

### 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】

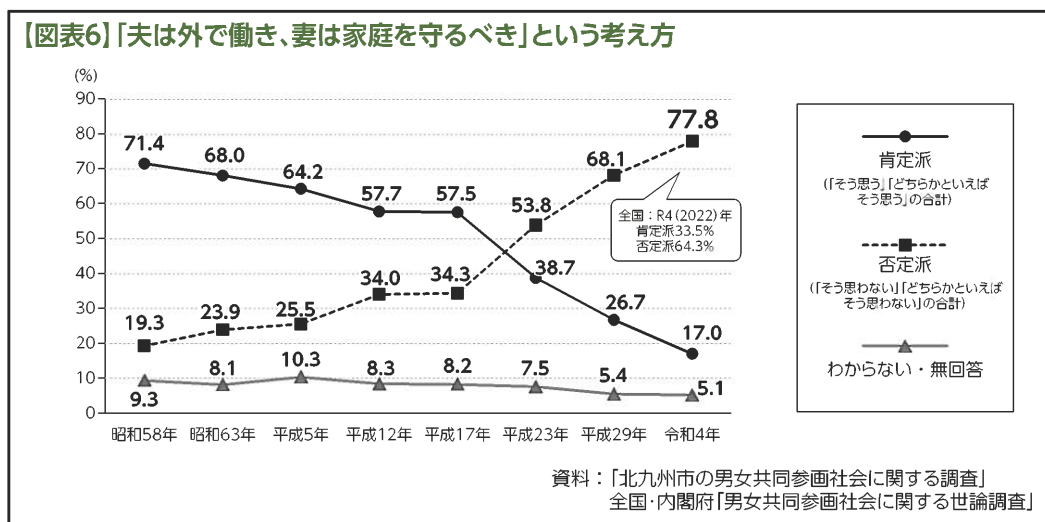
一方で、「男女平等達成感」については、家庭生活や職場、地域など、すべての分野で「男性優遇」が「女性優遇」を上回っており、社会全体では74.2%が「男性優遇」と回答しています。また、「男女平等」と回答した割合は男性より女性の方が低く、社会全体で「男女平等」と回答した割合は全体で10.7%にとどまっており、全国と比較しても低くなっています。【図表7】

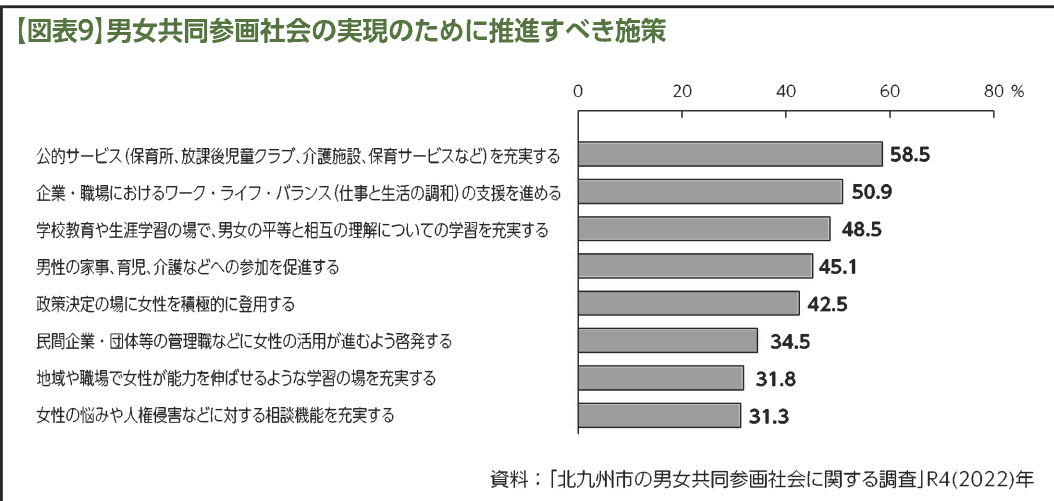
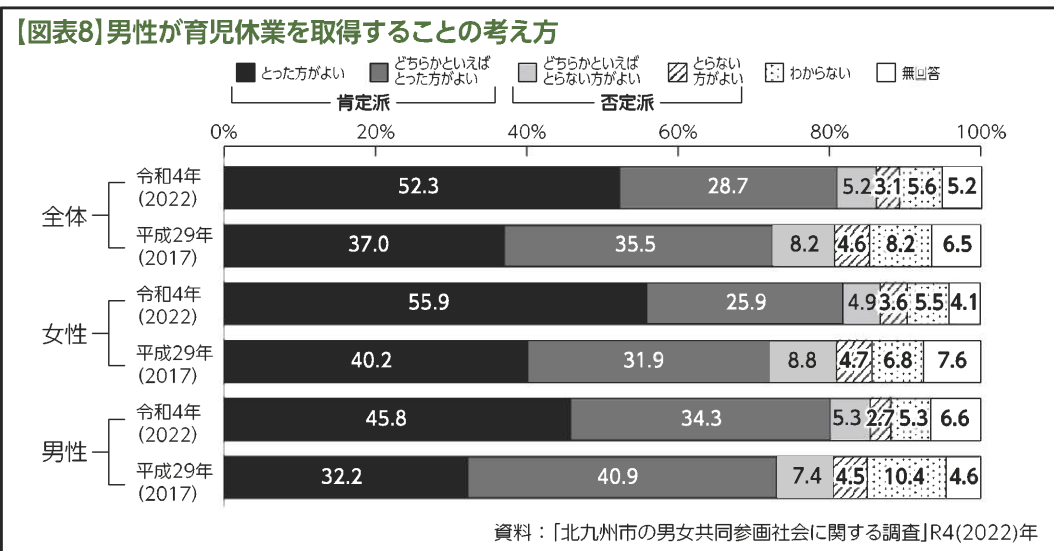
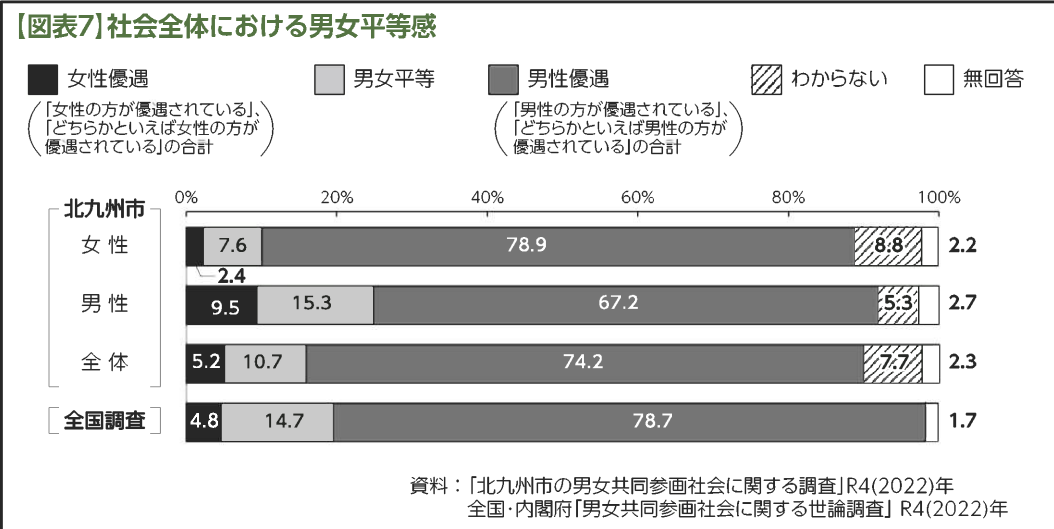
男性が育児・介護の休業や休暇の制度を活用することについて、肯定的に考えている割合は、8割を超えており、前回調査より高くなっています。【図表8】

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。





(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

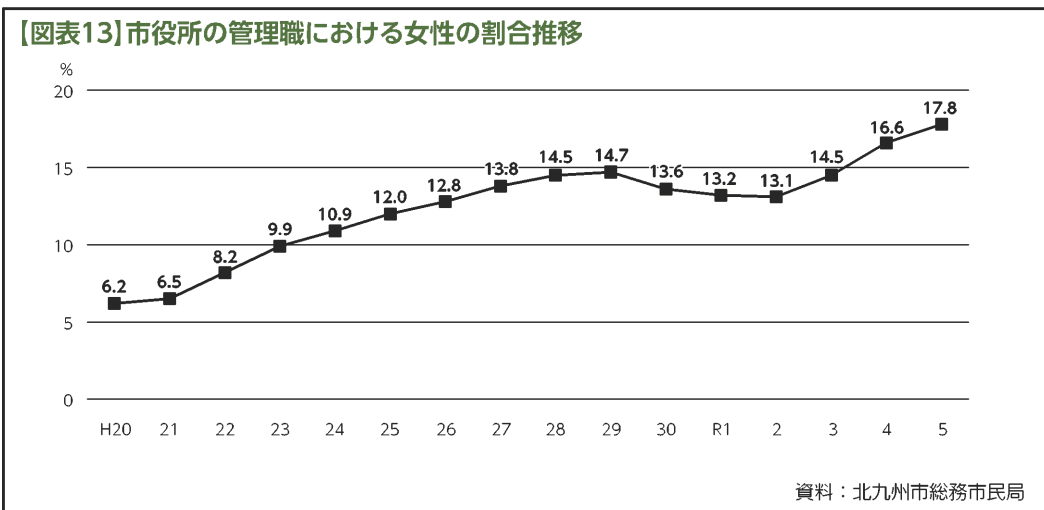
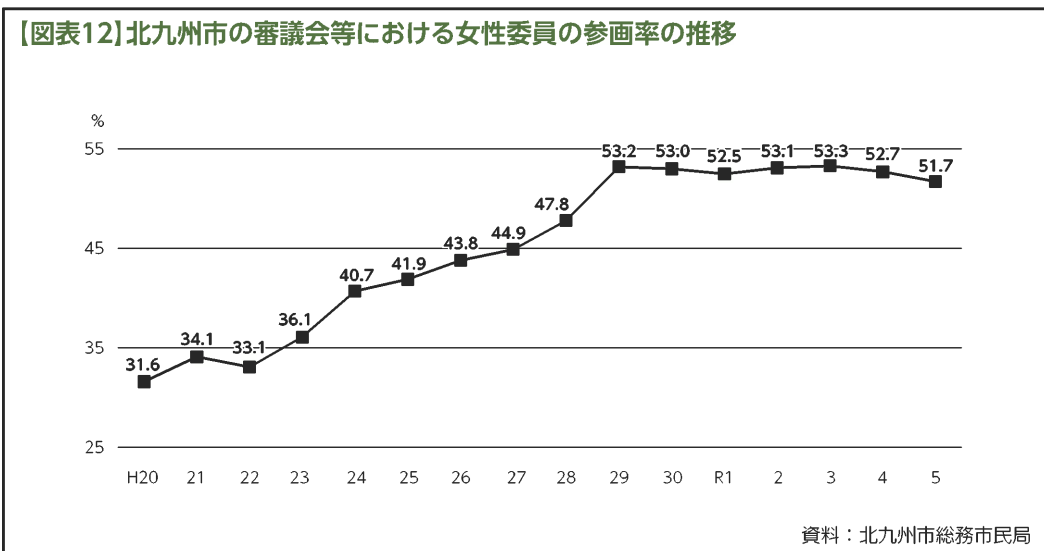
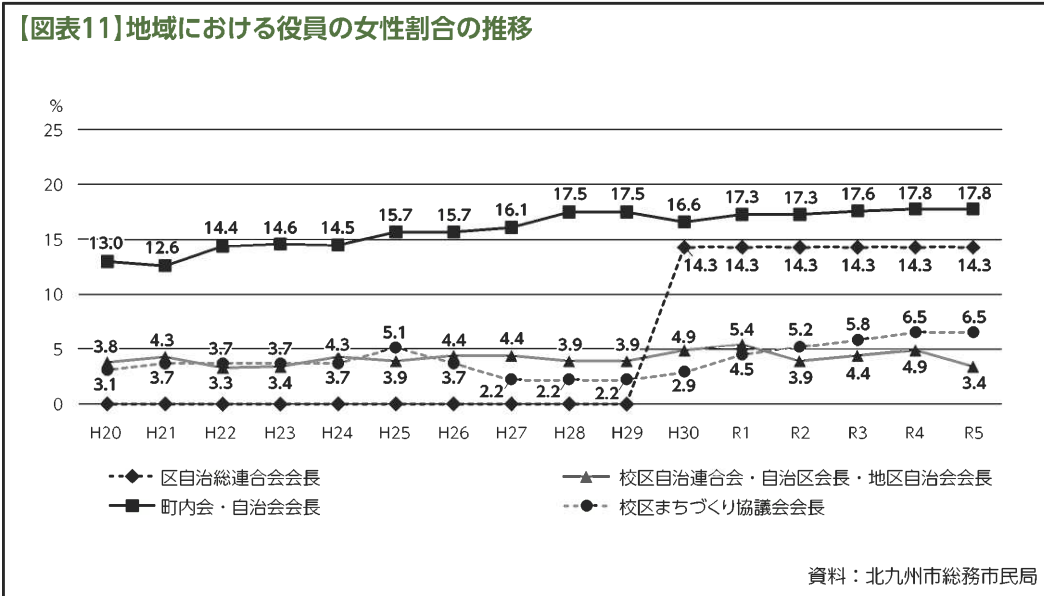
		課長相当職以上			係長相当職	
		役員	部長相当職	課長相当職		
北九州市	R5(2023)年	14.1%	18.1%	10.5%	14.0%	23.4%
	R2(2020)年	14.2%	15.1%	10.0%	15.4%	22.4%
	H26(2014)年	11.2%	17.1%	8.7%	10.7%	18.0%
【参考】 全国	R4(2022)年	12.7%	21.1%	8.0%	11.6%	18.7%

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

第2章 男女共同参画を取り巻く状況



(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、「子どもができれば職業を中断し、子どもに手がかからなくなって再び持つ方がよい」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。

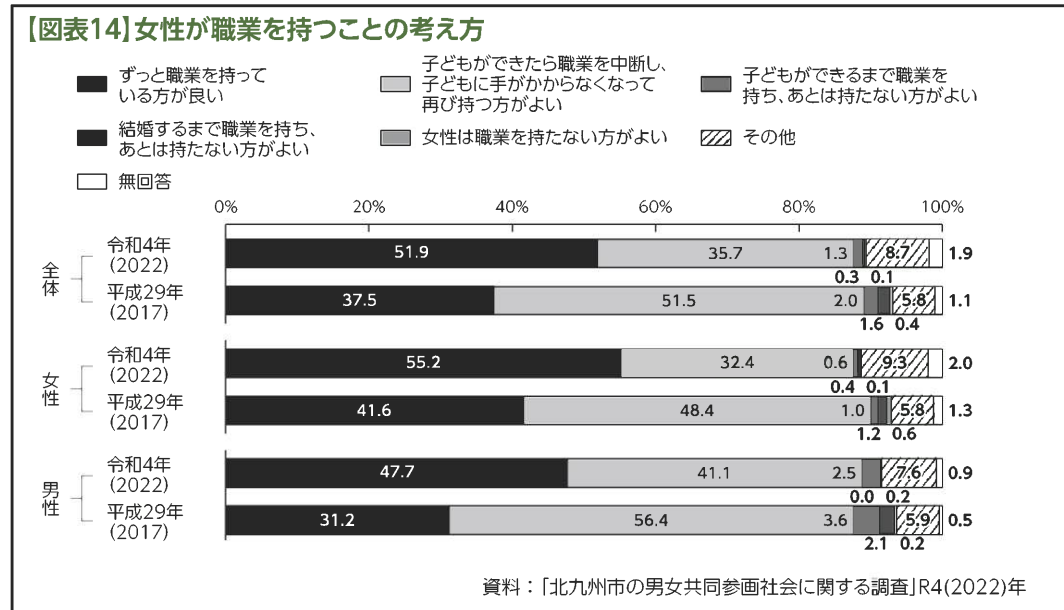
【図表18】

②正規・非正規雇用

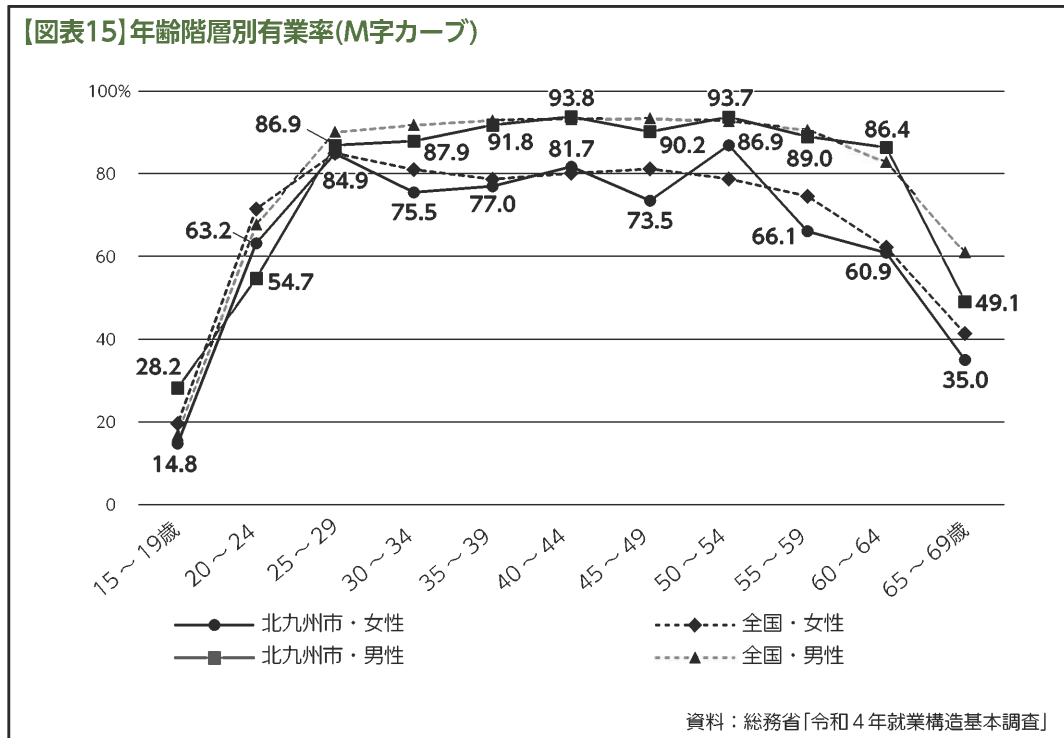
北九州市の女性の年齢階級別正規雇用比率は、他の政令指定都市より低い状況にあり、また、25~29歳をピークに右肩下がりに低下する「L字カーブ」を描いており全国と同様の傾向にあります。【図表19】

③男女間賃金格差

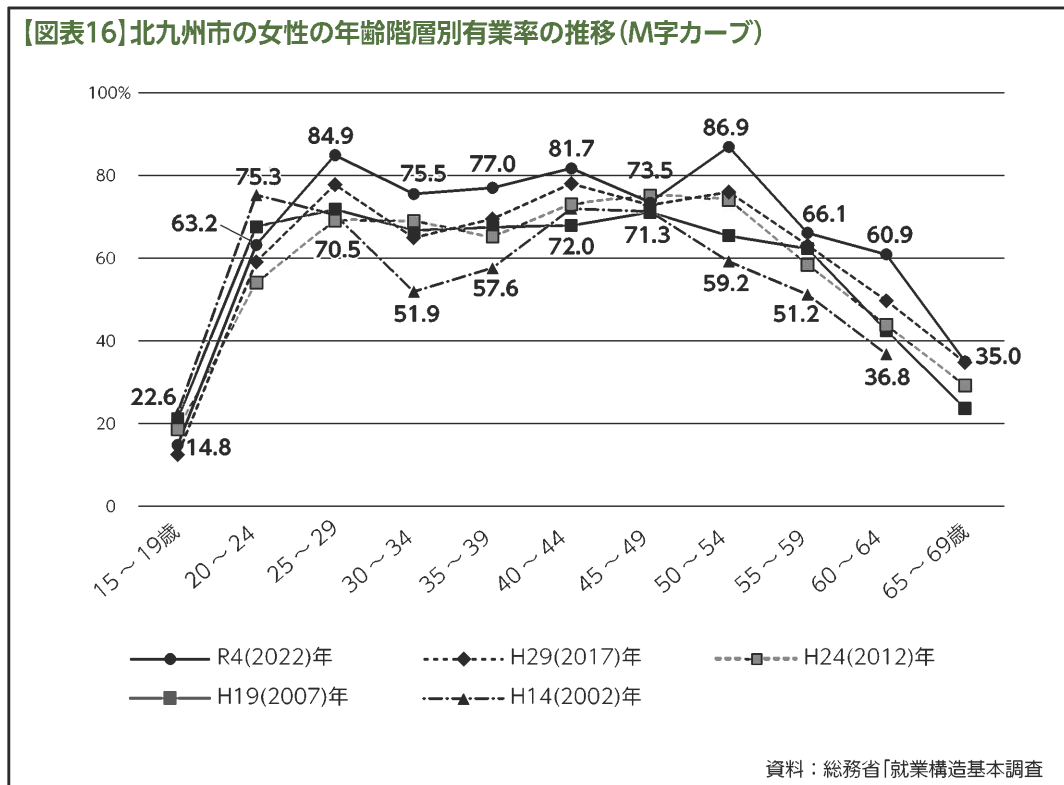
福岡県における短時間労働者を除く「常用労働者」1人あたりの所定内給与額(令和4(2022)年)は、男性を100ポイントとした場合、女性は78.2ポイントとなっています。年々、男女差は縮まってきているものの、20ポイント以上の格差があります。【図表20】



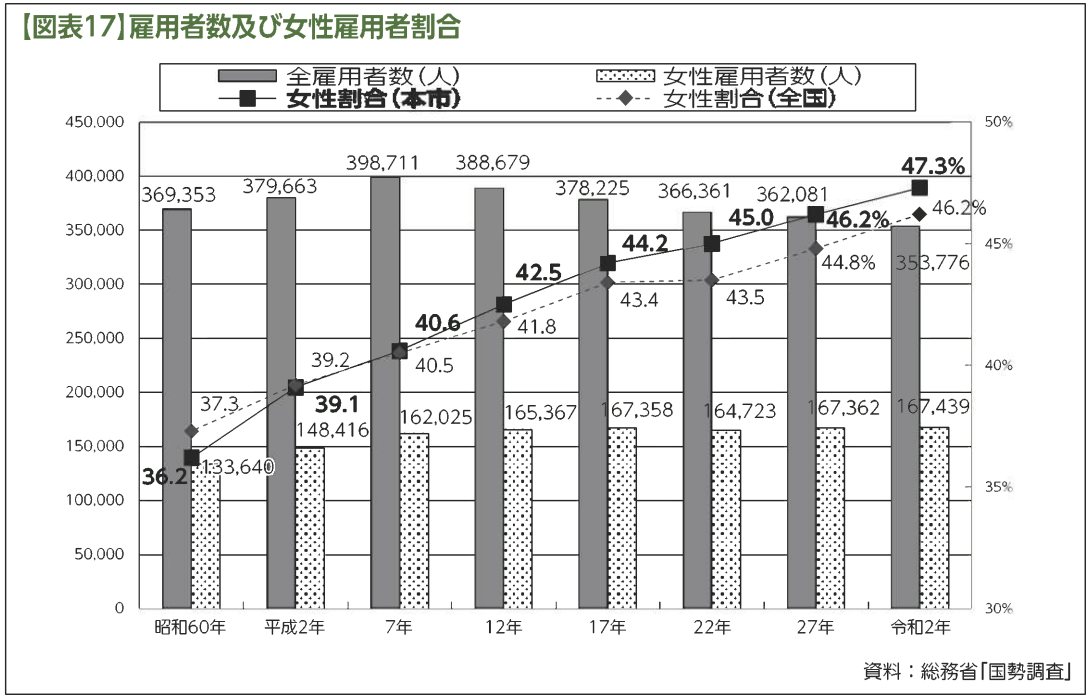
**【図表15】年齢階層別有業率(M字カーブ)**



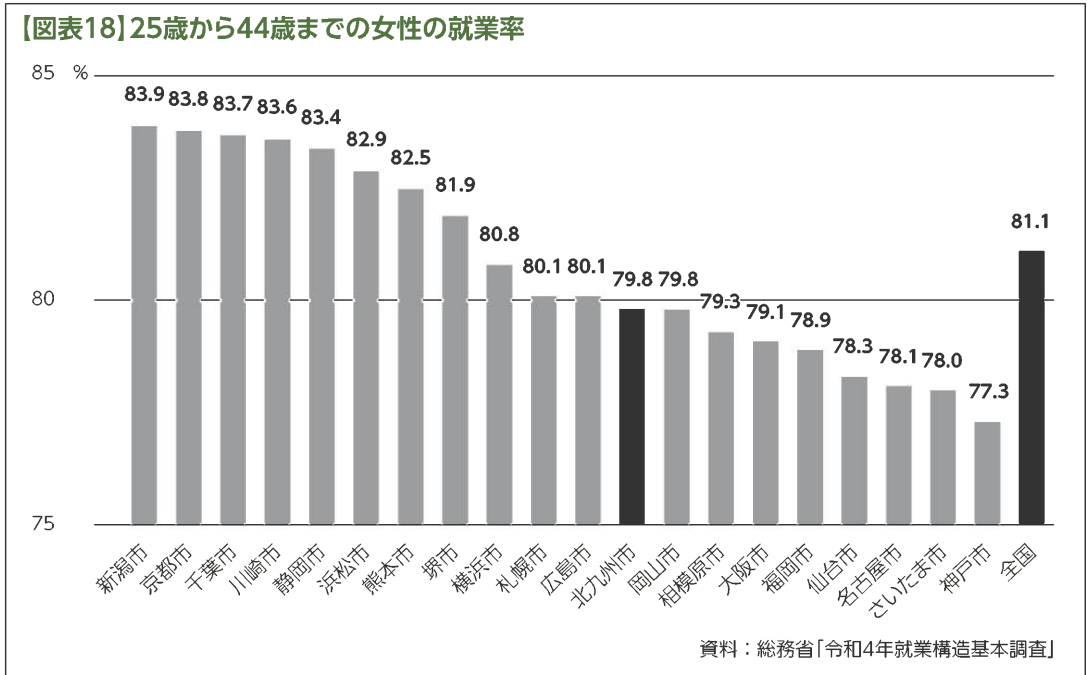
**【図表16】北九州市の女性の年齢階層別有業率の推移(M字カーブ)**



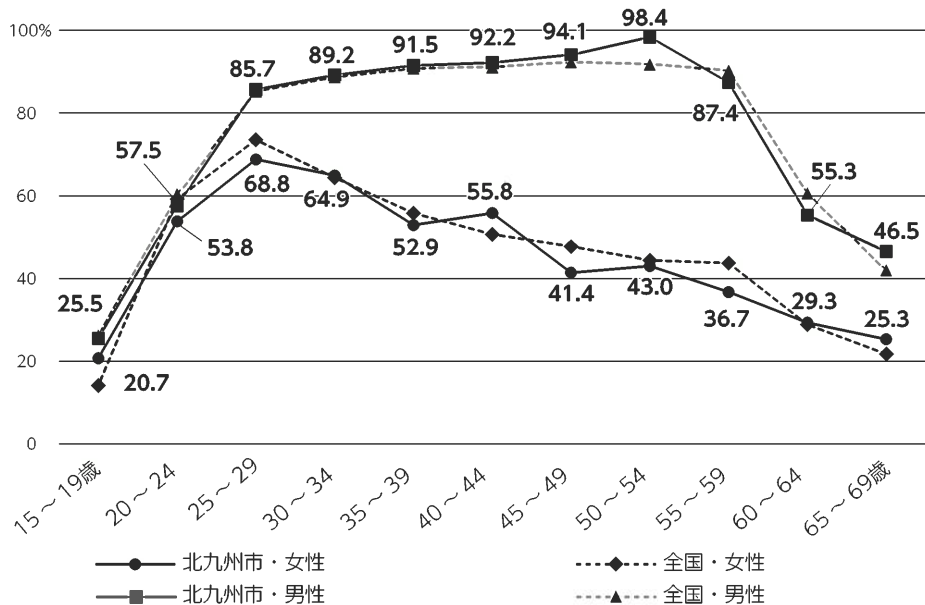
【図表17】雇用者数及び女性雇用者割合



【図表18】25歳から44歳までの女性の就業率

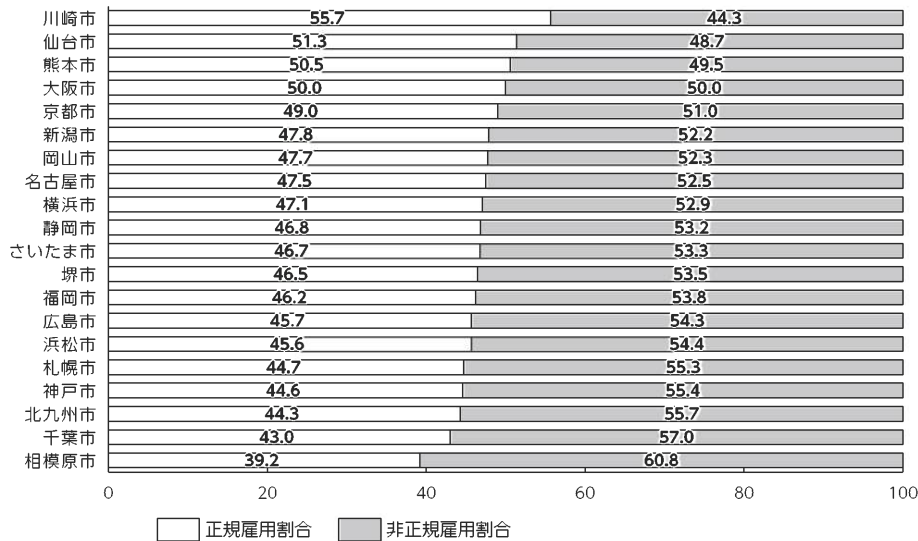


【図表19】年齢階層別正規雇用比率(L字カーブ)



※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)】



【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」



## (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。

令和2(2020)年の国勢調査によると、北九州市の共働き世帯(夫が就業している世帯のうち妻も就業している世帯)の割合は65.7%で、妻が就業していない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。【図表21】

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。【図表22】さらに、仕事、家庭生活、個人の生活の優先度について尋ねたところ、「仕事優先を希望」する男性の割合は4.9%だったのに対して、「現実には仕事優先になっている」割合は28.8%となっており、希望と現実の乖離が大きくなっています。【図表23】

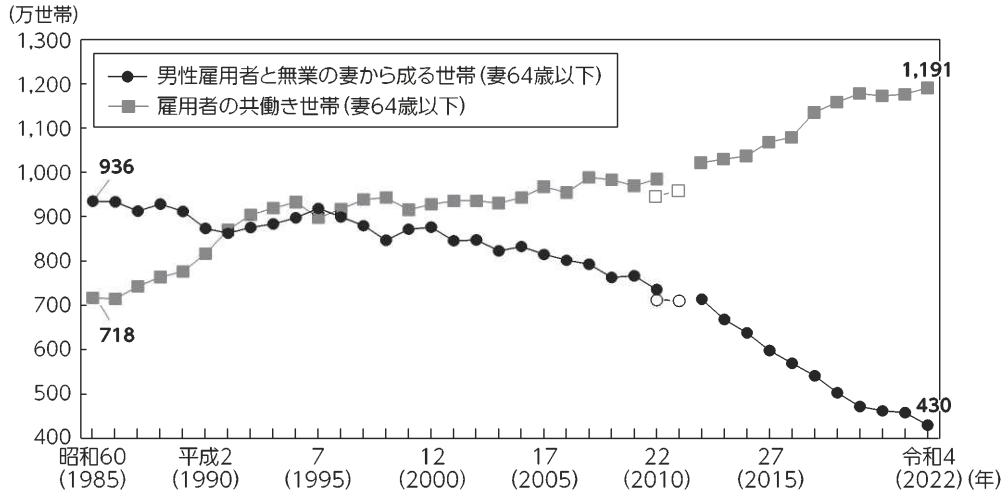
市役所における男性職員の育児休暇取得率は、令和元(2019)年5月策定の「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」の取組により、令和5(2023)年度は取得率71.0%、平均取得日数50.8日間となっています。【図表24】一方、令和5(2023)年に実施した女性活躍推進実態調査によると、民間企業の男性の育児休暇取得率は36.3%にとどまっています。男性が育児休業を取得することは、ワーク・ライフ・バランスの推進につながることから、男性が育児休業を取りやすい職場環境整備を進める必要があります。

子育て環境については、NPO法人による「次世代育成環境ランキング」で、北九州市が13年連続で政令指定都市1位となっていますが、子育てに関する市民のニーズは多様で、保育所、放課後児童クラブ、病児保育所等のニーズに応じた子育て環境を更に充実させる必要があります。

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。

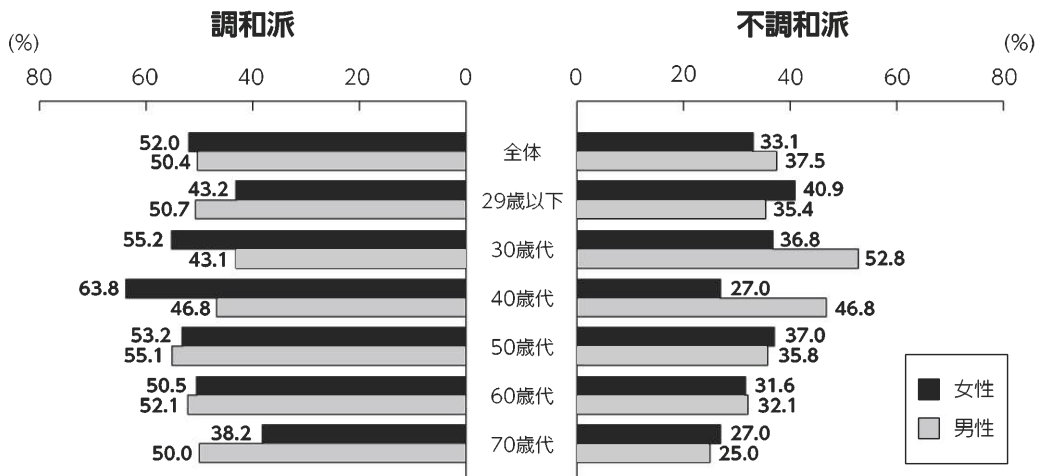
また、新型コロナウイルス感染症の拡大により急速に普及した在宅勤務やリモートワークの活用等、時間や場所に縛られない柔軟な働き方に対応できる労働環境を整えることが求められます。

【図表21】共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移(全国) ※妻が64歳以下の世帯



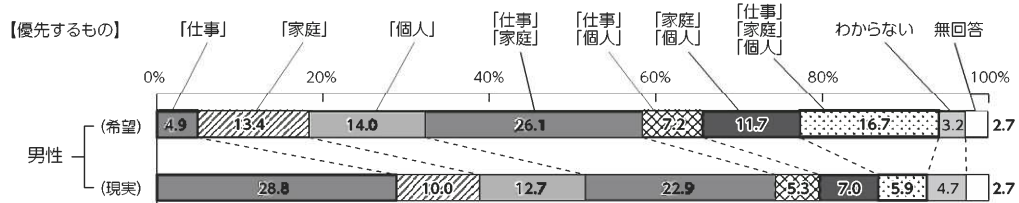
資料：総務省「労働力調査(詳細集計)」

【図表22】「仕事と生活の調和がとれている人(調和派)」と「仕事と生活の調和がとれていない人(不調和派)」の割合

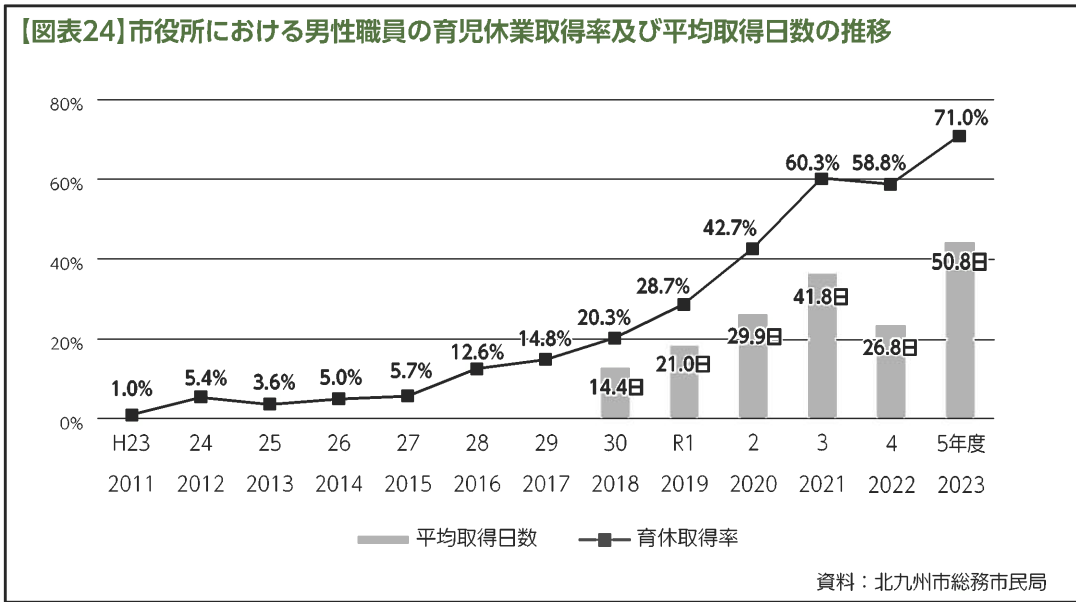


資料：「北九州市の男女共同参画社会に関する調査」R4(2022)年

【図表23】男性の仕事、家庭生活、個人の生活の優先度(希望と現実)



資料：「北九州市の男女共同参画社会に関する調査」R4(2022)年



#### (5)DV(ドメスティックバイオレンス)

令和4(2022)年に実施した市民意識調査によると、「配偶者や恋人など親しい関係にある(若しくはあった)人からの暴力」いわゆるDVとされる18項目の行為について「どんな場合でも暴力に当たる」という回答は、前回調査に比べて19項目中16項目が増え、DVに対する認識は高くなっています。

しかし、「大声でどなる」「交友関係や行き先、電話・メール・SNSを細かく監視する」「何を言っても無視して口を聞かない」などの精神的な暴力を「DVにあたらぬ」「DVにあたらぬ場合もある」と認識している割合は他の項目に比べ高くなっています。【図表25】

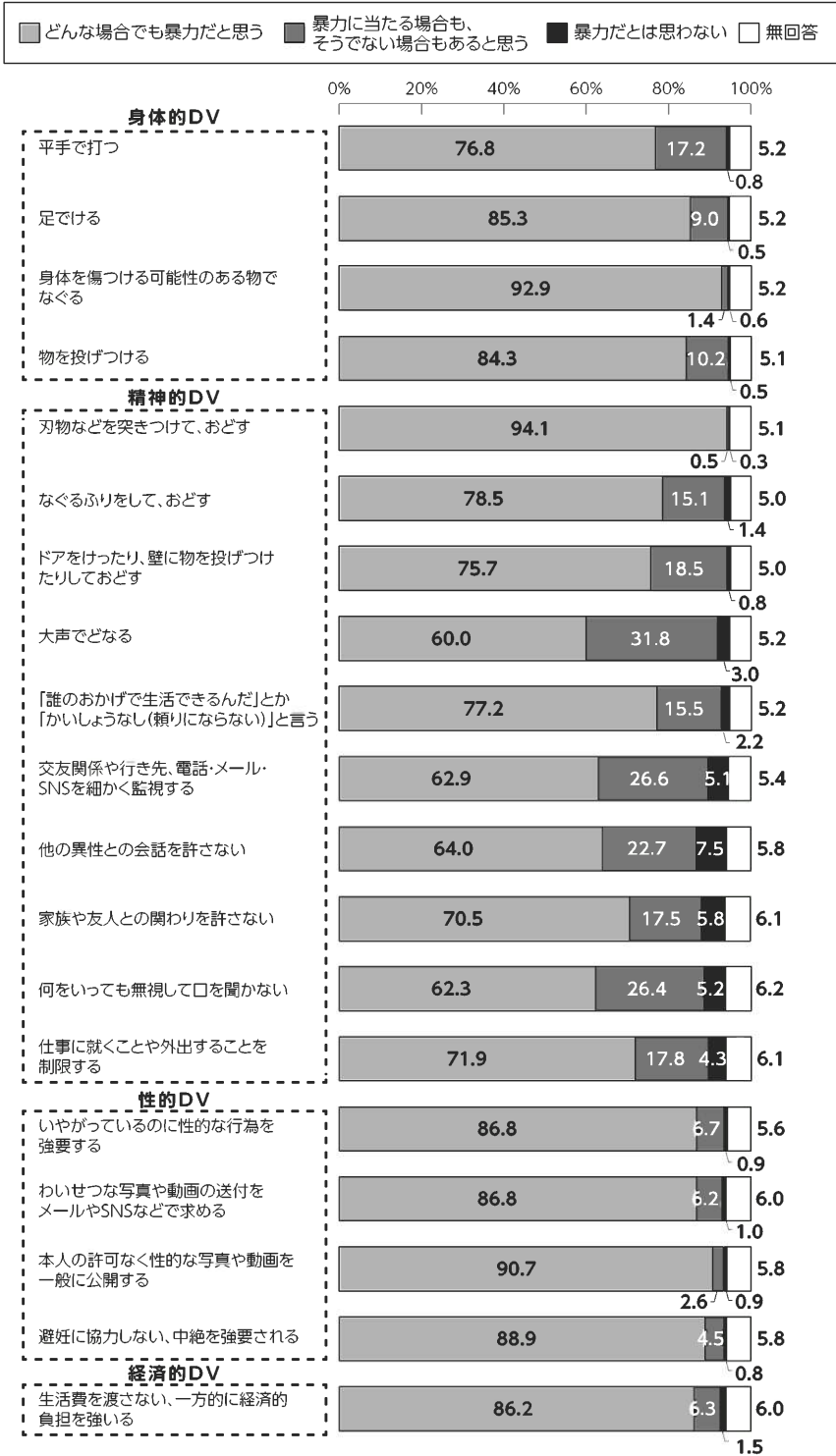
また、何らかのDV被害経験を持つ人に、どこ(誰)に相談したのかを尋ねる設問では、「どこにも相談しなかった」と回答している割合が49.9%を占め、性別にみると男性は63.4%、女性は44.9%で、男性の方が相談しなかった割合が高くなっています。【図表26】

北九州市の相談窓口でのDVに関する相談件数は、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で令和2(2020)年度に相談件数が増加しましたが、現在は横ばいの状況です。【図表27】

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。

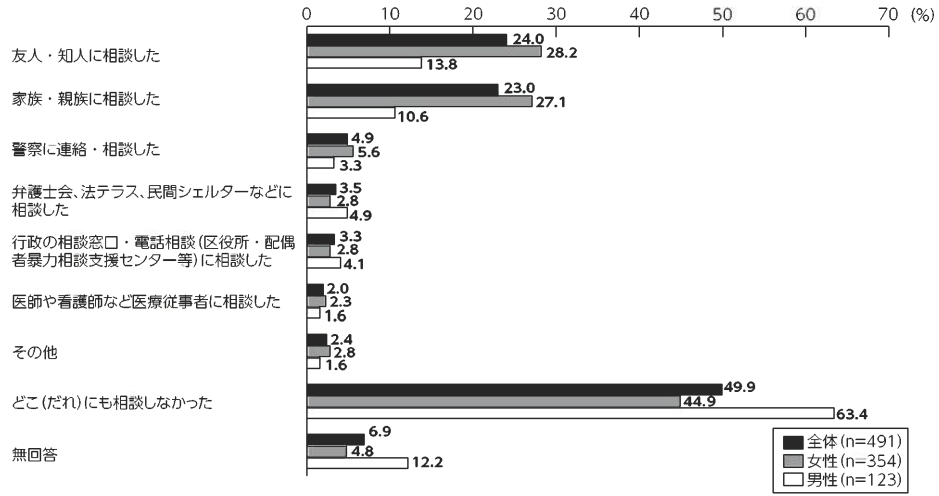
また昨今、スマートフォン等の普及によりSNS等ネット上の関わりから、若年層に性犯罪・性暴力の被害が発生し、高い水準で推移しています。子どもたちが性暴力被害に遭わないために、正しい知識や対処法について広報啓発を行う必要があります。

【図表25】DVに対する考え方



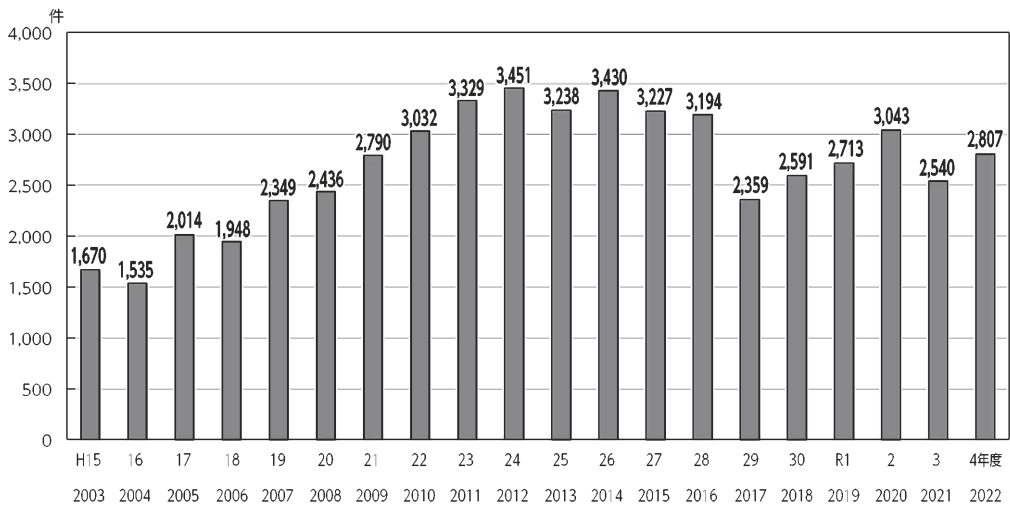
資料：「北九州市の男女共同参画社会に関する調査」R4(2022)年

【図表26】DV被害にあった時の相談先



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27】北九州市の相談窓口でのDV相談件数の推移



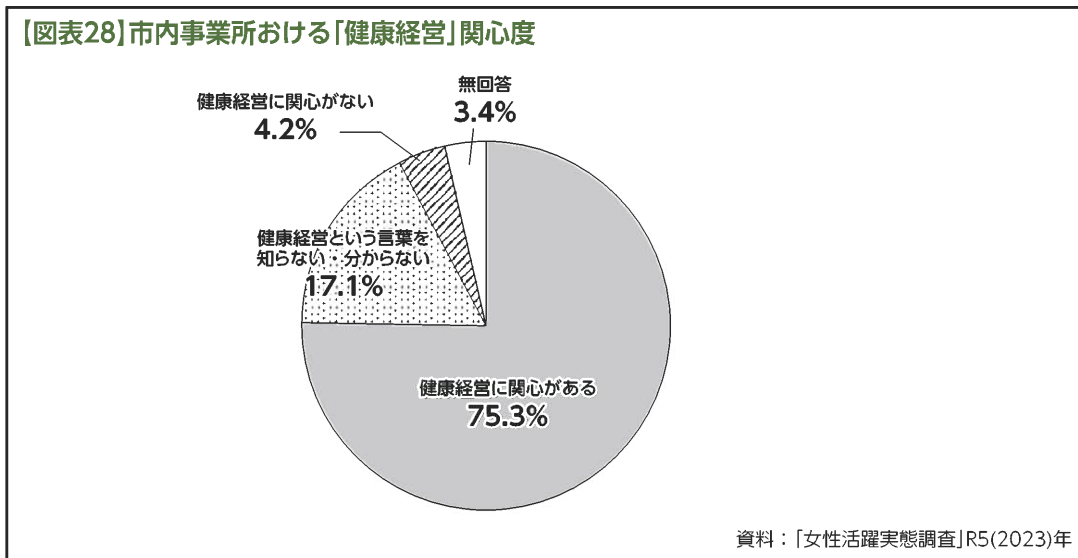
資料：北九州市総務市民局、子ども家庭局

### (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。

令和5（2023）年に実施した女性活躍実態調査においても、市内事業所の約75%が「健康経営に関心がある」と回答しています。【図表28】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。