

# 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5（2023）年3月

第18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

久留米市では昭和 63 年に「女性問題解決のための久留米市行動計画」が策定されるとともに「久留米女性憲章」が制定されました。平成 13 年には男女平等施策を実施する拠点として久留米市男女平等推進センターが開館し、平成 14 年には「久留米市男女平等を進める条例」が制定され、様々な分野における男女共同参画社会形成のための施策を推進してきました。そのような取り組みのもとで、男女平等の意識は確実に醸成されているように見受けられる一方で、新型コロナウイルス感染症の流行下（以下、コロナ下）においても顕在化したように実態としては根強い男女間の格差、不平等が存在しています。

今年度は、久留米市においては「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」の 2 カ年目にあたり、男女平等や男女共同参画社会の実現に向けた施策の実施状況を確認しつつ、実効性の高い施策の実施に向けて取り組みを一層推し進めていくことが求められています。

当審議会では、前年度 3 月に市長に提出した提言に対する回答を受け、8 月 18 日に行政職員との意見交換会を実施しました。コロナ下や災害対応の影響により一昨年度、昨年度と書面によるやり取りで行われていましたが、今年度は従来の形式で実施し、男女平等施策の取り組み状況や課題を全庁横断的に確認し、意見交換を行うことができました。

男女平等に向けた施策の推進が制度として取り込まれるようになって久しい今日においては、これまでの取り組みをたんに継続するだけでなく、その意義をあらためて確認し新たな世代にも引き継いでいくこと、これまでの取り組みが十分に届いていない層への新たな取り組みを展開していくことが行政には求められます。

とりわけ、地域における女性参画は、多発する災害や恒常的な人口減少といったさまざまな課題を抱える地域社会を持続可能なものとして存続させるうえで不可欠となっています。しかし、当審議会の提言や答申においても幾度とわたって指摘される通り、地域における女性の参画、特に自治会役員などの地域における主導的な立場への女性の参画は、取り組みが進んでいない分野であるといえます。行政として、制度・意識の両面への働きかけを一層強化することが求められます。

久留米市が本提言を真摯に受け止め、男女平等に向けた全庁横断的な取り組みを市民と協働で進め、誰ひとり取り残されない社会づくりが達成することを期待します。

令和 5 年 3 月

久留米市男女平等政策審議会 会長 井上智史

# 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	5
提言 1 乳幼児保育・教育の環境整備と質の確保	5
提言 2 男女平等教育の推進	6
提言 3 ジェンダーの視点に立った労働教育について	7
提言 4 市立中学校における標準服や校則のあり方について	8
提言 5 効果的な性教育の推進に向けた取り組み	9
施策の方向Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍の推進	10
提言 6 審議会・委員会における女性登用率	10
提言 7 事業所及び労働者に対する男女雇用機会均等法等の周知や女性活躍に関する支援	10
提言 8 農業委員、農地利用最適化推進委員へ女性の登用を	11
提言 9 女性の政治参画に関する取り組みの推進	12
提言 10 技能実習生・外国人へのDV・性暴力の防止	13
提言 11 女性の非正規労働についての実態把握	13
提言 12 校区まちづくり及び自治会における女性登用率向上について	14
提言 13 地域防災・災害時における女性の参加推進について	14
提言 14 家族経営協定内容の改定と周知について	15
提言 15 仕事と家庭の両立支援のためのテレワーク推進支援について	16
提言 16 ワーク・ライフ・バランスの実現 男性育休の数値目標達成について	16
提言 17 教職員の業務削減および女性教職員の生理休暇と男性教職員の育児休業の取得について	17
施策の方向Ⅲ 女性に対するあらゆる暴力の根絶	19
提言 18 DVに関する被害者支援方法	19
提言 19 DV相談の人材に関する提言	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 20 「生理の貧困」についての取り組み	21
提言 21 若者へのリプロダクティブヘルス/ライツに関わる出前講座の開催	21
計画推進体制の整備	23
提言 22 あらゆる分野での性別統計調査の充実・実施（全庁）	23
提言 23 第3期久留米市地方創生総合戦略の策定について	23
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

施策2 男女平等の視点に立った教育の実践

提言1 乳幼児保育・教育の環境整備と質の確保

保育所、幼稚園、幼保連携型認定こども園は、全ての子どもの健やかな育ちを支える役割を担っています。しかし現実には、低賃金・長時間労働により保育士不足が発生し、待機児童問題や子どもの安全の保障低下につながっています。保育所は、保育指針の配慮事項にもあるように子どもの人権を守る保育こそが最重要な使命です。

### (1) 保育所の確保、質の確保、保育士の待遇改善について

#### <現状>

近年、全国的、慢性的な待機児解消のために、保育所の増加が大々的に進められましたが、反面、保育所間の格差が際立っています。福岡県でも、園児の生命が失われる最悪の事態となった事件をはじめ保育所に関する問題が後を絶ちません。久留米市でもこのようなことが絶対に起きてはならないのは当然のことです。安心して大切な子どもを預けられる環境は、子どもを持つ市民が仕事を、一人一人が社会人としての役割を果たすための必須の条件です。

「安心して子どもを預けられる保育所」の確保のために、年1回の定期監査、加えて抜き打ち監査、経営者がいない所での保育士個人への聞き取り、保護者への聞き取り、児童相談所や外部専門家などと連携した園児の心身の健康のチェックなどが必要です。また、保育士の賃金は2015年の処遇改善で50万円ほど増えましたが、本市における賃金は依然としてかなり低く、その結果、福岡市等に保育士が流出しています。保育士の賃金引上げ等の処遇改善が必要です。

#### <提言内容>

- ① 保育所の監査強化や徹底した指導をすること。
- ② 保育士の待遇改善をすること。

### (2) 男女平等保育・教育の実施及び情報提供の充実

#### <現状>

子どもは幼少期から家庭を含め、周囲の大人から性差に関する知識を学習していくので、幼少期の環境が重要です。だからこそ、幼児には男女平等を意識した保育・教育が必要です。しかし、実態は保育中に男の子、女の子と性別によるグループ分けや色分けなどが行われ「僕は男の子だから」「私は女の子だから」という考えを作ってしまう、子どもの個性や可能性を性別によって制限してしまっています。

子どもに大きな影響力をもつ幼稚園や保育所は、保育士や職員の男女平等に関する意識啓発や研修を継続し、共通認識を醸成しながら指導にあたることが重要です。

## ＜提言内容＞

保育所・幼稚園の園長・主任・初任者・養護児担当研修や課題研修で男女平等教育研修を実施し、男女平等保育・教育を充実させること。

## 提言 2 男女平等教育の推進

### ＜現状＞

政府は、日本のジェンダーギャップ指数が世界 116 位と低い要因の一つとして、社会全体に存在する「無意識の思い込み」をあげています。日本の女性の現在地を示す多くの数値のうち特に目立つものは、「女子は男子よりも料理が上手にできた方がよい」と思う 10 歳女子 65.0% (2019 年 ワコール)、6 歳未満の子をもつ夫婦の 1 日あたりの家事・育児時間：妻 454 分・夫 83 分 (2016 年 総務省)、結婚で夫の姓にする女性 96.0% (2015 年厚生労働省) です。このような女性の「特性論」や「性別役割分業論」等、社会に根を張っている意識を変革するためには、小さい時からの男女平等教育が欠かせません。学校教育の役割の重要性を認識し、取り組む必要があります。

#### (1) 教職員の男女平等教育研修の充実

男女平等の理念に基づいた教育を進めるためには、教職員の男女平等に関する意識啓発や研修を継続し、共通認識を醸成しながら指導にあたることが重要です。教育委員会調査では、2021 年度は小学校 38 校、中学校 14 校で男女共同参画教育教職員研修が実施されたとのこと。一方、えがりて久留米に加入している団体「男女平等教育をすすめる会」調査では、20%弱の教職員研修実施という結果がでています。現状認識の違いや調査方法、集約数の違いはありますが、二つの調査結果には乖離がありすぎます。男女平等の教職員研修の形骸化が懸念されます。

#### (2) 小・中・高等学校における男女平等教育の推進

久留米市は、小学校低・中・高学年向けと中学校向けの「男女平等教育に関する副読本」や「久留米市男女平等を進めるパンフレット」を作成し、授業に活用できるよう整備を図ってきました。

現在、ほぼ全校で副読本や条例に関するパンフレットを使って授業を実施していることですが、2021 年度に「男女平等教育をすすめる会」で、副読本や条例に関するパンフレットを活用した授業の実施状況調査を行ったところ、一部を含め約 22%しか実施されていませんでした。男女平等教育が総合的、体系的、計画的に行われているとは言えません。

#### (3) 男女共同参画副読本の改定

男女平等に関する副読本は 2002 年度に作成され、2004 年度に一部改訂、今日にいた

っています。18年が経過しています。また、LGBTQなどで苦しんでいる子どもたちがいます。正しい理解が求められるLGBTQ問題や改訂後成立した法律もあり、副読本の改定は喫緊の課題です。

#### <提言内容>

- (1) 全教職員の男女平等の研修を充実・推進すること。
- (2) 全ての学校で一部の教職員による男女平等教育ではなく学校として体系的・計画的に男女平等教育を実施すること。
- (3) 男女平等に関する副読本の早期改定を行うこと（2020年9月議会で副読本の改訂を教育長答弁）。

### 提言3 ジェンダーの視点に立った労働教育について

#### <現状>

「久留米市雇用実態調査（平成29年度）」によると、従業員の性別構成比は男性55.5%、女性44.5%となっていますが、正社員・正規職員の割合は男性66.6%に対し女性33.4%、パートタイマーの割合は男性24.9%、女性75.1%と、女性の雇用が不安定な状況に置かれています。さらに、「福岡県男女共同参画白書（令和3年度版）」では、福岡県における女性の給与水準は、男性を100とした場合73.4となっており、年齢が上がるにつれて男女間の格差が拡大しています。

このような雇用における男女格差は、ジェンダー問題と深く関わっており、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、自らの仕事や生き方を主体的に選択できるようジェンダーの視点に立った労働教育を充実させることが重要です。

福岡県の新規学卒者の就職率は、高卒者が99.0%、大卒者が91.4%と最高値を更新していますが、卒業後3年以内の離職率は全国平均よりも高くなっています（福岡労働局 新規学校卒業者の求人・求人・就職内定状況 平成28年3月末）。「若年者雇用実態調査（平成25年厚生労働省）」によると若年者が離職した理由は、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が22.2%で最も高くなっています。

このような若者の離職率増加や雇用のミスマッチは、労働に関する知識を学ぶ機会が十分でなかったことに起因すると考えられ、中・高校生などの早い段階から、働く際のルール等を学ぶことは、トラブルを未然に防ぎ、自ら充実した職業人生を歩んでいくために大変重要です。

#### <提言内容>

- (1) 固定的性別役割分担意識に捕らわれず、自らの生き方を主体的に選択するジェンダー視点に立った労働教育を充実すること。
- (2) 「はたらく人のための労働ハンドブック」を“生きた教材”として有効活用すること。  
「はたらく人のための労働ハンドブック」は若者に親和性のあるQRコード付きの

カードとして配布されているが、「配って終わり」とならないよう、従来のハンドブックを授業やインターシッポの事前学習等に「生きた教材」として有効活用すること。

#### **提言 4 市立中学校における標準服や校則のあり方について**

##### **<現状>**

久留米市では令和3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、令和4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が導入されています。今後、標準服の選択制が導入の趣旨に則って適切に運用されるためには、学校現場での指導や販売店での販売方法などにも注意を払い、制度導入後の実態に即した継続的な対応が不可欠です。

さらに、学校において生徒を性別で分けない環境づくりを進め、多様性を認め合いながら、誰もが安心して学校生活を送るためには、校則の見直しを進めていくことも必要です。久留米市では令和3年6月には市教育委員会が各中学校に対して「校則の見直し等に関する取組事例」（文部科学省初等中等教育局児童生徒課 事務連絡）を紹介しており、実際に一部の中学校では校則の頭髪規定に関して見直しが行われています。しかしながら、新標準服の導入にともなって、市立中学校全校（17校）で校則の見直しが行われているものの、校則見直しのあり方には地域差や学校差が見られ、各中学校で著しい差が生じている現状があります。

また、校則の見直しにあたっては、児童・生徒の意見を聴取したり、生徒会等の場において校則について議論する機会を設けたりすることが、子どもの権利擁護や意見表明の機会確保の観点から重要であることが、令和4年12月改訂「生徒指導提要」でも指摘されています。

##### **<提言内容>**

- (1) 新標準服の導入趣旨が幅広く理解されるよう各中学校や販売店、保護者等に対する周知を継続的に行うこと。
- (2) 新標準服の導入状況や運用状況に関する調査・情報収集を継続的に行い、「久留米市立中学校新標準服に関するガイドライン」の定期的な見直しを行うこと。
- (3) 各中学校において社会の変化を踏まえ、生徒の主体的な関わりによって校則の見直しが行われるように、今後も定期的に校則見直しの取り組み事例の周知を行うこと。
- (4) 校長会に校則見直しに向けた検討会の立ち上げを促すなど、各中学校で著しい差が生じることなく、全市的に取り組みが進むように働きかけを行うこと。



## 提言5 効果的な性教育の推進に向けた取り組み

### ＜現状＞

久留米市の性に関する教育は、文部科学省の学習指導要領に示されている内容を、体育・保健体育、道徳科や特別活動も含めて各教科のなかで関連付けて行われています。しかし、日本ではユネスコの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」を取り入れておらず、発達段階に応じて系統的に実施できていない現状があります。つまり、性に関する教育が色々な教科の中に散りばめられ、個々の担当教員に任された状況であれば、性が系統的に語られない、教育されないこととなり、重要なメッセージが子ども達に伝わりにくいのではないかと思います。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人権の尊重、男女の平等があり、自らの性を、他者の性を大切にできるということがあります。男女平等に関わるに問題には、このようなことがベースにあり、幼い頃から系統立てて学んでいくことでお互いの性を大切にできる素地を培うことに繋がります。久留米市の小学生から高校生までの子ども達への効果的な性教育の推進のためには、性教育を学校だけに担わせるのではなく、関連団体や大学等が連携して系統的な性教育の試みを行っていく実際的な取り組みが求められます。

性教育を推進し実施していく上で、教職員の関わりは重要となります。久留米市では初任者研修で「性に関する問題行動の対応」を扱っておられますが、学校の方針や対応を検討する立場にある役職者の教員の理解が重要になるのではないかと思います。また、現代の日本では、性に関わる問題状況についての報道も多くなり、ジェンダーや性の多様性等にも周知がなされてきましたが、日々子ども達に接している教員は、子ども達の性に関わる現実的な問題に遭遇されることも多々あるのではないかと思います。しかし、大人である教員自身も性に関して系統的に学ぶ機会はないままであり、このような状況に対応することには困難があるのではないかと推察します。教員への性に関わる実際的な内容の研修も求められると思います。

### ＜提言内容＞

- (1) 効果的な性教育の推進に向けた専門家、団体・大学等の連携システムを構築すること。
- (2) 性教育推進のモデル校を立ち上げ、系統的な性教育の試みに取り組むべきである。
- (3) 教員（中堅以上・役職者）への性に関わる研修会を開催すること。

## 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6 審議会・委員会における女性登用率

##### <現状>

第4次久留米市男女共同参画行動計画では、事業No.16として「審議会等への女性の登用の推進」が挙げられ、令和7年度4月時点での成果目標として登用率50パーセントを掲げています。また、「久留米市における審議会等への女性の登用促進要綱」では「各審議会等の委員に占める男女の割合の目標は、男女いずれも50パーセントとする（後略）」（第3条1項）という数値目標が掲げられ、そのうえで、「前項に規定する目標によりがたい場合は、男女の割合のいずれもが40パーセントを下回らないこと」（同条2項）とされています。

久留米市における令和4年4月時点での審議会・委員会等における女性委員の登用率は45.3パーセントとなっています。これは全国的に見ても高い割合であり<sup>1</sup>、各担当部局を中心に女性委員登用に向けて努力や工夫を重ねた結果と評価できます。しかしながら、今後さらに登用率を向上させ、行動計画や要綱における数値目標を達成するためには、防災や交通、文化財保護といった分野での女性委員登用に向けた取り組みが不可欠です。

女性委員登用率の向上は各分野における男女共同参画推進の極めて有効な手段であり、行動計画や要綱を空文化させないためには不断の取り組みが求められます。以下の取り組みを行い、女性委員登用率の数値達成に取り組むように求めます。

##### <提言内容>

- (1) 関連団体からの委員等の推薦においては、団体の長等の役職に限定せずに適任者の推薦について協力を要請すること。
- (2) 学識経験者や市職員から選出される委員、「市長の定める者」として選出される委員において女性の登用を進めること。
- (3) 委員総数の増減を含めた、委員構成の見直しを行うこと。

---

<sup>1</sup> 令和3年4月時点での法律・条例に基づく審議会等における女性登用率は全国4位（中核市では1位）、県内2位となっている。

#### 提言7 事業所及び労働者に対する男女雇用機会均等法等の周知や女性活躍に関する支援

##### 競争入札参加登録事業者に対する男女共同参画の意義の周知・啓発 市女性職員の役職者等への登用の推進

##### <現状>

「第8回久留米市男女平等に関する市民意識調査（令和元年度）」によると、職場で

平等と感じる人の割合は2割にとどまっています。また「女性の昇進・昇格が遅い、または望めない」と回答したのは約2割、「女性にはつけないポスト・職種がある」は約1割であり、前回調査（平成26年度）と変化が見られません。

「久留米市雇用実態調査」においても、平成21年以降の管理職に占める女性の割合は18%前後で推移し、依然として女性の昇進が難しい状況があります。

平成29年度に実施された「久留米市雇用実態調査」では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について、約6割が「策定する予定がない」と回答し、その理由として「従業員が300人以下で策定義務の対象ではないから」が85.0%、「計画を策定するための時間的・費用的な余裕がないから」が15.9%、「策定するための方法が分からない」が12.5%となっています。そのような中、令和4年4月には改正女性活躍推進法が施行され、一般事業主行動計画の策定、情報公開の義務対象となる企業が「常時雇用労働者301人以上から101人以上」に拡大されました。

事業所における女性の活躍を進めるためには、自社の女性活躍に関する状況把握や課題分析、数値目標等を盛り込んだ当該計画の着実な策定を促すことが大変重要であり、そのための企業への働きかけや支援を強化する必要があると考えます。

「令和3年度版久留米市男女共同参画白書」によると久留米市の管理職に占める女性職員割合は15.1%（令和2年4月1日時点、目標値：15.0%）と平成27年（計画策定時の現状値：7.3%）から着実に増加していますが、今後も企業に率先して取組を進めていく必要があります。

### ＜提言内容＞

(1) 戦略的な企業訪問を行うこと。

企業訪問（コロナ以前100社以上／年、令和4年度50社／年目標）を通じ啓発や情報提供が行われているが、一般事業主行動計画を策定していない企業を重点事業所として、未策定理由や必要な支援等を聞き取るなど戦略的に企業訪問を行うこと。

(2) 経営トップへの直接的な働きかけを強化すること。

職場の中で女性の活躍を推進するためには、経営層や管理職層の理解と意識改革が不可欠である。経営者の集う会合等に出向き、事業主行動計画や女性管理職登用、両立支援の重要性を説明する等、経営トップへの直接的な働きかけを強化すること。

(3) 入札参加資格登録事業者に対する加點制度を、久留米市の实情にあわせて見直すこと。

(4) 久留米市の管理職に占める女性職員の割合を、今後も増やしていくこと。

## 提言8 農業委員、農地利用最適化推進委員へ女性の登用を

### ＜現状＞

女性の農業委員、農地利用最適化推進委員は、子どもに安全な食べ物を提供したいと

いう思いで就農を希望した女性の相談に応じたり、若者に農業体験の場を提供したりといった事例があり、女性農業委員・農地利用最適化推進委員は農業女性が働きやすい環境づくりや、次世代の農業者獲得に必要であると考えます。

令和 3 年度版久留米市男女共同参画白書によると、女性農業委員の占める割合は 17.4%、農業委員 24 名中女性農業委員はわずか 4 名で、国が掲げている「令和 7 (2025) 年までに 30%」を達成するには女性農業委員を 8 名にする必要があります。

しかし、農業委員や農地利用最適化推進委員を選出する方法が輪番制や、次の委員が前もって決まっている地域があると聞きます。この方法では女性は選出されにくいと思われ、特に女性の農地利用最適化推進委員は 29 名中 1 名とあまりにも少なく、女性が主体的に農業に関わるためにも、女性委員の増員は強く求められています。

#### <提言内容>

令和 5 年の農業委員・農地利用最適化推進委員の改選にあたっては、選出方法の改革を関係各方面に積極的に働きかけ、一人でも多くの女性委員の登用を進めること。

### 提言 9 女性の政治参画に関する取り組みの推進

#### <現状>

平成 30 年 5 月 23 日に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(平成 30 年法律第 28 号) が公布・施行されました。また、政府による「第 5 次男女共同参画基本計画」によれば、政策・方針決定過程への女性の参画拡大として国政や統一地方選挙の候補者に占める女性の割合を 35%以上 (2025 年度) にする目標が掲げられています。現在ではまだ女性議員の数は少なく、また、候補者についても少ない状況です<sup>II</sup>。

政治分野で女性を増やすための試みが各地で実施されています<sup>III</sup>。それら取り組みは、政党を問わず、経験の長い女性議員や若い世代の女性の市議会議員なども登壇され、政治(仕事)と家庭の両立などの試行錯誤などをお話されており、身近に政治を感じることが出来ます。若い世代の方にとっても、女性が政治に関わることについてロールモデルのお話を聞くことで、より関心も高めることができるのではと考えます。

#### <提言内容>

女性議員を増やす、あるいは候補者を増やすためのイベント等を開催すること。

---

<sup>II</sup> 内閣府男女共同参画局ウェブサイトより

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/5th/pdf/2-01.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/2-01.pdf)

<sup>III</sup> 例：福岡県男女共同参画センター「あすばる」における「政治分野における男女共同参画セミナー」

(第 2 回女性議員によるパネル討論～女性議員が経験を語る～ (2022 年 10 月 30 日実施))

[https://www.asubaru.or.jp/download?file\\_id=247667](https://www.asubaru.or.jp/download?file_id=247667)

## 施策 2 雇用の分野における男女共同参画の促進

### 提言 10 技能実習生・外国人への DV・性暴力の防止

#### <現状>

久留米市では、「外国人相談窓口の案内文書」を、外国人の全世帯（約 3,600 世帯）に配布し、外国人の困りごとに広く対応する取り組みを行っています。しかしその中で、令和 3 年度の技能実習生からの相談は 9 件にとどまっており、職種や勤め先の把握もできていないとのこと。多くの困っている外国人には支援が届いておらず、支援につながるための情報すらどこまで届いているか疑問です。

外国人相談窓口の案内文書配布時に、6 か国語の DV 相談窓口カードを確実に配布することは、今までのところではできていないようでした。命にかかわる大事な情報を伝えることは外国人の人権を護ることに繋がりますので、是非とも全ての方への配布を徹底していただきたいです。

また、情報を確実に届ける工夫も重要です。労政課や農政課で行われている研修のなかで技能実習生・外国人への男女平等、DV や性暴力防止の情報提供ができます。さらに、技能実習生や外国人の方々に市内の各種イベントに参加していただいて、顔の見える支援につなげたいという取り組みは非常に良いことです。日本にいる外国人同士が、同郷同士で SNS などの情報交換を行っているので、情報を流してくれる外国人への周知を行うと他の外国人へも一気に広がる可能性があります。

#### <提言内容>

- (1) 外国人の方向けの情報（DV 相談窓口情報含む）がまとめて入った冊子を作成すること。もしくは、DV 相談窓口の各言語情報カードを作成し、確実に配布するよう取り組むべきである。
- (2) 労政課の訪問実施団体での研修や、農政課の外国人を労働力として受け入れたい農家に対する研修等で、男女平等、DV や性暴力防止に関する情報提供をすること。
- (3) 様々なイベントや行事等と関係ある部署と連携・協力し、外国人同士のつながりも利用した、実習生・外国人への周知方法の改善工夫に取り組むべきである。

### 提言 11 女性の非正規労働についての実態把握

#### <現状>

平成 29 年度の『久留米市雇用実態調査』の「従業員の性別構成比（雇用形態別）」（11 頁）のグラフによると、全体の従業員の男女割合、正社員・正規職員の男女割合、パートタイマーの男女割合、契約社員の男女割合、臨時労働者の男女割合、派遣労働者の男女割合を示しています。確かに、雇用形態別の男女割合を示していますが、女性労働者の中での非正規労働者の割合を知るには、本グラフから算出して、約 50.5%であることを確認する必要があります。

一方、総務省の労働力調査（基本集計）（令和4年9月分）では、雇用形態別雇用者数（表2、2頁）の表において、男女別に非正規の職員・従業員数を表示するとともにその割合も表示しており、女性労働者全体の中での非正規労働者の割合が一目でわかります。

#### <提言内容>

- (1) 平成29年度以降、実施されていない『久留米市雇用実態調査』を実施すること。
- (2) 調査結果を分析・表示する際に、算出しなくてもわかるように、女性労働者の中の非正規労働者の割合を提示すること。他のデータについても、総務省の労働力調査と比較できるように表示・分析の方法を考慮すること。全国データと比較することによって、久留米市の現状を把握・分析することが可能となる。

### 施策3 農業・商工自営業における男女共同参画の促進

### 施策4 家庭・地域における男女共同参画の促進

## 提言12 校区まちづくり及び自治会における女性登用率向上について

#### <現状>

第4次久留米市男女共同参画行動計画の重点3本柱のひとつである「地域における男女共同参画の推進」においては男女共同参画の視点での地域での活動が重要であり、男性の負担軽減しつつ、女性の参画を推進することが述べられています。しかしながら、校区・自治会における女性の役職者は少ないと言えます。

#### ・校区における役職数・割合

校区	女性数（全体数）	女性が占める割合
会長	3名（46名）	6.5%
副会長	20名（97名）	20.6%
役員	164名（856名）	19.1%

#### ・自治会における役職数・割合

自治会	女性数（全体数）	女性が占める割合
会長	61名（670名）	9.1%

#### <提言内容>

- (1) 女性の役員を増加した校区・自治会へ補助する制度を設けること。
- (2) 女性の参加を促す催しを定期的に地域に赴き呼びかけると共に、後継者不足の現状及び市の未来の展望を示すこと（自治会の活動の重要性等について）。

## 提言13 地域防災・災害時における女性の参加推進について

#### <現状>

近年、日本の多くの場所で激甚災害が発生しており、久留米市も毎年のように洪水被害が発生しています。災害時の避難所運営においては、日頃より地域で活動している女

性たちの参画が必要不可欠です。しかし、校区の女性の役職者が少ないこともあり、災害時、女性の積極的な参加ができるかどうか見通せない状況です。避難所においては、地域の高齢者の方の利用が多く見込まれることから安心できる状況が築き、相談しやすい環境づくりを男女が共同で携わり地域を変えていくことが求められます。

#### ＜提言内容＞

- (1) 各自治会において高齢者、及び障害者等の情報に詳しい団体（民生委員等）に協力を要請すること。
- (2) 防災リーダー養成研修の女性参加者数を増やすように関係部署に呼びかけること。

### 施策5 ワーク・ライフ・バランスの実現

#### 提言14 家族経営協定内容の改定と周知について

##### ＜現状＞

家族経営協定を締結することで、女性農業者からは経営参画や「休暇を取得しやすくなった」「自分の口座を持つことができた」などの声が聞かれ、毎年10件前後の締結件数があり、これは取り組みの成果と言えます。

しかし、令和2年度家族経営協定に関する実態調査票（家族経営協定締結農家の取り決め内容）によると、生活面の役割分担（家事、育児、介護）を取り決めた世帯は49%、社会・地域活動への参加については0件となっています。このことから、「家事・育児・介護」は主に女性が担い、「地域や社会参画」については締結されておらず、男性が主になっていると推測されるため、家事・育児・介護を常に協力し合い、地域活動に男女が協力して積極的に参加できるよう男女平等の視点を持って締結できるような内容に見直す必要があると考えます。

また、兼業農家は家族経営協定を締結できないと思っている人も存在します。「家族経営協定推進のためのヒント Q&A」<sup>14</sup>には、「家計は夫の他産業収入でやりくりしているが、妻が一人で農業をやっている場合でも、家族経営協定を結ぶことで妻を農業経営の責任者として位置付け、農業収入を明確にすることで妻が財産形成をする力があることが証明され、農地や権利名義が夫の場合でも兼業農家の女性にとっては農業での働きを明らかにできる手段として有効だ」と書かれていますが、このような家庭は決して多くありません。農業女性が経済的に自立するためにはこのような締結は大変重要であると考えます。

現在の周知方法は認定農業者の相談会や関係団体の会議、研修会でのチラシ配布や説明にとどまっており、さらに広く特に農業女性に周知させる必要があります。

##### ＜提言内容＞

- (1) 家族経営協定を締結する際の協定メニューの見直しと改善を行うこと。
- (2) 今までの周知方法に加え、農業女性に向けた新たな広報活動を展開すること。
- (3) 数値目標を設定し、農業分野での男女平等の推進に努めること。

---

IV <参考資料>

平成 24 年 農林水産省男女共同参画加速化事業 農山漁村男女共同参画推進協議会発行  
「家族経営協定」推進のためのヒント Q&A

## 提言 15 仕事と家庭の両立支援のためのテレワーク推進支援について

### <現状>

仕事と家庭の両立が可能な社会の実現に向けて、テレワークという柔軟な働き方の推進は重要な取り組みです。令和 4 年 10 月 21 日に閣議決定された厚生労働省「令和 4 年度過労死等防止対策白書」には、テレワークの実施頻度が高い者ほどうつ傾向や不安を感じる割合が低くなり、主観的幸福感は男女ともにテレワーク未実施者よりも高くなる結果が出ており、さらにその必要性は高まっているものと思われます。しかし、一方では内閣府「令和 4 年版男女共同参画白書」にもある通り、テレワークの実施によって特に女性の家事・育児・介護の時間が増えて家事分担の偏りを負担に感じていると回答した方が増加しており、根深く残る性別役割分担意識の問題がテレワークによって浮き彫りになっています。

### <提言内容>

- (1) テレワーク導入セミナーのみならず、両立支援セミナーや DX<sup>V</sup>セミナーなどを通じて、仕事と家庭の両立ができる働き方の提案や、男性の家事・育児参加を促進する男女平等参画の重要性を啓発して意識改革を促す事業を行うこと。
- (2) 個別のニーズを把握して事業に活かすため事業所訪問を継続しつつ、「福岡県テレワーク相談事業」と積極的に連携しながらさまざまな課題に対する初動対応を行うこと。
- (3) 「久留米市テレワーク・クラウドサービス導入補助金」についてはシステムの導入に比重を置くのではなく、就業規則の改正や社内教育などの専門家への相談料も一定の上限額までは補助率を 100%にするなど、これまで躊躇していた事業者が相談しやすく、且つ、男女平等参画社会の実現のために幅広い相談内容に対応できるような使いやすい仕組みに刷新して再開すること。

---

<sup>V</sup> DX…デジタルトランスフォーメーション

## 提言 16 ワーク・ライフ・バランスの実現 男性育休の数値目標達成について

### <現状>

産後パパ育休（男性版産休）の施行前に、育休を取得もしくは取得予定の男女を対象に実施された民間の意識調査では、男性においては「職場の反応」に不安を感じた方が全体の 70.2%を占めました。その原因として「育休を取得する人が少ない」と回答した方が全体の 62.5%を占めています（令和 4 年 10 月 21 日西日本新聞朝刊記事より）。



また、日本商工会議所が中小企業の事業主を対象に男性育休取得推進上の課題を調査した結果、「専門業務や属人的な業務を担う社員の育休時に対応できる代替要員が社内にはいない」と回答した方が最も多く全体の52.4%を占めました（令和4年9月日商・東商「人手不足の状況および多様な人材の活用等に関する調査」より）。

このたび厚生労働省が発表した令和3年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業取得率は13.97%に留まり、政府が目標を掲げた「令和7（2025）年までに30%」には程遠い結果となっています。久留米市職員においては令和3年度の男性職員の育休取得率は32%と順調に伸びていますが、学校現場での男性教職員の育休取得率は低く、民間企業においては把握されていないという現状です。

#### <提言内容>

- （1）男性の育児休業の取得率を上げるには社会全体、特に民間中小企業や学校現場において意識改革に取り組むべきである。仕事と家庭の両立支援を積極的に推進するために経営判断を有する経営層や管理職に特化した啓発事業を行っていくこと。
- （2）中小企業においては経営層の意識や社風の改革で大きく流れは変化するため、改革意識がある経営層に対するセミナーの開催だけでなく、業界や組合の会合時などに出向く「出張セミナー」を行い、厚生労働省・両立支援等助成金の紹介など積極的に周知・啓発を行っていくこと。

### **提言 17 教職員の業務削減および女性教職員の生理休暇と男性教職員の育児休業の取得について**

#### <現状>

連合総研が9月に公表した「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究」中間報告では、依然、時間外勤務時間45時間越え、過労死ラインを上回る総労働時間の実態（月293時間46分）が明らかにされました。また、管理職層による勤務時間管理は定着化してきたものの、一般教職員の工夫による働き方改革に依拠するだけでは、今後、超過勤務削減の伸びしろは十分でないことを示唆する結果も示されました。

久留米市では小・中・特別支援学校において、教職員の超過勤務の実態を掌握するために、タイムレコーダーを導入したことは、正確に教職員の勤務実態を把握する効果がみられます。しかしながら、業務内容が多く月45時間の超過勤務を越えたり、学校休業日に仕事のため職場に赴いたりしても、タイムレコーダーの打刻を行わない教職員が存在しています。管理職からは、「早く退校してください」と促され、職場を出ても結局は持ち帰り業務があるという実態です。働く場所が家庭に変わるだけで業務内容が削減されたものではありません。性別役割分業が解消されていない現在、女性教職員は家事育児と持ち帰った業務に追われています。勤務時間の管理やそれぞれの学校現場の努力では解決されない事態です。そのため、女性のリプロダクティブ・ヘルス・ライツを保障する重要な生理休暇はほとんど取れていないのが現状です。また、久留米市教育委員会調査によると、男性の育児休業は令和2年度1名、令和3年度4名、令和4年度9名（1月時点）で少しずつ増えていますが、まだまだ少なく、短期間育休が多い状況です。

#### <提言内容>

女性教職員の生理休暇や男性教職員の育児休業がとれるよう、業務について速やかに大幅

削減を行うこと。

## 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18 DVに関する被害者支援方法

#### <現状>

久留米市では、2001年の久留米市男女平等推進センター設立以後、女性に対する暴力の根絶を事業の一つの柱として取り組みを進めてきました。中でも、DV対策については、DV対策マニュアルの作成や相談関係機関ネットワークの構築等、相談室を中心にDV対策を積み上げてきました。さらに、2010年11月からは「DVのないまちづくり宣言」を掲げ、さらなる対策の強化を図ってきましたが、久留米市の相談窓口に寄せられるDVを主訴とした相談件数は、2020年度2,053件、2021年度2,734件と33.2%の増加状況にあります。件数増加の要因は、コロナ下で生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加が挙げられています。

以前と比べて相談が激増したとはいえ、久留米市民全体の中では、まだまだDV相談の存在を知らず、DVに耐えて孤立している被害者も多いと予測されます。必要な支援がすべての被害を受けている人たちに届くための情報提供が求められます。2020年以降新たな広報媒体(くーみんTV、ドリームFM、市LINE)、センター広報誌の号外発行など周知効果もありますが、「久留米のみりょくチャンネル」(YouTube)の登録者自体が645人(2022年12月現在)等、限界があります。一方で、久留米市HP等を含め、相談窓口等への案内はあるものの、方法は電話または面談であるため、人にとってはハードルが高いように見受けられます。さらに、各窓口(弁護士会など関連団体の無料相談会を含む)へ相談した後、どのような支援制度があるか、誰もが持つ権利はどのようなものがあるのか等について、周知が図られることで各窓口への相談件数も増加することが想定されます。

また、一般的にDV被害者は、女性の方が多数を占めますが、昨今は男性のDV被害者の増加がテレビ等で報道されています。ただし、相談窓口への相談件数は多くありません。11月19日は国際男性デーであり、男性の心身の健康や役割を考えジェンダー平等を実現しようと1999年に始まったとされています。そのなかで旧来の「男らしさ」を求めて苦しんだりする男性の存在が注目されています<sup>VI</sup>。このようなことが、男性がDV被害にあっても相談できずにいる状況があるのではと思われます。また、相談窓口を知らない人が多いように思われるため、男性への相談窓口の更なる周知が求められます。

#### <提言内容>

##### (1) 多様な相談方法の検討

窓口、電話では相談しにくい方、相談ができない方への一歩となるSNSなどの活用の検討を実現すべきである。

##### (2) 弁護士への相談窓口と相談後の支援制度の周知

各窓口(弁護士会など関連団体の無料相談会を含む)の周知と、相談後の支援制度や権利の周知をすること。

##### (3) 医療機関等(専門職団体)との連携のためのマニュアルの周知徹底

医療関係者がDV被害者と接した時に、相談窓口を伝えたり、必要な関係機関と連携して対応できることが求められる。久留米市は医療関係者向けDV被害者対応マニュアルを

作成し、医師会等を通じて配布しているが、多くの医療者にそのマニュアルの存在を周知するよう働きかけが求められる。

(4) 男性のDV被害に対する相談窓口の周知徹底をすること。

---

<sup>VI</sup> 朝日新聞 2022年11月19日より引用

## **提言 19 DV相談の人材に関する提言**

### **<現状>**

久留米市は、DV被害者への支援としては、2020年度から2021年度にかけて、民間支援団体への関連補助金増額を行っています。2021年11月には、久留米警察署と連携協定を結びました。久留米市男女平等推進センターの総合相談においては、DV問題を抱えている女性たちの安全確保や自立支援をめざしきめ細かい支援を行っています。そのような支援が行えるためにも一人一人の当事者への対応が必要となります。男女平等推進センターに寄せられる相談件数の多さは、それだけ信頼が高いということであり、専門性の高い質の良い相談が展開されているということでもあります。これは、久留米市として誇るべきことと思います。しかし、それは現場の相談員の真摯な努力によってなされていることであり、良質の相談室を維持できることが求められます。DVへの取り組みが進み、市民からの要望が拡大・進化するにつれ、男女平等推進センターの相談員の激務が問題になっています。人数の増員がなされないうえ、平成30年度から病気休暇、介護休暇が無給になり、夏季休暇日数の減少（6日から4日）、雇用形態も3年ごとの更新となっています。DV被害者の支援という仕事は、専門性のある人材の定着・相談員の資質の維持が必須の職務です。専門性の高い、良質な相談を維持するためには、相談員が健康的に働き続けられる労働条件の改善が求められます。

### **<提言内容>**

相談員の待遇改善と相談員が健康を回復するために安心して休める環境や条件（人員増員や育成、賃金引上げと病気・介護休暇の有給化）を整えることが必須である。

## 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

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20 「生理の貧困」についての取り組み

#### <現状>

「生理の貧困」について社会での認知も広まり、久留米市でも生理用ナプキンの無料配布などを実施されています。しかし最近の物価高、女性の貧困などの課題は、コロナ下の状況で解決しておらず、引き続き支援が必要かと思われます。久留米市では、本年度、若年女性の性に関する困りごとの実態を知るための取り組みとして、月経や婦人科系など必要なサポートに関する実態調査を行うための調査研究（調査グループの募集）を実施されています。年度末に報告書の予定となっているかと思いますが、それら調査結果を踏まえ、必要であれば、引き続き支援体制の継続・拡大について実施することを要望します。

#### <提言内容>

令和4年度に実施される調査結果を踏まえ、その調査結果の広報や、そのテーマをもとにワークショップなどを開催し、社会全体で女性の健康について考えるきっかけとすること。

### 提言21 若者へのリプロダクティブヘルス／ライツに関わる出前講座の開催

#### <現状>

WHOは、提唱するリプロダクティブヘルスの4つの基本的要素のうち、「女性が自らの妊孕性を調節し、抑制できる。これは単に避妊だけではなく、不妊の適切な治療も含む」「性感染症からの自由をもつ」の2つを挙げています。そして、リプロダクティブヘルスを達成することは女性の人権であることが確認されています。

我が国の不妊症のカップルは5.5組に1組と増加しており、梅毒の感染拡大も報告されています。女性が自身の性と生殖に関わる正しい知識を得て、セルフケアできることが重要となってきます。しかし、学校教育において性教育も十分行われていないなか、高校を卒業して大学生や社会人である若者のリプロダクティブヘルス／ライツに関わる知識は乏しいと思われます。久留米市では、大学生に対して健康な身体作りの講話の取組等を行っていますが、参加者も少なく充分でない現状にあると思われます。18歳以降の若い世代が自身のリプロダクティブヘルス／ライツに関わる知識・セルフケア能力を持てる教育の機会の提供が望まれます。従来のような参加者を募っての形式では、なかなか参加される方は少ないので、こちらから出向いてのセミナーの開催等が効果的と思われます。

また現在、結婚を迎える世代に対しての、プレコンセプションケア（女性やカップルに将来の妊娠のための健康管理を提供すること）が注目されています。厚生労働省では、成育医療等基本方針として生涯にわたる保健施策のなかで、男女を問わず、相談支援や健診等を通じ、将来の妊娠のための健康管理に関する情報提供を推進するなど、プレコンセプションケアに関する体制整備を図ることを令和3年2月に閣議決定しています<sup>VII</sup>。結婚を迎える世代についても、性と健康に関わる情報提供が求められています。

#### <提言内容>

- (1) 若者（大学生）へのリプロダクティブヘルス／ライツに関わる出前講座を開催する

こと。

(2) 結婚を迎える世代への性と健康に関わるセミナーを開催すること。

---

VII <参考資料>

厚生労働省：プレコンセプションケアを含む性と健康の相談支援について  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11920000/000919068.pdf>

## 計画推進体制の整備

- 1 計画推進体制の強化・徹底
- 2 推進拠点としての男女平等推進センターの機能充実
- 3 市民との協働

### 提言 22 あらゆる分野での性別統計調査の充実・実施（全庁）

#### <現状>

世界経済フォーラム（WFE）が毎年調査しているジェンダーギャップ指数（男女格差）で、日本はここ 10 年間、男女平等達成率 60%台と低迷しており、主要先進国では最下位が続いています。WFE は経済、政治、教育、健康の 4 分野の男女差を示すデータの数字を分析し、世界のランキング（日本は 146 か国中 116 位）を決めています。性別ごとの統計・データは女性差別をなくす上で重要な資料です。

今、自治体などが各種申請書・履歴書・入学願書・アンケート用紙等から、性的少数者への配慮のため、性別欄を廃止する動きが出てきています。しかし、各種統計調査などにおいて男女別統計がとりにくくなると、必要な男女別のデータが得られず、ジェンダー不平等の改善を目指す政策に影響が出る恐れがあります。内閣府も「性別欄の有無に関する拙速な対応は慎むべき」と提言しています<sup>VIII</sup>。「証拠に基づく政策立案」は男女平等行政においては欠かせないものであり、男女別のデータを確実に取得することが重要です。

市でも、施策立案のために各部各課が様々な統計調査を実施されていますが、男女別調査がないため必要なデータが取得できず、男女間格差を埋める事業になっていない状況が生じています。

なお、ジェンダー統計調査の実施においては、LGBTQ などの性的少数者がハラスメントや差別を受ける恐れがあることへの理解や配慮が必要です。

#### <提言内容>

男女間格差解消に向けて証拠に基づく政策立案をしていくために、全部局において統計を行う時は男女別の各種統計調査を行い、結果報告をすること。

<sup>VIII</sup> <参考資料>

ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ

### 提言 23 第 3 期久留米市地方創生総合戦略の策定について

#### <現状>

総務省は、我が国の総人口が今後長期の人口減少過程に入り、2025 年には 1 億 2,000 万人を下回った後も減少を続け、2046 年には 1 億人を割り 9,938 万人になると推計しています。一方、東京をはじめ都市圏への一極集中には歯止めはかからず、むしろ人口増加地域はさらに増え、減少地域はさらに減る結果になると言われています。久留米市も東京圏や福岡市への転出超過により、人口も 2017 年度以降、微増が微減に転じました。多くの地方公共団体が、地方創生関連の政府施策を活用しながら人口減少対策に取り組んできました。人口減少の要因はいくつか考えられますが、そのひとつに若者の定住の問題があります。男女ともに進学等でそれまで住んでいた所を離れると、就職等で戻らない人も多くいます。本市では男性は女性の約 1.7 倍は戻ってきています（図 1 参照）<sup>IX</sup>。若い女性が都市圏を選ぶ理由は、求める

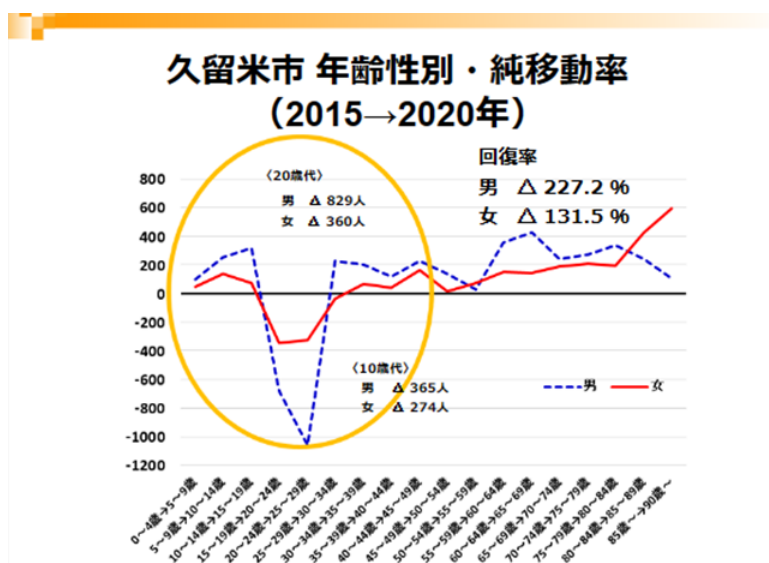
雇用や自分の価値観に合った社会環境がそこにあるからと考えられます。

本市は第2期久留米市地方創生総合戦略策定では、基本的視点「①就労、結婚・出産・子育ての希望を実現する ②東京圏や福岡市への人口流出に歯止めをかける ③人口減少・超高齢社会・外国人増加など時代を見据えた都市を構築する」の3つをあげています<sup>X</sup>。第3期久留米市地方創生総合戦略の策定にあたっては、この3つの視点を基に、社会的文化的につくられた男女格差（ジェンダーギャップ）の解消をめざし、男女平等な地域社会づくりを進める戦略が必要です。男女平等の視点が入っているかどうかは久留米市の存続にかかわるリアルな問題です。

### <提言内容>

男女平等の視点で第3期久留米市地方創生総合戦略を策定すること。

図1



IX <参考資料>

前福岡市長中貝宗治氏講演会資料

「ジェンダーギャップの解消がなぜ必要なのか 地方創生の現場から事実学ぶ」

X <参考資料>

第2期久留米市地方創生総合戦略



# 資料

## 第18期久留米市男女平等政策審議会委員名簿

(任期 令和4年4月1日～令和6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 ③	中村学園大学短期大学部幼児保育学科 講師
	古賀 文雄 ②	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
	堀田 富子 ①	久留米男女平等推進ネットワーク会長 久留米市男女平等推進センター運営委員会委員長
	○酒井 佳世 ①	久留米大学基盤教育研究センター 准教授
労働部会	今村 美恵子 ②	久留米男女平等推進ネットワーク会員
	○野依 智子 ①	福岡女子大学国際文理学部 教授
	山田 剛 ①	久留米商工会議所 総務課長
	山口 美矢 ①	九州大学 監事
	郷原 武樹 ①	連合福岡北筑後地域協議会 副議長
生活・福祉部会	田中 絵里緒 ①	S・ぱ～ぷるリボン
	○松本 圭史 ①	福岡県弁護士会 筑後部会
	○田中 佳代 ③	久留米大学医学部看護学科 教授
	宮崎 洋一 ②	久留米市民生委員児童委員協議会 組織部会長
	○宮地 歌織 ②	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… $8 / 14 = 57.1\%$  男性… $6 / 14 = 42.9\%$

## 令和4年度 男女平等政策審議会開催実績

日付	会議等	内 容
令和4年 6月13日(月)	●第1回全体会	(1) 第4次久留米市男女共同参画行動計画(第3次DV対策基本計画)の令和3年度取組状況 (2) 久留米市男女平等政策審議会提言書に対する回答 (3) 久留米市における女性の登用状況 (4) 久留米市におけるDVの相談状況 (5) 先進地視察の検討
6月20日(月)	◇第1回生活・福祉部会	・行政との意見交換会に関する協議
6月21日(火)	◇第1回教育・社会参画部会	
6月24日(金)	◇第1回労働部会	
7月11日(月)	●◇第2回全体会及び部会	・行政との意見交換会に関する協議
8月18日(木)	●第3回全体会	・行政との意見交換会
10月21日(金)	◇第3回労働部会	・提言書作成に関する協議
10月24日(月)	◇第3回教育・社会参画部会	
10月24日(月)	◇第3回生活・福祉部会	
11月10日(木)	部会長会	・提言書作成に関する協議
12月12日(月)	●◇第4回全体会及び部会	・提言書作成に関する協議
令和5年 1月23日(月)	●第5回全体会	・提言書作成に関する協議
2月2日(木) ～2月3日(金)	先進地視察	・豊岡市
3月23日(木)	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（4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未満であってはならない。

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)