

令和 7 年度飯塚市男女共同参画推進委員会提言書

飯塚市長 武 井 政 一 様

令和 8 年 3 月 19 日
飯塚市男女共同参画推進委員会
会長 坂 無 淳
委員 一 同

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」(以下、現プラン)の進捗状況について、現状の検討を行いました。現プランの全項目が男女共同参画の推進に重要なものですが、推進委員会での検討を踏まえ、今回特に以下の 3 点を市長に対して提言します。

【提言一】

●市職員の女性管理職の割合向上に向けた取組の強化

市長のリーダーシップの下で、現プランに掲げた市職員の女性管理職比率の目標達成と、達成に向けた一層の取組を要請します。

補足説明

社会における意思決定過程への女性の参画の促進のため、前回(令和 5 年度)の提言では女性管理職比率の目標達成を求めるとともに、達成に向けた一層の努力を要請しました。しかし、現プランの目標値に照らすと、令和 7 年度の課長相当職以上の女性職員の割合は 15.2%(速報値)と、令和 6 年度に比べ 3.9 ポイント上昇したものの、依然として目標の令和 8 年度末までに 20%以上に届いていません。また、課長補佐相当職にある女性職員の割合は目標に達しているものの、係長相当職にある女性職員の割合は目標に達していません。

前回の提言に対する担当課の回答では、職員全体に占める女性比率と年齢構成や、昇任希望の有無といった職員の特性があげられました。具体的には、課長相当職が多い世代は 55 歳以上で女性比率が 24.3%、課長補佐職が多い世代は 50～54 歳で女性比率が 41.4%であること、次に課長補佐職以上の女性職員が令和 5 年度の人事異動の自己申告書において「昇任を希望する/どちらかといえば希望する」と回答した割合が 15.4%であることが示されました。また、女性管理職のキャリアアップ研修や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、女性職員が経験を糧として昇任に前向きになれる環境づくり等に取り組んでいることが示されました。

しかしながら、現プラン策定時に設定した目標値を達成できていないのが現状です。このままでは、目標達成が遅れ続けるおそれがあり、くわえて国や他の地方自治体、民間企業の数値が上昇すれば、本市は相対的に大きく取り残されかねません。

現プランの女性管理職比率の目標達成のためには、現在有効だと考えられる取組の継続のほかにも、管理職の働き方自体の見直しや仕事と生活との両立の観点、女性職員のニーズの把握など別の観点からの取組もありうると考えられます。

また、現プランの計画期間が令和 8 年度末をもって終了することから、現プランに掲げた目標を踏まえつつ、次期プラン策定に向けては、先を見据えた新たな高い目標設定と具体的な施策の提示が必要な時期に来ています。

以上、市長のリーダーシップの下で、現プランに掲げた女性管理職比率の目標達成と達成に向けた一層の取組を要請いたします。

【現状値と目標値】

管理指標	令和 6 年度 現状値	令和 7 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	11.3%	15.2%	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）	37.9% (32.7%)	36.4% (30.7%)	30% (40%)

【関連する現プランの目標】

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

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等)」については、ポイントの上昇を実現しており、取組による一定の成果は現れているものと考えておりますが、現プランに掲げております目標値については到達できていない状況です。

また、係長相当職の女性職員の割合については、目標値である 40%との乖離が大きく、将来の管理職候補層の育成という観点から、重点的に取り組むべき課題と認識しております。

令和 8 年 1 月に飯塚市特定事業主行動計画を改訂し、令和 12 年度までの達成目標として、「女性の課長相当職以上の職員割合を 25%以上」、「女性の課長補佐相当職以上の職員割合を 40%以上」と掲げており、男女問わず昇任意欲を喚起する取り組みが必要となっております。

女性職員に向けた取組として、管理職の昇任手前の職階にある職員を対象とした昇任意欲の喚起又はキャリアデザインを意識した研修の実施や短期・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等を引き続き行います。

また、管理職への挑戦を躊躇させる要因の一つである「長時間労働」や「家庭との両立への不安」を解消するため、年次有給休暇の取得促進、テレワークの推進、早出遅出勤務制度の活用並びに業務効率化に向けた取組等を推進することにより、「誰もがワーク・ライフ・バランスを保ちながらキャリアを築ける組織づくり」を行うとともに、キャリア形成を支援するための計画的なジョブ・ローテーション等を行い、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により、女性管理職比率(課長相当職以上、課長補佐相当職及び係長相当職の女性管理職比率)の目標達成を目指します。

【提言一】

- 子どもたちが性暴力やデート DV 等の加害者、被害者、傍観者にならないための教育の充実と、男女共同参画・ジェンダー平等の視点に基づいた教育のさらなる推進

子どもたちが、あらゆる暴力、特に性暴力やデート DV の加害者、被害者、傍観者にならないための教育の機会の提供と内容の充実を行ってください。また、男女共同参画・ジェンダー平等の視点に基づいた教育をさらに推進してください。教職員への研修を通じて、

個々の教職員が現在の性暴力やデート DV 等、日本や世界の男女共同参画・ジェンダー平等に関する社会の状況を知り、意識や指導力を高める機会を充実させてください。

補足説明

スマートフォンの普及に伴い、子どもたちを取り巻く環境は多様化する一方で深刻な問題にも直面しています。とりわけ SNS は身近で手軽なコミュニケーション手段である一方、見知らぬ相手との接触の機会が増え、巧妙な誘導によって性被害に遭う危険性が高まっています。それらの手段では個人間のやり取りが中心となるため、保護者の目が届きにくく、被害の早期発見が遅れるという課題もあります。また、交際している(していた)人同士で起こる暴力をデート DV といい、ジェンダーに基づく暴力のひとつとして、若年層においても引き続き深刻な問題となっています。また、直接自分がそのような被害にあわなくても、友人や知り合いにそのような被害にあった人がいる場合、どのような行動をとるべきかを知ること子どもたちにとって重要です。

このような状況を踏まえ、子どもたちが小学校低学年から発達段階に応じて、自分自身や相手、一人ひとりを尊重する意識を身につけ、性暴力やデート DV 等の加害者、被害者、傍観者にならないための教育の機会を提供し、その内容を充実させることが、現在特に重要になっていると考えます。

さらに、男女共同参画・ジェンダー平等の視点に基づいた教育のさらなる推進を行ってください。人の意識や価値観は、成長過程において周囲の様々な影響を受けて形成され、学校は次代を担う子どもたちが男女共同参画・ジェンダー平等を推進する意識を育む重要な場であり、教育の果たす役割は極めて大きいといえます。様々な場面において、子どもたちが、性別による固定的な役割分担意識にとらわれず、それぞれの個性と能力を十分に伸ばすことができるよう男女共同参画・ジェンダー平等の視点に基づいた教育のさらなる推進を求めます。

以上 2 点の教育に関しては、教職員の意識と指導力を高め、学校全体での取組の質を向上させることが不可欠だと考えます。また、令和 8 年 12 月 25 日にはこども性暴力防止法^{1※}が施行されることから、教職員への研修を通じて、個々の教職員が現在の性暴力やデート DV 等に関する状況、日本や世界の男女共同参画・ジェンダー平等に関する社会の状況を知り、意識や指導力を高める機会をさらに充実させてください。

^{1※} 学校設置者等及び民間保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律 令和 6 年法律第 69 号

【関連する現プランの目標】

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2 人権尊重・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

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3 性の尊重とあらゆる暴力の根絶

学校教育課 回答欄

児童・生徒が将来の自立に向けて、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの生き方を考えることができるよう、さまざまな教育活動を通じて男女共同参画・ジェンダー平等への意識を醸成する必要があります。

飯塚市内小中学校においては『男女共同参画指導の手引き(改訂版)』(H31福岡県教育委員会R5改正)を、校内研修や授業づくりの資料として、必要に応じて活用しています。令和8年度も、活用の働きかけを行います。また、令和2年度から令和5年度にかけて、学校教育課学校人権教育室と市内各小中学校の人権教育担当者(個別の人権課題【性の多様性】学習部会)によって作成された指導案(小学1年生から中学校3年生の9年間分)についても、各小中学校で活用されています。

さらに、発達段階に応じた性教育の推進とともに、デートDVやストーカー行為についても、重大な人権侵害であり、許されない行為であるという認識のもと、ロールプレイングを取り入れるなど発達段階に応じた学習を行っています。児童生徒が性暴力の被害者、加害者、傍観者にならないための授業として、県の施策である「性暴力対策アドバイザー派遣事業」を、令和7年度は市内の全小学校(19校)が活用しました(中学校は令和6年度に全10校で実施し、次回は令和9年度に実施予定)。また、SNS上のトラブルから性暴力へ発展するケースもあるため、ネットモラル教育や規範意識の育成をすべての学校で実施し、保護者も含めて正しい理解を促しています。

このような取組を効果的に進めるためには、教職員による固定的な性別役割分担や性差に関する偏見・固定概念、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注意を払うことが不可欠です。また、SOGI(性的指向と性自認)により悩みを抱える児童・生徒に対する相談体制等を充実させ、一人ひとりの状況に応じたきめ細やかな支援を行います。

教育委員会としては教職員に対し、文部科学省から通知された男女共同参画に関するオンライン研修会等への参加を奨励するとともに、校内研修において、先述の『男女共同参画指導の手引き(改訂版)』や人権担当者研修会作成の指導案等の活用を一層推進します。これにより教職員の意識改革を行い、質の高い授業づくりの推進を図ってまいります。

【提言一】

●地域活動団体における役員の女性登用促進に向けた取組の強化

まちづくり協議会や自治会など、地域活動団体における役員の女性登用促進に向けた取組を強化してください。女性の地域活動自体への参画は得られているにもかかわらず、役職につく女性が少ないという実態を踏まえて、他市町村の取組なども参考にして、女性の役職就任につながる市の支援体制構築のために、多様な施策を検討・実行してください。

補足説明

男女共同参画社会を形成するためには、男女がともに広く地域や社会に参加するとともに、あらゆる意思決定の場に男女が対等な立場で参画し、多様な考え方を生かしていくことが不可欠です。また、少子高齢化など地域コミュニティの変容により、地域活動の担い手不足、役員の高齢化や固定化の問題もあり、地域コミュニティの再構築と活動の活性化が求められています。

その中で本市の令和 7 年度の「自治会長のうち女性の割合」は 6.7%であり、役職が男性で占められているケースが少なくありません。また、まちづくり協議会の役員に占める女性の割合は、5 年度 21.7%、6 年度 22.5%、令和 7 年度 22.0%(速報値)と低水準にとどまり、現プランの進捗管理において担当課が定めた目標値の 40%には遠く及びません。また、まちづくり協議会の女性役員の割合が 20%未満の地区数は、12 地区中令和 7 年度に 5 地区(速報値)となっており、目標値の令和 8 年度までに 0 地区に達していません。このままの推移が続くと目標達成にかなりの年数を要する見込みであり、従来の取組だけでは不十分であるといわざるをえません。

一方で、地域における男女共同参画推進講座の実施や担当課による積極的な働きかけの結果、10 地区のまちづくり協議会が規約を改正し、「男女共同参画の視点」を明記したことは目標達成に向けた着実な前進だと評価できます。さらに、まちづくり協議会と地域で活動する市民活動団体の事例発表・相互交流を目的とする「みんなのまちづくりフェスタ」が毎年開催され、役職にはついていないものの、多くの女性が毎年参画していると報告されています。

令和 7 年 10 月には、次期プラン策定の基礎資料とするため「男女共同参画に関する市民意識調査」が実施され、その中には地域活動や役員就任に関する設問も含まれています。これらの調査結果を精査するとともに、他市町村で行われている手法も参考にした新た

な取組の検討や工夫が必要だと考えます。

以上、女性の地域活動自体への参画は得られているにも関わらず、役職につく女性が少ないという実態を踏まえて、女性が地域活動団体の役員として、これまで以上に意思決定の場に参画できるよう、より有効な市の支援体制を構築してください。そのために、現在の取組の強化とともに、多様な施策の検討と実施を進めてください。

【現状値と目標値】

管理指標	令和 6 年度 現状値	令和 7 年度 現状値（速報値）	令和 8 年度 目標値
まちづくり協議会の女性役員の割合が 20%未満の地区数	6 か所	5 か所	0 か所

（参考）まちづくり協議会：市内 12 か所すべてに設立

【関連する現プランの目標】

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

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

まちづくり推進課 回答欄

まちづくり協議会等の役員における女性比率の低さは、地域活性化および持続可能なコミュニティ運営の観点からも極めて重要な課題であると認識しております。

これまでに各まちづくり協議会と連携し、規約への「男女共同参画の視点」の明記や、「みんなのまちづくりフェスタ」を通じた交流促進を図ってまいりました。「みんなのまちづくりフェスタ」の実務者会議におきましては、全 12 地区まちづくり協議会から各地区 1～2 名程度の実務者を選出していただき、全実務者 16 人のうち女性 5 人が実務者を務められるなど、日頃の活動や運営の場において、すでに多くの女性が中心的な役割を担っております。

自治会役員への女性の登用については、自治会役員改選時の声掛けや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、役員への積極的な女性参画を促進しています。現在、飯塚市自治会連合会は女性が会長に就任され、自治会が抱える多くの課題解決に向け活動されています。

しかしながら、数値目標との乖離という現実が高く、従来の働きかけを超える新たな工夫が急務であると認識しております。市として、まちづくり協議会や自治会などの役員や構成員の方に対して、地区ごとに「男女共同参画に関する市民意識調査」の回答を踏まえた内容の研修会を実施するなど、市の支援の充実に努めます。

あわせて、女性の参画促進に向け、他市町村の取組状況や意見交換などを踏まえながら、今後も様々な手法を視野に入れ、実効性のある取組を推進してまいります。