

第1部

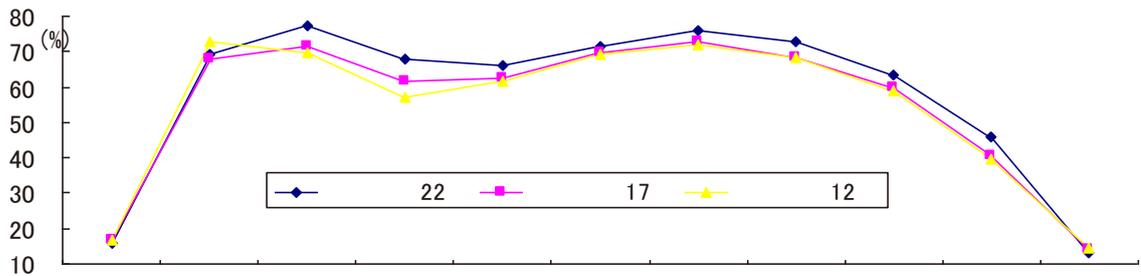
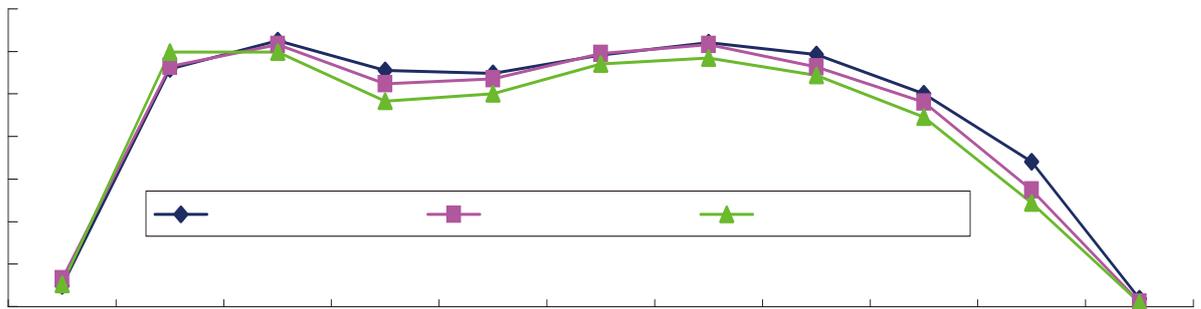
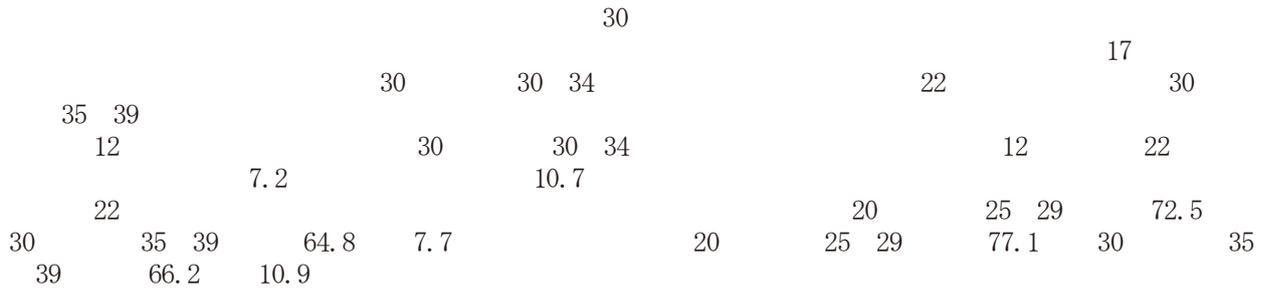
福岡県における 男女共同参画の現状

福岡県における男女共同参画の現状

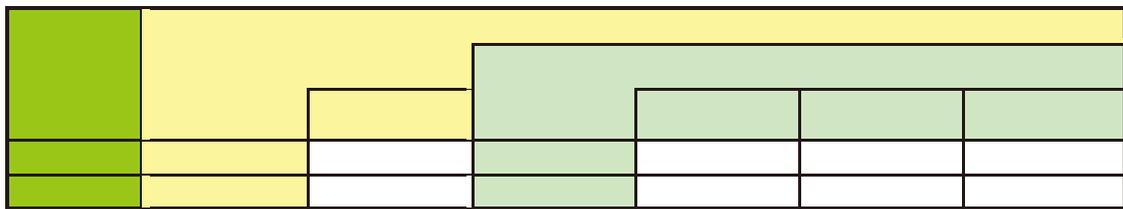
福岡県における男女共同参画の現状

女性の年齢階級別労働力率

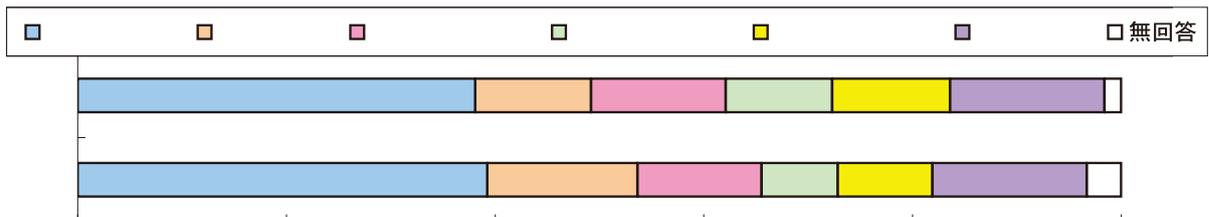
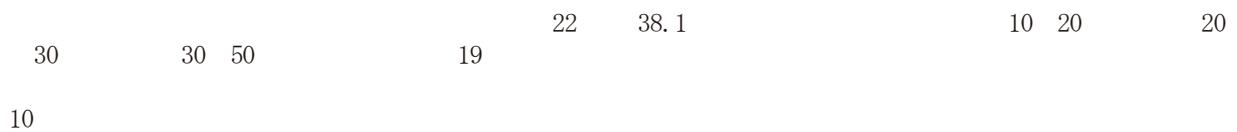
出産・育児による離職を示す『M字カーブ』の底は上昇継続中



事業所における管理職に占める女性の割合 **課長級以上は12.3% 管理職女性割合は増加**



事業所における女性管理職（係長以上）の登用状況 **依然、女性管理職がいない事業所が約4割**



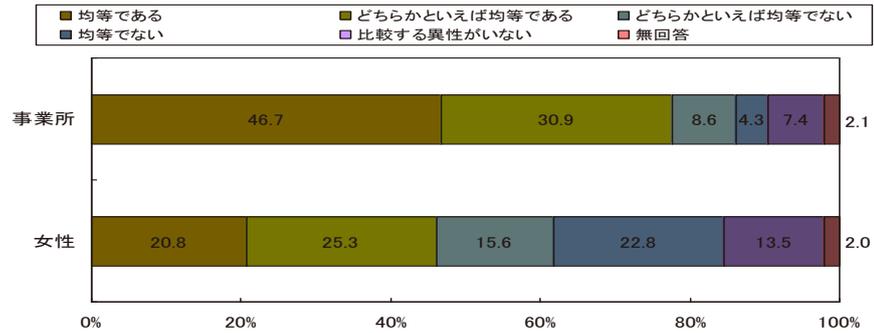
事業所と従業員の男女の取扱いに対する意識

昇進・昇格の『不平等感』 女性は38.4%

職場における男女の取扱いについて、女性従業員の『不平等感』（「均等でない」、「どちらかといえば均等でない」の計）は「昇進・昇格」で38.4%、「仕事の内容・分担」で、29.6%となっている。一方、雇用管理をする事業所はそれぞれ12.9%、14.7%と低く、女性従業員との意識のずれがみられる。

また、女性の年齢別で見ると、「昇進・昇格」では、『均等感』（「均等である」、「どちらかといえば均等である」の計）は若年層で高くなっているが、40歳代と50歳代では『不平等感』が『均等感』を上回っている。「仕事の内容・分担」では、若年層で『均等感』が高くなっている。

図表 特-9 事業所と従業員の男女の取扱いに対する意識（福岡県）

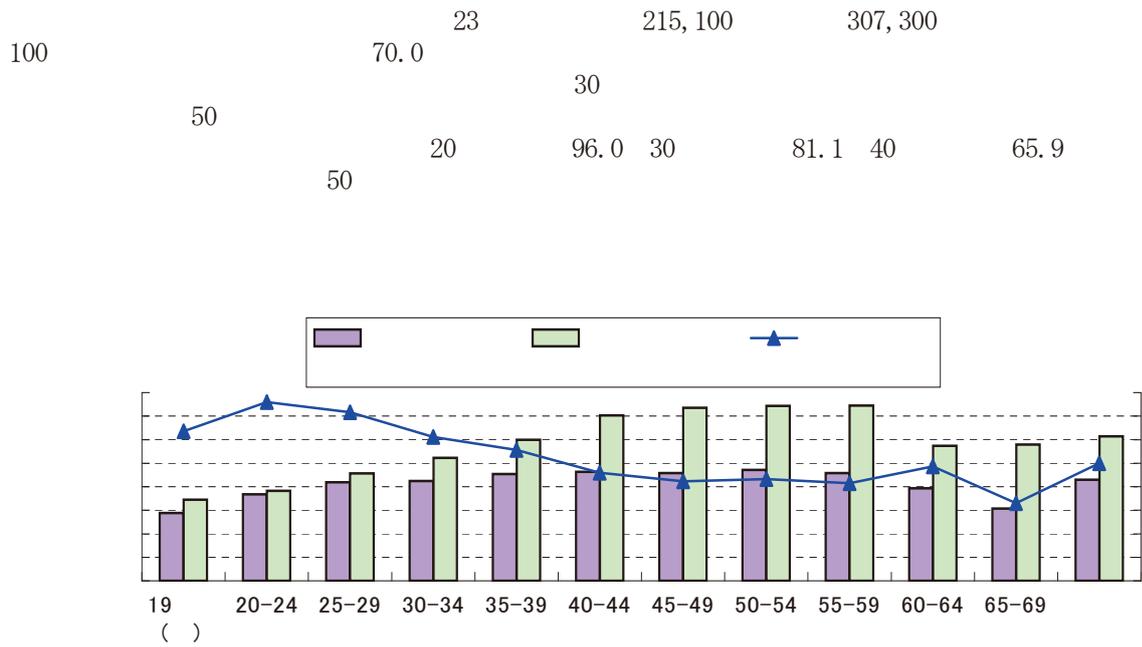


《年齢別（女性）》

昇進・昇格 女性	均等感			不平等感			比較する異性がいない	無回答
	均等感	均等である	どちらかといえば均等である	不平等感	どちらかといえば均等でない	均等でない		
20歳未満	80.0	20.0	60.0	20.0		20.0		
20～25歳未満	59.3	37.3	22.0	23.8	13.6	10.2	15.3	1.7
25～30歳未満	60.3	25.6	34.7	27.3	11.6	15.7	11.6	0.8
30～35歳未満	47.4	21.1	26.3	37.5	16.4	21.1	13.8	1.3
35～40歳未満	46.2	22.4	23.8	40.1	19.0	21.1	12.2	1.4
40～50歳未満	40.6	18.4	22.2	45.4	15.9	29.5	12.1	1.9
50～60歳未満	34.6	11.3	23.3	44.0	16.0	28.0	18.0	3.3
60歳以上	36.4	27.3	9.1	27.3	18.2	9.1	18.2	18.2
無回答	60.0	20.0	40.0	40.0		40.0		
全体	46.1	20.8	25.3	38.4	15.6	22.8	13.5	2

男女年齢階級別賃金と男女間賃金格差

女性の賃金は30代以降頭打ち



年齢階級	男性賃金 (円)	女性賃金 (円)	男女間賃金格差 (円)
19	143.9	172.3	23
20-24	183.8	191.5	70.0
25-29	209.4	228.5	20
30-34	212.2	261.5	96.0
35-39	226.6	299.8	30
40-44	231.4	351.2	81.1
45-49	229.2	367.9	40
50-54	235.4	371.9	65.9
55-59	228.7	372.2	70.0
60-64	196.6	286.6	70.0
65-69	153.4	289.4	70.0
合計	215.1	307.3	70.0

ふくおか女性いきいき塾

24



◇ 塾生

◇ 内容

(1) セミナー



G&S Global Advisors Inc.



2



NPO



10

(株)大和総研 調査本部 主席 研究員	河川 真理子 氏
(有)Branches 代表 取締役	権藤 光枝 氏
(株)福岡銀行 クオリティ統括部 主任調査役	深町 芳 氏
(医)寿芳会 芳野病院 理事長・院長	芳野 元 氏



(2) 課題研究

<p>(7) 目的</p> <p>202030 ④ 実現に向けて ～求められる次世代リーダー像</p> <p>調査方法</p> <p>(135) (6)</p> <p>NPO Will</p> 	<p>(8) 目的</p> <p>女性が輝けば企業も輝く ～活かしてありますか？企業の財産～</p> <p>調査方法</p> <p>8</p> 
<p>(9) 目的</p> <p>働くって楽しい♪ ～働き続ける女性たちに学ぶ5つの法則～</p> <p>調査方法</p> <p>(6)</p> 	<p>(7) 目的</p> <p>女性の再チャレンジ（再就職）への意識調査</p> <p>調査方法</p> <p>100</p> <p>KR</p> 

2020

30

24 8 4 NPO 18
○研究課題検討



9 15
○現状・課題分析

10 19

10 20
○中間とりまとめ



11 24 NPO
○中間報告会

2012



12 15
○結果分析・考察

25 1 19
○成果とりまとめ

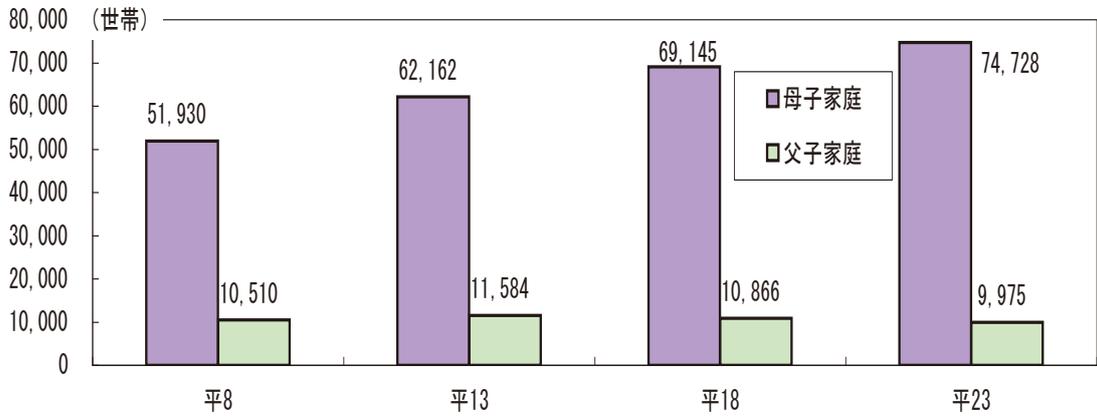
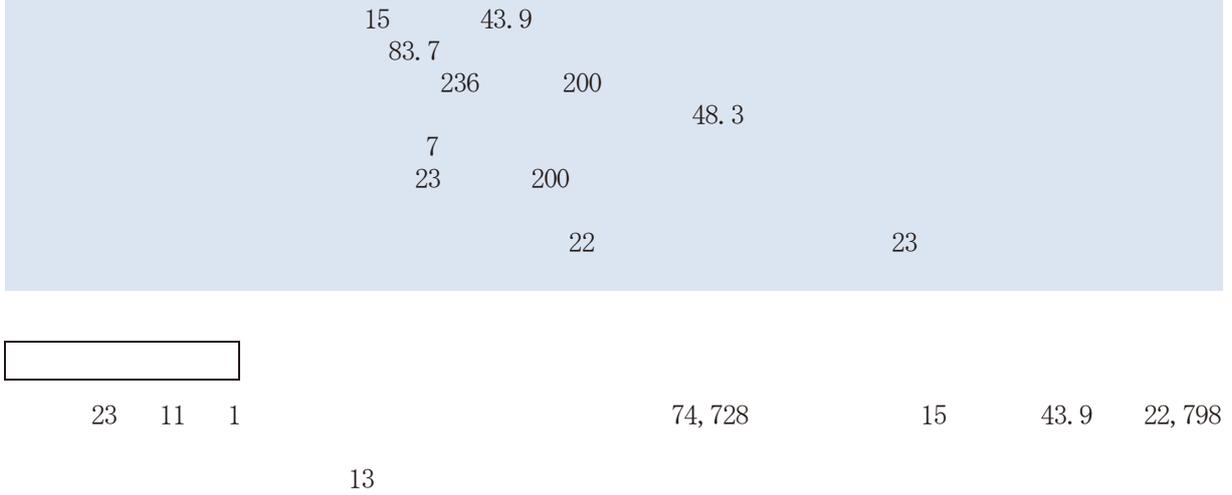
2 16
○成果報告会

(株)大和総研 調

河口真理子氏
権藤 光枝氏
篠崎 正美氏
中山 英敬氏
長尾 亜夫氏
松田 美幸氏
三好 一美氏
山田 信吾氏
芳野 元氏



本章のポイント



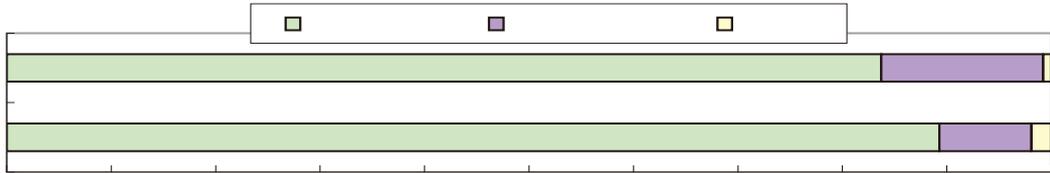
23 11 1



15.5

83.7
89.3

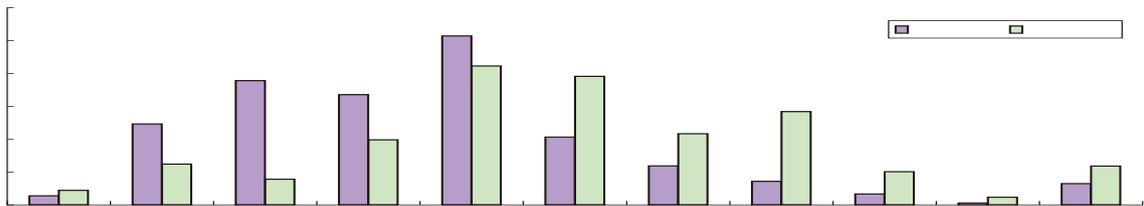
5.6



23



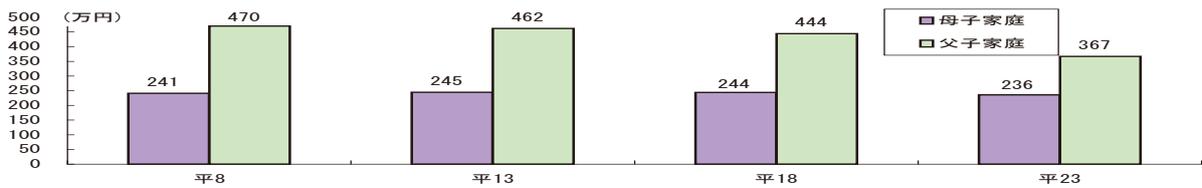
18.9 150 200 16.8 200 300 25.7 100 150
49.4 75.1 200
700 14.2 200 300 21.1 300 400 19.6 % 500



23



367 236 1.6 8 77



18

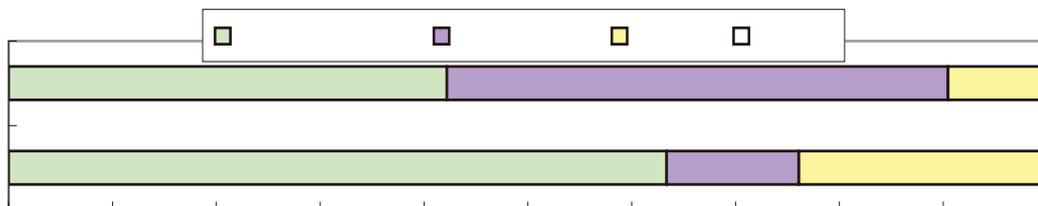
23



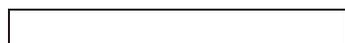
48.3

42.2

63.4
7



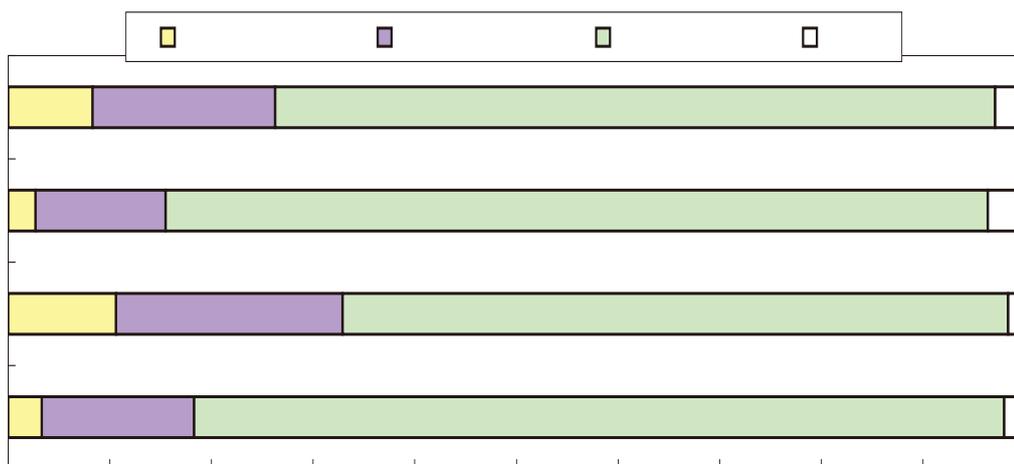
23



8.3

18.0

4 1 26.3



21

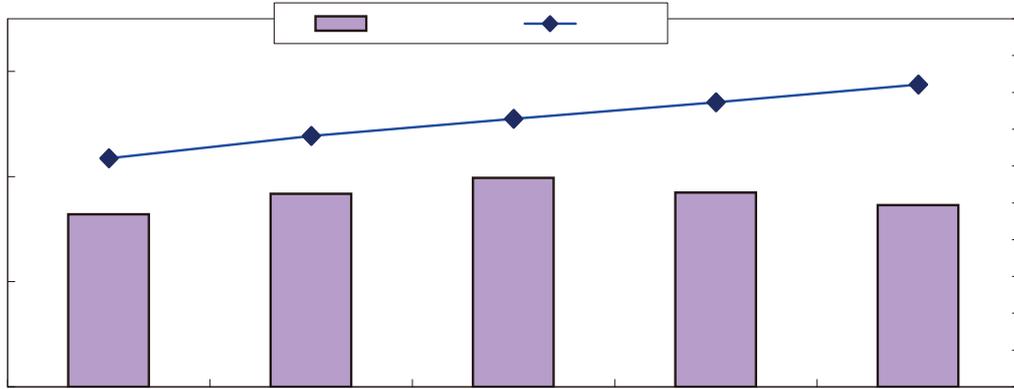
23

[]

23 82,099

4,765 6.2

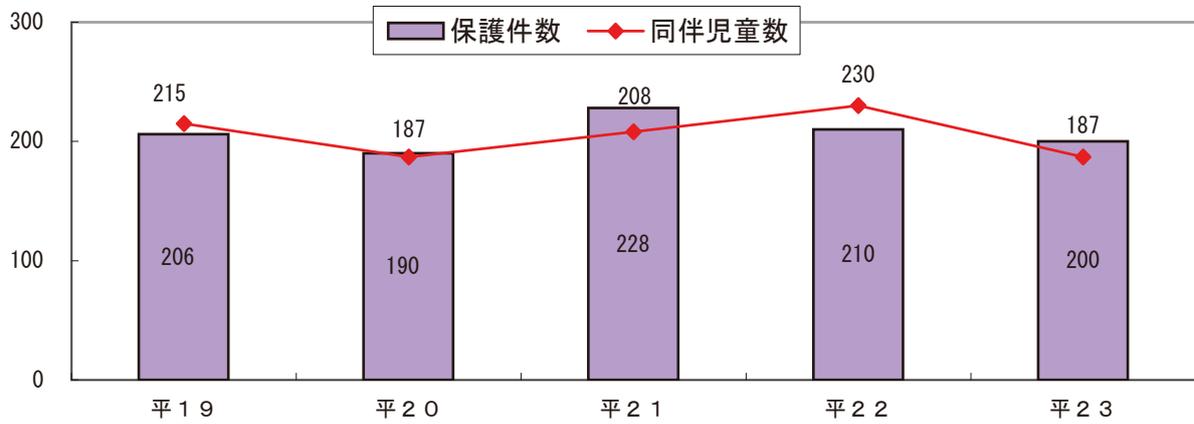
23 3,454 242



12 10 1 1

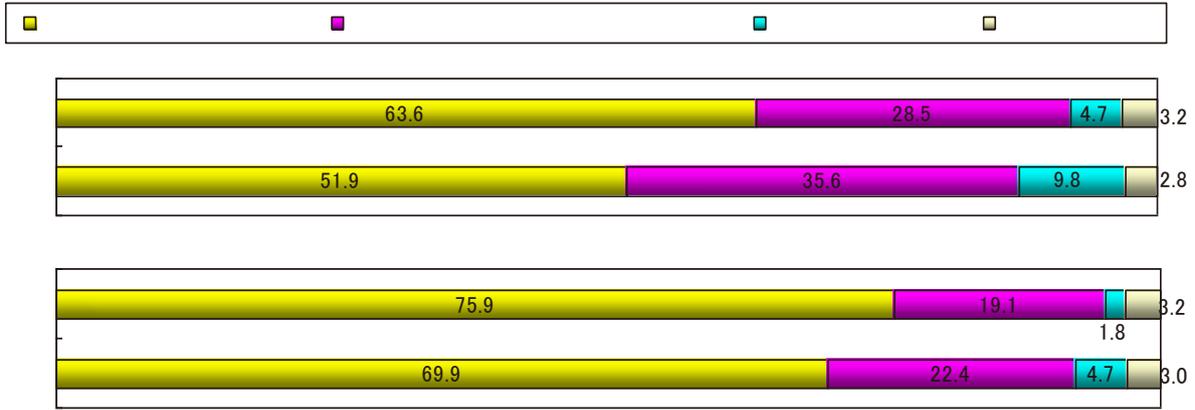
[]

23 200

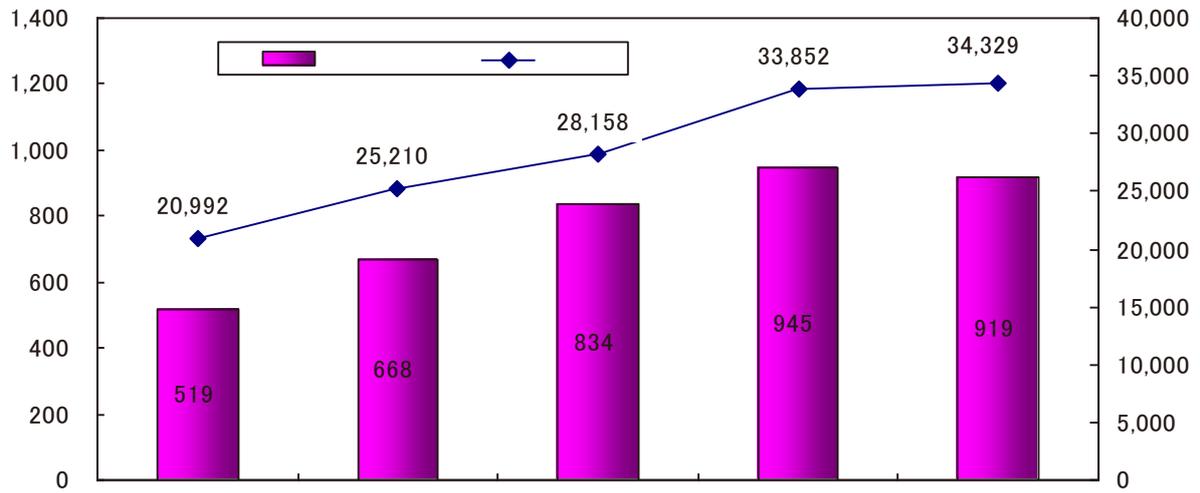


:

[]



[]

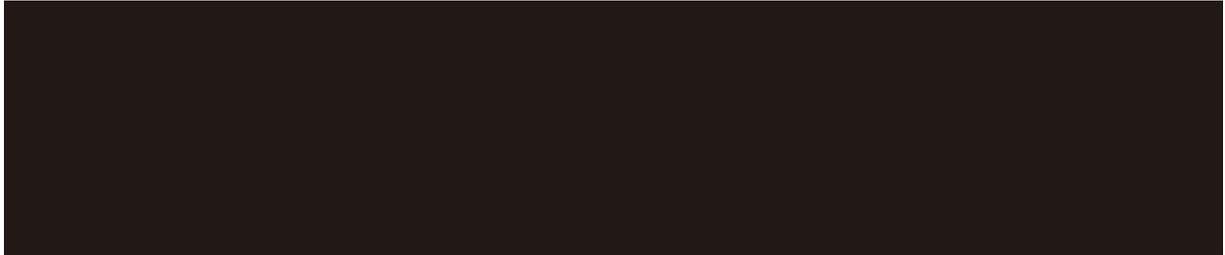


第2章 職場における男女の均等な機会と待遇の確保及び女性の安定就労の状況

就労とは、生活の経済的基盤を築くものであり、職場における男女の機会均等を実現することは、男女共同参画社会を実現していくうえできわめて重要である。

また、働く女性が増えている現在、職業生活と家庭生活を両立させるためには、企業をはじめとして社会全体による支援が必要である。

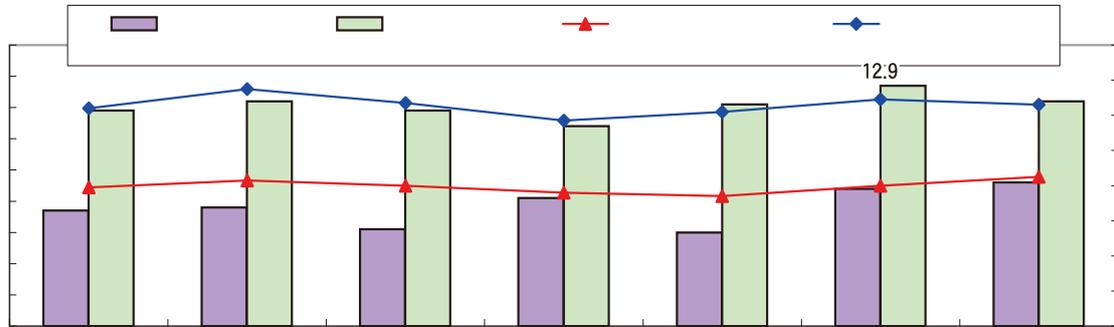
この章では、就労の場における女性の就労の実態や意識、雇用形態の状況、両立支援に係る意識、そしてワーク・ライフ・バランスの状況についてまとめている。



雇用者の平均年齢と平均勤続年数

福岡県の女性雇用者の平均年齢は39.6歳、男性雇用者は、42.2歳となっている。
平均勤続年数をみると、女性雇用者は8.5年で、男性雇用者の12.6年と比較すると4.1年短い。

図表 2-2 雇用者の平均年齢と平均勤続年数（福岡県）



注) パートタイマー労働者を含まない。

備考：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「労働力調査」

毎月決まって支給する給与額

福岡県における毎月決まって支給する給与額は、平成23年で女性226,500円、男性336,600円である。男性の給与水準を100とした場合の女性の給与は、67.3で、近年ほぼ横ばい傾向であるが、H22年と比べると1.6ポイント減少となっている。

なお、全国平均と比較すると、男女ともに給与額では下回っており、男女間格差は、H22年までは全国を上回っていたが、平成23年は全国の69.1より1.8ポイント下回っている。

図表 2-3 毎月決まって支給する給与額（福岡県・全国）

（単位：円）

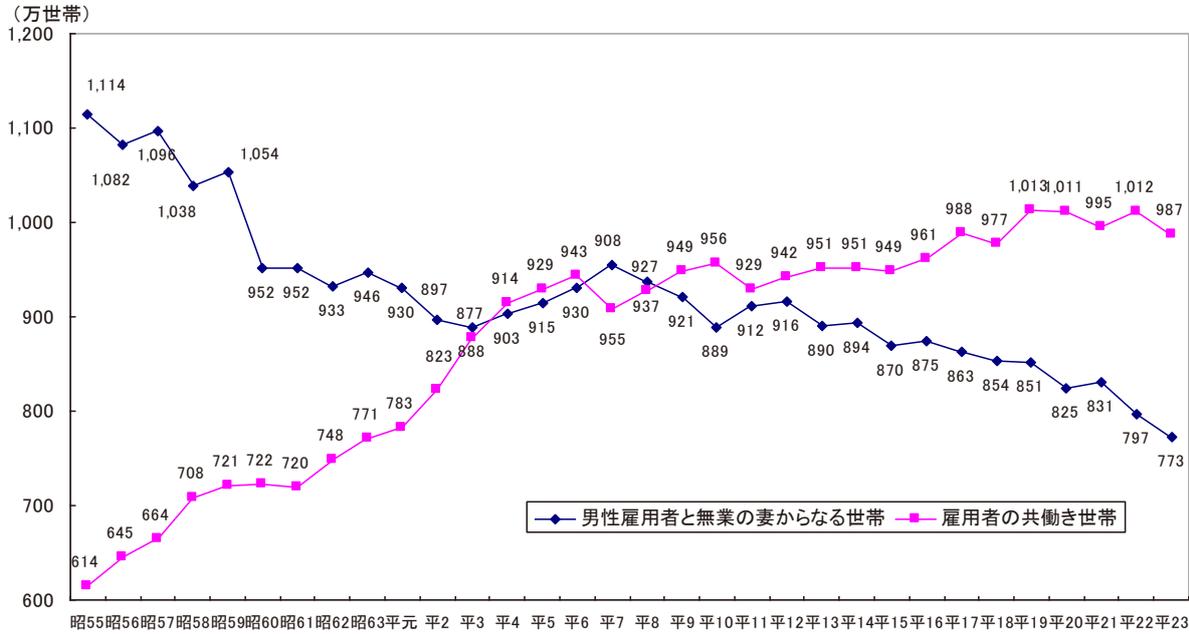
年	性別	毎月決まって支給する給与額		女性給与水準(男性100)
		福岡県	全国	
2014	女性			
	男性			
2015	女性			
	男性			
2016	女性			
	男性			
2017	女性			
	男性			
2018	女性			
	男性			
2019	女性			
	男性			
2020	女性			
	男性			
2021	女性			
	男性			
2022	女性			
	男性			
2023	女性			
	男性			

備考：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」「労働力調査」

共働き等世帯数

夫婦ともに雇用者となっている共働き世帯は、増加傾向にあり、男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯は減少している。

図表 2-4 共働き等世帯数 (全国)



※平成23年の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

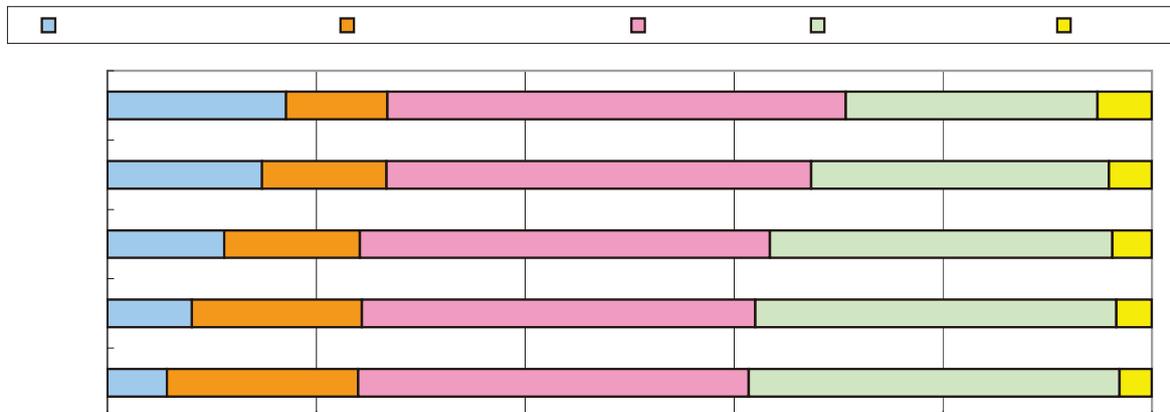
備考：総務省「労働力調査」

第1子出産前後の就業変化

第1子の妊娠が半明した時点で就業している女性（「就業継続（育休利用）、就業継続（育休なし）及び出産退職の計」は70.7%となっており、年々増加傾向にあるものの、依然として43.9%（就業していた女性の約6割）は出産退職しており、こちらも年々増加傾向にある。

出産後も就労を継続しているのは26.8%で、育児休業を取得して就業継続しているのは17.1%となっており、年々利用者が増加している。

図表 2-5 第1子出産前後の就業変化 (全国)

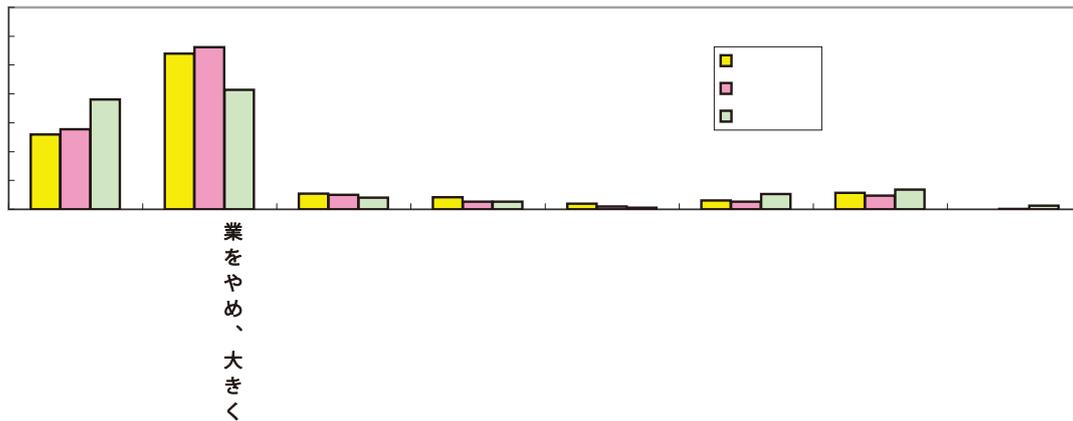


備考：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年）

女性が職業をもつことについての意識

一般的に女性が職業をもつことについて、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(41.4%)と「ずっと職業をもっている方がよい」(38.0%)の2つの意見に大別された。平成11年からの10年間でみると、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が10ポイント以上減少し、「ずっと職業をもっている方がよい」が10ポイント以上上昇しており、「職業中断・再就職型」から「就業継続型」へと移行してきている。

図表 2-6 女性が職業をもつことについての意識 (福岡県)



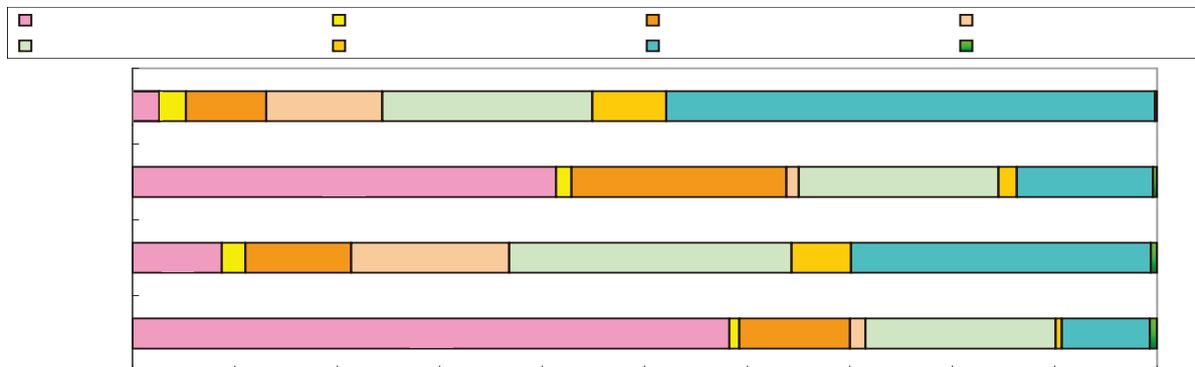
備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」

生活の中での時間の使い方 (希望・現実)

生活の中で、仕事・家事(育児)・プライベートな時間(趣味など)の優先度を尋ねた結果、女性の希望では「仕事・家事・プライベートを両立」(47.5%)が最も高く、次いで「仕事とプライベート優先」(20.4%)、「プライベートな時間優先」(11.3%)と続いているが、現実には、「仕事優先」(41.4%)に次いで、「仕事と家事優先」(21.0%)、「仕事とプライベート優先」(19.5%)となっており、「仕事・家事・プライベートを両立」は13.3%と、希望とのギャップが大きい。

男性の希望では「仕事・家事・プライベートを両立」(29.2%)が最も高く、これに「仕事とプライベート優先」(27.5%)、「プライベートな時間優先」(15.4%)が続いているが、現実には、「仕事優先」(58.3%)に次いで、「仕事とプライベート優先」(18.6%)、「仕事と家事優先」(10.8%)となっており、「仕事・家事・プライベートを両立」は8.6%と、こちらも希望とのギャップが大きくなっている。

図表 2-7 生活の中での時間の使い方・希望と現実 (福岡県)



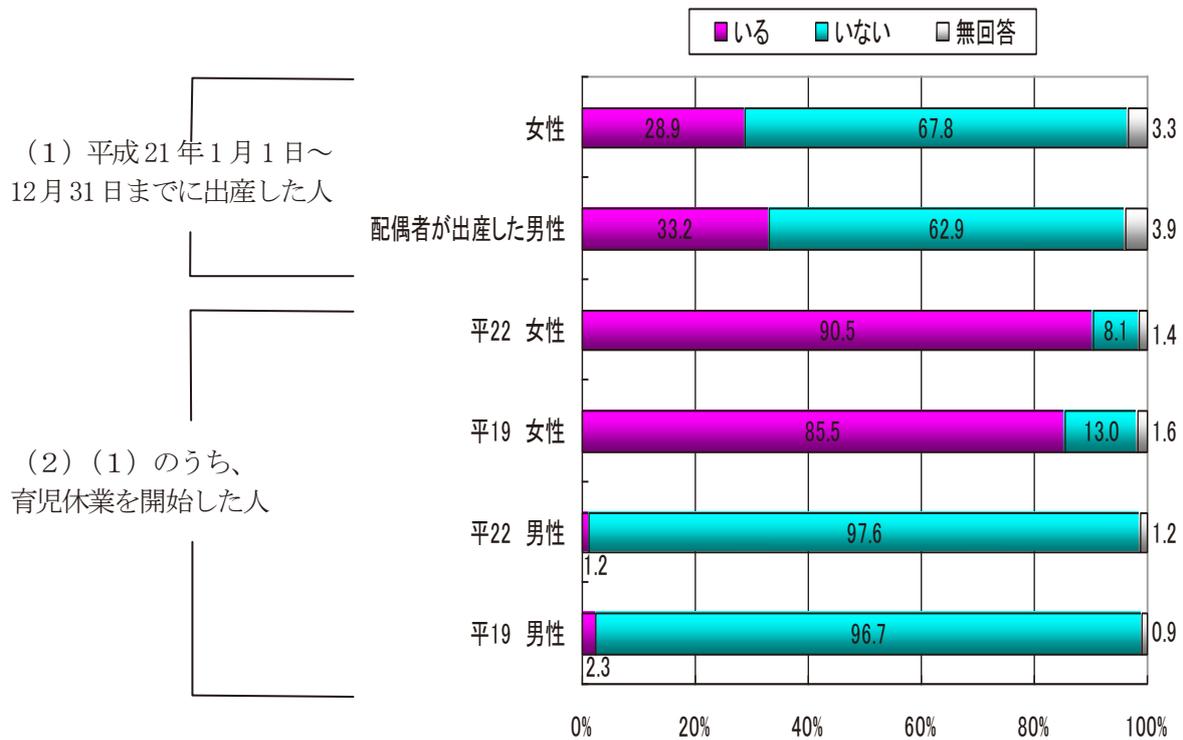
備考：福岡県「雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査」(平成22年度)

育児休業制度の利用状況

平成22年の調査では、平成21年に女性で出産した人が「いる」事業所は28.9%、配偶者が出産した男性が「いる」事業所は33.2%であった。そのうち育児休業を開始した人が「いる」事業所は、女性が90.5%、男性が1.2%であった。(図表2-11)

女性の出産者に占める育児休業取得率は89.6%と、平成19年よりも1.4ポイント上昇している。男性では平成19年の取得者は0.5%だったが、平成22年には0.7%となっている。(図表2-9)

図表2-8 育児休業制度の利用状況(福岡県)



図表2-9 育児休業の取得者数及び復職者数(福岡県)

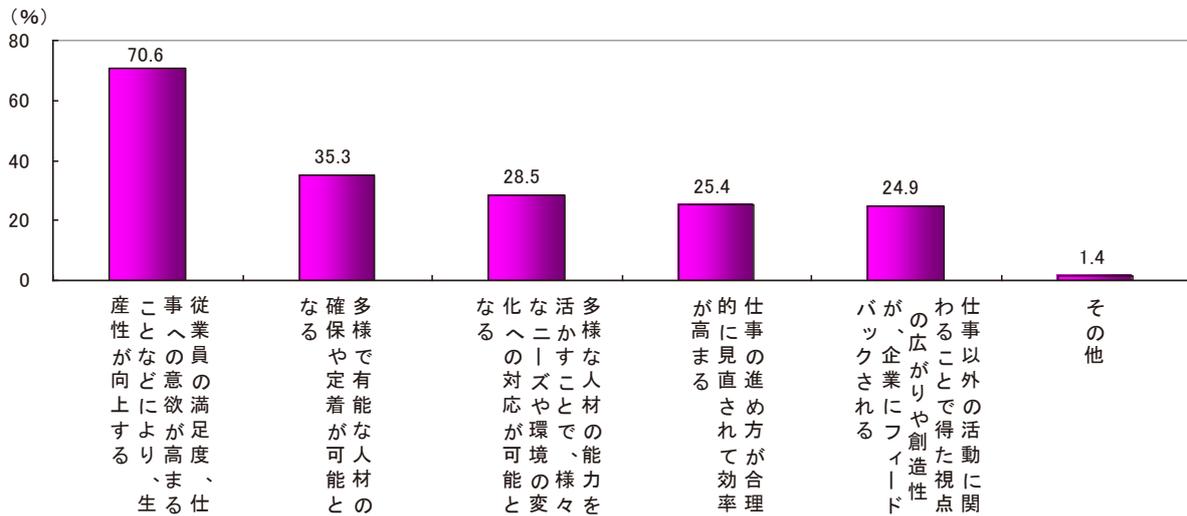
	女性	男性
(1) 平成21年1月1日～平成21年12月31日までに出産した人 ※男性は配偶者が出産した人数	357	593
(2) (1)のうち育児休業を開始した人 (平成22年12月31日までに育児休業を予定している人を含む)	320	4
(3) 平成21年1月1日～平成21年12月31日までに育児休業を終了した 従業員のうち、復職した人	267	5
(4) 平成21年1月1日～平成21年12月31日までに育児休業を終了した 従業員のうち、復職予定であったが退職した人	33	2
育児休業取得率 [(2) / (1)]	89.6%	0.7%
前回調査(平成19年度)における育児休業取得率	88.2%	0.5%

備考：福岡県「雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査」(平成22年度)

事業所が仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む理由

「ワーク・ライフ・バランス」推進に取り組む必要があると考える事業所に、その理由を尋ねたところ、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」という回答が7割以上に上った。

図表 2-10 事業所が仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組む理由（福岡県）



備考：福岡県「雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査」（平成22年度）

事業所における仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に必要な取り組み

事業所における仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に必要な取り組みは、「仕事の進め方や内容の見直し」の60.2%が最も高く、次いで「複数の仕事をこなせる人材の育成」41.5%が続いている。これに「職場風土の改革」が33.6%で、「仕事や人の合理的な配分が可能で柔軟な組織づくり」と「経営者の意識改革」がともに31.4%と組織としての対応が必要とされている。

図表 2-11 事業所における仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）に必要な取り組み（福岡県）



備考：福岡県「雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査」（平成22年度）

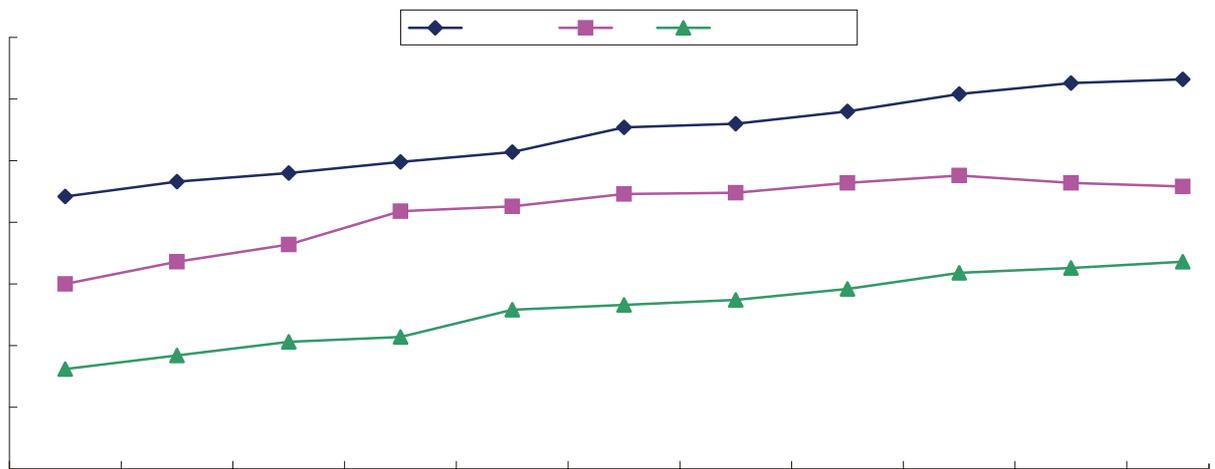
本章のポイント

PTA

9.5

4 14 32.1% 24 41.6% 10

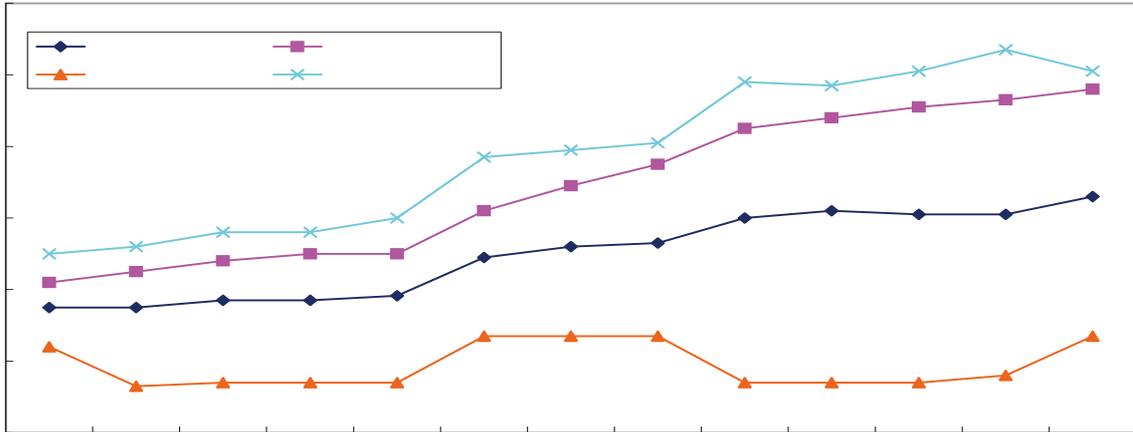
14 18.1% 24 26.8% 8.7



24					
	92	92	1,317	548	41.6
	1,615	1,319	19,788	5,307	26.8
	957	850	12,914	3,829	29.6
	658	469	6,874	1,478	21.5

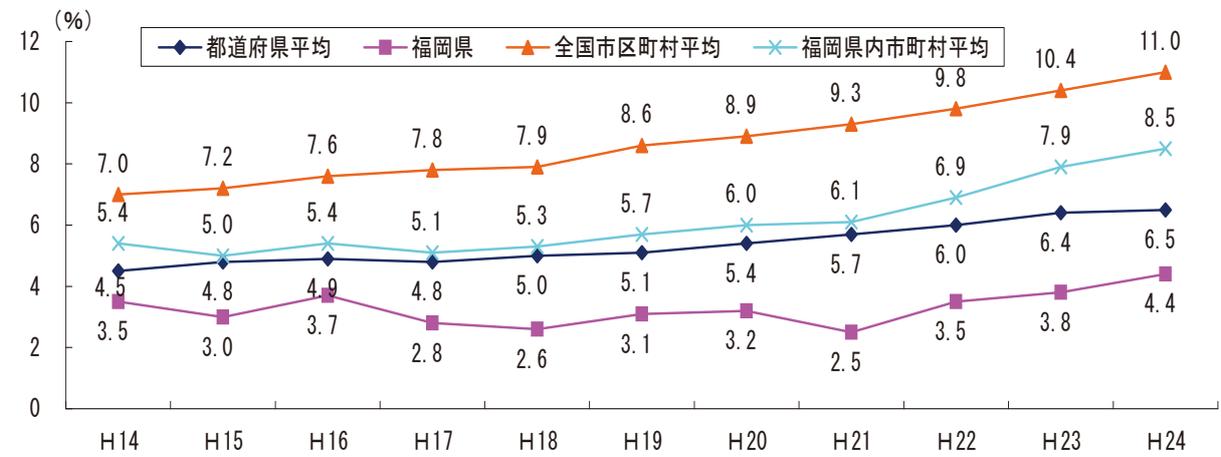
福岡県

8.6 3.9 23 12 4.7
 11.6 0.5 23 12 12.1

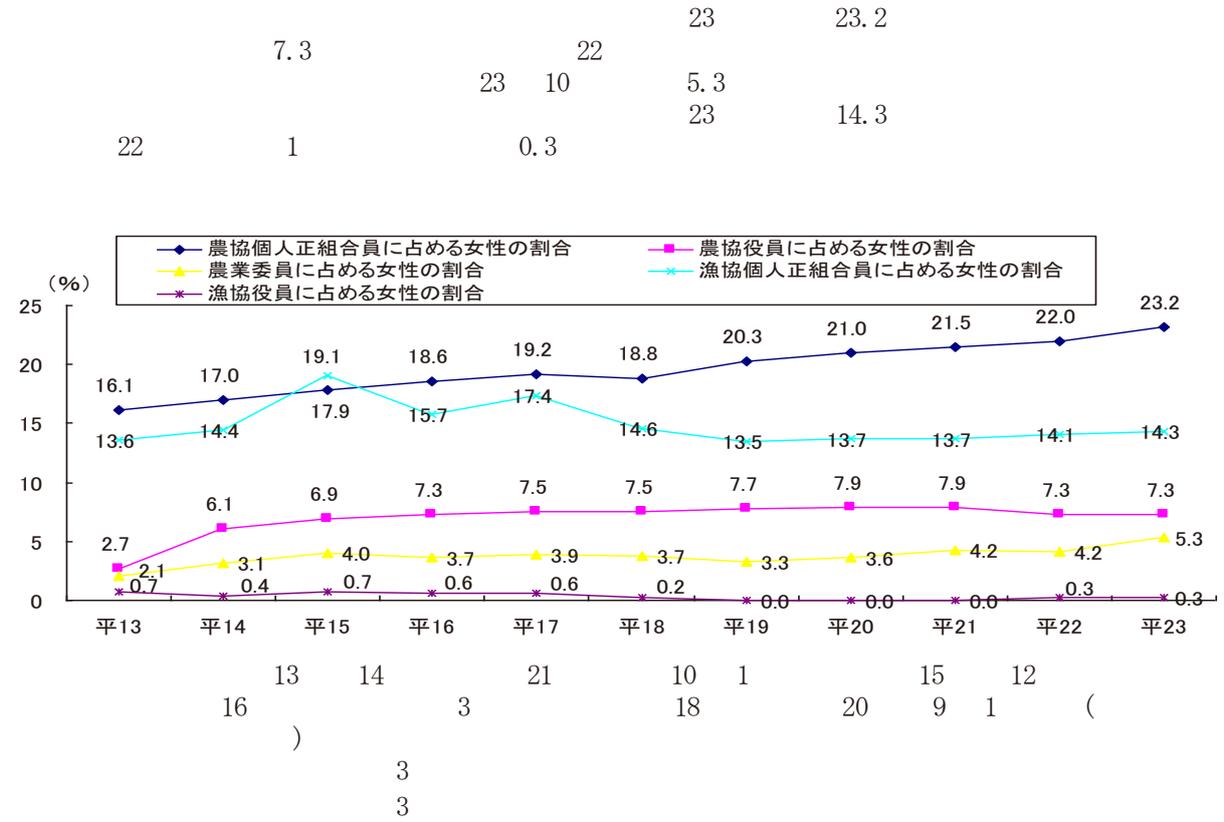


福岡県

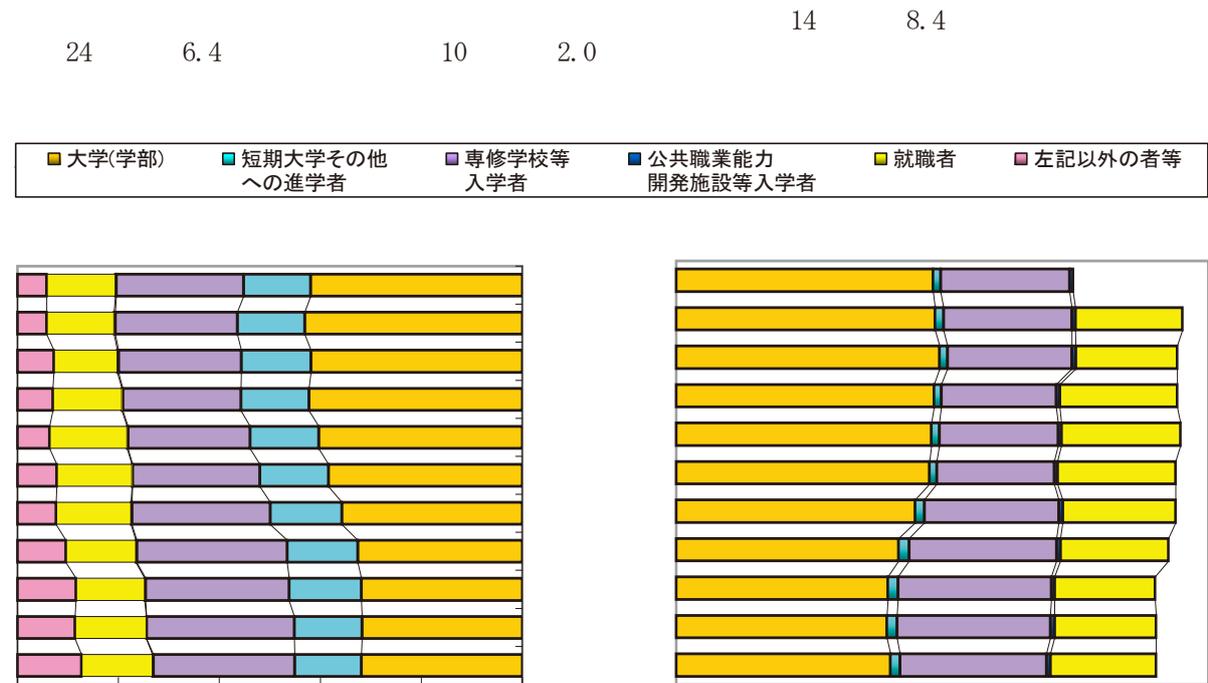
2.1 5 1 4.4 21 24 4 1 6.5
 0.6 24 4 1 8.5
 2.5



福岡県における男女共同参画の現状



福岡県における男女共同参画の現状

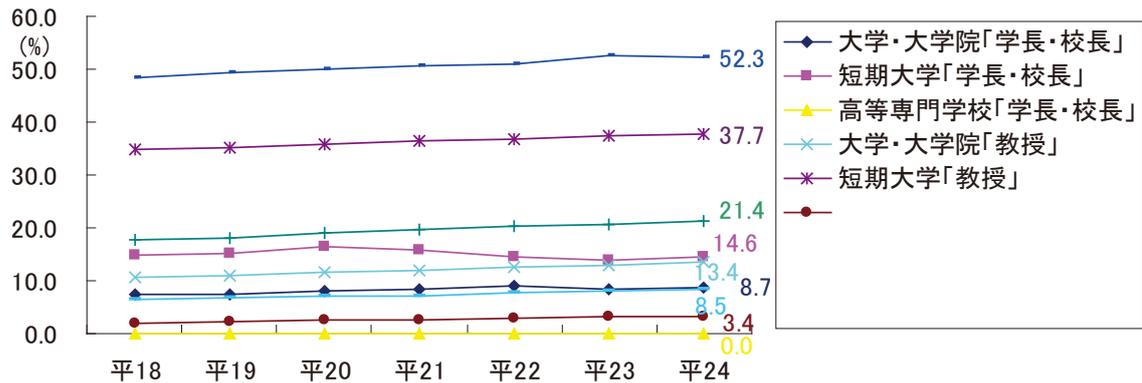


大学・短期大学等の教員に占める女性の割合

全国の大学・大学院での、学長に占める女性の割合は、8.7%で前年に比べ0.2ポイント増加している。短期大学においては14.6%となっており、前年に比べ0.6ポイント増加。高等専門学校では依然として女性校長が存在しない。

教授に占める女性割合は、大学・大学院13.4%、短期大学37.7%、高等専門学校3.4%、准教授については、大学・大学院21.4%、短期大学52.3%、高等専門学校8.5%となっており、概ね年々増加傾向にある。

図表 3-7 大学・短期大学等教員に占める女性の割合（全国）



24

56.2

7.2

0.1

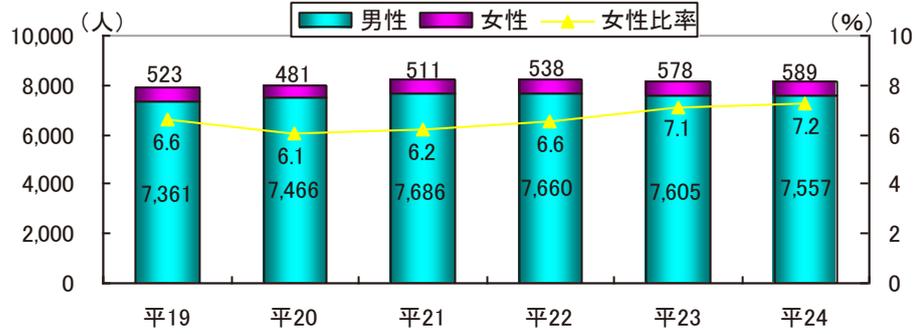
6.7

8.5

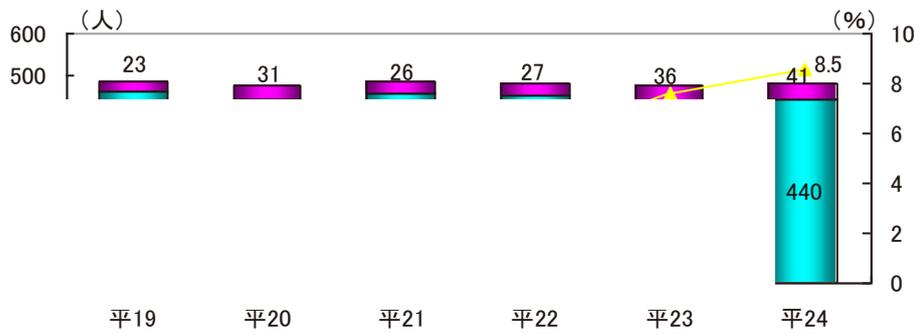
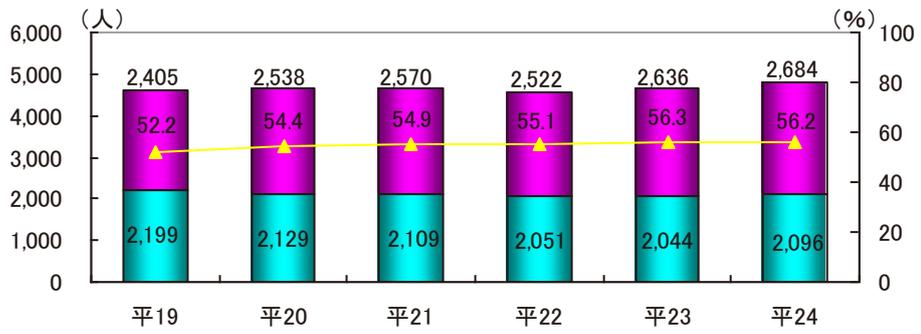
0.8

0.9

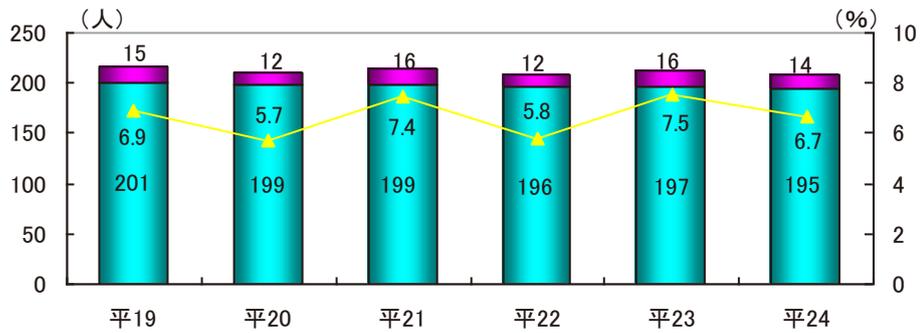
523



2,405

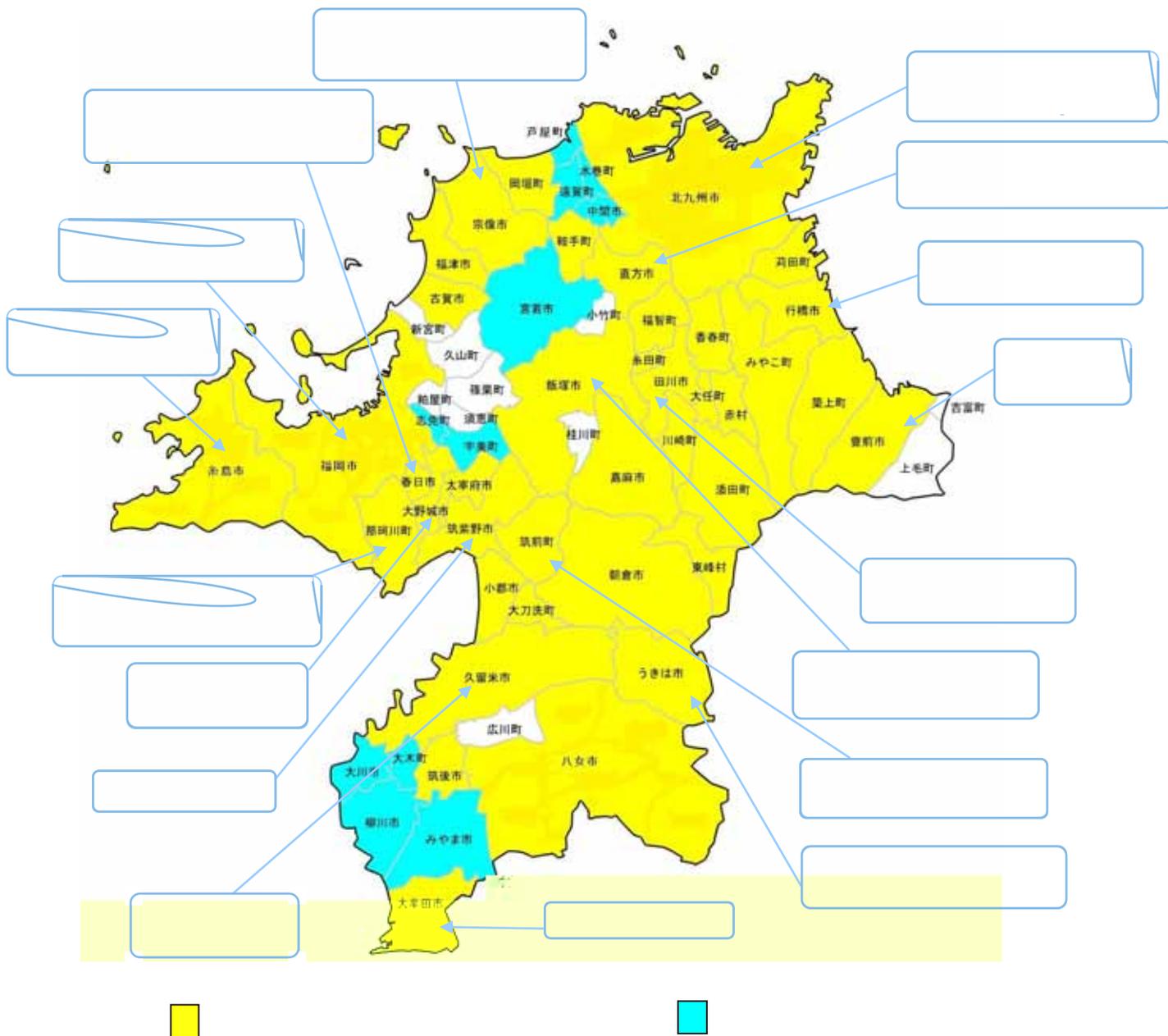


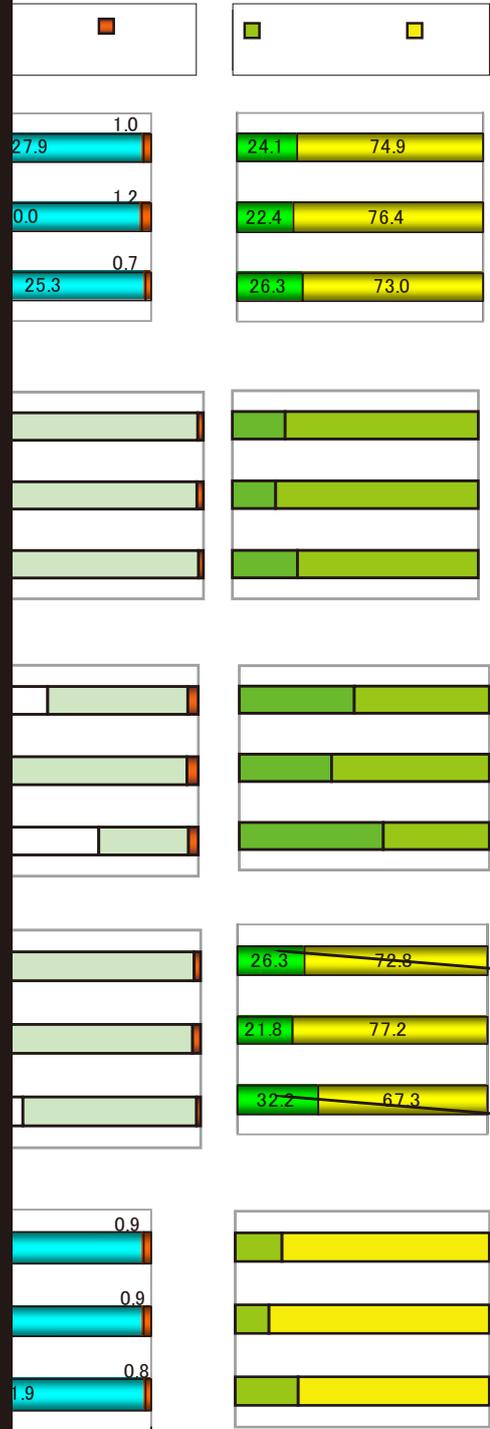
15



PTA

PTA

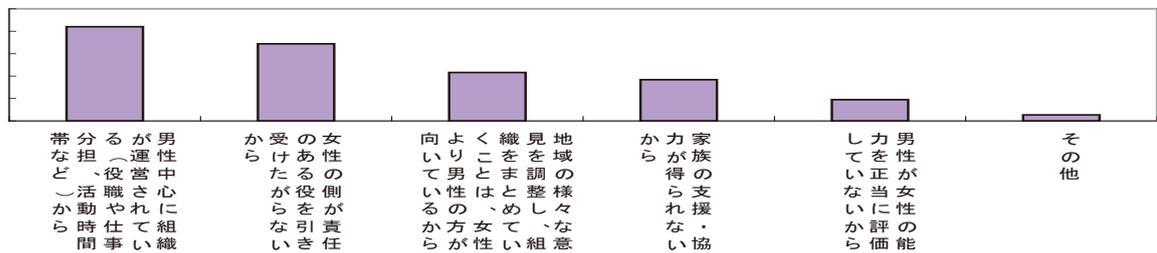
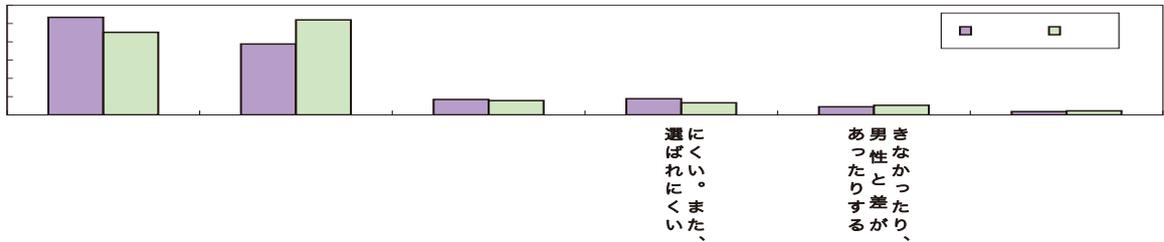




100%

地域活動（自治会等）の現状

地域活動（自治会等）の現状について尋ねたところ、女性28.7%会議も家事などで女性には飲食の世話や

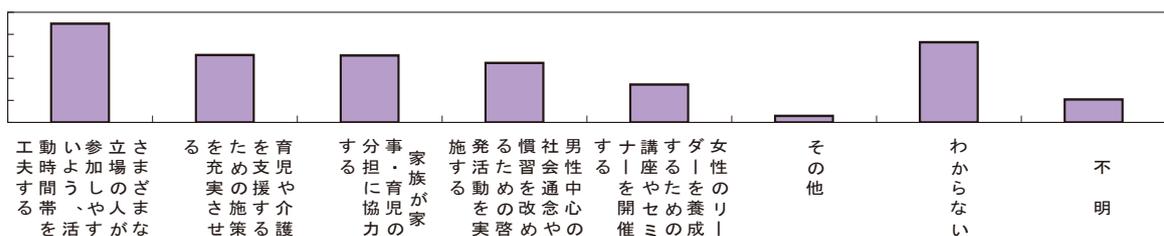


備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（平成21年度）

地域活動に女性リーダーを増やすために必要なこと

地域活動（自治会等）に女性リーダーを増やすためには、どのようなことが必要と考えるかを尋ねたところ、「さまざまな立場の人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」（22.4%）という意見が最も多く、次いで「育児や介護を支援するための施策を充実させる」（15.3%）、「家族が家事・育児の分担に協力する」（15.2%）、「男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する」（13.5%）となっている。

図表 4-6 地域活動に女性リーダーを増やすために必要なこと（福岡県）



備考：福岡県「男女共同参画社会に向けての意識調査」（平成21年度）

第5章 女性の安全・安心な生活の確保の状況

女性が安全・安心な生活を送るためには、性犯罪などの女性に対する暴力を防止するとともに、女性が抱える問題の解決に向けた取組を進めることが必要である。男女が互いの身体的性差を理解したうえで人権を尊重し、男性とは異なる女性のライフサイクルや健康上の問題に配慮しながら、女性の生涯を通じた総合的な健康支援を行っていくことは、男女共同参画社会実現の前提である。

この章では、女性の安全・安心な生活に関わる状況についてまとめている。

本章のポイント

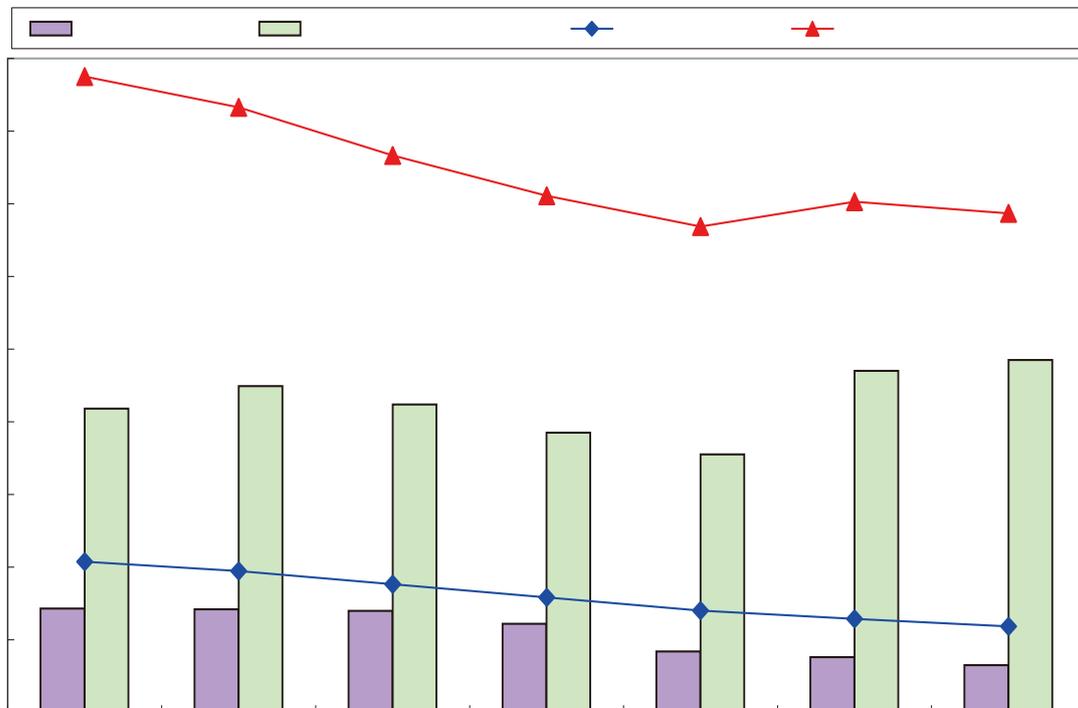
- 福岡県における強制わいせつ・強姦の認知件数は、全国的に高い順位となっている。
- 福岡県における単身高齢世帯数は大幅に増加しており、全国的にも同様の傾向にある。また女性高齢単身世帯は、男性高齢単身世帯の約3倍となっている。
- 自然死産数及び人工死産数、周産期死亡数、周産期死亡率は、近年ほぼ横ばいで推移している。

性犯罪の認知件数

平成23年の強制わいせつの認知件数は、485件となっており、平成22年の470件に比べ15件増加し、全国でみると大阪府、東京都に次いで3番目に多い。

強姦の認知件数は、平成23年は65件となっており、年々減少傾向であるが、全国でみると7番目に多い。

図表 5-1 性犯罪の認知件数（福岡県・全国）



備考：警察庁「犯罪統計資料」

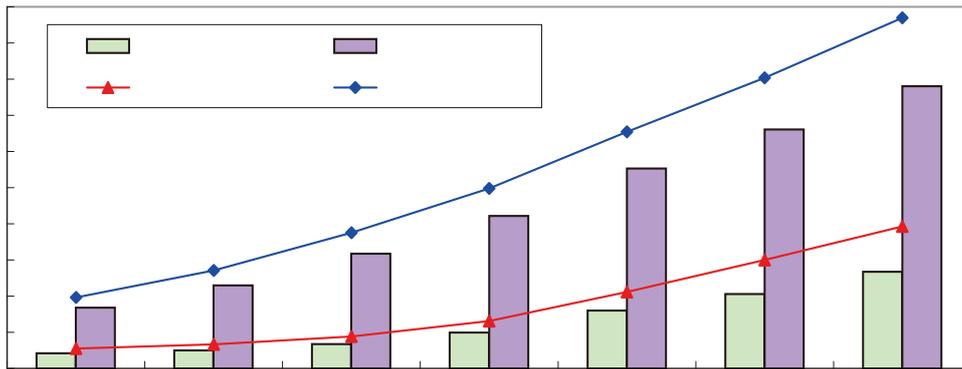
高齢単身世帯数

65歳以上のひとり暮らしの女性は、平成22年で156,093世帯と平成17年に比べ、23,951世帯、18.1%の増加となっており、30年間で約4.7倍になっている。

一方、65歳以上のひとり暮らしの男性は、平成22年で53,419世帯となっており、平成17年に比べ12,252世帯、29.8%の増加となっており、30年間で約6.4倍になっている。

女性の高齢単身世帯数は、男性の約3倍となっているが、増加率は男性の方が高くなっており、全国的にも同様の傾向にある。

図表5-2 高齢単身世帯数（福岡県・全国）



備考：総務省「国勢調査」

自然死産数及び人工死産数、周産期死亡数、周産期死亡率年次推移

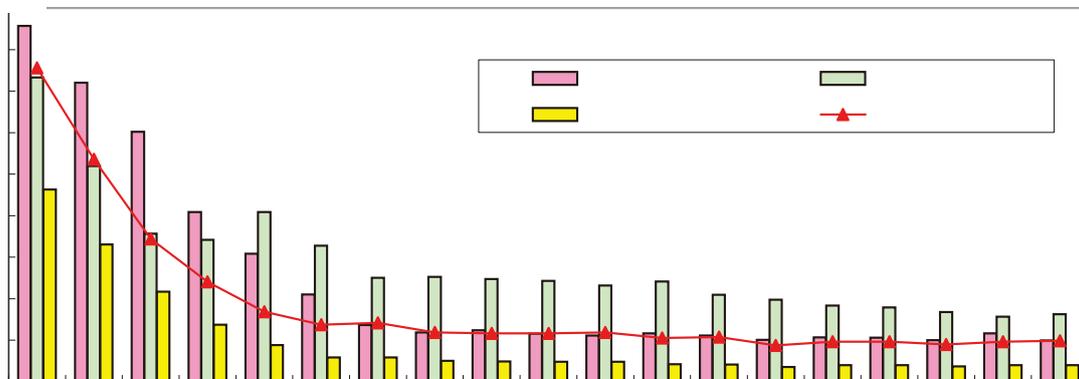
自然死産数は499件、人工死産数は815件、周産期死亡数は202件、周産期死亡率は4.4%となっている。

自然死産数は、平成14年以降は500件台で推移し、平成22年の582件から平成23年は83件減少している。

人工死産数は、平成17年以降年々減少傾向にあったが、平成22年の784件から平成23年は31件増加している。

周産期死亡数及び周産期死亡率は、平成18年以降はほぼ横ばいとなっている。

図表5-3 自然死産数及び人工死産数、周産期死亡数、周産期死亡率年次推移（福岡県）



※周産期死亡：妊娠満22週以後の死産と生後1週未満の早期新生児死亡をあわせたもの

※周産期死亡率：出産1,000件に対する周産期死亡件数の率

備考：厚生労働省「人口動態統計」

トピックス**医療関係者向け配偶者からの暴力被害者対応マニュアル**

福岡県では、平成23年に策定した「第2次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」に沿って、配偶者からの暴力の防止の施策に取り組んでいます。

配偶者からの暴力被害は、外部から発見が困難な家庭内で行われることが多いため、被害が潜在化しやすく、重大な事件も発生している現状からみて、本計画において、「被害の早期発見と重大な被害を防止する実効ある対応・体制の構築」を施策の柱の1つとしています。

その1つの取組として、平成24年度、新たな取組として、「療関係者向け配偶者からの暴力被害者対応マニュアル」を作成しました。

医療関係者の方々は、日常の業務を行う中で「配偶者からの暴力」の被害者を早期に発見しやすい立場にあることから、被害者への相談窓口の紹介や、被害者の意思を尊重した上で、配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するなど、重要な役割を担っています。

このマニュアルでは、具体的な対応方法を示し、医療関係者の積極的な支援をお願いします。

(マニュアルの概要)

- 1 配偶者からの暴力について
- 2 本県のDV被害の状況
- 3 DV被害への対応
- 4 医療機関内部に整えてほしい体制
(配偶者暴力防止法の仕組み・相談窓口)

トピックス

「子育て応援宣言企業」登録制度

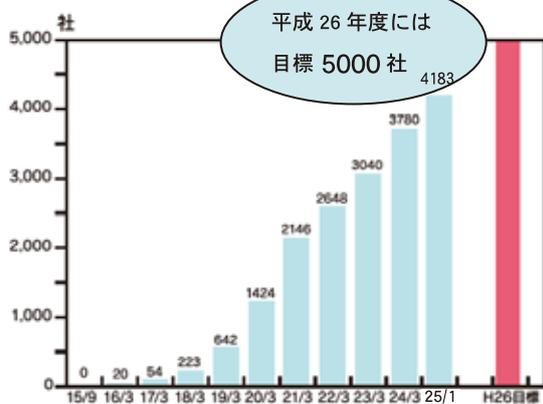
福岡県では、従業員が出産、子育て期を通じて、子育てをしながら引き続きその能力を活かして働き続けることができる社会の実現を目指し、「子育て応援宣言企業」登録制度を推進しています。

この制度は、企業・事業所のトップが従業員の仕事と子育ての両立を支援する取組を宣言し、それを県に登録するもので、平成15年9月から全国に先駆けて実施しています。

制度開始から10年目を迎え、宣言企業の登録数は4000社を超えました。県内企業の女性の育児休業取得率は89.6%と全国の83.7%を6ポイントも上回り、中でも宣言企業の女性の育児休業取得率は97.7%と群を抜いて高くなっています。また、同様の取組が20府県で実施されるなど、「子育て応援社会づくり」に向けた取組は全国に広がりつつあります。

取組の成果

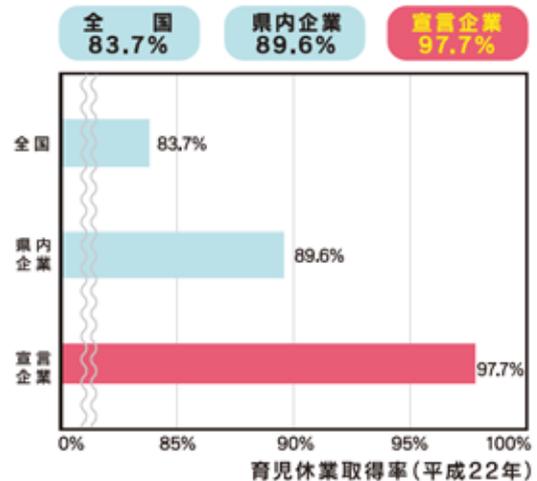
子育て応援宣言企業の拡大



宣言企業は4,183社
 宣言企業の従業員数は約38万人
 県内民間企業の従業員4人に1人が宣言企業に勤務
 (平成25年1月末現在)

育児休業取得率が大幅アップ!

<女性の育児休業取得率>



本県の取組が全国に普及

全国20府県が同様の取組を実施

- 秋田県
- 山形県
- 茨城県
- 栃木県
- 群馬県
- 埼玉県
- 千葉県
- 新潟県
- 山梨県
- 長野県
- 岐阜県
- 静岡県
- 京都府
- 大阪府
- 奈良県
- 和歌山県
- 鳥取県
- 岡山県
- 佐賀県
- 宮崎県



全国的にも高い評価

本県の取組が全国的にも高い評価を受け、数々の賞を受賞

「につけい子育て支援大賞」

(日本経済新聞社) 平成20年1月

「ベストマザー賞特別賞」

(内閣府認証 NPO法人ひまわりの会) 平成20年5月

「ワーク・ライフ・バランス大賞(優秀賞)」

((財)社会経済生産性本部) 平成20年11月



トピックス

子育てと仕事が両立できる環境の整備
～保育サービスの充実～

核家族化の進行、女性の就労の増加等を背景に保育需要は増大しており、福岡県の保育所利用児童数は平成19年度以降、増加しています。特に、福岡都市圏の市町では、転入人口の増加や経済情勢の悪化等による更なる保育需要の増大により、待機児童が多く発生しています。

○福岡県内の待機児童数の現状

	H23.4.1 現在	H24.4.1 現在
保育所入所待機児童数	1,063 人	1,174 人
うち福岡都市圏	1,029 人	1,137 人

福岡県では、国の安心子ども基金を原資として、平成20年度に設置した福岡県子育て応援基金を活用し、市町村が行う保育所の創設、増改築や賃貸物件による分園設置、家庭的保育事業（保育ママ）の実施などを積極的に支援することにより、早期の待機児童の解消を目指しています。

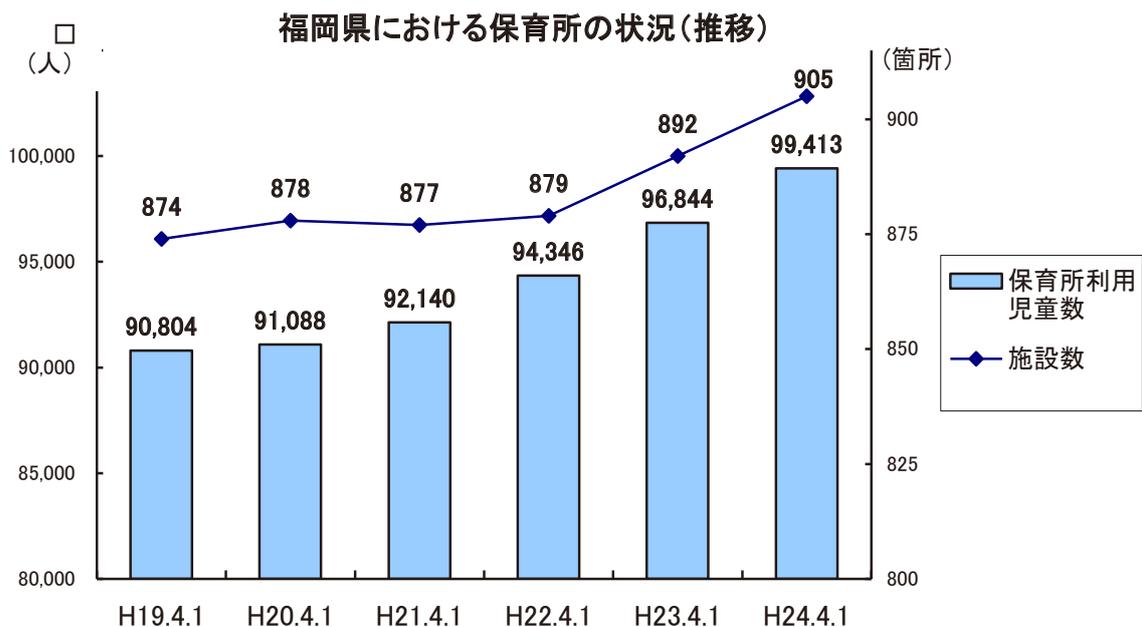
○福岡県総合計画（平成24年3月策定）の施策目標

保育所入所待機児童数 0人（H28年度）

○保育所等緊急整備事業による定員増の状況

	H22 年度	H23 年度	H24 年度		
			保育所 (創設等)	その他 (保育ママ等)	計
保育所等定員増	1,763 人	3,047 人	1,900 人	160 人	2,060 人

※平成24年度は当初予算での計画値



トピックス

第11回福岡県男女共同参画表彰

「社会における女性の活躍推進」「困難な状況にある女性の自立支援」「女性の先駆的活動」



24

社会における女性の活躍推進部門

かのう けいこ
加納 恵子さん 嘉穂山森林組合理事・筑豊地区女性林業研究グループ副会長

平成元年に福岡県では初の女性参事として、嘉穂町森林組合参事に就任し、森林整備に携わる人材の育成に大きく寄与されました。

女性たちによる団体活動を牽引するなど、女性の進出が難しい林業界において、後に続く女性の活躍の道を広げてこられました。



小売業

株式会社 すこやか工房

福岡市博多区

多様な働き方が選択できるよう取り組むとともに、全部署に女性を配置されています。特に広告・商品企画を行う企画室には、係長級2名を含め、10名中8名を女性が占めるなど、女性の登用を推進し、女性の視点や能力を活用した会社経営を行っております。



困難な状況にある女性の自立支援部門

社会福祉法人
福岡県母子寡婦福祉連合 会員数 4,401名

設立以来、60年にわたり、母子家庭や寡婦の自立と生活の向上のための活動を継続してこられました。生活相談や交流会・研修会等の実施、就業支援、啓発活動等に取り組み、母子家庭等の物心両面での拠り所となっております。



NPO法人

福岡ジェンダー研究所

会員数 47名

DVやセクハラ被害等で悩む女性からの相談を受け、精神的自立を支援してこられました。自治体の意識調査等のコンサルティングや、幅広い層を対象とした研修会等を実施し、困難を抱える女性を支援するための施策立案、人材育成にも貢献してこられました。



女性の先駆的活動部門

つかもと ちえこ
塚本 ちえ子さん 八女市農業委員会会長・JAふくおか八女理事・福岡県農

自身の経験や学んだことを次に続く女性に還元しようと「トラクター講習会」や「じゃがいもづくり講習会」などを率先して開催されてこられました。平成23年7月に、福岡県では初の女性農業委員会会長に就任するなど、先駆的な活動を続けています。



福岡市漁業協同組合女性部

会員数 383名

子どもたちを対象に「おさかな教室」を毎年開催し、魚食普及活動を推進するとともに、男女が協力して家庭の一員としての役割を果たすことの重要性を伝えてこられました。漁業という女性の進出が少ない分野において、先駆的に地域社会と関わりながら活動されています。



トピックス

防災と男女共同参画

2

24

24

		7.
--	--	----

○地域防災を担う消防団への女性の参画

241

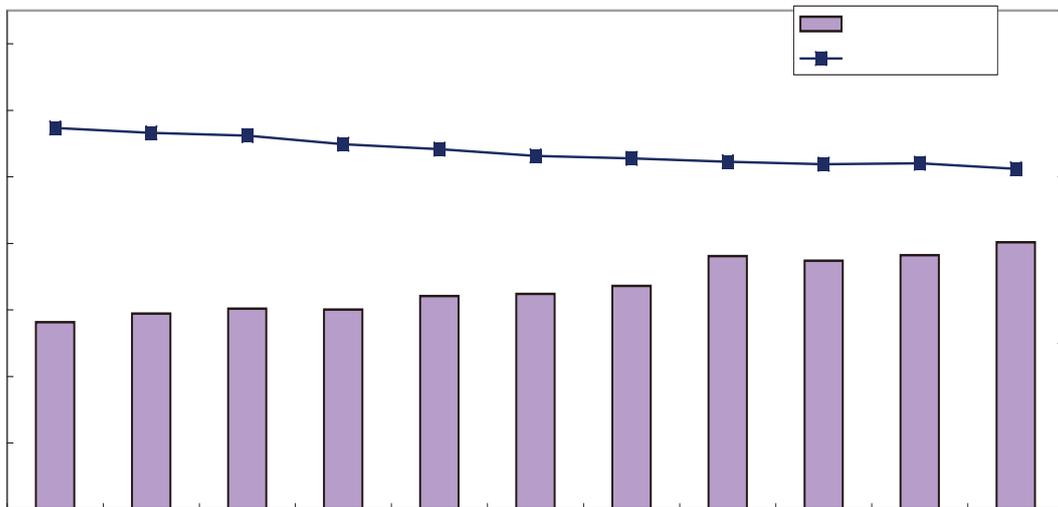
24

4

1

804

14



4 1

