

ジェンダーギャップ解消に向けた 取組みについて

函館市 市民部 市民・男女共同参画課

目次

- [01](#) 取組みの背景
- [02](#) 函館市のジェンダーギャップの現状①～④
- [03](#) 函館市の女性の声
- [04](#) 函館市の若者の声
- [05](#) 課題
- [06](#) 戦略チームの立ち上げ
- [07](#) アドバイザーの設置
- [08](#) ワークイノベーション推進体制
- [09](#) 主なスケジュール

01 取組みの背景

地方の人口減少の主要因のひとつに「若年層をはじめとする転出超過」があげられるが、本市においてもその傾向は顕著であり、近年、特に20～29歳の女性の市外への転出超過が大きく、若年層の女性の減少が少子化の進行に一層拍車をかけていると考えられる。

また、国の「地方創生2.0」においても、人口規模が縮小しても経済成長し、社会を機能させる適応策として若者や女性にも選ばれる職場や暮らしを実現する政策の強化が明記された。

人口変動率 ※1		
	男性	女性
1980年	163,875人	181,290人
1985年	▲ 1.8%	+0.002%
1990年	▲ 5.4%	▲ 3.0%
1995年	▲ 3.6%	▲ 2.6%
2000年	▲ 4.5%	▲ 3.8%
2005年	▲ 3.8%	▲ 3.5%
2010年	▲ 5.8%	▲ 4.6%
2015年	▲ 5.3%	▲ 4.3%
2020年	▲ 5.3% 113,965人	▲ 5.8% 137,119人

男女別年齢階級別純移動数 (2015→2020年) ※1		
	男性	女性
10-14歳→15-19歳	+68人	+2人
15-19歳→20-24歳	▲ 931人	▲ 842人
20-24歳→25-29歳	▲ 309人	▲ 499人
25-29歳→30-34歳	▲ 265人	▲ 344人
計	▲ 1,437人	▲ 1,683人

02 函館市のジェンダーギャップの現状①

職場や就職活動 における地位 … 男性優位 59.8%

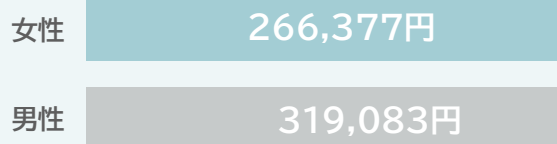
平等…21.2%
女性優位…5.3%
どちらともいえない・無回答…13.7% ※2

- 賃金，正規雇用率ともに男女格差がみられる。
- 賃金は，前回調査と比較し，男女間の格差に変動がない。
- 正規雇用率は，女性の正規雇用率の増加に伴い，前回調査に比べ若干の格差の縮小がみられる。

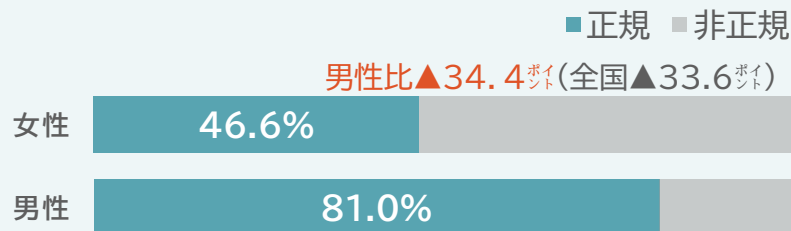
正規従業員の賃金 ※3



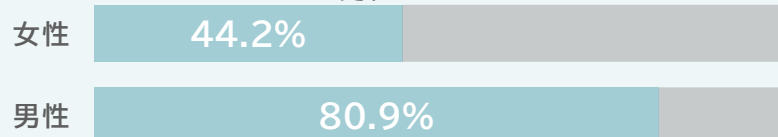
<参考> 前回調査時(R3) 男性比▲16.5ポイント



正規雇用率 ※4



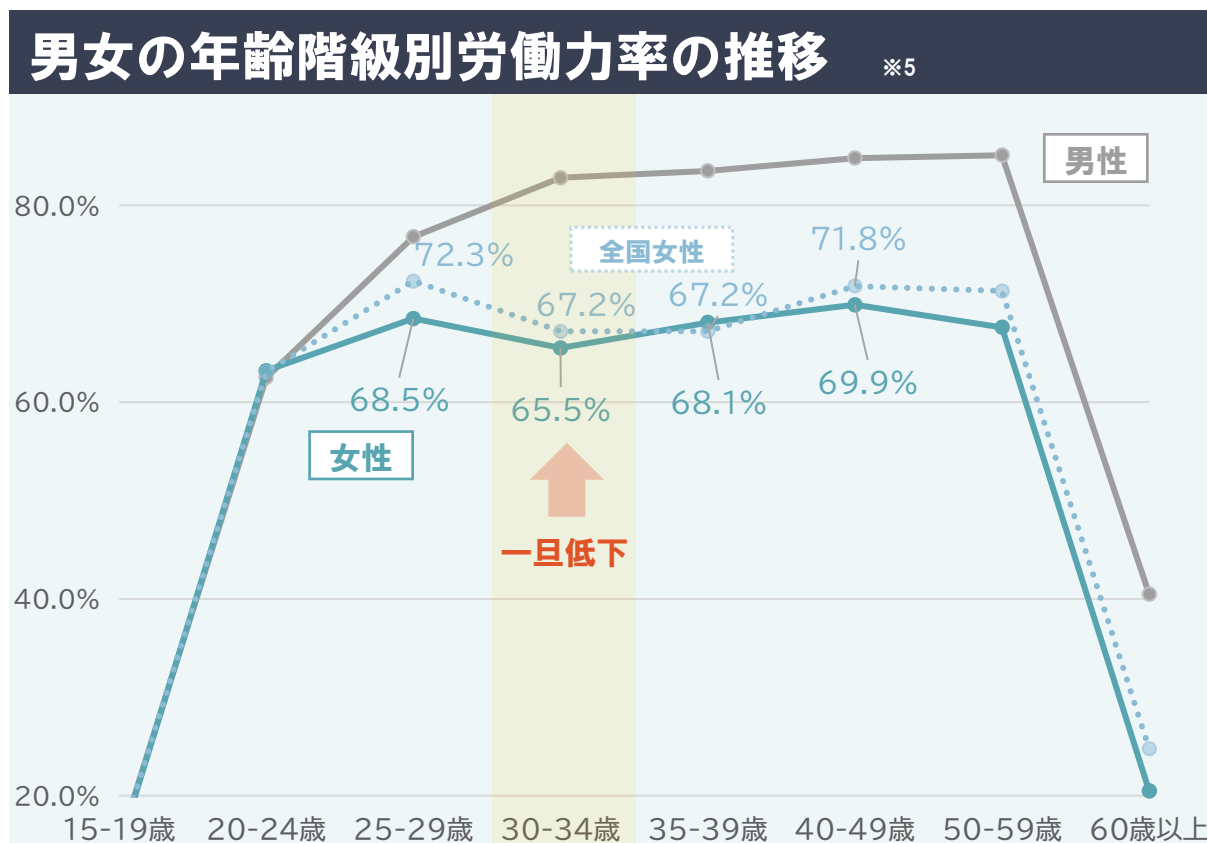
<参考> 前回調査時(H27) 男性比▲36.7ポイント



出典 ※2 函館市男女共同参画に関する市民・事業者意識調査(令和3年度)
※3 市：函館市労務状況調査(令和5年度) 正規従業員数
全国：賃金構造基本統計調査(令和5年度) 正社員・正職員
※4 国勢調査(令和2年) 従業上の地位別15歳以上就業者数から算出

02 函館市のジェンダーギャップの現状②

女性の労働力率は、家事・育児の負担が最も大きい年代に一旦低下し、その後育児等が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られており、本市においても、全国平均と同様に30歳代前半において一旦低下し、30歳代後半から再び上昇している。



02 函館市のジェンダーギャップの現状③

家庭生活における地位 … 男性優位 49.4%

平等…27.2%
女性優位…8.4%
どちらともいえない・無回答…15.0%

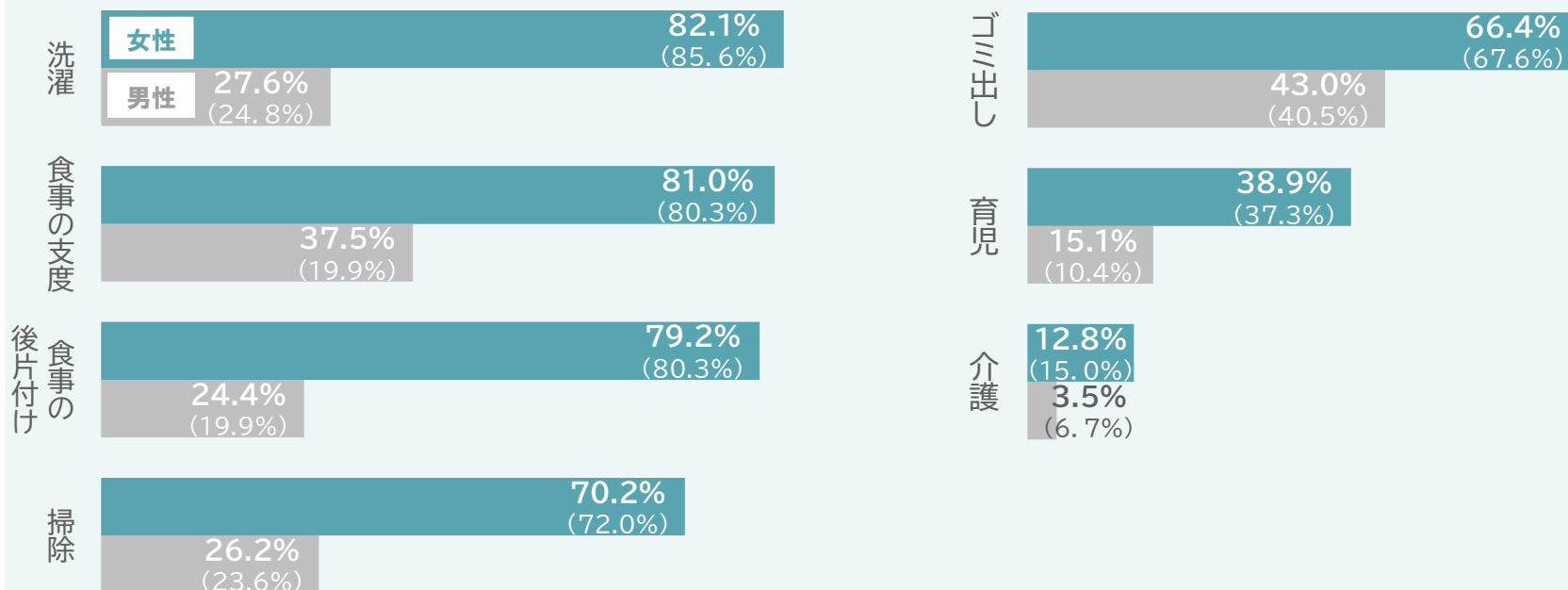
※6

前回調査時（H28）と比較すると、「介護」を除き男女の格差は縮小されているものの、依然として女性の家庭生活における負担が男性を大きく上回っている状況といえる。

家庭内の家事分担

※6

「いつもしている」と答えた割合 （ ）内は前回調査時



02 函館市のジェンダーギャップの現状④

社会全体 における地位 … 男性優位 **68.5%**

平等…10.7%
女性優位…2.3%
どちらともいえない・無回答…18.5%

※7

女性割合は年々上昇傾向にはあるものの、特に審議会等の委員登用については、市の設定する目標値と乖離がある。

政治や方針決定の場における女性割合

	R3	R5	目標
函館市議会の議員	33.3%	33.3%	-
函館市の管理職 ※8	15.7%	21.1%	17.0%
審議会等の委員 ※9	24.8%	25.7%	35.0%
町会・自治会の会長 ※9	9.0%	9.6%	増加

〈参考〉全国平均

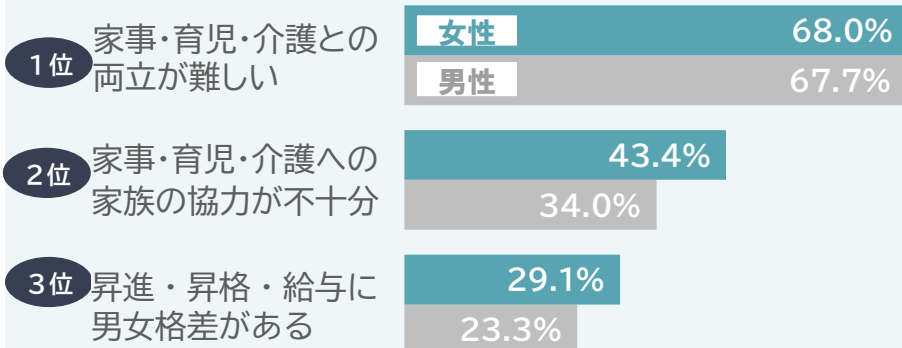
市(区)議会の議員 ※10	19.9%
市区町村の管理職 ※10	18.4%
市区町村の 審議会等の委員 ※10	29.0%
自治会等の会長 ※11	7.3%

- 出典 ※7 函館市男女共同参画に関する市民・事業者意識調査（令和3年度）
 ※8 函館市特定事業主行動計画（次世代育成支援・女性活躍推進統合版）実施状況（令和3年度、令和5年度）
 ※9 第3次函館市男女共同参画基本計画「はこだて輝きプラン」中間見直し施策の推進状況（令和6年度）
 ※10 （内閣府）地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和6年度）
 ※11 （内閣府）女性の政策・方針決定参画状況調べ（令和6年度）

03 函館市の女性の声

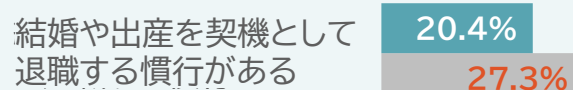
女性が仕事を続けていく上で、支障となっているもの

(女性の回答上位3つ) ※12



[参考]

男性回答の 3位 (1位と2位は女性と同じ)



■ 女性の回答は、「家事・育児・介護との両立が難しい」と答えた割合が最も高く、次いで、「家事・育児・介護への家族の協力が不十分」、「昇進・昇格・給与に男女格差がある」となっている。

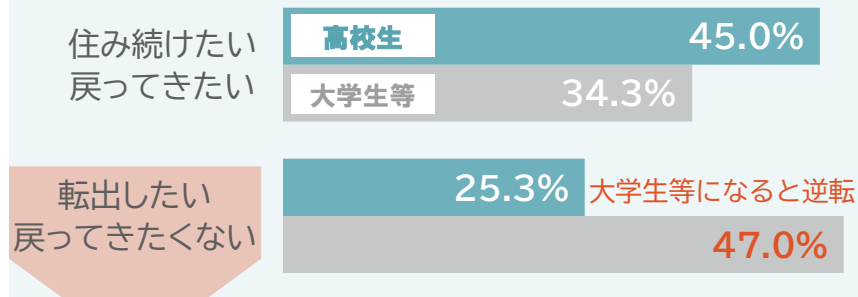
■ 一方、男性の回答は、上位2つまでは女性と同様であるが、3番目に多い意見は「結婚や出産を契機として退職する慣行がある」が27.3%となっており、女性の20.4%を上回っている。

「市長と女性の意見交換会」での主な意見 (令和5年度、令和6年度開催)

- 子どもを3人以上産みやすい、育てやすい環境を整えて欲しい。
- 子どもたちの進学先が少ない。就職先が少ないことも流出の原因となっている。
- 若い女性の模範となる「ロールモデル」に接する機会が重要ではないか。
- 中高生や大学生に向けて、地元の企業を紹介する機会があるとよいのではないか。

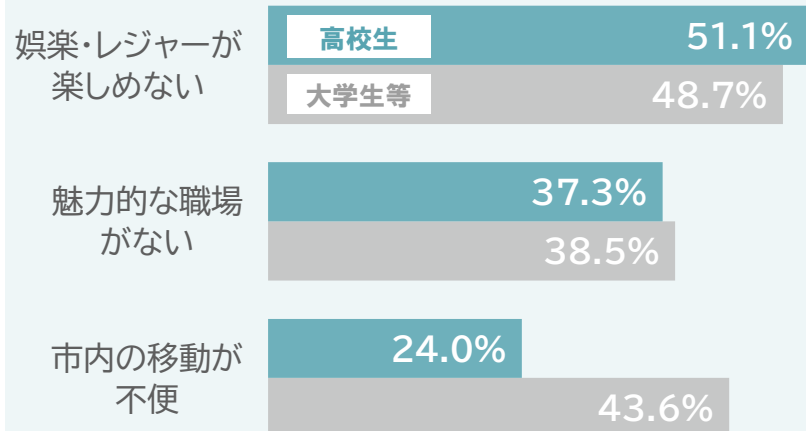
04 函館市の若者の声

函館市での居住 ※13



住み続けたい、戻ってきたいと思わない理由

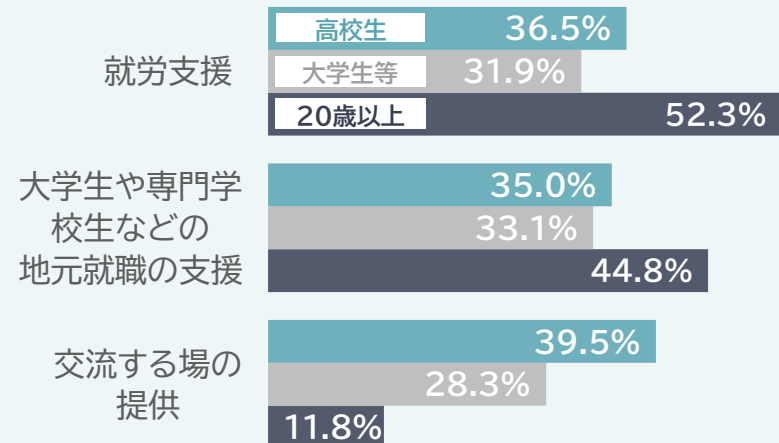
(割合の高い3つ) ※13



■ 高校生は、「住み続けたい・戻ってきたい」が「転出したい・戻ってきたくない」を上回っているが、大学生等になると逆転している。

■ 「若い人たちがいきいきと活動できる環境を実現するために取り組むべきこと」の上位3つのうち2つは就労等の支援となっており、特に20歳以上の若者においては、より必要性が高いと思っている。

若い人たちがいきいきと活動できる環境を実現するために取り組むべきこと (割合の高い3つ) ※13



05 課 題

本市の現状分析結果や、国の「男女共同参画白書」・「男女共同参画基本計画」において示されている課題については、以下のようなものが挙げられる。

課 題

○ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ・ 管理職（管理的職業従事者）に占める割合

○ 雇用等における男女共同参画の推進

- ・ 賃金格差
- ・ 就業率
- ・ 正規雇用比率
- ・ 職場の役割分担
- ・ 家事関連時間

○ 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- ・ 大学等における専攻分野別の参画の割合

など

選ばれるまちへ

若者が本市を離れる要因を分析し、**選ばれるまち**になるための対策を講じることが重要であることから、職場や地域、学校、家庭などあらゆる場面において、全ての人が性別にかかわらず個人として尊重され、その特性や能力を生かして活躍することができるよう、あらゆる分野におけるジェンダーギャップの解消が必要である。

（第3期函館市活性化総合戦略における指針）

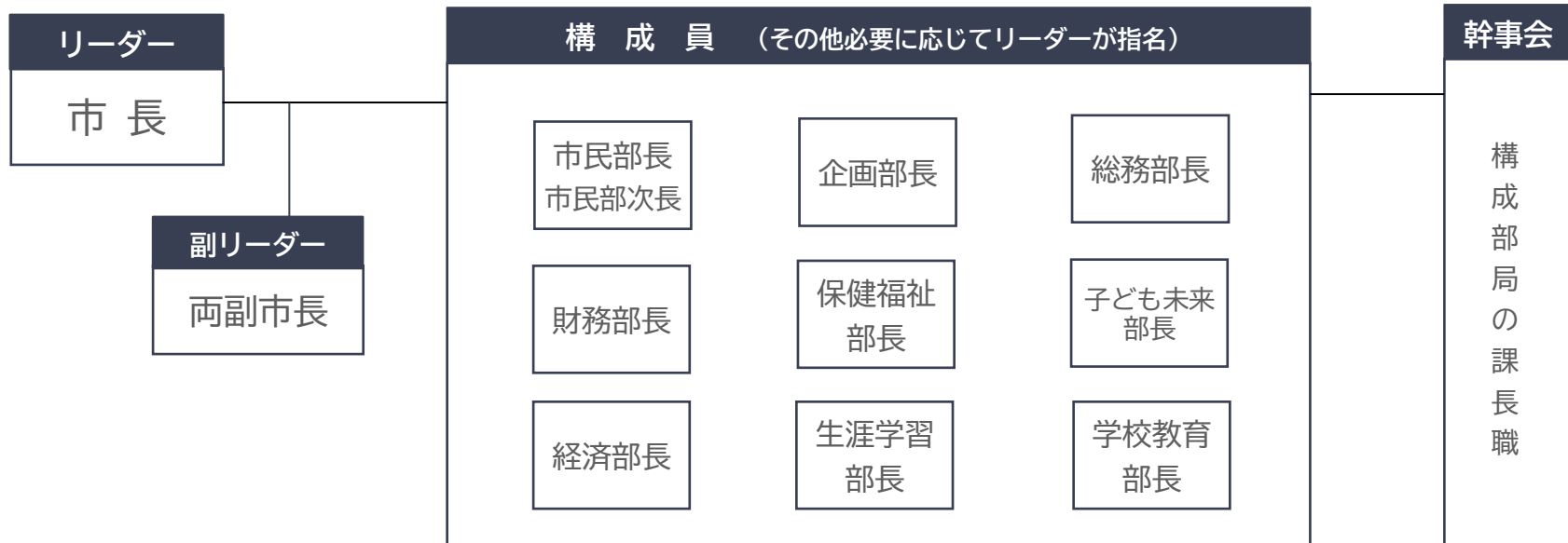
06 戦略チームの立ち上げ

函館市ジェンダーギャップ解消プロジェクト

市長をリーダーとした部局横断チームを庁内に設置し、本市における様々な分野のジェンダーギャップの現状や課題を共有し、多角的な戦略の策定をもって連携して取り組む。

目的

職場や地域、家庭などあらゆる場面におけるジェンダーギャップの解消に市を挙げて取り組み、女性が自らの個性や能力を存分に発揮できる社会を構築することにより、まちの活力を生み出し、本市の持続的発展につなげる



07 アドバイザーの設置

ジェンダーギャップに関し、深い知識や経験を有する専門家にアドバイザーを委嘱

塚原 月子(つかはら つきこ)氏 (予定)

(株式会社カレイディスト 代表取締役兼CEO
G20 EMPOWER 日本共同代表
函館市政策アドバイザー)

- 既存調査結果の分析、追加調査の検討などに対する助言
- 分析結果や成功事例を参考にした施策の検討などに対する助言
- ワークショップのテーマの提供、セミナー等の講師
- 一定期間ごとの進捗評価 など

プロジェクトの伴走支援

アドバイザー

ジェンダーギャップ解消プロジェクト

要 因 分 析

ワークショップ開催

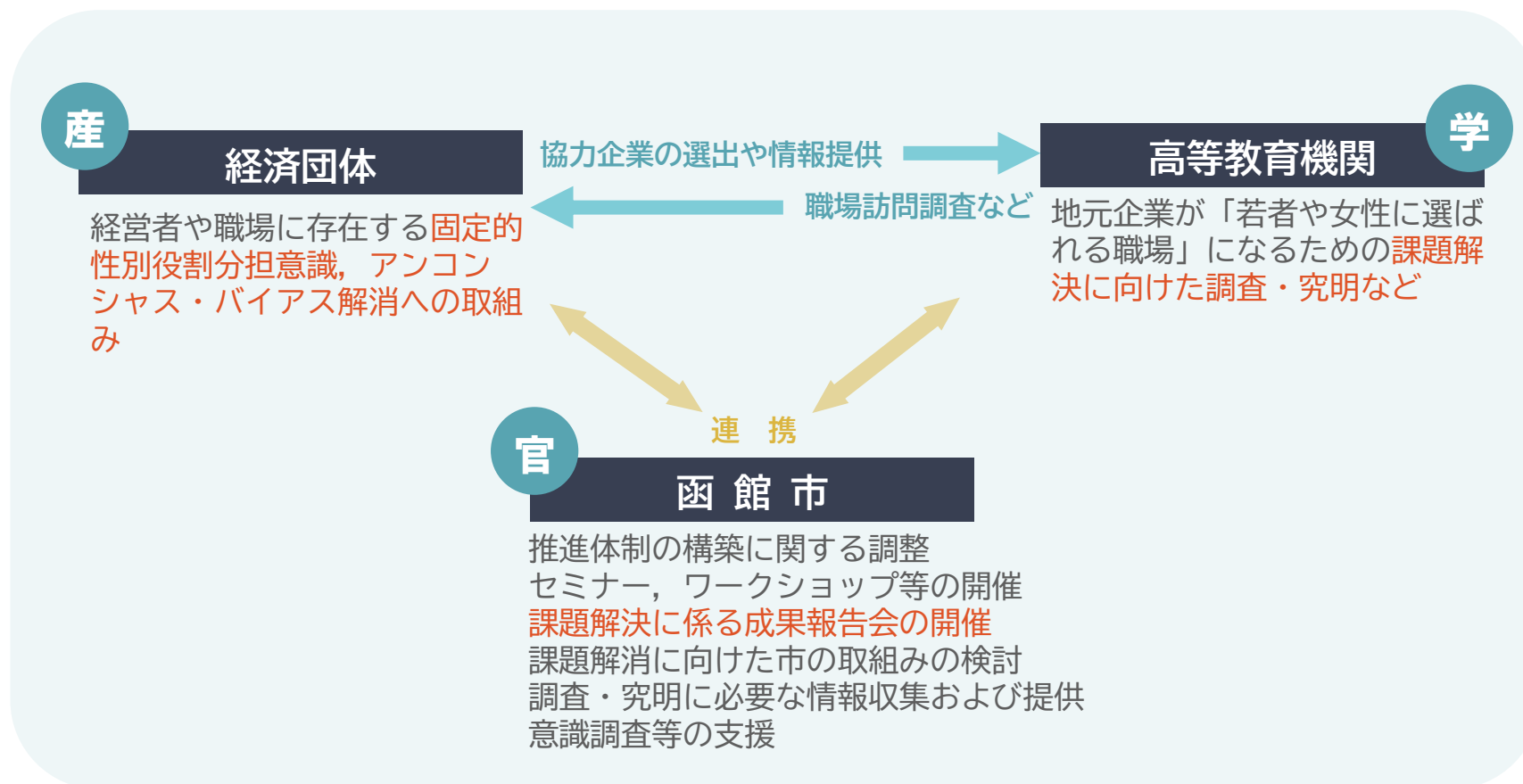
ワークイノベーション推進

ジェンダーギャップ解消戦略
策定

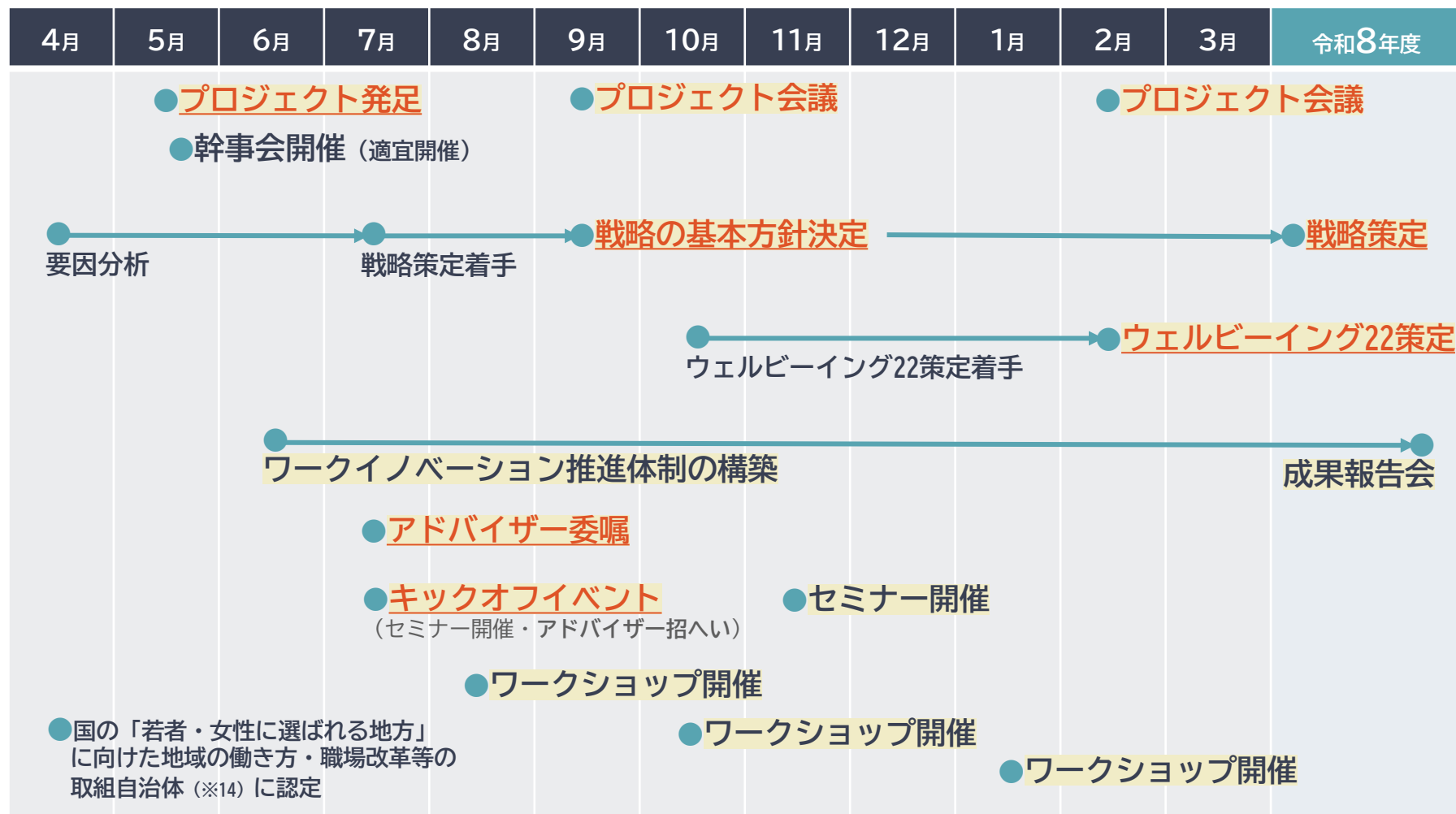
推進体制の構築

08 ワークイノベーション推進体制

本市の地元企業〔職場〕におけるジェンダーギャップを地域課題とし、若者〔学生〕の生の声に耳を傾け、課題の解決に向け、今後、協働する体制を構築していく。



09 主なスケジュール（予定を含む）



※14（内閣府）

地方から都市部（東京圏）への若年層の人口流出に問題意識を持ち、若者・女性の転出動向に影響を与える要素である「職場」の重要性を理解し、国と連携しつつ、地域の「職場」に呼びかけて、課題への気づき・対応を促し、若者・女性にとっての「職場」の魅力を高めていく取組を行う自治体