

番号	取組No.	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
33	26	市の目標審議会等における委員選定時の女性委員の割合は原則40%以上60%以下を目指し、女性委員のいない審議会等が発生しないよう、「女性人材バンク」の活用及び「飯塚市審議会等の委員への女性登用推進に関する要綱」に基づく女性委員の登用に努めます。	審議会の女性委員登用率が40%から60%となるよう、審議会所管課の職員とともに女性委員を増やすために努力をしていく。	①審議会所管課職員と協議の上、女性委員登用率向上策を検討し助言する。	審議会委員の推薦依頼前協議の実施	8回	B:80%程度達成できている	登用率40%を超えるよう努力する。	登用率が40%を下回る審議会は全体のうちいくつかあるのか。	令和5年4月1日現在、地方自治法第202条の3に基づく審議会は、総数は78、そのうち40%未満の審議会は35あります。また目標審議会は総数6で、そのうち40%未満の審議会の数は3です。(男女共同参画推進課)
34	26	市の目標審議会等における委員選定時の女性委員の割合は原則40%以上60%以下を目指し、女性委員のいない審議会等が発生しないよう、「女性人材バンク」の活用及び「飯塚市審議会等の委員への女性登用推進に関する要綱」に基づく女性委員の登用に努めます。	「飯塚市審議会等の設置及び運営に関する規程」に登用率達成に向けた積極的な女性委員の選任に努める規定、「飯塚市審議会等の委員の公募に関する要領」に公募委員数に男女別数を記載する規定を定めている。	庁内掲示板に、各種審議会等の設置及び運営について通知し、積極的な女性委員の選任と、男女共同参画推進課への事前協議書の提出を依頼している。	掲示回数	1回	B:80%程度達成できている	更なる周知徹底のため、掲示回数を増やすとともに、改選時期を迎える審議会等の所管課に再度通知する。	①掲示回数が昨年度比で変わらずに、掲示の内容等が変わったかどうか資料からは分からないが、進捗評価について、昨年度の50%から80%に伸びた要素は何か。 ②管理指標ではどれが当てはまるのか。	①本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義がおりることかと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりません。その点はご理解ください。(男女共同参画推進課) 実施内容等に変更はありませんが、評価方法を変更し、女性委員の割合ではなく実施状況に対する評価としたため上がったものです。今後はより効果をあげるため実施回数を増やすことも検討してまいります。(総合政策課) ②管理指標としては、市の目標審議会等の割合が一部該当するものと考えております。(男女共同参画推進課)
35	27	子育て中の女性も委員として社会参画できるよう、託児など女性委員参画のための環境づくりに努めます。	審議会開催時の託児の実施につき、審議会所管課に働きかけ、子育て中の女性も審議会員として参画しやすい環境づくりを行う。	①審議会担当課職員への周知依頼 ②SNS、市報、チラシ等を活用した市民への周知回数	①直接周知を依頼した回数 ②市民への周知回数	③8回 ②1回	A:100%達成できている	託児は女性だけが利用するものではないので、次期プランに向けて取り組みの在り方を検討する。	①傍聴者の託児についても実施してほしい。女性だけでなく、男性やあらゆる人が子育てに関わる時代になっている。 ②託児実施の周知実績が伸びてはいるが、1回2回の増加で進捗評価について、100%になるものなのか。資料に記載されていない要素があるのなら昨年度の50%から100%に伸びた要素は何か。管理指標ではどれが当てはまるのか。	①委員のお見込みのとおりであり、男性やあらゆる人が育児に参画していますので、こちらの取組については、次期プランでは書きぶりを修正する考えです。ただし、傍聴人分の託児については、傍聴人の人数の事前把握が難しいことから、実施は難しい見込みです。(男女共同参画推進課) ②実施内容に対し評価が高すぎると委員のご意見を真摯に受け止め、今後は実施回数の増に努めます。 管理指標としては、市の目標審議会等の割合が一部該当するものと考えております。(男女共同参画推進課)
36	28	性別にとらわれない人事配置や管理職への登用、女性職員の職域拡大、介護・育児休業を取得しやすい体制づくりなど、「飯塚市特定事業主行動計画」に基づき、市が事業者の模範となるための取組を進めます。	性別にとらわれない人事配置や管理職への登用 特定事業主行動計画に基づく介護・育児休業取得周知等の推進	性別にとらわれない人事配置や管理職への登用に努めた。 特定事業主行動計画に基づく介護・育児休業取得周知等の推進に取り組んだ。	①課長以上職の割合 ②課長補佐職の割合 ③介護休暇取得者数 ④育児休業取得者数	①10.3% ②36.9% ③介護休暇：1名(男性) 短期介護休暇：5名(女性) ④対象者：65名(男性23名、女性42名) 取得者：53名(男性11名、女性42名) ※非勤職員(継続取得中含む)	B:80%程度達成できている	マネジメントフローを活用し、引き続き、介護・育児休業制度の周知を積極的に行い、取得促進を図る。 また、性別に関わらず職員が働く意欲を持ち続けられるための各種支援や取り組みを実施する。	①男性職員の育児休業の取得増加は好ましいことである。取得期間の平均を教えてください。 ②マネジメントフローについての説明と、フローが育児休業取得率向上にどのような効果があったか説明してほしい。 ③実施項目、指標及び進捗評価について、管理指標に「市職員の男性の育児休業取得率」及び「市職員の男性の育児参加のための休暇の取得率」があるが、これに則して管理・評価できる実施項目及び指標を設定し進捗評価をしない理由は何か。	①男性職員の育児休業取得期間の平均は、約80日です。(人事課) ②マネジメントフローとは、男性職員の配偶者の出産に伴う休暇や育児休業等の取得を促すため、「男性職員の育児参画促進シート」及び収入シミュレーションシートを活用し、所属内での職員の出産等に係る情報共有、職員への出産・育児に関連する休暇や休業制度の周知徹底及び休暇等取得の意向確認、取得計画を各所属において行うものです。 このフローにより、所属内での早期情報の取得・共有を行い、育休等取得意向とその計画を把握することで、職員が育休等取得しやすい職場環境及び職場風土の醸成が図られ、取得率の向上につながっているものと考えています。(人事課) ③実施項目としてそれぞれを個別に設定しておりませんが、取組No.28及びNo.40において、男女ともに指標を設定して進捗管理を行っているところです。男女別にそれぞれを実施項目として設定すべきかどうかについては、今後検討します。(人事課)

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
37	29	事業所や地域団体等に対して、女性の参画促進の重要性・必要性について理解を得られるための周知・啓発、情報提供を進めます。	事業所や地域団体等に対し、周知・啓発・情報提供を行う。	①男女共同参画推進センター、本庁等の公共施設及び民間施設でのパンフレットの配架及びパネル展示 ②市報掲載 ③市ホームページ掲載(更新) ④情報誌サックス発行 ⑤イクボス研修の市公式YouTube配信 ⑥県主催キャリアアップセミナーのチラシ等配架	①実施箇所 ②～⑤掲載件数 ⑥実施箇所	① 28箇所 ② 18件 ③ 28件 ④ 1件 ⑤ 1件 ⑥ 12箇所	A:100%達成できている	今後も継続実施関係課とも連携を図りながら地域団体等に対し、周知・啓発、情報提供を行っていく。	①実施箇所・件数は昨年度比で伸びているが減少しているものもある中、進捗評価について、昨年度の80%から100%に伸びた要素は何か。 ②管理指標ではどれが当てはまるのか。	①本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があらうことかと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。 進捗評価を「A」とした理由ですが、実施件数の合計を見ると前年より減少はしておりますが、実施項目のすべてに対し実施しておりますので、「100%」と評価したものです。(男女共同参画推進課) ②管理指標につき、これと該当するものは設定されておりません。(男女共同参画推進課)
38	29	事業所や地域団体等に対して、女性の参画促進の重要性・必要性について理解を得られるための周知・啓発、情報提供を進めます。	企業全体の取り組みとして意識させ、それにより従業員にも連鎖して認識させる。	ゴール5(ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う)を含むSDGsへの参加登録のHP作成及びポスターの配架を実施した。	周知(市報・HP含むSNS・チラシの配架)	HP及びポスター配架	B:80%程度達成できている	引き続きHPにて情報発信を行い、可能な限りSNSでの発信も行う。	①商工観光課の取組は、他の項目も含めて市独自の取組はないのか。(国、県からの提供された周知文書の配架等のみの実施なのか) ②配架件数は昨年度比で変化がなく、その他に資料からは分からないが、進捗評価について、昨年度100%だったが80%に下がった理由は何か。今後どのようにして盛り返すのか。	①国、県からの提供された周知文書の配架やそれに関するホームページ作成等を主としており、市独自の取組はございません。今後も継続して情報発信を実施します。(商工観光課) ②本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があらうことかと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。(男女共同参画推進課)。 実施状況はかわっておりませんが、国、県からのチラシ等の提供回数が増えるため、このような評価をいたしました。今後も情報発信に努めてまいります。(商工観光課)
39	29	事業所や地域団体等に対して、女性の参画促進の重要性・必要性について理解を得られるための周知・啓発、情報提供を進めます。	自治会役員等の選任は、積極的に女性を役員に登用するよう促し、男女ともに地域づくりに参画するという考えを推進する	自治会長会の役員改選時などに、女性の参画を促した。男女共同参画の推進の項目が掲載された自治会長ハンドブックを配布することにより、役員への女性参画を促進した。	自治会長に配布するハンドブック数 自治会人数 271人	271部	A:100%達成できている	継続して自治会長会の役員改選時などに、女性の参画を促す。地域の自治会に対しても、引き続き自治会長に配布するハンドブックにより、役員への女性参画を促進する。	自治会長ハンドブックについて紹介してください。	自治会長ハンドブックは、自治会の役割・組織・活動・取組みや様々な制度などを記載しており、毎年内容を更新し全自治会長に配付しています。その中で、自治会役員などの選出の項目において、積極的に女性を役員に登用するよう心掛けるようお願いする旨の記載をしています。(まちづくり推進課)
41	30	事業所における女性の登用状況の把握に努め女性の管理監督職への登用や職域拡大など、女性が方針決定の場に参画できるよう事業所への啓発に努めます。	女性の登用状況把握に努め、管理職への登用、方針決定の場への参画等において市内事業所への周知を図る。	「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」を求職者が関与できるような制定された改正女性活躍推進法をHP、ポスターにて周知した。また、えるぼし認定制度(女性活躍推進)においてもHPで周知した。	周知(市報・HP含むSNS・チラシの配架)	HP及びポスター配架	B:80%程度達成できている	引き続きHPにて情報発信を行い、可能な限りSNSでの発信も行う。	周知方法は昨年度比で変化がなく、その他に資料からは分からないが、進捗評価について、昨年度100%だったが80%に下がった理由は何か。今後どのようにして盛り返すのか。	本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があらうことかと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。(男女共同参画推進課)。 実施状況はかわっておりませんが、国、県からのチラシ等の提供回数が増えるため、このような評価をいたしました。今後も情報発信に努めてまいります。(商工観光課)

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答	
42	31	地域活動団体等における女性の登用状況の把握に努め、団体役員への女性の登用など、女性が方針決定の場に参画できるよう団体等への啓発に努めます。	まちづくり協議会における女性役員の登用状況を把握し、団体役員への女性の登用を促進する	まちづくり協議会における女性の登用状況を把握し、役員改選前、積極的な女性役員の登用について会議で団体役員に説明し、女性参画を促進を啓発した。	まちづくり協議会女性役員率 目標 40%とする	21.72% 43/198人中	C:60%程度達成できている	継続してまちづくり協議会における女性役員の登用状況を把握し、団体役員への女性の登用を促進する		①R5年度に那珂川市人権政策課（人権同和政策・男女共同参画担当）に事業概要についての視察を実施。【3年間の事業実績】市内37自治会中12自治会の申請が有効（実績値32.43%）【制度延長する理由】3年間の事業結果の要因や成果について効果検証を行い、R6以降反映するため継続する予定であるとのこと。本市の今後の取組について、女性が地域における会議等の意思決定の場に参画し様々な視点や発想、能力を発揮できるよう推進することは重要であると考えていますが、近年は自治会で抱える大きな課題として役員負担不足、役員の高齢化が深刻化しており、また次世代の役員候補も見つからない状況であります。加えて自治会加入率が低下し続けている中、全ての住民が地域づくりへの参画が重要であると考えます。更には若者の地域参画の促しも重要な課題となっています。これらの課題を鑑みれば、自治会参画、加入者向上に向けた政策をまずは検討する必要があると考えています。（まちづくり推進課） ②本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があらぬことと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直し、評価方法の検討までは行っておりませんので、その点をご理解ください。（男女共同参画推進課） 評価方法につきご意見をいただきありがとうございます。今後の参考といたします。（まちづくり推進課）	
43	31	地域活動団体等における女性の登用状況の把握に努め、団体役員への女性の登用など、女性が方針決定の場に参画できるよう団体等への啓発に努めます。	地域活動団体等に対して啓発を行う。	①男女共同参画推進センター、本庁等の公共施設及び民間施設でのパンフレット等の配架及びパネル展示 ②市報掲載 ③市ホームページ掲載(更新) ④情報誌サンクス発行 ⑤イクボス研修の市公式YouTube配信 ⑥県主催キャリアアップセミナーのチラシ等配架	①実施箇所 ②～⑤掲載件数 ⑥実施箇所	① 28箇所 ② 18件 ③ 28件 ④ 1件 ⑤ 1件 ⑥ 12箇所	A:100%達成できている	引き続き情報発信を行うとともに、各種市民団体等に出前講座で回りながら男女共同参画の啓発につとめる。		①自治会支援を行うまちづくり推進課より把握しています。改善に向けての取組は質問委員のご指摘のとおりと考えています。（男女共同参画推進課） ②本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があらぬことと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。 進捗評価を「A」とした理由は番号37をご参照ください。（男女共同参画推進課） 管理指標としましては、「まちづくり協議会の女性役員割合が20%未満の地区数」が一部該当するものと考えております。（男女共同参画推進課）	
44	32	固定的な性別役割分担意識にとらわれず、女性が方針決定の場へ積極的に参画できるよう、意識改革の啓発に努めます。	審議会への女性委員登用数を増やすほか、市報、HP等の広報媒体も活用し女性が方針決定の場に積極的に参画できるよう、意識改革の啓発を行っていく。	①市職員が団体等へ審議会の女性委員登用を呼びかけることで、市内団体の意識改革ができるので、審議会委員の女性登用数を増やす取組を継続する。 ②市報、SNS等で女性人材バンク登録や審議会委員の女性登用を呼びかける。	①市報、SNS掲載回数	①市報2回	B:80%程度達成できている	女性が方針決定の場へ積極的に参画できるよう、これからはあらゆる機会をとらえて啓発を進めていく。		「きらり飯塚」につきご感想をくださりありがとうございます。「きらり飯塚」は当初より2年間の計画で実施しておりましたので、今後また再開の見込みが立つことがあれば掲載を検討してまいります。（男女共同参画推進課）	
45	33	地域活動における女性リーダー育成のため、研修や講座等の機会の提供と情報提供の充実を図ります。	女性のスキルアップ・活躍を推進する。	飯塚東交流センター、飯塚島交流センターにおいて、女性のスキルアップ、女性の活躍につながるような講座を開催した。	実施回数	22回	B:80%程度達成できている	継続して講座を行うとともに、開催数の増加を図る。		実施項目が昨年度の「今後の講師育成につながるような講座」から「女性のスキルアップ、女性の活躍につながるような講座」に変更されているが指標は同じ、またR3及びR4の実績は変更されていない。実施項目が変更したのなら実績も変更するべきではないのか。また、進捗評価は50%から80%に伸びている。この評価アップの理由は何か。	実施項目がR4とR5では記載内容が変わっていますが、取組内容はどちらも女性リーダー育成と情報提供の充実を図るため、講座等の開催を推進しているものになります。そのため、指標についても講座の実施回数で計測したため、実績の数値に変更はございません。 また、進捗評価はR4よりも取組内容に対する講座を実施した回数が増加したため、80%とさせていただきます。（生涯学習課）
46	33	地域活動における女性リーダー育成のため、研修や講座等の機会の提供と情報提供の充実を図ります。	女性リーダー育成のための研修や講座等の情報提供を行う等の支援を行う。	①共催・会場提供 ②男女共同参画推進センター、本庁でのチラシ等の配架 ③市報掲載 ④市ホームページ掲載(更新)	①実施件数 ②実施箇所 ③実施件数 ④実施件数	① 1件 ② 12箇所 ③ 1件 ④ 1件	A:100%達成できている	県主催の講座等についても共催や会場確保など参加機会の提供に努め、参加のための情報提供を行う。		補助事業の中で県主催の講座に参加するための旅費等の支援はできませんか？	「飯塚市男女共同参画推進事業補助金」を指してご質問されているものと思慮します。当該補助金では「負担すべき受講料等の費用(資料代を含む)」を補助対象としており、参加旅費は含まれておりません。近年ではオンラインで開催される研修等も散見されるため、可能な限り旅費を発生しない形でご参加いただければと考えております。（男女共同参画推進課）

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
48	35	男女雇用機会均等法、労働基準法など労働に関する各種法律について、各種広報媒体の利用や講座開催により事業主や労働者への周知啓発と情報提供に努めます。	女性に関わる労働慣例の法令、ハラスメント関連の法改正について、チラシを作成し、市内事業所向けに周知を図る。	①ハラスメント関連のチラシを商工会議所、商工会と連携し事業者へ周知を図る。 ②高齢介護課と連携し、介護事業所にハラスメント関連の法令について周知を図る。	①市内事業所へ周知 ②介護事業所への周知回数	①1回 ②0回	B:80%程度達成できている	今後も継続して実施していく。	取組内容にある講座の開催はできたのか。	講座の開催については現在のところ行っていない状況です。今後実施手法等を含め実施にむけ検討いたします。（男女共同参画推進課）
51	36	職場における固定的な性別役割分担意識の解消、男女平等を推進するために、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。	固定的性別役割分担意識を解消し、職場における男女平等を一層推進する。	育児・介護休業法改正により産後6ヶ月が創設されるなど、男女平等の推進を周知するため、HPを作成した。	周知（市報・HP含むSNS・チラシの配架）	HP作成	B:80%程度達成できている	男女平等を推進することに繋がる情報等があれば、随時HPにて情報発信を実施し啓発に努める。福岡県実施の「企業における働き方改革の推進」事業に着目し情報発信を行う。	周知方法は昨年度比変化がなく、その他は資料からは分からないが、進捗評価について、昨年度100%だったが80%に下がった理由は何か。今後どのようにして盛り返すのか。	本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義がおりること推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。（男女共同参画推進課） 実施状況はかわっておりませんが、国、県からのチラシ等の提供回数異なるため、このような評価をいたしました。今後も情報発信に努めてまいります。（商工観光課）
52	36	職場における固定的な性別役割分担意識の解消、男女平等を推進するために、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。	女性の活躍に関する農業者全体の理解を促進する。	女性を中心とした研修会や交流会を令和5年度は5回実施し、女性部会の会報誌を作成し、女性農業者の活動を男性農業者に周知した。	女性を中心とした研修会や交流会の開催数、女性の合計参加人数（直近3か年の女性の平均参加人数を達成目標とする）（※R2：2名、R3：3名、R4：14名、平均：6.3名）	5回 27名	A:100%達成できている	飯塚市認定農業者協議会女性部会の会員を増やすために、今後も女性を中心とした研修会や交流会を開催し、女性部の活動を会報誌等で周知していく。	①研修会等の開催回数や参加人数が大幅に増えてはいるが、進捗評価について、昨年度の50%から80%に伸びた要素は何か。なお、令和4年度の開催件数で進捗評価50%は妥当だったのか。 また、昨年度の進捗管理表（本表）のR4年度実績は1回及び1名だったが、今回、1回5名と記載されている。これは訂正か。 ②管理指標ではどれが当てはまるのか。	①今回の質問、意見を受け、昨年度指標を「情報提供回数、男性参加者数」にしていましたが、より取組の進捗を明確にするために、今年度は「女性を中心とした研修会や交流会の開催数、女性の合計参加人数（直近3か年の女性の平均参加人数を達成目標とする）」に変更し、それに伴い各年度の実績、進捗評価も変更しております。（農林振興課） ②「男は仕事、女は家庭」という考え方（固定的な性別役割分担意識）について「そう思わない」市民の割合という管理指標の向上に資する取組と考えております。（男女共同参画推進課）
53	36	職場における固定的な性別役割分担意識の解消、男女平等を推進するために、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。	人事課において実施する研修派遣（福岡県市町村職員研修所、福岡県建設技術情報センター、市町村職員中央研修所、自治大学校、全国市町村国際文化研修所）や本市職員研修所で実施する各種研修（行政経営研修、人事評価研修、メンタルヘルス研修）への参加推進を性別にとられることなく実施し、職場において男女が対等なメンバーであるとの意識醸成を図る。	人事課において実施する研修派遣（福岡県市町村職員研修所、福岡県建設技術情報センター、市町村職員中央研修所、自治大学校、全国市町村国際文化研修所）や本市職員研修所で実施する各種研修（行政経営研修、人事評価研修、メンタルヘルス研修）への参加推進を性別にとられることなく実施し、職場において男女が対等なメンバーであるとの意識醸成を図った。	外部研修派遣者数	対象者215名 (男性120名・女性95名)	A:100%達成できている	引き続き可能な限り研修への派遣を行う。その際は性別役割分担意識の解消、男女平等意識の醸成を旨とした啓発を継続する。	女性の研修参加対象者が少ないのは女性職員の割合が少ないからでしょうか。また今後の市職員の採用や研修受講者の女性の割合に関して、クオータ制の導入の検討はできないでしょうか。	前段のご質問につきましては、お見込みのとおり、対象者（＝研修参加者）数は職員数の男女比によるものと考えます。 後段のクオータ制の導入につきましては、採用試験は性別に関わらず受験者の個々の能力や人物特性を重視していること、研修は職員の勤続年数や配属先に応じた知識・技術等の習得を主な目的として実施していることから、女性の採用、研修受講割合を定めることは考えておりません。（人事課）
54	37	職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携を強化し、相談機能の充実に努めます。	関係機関と連携し、労働相談が無料で実施されており、数回ではあるが、平日だけでなく日曜も実施されていることを市内事業所へ知らせる。	労働に関する相談窓口として「解雇・雇止め集中相談会」、「日曜労働相談会」等の共催をすることにより連携し市報等にて、またその他筑豊労働者支援事務所等からくる労働相談においては、研修配架により周知に努めた事業者には動きやすい職場環境整備に向けた相談等の個別相談会においてもHPで周知した。	周知（市報・HP含むSNS・チラシの配架）	市報、HP(SNS)及び研修配架	A:100%達成できている	広報等のみでの参加もあるため、今後もチラシ配架と、市報掲載（SNS等含む）を実施し、事業者及び個人において周知を行う。	「筑豊労働者支援事務所」を記載していただいているところ、「筑豊労働者支援事務所」と他の個所との統一を図ってはどうか。	表記については、名称は筑豊労働者支援事務所として統一させていただきます。ご容赦ください。（男女共同参画推進課）

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
55	37	職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携を強化し、相談機能の充実に努めます。	筑豊労働者支援事務所と連携し、男女共同参画推進センター「サンクス」にて職場の悩み相談、就労相談を実施する。	男女共同参画推進センター「サンクス」にて職場の悩み相談、就労相談を実施し、周知する。	①相談実施月 ②市報掲載回数	① 12回 ② 12回	A:100%達成できている	今後も県と連携し継続したい。	①相談件数の男女別や、相談内容はどのようになっていますか？差し支えない範囲で教えてください。 ②「県の組織である筑豊労働者支援事務所」を記載していただいているところ、「県筑豊労働者支援事務所」と他の箇所との統一を図ってはいかがでしょうか。	①R6年度は次のとおりで、本相談は女性を対象としているものです。 法律相談59件、一般相談36件、職場の悩み相談1件、就業支援0件 法律相談の内容で最多のものは「夫婦間」(27.1%)、次いで「相続」(22.0%)、一般相談の内容で最多のものは「夫婦間」(44.4%)、次いで「親族間」(11.0%)、「DV」(11.0%)となっています。(男女共同参画推進課) ②表記については、名称は筑豊労働者支援事務所統一させていただきます。ご容赦ください。(男女共同参画推進課回答)
56	37	職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携を強化し、相談機能の充実に努めます。	労働安全衛生法第66条に基づき、産業医を設置し、産業医・保健師による健康相談等を行い、職員の健康の保持増進を図る。	産業医による健康相談の実施、保健師による健康相談の実施	①相談者数(産業医) ②相談者数(保健師)	①産業医 30人、 ②保健師 334人	A:100%達成できている	職場における労働環境などに関する相談窓口の周知を図る。	相談数の男女比を教えてください。また相談内容の傾向についても差し支えない範囲で回答願います。	相談の男女比はおおよそ6:4で男性の方が若干多く、人間関係や体の不調に関する内容の相談を多く受けております。(人事課)
58	38	セクシュアル・ハラスメント、マニティ・ハラスメント防止のために事業主が配慮すべき事項について周知するとともに、各種ハラスメント防止に向けた広報・啓発に努めます。	職場のハラスメント問題において、労働者・雇用主両方が相談できる相談会を実施していることを知らせる。	「ちくほう労働者支援だより」を配架することで、県子育て女性就職支援センター等の周知をはかるとともに、その防止策や相談窓口の周知も出されたことから始め、HPを作成し、周知を図る。	周知(市報・HP含むSNS・チラシの配架)	市報、HP(SNS)及びチラシ配架	A:100%達成できている	市報掲載も行うが、インターネット等で相談会の開催を知ったという意見等が多数あったため、HP等の掲載頻度を増加する。	「福岡県子育て女性就職支援センター」を記載していただいているところ、他の箇所との表記の統一を含めて「県子育て女性就職支援センター」と修正してはいかがでしょうか。なお、同センターは今年度「福岡県ママと女性の就業支援センター」に改称しているため、R6からの記載は「県ママと女性の就業支援センター」としていただきたい。	ご意見ありがとうございます。今年度分は修正いたしました。次年度以降についても表記の参考とさせていただきます。(商工観光課)
60	39	飯塚公共職業安定所や飯塚商工会議所、飯塚市商工会などの連携を強化し、昇進や賃金、職種など職場での男女格差是正に向けた啓発を図ります。	各団体と連携の上、市報や事業を通じて、男女ともに働きやすい職場づくりの啓発からはじめて、女性活躍を推進し、職場における男女格差是正を推進していく。	市民や事業所に対し、市報や事業を通じて、女性の活躍事例等を周知していくことから始め、男女格差是正をめざしていく。	①市報掲載回数 ②関連事業実施数	①6回 ②1回	A:100%達成できている	今後は取り組み内容を再検討する予定である。	進捗評価について、指標の取組実績は変わらないが100%に伸びた理由はいかにか。 5年度新規事業の「はたらく女性のための異業種交流会」はR5の実績に届かないのか。番号12取組No.9の総務課の取組や番号45取組No.33の生涯学習課の取組では5年度新規事業はR5の実績に記入されていると思うが、記載方法は統一されているか。	本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義がおりることと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。 こちらにつきましては、令和4年度まではコロナ禍のため動画視聴型研修のみとしていたところ、集合型の研修を実施し、集客も多くを見込めたため100%とさせていただきます。 女性のための異業種交流会については、開催事業の一部とらえておりますので、事業実施数は1のままとさせていただきます。(男女共同参画推進課)
61	39	飯塚公共職業安定所や飯塚商工会議所、飯塚市商工会などの連携を強化し、昇進や賃金、職種など職場での男女格差是正に向けた啓発を図ります。	飯塚公共職業安定所等の関係機関との連携を強化し、職場での男女格差是正に向けた啓発を市内事業所向けに実施する。	女性活躍推進法に関する制度改正より、「男女の賃金の差異」の公表が義務化されたため、HPを作成し、周知をはかった。	周知(市報・HP含むSNS・チラシの配架)	HP作成	B:80%程度達成できている	男女格差是正に向けた情報を収集しHP等で掲載する。	周知方法に変化がなく、他に資料からは分らないが、進捗評価について、昨年度100%だったが80%に下がった理由は何か。今後どのようにして盛り返すのか。	本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義がおりることと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。(男女共同参画推進課) 実施状況はかわっていませんが、国、県からのチラシ等の提供回数異なるため、このような評価をいたしました。(商工観光課)

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
62	40	女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業を取得するように、情報紙や各種講座などにおいて情報提供に努めます。	男性の育児、介護休業取得を推進するため、各種制度について市内事業所に周知を図る。	育児・介護休業法改正により産後 <sup>6</sup> が育休が創設されるなど、男女平等の推進を周知するためHPを作成し、育児休業給付制度について周知をした。	周知（市報・HP含むSNS・チラシの配架）	HP作成	B:80%程度達成できている	国・福岡県その他市町村のHP等を参考に、見やすい、理解しやすいHP作成を心掛け、周知を図る。		本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があることと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。（男女共同参画推進課） 実施状況はかつてありませんが、国、県からのチラシ等の提供回数が増えるため、このような評価をいたしました。（商工観光課）
63	40	女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業を取得するように、情報紙や各種講座などにおいて情報提供に努めます。	男性の家事、育児参加が進むよう、主催する事業や講座の中で啓発を行う。	男性の家事、育児参加が進むよう、主催する事業や講座の中で啓発を行う。	①事業での啓発回数 ②講座での啓発回数 ③家事、育児シェアシートの作成、配布	① 1回 ② 0回 ③ 実施	B:80%程度達成できている	今後も継続していく。	育児シェアシート配布後どのような反応がありましたか。活用方法などの意見は市民から聞いていますか。	家事シェアシート、育児シェアシートを使用し、2週間実践した家庭を対象にアンケートを実施しています。そのアンケート結果一覧は別紙のとおりです。（男女共同参画推進課）
64	40	女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業を取得するように、情報紙や各種講座などにおいて情報提供に努めます。	職員に、育児参加休暇、配偶者出産休暇、育児休業の制度、介護休業についての周知を図り、取得を推進する。	所属長及び職員の制度の周知をグループウェアの掲示板への掲示等により図るとともに、個別の職員からの相談の際は各制度の提示案内を行った。また、ワークライフバランスの小冊子などを掲示板に掲示し、周知を行い、取得を推進した。	①所属長・職員への周知回数 ②職員への個別の提示案内件数 ③小冊子の掲示による制度周知	①1回 ②17件 ③1回  〔5年度〕 ・育児参加休暇取得:男性16名、配偶者出産休暇取得:男性17名、 男性の育児休業取得:11名 ・介護休業取得:1名、配偶者出産休暇取得:5名(男性0名、女性5名) ・育児短時間勤務取得:0名、部分休業取得:0名(全員女性、うち2名が計年度任用職員)	B:80%程度達成できている	引き続き、ワーク・ライフ・バランスの両立を支援するための各種制度の周知や職員からの相談時に各種制度の提示及び案内を積極的にを行う。また、マネジメントフローを活用し、早期での情報共有を促進し、取得率向上に向けた取り組みを行う。	育児休業取得に関するマネジメントフローの内容を知りたいです。育児、介護休業に関する個別相談ではどのような内容があり、それに対し人事課はどのように対応しているのか。今後介護休業取得も増加すると考えられますが、それに対する体制づくりや相談窓口については検討されていますか。また市内学校の教職員については、市の男性育児休業取得促進の対象ではないのでしょうか。（学校教育課にも回答を依頼）	①育児休業取得に関するマネジメントフローは、女性職員については、母子手帳交付の前後において「出産予定ヒアリング確認事項（ヒアリングシート）」を活用し、所属長と出産予定職員が早期に出産予定日や休暇・育児等の計画を共有し、取得しやすい職場環境をマネジメントするものです。男性職員については、取組No.28の回答をご参照ください。 育児、介護休業に関する個別相談内容としては、取得可能期間や取得期間の給料についてなどが主であり、相談を受けた際に随時対応しております。 今後、介護休業取得も増加する可能性が高いと考えられますが、現在実施している制度の周知と個別の相談対応を継続することを考えております。（人事課）  ②教職員の男性育児休業取得促進の実施主体は、任命権者である福岡県教育委員会となります。福岡県教育委員会より男性育児休業制度等についての通知があった際は、遅延なく市立各小中学校に周知しております。（学校教育課）
65	41	就労・再就職・起業・非正規雇用から正規雇用への転換など、女性のチャレンジを支援するための相談や関係機関等の情報収集と提供に努めます。	就労・再就職・企業・非正規雇用から正規雇用への転換など、女性のチャレンジを支援するための相談や関係機関等の情報を収集し、市民への周知を図ります。	非正規雇用労働者の企業内の「キャリアアップ」を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成する厚生労働省の「キャリアアップ助成金」を市報等で周知した。	周知（市報・HP含むSNS・チラシの配架）	HP及びチラシの配架	B:80%程度達成できている	ネットでの配信が多くなったせいか、福岡県等からのチラシ配架依頼が少なくなってきたため、独自で情報を収集し市民への周知を図る。		本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があることと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。（男女共同参画推進課） 実施状況はかつてありませんが、国、県からのチラシ等の提供回数が増えるため、このような評価をいたしました。（商工観光課）
67	42	女性の就業意識の向上やキャリア形成など、就労、再就職を支援する学習機会の提供や資格・技術の習得のための情報提供に努めます。	県主催の女性のビジネス力向上に資する事業などを、市民向けに周知し、市内女性のチャレンジを支援する。	県主催の女性のビジネス力向上のための研修につき、チラシの配架、イクボス推進事業所へのメール配信等を通じて、周知を図った。	①チラシ配架回数 ②メール配信回数	①2回 ③1回	B:80%程度達成できている	今後も継続実施		本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があることと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。 また、進捗評価については、誤記のため「A」に修正させていただきます。（男女共同参画推進課）

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
68	42	女性の就業意識の向上やキャリア形成など、就労、再就職を支援する学習機会の提供や資格・技術の習得のための情報提供に努めます。	福岡県等の子育て女性に特化した就労支援情報やその他の就労機関情報を提供。	県子育て女性就労支援センターをHPで紹介し、また、女性の就労支援事務所等のチラシの配架により再就職への機会を提供した。 資格・技術取得等においてはチラシの配架及びHP掲載により情報提供を実施した。	周知（市報・HP含むSNS・チラシの配架）	H P作成	B:80%程度達成できている	令和5年度は国、県からのチラシがなく、H P掲載しか出来ていないため、スキルアップにも繋がる福岡県が実施する「女性デジタル人材育成・就業支援事業」について情報の提供に努める。	子育て女性就労支援センターと記載していたところ、他の箇所との表記の統一を含めて「県子育て女性就業支援センター」と訂正していただきたい。なお、R6からの記載は同センターは今年度改称しているため「県ママと女性の就業支援センター」としていただきたい。	ご意見に基づき修正いたします。次年度以降についても参考とさせていただきます。（商工観光課）
70	44	女性が活躍しやすい職場づくりのモデルとなるよう、派遣研修などを活用した人材育成に取り組み、市女性職員の管理職登用のための推進に努めます。	派遣研修を活用した女性リーダーの育成に取り組み。また、女性職員の管理職登用について配慮する。	全国市町村国際文化研修所において実施された「女性リーダーのためのマネジメント研修」に女性職員（係長級）を1名派遣し、女性管理職候補の育成を図った。また、女性職員の管理職登用について配慮した。	①研修派遣者数 ②女性昇任者数（保育所を除く） 部長級1名、課長級1名、課長補佐級1名、係長級4名	①研修派遣者数1名 ②女性昇任者数（保育所を除く）部長級1名、課長級1名、課長補佐級1名、係長級4名	B:80%程度達成できている	今年度も引き続き、派遣研修を活用した女性リーダーの育成に取り組む。女性職員の管理職登用について配慮する。	①女性の昇任者数が減少しています。女性の昇任者数が少ない理由を教えてください。 ②飯塚市役所における女性管理職比率の向上にむけて、管理職（課長補佐職以上）に昇進する前の係長段階での育成について、働き方改革にも対応しながら引き続き尽力してほしい。 ③女性の管理職に占める割合で、課長職が10.3%と低迷していますが、なかでも女性の部長の割合が少ないと感じます。改善の必要があると思います。理由としては、部長人事についてはシステムが分かりませんので何とも言えませんが、人事評価の中で多数を占める男性部長が積極的に女性を部長に推薦する人がいるのか伺いたいこと。 政策決定において、女性課長が会議に入っていたとしても、上に対して物が言える体制が整えてあるか疑問がある。政策決定に女性部長が多く入ることで変化が起こると考えます。人事権をもっているものがその気になればやれることです。（こちらは意見のみです）	①「女性管理職比率（課長相当職以上の女性管理職比率）」については、令和5年4月1日では10.3%であり、前年度の割合（10.4%）と比較して0.1ポイント減少、また、係長相当職における同比率については、令和5年4月1日では32.5%であり、前年度の割合（33.5%）と比較して1.0ポイント減少しており、第2次プランの目標は達成できていない状況です。 令和5年4月1日における本市の職員年齢構成は、全体で女性比42.5%ですが、課長の割合の高い世代は55歳以上で女性比24.26%、課長補佐の割合の高い世代は50歳から54歳で女性比41.4%となっています。また、令和5年度の人事異動の本人の考え方を述べるができる自己申告書において、「昇任を希望するか」という問いの回答を課長補佐級以上で集計しますと、「希望する」又は「どちらかといえば希望する」と回答した男性職員の割合が48.0%に対し、女性職員は15.4%という結果でした。 上記のような特性もあり、昇任者が少ない状況になっていると考えられます。（人事課） ②引き続き、研修等を通じた係長級職員の管理職への昇任に関する意識の向上や、職場全体で協力し合うことで、ワークライフバランスを保ちながら管理職として働けることができる職場風土の醸成に努めます。（人事課）
71	45	女性教職員の管理職等任用試験への積極的な受験奨励に努めます。	現管理職より、女性教職員に対し管理職任用試験を積極的に受験するよう奨励する。	校長会議において、女性教職員の管理職任用試験に対する積極的な受験を奨励する。	①奨励回数 ②女性受験者数および全受験者における女性受験者の割合	①1回 ②15名、34.1%	A:100%達成できている	校長会議での女性教職員への受験奨励により、令和6年度在籍状況は、校長7/29名（24.1%、副校長含む）、教頭12/27名（44.4%）である。福岡県の成果目標（教頭以上20%）は達成しているが、次年度も引き続き積極的に管理職等任用試験の受験を奨励する。	奨励回数・女性受験者数が昨年度比変化がなく、受験者割合は増加しているものの、これをもってR8の管理指標目標を達成しているとは思えないが、進捗評価について、昨年度の80%から100%に伸びた要素は何か。	市立各小中学校における女性管理職の割合については、福岡県の目標値を市の目標値としており、令和5年度は福岡県の成果目標を達成していることから、進捗評価100%といたしました。（学校教育課）
72	46	関係機関が実施する起業家セミナーや異業種交流会等の情報提供を行うとともに、関係機関と連携して女性の起業を支援します。	起業に関する知識・ノウハウの習得機会を創出し、女性の起業促進を図る。	飯塚市創業支援等事業計画に基づく創業セミナーを2つの関係機関において開催し、女性の起業支援を実施。 創業セミナー参加者 R3 32人（うち女性13人） R4 43人（うち女性21人）	創業セミナー女性参加者数	19人	B:80%程度達成できている	引き続き、起業に関する知識・ノウハウの習得機会を創出し、女性の起業促進を図る。 「女性の起業化促進（を）を図る。」との記載があるが、募集段階から女性の募集に特に力を入れた何かを実施しているのか。そうでないならば、実績は結果論であって、能動的に「女性の起業化促進を図る」と言えたものではないのではないか。また、進捗評価の80%は、何が20%足りないと考えられるのか。	創業セミナーを実施している2機関も参画している「筑豊地域中小企業支援協議会」が女性向け創業相談会を実施しており、その中で両機関の創業支援セミナーへの誘客も図ってきた。 女性創業のロールモデルがまだ不足しており、参加者を増やすためにも「私も創業してみたい」と思えるような事例を導出していく必要がある。（経済政策産学連携担当）	

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
73	47	新規就農者支援制度や女性農業者支援制度の周知と活用を促し、新規就農者の拡充と併せて、女性新規就農者の拡大を図ります。	農業の発展、地域経済の活性化のため、生活者の視点や多彩な能力を持つ女性農業者の活躍を推進する。	女性農業者の活躍促進事業(農業用機械、施設設備導入を支援する事業)について、電話や窓口での相談時に周知を行い、令和5年度は2名新規の事業の実施した。 認定農業者86人中 女性10人(3月末現在) 新規就農者21人中 女性4人(3月末現在) 計：107人中 女性14人	女性の就農率	107人中 14人 女性の就農率 (13.1%)	D:50%程度しか達成できていない	女性が農業分野へ進出できるよう、女性農業者を対象とした支援制度の周知を図り、女性新規就農者の拡大を図っていく。	D評価で50%程度の達成となっていますが、取組が達成困難な原因をどのように分析していますか。また貴課所管の農業関連の他の取組(取組No.47,48,49)についても評価はC又はDとなっています。農業分野での取り組みが目標達成困難な理由について考えられる部分はありますか。	女性の新規就農者数が増えてはいますが、男性の新規就農者も増えているため、女性の就農率が上がりにくく目標達成が困難だと考えます。 そのような状況の中でも女性の就農率を増加させる方法を、女性新規就農者の拡大を図っていくと考えます。(農林振興課)
76	49	家族間の役割分担や就業条件を明確にした家族経営協定締結の啓発と普及に努め、農業分野における女性の就労環境の改善を図ります。	女性農業者が働きやすく、意欲とやりがいをもって農業経営に参画できるよう、環境の整備を進める。	経営改善計画の労働力欄に女性家族の記載がある今年度更新認定農業者13者に対して共同申請や家族協定について啓発と普及に努めた。家族経営協定30件中 女性が参加している家族経営協定数24件(3月末現在)	女性参加の家族経営協定率(女性が方針決定に参画している家族経営協定数/家族経営協定数)(直近3か年の平均値を目標値とする)(※R2:80%、R3:80%、R4:80%、平均:80%)	30件中 24件 女性参加の家族経営協定率(80%) 新規協定者は0	A:100%達成できている	家族協定締結の際は就業条件等の内容を明確にし、女性が農業分野に参入できるよう支援を行っている。	①協定率の考え方がよくわからない。認定農業者を対象に協定締結の啓発・普及(推奨)をしているとして、資料記載の実績によればR3とR4は変わらず、R4は新規協定者がいないもの女性参加者比の協定率は80%。R5は71%。これが進捗評価低下の要素なのか。認定農業者も更新とあり新規ではなさそうで、総数が増加しているようでもない。進捗評価について、昨年度の80%から60%に低下した要素は何か。 また、「家族経営協定」は農業に携わる家庭の役割分担だと思うが、「女性の就労環境の改善」に資することは理解できるものの「女性が農業分野に参入」を進める効果があるのか。 ②管理指標ではどれが当てはまるのか。	①指標の欄に協定率の考え方を記載しております。 また、今回の質問、意見を受け、昨年度指標を「家族経営協定率」としておりましたが、より取組の進捗を明確にするために、今年度は女性参加の家族経営協定率(女性が方針決定に参画している家族経営協定数/家族経営協定数)(直近3か年の平均値を目標値とする)に変更し、それに伴い進捗評価も変更しております。 以前の調査で回答したR5年度の実績が誤っていたため修正しております。 また、家族経営協定とは、家族間の役割分担や就業条件を家族で話し合い明確にし家族全体が働きやすい就業環境について取り決めるもので、協定を締結することで農業分野でも家族内で女性が参画していく状況を明確にすることができます。(農林振興課) ②管理指標として特にこの取組そのものの指標は設定しておりませんが、「新規就農者における累積女性就農者数」の数値の向上に寄与する部分はあるかと思えます。(男女共同参画推進課)
78	51	仕事と家庭の両立を支える環境整備と職場風土づくりのための啓発と情報提供に努めます。	年次有給休暇を取得し、ひとり時間を確保することで、両立が可能であることを大々的に周知し認識させる。	国や県の年次休暇取得等の研修や女性が働きやすい職場づくりのための育児介護の両立支援や女性特有の健康問題の対策の研修会等の配架を実施した。また「仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト」をHPに掲載。	周知(市報・HP含むSNS・チラシの配架)	HP及び研修配架	B:80%程度達成できている	HP及びチラシの配架を重点に実施する。また、福岡県が実施する「仕事と家庭の両立支援」についての情報を重点的に伝える。	誤記あり 「年次有給休暇(を)取得し」「大体的」は「大々的」ではないのか。	ご意見ありがとうございます。(商工観光課)
79	52	事業所が時間外労働の削減や育児・介護休業の取得など、ワーク・ライフ・バランスに取り組みむメリットについて周知を図ります。	イクボス推進事業を通じて、男女ともに働きやすい職場づくりの啓発を進め、長時間労働の削減、ワーク・ライフ・バランスの充実の大切さを啓発していく。	市内事業所向けにイクボス宣言事業所を募り、働き方改革の考え方を伝え、市内事業所の意識改革を図る。 市役所の課長職以上の職員全員にイクボス宣言をさせて、庁内の働き方改革の一助とする。	①新規宣言事業所数 ②市内管理職向けイクボス研修実施回数 ③県事業の周知	①23社 ②1回 ③2回	A:100%達成できている	今後も継続実施	昨年度、意見として「県の『働き方改革地域実践事業』、『働き方改革実践企業サポート事業』の広報につき記載してはどうか。」と(前任の委員が)提案していたが、反映はないのか。	昨年度ご意見をいただき、指標に追加させていただいておりました。今回、修正(追記)させていただきます。(男女共同参画推進課)



番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
81	54	育児・介護休業制度を利用する職員の代替要員の確保など、市職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るための環境づくりを推進するとともに、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実践ができるよう努めます。	会計年度任用職員登録制度の周知を図り、登録数を増やし、代替職員の候補者確保に努め、育児・介護休業制度の活用の推進を図る。また、ワーク・ライフ・バランスに係る各種理解を深めるよう取り組む。	会計年度任用職員制度について、HP、SNS等を活用し、周知を図る。また、ワーク・ライフ・バランスに係る各種理解を深める小冊子を、掲示版に掲示し周知を図った。	①周知回数 ②冊子の周知	①1回 ②1回	A:100%達成できている	引き続きHP、SNS等を活用した登録者数の増加、病休及び産休休業等の代替職員の早期確保に努める。	①会計年度任用職員登録制度について説明してほしい。 ②市のイクボスの取組の具体的な内容を学校教育課でも共有し、人事課の男性育児休業取得の向上に向けたマネジメントフローを教職員向けに提供することや、学校長によるイクボス宣言の実施などはできないのでしょうか。（学校教育課で回答）	①会計年度任用職員とは、一会計年度を超えない範囲で任用がなされる職員です。勤務要件に応じて、常勤職員と同じである「フルタイム」、常勤職員よりも短い勤務の「パートタイム」に区分され、定型的・比較的簡単な事務を行う1級職、知識・経験などが求められる専門的業務を行う2級職があります。当該制度では登録制度を採用しており、「登録申込書兼履歴書」の提出又はインターネットから「電子申請」による申し込みにより、会計年度任用職員の候補者として登録します。これにより、任用の必要性が発生した際に、募集から開始するよりも迅速に任用者の確定につながるよう採り入れている制度です。（人事課） ②仕事と子育ての両立支援のため、教職員向けに福岡県教育委員会が作成したハンドブックを市立各小中学校に配布しております。また、学校長によるイクボス宣言の実施については、今後検討いたします。（学校教育課）
82	55	「第2期飯塚市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応できるように、保育サービスの提供体制の充実に努めます。	保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応するため、公立私立保育所・認定こども園において、一時保育、休日保育、延長保育及び病児保育を実施する。	公立私立保育所・認定こども園のうち一時保育、休日保育、延長保育を一部で実施した。病児保育も一部で実施し、保育サービスの充実に努めた。	実施件数	一時保育17園、休日保育1園、延長保育28園、病児保育2か所	A:100%達成できている	公立私立保育所・認定こども園において、一時保育、休日保育、延長保育の実施。病児保育の実施	①一時保育、延長保育、病児保育を実施する保育所等の職員の補充(増員)は行われていますか。また実施した保育所等に対し、負担を軽減する措置などはあるのでしょうか。 ②指標から「必要件数」が抹消されているが、なぜか。 また、実施件数が昨年度比伸びており、この件数が目標とする数なのかどうか分からないが、進捗評価について、昨年度の80%から100%に伸びた要素は何か。 ③管理指標ではどれが当てはまるのか。	①公立保育所・こども園においては、補充は行われていません。負担を軽減する措置等も特にごさません。（保育課） ②「必要件数」に関しては記入漏れです。申し訳ございません。進捗状況が100%へ伸びた要素としては、利用者のニーズに応じた結果であります。（保育課） ③管理指標としては、「子育てしやすいまちと評価する人の割合」という指標に資するものと考えております。（男女共同参画推進課）
85	58	介護保険制度や介護休業制度についての周知や仕事と介護の両立に関する情報提供を行い、男女がともに介護を担うための啓発に努めます。	介護保険に関する講座を開催する。	介護保険に関する講座の開催	実施回数	0回	E:全く達成できていない	今後も男女がともに、介護を担うよう意識啓発を行うとともに、直面した時に知識や技術が活かされる講座等を実施する。	①評価となり、開催できていないのですが、開催できなかった理由がありますか。感染症対策で開催できないのであれば評価できないとしてもよいのではないのでしょうか。 ②以前介護に関する講座を開催していたようだが、コロナ禍で実施できなかったか。男性で介護をしている人も年々増加しているように思うので、講座も大切だが、居場所づくりや介護相談会みたいなものが、包括支援センターと共同で開催できる仕組みづくりができればと思う。	感染症対策を考慮したこともありますが、参加者が集まりづらい傾向にあることから、開催を躊躇したことも理由として挙げられるため、評価を「E」としました。ご意見にあるとおり、他機関との共同開催は有効ではないかと考えておりますので、今後の検討とさせていただきます。（男女共同参画推進課）
86	58	介護保険制度や介護休業制度についての周知や仕事と介護の両立に関する情報提供を行い、男女がともに介護を担うための啓発に努めます。	①高齢者支援課窓口、及び地域包括支援センターによる相談業務の実施。	①介護に悩む養護者及びその家族に対して、各種サービスに係る情報提供や関係機関に繋ぐことで、介護負担の軽減を図る。	①介護・福祉サービスに係る相談対応件数	①4,037件	B:80%程度達成できている	市と委託包括(11か所)との間で密な情報共有を行うため、隔月での連絡会議を継続して開催していく。	実施項目の②が抹消され、これとともに実績の記載も抹消されているが、なぜか。	実施項目が変更となっているのは、機構改革によるものです。プランの進捗管理については前年度分の取組を翌年度に報告、評価するため、庁内の機構改革により、担当課が分割されたり、統合される場合は、前年度の担当課がそのまま引き継いで回答することができます。高齢者支援課は、令和5年度は高齢介護課として取組を行っていましたが、令和6年度に、高齢者支援課と介護保険課の2課に分かれたため、それぞれの課の取組分をそれぞれで回答しているものです。これは本市の進捗管理の手法上、仕方のない部分ですので、ご理解を賜りますようお願いいたします。（男女共同参画推進課）
92	63	男女が協力して子育てが行えるように両親学級を実施します。	出産準備として、妊婦を取り巻く家族（主に父親）が子育てに協力出来る場を設け、育児不安を軽減する両親学級を開催することで、男女が協力して子育てを行える環境を整える。	両親学級の内容はDVD「はじめての赤ちゃんのこと」、妊婦体験、沐浴の実習。 両親学級開催回数：年6回開催。 母子手帳交付時に、開催日程を周知している。	男性の家事、育児、介護等への参加につながる取組	参加者数：80組160人。	A:100%達成できている	市の直営に戻り、内容を一部変更する（参加人数上限、助産師の講話、テーブルトーク）。	①委託から直営になったことで、取組内容がどのように変わりましたが、また、今後取組を行う上での課題はありますか。 ②各課の取組の概要について、昨年の委員会での意見を踏まえた修正がされていない。また、進捗評価について、昨年度の80%から100%に伸びた要素は何か。 ③また、指標に「介護」とあるのは子育ての取り組みに対して余計と思われるがどうか。	①今年度直営となり、委託時の内容を一部変更し助産師の講話やテーブルトークを取り入れ実施しています。講話を依頼する助産師等の専門職の確保が課題となっています。（こども家庭課） ②両親学級の定員を令和4年度より増やしたこともあり、参加者数延人数215人となり進捗評価100%達成となっています。（こども家庭課） ③この取組は「男女が協力して子育てが行えるように両親学級を実施します。」というものです。子育ての取組の中に介護についての取組はいはいるとしても、家庭内の労働を男女で協力して行い、育児時間をそれぞれ捻出し、男女で協力して子育てを行えるよう担当課が工夫考えた部分ですので、本市としては「介護」の取組が余計とは考えておりません。家庭内での労働を男女で協力して行うという部分を広くとらえることにつき、ご理解を賜りますようお願いいたします。（男女共同参画推進課）

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
93	64	各種講座やセミナー、研修会等の学習機会、市報や市ホームページなど、多様な機会や手段を活用して、継続的に、家庭での男女共同参画推進に向けた啓発を行います。	あらゆる媒体・機会を活用し、幅広く広報・啓発活動を行う。	①市報掲載 ②市ホームページ掲載(更新) ③情報誌サンクス発行 ④男女共同参画推進センター主催講座開催 ⑤出前講座開催	各実施件数	① 18件 ② 28件 ③ 1件 ④ 2件 ⑤ 13件	A:100%達成できている	今後も継続実施関係課とも連携を図りながら地域団体等に対し、周知・啓発、情報提供を行っていく。	実施件数が昨年度比で減少したのものにもかかわらず、進捗評価については、昨年度の60%から100%に伸びた要素は何か。管理指標ではどれが当てはまるのか。	本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があることかと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。(男女共同参画推進課)。 進捗管理の評価理由は、実施項目のすべてにおいて実施したことから「A」としました。 管理指標としては、「男女共同参画に関心がある市民の割合」という指標の向上に寄与するものと考えています。(男女共同参画推進課)
96	66	男性の家庭生活や育児・介護への参画を促進するため、男性も参加しやすい料理教室などの生活講座や育児講座、介護講座などを開催し、男性の家庭生活力アップによる自立を促進します。	男性の家庭生活力アップを目的とした講座を開催する。	男性の家庭生活力アップを目的とした講座の開催	実施回数	0件	E:全く達成できていない	男性が参加しやすく、興味をもつような講座内容の検討を図り、周知と啓発を行う。	評価Eとなって開催できていないのですが、開催できなかった理由があれば教えてください。感染症予防であれば評価できないとしてもよいのでは。	番号85 取組No.68の回答をご参照ください。(男女共同参画推進課)
97	66	男性の家庭生活や育児・介護への参画を促進するため、男性も参加しやすい料理教室などの生活講座や育児講座、介護講座などを開催し、男性の家庭生活力アップによる自立を促進します。	男性料理教室など、男性の生活力向上のための講座を実施する。	交流センター及び中央公民館において、男性の生活力が向上するような男性料理教室や介護教室・育児教室を開催した。	実施回数	14回	B:80%程度達成できている	継続して講座を行うとともに、開催数の増加を図る。	募集数に対して参加者数の割合を教えてください。参加者の割合は向上していますか。	講座によって募集は変わりますが、14回開催した講座のうち12回の講座では、募集定員の半分以上の参加ができています。実施回数は、昨年度より増加していますが、講座によって参加割合が低いこともあるので、今後は講座内容や周知方法等を工夫し、興味関心が高まるように努めてまいります。(生涯学習課)
98	66	男性の家庭生活や育児・介護への参画を促進するため、男性も参加しやすい料理教室などの生活講座や育児講座、介護講座などを開催し、男性の家庭生活力アップによる自立を促進します。	【取組No.63(再掲)】出産準備として、妊婦を取り巻く家族(主に父親)が子育てに協力出来る場を設け、育児不安を軽減する教室。内容はDVD「はじめての赤ちゃんのこと」、妊婦体験、沐浴の実習。両親学級開催回数：6回実施	年6回開催。母子手帳交付時に、開催日程を周知している。	男性の家事、育児、介護等への参画につながる取組	参加者数：80組160人	A:100%達成できている	市の直営に戻り、内容を一部変更する(参加人数上限、助産師の講話、テーブルトーク)。	委託から直営になったことで、取組内容がどのように変わりましたか。また、今後取組を行う上での課題はありますか。会場や開催回数など規模が変更になった理由を教えてください。募集数に対する参加者数の割合を教えてください。参加率は向上していますか。	今年度直営となり、委託時の内容を一部変更し助産師の講話やテーブルトークを取り入れ実施しています。講話を依頼する助産師等の専門職の確保が課題となっています。両親学級の参加者数は、定員の83%でした。両親学級の参加率は、前年度の92%よりも低くなりました。(令和5年度定員を増やしたことが要因の一つと考えられます)(こども家庭課)
99	67	孤立しがちな高齢期の男性などに対する日常生活の自立に向けた支援に努めます。	①福祉電話設置事業の実施 ②食の自立支援事業の実施	①通信手段がない、高齢者等に対して、福祉電話を貸与することで、孤独感を和らげるとともに、コミュニケーションの増大及び緊急連絡手段の確保を図る。 ②食の調達に困難な、高齢者等に対し、栄養のバランスの取れた夕食を配達することにより高齢者の栄養改善を図るとともに、配達の際に安否確認を行うことで高齢者の在宅生活における自立支援及び孤立の防止に努める。	①福祉電話貸与者数(男女計) ②配食利用者数(男女計)	①20人 ②438人	B:80%程度達成できている	本事業が必要な高齢者等に適切にサービスが届けられるよう、周知を行う。	①今後の取組として周知を行うとありますが、どのような周知方法の工夫ができましたか。(現状からの改善とかたちでお示しください。) ②貸与及び利用者数は昨年度比減少しているが進捗評価は変わらずに80%。進捗評価について、80%とあるが、何が要素か。 ③利用者数だとすれば、利用者数の設定は管理指標に見当たらないが、その設定数は何を以て妥当といえるのか。	①現状としては、市HP及び市報による周知の外、市及び地域包括支援センターでの相談受付時に、必要に応じてご案内している状況です。現在、他の福祉サービスを含めた各サービスの概要や対象者をわかりやすくまとめたチラシを作成する方向で進めており、相談受付時に配付する予定としております。また、配食時の手渡しを原則としており、不在の場合に緊急連絡先に安否確認を実施することは、孤立しがちな高齢者の見守り体制の強化に有効であるとと考えております。(高齢者支援課) ②本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義があることかと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点をご理解ください。(男女共同参画推進課)。 スマートフォン等の普及・低廉化や、民間配食事業の充実など、高齢者の選択肢が増えてきている状況において、市の福祉サービス利用者が減ることはやむを得ないものと考えております。しかしながら、それらの資源とつながることが難しい孤立しがちな高齢者に対して、適切にサービスが届けられるよう周知を行うものとしています。(高齢者支援課) ③本市の取組内容の全てにおいて、管理指標を課ごとに設定していくのは困難ですので、ご理解を賜りたいと存じます。また、そのようなプランの作りとなっておりますので、取組内容の進捗につき各課が示す指標につきまして、管理指標と関連がないことをもって妥当ではないとは言い切れない部分がございますので、その点もご理解を賜りますようお願いいたします。(男女共同参画推進課)

番号	取組No	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R5	進捗評価	今後の取組	質問、意見	回答
101	69	地域社会での男女の対等な関係づくりと、様々な活動の中で常に男女平等意識が浸透するように継続的な啓発の充実に努めます。	出前講座を実施する。また、各種講座、研修会開催の情報提供を行う。	①自治会長会等での出前講座の実施 ②県など関係機関が実施する各種講座、研修会開催の情報提供 ③家事、育児シェアシートの作成、配布	実施回数	① 13回 ② 12回 ③ 1回	A:100%達成できている	今後も地域への出前講座等を実施し、啓発を続けていく。	①出前講座参加者の反応やその後の自治会の取組などがあれば紹介してください。 ②各課の取組の概要が昨年度の表の記載と異なり、誤記の可能性はないか。また、実施項目及び実績の②は昨年度の表には見当たらないが、追加の理由は何か。一方で、昨年度の表にはあった実績が記載されていない。誤記の可能性はないか。進捗評価について、昨年度の60%から100%に伸びた要素は何か。 ③管理指標ではどれが当てはまるのか。	①出前講座後のアンケート結果を別紙のとおり提示します。(男女共同参画推進課) ②ご指摘のとおり誤記しておりました。修正後の「各課の取組の概要」以降の内容は番号104と同じですので、そちらをご参照ください。(男女共同参画推進課) ③管理指標としては、「まちづくり協議会の女性役員割合が20%未満の地区数」という指標の向上に寄与する部分があるものと考えています。(男女共同参画推進課)
104	72	地域活動のきっかけとなる講座やイベントを開催し、地域活動への多様な人の自主的な参加・参画の促進を図るとともに、地域コミュニティの再生と活性化を図ります。	あらゆる媒体・機会を活用し、幅広く広報・啓発活動を行う。	①市報掲載 ②市ホームページ掲載(更新) ③情報誌サンクス発行 ④男女共同参画推進センター主催講座開催 ⑤出前講座開催	各実施件数	① 18件 ② 28件 ③ 1件 ④ 2件 ⑤ 13件	A:100%達成できている	今後も継続実施 また、幅広い世代への周知手法も併せて検討する。	イベントの実施においては、若い世代の参加につながるよう、可能な限り参加者の年代についてもアンケートをとってほしい。 男性の参加促進につながるよう、場所、日程、時間帯等男女ともに参加しやすいよう配慮してイベントを開催してほしい。 校区のみならず、自治会、市民団体やNPOとの連携に努めてほしい。	ご意見ありがとうございます。今後の課題とさせていただきます。(男女共同参画推進課)
109	73	地域の様々な活動について、性別にかかわらず活動の役割を担うことができるような意識啓発を図ります。	地域活動に多様な人が参画できる土壌を作るため、アンコンシャスバイアス解消のための出前講座を実施する	出前講座の実施	実施回数	13回	A:100%達成できている	希望する自治会等に対し出前講座を実施していく。	各課の取組の概要に「アンコンシャスバイアス解消のため」とあるが、プランの施策の方向や管理指標にないもの掲げる必要性は何か。	本プランは10年間の計画となっているため、新しい取組等については、盛り込んでいない部分がございますが、アンコンシャスバイアス解消などの効果的な取組が出てきた場合は、プランに記載していただくも、それに資する取組として取り入れることがございます。この点につきまして、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。(男女共同参画推進課)
118	81	「飯塚市地域防災計画」や各種対応マニュアルの策定等の企画、立案において、女性の参画を促進することで、様々な立場の人のニーズに配慮するよう努めます。	防災会議における女性の参画の促進。	「飯塚市地域防災計画」の一部改正などを語る防災会議の委員については、委員37名中女性委員が9名となった。	防災会議委員の女性委員数	9人	B:80%程度達成できている	引き続き、防災会議委員の女性委員の選出を関係機関・団体に依頼し、女性委員の参画を促進する。	①取組内容につき、女性の参画とありますが、「男女共同参画」の視点が必要です。実際の地域防災計画は、女性の参画、男女共同参画の視点があるものになっていますので、取組内容の表記を現状に合わせて「女性の参画を促進することや、男女共同参画の視点を反映させること」と加筆していただきたい。 ②(防災安全課回答の)各課の取組概要欄の一文に、「飯塚市地域防災計画や各種対応マニュアルは男女共同参画の視点を反映」と加筆できますか。さらに、今後の取組として、「引き続き「飯塚市地域防災計画」や各種対応マニュアルに男女共同参画の視点を反映させる」と追加してはどうですか。 ③進捗評価について、80%とあるが、37名中9名であって、管理指標の目標は40%以上であることを考慮すると、9名だと60%ではないのか。	①取組内容の記載については、次期プラン策定の際の参考とさせていただきます。(男女共同参画推進課) ②次回の取組概要策定時の参考とさせていただきます。(防災安全課) ③本プランの進捗管理状況の評価は各課の自己評価となっておりますので、評価結果に疑義がおりることかと推察いたしますが、本審議会では各課の自己評価についての審議、審議会による評価結果の付け直しまでは行っておりませんので、その点はご理解ください。(男女共同参画推進課) 進捗評価につきましては、女性委員の参画の促進のほかに、地域防災計画や各種対応マニュアルに随時反映を行っていることも評価として入れ、判断していました。ただ、現状の課の目標内に記載がないので、60%とも考えられるとは思っておりません。ご意見は今後の参考とさせていただきます。(防災安全課)
119	82	自主防災組織、地域での防災活動への女性の参画を働きかけるとともに、女性消防団員の確保に努めます。	防災活動への女性の参画の促進。	地域防災リーダー研修において、女性枠を設けるとともに、自治会連合会理事等へ出向き積極的な女性受講者の推薦をお願いした。自治会等の防災研修においても女性参画の重要性を説明している。また、女性消防団員募集について市のホームページ等に掲載した。	地域防災リーダー研修女性受講者数	13人	B:80%程度達成できている	引き続き、各自治会での女性受講者の積極的な推薦をお願いするとともに、研修等での意識啓発を行い、女性参画の促進を図る。	市内で防災士の資格を持っている方を把握されていますか。また防災士と地域をつなぐような取組を充実させてほしいです。	飯塚市内の防災士について、市が窓口となっている福岡県防災士養成研修・試験を受講していただいた方は把握していますが、それ以外の団体で資格を取得した方については把握できません。 日本防災士機構にもありますが、防災士については資格を取得する際に、地域の防災活動に参加することが原則となっておりますので、飯塚市では現在、防災士と地域の方を繋ぐような取組はなく、ご本人様に委ねております。 以下、日本防災士機構のHPになります。(防災安全課) <a href="https://bousaisi.jp/faq/cat/%99%98%b2%78%81%bd%5a%3ab%e3%81%a8%3%81%97%e3%81%a6%e3%81%ae%6%b4%bb%5%8b%95%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/7f=456">https://bousaisi.jp/faq/cat/%99%98%b2%78%81%bd%5a%3ab%e3%81%a8%3%81%97%e3%81%a6%e3%81%ae%6%b4%bb%5%8b%95%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/7f=456</a>