

第5次北九州市男女共同参画基本計画【素案】 概要版

～ジェンダー平等を実感できるまちを目指して～

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の経緯

北九州市では、平成2(1990)年に「北九州市女性プラン」を、平成12(2000)年に「北九州市男女共同参画プラン」を策定し、男女共同参画推進の取組を進めてきました。

その後、平成14(2002)年4月に「北九州市男女共同参画社会の形成の推進に関する条例」(以下、「条例」という。)を制定し、条例第8条の規定に基づき、平成16(2004)年に「北九州市男女共同参画基本計画」を策定し、平成21(2009)年に第2次、平成26(2014)年に第3次、令和元年に「第4次北九州市男女共同参画基本計画」(以下「第4次計画」という。)を策定し、男女共同参画社会の形成を推進するための様々な施策を進めてきました。

第4次計画の計画期間は、令和元(2004)年度から令和5年度までの5年間であることから、新たな計画を策定するため、令和5(2023)年3月に北九州市長から第11期北九州市男女共同参画審議会へ諮問しました。同審議会は、第4次計画の取組状況や現状と課題等を踏まえ、令和6(2024)年2月に市長に対し「第5次北九州市男女共同参画基本計画の策定について(答申)」(以下「答申」という。)が提言されました。

北九州市は、この答申を踏まえて計画策定に着手し、このたび「第5次北九州市男女共同参画基本計画」(以下「第5次計画」という。)を策定しました。

2 計画で目指す姿

第5次計画で目指す姿は、条例の基本理念に従い、男女の人権が尊重され、性別にかかわらず社会のあらゆる分野に共に参画し、共に喜びと責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会、「ジェンダー平等社会」の実現です。

3 計画の位置付け

- (1) 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に定める「市町村男女共同参画計画」であり、条例第8条に定める「男女共同参画基本計画」です。
- (2) 第3章「柱Ⅴ 施策の方向Ⅰ」を「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に定める「市町村基本計画」に位置付け、「第4次北九州市DV対策基本計画」とします。
- (3) 第3章「柱Ⅲ」及び「柱Ⅳ」を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」第6条第2項に定める「市町村推進計画」に位置付けます。

- (4) 第3章「柱Ⅴ 施策の方向4」を「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（困難女性支援法）」第8条第3項に定める「市町村基本計画」に位置付けます。
- (5) 北九州市基本計画の「分野別計画」に位置付けます。

4 計画期間

第5次計画の計画期間は、5年間（令和6（2024）年度～令和10（2028）年度）とします。

第2章 男女共同参画を取り巻く状況

1 男女共同参画をめぐる動向

(1) 国際社会の動向

男女共同参画の取組は、国際連合（以下、「国連」という。）を中心とした世界的規模の動きと連動し、推進されています。

平成27（2015）年9月に国連は、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を採択し、2030年までの目標として「持続可能な開発目標（SDGs）」を掲げました。持続可能な世界を実現するための17の目標の一つに、目標5「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る」が位置づけられています。

この考えを踏まえ、国際社会においては、各国政府が行うあらゆる取組において、常にジェンダーの視点を確保し、施策に反映していく「ジェンダー主流化」が進んでいます。

(2) 国等の動向

国においては、令和2（2020）年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が、また、福岡県において令和4（2022）年3月に「第5次福岡県男女共同参画計画」が策定されました。

政治分野では、令和3（2021）年6月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」が公布され、国・地方公共団体等の施策を強化する内容となりました。具体的には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。

女性活躍では、令和元（2019）年6月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が公布されたことにより、女性が働きやすい環境を整備するための「一般事業主行動計画」の策定義務が拡大し、令和4（2022）年7月から常用労働者数が301人以上の事業主は、男女の賃金の差異が情報公表の必須項目となりました。

また、令和3（2021）年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4（2022）年10月から、育児休業の分割取得が可能となるとともに、男性の育児休業取得促進のため、取得二

ーズが高い子の出生直後の時期(子の出生後8週間以内)に、これまでよりも柔軟で取得しやすい休業として「産後パパ育休」(出生時育児休業)制度が施行されました。

配偶者等からの暴力(ドメスティック・バイオレンス、以下「DV」という。)関連では、令和5(2023)年5月に「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の一部を改正する法律」が公布され、令和6(2024)年4月から、身体的な暴力だけでなく精神的な暴力も対象化する等、保護命令制度が拡充、厳罰化されました。

さらに、令和4(2022)年5月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が公布され、困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本計画の策定を都道府県に義務づけ、市町村に対しては努力義務として求めています(令和6(2024)年4月施行)。

(3)北九州市の動向

令和6(2024)年3月に、新たな基本構想・基本計画を策定しました。

基本計画では3つの重点戦略である『「稼げるまち」の実現』、『「彩りあるまち」の実現』、『「安らぐまち」の実現』のもと、各分野別計画等において施策や事業を実施していくこととしています。

『「稼げるまち」の実現』では、「性別にかかわらずキャリア形成の支援」に取り組むこととし、成果指標として、「25～44歳の女性の就業率」を国の目標値である82%達成を目指すことを掲げています。また、『「安らぐまち」の実現』では、「多様性を認め合う文化のまちづくり」を掲げ、ジェンダー平等社会の構築に取り組むこととしています。

2 北九州市の現状と課題

(1)人口減少と少子高齢化

北九州市の人口は、昭和38年に5市が合併して以降、増加傾向を示していましたが、昭和54年にピークを迎え、その後は減少に転じています。

今後も、少子高齢化が進行し、人口減少が続くことが予想され、このような状況下では、労働力人口の減少による経済活動の低迷や、社会保障制度の維持・運営においても大きな課題が生じます。そのため、男女が共に働きながら子育てや介護ができる環境整備を進めるとともに、女性や高齢者など多様な人材が経済活動、地域活動に参画する社会を構築していくことがますます急務となってきます。

(2)世帯構成の変化

北九州市の人口は減少している一方、世帯構成をみると、単独世帯が増加していることから、全体の世帯数は増加しています。全国でも同様の傾向が見られますが、単独世帯の割合は、全国より高くなっています。

今後、高齢化の進行や非婚化・晩婚化等により、更に単独世帯が増加することが見込ま

れることから、各々が経済的に自立することが重要になります。誰もが安定した生活を送るためには、様々な人が働き続けることができる雇用の創出、社会的インフラの確保、地域コミュニティへの参加促進に向けた工夫が必要です。

(3)若年層の流出

社会動態を見ると、昭和40(1965)年以降、「転出」超過の傾向が続いていますが、15～19歳は、北九州市内に大学などの教育機関が多く所在することから、転入超過となっています。他方で、20～24歳、25～29歳などの年齢は、大幅な転出超過となっており、市外転出者へのアンケート結果からも就職、転勤、結婚、転職などを契機に市外に転出していることが伺えます。

3 第4次計画を踏まえた現状と課題

(1)男女平等意識

令和4(2022)年に実施した市民意識調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別による固定的役割分担意識に否定的な人の割合が77.8%となりました。全国と比較してもその割合は高く、性別による固定的役割分担意識は薄れてきています。

一方で、「男女平等達成感」については、家庭生活や職場、地域など、すべての分野で「男性優遇」が「女性優遇」を上回っており、社会全体では74.2%が「男性優遇」と回答しています。また、「男女平等」と回答した割合は男性より女性の方が低く、社会全体で「男女平等」と回答した割合は全体で10.7%にとどまっており、全国と比較しても低くなっています。また、男性が育児・介護の休業や休暇の制度を活用することについて、肯定的に考えている割合は、8割を超えており、前回調査より高くなっています。

家族形態や働き方の変化に伴い、男女共同参画に対する意識は変化していますが、長い時間をかけて人々の中に刷り込まれた性別による固定的役割分担意識は、アンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)となって、ジェンダー平等を阻害する要因となっています。

性別に関わらず社会のあらゆる分野で、その個性と能力を発揮することができるよう、引き続き、地域、職場、学校など社会全体で、意識や行動の変革に向けた取組が必要です。

(2)方針決定過程における女性の参画

市内事業所の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合は、14.1%で、2030年までに女性役員の比率を30%以上とする政府目標と比較すると、まだ低い状況です。

また、地域における意思決定過程への参画については、自治会長、まちづくり協議会会長等の女性参画率は伸び悩んでいます。

一方、北九州市の審議会等(付属機関及び市政運営上の会合)における女性委員の参画率は50%以上を継続しています。引き続き女性委員の登用に努めるとともに、男女比のバランスに配慮した取組が必要と言えます。

市役所の女性管理職比率は“令和5(2023)年度までに15%”との目標に対し、令和4

(2022)年度に16.6%と1年前倒して達成し、令和5(2023)年度には17.8%となりました。今後も、企業・団体等の牽引役として、市が率先して女性の参画拡大に取り組むとともに、様々な分野における方針決定過程への女性の参画拡大を進める必要があります。

(3)女性の就業状況

性別に関わりなくその能力を十分に発揮して働くことができる社会づくりは、経済社会の持続可能な発展や企業の活性化、ジェンダー平等の推進につながるものです。

令和4(2022)年に実施した市民意識調査では、女性が職業を持つことについて、「ずっと職業を持っている方がよい」という考えが、「子どもができたなら職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい」をはじめと上回り、全体で5割を超えました。

様々なライフステージにおいても女性が職業を持つことができるよう、女性の就業を支援する必要があります。

(4)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)

誰もがその個性と能力を十分に発揮でき、ライフイベントに対応して、多様で柔軟な働き方ができる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することが重要です。

北九州市の共働き世帯の割合は65.7%で、男性片働き世帯の約2倍となっています。全国の共働き世帯数は、平成9(1997)年以降、男性片働き世帯を上回りその割合は増え続けており、令和4(2022)年の共働き世帯(1,191万世帯)は、男性片働き世帯(430万世帯)の約2.8倍となっています。

令和4(2022)年に実施した市民意識調査では、「仕事と生活の調和がとれていると思う」と回答した人(調和派)の割合は全体で5割を超えています。一方、年代別・性別でみると、30歳代、40歳代の男性が他の年代と比べると「調和がとれていない」と回答している割合が高くなっています。

市役所における男性職員の育児休暇取得率は、令和4(2022)年度は取得率58.8%、平均取得日数26.8日となっています。一方、民間企業の男性の育児休暇取得率は36.3%にとどまっています。男性が育児休業を取得することは、ワーク・ライフ・バランスの推進につながることから、男性が育児休業を取りやすい職場環境整備を進める必要があります。

職場でともに働く部下・スタッフの育児や介護、地域活動などに理解を示し、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績や結果を出しつつ、自らも仕事と生活を楽しむことができる上司(イクボス)を増やすことは、誰もが望む形で力を発揮でき、活力に満ちた社会の実現につながります。企業・団体のトップによって結成された「北九州イクボス同盟」は、現在、300社を超える企業が加盟しており、年々広がりを見せています。今後は、イクボス同盟の広がりに加え、質の向上を図ることが求められます。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大により急速に普及した在宅勤務やリモートワークの活用等、時間や場所に縛られない柔軟な働き方に対応できる労働環境を整えることが求められます。

(5)DV(ドメスティックバイオレンス)

DVまたデートDVは潜在化しやすく、人権侵害であることが認識されにくいいため、DVへの認識を高め予防につなげるためには、若い頃から教育・啓発を推進し、相談機関等をより広く周知するとともに、被害者が相談しやすい支援体制を充実していく必要があります。

また昨今、スマートフォン等の普及によりSNS等ネット上の関わりから、若年層に性犯罪・性暴力の被害が発生し、高い水準で推移しています。子どもたちが性暴力被害に遭わないために、正しい知識や対処法について広報啓発を行う必要があります。

(6)女性のヘルスケア

国の調査によると、働く女性の約5割が「女性特有の健康課題等により職場で困った経験がある」と答えています。女性の活躍を推進し、企業の成長につなげるためには、女性のヘルスケアに取り組むことが今後重要となります。

従業員が健康に働くことは、組織の活性化や生産性の向上など、企業の利益にもつながることから、昨今、企業が従業員の健康管理を戦略的に実践する「健康経営」が注目されています。

女性特有の心身の症状に対して正しい知識を持ち、理解を促進し、支援ができるよう広報啓発を行う必要があります。

(7)困難を抱えた女性への対応

コロナ禍において、孤独や孤立、DV、経済的な不安など様々な困難を抱える女性が顕在化したことから、困難を抱えた女性に寄り添う緊急支援事業を実施し、相談事業や同行支援等を行いました。令和6年4月より「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、そのなかで、自治体の責務として、基本計画の策定や支援調整会議の設置、また民間団体との協働による支援などが規定されました。北九州市においても、関係部署や機関と連携しながら、法に基づいた支援を行う必要があります。

第3章 計画の内容

1 計画の体系

柱	施策の方向	具体的施策
I ジェンダー平等が浸透した社会の実現		
	1 ジェンダー平等社会の実現に向けた理解の促進	(1)性別による固定的な役割分担意識の解消に向けた広報・啓発 (2)ジェンダー平等の啓発を進める市民団体等への活動支援 (3)ジェンダー平等に関する国際理解の推進 (4)多様な性のあり方への理解の促進
	2 男性にとってのジェンダー平等の推進	(1)ジェンダー平等に関する男性の理解促進 (2)男性の家庭生活や地域活動への参画促進
	3 子どもの頃からのジェンダー平等の理解の促進	(1)ジェンダー平等の視点に立った学校教育の推進 (2)ジェンダー平等の視点に立った進路指導、キャリア教育の推進 (3)子どもの心と体、デートDVに関する理解の推進
II あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大		
	1 企業における方針決定過程への女性の参画拡大	(1)企業における女性の参画拡大についての意識改革
	2 地域における方針決定過程への女性の参画拡大	(1)地域における女性参画状況の把握と女性リーダー育成の推進
	3 市における方針決定過程への女性の参画拡大	(1)市の付属機関及び市政運営上の会合への女性の参画拡大 (2)市役所における女性職員の計画的な人材育成と登用の推進
	4 政治分野への女性の参画拡大	(1)政治に関心を持つ人材の育成
III 女性が多様に活躍できる経済社会の実現【女性活躍推進計画】		
	1 女性の就業・起業支援	(1)女性が働くことに関する相談機能の充実 (2)女性の就業支援 (3)女性の起業支援
	2 女性が働き続けることができる環境づくり支援	(1)企業における女性活躍推進のための意識啓発や取組支援 (2)女性のキャリア継続・向上支援
	3 女性の再就職支援	(1)女性が再び働くことに関する支援の充実
IV 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進【女性活躍推進計画】		
	1 男女が共に仕事と生活を両立できる社会の実現	(1)企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進 (2)市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進 (3)地域活動やボランティア活動への参画促進
	2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等の支援の充実	(1)子育て環境の整備、充実 (2)ひとり親家庭への支援 (3)高齢者・障害者等の支援やサービスの充実
V 安心して健康に暮らせる社会の実現		
	1 DVの防止及び被害者の支援【DV対策基本計画】	(1)DVを許さない意識の醸成 (2)DV被害相談体制の充実 (3)DV被害者保護体制の充実 (4)DV被害者の自立支援及び情報管理の徹底
	2 ハラスメント及び性犯罪等の防止	(1)ハラスメント等の防止に向けた啓発・相談の実施 (2)性犯罪等防止に向けた啓発・相談の実施
	3 生涯を通じた女性のヘルスケア	(1)若い世代における性に関する理解・尊重 (2)妊娠・出産期における健康管理の支援と健診の充実 (3)生涯を通じた女性の健康の保持・増進
	4 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる支援【困難女性支援計画】	(1)困難を抱えた女性等が安心して暮らせるための支援体制の構築 (2)困難を抱えた女性等の住居・居場所の確保 (3)困難を抱えた女性等への自立支援・経済的支援 (4)困難を抱えた女性等を支援する人材の育成 (5)地域・関係団体との連携・支援
	5 防災における男女共同参画の推進	(1)男女共同参画の視点を取り入れた地域防災対策の推進

2 計画の柱

柱Ⅰ ジェンダー平等が浸透した社会の実現

ジェンダー平等の実現には、男女がお互いを尊重し、価値観や違いを認め合うとともに、自らの意思に基づき、社会のあらゆる分野でともに責任を担いながら、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりが重要であるという考え方について、理解を促進し、意識を育てていくことが必要です。

「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な性別役割分担を前提とした「昭和モデル」の職業観・家庭観は、全ての人々が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍する「令和モデル」へと変化しています。令和4(2022)年に実施した市民意識調査においても、性別による固定的役割分担意識に否定的な人の割合が、約8割になりました。

しかしながら、「社会全体における男女平等達成感」については、依然として男性優遇と考える人の割合が7割を超えている現状を踏まえ、ジェンダー平等を実感できるよう、様々な工夫をしながら啓発に取り組みます。

また、次世代を担う子どもたちがジェンダー平等を理解し、思いやりの心と自立するための力を育みながら、ジェンダー平等意識を身につけた大人に成長していくことが必要です。教育委員会等と連携しながら、子どもの頃からのジェンダー平等意識の醸成に一層取り組みます。

さらに、ジェンダー平等社会を実現するためには、市民や団体等との協働が不可欠です。今後とも女性団体、NPO等様々な団体と連携・協力を強めるとともに、その育成や活動支援に引き続き取り組みます。

職場、地域、家庭など、あらゆる場でジェンダー平等の視点に立った意識が浸透し実感できる社会を目指し、男女共同参画センター・ムーブを拠点施設としてその機能充実に努めます。

国内におけるジェンダー平等の取組は、国際社会の取組と密接に関連しています。市民の理解を深めるため、北九州市や日本の状況に加え、国連の動向や諸外国の女性の状況等について情報提供や学習機会の提供に努めます。

施策の方向1 ジェンダー平等社会の実現に向けた理解の促進

性別による固定的役割分担意識にとらわれず、その個性や能力を十分発揮できる、ジェンダー平等が実現された社会、地域づくりに向けて、さらなる理解を促進するため、情報提供や啓発に取り組み、社会全体での意識や行動の変革を進めます。また、ジェンダー平等を進める市民等の活動への支援など、市民と協力しながら取り組みます。

施策の方向2 男性にとってのジェンダー平等の推進

ジェンダー平等社会は、多様な生き方を尊重し、全ての人々があらゆる場面で性別に関わりなく能力を発揮し、活躍できる社会です。ジェンダー平等は、男女が社会の対等な構成員として、

お互いを認め合い、協同してさまざまな役割を担い、女性だけではなく男性も多様なライフスタイルを選択でき、男性自身のライフイベントや課題にも対応しながら、安心して暮らすことができる、男性にとっても暮らしやすい社会を目指すものです。

女性の社会進出が進む中、「男性は仕事」という大黒柱バイアスにとられることなく、男性も主体性をもって、家事、育児、介護等の家庭生活や地域活動にも参画できるよう、啓発や支援を行っていきます。また、企業・団体等に対しても、育児・介護関係制度等の利用促進など、男性が家庭生活に参画しやすくなるよう働きかけます。

施策の方向3 子どもの頃からのジェンダー平等の理解の促進

未来を担う子どもたちがジェンダー平等への理解を深めることは、将来に向けた、社会全体におけるジェンダー平等社会の実現につながります。

子どもの頃から、性別に関わらず一人の自立した人間としてお互いの人格や個性を尊重し、能力を活かして自らの意思によって行動できるよう、子どもの発達段階に応じ、性別による固定的役割分担意識にとられないジェンダー平等意識を育む学校教育が必要です。

教育分野におけるジェンダー平等は進んでいますが、理工系学生に占める女性の割合が低いなど、進路選択における性別の偏りが見られ、子ども自身や周囲のアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）が将来の職業選択にも影響を与えています。

性別にかかわらず、社会の様々な分野への関心を促し、子ども自身の希望を尊重した多様な進路選択やキャリア形成につながる教育、進路指導を行っていきます。また、SNS等のネット上での関わりからデートDV等につながる危険があることなどについても啓発に取り組みます。

柱Ⅱ あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大

職場、地域、家庭など社会のあらゆる分野の方針決定過程への女性の参画が拡大することは、女性の活躍を推進し、社会を活性化させるだけでなく、男女が対等な立場で、個性や能力を発揮するジェンダー平等社会の形成のために重要です。

市の審議会等の女性委員比率の50%維持、市役所の女性管理職比率の増加などの状況は改善傾向にあるものの、企業、地域などの分野における方針決定過程への女性参画はまだまだ十分とは言えない状況です。

企業においては、女性の参画拡大による事業への好影響はもとより、女性活躍への取組が企業価値を図る視点となるなど、さらなる意識改革と積極的な取組が求められています。

地域等においては、女性が中心となって活動している例もあり、各種団体の会長・副会長などの職に就いている女性役員の状況や活動内容をロールモデルとして情報発信するなど、女性の参画についての理解を深めるための働きかけを行います。

ジェンダー平等と持続可能な社会を実現していくため、あらゆる分野において将来指導的な

地位へ成長していく層の育成や取組みを進めていきます。

施策の方向1 企業における方針決定過程への女性の参画拡大

企業の方針決定過程に女性が参画することは、企業内の人材が多様化し、新しい視点が加わることで生産性や業績の向上につながります。

内閣府の調査研究では、機関投資家は女性管理職比率などの様々な女性活躍情報を投資判断に活用していると報告されるなど、女性活躍の取組は重要性を増しています。企業の女性の参画拡大や女性活躍の取組の必要性についての理解を深めるとともに、方針決定過程への女性の参画状況や活躍況を把握し、女性リーダーの育成や活躍の実践を後押しする機運の醸成や環境づくりを促します。

施策の方向2 地域における方針決定過程への女性の参画拡大

少子高齢化に伴い、地域活動の担い手が不足することが予測され、地域コミュニティにおける共助、子どもや高齢者の見守り不足、災害対応の機能低下などの恐れがあります。

地域における方針決定過程への女性の参画拡大は、担い手不足の解消とともに、異なる視点で新たな提案が生まれることが期待できます。

地域団体等の方針決定過程への女性の参画の状況を把握し、様々な機会を通じて、女性の参画拡大の効果や取組事例の紹介、広報・啓発活動を行い、女性リーダーの育成、活躍を後押しする機運の醸成や環境づくりにつなげます。

施策の方向3 市における方針決定過程への女性の参画拡大

あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大に向け、市が率先して取り組むことが求められます。

市の政策は、市民生活に直接関係、影響するものであり、その政策提言や方針決定の場に男女が対等に参画し、男女の意見が十分反映されることが重要です。

市役所組織や市の付属機関等への女性の参画拡大とともに、付属機関等の長における女性の割合拡充につながるよう働きかけを行います。

施策の方向4 政治分野への女性の参画拡大

平成30(2018)年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(平成30(2018)年法律第28号)」が公布・施行されましたが、政治分野における女性参画の遅れが、「ジェンダー・ギャップ指数」で日本が低位にとどまる大きな要因となっています。

北九州市においても、政治に多様な意見を反映させる観点から、政治分野への女性の参画推進するため、法に基づき、男女を問わず、立候補や議員活動等をしやすい環境整備を進めるとともに、市民の政治への関心を高め、政治に参加する人材を育成する取組を進めます。

柱Ⅲ 女性が多様に活躍できる経済社会の実現

【女性活躍推進法推進計画】

就業は生活の基盤であり、自立のために必要であるとともに自己実現につながるものです。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人、挑戦する意欲ある人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮できる社会づくりは、経済社会の持続可能な発展や企業の活性化の点からも、大変重要です。

職業観・家庭観が大きく変化する中、結婚、出産、就職等の場面において女性の人生の選択肢は増えています。女性が結婚によって経済的に安定した生活を保障されていた時代から、男女ともに経済的に自立し、自己実現を目指すことが求められる時代へと移りつつあります。

令和4(2022)年の市民意識調査では、「女性がずっと職業を持っている方がよい」との回答が初めて過半数を超えるなど、女性が職業を持つこと、また、男女にかかわらず、全ての人希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が求められています。

一方、北九州市の25～44歳の女性の就業率は79.8%と、全国平均81.1%より低く、20政令市中13位、また、女性の非正規雇用の割合は55.7%と政令市で3番目に高い状況です。少子高齢化が進行し、人口減少が続くなか、労働力人口減少による経済活動の低迷は大きな課題です。

そのため、女性が安心してフレキシブルに働き続けることができる環境整備、意識改革、働き方改革等に、官民一体となって、危機感を持って取り組む必要があります。

人生において様々な選択を迫られる女性が、どのような選択をしても、ライフステージに応じて希望する職業を持ち、経済的に自立し、自己実現が可能となるよう、女性の就業・起業の促進、就業継続・キャリア形成のための環境づくり、育児や介護等で離職した女性の再就職の後押し等に取り組めます。

企業においても、多様かつ柔軟な雇用・就業形態へのニーズに対応することは、女性を含めた多様な人材活用が可能となり、人材の確保や職場の活性化等につながります。

施策の方向1 女性の就業・起業支援

働くことを希望する女性が、その能力を十分に発揮して、いきいきと働くことや、自らの夢に挑戦することができるよう、女性の就業や起業等を支援します。

令和6(2024)年度に、女性の就業をワンストップで応援する「ウーマンワークカフェ北九州」を、総務局から産業経済局へ移管しました。企業とのネットワークや就業のノウハウを有する産業経済局において、就業や起業の支援に力を入れていくとともに、相談対応や幅広い情報の提供など、雇用施策全体の中で切れ目なく女性の就業に関するきめ細かい支援を行います。

また、子育てや家事との両立、結婚や出産による離職、夫の転勤による転職などにより、就業

の意欲はあるものの行動を起こせていない女性や、漠然とした不安を抱える女性への支援を行い、就業につなげます。

施策の方向2 女性が働き続けることができる環境づくり支援

北九州市の女性の年齢階級別有業率は、結婚・出産期にあたる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する「M字カーブ」を描いています。また、女性の年齢階級別正規雇用比率は、25～29歳をピークに低下する「L字カーブ」を描いており、キャリアの中断と非正規雇用化の実態を示しています。

北九州市における女性の就業率や正規雇用割合は、全国や政令市の平均値と比較すると低い状況です。今後、ますます少子高齢化や人口減少が続くなか、労働力を確保することは喫緊の課題です。

女性が様々なライフイベントにおいて自身のキャリアを選択する際、希望に応じて働き続け、キャリアを継続又は向上させるためには、企業が率先して、女性をはじめすべての従業員が安心して働き、復職できる環境を整備し、働き方改革に早急に着手することが求められます。

市は、企業に対し、テレワークなど多様な働き方が出来るよう、性別に関わりなく働きやすい職場づくりについて企業向けの意識啓発や情報提供を行うとともに、女性のキャリア継続やキャリアアップへの支援に取り組みます。さらに、女性活躍に取り組む企業等を評価する取組や、企業等と連携し、職場で活躍する女性のネットワーク形成やロールモデルなどの情報発信などを行い、官民一体となって女性活躍を推進します。

施策の方向3 女性の再就職支援

結婚や出産・育児等で一旦離職した女性が再び職業を持つことは、女性の経済的自立や自己実現、キャリアアップにつながるとともに、企業の人材確保の観点からも有益なことです。

一方、再就職を希望する女性の中には、仕事を辞める前のキャリアやスキル、経験を有しているものの、「離職期間が長く、自信を持ってない」「家事や育児などとの両立ができるか」などの不安を理由に就職活動に踏み切れない人がいることから、そうした不安に寄り添い、伴走して就業につなげる再就職支援に取り組みます。

柱IV 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

【女性活躍推進法推進計画】

人口減少と少子高齢化が同時進行し、価値観やライフスタイルが多様化する中で、誰もが仕事上の責任を果たしながら、ライフステージに応じて、子育て、介護、地域活動、自己啓発などの様々な選択ができるよう、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進していくことが求められます。

しかし、令和4(2022)年の市民意識調査では、「仕事と家庭生活をともに優先」することを希望する割合が最も高かった一方で、現実では「仕事を優先」している割合が最も高い結果となっており、希望と現実の乖離が見られるのが現状です。

ワーク・ライフ・バランスは、ジェンダー平等社会の実現や本市の成長力を高め、将来にわたり持続可能な社会の実現の前提となるものです。働く人、企業、家庭、地域などで構成される「北九州市女性活躍・ワークライフバランス推進協議会」を中心に、関係機関が連携しながら取組みを進めていくことが大切です。

企業においては、仕事と生活を両立できる環境づくりに取り組むことは、企業の従業員満足度を高め、優秀な人材の確保につながるものであり、多様で柔軟な働き方の導入や、男性の育児休業の取得促進などさまざまな取組が求められます。

また、「職場でともに働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績や結果を出しつつ、自らも仕事と生活を楽しむことができる上司(イクボス)」の存在も重要です。「北九州イクボス同盟」の輪を広げるとともに、取組内容の質を向上することで、より多くの企業で働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスを推進することを支援します。あわせて、「ライフ」を支える子育てや介護等の施策を各分野別計画に基づき実施します。

施策の方向1 男女が共に仕事と生活を両立できる社会の実現

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには企業等の理解と協力が不可欠です。

長時間労働の削減、テレワークをはじめとした柔軟な働き方の導入、男性の育児休業の取得促進など、企業の意識・働き方改革が進むよう、意識啓発や情報提供、関係法令や各種支援制度の周知などに取り組めます。

また、働く人自身が働き方と同時にライフスタイルを見直し、男女がともに協力しながら家庭での責任を果たすきっかけとなる、出前セミナー等を実施します。

施策の方向2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等の支援の充実

ワーク・ライフ・バランスの実現には、多様なライフスタイルに対応した子育てや介護等に関するサービスの充実を図る必要があります。

これまでも子育て環境の整備に取り組んできましたが、今後も引き続き、保育の需要と多様なニーズの把握に努めるとともに、病児・病後児保育、延長保育などを含めた保育サービスや放課後児童クラブの充実など、きめ細かな子育て支援策に取り組めます。また、介護者の負担を軽減するため、介護に関する情報提供や相談対応を行います。

さらに、企業等の事業者に対しても、仕事と子育て・介護等との両立への一層の理解促進を進めていきます。

柱V 安心して健康に暮らせる社会の実現

ジェンダー平等社会を実現するためには、性別にかかわらず一人の人間として尊重され、安心して暮らせる社会であることが前提となります。

誰もが安心して暮らせる社会を目指すため、DV、性犯罪、売買春、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等は重大な人権侵害行為であり、早急に対応すべき重要な課題です。

これらの被害者は、多くの場合女性であり、生活困窮や家族関係破綻等の問題と複合して、複雑化、多様化した困難な問題を抱える女性への支援が必要となっています。

市民一人ひとりに人権尊重に対する意識を浸透させ、人権侵害行為の防止に努めるための広報・啓発活動等を充実するとともに、相談体制の充実や自立支援など様々な支援を行います。

また、男女が生涯を通じて豊かな人生を送るためには、男女がお互いの身体的特徴や性についての理解を深め、理解しあい、尊重しあうことが重要です。特に女性は、生理や妊娠・出産、更年期など、女性特有の健康上の課題があり、女性のヘルスケアに関する取り組みが必要です。企業においても、女性のヘルスケアをはじめ、「健康経営」の視点から従業員全体のヘルスケアに取り組む必要があります。

施策の方向1 DVの防止及び被害者の支援

【第4次北九州市DV対策基本計画】

DVは、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。DVを防止し、被害者の早期発見、早期対応を図るため、暴力防止のための広報・啓発を行うとともに、相談窓口の一層の周知を行います。

配偶者暴力相談支援センターや各区役所の子ども家庭・相談コーナーなど、DV相談に係る関係機関が緊密に連携して相談対応、保護、自立支援に取り組み、被害者やその家族が安心して暮らせるよう支援を行います。

また、DVの予防や早期発見のために、引き続き、幅広く市民に対して広報啓発するとともに、SNS等のネットの普及による子どもの性被害やデートDVの被害を予防するため、学生など若年層を対象として、デートDV等の予防啓発を推進します。

施策の方向2 ハラスメント及び性犯罪等の防止

男女を問わず、誰もが安心な生活を送れる社会は、あらゆる性の人権が尊重された社会です。日常生活においては、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、性犯罪等の心配のない暮らしが、安心な生活の大前提となります。

職場等におけるハラスメント等を防止するため、相談窓口の周知や情報提供を行うとともに、性犯罪等を防止するための広報啓発や相談窓口の周知を行います。

施策の方向3 生涯を通じた女性のヘルスケア支援

男女がともに身体について正しい情報を持ち、十分に理解し、尊重しながら思いやりを持って生きることは、ジェンダー平等社会の前提となるものです。

若い世代から性に関する正しい知識を身につけることは大変重要で、若年層に対して、いのちの大切さなどの知識を身につけられるよう教育・啓発に積極的に取り組みます。

また、健康経営の観点から、企業等における従業員のヘルスケアへの配慮、また女性特有の健康課題への理解や支援は女性活躍を進めるうえでも大変重要です。

女性が安全に安心して妊娠・出産できる環境づくりや子宮頸がん検診・乳がん検診等の各種検診、生活習慣病の発症予防など、生涯を通じた女性の健康づくりを支援します。

施策の方向4 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる支援

【困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画】

さまざまな理由で困難を抱える女性等は、複合的な事情により困難な状況に置かれている場合も少なくなく、それぞれの実情に応じたきめ細かな相談対応が求められます。

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づいた支援体制を整備し、困難を抱えた女性等の支援を行います。

また、性的少数者などについて市民の理解を深めるための啓発等に取り組みます。

施策の方向5 防災における男女共同参画の推進

避難所での生活をはじめとして、災害時の対応については、様々な場面で、男女のニーズの違いがあり、男女双方の視点に配慮して取り組むことが必要です。日頃から女性がまちづくりに参画し、運営に深くかかわり、意見を反映させることで、より多様な視点を取り入れ、より良い防災体制の整備を進めます。

第4章 数値目標・モニタリング指標

柱Ⅰ ジェンダー平等が浸透した社会の実現

No.	指標	現状	目標 2028年	出典
1	社会全体における男女平等達成感	10.7% (2022年)	15%	市民意識調査
2	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について肯定・否定の割合	肯定17.0% 否定77.8% (2022年)	モニタリング	市民意識調査
3	家庭生活における男女平等達成感	女性 14.5% 男性 33.3% 全体 21.5%	モニタリング	市民意識調査

柱Ⅱ あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大

No.	指標	現状	目標 2028年	出典
4	市役所における女性管理職(課長級以上)比率(消防職員、教職員を除く)	17.8% (2023年4月)	30% ※2030年まで	北九州市 総務市民局
5	市付属機関等における女性の比率(市付属機関等には市政運営上の会合を含む)	51.7% (2023年6月)	※1 50%	北九州市 総務市民局
6	市立学校等における管理職に占める女性の比率(校長、副校長、教頭、園長)	26.1% (2023年4月)	モニタリング	北九州市 教育委員会
7	市役所における女性役職者(係長以上)比率(消防職員、教職員を除く)	23.8% (2023年4月)	モニタリング	北九州市 総務市民局
8	市付属機関等の長における女性の比率(市付属機関等には市政運営上の会合を含む)	18.6% (2023年6月)	モニタリング	北九州市 総務市民局
9	自治会における女性の比率 ① 区自治総連合会長 ② 区自治総連合副会長 ③ 自治区会長 ④ 自治区副会長 ⑤ 町内会長	①14.3% ② 0.0% ③ 3.4% ④14.7% ⑤19.5% (2023年9月)	モニタリング	北九州市 総務市民局
10	校区まちづくり協議会会長における女性の比率	6.6% (2023年9月)	モニタリング	北九州市 総務市民局

※1付属機関等ごとに男女の比率の均等を目指し、全体で50%以上を目指す。

柱Ⅲ 女性が多様に活躍できる経済社会の実現

No.	指標	現状	目標 2028年	出典
11	25～44歳の女性就業率	79.8% (2022年)	82.0%	総務省「就業構造基本調査」
12	市内事業所の管理職(課長相当職以上)に占める女性の割合	14.1% (2023年)	30% ※2030年まで	女性活躍実態調査
13	女性が職業を持つことの方針についての割合 ①ずっと継続した方がよい ②子どもができたなら中断した方がよい	① 51.9% ② 35.7% (2022年)	モニタリング	市民意識調査
14	雇用形態(①正社員②パート・臨時雇)における男女別割合	【女性】 ① 59.7% ② 39.8% 【男性】 ① 79.6% ② 18.9% (2023年1月)	モニタリング	北九州市 雇用動向調査

柱Ⅳ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

No.	指標	現状	目標 2028年	出典
15	市役所における男性職員の育児休業取得率	58.8% (2022年度)	85%	北九州市 総務市民局
16	市内事業所における男性従業員の育児休業取得率	36.3%	50% ※中間目標	女性活躍実態調査
17	男性の育児休業平均取得日数	【市職員】 26.8日 【市内事業所】 46.6日	モニタリング	北九州市 総務市民局 女性活躍実態調査
18	「ワーク・ライフ・バランスが取れている」と感じる北九州市民の割合	50.9% (2022年度)	モニタリング	市民意識調査
19	6歳未満の子どもを持つ男性の育児・家事関連時間	【育児】 2時間12分 【家事】 1時間22分 (2022年)	モニタリング	市民意識調査
20	市役所における時間外勤務削減率	13.2%増 平成30年度比 (2022年度)	モニタリング	北九州市 総務市民局

21	多様な保育の実施箇所数 ①延長保育(夜間保育所を含む) ②休日保育 ③病児保育	①125箇所 ② 7箇所 ③ 13箇所 (2022年度)	モニタリング	北九州市 子ども家庭局
22	多様な保育の受入児童数 ①延長保育(こども園含まず) ②夜間保育 ③休日保育 ④病児保育	①8,394人 ②497人 ③1,866人 ④6,896人 (2022年度)	モニタリング	北九州市 子ども家庭局

柱V 安心して健康に暮らせる社会の実現

No.	指標	現状	目標 2028年	出典
23	〈身体的DV〉 夫婦間等における「平手で打つ」行為を 暴力と認識する人の割合	①76.8% (2022年)	85%	市民意識調査
24	〈精神的DV〉 夫婦間等における「大声でどなる」行為を 暴力と認識する人の割合	60.0% (2022年)	80%	市民意識調査
25	配偶者からの暴力の相談窓口の周知度 ①配偶者暴力相談支援センター ②各区子ども・家庭相談コーナー ③男女共同参画センター・ムーブ	① 8.5% ②27.7% ③14.1% (2022年)	モニタリング	市民意識調査
26	暴力被害にあった時に「どこ(だれ)にも相 談しなかった」割合	【女性】 44.9% 【男性】 63.4%	モニタリング	市民意識調査
27	配偶者等からの暴力被害経験の割合 ①身体的暴力 ②精神的暴力 ③性的暴力 ④経済的暴力	【女性】 ①19.9% ②38.8% ③12.6% ④ 7.1% 【男性】 ①12.5% ②21.0% ③ 1.3% ④ 0.8% (2022年)	モニタリング	市民意識調査