

## 令和3年度飯塚市男女共同参画推進委員会提言書

飯塚市長 片 峯 誠 様

令和4年3月29日

飯塚市男女共同参画推進委員会  
会 長 吉 柳 順 一

本年、令和3年度も新型コロナウイルスの世界的蔓延で日常生活も大きく転換を余儀なくされています。まさに非常時の連続でありました。非常時には、平常時では見えていない、DVを含む性暴力被害等様々な問題が現れます。また、社会的弱者といわれる子供や女性への影響は甚大です。

総務省の労働力調査は、2020年平均の正規の職員・従業員数は3,529万人と、前年に比べ35万人の増加（6年連続の増加）となっており、一方、非正規の職員・従業員数は2,090万人と75万人の減少（11年ぶりの減少）になった。男女別に見ると、男性は正規の職員・従業員数が2,336万人と2万人の増加、非正規の職員・従業員数が665万人と26万人の減少となり、女性は正規の職員・従業員数が1,193万人と33万人の増加、非正規の職員・従業員数が1,425万人と50万人の減少となったことを公表しています。

様々な統計を見てみると、新型コロナウイルスの影響は男性よりも女性に大きいと見て取ることができます。まだまだ、男女共同参画が進んでいない実態があると残念ながら思わざるを得ません。

男女共同参画社会基本法制定から23年、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」という。)策定から6年が経過しました。しかしながら、世界経済フォーラムが毎年公表している国際的なジェンダーギャップ指数では、日本は調査対象国156カ国中120位(2021年3月公表)で、特に政治分野は147位、経済分野では117位と順位を下げ、主要7か国中では最下位となっており、政治分野と経済分野での女性の参画がカギと言わざるを得ません。

政府は、一昨年12月25日「第5次男女共同参画基本計画」を閣議決定しました。この中で世論調査では7割の賛成があり、第4次計画にもあった「選択的夫婦別氏(姓)制度」の記述は削除されました。また、指導的地位に占める女性の割合は、「2020年代の可能な限り早い時期に30%程度」を目指すとして先送りす

るとともに可能な限りと条件を付けるなど、第 4 次計画より後退した記述があります。

飯塚市男女共同参画推進条例制定から 15 年、現在第 2 次飯塚市男女共同参画プランに沿って、行政と市民の協働のもと様々な施策に取り組んでいます。

令和 3 年度はその中間見直しの年として、昨年 1 月に事業所調査、4 月には市民意識調査を実施しました。

また、昨年「第 20 回福岡県男女共同参画表彰」で 2 団体 2 個人が表彰され、その中の 2 個人は飯塚市のお二人でした。素晴らしい取り組みが飯塚で行われていることが評価されうれしく感じたところです。

市長も、第 2 次プランの「はじめに」で『「男は仕事、女は家庭」といった「性別による固定的な役割分担意識」が残っており、また女性に対する暴力の防止、政策・方針決定の場への女性の参画の促進等、解決しなければならない課題が多く残っていることを確認したところです。』と述べられています。男女共同参画社会実現に向けての法整備は、一定進んだものの、まだまだ多くの課題を抱えていることは明らかです。この状況を改善するには、これまで以上に行政・市民の協働と行政主導の施策の推進が必要と考えます。令和 3 年 12 月議会では、初となる女性副市長が選任されました。飯塚市における男女共同参画施策の一層の推進、第 2 次プランの着実な達成を期待するものです。

つきましては、飯塚市男女共同参画推進条例施行規則第 11 条に基づき、次の通り提言いたします。

(提言内容)

- 1、 飯塚市男女共同参画推進本部設置規定第 1 条に基づき、本市における男女共同参画社会の実現を目指す施策の総合的かつ効果的な推進を図るため、「飯塚市男女共同参画推進本部会議」(以下、本部会議という。)が設置され、本部会議に 7 名の女性管理職が加わっていることは、本部会議に女性の声が反映され、飯塚市における男女共同参画施策が一層進展するものと期待します。しかし、本部会議は、「随時開催」とされながら、これまでは年 1 回しか開催されておらず、定期的な本部会議の開催が必要と考えます。ぜひ、定期開催されますよう検討されたい。また、進捗状況等の確認と、それぞれの推進体制が十分機能するためにも職員一人ひとりへの周知により、一層の第 2 次プランの総合的な推進を求めます。

#### 男女共同参画推進課 回答欄

本部会議については必要に応じ随時開催しております。令和3年度は2回開催しました。男女共同参画に関する施策の取組状況等の報告、第2次飯塚市男女共同参画後期プラン策定についても庁内推進体制が十分に機能するように部局との連携を図りながら総合的な推進に努めて参ります。

第2次飯塚市男女共同参画プランにて、計画実現のために「計画推進体制の充実・強化」の項目を設け、計画の総合的な推進を図ることとしており、各施策の進行管理においては、各課からの進捗状況の報告を受け、ヒアリングを実施しその結果について、男女共同参画推進本部会議において報告しております。

今後も飯塚市の男女共同参画の状況やプランに定められた男女共同参画施策の理解促進を図りながら、継続して職員の意識改革を行ってまいります。

2、国の第5次男女共同参画基本法(令和2年12月25日閣議決定)においては、「男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計(ジェンダー統計)の充実の観点から、各種統計の整備状況を調査し、公表する。またジェンダー統計における多様な性への配慮について、現状を把握し課題を検討する。業務統計を含む各種調査の実施にあたり、可能な限り男女別データを把握し、年齢別・都道府県別にも把握・分析できるよう努める。また、男女共同参画に関する重要な統計情報は、国民に分かりやすい形で公開する。」と具体的な取り組みを全府省に位置付けています。

「第2次飯塚市総合計画」の実施・推進においても上記を踏まえ、あらゆる施策に男女共同参画の視点が反映され、男女の置かれた状況を客観的に把握するため多様な性に配慮したうえでのジェンダー統計が重要と考えます。よって次のことを求めます。

基本目標1 あらゆる年代における男女共同参画への意識づくり 重点目標1 意識改革及び社会制度・慣行の見直しの促進 施策の方向2 男女共同参画に関する調査研究及び情報収集・提供 ② 男女共同参画関連情報の収集・提供 可能な限り男女別データを収集するよう努めますとされていますが、プランの進捗状況の報告において、その周知・理解の不十分なところが見受けられます。調査研究ではなく、国の指針に従ってデータの収集に一層努められますよう求めます。

#### 総務課 回答欄

ジェンダー統計は男女の実情を確認し、政策を評価し、進捗状況を監視することを可能とするものであり、その重要性は認識しております。引き続き、「統計いいづか」の編集に伴い統計データの提供を依頼する際には「ジェンダー統計の重要性」に関する説明書きを加える等の工夫を行う等、男女共同参画推進課と連携しながら、その周知、理解の促進を図り、可能な限り男女別のデータを収集するよう努めてまいります。

#### 男女共同参画推進課 回答欄

男女のおかれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）の充実のため、引き続き可能な限り男女別のデータを収集するよう、全庁的に働きかけをおこなっております。

また、ジェンダー統計の必要性は十分に認識しておりますが、LGBTQの方への配慮も必要なため、アンケートの性別欄記載方法についてなど、様々な工夫をしながらジェンダー統計を充実していく必要がありますので、この点につきましては十分に配慮を行いながら、ジェンダー統計の充実に努めます。

基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍推進 重点目標1 社会における意思決定過程への女性の参画の促進 ①審議会等における女性登用の積極的拡大。数値目標は令和3年度40%とされています。目標達成に向けてこれまでも様々な努力が行われていることは理解します。特に女性委員0の審議会等が解消された事は、大いに評価するところです。しかし、令和3年4月1日現在の達成率は35.4%であり、「飯塚市審議会等への女性登用推進に関する要綱」に基づき一層の女性委員の登用を進められるよう求めます。

#### 男女共同参画推進課 回答欄

令和4年3月末日時点の登用率は、36.3%です。審議会委員の女性委員登用率につきましては、各課が各種団体に対し、審議会委員の推薦依頼を出す前に、男女共同参画推進課職員と協議し、女性登用策を協議するという方法を新たに始めるなどして、登用率の向上に努力しております。

なお、託児費用が必要になった場合は、流用等で柔軟に対応できるよう財政課と協議し、子育て中の女性の積極的な選出をお願いするよう各課へ働きかけています。今後も工夫を凝らし女性委員登用の取組みを積極的に推進してまいります。

平成 27 年 8 月「女性活躍推進法」が制定され、特定事業主行動計画の策定が義務付けされました。飯塚市においてもこの行動計画が策定され、女性の採用や昇進等の機会の積極的な提供、育児や介護をしながらキャリア形成ができる仕組みの構築等の具体的内容が示されています。また、第 2 次プランでは管理職登用について、市職員の女性の管理職の地位に占める割合は、令和 3 年度には 15%にする目標が定められており、令和 3 年 4 月 1 日現在 16.1%となり、その目標は達成されています。しかし、令和 2 年度内閣府男女共同参画局「市町村女性参画状況見える化マップ」によると公務員(市町村)の管理職(課長職以上)に占める女性の割合は、昨年同様、県下 60 市町村中、本市は 46 位 9.3%、29 市中 26 位となっています。管理職(課長職以上)の登用について積極的に取り組むとともに、特定事業主行動計画の目標を管理職(課長職以上)とすることを求めます。

#### 人事課 回答欄

提言書にある「市職員の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合」は、令和 4 年 4 月 1 日では 15.9%であり、昨年度の割合(16.1%)と比較して 0.2%減少しておりますが第 2 次プランの目標は達成しております。同じく、提言書にある「公務員(市町村)の管理職(課長職以上)に占める女性職員の割合」は、令和 3 年 4 月 1 日では 10.5%であり、昨年度の割合(9.3%)と比較して 1%増加しています。ただし、提言書にあるように、福岡県下における本市の状況については認識しており、令和 4 年度からの後期プランでは、目標の見直しを行い、課長職以上、課長補佐相当職及び係長相当職それぞれに目標設定を行っております。今後も引き続き、近い将来、昇任していく段階にある女性職員を対象にしたキャリアアップ研修の実施や外部研修への女性職員の積極的な派遣、各種研修への講師としての登用、キャリア形成を支援するための計画的なジョブ・ローテーション等、女性職員が様々な経験を糧とし、昇任に対し前向きになれるような取組みを行ってまいります。また、特定事業主行動計画の目標を管理職(課長職以上)とすることについての検討を進めてまいります。

施策の方向 2 事務所・地域活動団体などにおける女性の参画促進 地域団体等における方針決定の場への女性の登用と参画の促進では、まちづくり協議会の女性役員の割合 20%未満の地区数を令和 3 年度では、0 か所とする数値目標が示され、各地域の協力により改善は進んでいますが、令和 3 年 9 月 1 日現在 3 か所となっています。令和 2 年 4 月 1 日飯塚市協働のまちづくり推進条例が施行され、その前文に「人権尊重と男女共同参画の視点に立ちまちづくりを進める」と明確に位置付けられました。今以上に数値目標達成に向けた行政の積極的な取り組みを求めます。

まちづくり推進課 回答欄

令和4年9月1日現在のまちづくり協議会における女性役員の登用率は、全体では22.6%となっておりますが、地区別にみますと20%未満の地区数は12か所中4か所となっております。

役員選任の最終的な決定はまちづくり協議会によるものではありませんが、役員選任の際に、女性登用について行政としても働きかけを行ってまいりました。令和4年度に20%未満の地区数を0か所とする数値目標は達成できておりませんが、20%に届いていない地区についても、徐々に女性の登用率は上昇しております。

令和2年4月1日から施行の「飯塚市協働のまちづくり推進条例」において、男女共同参画の視点に立ち、それぞれの役割に応じた取組を進めることで、地域の課題を自らが解決できるような市民の力や地域の力を醸成し、自主自立した協働のまちづくりを推進していくことを明記しております。

今後も、地区行事や会議等において、女性が参画しやすい日程を調整する等、環境づくりの推進を行うとともに、女性の参画が増え、女性リーダーが増加していくよう、引き続きまちづくり協議会と協議を行い、女性役員の登用率の上昇に務めてまいります。

施策の方向 3 女性リーダーの人材育成等 引き続き女性リーダーの育成と女性が能力を十分発揮できる環境づくりを図るための取り組みを進められるとともに、女性人材バンクの体制強化と登録者の増加・活用等、多様な女性の発掘の取り組みの強化を求めます。

男女共同参画推進課 回答欄

女性リーダーの育成については、福岡県のWOMEN'S BUSINESS CAMPなどの講座について周知を図り、市内の女性に働きかけております。

令和4年4月1日時点の女性人材バンク登録者数は33人であり、令和3年4月1日(23人)より10名増加しています。

女性人材バンクについては、審議会委員の女性委員登用率向上のために、重要であり、市職員も積極的に活用しておりますので、今後も市内で活躍されている女性等に積極的に声がけし、女性人材バンクへの加入をお願いしていくことで、一層の充実を図ってまいります。



## 重点目標 2 働く場における女性の活躍推進

平成 27 年 8 月に制定された「女性活躍推進法」により、飯塚市においても様々な取り組みが進められています。「女性活躍推進法」の基本原則の中で、「男女間の格差の実態を踏まえ」と格差の現存を指摘しています。第 2 次プランの中でも「パートタイム労働などの非正規雇用は、多様なニーズに応えるという意義もある反面、男性に比べて女性の非正規雇用の割合が高い現状は、女性の貧困や男女の賃金格差の一因となっているため、非正規雇用労働者の処遇改善や正職員への転換に向けた一層の取り組みが必要です。」と述べています。特にコロナ下にあって、非正規雇用労働者の離職が増大し、その多くが女性であることが明らかになっています。男女共同参画を進めるためにも、非正規雇用女性労働者の実態把握について、厚労省の人口動態調査や飯塚市の事業所調査等の結果をもとに実態把握に努め、処遇改善を含む対策を求めます。

### 男女共同参画推進課 回答欄

飯塚市の事業所調査結果等を参考に、関係行政機関等と連携し、中小企業者等の事業者に対し実施される職場環境改善に向けての「働き方改革地域実施事業」や「女性活躍推進に向けた専門家派遣」等に事業者に参加していただけるよう周知に努め、男女共同参画を推進してまいりたいと考えております。

基本目標 3 男女が共に支えあい、安全・安心で住みよいまちづくり 重点目標 2 地域社会への男女共同参画の促進 施策の方向 2 防災・減災・災害復旧における男女共同参画の推進 飯塚市地域防災計画には、「市は、自主防災組織を育成し、その活動を促進させるため自治会等に対する指導・助言を積極的に行い、組織率の向上と実効ある自主防災組織の育成に努める。その際、企画の段階から、女性の参画をすすめるとともに、固定的な性的役割分担意識にとらわれることなく、男女共同参画の視点をもってあたる。」と自主防災活動の推進が明記されています。「飯塚市自主防災活動の手引き」の「自主防災組織の規約」には男女共同参画の視点から女性役員比率を 30%以上となるよう努めるとされています。そのためにも、行政としての一層の支援・協力を求めます。

また、市として積極的に育成されている地域防災リーダーについて、地域防災リーダー研修に女性枠を設けるなど評価するものです。地域防災リーダーについて、これから地域防災のけん引役となるよう地域防災リーダー認定後のバックアップ・支援を求めます。

防災安全課 回答欄

昨年度から、今までの認定者の中で希望される方に、講習会、イベント等の防災に関する情報をメールで配信することとしております。今後、このネットワークを活用して、情報交換等のバックアップ・支援ができるように検討していきたいと考えております。

重点目標3 性の尊重とあらゆる暴力の根絶 施策の方向2 あらゆる暴力の根絶と被害者支援 平成31年2月「福岡県における性暴力を根絶し、性被害から県民等を守るための条例(福岡県性暴力根絶条例)」が可決され、5月1日から全面施行されました。この条例の対象は性暴力全体であり、配偶者等性暴力、セクシュアル・ハラスメントも含まれ、また、基本理念として、性暴力を未然に防止することを目的とし、性被害が発生した時には、当該被害者を支援し、性被害の軽減及び回復を図ることにより、二次的加害行為、その他の新たな人権侵害となる行為を防止するとなっています。その第8条には、市町村の責務が定められています。県条例の基本理念を実現するためにも、被害者からへの総合的な支援を可能な限り一か所で対応する。例えば、国・都道府県に設置されている、「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」の設置を求めます。あわせて、市が事務局として開催した「サンクスフォーラム」で、性暴力の防止・再発防止には、「加害者プログラム」を導入することが必要であると学びました。ぜひ、「加害者プログラム」の導入についても検討されますよう要望します。

また、福岡県性暴力根絶条例にのっとり、飯塚市のあらゆる事業に条例の基本理念が反映されるよう求めます。

男女共同参画推進課 回答欄

「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」については、現状、市町村単独での実施は難しいと考えておりますが、今後も調査研究を行ってまいります。

令和2年度に「加害者更正プログラム」を施行実施した内閣府の報告では、有識者によるプログラムの検討委員会を設置し、実施体制、実施方法、参加費等について検討を進めており、県の基本計画において、DV「加害者更正プログラム等」を検討するとされていますので、本市も福岡県に対して、早期に実施できるよう要望してまいります。



重点目標 4 様々な困難を抱える人への支援 施策の方向 2 同和問題に加え高齢者・障がい者・外国人等困難を抱えた女性、性的少数者等が安心して暮らせる環境整備

福岡県は、2022年4月1日から性的少数者(LBGTQ など)のカップルの関係を公的に証明する、パートナーシップ制度を導入することを表明しました。福岡県内では、すでに北九州市、福岡市、古賀市に導入されており、全国でも導入の動きが加速しています。

人が輝き まちが飛躍する 住みたいまち 住みつづけたいまちを掲げる飯塚市において、人々のバリアーをなくすことが求められていると思います。性的少数者等が安心して暮らせる環境整備には、この制度は大いに有用であると考えます。このことから市においても「パートナーシップ制度」、併せて「ファミリーシップ制度」の導入について、検討されるよう求めます。

人権同和政策課 回答欄

福岡県では、令和4年4月1日に「福岡県パートナーシップ宣誓制度」が開始され、県より県内市町村の行政サービス提供状況について調査がっております。本市としましては、飯塚市関係各部課に情報提供を行うとともに、検討してまいります。

第4章 計画の実現のために 2、市民や事業者等と行政の協働 市及び民間事業所における男女共同参画のさらなる推進 市の組織のみならず民間事業所への働きかけを一層促進し、女性の活躍推進及び仕事と家庭の両立支援など職場における男女共同参画を啓発しさらなる推進を図るよう求めます。

商工観光課 回答欄

男女がともに積極的に育児・介護休暇が取得できるよう事業所に対し、「福岡県子育て応援宣言」や「福岡県介護応援宣言」をホームページに掲載する事で仕事と家庭との両立推進に努めました。また、福岡県と連携をはかり、若者・女性・高齢者など様々な人材が柔軟な働き方の選択ができ、働く人にとって魅力的な職場環境を整備し、労働者から選ばれる企業になるよう福岡県が支援する「働き方改革地域実践事業」において、市報やホームページに掲載することにより周知を図りました。

それに加え、「職場のハラスメント集中相談会」や「日曜労働相談会」等の周知にも努め、労働相談の機会も幅広く提供しました。今後も福岡県その他関連団体と連携しながら男女共同参画を啓発し、さらなる促進を図ります。