 「世界行動計画」採択 ・「国連婦人の10年」決定	・総理府に 「婦人問題企画推進本部」設置 「婦人問題企画推進会議」設置 「婦人問題担当室」設置	
1976年 (昭和51年)	国 連 婦 人 の 十 年		
1977年 (昭和52年)		・「国内行動計画」策定 ・「国内行動計画前期重点目標」発表	
1978年 (昭和53年)		・県「婦人関係行政推進会議」設置 ・県「福岡県婦人問題懇話会」設置	
1979年 (昭和54年)		・第34回国連総会 「女子差別撤廃条約」採択	
1980年 (昭和55年)		・「国連婦人の10年」中間年世界 会議開催(コペンハーゲン) 「女子差別撤廃条約」署名式	
1981年 (昭和56年)		・「女子差別撤廃条約」発効	
1982年 (昭和57年)		・「国内行動計画後期重点目標」発表	
1983年 (昭和58年)		・県「福岡県行動計画」改訂	
1984年 (昭和59年)		・「国連婦人の10年」1985年世界 会議準備委員会	
1985年 (昭和60年)		・「国籍法及び戸籍法の一部を改正 する法律」公布(S60.1.1施行)	
1986年 (昭和61年)		・「男女雇用機会均等法」公布 ・「女子差別撤廃条約」批准・発効 ・県婦人問題懇話会「婦人の地位向 上に関する提言」提出	
1987年 (昭和62年)		・「男女雇用機会均等法」施行 ・県「婦人対策室」が「婦人対策課」へ ・県「第2次行動計画」策定	
1988年 (昭和63年)		・「新国内行動計画」策定	
1989年 (平成元年)		・「改正労働基準法」施行	
1990年 (平成2年)		・学習指導要領の改訂 (高等学校家庭科の男女必修等)	
1991年 (平成3年)	・国連経済社会理事会「ナイロビ将来 戦略の実施に関する第1回見直しと 評価に伴う勧告及び結論」採択		
1992年 (平成4年)		・「新国内行動計画」(第1次改定)策 定 ・「育児休業法」公布 ・県「婦人関係行政推進会議」から 「女性行政推進会議」へ、「婦人問題 懇話会」から「女性政策懇話会」へ、 「婦人対策課」から「女性政策課」へ 名称変更	
1993年 (平成5年)	・国連総会にて「女性に対する暴力の 撤廃に関する宣言」採択	・「育児休業法」施行	
1994年 (平成6年)	・「国際人口・開発会議」開催(カイロ) ・国連総会にて「人権教育のための国 連10年」決議(1995年～2004年)	・総理府に(総理府令一部改正) 「男女共同参画室」設置 「男女共同参画審議会」設置 ・「男女共同参画推進本部」設置	
1995年 (平成7年)	・第4回世界女性会議(北京) 「北京宣言及び行動綱領」採択	・「育児休業法」改正 (介護休業制度の法制化)	
1996年 (平成8年)		・「男女共同参画ビジョン」答申 ・「男女共同参画2,000年プラン」策定 ・県第3次「福岡県行動計画」策定 ・県「福岡県女性総合センター」(あす ばる)開館	10月・社会教育課所管「女性問題懇 話会準備会」発足
1997年 (平成9年)		・「男女雇用機会均等法」改正	
1998年 (平成10年)			6月・「平成10年度女性問題懇話会」 設置

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

年	世 界	国・福岡県	古賀市
1999年 (平成11年)		・「改正男女雇用機会均等法」施行 ・「育児・介護休業法」全面施行 ・「男女共同参画社会基本法」公布・施行	4月・企画課に「女性政策係」設置 7月・「平成11年度女性問題懇話会」設置 10月・「男女共同参画社会に関する市民意識調査」実施
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議」(ニューヨーク)	・「ストーカー行為等の規制等に関する法律」公布 ・「男女共同参画基本計画」策定	4月・「女性問題懇話会」が「男女共同参画推進懇話会」へ名称変更
2001年 (平成13年)		・内閣府に「男女共同参画会議」、「男女共同参画局」設置 ・「配偶者暴力防止法」公布・一部施行 ・県「福岡県男女共同参画推進条例」公布施行	3月・男女共同参画推進懇話会「男女共同参画社会に向けての提言」提出 5月・「古賀市男女共同参画計画策定委員会」設置
2002年 (平成14年)		・「配偶者暴力防止法」全面施行 ・県「福岡県男女共同参画計画」策定	4月・「こが女性ホットライン」開設
2003年 (平成15年)		・「次世代育成支援対策推進法」公布・一部施行	3月・「古賀市男女共同参画計画」策定 5月・「古賀市男女共同参画行政推進本部設置規定」公布
2004年 (平成16年)		・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令の拡充など)	12月・「古賀市男女平等をめざす基本条例」制定
2005年 (平成17年)	・第49回国連婦人の地位委員会「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)	・「次世代育成支援対策推進法」全面施行 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定	4月・「古賀市男女平等をめざす基本条例」施行 4月・第1回「古賀市男女共同参画審議会」開催
2006年 (平成18年)		・「男女雇用機会均等法」改正 ・県「第2次福岡県男女共同参画計画」策定 ・県「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」策定	10月・「男女共同参画社会に関する市民意識調査」(対象:2,000名、回答:820名)
2007年 (平成19年)		・「配偶者暴力防止法」改正(保護命令の拡充など) ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」憲章と行動指針策定	4月・機構改革により市民部市民共働課へ所管変更 10月・「古賀市男女共同参画計画」の「後期実施計画」策定
2008年 (平成20年)		・「改正配偶者暴力防止法」施行	5月・行政区長会「あすばる」研修
2009年 (平成21年)	・女子差別撤廃委員会の最終意見公表	・「育児・介護休業法」改正(短時間勤務制度導入の義務付など)	
2010年 (平成22年)		・「男女共同参画基本計画(第3次)」閣議決定	7月・市内事業所における男女共同参画推進状況調査(対象:799社、回答:293社)
2011年 (平成23年)		・県「第2次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」策定 ・県「第3次福岡県男女共同参画計画」策定	1月・入札参加資格申請に伴う男女共同参画推進状況調査(報告:1,802社) 4月・機構改革により総務部総務課へ所管変更 6月・男女共同参画審議会「第2次古賀市男女共同参画計画」諮問に 12月 基づき策定に向け審議、答申
2012年 (平成24年)	・第56回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択	・「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」策定	2月・パブリックコメント実施 3月・「第2次古賀市男女共同参画計画」策定
2013年 (平成25年)		・「配偶者暴力防止法」改正(適用範囲の拡大) ・「日本再興戦略」の中核に『女性が輝く社会』の実現が位置づけられる	
2014年 (平成26年)	・第58回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議	・「日本再興戦略」改訂に『女性が輝く社会』の実現が掲げられる	
2015年 (平成27年)	・第59回国連婦人の地位委員会「北京+20」記念会合	・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立 ・「男女共同参画基本計画(第4次)」閣議決定	8月・「男女共同参画社会及び選挙に関する市民意識調査」(対象:2,000名、回答:667名) ・男女共同参画社会に関する企業・事業所意識調査(対象:1,000社、回収:311社)
2016年 (平成28年)			3月・「第2次古賀市男女共同参画後期実施計画」策定

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律

女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

福岡県男女共同参画推進条例

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

古賀市男女共同参画行政推進本部設置規程

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

古賀市男女共同参画リーダー養成事業補助金交付要綱

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

男女共同参画審議会への諮問書

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

男女共同参画審議会からの答申書

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

男女共同参画新開審議内容

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画【素案】

男女共同参画審議会名簿

用語解説

アンペイドワーク

家事、育児、介護、看護等の無償労働のことをいいます。こうした無償労働については、女性がその大部分を担っているのが現状ですが、男女共同参画社会の形成に当たっては、男女が有償労働と無償労働のバランスをよく担えるようにしていくことが重要です。

エンパワーメント

「力をつけること」をいいます。（とくに、他者に行使する権力ではなく、自分で何かを行うことができるようにする力を目指して、この用語が用いられます。）この計画では、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と権力をもち、社会的・経済的・政治的な意思決定過程に参画することを意味します。

家族経営協定

家族経営が中心の我が国の農業において、家族一人ひとりの役割と責任を明確にし、男女を問わず意欲をもって取組めるようにするため、農業経営を担っている家族の皆が話し合って農業経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営移譲等について文書で取り決めるものです。家族経営協定を締結することにより、家族の間に新しい信頼関係が生まれ、経営におけるそれぞれの役割分担や位置付けが明確になります。

固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭・育児」というように、家庭や職場のあらゆるライフステージにおいて、男性と女性では異なった役割が固定的に与えられ、その役割の遂行を期待する意識のことをいいます。

社会的性別（ジェンダー）

生物学的な男女の違いをセックスというのに対し、社会的・文化的に作り上げられた性差を社会的性別（ジェンダー）といいます。「男らしさ、女らしさ」など、人々の意識の中に根付いた後天的な性差のことで、その固定的な性差から自由になることをジェンダー・フリーといいます。

ジョブローテーション

社員や職員に各種の職務を経験させるために計画的に配置換えをすることで、長期雇用を前提とした人材育成を行う方法をいいます。

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

スイスのジュネーブに本部を置く民間の非営利財団「世界経済フォーラム（World Economic Forum）」は、毎年、世界各国・地域の男女の格差を示した「ジェンダー・ギャップ指数（GGI：Gender Gap Index）」を公表しています。この指数は既存のジェンダー・エンパワメント指数（GEM）のように女性の教育、社会進出などの達成レベルを示すのではなく、男女の格差に焦点を当てています。指数は経済、教育、保健、政治の4つの分野を対象としています。経済では、労働人口、賃金、管理職、専門職などの男女比、教育では、識字率と初等教育、中東教育および高等教育の就学率の男女比、保健では平均寿命と出生時の男女比、政治では議会議員、閣僚などの人数の男女比をもとに計算され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。

2011年、日本は135カ国中98位で、特に政治、および経済分野における男女の格差が大きいと、低い順となっています。

ジェンダー・ギャップ指数（各国の順位と数値）

順位	国名	値
1	アイスランド	0.8530
2	ノルウェー	0.8404
3	フィンランド	0.8383
4	スウェーデン	0.8044
5	アイルランド	0.7830
6	ニュージーランド	0.7810
7	デンマーク	0.7778
8	フィリピン	0.7685
9	レソト	0.7666
10	スイス	0.7627
11	ドイツ	0.7590

16	イギリス	0.7462
17	アメリカ	0.7412
18	カナダ	0.7018

98	日本	0.6514
----	----	--------

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)

相手の意に反する性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、または、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること。昇進など労働条件と引き換えに迫る「対価型」と、卑猥な言葉を浴びせるなどして就業環境を害する「環境型」に分類されます。

ドメスティック・バイオレンス（DV）、デートDV

家庭内暴力の中でも特に、夫、婚約者、離婚した夫、別れた恋人、同棲相手などが、身体的、心理的、経済的、性的なあらゆる暴力を複合的に継続して振るまい、女性の心身を支配し恐怖を抱かせる行為をいいます。また、男性が被害者となる場合も発生しています。特に交際中に恋人から受ける同様の暴力をデートDVと称します。

「2020年30%」

国は、第1次男女共同参画基本計画策定後の平成15年に会議決定を行い、「社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が2020年までに少なくとも30%程度になることを期待し、」としており、各分野における自主的な取組みが進められることを奨励しています。平成17年の第2次の基本計画では、重点事項として掲げ、「各分野における取組みを促進する」としました。平成22年の第3次の基本計画では、今後取組むべき喫緊の課題として、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を掲げ、その中で「2020年30%」の目標達成に向けて、取組みの強化・加速が不可欠であるとしています。

パワー・ハラスメント（パワハラ）

職場等において、職務上の地位や影響力等の権力（パワー）に基づいて、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、就業環境を悪化させる、または雇用不安を与える行為のことをいいます。セクハラも広義のパワハラに含まれると考えられます。

メディア・リテラシー

メディアによる情報を一方的に受け取るのではなく、情報の背後にある固定観念や偏見、情報を発信する側の隠れた意図を読み解く能力のことをいいます。さまざまな情報影響力から自分を守る手段となります。その基本は、メディアの伝えている内容が「ありのままの現実」ではなく、社会的に構成されたものであることに気づく点にあります。マス・メディアの送り出す情報は、男性の送り手（編集者や番組制作者）による男性の視点からの内容である場合が多く、女性問題が「見えない問題」になっているのもこうした状況とかかわっているからだと思われます。メディアの健全な発達のためには、批判的な読者・視聴者の目にさらされることが不可欠であることから、国民のメディア・リテラシーの向上を図ることが必要です。

ワーク・ライフ・バランス

職場中心のライフスタイルを見直し、仕事と私生活（家庭生活、地域活動など）を調和することで、仕事の能率をアップさせ、家族の絆を高めたり、趣味やスキルアップのための勉強など、その両方を充実させて相乗効果を高めようという考え方です。少子高齢化への対応や、生涯学習、ボランティア活動の面からもその推進が求められています。

リプロダクティブ・ヘルツ／ライツ

「性と生殖に関する健康／権利」のことをいいます。平成6（1994）年カイロで開催された国際人口・開発会議において提唱されました。「リプロダクティブ・ヘルツ／ライツ」はライフサイクルを通じて、個人、特に女性の健康（妊娠、出産、中絶に関わる女性の生命の安全など）の自己決定を保障する考え方で、「リプロダクティブ・ヘルツ／ライツ」はそれをすべての人々の人権として位置付ける理念です。

第2次古賀市男女共同参画計画 後期実施計画

平成29年●月

発 行：古賀市

編 集：総務部コミュニティ推進課

所在地：〒811-3192 福岡県古賀市駅東1丁目1-1

TEL：092-942-1111

FAX：092-942-3758

E-Mail：danjo@city.koga.fukuoka.jp