

(案)

「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)

令和6年●月

北九州市男女共同参画審議会

はじめに

この答申は、令和5年3月、北九州市長から諮問された「第5次北九州市男女共同参画基本計画」の策定にかかる柱や施策の方向について、北九州市男女共同参画審議会（以下、「審議会」という。）が検討した結果をまとめたものです。

答申に当たって本審議会は、第4次計画の取組状況や市民意識調査などから課題の把握に努めるとともに、男女共同参画をめぐる国等の動きや最近の社会経済情勢などを踏まえ、検討を重ねました。

本市では、「北九州市男女共同参画社会の形成の推進に関する条例」に基づき、平成16年4月に「北九州市男女共同参画基本計画」を策定し、平成21年に第2次、平成26年に第3次、令和元年に第4次計画を策定し、本市の男女共同参画に関する施策を計画的に進めてきました。

その結果、令和4年に実施した市民意識調査では、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。

また、市役所における女性管理職比率は、令和5年度までに15%という目標に対し、令和4年度に前倒して達成するなど、市役所における男女共同参画は着実に進展しています。

一方で、家庭生活や職場、地域活動などの分野における市民の男女平等達成感は、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。

今後、人口減少、少子高齢化、晩婚・非婚や単身世帯の増加など家族のあり方の変化などに対応するため、国や市では地方創生やSDGsの目標達成に向けた取組が進められています。このような中、本市の各分野における様々な取組についても、ジェンダー平等の視点で、更に推進していくことが求められます。

次期計画を策定されるに当たっては、本答申の趣旨を十分に活かすとともに、今後とも市民と事業者の理解と協力を得て、男女共同参画社会の形成が着実に進められることを期待して、ここに答申します。

北九州市男女共同参画審議会  
会長 大島 まな

## 目次

1. 計画策定に当たつての考え方 .....	1
2. 男女共同参画をめぐる動向 .....	3
3. 北九州市の現状と課題 .....	5
4. 第4次計画を踏まえた評価と課題 .....	6
5. 次期(第5次)計画 .....	10
1 目指すべき姿 .....	10
2 重点的に取り組むべき事項(次期計画の柱) .....	10
6. 次期計画の柱 .....	11
I ジェンダー平等が浸透した社会の実現 .....	11
II あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大 .....	15
III 女性が多様に活躍できる経済社会の実現 .....	18
IV 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進 .....	21
V 安心して健康に暮らせる社会の実現 .....	24
付属資料 .....	28

## 1. 計画策定に当たっての考え方

---

本市では「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。）第8条の規定に基づき、令和元年6月に「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。

現行の第4次計画の計画期間は、令和元年度から令和5年度までの5年間であることから、令和5年3月に北九州市長から、「第5次北九州市男女共同参画基本計画の策定について」の諮問を受け、これに対し審議会として答申を行うものです。

なお、第4次計画を踏まえ、新たに「（仮称）第5次北九州市男女共同参画基本計画」（以下「次期計画」という。）を策定するに当たっては、次の事項を考慮する必要があります。

### 1 国、県の男女共同参画基本計画等を勘案したもの

男女共同参画社会基本法第14条第3項は、「市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を定めるように努めなければならない。」と規定している。そのため、次期計画は、国の「男女共同参画基本計画」や福岡県の「男女共同参画計画」を勘案したものであること。

また、第4次計画と同様に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に定める市町村推進計画、「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（DV防止法）」に定める市町村基本計画を包含したものであること。

### 2 条例を具体化し、施策の大綱を定めるもの

条例の基本理念、市等の責務、施策の基本的事項等を具体的に実現し、総合的に講ずべき男女共同参画社会の形成の推進に関する施策の大綱を定め、施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項を定めるものであること。

### 3 北九州市の新ビジョンに沿ったもの

市が新たに策定するビジョン（以下「新ビジョン」という。）は、市の最上位計画となり、次期計画は、その部門別計画に位置付けられる予定であることから、新ビジョンの内容に沿ったものとなるよう策定すること。

### 4 地域特性に対応するもの

本市の地域特性に応じた具体的施策を盛り込んだものであること。

5 現行の第4次計画の取組状況を踏まえたもの

第4次計画の取組状況や課題を踏まえて、具体的施策を盛り込んだものであること。

6 市民の意見を反映したもの

広く市民に意見を聴き、これを反映したものであること。

7 数値目標を設定したもの

次期計画に掲げる具体的施策を計画的に実現していくため、できる限り数値目標を設定して取り組んでいくものであること。

8 計画期間

次期計画の計画期間は、5年間（令和6年度～令和10年度）とすること。

## 2. 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。

例えば、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）」が取りまとめられました。

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。

### (2) 国等の動向

国においては、令和2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は令和3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。

国の第5次男女共同参画基本計画で提示された目指すべき社会は次のとおりです。

- 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

政治分野では、令和3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になりました。

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って、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年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年10月から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、厳罰化されます。

さらに、令和4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るとともに、市町村に対しては努力義務として求めています（令和6年4月施行予定）。

### (3)北九州市の動向

本市は、平成30年6月に全国で初めての「SDGs 未来都市」及び「自治体 SDGs モデル事業」に選定され、同年8月に2030年のあるべき姿を掲げた「北九州市SDGs未来都市計画」を策定し、令和3年3月に「第2期北九州市SDGs未来都市計画」を策定しました。その中で、あるべきまちの姿の一つとして「ダイバーシティの推進による『みんなが活躍できるまち』」を挙げており、女性就業率の増加やイクボス同盟の拡大等を市のローカル指標に位置付けています。

「北九州市まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和4年4月改訂）」では、「女性と若者の定着などにより社会動態をプラスにしていき、SDGsを原動力に地方創生の成功モデル都市を目指す」ことを基本方針として、目標の一つに「女性の活躍を推進し、若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」ことを位置付け、女性活躍施策の充実やダイバーシティ経営モデルの構築といった女性の就業促進に向けた取組を進めることとしています。

令和5年度中に、北九州市が目指す将来の都市像やその実現に向けて取り組んでいく重点戦略を示す「新たなビジョン」が策定される予定です。市の最上位計画となるこの新たなビジョンをもとに、各分野の計画策定や、これからのまちづくりを進めていくこととなります。

### 3. 北九州市の現状と課題

---

#### (1)人口減少と少子高齢化

本市の人口は、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年の国勢調査によると、本市の年齢区分別人口割合は、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%と初めて3割を上回るなど、全国の高齢化率28.6%より高い水準で推移しています。さらに、65歳以上の高齢者に占める75歳以上の割合は52.6%となり、いわゆる「団塊の世代（昭和22～24年に生まれた人）」が80歳以上となる令和12（2030）年には高齢化率は65%になると見込まれています。

一方、本市の合計特殊出生率は、平成18年以降から10年連続で増加し、平成28年から平成30年は1.6代と全国平均より高い水準で推移していましたが、令和2年は1.47と減少に転じました。

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います。

#### (2)世帯構成の変化と若年層の流出

本市の人口は減少している一方で、世帯をみると、単独世帯が増加していることから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。

また、婚姻件数は、令和3年で3,912組、婚姻率（人口千対）は4.2と減少傾向にあります。平均初婚年齢は、令和3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。



## 4. 第4次計画を踏まえた評価と課題

---

### (1)男女平等意識

令和4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、「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が77.8%となりました。全国と比較しても、否定的な考え方を持つ人の割合は高く、市民の性別による固定的役割分担意識は薄れてきています。(令和4年全国調査:否定的な人の割合64.33%)

一方で、「男女平等達成感」については、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。(令和4年全国調査:社会全体で男女平等と思う人の割合14.7%)

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。

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、「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。

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。しかし、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求められます。

### (2)方針決定過程における女性の参画

市役所の女性管理職比率は、「女性活躍推進アクションプラン」に基づく取組などにより、令和5年度までに15%の目標に対し、令和4年度に16.6%と1年前倒して達成することができ、令和5年度は17.8%と増加しています。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更に増えていくことが想定されることから、取組強化が望まれます。

また、本市の審議会等(附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年度に政令指定都市で初めて50%を超えて以降、女性委員の参画率50%以上を継続しています。しかしながら、審議会ごととみると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求められます。

一方、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。

また、市内事業所の管理職に占める女性の割合は、11.2%(平成26年)から14.2%(従業員50人以上の事業所・令和2年)となり、方針決定過程への女性の参画は着実に進んでいます。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。

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ことが望まれるとともに、更に、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や男女共同参画の推進につながるものです。

令和4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」とする考えをはじめて上回り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。

#### ①労働力率・就業率

本市の女性の年齢階級別労働力率は、全国とほぼ同様に、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。年々、女性の労働力率は上昇する傾向にあり、また、本市の女性雇用者数も年々増加しており、雇用者全体に占める女性の割合は47.3%となっています。

また、国勢調査によると、25歳から44歳までの女性就業率は、平成27年は70.0%でしたが、令和2年は75.5%に増加していますが、全国(77.9%)より低い割合となっています。

#### ②正規・非正規雇用

本市の女性の年齢階級別正規雇用比率は、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。

#### 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年)は、男性を100ポイントとした場合、女性は78.2ポイントで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。

#### (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等ができる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することが更に重要となっています。

令和2年の国勢調査によると、本市の夫が就業している世帯のうち妻も就業しているいわゆる共働き世帯は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人の割合は全体で5割を超えています。しかしながら、年代別・性別で見ると、30歳代男性の52.8%、40歳代男性の46.8%が「調和がとれていない」と回答しています。また、30歳代男性は、仕事優先の生活を希望していないのに、現実には仕事優先(40.3%)となっており、希望と現実の乖離が大きくなっています。

市役所における男性職員の育児休暇取得率は、令和元年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」の取組もあり、令和4年度は58.8%、平均26.8日間取得しています。一方、令和2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、民間企業の男性の育児休暇取得率は12.6%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、本市が12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く、保育所、放課後児童クラブ、病児保育所等の子育て環境を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、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、健康

令和4年に実施した市民意識調査では、配偶者や恋人など親しい関係にある人からの暴力と認識される行為について「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18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。

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。

本市の相談窓口での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。

配偶者等からの暴力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面があるため、DVへの認識を高め予防につなげるための教育・啓発の推進や、市民に相談機関等を一層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。

スマートフォン等の普及によりSNSを通じ、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。

女性は、月経、妊娠、出産など健康上の課題に直面します。女性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は今後重要となります。

さらに、「従業員が健康であることが、企業の利益率にもつながる」という観点から、企業が従業員の健康管理を戦略的に実践する「健康経営」が注目されており、令和5年に実施した女性活躍実態調査では市内事業所の〇〇%が「健康経営に関心がある(健康経営に関心がない、健康経営という言葉を知らない、分からない)」と回答しています。

コロナ禍において、孤独や孤立、DV、経済的な不安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。困難な問題を抱える女性への支援に関する法律に基づく国の基本方針が示され、福岡県では基本計画を定める予定であり、今後、それらを踏まえた支援を行う必要があります。

※現在集計中のため、集計後に記載します。

## 5. 次期(第5次)計画

---

### 1 目指すべき姿

北九州市では、平成14年に条例を制定し、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の実現を目指しています。

次期計画では、条例の基本理念に従い、第4次計画の成果や課題を踏まえ、ジェンダー平等社会の実現に向けた更なる取組が求められます。

### 2 重点的に取り組むべき事項(次期計画の柱)

男女共同参画をめぐる国等の最近の動き、本市の現状と課題などを踏まえ、次期計画は、特に重要かつ積極的に取り組むべき事項である次の5項目を、計画の柱として体系づけ、それぞれの柱ごとに施策の方向や具体的施策を盛り込んだものとして、積極的に取り組むことを提言します。

柱Ⅰ ジェンダー平等が浸透した社会の実現

柱Ⅱ あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大

柱Ⅲ 女性が多様に活躍できる経済社会の実現

柱Ⅳ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

柱Ⅴ 安心して健康に暮らせる社会の実現

## 6. 次期計画の柱

---

### 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割を超えており、ジェンダー平等が実感につながるように、様々な工夫をしながら啓発に取り組むことが必要です。

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むことが求められます。

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むことが必要です。

働く場、地域などあらゆる場において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て、「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ることも必要です。

国内における男女共同参画の取組は、国際社会の取組と密接に連携しています。男女共同参画に関する市民の理解を深めるため、本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、幅広い視点からジェンダー問題を考えることが求められます。

#### これまでの審議会での意見

- 「ジェンダー」という言葉の認知度が高まり、特に若い人には、「男女共同参画」よりも「ジェンダー平等」の表記の方がわかりやすい。

## 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ることが求められます。また、ジェンダー平等に関する市民の活動等への支援など、市民と協力しながら取り組む必要があります。

<具体的施策例>

- (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

### これまでの審議会での意見

- SDGsの取組、女子差別撤廃条約の勧告など日本が解決していかなければいけない問題がバックグラウンドにある。次期計画では国際社会との協調についても検討してもらいたい。
- ジェンダーの視点から、他国と比べて日本がどのくらい遅れているかを国際的な数字として示していただきたい。
- 計画の重点ポイントに市長の政策や公約を反映させることになると思うが、市長はどのように考えているのか。
- 性の多様性を項目として挙げていただきたい。

## 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、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。

「男性は仕事」という大黒柱バイアスにとらわれることなく、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が必要です。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ていくことも求められます。

<具体的施策例>

- (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

### これまでの審議会での意見

○性別による役割分担意識では、男性に経済的な役割が求められていることを男性自身も感じており、女性も男性に対し期待している。それが、非正規雇用男性の未婚率の高さに繋がっている。男性の家事育児参加も当然必要だが、これからの社会では、経済的役割について、女性も男性も協同して担っていくものだということを計画に盛り込んでどうか。

### 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、将来的には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われないジェンダー平等意識を育む学校教育が必要です。

教育における男女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等、進路に偏りがあり、本人や周囲のアンコンシャスバイアス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、子どもに社会のさまざま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キャリア教育、進路指導を行っていく必要があります。

#### <具体的施策例>

- (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) デートDVに関する理解の推進

### これまでの審議会での意見

○固定的性別役割分担意識について、29歳以下の女性は肯定派の割合が高く、29歳以下の男性は否定派の割合が高い。まだ社会に出ていない若者は、自分の家庭や周りのロールモデルに影響を受けることから、社会参加することで得られる自己実現などプラス面を伝えるキャリア教育が大切と考える。

○子どもの頃からの公民教育や地域活動参画も重要。地域における男女共同参画が難しいという話があったが、実際に何らかの形で参画することで意識が変わる。

○女子中高生が理系の進路を選択した場合、進路指導の先生にアンコンシャスバイアスがあると、望んでいる進路を変更しなければならないような指導もあり得るので、進路指導の改善等の取組を入れていただきたい。



- ムーブの「大学生のためのキャリア形成プログラム」では、市内の大学、高校での出前講義を実施しており、ジェンダー平等の視点による学校教育の推進はライフキャリアを形成する上で、大事な視点であることを示した方がよい。
- キャリア形成プログラムでは、今年度から理系の先生に参加していただき、理系を意識した内容に変更していこうとしている。
- エンジニアは男女関係なく採用しており、女性も多く採用され優秀である。キャリア教育や進路指導の際、就職の状況が具体的に見えると、親も教師も応援しやすくなる。理系分野への女性進出に繋がる施策をお願いしたい。

## II あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大

働く場、地域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。

市内企業における女性管理職の割合は、増加傾向にありますがその割合は、14.2%で、市役所の審議会等の女性委員や女性管理職の増加などあるものの、企業、地域など様々な分野の方針決定過程への女性の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、意識改革と積極的な取組を促す必要があります。

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、団体の会長・副会長など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が求められます。

ジェンダー平等と持続可能な社会を実現していくためには、将来指導的な地位へ成長していく層の育成や、あらゆる分野において指導的な地位につく女性を増やしていくための取組が求められます。

### これまでの審議会での意見

- 地域における女性活躍と企業における女性活躍が一緒に記載されているが、地域と企業は性質が異なるので分けたほうがよいと思う。
- 「地域」と「企業」とで分けているが、現在の計画と同様、意識改革とリーダー育成を進めていくのか。

### 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企業の生産性や業績の向上につながることを期待されます。また、内閣府の調査研究では、機関投資家は女性管理職比率や、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や女性活躍の状況を把握し、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すことが必要です。

#### <具体的施策例>

- (1) 企業における女性の参画拡大についての意識改革
- (2) 企業における女性リーダー育成の推進

### これまでの審議会での意見

○大手企業等は男女平等、女性の社会進出がある程度進みつつあるが、市内企業の99%を占める中小企業に広めていけるかが課題。男女共同参画を進めることが、自社のリクルートに有利だという投げかけが重要。市が実施している専門家派遣の事例、例えば「どういう援助を受けたか」などを公表すると、より身近に感じる。

### 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、子育てや高齢者の見守り、災害対応等の機能が低下する恐れがあります。

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に取り組むとともに、活躍を後押しするような機運の醸成や環境づくりが必要です。

#### <具体的施策例>

#### (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

### これまでの審議会での意見

○地域における女性活躍や男女平等が進んでいない。次期計画で目標をたてる際は、地域活動における男女平等をどのように進めていくのかということに注力してほしい。

○地域で活動している方は、自治会等の女性参画率、女性の参画拡大のための広報啓発、女性リーダー育成のための支援について課題と感じている。リーダー養成や啓発についても、条件整備が出来ていなければ女性がリーダーになるのは難しい状況であり、何らかの取組につなげてもらいたい。

### 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

市には、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、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。

これまで市役所組織や市の付属機関等への女性の参画拡大を進めていますが、引き続き取り組むことが必要であると同時に、市内の企業・団体等の取組につなげることも求められます。

<具体的施策例>

- (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、職場風土の改革

#### 施策の方向4 政治分野への女性の参画拡大

平成30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年法律第28号）」が公布・施行されましたが、政治分野での女性参画の遅れが、「ジェンダー・ギャップ指数」で我が国が低位にとどまる大きな要因となっています。

本市においても、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は大変重要です。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が必要です。

<具体的施策例>

- (1) 市議会における環境整備
- (2) 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

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、大変重要と言えます。

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が終わるとともに、人生100年時代を迎えていることから、男女ともに若いうちから人生100年時代を意識し、経済的に自立し、自己実現を目指すことが重要となっています。

こうした状況を背景に、令和4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5割を超え、「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」と合わせて、約9割の市民が、女性が職業を持つことに肯定的であり、男女にかかわらず、全ての人が希望に応じて、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。

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、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・キャリアアップ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の取組が必要です。

企業においても、様々な雇用・就業形態へのニーズに対応することで、さらなる女性人材の活用が可能となり、企業の人材確保や活性化という点からも、大変重要と言えます。

#### これまでの審議会での意見

- 学生で現在就活している女性は、2つの選択肢に分かれている。一つは「家庭を持ちたい」という人で、企業が、女性が働きやすい環境づくりの対策について調べる。もう一つは「仕事中心で生きていきたい」人で、近年は女性が活躍している事例がたくさんあり、憧れる意識もある。
- 「自分らしく」という表現は漠然とした表現であり、輝くとか、努力して頑張っているニュアンスを感じ違和感がある。「無理なく」や「自分なりに」等、自分の置かれた状況に応じて自分の力が発揮され満足できるといった表現が良い。

#### 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、いきいきと働くことができるよう、女性の就業や起業等への支援が求められます。

「ウーマンワークカフェ北九州」において、就業や起業の支援、女性の相談にワンストップで対応し、幅広い情報を提供するなど、今後も女性の就業に関するきめ細かい支援が必要です。

また、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、就業につなげることも求められます。

<具体的施策例>

- (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) 女性起業家の育成・支援

#### これまでの審議会での意見

○市内の企業では人手不足感が強い。企業にとって、人材をいかに確保するかが課題となっており、男性女性に関わらず、多くの人を獲得するために職場の環境を変え、賃金を始め、働きやすい環境作りが進むと思っている。一方、創業や起業については、事業を長く継続することが重要なので、創業をゴールととらえるのではなく、創業後も伴走支援していただきたい。

#### 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

本市の女性の年齢階級別労働力率は、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。

女性が様々なライフイベントでの選択においても、キャリアを中断することなく働き続けられるためには、企業において、安心して休業・復職できる環境整備、女性活躍や働き方改革を進めることが重要です。

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意識啓発や情報提供を行うことが必要です。また、女性のキャリア形成やキャリアアップへの支援も求められます。さらに、女性活躍に取り組む企業等を評価する取組や、企業等と連携し働く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、企業等における女性活躍を推進することが求められます。

<具体的施策例>

- (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) 女性のキャリアアップ支援
- (3) 女性活躍の情報発信、ネットワーク化

### 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、仕事を辞める前にはキャリアを形成し、スキルを持っていたにもかかわらず、「離職期間が長く、自信が持てない」「家事や育児などとの両立ができるのか」といった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の取組が必要です。

#### <具体的施策例>

- (1) 再就職・就職支援
- (2) 女性の再就職に関する相談機能の充実

#### これまでの審議会での意見

○育児休業は“取得できること”より、“取得した後の人生”、育休復帰後にどのくらい復帰前と同様に、幸せに充実して働くことができるかのほうが大事であり、育休取得後の仕事の充実度のデータのほうが、男女共同参画の進み具合が分かる。

## IV 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

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「仕事優先」の割合が最も高く、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あり、働く人、企業、家庭、地域などが連携しながら進めていくことが大切で、「北九州市女性活躍・ワークライフバランス推進協議会」を中心としながら、今後も重点的な取組として進めることが求められます。

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)」の存在は重要であり、「北九州イクボス同盟」の輪を広げ、より多くの企業での働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスを推進していくことが求められます。

あわせて、市においては、「ライフ」を支える子育てや介護等のサービスの充実を図る必要があります。

### **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、テレワークの活用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、企業の働き方改革が進むよう、市は、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むことが必要です。

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、出前セミナーの実施などが求められます。

<具体的施策例>

- (1) 企業風土や管理職等の意識改革
- (2) 多様な働き方等への支援及び情報提供
- (3) 企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組支援



### これまでの審議会での意見

- 市役所における男性職員の育児休業取得について、次期計画では、取得率だけでなく取得日数も目標に掲げてもらいたい。
- Wellbeing（ウェルビーイング：身体的、精神的に健康な状態であるだけでなく、社会的、経済的に良好で満たされている状態にあること）、みんなが幸せに生きるために、働いている男女が満足して豊かに生活できる環境を整えて、北九州市に定着してもらいたい。男性が“理想”と“現実”のギャップを感じている現状をどう解消するかという問題がある。企業の成功事例やイクボスの取組を紹介することは有効。
- 学生で現在就活している女性は、2つの選択肢に分かれている。一つは「家庭を持ちたい」という人で、企業が、女性が働きやすい環境づくりの対策について調べる。もう一つは「仕事中心で生きていきたい」人で、近年は女性が活躍している事例がたくさんあり、憧れる意識もある。（再）
- 育児休業は“取得できること”より、“取得した後の人生”、育休復帰後にどのくらい復帰前と同様に、幸せに充実して働くことができるかのほうが大事であり、育休取得後の仕事の充実度のデータのほうが、男女共同参画の進み具合が分かる。（再）
- ワークライフバランス、働き方改革について、女性が活躍するためには、「在宅ワーク」や「テレワーク」の推進を言葉として、盛り込んでいただきたい。

### 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。

市には、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が求められます。また、介護者の負担を軽減するためには、介護を担う人材の確保と介護サービスの質の向上が求められます。

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を進めていくことが求められます。

#### <具体的施策例>

- (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・障害者等の支援の充実

#### これまでの審議会での意見

- 「病児保育」をもう少し増やしてほしい。次期計画に反映してもらいたい。
- 子どもが小学校に上がっても働き続けるためには、学童保育の整備に向けての対策が急務。計画に言葉として入れた方が良いのではないか。

## 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の実現には、性別にかかわらず一人の人間として尊重され、安心できる社会であることが前提です。

男女を問わず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。

これらの人権侵害行為の被害者は、多くの場合女性であり、その背景には性別による固定的役割分担意識、男女の社会的地位や経済的格差等があります。

市民一人ひとりに人権の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うことが求められます。

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。さらに、企業においては、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ことが重要となります。

### 施策の方向1 DVの防止及び被害者の支援

#### 【第5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が求められます。

また、配偶者暴力相談支援センターや各区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うことが求められます。

また、DVの予防や早期発見のためには、引き続き幅広く市民に対して広報啓発することが必要で、SNSの普及により女性に対する暴力は低年齢化しており、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、ジェンダー平等の視点に立った教育・学習を図ることが求められます。

#### <具体的施策例>

- (1) 配偶者等からの暴力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

(5) 関係機関や民間団体との連携・協働

#### これまでの審議会での意見

- DVの相談件数は減っているが、被害を「どこにも相談しなかった」との回答割合が増えており、相談につながらない方が増えているとすれば課題である。
- SNSでの危険な状況の低年齢化が進んでおり、陥らないために、低年齢の子供たちに対して、SNSの危険性をしっかり伝えていく必要がある。
- 性犯罪やDVは、予防の観点から、教育分野や行政において低年齢化を防止する対策が、被害者、加害者を生まないために重要であり、SNS利用の低年齢化による悪影響に配慮する内容を次期計画に盛り込んでいただきたい。
- DV被害者には、経済的に優位にある配偶者から生活費がもらえない、SNSでの交流を禁止し交流・交友関係を制限させる等、様々な意味で自由が拘束されることで、安心して生活できない方も含まれる。このことを啓発し市民の理解につながるよう施策に盛り込んでいただきたい。

#### 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るものです。

このため、女性に対する暴力を許さない社会づくりに向けた啓発活動が求められます。

また、職場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が必要です。

<具体的施策例>

- (1) ハラスメント等の防止に向けた広報・啓発
- (2) ハラスメント等人権侵害に対する相談の実施
- (3) 性犯罪等防止のための広報啓発や相談窓口の充実及び被害者への支援、防犯対策の推進

#### これまでの審議会での意見

- SNSによる犯罪については、予防と対処を分ける必要があり、教育や啓発にどのようなつなげていくか整理をしていただきたい。
- 性犯罪やDVは、予防の観点から、教育分野や行政において低年齢化を防止する対策が、被害者、加害者を生まないために重要であり、SNS利用の低年齢化による悪影響に配慮する内容を次期計画に盛り込んでいただきたい。(再)

### 施策の方向3 生涯を通じた女性のヘルスケア支援

男女がともに自らの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、男女共同参画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む必要があります。

また、健康経営の観点から、企業等でも従業員のヘルスケアに気を配る必要があり、女性特有の健康課題への理解は女性活躍を進めるうえでも重要です。

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する必要があります。

<具体的施策例>

- (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

#### これまでの審議会での意見

○本市の10代の人工妊娠中絶率は全国平均を上回っている\*。SNSの関係もあると思うので、次期計画にはその辺りのことも考える必要がある。

\*: 市内医療機関での中絶率なので市民以外を含む

○子宮頸がん等の早期発見治療のための受診促進とされているが、今後、子宮頸額ワクチン接種を推奨していくのか、ワクチンは推進せずに検診のみを進めるのか。

\*: 各局の事業・取組として検討

○「若年層における性理解促進」があるが、女性に限定されるものではなく、「女性のヘルスケア支援」とするより、女性に限らず広い取組が含まれることや、特に若年層に関しての取組を反映させるような表現にしていきたい。

○男性のヘルスケア支援も必要だが、優先順位が低かった女性のヘルスケアやリプロダクティブヘルス&ライツ、性教育をしっかりと実施して、子どもを持つ意思決定での女性の権利の重要性等について、本文の中で背景や課題がわかるようにした方が良い。

### 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

さまざまな理由で困難を抱える女性等は、女性であることで更に複合的に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。

市においては、今後、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国の基本

方針及び福岡県が策定する基本計画に基づいた支援体制を検討する必要があります。  
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の取組が必要です。

#### これまでの審議会での意見

○『柱Ⅴ-4 困難を抱えた女性等が安心して暮らせる支援』に「多様な性のあり方への理解促進」が入っているが、『柱Ⅰ ジェンダー平等が浸透した社会の実現』の施策の方向の4番目として、ジェンダーレスへの対応、多様性について入れるべき。

#### <具体的施策例>

- (1) 困難を抱えた女性等が安心して暮らせるための相談体制の構築
- (2) 多様な性のあり方への理解の促進

#### 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、いろいろな場面で、男女のニーズの違いなど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が期待できます。

#### <具体的施策例>

- (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