

第 3 次古賀市男女共同参画計画中間見直し（案）
（委員意見反映分）

- ①見直しは赤字及び
~~見え消し~~修正の箇所です。
- ②委員の皆様からのご意見等をもとに修正を行った部分は赤字の箇所となります。

第 1 章 計画の策定にあたって

第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の背景

(1) 世界の取組

国連は、昭和50(1975)年を「国際婦人年」と定め、女性の自立と地位向上をめざして世界的な活動を行うことを決定しました。同年開催された「国際婦人年世界会議」では、各国の取り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)年には、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(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」において「北京宣言及び行動綱領」が採択され、各国政府は、平成8(1996)年までに自国の行動計画を整備することが求められました。その後5年ごとに、国連の「女性の地位委員会」において「北京宣言及び行動綱領」の実施状況についての検証が行われてきました。

平成23(2011)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、日本は初代執行理事国となっています。

平成27(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回女性の地位委員会が開催されました。同年の国連サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、「持続可能な開発目標(SDGs)」※の目標5として「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」が設定されました。

令和2(2020)年は「北京宣言及び行動綱領」の採択から25周年(「北京+25」)となり、「世代間の平等：ジェンダー平等の未来をめざして女性の権利を実現」をテーマにさまざまな国際会議が開催されました。

令和3(2021)年には、UN Womenとメキシコ、フランスの共催で、「北京+25」とUN Women 設立から10周年を記念する「ジェンダー平等をめざす全ての世代フォーラム」が開催され、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進に向けた議論が行われました。

令和5(2023)年には、日本でG7サミットが開催され、G7の方向性及び行動として、ジェンダー平等と全ての女性と女児のエンパワーメントに関する「日光声明」を採択しました。

ジェンダー平等とは

ジェンダーとは、社会的・文化的につくられた性のあり様のことで、「女／男はこうあるべき」「女／男はこういうもの」などの性別に関する固定観念や偏見、またそれらに基づいてつくられた制度などを意味します。このような固定観念や偏見は、しばしば性別を理由とする差別や不平等を生み出します。

ジェンダー平等とは、ジェンダーによる差別をなくすこと、一人ひとりの権利や責任、機会が、性別によって左右されないことをめざすものです。

(2) 国の取組

国際的な取組に連動して、日本においても女性の地位向上と男女共同参画の取組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が明らかにされました。昭和 59 (1984) 年の「国籍法」及び「戸籍法」の改正、昭和 60 (1985) 年の「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。)などの国内法の整備を経て、「女子差別撤廃条約」を批准しました。

平成 11 (1999) 年 6 月には「男女共同参画社会基本法」※が制定され、男女共同参画社会の実現が 21 世紀の日本社会を決定する最重要課題と位置づけられました。「男女共同参画社会基本法」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、その後も 5 年ごとに策定が行われています。

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(ドメスティック・バイオレンス、以下DV※という。)に関する「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「DV防止法」という。)が制定され、その後の改正で都道府県による基本計画の策定が義務づけられ、市町村においても努力義務となりました。平成 25 (2013) 年にはストーカー行為規制法と合わせて法改正が、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 15 (2003) 年、内閣府・男女共同参画推進本部により「社会のあらゆる分野において、令和 2 (2020) 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度とする」、いわゆる「202030」※の目標が掲げられました。

平成 23 (2011) 年の東日本大震災の体験を経て、平成 27 (2015) 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。

平成 27 (2015) 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」※(以下「女性活躍推進法」という。)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。

平成 30 (2018) 年には、国会や地方議会の選挙で候補者の数をできるだけ男女で均等にしよう政党に努力を求める「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(以下「候補者均等法」という。)が公布・施行されました。しかし、令和 2 (2020) 年度に策定された「第 5 次男女共同参画基本計画」(以下「第 5 次計画」という。)において、「指導的地位に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるようめざして取組を進める」と「202030」の目標期限が先送りされるなど、多くの課題が残されています。

令和5（2023）年には刑法の改正により不同意性交等罪が新設され、性暴力への防止と対策の強化が進みました。

令和6（2024）年には「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下、困難女性支援法という）が施行され、男女の経済格差などジェンダーに基づく生活課題の解決に向けた市町村の取組が求められています。

（3）福岡県の取組

福岡県においては、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）年には、男女共同参画を推進する拠点として、福岡県女性総合センター「あすばる」（平成15（2003）年「福岡県男女共同参画センターあすばる」へ改称）が開設されました。

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5年ごとに策定され、令和3（2021）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5次福岡県男女共同参画計画」が策定されています。

平成18（2006）年には、第1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、令和3（2021）年にはデートDV*についての正しい理解の促進などを重点的取組とする「第4次福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」が策定されました。

平成28（2016）年には、被害者の総合的な支援を行う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。さらに平成30（2018）年に「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」*が制定され、令和2（2020）年からは、「性暴力対策アドバイザー」による小中高校などでの出前授業が実施されるなど、性暴力根絶に向けた取組が進められています。

令和6（2024）年3月には、困難女性支援法に基づき、DVや性暴力などに起因した困難を抱える女性への支援策に関する基本的な事項を定めた「福岡県困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」を策定し、関係機関や市町村との連携を進めようとしています。

（4）古賀市の取組

本市では、平成8（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、調査研究の結果を平成11（1999）年3月に「①女性の人権を大切にすまちへ、②女性の声を生かせるまちへ、③女性が安心して暮らせるまちへ」の3つの柱を基本提言とする活動報告にまとめました。

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（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5月に、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）年度から平成29（2017）年度で終了。以降「地域のリーダーをめざす女性応援事業」に変更）、及び「日本女性会議」（平成13（2001）年度から）では、男女共同参画社会づくりを担う数多くの人材を輩出しました。

平成17（2005）年4月「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。）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（2014）年度に、「女性大活躍推進宣言」を行い、市における女性管理職登用を推進していくことを宣言しました。

平成28（2016）年には、「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」が施行されたことを受け、平成29（2017）年からの5年間を計画期間とする「第2次古賀市男女共同参画計画後期実施計画」を策定しました。さらに同年度に、女性職員の個性と能力を十分に発揮できる環境づくりを推進していくため「古賀市における女性職員の活躍に向けた特定事業主行動計画」を定めました。

令和3（2021）年度に、「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」の結果及び社会情勢やこれまでの課題を踏まえて、令和4（2022）年度からの10年間を計画期間とする「第3次古賀市男女共同参画計画」（以下「第3次計画」という。）を策定しました。

令和6（2024）年4月に困難女性支援法が施行されたことを受け、現行の連携体制を維持しつつ、法施行後の枠組みに適切に対応するため、令和7（2025）年度に「第3次計画」の中間見直しを行いました。

2. 計画の位置づけ

- (1) この計画は、以下の法律に基づく計画として位置づけます。
 - ・「日本国憲法」の精神を基に定められた「男女共同参画基本法」に基づく市町村男女共同参画計画です。また、「古賀市男女平等をめざす基本条例」に基づく計画として位置づけます。
 - ・「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3の3項、「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、及び「**困難な問題を抱える女性への支援に関する法律**」第8条第3項の規定に基づく市町村計画として位置づけます。
- (2) この計画は、「第5次古賀市総合計画」との整合性を図りながら、男女共同参画社会の実現をめざすための基本方針を定めて、施策の基本方向及び具体的な施策を体系化しています。また、SDGsの視点とも関連付けて計画内容の整合性を図ります。
- (3) この計画は、古賀市がこれまで実施してきた市民意識調査、事業所調査等の結果

及び「男女共同参画審議会」の答申を尊重して策定しています。

- (4) この計画は、「古賀市男女共同参画行政推進本部」を中心として市民、地域、事業所、各種団体の協力・連携のもと、古賀市の男女共同参画推進に取り組むための指針となるものです。

3. 計画の期間

この計画は、令和4（2022）年度から令和13（2031）年度までの10年間を計画の期間としています。社会情勢の変化やさまざまな関連法の改正・施行などにより見直しの必要が生じたときは、適宜見直しを行います。

今後は、本計画の進捗状況について毎年把握・点検し、公表するものとします。

なお、令和6（2024）年に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」を反映するため、その他の見直しを含め、当初想定していた令和8年度の間見直しを1年度前倒しして必要な見直しを行いました。

令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度	令和 13 年度
計画の期間									
			点検・ 見直し	点検・ 見直し					
進捗状況を適宜、把握・点検									



4. 計画の体系

基本理念	目的	基本目標	基本方向	基本施策
人権と多様性の尊重	男女共同参画社会の確立	I ジェンダー平等意識の向上 (条例の基本理念2,6)	1. ジェンダー平等意識の形成 2. ジェンダー平等教育の促進、充実	(1) 固定的性別役割分担意識の是正のための広報・啓発 (2) 情報媒体におけるジェンダー平等意識の啓発推進 (1) 学校教育等におけるジェンダー平等教育の推進 (2) 社会教育におけるジェンダー平等教育の推進 (3) 教育関係者の男女共同参画に関する意識の向上
		II あらゆる分野における男女共同参画の実現 (条例の基本理念1,2,3,7)	1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 2. 就労の場における男女共同参画と女性活躍の促進 3. 家庭生活、地域活動等における男女共同参画の促進 4. 国際的視野に立った男女共同参画の推進	(1) 審議会、協議会等における女性の参画拡大 (2) 自治組織及び各種市民団体等における女性の参画拡大 (3) 古賀市職員における特定事業主行動計画の推進 (1) 事業所における男女共同参画と女性活躍の促進 (2) 女性のニーズに応じた活躍の促進 (3) 農業における男女共同参画の促進 (1) 家庭生活における男女共同参画の促進 (2) 地域活動等における男女共同参画の促進 (1) 男女共同参画に関する国際理解の促進
		III 男女の自立と社会参画に向けた環境整備 (条例の基本理念2,4,5)	1. ワーク・ライフ・バランスの確立と社会参画への支援 2. 生涯を通じた健康管理への支援	(1) 職業生活と家庭・地域生活の両立に対する支援 (2) ワーク・ライフ・バランスについての啓発推進 (3) ひとり親家庭等の自立に対する支援 (4) 豊かな高齢期を送るための支援 (5) 誰もが安心して暮らせるための支援 (1) 生涯を通じた健康の保持・増進施策の推進 (2) リプロダクティブ・ヘルス／ライツの理解促進
		IV あらゆる暴力の根絶 (条例の基本理念1)	1. あらゆる暴力の根絶と被害者支援	(1) 配偶者等からの暴力根絶に向けた取組 (2) セクハラ・パワハラ等のハラスメントの防止
		V 性別にとらわれない多様な生き方の尊重 (条例の基本理念1,2,5)	1. 性の多様性への理解促進	(1) 性の多様性への理解促進
		計画の推進	(1) 庁内推進体制の機能強化 (2) 市民団体等との共働及び事業所との連携 (3) 計画の見直し (4) 制度に対する苦情の申し出 (5) 古賀市男女共同参画に関する推進体制	

第2章 古賀市の男女共同参画の現状

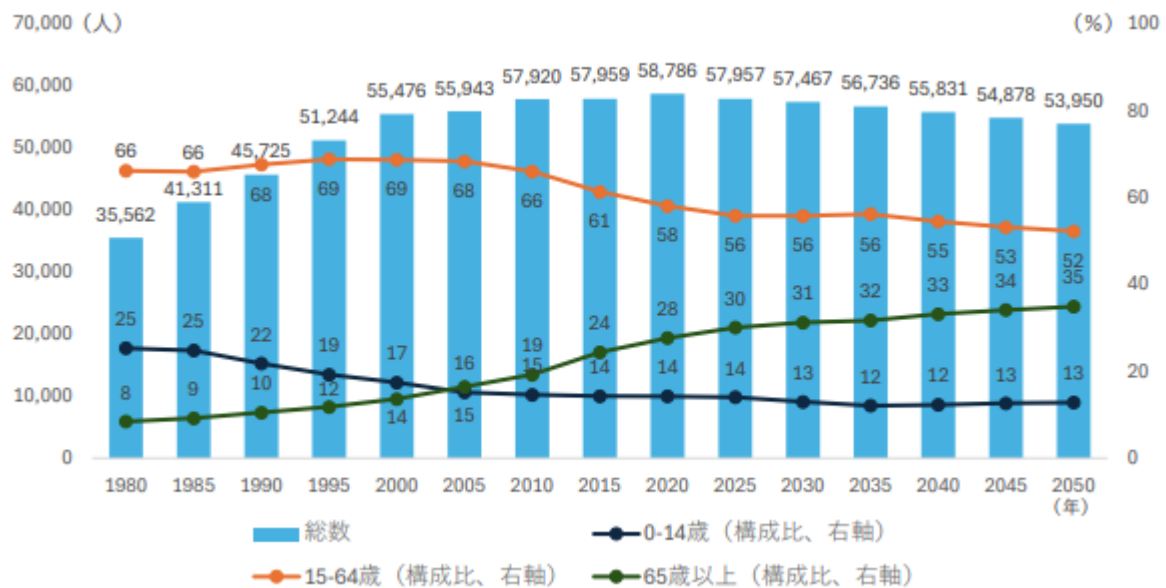
第2章 古賀市の男女共同参画の現状

1. 人口等の現状

(1) 人口の推移

古賀市の総人口は、「国立社会保障・人口問題研究所」の最新の推計（令和2（2020）年国勢調査を基準）によると、同年以降は減少する予測となっています。令和7（2025）年以降の年齢3区分別人口比率をみると、年少人口（0-14歳）は12～14%で推移します。生産年齢人口（15-64歳）は2020年の58%から50%台前半に低下します。老年人口（65歳以上）は令和2（2020）年の28%から30%台半ばまで上昇する見通しとなっています。

図表2-1 年齢区分別人口割合の推移と将来推計



資料：第3期古賀市まち・ひと・しごと創生総合戦略

※人口推計については、社会増減は、令和2（2020）年の推計値が令和元（2019）年12月末現在の古賀市の人口59,523人に近い第1期社人研準拠による推計を採用し、自然増減は、第2期社人研準拠による推計で用いている社人研推計の子ども女性比率を用いた推計を使用。平成27（2015）年は国勢調査による実数値です

(2) 家族類型別一般世帯数の推移

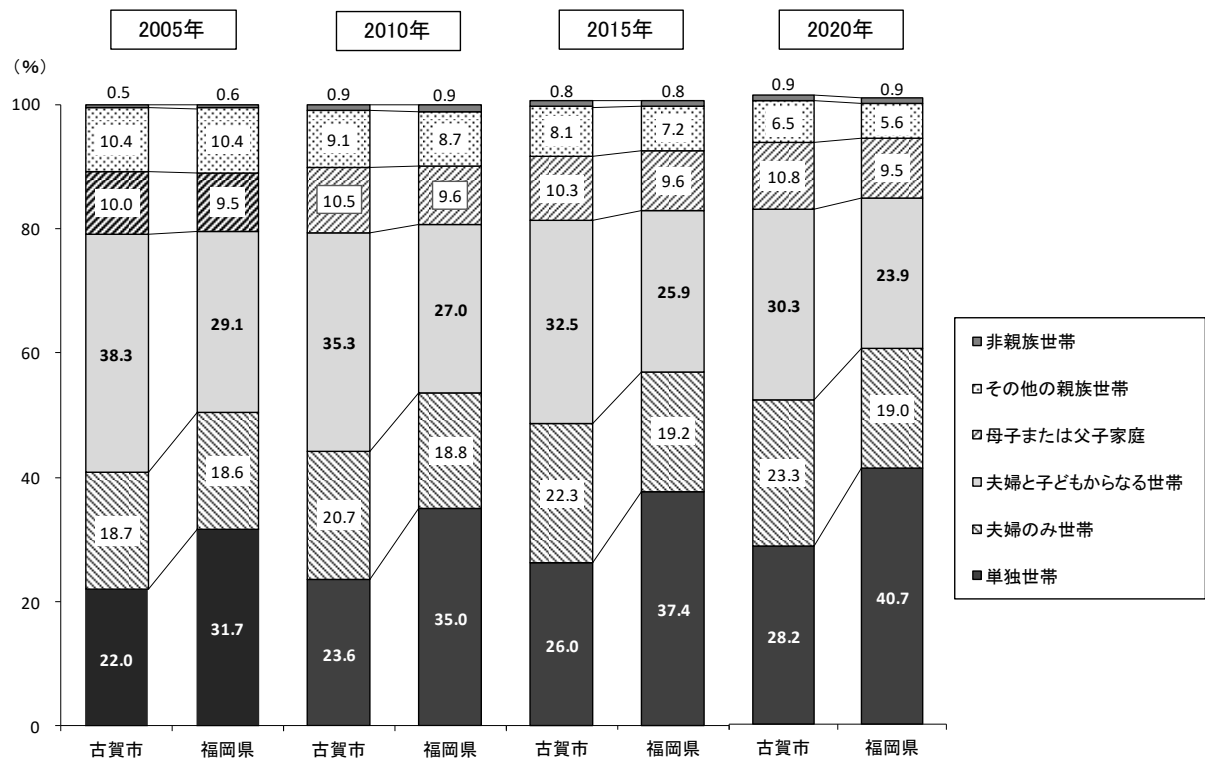
本市における一般世帯の家族形態の割合をみると、「夫婦と子どもからなる世帯」は平成17（2005）年の38.3%から令和2（2020）年には30.3%と減少傾向を示しています。

一方、「単独世帯」や「夫婦のみの世帯」の割合は増加しており、家族形態に変化がみ

られます。

福岡県全体と比較すると、「夫婦と子どもからなる世帯」の割合は福岡県より多く、他方、単独世帯は福岡県より少なくなっており、本市では子育て世帯が多い傾向となっています。『ひとり親家庭』（「父親と子ども」、「母親と子ども」）は平成 17(2005)年から 1割程度で推移しています。

図表 2－2 家族類型別一般世帯数の推移(福岡県比較)



資料:各年国勢調査

(※)一般世帯は、その世帯員の世帯主との続柄により、次のとおり区分されます。

- 親族世帯:2人以上の世帯員からなる世帯のうち、世帯主と親族関係にある世帯員のいる世帯。
なお、その世帯に同居する非親族(住み込みの従業員など)がいる場合もここに含まれます。
- 非親族世帯:2人以上の世帯員からなる世帯のうち、世帯主と親族関係にあるものがない世帯。
- 単独世帯:世帯人員が1人の世帯。

今回は、親族世帯を4区分し、全体で6区分型としています。

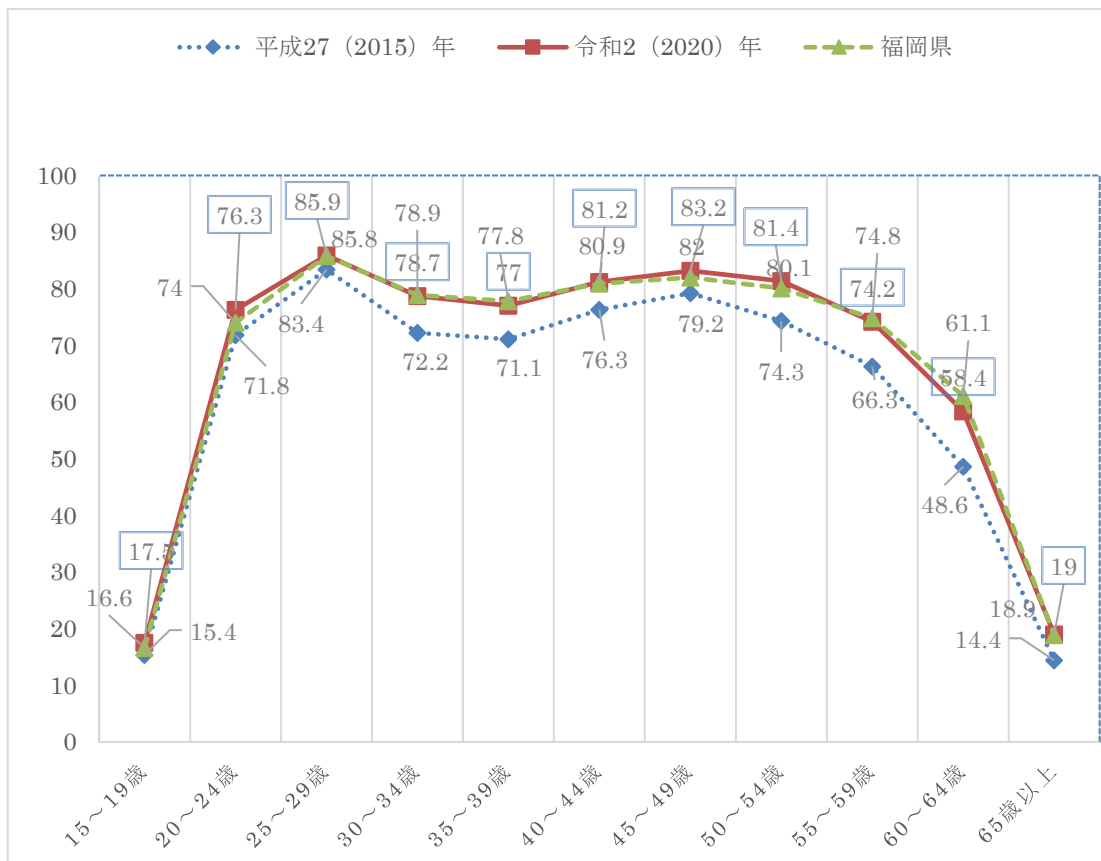
(3) 女性の年齢階級別労働力率

本市の女性の年齢階級別労働力率は、平成27(2015)年から令和2(2020)年にかけてすべての年代で上昇し、特に30代のM字型カーブのくぼみが浅くなるなど、結婚・出産期に仕事を継続する傾向が強まりました。また、令和2(2020)年のデータは福岡県全体とほぼ同様の傾向を示していますが、30代は県全体よりわずかに低く、50代前半ではわずかに上回るという違いが見られます。

女性の年齢階級別労働力率は、一般的に結婚や出産でいったん退職するために低下し、育児が落ち着いた時期に再び就業して上昇するといういわゆるM字型のカーブを描くといわれています。

本市の平成27(2015)年の女性の年齢階級別労働力率をみると、福岡県とほぼ同様の傾向を示しています。25歳～29歳で83.4%をピークに30～34歳、35～39歳で減少して40歳～45歳で上昇に転じるというM字型カーブを描いています。

図表2-3 女性の年齢階級別労働力率



資料: 各年国勢調査

※「労働力率」は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

2. 市民意識調査からみた男女共同参画の現状

「第3次古賀市男女共同参画計画」を策定するにあたり、男女共同参画に関する市民の意識と実態を把握し、今後の政策運営の基礎資料とすることを目的に実施しました。

■調査の概要

- (1) 調査地域 古賀市
- (2) 調査対象数 18歳以上の男女2,000人
- (3) 抽出方法 住民基本台帳より、男女別年齢階層による無作為抽出
- (4) 調査方法 郵送法
- (5) 調査期間 令和2(2020)年7月27日(月)～8月17日(月)
- (6) 回収数 772件(回収率:38.6%)

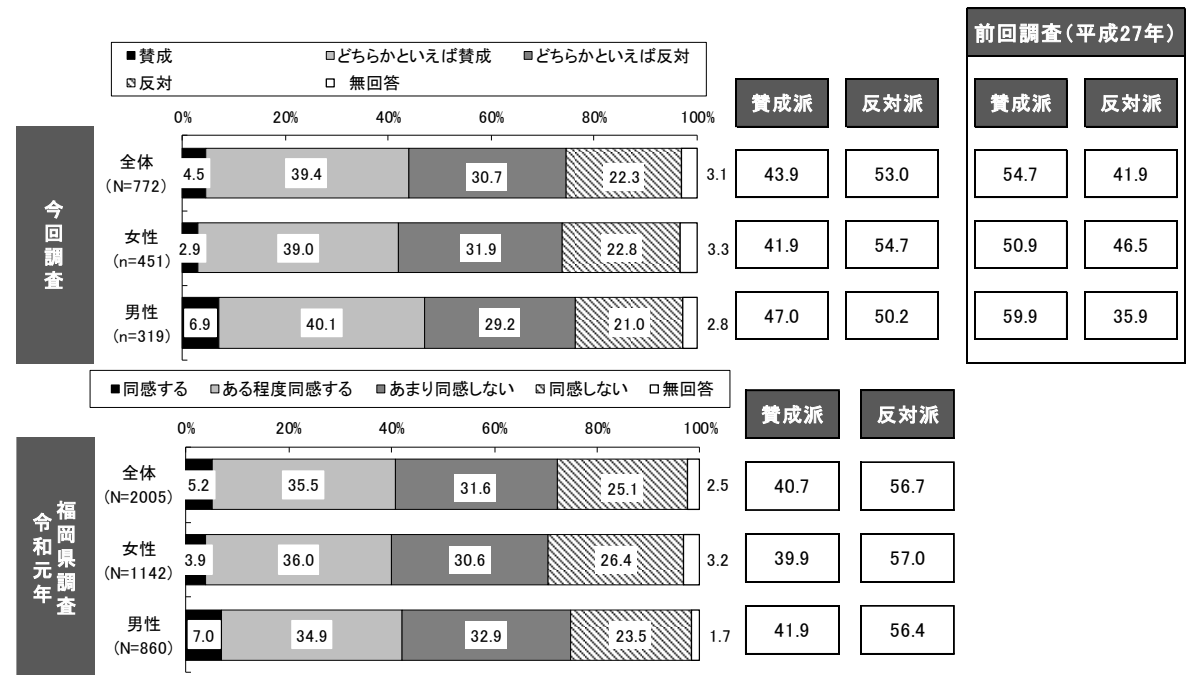
(1) 固定的性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭を守る」という固定的性別役割分担の考え方に対して、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成派』は43.9%、「どちらかといえば反対」と「反対」を合わせた『反対派』は53.0%となっています。平成27(2015)年に実施した「男女共同参画に関する市民及び事業所意識調査」(以下、「前回調査」という。)と比べても『反対派』が増加しており、固定的な性別役割分担意識^{*}は徐々に薄れてきており、着実に男女共同参画社会への理解がすすんでいる状況がみられます。

性別では、男女ともに『反対』が半数を占めているものの、女性『反対』が54.7%、男性『反対』が50.2%と女性の方が約4ポイント高くなっています。

令和元(2019)年の福岡県「男女共同参画に向けての意識調査報告書」(以下、「福岡県調査」という。)と比較すると、福岡県調査では『反対派』が56.7%で、福岡県調査の方が性別役割分担意識に『反対派』の割合が高くなっています。

図表2-4 固定的性別役割分担意識(前回調査、福岡県調査比較)



(2) 男女の地位の平等感

家庭や職場、社会活動の場などさまざまな場面での男女の地位の平等感についてみると、「余暇生活」49.0%と「学校教育の場」47.4%で「平等である」が最も高く、これ以外の項目ではすべて『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」）の割合が高くなっています。特に「国や政治の場」では63.9%と高く、次いで「職場」58.7%、「地域のしきたりや習慣」54.6%では過半数となっています。国や政治の場以外にも、職場や地域のしきたりなど身近な生活の場でも、『男性優遇』との認識が強くなっています。

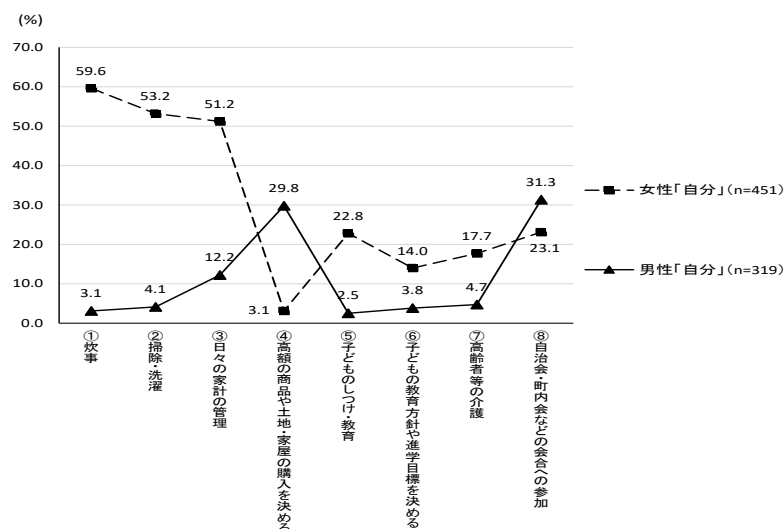
図表2-5 男女の地位の平等感（全体）

	全 体	い 女 性 の 方 が 優 遇 さ れ て	の ど ち ら か と い え ば 女 性	平 等 で あ る	の ど ち ら か と い え ば 男 性	い 男 性 の 方 が 優 遇 さ れ て	わ か ら な い	無 回 答	『女性優遇』	平 等	『男性優遇』
問20（ア） 家庭生活	772	0.9	4.5	34.2	36.3	13.6	7.4	3.1	5.4	34.2	49.9
問20（イ） 職場	772	1.2	3.6	23.1	39.4	19.3	9.8	3.6	4.8	23.1	58.7
問20（ウ） 社会活動の場で	772	0.4	2.2	26.6	41.5	11.3	14.8	3.4	2.6	26.6	52.8
問20（エ） 余暇生活	772	2.1	8.3	49.0	18.4	5.1	13.9	3.4	10.4	49.0	23.5
問20（オ） 法律や制度上	772	0.8	4.4	33.0	30.3	9.8	18.3	3.4	5.2	33.0	40.1
問20（カ） 地域のしきたりや習慣	772	0.6	1.0	20.9	37.8	16.8	19.4	3.4	1.6	20.9	54.6
問20（キ） 学校教育の場	772	0.6	1.7	47.4	19.9	5.2	21.5	3.6	2.3	47.4	25.1
問20（ク） 国や政治の場	772	-	1.0	16.7	36.4	27.5	15.2	3.2	1.0	16.7	63.9

(3) 家庭内の役割分担の状況

家庭内の役割について、主に「自分」が行うと回答した割合を各項目別に性別でみると、女性の方が男性より高い項目は、①炊事、②掃除・洗濯、③日々の家計の管理、⑤子どものしつけ・教育、⑥子どもの教育方針や進学目標を決める、⑦高齢者等の介護となっています。特に①炊事や②掃除・洗濯は女性の方が男性よりも約50ポイント高くなっています。一方、男性の方が高いのは④高額の商品や土地・家屋の購入を決める、⑧自治会・町内会などの会合への参加でした。

図表2-6 家庭内の役割分担の状況（自分が行う割合）

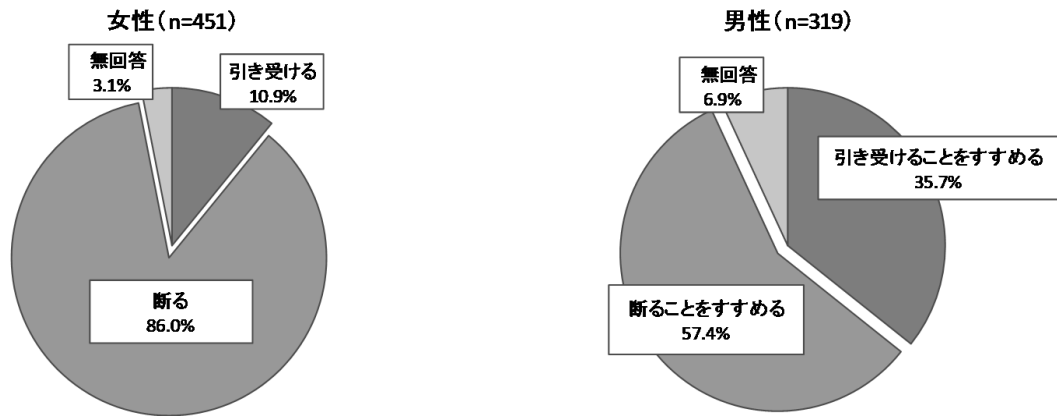


(4) 地域活動 ～地域の役職に推薦された場合の対応～

自治会長や区長、PTCA会長等地域の役職に女性が推薦された場合の対応について、女性は自分自身が、男性は配偶者等身近な女性が推薦された場合の対応を尋ねました。

女性は「断る」が86.0%と大半を占め、「引き受ける」は10.9%でした。一方、男性は「断ることをすすめる」が57.4%、「引き受けることをすすめる」35.7%で男性の方が、配偶者等身近な女性に役職をすすめる傾向を示しました。

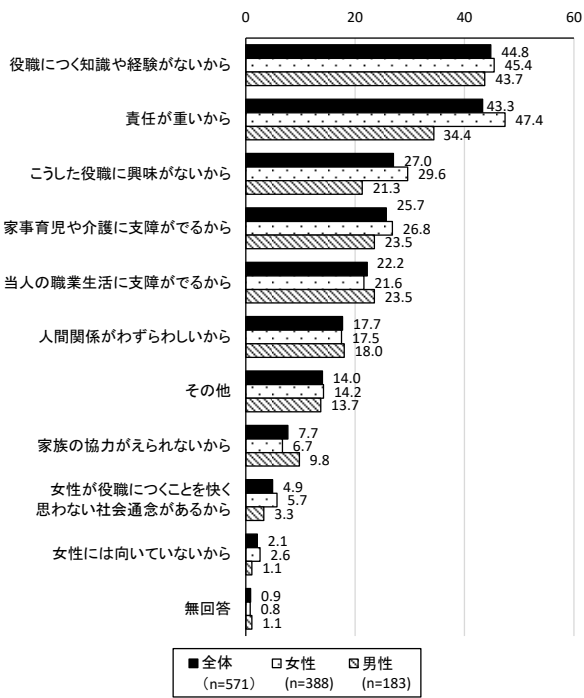
図表2-7 地域の役職に推薦された場合の対応



■断る理由

地域の役職に推薦された場合に「断る」あるいは「断ることをすすめる」と回答した人（571人）の断る理由としては、女性は「責任が重いから」が47.4%で最も高く、次いで「役職につく知識や経験がないから」が45.4%、「こうした役職に興味がないから」が29.6%となっています。男性では「職につく知識や経験がないから」が43.7%で最も高く、次いで「責任が重いから」が34.4%と続いています。女性の「責任が重い」の割合は男性よりも13ポイント高く、地域の役職辞退の際に男性よりも責任の重さを重視しているといえます。

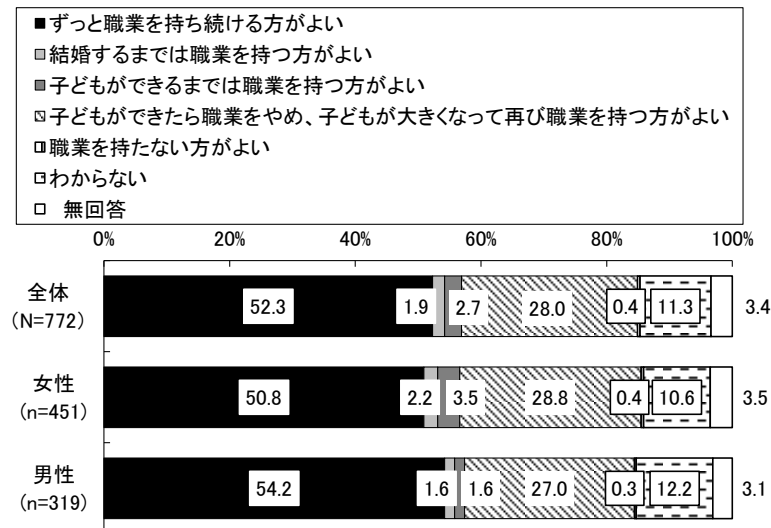
図表2-8 断る理由（全体、性別）（%）



（５）女性が職業を持つことについての考え方

全体では、「ずっと職業を持ち続ける方がよい」が 52.3%で最も高く、次いで「子どもができれば職業をやめ、子どもが大きくなって再び職業を持つ方がよい」が 28.0%、「子どもができるまでは職業を持つ方がよい」が 2.7%となっています。男女で大きな差はみられず、職業継続の割合が過半数を占めています。

図表 2－9 女性が職業を持つことについての考え方（全体、性別）

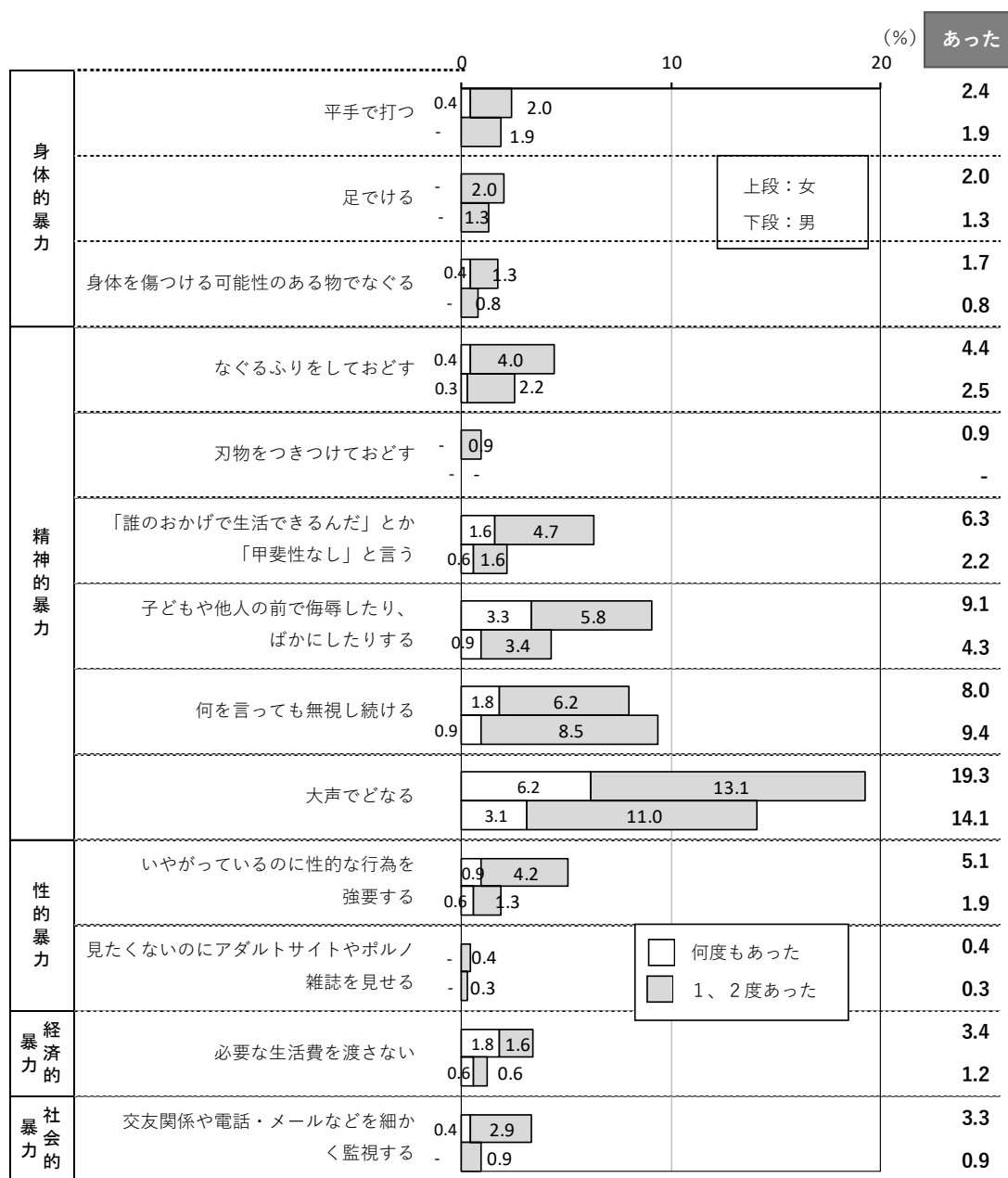


（６）DV(配偶者や交際相手からの暴力)の経験

ここ3年くらいの間に配偶者や恋人等からのDV(配偶者や交際相手からの暴力)について図表2-10に示す13の項目をあげて尋ねました。回答者772人のうち「なかった」は、584人(75.8%)でした。「何度もあった」または「1・2度あった」と一つでも回答した人は186人、24.1%となっています。性別で比較すると、女性は124人で27.5%、男性は62人で19.4%でした。

「何度もあった」と「1・2度あった」を合わせたDVを経験した人をDVの項目別に比較すると、男女ともに精神的暴力に関連する項目の回答率が高い傾向がみられ、「大声で怒鳴る」が最も多く(女性18.3%、男性14.1%)、「何を言っても無視し続ける」(女性8.0%、男性9.4%)、子どもや他人の前で侮辱したりばかにしたりする(女性9.1%、男性4.3%)でした。

図表2-10 DV(配偶者や交際相手からの暴力)の経験(性別)



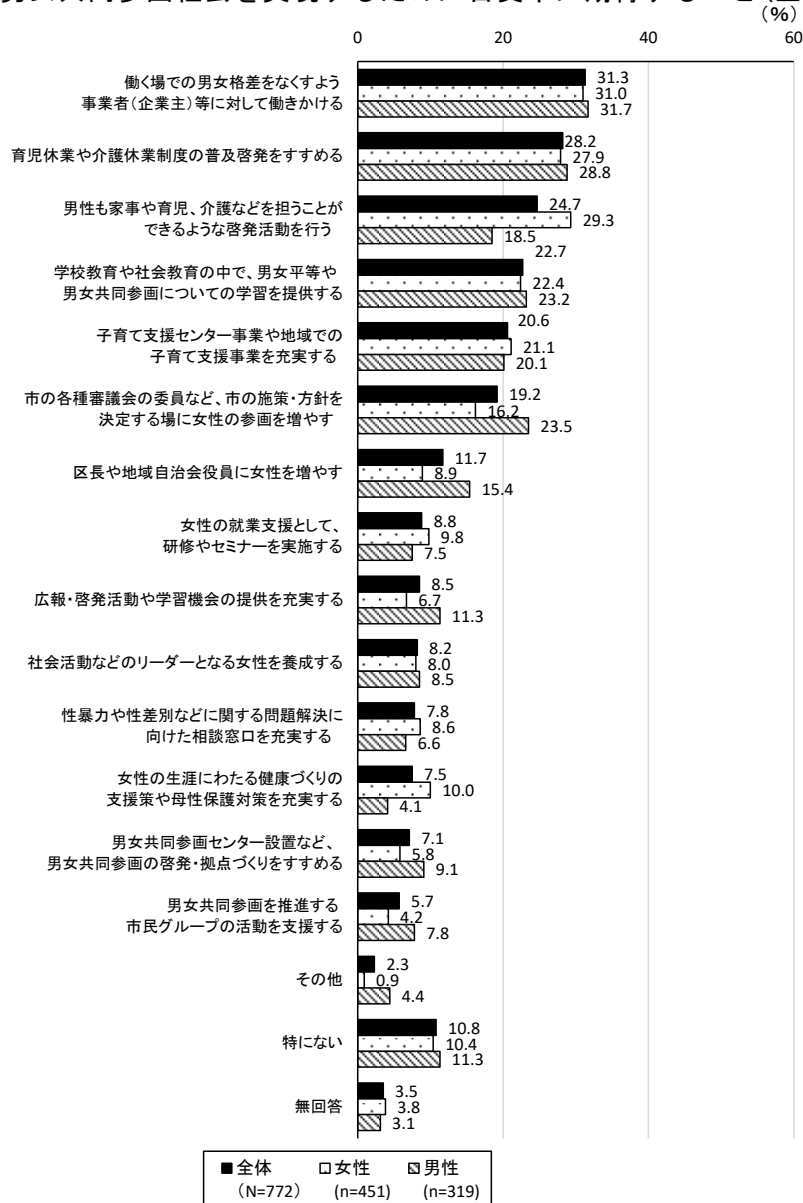
女性(n=451) 男性(n=319)

(7) 男女共同参画社会を実現するために古賀市に期待すること

全体では、「働く場での男女格差をなくすよう事業者（企業主）等に対して働きかける」が31.3%で最も高く、次いで「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」が28.2%、「男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行う」が24.7%で上位の項目となっています。

性別にみると、女性では「働く場での男女格差をなくすよう事業者（企業主）等に対して働きかける」、「男性も家事や育児、介護などを担うことができるような啓発活動を行う」、「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」が上位にあげられ、男性では「働く場での男女格差をなくすよう事業者（企業主）等に対して働きかける」が最も高く、「育児休業や介護休業制度の普及啓発をすすめる」、「市の各種審議会の委員など、市の施策・方針を決定する場に女性の参画を増やす」が続いています。

図表2-11 男女共同参画社会を実現するために古賀市に期待すること（全体、性別）



3. 事業所意識調査からみた男女共同参画の現状

「第3次古賀市男女共同参画計画」を策定するにあたり、男女共同参画に関する事業所の実態を把握し、今後の政策運営の基礎資料とすることを目的に実施しました。

■調査の概要

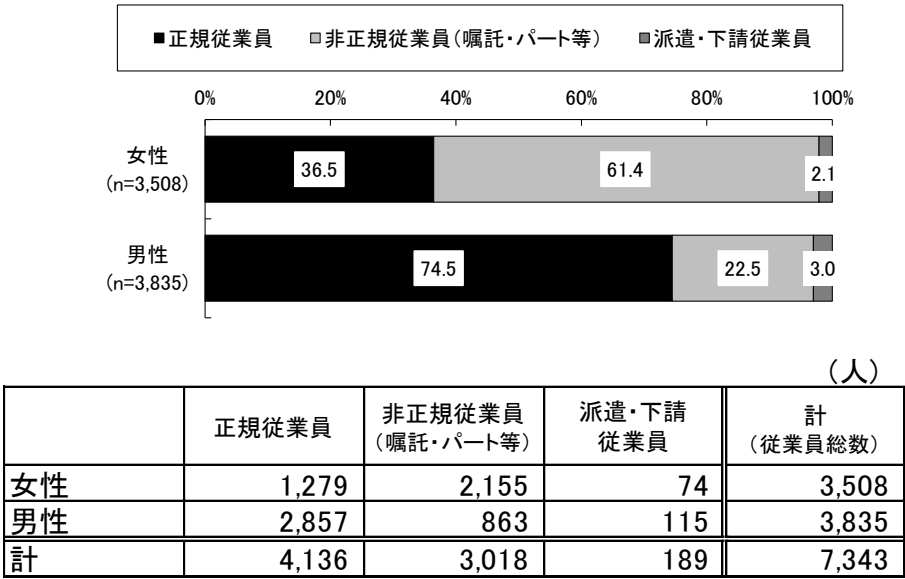
- (1) 調査地域 古賀市
- (2) 調査対象数 企業・事業所 1,000 社（宛先不明にて返送された 63 社を含む）
- (3) 抽出方法 平成 30 年度事業所センサスデータより、事業所従事者数 5 人以上の事業所全 905 社、5 人未満の事業所は無作為抽出にて 95 社、合計 1000 社を抽出
- (4) 調査方法 郵送法
- (5) 調査期間 令和 2（2020）年 7 月 27 日（月）～ 8 月 17 日（月）
- (6) 回収数 267 社（回収率：28.5%）

(1) 雇用状況

回答事業所 267 社について、正規従業員と非正規従業員からなる常用労働者及び派遣・下請従業員を合わせた労働者の状況をみると、合計労働者数は 7,343 人で、男性は 3,835 人で 52.2%、女性は 3,508 人で 47.8%となっています。

回答事業所の労働者総数 7,343 人について、男女の雇用形態をみると、正規従業員の割合は、男性（74.5%）、女性（36.5%）、非正規従業員の割合は、男性（22.5%）、女性（61.4%）と、男女で雇用形態に違いがみられます。

図表 2-12 男女別雇用形態の状況



■事業所における女性常用労働者の割合

回答事業所における女性常用労働者の割合をみると、女性常用労働者が「50%以上」の事業所は 52.1%で、半数以上を占めていますが、「10%未満」8.2%、「0%」3.4%と『10%未満』も1割程度みられます。

業種別でみると、「卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業」「飲食・宿泊業」「医療・福祉業」「教育・学習支援業」では女性常用労働者が「50%以上」いる割合が過半数となっています。一方、「建設業」では「10～20%未満」が35.7%、「運輸業」では「10%未満」が44.4%と、女性常用労働者の割合は少なくなっています。

図表2-13 事業所における女性常用労働者の状況

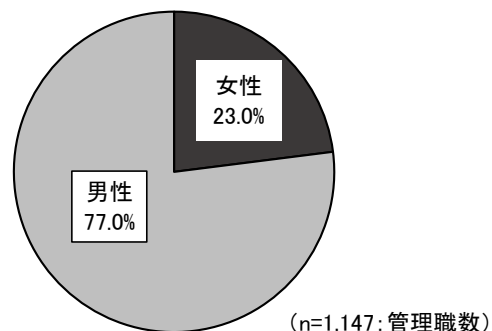
	全 体	0 %	1 0 % 未 満	1 0 % 2 0 % 未 満	2 0 % 3 0 % 未 満	3 0 % 4 0 % 未 満	4 0 % 5 0 % 未 満	5 0 % 以 上	無 回 答
全 体	267	3.4	8.2	14.6	7.5	6.4	6.7	52.1	1.1
業 種									
建設業	28	14.3	7.1	35.7	10.7	10.7	7.1	14.3	-
製造業	47	2.1	10.6	25.5	14.9	10.6	4.3	31.9	-
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	18	5.6	44.4	38.9	11.1	-	-	-	-
卸売・小売業	34	5.9	2.9	2.9	8.8	11.8	11.8	55.9	-
金融・保険業	13	-	-	-	-	7.7	23.1	69.2	-
不動産業	4	-	-	-	-	-	-	75.0	25.0
飲食店・宿泊業	9	-	-	-	-	-	11.1	88.9	-
医療・福祉業	53	-	-	-	-	-	1.9	98.1	-
教育・学習支援業	8	-	-	-	12.5	-	-	87.5	-
サービス業	33	3.0	9.1	18.2	3.0	12.1	6.1	45.5	3.0
その他	18	-	16.7	16.7	16.7	-	16.7	27.8	5.6

(2) 女性管理職の状況

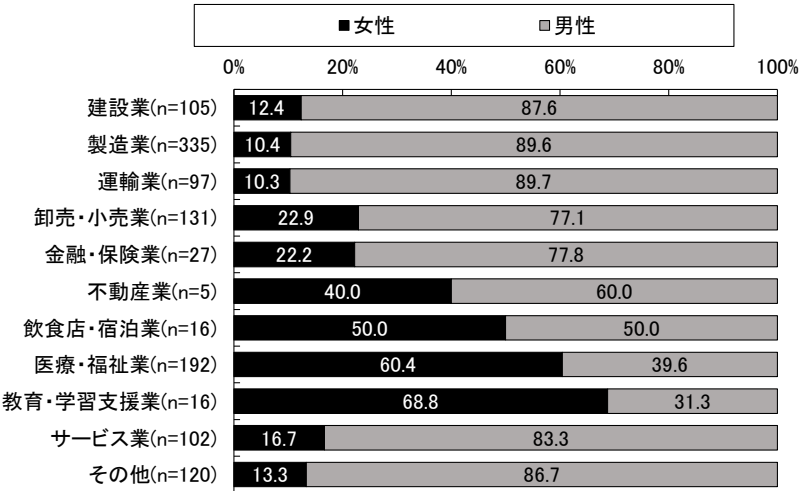
回答事業所 267 社全体でみると、管理職のいる事業所は 220 社(82.4%)で人数は 1,147 人(15.6%)、そのうち「女性」は 23.0%、「男性」は 77.0%となっています。性別で管理職の割合を比較すると、男性の 25.2%、女性の 6.9%でした。

業種別でみると、「飲食店・宿泊業」「医療・福祉業」「教育・学習支援業」など女性従業員数の多い業種では「女性」の管理職割合が5割を超えています。一方、「建設業」「製造業」「運輸業」「サービス業」等の女性従業員の少ない業種では、「男性」管理職が約8割を占めています。

図表2-14 管理職の男女比（全体）



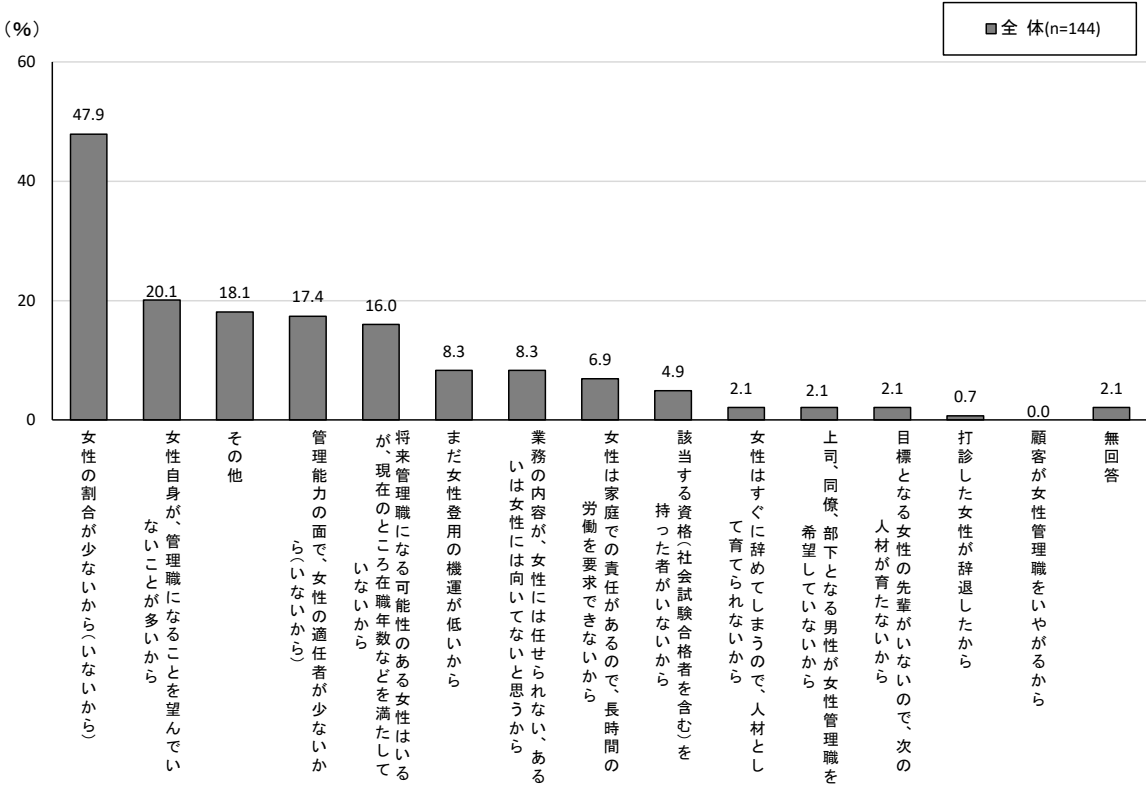
図表 2－15 管理職の男女比（業種別）



■女性管理職が少ない理由

女性管理職の割合が「30%未満」の事業所（144 事業所）に女性管理職が少ない理由を尋ねたところ、「女性の割合が少ないから（いないから）」が 47.9%で最も高く、次いで「女性自身が、管理職になることを望んでいないことが多いから」が 20.1%、「管理能力の面で、女性の適任者が少ないから（いないから）」が 17.4%となっています。

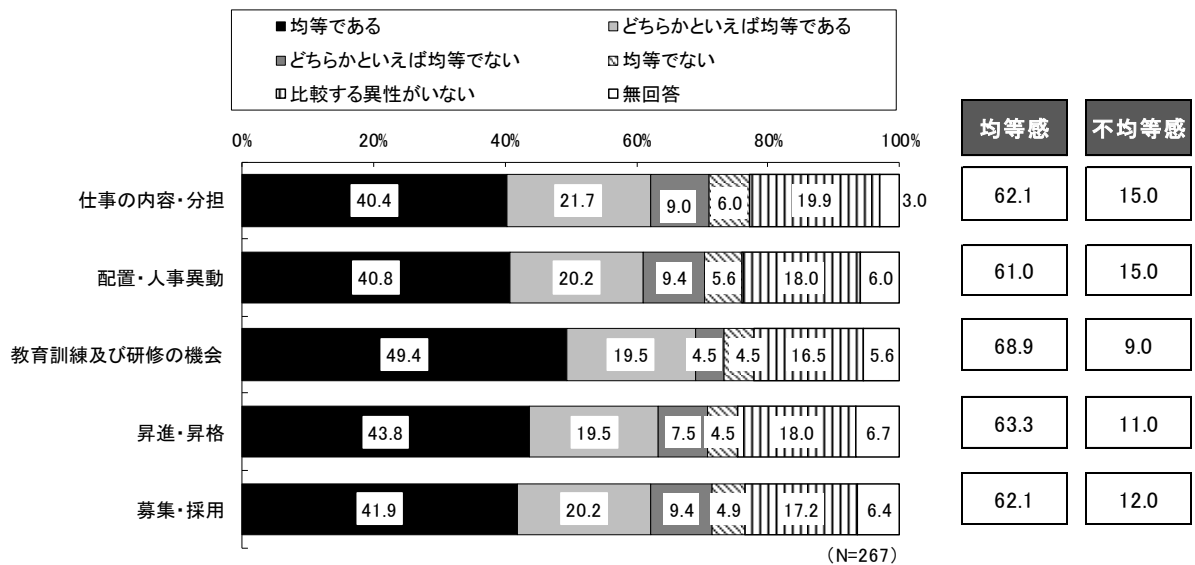
図表 2－16 女性の管理職者数が少ない理由



(3) 男女の均等な取り扱い

男女の職場での取り扱いについて図表2-17に示す5項目をあげて尋ねたところ、どの項目も約6割程度の『均等感』（「均等である」＋「どちらかといえば均等である」）を持たれており、特に「教育訓練及び研修の機会」では『均等感』が68.9%と最も高くなっています。他方、「仕事の内容・分担」、「配置・人事異動」では『不均等感』（「均等でない」＋「どちらかといえば均等でない」）が15.0%で他の項目に比べて高くなっています。

図表2-17 男女従業員の取り扱いに対する意識

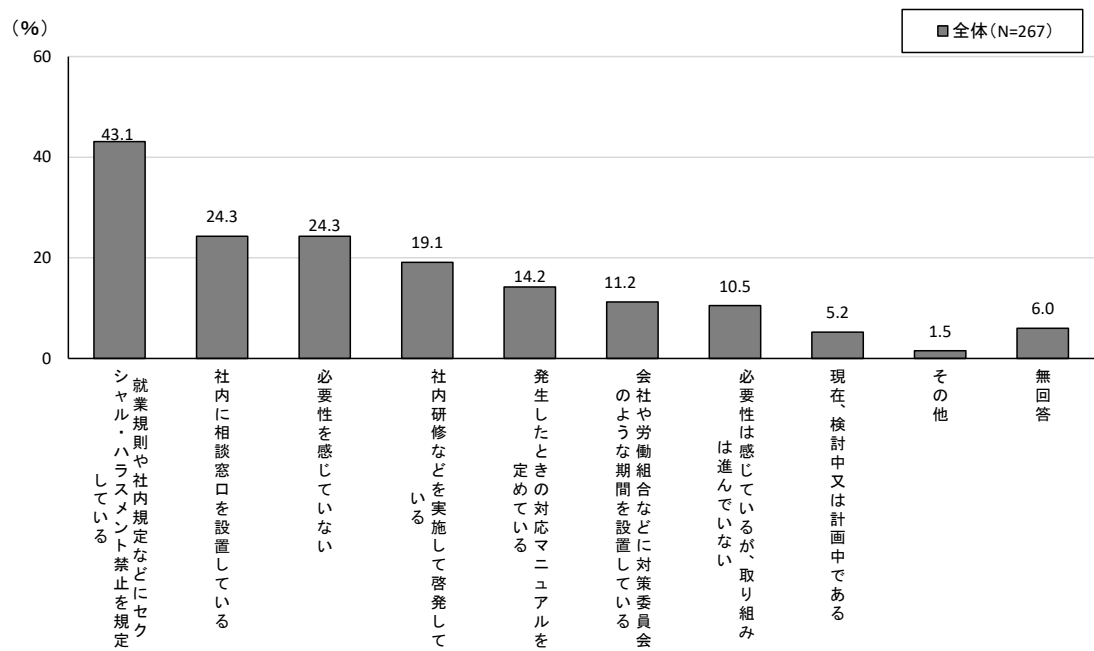


(4) セクシュアルハラスメントに対する取組

セクシュアルハラスメント※（以下セクハラという。）に対する取組について尋ねました。全体では、「就業規則や社内規則などにセクシュアルハラスメント禁止を規定している」が43.1%で最も高く、次いで「社内に相談窓口を設置している」、「必要性を感じていない」が24.3%となっています。

業種別では、多くの業種で「就業規則や社内規則などにセクシュアルハラスメント禁止を規定している」が50%を超えていますが、「建設業」「飲食店・宿泊業」「学習・教育支援業」では2割以下にとどまっています。

図表2-18 セクシュアルハラスメントに対する取組



図表2-19 セクシュアルハラスメントに対する取組（業種別）

	全 体	社 内 に 相 談 窓 口 を 設 置 し て い る	会 社 や 労 働 組 合 な ど に 対 策 委 員 会 の よ う な 期 間 を 設 置 し て い る	社 内 研 修 な ど を 実 施 し て 啓 発 し て い る	発 生 し た と き の 対 応 マ ニ ュ ア ル を 定 め て い る	就 業 規 則 や 社 内 規 定 な ど に セ ク シ ヤ ル ・ ハ ラ ス メ ン ト 禁 止 を 規 定 し て い る	現 在 、 検 討 中 又 は 計 画 中 で あ る	そ の 他	組 み は 進 ん で い な い が、 取 り 組 み は 進 ん で い な い	必 要 性 を 感 じ て い な い	無 回 答
全 体	267	24.3	11.2	19.1	14.2	43.1	5.2	1.5	10.5	24.3	6.0
建設業	28	14.3	7.1	10.7	10.7	17.9	7.1	-	7.1	39.3	10.7
製造業	47	23.4	2.1	14.9	6.4	51.1	2.1	2.1	10.6	23.4	4.3
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸業	18	16.7	11.1	16.7	16.7	66.7	5.6	-	16.7	5.6	5.6
卸売・小売業	34	35.3	20.6	17.6	26.5	50.0	2.9	5.9	5.9	14.7	11.8
金融・保険業	13	61.5	46.2	69.2	38.5	69.2	-	-	-	7.7	-
不動産業	4	50.0	-	-	-	50.0	-	-	25.0	25.0	-
飲食店・宿泊業	9	33.3	22.2	11.1	11.1	11.1	-	-	-	55.6	-
医療・福祉業	53	17.0	5.7	17.0	5.7	35.8	3.8	-	17.0	24.5	7.5
教育・学習支援業	8	-	-	-	-	12.5	12.5	-	12.5	62.5	-
サービス業	33	21.2	15.2	21.2	27.3	42.4	9.1	-	3.0	30.3	6.1
その他	18	27.8	11.1	27.8	11.1	50.0	16.7	5.6	22.2	11.1	-

(5) 育児休業制度

育児休業制度の規定が事業所に「ある」が68.2%、「ない」が29.2%と、約7割の事業所で制度があると回答しています。業種別では、ほぼすべての業種で「ある」が50%を超えており、「金融・保険業」では92.3%に達しています。一方、「飲食店・宿泊業」は「ある」が44.4%で低くなっています。

図表2-20 育児休業制度の規定の有無（全体、業種別）

		全 体	あ る	な い	無 回 答
全 体		267	68.2	29.2	2.6
業 種	建設業	28	50.0	42.9	7.1
	製造業	47	80.9	14.9	4.3
	情報通信業	－	－	－	－
	運輸業	18	88.9	11.1	－
	卸売・小売業	34	64.7	29.4	5.9
	金融・保険業	13	92.3	7.7	－
	不動産業	4	50.0	50.0	－
	飲食店・宿泊業	9	44.4	55.6	－
	医療・福祉業	53	71.7	28.3	－
	教育・学習支援業	8	50.0	50.0	－
	サービス業	33	54.5	42.4	3.0
	その他	18	66.7	33.3	－

(6) 介護休業制度

介護休業制度の規定が事業所に「ある」が49.1%、「ない」が46.8%で、約半数の事業所で制度があると回答しています。業種別では、「ある」は「金融・保険業」の69.2%、「製造業」の68.1%、「運輸業」の66.7%で高くなっています。

図表2-21 介護休業制度の規定の有無（全体、業種別）

		全 体	あ る	な い	無 回 答
全 体		267	49.1	46.8	4.1
業 種	建設業	28	21.4	71.4	7.1
	製造業	47	68.1	29.8	2.1
	情報通信業	－	－	－	－
	運輸業	18	66.7	33.3	－
	卸売・小売業	34	50.0	44.1	5.9
	金融・保険業	13	69.2	30.8	－
	不動産業	4	50.0	50.0	－
	飲食店・宿泊業	9	11.1	77.8	11.1
	医療・福祉業	53	50.9	45.3	3.8
	教育・学習支援業	8	12.5	75.0	12.5
	サービス業	33	45.5	51.5	3.0
	その他	18	44.4	55.6	－

(7) 再雇用制度の設置状況

事業所における「再雇用制度」の設置状況は、「設けている」が47.6%で最も高く、次いで「設けてもいないし検討もしていない」が30.0%、「現在検討中」が18.7%となっています。

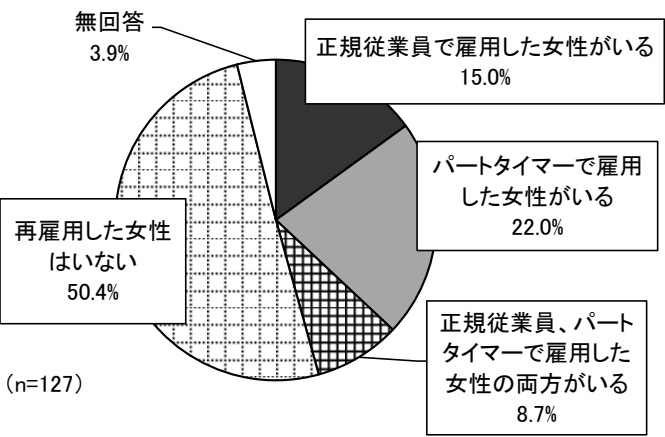
業種別では「設けている」は「金融・保険業」が84.6%で最も高く、次いで「運輸業」が61.1%、「医療・福祉業」が50.9%となっています。

図表2-22 再雇用制度の設置状況（全体、業種別）

		全 体	設 け て い る	現 在 検 討 中	検 討 し て い な い し い な い
全 体		267	47.6	18.7	30.0
業 種	建設業	28	46.4	25.0	21.4
	製造業	47	40.4	6.4	48.9
	情報通信業	—	—	—	—
	運輸業	18	61.1	22.2	11.1
	卸売・小売業	34	47.1	23.5	23.5
	金融・保険業	13	84.6	7.7	7.7
	不動産業	4	—	—	100.0
	飲食店・宿泊業	9	44.4	—	44.4
	医療・福祉業	53	50.9	26.4	20.8
	教育・学習支援業	8	50.0	12.5	37.5
	サービス業	33	39.4	27.3	33.3
	その他	18	50.0	11.1	38.9

「再雇用制を設置していると回答した事業所（127 事業所）の利用状況では、「再雇用した女性はいない」が50.4%で過半数となっており、次いで「パートタイマーで雇用した女性がいる」22.0%、「正規従業員で雇用した女性がいる」15.0%となっています。

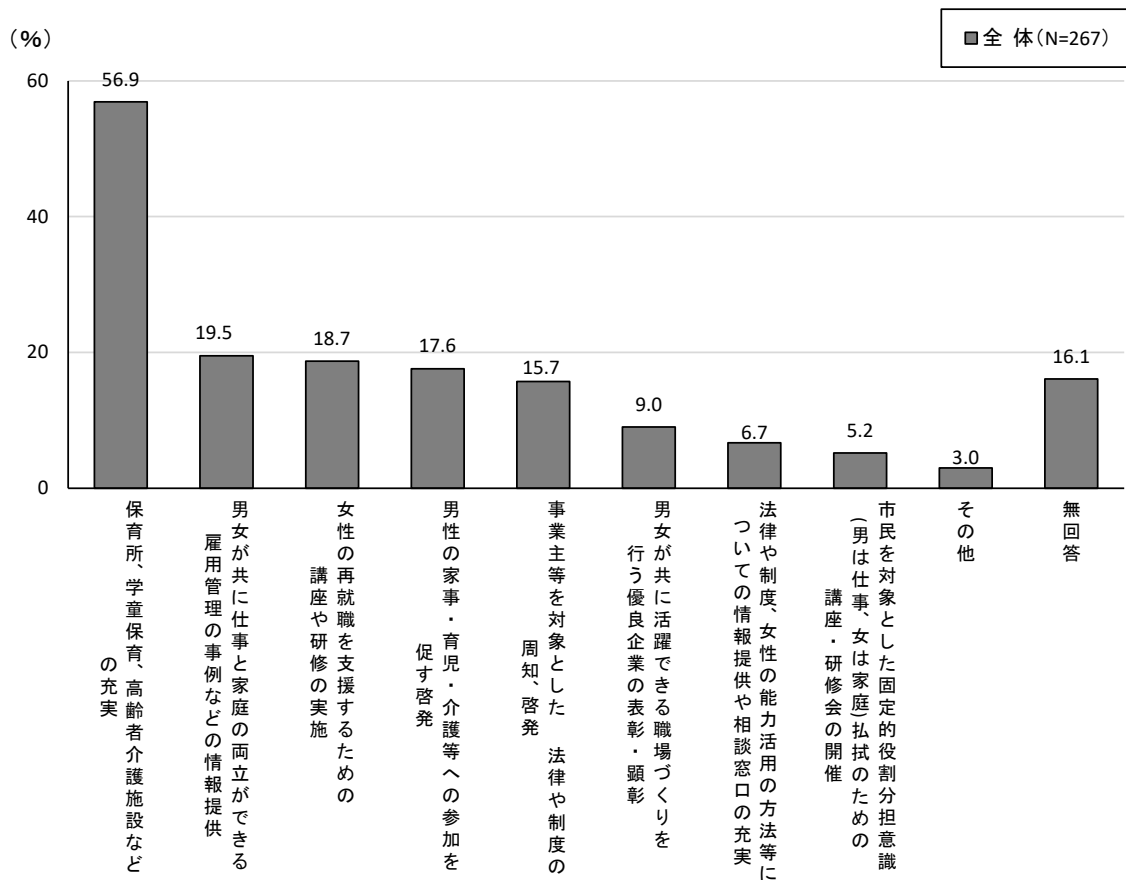
図表2-23 再雇用制度の利用状況（全体、業種別）



(8) 男女共同参画を推進するために古賀市に望むこと

「保育所、学童保育、高齢者介護施設などの充実」が56.9%で最も高く、仕事と育児や介護等との両立支援策の充実が求められています。次いで「男女が共に仕事と家庭の両立ができる雇用管理の事例などの情報提供」19.5%、「女性の再就職を支援するための講座や研修の実施」18.7%となっており、事業所から行政への一定の期待がみられることから、これらのニーズに対応する市の取組が求められています。

図表2-24 男女共同参画を推進するために古賀市に望むこと





第3章 計画の基本的考え方

第3章 計画の基本的考え方

1. 計画の基本理念、目的

「男女共同参画社会基本法」では、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」と定義しています。

本市においては、平成17（2005）年に「男女平等基本条例」を施行し、この条例に基づいて「男女共同参画計画」を策定し、これまでさまざまな取組を推進してきました。

本市における男女共同参画社会の実現をめざして、本計画の基本理念、目的を以下のとおり定めます。

基本理念 「人権と多様性の尊重」

目 的 「男女共同参画社会の確立」

また、この計画の理念に基づく古賀市のめざす将来のまちのすがたを以下のように定めます。

**みんなが主役！
つながろう、笑顔で いきいきと輝くまち**

参 考

古賀市男女平等をめざす基本条例の基本理念

平成 16 年 12 月 21 日

条例第 18 号

第3条

1 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が直接的又は間接的に性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個性と能力を発揮する機会が確保されること、男女間におけるあらゆる暴力が根絶されること、その他男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

2 男女共同参画社会の形成に当たっては、男女が、性別による固定的な役割分担等に基づく社会制度又は慣行によってその活動が制限されることなく、社会のあらゆる分野において自らの意思と責任の下に、多様な活動が選択できるように配慮されなければならない。

3 男女共同参画社会の形成は、男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

4 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

5 男女共同参画社会の形成は、男女の生涯にわたる性と生殖に係る健康に関し、男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

6 男女共同参画社会の形成に当たっては、教育の果たす役割の重要性にかんがみ、あらゆる教育の場において、男女共同参画社会を実現する教育が行われるよう配慮されなければならない。

7 男女共同参画社会の形成は、その推進が国際社会の取組と密接な関係を有していることに配慮して行われなければならない。

2. 計画の基本目標と基本方向

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5つです。

基本目標Ⅰ ジェンダー平等意識の向上

日本国憲法では、個人の尊重と男女平等の理念が謳われており、また、「男女共同参画社会基本法」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が確保されることが謳われています。しかしながら、令和2（2020）年に策定された国の第5次男女共同参画基本計画では、日本の男女共同参画の取組の進展が十分でないことが記され、その要因の一つとして、「社会全体において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）※が存在していること」があげられています。

固定的な性別役割分担意識や性別に関する偏見は、個人の主体的な人生の選択に影響を与えたり、社会の制度や慣行に反映されたりするなど、ジェンダー平等社会の実現を阻害する要因となります。「男だから」「女だから」など性別によって固定的に役割を区別する意識を解消のために、学校、家庭、地域などへ、ジェンダー平等の教育や啓発活動を行うことが必要です。

基本方向1 ジェンダー平等意識の形成

基本方向2 ジェンダー平等教育の促進、充実

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27（2015）年に策定された「第4次男女共同参画基本計画」では数値目標が下方修正され、さらに令和2（2020）年に策定された「第5次計画」では達成の期限が「2020年代の可能な限り早期に」と変更されました。

令和7（2025）年に世界経済フォーラムが発表した各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数※（Gender Gap Index：GGI）では、日本は148か国中118位と低い順位であり、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、賃金や所得の男女格差が大きいことがその理由となっており、日本においては女性が意志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。

本市においては、平成28（2016）年3月に策定した「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」という。）に基づき、女性職員の活躍促進に取り組むとともに、市内事業所に対して「一般事業主行動計画」の策定及び女性活躍に向けた計画的な取組について働きかけを行っています。

今後も、市の審議会や地域の自治組織など、政策・方針決定の場へ女性の参画を推進する必要があります。

政策・方針決定過程に女性が参画するにあたっては、家庭生活や地域活動における男女共同参画の実現が不可欠です。男性の家事・育児・介護等への参画や、防災活動などの地域のさまざまな活動に男女共同参画の視点を取り入れることが求められます。

また、ジェンダー平等に向けた取組は国際的な潮流となっており、SDGsなどジェンダー平等に関連する国際的な規範や基準についての市民の理解を深めることが重要です。

- 基本方向1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 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
- 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
- 基本方向4 国際的視野に立った男女共同参画の推進

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「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス※)憲章」を定め、また、令和元(2019)年にはいわゆる「働き方改革関連法」が順次施行されるなど、働き方の見直しが進められてきました。~~さらに、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、テレワークやオンラインによる会議の導入が急速に進んでいます。~~一方で、~~新型コロナウイルス感染拡大により休業、失業を余儀なくされるなど、ひとり親や非正規雇用の女性を中心に大きな影響を及ぼしています。~~近年は、**テレワークやオンライン会議の導入が広がり、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の普及が進んでいます。**一方で依然として非正規雇用やひとり親世帯など、生活の不安定さを抱える女性にとって、**就労や生活支援が重要な課題となっています。**さまざまな困難な状況に置かれている女性が安心して暮らせるための社会的支援は、**今後ますます重要**となってきています。**また、男性においても、家庭や地域での役割の変化、新しい働き方やそれに伴う生活の変化への対応が求められています。**

性別にかかわらず、経済的にも生活面でも自立することができ、だれもが安心し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ねばなりません。

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することや、多様な性のあり方を尊重することで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)」※(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

基本方向2 生涯を通じた健康管理への支援

基本目標Ⅳ あらゆる暴力の根絶

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、DVやセクハラなど、身近な人から受けるものが多く、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、性に関す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。

DVやハラスメントなどの暴力を根絶するためには、相談支援体制の充実はもとより、暴力防止についての意識啓発が重要です。また、近年ではいわゆる「JKビジネス」※やAV出演強要など、主に若年層をねらった性暴力が増加しており、国も対策に乗り出しています。中高生などの若い世代を対象とした性暴力やデートDV防止に向けた啓発など、早い時期からの取組が必要です。

職場での暴力に関しては、令和2（2020）年にいわゆる「ハラスメント関連法」の改正が行われ、事業主に対して、セクハラやマタニティハラスメント※に加え、パワーハラスメント※（以下パワハラという。）の防止が義務づけられました。さらに、令和7（2025）年の改正法により、顧客や求職者に対するハラスメント防止措置も事業主の義務となりました。~~これにより、事業主は顧客からのハラスメント（カスタマーハラスメント）や、求職者に対するセクハラに対しても防止措置を講じる必要があります。~~この改正は、企業が従業員以外の外部との関わりにおいても安全で安心な環境を提供する責任を強化するものです。一方で、令和元（2019）年の国際労働機関（ILO）総会で採択された、職場でのハラスメントを禁止する第190号条約の批准には未だ至っておらず、国際的な基準を視野に入れた対策が求められます。

基本方向1 あらゆる暴力の根絶と被害者支援

基本目標Ⅴ 性別にとらわれない多様な生き方の尊重

古賀市では、市民一人ひとりが互いに尊重し、多様性を認め合い、誰もが心豊かに自分らしく生きていける「いのち輝くまちこが」の実現をめざしています。その実現に向けて、令和2（2020）年4月から「パートナーシップ宣誓制度」、さらに令和3年（2021）年7月からパートナーシップ宣誓をされた方の子どもも家族として証明する「ファミリーシップ宣誓制度」の運用を開始しています。

「パートナーシップ宣誓制度」は、令和7（2025）年5月までには、全国530の自治体に広がっています。また、**高等裁判所において、同性婚を認めない現行法は憲法違反との判断が相次いでおり、同性婚の立法化に向けての動きが始まっています。**~~令和7（2025）年3月25日、大阪高等裁判所が同性婚を認めない民法・戸籍法規定は憲法14条1項および24条2項に違反するとの判決を下しました。さらに、名古屋高等裁判所（3月7日）や福岡高等裁判所（2024年12月13日）も違憲判断を示しており、複数の高裁で同性婚制限が憲法違反とされる流れが生まれています。~~

性自認や性的指向などを理由として社会生活に障壁があってはなりません。性のあり方には人の数だけのバリエーションがあります。それぞれの人にとっての「当たり前」を受け止め、尊重しあうことが大切です。

性の多様性を正しく理解するためには、学校、家庭、地域などへ、啓発活動を行うことが必要です。

基本方向1 性の多様性への理解促進



3. 本計画とSDGsの関連性

平成 27(2015) 年の国連サミットで採択されたSDGs では、「誰一人取り残さない」社会の実現をめざすことを理念として、令和 12 (2030) 年までの国際社会全体の持続可能な開発目標である 17 のゴール（目標）を定めています。








本市の男女共同参画の推進においても、ジェンダー平等の視点を確保し、あらゆる施策に反映していくことが求められています。

本計画においては、以下のゴールと関連しています。

■基本目標に関連しているSDGsゴール

基本目標	関連する目標
基本目標Ⅰ ジェンダー平等意識の向上	4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
基本目標Ⅱ あらゆる分野における 男女共同参画の実現	1 貧困をなくそう 5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
基本目標Ⅲ 男女の自立と社会参画に向けた 環境整備	1 貧困をなくそう 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
基本目標Ⅳ あらゆる暴力の根絶	1 貧困をなくそう 3 すべての人に健康と福祉を 4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に
基本目標Ⅴ 性別にとらわれない 多様な生き方の尊重	5 ジェンダー平等を実現しよう 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に

■本プランと関連するSDGs

	1 貧困をなくそう	あらゆる場所、あらゆる形態の貧困を終わらせる
	3 すべての人に健康と福祉を	あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する
	4 質の高い教育をみんなに	全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
	5 ジェンダー平等を実現しよう	ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女児の能力強化を行う
	8 働きがいも経済成長も	包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する
	10 人や国の不平等をなくそう	各国内及び各国間の不平等を是正する
	16 平和と公正をすべての人に	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、全ての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する

4. 重点的な取組

「第2次古賀市男女共同参画計画後期実施計画」の成果と課題や「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」結果及び古賀市男女共同参画審議会による意見と検討を踏まえて、本計画における重点的な取組として以下の施策を推進していきます。

●広報・啓発活動の工夫

男女共同参画の推進にあたっては、市民一人ひとりが男女共同参画についての理解を深めることはもとより、「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」を含めた固定的な性別役割分担意識や性別にかかわる偏見を見直していくことが重要です。

固定的な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、地域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誌やホームページ等を利用して、よりわかりやすい啓発活動を行います。

◆関連する施策

基本目標Ⅰ ジェンダー平等意識の向上

基本方向1 ジェンダー平等意識の形成

基本施策（1）固定的な性別役割分担意識の是正のための広報・啓発

基本施策（2）情報媒体におけるジェンダー平等意識の啓発推進

◆成果指標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値
男女共同参画に関する記事の掲載回数	20回	25回
男女共同参画啓発事業開催数	4回	12回
男女共同参画啓発事業参加者数	169人	1000人

●地域における男女共同参画の浸透

少子高齢化や防災・減災などの地域の課題に地域全体で対応していくためには、地域に住む多様な人々の視点や経験を反映させていくことが必要です。地域のさまざまな人が地域活動の場や意思決定に参画し、意見を出し合いながら課題解決に取り組むことが重要となります。

審議会、委員会等委員への女性登用を促進するために「古賀市附属機関等の委員の委嘱基準等に関する規程」に基づく全庁的な取組として、各担当課が女性登用の意義を理解し、女性委員の積極的な登用を行うよう、意識改革に取り組めます。

地域においても女性の役員登用を促進するため、家庭、地域活動における固定的性別役割分担意識等の慣習解消に向け、より一層の啓発活動の推進を図るとともに、女性人材の発掘育成を推進します。

◆関連する施策

基本目標Ⅱ あらゆる分野における男女共同参画の実現

基本方向1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

基本施策(1) 審議会、協議会等における女性の参画拡大

基本施策(2) 自治組織及び各種市民団体等における女性の参画拡大

◆成果指標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値
審議会等における女性登用率	46.0%	50.0%
市の行政区長・行政隣組長における女性の割合	28.3%	30.0%
女性農業委員数	2人	3人

●誰もが自身の望む働き方ができる環境づくり

人々のライフスタイルや価値観が多様化し、また、少子高齢化による労働力不足が懸念される現在においては、従来の男性中心的な働き方の見直しが求められています。ワーク・ライフ・バランスの実現は、働く人の生きがいや健康づくりだけではなく、企業にとっても生産性の向上や人材の確保などさまざまなメリットが期待されます。

国や県の資料などを活用し、事業主や労働者に対して、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての理解を促し、市民が、仕事と家庭、地域などのバランスのとれた働き方ができるよう啓発を進めます。

◆関連する施策

基本目標Ⅲ 男女の自立と社会参画に向けた環境整備

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

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

基本施策(2) ワーク・ライフ・バランスについての啓発推進

◆成果指標

内 容	現状値 (令和6年度)	目標値
子育て応援宣言企業数	56社	60社

ライフプランニングに関する 研修会実施数	4 回	3 回
-------------------------	-----	-----

第4章 計画の内容 (基本方向と基本施策)

第4章 計画の内容(基本方向と基本施策)

基本目標 I

ジェンダー平等意識の向上

基本方向1 ジェンダー平等意識の形成

現状と課題

市民意識調査では、「男は仕事、女は家庭を守る」とする固定的性別役割分担意識について、『賛成派』が43.9%、『反対派』が53.0%と、『反対派』が『賛成派』を9.1ポイント上回っています。前回調査から『反対派』が大きく増加していますが、福岡県調査と比較すると特に男性で固定的性別役割分担意識を支持する傾向がうかがえます。(10頁、図表2-4参照)また、「社会活動の場」や「地域のしきたりや習慣」における男女の地位について、『男性優遇』の回答が全体で5割を超えて高くなっています。特に女性はどちらも男性より高くなっており、地域などの身近な場においても男女の地位の不平等を感じている人が多くみられます。(37頁、図表4-1、2参照)

近年では、人々が周囲の環境やメディアの情報などから無意識のうちにもつ、特定の人や集団に対する偏った見方や考え方である「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」の問題が注目されています。無意識であるため自分自身で気づいたり制御したりすることが難しく、誤った判断や差別につながる可能性があり、一人ひとりが意識的に自分や周囲の言動を見つめなおすことが求められています。

本市では、市民との共働で開催する「男女共同参画フォーラム」や「男女共同参画セミナー」、広報紙やホームページでの啓発など、固定的性別役割分担の解消に向けた取組を進めています。今後も、固定的性別役割分担意識や「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」を解消するためのセミナーや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、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。

本市で刊行する出版物においては、「表現のガイドライン」を活用して男女の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、スマートフォンなどの情報機器やSNSなど情報サービスが急速に普及、変化している状況を踏まえて、教育の場では、主体的に情報を読み解き、また適切に発信する力、いわゆるメディアリテラシー*を身につけることをめざします。

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

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	○固定的性別役割分担意識を是正し、男女共同参画が身近なものとしてとらえられるよう男女共同参画フォーラム等を開催します。	A	人権センター
2	地域や団体への出前講座の実施	○地域や団体、年代などそれぞれに応じたテーマで出前講座を実施し、意識の是正を図ります。	A	人権センター
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	○男女共同参画に関する情報や啓発セミナー等の特集を組む等、定期的に記事を掲載します。 ○ホームページについて、掲載内容等を工夫します。 ○情報誌の発行により、固定的性別役割分担意識の是正を効果的に進めます。	A	人権センター

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（２）情報媒体におけるジェンダー平等意識の啓発推進

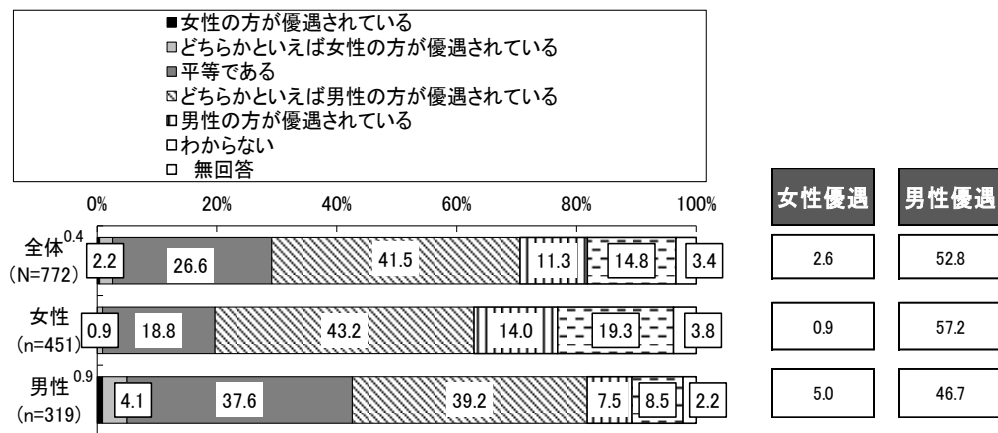
No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
4	市の出版物等へのジェンダー平等の視点に配慮した表現の徹底	○写真、イラスト、文章等において「表現のガイドライン」を使用し、ジェンダー平等の視点に配慮した表現を徹底します。	A	全課 関係各課 (人権センター) (経営戦略課)
5	メディアリテラシー(情報を読み解く力)の育成	○講演や広報等を通じメディア社会に積極的に参画する能力を養い育てる取組を推進します。 ○学校教育、社会教育を通じて、情報を主体的に収集、判断できる能力、情報化の進展に主体的に対応できる能力の育成に努めます。	A	人権センター 学校教育課 生涯学習推進課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの



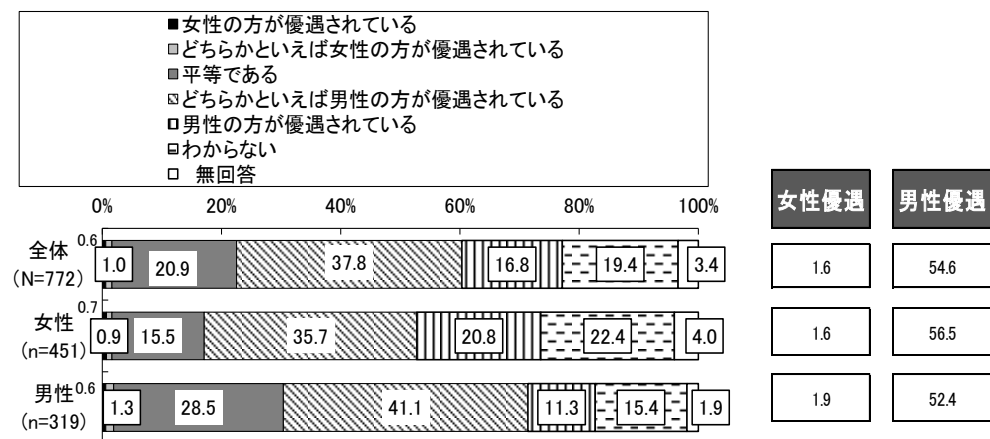
《参考データ》

■図表4-1 社会活動における男女の地位の平等感 [全体、性別]



資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

■図表4-2 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：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

基本方向2 ジェンダー平等教育の促進、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」）が9割を超えており、子どもの性別に関わらず経済的にも生活の面でも自立を促す育て方が支持されています。しかし、男の子の生活自立について、積極的な「賛成」のみについてみると、女性が67.0%であるのに対し男性は53.0%と、男性でやや消極的な傾向がみられます。（40頁、図表4－3参照）

子どもが性別に関わらず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、ジェンダー平等の視点を踏まえた教育を進めることが必要です。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ジェンダー平等に配慮する必要があります。また、学校教育や社会教育に携わる人をはじめとして、家庭や地域、学校など子どもの周りにいる大人が、ジェンダー平等の理念を理解し、一人ひとりの個性を尊重する重要性を踏まえた教育を実施することが求められます。

ジェンダー平等の意識を醸成する教育を、子どもの発達段階に応じて実施していきます。

すべての人の権利や命を大切にすることを育むとともに、性に関する人権については、LGBTQ*等の性的少数者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するとともに、相談窓口の周知を行います。さらに、PTCAと連携した学習会の開催や学級通信の発行など、保護者に対しても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、ジェンダー平等に関する資料の充実を行います。

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ジェンダー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ジェンダー平等についての理解を促進する取組を積極的に進めます。

基本施策（1）学校教育等におけるジェンダー平等教育の推進

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	○年齢や発達段階に応じて、ジェンダー平等の意識を育み、保育内容の充実に努めます。 ○人に対する愛情と信頼感そして人権意識を育てるとともに自主、自立及び協調性を養います。	A	子ども家庭 センター (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、ジェンダー平等の意識を養う人権教育の取組を進めます。 ○人格尊重、ジェンダー平等の視点に立った性教育を実施します。	A	学校教育課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（２）社会教育におけるジェンダー平等教育の推進

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
8	保護者に対するジェンダー平等についての啓発	○PTCAと連携を図ってジェンダー平等の視点による研修会等を実施します。 ○ジェンダー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 子ども家庭 センター (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し、提供します。 ○人権課題解決のための図書等を、研修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	文化課 (市立図書館) 人権センター

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

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

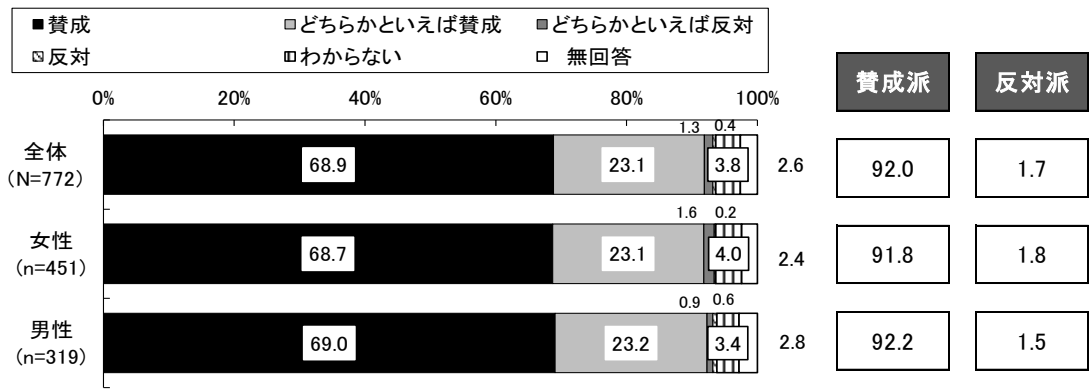
No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
10	社会教育委員や分館長等社会教育関係者への啓発	○公民館活動等において、男女共同参画の視点に立った学習会や研修会を実施します。	A	生涯学習推進課
11	教職員・保育士等への啓発	○教職員の研修を通して男女共同参画についての理解を促進し、学校教育においてより良い教育活動を促進します。 ○法や条例の趣旨を踏まえ、ジェンダー平等の視点に立った意識改革を促進します。 ○市内の高校、特別支援学校において、法や条例の趣旨に沿った教育活動が実施されるよう要請します。 ○市が開催するセミナー・フォーラムなどへの参加を要請します。	A	学校教育課 子ども家庭 センター (保育所) 人権センター

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

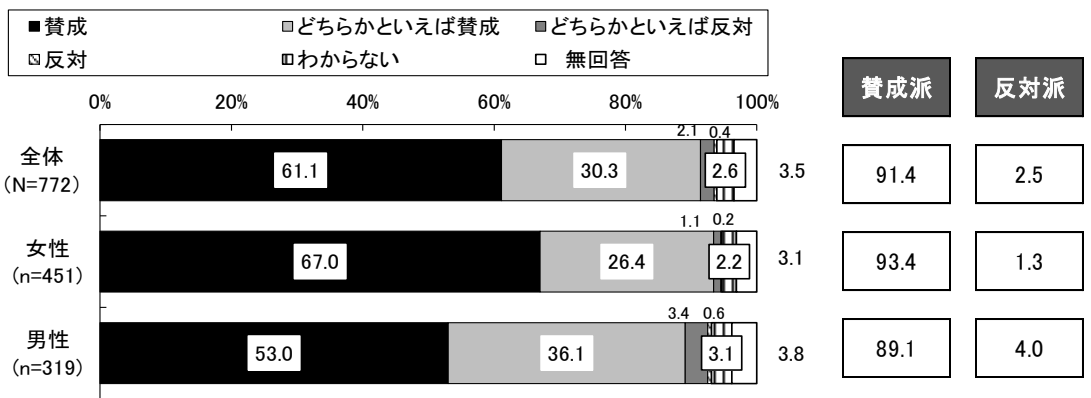
《参考データ》

■ 図表 4－3 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：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」



基本目標 II

あらゆる分野における
男女共同参画の実現

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「古賀市附属機関等の委員の委嘱基準等に関する規程」において、男女の委員構成割合を「古賀市男女共同参画計画」の目標値以上になるよう努めるものと定めています。令和2(2020)年度の地方自治法第202条の3に基づく審議会の女性委員の割合は38.2%、その他条例、規程、要綱等に基づく委員会等の女性委員の割合は47.0%となっており、概ね目標値の40%前後となっています。一方、行政区長やPTCA会長の女性の割合は依然として低い状態が続いており、改善が求められます。(43頁、図表4-4参照)

市民意識調査によると、行政区長や市議会議員、農業委員、教育委員、小・中学校PTCA会長、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、『女性を増やした方がよい』(「男性よりも女性を多くする」+「男性とおなじくらいにする」+「男性を超えない範囲で増やす」)の割合を性別で見ると、すべての項目において、女性よりも男性の方が高くなっていました。役職への女性の参画という一面に限れば、女性よりも男性の方が推進を支持しているようです。(43頁、図表4-5参照)

しかし、地域の役職に推薦された場合に「断る」と回答した女性は86.0%と非常に高くなっています。断る理由としては、「役職につく知識や経験がないから」「責任が重いから」との回答が多くなっていました。(12頁、図表2-7、8参照)

審議会等への女性の参画をいっそう進めていくために、女性の人材の発掘や情報の共有を進めるとともに、女性が意思決定に参画するための経験や知識を身につけることができるよう支援し、女性リーダーの養成を進めます。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するとともに、自治会、各種市民団体等の役職者における男女それぞれの構成割合30%以上めざして意識啓発や学習の機会を提供します。

市職員に関しては、令和7年4月に策定しました「特定事業主行動計画」において、管理的地位にある役職に占める女性職員の割合を令和11(2029)年度までに25%以上、係長以上の役職に占める女性職員の割合を40%以上とする目標を掲げています。令和6(2024)年度の実績では、係長以上の役職における女性割合は40.0%に達しており、この状況を維持するとともに、いわゆる女性管理職割合の向上にも取り組みます。

出産補助休暇及び育児参加休暇については、これまで取得率が低水準で推移しており、特に令和5年度は合計5日以上取得した職員がいなかったことから、取得促進が課題となっています。今後は、庁内での周知徹底や取得しやすい職場環境づくりを通じて、職員が安心して休暇を取得できるよう取り組みます。

一方、男性職員の令和6年中の育児休業取得率は100%を達成しており、引き続き100%を堅持するとともに、育児休業を3か月以上取得する職員の割合向上にも取り組んでいきます。

さらに、各部署における男女の偏りのない配置を進めるとともに、全職員が特定事業主

行動計画の内容を十分に理解し、共通認識の下で実践できるよう、周知徹底に努めます。
係長以上の役職に占める女性割合について令和7（2025）年度までに33%以上をめざすとしており、令和2（2020）年度の数値は30.4%となっています。育児休業を取得する男性職員の割合についても、目標値を50%以上と設定し、取得の促進に努めています。今後も女性管理職割合の向上、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の取組を着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、職員に向けての周知を徹底します。

今後も、女性管理職割合の向上や、各部署への男女の偏りのない配置といった取組に加え、男性職員の育児参加に向けた実効性のある取組を進めてまいります。

また、職員全員が特定事業主行動計画の内容を理解し、共通の認識のもとで実践できるよう、周知と啓発にも引き続き努めてまいります。

基本施策（１）審議会、協議会等における女性の参画拡大

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
12	審議会等委員に男女それぞれが50%以上の構成の男女比均等化(概ね50:50)目標の達成	○各審議会等の所管部署において達成をめざします。 ○女性委員のいない審議会等の解消に努めます。	A	全課 関係各課 (人権センター) (人事秘書課)
13	女性の参画を推進するための人材育成と情報の収集	○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。 ○「女性人材リスト※」への登録を広く呼びかけて整備し、審議会等への女性登用を促進するよう活用します。	A	人権センター
14	地域活動における女性リーダーの養成	○市の生涯学習等を充実し、地域のリーダーとして活動できる人材を養成します。	A	人権センター 生涯学習推進課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（２）自治組織及び各種市民団体等における女性の参画拡大

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	○各種団体の役職者について、男女割合の目標を達成するよう機会を捉えて男女共同参画の必要性を伝えて意識改革を進めます。	A	生涯学習推進課 まちづくり推進課 文化課 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	人権センター 関係各課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

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

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推進と周知	○令和7(2025)年度までに係長以上の役職に女性の占める比率33%以上をめざします。 ○令和7(2025)年度までに育児休業を取得する男性職員の割合について50%以上をめざします。 ○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。 ○多様なポストに女性職員を積極的に配置します。	A	人事秘書課
18	古賀市「職員のための仕事と子育ての両立支援推進プラン」の実施と周知	○仕事と子育ての両立支援の取組を充実し、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めます。 ○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	人事秘書課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

《参考データ》

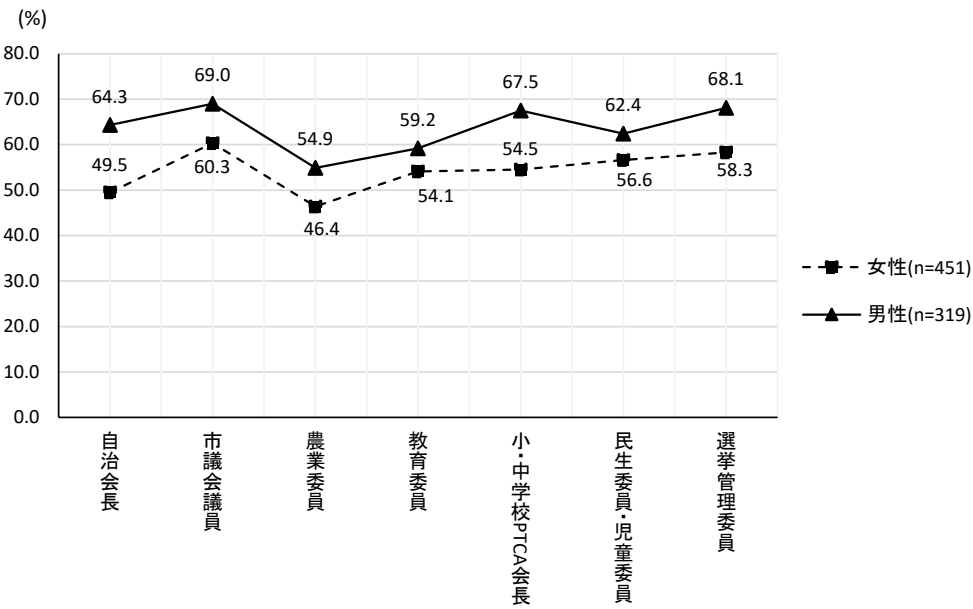
■図表 4－4 古賀市における女性の参画・登用状況（令和 7 年 4 月 1 日時点）

名 称	総人数	女性人数	比率(%)
市議会議員(令和元年に実施された選挙後の人数)	19	4	21.1
審議会等委員	658	298	45.3
地方自治法 180 条の5に基づく委員会等(広域を除く)	34	6	17.6
地方自治法 202 条の3に基づく審議会等	241	92	38.2
その他条例、規程、要綱に基づく委員会等	389	183	47.0
行政区長	46	4	8.7
小・中学校PTCA会長	11	3	27.3
民生委員・児童委員	76	42	55.3
古賀市職員	339366 (294)	168183 (150)	49.650.0 (51.0)
うち係長級	7866 (57)	3826 (22)	48.739.4 (38.6)
うち課長補佐級	39 (7)	03 (2)	033.3 (28.6)
うち部長・課長級	4237 (33)	115 (5)	26.213.5 (15.2)

※任期の定めのない職員（一部事務組合への出向者含）

※古賀市職員の人数・比率の（ ）内は一般行政職のみ

■図表 4－5 女性の地域の役職登用『女性を増やした方がよい』の割合〔性別〕



資料：令和 2 年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

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』が58.7%と国や政治の場に次いで高く、不平等感が強く表れています。(11 頁、図表2－5 参照)

また、事業所調査で調査対象事業所の全従業員について男女比をみると、総従業員数では男女がほぼ半々となっているのに対し、正規従業員の男女比は男性が約7割、非正規従業員の男女比は女性が約7割と、雇用形態によって大きな差がみられます。また、管理職全体の男女比は、男性が77.0%、女性が23.0%で、前回調査の管理職の女性割合20.0%より増加しているものの、男性に比べてまだまだ少ない状況です。管理職の役職ごとの女性の割合をみると、部長相当職13.7%、課長相当職17.6%、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、部長職の割合がさらに高くなる可能性もあります。(46 頁、図表4－6、7 参照)

農業については、農家の高齢化や後継者の離農などにより担い手不足の問題が顕著になってきています。女性農業者の力がより一層必要とされているなか、令和7(2025)年に策定された「第3期古賀市人口ビジョン及びまち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、「農業で活躍する若者や女性の姿を積極的に情報発信することにより、若手農業者や女性農業者の存在感を高め、職業としての農業を選択する若者や女性の増加を図ります」としています。しかし、令和7(2025)年度の農業委員の女性の割合は14.3%(14人中2人)にとどまっており、農業分野での意思決定過程への女性の参画に課題を残しています。

今後も農業に従事する女性の活躍の基盤となる「家族経営協定」*の締結をさらに進める必要があります。

事業所や商工自営業主等が女性の登用促進や職域拡大を図るよう、また、従業員向けの研修会等を開催や啓発を進めるよう、関係機関に働きかけます。事業所における男女共同参画の推進状況については今後も継続的に調査をし、状況を把握するとともに、入札参加資格申請時などの機会を活かして啓発を進めます。また、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について、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、啓発事業や情報提供を実施します。起業を希望する女性に向けては、セミナーの開催や情報提供を行います。

農業分野においては、男女がパートナーシップを築くために、「家族経営協定」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。

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

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
19	事業所、商工自営業主等への啓発と情報提供	○事業所や商工自営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
20	推進状況調査の実施	○事業所への男女共同参画に関する調査の実施により、事業所の男女共同参画について啓発します。 ○入札参加資格申請時に事業所の男女共同参画の取組状況について提出を求めます。	A	人権センター 管財課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（２）女性のニーズに応じた活躍の促進

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。 ○県と連携して女性の再就職支援セミナー等の情報提供を行います。	A	人権センター 商工政策課
22	女性のキャリアアップ支援	○関係機関と連携し女性のキャリアアップに対する理解について啓発します。 ○市ホームページや啓発チラシの配布などにより、市内事業所に女性活用に関する情報を提供します。	A	人権センター 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とともに県と連携してセミナー等の情報を提供します。	A	人権センター 商工政策課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（３）農業における男女共同参画の促進

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	○経営参画をめざ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：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

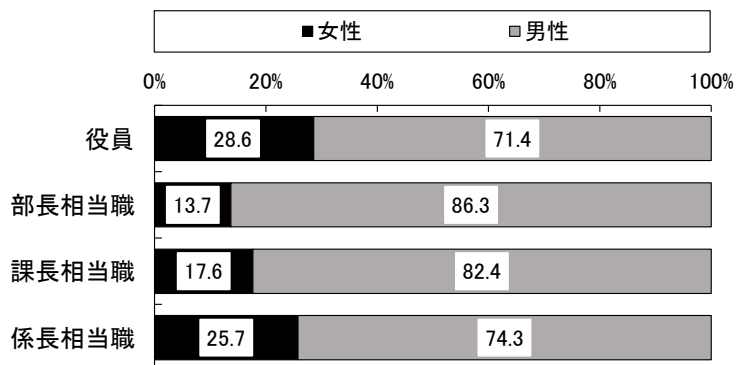
《参考データ》

■図表4-6 事業所における常用雇用者の男女比

	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	7,343人	100.0%	4,136人	100.0%	3,018人	100.0%	189人	100.0%
女性	3,508人	47.8%	1,279人	30.9%	2,155人	71.4%	74人	39.2%
男性	3,835人	52.2%	2,857人	69.1%	863人	28.6%	115人	60.8%

資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

■図表4-7 役職ごとの男女構成比



(n=1,147：管理職数)

資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」



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、男女の地位の平等感について、家庭生活では『男性優遇』との回答が約5割となっており、「平等」の34.2%を大きく上回っています。(11頁、図表2－5参照)

家庭内での役割分担についてみると、炊事や掃除・洗濯等の家事に関しては女性の分担が大きくなっています。子どものしつけ・教育や高齢者などの介護に関しては「自分・パートナー分担」の割合が高い傾向がみられるものの、男性に比べると女性が負担している状況がうかがえます。(49頁、図表4－8参照)

社会活動の場での男女の地位の平等感についても、半数以上の人々が『男性優遇』と回答しています。(11頁、図表2－5参照) 地域(自治会)の現状についても「会合でのお茶出しや準備・片付けなどは女性が担当することが多い」「町内会や自治会の会長には男性を選ぶことが当然という雰囲気がある」が上位にあがっており、地域活動の場において、男性がリーダーとなり、女性は雑用を担当する、という固定的な性別役割分担が残っていることがわかります。(50頁、図表4－9参照)

家庭内での男女共同参画を進めるために、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。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、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。男女がともに育児や介護を担うことができるように啓発し、育児・介護に関する講座を開催します。男性が子育てや介護を担う場合には、経験不足から適切な対応が難しいことがあるため、男性も相談しやすいよう、相談事業を充実します。

地域での男女共同参画を推進するために、「男女平等基本条例」や「第3次計画」の周知を進めます。区長会等地域のコミュニティ団体に対しても、男女共同参画に関する情報提供を行い、理解の促進を図ります。

近年の度重なる自然災害から得た教訓は、災害時に特に配慮を必要とする人への支援や配慮がなされず、より大きな困難に直面することがあり、心的外傷後ストレス障害や命にかかわる事態など、深刻な結果に至ることがあるということです。自然災害はいつ起きるかわからないため、平時からの備えが必要であり、特に共助の担い手となる地域の活動には多様な人が関わるのが重要です。「男女平等基本条例」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、平成28(2016)年度に消防団女性部が発足しており、地域防災への男女共同参画の取組を積極的に進めています。ジェンダー平等の視点に立った「古賀市地域防災計画」により、災害時に女性や高齢者、障がい者等の視点や立場への配慮が生かされるような取組を推進するとともに、男女共同参画の視点に立った防災研修を実施します。

こうした現状を踏まえ、令和5年に改正された「古賀市地域防災計画」では、ジェンダー平等の視点に立った取り組みをさらに強化しています。具体的には、多様な性の違いがあることを踏まえた見直しが行われました。多様な性のニーズを考慮に入れた防災知識の普及啓発や防災訓練を実施し、避難所の運営においては、性的少数者等の意見を反映できる者の参画を促すとともに、多目的トイレの設置を進める方針です。さらに、安否情報の

照会・提供に関しては、情報提供を行う「親族」に同性パートナー等を含む旨を明記しました。

基本施策（１）家庭生活における男女共同参画の促進

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
26	生活自立を促す家事技術支援講座等の実施	○性別にとらわれず自分らしい生き方を見つける講座、家事技術支援講座や料理教室等を開催します。	A	生涯学習推進課
27	男女がともに参画する育児のための講座の実施	○子育て支援講座について、ニーズを把握して内容等を充実し、男女がともに参画する育児を支援します。	A	子ども家庭 センター
28	男女がともに参画する育児のための相談機能の充実	○子育て中の家庭の実情を把握し、育児に関する相談事業の充実を図り、保護者の孤立感や負担感の軽減に努めます。	A	子ども家庭 センター
29	男女がともに参画する介護のための講座の実施	○男女共同参画の視点に立って介護に関する講座を開催し、家庭における男女がともに担う介護を支援します。	A	福祉課
30	男女共同参画の視点に立った高齢者支援のための相談機能の充実	○地域包括支援センターを市内3か所に増設し、専門職を中心に相談と支援を行うなど相談機能を強化・充実します。 ○相談窓口について、必要な人に情報が届くよう周知啓発に努めます。	A	福祉課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（２）地域活動等における男女共同参画の促進

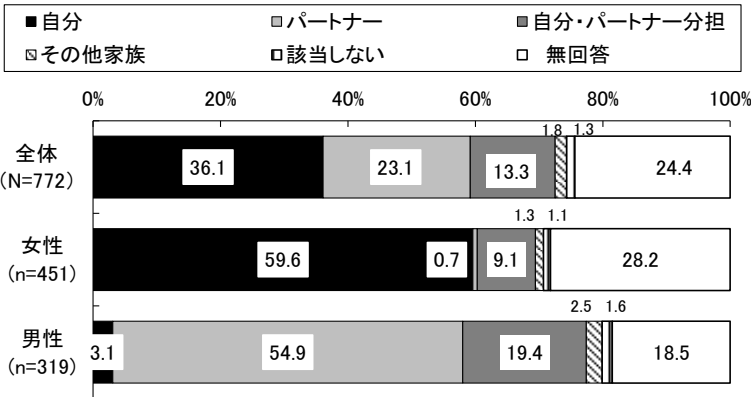
No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
31	まちづくりに関する男女共同参画の情報提供	○条例や計画について機会を捉えて周知を図り、地域活動への男女の参画を促進します。 ○区長会等地域のコミュニティ団体に対して、男女共同参画に関する情報を提供します。	A	人権センター
32	地域防災における男女共同参画の促進	○ジェンダー平等の視点に立った「古賀市地域防災計画」により、災害時に女性の視点や立場への配慮が生かされるような取組を推進します。 ○男女共同参画の視点に立った防災の研修を実施し、情報を提供します。	A	総務課 福祉課 人権センター

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

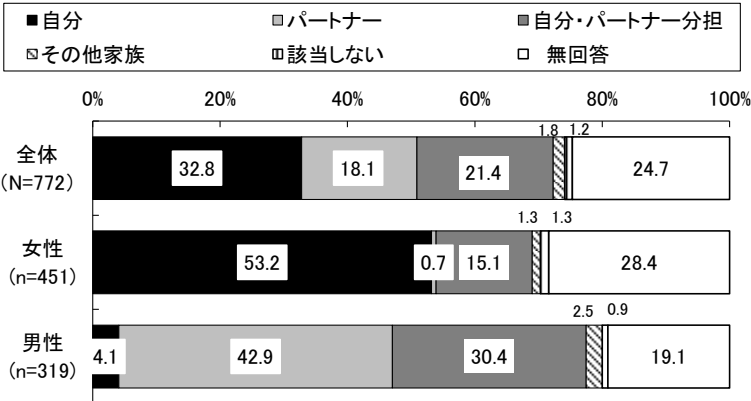
《参考データ》

■ 図表 4－8 家庭内の役割分担の状況 [全体、性別]

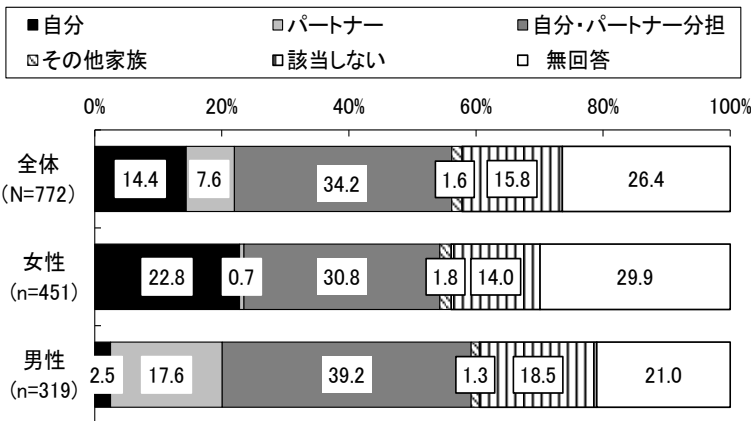
①炊事



②掃除・洗濯

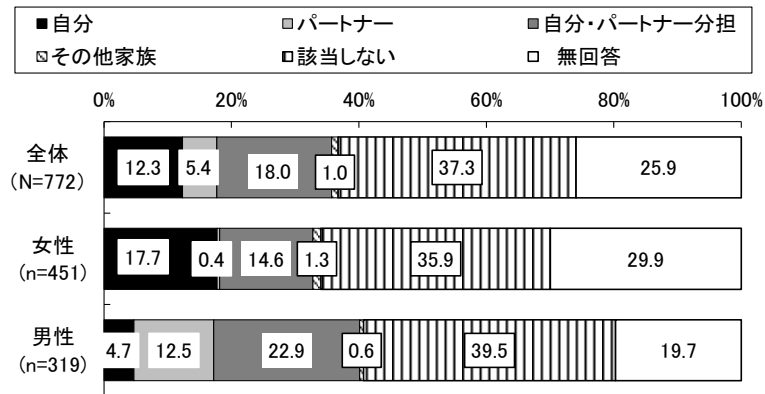


③子どものしつけ・教育



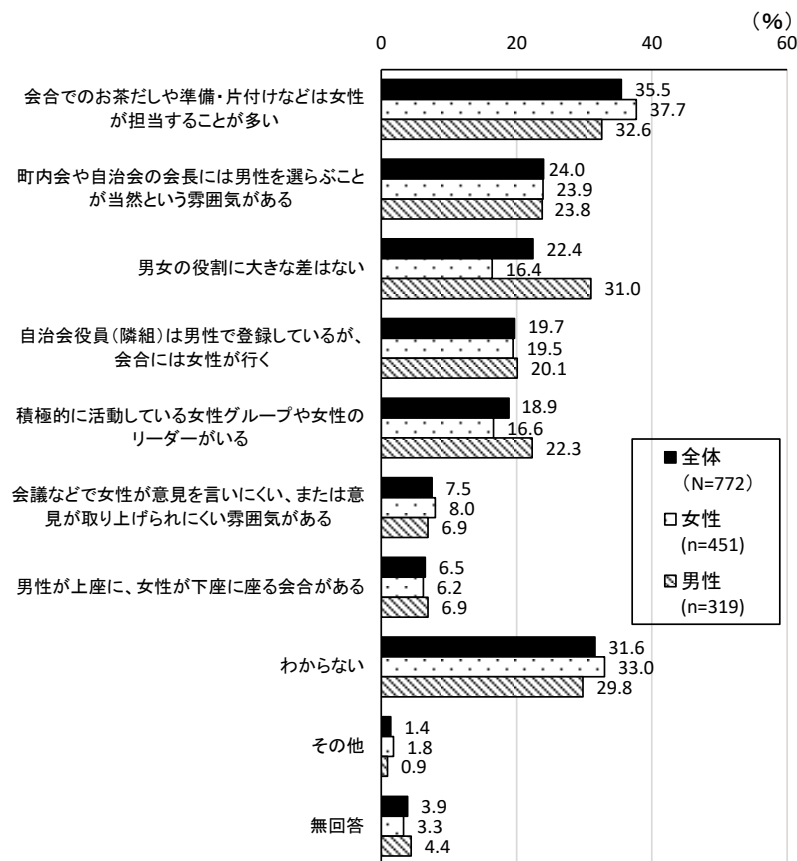
資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

④高齢者などの介護



資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

■図表4-9 地域(自治会)の現状 [全体、性別]



資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

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

日本のジェンダー平等の取組は、国連の動きや国際的な動きと連動しながら進められてきました。国の「第5次計画」においては、めざすべき社会の一つとして、「あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」が提示されています。

しかしながら、諸外国のジェンダー平等に向けた取組のスピードに比べ、日本は大きく後れを取っています。世界経済フォーラムが毎年公表している各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）では、令和7（2025）年の日本の順位は148か国中118位と非常に低位に位置しています。

ジェンダー平等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、国際社会と協調していくことが重要です。

本市では、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」への参加促進を図るなど、国際的視野を持つ女性リーダーの養成を推進してきました。今後も、国際的なジェンダー平等の動向について学ぶ研修会等への市民の参加を促進するよう情報提供に取り組みます。

基本施策（1）男女共同参画に関する国際理解の促進

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
33	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	人権センター
34	国際理解のための機会の提供	○ジェンダー平等の取組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	人権センター まちづくり推進課 生涯学習推進課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本目標 Ⅲ

男女の自立と社会参画に向けた
環境整備基本方向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、女性が職業を持つことについて「ずっと職業をもち続ける方がよい」との回答が5割を超えて高くなっています。一方で、「子どもができれば職業をやめ、子どもが大きくなって再び職業を持つ方がよい」という、いわゆるM字型就労についても3割弱が支持しています。(13 頁、図表2-9 参照)

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としては、「育児のための施設・サービスを拡充する」が45.9%と最も高く、次いで「男性に家事・育児等への参加を促すための啓発をする」41.6%、「育児休業制度を利用しやすくする」38.5%、「介護のための施設・サービスを拡充する」34.3%、「週休2日制や労働時間の短縮を進める」32.9%などが続いており、育児や介護のための施設・サービスの拡充とともに、男性の家事・育児参画や、職場での制度や働き方の見直しなど、幅広い取組が求められています。(55 頁、図表4-10 参照) また、男性の育児休業や介護休業の取得については、『とる方がよい』(「とる方がよい」+「どちらかと言えば取る方がよい」)の割合が8割前後と高くなっていますが、男性の取得率が低い理由として「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、職場の風土づくりの重要性が示唆されています。(55、56 頁、図表4-11、12 参照)

子育て支援については、~~「第2期古賀市子ども・子育て支援事業計画」~~「古賀市子ども計画」を策定し、保育の充実などの施策を、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、介護及び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。今後も、男女がともに職業生活と子育てや介護を両立できるよう、ジェンダー平等の視点に立って計画を推進していきます。さらに、市民を対象として「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。)や「男女雇用機会均等法」など、労働者の権利に関する法や制度について周知を進めます。また、ワーク・ライフ・バランスについて先進的な取組をしている市内の事業所を広報などで紹介し、事業所や事業主に対して啓発していきます。

ひとり親家庭等については、生活の安定を図り、自立できるよう、県と連携して経済的支援等の取組について必要な家庭に情報が届くよう周知していきます。また、ひとり親家庭等の就労に関しては、就労のための資格取得に向けた給付金や職業訓練などの情報提供を継続します。さらに、生活支援の取組として、従前のひとり親家庭等日常生活支援事業が、令和5年度より子育て世帯訪問支援事業として対象者を拡大し実施されています。この新しい事業についても、ひとり親家庭等を含む、家事・育児に不安や負担を抱える子育て世帯、妊産婦、ヤングケアラー等のいる家庭に対し、必要な支援が提供されるよう周知していきます。

困難女性支援法の施行を受け、本市は、女性の人権が尊重され、安心して日常生活を送

ることができるよう、複合的な課題を抱える女性への支援体制を強化します。

本市はこれまで、複数の相談窓口の連携により対応してきた実績があります。今後もこの体制を維持・発展させるため、相談を受けた担当課が必要と判断した場合等に、対応内容の検証や関係機関とのケース検討を行います。

課題が確認された際には、情報共有や協議を通じて相談体制の改善を図り、問題を抱える対象者の個々の状況に応じた切れ目のない効果的な支援を推進します。

さらに、高齢者が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するなど、生きがいのある生活を地域で送るための仕組みを充実します。

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

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
35	ジェンダー平等の視点に 立った子ども・子育て支 援事業計画の促進	○待機児童の解消を図ります。 ○子育て世代包括支援センターにより妊 娠期からの切れ目のない子育て支援を 実施して、子育て支援環境の整備を充 実します。 ○子育て応援サポーターを養成し、地域 で子育てを支援する体制を充実します。	A	子ども家庭 センター 青少年育成課 関係各課
36	ジェンダー平等の視点に 立った仕事と介護の両立 支援体制の整備	○粕屋医師会と連携して在宅医療・介護 に関する講座を開催し市民啓発を図り ます。 ○男女がともに仕事と介護が両立できる よう支援体制を充実します。	A	福祉課 健康介護課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（２）ワーク・ライフ・バランスについての啓発推進

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
37	市民を対象とした法令や 制度の周知	○市のホームページや広報こが等へ定期的 に関係する法令や制度について掲載 し、周知を図ります。 ○関連するセミナー等のチラシを市内公 共施設などに配架して情報提供に努め ます。	A	人権センター
38	モデル事業所の紹介	○市内事業所を取材し、広報こが等で紹 介します。	A	人権センター 商工政策課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（３）ひとり親家庭等の自立に対する支援

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
39	就労に関する資格取得 のための情報提供	○就労のための資格取得に向けた給付 金などの情報提供を行い適切な支援に つなげます。	A	子ども家庭 センター
40	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 事業等の支援事業について必要な人 に情報が届くよう周知を図ります。	A	子ども家庭 センター 福祉課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（４）豊かな高齢期を送るための支援

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
41	男女が共に参加する豊かな高齢期を送るための学習機会の提供及び相談事業の実施	○壮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 健康介護課 まちづくり推進課
42	生きがいのある生活を地域で支える仕組みの確立	○高齢者が住み慣れた地域で自分らしい生活が送れるように、包括的な仕組みをさらに推進します。 ○介護予防の視点から、介護予防サポーターなどの活動を通して、地域の高齢者の社会参画活動を促進します。 ○高齢者の知識・技術を、地域づくりや生きがいづくりへ活かしていく社会参画の仕組みを充実します。	A	福祉課 健康介護課 生涯学習推進課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（５）誰もが安心して暮らせるための支援

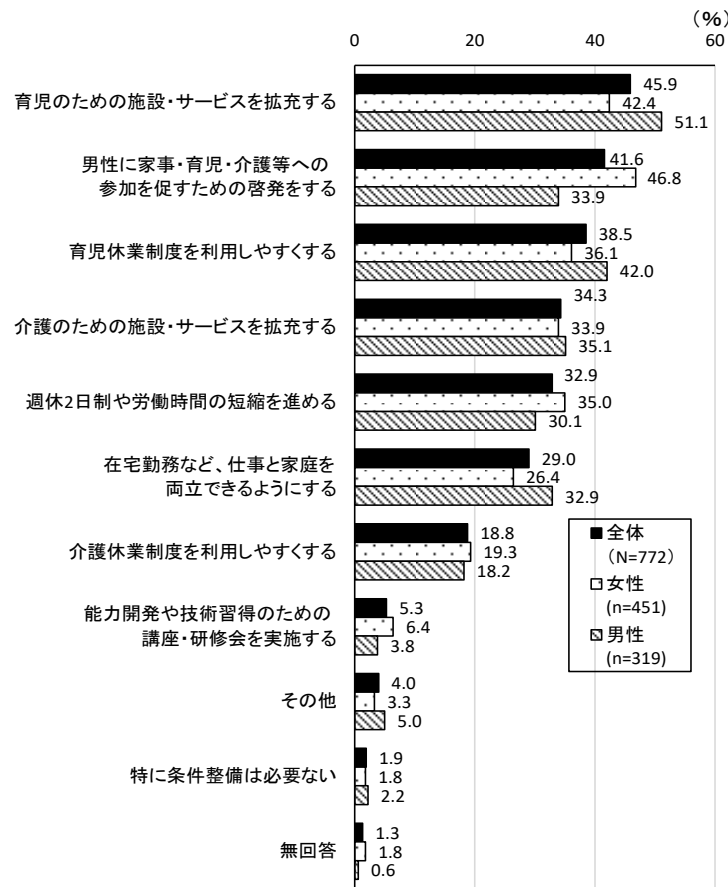
No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
43	さまざまな人権課題を持つ女性の社会参画に対する情報提供、相談体制の充実を図るために、既存の相談支援機能を活用し、関係機関との連携強化を推進する。	○女性が抱える複合的な課題に対応するための支援に向けての情報を提供します。 ○関係機関、関係各課の連携を図って相談体制の充実に努めます。 ○相談窓口の周知徹底を図ります。	A	人権センター 福祉課 隣保館 子ども家庭 センター 青少年育成課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの



《参考データ》

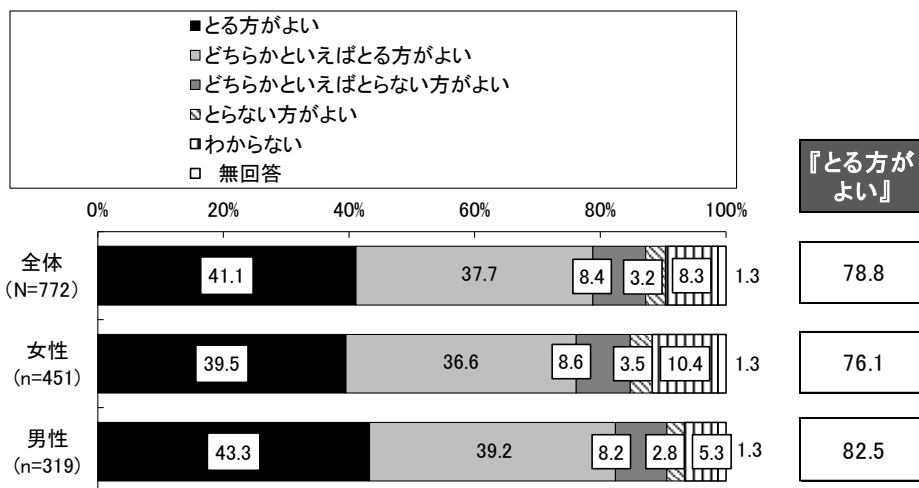
■図表4-10 ワーク・ライフ・バランスのための条件整備（上位7位）[全体、性別]



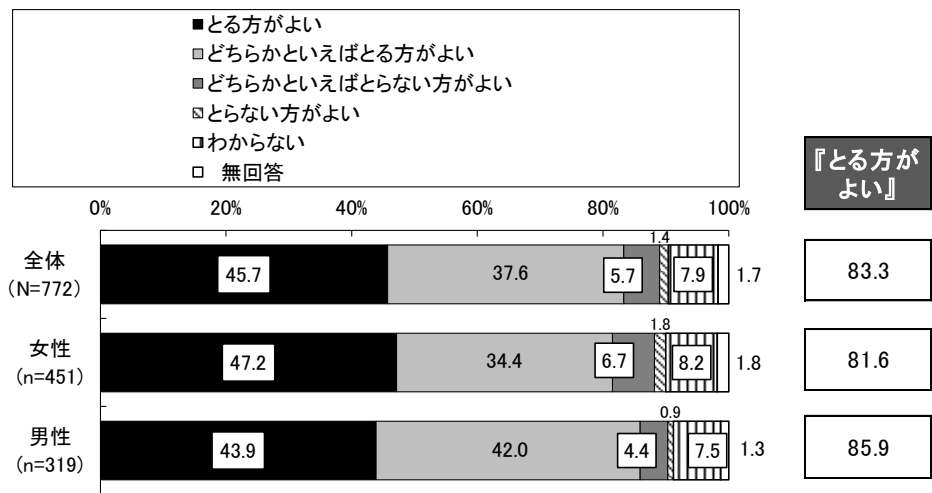
資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

■図表4-11 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男性の育児休業の取得

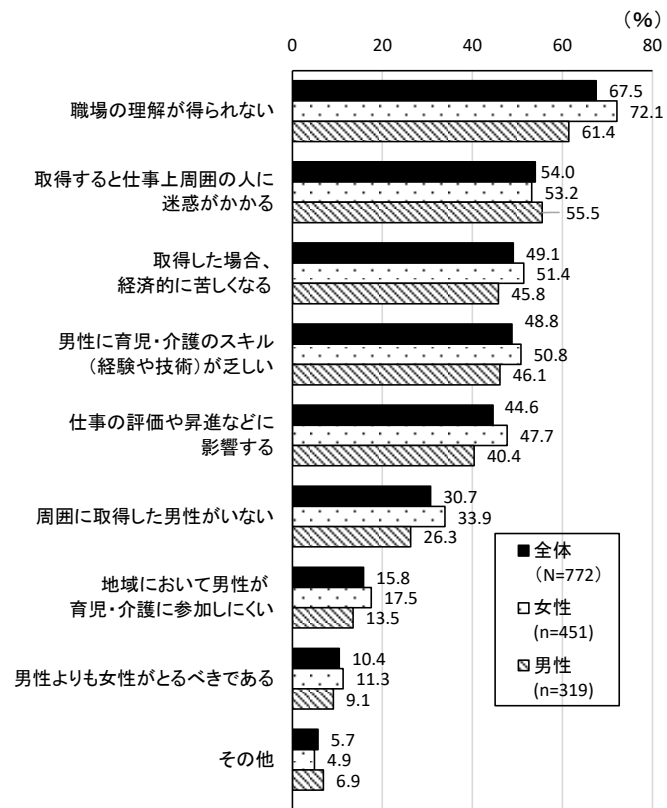


②男性の介護休業の取得



資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

■図表4-12 男性の育児休業・介護休業取得率が低い理由〔全体、性別〕



資料：令和2年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

基本方向2 生涯を通じた健康管理への支援

現状と課題

心身ともに生涯を通じて健康であるためには、**性別やライフステージに応じた健康づくりの取組が重要です**。性別に応じた健康づくりの取組が重要となります。性別によってかかりやすい病気の状態が異なるなど、生涯を通じた健康の保持のためには、個人のライフステージに応じた健康づくりの取組が必要です。

女性の場合、妊娠・出産、更年期など男性とは異なる健康上の問題に直面することがあり、男性は、食事や喫煙、飲酒など生活習慣に起因する疾患を有する人が多い傾向がみられます。

女性の場合は妊娠や出産など、生涯を通じて男性とは異なった健康上の問題に直面することがあります。男性の場合は、栄養管理についてパートナー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、日本では令和2(2020)年以降、男性の自殺者数は一時的な増減を繰り返しながらも、令和6(2024)年には13,635人と大きく減少しました。一方、女性は令和2(2020)年に急増した後も高止まりの状況が続き、令和4(2022)年には7,101人と高い水準を示しました。令和6(2024)年には6,482人とやや減少が見られるものの、令和元(2019)年以前の水準には戻っておらず、特に若年女性(10～20代)、被雇用者、無職・主婦層、学生・生徒での増加が目立ち、新型コロナウイルス感染症による生活環境の変化や社会的つながりの希薄化、非正規雇用や家事・育児負担の増大などが影響したと考えられます。2020年に男性の自殺者数は前年よりわずかに減少した一方、女性は935人増加し、総数としては11年ぶりに増加しました。特に若年女性(10～20代)、被雇用者、無職・主婦層、学生・生徒で増加が目立ち、新型コロナウイルス感染症による生活環境の変化や社会的つながりの希薄化、非正規雇用や家事・育児負担の増大などが影響したと考えられます。近年は、妊娠中や産後の女性の自殺も見られ、心身のサポート体制の充実が求められています。

また、日本では女性に比べて男性の自殺者数が多くなっていますが、令和2(2020)年においては、10年連続で自殺者数が減少していたなか、女性の自殺者数が大きく増加しており、新型コロナウイルス感染拡大の影響が女性に強く表れていることが指摘されています。

近年、性犯罪に関する刑法改正や人工妊娠中絶を外科的な処置をせずに薬で行う「経口中絶薬」の承認に向けた議論の中で、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)や「性的同意」の問題が注目されています。

本市では、妊娠期から出産後までの一貫した健康支援を行っています。また、健康診査の受診率向上をめざして、**血圧や骨密度測定や、体脂肪率や筋肉量、基礎代謝量を測定するInBody等の健康測定や健康講話を地域で**体組成計測定などの独自の事業を実施するなど、生活習慣病予防防止に取り組んでいます。また市内の看護大学と連携し、男性の**育児**参加意欲を高めるような健康教育を実施しています。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。

これらの取組を引き続き推進し、性別やライフステージに配慮した健康づくりを支援します。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等によるを実施し、生命や健康を**守るための**脅かす問題に関する情報提供や啓発を進めます。

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)については、女性の人権のひとつとして理解を深める必要があります。市民への意識啓発や情報提供を積極的に行い、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)や性的同意についての市民の理解を図る取組を推進します。

基本施策（１）生涯を通じた健康の保持・増進施策の推進

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
44	女性のライフステージに応じた健康対策、母子保健対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○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推進します。 	A	子ども家庭 センター 健康介護課
45	男女の心身の健康保持のための支援及び情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○性感染症等について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計画的・系統的に学習する機会を提供し、防止に努めます。 ○「いのちを支える自殺対策計画」に基づき、相談機関の情報提供や市民へのゲートキーパー研修など自殺防止に向けた取組を推進します。 	A	健康介護課 子ども家庭 センター 青少年育成課 学校教育課 福祉課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本施策（２）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）の理解促進

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
46	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)に関する情報及び学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ○性や子どもを産むことについて本人の意思が尊重され、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利である「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)」について、セミナーや情報誌等により啓発し、市民への意識の浸透を図ります。 ○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。 	A	子ども家庭 センター 学校教育課 人権センター

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

基本目標 IV

あらゆる暴力の根絶

基本方向1 あらゆる暴力の根絶と被害者支援

現状と課題

市民意識調査によると、DVの被害経験について、性的暴力と精神的・経済的暴力について、女性の経験率が高くなっています。また、身体的暴力についても、統計的な有意差はみられないものの、女性の数値がやや高くなっています。DVの被害を受けた人では、「相談しなかった」が男性で7割強、女性で5割台半ばに上り、相談した場合でも、相談相手は「家族や親せき」と「友人・知人」がほとんどで、公的機関や専門機関に相談した人は非常に少なくなっています。(14頁、図表2-10、61頁、4-13参照)

また、事業所でのセクハラに対する取組については、「男女雇用機会均等法」で事業主の措置義務が規定されているにもかかわらず、「必要性を感じていない」が24.3%に上り、また「必要性は感じているが、取組は進んでいない」が10.5%みられるなど、法律で定められた義務が果たされていないケースがみられます。(19頁、図表2-17参照)

本市においては、**大学生**高校生等を対象にデートDV防止講座を実施しています。今後も、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するとともに、関係機関との連携を図りながら、講座の開催等、啓発の充実に努めます。

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が必要です。「こが女性ホットライン」など相談窓口について、被害を受けた女性が相談しやすい環境づくりや、相談カードの設置、配布など、相談窓口の周知に努めます。

庁内での連携を図るための古賀市DV対策庁内ネットワーク会議を定期的に行い、庁内連携を強化するとともに庁外の関係機関との連携を図ります。

「セクハラ」をはじめとするさまざまなハラスメントは、働く人の意欲を削ぐものであり、事業所に対し、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ます。

性暴力防止については、県が設置する「性暴力被害者センター・ふくおか」等の相談支援窓口についての情報提供に努めるとともに、性暴力の防止と被害者への支援について、市民への啓発を行います。

基本施策(1) 配偶者等からの暴力根絶に向けた取組

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
47	DV(デートDVを含む) 防止に向けた啓発及び 研修会の開催	<ul style="list-style-type: none"> ○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、市民の理解を図ります。 SNS など、若い世代や加害者意識のない層にも届く効果的な手法を積極的に活用し、DV 防止意識の向上に努めます。 ○大学生・中学生・高校生を対象とした「デートDV」防止講座を開催し、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。 ○中学生・高校生へのデート DV 防止に関する意識づけについては、学校等が実施する適切な啓発活動の状況を継続的に把握し、必要に応じて情報提供や協力等の支援を行います。 ○職員の人事研修に取り入れて問題意識の啓発に努めます。 	A	人権センター 学校教育課 人事秘書課
48	DV相談機能(女性ホットライン等)の周知	○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	子ども家庭 センター 人権センター 福祉課 関係各課
49	DV被害者支援体制の 整備と連携強化	<ul style="list-style-type: none"> ○関係各課及び医療関係者、警察、人権擁護委員、県女性相談所、配偶者暴力相談支援センター等の関係機関と連携を図り、被害者の迅速な保護と適切な支援を行います。 ○被害者の自立に向けて、生活支援を行います。 	A	子ども家庭 センター 人権センター 福祉課 関係各課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

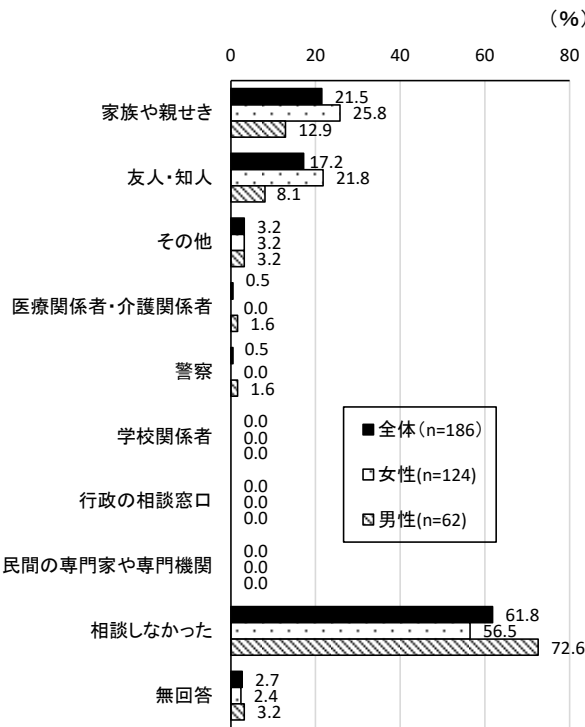
基本施策(2) 性暴力及びセクハラ・パワハラ等のハラスメントの防止

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
50	セクハラ・パワハラ等の あらゆるハラスメントを 防止する環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ○あらゆる暴力を容認しない社会環境を醸成し、安全安心なまちづくりを推進していきます。 ○暴力根絶の活動をしている民間グループと連携した取組を行います。 ○職員研修のテーマに取り上げて職員へのハラスメント防止について啓発します。 ○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 商工政策課 人事秘書課 学校教育課 関係各課
51	性暴力の防止と被害者 への支援	<ul style="list-style-type: none"> ○性暴力の防止と被害者への支援について、市民へ啓発します。 ○性暴力被害者支援センター・ふくおか等関係機関の情報提供を行います。 	A	総務課 人権センター 子ども家庭 センター 関係各課

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

《参考データ》

■ 図表 4－13 DV被害経験のある人の中でどこかに相談した人の相談先〔全体、性別〕



資料：令和２年度「古賀市男女共同参画社会に関する市民及び事業所意識調査」

基本目標 V

性別にとらわれない
多様な生き方の尊重

基本方向1 性の多様性への理解促進

現状と課題

本市では、市民一人ひとりが互いに尊重し、多様性を認め合い、誰もが心豊かに自分らしく生きていける「いのち輝くまちこが」の実現をめざしています。その実現に向けて、令和2（2020）年4月から「パートナーシップ宣誓制度」、さらに令和3（2021）年7月からパートナーシップ宣誓をされた方の子どもも家族として証明する「ファミリーシップ宣誓制度」の運用を開始しています。

「パートナーシップ宣誓制度」は、令和3（2021）年4月現在で、全国103の自治体に広がっています。その後急速に普及が進み、令和7（2025）年5月時点では約530自治体に導入され、その人口カバー率は92.5%超に達しています。また、令和3（2021）年3月には札幌地方裁判所が、同性婚を認めないことは違憲」との判決をはじめ、その後も高等裁判所において、同性婚を認めない現行法は憲法違反との判断が相次いでいます。

東京高裁（令和6（2024）年10月）、福岡高裁（令和6（2024）年12月）、名古屋高裁（令和7（2025）年3月）など、多くの高裁が「違憲」との判断を示しており、国会に対する強い立法的な働きかけとなっています。

性自認や性的指向のあり方は非常に多様であり、それらを理由とした差別や社会生活における障壁があってはなりません。性のあり方には人の数だけバリエーションがあるとされており、それぞれの人にとっての「当たり前」を受け止め、尊重しあうことが大切です。

市民が性の多様性を正しく理解できるよう、学校、家庭、地域などを対象に、啓発を推進します。「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度」については、引き続き制度の実施および周知を進めるとともに、市内の医療機関や事業所等に向けて、制度の理解と協力を働きかけます。

基本施策（1）性の多様性への理解促進

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
52	多様性を認め合う意識 啓発の推進	○性の多様性を正しく理解するための講演 会等を行います。 ○学校生活において多様な性に関する理 解促進の取組を行います。	B	人権センター 学校教育課 子ども家庭 センター （保育所） 関係各課

53	パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度の取組	○多様な生き方、多様な家族のかたちを応援する取組を行います。	B	人権センター
----	--------------------------	--------------------------------	---	--------

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

計画の推進

現状と課題

ジェンダー平等に関する施策は、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、「男女平等基本条例」の理念を市政の基礎におき、庁内推進体制を充実させることが必要です。そのためには、全ての市職員がジェンダー平等の視点を理解し、施策や事業に反映させることが必要です。

「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「古賀市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。

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。

「男女平等基本条例」に則り、庁内推進体制を適切に整備・維持し、庁内での連携を推進すると同時に、市民団体等との共働及び事業所との連携を、積極的に進めていきます。また、職員に対する研修を実施しジェンダー平等への理解促進と施策への反映に努めます。

ジェンダー平等に関する事業の成果を把握するために、今後も定期的に市民意識調査及び事業所意識調査を実施するとともに、施策の年次の実施状況について「古賀市男女共同参画審議会」による評価・提言を真摯に受け止め、その内容や方向性を意識して、次年度以降の事業に反映させ、より実効性の高い事業推進に努めます。受けながら、事業を推進していきます。

本計画に関しては、社会経済情勢の変化や法改正などに対応して必要に応じた見直しを適宜行います。「男女平等基本条例」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。

(1) 庁内推進体制の機能強化

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
54	古賀市男女共同参画行政推進本部の運営	○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	人権センター
55	古賀市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古賀市男女共同参画推進委員会を必要に応じて開催します。 ○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	人権センター

56	古賀市男女共同参画審議会の運営	○古賀市男女共同参画審議会において、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について点検し評価を行います。	A	人権センター
No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
57	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	人事秘書課 人権センター

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

(2) 市民団体等との共働及び事業所との連携

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
58	市民団体等との共働による推進	○男女共同参画に賛同する市民団体等との共働による取組を行います。	A	人権センター

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

(3) 計画の見直し

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
59	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	人権センター
60	市民・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・事業所意識調査を実施します。	A	人権センター

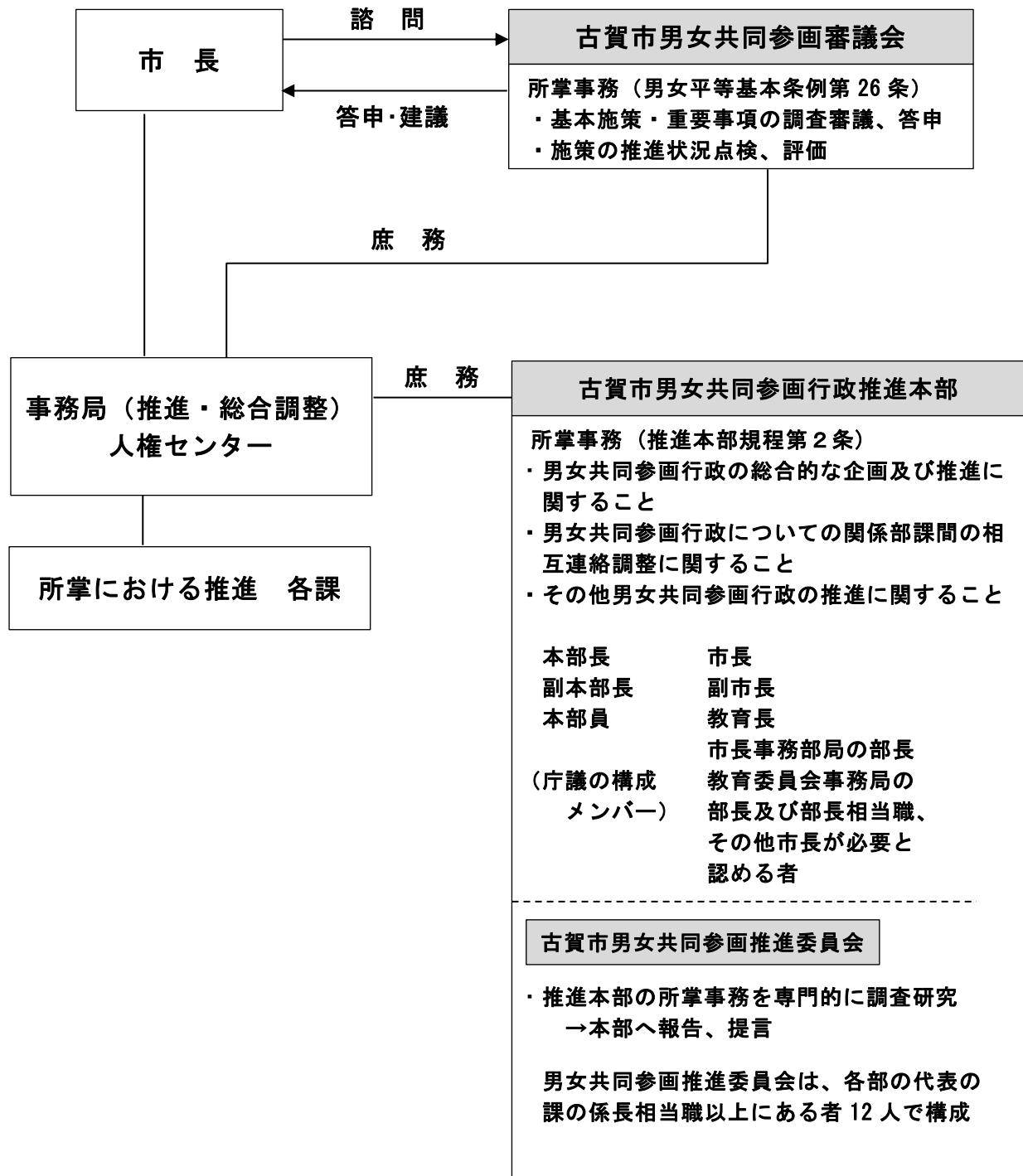
A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

(4) 制度に対する苦情の申し出

No.	具体的施策 (実施計画)	事業内容	実施 区分	担当課
61	制度に対する苦情の申し出への対応	○「男女平等基本条例」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	人権センター

A：継続・拡充するもの B：新たに定めたもの

(5) 古賀市男女共同参画に関する推進体制



計画の成果指標

基本 目標	活動指標・成果指標	現状 (令和6年度)	目標 (令和13年度 までに)	担当課
I	男女共同参画に関する記事の掲載回数	20回	25回	人権センター
I	男女共同参画啓発事業開催数	4回	12回	人権センター
I	男女共同参画啓発事業参加者数	169人	1000人	人権センター
II	審議会等における女性登用率	46.0%	50.0%	人権センター
II	「女性人財リスト」登録数	10人	35人	人権センター
II	市の行政区長・行政隣組長における女性の割合	28.3%	30.0%	まちづくり推進課
II	※市の係長以上の役職に占める女性職員の比率	40.0%	40.0 33.0%以上 (令和117年度)	人事秘書課
II	※市の男性職員の育児休業取得率	100.0%	100.0 50.0% (令和117年度)	人事秘書課
II	事業所、商工自営業主への研修実施数	1回	2回	商工政策課
II	家族経営協定締結数	28件	30件	農林振興課
II	女性農業委員数	2人	3人	農林振興課
II	家事技術支援講座回数	6回	63回	生涯学習推進課
III	子育て応援宣言企業数	56社	60社	人権センター
III	ライフプランニングに関する研修会実施数	4回	3回	生涯学習推進課
IV	DV（デートDV）防止講座実施数	1回	3回	人権センター
V	性の多様性に関する講演会等実施数	4回	641回	人権センター

※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

計画の期間（令和7年度～11年度）

女性職員の活躍に向けた数値目標及び取組内容

- 市の係長以上の役職に占める女性職員の比率
- 市の男性職員の育児休業取得率