

## 会 議 録

1 会 議 名 第12期北九州市男女共同参画審議会 第2回

2 開催日時 令和7年11月7日(金)10:00～12:00

3 開催場所 市役所5階特別会議室 B(オンライン並行)

4 出席した者の氏名

(1)審議会委員

来所 安部委員、大淵委員、下田委員、名村委員、濱西委員、  
堀田委員、梶尾委員、安河内委員(会長)、湯浅委員(副会長)  
オンライン 千住委員、田丸委員 以上 11 名

(2)事 務 局 WomanWill 推進室長 遠坂 他4名

5 会議の内容

(1)会長、副会長の選出について

男女共同参画審議会規則第三条第1項の規定において、会長1名、副会長1名を委員の互選により選出することとなっている。

第12期委員就任後、2回目の審議会のため、前回の会議で選出された安河内委員に会長を、湯浅委員に副会長を務めていただきたいと提案し、委員全員より「異議なし」との意見をいただいたため、以下のとおり決定した。

- ・第12期北九州市男女共同参画審議会 会長 安河内 恵子
- ・第12期北九州市男女共同参画審議会 副会長 湯浅 壱道

(2)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について

【審議会委員からの意見】

① 柱Ⅰ ジェンダー平等が浸透した社会の実現 について

【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)達成できていないと認識されている方が多い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は思いますが、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ところが、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 代の私が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かなと思う。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来ていると思う。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。

## ② 柱Ⅱ あらゆる分野の方針決定過程への女性の参画拡大 について

【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、そもそもなり手がいない。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を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、町内会に入入ることを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。

**③ 柱Ⅲ 女性が多様に活躍できる経済社会の実現 および**

**④ 柱Ⅳ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進 について**

【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かないと、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な。家の中でどんな家事があつてということが全く見えなくなっているの、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いう不安。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いといけない。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じゃなくて、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しなくてはいけないと感じている。

【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。

【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かないと思う。

【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」という声が多い。出産もちろん大変だが、そこからの育児の方が期間が長くて大変なので、スタートが違う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。若いお母さんだけでなく、例えば未婚の方や、子供がいらっしゃる方、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、男性がどうかというよりも、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思う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、女性への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。

## ⑤ 柱Ⅴ 安心して健康に暮らせる社会の実現 について

【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。