

都道府県・ 政令指定都市名	40 福岡県
------------------	--------

時点:2025年4月1日(特に記述のある場合を除く)

問1 男女共同参画・女性問題に関する事務を総括的に所管する組織

局 部 課 (室) 名	人づくり・県民生活部 男女共同参画推進課
担 当 職 員 数	9 人 (専任 9 人、兼任 0 人)

問2 国の「男女共同参画推進本部」に相当する本庁の連絡会議(推進体制)

名 称	福岡県ジェンダー平等・男女共同参画行政推進会議
設 置 年 月 日 (西 暦) ・ 根 拠	1978年6月23日 根拠: 福岡県ジェンダー平等・男女共同参画行政推進会議設置要綱
長 の 役 職	知事

問3 男女共同参画に関する諮問機関、懇談会等

諮問機関、懇談会等の名称	福岡県男女共同参画審議会
設 置 年 月 日 (西 暦)	2002年1月31日
構 成 員	20 人 (女性 11 人、男性 9 人)

問4 男女共同参画に関する計画

計 画 期 間 (西 暦)	2021 年 4 月 ~ 2026 年 3 月		
名 称	第5次福岡県男女共同参画計画		
改定・見直しの予定時期	2026年4月		未定の場合
1. 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。)の推進計画と一体である	1		
2. 女性活躍推進法の推進計画と別に作成			

問5 男女共同参画に関する条例

有の場合	名 称	福岡県男女共同参画推進条例
	公 布 日(西 暦)	2001年10月19日
	施 行 日(西 暦)	2001年10月19日
	最 終 改 正 日(西暦)	
	改 正 内 容	
	改正が予定されている場合、改正予定時期(西暦): 年 月	
無の場合	1. 制定等について検討中	具体的な状況:
	2. 特に検討していない	

問6 審議会等委員への女性の登用

審議会等委員への女性の登用		調査時点コード		1:2025年4月1日		2:その他(西暦)	
	目 標 値	(西暦) 2025 年度まで 42 %					
	根 拠	第5次福岡県男女共同参画計画、審議会等委員への女性の登用推進実施要領(2021年4月1日)					
目標設定の対象である審議会等の範囲		附属機関及び要綱等に基づき設置された協議会等					
目標設定の対象である審議会等における登用状況	調査時点コード	1	審議会等数(90)うち女性委員を含む審議会等数(90)				
	延総委員等数(1,282)延女性委員等数(531) 女性比率(41.4)						
地方自治法(第202条の3)に基づく審議会等における登用状況	調査時点コード	1	審議会等数(90)うち女性委員を含む審議会等数(90)				
	延総委員等数(1,738)延女性委員等数(626) 女性比率(36.0)						
法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない審議会等における登用状況	調査時点コード	1	審議会等数(40)うち女性委員を含む審議会等数(40)				
	延総委員等数(1,036)延女性委員等数(333) 女性比率(32.1)						
地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等における登用状況	調査時点コード	1	審議会等数(9)うち女性委員を含む審議会等数(8)				
	延総委員等数(88)延女性委員等数(22) 女性比率(25.0)						
目標値以外の目標設定							
女性登用方針	人材名簿作成の有無	1. 有 2. 無 3. 作成予定有		2	有の場合、1. 公表 2. 非公表		
	人材名簿が有る場合	掲載人数	人 (年 0 月現在)				
	そ の 他	人材育成事業の実施の有無(1. 有 2. 無)					
		委員の公募(1. 有 2. 無)					
	そ の 他	()					

問7 女性公務員の採用・登用状況

問7-1 管理職の在職状況		調査時点コード			1:2025年4月1日		2:その他(西暦)			2025年4月8日			
		管理職総数			女 性 管 理 職 の 内 訳								
		(人) (A)=(C+E+G) (B)=(D+F+H)	うち女性 管理職数 (人) (B/A)	女性比率 (%)	部局長相当職			次長相当職			課長相当職		
					(人) (C)	うち女性 数(D)	女性 比率(%)	(人) (E)	うち女性 数(F)	女性 比率(%)	(人) (G)	うち女性 数(H)	女性 比率(%)
本庁	計	405	82	20.2	27	4	14.8	112	9	8.0	266	69	25.9
	うち一般行政職	328	74	22.6	26	4	15.4	56	9	16.1	246	61	24.8
支庁・地方事務所等	計	353	76	21.5	3	0	0.0	61	4	6.6	289	72	24.9
	うち一般行政職	240	50	20.8	3	0	0.0	22	1	4.5	215	49	22.8
全体	計	758	158	20.8	30	4	13.3	173	13	7.5	555	141	25.4
	うち一般行政職	568	124	21.8	29	4	13.8	78	10	12.8	461	110	23.9
再掲	警察関係	101	4	4.0	0	0		85	4	4.7	16	0	0.0
	教育委員会	106	19	17.9	4	1	25.0	9	1	11.1	93	17	18.3

問7-2 職務上の地位別職員在職状況

調査時点コード		1:2025年4月1日			2:その他(西暦)			2025年4月8日		
		課長補佐 相当職 (人)	うち女性 数 (人)	女性 比率 (%)	係長相当職 (人)	うち女性 数 (人)	女性 比率 (%)			
本庁	計	792	138	17.4	1,469	256	17.4			
	うち一般行政職	495	119	24.0	494	190	38.5			
支庁・地方事 務所等	計	1,449	411	28.4	2,857	479	16.8			
	うち一般行政職	897	344	38.4	743	363	48.9			
全体	計	2,241	549	24.5	4,326	735	17.0			
	うち一般行政職	1,392	463	33.3	1,237	553	44.7			
再掲	警 察 関 係	745	47	6.3	3,311	324	9.8			
	教育委員会	312	129	41.3	186	102	54.8			

問7-3 新規昇任者数(2024年4月1日～2025年3月31日)

		課長相当職 (人)	うち女性 数 (人)	女性 比率 (%)	課長補佐 相当職 (人)	うち女性 数(人)	女性 比率 (%)	係長相当職 (人)	うち女性 数(人)	女性 比率 (%)
本庁	計	45	10	22.2	90	17	18.9	79	20	25.3
	うち一般行政職	38	8	21.1	83	16	19.3	72	19	26.4
支庁・地方事 務所等	計	106	17	16.0	150	46	30.7	252	64	25.4
	うち一般行政職	58	15	25.9	77	32	41.6	99	41	41.4
全体	計	151	27	17.9	240	63	26.3	331	84	25.4
	うち一般行政職	96	23	24.0	160	48	30.0	171	60	35.1
再掲	警 察 関 係	48	4	8.3	77	8	10.4	160	22	13.8
	教育委員会	14	4	28.6	30	12	40.0	33	21	63.6

問7-4 昇任・昇格等登用の考慮要素となる事項

	勤務 成績	昇 任 試 験	昇 格 試 験	部局等の 推薦	経 年 数	遠隔地で の長期研 修(4週間 以上)	遠隔地で の 勤務経験	本人の希 望	その他
課長相 当職	○								
課長補 佐相当 職	○			○					
係長相 当職	○			○					

問7-5 昇任・昇格試験の受験者数(2024年4月1日～2025年3月31日)

	全受験者 数(人)	女性受験 者数(人)	女性 受験率 (%)
昇 任 試 験	0	0	0.0
昇 格 試 験	0	0	0.0

問7-6 女性公務員の採用状況(2024年4月1日～2025年3月31日)

	総 数 (人)	うち女性 数(人)	女性比率 (%)
全 体	664	287	43.2
うち 上級	374	160	42.8
うち一般行政職	316	147	46.5
うち 上級	187	79	42.2
うち警察関係	293	102	34.8
うち 上級	136	45	33.1

問7-7: 職員の通称又は旧姓の使用、明記した規定

1	1. 明記した規定があり、認めている。 2. 明記した規定はないが、運用上認めている。 3. 明記した規定がなく、運用上も認めていない。 4. 明記した規定がなく、過去に使用した事例も判断したこともない。
---	---

問7-8: 当該規定(規則、条例、別表等)の該当部分の規定

規 則 名	福岡県職員旧姓使用取扱要綱
該当部分の条文(本文)	(目的) 第1条 この要綱は、婚姻、養子縁組その他の事由によって戸籍上の氏を改めた職員が、改姓前の氏(以下「旧姓」という。)を職場において使用することに関し必要な事項を定めるものとする。

問7-9: 本庁の防災・危機管理部局への女性職員の配置状況

調査時点コード	1:2025年4月1日	2: その他(西暦)	2025年4月8日
---------	-------------	------------	-----------

防災・危機管理 部局 職員数(人)			うち管理 職数(人)		
	うち女性数 (人)	女性比率 (%)		うち女性 数 (人)	女性比率 (%)
41	13	31.7	5	1	20.0

問8 男女共同参画・女性のための総合的な施設の設置

名 称	福岡県男女共同参画センター		愛称・通称	あすばる	
設置年月日(西暦)	1996年11月22日		施設形態	2	1. 単独施設 2. 複合施設
所在地等	郵便番号: 816-0804 住 所: 福岡県春日市原町3丁目1番地7 電話番号: 092-584-1261 FAX番号: 092-584-1262 ホームページ: https://www.asubaru.or.jp				
管理・運営主体	1. 施設管理 直営(担当部局名:) ○ 指定管理者(名称: クローバープラザ管理運営共同事業体) その他() 2. 事業運営 直営(担当部局名:) 指定管理者(名称:) ○ その他(公益財団法人福岡県女性財団)				
職 員 数	常勤 (雇用(任用)期間の 定めがない 職員)	14 人、	非常勤 (雇用(任用)期間 の定めが ある職 員)	4 人	予算額 2025年度 16,765 千円
主な事業 〔 男女共同参画・女性に 関するもの 〕 ※ 実施しているもの:○	○ 1. 連携・協働(主な事項: 女性団体ネットワーク形成支援) ○ 2. 広報啓発(主な事項: 情報誌発行、「福岡県ジェンダー平等フォーラム」開催等) ○ 3. 講座(主な事項: 地域のリーダーを目指す女性応援研修等) ○ 4. 相談事業(主な事項: 総合相談、専門相談、メール相談) ○ 5. 実態把握(主な事項:) ○ 6. 調査研究(主な事項: 自治会長等を対象としたアンケート調査) ○ 7. 国際交流(主な事項:) ○ 8. 情報収集・提供(主な事項: 図書等の収集、ホームページ・SNSによる情報提供) ○ 9. 苦情処理(主な事項:) ○ 10. その他(主な事項: 高校生×ジェンダー平等ワークショップ開催等)				

問9 男女共同参画・女性関係事業を推進するための基金・財団の設立(施設の管理運営の実施団体を含む。)

名 称	公益財団法人福岡県女性財団		基金・基本財産額	200,000 千円
設置年月日(西暦)	1996年4月1日	出資者	福岡県	

2つある場合

名 称			基金・基本財産額	千円
設置年月日(西暦)		出資者		

問10 地方公共団体と民間団体(女性団体等)とのネットワーク

問10-1 各種女性団体連絡協議会等の有無	1	1. 有 問10-2 名称等: 福岡県男女共同参画推進連絡会議(ふくおかみらいねっと) 2. 無	加盟団体数	36	約11万
			会 員 数		
問10-3 地方公共団体からの助成・委託事業実施の有無	2	1. 有 2. 無			
問10-4 活 動 内 容 ※ 実施しているもの:○	1. 定例会議(情報交換会等)の開催 2. 機関誌の発行 3. 広報啓発パンフレット作成 4. その他 (内容:)				

問11 市町村との連携及び市町村への指導・助言状況(都道府県) ※該当するもの:○

- 1. 担当者連絡会議の開催
 - 2. 市区町村職員研修会の開催
 - 3. 市区町村アドバイザー養成講座等の開催
 - 4. 関係情報の収集提供
 - 5. 審議会等女性登用の働きかけ
 - 6. 補助金等の交付
- | | |
|--------|-------|
| | 名 称 : |
| | 概 要 : |
| 7. その他 | 内 容 : |

問12 職員研修の実績状況 ※実施しているもの：○

男女共同参画・女性問題に関する職員研修の実施

- 1. 職員向けに、男女共同参画・女性問題をテーマとした講演会、研修会等を実施
- 2. 職員研修のプログラムの一部に、男女共同参画・女性問題の講義等を組み入れ
- 3. 国、民間等が行う男女共同参画・女性問題に関する研修に職員を派遣
- 4. 男女共同参画の観点からの防災に関する研修の実施

女性職員の研修受講への配慮

- 1. 女性職員を対象とした能力開発や管理職登用のための研修を実施
2. 研修受講職員男女比を配慮
○ 3. その他 内容: 女性職員を対象とした能力開発や管理職登用のための研修への推薦

問13 担当局(部)課(室)所管の男女共同参画・女性関係予算

事 項	2024年度予算 (千円)	2025年度予算 (千円)	備 考
関係予算総額(施設整備費を除く)	485,913	519,983	令和6年度は9月補正後
上記関係予算が一般会計予算総額に占める割合	0.02 %	0.02 %	
男女共同参画・女性のための施設整備費	0	0	

問14 公共調達における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス項目の設定状況 ※該当するもの:○

項目の設定	
1 公共工事の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	○
2 物品の購入等の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	○
3 総合評価落札方式の一般競争入札を適用している場合における男女共同参画等の項目の設定	
4 その他の公共調達における男女共同参画等項目の設定(○の場合は(1)～(5)の該当項目に回答(複数回答可)してください。)	
(1) 指名競争入札又は随意契約により物品調達を行う際に認証している企業からの優先調達	
(2) 清掃、設備保守業務等の競争参加資格審査における項目の設定	
(3) 指定管理者公募選定における評価項目の設定	
(4) プロポーザル方式における評価項目の設定	
(5) その他(内容:	

↓ (具体的に実施している内容:○)

	問14-1 1 公共工事の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	問14-2 2 物品の購入等の競争参加資格審査における男女共同参画等の項目の設定	問14-3 3 総合評価落札方式による一般競争入札を実施している場合における男女共同参画等の項目の設定	問14-4 4 その他の公共調達における男女共同参画等項目の設定
具 体 的 項 目	① 「えるぼし」認定、「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定、「ユースエール」認定を取得	○	○	
	② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(努力義務企業のみ対象)	○	○	
	③ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定(努力義務企業のみ対象)			
	④ 地方公共団体が行う男女共同参画等に関する企業の認定・認証等を取得			
	⑤ 役員に占める女性割合に関する項目			
	⑥ 管理職に占める女性割合に関する項目	○	○	
	⑦ 役員や管理職への女性の登用促進のための取組(ポジティブ・アクション、数値目標の設定等)			
	⑧ 仕事と育児・介護を両立するための取組(法定以上の育児・介護休業制度等)	○	○	
	⑨ ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組	○	○	
	⑩ 短時間正社員制度の導入			
	⑪ 男性の育児・家事への参画促進に向けた取組			
	⑫ ワーク・ライフ・バランス関連表彰の受賞、認証実績(①～④を除く)			
	⑬ その他			

問15 男女共同参画等を推進している企業の登録・認定・認証、表彰制度の状況

		企業の登録・認定・認証制度	企業の表彰制度
企業の登録・認定・認証制度、表彰制度の実施の有無(1. 有 2. 無)		1	1
選 定 等 の 基 準	1 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定、次世代法に基づく「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定又は若者雇用促進法に基づく「ユースエール」認定を取得		
	2 女性活躍推進法又は次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定(努力義務企業のみ対象)		
	3 役員に占める女性割合に関する項目		
	4 管理職に占める女性割合に関する項目		
	5 役員や管理職への女性の登用促進のための取組		
	6 その他「登用促進等」に関する項目		
	7 仕事と育児・介護を両立するための取組	○	○
	8 ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組	○	○
	9 短時間正社員制度の導入	○	○
	10 男性の育児・家事への参画促進に向けた取組	○	○
	11 ワーク・ライフ・バランス関連表彰の受賞、認証実績(1、2を除く)		
	12 その他		

→	「企業の登録・認定・認証制度」の具体的な名称	子育て応援宣言企業(7,8,9,10)、介護応援宣言企業(7)、よかばい・かえるばい企業(8)
→	「企業の表彰制度」の具体的な名称	子育て応援宣言企業・事業所知事表彰(7、8、9、10)

問16 地域における女性活躍推進連携体制の構築状況

1 ある	1	→	女性活躍推進法第27条の「協議会」の具体的な名称	福岡県女性の活躍応援協議会
2 現在はないが、今後検討する			上記以外の具体的な名称	

問17 男女共同参画に関するデータ集(白書等)の作成状況

問17 住民の状況や活動を男女別に明らかにすることを主たる目的とするデータ集(白書、データブック等)の公表	1	1. 有 2. 無	問17-1 名 称	福岡県男女共同参画白書
問17-1 公表周期	1. 定期 2. 不定期	1	定期の場合	1 年毎
公表主体 (※ 該当するもの:○)	○ 1. 男女共同参画・女性問題に関する事務を総括的に所管する課(室) 2. 統計情報に関する事務を総括的に所管する課(室) 3. 男女共同参画・女性のための総合的な施設の指定管理者 4. その他 ()			

問18-1 2025年度実施予定事業

名 称	事 業 内 容 等	参加予定者数	時 期
1. 広報啓発 ・ ①福岡県男女共同参画白書の作成 ・ ②男女共同参画センター情報事業 ・ ③福岡県ジェンダー平等フォーラム ・ ④ジェンダー平等に関するフォトメッセージ・動画の募集 ・ ⑤女性に対する暴力防止に関する広報 ・ ⑥女子中高生のためのキャリアデザイン応援事業 ・ ⑦働く女性の健康を守る事業 ・ ・	①男女共同参画の推進状況、施策に関する報告等 ②ライブラリー、情報誌、ホームページ、SNS等による情報提供 ③基調講演、県民企画事業等 ④ジェンダーギャップの実例や解消のためのアクションに関するフォトメッセージや動画を募集し、優秀作の表彰、応募作品を利用した啓発を実施 ⑤ポスター、カード等の作成、高校生・中学生向けパンフレット配布 ⑥若者(主に女子中高生)が柔軟な発想と幅広い視野で将来のキャリアを考えられるよう、様々な分野で活躍する先輩女性とのトークライブや、世界で活躍する女性リーダーを招いたフォーラムを開催 ⑦女性特有の健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性が健康で長く働き、活躍できるよう、女性のヘルスリテラシーの向上を図る		①12月頃 ②通年 ③10月～11月 ④9月～3月 ⑤11月頃 ⑥8月～12月、2月 ⑦9月以降
2. 表彰 ・ 福岡県男女共同参画表彰 ・ ・	男女共同参画の推進に功績があった者を表彰		11月22日
3. 講座 ・ ①地域のリーダーを目指す女性応援事業 ・ ②行政職員のための男女共同参画セミナー ・ ③ジェンダー平等の視点からの災害対応人材育成事業 ・ ④女性相談支援員への専門研修 ・ ⑤女性活躍のための企業人材育成事業 ・ ⑥福岡県女性IT人材育成事業 ・ ・	①地域の政策・意思決定の場で活躍できる女性人材の育成のための研修 ②市町村の職員等を対象に、男女共同参画社会づくりに取り組む人材の養成を図るためのセミナー ③自主防災組織リーダー向け研修や、市町村防災訓練への講師派遣を実施 ④女性支援に関する相談に必要な知識等の習得 ⑤階層別(若手、係長相当、課長相当)の総合的な研修を実施し、企業の女性人材育成を支援するとともに、女性社員がやりがいをもって働き続けられる職場環境整備を促進 ⑥女性がIT技術を身に付け企業で活躍できるよう、「研修」「就職支援(マッチング)」「就業継続、キャリアアップ支援」までをパッケージ化したプログラムを実施		①9月～2月 ②通年 ③9月～3月 ④通年 ⑤10～2月 ⑥6月～3月
4. 相談事業 ・ ①男女共同参画センター相談事業 ・ ②配偶者暴力相談支援センター事業 ・ ③女性相談支援事業 ・ ・	①総合相談、専門相談、メール相談等 ②配偶者等からの暴力に関する相談、支援 ③困難な問題を抱える女性に関する相談、支援		①～③通年
5. 情報収集・提供 ・ ①男女共同参画センター情報事業(再掲) ・ ②福岡県女性の活躍推進ポータルサイト ・ ・	①ライブラリー、情報誌、ホームページ、SNS等による情報提供 ②女性活躍に関する県内企業の取組、セミナーやイベント情報、県や国の支援施策等を情報提供		①、②通年
6. 苦情処理 ・ 福岡県男女共同参画審議会の設置 ・ ・	審議会内に苦情処理部会設置		適宜
7. 交流促進 ・ ①福岡県ジェンダー平等フォーラム(再掲) ・ ②女性人材育成のためのネットワーク形成事業 ・ ③女性の起業促進事業 ・ ④社内から福岡を元気に！福岡BOARD倶楽部事業 ・ ・	①基調講演、県民企画事業等 ②県内の働く女性が、企業や組織を越え、豊富な職務経験を持った先輩(ロールモデル)と出会い、交流できる場「福岡キャリア・カフェ」を開催 ③相談窓口や先輩起業家との交流の場を提供する「Bloom福岡」において、女性の起業を支援 ④企業の女性役員候補者の人脈形成及び経営層の意識改革を図るフォーラムを開設し、企業経営に深く関わる社内取締役への女性登用を促進		①10月～11月 ②通年 ③通年 ④11月、2月

<p>8. 企業・NPO法人との連携・働きかけ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ①福岡県女性の活躍応援協議会 ・ ②企業における女性の活躍推進事業 ・ ③競争入札参加資格における加点制度 ・ ④若手経営者による女性活躍推進ワークショップ ・ ⑤働く女性の健康を守る事業 ・ ・ 	<p>①行政、経済団体、関係団体が一体となって女性の活躍を推進し、活力ある福岡県をつくっていくための協議会を開催し、各構成団体の取組の共有と有識者による講演、意見交換を実施</p> <p>②「福岡県女性の活躍応援協議会」の運営、企業向け専門家派遣</p> <p>③競争入札参加資格加点項目の一つとして「女性の活躍推進」を設定</p> <p>④女性が活躍できる企業経営を中小企業に広げていくため、若手男性経営者を主な対象とするワークショップを開催し、所属団体や行政への提案につなげるとともに、自社での実践を促進</p> <p>⑤女性特有の健康課題に起因する望まない離職等を防ぎ、女性が健康で長く働き、活躍できるよう、企業における職場環境整備を促進</p>	<p>①9月4日</p> <p>②通年</p> <p>③通年</p> <p>④8月～12月</p> <p>⑤9月以降</p>	
<p>9. 国際交流・海外派遣事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ・ 			
<p>10. 調査研究</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自治会長への女性登用推進に向けた市町村の取組支援 ・ ・ 	<p>地域の自治会長等を対象に、自治会長への女性登用の障壁に関するアンケート調査を実施し、市町村への共有、対応への働きかけを行う</p>	<p>9月～3月</p>	
<p>11. その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ①女性団体ネットワーク形成支援 ・ ②高校生×ジェンダー平等ワークショップ ・ ③トップリーダー啓発事業 ・ ④職員の講師派遣 ・ ⑤困難な問題を抱える女性等支援調整会議 ・ ⑥デートDV防止講師派遣事業 ・ ⑦DV被害者等自立生活援助事業 ・ ⑧困難な問題を抱える女性への支援事業(つながりサポート) ・ ⑨困難な問題を抱える女性への支援事業(若年女性支援事業) ・ ⑩女性活躍イノベーションワークショップ ・ ⑪企業におけるIT活用による女性活躍推進事業 ・ ・ 	<p>①「ふくおかみらいねっと」の支援等</p> <p>②高校生がジェンダー平等について意見交換し、その成果を同世代の若者や社会に向けて発信することにより、ジェンダー平等への理解を促進することを目的としたワークショップを開催</p> <p>③各種団体のトップリーダーが集まる研修会等に講師を派遣</p> <p>④県民向け出前講座等へ職員を講師として派遣</p> <p>⑤困難な問題を抱える女性及び配偶者からの暴力被害者に対する支援策について協議し、関係機関との連携を強化</p> <p>⑥デートDVについて専門知識を持つNPO等の講師を学校に派遣</p> <p>⑦民間シェルターと連携し、一時保護解除後のDV等被害女性の自立を支援</p> <p>⑧困難な状況を抱える女性に対し、アウトリーチ型支援や福祉事務所等への付き添い支援、公認心理師等による専門相談を行うとともに、女性支援に携わるNPO等職員向け研修会を実施</p> <p>⑨性暴力や虐待被害などの困難な状況におかれている若年女性を必要な支援につなぎ、自立を促進</p> <p>⑩女性活躍推進の課題や必要な取組等について、各分野で女性活躍を推進する若手経営者等から幅広く意見を聴くワークショップを開催</p> <p>⑪福岡県女性IT人材育成事業で育成した女性を雇用する企業のうち、ITを活用した職場環境づくりに取り組む企業を対象に、業務のデジタル化に要する経費に対し補助金を交付</p>	<p>①通年</p> <p>②6月～11月</p> <p>③通年</p> <p>④通年</p> <p>⑤10月以降</p> <p>⑥通年</p> <p>⑦通年</p> <p>⑧通年</p> <p>⑨通年</p> <p>⑩通年</p> <p>⑪6月～2月</p>	

問19 都道府県議会の議員の両立支援体制等に関する調査(2025年7月1日)

議 会 名	福岡県議会		
議員の出産を欠席事由として明記した規定(産休を含む)の有無	1. 明記した規定がある。	1	
	2. 明記した規定はないが、運用上認めている。		
	3. 明記した規定がなく、運用上も認めていない。		
	4. 明記した規定がなく、過去に事例がない。		
(欠席事由として明記した規定がある場合について) 取得することが可能な休業期間	1. 労働基準法65条の産前産後期間よりも短い。	2	
【参考】労働基準法 第六十五条 使用者は、六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出生する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。 2. 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。	2. 労働基準法65条の産前産後期間と同等。		
	3. 労働基準法65条の産前産後期間よりも長い。		
	4. 期間の定めはない。		
出産に係る産前産後期間を明記した規定の有無	1. 産前産後期間を明記した規定がある。	1	
	2. 産前産後期間を明記した規定はない。		
規 定 名	福岡県議会会議規則		
明記した規定(規則、条例、別表等)の内容	<p>第二条 議員が議会に出席したときは、第一号様式による出席簿に、押印又はその他の適切な方法で、その旨を記録しなければならない。</p> <p>2 議員が、公務、疾病、出産、育児、家族の看護又は介護、配偶者の出産補助その他のやむを得ない事由のため欠席しようとするときは、第二号様式により、その理由を付して議長に届け出なければならない。散会前に退場する場合も、また同様とする。</p> <p>3 前項の規定にかかわらず、議員が出産のため出席できないときは、第二号の二様式により、当該出産の予定日の六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)前の日から当該出産の予定日(議員が出生したときは、当該出産の日)後八週間を経過する日までの範囲内で、出席できない期間を明らかにして、あらかじめ議長に届け出ることができる。</p>		
休暇の期間の報酬について、減額の規定の有無	1. あり	1	
	2. なし		
	3. その他()		
規 定 名	福岡県議会議員の議員報酬及び費用弁償等に関する条例		
明記した規定(規則、条例、別表等)の内容	<p>第三条</p> <p>5 議長、副議長、委員長等及び議員が任期中の連続する二回の定例会並びに当該二回の定例会の間に開かれる県議会の会議及び委員会のすべてを欠席したときは、これらの者には、当該二回目の定例会の閉会日の属する月の翌月以降の議員報酬は、支給しない。</p>		
議会の欠席事由として、明記した規定の有無			
	1 個別の各事由を明記した規定がある。		
	2 個別の各事由を明記した規定はないが、解釈又は運用上認めている。		
	3 個別の各事由を明記した規定がなく、解釈又は運用上も認めていない。		
	4 個別の各事由を明記した規定がなく、過去に事例がない。(2及び3の場合を除く。)		
配偶者の出産	1		
育児	1		
家族の看護	1		
家族の介護	1		
疾病	1		
その他	1		
	公務、配偶者の出産補助その他のやむを得ない事由		
議員の利用することのできる保育施設等の議会での設置・提供状況	1. 人員及び場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)	4	
	2. 保育に必要な場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)		
	3. 設置または提供する予定である。		
	4. なし		
議員の利用することのできる授乳室等の議会での設置・提供状況	1. 専用の場所が設置されている。(常設)	2	
	2. 授乳等に必要な場所の設置または提供がされている。(臨時のものも含む)		
	3. 設置または提供する予定である。		
	4. なし		
議会におけるハラスメント防止に関する取組(ハラスメント防止に関する議員向け研修を除く。)	1. 行っている。	1	
	2. 行っていないが、今後、取り組む予定である。		
	3. 行っておらず、今後、取り組む予定もない。		
行っている取組 ※実施しているもの:○	1. ハラスメント防止に関する規定(倫理規定等)がある。	○	
	2. ハラスメントに関する議員向け相談窓口を設置している。	○	
	3. その他 ()		

規 則 名		福岡県における議会関係ハラスメントを根絶するための条例	
明記した規定(規則、条例、別表等)の内容		(県議会議員等の責務) 第3条 県議会議員及び県議会議員になろうとする者は、公職に参画し、又は参画しようとする者として高い倫理観が求められること及びハラスメントが個人の尊厳を不当に傷つけ、人格権その他の基本的人権を侵害する行為であることを自覚し、政治活動等における自らの言動を厳しく律しなければならない。 2 県議会議員及び県議会議員になろうとする者は、ハラスメントとなる言動を行っている者があるときは、その者に対し当該言動は厳に慎むべきである旨を指摘するよう努める等、率先して福岡県議会(以下、単に「県議会」という。)からハラスメントを根絶するよう取り組むものとする。 3 県議会議員は、県民全体の奉仕者としての立場を自覚し、常に、かつ、何人に対しても前2項の規定に準じた行動に努めるものとする。 4 県民は、本条例の趣旨の理解に努め、本県の地方議会に関するハラスメントの根絶に協力するよう努めるものとする。	
ハラスメント防止に関する議員向け研修		1. 行っている。 2. 行っていないが、今後、行う予定である。 3. 行っておらず、今後、行う予定もない。	1
当該研修において、令和4年4月に内閣府が公表した教材動画「政治分野におけるハラスメント防止研修教材」を利用している又は利用する予定		1. 研修において利用している。 2. 研修において利用していない又は現在は研修を行っていないが、今後行う研修で利用予定である。 3. 研修において利用していない又は現在は研修を行っておらず、今後行う研修で利用する予定もない。	1
男女共同参画に関する研修(ハラスメント防止に関するもの以外)		1. 行っている。 2. 行っていないが、今後、取り組む予定である。 3. 行っておらず、今後、取り組む予定もない。	3
議会における通称又は旧姓使用の認可の状況		1. 明記した規定があり、認めている。 2. 明記した規定はないが、運用上認めている。 3. 明記した規定がなく、運用上も認めていない。 4. 明記した規定がなく、過去に使用した事例も判断したこともない。	2
規 則 名			
条文本文			
政治分野の男女共同参画のために実施していること			
「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の趣旨等について県ホームページに掲載し周知している。			

問20 地域防災計画や避難所運営に関する指針(手引き・ガイドラインを含む)への、男女共同参画担当部局又は男女共同参画センターの具体的な役割の明確な位置付け

1	1. 位置付けられた規定がある。 2. 位置付けられていない。 3. その他(不明等)
計画、指針名	福岡県防災計画基本編
該当部分の規定	県及び市町村は、多様な性の視点を踏まえた避難所運営を行えるよう、災害発生時の対応力を培った女性リーダー等の育成に努めるものとする。また、男女共同参画の視点から、男女共同参画担当部局が災害対応について庁内及び避難所等における連絡調整を行い、また、男女共同参画センターが地域における防災活動の推進拠点となるよう、平常時及び災害時における男女共同参画担当部局及び男女共同参画センターの役割について、防災担当部局と男女共同参画担当部局が連携し明確化しておくよう努めるものとする。

2025年度調査より以下の設問(問21～問24)が新設されました

問21 災害対策本部への女性職員の配置状況

本部員の総数 (本部長を含む)	19 人	うち女性数	3 人	女性比率	15.8 %
--------------------	------	-------	-----	------	--------

問22 本庁職員(防災・危機管理担当部局、男女共同参画担当部局に限らず庁内全職員)に対する男女共同参画の視点からの防災・復興をテーマにした研修の実施状況

1	1. 実施している 2. 実施していない
---	-------------------------

問23 男女共同参画センターの設置根拠

※問8で「1. 有」と回答された場合、本設問にご回答ください。

(「男女共同参画・女性のための総合的な施設」の設置がされていない場合は、本設問への回答は不要です。)

1	1. 条例 2. 条例以外(要綱など)
---	------------------------

問24 これまで独立行政法人 国立女性教育会館(NWEG)主催の研修に参加するなど、業務上の関わりはありましたか。

1	1. あり 2. なし
---	----------------

調査時点コード: 1

1. 2025年4月1日 2. その他(西暦) ()

問26. 都道府県における首長等の状況

知 事	2	1. 女性 2. 男性	任期: 2025年4月11日	～	2029年4月10日
副 知 事	3 人	(女性 1 人、男性 2 人)			

問27. 法律又は政令により地方公共団体に置かなければならない審議会等の委員数等

※ 現在設置していないもの、又は審議会委員の任命をおこなっていないものには設置欄に×を付しています。

設置	審議会等名	委員総数 (人)	うち女性委員数 (人)	女性委員の割合 (%)	備 考
	1 都道府県防災会議(会長を含む)	61	17	27.9	
	都道府県防災会議(委員のみ)	60	17	28.3	
	内 1号 当該都道府県の区域の全部又は一部を管轄する指定地方行政機関の長又はその指名する職員	17	1	5.9	
	2号 当該都道府県を管轄区域とする陸上自衛隊の方面総監又はその指名する部隊若しくは機関の長	1	0	0.0	
	3号 当該都道府県の教育委員会の教育長	1	0	0.0	
	4号 警視総監又は当該道府県の道府県警察本部長	1	0	0.0	
	5号 当該都道府県の知事がその部内の職員のうちから指名する者	11	8	72.7	
	6号 当該都道府県の区域内の市町村の市町村長及び消防機関の長のうちから当該都道府県の知事が任命する者	4	0	0.0	
	7号 当該都道府県の地域において業務を行う指定公共機関又は指定地方公共機関の役員又は職員のうちから当該都道府県の知事が任命する者	20	4	20.0	
	8号 自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者のうち当該都道府県の知事が任命する者	5	4	80.0	
	2 国土利用計画地方審議会	6	3	50.0	
	3 土地利用審査会	7	4	57.1	
	4 都道府県交通安全対策会議	27	2	7.4	
×	5 自然環境の保全に関する審議会その他の合議制の機関 (旧 自然環境保全審議会) ※6の審議会と統合している場合は6に人数を記入。当欄は空欄とし、備考欄に「6と統合」と記入する。				
	6 環境の保全に関する審議会その他の合議制の機関 (旧 環境審議会)	37	16	43.2	
	7 精神医療審査会	24	5	20.8	
	8 都道府県生活衛生適正化審議会	17	8	47.1	
	9 都道府県医療審議会	29	7	24.1	
	10 准看護師試験委員会	6	3	50.0	
	11 麻薬中毒審査会	5	2	40.0	
	12 地方社会福祉審議会	35	14	40.0	
×	13 障害者に関する審議会その他の合議制の機関				
	14 国民健康保険事業の運営に関する協議会	15	6	40.0	
	15 国民健康保険審査会	8	4	50.0	
×	16 都道府県農業共済保険審査会				
	17 都道府県森林審議会	15	6	40.0	
	18 都道府県建設工事紛争審査会	11	2	18.2	
	19 建築審査会	7	4	57.1	
	20 都道府県建築士審査会	7	3	42.9	
	21 都道府県都市計画審議会	28	4	14.3	
	22 開発審査会	7	4	57.1	
	23 私立学校審議会	16	7	43.8	
	24 石油コンビナート等防災本部	30	1	3.3	
×	25 公害健康被害認定審査会				
×	26 窒素酸化物総量削減計画又は粒子状物質総量削減計画に定められるべき事項について調査審議する協議会 (旧 総量削減計画策定協議会)				
×	27 都道府県児童福祉審議会				
	28 地方港湾審議会	22	7	31.8	
×	29 土地区画整理審議会				
	30 教科用図書選定審議会	20	11	55.0	
	31 介護保険審査会	27	12	44.4	
	32 都道府県固定資産評価審議会	11	5	45.5	
	33 感染症の診査に関する協議会	52	22	42.3	
	34 警察署協議会	374	127	34.0	
	35 土地収用事業認定審議会	7	3	42.9	
	36 住民基本台帳法 本人確認情報の保護に関する審議会	5	2	40.0	
	37 都道府県国民保護協議会	37	3	8.1	
	38 地方独立行政法人評価委員会	5	2	40.0	
×	39 市街地再開発審査会				
	40 都道府県職員委員会	5	1	20.0	
×	41 自然再生協議会				
	42 審議会その他の合議制の機関(※公益認定等)	5	2	40.0	
	43 後期高齢者医療審査会	9	3	33.3	
	44 留置施設視察委員会	6	2	33.3	
×	45 傷病者の搬送及び傷病者の受入れの実施に関する基準の協議並びに実施基準に基づく傷病者の搬送及び傷病者の受入れの実施に係る連絡調整を行うための協議会				
	46 指定難病審査会	23	1	4.3	
	47 小児慢性特定疾病審査会	4	2	50.0	
	48 行政不服審査会	9	4	44.4	
	49 地域医療対策協議会	17	2	11.8	
×	50 幼保連携型認定こども園に関する審議会その他の合議制の機関				
×	51				
×	52				
×	53				
×	54				
×	55				
	合 計	1,036	333	32.1	
	女性委員0の審議会数	0			

問28. 地方自治法(第180条の5)に基づく委員会等の委員数

	委 員 会 等 名	委員総数 (人)	うち女性委員数 (人)	女性委員の割合 (%)	備 考
1	教育委員会	5	2	40.0	
2	選挙管理委員会	4	1	25.0	
3	人事委員会	3	1	33.3	
4	監査委員	4	0	0.0	
5	公安委員会	5	2	40.0	
6	都道府県労働委員会	21	7	33.3	
7	収用委員会	7	2	28.6	
8	海区漁業調整委員会	29	6	20.7	
9	内水面漁場管理委員会	10	1	10.0	
合 計		88	22	25.0	
女性委員0の委員会数		1			