

**第 5 次北九州市男女共同参画基本計画
令和 6 年度実施状況報告書**

北九州市

はじめに

北九州市では、「北九州市男女共同参画社会の形成の推進に関する条例（平成14年3月制定）」を具体化するため、平成16年より「北九州市男女共同参画基本計画（第1次～第4次）」を5年毎に策定し、ジェンダー平等社会の形成を推進するため様々な政策を積極的に進めてきました。

第5次基本計画では、第4次基本計画の目指す姿「男女の人権が尊重され、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮し、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うことができる社会の実現を目指して」を引き継ぐとともに、第4次基本計画の取組状況や課題等を踏まえ、5つの「柱」と17の「施策の方向性」を定め、具体的施策を実施しています。

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およそ8割となり、全国や政令市の平均を上回っています。その一方、家庭生活や職場、地域活動などの場において、男女平等が達成できていると感じている割合は低く、男女差も大きいなど、女性がその能力を十分に発揮しているとは言えない状況です。

さらに近年では女性の就業や所得の問題、配偶者等からの暴力や生活困窮の問題など、経済的・社会的に困難な問題を抱える女性に対する支援も大きな課題となっています。

本書は、「第5次北九州市男女共同参画基本計画」の令和6年度の実施状況について、主な取組を中心に、北九州市男女共同参画審議会の意見を付してとりまとめたものです。

本市では、男女共同参画社会の実現に向けた取組をより一層推進してまいります。本書を、男女共同参画の視点を取り入れた事業を展開するための一助として活用するとともに、市民や事業者の皆様にとって、男女共同参画社会の形成の推進についてご理解を深めていただく資料となれば幸いです。

今後とも皆様のご理解・ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

北 九 州 市

目次

1 基本計画の概要

- 第5次北九州市男女共同参画基本計画の概要・計画で目指す姿・計画の柱・・・・・・・・・・ 2
- 計画の体系・・ 3

2 数値目標等の進捗状況・基本計画の実施状況(概要)・審議会意見・・・・・・ 4

3 基本計画に掲げる施策の実施状況(令和6年度)

柱Ⅰ ジェンダー平等が浸透した社会の実現・・・・・・・・・・・・・・・・ 23

- 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
- 施策の方向 2 男性にとってのジェンダー平等の推進
- 施策の方向 3 子どもの頃からのジェンダー平等の離隔の促進

柱Ⅱ あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大・・・・・・・・ 32

- 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
- 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
- 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

柱Ⅲ 女性が多様に活躍できる経済社会の実現【女性活躍推進計画】・・・・ 36

- 施策の方向 1 女性の就業・企業支援
- 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
- 施策の方向 3 女性の再就職支援

柱Ⅳ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進【女性活躍推進計画】・・・・ 42

- 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
- 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

柱Ⅴ 安心して健康に暮らせる社会の実現・・・・・・・・・・・・・・・・ 51

- 施策の方向 1 DVの防止及び被害者の支援【DV対策基本計画】
- 施策の方向 2 ハラスメント及び性犯罪等の防止
- 施策の方向 3 生涯を通じた女性のヘルスケア
- 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【困難女性支援計画】
- 施策の方向 5 防災における男女共同参画の推進

≪資料≫

- 北九州市男女共同参画社会の形成の推進に関する条例・・・・・・・・・・ 69
- 第12期北九州市男女共同参画審議会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・ 73

基本計画の概要

第5次北九州市男女共同参画基本計画の概要

本市では、男女の人権が尊重され、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮し、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うことができる社会の実現を目指しています。

令和6年8月、「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、令和6年度から令和10年度までを計画期間とする「第5次北九州市男女共同参画基本計画」を策定しました。

本市の一層の男女共同参画社会の推進のため、市民や市民団体、企業など連携・協働しながら、施策の推進に取り組んでいきます。

計画で目指す姿

第5次基本計画は、市条例に基づき、本市の男女共同参画社会の形成の推進に関する施策の方向を定め、本市の現状と課題を踏まえた具体的施策の体系をまとめたものです。

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。

ジェンダー平等が浸透した社会を実現するため、この計画に基づき、あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画や、性別に関わりなく多様に活躍できる経済社会の実現などに向け、様々な取組を進めてまいります。また、安心して健康に暮らせる社会の実現のため、女性のヘルスケアの支援や困難を抱えた女性に対する支援にも新たに取り組みます。

計画の柱



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推進
	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に関する理解の促進
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)市の附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や相談の実施 (2)性犯罪等防止に向けた啓発や相談の実施
	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

数値目標等の進捗状況進捗状況
基本計画の実施状況（概要）
審議会意見

柱Ⅰ ジェンダー平等が浸透した社会の実現

数値目標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
1	社会全体における男女平等達成感	10.7% (2022年)	15%	—

モニタリング指標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
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	—
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	—

【令和6年度の主な取組と成果】

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

- ・ 地域等におけるジェンダー平等意識の浸透を目指して、地域団体やNPO等と協働して「広報啓発事業」を実施した。【11101】
- ・ 男女共同参画センター・ムーブで、性別による固定的な役割分担意識の解消に向けた講座を開催した。【11102】
- ・ 人権週間行事や各広報媒体、視聴覚教材を用いた啓発や、「パートナーシップ宣誓制度」の周知により、性的マイノリティに関する理解促進を図った。【11401】

施策の方向2 男性にとってのジェンダー平等の推進

- ・ 「男女共同参画センター」において、男性が主体性をもって家事や介護に参画できるよう、男性を対象とした家事や介護に関する講座を開催した。【12201】
- ・ 父親や祖父母の家事育児参加の促進を推進するための講座を実施した。【12202】
- ・ 「男女共同参画センター」において、各種団体や企業等からの依頼に応じ、ハラスメント防止や性別による固定的役割分担意識の解消等についての理解促進のための講演会を実施した。【12102】

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

- ・ 子どもの頃から性別にかかわらず個性と能力を発揮していけるよう、小・中学生向けの副読本(小学生用「レッツ」・中学生用「ひびき愛」)を各教科の学習等で取り扱えるよう活用の手引きを合わせて配布する。【13102】
- ・ 家庭科学習を通して、男女が協力して生活することの重要性、家庭生活での男女の望ましい役割分担について理解し、男女平等意識の育成を図るため、研修会等で指導を行った。【13101】
- ・ 男女共同参画センターにおいて、大学生を対象とした性別にかかわらずキャリア形成について考えるきっかけとなる「キャリア形成プログラム」を実施した。【13202】
- ・ 北九州市立小・中・特別支援学校に助産師を派遣し、「生命の尊重」に加え、児童生徒の発達段階に応じて、「思春期における心身の機能の発達」や「性感染症等」について知識の普及を図った。【13303】

【今後の課題・取組】

- ・ ムーブフェスタの市民企画事業は、市民の自主的な研究・実践活動を積極的に支援するイベントであり、例年多くの市民に好評の事業である。今後も引き続き、幅広い市民の参加を促し、男女共同参画に関する意識を高めるための活動支援を行う。【11203】
- ・ 「北九州ゆめみらいワーク」は、今年が10回目の節目の年であり、3日間という開催期間の拡大に加え、参加対象を従来の中高生や保護者、教員を対象を絞らず、小学生や未就学児、一般(保護者など)など、広い世代が参画可能な職業体験イベントを行う予定である。
- ・ 「高校生おしごとナビ」は、就活を控えた高校生を対象に企業をPRする動画等を掲載しているが、アクセス数が限定的であることから、今後事業の見直しを行い、対面型で採用担当者や先輩職員から直接話を聞くことができるイベント「高校生キャリアガイダンス」を行う予定である。
- ・ 家庭教育学級およびPTA自主講座を廃止し、人権に関する話題提供方式へ見直したことで、より多くの市民に対して人権啓発を行うことができた。引き続き、人権市民講座および話題提供を実施し、市民への人権啓発を促進する。【11105】
- ・ 持続可能な開発のための教育(ESD)について、引き続き、出前講座等を通じて、ESDに関心を持つ市民やユースの裾野を広げる機会を提供していく。また、ユース世代の参画と育成、新規団体の参入促進、地域を超えたRCEネットワークとの連携強化など、次のステージに向けた基盤づくりも進めていく予定である。【11106】

【審議会委員からの意見】

【委員】

・学校教育の中で、出席番号はどういうつけ方になっているのか。私はもともと関東地方出身で 50 代だが、私が当時高校生だったときに、出席番号は男女関係なく、あいうえお順で並んでいた。しかし、自分の子供が(北九州市において)高校生になった時に、出席番号が男性、女性で分かれていて、何十年も経っているのになぜこのようになっているのか疑問に感じた。そういうベースの違いが、地域に表れていると感じることが結構ある。

【委員】

・私が勤務した学校では混合名簿が普通になってきた。10 年ぐらい前はそうでない学校もあったなというふうに思う。

【委員】

・数値目標として掲げている「社会全体における男女平等達成」の2022年現状値 10.7%について、このデータの取り方はどのように行われたのか。かなり低く感じる。目標値としても15%なので、かなり低い値になっていると思う。

【事務局】

・「男女平等が達成されていると思いますか」という質問に対して、「そう思う」と回答した割合が、男女合わせて 10.7%になっており、政令市や全国と比べると低い状況である。
・15%という数字は全国調査の全体の平等達成感の割合であり、目標としては、まずは全国の平均値を見据えているという状況。

【委員】

・(この結果は男女平等が)達成できてないと認識されている方が多いってということだと思う。ということは自分達自身でもある程度の課題感を持っているところではあると思うが、そのギャップを埋めることができずに、課題を持っているのに、それに対して自分たちでどう動くか、どう改善していくかということが、できていないのは何か理由があるのか。

【事務局】

・「夫は外で働いて、妻は家庭を守るべき」などの性別による固定的役割分担意識は、過去の調査と比べるとかなり改善されてきている。しかし、「社会全体」「職場」「家庭」など、それぞれの生活実態の場面で、「男女平等が達成されていると思う」割合は、やはりこの「社会全体」と同様に、政令市や全国の平均値と比べると、北九州はかなり低く、男女の差も大きい。
・性別による固定的役割分担意識の解消に向けた気持ちはあるけれども、実態が追いついてない。これは推察になるが、「女性の社会進出」として捉えれば、進出するのは賛成だが家事はちゃんとやってほしいというところが、男性の意識として残っている結果ではないか。「意識の変容」から「行動の変容」にシフトチェンジする時期と考える。

【委員】

・自治区会長とか自治総連合会長とか、いろんな場面にぜひ女性を出して欲しいが、そういう依頼をすることができないのか。自治総連合会長或いは部会長でもいいが、そういうところで中心の人が出てくると、やはり全体的に地域の中でも進んできたということが見えるかもしれない。

【事務局】

・年度当初に各区の自治総連合会の会合に出向き、女性の参画拡大のお願いの文書も配布している。女性委員の比率の向上に向けてご理解くださいというようなお願いベースではある。

【委員】

・(ある業務において)20 代の職員と 50 代の私と一緒に作業を行ったことがあるが、もうその間ですごく意識が違っていた。すごく自然にLGBTQ を受け入れている世代が今社会に出始めている。逆に

言うと、ジェンダーの問題において、子供の教育がすごく大事であり、その教育を受けた人たちが今社会に出始めてきて、ようやく平等な時代になってきていると思う。まず教育を行って意識を変える。それから社会の仕組みの方で、女性をキーポイントのところに入れる。その二つをちゃんとやっていけばいいのではないと思う。それが 10 年ほどかかってしまうと思うが、ようやくそれが花開く方向に來ていると思う。首相が女性になったのもその象徴的なところだと思う。基本計画に「子どもの頃からのジェンダー平等の理解促進」が入っているのはすごくいいと思う。

【委員】

・「子どもの頃からのジェンダー平等の理解促進」という点では、時代の流れに合わせて教育も変わっていると感じる。一番大きく感じるのは、制服をスカートもしくはパンツとで選べるようになってきているところ。子供たちの意識は、男だからとか、女だからとか、そういったことにとらわれないような流れができていていると感じる。

【委員】

・教育と、地域、この二つで少し変わるかもしれない。その二つを拠点にしながら進めていくということがすごく大事だと思う。

【委員】

・教育ということ言えば、学校教育、先生の持つ力はすごく大きいので、学校の先生にも知識をつけてあげないといけない。特に 40 代、50 代の人たちには新たな知識をつけていくということを同時並行でした方がいい。

【事務局】

・市ではジェンダー平等に関する小中学生向けの副読本を作成するとともに、先生向けの教本も準備している。先生によって教え方がばらつかないように、子供たちにこういう観点で、副読本を使って教えてほしいという視点で用意している。

【委員】

・管理職向けのジェンダー平等に関わる研修や、教員向けに教育センターの研修の中で、ワークライフバランス研修であったり、ジェンダー平等などを考える研修等も行われている。

柱Ⅱ あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大

数値目標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
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）	18.9% （2025年4月）
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）	50% ※1	49.6% （2025年6月）

※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。

モニタリング指標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
6	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	28.2% （2025年4月）
7	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	27.2% （2024年4月）
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	15.3% （2025年6月）
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	① 0.0% ② 9.1% ③ 4.9% ④14.9% ⑤19.9% （2024年9月）
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	6.6% （2025年7月）

【令和6年度の主な取組と成果】

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

- ・ 市民及び企業等の意識向上を図るため、子育て支援や働き方改革など、女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業・団体を対象に北九州市女性活躍・ワークライフバランス表彰を実施し、その取組を広くPRした。【21103】
- ・ 「男女共同参画センター」において、働く女性のネットワークづくりを応援するための講座、ステップアップ講座の修了生対象のフォローアップ講座を開催した。【21104】

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

- ・ 自治会や校区まちづくり協議会の会長・副会長等、PTA会長、市民センター館長、社会福祉協議会会長、民生委員・児童委員などの女性比率について調査し、実施状況報告書等で公表した。【22101】
- ・ 地域活動の担い手、リーダーを目指す女性を対象に、男女共同参画やジェンダーの問題、地域課題の捉え方の他、価値観の違いを乗り越えともに活動していくためのスキルについて、実践的に学ぶ講座を実施した。【22104】

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

- ・ 公立学校管理職等候補者選考においては、校長会を通じて、管理職からの受験勧奨等の声かけを徹底した。学校訪問や研修等で、指導力の高い人材や学校経営に参画している人材等を発掘し、性別や年齢、経験年数にとらわれない人材育成を強化するため、ワーク&ライフ・デザイン研修による意識の醸成を図った。【23203】

施策の方向4 政治分野への女性の参画拡大

- ・ 小・中学校の社会科や特別活動、総合的な学習の時間等で主権者教育を実施した。また、選挙管理委員会の出前授業などを活用して、選挙に関心をもてるような取組を行う。【24101】
- ・ 「男女共同参画センター」において、政治分野をテーマにした講座を開催し、講師から女性議員が増えない背景や女性の政治参画をもっと身近なものにする必要性について講演いただいた。【24102】

【今後の課題・取組】

- ・ 北九州市女性活躍・ワークライフバランス表彰の受賞企業に関する情報発信の機会を充実させ、時代に即した表彰となるよう随時見直しを行っていく。また、実践事例を市内企業・市民へより効果的な方法で広報することで、取り組みを市内全域へ広げていく。【21103】
- ・ 地域における女性リーダー育成研修において、地域活動の担い手、リーダーを目指す女性を対象に、受講しやすい講座とするため、回数・時間等の見直し(市政、地域の実践事例等)を行った。【22104】

【審議会委員からの意見】

【委員】

- ・ (ある自治体で職員が)管理職になりたがらないで困っているという話を聞いた。管理職になると、待遇は上がらないのに責任ばかりが大きくなって、損をしたような意識すらあるようだ。急に処遇改

善するのは難しいかもしれないが、管理職になりたいと思う人を作る、管理職になりたい人をサポートする仕組みを作らないと、女性管理職が増えるとか増えないとかの問題の前に、管理職全体の層が薄くなってしまうということを危惧する。

【事務局】

・北九州の場合は、男女ともに昇任する時に試験を受けないといけないが、その受験者の受験率が男女ともに下がっている。昇任をためらう理由は、男性の1位が「上位の職に魅力がない」ということ。2番目が「自信がない」、3番目が「処遇が見合わない」と続いている。女性も、「自信がない」、「上位の職に魅力がない」というのが1位、2位だが、3位に出てくるのが、「育児との両立」。ここが男性と一番違うポイントである。自信がないとか上位の職の魅力というところは男女ともに改善をしていかないといけない部分であるし、家庭との両立については、これは女性の問題というよりも、男性側の問題ではないか。家庭にちゃんと入って家事育児をやる必要がある。

【委員】

・数値目標のうち「附属機関等の長における女性比率」について、残念ながら18.6%から15.3%に下がってしまっている理由は何か。

【事務局】

・第4次基本計画までは、長における女性の比率を全くカウントしていなかったが、第5次基本計画で初めてモニタリング指標として新しく設定した。

【委員】

・いきなり委員長とか会長とか附属機関の長をお願いするのも大変なので、例えばとりあえず最初は副委員長や副会長などから始めて、その次をお願いするなどのやり方がいろいろあると思う。

・以前、自治総連合会の会長さんに、どれぐらい仕事があるのかということを伺った。毎日、何かしらの会合があるとのことだった。現在もその状況が変わっているように見えない。非常に多忙で、出席しなければならない委員会や会合がむやみに多い。負担が大きすぎではダメ。このように負担が大きすぎると、そもそも手がない。そういう点を見直してほしい。

・女性委員の参画拡大について、例えば農業委員会では以前は選挙制だったが、現在は任命制となっている。選挙の時は選挙結果なので仕方がないが、任命制であるならば、推薦団体などをお願いすることは可能だと思う。行政委員などにおいても、男女比を少し考えてほしい。

【事務局】

・今回北九州市では、女性の声を聞くアンケートを実施した。30代から40代の前半の女性が、地域活動、PTA、自治会に対して感じるモヤモヤ感として、仕事や子育てが忙しい中、こういう地域活動までお願いされてそれを負担に感じているという回答が比較的多かった。女性の参画が進んでいない理由が、この辺りにあると考えられる。

【委員】

・地域活動への参画に関連して言えば、市が後押しをしてももう少しIT化をしないとイケない。現役の世代の方でも、自治会町内会の活動に参加できるような後押しを市としてやっていただけたら、現役世代の方でも、あるいは女性でもやっていただけるようになるんじゃないかなという気がする。

【委員】

・地域活動についても、できるだけまとめる或いは変えられるものがあれば変えていくということを、市でも考えていただきたい。これまで男性役員がやってこられたのは、女性がいろいろバックアップしてきたからだろうと思うが、未婚の人も増えてきているし、その辺り少し整理しながら、市の方でもバックアップして、アプローチしていくことが必要。

【委員】

・他の自治体では逆に今自治会、町内会に入ること推奨する条例みたいなものを作る市もある。やはり何かあったときに、例えば非常に大きな災害があったときに、自治体の職員を使う動員は限界がある。消防や警察においても同じで、最終的に地域での自助に頼らざるを得ない。こういう自治組織自体があることは非常に重要。こういう組織が自立、持続できるように、その中で女性の比率を高め

ることもやっていく必要がある。

【委員】

・非常時の対応については、個人情報の保護がすごくネックになっているかと思う。条例なり何なりで、個人情報を共有できるようなことをやっていかないとなかなか厳しい。実際にもし何かあったとき、そこが動けるようにするためには、その辺りもぜひ検討いただきながら進めていただきたい。自治会の加入率はどんどん下がってきているので、ぜひ、上げていただくようにご努力をお願いしたい。

柱Ⅲ 女性が多様に活躍できる経済社会の実現

数値目標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
11	25～44歳の女性就業率	79.8% (2022年)	82.0%	—
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	—

モニタリング指標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
13	女性が職業を持つことの方 への割合 ①ずっと継続した方がよい ②子どもができたらず断した方がよい	① 51.9% ② 35.7% (2022年)	モニタリング	—
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	【女性】 ① 50.2% ② 49.4% 【男性】 ① 78.3% ② 20.3% (2025年1月)

【令和6年度の主な取組と成果】

施策の方向1 女性の就業・起業支援

- ・ 「ウーマンワークカフェ北九州」において、女性が働く際に生じる課題に対して、キャリアコンサルタントが相談に応じた。【31101】
- ・ 「若者ワークプラザ北九州」で、概ね40歳までの若年者及び就職氷河期世代の求職者を対象に、就業相談、カウンセリング、就業関連情報の提供、セミナー、職業紹介等を実施した。【31102】
- ・ 創業支援の拠点施設 COMPASS 小倉(正式名称:北九州テレワークセンター)において、起業等のインキュベーション支援として、オフィスやコワーキングを整備するとともに、インキュベーションマネージャーを配置し、女性を含め、創業時の事業計画の作成や法人登記手続きなどを支援した。【31302】

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

- ・ HP 等において女性活躍の先進事例紹介をしたり、研修会等を実施するとともに、北九州ダイバーシティネットワーク(KDN)会議を開催し、経営者・管理職の意識改革につなげた。【32103】
- ・ 本市が発注する設計業務委託において成績評価が良好なもののうち、優れた技術等で貢献した女性技術者等の表彰を行った。【32108】
- ・ 他の市内企業のモデルとなるような先進的な職場環境改善の取組に対し、工事費等の一部を助成した。また採択における評価項目内に「女性活躍の推進体制」を設定した。【32109】
- ・ 企業において多様な人材が活躍できるよう、セミナー等を実施するなど意識啓発に努めることで、DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進を図った。【32110】

施策の方向3 女性の再就職支援

- ・ 「若者ワークプラザ北九州」や「高年齢者就業支援センター」において、就業相談、カウンセリング、就業関連情報の提供、セミナー等を実施するとともに、IT技術やデジタル・ビジネススキルを学ぶ講座の開催、フォークリフトや介護職員初任者研修などの資格取得支援など、リスキリングによる就業支援を実施した。【33105】

【今後の課題・取組】

- ・ ウーマンワークカフェ北九州の新規利用者獲得のため、令和6年度に引き続き出張ミニセミナー等を実施するなど、施設の積極的な周知・広報を図る。【31101】
- ・ 保育の魅力を伝え人材確保につなげるため、保育所連盟と協力し、ホームページやInstagramを活用した就職説明会の周知や保育士養成校へメールでの案内を行う。【31203】
- ・ 創業支援の拠点施設 COMPASS 小倉において、他の創業支援施設と連携を図りながら、PR 強化を図る。また、起業時や起業後間もない時期に必要な最新情報を取り入れながら受講者のニーズに合ったセミナーを目指す。【31303】

【審議会委員からの意見】

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

に対する審議会委員からの意見は、

●ページに併せて掲載しています。

柱Ⅳ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

数値目標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
15	市役所における男性職員の育児休業取得率	71.0% (2023 年度)	85%	80.6% (2024年度)
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% (2023 年)	50% ※中間目標	—

モニタリング指標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
17	男性の育児休業平均取得日数	【市職員】 50.8日 【市内事業所】 46.6日	モニタリング	【市職員】 67.3日 【市内事業所】 —
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	—
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	—
20	市役所における時間外勤務削減率	4.1%増 令和3年度比 (2023年度)	モニタリング	4.5%増 令和3年度比 (2024年度)
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	①119 箇所 ② 7箇所 ③ 14 箇所 (2024 年度)
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	①7,603 人 ② 452 人 ③1,758 人 ④13,736人 (2024 年度)

【令和6年度の主な取組と成果】

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

- ・「北九州市女性活躍・ワークライフバランス推進協議会」を開催し、各構成員（北九州商工会議所、企業、NPO法人等）から分野に応じた意見やアドバイスをもらうとともに、市の取組みについて情報共有を行った。また、11月をワーク・ライフ・バランス推進月間と位置づけ、市内企業にワーク・ライフ・バランスの推進を呼びかけた。【41105】
- ・北九州市新成長戦略の推進に寄与する事業のうち、市が指定する事業において、認定や評価、表彰、補助金・助成金の交付等を受けた中小企業の事業展開に必要な資金を融資した。【41107】
- ・イクボスの推進や子どもが生まれる予定の男性職員と管理監督者との「パパ職員・イクボス面談」の実施を通じて育児参加しやすい職場風土の醸成を図り、男性職員の育児参加を促進した。【41203】

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

- ・放課後児童クラブについて、入所を希望するすべての児童を受け入れるため、開所時間の拡大や登録児童数を見据えた施設整備を行った。また、運営内容を充実させるため、研修の充実や支援員相互の交流・情報交換、特別な配慮を要する児童などへの対応の指導・助言を行う臨床心理士の巡回派遣を行い、支援員の資質向上を図った。【42103】
- ・各区役所の「子ども・家庭相談コーナー」において、子どもと家庭に関するあらゆる相談をひとつの窓口で受け、母子家庭の自立支援、DV被害者対応、児童虐待等、それぞれの相談に応じた支援・対応を行うとともに、必要に応じて他の機関のサービス・支援へとつなげた。【42106】
- ・「母子・父子福祉センター」において、ひとり親家庭等の生活の安定、福祉の向上を目指すため、ひとり親や寡婦の生活上の悩みや相談を受け、仕事のために必要な知識や技能を身につけるための講座等を無料で実施した。【42201】

【今後の課題・取組】

- ・市民センターにおいて、住民主体の地域づくりを促進するため、地域の特色を生かした講座、地域問題解決に向けた講座を充実させ、より多くの方に多様な学習機会を提供する必要がある。また、オンライン配信等の積極的な利用検討を行う。【41301】
- ・地域包括支援センターは、高齢者だけでなく介護者の相談窓口であるが、そのことがあまり知られていない。介護の負担を感じている方や、介護と仕事を両立させることに不安を感じる方々への情報提供と支援を行うため、地域包括支援センターの認知度を高める必要がある。介護者の年齢層が幅広いため、効果的な情報発信方法を考える必要がある。引き続き、子ども家庭局や産業経済局等と協力し、PR活動を強化して早期に適切な支援につなげていく。また、「まちかど介護相談室」の周知も併せて行う。【42302】
- ・介護や福祉用具に関する知識・技術の普及を図るための講座や研修会等において、介護テクノロジー機器の活用や排泄ケアに関するテーマも一体的に実施。週末や夜間開催等も新たに取り入れ、より幅広い市民や支援者の参加を推進する。【42303】

【審議会委員からの意見】

【委員】

・起業家支援、女性起業家支援について、ウーマンワークカフェやCOMPASSでいろいろと支援されていると思うが、商工会議所においても、男女問わず支援を行っている。状況としては、相談人数自体は若干増えている。ただ女性の相談は横ばいである。女性の起業家を増やしていくというのも、女性

が働きやすい職場ができてくるには必要。

・創業塾の参加者の方の感想を聞くと、同じ悩みを持っているという点で、共有できたり、解決できたり、横の繋がりができたりして大変心強いといった感想もいただいている。ぜひそういう交流会的なものを実施できればと思う。

【事務局】

・市でもウーマンワークカフェにおいて、女性の起業家のロールモデルとなる方を招いて、創業相談窓口を受けていただいたりしている。

【委員】

・市内事業所における男性従業員の育児休業取得率が36%となっているが、出産のときだけ何日間か休みますとかいう、出産フォローのために休みたいなところで活用されている場合もあるのかと思う。結局のところ、男性はただのサポートで終わってしまうので、しっかりと長い時間を取って、一緒に子育てをやっていくということをやっていくと、家庭の中で男性が家事に参加していくというところになかなか繋がらないのではないかと。家の中でどんな家事があつてというところが全く見えなくなっているので、そういうところを知ってもらう機会でもある。男性が何日間取っているとか、男女平均で何日間取っているかなどが分かるといい。

【事務局】

・市内事業所の男性育休に限ると、平均取得日数が46.6日となっている。民間も市役所も女性の1年、半年の取得と比べるとまだまだであるが、男性においても平均日数は増えてきた。

【委員】

・企業にとってみれば育休取得期間というものは、男性にしても女性にしても抜けてしまうと、その期間の対応が必要となり、コスト増となることがわかっている。男性としては自身は実際に子供を産むわけではないので、育休取得を抑えている部分があるかと思う。そのフォローは市として行っているのか。

【事務局】

・男性が育休を取りにくい理由は、ひとつは職場に迷惑をかけるのではないかと不安。もうひとつは収入面で、今回国の法律改正により育児休業給付金の給付割合が67%から80%に上がり、保険料の支払い免除と合わせると、実質手取りが100%保証されるという制度が今年の4月から始まった。

・市としては今年度、「パパ育休第1号サポート奨励金」という制度を実施した。初めて男性育休を輩出した中小企業に対して、市の方から一律20万円を支給し、例えばその男性育休取得者をフォローした職員への手当や、もしくはその期間中、短時間勤務者を採用する際の雇用費用の一部に補填したりとか、そういう用途に使用してもらいたいという趣旨で予算確保し、今の時点で約20社の申込が来ている。経済的にも心理負担的にも取りやすくなるように、制度を充実させた。

【委員】

・女性の就業率が日本は8割を超えており、就業率自体は国際的に見ても結構高い状態にあるのに、女性がこんなに男女平等感がないということが、国全体の課題だと思うので、意思決定の場に女性の比率が高くなるといけない。そこは絶対に譲れないところだなと感じる。

・女性が働き続けるということは当たり前で、もう目標ではなくて、意思決定の場に多様な人が入っていけるような仕組みを作らないといけないフェーズに入っていると思う。そこが日本は全然意識が変わってない。社会構造として、変わりきれていないと思う場面が多い。すべてこれは連動しているので、女性のマネージャー比率の問題だけでなく、働き方、ワークライフバランスっていうその言葉が本当の意味で、いろんなところに浸透していくとか、そういうことが全部複合的になっているので、ぜひ行政は女性管理職比率を見ていった方がいい。

・一方で、管理職が罰ゲームにならないように、働き方を全体的に変えていくなど、そういう努力はいろんな場面でなくてはならないと感じている。

【委員】

・日本の場合は、女性にはやはり非正規が多いので、管理職に就くのはなかなか難しいのではないかな。

【委員】

・正規職員でも、昔は総合職、一般職とあって、一般職に作業的な仕事を任せるという文化が企業の中でも残っているし、男女ともにその方が心地よいというような社会構造になっていて、私のように関東から九州に来た人間からすると九州はその傾向がより強いと感じる。そういうところを変えていかないと、全体的には管理職比率は伸びていけないと思う。

【委員】

・育児休業取得日数について、女性だと 1 年ぐらい取得するのが企業であれば一般的だと思うが、男性育休を実際取られた方たちの声を追ったりしているのか。

【事務局】

・男性育休を取得した方から話を聞くと、「非常に取ってよかった」という声大きい。出産ももちろん大変だが、そこからの育児の方が期間が長くて大変なので、スタートが違ふとそこへの参画意識が大分変わってくる、というのが男性育休を取った本人たちの主な意見だった。

【委員】

・男性育休を取得した方からの声も重要だが、その不在の間の職場の方の声など、その辺りも共有する場がないと、あとに続かなくなると思う。管理職の方々の声なども聞いていただかないと広がらないと思う。

・男性も理解して発言していただいて、みんなが心地よく働ける職場を作らないといけない。お互い対立構造みたいなのが助長されているということを感じる。

【委員】

・非正規の女性も含めての就業率や働きがいを考えるときに、いろんな背景の方がいらっしゃるの、若いお母さんだけでなく、例えば未婚の方や、子供がいらっしゃらない方、高齢の女性、このあたりも含めた総合的なものを狙っていかないと、仕事に就いているからいいというわけではないと思う。

【事務局】

・今回北九州市では、日常で感じる疑問や違和感などの女性の声を聞くために、幅広く年代を区切らずにアンケートを実施した。「将来への漠然とした不安を感じる」、「独身でいることをネガティブな視点で見られていると感じる」、「結婚や出産をすることを前提に成り立っているように見える」などの声が多くあった。声を出しづらかったり、支援されていないんじゃないかと感じる方が非常に多いということが分かった。

【委員】

・女性だけがどうか、男性がどうというよりも、個人がどうしたいかというところに、市の施策が変わっていかないといけないと思う。

【委員】

・ここ20、30年、女性の多様化がすごく進んできたと思うが、近年は男性の方の多様化もすごく進行してきている。未婚者も増えてきているし、男性の非正規も増えてきているので、多様化が進んでいる中でどういうふうな政策を進めていくかということは、これからますます難しくなる。その辺りを考慮しながら進めていってほしい。

【委員】

・(就職活動を行っている中で)管理職に抵抗がある人達は、都会と比べたらやはり地元に残る割合が多いと感じた。ずっと地元にいる人というのは、結構安定を求めている傾向にある。

・SNSについて、若い世代は「ロールモデルって誰?」と周りに聞くぐらい、憧れを持って見ているので、北九州市としても、「女性のロールモデル」というようなテーマの記事を出したりとか、SNS で発信するなどできれば、ハードルっていうのは下がっていったって、管理職を目指してみようという意識が向くと思う。

【委員】

・女性のロールモデルについて、ウーマンワークカフェでもいろいろやっているが、男女共同参画センター・ムーブの方でも事業を行っている。そこに勤めるまでにいろんな転職をしていたり、いろんなことにチャレンジした方を選んでロールモデル事業をやっている。今後は、選択肢をふやしていくにはどうしたらいいだろうとか、もう少し新しくロールモデルを感じられる事業をできないか検討している。地元の企業さんも協力してくれそうなので、ロールモデルの選択肢を増やしていきたい。

・起業などの経験のある、キラキラしすぎている人をロールモデルに設定すると、余りにもハードルが高く、自分と関係ないことだと思ってしまうという意見もある。

【委員】

・企業にとって「女性活躍」というものに対するウェイトは特に大きくない。これが「雇用」っていうことになるとすごくメリットが出る。どの企業も採用に困っている。人材の定着に困っている。これを「女性活躍」というふうにしてしまっていたらなかなか集まらないので、雇用全般として考えないと、企業に対して全くメリットがない。女性活躍させましようと言ったところで、メリットを全然感じてもらえない。女性男性関係なく入ってきて欲しいと思っているにもかかわらず、女性の方のみに対応に特化していると、男性に対する取組はなかなかやろうというふうに考えない。雇用全般としてアプローチをしていかないと難しいと感じる。

【委員】

・昨年度の審議会でも、中小企業の経営者層に向けた、男女共同参画推進のためのPRや施策も考えないといけないという意見がでていた。今後の検討課題として、企業が、これならやってみようと思える形で進められるような施策をやってもらいたい。

柱Ⅴ 安心して健康に暮らせる社会の実現

数値目標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
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%	—
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%	—

モニタリング指標

No.	指標	当初	目標 2028年	現状
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	—
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	—
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	—

【令和6年度の主な取組と成果】

施策の方向1 DVの防止及び被害者の支援

- ・ 各区役所の「子ども・家庭相談コーナー」において、子どもと家庭に関するあらゆる相談をひとつの窓口で受け、母子家庭の自立支援、DV被害者対応、児童虐待等、それぞれの相談に応じた支援・対応を行うとともに、必要に応じて他の機関のサービス・支援へとつなげた。【51302】
- ・ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」、「児童虐待の防止等に関する法律」に規定するドメスティック・バイオレンス、ストーカー行為等、児童虐待及びこれらに準ずる行為の相手方が、住民基本台帳法に規定する住民基本台帳の一部の写しの閲覧及び住民票の写し等の交付並びに戸籍の附票の写しの交付制度を不当に利用してそれらの行為の被害者の住所を探索することを防止し、被害者の保護を図った。【51406】
- ・ 地域住民の複合・複雑化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を整備するため、①属性を問わない相談支援、②参加支援、③地域づくりに向けた支援を柱として、これら3つの支援を一層効果的・円滑に実施するために、④多機関協働による支援、⑤アウトリーチ等を通じた継続的支援を新たな機能として強化し、①から⑤までの事業を一体的に実施した。【51208】

施策の方向2 ハラスメント及び性犯罪等の防止

- ・ 市民のセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等ハラスメントの防止に向け、「男女共同参画センター」において、ハラスメント防止冊子「知らないって怖い！職場のハラスメント」を使用した出前講座を実施した。【52101】
- ・ 防犯の専門家による体験型のセミナーを通じて、性犯罪の実態や防犯対策を学ぶとともに、女性の防犯意識の向上を図った。【52201】

施策の方向3 生涯を通じた女性へのヘルスケア

- ・ 「男女共同参画センター」において更年期など性や健康に関する正しい理解を促すため心と身体の健康を家族や職場など日常生活の中で、自分の力で維持増進できるような講座や健康教室等を開催した。【53303】
- ・ 学校等における適切な性教育を実施するため健康教育に関する知識を深めるため、保健主事を対象とした講習会等を開催した。【53102】
- ・ 妊娠や出産に関する悩みを抱える人に適切な情報提供を行い、必要な支援につなげるための電話相談事業を実施した。また、育児等に不安を抱える子育て家庭等を支援するため、要保護児童や特定妊婦、ヤングケアラー等がいる家庭の居宅を訪問支援員（ヘルパー）が訪問し、家事・育児等の支援を実施した。【53201】
- ・ 産後のうつ状態等を早期に把握し、きめ細かに支援するため、産後4カ月までの家庭訪問時において、全ての産婦に産後うつなどを発見するための質問票を用いるとともに、医療機関と行政が連携し、産後うつに対して早期に対応した。【53205】

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

- ・ 困難を抱えた女性等の支援について関係機関にて情報共有、協議を行う「支援調整会議」を設置した【54101】
- ・ 困難を抱えた女性の安全確保のため、緊急一時保護やDVシェルターでの保護、子ども家庭相談コーナーでの対応等適切な保護対応を実施し、必要に応じて警察への情報提供、医療機関や関係機関等への同行支援を行った。【54104】
- ・ 行政とNPO等の関係団体が連携・協働し、孤独・孤立対策の取組みを推進するためのプラットフォーム「北九州市孤独・孤立対策等連携協議会」を軸に、NPO等関係団体や地域住民等の支援のネットワークを強化した。【54501】

施策の方向5 防災における男女共同参画の推進

- ・ 福岡県女性防火クラブ連絡協議会が開催する研修会等へ参加し、男女共同参画の視点を取り入れた防火・防災に取り組んだ。【55102】
- ・ 防災対策の推進にあたり、安全・安心な避難所生活の確保をはじめ、男女のニーズの違いなど、男女双方の視点に配慮した取組に対する、普及・啓発を図った。【55103】
- ・ 乳幼児や妊産婦など、女性や子育て家庭のニーズに配慮した避難所運営のため、女性や子育て世代に配慮した備蓄物資の充実強化や、避難所運営に関する出前講演や防災訓練、職員研修を実施した。【55104】

【今後の課題・取組】

- ・ 高齢者虐待については、統括支援センターが地域包括支援センターを引き続き支援し、弁護士や警察などの関係機関と連携して対応する。また、老人福祉法に基づく「やむを得ない事由による措置」や「成年後見の市長申し立て」などの制度を活用し、迅速かつ適切な対応する。【51204】
- ・ 重層的支援体制整備事業について、令和7年度より全区にて実施し、地域住民の複雑・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制の構築を目指す。【51208】
- ・ 現代社会における性情報の氾濫をうけ、性情報への対処など性に関する適切な態度や行動の選択が必要となることを理解できるように指導している。今後も、児童生徒を取り巻く状況を踏まえた指導が実施できるよう、研修等を通じた指導の充実を図っていく。【53101】
- ・ 市民センター等の身近な場所で健康相談の実施を継続する。特に、高血圧、肥満、女性の健康について重点課題として健康相談を実施する。【53305】
- ・ 地域包括支援センターは、「地域包括ケアシステム」を構築する上での中核機関として、さまざまな関係機関と連携している。特に虐待などの対応が難しい事例については、方針決定や処遇において迅速な判断が求められるため、連携のさらなる強化に努める。【54107】

【審議会委員からの意見】

【委員】

- ・ ストーカーの警察への相談が約1300件。その中で実際に検挙した事案が180件ほどある。ストーカー規制法という法律に基づいた被疑者に対する警告や禁止命令という行政処分は240件ほどになっている。これは数字的にはコロナの時期に比べると、若干減ってはいる。
- ・ SNS等でそういったニュースが流れるなどして、ストーカーしやすい環境が整っていると個人的には思う。急激な減少を見ることなく継続して起きている印象。
- ・ DVの関係についても同じようなことがいえる。全体的に急増はしていないが、根深い問題として推移をしている。