

令和5年度「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」進捗状況に関する提言書

令和6年3月29日

飯塚市長 武井 政 一 様

飯塚市男女共同参画推進委員会
会長 安河内 恵子

飯塚市男女共同参画推進委員会では、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」の進捗状況についての現状の検討をふまえ、本市男女共同参画の一層の推進に向けて、以下の点を市長に対して提言します。

【提言1】

あらゆる場面における施策・方針決定過程に男女が共に参画することは、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点からきわめて重要です。また、変化の大きい時代に、組織の柔軟性を増大させ、変化に柔軟に対応できる力を醸成させることにも通じます。

施策・方針決定過程への女性の参画を進めるために、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」において定めた女性管理職比率の目標達成、特に課長相当職以上の女性管理職比率の目標達成に向けての一層の努力をお願いします。（「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」で策定している管理指標、「特定事業主行動計画」に基づく目標）

管理指標	令和4年度 現状値	令和5年度 現状値（速報値）	令和8年度 目標値
市職員の課長相当職以上の女性職員の割合	10.4%	10.3%	20%
市職員の課長補佐相当職にある女性職員の割合 (市職員の係長相当職にある女性職員の割合)	31.7% (33.5%)	36.9% (32.5%)	30% (40%)

[補足説明]

政治・経済・社会などのあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共同に参画することが、時代の変革に対応できる社会づくり、暮らしやすい社会づくりに寄与するとの認識は、グローバルに共有されている。国際社会においては、1990年に、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」において、国際的な目標として「指導的な地位に就く女性の割合を1995年までに少なくとも30%までに増やす」という30%の数値目標が掲げられ、また、2015年の国連によるSDGsにおいても、ジェンダー平等が目指すべき目標として設定された。こうした世界的な流れの中で、2019年時点での各国の女性の管理職比率は、主要先進国ではすでに30%以上に達しているのに対して、わが国ではわずか14%にとどまっている。

政府は、2020（R2）年に策定した、国の「第5次男女共同参画基本計画」において、市町村職員の女性管理職比率について、2025（R6）年の目標値を、課長相当職22%、課長補佐相当職33%、係長相当職40%と設定している。これについての全国の実績値（2020年）は、課長相当職17.8%、課長補佐相当職29.2%、係長相当職35.0%である。

以上の点を踏まえた上で、本市の状況を見てみると、課長補佐相当職については本市が設定している目標値（30%）を達成しているものの、課長相当職、係長相当職については目標値からほど遠く、特に課長相当職以上においては、現状値は10.3%と、目標値の半分程度に達しているにすぎず、全国平均17.8%（2020年）よりもかなり低いところで低迷している。残された3年間で、この目標を達成するためには、ギアを入れ替えて進めていく必要があり、従来の視点にとられない新たな評価基準の構築も必要になると推察される。評価基準の修正・変更といった事項については、一般職員にはその対応は困難であり、市長の強力なリーダーシップと英断、行動力が必要とされる。また、基準変更を行った場合には、職員の意識改革、共通理解の促進が重要な条件となる。さらには、今後どのような道筋で目標が達成できるか、今後3年間の綿密なシミュレー

ションも行われなければならない。それがなければ、現状のままの推移では、この目標値の達成は困難である。各シーンでの市長のリーダーシップの発揮を強く望みたい。

提言1 人事課 回答欄

提言書にある「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こと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ますが、今後も引き続き、女性管理職比率（課長職以上、課長補佐相当職及び係長相当職の女性管理職比率）の目標達成に向けて、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短期・長期の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を行ってまいります。

【提言2】

男性の家事・育児関連時間を増やすことが、固定的な性別役割分業からの脱却への重要な第一歩であり、公務員は率先して育児休業取得に取り組み、範となることが政府からも求められています。「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」で設定されている目標値は今年度達成されたものの、本市の現在の目標値は国の目標よりもかなり低レベルの設定にとどまっているのが現状です。今後、目標値の上方修正を行うとともに、市長のリーダーシップの

もと、全庁での更なる取得促進を力強く進めてください。（「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」で策定している管理指標、「特定事業主行動計画」に基づく目標）

管理指標	令和4年度 現状値	令和5年度 (R6.1月末現在)	令和8年度 目標値
市職員の男性の育児休業取得率	10%	14%	13%
市職員の男性の育児参加の為の休暇の取得率	30%	71%	50%

[補足説明]

男性の育児休業取得は、夫の家事・育児時間を増やし、性別による役割分業にとられない、共稼ぎ・共育てを定着させるための、きわめて重要な第一歩として位置付けられている。しかし、わが国における夫の家事・育児時間は、国際的に見てきわめて低水準であり、政府においても、男性の育児休業取得の促進は急務と考えられている。男性の家事・育児関連時間を増やすことが固定的な性別役割分業からの脱却には重要であると認識されているものの、日本社会では全体として男性の育児休業取得がなかなか進んでいない。こうした中、公務員が率先して育児休業取得に取り組み、範となるのが、政府からも求められている。

政府は、2023（R5）年6月に「こども未来戦略方針」を発表し、そこで、国・地方の男性公務員の育児休業取得率に関する数値目標を、それまでの目標（2025年までに30%）から大幅に引き上げ、2025年までに公務員85%（1週間以上の取得）、民間50%、2030年までに公務員85%（2週間以上の取得）、民間85%という目標設定に上方変更した。同時に、地方自治体に対しても、政府目標を踏まえた特定事業主行動計画の数値目標の再設定を求めており、本市においても、目標値再設定を検討し、政府目標に応じた上方修正を行わねばならない状況にある。

こうした状況下、本市の状況を鑑みると、「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」において設定されている目標値は、本年度、達成できたとはいえ、そもそも設定されている目標値そのものが、政府目標から見ても（他の自治体の目標値から見ても）きわめて低レベルの数値であることを認識しておかなければならない（政府の以前の目標値「政府目標 2025年までに30%」に対して、本市では「2026年末までに13%」という、

きわめて低水準のものである)。

各種計画において目標値が達成された場合には、目標値の再設定が行われるのが通例である。本市では本年度、目標値を達成したことから、来年度、新たな目標値が再設定されるべきであるが、その際、本来ならば、現在の政府目標（公務員 85%）を新たな目標値として再設定すべきところである。しかし、85%は現行の目標値 13%からはかけ離れた数値であることから、まずは暫定的により低い数値を目標値として設定するほかない状況にあると思われるが、とはいえ、今回の場合には、少なくとも、政府の以前の目標値（「政府目標 2025 年までに 30%」）以上の数値の再設定が必要とされよう。ただ、仮に 30%取得を目標値とする上方修正を行った場合でも、現行の 2 倍以上の目標値となり、この達成のためにはこれまでとは次元の異なるスピード感を持った施策の展開が求められる。自治体の育児休業取得率については、これを上昇させたグッド・プラクティスも数多くあるため、他の自治体のグッド・プラクティスを学び、本市の向上に向けての抜本的方策、対策を考えていくことが望まれる。

例えば、秋田県では、所属長に、子の出産が予定されている男性職員との面談を通して「育児プランシート」を作成させ、人事課に提出させることを義務付けている。また「収入シミュレーション」も作成することで、所属する課の中も含め、育児休業取得を利用しやすい環境づくり、意識醸成を行っている。その結果、取得率は前年の 4 倍ほどまでに大幅にアップした（R2 年 11.5%→R3 年 42.3%）。この事例などは、秋田県 R2 年の実績値が、本市の R5 年実績値に近いことから、たいへん参考になる事例であると思われる。

また、中野区では、職員報に育児休業取得者の経験談を掲載することで、取得に対する雰囲気づくりに努めるとともに、子の出産を控えた職員には、取得予定の有無に関わらず「子育て休暇計画シート」を作成して所属長に提出すること、また所属長には、当該職員との話し合いを義務付けている。この話し合いを通して、他の職員との業務分担を促進し、そのことが、育児休業を取得しやすい職場づくりにつながることで、取得率が大幅に上昇した（R2 年 28.6%→R3 年 51.5%）。

こうした他の自治体の好例を学び、参考にしながら、人事課、各課の所属長、男女共同参画推進課が、共通認識として男性の育児休業取得を促進・向上させることが喫緊の課題であることを再確認し、取得の促進に結びつく仕組みづくり、受け入れのための職場の雰囲気作りを早急に整えていくことが重要である。特に所属長には、該当する男性職員の全員と必ず面談を行い、率先して育児休業取得を促す取り組みを行うことが求められる。そのためには、所属長のいっそうの意識改革、所属長に対する研修（イクボス研修等）をさらに進めていくことが求められる。

男性の育児休業取得がなかなか進まない地域社会の中で、男性公務員が率先して育児休業を取得することは地域社会の意識変革に向けても重要な施策である。取得増加への方向性に向けて、市長の積極的な関与・推進を望みたい。

提言 2 人事課 回答欄

提言書にある「男性職員の育児休業取得率及び育児参加の為の休暇の取得率」については、令和 5 年度の育児休業取得率が 43.5%であり、前年度の取得率（10.0%）と比較して 33.5 ポイント増加、また、令和 5 年度の育児参加の為の休暇の取得率が 69.6%であり、前年度の取得率（30.0%）と比較して 39.6 ポイント増加しています。

これは、提言書にある他自治体でのグッド・プラクティスを参考に、本市においても令和 5 年度より、育児休業等取得に関するマネジメントフロー、男性職員の育児参画促進シート、収入シミュレーションシートを作成・導入し、所属内での情報共有及び育児休業や育児参加のための休暇の制度周知を行うとともに、取得促進に向けた取組を実施したことも増加の要因だと考えています。また、課長級職員を対象にした男性職員育児休業取得推進研修を実施し、男性職員の育児休業の意義や取得しやすい職場環境の整備に向けた取組を進めているところです。

2023（R5）年 6 月に「こども未来戦略方針」を発表され、国・地方の男性公務員の育児休業取得率に関する数値目標が大幅に引き上げられたため、この政府目標を踏まえた特定事業主行動計画の数値目標の再設定についての検討を進めてまいります。

【提言 3】

性別による固定的役割分業にとらわれない男女共同参画の視点に立った学校教育の推進、進路指導を徹底すること、また、子どもたちに対してデートDV 等への理解を促進させ予防啓発を進めること、さらに、多様な性（ジェンダー）教育を進め、思春期の子どもたちに健康・性・心の問題についての理解を深めさせるとともに、人格・個性を尊重した差別をなくす教育を進めること、これらを一層、進めていただくよう、切に望みます。（関連：「第 2 次飯塚市男女共同参画後期プラン」における「取組内容」99,100,123,124）

[補足説明]

固定的な性別役割分業意識や性差に関する偏見、固定観念は、幼少期から、家庭や学校などにおける身近な人々からの影響によって形作られていく。幼少期から、気付かないうちに少しずつ形成されていくため、男性にとっても女性にとっても、それが偏見や思い込みであるとの認識は持ちづらく、いわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」であることに気づきにくい。

小中学校の義務教育の場では、教職員によって性別による固定的役割分業意識が増幅されないように配慮するだけでなく、男女共同参画意識に基づいた学校教育・進路指導・キャリア教育が展開されるべきである。そのためには、教職員への啓発や、持続的な研修、意識改革の促進も必要とされる。

また、近年では恋人などの親しい関係にある（あった）人からの暴力（身体的・経済的・精神的暴力、強い行動規制など）である「デートDV」が、若年層においても大きな問題になってきている。子どもたちにそうしたことについての知識を与える場を設定し、何が、どのような行為がデートDVに当たるか、どのように回避すれば良いか、相談先にはどのようなところがあるか、といった内容について、正しい知識を持たせ、被害者にも加害者にならないための教育の場が必要である。さらに、スマートフォンの普及に伴い、SNS等を介した性犯罪・性暴力の被害報告も増大し、かつ顕著に低年齢化が進んでいる。小学生が被害者になるケースも、散見されるようになってきた。子どもたちに、SNS等を通じた性犯罪の実態や巧妙な手口について理解を深めさせ、求められても決して裸の写真を送信しないなど、正しい知識と対処法を教えることも、現代の学校教育に求められる重要な教育内容の1つと言えるであろう。

また、多様な性（ジェンダー）教育も、国内にとどまらず世界で求められるようになってきている。本市では、多様な性に対する教育は、個別教員の対応に任されているのが現状と聞いているが、個別教員に任されているということは、個別教員の力量と熱意に依存していることを意味する。教員の力量・熱意・理解が不足している場合には、子どもたちに適切な教育が行われず（行えず）、放置されてしまう可能性も否定できない。多様な性に関する副読本だけがあっても、力量不足の若い教員や、あるいは熱意や理解が不足する教員には、この種の新しい教育の展開は難しい場合が多い。先進地域である北九州市では、男女共同参画および多様な性に関する教育を推進するため、子どもたち用の副読本とともに、教員用の指導書も作成・配付されており、それをを用いることで、全市で、一定レベル（以上）の教育が、100%達成されている。

以上のような対応を進めることで、思春期の子どもたちに対して、健康・性・心の問題についての理解を深めさせ、人格・個性を尊重した差別をなくす視点を養う教育を進めることができる。

ジェンダー平等は、国連のSDGsの達成目標にも掲げられた、グローバルな観点から見ても重要な項目である。かつジェンダー平等の達成に向けて、学校教育の持つ重要

性は測り知れない。市長のリーダーシップによる本市学校現場での適切な教育の展開、更なる対応の促進を、切に望みたい。

提言 3 学校教育課 回答欄

小・中学校における義務教育の場においては、教職員によって、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）が形成、増幅されないように配慮する必要があります。

例えば、令和 6 年度から、飯塚市内の全中学校で制服の選択が可能になっています。自分らしく生きる、と言う観点からも、制服のタイプを選択できることは、多様性が認められる素地づくりの一つとして、大きな意味をもつ変化であると考えられます。

また、飯塚市内小中学校では教育委員会が人権教育担当者とともに作成した学習資料集を活用しながら計画的に学習を行っています。「性の多様性」については、令和 5 年度までに、小学 1 年生から中学 3 年生までの 9 年間を見通した指導案集を作成し、各小中学校で実践しています。「ネット差別」については、中学 3 年間を見通した指導案集をまとめ、各中学校で実践しています。

さらに、SNS を通じた性犯罪に関しては、ネットモラル教育や規範意識育成教育を全ての学校で実施し、保護者を含めて正しい理解を促しています。

教育委員会としましては、教職員による学校内外の研修会等の実施や参加による啓発、意識改革を促進し、今後も小学 1 年生から中学 3 年生までの各発達段階に応じて、男女共同参画推進のための教育の更なる充実を市内全小中学校において進めてまいります。