

久留米市男女平等行政の推進のために

—久留米市男女共同参画行動計画推進のための提言—

令和4（2022）年3月

第17期久留米市男女平等政策審議会

久留米女性憲章

わたくしたちは、「男女共同参画社会久留米」をめざし、人間としての自立と平等を基本理念として、家庭で、学校で、職場で、地域で、生涯を通じ、男女がともにのびやかに豊かに生きる新しいまちづくりを進めるために、この憲章を定めます。

1. 男女平等をあらゆる場、あらゆる機会を進めます。
2. 男女がともに自立し、いきいきと暮らせるまちをつくります。
3. 男女があらゆる分野とともに参画できるまちをつくります。

(昭和63年告示第103号)

提言にあたって

今年度は、久留米市の「第4次久留米市男女共同参画行動計画」と「第3次久留米市DV対策基本計画」がスタートし、男女共同参画の実現に向けた取組が始まりました。これまで、市民の男女平等意識は向上してきているものの、格差が解消できていない実態が明らかになり、施策の実効性が期待されています。しかし、2020年から続く新型コロナウイルスの感染拡大は、女性の生きづらさを顕在化し、さらに拡大・深刻化しました。

久留米市雇用実態調査(平成29年度)では、パートタイマーの75%を女性が占めており、不安定な雇用と生活不安という深刻な状況が推測されます。多数の女性が「見えない失業者」といわれる厳しい立場に追い込まれ、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金などの支給を受けていない例も少なくありません。働く権利に関する情報が弱い立場の人にも届く仕組みや、身近な相談窓口の設置などの施策が必要です。新型コロナウイルス感染拡大によって、DV・性暴力の相談件数は大きく増加し、被害者への支援策はさらに充実する必要があります。公的機関・民間団体などの支援の輪を強化拡大し、性暴力根絶の取組をさらに進めていかなければなりません。

昨年の東京オリンピックに続き、今年、冬季オリンピックが北京で開催されました。オリンピック憲章は、性別および性的指向を含むあらゆる形態の差別を認めないということが多くのメディアで取り上げられ、スポーツとジェンダーの問題を考える機会になりました。また、JOC会長の女性差別発言に端を発した議論は、国際的に後れを取っている日本社会の問題を浮き彫りにしました。

このような性差別を無くしていくことは、私たち地域の課題でもあります。久留米市の校区コミュニティ組織における女性役員比率は、令和3年度の調査で18.5%に留まり、取りまとめ役は男性というジェンダー化された構造や偏見はまだ根深いといえます。また、女性は子育てや介護で大変だから役員を免除しようという考え方の中に、女性参画を阻む無意識の差別や偏見(アンコンシャス・バイアス)はないのでしょうか。様々な機会を活用し、多くの市民が参加する研修や啓発活動を進め、主体的に男女平等を実現する力につながるよう支援を強めていただきたいと思います。

来年度から、久留米市立中学校では、性別にかかわらず誰もが自由に選択できる選択制の標準服が導入されます。これは、近隣市町村への波及効果にもつながり、実現に向けて努力された当事者や検討委員会、教育関係者等の努力に敬意を表するものです。

社会の変化や人権問題の進展をうけて、ジェンダー平等の課題は山積しています。当審議会でも十分議論できなかつた問題もありますが、パンデミックで顕在化した問題を解決するにはどうしたらよいか真剣に議論を重ねてきました。久留米市が、これを受け止め、男女共同参画社会づくりにむけた施策を市民と協働で進め、だれもが生き生きと暮らせるまちづくりを達成されることを期待します。

令和4年3月

久留米市男女平等政策審議会 会長 樋口けい子

目次

施策の方向Ⅰ 人権尊重のための男女平等意識づくり	1
提言（１）人権尊重のための男女平等の意識づくり	1
提言（２）地域における男女平等意識づくり	2
提言（３）子どもの意識調査と教職員のジェンダーチェックの実施	2
提言（４）中学生の職場体験学習における事前事後学習の推奨	3
提言（５）ジェンダーの視点に立った労働教育について	4
提言（６）市立中学校における標準服や生徒指導のあり方について	5
提言（７）包括的性教育ガイドラインや手引きの策定について	6
提言（８）性教育推進のための取組・システムの構築	7
施策の方向Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍の推進	9
提言（９）審議会・委員会における女性登用率の改善にむけた努力を	9
提言（10）雇用の分野における男女平等を進め女性活躍に向けた取組を行うこと	9
提言（11）非正規労働者に対する支援や運用の促進	10
提言（12）農業分野における男女共同参画の促進	11
提言（13）家族経営協定の推進とフォローアップについて	12
提言（14）男女平等のまちづくりに「コミュニティ交流会」の利活用を	13
提言（15）地域活動を支援する制度～校区への伴走的支援と柔軟な運用を	13
提言（16）家庭・地域における男女共同参画促進	14
提言（17）校区コミュニティ組織の女性役員割合向上にプラスの言説強化を	14
提言（18）男女共同参画の視点でのテレワーク導入について	15
提言（19）ワーク・ライフ・バランスの実現 男性育休の目標を達成しよう！	16
施策の方向Ⅲ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	18
提言（20）DV・性暴力被害者支援の拡充について	18
提言（21）男性のための相談体制について	20
施策の方向Ⅳ 男女が自立し、生活できる社会づくり	21
提言（22）包括的リプロダクティブ・ヘルス／ライツの推進のための勉強会設置への提言	21
提言（23）技能実習生への性暴力や危機的妊娠への対応について	22
資 料	25

施策の方向Ⅰ 人権尊重のための男女平等意識づくり

施策1 固定的な性別役割分担意識の解消と男女平等意識の啓発

提言（1）人権尊重のための男女平等の意識づくり

<現状>

久留米市の男女平等に関する市民意識調査では、固定的な性別役割に同意しない市民が増えています。実際の生活場面では家庭、職場、地域において性別役割にとらわれた意識や性差別が残っており、男女平等意識は十分に浸透していないといえます。特に、性別による「無意識の偏見・思い込み」（アンコンシャス・バイアス¹）は、様々な場面で解決を遅らせる要因となっています。

<成果・課題>

人権・同和教育に関する調査では、学習によって差別意識が払しょくできることが明らかになっています。ジェンダー平等についても、人権尊重の意識を育てる役割は、学校や地域などにおける学習が重要だといえます。

地域コミュニティにおいては、地域住民に対して男女平等に関する研修を年1回実施しています。また、久留米市男女平等推進センターでは、啓発活動をすすめるサポーターをはじめ人材づくりに取り組んでいます。また、久留米女性週間に開催するくるめフォーラムは、多くの市民団体との協働で取り組むことができています。しかし、研修会参加者の広がりや年齢層の拡大などが課題となっています。

<提言内容>

多くの市民が学習する機会を得て、男女平等意識を醸成するためには、生活と結びついた課題や参加しやすい場の設定をするなど、参加拡大の工夫を進めていただくよう提言します。

特に、地域の課題としては、性別による「無意識の偏見・思い込み」（アンコンシャス・バイアス）に気づき、家庭や地域での慣習を変えていく必要があります。市職員・教育関係者・地域コミュニティ、女性団体などを対象に、ジェンダーギャップやアンコンシャス・バイアスに関する学習を積極的に進めることを要望します。

さらに、久留米市男女平等推進センターの活用やくるめフォーラムへの参加呼びかけ、関係団体のネットワークづくりに積極的に取り組むようにしていただきたいと考えます

II。

<参考資料>

福岡県男女共同参画室「アンコンシャス・バイアス」啓発素材

¹ アンコンシャス・バイアスとは無意識の思い込み・偏見のこと。自身のアンコンシャス・バイアスに無自覚な場合、判断の単純化や決めつけの助長といった悪影響を及ぼす可能性があります。（福岡県HP）

ンコンシャス・バイアスWEBページより抜粋)

II 男女平等意識の啓発のために地域サポーターを組織しているが、フォローアップは、2019年度3回延べ人数19人という少数にとどまっている。このことからネットワークづくりを計画的に進めることを要望している

提言（2）地域における男女平等意識づくり

～委嘱学級の分析・助言と持続可能で広がりある仕組みづくりを

<現状と評価>

男女平等意識づくりには地域での社会教育が欠かせません。その取組のひとつとして、行政から校区へ自主学習を委嘱する「委嘱学級」があり、久留米市では「人権・同和問題」「男女平等に関する学習」の必修化を条件に、校区での男女平等の意識づくりを行っています。2020年度末時点で、久留米市内の46校区中44校区に委嘱学級が開設されており、残る2校区にも開設の働きかけを行っているなど、行政の取組は高く評価できます。

<課題と提言>

委嘱学級は、学級生の自主性自発性によって形成され、学習内容を学級生で主体的に決めるという良さがある反面、固定化したメンバーによる運営が長期化・常態化すると、社会教育として広がりある効果が期待できなくなるというリスクもあります。学級の開催日時や、想定される受講生の層を新しい視点で考え直せるように、行政は運営主体へ助言や働きかけをおこなう責任があります。「委嘱」して本人たちにまかせているから大丈夫なのではなく、担当課が責任を持って伴走をし、久留米市の社会教育として広がりのある、持続可能な仕組みに育てて行くように求めます。

施策2 男女平等の視点に立った教育の実践

提言（3）子どもの意識調査と教職員のジェンダーチェックの実施

<現状>

久留米市内の小中学校では、久留米市男女平等を進める条例などを紹介したパンフレットや人権教育の副読本などを使った実践がほぼ全校で行われて、性にこだわらない男女の混合名簿も全校で実施できています。また、久留米市が実施した男女平等に関する市民意識調査でも、学校は男女平等であると認識されています。しかし、小学校入学時に交通安全の帽子が配布されますが、男子はキャップ、女子はハットと男女別になっています。また、学用品や制服の男女別指定や、係や補佐役の割り当てなど不必要な区別や機会の不均等が見られます。これらは、「隠れたカリキュラム」といわれ、子どもたちのジェンダーバイアスを育てる要因となっています。

これをなくすためには、子どもたちの一番近い存在である教職員が、男女のステレオタイプの思い込みをなくし、ジェンダー平等の視点で子どもたちと接し、教育実践を行うことが重要だと考えます。

<成果・課題>

久留米市内の小中学校では、全校で「男女共同参画教育」が実施されており、久留米市発行の男女平等に関する副読本や久留米市男女平等を進める条例を紹介するパンフレットの活用率も高くなっています。また、「教職員の価値観や行動を男女平等・人権尊重の視点から問い直すことをねらいとした校内研修」が、小学校 29 校中学校 16 校（全 61 校）行われ、若年層の平等意識づくりに大きな影響を与えているのではないかと推察されます。

しかし、子どもたちの男女平等意識が育成されているのかについては調査がなく、実践の結果は明らかになっていません。また、教職員のジェンダーチェックについても、実施していない学校が多く、教職員個々人のジェンダーバイアスやアンコンシャス・バイアスを問い直すことも必要だと考えます。

<提言内容>

男女共同参画教育を進めるためには、子どもたちの意識がどのような実態であるか、どのような場面で作られているのかを把握し、教育の課題を明確にする必要があります。

「女らしさ・男らしさ」の押しつけはないか、不平等だと感じていることや困りごとなどはないか、子どもを対象とした調査を実施していただきたいと考えます。

次に、教職員の研修については、ジェンダーチェックを実施し、自らの言動を振り返るとともに、全職員が研修や学習の機会を持つような取組を提言します。そして、学校での固定的な性別役割分業の慣行や慣習をなくし、すべての子どもが自分らしく個性を伸ばすことのできる教育実践を全職員で進めていただきたいと要望します。

<参考資料>

内閣府男女共同参画白書（令和元年版）「第 2 節 進路選択に至る女子の状況と多様な進路選択を可能とするための取組」

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/html/honpen/bl_s00_02.html

提言（４）中学生の職場体験学習における事前事後学習の推奨

<現状と評価>

男女平等を社会全体に普及させるには、若年層への教育が重要です。久留米市では中学生を対象にした職場体験学習の機会を設けて、子どもたちが固定的な性別役割分担意識にとらわれず、社会性や勤労観・職業観を育むことのできるように、キャリア教育を推進しており、その姿勢は評価できます。また、「女性労働者活躍推進事業所」情報の各学校への周知と活用を検討する旨、回答していただき、今後の取組にも成果が期待されます。

<課題と提言>

しかし、職場体験学習では生徒がみずから職種選択をできる反面、会社の労働慣行や経営者の言動、子ども本人の先入観によって、性別役割分業意識や男尊女卑の偏見を強化し

てしまう可能性があります。このリスクの低減には、キャリア教育における学校の教育的介入が欠かせません。

そこで、事業所の男女共同参画状況を調べる時間を、事前あるいは事後学習に導入できないでしょうか。訪問する事業所の男女共同参画状況や人権研修の開催参加状況を、生徒自らが調べ、発表会をすることで、子どもたちの進路選択力を向上させる主体的な学びが得られます。また、男女共同参画に積極的な市内事業所に光をあてることにもなるため、産官学の連携による男女平等政策の推進が期待されます。

教育担当行政は、市内事業所の男女共同参画学習を事前事後学習に導入するよう、その設置検討を各学校現場へ推奨していただくように提言します。

提言（５）ジェンダーの視点に立った労働教育について

<現状>

現代社会の労働環境は男女による賃金格差が顕著であり、その原因がジェンダー問題と深く関わっているのは周知の事実です。それは、女性労働者の半数は非正規雇用であること、女性の登用・昇進などの機会が少ないこと、低賃金の職種に女性が多いことなどが要因です。

しかし、このような雇用形態や処遇の改善に関しては、「無期雇用転換ルール」をはじめ労働に関する法律についての知識はほとんど周知されていないのが現実です。

また、労働に関する知識を持たないために、その権利を行使できずに不利益を被っている労働者が多く存在することが問題です。

<成果・課題>

本市においては中学校社会科やキャリア教育の中で労働に関する知識や労働問題の事例を学習しています。しかし、若い労働者の多くが「働く上での権利・義務を学校教育で学びたかった」と考え、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント、労働問題の相談窓口についての知識も十分ではありません。なぜ労働知識を身に付けていない労働者が多いのかを考えると、労働基礎知識を得る機会が十分に与えられてこなかったことに一因があるといえます。したがって、この問題の解決には、小中学校での労働教育の充実が必要だと考えます。また、労働に関する法律や制度を教えると同時に、人権の観点から労働について学ぶことが大変重要です。人権の観点は、労働は基本的人権であり、だれもが働き甲斐のある人間らしい仕事に就く権利を持っているという考え方です。とくに、労働分野では、ジェンダーギャップが顕著なことから女生徒たちへのアプローチは大切になっています。

<提言内容>

労働に関する教育の中で、労働に関する法律や制度を学び、問題が生じた際の相談の方法も具体的に知ることは子どもたちの将来にとって非常に有益です。

労働の現場で雇用の不平等やセクシュアル・ハラスメント等の問題が生じた際のセイフティネットへのアクセスの仕方も、重要な学習課題です。このような労働教育の内容をキャ

リア教育に取り入れていただくよう提言します。

さらに、女性の人権という視点に立って労働について考える問題意識を育てるためには、SDGs^{III}の学習はいい入り口となります。SDGsへの関心は数年の間に急速に高まっており、17の開発目標の中でも、「目標1 貧困をなくそう」「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」「目標8 はたらきがいも経済成長も」の学習は、女性に不平等な現在の労働のありかたを認識し、克服する方法を自分たちも考える力を養うことができるものと考えます。他の課題も女性と労働に関連することがありますが、さらに重要だと思われるのは、SDGsの「変革すること」と「誰一人取り残さない」という2つの基本理念です。この学習を通して多様な価値を柔軟に理解し、自らの課題が世界の課題と共通することを認識するような教育を実施されることを強く要望します。

本年は、2020年に始まった新型コロナウイルス感染症の流行という未曾有の災禍の渦中にあり、自然災害やパンデミックのような異常事態の際に、特に女性と子どもが弱い立場に置かれてしまいます。労働の現場で雇用の不平等やセクシュアル・ハラスメント等の問題が生じた際のセーフティネットへのアクセスの仕方も、重要な学習課題です。

^{III} SDGs (Sustainable Development Goals) とは、2015年9月国連サミットにて採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成。

提言（6）市立中学校における標準服や生徒指導のあり方について

<現状>

久留米市では2021年1月より「久留米市立中学校新標準服検討委員会」において新しい標準服についての検討が進められおり、2022年度より性別に関わらず生徒の誰もが自由に選択できる選択制の標準服を導入することになっています。この取組には「生徒の誰もが安心して自分らしく学校生活を送ることができる」¹こともねらいとして謳われており、ジェンダー平等や性的マイノリティの生徒に配慮した取組として評価できます。また、制度の運用にあたっては、「久留米市立中学校新標準服に関するガイドライン」が各中学校に配布されており、導入の趣旨が学校現場で正しく理解されるように努めています。

<成果・課題>

標準服（制服）の選択制を導入した他自治体においては、学校現場や販売店で制度導入の趣旨が理解されずに配慮に欠いた指導や販売方がなされた例も報告されています（「男子生徒は選択できない」とする指導など²）。そのため、制度が導入の趣旨に則って適切に運用されるように、運用のあり方にも注意を払う必要があります。また、制度の適切な運用にあたっては、頭髪規程等の性別によって異なる基準を設けた生徒指導のあり方についても見直しが求められます。

<提言内容>

「久留米市立中学校新標準服に関するガイドライン」に則った運用がなされるように各学

校での導入状況に関する調査、情報収集を継続的に行うことを提言します。また、販売店等にも制度導入の趣旨について広く周知し、趣旨が正しく理解されるように努めてください。生徒指導のあり方については、校則の見直しに関する文部科学省による事務連絡³について周知することに加え、市内の中学校で取り組まれている生徒指導における性別による異なる基準の見直しの事例についても情報を収集し各中学校へ周知し、見直しの動きが加速するような働きかけを求めます。

<参考資料>

- 1 久留米市，2021，「久留米市立中学校の新しい制服を決定」（2021年7月29日，<https://www.city.kurume.fukuoka.jp/1060manabi/2020kyouiku/3100volunteer/2021-0726-1817-166.html>）。
- 2 朝日新聞デジタル，2021，「性別で分けない新制服なのに… 生徒指導や販売法に課題」（2021年1月22日，<https://www.asahi.com/articles/ASP1P7DLZP1PTIPE010.html>）。
- 3 文部科学省初等中等教育局児童生徒課，2021，「校則の見直し等に関する取組事例について」（2021年6月8日付事務連絡）。

提言（7）包括的性教育ガイドラインや手引きの策定について

<現状>

久留米市では、学校教育と社会教育において性教育に取り組んでいます。こども子育てサポートセンターは、思春期保健の出前講座を実施し、具体的に暴力の被害やトラブルなどから自分の体を守るための知識を伝えています。小中学校では、学習指導要領の内容に指導の基準を置き、性教育が実施されています^{IV}。しかし、学習指導要領には、「はどめ規定」として性交に触れないとされており、性被害や性暴力防止の学習に難しさがあります^V。

<成果・課題>

すべての学校で、性に関する指導が行われており、さらに出前講座などで、子どもたちの実態に即した性被害を防止する教育に取り組む学校があることは評価できます。

しかし、性被害を根絶し、子どもたちが自分と他者の性の健康と権利、性の多様性を学ぶためには、学習の内容や機会を増やす必要があると考えます。

文科省は、全国の学校において、子どもたちを性暴力の加害者、被害者、傍観者にしないための「生命（いのち）の安全教育」を推進しようとしています。福岡県も「性暴力根絶条例」を策定し、学校での取組を進める計画です^{VI}。

ただし、このような性暴力防止というアプローチだけでなく、性に対して肯定的なアプローチもまた重要になっており、子どもたちの性=セクシュアリティの成長を育み、ジェンダーの差異と平等にもとづき、豊かな関係を築くことができるような包括的な性教育が求められています^{VII}。

性については、生理的身体的な性（セックス）、社会的・文化的側面としての性（ジェンダー）、個人そのものとの関係としての性（セクシュアリティ）、の面からとらえることができますが、身体的な性を中心とした性教育（Sex Education）から、総合的で関係性を重視した性教育（Sexuality Education）へと発展させることが重要です。セクシュアリティを重

視した性教育では、SOGI (Sexual Orientation & Gender Identity) (性指向と性自認) の視点が大切にされ、自分の性を肯定し、相手との平等で豊かな関係を作ることができると思います。

<提言内容>

2019年3月に東京都では15年ぶりに「性教育の手引き」を発行しています。独自に「性教育の手引き」を出している自治体もあります。「久留米市性教育ガイドライン」「性教育の手引き」や学習資料などを作成・配布し教育関係者の共通理解を進め、併せて性教育推進のための取組を久留米市が主体となって実施して頂きたいと思います。

^{IV} 久留米市行政との意見交換会回答

^V 性に関する学習指導要領の内容の「はじめ規定」は以下の2点です。

- ・小学5年の理科…「人の受精に至る過程は取り扱わないものとする」
- ・中学1年の保健体育科…「妊娠の経過は取り扱わないものとする」

この「はじめ規定」が存在することにより、学校の教育の中で「性交」について教えることは避けられる傾向がある。しかし、性被害や性暴力を根絶する教育の面から考えると「性交行為」を知らないでは理解できないのではないかという指摘もされている。

^{VI} 政府の「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」(2021年6月11日性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議決定)を踏まえ、全国の学校において、子供たちを性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための「生命(いのち)の安全教育」を推進することになった。具体的には、生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切にすることをめざす取組を推進することとしている。(文科省HPより) https://www.mext.go.jp/a_menu/danjo/anzen/index.html

^{VII} 包括的性教育 (Comprehensive Sexuality Education) とは、ジェンダー平等や性の多様性を含む人権尊重を基盤とした性教育。性教育・性の学習を保障することは性の権利 (セクシュアル・ライツ) であるとする国際的潮流の中で使われてきた。1999年に世界性科学学会 (現:性の健康世界学会) で採択された「性の権利宣言」では、包括的性教育を人は誰もが受ける権利があるとした。2009年には、ユネスコが中心となり『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』(2018年に第2版)を作成。包括的性教育の目的を「自らの健康・幸福・尊厳への気づき、尊厳の上に成り立つ社会的・性的関係の構築、個々人の選択が自己や他者に与える影響への気づき、生涯を通して自らの権利を守ることへの理解を具体化できるための知識や態度等を身につけさせること」とし、その論理的根拠と、教育を効果的に進めるための内容や年齢段階別の学習目標を提示。自らの経験と情報を組み合わせて理解する学習者を中心に据えたアプローチが特徴となっている。

(公益財団法人 日本女性学習財団 HP より 2019.2)

ユネスコ HP 参照

<https://en.unesco.org/news/urges-comprehensive-approach-sexuality-education>

提言 (8) 性教育推進のための取組・システムの構築

<現状>

現在、久留米市では性に関する指導は、文部科学省の方針に沿って学習指導要領に記載されている指導内容に基づいて実施されており、どの学校においても同様の学習が行われているとされています。しかし、性教育についての「学習指導要領及び解説」は出されておらず、性教育の指導計画の作成にあたっては、各教科、道徳、特別活動等の「学習指導要領 解説」にちりばめられている性に関する内容を関連付け、学校長の指示により各校の実態に応じて自校の計画を立てることとなっていることが、日本性教育協会の『現代性教育研究ジャーナル (2020.No10)』の中でも述べられています。

<課題>

ユネスコは、包括的性教育の理念と全体像を示す「国際セクシュアリティ教育ガイダンス」を開発し、2009年に発表しています。ガイダンスは性の多様性を重んじ、「子どもや若者が性的・社会的にも責任ある判断と選択ができる知識やスキル、価値観を持つこと」を第一の目的とし、発達段階に応じて系統的に行うことを提示しており、多くの国が取り入れています。日本では未だ取り入れられていません。性に関わる教育の根底には、人間尊重やお互いの人格を大切にすること、人権の尊重、男女の平等があり、自らの、他者の性を考え大切にできることに繋がります。人権や男女平等に積極的に取り組む久留米市だからこそ、「性教育」の推進は意義があると考えます。

<提言内容>

「性教育」の推進にあたり、専門の外部講師や性教育に効果的なピアエデュケーションを取り入れた教育方法等の特色ある取組を、どこの学校でも同様に実施ができるよう統括してとりまとめ提示することで学校や地域での性教育の実践に繋がると考えます。さらに、性教育の実施を学校だけに担わせるのではなく、性教育に関わる関連団体や大学等が連携して久留米市の子ども達の性教育を支援していくシステムを構築することで、より実践的な性教育の推進にもなりうると思います。久留米市が主体となりそのようなシステムの構築も含めて性教育の推進を図って頂きたいと思えます。

施策の方向Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍の推進

施策1 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

提言(9) 審議会・委員会における女性登用率の改善にむけた努力を

<現状と評価>

審議会や委員会における男女比の適正化は、達成に向けた取組実態やその成果が目に見えて分かりやすく、また市民の目に触れる機会もあるため、男女平等政策上、大変重要な位置にあります。久留米市においても「久留米市における審議会等への女性の登用促進要綱」（男女いずれも40%を下回らないものとする）が設けられ、数値目標の達成に向けて、各部署が努力や工夫を続けており、大変高く評価できます。

<課題と提言>

しかし、審議会や委員会によっては、参加者のジェンダーバランスがまだ取れていないものもあります。とくに、建築土木、運輸交通、消防防災の分野では女性比率が低い状況が常態化しており、改善に向けてさらなる検討や努力が必要です。特に、どのような仕組みがあれば、女性（あるいは男性）のメンバーを確保することができるか。審議会構成機関の見直しや増設も排除せずに取組を進めてください。男女共同参画社会の実現に向けて、久留米市行政が牽引役をつとめて頂くように、引き続きよろしく願いいたします。

施策2 雇用の分野における男女共同参画の促進

提言(10) 雇用の分野における男女平等を進め女性活躍に向けた取組を行うこと

「はたらく人のための労働ハンドブック」（冊子版）の復活を要望します

<現状>

2019年度久留米市男女平等に関する市民意識調査によると、「職場で平等と感じている人の割合」は20.1%、「男性の方が優遇されている」は65.1%となっています。また、久留米市雇用実態調査によると、常用労働者の性別構成比で女性は44.1%を占めるのに、女性管理職比率は、17.4%（2017年）と2011年度よりむしろ減少しています。2025年度末までの時限立法である「次世代育成・女性活躍推進法」により、2022年2月より一般事業主行動計画の策定届け出義務の対象が労働者数101人以上の事業主に拡大されます。久留米市雇用就労推進協議会を主体として一般事業主行動計画（企業等）の周知と策定を支援し、女性活用を阻む男性中心型労働慣行の見直しと人権意識に基づいた職場づくりが求められていると言えます。

<成果・課題>

久留米市は、年間100社以上の企業訪問を行い、事業所から直接聞き取り調査を実施して、各種啓発や情報提供を行っています。今年度、雇用優良企業として表彰された企業に仕事と家庭の両立支援モデル事業所が2社、女性労働者活躍推進事業所が1社含まれており、「商工労働ニュース」で紹介されていました。こうした好事例を市のホームページやLINEな

どのSNSと連動し情報発信して、女性活躍や多様性に取り組んだ企業がさらに生産性が向上し、利益率が上がるといういい循環につながることを期待したいと思います。

<提言内容>

次世代育成・女性活躍推進法を活用し、事業主及び労働者に対する雇用機会均等法等の周知、女性活躍に関する支援の強化を行い、2025年までに女性管理職比率30%の目標達成をふくめ職場の男女平等を実現してほしいと思います。

競争入札参加登録事業者に対する女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進について、再三提言してきたインセンティブの付与、加点制度の見直しを、久留米の実情に即して中小企業向けに具体化、制度化することを提言します。

また、今年度、昨年度まで実施していた久留米市内のすべての卒業前の高校生、大学生への冊子「はたらく人のための労働ハンドブック」(3,300部)の配布を廃止し、カードに切り替えています。カードのQRコードでどこからでも情報にアクセスできることは大変良いことですが、ハンドブックは、就職を控えた学生などが、働き始める前やアルバイトをするときに、最低限知っておいてほしいルール、労働法について分かりやすく解説している内容で、審議会としては高く評価していただけない、何らかの方法で冊子の配布を復活していただくよう要望します。(今後とも最低限の冊子は手に取って見ることができるよう作成し、必要な学校や施設に配置し活用することを提言します。)

一方、「商工労働ニュース」の内容はとてもいいので、もっと多くの人目に触れるように、「広報くるめ」と同様に、SNSと連動してHPで閲覧できるように公開することを提言します。必要な人にどうすれば労働法や均等法を周知させることができるのかという視点からの再考を期待します。

<参考資料>

経済財政白書(2019年版)

提言(11) 非正規労働者に対する支援や運用の促進

<現状と評価>

久留米市雇用実態調査(2017年度)によれば、全従業員のうち正社員・正規職員が65.5%であるのに対して、パートタイマーが21.2%、契約社員が8.2%、臨時労働者が3.2%、派遣労働者が1.8%と、非正労働者の割合が約35%です。その中で、女性の比率がずば抜けて高いのがパートタイマーであり、その75%を女性が占めています。

非正規労働者については、2020年4月より、正社員との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁ずる「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、「同一労働同一賃金」や「パートタイマー等の有期労働者の無期転換ルール」等の新たな制度が導入されました。しかし、実態調査では、「パートタイム・有期雇用労働法」についての事業所の回答として「名前だけ聞いたことがある」が28.7%、「まったく知らない」が24.9%であり、「内容まで知っている」は、43.2%に留まっています。このような実

態では、非正規労働者、中でも女性の権利が保障されているとは思われず、今後さらに、新しい労働者の権利や労働者にかかわる施策について、各事業所そして広く市民に対して広報・啓発をすすめていかなければならない状況にあると言えます。一方で、模範となる事業所を広く市民に紹介する「仕事と家庭の両立支援モデル事業所」の取組については、成果を上げており、今後も推進されるよう期待します。

＜課題と提言＞

本年度の提言でも、新型コロナウイルス感染症に触れざるを得ません。コロナ下が、非正規労働者をさらに厳しい状況に追い詰めているからです。2019年以來、感染拡大の波が繰り返され、ワクチン接種が進む中でも、いまだ終息の目処が立っていません。そのような状況の中で、多くの事業所の経営が苦境に陥り、そこで働く労働者、とりわけ女性の非正規労働者は職を失ったり、就業時間が短縮したりと深刻な状況に置かれている人々も多いのではないのでしょうか。適切な支援が行き届いていない人も多く、緊急かつ継続的な支援が必要です。

そのような女性たちの雇用不安・生活不安に応えるため、労働相談や就労支援のための相談窓口の態勢をさらに強化すべきであると考えます。困った状況にある当事者が、より容易に担当部署へアクセスできる体制を早急に整える必要があります。就労支援・労働相談の相談窓口には、国や県の機関もありますが、身近な市民の相談窓口として、久留米市ジョブプラザ・久留米市男女平等推進センター・久留米市男女平等政策課を「広報久留米」「久留米市ホームページ」(LINE・Facebook等含む)を通じてより広く市民に周知させていく取組を推進されるよう提言します。

また、久留米市をはじめ公的部門において、非正規労働者である会計年度任用職員を雇用しています。実態を調査し、労働者保護の視点に立った制度の運用を行って頂くことを提言します。

施策3 農業・商工自営業における男女共同参画の促進

提言(12) 農業分野における男女共同参画の促進

＜現状＞

農林業における女性従事者の割合は78%ですが、認定農業者における女性農業者の割合は、2019年度6.4%と過去5年間で少しずつですが増加傾向にあります。2018年から2019年にかけて認定農業者全体数の減少とともに女性認定農業者の実数も減少しています。

また、農業委員会の女性委員の割合は20.8%で、役員は全員男性で組織されているようです。

＜成果・課題＞

久留米市の女性認定農業者は過去8年間で一定程度増加、女性農業委員は昨年度に1名増加しており、取組の効果がみられます。

しかし、両者ともにクリティカル・マス^{VIII}とされる30%に届くまでには程遠く、農業分野での男女平等を早期達成するには、目標値は30%以上を掲げて取り組むことが望ましいと考えます。多くの女性は家事、育児、介護を担いながら農業や起業に取り組んでおり、両立は困難で、主たる経営主にはなれていません。女性が農業リーダーや認定農業者、また農業委員になるためには男性の家庭内での理解や協力が求められます。

また、「あらゆる分野での女性の登用の促進」の取組として農業委員会の女性役員の登用は女性農業委員や女性農業経営者の支援にもつながるのではないのでしょうか。

<提言内容>

ついては、認定農業者の女性の割合と農業委員会に占める女性割合を30%に目標を掲げ、そのためには関係団体や委員会による研修会、会議等で男女平等に関する講座を定期的で開催することと、農業委員会の女性役員の登用を提言します。

^{VIII} 「クリティカル・マス」とは、集団の中でたとえ大多数でなくても、存在を無視できないグループになるための分岐点があり、それを越えたグループをクリティカル・マスと呼ぶ。

(公益財団法人日本女性学習財団のWebより引用)

<https://www.jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000285&mode=detail>

提言(13) 家族経営協定の推進とフォローアップについて

<現状>

農業の分野で女性が男性の対等なパートナーとして経営等に参画し、経済的に地位向上するために家族経営協定の締結は有効であると考えます。久留米市では、家族経営協定の締結件数は毎年一定数あり、過去10年間は年平均13件、2020年度は新たに18件の家族が協定を結んでいます。協定には、男女共同参画の視点で家事の分担や育児、介護の休暇などが盛り込まれた内容になっていて、フォローアップとして翌年に電話による確認を、5年毎に世帯員全員にアンケート調査を行っているとのことで、取組の成果が期待できます。

<課題>

一方、久留米市全体の家族経営件数に比べると、協定数は決して多いものではなく、これまで以上の啓発、広報活動が必要ではないのでしょうか。

締結内容が風化しないよう丁寧な聞き取りとフォローアップも必要だと考えます。

<提言内容>

久留米市が、県内最大の農業生産都市としてさらに発展していくために、家族経営協定の推進を提言します。

・協定を結んでよかった点などの体験談を聞く機会をつくり、市の広報やチラシなどに農業分野での女性活躍やワーク・ライフ・バランスなど、協定の締結者家族の取組を紹介し、魅力的な農業経営や働きやすい環境づくりをアピールする。

・男女共同参画を推し進めるという家族経営協定を結ぶ意義に加え、農業者年金保険料の国庫補助や農業者近代化資金の貸付けなど締結によるメリットもアピールする。

・フォローアップは、家族経営協定が持続可能なものになるように、協定を締結した農家の情報交換や交流の場を設ける。

・市独自のインセンティブとして出産や育児のための代替従業員の斡旋、あるいは補助金などの制度を新設する。

以上の4点と、農業者は会社員のように成果を役職や肩書に当てはめることができませんので、締結式を式典と位置づけ、市長の出席またはメッセージをいただければ、締結者のモチベーションアップになるのではないかと考えます。

施策4 家庭・地域における男女共同参画の促進

提言(14) 男女平等のまちづくりに「コミュニティ交流会」の利活用を

<現状と評価>

久留米市は、まちづくり活動への参画を促す取組として、「コミュニティ交流会」を設置しています。これは、新たな地域活動の担い手を発掘・育成するために、PTA役員や校区内で活動する市民活動団体等と校区コミュニティ組織の代表者が知り合い、同じ地域で活動する人々が組織横断的に交流する取組です。2018年の初開催以降、情報共有・意見交換の場やまちづくり活動への玄関口、校区内での人間関係構築の場として機能させようとしているとのことで、意欲は評価できます。

<課題と提言>

他方、校区コミュニティ組織における女性役員比率は2021年度で18.5%に留まっており、「校区の取りまとめ役」=男性、というジェンダー化された構造や偏見はまだ根深く存在します。

そこで、行政は「コミュニティ交流会」を利活用して、男女平等の意識付けや諸種の取組を組織横断的に紹介・提案し、地域における男女共同参画推進の足がかりとすることが可能です。担当課が積極的に働きかけることで、多様なひとびとがまちづくり活動に参加しやすくなる、そのような雰囲気作りの機会として、久留米市行政には「コミュニティ交流会」を利用していただくように提言します。

提言(15) 地域活動を支援する制度～校区への伴走的支援と柔軟な運用を

<現状と評価>

地域社会の男女平等を推進する上で、地域活動の担い手における後継者不足は大きな課題です。なかでも民生委員は、人々の暮らしや生存に関わる情報を地域に密着して集め、虐待や貧困を含めて困難を抱えた女性などを支援につなげる活動をしています。そのため、民生委員の活動を維持継続することは、地域の男女平等を後押しすることにつながると言えます(2020年度提言)。久留米市内の各校区では、増大する仕事量と後継者不足に対応できる方法を日々模索しており、自治会組織でのその姿勢は高く評価できます。

<課題と提言>

しかし、行政が民生児童委員活動を支援するために設けている「ふれあいの会」（1987年開始）や「支え合い推進会議」（2016年開始）について、久留米市校区まちづくり連絡協議会の理事会には各校区から戸惑いの声も寄せられています。どのように活動を推進すればよいのか、会の進め方や位置づけに苦慮する向きもあります。

また、若い世代の働き手減少や定年延長の影響で、従来地域活動の主軸を担ってきた50～60代の手が空かず、お世話役となる後継者も不足していることから、多様な世代や女性が地域活動に参画できる体制の整備も急がれます。

そこで、行政には、地域活動の後継者不足対策を柔軟に検討していただくよう要望します。そして「ふれあいの会」や「支え合い推進会議」にとどまらず、設置されている諸種の制度が、実際に地域で運用可能であるかを適宜柔軟に検討され、運用される際には軌道にのりるところまでを伴走的に支援し、きめの細かい援助体制を作っていただくように求めます。

提言（16）家庭・地域における男女共同参画促進

～「出不足金」での男女差解消と、時代に合わせた代替案の検討を

<現状と評価>

久留米市内では、地域コミュニティの活動に従事できない世帯に対して「出不足金」という金銭の徴収を行う慣行がありましたが、その運用には男女差があり、過去には3度に渡って「性差別」との苦情申し立てが行われてきました。そこで行政は、男女差を設けた「出不足金」慣行の廃止を当該地域に働きかけており、その継続的な取組は大変評価できます。また、少子高齢化の進行とともに地域コミュニティの管理維持が難しさを増す今日、「重機操作や危険作業に対する協力金の支給」などの「出不足金」に代わる代替案を自治会へ助言するなどして、「今後も相談に乗っていきたい」とする行政の姿勢も評価でき、その成果に期待がもてます。

<課題と提言>

今後は助言だけに留まらず、(1) 協力金以外の代替案の設計、(2) 男女平等政策課・地域コミュニティ課・自治会などとの連携強化も検討していただくように提言します。地域コミュニティの管理維持にさまざまな方策を構築することは、多様な価値観やライフスタイルに対応し、男女平等の「誰も取り残さない」地域運営の実現につながります。検討をよろしくお願いします。

提言（17）校区コミュニティ組織の女性役員割合向上にプラスの言説強化を

<現状と評価>

校区コミュニティ組織における女性役員割合の改善は、市民生活に直接関わる要素も大きく、男女平等政策の推進を図る際の重要なテーマです。行政では「意識づくり、人材育成、環境整備」の3つを軸に地域活動への女性の参画を促し、女性役員割合や女性自治会長割合

を引き上げる取組を継続しています。女性が参加しやすいように地域行事や会議の日時・場所、所要時間を工夫し、託児サービスを補うといった具体的アクションや、校区の規約を改正し女性割合の目標を数値で盛り込むなど、積極的かつ先進的な取組が随所に見られ、行政の姿勢は高く評価できます。

<課題と提言>

しかし、取組に積極的な地域のある一方で、女性役員が少数の校区があるなど、市内には地域差も見られます。積極的な改善が見られない校区に対しては、具体的な助言を継続的に行い、校区コミュニティ組織における女性役員の存立を支援するように、担当課には要望します。特に、補助金以外のインセンティブや、校区の規約改正の提案（女性役員割合の数値目標）も含めて、担当課においては、今後も定期的かつ継続的な働きかけをお願いします。

女性役員の存在は、持続的な地域の発展的運営において不可欠です。女性役員の不足を懲罰的言説で周知するのではなく、女性役員の増加が校区まちづくり活動に良い効果をもたらすというプラスの言説、プラスのイメージを強化し、持続可能な地域社会の構築に男女共同が不可欠だとの姿勢をより強く打ち出すように提言します。

施策5 ワーク・ライフ・バランスの実現

提言（18）男女共同参画の視点でのテレワーク導入について

<現状>

2021年9月2日に「働き方改革」の一環として久留米市が実施した「テレワーク導入セミナー」は、新型コロナウイルス感染症対策や事業継続計画対策、仕事と生活の両立促進など、企業と従業員双方にとって魅力的かつ効率的な取組として実施されました。

参加者のアンケートには、テレワーク導入はワーク・ライフ・バランスの実現、人材確保（離職防止、採用活動における差別化、育児・介護中の従業員の就労継続、障がい者雇用）、通勤時間の削減、通勤困難への対応に効果があると書かれていました。

<課題>

上記のようにテレワークの導入は、男女共同参画課題である男女のワーク・ライフ・バランスの実現や女性の就業継続にとってメリットが見られますが、「令和3年版男女共同参画白書（内閣府）」では、テレワークを経験して感じたことの設定に対して「家事が増えた」、「自分の時間が減ることがストレス」、「配偶者、パートナーが家事、育児に協力的でなくストレス」などの意見も多数あり、テレワークのデメリットも明らかにされています。もともと根強い性別役割分担意識の中での在宅勤務で、家事・育児・介護等の男女格差が浮き彫りになったといえます。

<提言内容>

今後は「テレワーク導入セミナー」を年間複数回実施してほしいと思います。開催するにあたっては、男女共同参画の視点での啓発を要望します。

テレワーク下でも、男性の家事・育児参加を促進すること、テレワークする親に対しても

保育サービスなど社会的な支援を同様に行うこと、また、導入のための導入助成金等の継続と周知を提言します。

提言（19）ワーク・ライフ・バランスの実現 男性育休の目標を達成しよう！

<現状>

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた大きな指標の一つが、男性の育児休業取得率です。現状は、筑後地区は17.5%（雇用均等基本調査2019年）と全国値の7.48%や県全体の6.1%（福岡県の賃金事情2019年）を上回っています。国は6月に「改正育児・介護休業法（男性版「産休」）」を新設し、2022年4月から、企業に対し、男性の育休取得率を2025年に30%にする目標を掲げました。一方、久留米市の教育現場では、女性教職員は対象者82人が100%取得しているのに男性教職員は対象者41人の内、取得者は2名で4.9%と育児休業取得率の男女差が大きく、性別役割分担の隠れたカリキュラムとなっています。

また、民間企業における育児休業について、2020年のハローワーク久留米管内（久留米、うきは、小郡、大川、大刀洗、大木）の男性への育児休業給付件数が65件で年々増加しているとのことです。ハローワーク久留米管内の2020年度、両立支援助成金制度の内訳をみると支給件数は1,196件にのぼっており、男性の育児休業は466件となっていました。

<成果・課題>

久留米市職員の男性育児休業取得率は、独自の両立支援プログラム取組の結果、2019年度29.4%、2020年度は第4次行動計画の50%の目標をクリアし、52.4%と飛躍的に伸ばしました。これは大きな成果で、成功の要因や取得期間、取得による影響、残る課題などを分析し、今後のさらなる取組に活かしていただきたい。学校教育課は、課題についてワーク・ライフ・バランスの実現、男性教職員の育児休業取得の必要性を理解し、管理職を始めとする教職員の意識、働き方改革や制度の周知、保護者等の理解と代替講師の配置などを上げています。男性教職員が育児休業を取得することが学校における男女平等教育の実践になることを理解していただきたい。

<提言内容>

市職員をはじめ、学校現場や民間企業、農業従事者すべての人々にとって、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組は重要で、多様な人材が活躍できる環境をつくりまします。男性の育児休業取得は、継続して優先課題に位置付け、数値目標を設定し目標達成を目指してほしい。子どもが生まれる従業員一人一人に個別の対応が効果的で、若い世代は意識が変わりつつあるので、特に、経営者や管理職の意識改革を促す研修や女性管理職の登用が欠かせません。研修会では、育児休業取得経験者の体験談は説得力があるので是非研修に取り入れていただきたい。また、両立支援制度（育児のための制度ではなく、社員に活躍してもらうための制度で、男女共に利用できる）を活用している企業も少なからず存在しているので、実際に利用・活用した企業の具体的な実践事例を紹介すると効果があると思います。ハローワークの両立支援助成金についての周知や活用促進により2025年

までに、民間企業の男性育児休業取得率 30%達成、教職員を含む市職員 50%達成を提言
します。

施策の方向Ⅲ 女性に対するあらゆる暴力の根絶

施策1 DVの防止及び被害者支援の充実

施策2 性暴力の防止及び被害者支援の充実

提言(20) DV・性暴力被害者支援の拡充について

<現状>

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、ジェンダー構造の中での女性の脆弱性が改めて浮き彫りになりました。内閣府のデータによると、前年度と比較して2020年度には、著しい女性就業者の減、DV・性暴力の相談件数の増加(約1.6倍と約1.2倍)、女性の自殺者数の増加(1千人増で7千人を超え、特に30歳代以下の若年女性の自殺が増加)などが見られ、被害女性への支援策のさらなる充実が喫緊に求められています。

<成果・課題>

久留米市はDV・性暴力被害者への組織的な支援に継続的に取り組んでおり、民間団体も含めた幅広い連携システムも機能していることを高く評価します。

しかし、被害が増えただけでなく、被害や被害者の状況、相談内容やニーズも多様化し、既存の公的支援サービスだけでは十分に対応できない現状もうかがえます。また、最も支援を必要としている人ほど支援にアクセスする時間的・経済的・精神的余裕がなく、支援になぐのが難しい現実もあります。

DVと子どもの虐待が絡んでいるケース、外国籍の住民や男性、性的マイノリティの性被害、子どもや障がい者への性的虐待、SNSを使った青少年への性暴力など、高度な専門性や連携を必要としているケースでは、いまだ十分な支援体制ができていません。

<提言内容>

必要な支援がすべての被害を受けている人たちに届くように、今回は以下の3点について提言します。

①支援方法の拡充と民間との連携強化

前回の提言でも挙げたように、例えば若い人たちもアクセスしやすいSNS相談や、被害者のいる場所に支援者が出向くアウトリーチ方式など、新しい形の支援方法を開拓し、今まで相談につながらなかった若年層などへの働きかけを強化してほしいです。その際は、より支援対象者の状況を把握している民間団体や専門機関、地域の支援者などと連携し、市の既存の支援システムを超えた、被害者の状況に合わせた柔軟な支援ができる工夫が必要だと考えます。

また、最も支援が届きにくい状況にある人たちに情報が届くように、広報や周知方法についても新しい取組をしてほしいです。それには、被害者がどういう状況にあり、どういう場所や機会をとらえれば情報を伝えることができるか、SNSやYouTube、バナー広告などの活用も含め、どういうツールやコンテンツを使えば届きやすいか、専門性のあるチームでの検討が必要かと思えます。民間支援団体や地域の人たち、IT企業やIT専

門家、そして当事者も含む多様性のある人たちの知見や協力を得て、新たな試みを積極的に推進していただきたいです。同時に、相談員の質の確保はもちろん、市全体で相談窓口の支援員をバックアップする体制も必須であることを付け加えさせていただきます。

②既存の支援システムの持続性の確保と強化

DV被害者支援においては、久留米市はワンストップサービスの提供や、関連部署の対応マニュアルの整備、専門相談窓口の設置、民間との連携など、被害者にとってメリットのあるシステムがすでに機能しています。持続的に質の高い支援を維持するには、職員への継続的な研修に加え、庁内外の関連機関や民間団体との連携が不可欠です。また、市職員の異動に伴い、一時的に窓口のサービスや被害者への理解が低下する、それにより被害者が二次被害を受けたり安全をおびやかされるなどのことが起こらないよう、各部署内でのマニュアルの引継ぎや確認と共にDV対応の基本を徹底することが重要です。

DVや性暴力の被害者への相談窓口としては、久留米市は家庭子ども相談課と男女平等推進センターの2か所を持っています。二つの窓口それぞれの特徴と支援システムの中での役割、位置付けを再度確認し、両相談窓口と民間支援団体も含めた、それぞれの強みを発揮できる連携によって、被害者支援がより充実することを望みます。

③大学と連動した性暴力防止プログラムの開発

コロナ下において若年層の性暴力や危機的妊娠の問題が浮上しています。インターネット上に多くの性に関する情報や性的な誘いが存在する中、子どもたちが自分を守る力をつけるためにも、正しい性の知識や情報を届けることが重要です。

久留米市では、子どもの虐待防止プログラムやデートDV防止教育など、すでに民間と連携して実施しており、今後も継続して取り組まれることを期待します。誰をも被害者にも加害者にもしないための暴力防止教育の必要性は世界的にも重要視されており、法制度で義務化する動きも活発です。

久留米市でも、すべての子どもたちが、年齢レベルに応じた適切な性暴力防止プログラムを受けられるよう、多様な性暴力防止プログラムの開発と実施グループの育成を図ることも重要と考えます。この分野においては、専門的な知識があり、対象となる若年層の実態を理解している人材が不可欠です。大学と連携した医療分野の大学生を対象にしたピアリーダー養成講座などの試みも、久留米市で一時行われていたと聞いています。

専門知識をもち、性暴力についてのトレーニングを受けた学生による出前講座やピアカウンセリングのプログラムの開発と提供を、市と大学が連携して実施できないでしょうか。ピアリーダーの育成をすることにより、子どもたちが年齢の近い学生から学ぶメリットは大きく、またピアリーダーとしての活動経験がもたらす学生側へのメリットも大きいと思われます。

施策1 DVの防止及び被害者支援の充実

提言(21) 男性のための相談体制について

2020年の統計データによれば、男性を被害者とするDV被害は2割を超えており、その割合からして男性被害者にもスポットを当てた対策が講じることが求められる情勢にあります。

久留米市においては、2021年6月より、男性のための電話相談を開始しており、月に1度、男女共同参画への知識をもった男性の臨床心理士が相談を受け、必要に応じて関係機関や対応窓口との連絡を図る体制となりました。男性にスポットを当てた支援という視点において、大変重要な一歩といえます。

今後は、今回体制を整備した相談を、被害に苦しむ男性が容易に利用できるようにしていく必要があります。

具体的には、男性のための電話相談を実施していることを、ホームページや広報誌等で積極的に広報することや、公共施設等にパンフレットを設置すること等を通じて、広く周知させるための活動を前向きに検討していただくことを提案いたします。

さらに、より負担を感じずに相談をしてもらうために、メールといった電話以外の相談も対応するように体制を整備することも提案いたします。

加えて、男性のための電話相談については、相談件数のほか、どのようにして当該電話相談の存在を知ったのかという、関知経路についても統計をとっていただき、より多く利用してもらうためにいかなる広報が有効なのかを考える際の参考にしてもらいたいと考えております。

さらには、男性がDV等の被害について相談することは何ら恥ずかしいことではないという意識をより多くの方に共有してもらうために、その旨を伝える授業・講義を展開できないかということも、検討していただきたいと思えます。

2016年に厚生労働省が実施した「自殺対策に関する意識調査」によれば、相談や助けを求めることにためらいを感じるか、という質問に対して、「そう思う」と回答した割合は、男性では52.4%に及んだというデータがあります(女性は41.9%です)。

現状においても、相当な割合の男性は助けを求めて相談をしたり、声をあげたりすることをしたがらない、容易ではないという考えを有しているように思われます。その考えが変わるのには、相応の時間を要する以上、ある程度長い目で見ても、男性の方々が相談をしても何ら恥ずかしいことではないという意識を高めるとともに、男性のための相談窓口があるということも併せて周知し続けていくことが必要と考えます。

施策の方向Ⅳ 男女が自立し、生活できる社会づくり

施策1 生涯を通じた男女の健康支援

提言(22) 包括的リプロダクティブ・ヘルス/ライツの推進のための勉強会設置への提言

<現状>

日本で「生理の貧困」が社会課題として認識されるようになりました。国際NGO（プラン・ジャパン）の調査では、生理用ナプキンが買えなかったという若者が10人に1人いることや、コロナ禍で7割以上が購入に困難を抱えるようになったことが明らかにされています。また海外に目を向けると、スコットランドでは、無料で学校に生理用ナプキン（トイレトペーパーと同様）を設置することとなり、世界的なニュースにもなりました。他国同様、生理用品を軽減税率の対象にしよう、という国内の動きもあります^{IX}。このような背景を踏まえ、現在、全国各地で生理用ナプキンの無料配布が推進され、久留米市でも素早く対応されており、素晴らしい取組だと評価しています。

<成果・課題>

貧困の女性に向けての生理用品配布という素早い対応は大変評価できる一方、今後、配布という持続性の点で懸念があります。また、この日本でナプキンを購入できないということは、その女性は背後にどんな問題を抱えているのか、またそもそも「月経」がタブー視されてきたために公共教育や家庭でも正しい知識を得られていないという点も考慮する必要がありますのではないのでしょうか。女性が毎月の月経を衛生的に迎えることができること、自分の身体について知ることは、女性の基本的人権だと考えます。またスコットランドでは、月経に関する取組を女性だけに限らず、男性に対しても、自分の家族やパートナーを大事にするという意味でアプローチを行っています。

「生理の貧困」が明らかにしたのは、日本における女性と貧困という課題、そして女性が自らの身体や権利について知ることの必要性・重要性です。性に関する教育は日本では少なく、語ることも難しく、しかし性に関する様々な情報はインターネット上に氾濫し、望まない妊娠も多く存在します。「寝た子を起こすな」という議論よりも、幼いうちからその成長に合った教育が必要であり、ユネスコでも『国際セクシュアリティ教育ガイダンス』^Xが発行され、日本語にも翻訳されております。いま、まさに日本にて、その包括的性教育の必要性が改めて認識されつつあります。

<提言>

日本では、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖の健康、以下RH/R）」という健康に関する権利についての認識が低い傾向にあります。また他の提言にもあるように、性教育はその根幹に「人間尊重やお互いの人格を大切にすること、人権の尊重、男女の平等があり、自らの、他者の性を考え大切にできること」という考えがあります。性教育については、日本は途上国よりもかなり遅れているため、今後、日本の将来を担う若者たちが

より健やかに生活できるよう、RH/Rの推進は重要です。そこでユネスコのようなガイドラインを久留米市でも取り入れてはどうでしょうか。本提言では、まずRH/Rを推進するために、「久留米版ガイドライン」（仮称）の策定にあたっての勉強会の設置を提言します。

またガイドラインが「絵にかいた餅」にならないように運用のための配慮も必要です。この課題は、教育や福祉、労働など他の分野にもかかる課題なので、本審議会の中でグループ（勉強会）を、設置することで部会を横断して審議をすることや、部会メンバーだけでなく、多様なステークホルダー（若者、学校関係者等）も含むことも重要な点であることも強調いたします。

IX 「知ってた？生理用品は必需品なのに税率10%「軽減税率の対象外」のなぜ」（「#みんなの生理」のサイトより <https://mi-mollet.com/articles/-/29444?layout=b>）

X ユネスコ（編）2020（改訂版）『国際セクシュアリティ教育ガイダンス【改訂版】——科学的根拠に基づいたアプローチ』明石書店



施策2 様々な困難を抱える女性等が安全に安心して暮らせる環境の整備

提言（23）技能実習生への性暴力や危機的妊娠への対応について

<現状>

久留米市でも技能実習生や留学生の受け入れが進み、貴重な労働力として今後も増加が見込まれています。しかし、農業などの地域の産業を支える欠かせない存在になっているにも関わらず、必ずしも必要な公的支援やサービスが十分に届いていないのではないかと考えられます。

<成果・課題>

久留米市は常設の外国人相談窓口の新たな設置や生活ガイドブックの作成など、外国籍住民へ

の支援の取組を進めています。また、新型コロナウイルス感染症拡大が引き起こした困難を始め、労働条件や給与面、在留資格などの相談は徐々に増えてきていると聞いています。

しかし、性暴力やDV、セクシュアル・ハラスメント、危機的妊娠などの問題については、技能実習生などの置かれた立場上、被害や悩みは多いと思われますが、公的窓口の支援につながっていません。多くの技能実習生や留学生は、多額の借金と家族・親族の期待を背負って来日していることもあり、帰国させられることを恐れ、被害にあっても雇用主や監理団体には相談しにくく、職場の同僚にさえ言えない場合もあります。

<提言内容>

企業や雇い主、管理運営をする立場の人たちにこの問題への理解と対応について周知するとともに、被害を受けた実習生などが支援につながるように、性暴力被害への対応をしている久留米市男女平等推進センター相談室など市の相談窓口や、県のワンストップセンター、全国レベルの自国語相談、NGOの相談窓口などで、「秘密厳守、無料」で専門的相談を受けられることを、市の関連部署が連携し、知らせることができないでしょうか。また、通常の電話相談が使えない状況の人も多いので、SNSなどを活用した情報提供や相談についても検討いただきたいと思えます。

ほかにも、実習生や留学生を雇用している事業所や監理団体、地域住民と連携して、実習生などを招待できる地域のイベントや交流会のような企画ができないでしょうか。久留米市では国際交流イベント「KurumeこくさいDay」が年に1回開催されています。市民が気軽に参加できる大きなイベントも重要ですが、例えば出身国の文化や料理を学び一緒に楽しむ会など、できれば学校や子どもたちも巻き込んで地域の公民館などで行うのはどうでしょうか。地域住民や子どもたちにとっても、異文化を理解し共存することを学ぶ良い機会になるかと思えます。また、そのような機会をとらえ、実習生などが何に困っているか生活状況を把握したり、困ったときの相談窓口の情報提供もできるのではと思えます。

彼らは多くの場合、同国人同士の情報交換ネットワークや共助のシステムを持っているので、たとえ小さな取組でも、情報をより多くの必要な人に広げていけるきっかけになる可能性は大いにあります。外国人労働者が安全で安心な暮らしを手に入れることができ、地域住民とのつながりを深めることが、地域の安全や豊かさにもつながるのではないのでしょうか。

資料

第17期久留米市男女平等政策審議会委員名簿

(任期 ～令和4年3月31日)

	委員名	職業・所属等
教育・社会参画部会	○井上 智史 ②	中村学園大学短期大学部幼児保育学科 講師
	古賀 文雄 ①	久留米市校区まちづくり連絡協議会 副会長 三潞校区まちづくり振興会 会長
	日高 邦博 ③	(元) 佐賀県・福岡市男女共同参画審議会委員
	樋口 けい子 ③	久留米男女平等推進ネットワーク会員
	○寄藤 晶子 ③	福岡女学院大学人文学部現代文化学科 准教授
労働部会	今村 美恵子 ①	久留米男女平等推進ネットワーク会員
	○狩野 啓子 ③	久留米大学文学部国際文化学科 特任教授 八女市男女共同参画審議会会長
	笠 智宣 ①	久留米商工会議所 総務部長兼総務課長兼 会員サービス課長
	丹生 秀子 ③	ワーキング・ウイメンズ・ヴォイス
	田中 克幸 ①	連合福岡北筑後地域協議会 副議長
生活・福祉部会	甲木 京子 ③	S・ぱ～ふるリボン
	○竹田 寛 ③	福岡県弁護士会 筑後部会
	○田中 佳代 ②	久留米大学医学部看護学科 教授
	宮崎 洋一 ①	久留米市民生委員児童委員協議会 組織部会長
	○宮地 歌織 ①	佐賀大学教育学部 客員研究員

※網掛けは女性

※委員名欄の数字は通算委嘱期数。

○は学識経験者

注：女性…8 / 15 = 53.3% 男性…7 / 15 = 46.7%

令和3年度 男女平等政策審議会開催実績

日付	会議等	内 容
令和3年 6月4日(金)	●第1回全体会	(1) 第3次久留米市男女共同参画行動計画・第2期実施計画の令和2年度推進状況 (2) 第2次久留米市DV対策基本計画・実施計画の令和2年度推進状況 (3) 久留米市におけるDVの相談状況 (4) 第4次久留米市男女共同参画行動計画 (5) 久留米市男女平等政策審議会提言書に対する回答 (6) 久留米市における女性の登用状況
6月15日(火)	◇第1回労働部会	・提言書作成に向けた協議
6月18日(金)	◇第1回教育・社会参画部会	
6月21日(月)	◇第1回生活・福祉部会	
7月5日(月)	●◇第2回全体会及び部会	・提言に関する協議
9月27日(月)	◇教育・社会参画臨時部会	・提言に関する協議
10月24日(日) ～11月5日(金)	先進地視察	・日本女性会議in甲府(オンライン参加)
10月27日(水)	◇第3回教育・社会参画部会	・提言書作成に関する協議
10月28日(木)	◇第3回労働部会	
10月29日(金)	◇第3回生活・福祉部会	
12月10日(金)	●◇第4回全体会及び部会	・提言書作成に関する協議
12月27日(月)	◇教育・社会参画臨時部会	・提言書作成に関する協議
令和4年 1月28日(金)	●第5回全体会	・提言書作成に関する協議
3月23日(水)	市長への提言提出	・提言書の提出

●全体会：委員全員が出席する会議（5回実施）

◇部 会：①教育・社会参画部会（6回実施）

②労働部会（4回実施）

③生活・福祉部会（4回実施）

久留米市男女平等を進める条例

平成14年9月30日

久留米市条例第27号

改正 平成16年12月28日条例第52号

目次

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 男女平等推進のための基本的施策（第8条—第16条）

第3章 苦情等の申出の処理（第17条—第29条）

第4章 久留米市男女平等政策審議会（第30条—第33条）

第5章 雑則（第34条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、本市における男女平等の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項及び苦情等の申出の処理に関する事項を定め、男女平等を進めるための施策を総合的かつ計画的に実施することにより男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 市民 市内に居住する者、市内に通勤する者、市内に通学する者及び市内を活動の拠点とする個人をいう。
- (2) 事業者等 事業者及びその他の民間団体で、市内において活動するものをいう。
- (3) 男女共同参画社会 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会をいう。
- (4) 積極的格差是正措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- (5) セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。
- (6) ドメスティック・バイオレンス 配偶者等の男女間において、個人の尊厳を侵すような

身体的又は精神的な苦痛を与える暴力的行為をいう。

（基本理念）

第3条 男女共同参画社会の実現は、次の基本理念にのっとり推進されなければならない。

- (1) 男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による直接的又は間接的な差別的取扱いを受けないこと、男女が個性と能力を生かす機会が確保されること、男女間におけるあらゆる暴力が根絶されることその他の男女の人権が尊重されること及び性別による差別と他の理由からなる差別とを重複して受けている男女が存在する状況に対して配慮されること。
- (2) 社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の自由な選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女平等の推進を阻害する要因となっている場合は、その要因が取り除かれるよう配慮されること。
- (3) 教育の果たす重要性にかんがみ、学校教育、社会教育その他のあらゆる教育の場において、男女平等を推進する視点が採り入れられること。
- (4) 男女が社会の対等な構成員として、市における政策又は事業者等における方針の立案及び決定に参画する機会が、平等に確保されるよう配慮されること。
- (5) 家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるよう配慮されること。

(6) 男女が生涯にわたり安全な環境の下で健康な生活を営み、性と生殖に関する事項に関し自らの決定が尊重されること。

(7) 男女平等の推進は、その取組が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、平和を基盤とした国際的協調の下に行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に定める基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女平等の推進を主要な政策として位置付け、男女共同参画社会を実現するための施策（積極的格差是正措置を含む。以下「男女平等推進施策」という。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

2 市は、国及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、市民及び事業者等と協力して男女平等推進施策を実施しなければならない。

3 市は、男女平等推進施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。

4 市は、男女平等推進施策以外の施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女平等の推進を阻害することのないよう配慮しなければならない。

(市民の責務)

第5条 市民は、男女共同参画社会について理解を深め、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女平等の推進を阻害する要因を取り除くよう努めるとともに、市が実施する男女平等推進施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第6条 事業者等は、男女共同参画社会について理解を深め、その活動に関し、基本理念にのっとり、男女平等の推進を阻害する要因を取り除くよう努めるとともに、市が実施する男女平等推進施策に協力するよう努めなければならない。

(性別による差別的取扱い等の禁止)

第7条 何人も、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において性別による差別的な取扱いをしてはならない。

2 何人も、セクシュアル・ハラスメント及びドメスティック・バイオレンスを行ってはならない。

第2章 男女平等推進のための基本的施策

(政策等の立案及び決定の過程への女性の参画促進)

第8条 市は、積極的格差是正措置の一つとして次に掲げる措置を講ずるものとする。

(1) 市における政策の立案及び決定の過程へ

の女性の参画を積極的に促進すること。

(2) 事業者等における方針の立案及び決定の過程への女性の参画を促進するため、当該事業者等に対し、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うこと。

(情報収集及び調査研究)

第9条 市は、男女平等推進施策を総合的に策定し、及び実施するため、情報収集及び調査研究を行うものとする。

(啓発活動)

第10条 市は、市民及び事業者等が男女共同参画社会について理解を深めるため、啓発活動を行うものとする。

(男女平等推進教育の充実)

第11条 市は、学校教育、社会教育その他の教育の分野において効果的な方策を講ずることにより、男女平等を推進するための教育の充実に努めるものとする。

(家庭、職域及び地域における活動への平等な参画に対する支援)

第12条 市は、男女が固定的な性別役割にとらわれない対等な関係により、家庭、職域及び地域のあらゆる分野における活動の機会に平等に参画できるよう、必要な支援を行うものとする。

(男女平等推進活動への支援)

第13条 市は、市民又は事業者等が行う男女共同参画社会の実現に向けた男女平等を推進するための活動に対し、必要な支援を行うものとする。

(男女平等推進体制の整備)

第14条 市は、男女共同参画社会の実現に向けて、男女平等推進施策を総合的に策定し、及び実施するために必要な体制の整備に努めるものとする。

(男女平等推進拠点)

第15条 市は、久留米市男女平等推進センター（久留米市生涯学習センター、久留米市男女平等推進センター、久留米市人権啓発センター及び久留米市消費生活センター複合施設条例（平成12年久留米市条例第35号）第3条第2号に規定する施設をいう。）を、市の男女平等推進施策を実施するための拠点として位置付け、男女共同参画社会の実現に取り組むものとする。

(行動計画)

第16条 市は、男女平等推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号。以下「基本法」という。）第14条第3項の規定に基づき、市の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画として久留米市男女

共同参画行動計画（以下「行動計画」という。）
を策定するものとする。

2 市は、行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ市民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

3 市は、行動計画の実施状況について、年次報告書を作成し、公表するものとする。

第3章 苦情等の申出の処理 (男女平等推進委員)

第17条 市は、次条に規定する苦情及び救済の申出について、必要な処理をするため、市長の附属機関として久留米市男女平等推進委員（以下「推進委員」という。）を置く。

2 推進委員の定数は3人以内とする。

3 推進委員の数が2以上である場合においては、そのすべてが男女いずれか一方の性によって占められてはならない。

4 推進委員は、男女平等の推進に関し優れた識見を有し、性別による差別の解決に熱意があり、社会的信望が厚い者のうちから、市長がこれを委嘱する。

5 推進委員の任期は、3年とする。ただし、補欠の推進委員の任期は、前任者の残任期間とする。

6 推進委員の任期は、通算して6年を超えることができない。ただし、市長が特別の事情があると認めるときは、この限りでない。

(苦情及び救済の申出)

第18条 市民及び事業者等は、推進委員に対し、市が行う男女平等推進施策に関する苦情の申出及び市が行うその他の施策が男女平等の推進を阻害していること又は阻害するおそれがあることに関する苦情の申出をすることができる。

2 何人も、推進委員に対し、市内において生じた性別による差別的取扱いその他の男女平等の推進を阻害する要因に基づく権利侵害（以下「権利侵害」という。）により被害を被った者の救済の申出をすることができる。

(推進委員の処理の対象としない事項)

第19条 前条に規定する苦情及び救済の申出（「苦情等の申出」という。）が次に掲げる事項である場合には、前条の規定にかかわらず、推進委員の処理の対象としない。

(1) 判決、裁決等により確定した事案に関する事項

(2) 裁判所において係争中の事案及び行政庁において不服申立ての審理中の事案に関する事項

(3) 国会又は地方公共団体の議会に対し請願

が行われている事項

(4) 推進委員が行った苦情等の申出の処理に関する事項

(5) 前各号に掲げるもののほか、調査することが適当でないと推進委員が認める事項

2 前条第2項の規定による救済の申出は、当該申出に係る権利侵害があった日の翌日から起算して1年を経過したときは、することができない。ただし、正当な理由があると推進委員が認めるときは、この限りでない。

(市に係る苦情等の申出の処理)

第20条 推進委員は、市に係る苦情等の申出があったときは、必要な調査を行い、その結果に基づき必要があると認める場合は、市長に対し、市の施策についての意見を表明し、又は施策の是正若しくは改善のために必要な措置若しくは権利侵害により被害を被った者の救済のために必要な措置をとるべき旨を勧告することができる。

2 前項の規定による意見の表明及び勧告についての決定は、推進委員の合議によらなければならない。

3 市長は、推進委員から第1項の規定により意見が表明され、又は勧告を受けたときは、当該意見又は勧告を尊重しなければならない。

4 市長は、第1項の規定による勧告を受けたときは、当該勧告に対する市の措置について推進委員に報告しなければならない。

5 推進委員は、市長から前項の規定による報告を受けたときは、当該勧告及び報告の内容を公表するものとする。

(救済の申出の処理)

第21条 推進委員は、第18条第2項に規定する救済の申出（前条の規定により処理するものを除く。以下「救済の申出」という。）があったときは、必要な調査を行い、その結果に基づき必要があると認める場合は、権利侵害により被害を被った者を救済するためのあっせんその他調整（以下「あっせん等」という。）を行うことができる。

2 推進委員は、前項の規定によるあっせん等を行った場合において、救済の申出に係る状況が改善されていないと認めるときは、権利侵害を行い被害を与えたものに対し、改善を求めるための意見を表明することができる。

3 推進委員は、前項の規定による意見の表明を事業者等に対して行った場合において、なお救済の申出に係る状況が継続し、かつ、その態様が悪質であると認めるときは、当該事業者等に対し、救済の申出に係る状況を是正するために必要な措置を

とるべき旨を要請することができる。

4 推進委員は、前項の規定により事業者等に是正を要請した場合において、当該事業者等が正当な理由なく当該要請に応じないときは、市長に対し、その経過を報告するとともに、その状況を公表するよう求めることができる。

5 第2項の規定による意見の表明、第3項の規定による要請並びに前項の規定による報告及び公表の求めについての決定は、推進委員の合議によらなければならない。

6 市長は、推進委員から第4項の規定による報告及び公表の求めが行われた場合には、その状況について必要な事項を公表するものとする。この場合において、市長は、あらかじめ当該公表に係る事業者等に意見を述べる機会を与えなければならない。

7 市長は、前項の規定による公表を行ったときは、推進委員に対し、その内容を通知しなければならない。

(自己の発意による苦情等の処理)

第22条 推進委員は、自己の発意に基づき、第20条第1項及び前条第1項から第4項までの規定による調査、意見の表明、勧告、あっせん等、要請並びに報告及び公表の求めを行うことができる。この場合において、第20条第2項から第5項まで及び前条第5項から第7項までの規定を準用する。

(処理の経過及び結果の通知)

第23条 推進委員は、第20条から前条までの規定により、意見を表明し、勧告し、あっせん等を行い、是正を要請し、若しくは市長に対して公表を求め、又は市長から報告を受け、若しくは市長からの通知があったときは、苦情等の申出を行った者(苦情等の申出を行った者が、権利侵害により被害を被った者と異なる場合にあっては、それぞれの者)に対して、その旨を通知するものとする。

2 前項の規定によるあっせん等を行った旨の通知は、当該通知を受けるべき者があっせん等の当事者である場合は、これを省略することができる。

(調査への協力)

第24条 市は、推進委員が第20条第1項の調査を行う場合において、その調査を拒んではならない。

2 市民及び事業者等は、推進委員が第21条第1項の調査を行う場合において、その調査の実施に協力するよう努めなければならない。

(職務の遂行)

第25条 推進委員は、公平適切かつ迅速にその職務を遂行しなければならない。

2 推進委員は、その職務の公平な遂行に支障を生ずるおそれのある苦情等の申出についての処理に関わることができない。

(兼職の禁止)

第26条 推進委員は、国会議員、地方公共団体の議会の議員若しくは長、地方公共団体に執行機関として置かれる委員会の委員若しくは委員又は地方公共団体の常勤の職員若しくは地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員と兼ねることができない。

(政治的行為の制限)

第27条 推進委員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はその職務上の地位をこれらの団体若しくは政治的目的のために利用してはならない。

(解職の制限)

第28条 市長は、推進委員が、心身の故障のため職務の遂行に堪えないと認められる場合又は推進委員としてふさわしくない行為があると明白に認められる場合でなければ、その職を解くことができない。

(守秘義務)

第29条 推進委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

第4章 久留米市男女平等政策審議会 (設置)

第30条 市は、行動計画その他の男女平等の推進に関する重要な事項を調査審議するため、市長の附属機関として久留米市男女平等政策審議会(以下「審議会」という。)を置く。

(組織)

第31条 審議会は、委員20人以内をもって組織する。

2 審議会の委員は、学識経験を有する者及び男女平等の推進に関し優れた識見を有する者のうちから、市長がこれを委嘱する。

3 審議会の委員の構成は、男女いずれか一方の委員の数が審議会の委員の総数の10分の4未満であつてはならない。

4 審議会の委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の審議会の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

5 審議会の委員の任期は、通算して6年を超えるこ

とができない。ただし、市長が特別の事情があると認めるときは、この限りでない。

(所掌事務)

第32条 審議会は、次に掲げる事務を行う。

- (1) 市長の諮問に応じて、行動計画の策定及び変更に関し、調査審議し、意見を述べること。
- (2) 行動計画の実施状況に関する年次報告書の内容についての報告を受け、必要に応じて、これに対する意見を述べること。
- (3) 前2号のほか、市長の諮問に応じて、男女平等の推進に関する重要な事項に関し、調査審議し、及び答申を行い、又は必要があると認める事項について、市長に意見を述べること。

(意見の聴取)

第33条 審議会は、その所掌事務の処理に必要があるときは、市の機関の職員の出席を求め、意見を聴くことができる。

第5章 雑則

(委任)

(平16条例52・追加)

附 則 (平成16年12月28日条例第52号)

この条例は、平成17年2月5日から施行する。

第34条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成15年4月1日から施行する。
(準備行為)
- 2 この条例を施行するために必要な推進委員及び審議会委員の委嘱その他の準備行為は、この条例の施行の日前においても行うことができる。
(田主丸町、北野町、城島町及び三潴町の編入に伴う委員の任期の特例)
- 4 田主丸町、北野町、城島町及び三潴町の編入に伴い、当該編入の日以後最初に委嘱される久留米市男女平等政策審議会の委員(当該編入の際現に久留米市男女平等政策審議会の委員であるもの(以下「現行の委員」という。))の任期中に新たに委員として委嘱されるものに限る。)の任期は、第31条第4項の規定にかかわらず、現行の委員の任期の満了する日までとする。

ドメスティック・バイオレンス（DV）のないまちづくり

宣言

人はだれもが、かけがえのない個人として尊重され、安全に安心して暮らす権利をもっています。しかし、DVによる被害は後を絶ちません。

DVとは、配偶者間や恋人同士など親密な関係のなかでおきる、さまざまな暴力のことをいいます。DVは人を暴力で支配する行為であり、体や心を傷つけ、命を奪うことさえある重大な人権侵害です。

DVはいかなる理由があっても許されるものではありません。

久留米市は、市民と協働して、DVのないまちづくりを進めることを決意し、ここに宣言します。

(平成22年告示第494号)