

第5次北九州市男女共同参画基本計画

～ジェンダー平等を実感できるまちを目指して～

(素案)

令和6(2024)年5月

北九州市

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画策定の経緯	
2 計画で目指す姿	
3 計画の位置付け	
4 計画期間	
第2章 男女共同参画を取り巻く状況	3
1 男女共同参画をめぐる動向	
2 北九州市の現状と課題	
3 第4次計画を踏まえた現状と課題	
第3章 計画の内容	23
1 計画の体系	
2 計画の柱	
I ジェンダー平等が浸透した社会の実現	24
II あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大	30
III 女性が多様に活躍できる経済社会の実現	34
IV 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進	39
V 安心して健康に暮らせる社会の実現	45
第4章 数値目標・モニタリング指標	57
付属資料	
計画策定の経過	60
用語解説	61
DV支援体制	65
関連条例、法律	66
男女共同参画に関する国内外の動き	92

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。

これまでの取組の成果として、令和4(2022)年に実施した「北九州市の男女共同参画社会に関する調査」(以下「市民意識調査」という。)では、性別による固定的役割分担に否定的な考えを持つ人の割合が約8割と、全国調査の結果より高い数値となりました。

一方で、家庭生活や職場、地域活動などの分野における男女平等達成感は、男女差が大きく、また、全国調査の結果より低い状況にあるなどの課題が残っています。

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

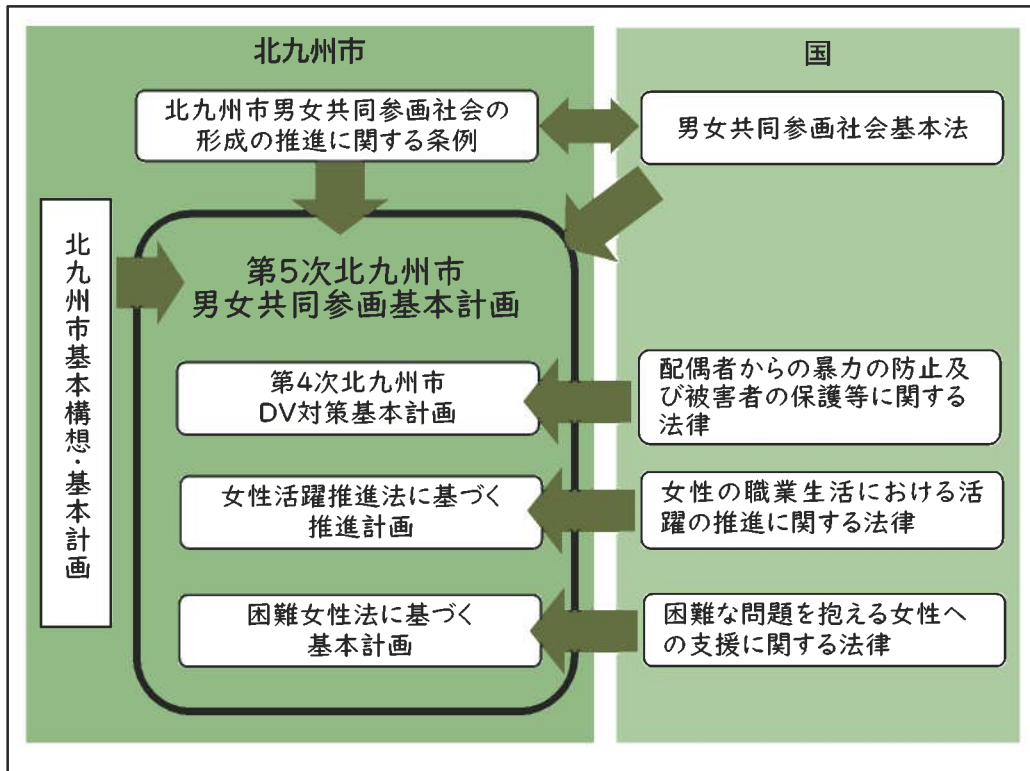
第5次計画で目指す姿は、条例の基本理念に従い、男女の人権が尊重され、性別にかかわらず社会のあらゆる分野に共に参画し、共に喜びと責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会、「ジェンダー平等社会」の実現です。

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1」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。

〈全体の位置付け図〉



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

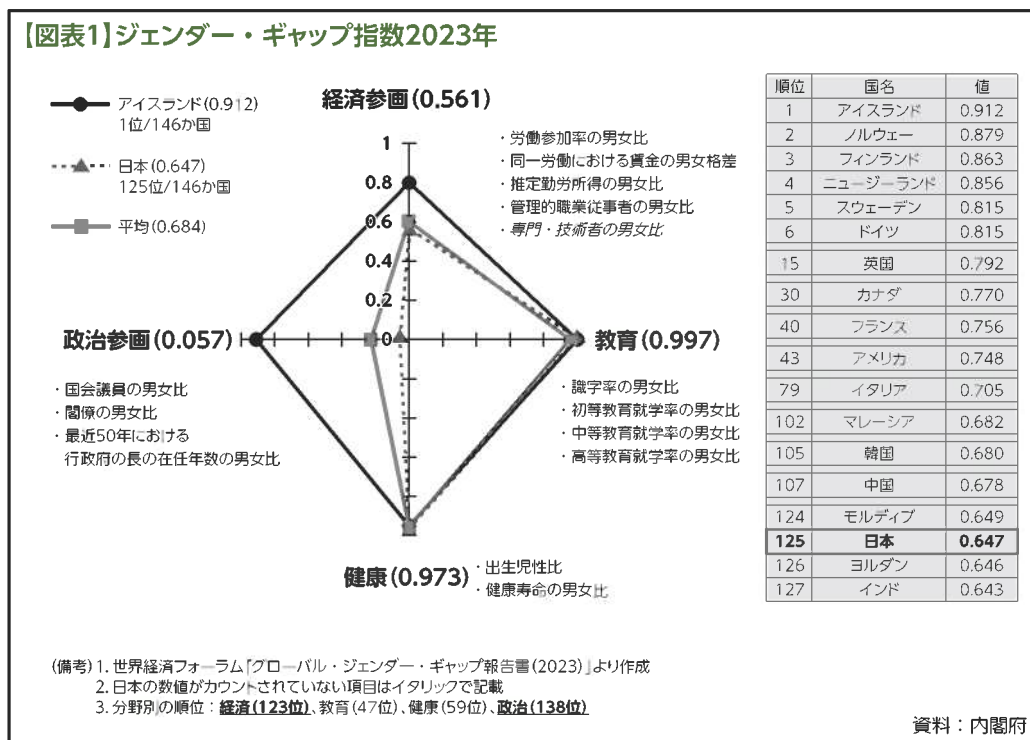
男女共同参画の取組は、国際連合(以下、「国連」という。)を中心とした世界的規模の動きと連動し、推進されています。

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ーメントを図る」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。

近年では、G7やG20、APEC、OECDといった国際会議や多国間協議において、「ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメント」が主要議題の一つとして取り上げられ、各国首脳級・閣僚級の合意文書においても言及されています。一つの例として、令和5(2023)年6月のG7広島サミットに合わせて、G7 栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催され、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「G7 ジェンダー平等大臣共同声明(日光声明)」が取りまとめられたことなどが挙げられます。

一方、国際社会において、日本は、世界経済フォーラムが発表している世界各国のジェンダー平等の程度を指数にした「ジェンダー・ギャップ指数」で146か国中125位(2023年)と、先進国の中で最下位となっています。【図表1】



(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。

国の計画で提示された目指すべき社会は次のとおりとなっています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④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

また、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、取得ニ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%の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

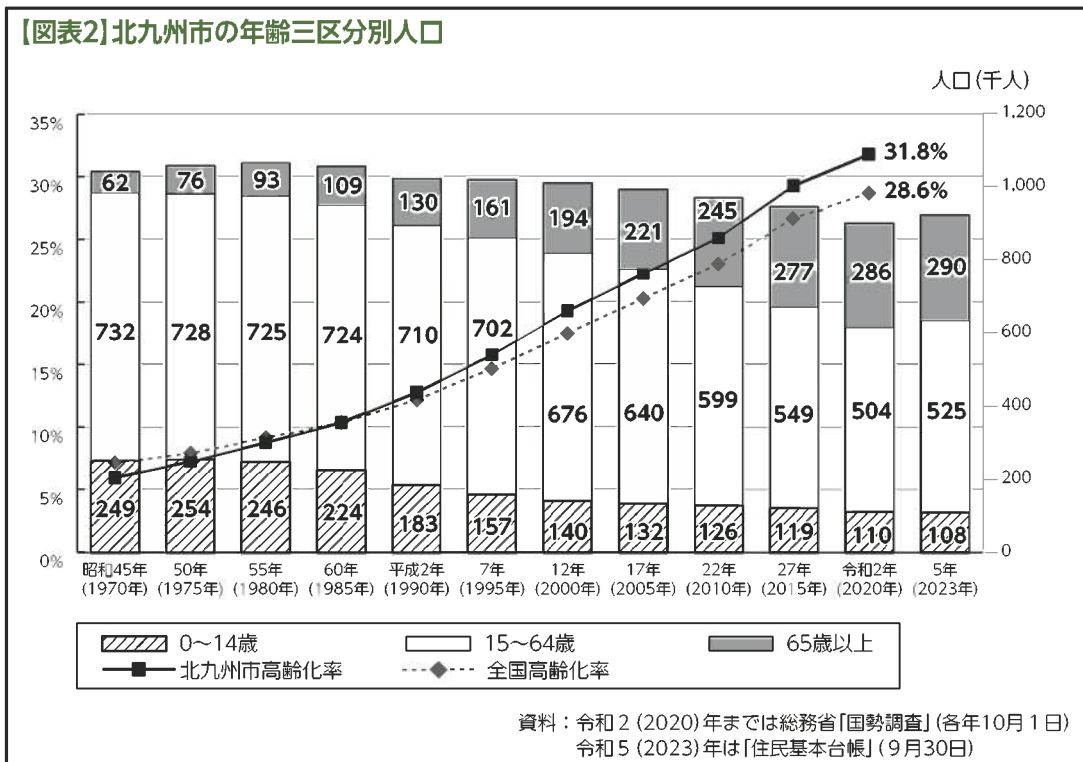
(1)人口減少と少子高齢化

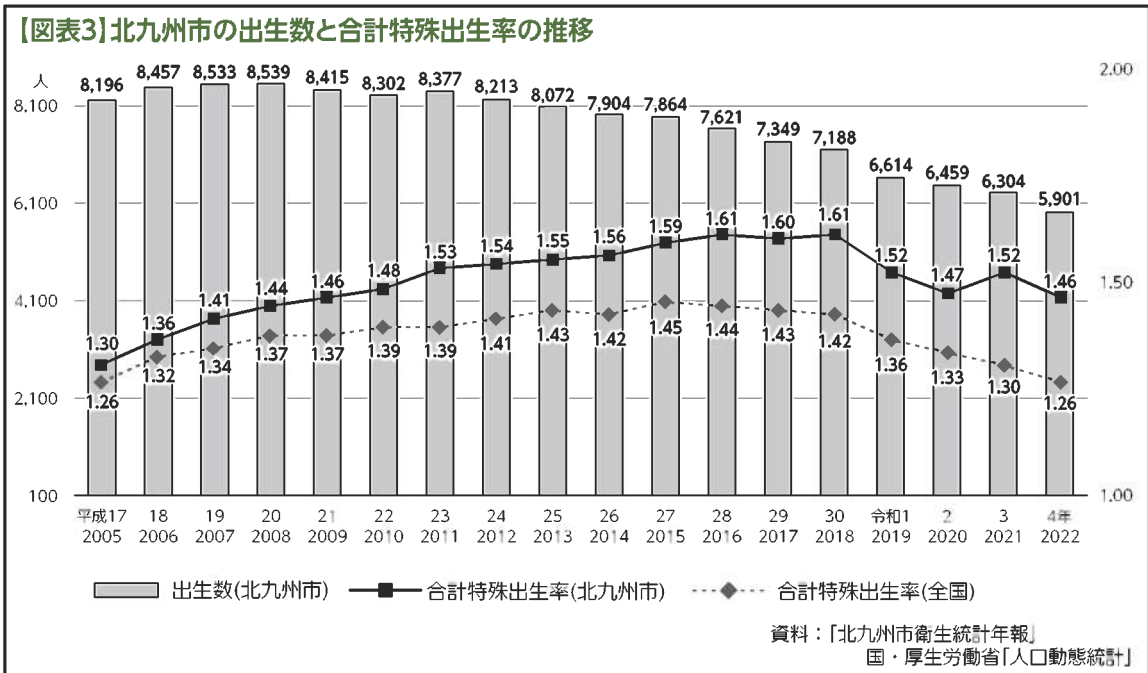
北九州市の人口は、昭和38年に5市が合併して以降、増加傾向を示していましたが、昭和54年にピークを迎え、その後は減少に転じています。

令和2(2020)年の国勢調査によると、北九州市の年齢区分別人口割合では、生産年齢人口(15~64歳)は総人口の56.0%となっています。また、高齢化率(65歳以上の人口割合)は31.8%で全国平均の28.6%より高い水準で推移しています。【図表2】

一方、北九州市の合計特殊出生率は、平成18(2006)年から11年連続で増加し、平成28(2016)年から平成30(2018)年は1.6代と全国平均より高い水準で推移しました。令和元(2019)年に減少に転じ、その後は減少傾向にあります。【図表3】

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。

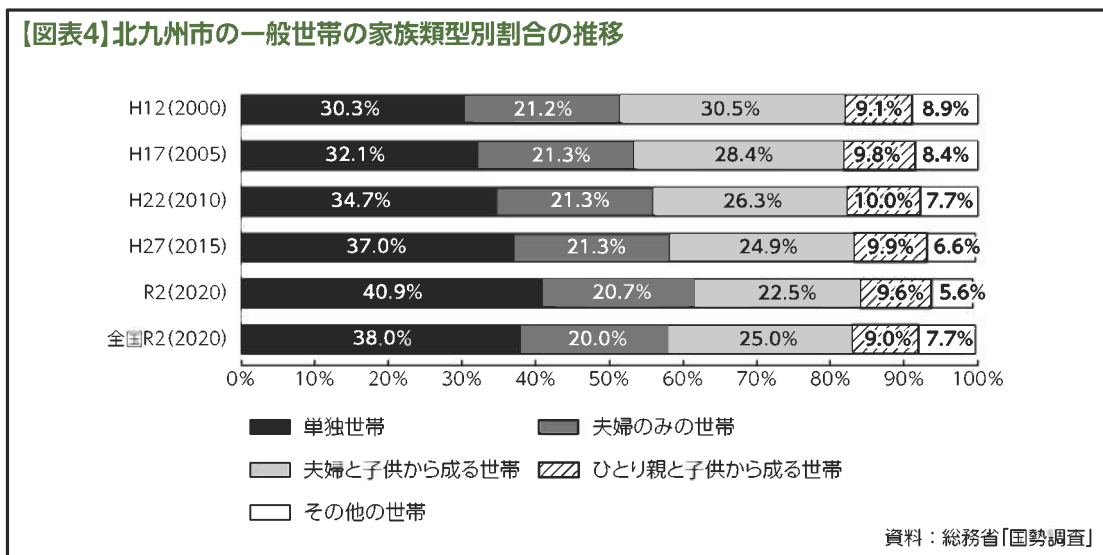




(2)世帯構成の変化

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。【図表4】

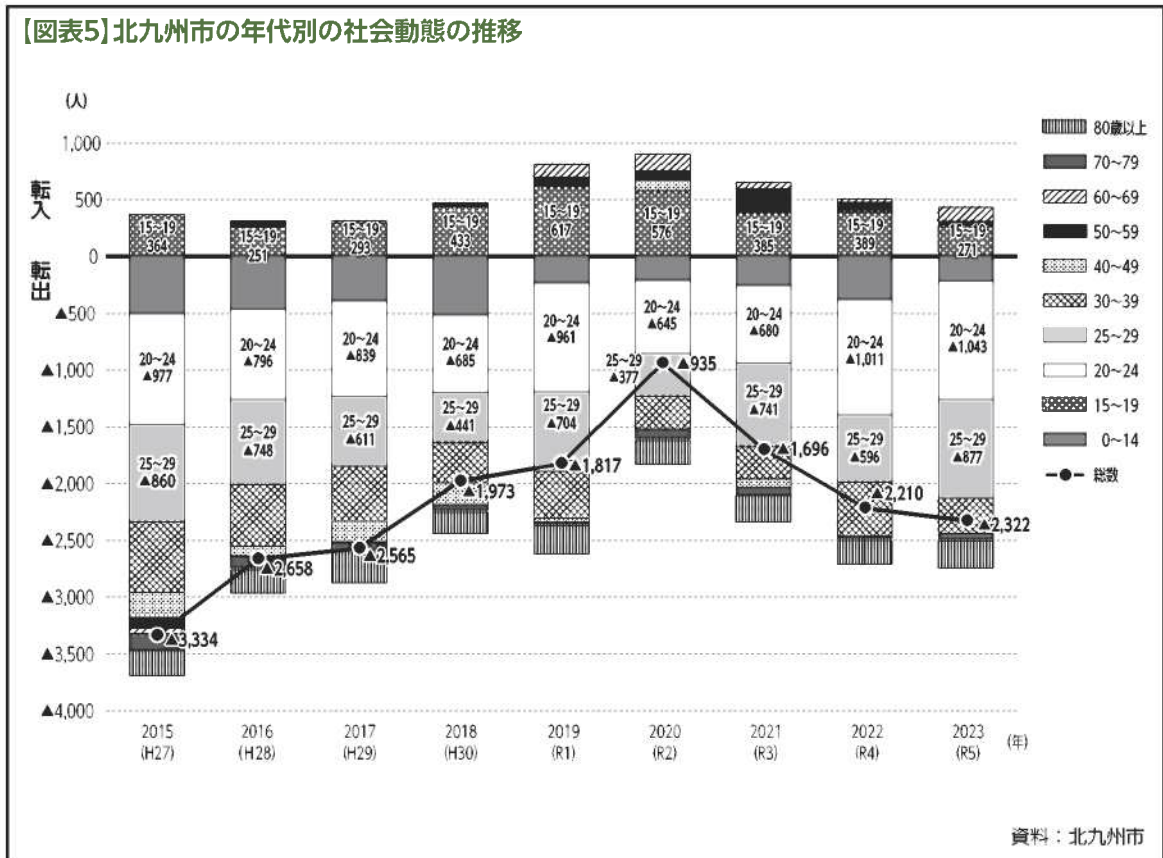
また、婚姻件数は、令和4(2022)年で3,761組、婚姻率(人口千対)は4.1と減少傾向にあります。平均初婚年齢は、令和3(2021)年で男性が30.2歳、女性が28.8歳となっており、近年大きな変化はありません。今後、高齢化の進行や非婚化・晩婚化等により、更に単独世帯が増加することが見込まれることから、各々が経済的に自立することが重要になります。誰もが安定した生活を送るためには、様々な人が働き続けることができる雇用の創出、社会的インフラの確保、地域コミュニティへの参加促進に向けた工夫が必要です。



(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。

【図表5】



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。【図表6】

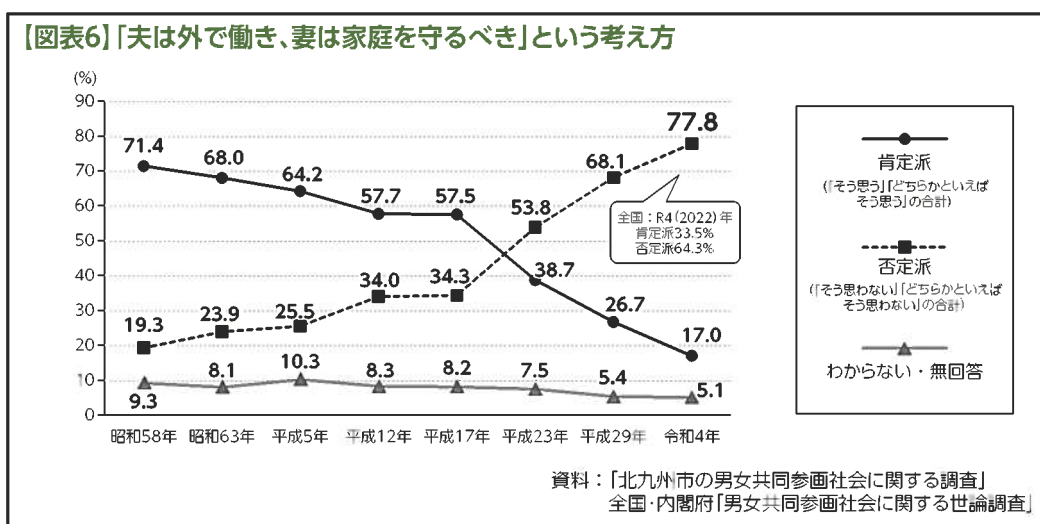
一方で、「男女平等達成感」については、家庭生活や職場、地域など、すべての分野で「男性優遇」が「女性優遇」を上回っており、社会全体では74.2%が「男性優遇」と回答しています。また、「男女平等」と回答した割合は男性より女性の方が低く、社会全体で「男女平等」と回答した割合は全体で10.7%にとどまっており、全国と比較しても低くなっています。【図表7】

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。【図表8】

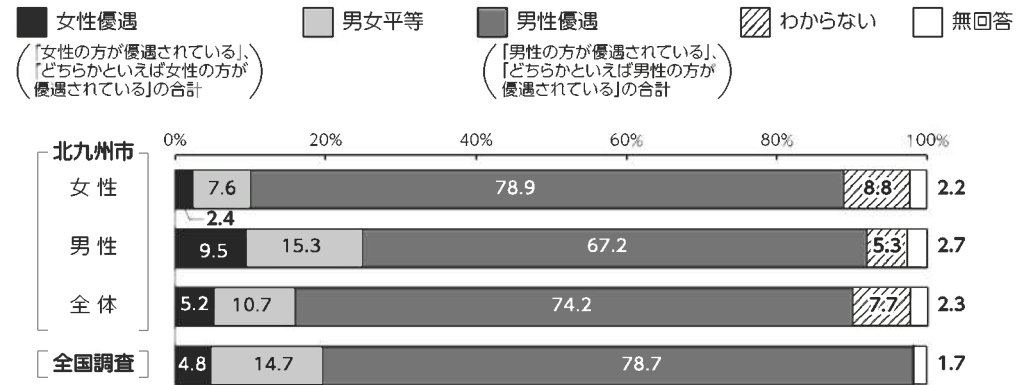
男女共同参画社会の実現のために推進すべき施策として、「保育や介護などの公的サービスの充実」や「職場におけるワーク・ライフ・バランスの支援」を推進すべきと思う人が5割を超えています。共働き世帯が増加し、男性育休取得への理解の促進が進む中、制度や環境を整えることが重要になっています。【図表9】

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。

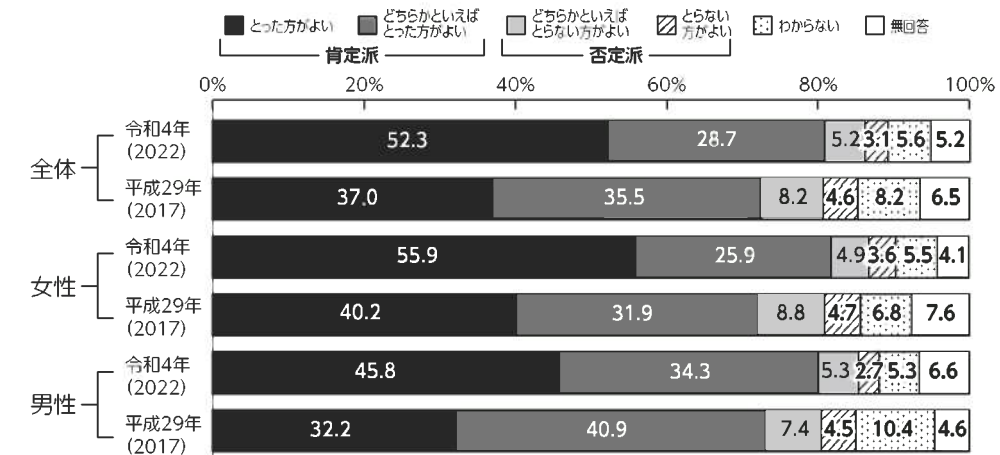


【図表7】社会全体における男女平等感



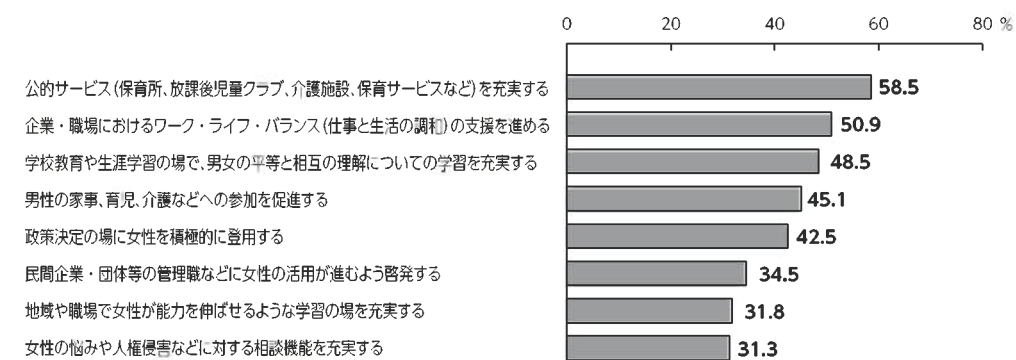
資料：「北九州市の男女共同参画社会に関する調査」R4(2022)年
 全国・内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」R4(2022)年

【図表8】男性が育児休業を取得することの考え方



資料：「北九州市の男女共同参画社会に関する調査」R4(2022)年

【図表9】男女共同参画社会の実現のために推進すべき施策



資料：「北九州市の男女共同参画社会に関する調査」R4(2022)年

(2)方針決定過程における女性の参画

令和5(2023)年に北九州市立男女共同参画センター・ムーブが実施した「北九州市における女性の活躍推進実態調査」(以下、「女性活躍実態調査」という。)では、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。【図表10】

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。【図表11】

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、平成29(2017)年度に政令指定都市で初めて50%を超えて以降、50%以上を継続しています。【図表12】しかしながら、個別の審議会では50%に達成していないものもあり、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、「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」に基づく取組などにより、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。【図表13】近年、新規採用職員に占める女性の割合は50%を超えており、職員全体の女性割合は今後も増えていくことが想定されることから、更なる取組強化が必要となります。

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。

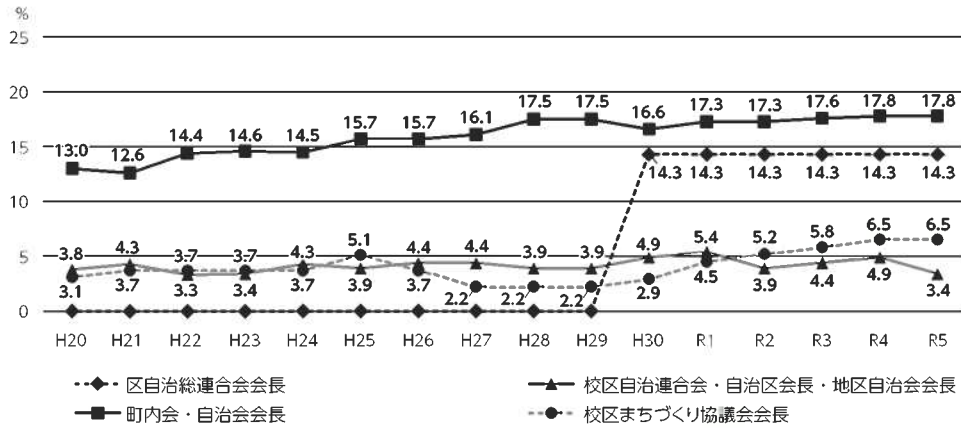
【図表10】企業における役職者別女性管理職割合

		課長相当職以上			係長相当職	
		役員	部長相当職	課長相当職		
北九州市	R5(2023)年	14.1%	18.1%	10.5%	14.0%	23.4%
	R2(2020)年	14.2%	15.1%	10.0%	15.4%	22.4%
	H26(2014)年	11.2%	17.1%	8.7%	10.7%	18.0%
【参考】 全国	R4(2022)年	12.7%	21.1%	8.0%	11.6%	18.7%

資料：北九州市・北九州市立男女共同参画センター「女性活躍実態調査」

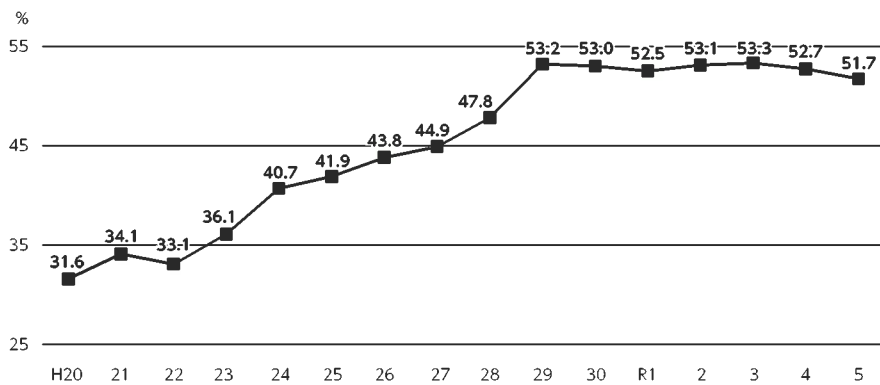
※R5年、R2年は従業員50人以上の事業所、H26年は従業員30人以上の事業所
 全国・厚生労働省「雇用均等基本調査」※従業員10人以上の事業所

【図表11】地域における役員の女性割合の推移



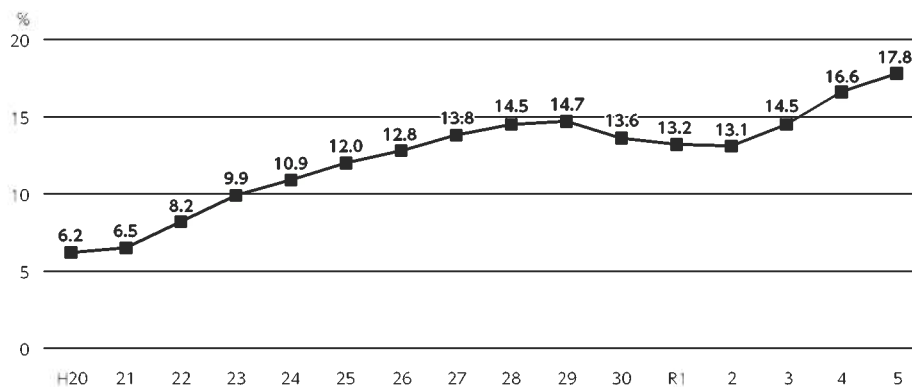
資料：北九州市総務市民局

【図表12】北九州市の審議会等における女性委員の参画率の推移



資料：北九州市総務市民局

【図表13】市役所の管理職における女性の割合推移



資料：北九州市総務市民局

(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」とする考えが、「子どもができたら職業を中断し、子どもに手がからなくなって再び持つ方がよい」とする考えをはじめて上回り、全体で5割を超えました。【図表14】

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。

①有業率・雇用者割合

北九州市の年齢階級別有業率のグラフを見ると、男性は台形のカーブを描いているのに対し、女性は結婚・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」を描いており、全国とほぼ同様の傾向にあります。【図表15】 また、M字カーブの推移を見ると、年を経るごとにカーブは緩やかになっています。【図表16】

なお、女性雇用者数も年々増加しており、令和2年の雇用者全体に占める女性の割合は47.3%となっています。【図表17】

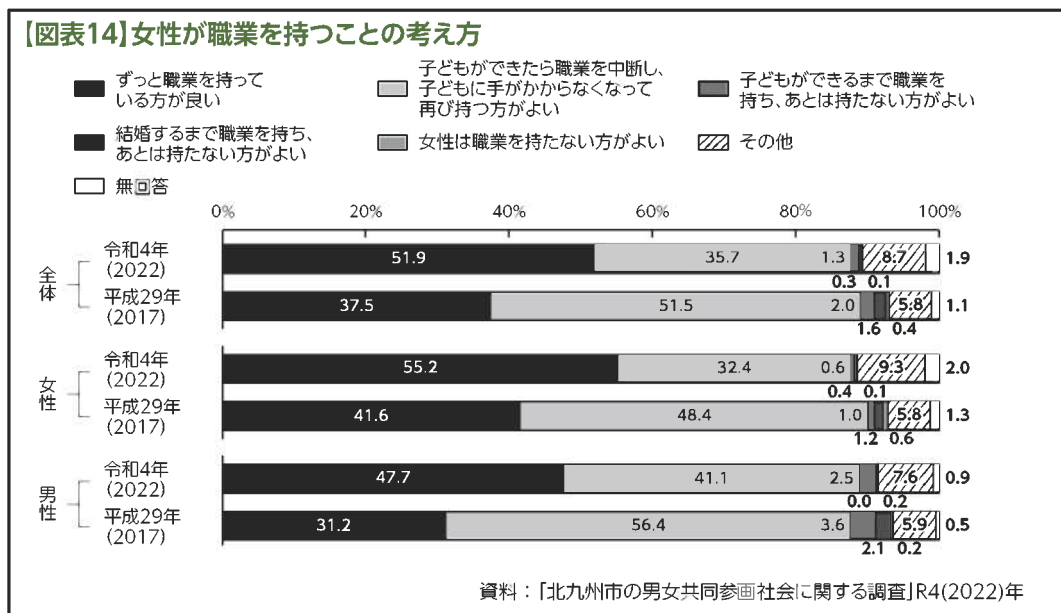
25歳から44歳までの女性の就業率は、平成29(2017)は72.7%で、令和4(2022)年は79.8%に増加していますが、全国平均の81.1%より低く、20政令市中13位となっています。【図表18】

②正規・非正規雇用

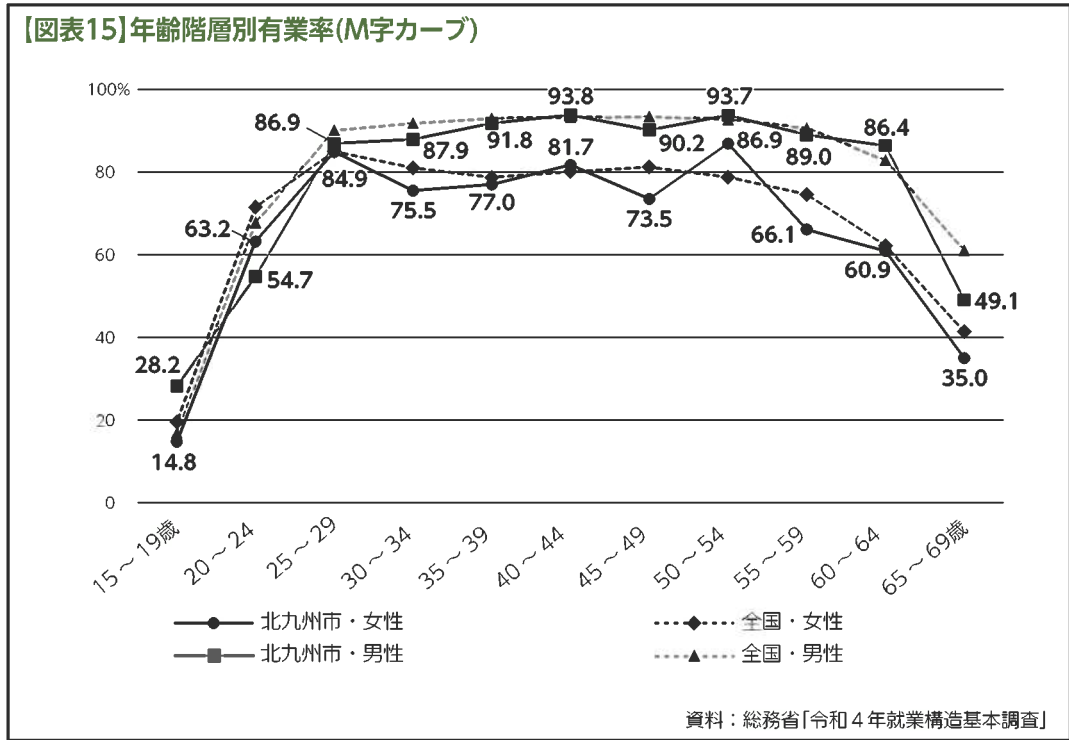
北九州市の女性の年齢階級別正規雇用比率は、他の政令指定都市より低い状況にあり、また、25~29歳をピークに右肩下がりに低下する「L字カーブ」を描いており全国と同様の傾向にあります。【図表19】

③男女間賃金格差

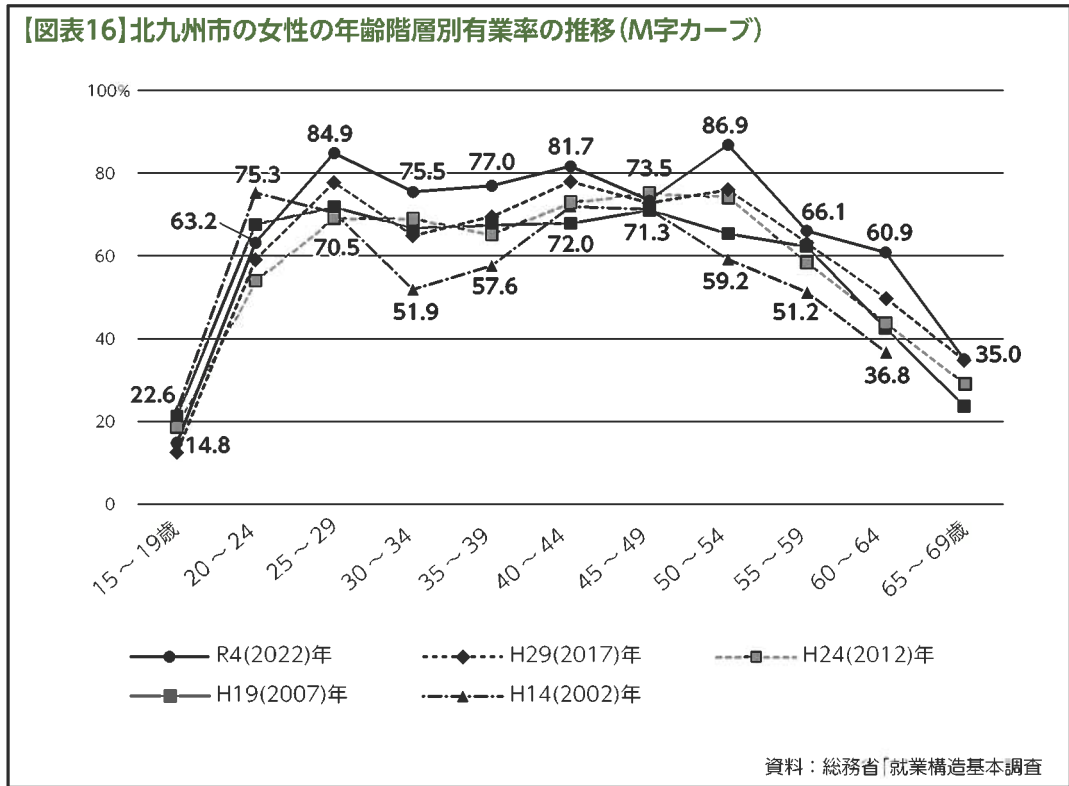
福岡県における短時間労働者を除く「常用労働者」1人あたりの所定内給与額(令和4(2022)年)は、男性を100ポイントとした場合、女性は78.2ポイントとなっています。年々、男女差は縮まってきているものの、20ポイント以上の格差があります。【図表20】



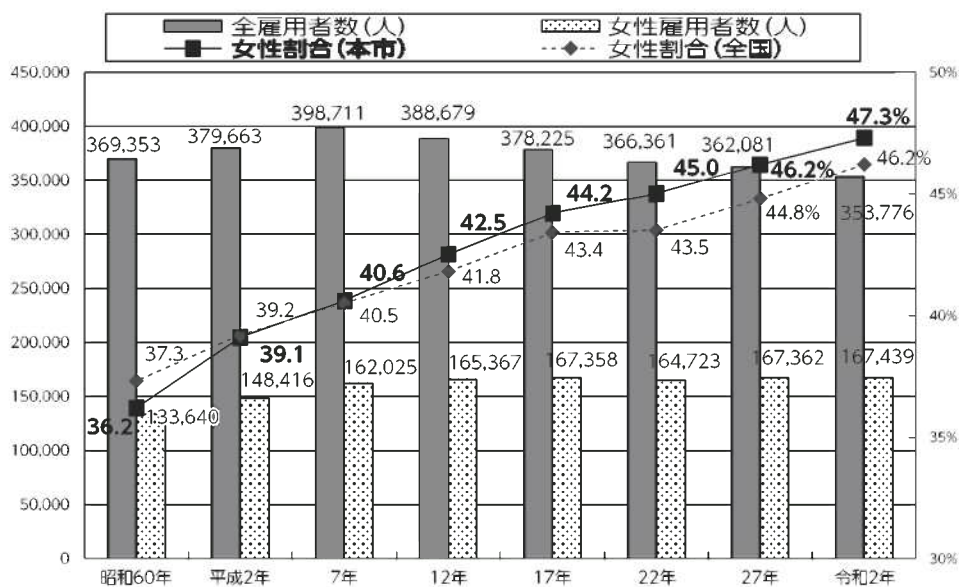
【図表15】年齢階層別有業率(M字カーブ)



【図表16】北九州市の女性の年齢階層別有業率の推移(M字カーブ)

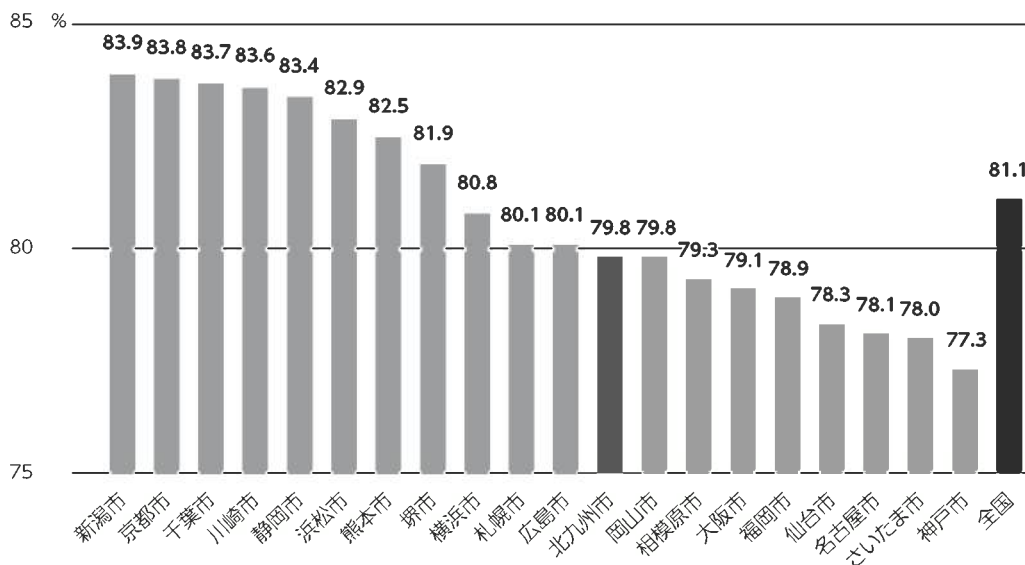


【図表17】雇用者数及び女性雇用者割合



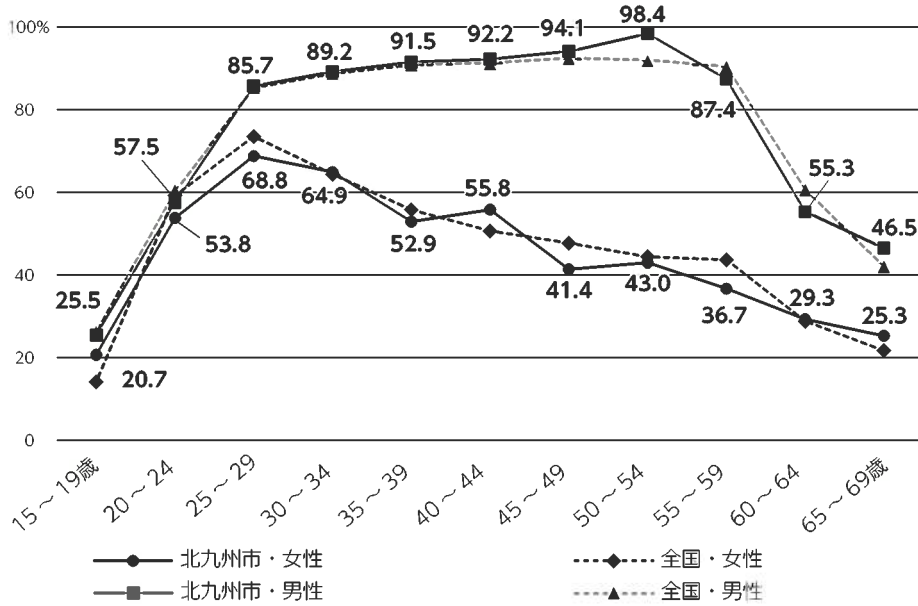
資料：総務省「国勢調査」

【図表18】25歳から44歳までの女性の就業率



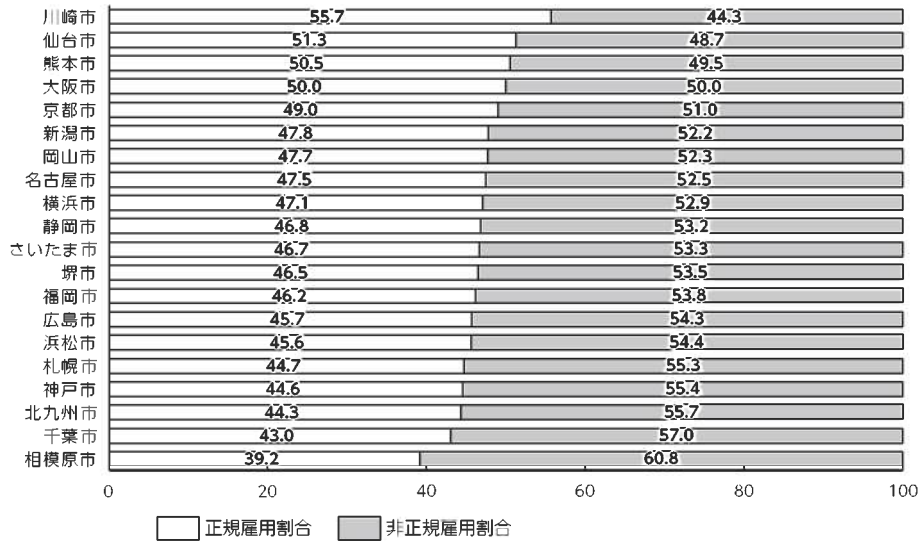
資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

【図表19】年齢階層別正規雇用比率(L字カーブ)



※正規雇用には役員を含める

【女性の正規・非正規雇用の割合(20歳以上)】



資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

【図表20】男女間賃金格差

女性の常用労働者1人あたりの所定内給与額(男性給与額を100とした場合)

	H30(2018)年	R1(2019)年	R2(2020)年	R3(2021)年	R4(2022)年
福岡県	74.9	74.7	73.4	75.2	78.2
全国	73.3	74.3	74.3	75.2	75.7

資料：厚生労働省「賃金構造基金統計調査」