

令和 8 年度第 4 回飯塚市男女共同参画推進委員会 次第

日 時 令和 8 年 8 月 31 日(月)
14 時 00 分～16 時 00 分(予定)
場 所 飯塚市役所本庁 4 階 入札室

1. 議題

- (1)第 2 次飯塚市男女共同参画後期プラン令和 7 年度進捗管理等に対する意見への回答について
- (2)令和 7 年度飯塚市男女共同参画推進委員会提言書への回答について
- (3)第 3 次飯塚市男女共同参画プラン(案)について

【送付資料】

- 資料 1 第 2 次飯塚市男女共同参画後期プラン令和 7 年度進捗管理等に対する意見への回答
- 資料 2 令和 7 年度飯塚市男女共同参画推進委員会提言書への回答
- 資料 3 第 3 次飯塚市男女共同参画プラン(案)(第 1 章～計画推進体制)
- 資料 4 取組内容比較表

【当日配布資料】

- 次第
- 資料 5 第3次飯塚市男女共同参画プラン(案)意見書
- 資料 6 管理指標比較表

①令和7年度第2次飯塚市男女共同参画後期プラン進捗状況調査票

第2次飯塚市男女共同参画後期プラン進捗管理 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

番号	取組№	取組内容	各課の取組の概要	実施項目	指標	R4	R5	R6	①R7	②R7年度の進捗評価	③R7年度に新たに実施した取組	④R8年度の取組	課名	質問、意見	回答	回答に対する質問、意見	回答
141	94	発達段階に応じた性教育と、売買春及び女性に対する暴力は女性の人権侵害であることを浸透させる教育を実施します。	各学校において、女性に対する暴力などは、人権侵害であるという正しい知識の普及・啓発を図るため、道徳教育や保健・体育等の授業の中で計画的に発達段階に応じた指導を実施する。	男女共同参画の視点に立った教育や学習を充実させ、発達段階に応じた教育を行う。	授業実施校数	29校	29校	29校	29校	A:100%達成できている	特になし	今後も全教職員に対して、男女共同参画の視点に立った教育や学習を充実させ、自他の生命を大切に、互いに尊重できる教育を発達段階に応じよう周知していく。	学校教育課	① 市内29校に発達段階に応じた性教育やDVは人権侵害であることを学習し、中でもデートDVやストーカー行為についてロールプレイングを取り入れて学習を行っていることに感謝したい。相談窓口を周知することで児童とその家族が関心をもってくれることを願います。 ② 福岡県性暴力対策アドバイザー派遣事業の活用はR7年度は、15校が実施しています。R8年度は、対象校はありません。学校においては、「性暴力事案対応マニュアル」や「性暴力根絶に向けた対応指針」について、教職員への周知や研修を継続して行い、性暴力防止に向けた意識の共有を図っています。また、環境整備の取組についても、校内の点検や指導体制の確立を進めています。いわゆるアスリート盗撮への対応については、中体連等を通じて注意喚起を行い、競技会場での安全確保に努めています。	① 継続して取り組んでいきます。 ② 校内ではどのような点検や指導を行われたのでしょうか。中体連とどのように連携して、どのような注意喚起を行い競技会場の安全確保に努められているのか、具体的な内容をお聞かせください。 例えば写真撮影には腕章をつけてもらうとか、保護者以外の参加者についてきちんと確認を取っているとか、そういう具体的な策がとられているのでしょうか。	校内ではどのような点検や指導を行われたのでしょうか。中体連とどのように連携して、どのような注意喚起を行い競技会場の安全確保に努められているのか、具体的な内容をお聞かせください。 例えば写真撮影には腕章をつけてもらうとか、保護者以外の参加者についてきちんと確認を取っているとか、そういう具体的な策がとられているのでしょうか。	校長会や教頭会で注意喚起を行い、戸締りや危険箇所点検時に合わせて、盗撮カメラ等が設置されていないか点検を行っています。 盗撮については、各校では、行事の際にPTAと連携して撮影者の腕章実装や見回り等をしています。 また、中体連については、中体連から各校へSNSの掲載禁止や自身の子どもへの撮影をお断りする旨の通知文書を出して注意喚起をしています。各会場でも担当が注意を促しています。
155	98	DV防止法、ストーカー規制法、各種（児童、高齢者、障がい者）虐待防止等について学習の機会の提供や啓発、周知に努めます。	学校、保育施設、自治会、民生委員児童委員など対象者を広く研修を行う。	市内小中学校及び自治会会長に参加し、虐待防止等について啓発を行った。また、学校及び保育所の教職員向けの研修会を実施した。	①研修会実施回数 ②研修参加人数	①4回 ②279人	①8回 ②284人	①6回 ②343人	①7回 ②377人	A:100%達成できている	主任児童委員向けの研修会を新たに実施した。	今年度も引き続き、幅広い機関に対する研修会を立案し、実施する。	こども家庭課	研修会の実施対象にスポーツ少年団や放課後児童クラブの職員の方に対して、児童虐待防止の研修会を実施しました。今後、こどもに関係する機関や団体に対しての啓発を増やしていき、より多くの団体・機関の方への理解を深めることに努めて参ります。	ご意見ありがとうございます。令和7年度に放課後児童クラブの職員の方に対して、児童虐待防止の研修会を実施しました。今後、こどもに関係する機関や団体に対しての啓発を増やしていき、より多くの団体・機関の方への理解を深めることに努めて参ります。	スポーツ少年団など、スポーツに関わる団体の指導者の方などにも、研修の機会などを十分保障していただきたい。	ご指摘ありがとうございます。スポーツ少年団をはじめとするスポーツ関連団体の指導者の方は、子どもたちと直接接する重要な立場であり、子どもの安全・安心を守るうえで極めて重要と認識しております。 スポーツ関連団体の指導者を対象とした研修会の実施につきましては、ご指導を踏まえ、今後の検討課題とさせていただきますと考えております。

②令和7年度第2次飯塚市男女共同参画後期プラン進捗状況調査票【管理指標】

No.	(1)第2次飯塚市男女共同参画後期プラン進捗管理									課名	質問、意見	回答	回答に対する質問、意見	回答
	管理指標	現状値(R2年度)	R4年度	R5年度	R6年度	①R7年度	目標値(R8年度)	②R7年度中に目標達成のために行った取組	③R8年度の取組					
17	一時預かり年間利用者数	2,426人	1,559人	1,961人	2,309人	1,565人	6,000人	窓口や電話対応、ガイドブックやホームページ等による周知活動を行った。	窓口や電話対応、ガイドブックやホームページ等による周知活動を行う。	保育課	一時預かりの利用の理由を把握されていたら、教えてください。また、小学校などの行事(入学式や授業参観)での利用はありますか？入学式に参加した折に乳幼児を抱えて受付などの保護者行動をさせていて、補助者がおられない困難さを感じたので、何らかの対応策は検討されたいでしょうか。	里帰り出産に伴う預かりが多く見受けられ、その他緊急的な用事、保護者のリフレッシュ等の理由が挙げられます。行事利用による預かりについては把握しておりません。行事の参加においては、一時預かりのほか託児の実施についても検討の余地があるのではと考えます。	①「一時預かりのほか託児の実施についても検討の余地があるのでは」との回答をいただきましたが、託児などが保障されていると心配なく赤ちゃん連れで行事に参加できると思います。これは学校教育課と連携してのことになると思いますが、託児について検討していただけたいと思います。 ②令和7年度の実績1565人と目標値の6000人は大きく差がありますが、目標値を6000人とした理由はなんですか。	①学校教育課と連携し保育課から保育士を派遣することは、一時預かり保育や通常保育に影響があるため、行事における託児の実施について学校教育課へ提案し、検討をお願いしたいと思います。 ②平成29年度に策定した第2次飯塚市男女共同参画プランの目標値を設定する際に平成27年度の現状値5449人を参考としたため目標を6000人しました。その後のコロナ禍以降大幅に減少し令和3年度には1353人まで減少しています。第2次飯塚市男女共同参画後期プランを策定する時期もちょうどこのような時期であったため平常時の目標値としては6000人から変更していませんでした。コロナ禍以降も利用者が大幅に増えることはなく目標値との差が大きくなっているものです。

第2次後期プラン及び第3次プランに関する関係課ヒアリング結果

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

(1)第2次飯塚市男女共同参画後期プラン進捗管理				(2)第3次飯塚市男女共同参画プラン記入項目					課名	委員意見	回答	
施策の方向		取組№	取組内容	⑤第2次後期プラン4年間(R4～7年度)の振り返り(総括)	⑥達成区分	取組内容の今後の方向性						
						⑦今後の方針区分	⑧理由	⑨第3次プラン取組内容(各課案)				
固定的な性別役割分担見直しの促める地域コミュニティの尊重と生涯を通じた男女の健康づくり	①あらゆる機会を捉えた家庭における男女共同参画についての意識の醸成	63	男女が協力して子育てが行えるように両親学級を実施します。	(成果) ほぼ定員の参加者があり、ニーズの高い事業と思われる。 夫婦での参加が多く、勉強になった、体験できてよかったと、育児の協力が繋がる場になっていると思われる。 (課題) スタッフの確保	A:計画通りに達成できた	1. 継続			・飯塚市民を対象とした家族で参加できるクラス ・家族で子育てに協力できるように考える場とする ・出産に向けて心身を整え、母親としての自覚を高める支援。 ・子育て支援センターと連携し、妊娠期から相談しやすい体制を作る。	こども家庭課	⑨に「出産に向けて心身を整え、母親としての自覚を高める支援」とありますが、出産や育児は母親だけのものではなく、自覚をするなら母親(産む性を持っている人)だけではなくその周囲にいるそれに関わる人すべてが自覚を高められるような支援が必要ではないかと考えます。出産や育児に関する自覚を高める支援は、もっと幅広く、その他の人も含めた書き方にしていただけるとは思いますが、こども家庭課ではどのように考えられていますか。	ご意見ありがとうございます。 パートナーはもちろん祖父母や周囲のサポートも含め赤ちゃんと関わる全員が当事者としての意識を持つことが重要であるとありますが、出産や育児は母親だけのものではなく、自覚をするなら母親(産む性を持っている人)だけではなくその周囲にいるそれに関わる人すべてが自覚を高められるような支援が必要ではないかと考えます。出産や育児に関する自覚を高める支援は、もっと幅広く、その他の人も含めた書き方にしていただけるとは思いますが、こども家庭課ではどのように考えられていますか。 学級名は委員意見をもとに、R6年度より「ハローベビークラス」と変更しています。
	⑥国際理解と国際交流の推進	78	地域に暮らす外国人との相互理解を深め、外国人も地域の一員として積極的にまちづくりに参画できる環境整備を促進します。	(成果) 男女・国籍問わず参加できるイベントを実施している。 (課題) 特になし	A:計画通りに達成できた	1. 継続				国際政策課	達成区分が「C:あまり達成できていない」となっていますが、課題がないというのはどうでしょうか。	資料作成時の修正漏れのため、達成区分を「C」から「A」へ訂正します。
	⑤望まない妊娠や性感染症の予防のための正しい知識の普及	93	望まない妊娠や性感染症を防ぐための正しい知識の普及・啓発を図ります。	(成果) 特定妊婦(若年者や支援が必要な妊婦)における親子手帳交付時やその後の支援のなかで、面談等を通じた知識の普及・啓発を行うことができた。 (課題) 男性に対する望まない妊娠や性感染症を防ぐための正しい知識の普及・啓発が不十分である。	B:概ね計画通りに達成できた	1. 継続				こども家庭課	課題に「男性に対する望まない妊娠や性感染症を防ぐための正しい知識の普及・啓発が不十分である。」とありますが、男性だけでなく性別に関わりなく考えなければならないことなので、そのような記述にした方がよいのではないのでしょうか。	ご意見ありがとうございます。ご指摘のとおり男性だけでなく、性別にかかわらず望まない妊娠や性感染症予防のための正しい知識の普及や啓発を行っていかなければならないと考えています。
	⑤望まない妊娠や性感染症の予防のための正しい知識の普及	94	発達段階に応じた性教育と、売買春及び女性に対する暴力は女性の人権侵害であることを浸透させる教育を実施します。	(成果) 発達段階に応じた性教育を行い、正しい知識の普及・啓発を図り、性暴力や性感染症から自身を守ることに理解を深めることができた。 (課題) 発達段階に応じた指導の充実を検討していく必要がある。	B:概ね計画通りに達成できた	1. 継続		発達段階に応じた性教育と、売買春及び女性に対する暴力は女性の人権侵害であることを浸透させる教育は必要不可欠であると考えます。		学校教育課	成果に「性感染症の指導を行うことにより性被害に対する正しい知識の獲得につながっている」とありますが、どういった意図で書かれたのでしょうか。「性に関する正しい知識があって、性被害や性感染症を防げる」のではないかと考えます。	「性に関する正しい知識があって、性被害や性感染症を防げる」おっしゃられる通りです。「感染症の指導」の中に性に関する正しい知識の指導も含んでいるという意味ですが、正しい表記に修正したいと思います。

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は重く、従来の働きかけを越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。

第3次飯塚市男女共同参画プラン（案）（第1章～計画推進体制）

第3次飯塚市男女共同参画プラン
（案）
（令和 9～13 年度）

令和8年 8 月現在
飯 塚 市

は じ め に

目 次

第1章 計画策定にあたって

1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の背景	1
(1) 世界の取組	1
(2) 国の取組	2
(3) 県の取組	3
(4) 飯塚市のこれまでの取組	3
3 計画の位置づけ	4
4 計画の期間	4
5 計画の策定体制	5

第2章 男女共同参画に関する飯塚市の現状と課題

1 人口に関する現況	7
(1) 総人口及び年齢3区分別人口の推移	7
(2) 家族類型別一般世帯数の推移	8
2 雇用・就労の現状と課題	9
(1) 女性の年齢階級別労働力率の推移	9
(2) 雇用者の従業上の地位の状況	10
(3) こどもがいる夫婦の共働き世帯の推移	11
3 市民意識調査からみた現状と課題	12
(1) 固定的性別役割分担意識について	12
(2) 男女の地位の平等観について	13
(3) 家庭内の役割分担について	14
(4) 女性が職業をもつことについて	15
(5) 地域の役職や公職に就くことについて	16
(6) 女性への暴力について	18
4 事業所調査からみた現状と課題	23
(1) 従業員の男女比（正規従業員・パートタイム労働者）	23
(2) 役職別にみた管理職の男女比	23
(3) 育児休業制度・介護休業制度の明示の有無	24
(4) ワーク・ライフ・バランス推進の取組についての考え方	26
(5) ハラスメントの問題についての取組状況	27

第3章 計画の基本的な考え方

- 1 計画の基本理念
- 2 計画の基本目標
- 3 計画の体系
- 4 本計画とSDGsの関連性

第4章 基本目標達成に向けた施策の展開

基本目標1 ジェンダー平等・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
- 重点目標2 ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進
- 重点目標3 家庭や地域におけるジェンダー平等・男女共同参画の促進

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
- 重点目標2 働く場における女性の活躍促進
- 重点目標3 ワーク・ライフ・バランスの推進

基本目標3 男女が共に安心して健やかに暮らせる環境づくり

- 重点目標1 ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶と被害者への支援
- 重点目標2 生涯を通じた健康支援
- 重点目標3 様々な困難を抱える人への支援
- 重点目標4 防災における男女共同参画の促進

計画推進体制の充実

- 1 計画推進体制の充実・強化
- 2 市民や事業者等と行政の協働
- 3 男女共同参画推進センター「サックス」の機能充実
- 4 法的制度の整備・充実
- 5 国・県等との連携・協力体制の充実
- 6 特定事業主行動計画の推進

管理指標一覧

資料編

- 1 飯塚市男女共同参画推進条例
- 2 飯塚市男女共同参画推進条例施行規則
- 3 飯塚市男女共同参画推進センター条例
- 4 飯塚市男女共同参画推進センター条例施行規則
- 5 飯塚市男女共同参画推進本部設置規程
- 6 関係法
 - (1) 男女共同参画社会基本法
 - (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
 - (3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律
 - (4) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律
- 7 用語の解説

※本文中(※)がついている言葉は、「用語の解説」で説明しています。
- 8 男女共同参画に関する国内外及び飯塚市の動き
- 9 飯塚市男女共同参画推進委員会委員名簿

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

「男女共同参画社会基本法」では、男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21世紀における最重要課題と位置づけています。

本市においても、平成19年（2007年）7月に制定した「飯塚市男女共同参画推進条例」の理念に基づき、同年8月に「男女共同参画プラン」を策定して以来、第1次、第2次と計画を改定しながら、男女共同参画社会の実現を目指し、これまで様々な取組を進めてきました。

しかしながら、令和7年（2025年）に実施した「男女共同参画に関する市民意識調査」では、固定的性別役割分担意識は解消されつつあるものの、家庭・地域・職場など様々な場面において、性別による固定的な役割分担や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が依然として根強く、政策・方針決定過程における女性の参画が十分でないなど多くの課題が残っています。

さらに、経済情勢の変化や新たな課題など、社会の急速な変化に対応した施策が必要とされています。

こうした状況を踏まえ、前計画である「第2次飯塚市男女共同参画後期プラン」の計画期間終了に伴い、これまでの取組の成果と課題を検証するとともに、新たな課題にも対応しながら、引き続き男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的・計画的に推進するため、「第3次飯塚市男女共同参画プラン」を策定するものです。

2 計画策定の背景

(1)世界の取組

昭和50年（1975年）、国際連合（以下「国連」という。）は国際婦人年世界会議（第1回世界女性会議）を開催しました。その後、昭和55年（1980年）に第2回、昭和60年（1985年）に第3回、平成7年（1995年）に第4回の世界女性会議を開催し、各国に女性の地位向上に向けた取組を促しました。第4回世界女性会議（北京会議）で採択された「北京宣言」および「行動綱領」は、21世紀に向けてジェンダー平等（男女共同参画）と女性のエンパワーメントを目指すうえでの国際的な指針となりました。また、昭和54年（1979年）の第34回国連総会で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」という。）では、男女の完全な平等の達成には社会や家庭における伝統的な性別役割分担の変更が必要であることや、女性に対する差別となる法律や規則、慣習、慣行を修正しなければならないことが謳われました。北京会議から5年を経た平成12年（2000年）には、国連特別総会「女性2000年会議」

がニューヨークの国連本部で開催され、「政治宣言」および「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（「成果文書」）が採択されました。その後も、国連女性の地位委員会において、「行動綱領」および「成果文書」の実施状況について検討・評価が重ねられています。

平成22年（2010年）には、ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国連機関として国連女性機関（UN Women）が発足しました。UN Womenでは、令和7年（2025年）到北京会議から30年を迎えたことから、「北京+30行動アジェンダ」を掲げ、女性や少女の生活の質の向上を目指して、更なるジェンダー平等推進に向けた国際的なキャンペーンに取り組んでいます。

平成27年（2015年）に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、SDGs（持続可能な開発目標）の17の目標のうちの目標5に「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワメントを図る」が掲げられました。さらに、すべての目標の実現において、ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワメントは死活的に重要な貢献をするものであり、すべての政策の各段階にジェンダーの視点を取り入れる「ジェンダー主流化」が不可欠であるとされています。

（2）国の取組

国は、昭和60年（1985年）に「女子差別撤廃条約」を批准し、これに伴い昭和61年（1986年）には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）が施行されるなど、男女平等を進めるための関連法令の整備が進められました。平成11年（1999年）には、「男女共同参画社会基本法」が公布・施行され、翌年には同法に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されました。平成13年（2001年）には、内閣府に男女共同参画局が設置され、男女共同参画社会の形成に向けて推進体制が強化されました。

また、平成13年（2001年）には、配偶者からの暴力（以下「DV」という。）防止に向け、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下「DV防止法」という。）が施行され、以後改正を重ねて施策の実効性を高めてきました。

平成19年（2007年）には、男性を含めた働き方の見直しなど、仕事と生活の調和の実現に向け、政労使の合意のもとで「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されました。平成27年（2015年）には女性の職業生活における活躍推進を目的とした「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。）が、平成30年（2018年）には国政選挙及び地方選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行されました。

さらに、令和6年（2024年）には、経済的困窮やDV被害・性暴力被害など女性を巡る課題が多様化・複雑化している状況に対処するため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「女性支援新法」という。）が制定されるなど、新たな課題への対応も進められています。

令和8年（2026年）には、指導的地位への女性の参画に向けた取組の強化や地域における男女共同参画の推進を掲げた「第6次男女共同参画基本計画」が策定されています。

（3）県の実取組

福岡県においては、男女共同参画社会基本法を踏まえ、平成13年（2001年）に「福岡県男女共同参画推進条例」を制定、翌年には「福岡県男女共同参画計画」が策定されました。また、平成18年（2006年）には「福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する基本計画」が策定され、いずれの計画も、5年ごとに新たな計画が策定されています。

平成31年（2019年）には「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」（以下「県性暴力根絶条例」という。）が公布され、性暴力の根絶及び被害者の支援に関し、全国に先駆けた先進的な取組が進められています。さらに、令和6年（2024年）には、女性支援新法に基づき「福岡県困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」が策定されました。

令和8年（2026年）には、男女共同参画に関連する様々な課題に対応する施策を総合的に推進していく観点から、上記の3つの計画を統合した「第6次福岡県男女共同参画計画」が策定されています。

（4）飯塚市のこれまでの取組

本市では、平成8年（1996年）に女性センター（現男女共同参画推進センター「サンクス」）を開館し、啓発事業の実施に加え、女性の悩みや不安に対応する相談事業を行うなど、早期から男女共同参画の推進に取り組んできました。

平成17年（2005年）には旧「飯塚市男女共同参画推進条例」を公布し、平成18年（2006年）には1市4町が合併、翌年には新たな「飯塚市男女共同参画推進条例」を公布するとともに、「飯塚市男女共同参画プラン」を策定しました。その後も5年ごとに計画を見直し、総合的かつ計画的に男女共同参画施策を推進してきました。

平成27年（2015年）には、女性の委員の登用を積極的に促進することを目的に、審議会等の委員の女性の人材に関する情報の収集及び提供を行う「女性人材バンク」を設置し、政策や方針決定の場における女性の参画拡大を図ってきました。

平成28年（2016年）には、「飯塚市DV対策庁内連携会議設置規程」の制定により、庁内各

部署が相互に連携してDVの防止及びDV被害者への的確な支援を行うとともに、相談者の状況に応じたワンストップ相談体制を確立し、一人ひとりに寄り添った迅速な支援体制の確保に努めてきました。

また、平成30年(2018年)には、市長をはじめとする特別職がイクボス宣言を実施し、これを皮切りに、市内事業所等を対象に部下やスタッフ及び自らのワーク・ライフ・バランスを考えることができる経営者・管理職を増やすことを目的とした「イクボス推進事業」を展開するなど、嘉飯圏域定住自立圏連携事業としての取組も行ってきました。

さらに、近年では、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)や固定的な性別役割分担意識の解消に向け、地域や事業所などに職員を講師として派遣する「出前講座」を行うとともに「家事シェア・育児シェアシート」の活用を呼びかけ、家庭内での役割分担について見直すきっかけとなるよう、具体的な行動変容へ向けた取組を推進しています。

3 計画の位置づけ

本計画は、本市における男女共同参画の推進に向けた施策を総合的かつ計画的に実施することを目的とし、今後の取組の方向性とともに、施策の推進にあたり実施すべき事項を定めるものです。

本計画の策定にあたっては、国の「第6次男女共同参画基本計画」及び「第6次福岡県男女共同参画計画」を踏まえるとともに、「第3次飯塚市総合計画」をはじめとする本市の各種関連計画との整合性を図っています。

また、本計画は、以下の法令等の規定に基づく計画として位置付けます。

- (1) 男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定に基づく「市町村男女共同参画計画」、及び飯塚市男女共同参画推進条例第17条第1項の規定に基づく「基本計画」
- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)第6条第2項の規定に基づく「市町村推進計画」
- (3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)第2条の3第3項の規定に基づく「市町村基本計画」
- (4) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(女性支援新法)第8条第3項の規定に基づく「市町村基本計画」

4 計画の期間

本計画は、令和9年度（2027年度）から令和13年度（2031年度）を目標年度とする5か年計画とします。そのため、第4章の重点目標ごとに定める数値目標は令和13年度（2031年度）の目標値とします。

5 計画の策定体制

(1)男女共同参画に関する市民意識調査の実施

本計画の策定に先立ち、市民の男女共同参画に対する意識、家庭生活や地域活動における男女共同参画の状況、就労や人権に関する意識・実態等を把握するために、「男女共同参画に関する市民意識調査」（以下「市民意識調査」という。）を実施しました。

●市民意識調査の実施概要

調査対象	市内在住の18歳以上の男女から無作為抽出した3,000人
調査方法	郵送法（郵送による配布、郵送・Web併用回収）
調査期間	令和7年10月10日～10月31日
回収結果	有効回収数：1,011件（有効回収率：33.7%）

(2)女性の労働状況に関する事業所調査の実施

働く場における女性の活躍に関する施策を検討する基礎資料として、本市に所在する事業所における従業員の就業状況等を把握するために、「女性の労働状況に関する事業所調査」（以下「事業所調査」という。）を実施しました。

●事業所調査の実施概要

調査対象	飯塚商工会議所、飯塚市商工会及び飯塚医師会の協力により抽出した、市内に所在する1,000社
調査方法	郵送法（郵送による配布、郵送・Web併用回収）
調査期間	令和7年10月10日～11月7日
回収結果	有効回収数：323件（有効回収率：32.3%）

(3)飯塚市男女共同参画推進委員会における審議

本計画の策定にあたっては、飯塚市男女共同参画推進条例第39条に基づき、学識経験者や

関係行政機関の職員、社会活動団体の代表、公募の委員で構成する「飯塚市男女共同参画推進委員会」において、必要な事項について審議を行いました。

(4)市民意見募集(パブリックコメント)の実施

飯塚市男女共同参画推進委員会の審議を経て、令和8年(2026年)12月に、第3次飯塚市男女共同参画プラン案を市の窓口やホームページで公表し、市民からの意見募集を行いました。

第2章 男女共同参画に関する 飯塚市の現状と課題

1 人口に関する現況

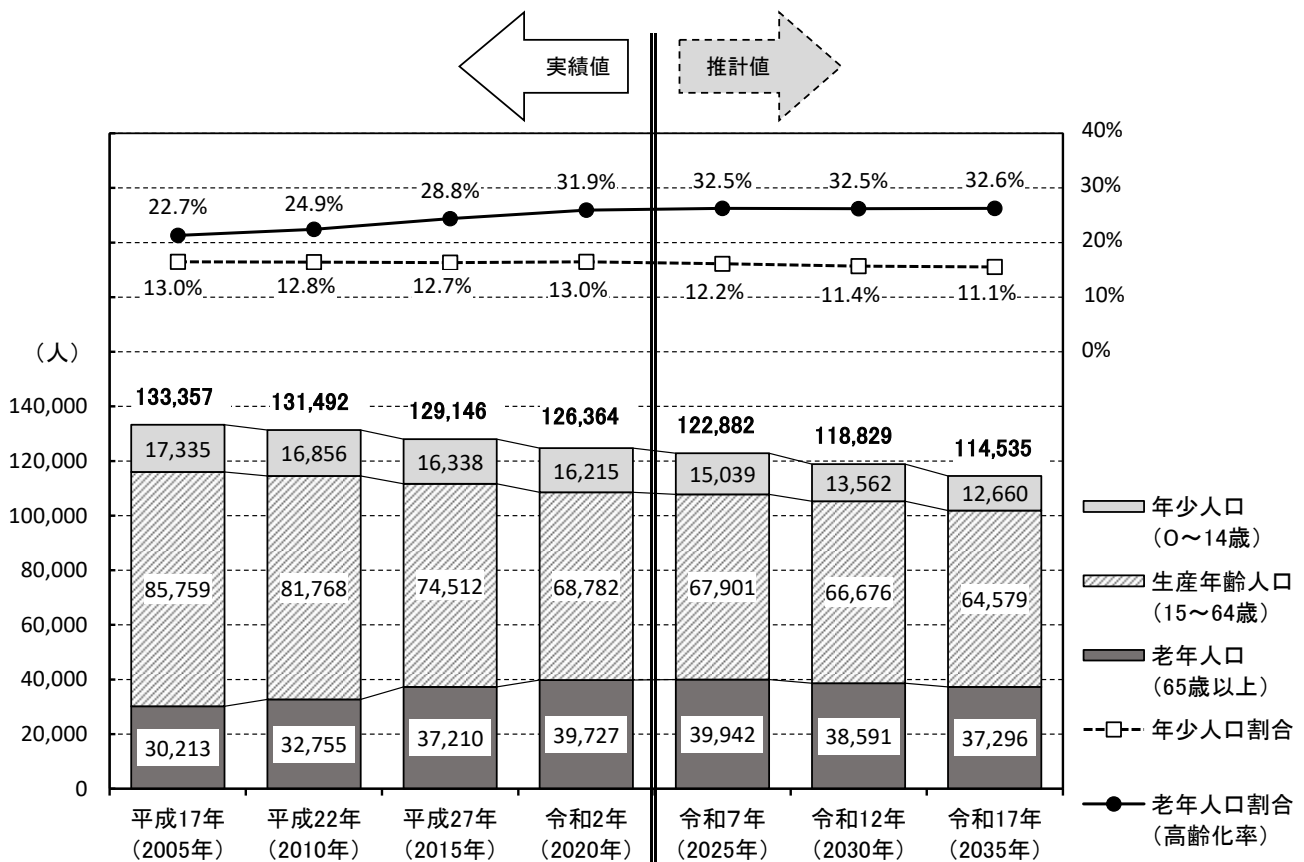
(1) 総人口及び年齢3区分別人口の推移

本市における人口の推移をみると、平成17年（2005年）には133,357人でしたが、令和2年（2020年）には126,364人と、6,993人の減少となっています。また、令和17年（2035年）までの推計値をみると、今後も人口は減少していくと推計されています。

年齢3区分別の人口をみると、15～64歳の生産年齢人口の割合は減少傾向であるのに対し、65歳以上の老年人口割合が増加しています。2025年以降の推計値では年齢3区分別の人口構成には大きな変化はみられず、老年人口の割合が約3分の1を占める状態が続くとみられています。

今後、本市においては人口減少、特に年少人口や生産年齢人口の減少が進む可能性があり、地域の活力維持が課題になると思われるため、性別に関わらず仕事や地域活動、家庭生活に参画できる環境づくりが求められます。

図表2-1-1 総人口及び年齢3区分別人口の推移



資料：2005～2020年 国勢調査（総人口は年齢不詳人口を含むため年齢別人口の合計とは一致しない）

：2025年、2030年、2035年 第3次飯塚市まち・ひと・しごと創生総合戦略人口ビジョン編

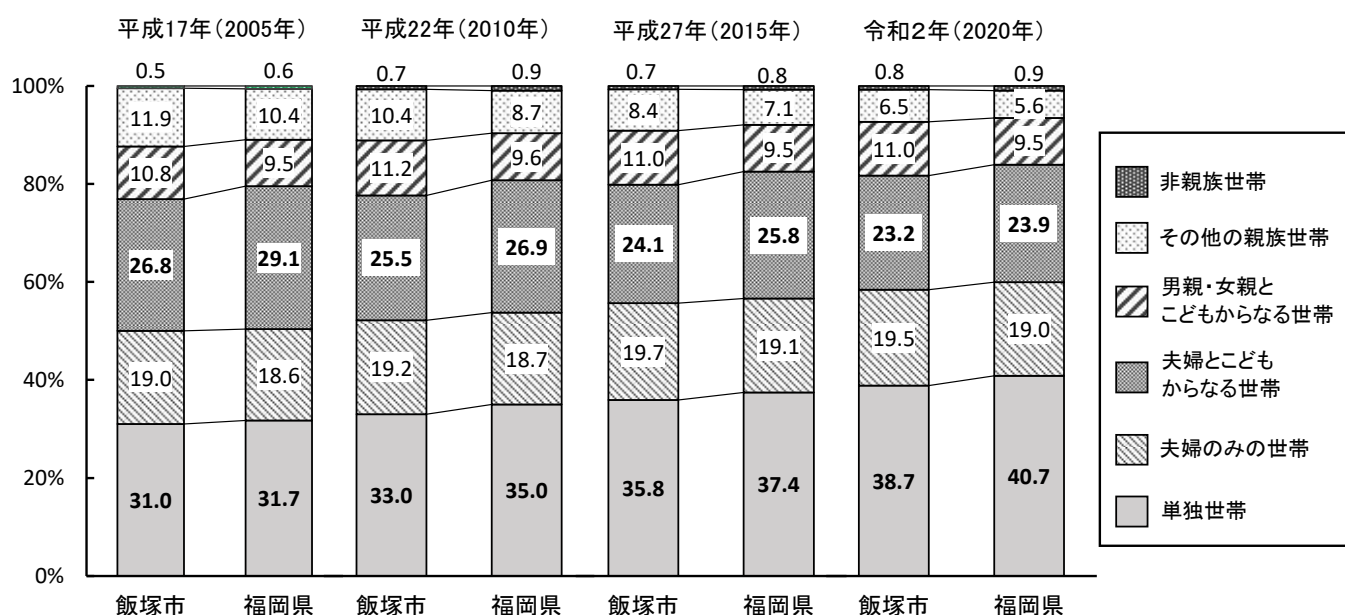
(2) 家族類型別一般世帯数の推移

本市の家族類型別一般世帯数の割合をみると、「夫婦と子どもからなる世帯」については平成17年(2005年)の26.8%から令和2年(2020年)には23.2%と減少傾向にあります。一方、「単独世帯」の割合は平成17年(2005年)の31.0%から令和2年(2020年)には38.7%と増加しています。また、三世代同居などの「その他の親族世帯」は、平成17年(2005年)の11.9%から令和2年(2020年)には6.5%と減少しています。「夫婦のみの世帯」や「男親・女親と子どもからなる世帯」の割合は平成17年(2005年)から令和2年(2020年)まで大きな変化はみられませんが、全体的な傾向としては、本市においても世帯規模の縮小が進んでいます。

福岡県と比べると、「単独世帯」の割合がやや低いなどわずかな差はみられるものの、おおむね同じような数値となっています。

本市においても、世帯規模が縮小傾向にあり、子育てや介護を家庭だけではなく地域等でも支える仕組みづくりが必要です。

図表2-1-2 家族類型別一般世帯数の推移(福岡県比較)



資料: 各年国勢調査

注: 一般世帯は、その世帯員の世帯主との続柄により、次のとおり区分されます。

●親族世帯: 2人以上の世帯員からなる世帯のうち、世帯主と親族関係にある世帯員のいる世帯。
なお、その世帯に同居する非親族(住み込みの従業員等)がいる場合もここに含まれます。

●非親族世帯: 2人以上の世帯員からなる世帯のうち、世帯主と親族関係にあるものがない世帯。

●単独世帯: 世帯人員が1人の世帯。

今回は、親族世帯を4区分し、全体で6区分型としています。

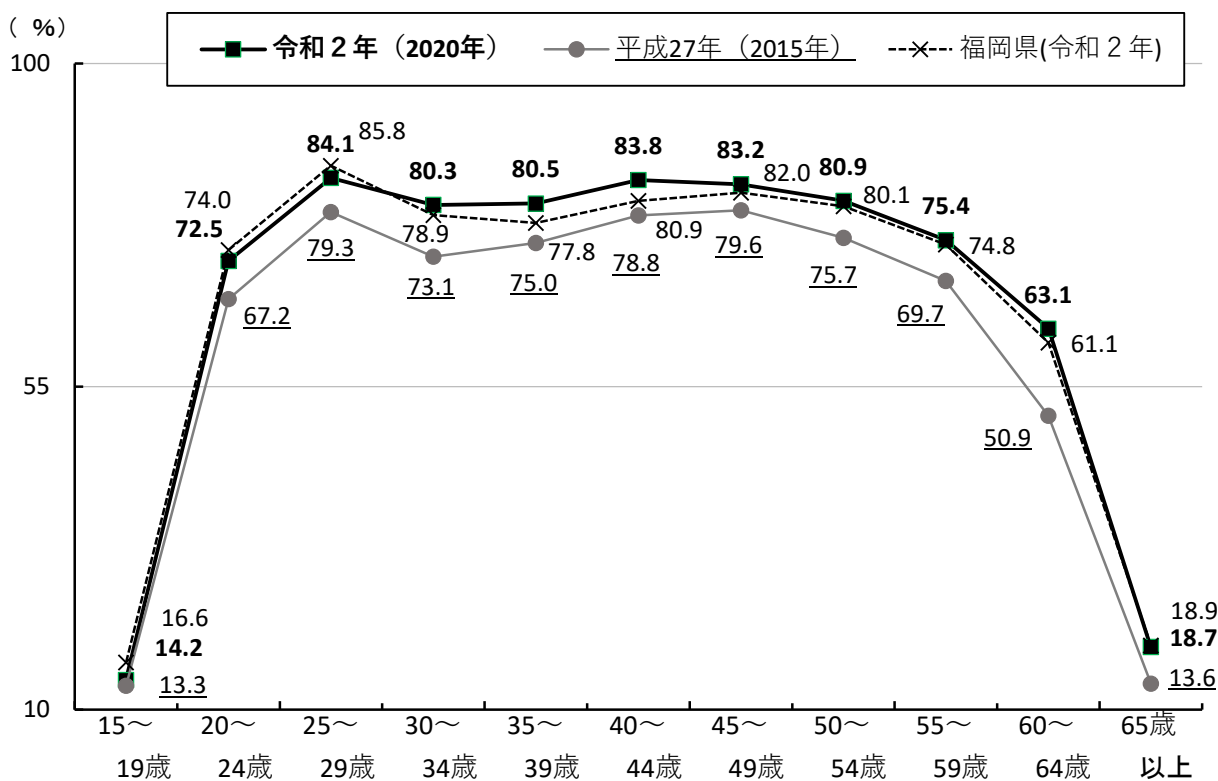
2 雇用・就労の現状と課題

(1) 女性の年齢階級別労働力率の推移

本市の女性の年齢階級別労働力率は、25～29歳は84.1%ですが、30～34歳になると80.3%、35～39歳では80.5%と減少し、40～44歳では83.8%と増加に転じています。結婚や出産をきっかけに仕事を辞め、子育てが一段落したら就業をするM字型就労の傾向がみられます。しかし、平成27年（2015年）と比べると、各年齢とも女性の労働力率は上昇しています。また、福岡県と比較すると、30歳から64歳までの労働力率は福岡県よりも高く、特に35歳から44歳までは約3ポイント高くなっています。

本市においては、結婚や出産、育児期に就業を中断する状況が依然としてみられる一方、女性の労働力率が高まっています。性別に関わらず仕事と育児や介護等を両立できる職場環境の整備や、家庭での家事や育児の分担を進めることが、今後一層求められます。

図表2-2-1 女性の年齢階級別労働力率の推移(福岡県比較)



資料：令和2年(2020年)国勢調査

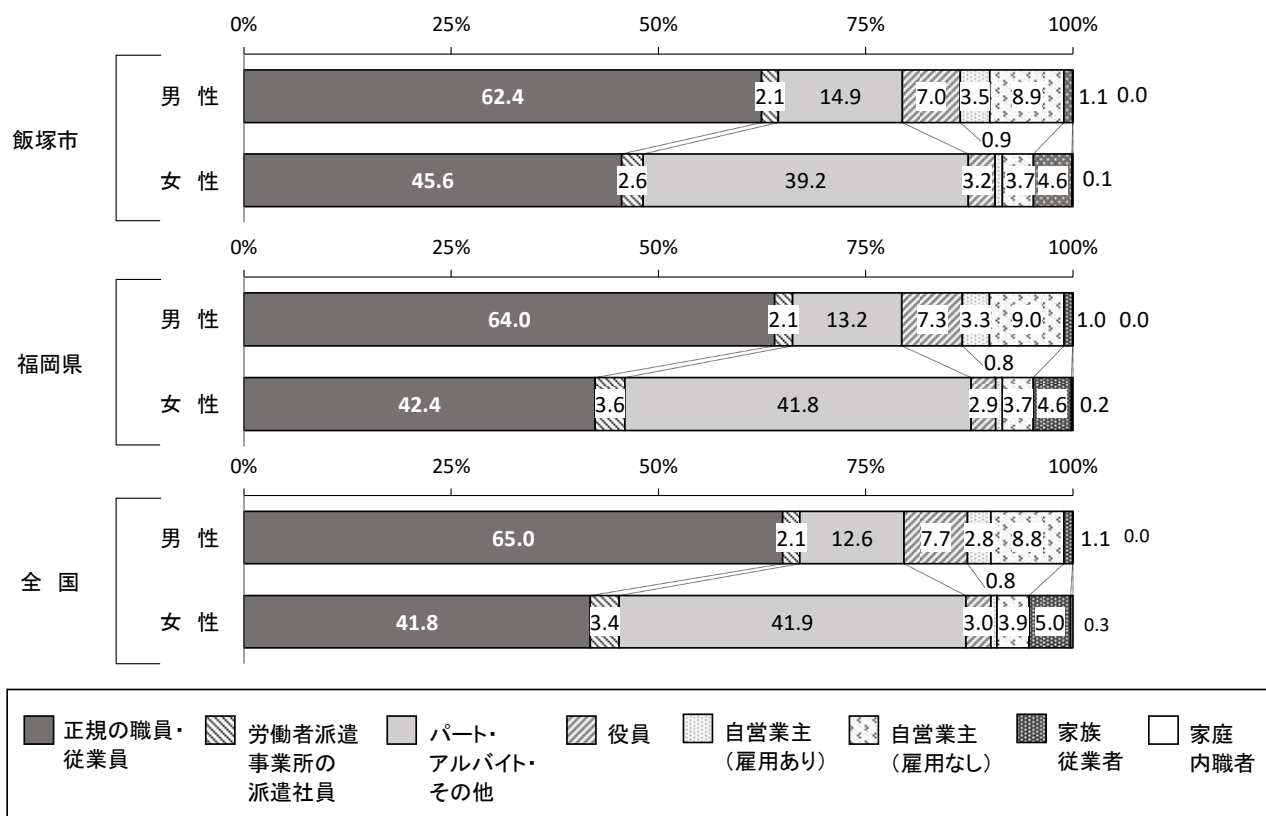
(2)雇用者の従業上の地位の状況

雇用者の従業上の地位をみると、男女とも「正規の職員・従業員」が最も多くなっていますが、女性は男性に比べて16.8ポイント低く、「パート、アルバイト、その他」が39.2%で2番目に多くなっています。また、女性は男性に比べて「役員」「自営業主（雇用あり）」「自営業主（雇用なし）」などの割合が低く、「家族従業者」の割合がやや高くなっています。

全国や福岡県と比べると、本市は男性の「正規の職員・従業員」の割合がやや低く、「パート、アルバイト、その他」が高くなっています。また、女性は「正規の職員・従業員」がやや高くなっていますが、全体的な傾向には大きな差はみられません。

女性は男性に比べて正規雇用の割合が低く、非正規雇用の割合が高い状況がみられます。また、役員や自営業主など経営や意思決定の立場に就く女性も男性に比べて少なくなっています。男女間格差の解消や、女性の意思決定過程への参画を進める必要があります。

図表2-2-2 雇用者の従業上の地位(全国、福岡県比較)



資料:令和2年(2020年)国勢調査

※従業上の地位「不詳」は除いている

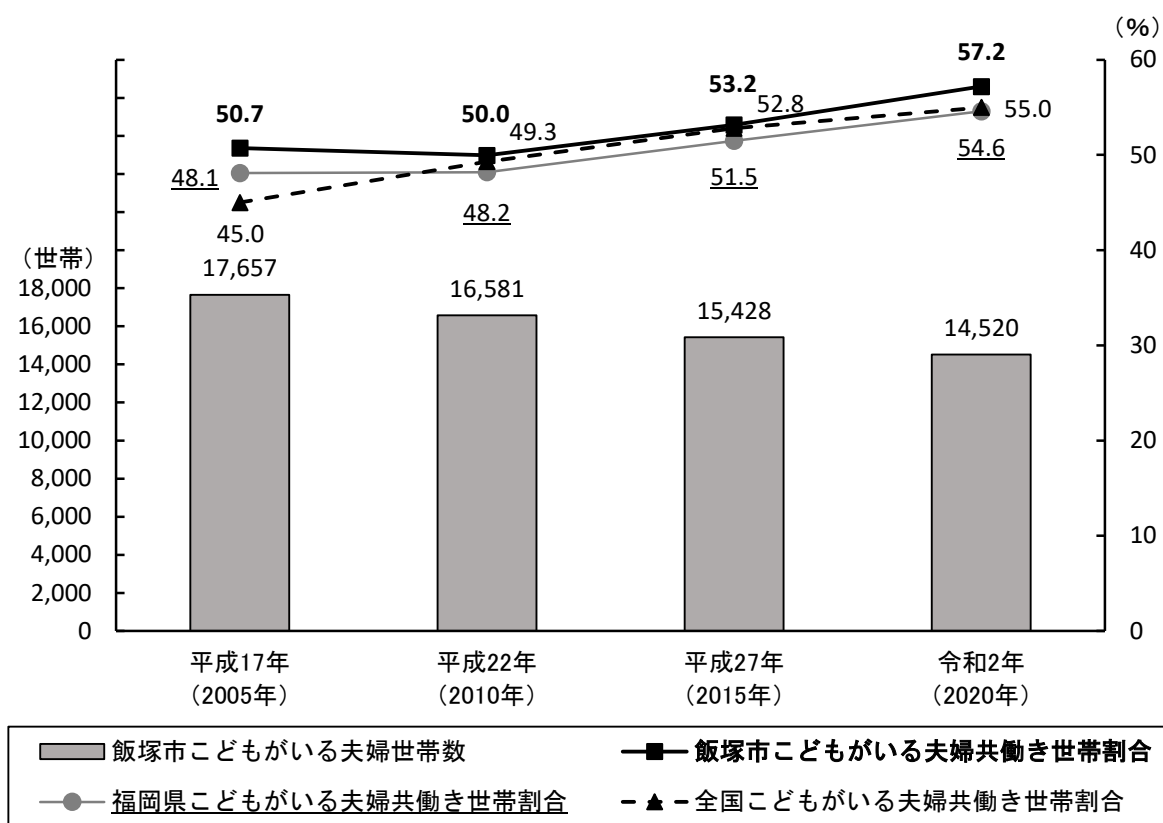
(3)こどもがいる夫婦の共働き世帯の推移

本市のこどもがいる夫婦の共働き世帯割合の推移をみると、平成17年（2005年）の50.7%から令和2年（2020年）では57.2%と6.5ポイント増加しており、こどもがいる夫婦の世帯の6割近くが共働き世帯となっています。

全国、福岡県と比べると、本市のこどものいる共働き世帯の割合は、いずれの年も国や県を上回っています。

今後もこどもがいる夫婦の共働きの割合は高まると見込まれることから、家庭における男女共同参画の促進や、子育て環境の充実、職場の理解促進等が必要です。

図表2-2-3 こどもがいる夫婦の共働き世帯割合の推移(全国、福岡県比較)



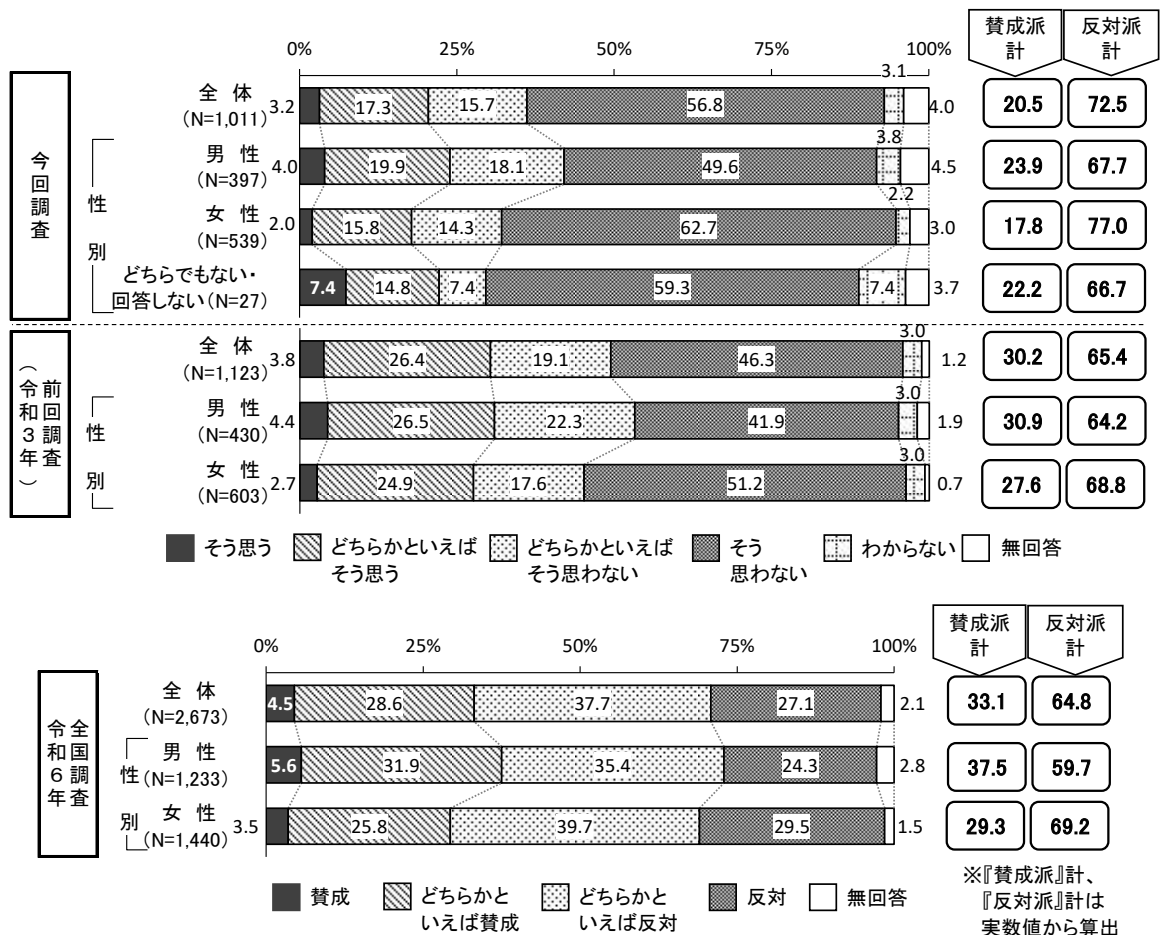
3 市民意識調査からみた現状と課題

(1) 固定的性別役割分担意識について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「そう思う」(3.2%)と「どちらかといえばそう思う」(17.3%)をあわせた『賛成派』は20.5%で、「そう思わない」(56.8%)と「どちらかといえばそう思わない」(15.7%)をあわせた『反対派』は72.5%と、性別役割分担意識を容認しない人が52ポイント上回っています。特に、女性の『反対派』は男性を9.3ポイント上回り、女性の方が『反対派』の人が多くなっています。前回調査と比べると、男女とも『賛成派』が減少し、『反対派』が増え、特に女性で増加しています。

令和6年9月に実施された内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」(以下、全国調査という)と比べると、男女ともに性別役割分担を容認しない人は本市の方が多くっており、固定的な性別役割分担意識の解消が進んでいることがわかります。しかし、性別等による意識の差は依然として存在しており、今後はこれらの意識差を解消していくことが重要です。

図表2-3-1 「男は仕事、女は家庭」という考え方について[全体、性別]
(前回・全国調査比較)



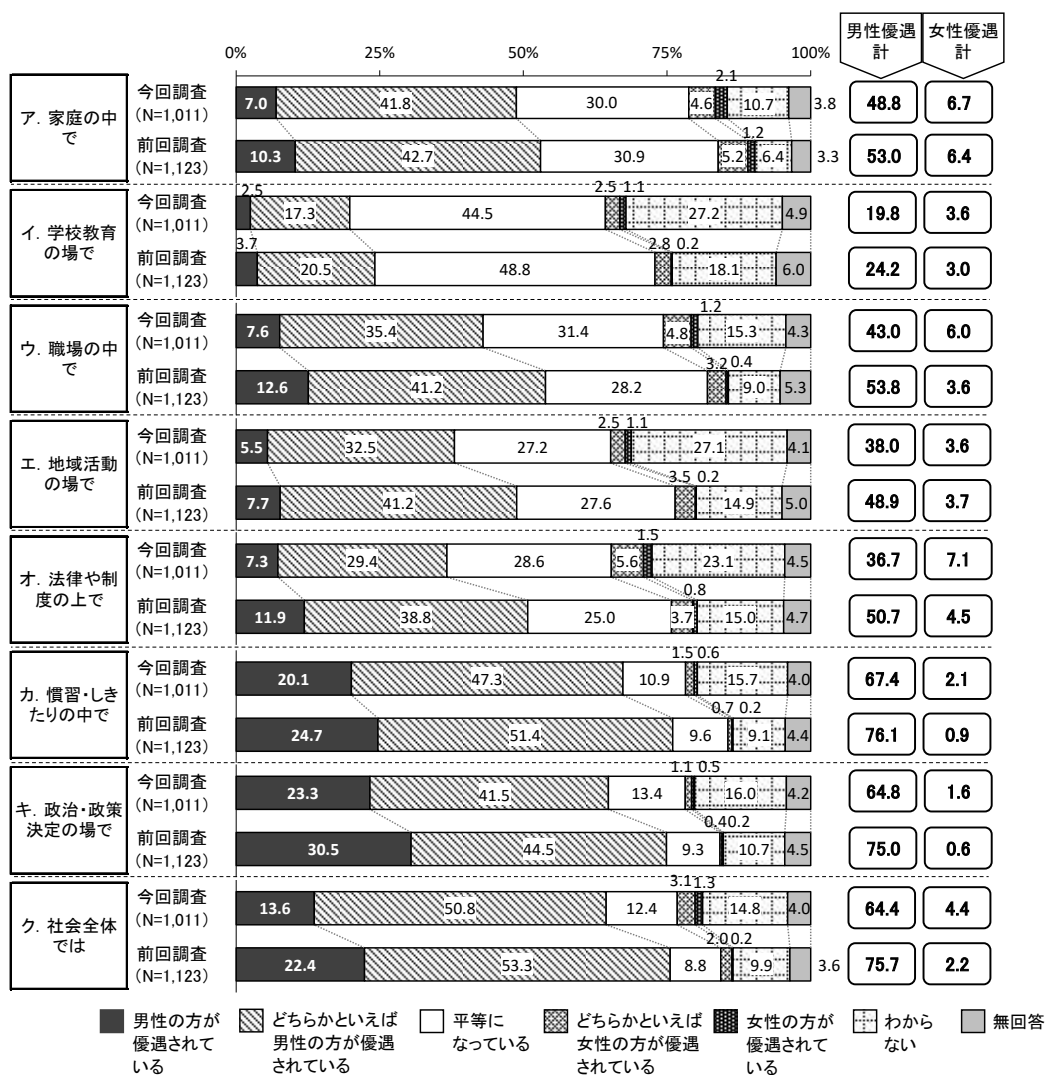
(2)男女の地位の平等観について

社会における様々な分野での平等観について『男性優遇』と考える人の割合は、「慣習・しきたり」「政治・政策決定の場」「社会全体」で6割台と高く、「家庭の中」「職場の中」で4割台、「地域活動の場」「法律や制度の上」で3割台などとなっています。「学校教育の場」については、「平等になっている」が4割台半ばと最も高くなっています。

前回調査と比べると、すべての分野で『男性優遇』の割合が5～14ポイント程度低下していますが、今回調査ではいずれの分野でも「わからない」が増加しており、「平等になっている」割合は、「職場の中」「法律や制度の上」「政治・政策決定の場」「社会全体」でやや増加したものの、それほど大きな変化はみられません。

社会の様々な場面において、現在も「平等になっている」と考える人は少なく、特に慣習や政治、社会全体で『男性優遇』との認識が根強く残っています。

図表2-3-2 分野別にみた男女の地位の平等観[全体](前回調査比較)

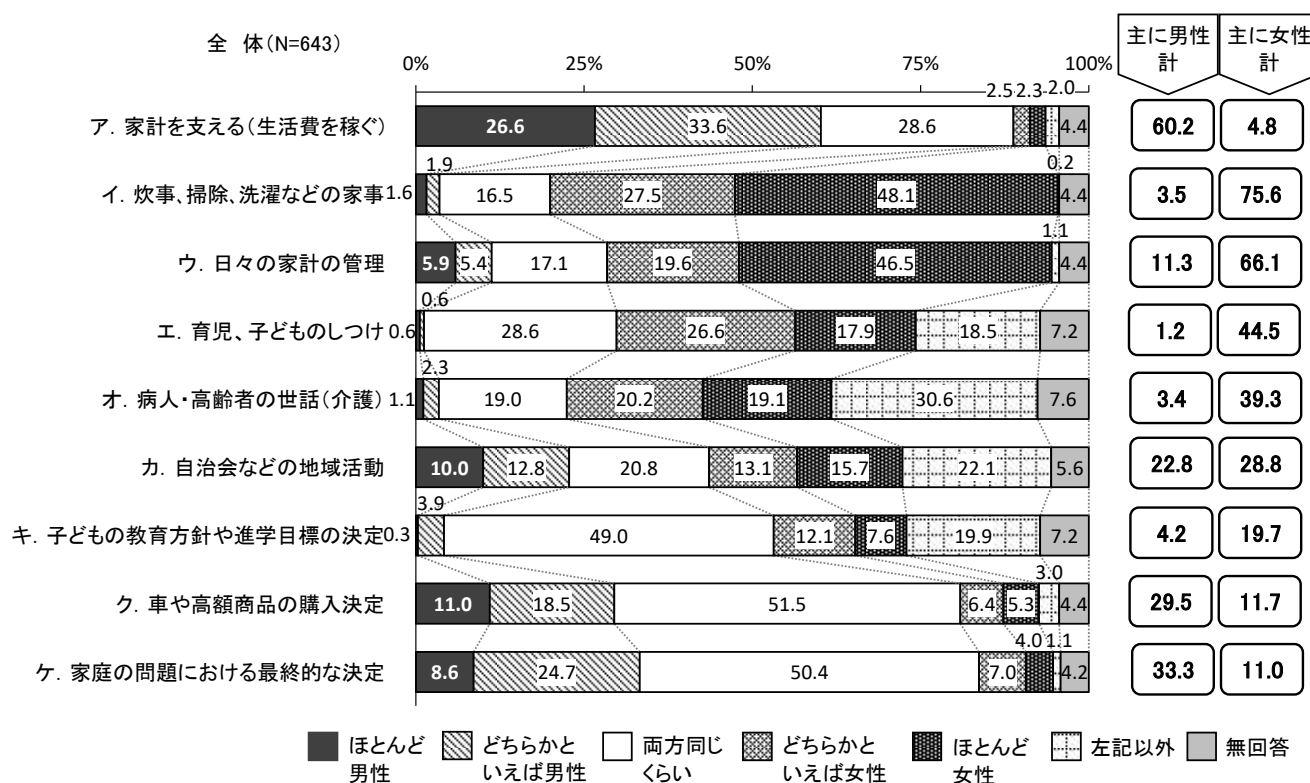


(3)家庭内の役割分担について

家庭内での男女の役割分担をみると、「家計を支える(生活費を稼ぐ)」は、『主に男性』が約6割と高く、一方、『主に女性』は「炊事、掃除、洗濯などの家事」で7割台半ば、「日々の家計の管理」で6割台半ばと高く、「病人・高齢者の世話(介護)」や「育児、子どものしつけ」といった家族のケアも、女性が多く担っている結果となっています。また、「車や高額商品の購入決定」「家庭の問題における最終的な決定」という家庭内の重要な決定については、約半数が「両方同じくらい」と回答しているものの、『主に男性』が3割前後を占めています。また、「子どもの教育方針や進学目標の決定」も「両方同じくらい」が約半数を占めています。

家庭内での役割分担は、前回調査に比べると平等になりつつあるものの、依然として「稼得役割は男性、家事や家族のケアは女性」「重要事項の決定は男性」といった家庭内での性別役割分担が行われていることがうかがえます。今後は、意識面での変化をいかにして行動の変化につなげていくかを検討する必要があります。

図表2-3-3 家庭での男女の役割分担[全体]

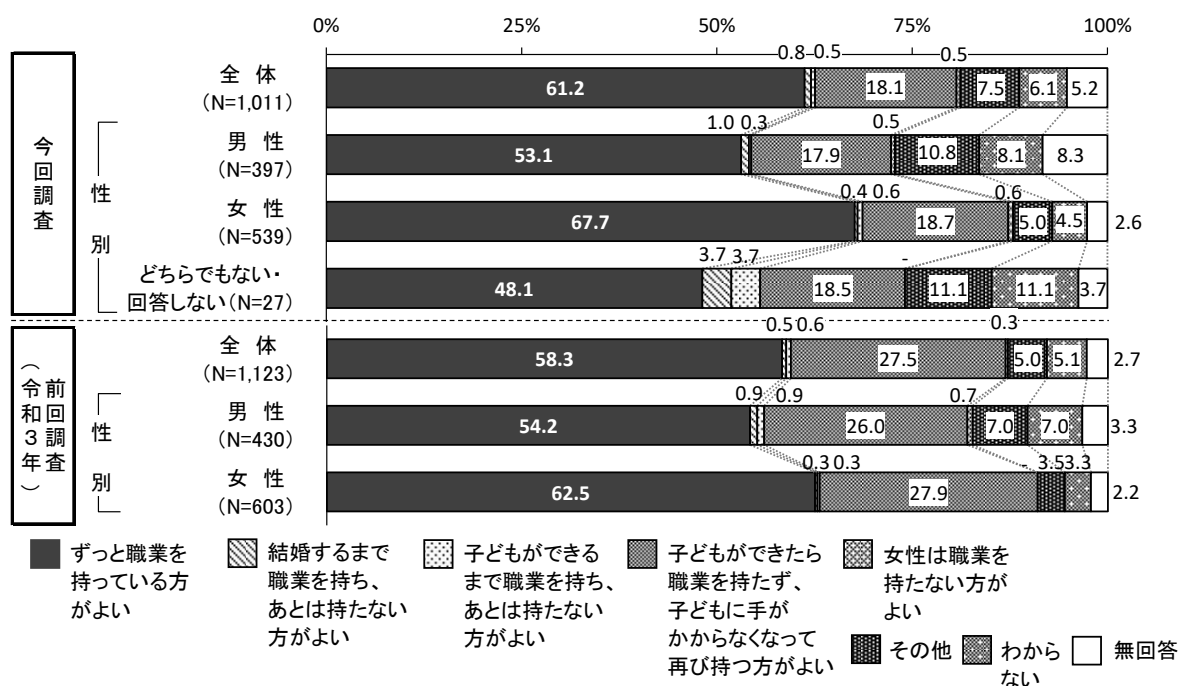


(4)女性が職業をもつことについて

女性が職業を持つことについては、「ずっと職業を持っている方がよい」という就労継続が男女とも最も多く、特に女性は7割弱で男性より14.6ポイントと大きく上回っています。「子どもができたら職業を持たず、子どもに手がからなくなかって再び持つ方がよい」といういわゆるM字型就労の働き方は、男女とも2割弱で2番目に多くなっていますが、前回調査に比べて8～9ポイント程度減少しています。

女性が結婚や出産に関わらず就労継続するのが望ましいと考える傾向がより強まっており、仕事と家事や育児、介護との両立を可能にする環境整備が、これまで以上に求められています。

図表2-3-4 女性が職業を持つことについて[全体、性別](前回比較)

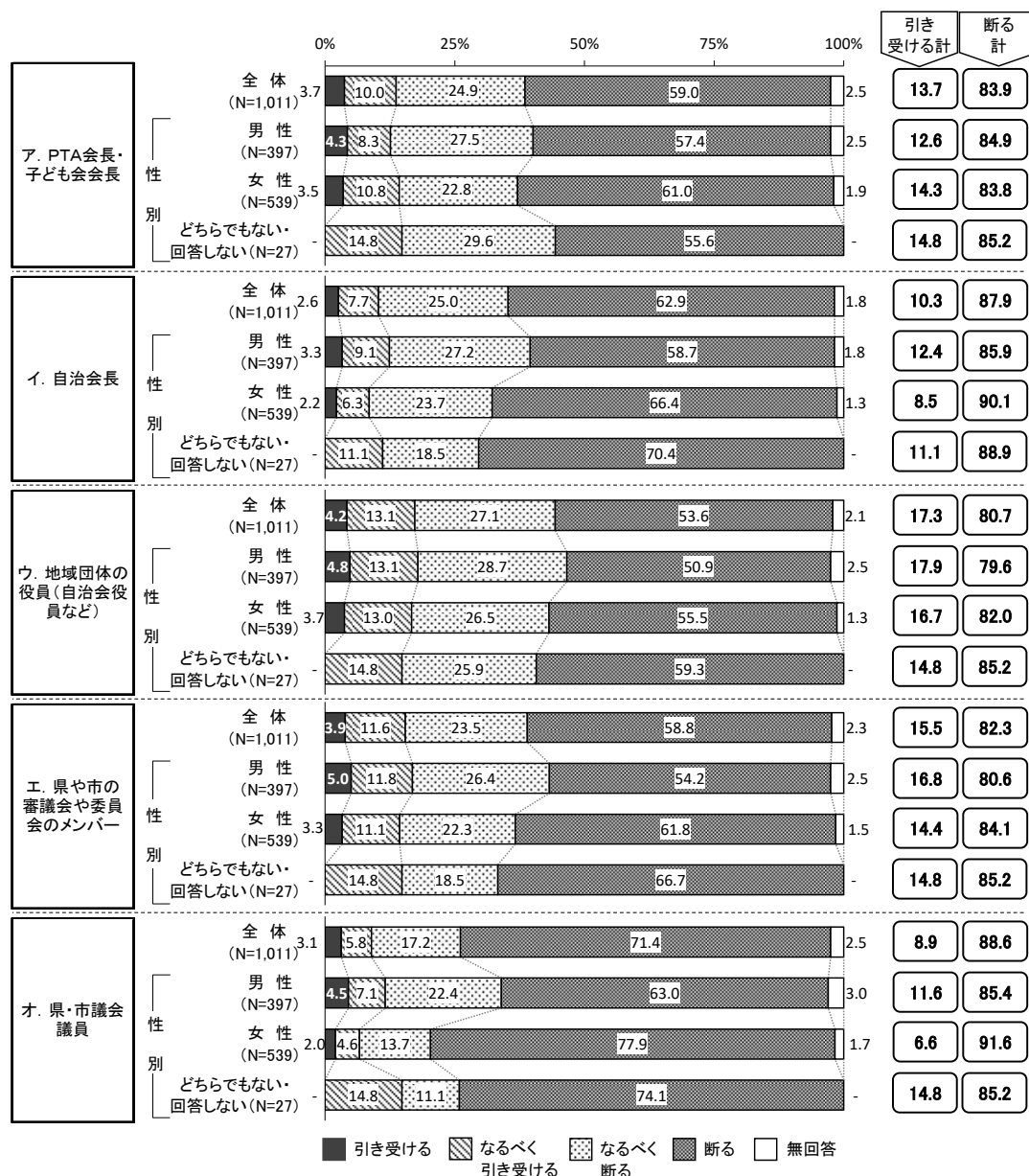


(5)地域の役職や公職に就くことについて

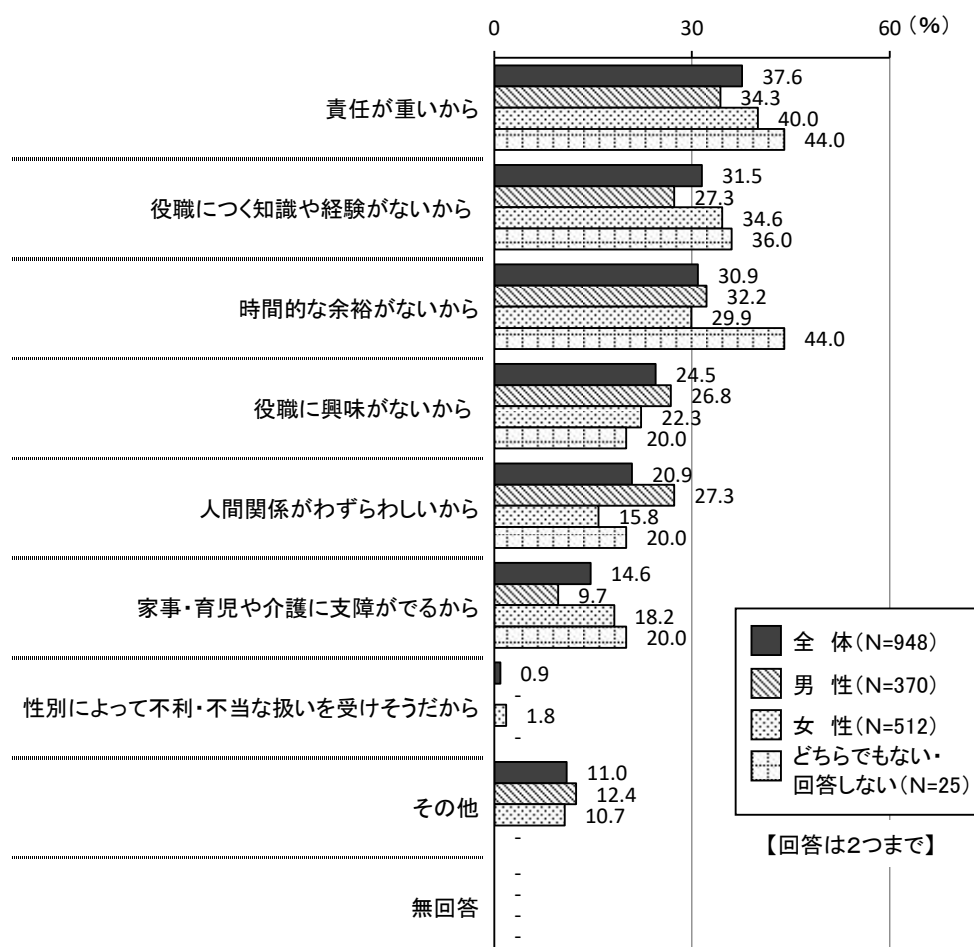
地域の役職に立候補を依頼された場合に引き受けるかについては、いずれの役職についても『断る』という人が男女とも大半を占めています。役職別では、「自治会長」「県・市議会議員」は『引き受ける』と回答した割合が男性より女性で約4～5ポイント低く、女性の方が消極的です。断る理由は、男女とも「責任が重いから」が最も高くなっていますが、特に女性で4割と高く、「役職につく知識や経験がないから」「家事・育児や介護に支障がでるから」も女性で高くなっています。

地域の役職への就任について、女性は男性より責任の重さや知識・経験の不足、家庭生活への影響などを懸念していることがうかがえます。役職者の負担軽減や活動時間帯の配慮など、性別や年齢に関わらず地域活動に積極的に参画できる環境づくりを進める必要があります。

図表2-3-5 地域の役職・公職への就任や立候補を依頼された場合の対応[全体、性別]



図表2-3-6 地域の役職・公職を断る理由[全体、性別]



(6)女性への暴力について

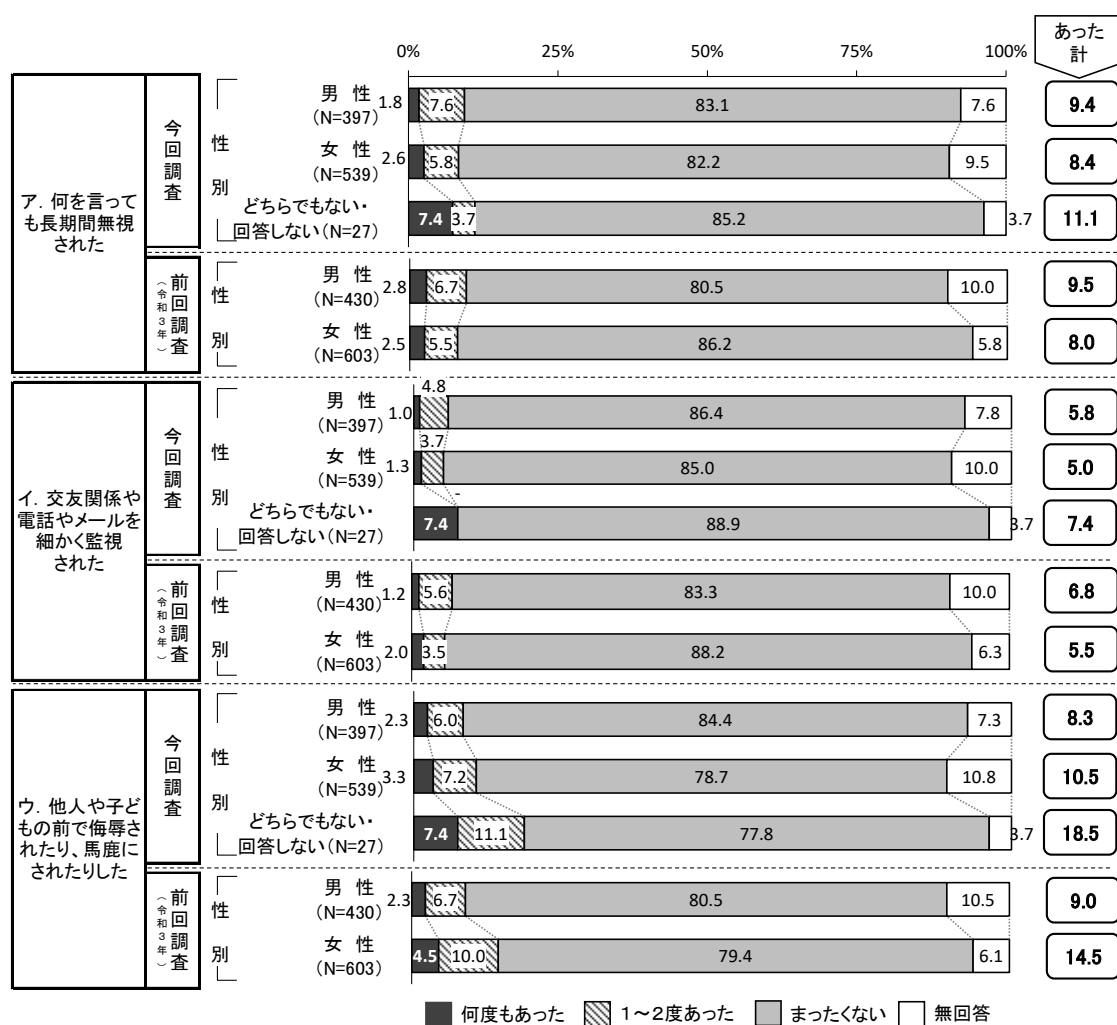
DVの内容ごとに過去3年間で被害を受けた経験をたずねたところ、多くの項目において被害を経験した人の割合は前回調査より減少しているものの、すべての項目について被害経験がみられました。「何を言っても長期間無視された」「他人や子どもの前で侮辱されたり、馬鹿にされたりした」という精神的暴力は、男女とも1割前後が経験していました。また、「押されたり、つかまれたり、つねられたり、小突かれたりした」「蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」という身体的暴力も、女性では5%を超える人が経験していました。

すべての項目に一つでも「何度もあった」または「1～2度あった」と回答した人を合わせると、DV被害経験があった人は女性で22.4%（男性では18.6%）となっています。

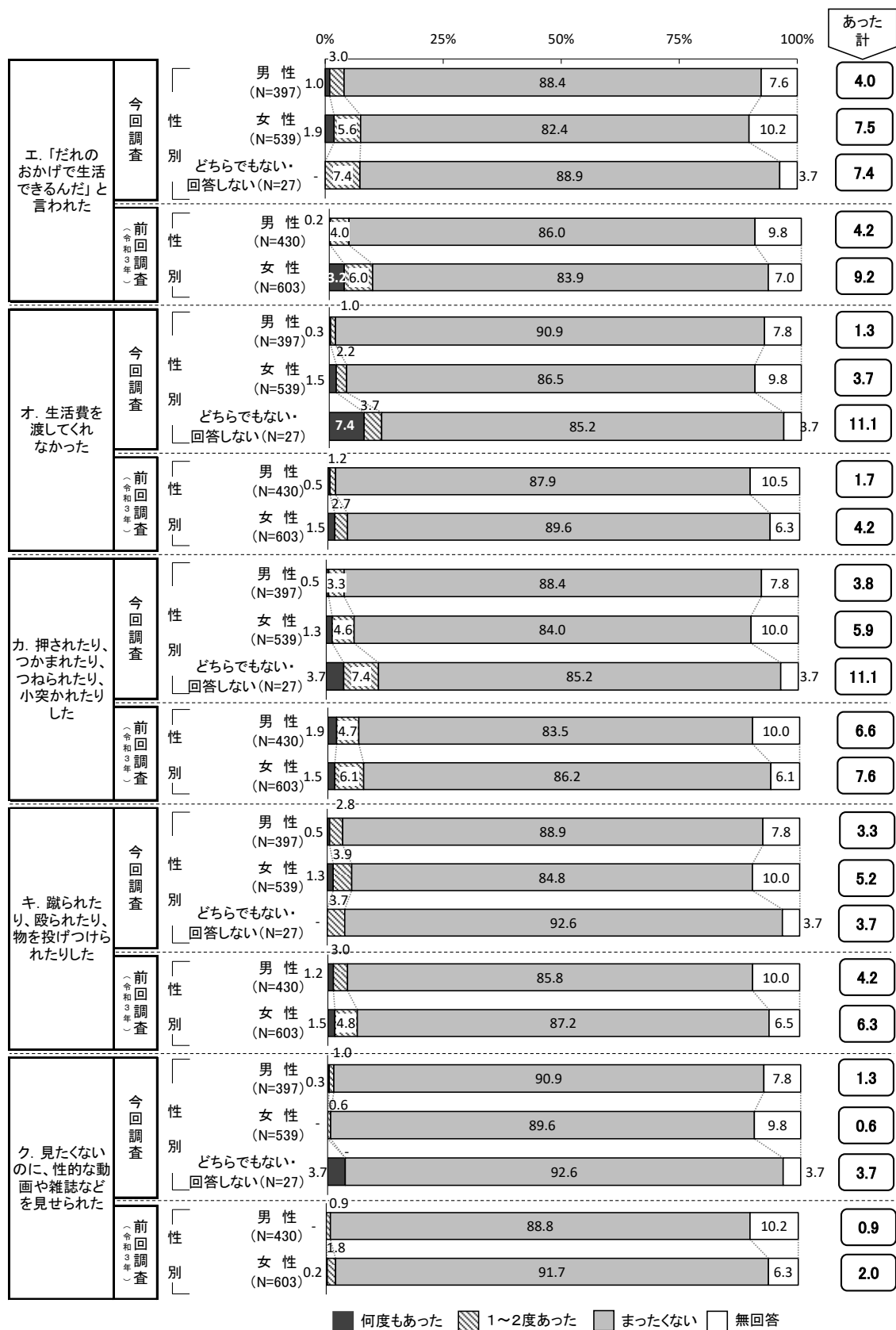
DV被害を受けた際に相談したかどうかについては、女性の5割台半ば、男性の7割台半ばが「誰（どこ）にも相談しなかった」と回答しています。相談した場合でも、家族や友人などの身近な人への相談が多く、公的機関や専門機関への相談は非常に低くなっています。

このように、前回調査と比べDVの被害経験の割合は減少した一方で、身体的暴力を含むDVを受けている人がまだ存在していることから、引き続き、DV防止や相談窓口について、市民への啓発と情報提供を行うことが求められます。

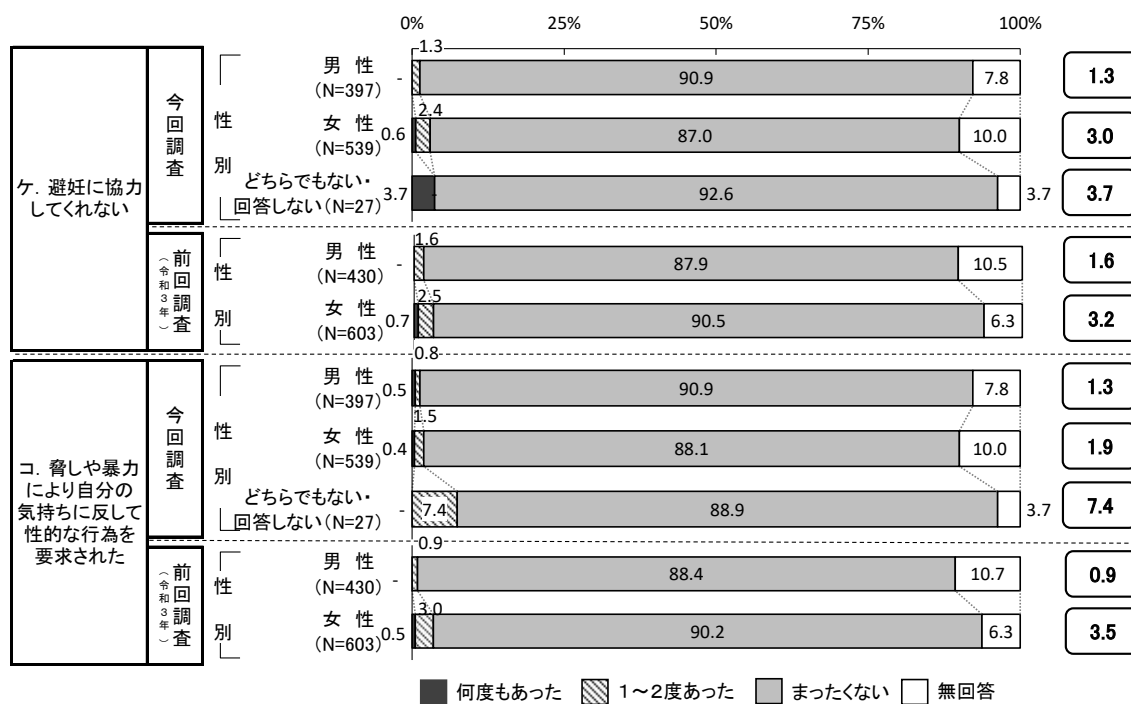
図表2-3-7(1) ドメスティック・バイオレンスの経験[性別](前回調査比較)



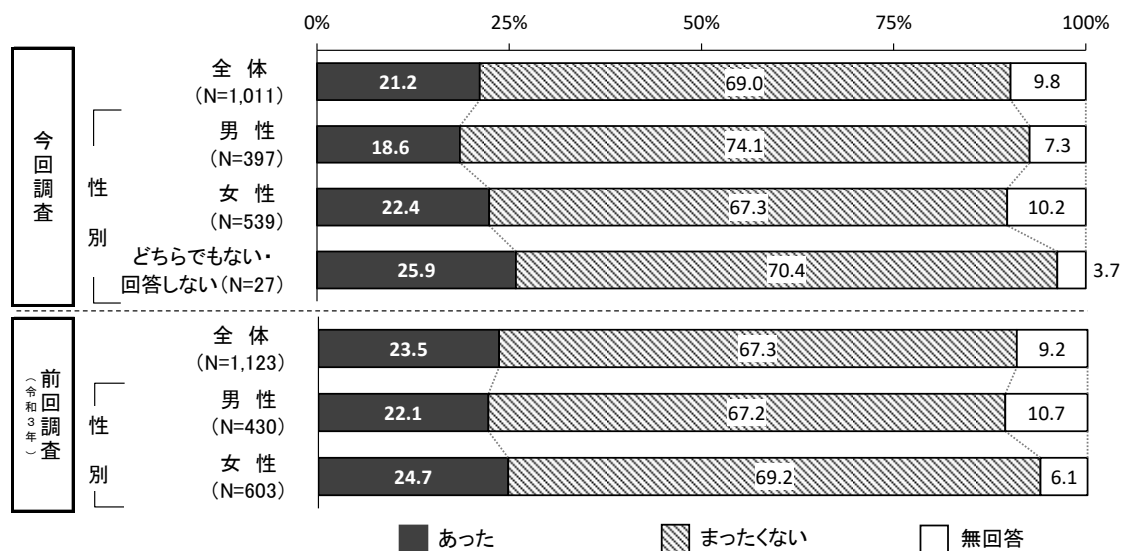
図表2-3-7(2) ドメスティック・バイオレンスの経験[性別](前回調査比較)



図表2-3-7(3) ドメスティック・バイオレンスの経験[性別](前回調査比較)

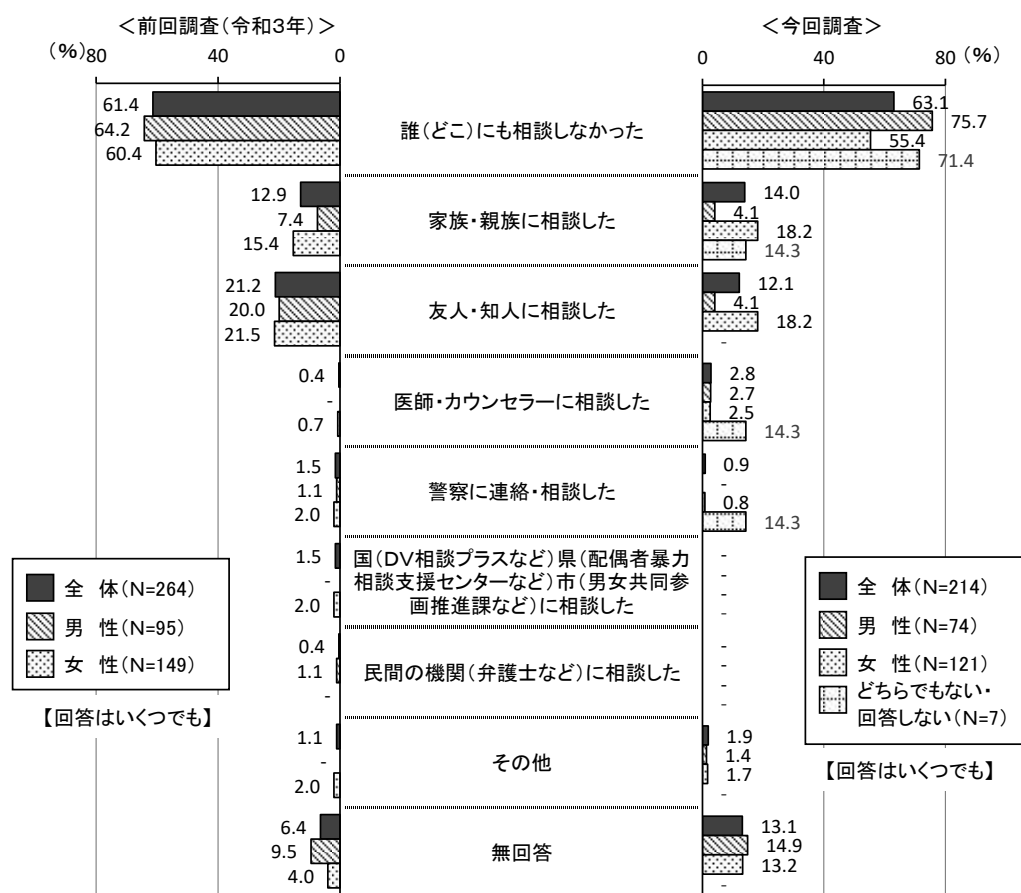


図表2-3-8 ドメスティック・バイオレンスの経験(まとめ)[全体、性別](前回調査比較)



※「あった」は「何度もあった」「1～2度あった」の合計

図表2-3-9 ドメスティック・バイオレンス被害の相談先[全体、性別](前回調査比較)



4 事業所調査からみた現状と課題

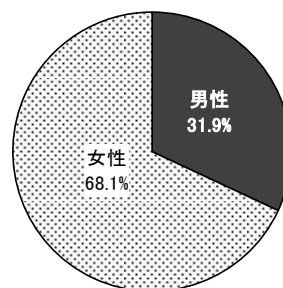
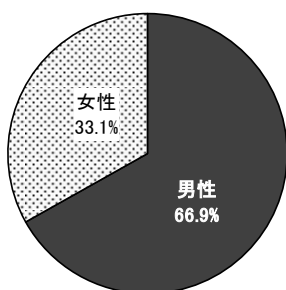
(1) 従業員の男女比(正規従業員・パートタイム労働者)

市内に所在する事業所における常用労働者の状況をみると、男性は5,394人、女性は3,673人で、男女比は男性59.5%、女性40.5%となっています。

「正規従業員」の男女比をみると、男性は66.9%、女性は33.1%と男性が約3分の2を占めています。一方、「パートタイム労働者」の男女比は男性が31.9%、女性が68.1%と女性が約3分の2を占めており、「正規従業員」とは反対の状況となっています。

図表2-4-1 正規従業員の男女比[全体]

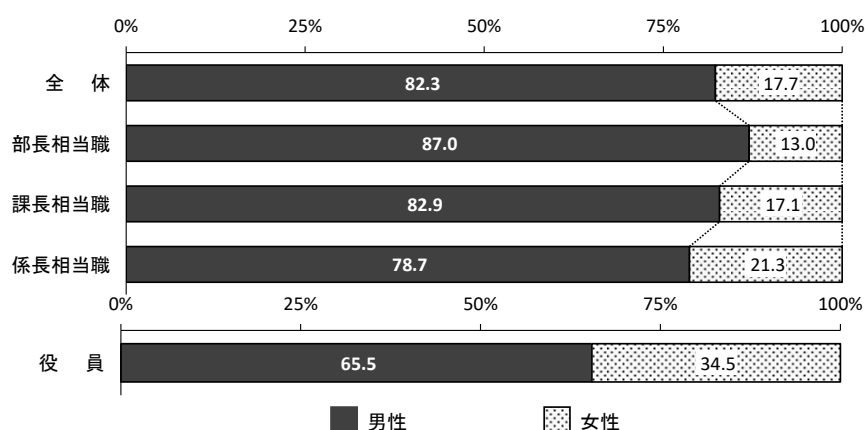
図表2-4-2 パートタイム労働者の男女比[全体]



(2) 役職別にみた管理職の男女比

市内に所在する事業所における係長級以上の管理職の総数1,485人のうち女性は263人で、男女比は男性82.3%、女性17.7%となっています。役職ごとの男女比をみると、女性は「係長相当職」が21.3%と最も高く、次いで「課長相当職」が17.1%「部長相当職」が13.0%となっており、市内事業所において、女性管理職登用があまり進んでいない状況がうかがえます。(役員は女性が34.5%)。

図表2-4-3 役職別にみた管理職の男女比[全体]

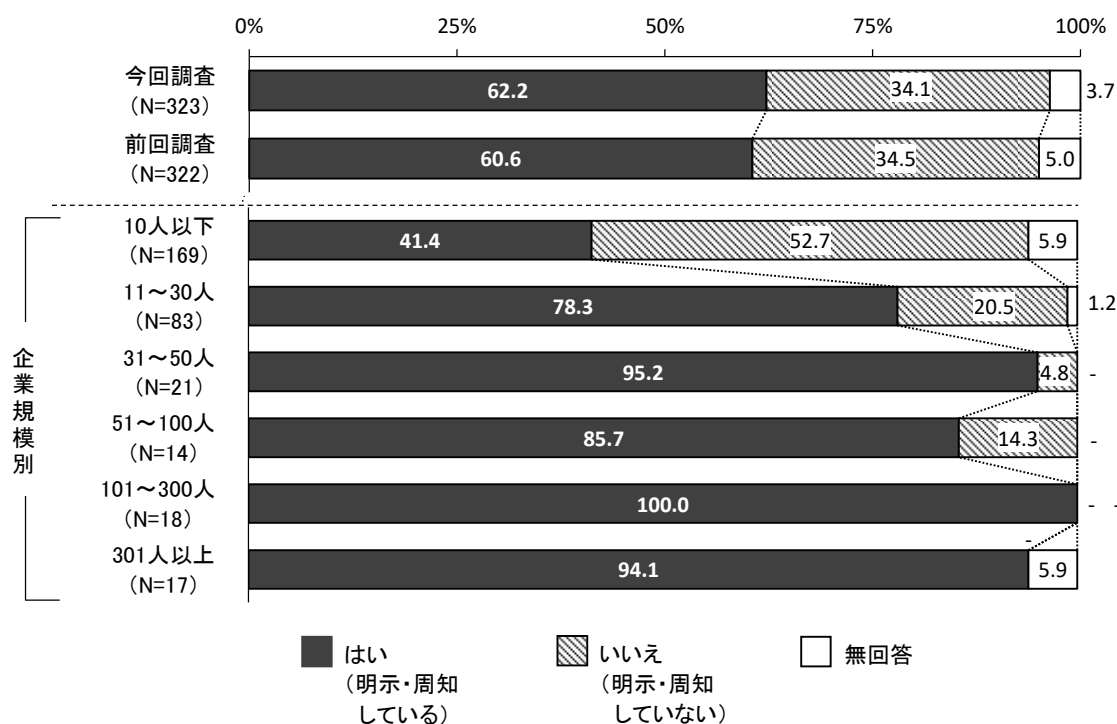


(3) 育児休業制度・介護休業制度の明示の有無

育児休業制度について、就業規則などの文書の中で規定を明示・周知していると回答した事業所は62.2%、していない事業所は34.1%で、前回調査からは大きな変化はみられません。

企業規模別にみると、従業員数が30人以下の事業所で、明示・周知している割合が低い傾向がみられます。

図表2-4-4 育児休業制度の規定を明示、周知の実行の状況[全体、企業規模別]
(前回調査比較)

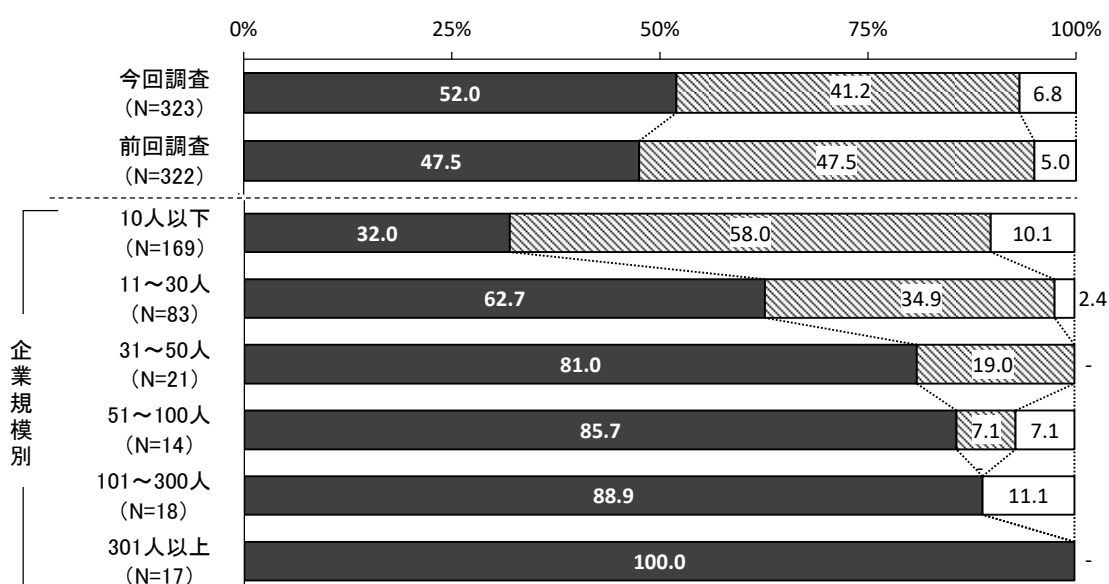


介護休業制度については、明示・周知していると回答した事業所が52.0%、していないと回答した事業所が41.2%で、育児休業に比べて明示・周知している事業所がやや低くなっていますが、前回調査より明示・周知している事業所が4.5ポイント増加しています。

企業規模別にみると、規模が大きくなるほど明示・周知している事業所が多くなり、「301人以上」では100.0%となっています。一方、「10人以下」の事業所では明示・周知していないが58.0%と高くなっています。

市内事業所において、育児休業制度、介護休業制度の整備が十分に進んだとは言い難く、特に、企業規模が小さい事業所で取組に遅れがみられます。休業制度を就業規則に明文化することや助成金制度に関しての周知を行うなど、事業所へのさらなる情報提供と啓発が求められます。

図表2-4-5 介護休業制度の規定を明示、周知の実行の状況[全体、企業規模別]
(前回調査比較)



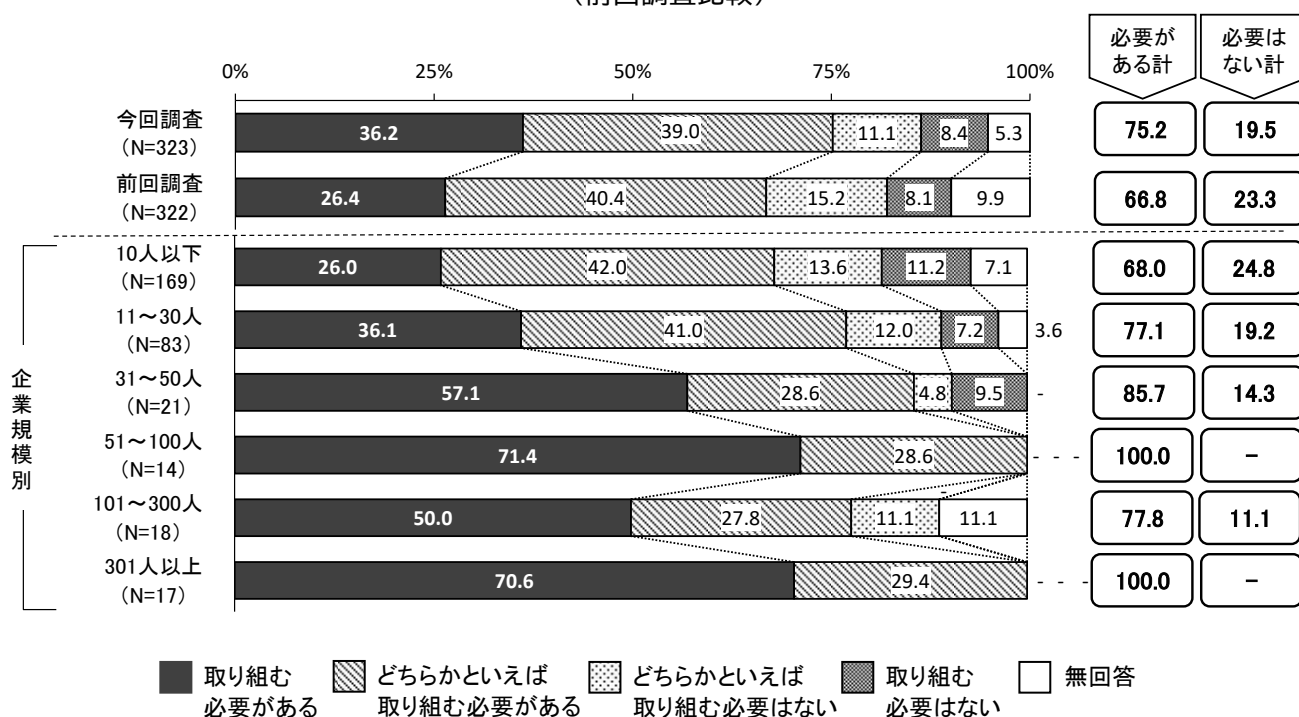
(4)ワーク・ライフ・バランス推進の取組についての考え方

「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組について「取り組む必要がある」と回答した事業所は36.2%、「どちらかといえば取り組む必要がある」は39.0%と、これらをあわせた『必要がある』と考える事業所は75.2%となっています。一方、『必要はない』（「取り組む必要はない」（8.4%）+「どちらかといえば取り組む必要はない」（11.1%））と回答した事業所は19.5%で、『必要がある』と回答した事業所が前回調査より8.4ポイント増加しています。

企業規模別にみると、規模が大きい事業所では取り組む必要性を感じており、51～100人や301人以上では『必要がある』が100.0%となっています。一方、10人以下では『必要がある』が68.0%ですが、そのうち積極的な「取り組む必要がある」は26.0%、11～30人でも36.1%と低くなっています。

市内事業所において、ワーク・ライフ・バランスの必要性を感じている事業所が増加していますが、事業規模によって認識に差がみられます。規模の小さな事業所での模範事例を示すなどして、ワーク・ライフ・バランスの効果を広く示していくことが重要です。

図表2-4-6 ワーク・ライフ・バランス推進の取組についての考え方[全体、企業規模別]
(前回調査比較)



(5) ハラスメントの問題についての取組状況

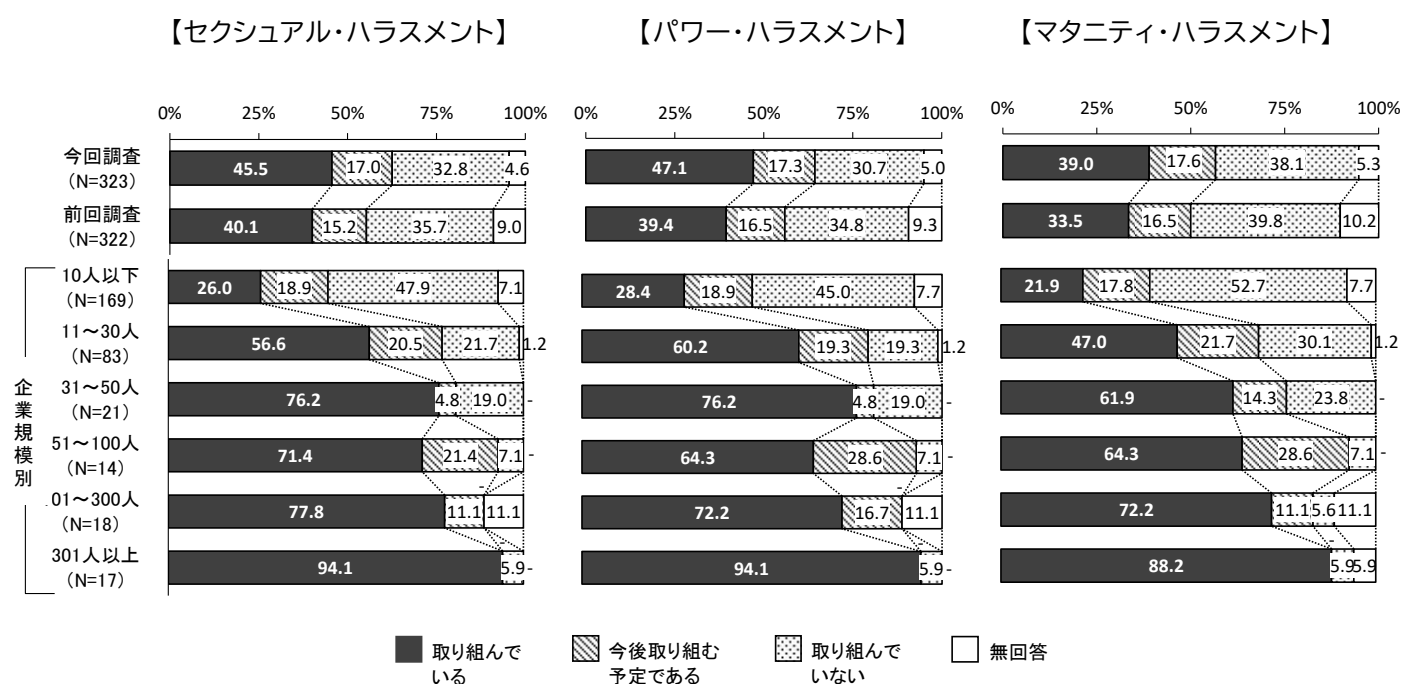
セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントの問題についての取組状況をみると、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについては4割台半ば、マタニティ・ハラスメントについては4割弱の事業所が取り組んでいると回答しています。

いずれのハラスメントについても前回調査に比べて「取り組んでいる」の割合が増加していますが、「取り組んでいない」と回答した事業所も約3割から4割近くに上っています。

企業規模別にみると、規模が小さい事業所では取り組んでいる割合が低くなる傾向がみられ、10人以下の事業所では2割台にとどまっています。

このように、事業所におけるハラスメント対策の取組は以前より進んでいる状況ではあるものの、その割合が半数以下であることや、規模の小さな事業所ではまだ取組が進んでいない現状からも、より一層行政の相談窓口の周知を強化するとともに、ハラスメント対策のための研修機会を提供するなどの取組が必要です。

図表2-4-7 ハラスメントの問題についての取組状況[全体、企業規模別]
(前回調査比較)



第3章 計画の基本的な考え方

1 飯塚市の目指す将来像(計画の基本理念)

男女共同参画社会とは、「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」です(男女共同参画社会基本法第2条第1号及び飯塚市男女共同参画推進条例第2条第3号)。

本市では、男女の人権が尊重され、性別による差別的取り扱いを受けることなく、一人ひとりが自らの意思により能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指して、本計画の基本理念を以下のように定めます。

**男女の人権が尊重され、
誰もが自らの意思に基づき活躍でき、
安全・安心に暮らせる社会の実現**

2 計画の基本目標

この計画の基本理念を実現するために、3つの基本目標と10の重点目標を掲げ、総合的な施策の推進を図ります。

◆基本目標1 ジェンダー平等・男女共同参画への意識づくり

男女が互いの人権を尊重し、その個性と能力を十分に発揮できるよう、ジェンダー平等・男女共同参画の意識づくりを進めます。男女共同参画推進センター「サックス」を拠点とし、様々な場面を通じて市民や事業者、地域団体等に対する啓発などを行うとともに、あらゆる年代における教育・学習機会の充実を図り、家庭や地域における男女共同参画を促進します。

重点目標(1)意識改革及び社会制度・慣行の見直しの促進

重点目標(2)ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

重点目標(3)家庭や地域におけるジェンダー平等・男女共同参画の促進

◆基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍推進

男女が対等な立場で様々な分野に参画することができる環境整備を進め、政策・方針決定過程への女性の参画や地域における男女共同参画を推進します。女性が自らの意思によって職業生活を営むにあたり、その個性と能力を十分に発揮できるよう、職場での男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進します。

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

重点目標(2)働く場における女性の活躍促進

重点目標(3)ワーク・ライフ・バランスの推進

◆基本目標3 男女が共に安心して健やかに暮らせる環境づくり

ジェンダーに基づくあらゆる暴力や人権侵害について未然の防止と被害者の早期発見、相談支援体制の充実に努めるとともに、性別やライフステージに応じた健康支援やリプロダクティブ・ヘルス／ライツについての理解の促進を図ります。様々な困難を抱える人への支援や、防災・減災に関する取組に男女共同参画の視点を取り入れ、男女が共に安心して健やかに暮らせる環境づくりを推進します。

重点目標(1)ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶と被害者への支援

重点目標(2)生涯を通じた健康支援

重点目標(3)様々な困難を抱える人への支援

重点目標(4)防災における男女共同参画の促進

3 計画の体系

3つの基本目標のそれぞれについて、その達成のための重点目標と施策の基本方向を定めて取組を推進します。

基本理念	基本目標	重点目標	施策の基本方向
男女の権利が尊重され、誰もが自らの意思に基づき活躍でき、安全・安心に暮らせる社会の実現	1 ジェンダー平等・男女共同参画への意識づくり	(1)意識改革及び社会制度・慣行の見直しの促進	①ジェンダー平等・男女共同参画意識の啓発 ②ジェンダー平等・男女共同参画に関する調査研究及び情報収集・提供 ③国際的視野に立ったジェンダー平等・男女共同参画の推進
		(2)ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進	①学校・保育所等におけるジェンダー平等・男女共同参画の推進と充実 ②生涯学習におけるジェンダー平等・男女共同参画の推進と充実
		(3)家庭や地域におけるジェンダー平等・男女共同参画の促進	①固定的な性別役割分担見直しの促進 ②男女協働による地域コミュニティづくり
	2 あらゆる分野における女性の活躍推進	(1)社会における意思決定過程への女性の参画促進	①政策・方針決定過程への女性の参画促進 ②事業所・地域団体等における女性の参画促進 ③女性リーダーの人材育成等
		(2)働く場における女性の活躍促進	①職場における男女の均等な機会と待遇の確保の促進 ②希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援 ③農業や自営業等における女性の就労環境の改善
		(3)ワーク・ライフ・バランスの推進	①ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発 ②仕事と家庭・地域活動などの両立支援
	3 男女が共に安心して健やかに暮らせる環境づくり	(1)ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶と被害者への支援	①DV防止のための啓発 ②DV相談体制の充実と被害者への支援 ③性暴力やハラスメント防止に向けた取組の推進
		(2)生涯を通じた健康支援	①リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の尊重と生涯を通じた健康支援
		(3)様々な困難を抱える人への支援と環境整備	①ひとり親家庭への支援 ②多様な背景を持つ人が安心して暮らせる環境整備 ③困難な状況に置かれている女性等への支援
		(4)防災における男女共同参画の促進	①防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進
	計画推進体制の充実		1. 計画推進体制の充実・強化 2. 市民や事業者等と行政の協働 3. 男女共同参画推進センター「サンクス」の機能充実 4. 法的制度の整備・充実 5. 国・県等との連携・協力体制の充実 6. 特定事業主計画の推進

4 本計画とSDGsの関連性

SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標) は、平成27年(2015年)の国連サミットで採択された「我々の世界を変革する: 持続可能な開発のための2030アジェンダ」で掲げられた、「誰一人取り残さない」持続可能な社会の実現を目指す国際目標です。令和12年(2030年)を達成年限とし、17のゴールと169のターゲットから構成されています。さらに、2030アジェンダでは、すべての目標とターゲットの進展のためにはジェンダー平等の実現が非常に重要であるとされており、施策や事業の立案、実施、評価の全てのプロセスにジェンダーの視点を取り入れる「ジェンダー主流化」を行うことが求められています。

本市においても、ゴール5「ジェンダー平等の実現」をはじめ、関連するゴールの視点を踏まえて男女共同参画の取組を推進します。

●本計画の基本理念・基本目標と関連しているSDGsゴール

5 ジェンダー平等を実現しよう 男女の人権が尊重され、誰もが自らの意思に基づき活躍でき、安全・安心に暮らせる社会の実現							
基本目標1 ジェンダー平等・男女共同参画への意識づくり	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう	8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	17 パートナリシップで目標を達成しよう	
基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍推進	1 貧困をなくそう	3 すべての人に健康と福祉を	5 ジェンダー平等を実現しよう	8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう	17 パートナリシップで目標を達成しよう	
基本目標3 男女が共に安心して健やかに暮らせる環境づくり	1 貧困をなくそう	3 すべての人に健康と福祉を	5 ジェンダー平等を実現しよう	10 人や国の不平等をなくそう	11 住み続けられるまちづくりを	16 平和と公正をすべての人に	17 パートナリシップで目標を達成しよう

●本計画と関連するSDGsゴール

1 貧困をなくそう	1 貧困をなくそう	あらゆる場所、あらゆる形態の貧困を終わらせる
3 すべての人に健康と福祉を	3 すべての人に健康と福祉を	あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する
4 質の高い教育をみんなに	4 質の高い教育をみんなに	全ての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する
5 ジェンダー平等を実現しよう	5 ジェンダー平等を実現しよう	ジェンダー平等を達成し、全ての女性及び女子のエンパワーメントを図る

	8 働きがいも経済成長も	包摂的かつ持続可能な経済成長及び全ての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する
	10 人や国の 不平等をなくそう	各国内及び各国間の不平等を是正する
	11 住み続けられる まちづくりを	包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する
	16 平和と公正を すべての人に	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
	17 パートナリーシップで 目標を達成しよう	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

第4章 基本目標達成に向けた 施策の展開

基本目標1 ジェンダー平等・男女共同参画への意識づくり

誰もが性別に関わらず社会の様々な分野で個性や能力を発揮することができ、多様な生き方が尊重される男女共同参画社会を実現するためには、一人ひとりがジェンダー平等・男女共同参画について理解を深め、性別による固定的な役割分担意識や偏見にとらわれないことが大切です。近年では、人が意識的に持っている性別に関する固定観念だけではなく、本人も気づかないうちに持っている「アンコンシャス・バイアス」の影響も問題となっています。

ジェンダー平等・男女共同参画の実現に向けた取組は、国連を中心に国際的にも推進されています。男女共同参画社会基本法や飯塚市男女共同参画推進条例においても、男女共同参画社会の形成の促進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を踏まえ、国際的協調の下で進めなければならない旨が基本的理念として示されています。ジェンダー平等・男女共同参画の推進にあたっては、女子差別撤廃条約やSDGsの理念、国際的な動向についての市民の理解を深めるとともに、地域に暮らす外国人にとっても暮らしやすいまちづくりや国際交流を進めるなど、国際的協調と多文化共生の意識をもって取組を進めていくことが求められます。

人の意識や価値観は、幼い頃から家庭や学校、地域社会の影響を受けながら形成されます。特に、成長期にあるこどもたちは、保護者や教職員、地域の大人たちなど、身近な大人の言動や考え方から、社会の規範や価値観を学び、身につけていきます。そのため、ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・学習の機会を充実させることが大切です。

家庭においては、男女がともに育児や介護などの役割を担い、共に支え合いながら、協力して生活を営むことが大切です。近年では、単身世帯や夫婦のみの世帯、夫婦共働き世帯の増加など、世帯や家族のあり方が変化しています。また、若い世代を中心に、結婚や家族、働き方、地域との関わり方などに対する意識も多様化しています。こうした変化を踏まえ、家庭における役割分担や、多様な人が参加しやすい地域活動のあり方について考えていく必要があります。

本市では、男女共同参画推進センター「サックス」を拠点として、男女共同参画に関する様々な講座や相談事業を実施してきました。今後も、一人ひとりがジェンダーにとらわれることなく、性別に関わらず互いの個性や能力を認め、尊重しあえる社会を築くため、家庭や地域、学校など、あらゆる場面でジェンダー平等・男女共同参画についての理解を深め、固定的な性別役割分担意識や偏見をなくしていくための取組を推進することが必要です。

重点目標(1)意識改革及び社会制度・慣行の見直しの促進

現状と課題

「男だから、女だから」など、性別を理由として生き方や働き方の選択が制限されたり差別されたりしないことは、人が生まれながらに持っている基本的な権利です。男女共同参画社会を実現するためには、市民一人ひとりがジェンダー平等・男女共同参画の意義を理解し、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、互いに対等な立場で社会に参画することが求められます。本市においては、市の広報や各種イベントでの啓発、地域への出前講座の実施など、様々な機会を活用して市民への啓発を行ってきました。こうしたこれまでの取組をさらに広げ、市民の意識や行動の変化につなげていくことが重要です。

市民意識調査の結果をみると、「男は仕事、女は家庭」という考え方について「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した人（『反対派』）は72.5%で、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した人（『賛成派』）の20.5%を大きく上回っています。また、前回調査と比較すると『反対派』が増加しており、固定的な性別役割分担意識を容認しない傾向が強まっています。

「男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよい」という考え方についても、『反対派』が58.6%と、『賛成派』の33.0%を25.6ポイント上回るなど、子育てに関しても「男らしく、女らしく」といった意識は薄れつつあることがうかがえます。その一方で、性別にみると、男性の『賛成派』は42.9%と女性（26.7%）を16.2ポイント上回るなど、固定的な意識が一様に解消されているわけではなく、性別や年代等による意識の差が残されています。そのため、対象や世代に応じて啓発の内容や形式、情報発信の方法などを工夫し、より多くの市民に届くような啓発の手法を検討することが求められます。

また、世界経済フォーラムが令和7年（2025年）に発表した、各国の男女格差の度合いを示す「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGGI）」のランキングでは、日本は148か国中118位と非常に低い順位となっています。ジェンダー平等・男女共同参画を進めるためには、国内の状況だけでなく、国際的な動向や各国との比較を通じて日本の現状を捉え、国際的な視野を持って取組を進めていく必要があります。

施策の基本的方向

① ジェンダー平等・男女共同参画意識の啓発

市民のジェンダー平等・男女共同参画についての関心を高め、ジェンダーにとらわれない意識を育むために、男女共同参画推進センター「サックス」を拠点とし、また、様々な機会や場面を活用し、ジェンダー平等・男女共同参画社会の理念やその意義についての啓発を実施します。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
1	ジェンダー平等・男女共同参画社会の理念や内容の普及・啓発	() 広報媒体やパネル掲示等を通じ、女性の人権をはじめとする人権尊重意識の普及・啓発を行います。	人権・同和政策課
		() 市報や市ホームページ、地域への出前講座などあらゆる媒体や機会を活用し、ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った固定的な性別役割分担意識是正のための広報・啓発の充実を図ります。	男女共同参画推進課
		() 二十歳を祝う会において男女共同参画に関する啓発事項等を掲載したパンフレットの配布を行う等、若い世代への啓発を実施します。	生涯学習課
		() 市が発行する刊行物においては、性別に基づく固定観念にとらわれない、男女の多様なイメージが社会に浸透していく表現に努め、多様な生き方や働き方に関する市民等の意識改革を促します。	関係各課 (企画政策室シ ティプロモーション 担当、男女共同参 画推進課)

② ジェンダー平等・男女共同参画に関する調査研究及び情報収集・提供

現状把握のための調査・研究や、国・県及び他市町村の男女共同参画施策等に関する情報収集及び提供に努めます。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
2	法律や制度の理解促進のための取組	() 労働環境や男女の人権など男女共同参画に関係の深い法律や制度に関する広報や周知に努めるとともに、国・県等関係機関との連携を図りながら相談事業等の充実を図ります。	男女共同参画推進課 商工観光課
3	男女共同参画関連情報の収集・提供	() 男女共同参画を取り巻く状況に関する国・県・市町村の各種統計・意識調査や施策内容等について、情報の収集と提供に努めます。	男女共同参画推進課
		() 業務統計を含む各種統計の実施にあたっては、男女の置かれている状況を客観的に把握するために、可能な限り男女別のデータを収集するように努めます。	関係各課 (総務課、男女共同参画推進課)

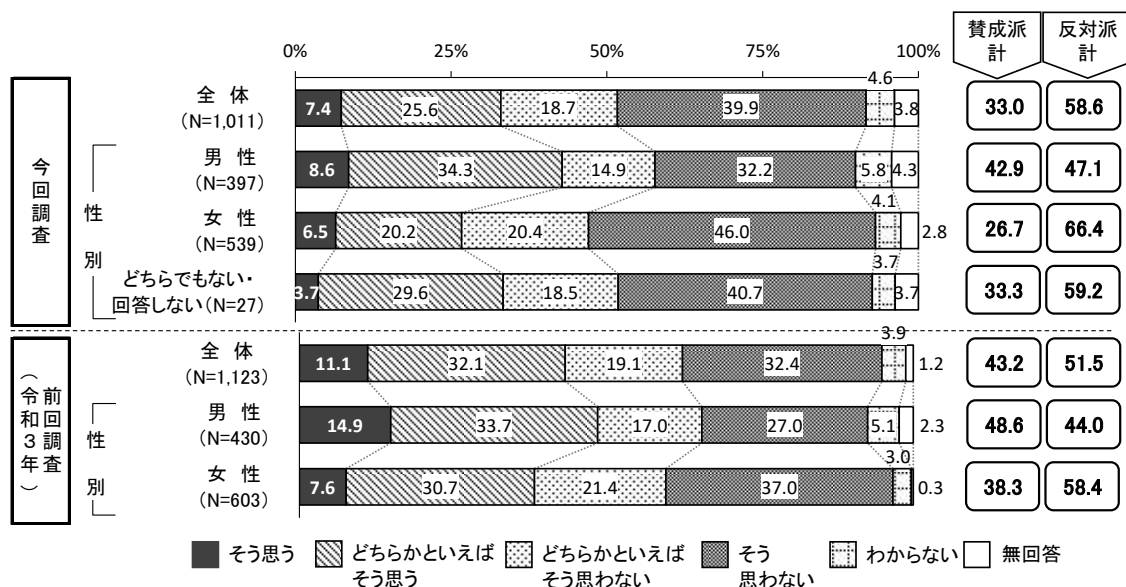
③国際的視野に立ったジェンダー平等・男女共同参画の推進

ジェンダー平等の推進は国連を中心とした世界的な取組であることから、国際的な視野に立って施策の推進にあたります。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
4	国際的取組や規範等についての広報・啓発	() 男女共同参画に関する国際的取組や規範の内容、ジェンダー・ギャップ指数など男女共同参画に関する国際基準について広報・啓発を行います。	男女共同参画推進課
5	国際交流・多文化共生の推進	() 飯塚国際交流推進協議会による国際理解事業やイベント事業等、地域市民との国際交流の支援を通して、地域に暮らす外国人が地域の一員としてまちづくりに参画できるよう、住民同士の相互理解を図る取組を推進し、多文化共生社会への意識づくりを行います。 また、姉妹都市であるアメリカのサニーベール市と学校間交流事業等を行い、グローバルな人材育成を推進します。	国際政策課

参考データ

図表4-1 男の子は「男らしく」、女の子は「女らしく」育てる方がよいという考え方について〔全体、性別〕
(前回調査比較)



重点目標(2)ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・学習の推進

現状と課題

ジェンダーに関する意識や価値観は、家庭や学校、地域社会、メディアからの情報など、様々な影響を受けながら形成されます。特に、こどもたちは、保護者や教職員、地域の人など、周囲の大人の言動や考え方を通して性別に関するイメージや社会の規範、価値観を学び、身につけていきます。そのため、次世代を担うこどもたちが、性別に関わらず、一人ひとりの個性や能力を十分に活かしながら、自分らしく成長できるよう、ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・保育を推進することが重要となります。さらに、保護者をはじめとしてこどもたちの周囲の大人たちに対しても、こうした視点への理解を深めるとともに、日常的な言動等に潜む無意識の偏見に気づき、その解消につなげる取組を進めていく必要があります。

市民意識調査では、男女共同参画をすすめていくために学校教育の場で力を入れることとして、「一人ひとりの個性や人権を尊重することを学ぶこと」が69.1%と最も高く、次いで「働くことの意味や多様な働き方などについての学習や職場体験を行うこと」が50.2%、「生活指導や進路指導において、性別にかかわらず能力を活かせるよう配慮すること」が49.4%などとなっています。この結果から、学校教育において、ジェンダー平等・男女共同参画についての知識を身につけるだけでなく、一人ひとりの個性や人権を尊重する意識を育てることや、将来の職業や働き方について性別にとらわれず考える機会を設けること、進路選択において本人の能力や希望を尊重することなどが求められていることが分かります。

生涯学習においても、本市では、男女共同参画推進センター「サックス」での各種講座等の実施や、「コスモス大学」や各地区の交流センターでの講座など、ジェンダー平等・男女共同参画について学ぶ機会の提供に努めてきました。しかし、市民意識調査の結果では、男女共同参画推進センター「サックス」を知っていると回答した人は10.0%、「見たり聞いたりしたことがある」人は14.2%にとどまっており、「男女共同参画推進センター「サックス」を知っている市民の割合」を50%にするという、第2次飯塚市男女共同参画後期プランで掲げた目標値には達していません。こうした状況を踏まえ、今後は、男女共同参画推進センター「サックス」をはじめとする学習・啓発の場や取組について、より幅広い市民に情報が届くよう情報発信を強化するとともに、市民が身近なテーマとして関心を持ち、学習や啓発の機会への参加につながるよう、内容や周知方法の工夫を進めていくことが求められます。

施策の基本的方向

① 学校・保育所等におけるジェンダー平等・男女共同参画の推進と充実

児童・生徒一人ひとりが、自らの個性に応じた進路や職業の選択ができるよう、人権尊重やジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・保育を推進します。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
6	ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進	() 乳幼児期からこどもの発達段階に応じ、男女が互いの人権を尊重し、性別にとらわれない個性を育む教育・保育を推進します。	保育課 学校教育課
		() 福岡県教育委員会作成の「男女共同参画教育指導の手引（改訂版）」を活用し、ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った学校教育を推進します。	学校教育課
7	主体的に進路選択する力を身につけるキャリア教育の充実	() 企業や地域との連携のもと、児童・生徒が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、自分の意思と責任で進路を選択し決定する能力・態度を身につけることができるよう、キャリア教育の充実を図ります。	学校教育課
8	教職員等に対する研修の充実	() ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・保育を実践できる人材を育成するため、教職員・保育士等の研修会等への参加を推進するとともにオンライン研修など受講方法を拡充します。	保育課 学校教育課

② 生涯学習におけるジェンダー平等・男女共同参画の推進と充実

男女共同参画推進センター「サックス」や各地区交流センター等において、ジェンダー平等・男女共同参画意識の向上や女性のエンパワメントにつながる講座を実施する等、学習機会の提供に努めるとともに、参加促進を図ります。

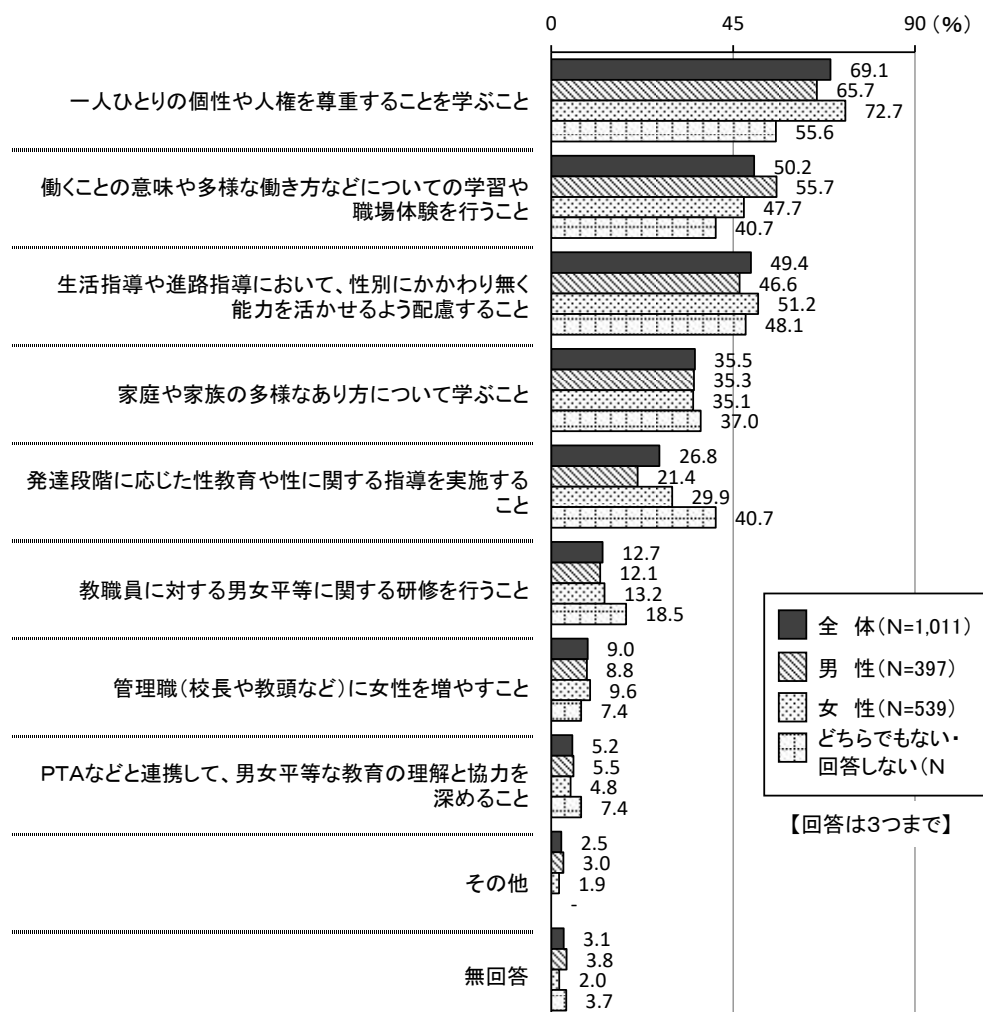
NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
9	ジェンダー平等・男女共同参画意識を高める学習機会の提供	() 男女共同参画推進センター「サックス」を拠点に、関係団体とも連携しながら講座等を開催し、市民のジェンダー平等・男女共同参画意識の向上を図ります。	男女共同参画推進課
		() 「コスモス大学」の一般教養講座や各地区交流センター開催の講座にジェンダー平等・男女共同参画に関する講座を取り入れ、高齢者への学習機会を提供します。	生涯学習課

第4章 基本目標達成に向けた施策の展開

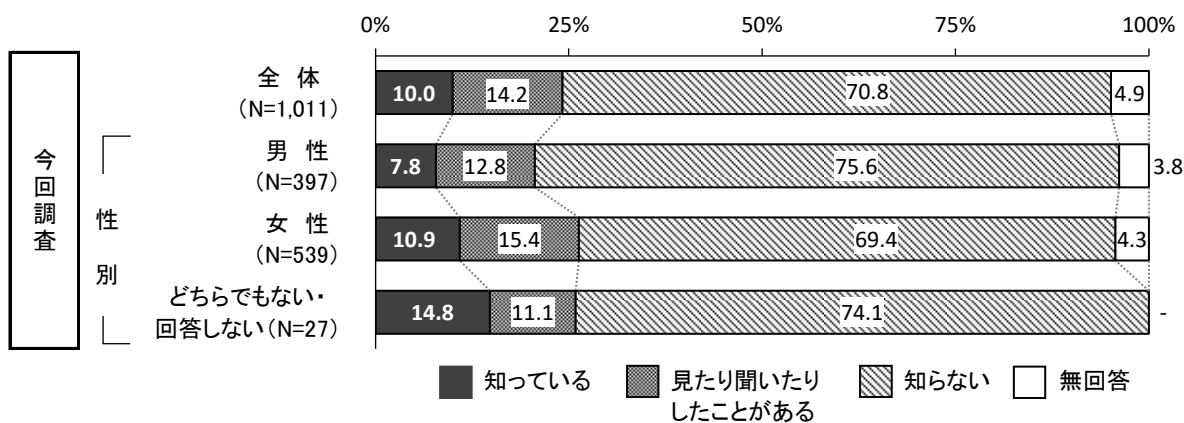
10	女性のエンパワーメントのための講座等の実施	() 関係機関・団体と連携して、女性の就業支援講座や就職サポートセミナーなど、女性のエンパワーメントのための講座等を実施します。	男女共同参画推進課
		() 各地区交流センター開催の講座に女性のスキルアップ・活躍の推進につながる講座を取り入れ、女性のエンパワーメントのための学習機会を提供します。	生涯学習課
11	ジェンダー平等・男女共同参画社会実現に向けて活動する団体への支援	() ジェンダー平等・男女共同参画の実現に向けて活動する団体に対して補助金の交付など活動の支援を行います。	男女共同参画推進課
12	生涯学習に関する情報提供と参加しやすい環境づくり	() 市民の主体的な学習活動を支援するため、生涯学習に関する情報について、市報や市ホームページなど、あらゆる媒体を通じた情報提供を行います。	生涯学習課
		() 魅力あるテーマづくりや参加者同士の仲間づくりなどを促進するとともに、託児付き講座や開催時間の配慮など参加しやすい環境づくりに努めます。	男女共同参画推進課 生涯学習課

参考データ

図表4-2 男女共同参画をすすめていくために、学校教育の場で力を入れること[全体、性別]



図表4-3 男女共同参画推進センター「サックス」の認知[全体、性別]



重点目標(3)家庭や地域におけるジェンダー平等・男女共同参画の促進

現状と課題

現代社会においては、家庭や地域のあり方が大きく変化しています。少子高齢化の進行や、ライフスタイルやライフコースの多様化により、一人ひとりが性別に関わらず自らの意思で生き方を選択できる社会の実現が求められています。「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担を見直し、社会の変化・多様化に対応した意識や制度の変革を目指さなければなりません。

家庭では、単身世帯や共働き世帯の増加などにより、性別に関わらず炊事や掃除、洗濯、家計の管理など生活に必要な知識や技術を身につける必要性がこれまで以上に増えています。また、地域においても、人口減少や地域の高齢化、地域活動に対する市民の意識の変化などを背景に性別や年代などの属性を問わず、多様な人が地域活動に参加しやすい環境づくりを進めていく必要があります。

市民意識調査の結果から家庭内での役割分担の状況をみると、「炊事、掃除、洗濯などの家事」「日々の家計の管理」「病人・高齢者の世話（介護）」「育児、子どものしつけ」といった日常の家事や家族のケアは、『主に女性』の割合が高くなっています。依然として性別役割分担の傾向がみられることから、男性の家事・育児・介護等への参画を促進する取組の必要性が示唆されています。

また、社会における様々な分野での平等観についてたずねたところ、『男性優遇』と回答した人の割合は、「家庭の中」で48.8%、「地域活動の場」で38.0%となっており、いずれも「平等になっている」を上回っています。また、前回調査と比べても「平等になっている」割合には大きな変化はみられず、家庭や地域での平等が進んでいると認識されていないことがうかがえます。このことから、家庭や地域における役割分担を見直すとともに、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発を進める必要があります。

さらに、この1年間に参加したことがある地域活動についてたずねた設問では、地域活動への参加の度合いに大きな男女差はみられなかったものの、年齢が低い層で地域活動をしていない割合が高くなっており、18～29歳では男性の67.6%、女性の83.0%が「どの活動にも参加していない」と回答しています。地域コミュニティを維持していくためにも、性別や年齢、障がいの有無などにかかわらず、誰もが地域社会の一員として主体的にまちづくり・地域づくりへの参加・参画ができる環境の整備を進める必要があります。

施策の基本的方向

① 固定的な性別役割分担見直しの促進

男性の家事・育児・介護等への参画を促進し、男女がともに家庭生活における役割を分担できるよう、様々な機会や施策を通じて、男性の理解促進と意識改革を図ります。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
13	あらゆる機会を捉えたジェンダー平等・男女共同参画に関する意識の醸成	() 各種講座やセミナー、研修会等の学習機会について、市報や市ホームページなどで情報を提供し、市民への周知と啓発を行います。	男女共同参画推進課
14	家庭におけるジェンダー平等・男女共同参画に関する意識の醸成	() ハローベビークラスへの参加や育児・介護サービスの周知に努め、家庭における固定的な性別役割分担の見直しを図ります。	こども若者支援課 こども家庭課 高齢者支援課
15	男性の生活自立に向けた講座の開催	() 男性も参加しやすい料理教室などの生活講座や育児講座、介護講座などを開催し、男性の家庭生活力向上による自立を促進します。	男女共同参画推進課 こども家庭課 生涯学習課

② 男女協働による地域コミュニティづくり

地域活動におけるジェンダー平等・男女共同参画の必要性について意識啓発を行うとともに、多様な人が地域活動に参画できる環境の整備に努め、市民や地域団体と行政との協働による事業の推進を図ります。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
16	地域におけるジェンダー平等・男女共同参画に関する意識の啓発	() 地域の様々な活動において、ジェンダー平等・男女共同参画の意識が定着するよう、団体のリーダーや会員などへの情報提供や研修などの啓発の充実に努めます。 また、性別に関わらず誰もが役割を担うことができるような意識啓発を図ります。	男女共同参画推進課
17	地域団体等へのジェンダー平等・男女共同参画の推進	() 地域団体等に対して、飯塚市協働のまちづくり推進条例の周知を行い、性別に関わらず誰もが役割を担うことができるような環境づくりを促進します。	市民活動支援課
		() 地域団体等に対して、女性の参画の重要性や必要性について情報提供を行い、ジェンダー平等・男女共同参画に関する理解促進を図ります。	まちづくり推進課
18	ジェンダー平等・男女共同参画の視点	() 男性の地域活動や子育て支援、ボランティア活動への参加を促す機会や情報提供の充実に努めます。	男女共同参画推進課

第4章 基本目標達成に向けた施策の展開

	による地域活動への参加の促進	() 青少年の地域活動への参画を促す機会や情報の提供に努めます。	こども若者支援課
		() 性別に関わらず多様な人が自主的に地域活動に参加・参画できるよう、地域活動のきっかけとなる講座やイベント等を実施します。	男女共同参画推進課 まちづくり推進課 生涯学習課

参考データ

図表4-4 この1年間に参加したことがある地域活動[全体、年齢別]

			地域の子ども育成に関する活動（PTA、子ども会など）	自治会活動	清掃・リサイクル活動	安全・防犯活動	相互援助活動（読み聞かせなどの介護支援など）	国際交流活動（留学生の支援、外国人へのボランティアなど）	参画推進のための学習や男女共同参画問題の活動	その他	いどの活動にも参加していない	無回答	(%)
		標本数											
全 体		1,011 100.0	127 12.6	303 30.0	290 28.7	75 7.4	22 2.2	11 1.1	16 1.6	29 2.9	485 48.0	22 2.2	
年 齢 別	男性:18～29歳	37	13.5	5.4	18.9	8.1	5.4	8.1	-	5.4	67.6	-	
	男性:30～39歳	49	16.3	10.2	12.2	10.2	-	4.1	2.0	-	63.3	-	
	男性:40～49歳	73	16.4	23.3	26.0	16.4	-	-	-	1.4	53.4	2.7	
	男性:50～59歳	62	11.3	32.3	29.0	8.1	-	-	-	-	48.4	3.2	
	男性:60～69歳	83	15.7	37.3	33.7	12.0	3.6	-	2.4	6.0	38.6	2.4	
	男性:70歳以上	91	3.3	49.5	44.0	12.1	2.2	-	-	2.2	34.1	4.4	
	女性:18～29歳	47	6.4	2.1	8.5	-	2.1	2.1	-	-	83.0	-	
	女性:30～39歳	88	19.3	14.8	10.2	1.1	1.1	-	1.1	1.1	67.0	-	
	女性:40～49歳	83	22.9	25.3	18.1	4.8	2.4	1.2	2.4	6.0	53.0	1.2	
	女性:50～59歳	106	16.0	27.4	29.2	4.7	3.8	1.9	0.9	1.9	46.2	0.9	
	女性:60～69歳	121	6.6	44.6	38.0	5.8	3.3	0.8	2.5	4.1	28.9	4.1	
	女性:70歳以上	92	7.6	47.8	47.8	4.3	2.2	1.1	3.3	1.1	35.9	1.1	
	どちらでもない・回答しない	27	18.5	25.9	33.3	11.1	-	-	7.4	7.4	40.7	-	
無回答		52	5.8	26.9	26.9	9.6	1.9	-	1.9	5.8	51.9	7.7	

基本目標2

あらゆる分野における女性の活躍推進

職場や地域において様々な属性の人が意思決定の場に参画し、異なる立場や経験に基づく多様な視点による意見を出し合うことは、男女共同参画社会の実現だけではなく、組織や地域が抱える課題を多角的にとらえ、新たな発想や価値を生み出すことにもつながります。また、性別や年齢などに関わらず一人ひとりが持つ知識や経験を意思決定に生かすことは、誰もが主体的に社会に関わることのできる環境をつくる上でも大切です。国も、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める」との目標を掲げ、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を進めています。本市においても、審議会等の委員に占める女性の割合や女性人材バンクの登録者数など、女性の登用に関して目標値を定め、政策・方針決定の場への女性の参画促進に努めてきました。しかし、これらの目標が十分に達成されているとはいえない状況にあり、女性の人材の発掘・育成を進めるとともに、様々な分野で培った経験や能力を意思決定に生かせるよう、参画しやすい環境を整えることが求められています。

また、就労は生きていく上での経済的基盤をなすとともに、社会とのつながりを持ち、自らの能力や可能性を発揮する機会となるなど、生きがいや自己実現にも深く関わるものです。働く意欲を持つ人が、性別や年齢にかかわらず個性や能力を十分に発揮でき、それぞれの希望に応じた働き方を選択できる環境を整えることは、個人の生活の充実に加え、少子高齢化や人口減少、労働力不足などの社会経済状況の変化に対応する上でも欠かせません。

近年、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、女性活躍推進法等の改正が重ねられ、男女がともに働き続けることのできる職場環境の整備や、女性の就業継続・活躍を支える制度の充実が図られてきました。現在、日本の女性の働き方の特徴とされてきた「M字カーブ」は数値の上では改善傾向にありますが、実際には結婚や出産などを契機として就業を中断する女性もまだ多く、また、20代をピークとして女性の正規雇用の割合が低下する「L字カーブ」の解消も課題となっています。

これらの課題を解決するためには、男性の働き方を含め、従来の働き方を見直すことが必要です。新型コロナウイルス感染症の世界的流行を経て、在宅勤務等のテレワークの導入が進むなど、働き方の多様化が進みつつある中、労働力不足が懸念される昨今において、ワーク・ライフ・バランスの実現は仕事の効率化や人材確保にもつながることが期待されています。行政と市民や事業者が一体となって、仕事と生活を両立できる職場環境づくりについて理解を深め、具体的な取組を進めていくことが重要です。

重点目標(1)社会における意思決定過程への女性の参画促進

現状と課題

男女共同参画社会を実現するためには、地域や社会の活動など社会のあらゆる場において、性別に関わらず様々な属性の人が対等な立場で参画し、多様な考え方を活かしていくことが大切です。しかし、地域の役職や職場の管理職などの政策・方針決定を担う立場には、男性に比べて女性の参画が十分とは言えない状況がみられます。このような状況を改善し、社会における意思決定過程への女性の参画をさらに進めるために、女性のエンパワーメントを図るとともに、性別に関わらず一人ひとりが個性や能力を活かして活動できるよう、環境整備や周囲の理解促進を図る必要があります。

市民意識調査では、自治会長などの役職に立候補を依頼された場合、女性は男性より「断る」と回答した割合が高く、女性の方が消極的な傾向がみられました。断る理由としては、「責任が重い」「知識や経験がない」「家事・育児や介護に支障が出る」などが挙げられています。地域の役職への就任について、女性の場合は男性よりも責任の重さや知識・経験の不足への不安、家庭生活への影響などを懸念していることがうかがえます。こうした負担感や不安を軽減するため、活動内容や時間帯を見直すなど、性別や年齢に関わらず地域活動に参画しやすいような環境づくりが求められます。

また、事業所調査の結果では、市内に所在する事業所における係長級以上の管理職に占める女性の割合は17.7%にとどまっており、管理職全体の約8割を男性が占めている状況です。女性管理職の割合が「0%」の事業所も57.2%と約6割に上っており、事業所における女性の方針決定の場への参画は依然として十分とは言えない状況がうかがえます。女性管理職が少ない理由としては、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)から」が30.8%で最も多く、次いで「該当する資格を持った者が少ない(いない)から」「管理職を希望する女性が少ない(いない)から」が同率20.7%となっており、人材面の課題に加え、管理職を希望する女性が少ないことも理由として挙げられています。

こうした状況を改善していくためには、女性が積極的に管理職を目指せるよう、ロールモデルの提示や人材育成の機会を提供するなどの支援を行うとともに、女性が能力を発揮し、適正に評価される職場環境の整備を進めるよう、市内事業所等に積極的に働きかけるなどの取組を進める必要があります。

施策の基本的方向

①政策・方針決定過程への女性の参画促進

市の審議会や委員会等、政策・方針決定の場への女性の積極的な登用を引き続き促進していきます。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
19	審議会等における女性登用の積極的拡大	() 地方自治法第202条の3に基づく審議会等における女性委員の割合は40%以上60%以下となるよう「飯塚市審議会等の委員への女性登用推進に関する要綱」に基づき審議会における女性委員の登用に努めます。また、審議会開催時の託児など誰もが委員として参画できる環境づくりに努めます。	関係各課 (企画政策室企画政策担当、男女共同参画推進課)

②事業所・地域団体等における女性の参画促進

事業所や地域団体等における女性の登用状況の把握に努め、女性の管理監督職への登用や、方針決定にかかわる場への参画について、事業所や地域団体等への働きかけや情報提供を行います。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
20	事業所等における方針決定の場への女性の登用と参画の促進	() 事業所や地域団体等に対して、女性が参画することの重要性・必要性について啓発や情報提供を通じて理解促進を図るとともに、女性の登用状況の把握に努め、事業所においては管理監督職への登用や職域拡大、地域団体等においては役員への登用など、方針決定の場に女性が参画できるよう取組を進めます。	男女共同参画推進課 まちづくり推進課 商工観光課

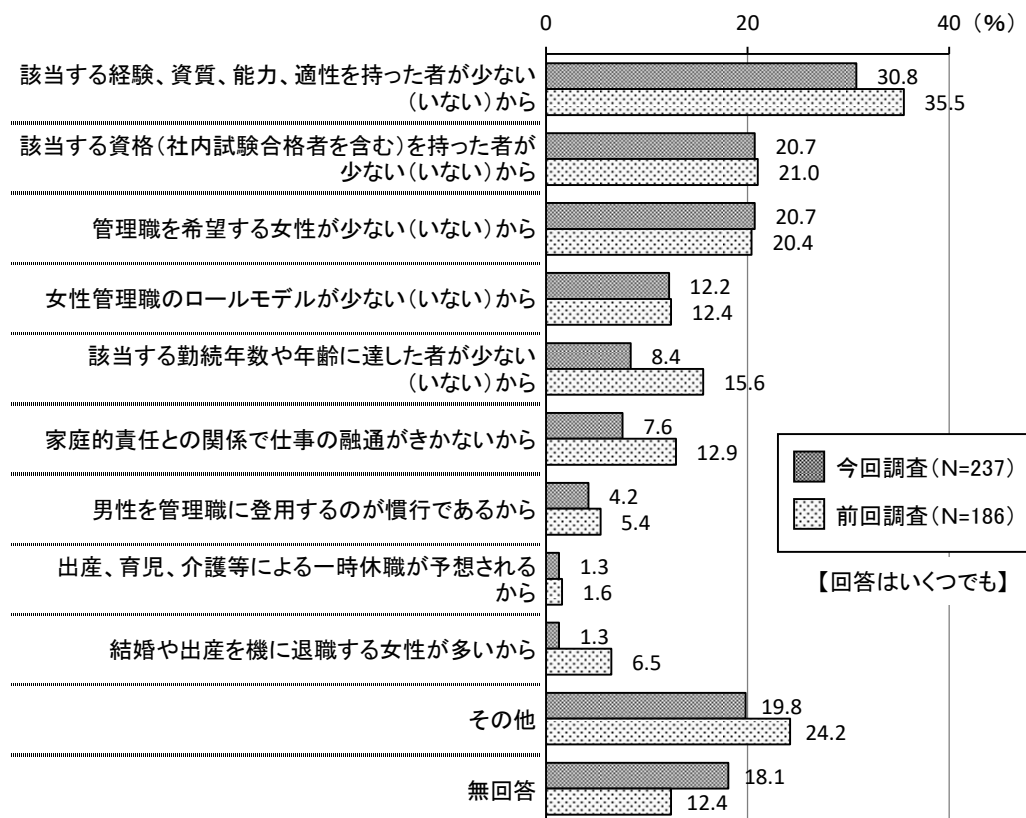
③女性リーダーの人材育成等

女性人材の育成に努めるとともに、市の女性人材バンクの活用を図ります。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
21	女性の意識改革に向けた取組の推進	() 女性が政策・方針決定の場へ積極的に参画できるよう、意識改革を促し、女性リーダー育成のための研修・講座等の実施や情報提供の充実を図ります。	男女共同参画推進課 生涯学習課
22	女性人材バンクの充実・活用	() 様々な分野で活躍する女性や、地域の女性人材に関する情報の収集に努め、女性人材バンク登録者リストの充実を図り、各種審議会等委員への活用を促進します。	男女共同参画推進課

参考データ

図表4-5 女性管理職が少ない理由[全体](前回調査比較)



重点目標(2)働く場における女性の活躍促進

現状と課題

近年、女性の労働力率が上昇しており、女性が継続して就労し、能力を発揮できるよう、就労に関する各種法制度も整備が進められています。令和8年(2026年)には女性活躍推進法が改正され、有効期限が令和18年(2036年)3月まで延長されるとともに、男女間賃金差異と女性管理職比率等の情報公表義務が拡大されました。性別に関わらず、一人ひとりが希望に合わせて職業や働き方を選択することができ、その選択が尊重されるとともに、能力や成果に応じて公正に評価される環境づくりを進めることが、今後ますます求められます。

市民意識調査では、女性が職業を持つことについて、「ずっと職業を持っている方がよい」とする人が女性は67.7%、男性は53.1%で、女性が結婚や出産を経ても就労を継続することを望ましいと考える人が、男女ともに多数を占めています。このことから、女性が働き続けることに対する市民の意識は、一定程度高まっていることがうかがえます。

しかし、事業所調査では、女性活躍推進の取組を進めていると回答した事業所は前回調査より9.8ポイント増加し約5割となったものの、なお半数程度にとどまっています。特に10人以下の小規模事業所では「進めている」が34.9%と低い状況にあります。また、取組を進めていない理由として「人的・財政的余裕がないから」が約3割で最も多く、人員や費用面での制約が大きい小規模事業所を中心に、制度や取組に関する情報提供だけでなく、具体的な導入・実践を後押しする支援や啓発が求められています。さらに、男性の育児参加促進についても「措置を何も講じていない」事業所が約4割を占めるなど、男女がともに仕事と家庭生活を両立できる職場環境の整備には課題が残されています。また、本市が平成30年(2018年)より展開している「イクボス推進事業」については、「すでに取り組んでいる」「今後取り組む予定がある」と回答した事業所がともに9.9%と低い値となっていますが、「取り組みたいが具体的に何をしてよいかわからない」と回答した事業所も44.0%に上っています。そのため、イクボスの取組に関心を持つ事業所に対し、具体的な取組方法や先進事例等の情報を提供することが必要です。また、イクボス推進の意向についても企業規模によって差がみられることから、事業所がそれぞれの実情に応じて取組を進められるような支援が求められます。

農業や商工サービス業などの自営業においては、男性が自営業主で女性は家族従事者として補助的な立場にある場合が多くみられます。女性も経営の担い手として経営方針の決定や資産形成などにも主体的に関わることができるよう、就業環境の整備と経営参画を促すための支援を充実させる必要があります。

施策の基本的方向

①職場における男女の均等な機会と待遇の確保の促進

性別に関わらず一人ひとりが個性や能力を発揮して働くことができるよう、市内事業所等に対する意識啓発や情報提供を行います。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
23	雇用の場における機会均等の推進	() 男女雇用機会均等法、労働基準法、女性活躍推進法など労働に関する法律や制度について、市報や市ホームページなどあらゆる媒体の利用により、事業主や労働者への周知啓発と情報提供に努めます。	男女共同参画推進課 商工観光課
24	職場での男女格差是正の啓発	() 飯塚公共職業安定所や飯塚商工会議所、飯塚市商工会等と連携を図り、職場での男女格差是正に向けた啓発を行います。	男女共同参画推進課 商工観光課
25	職場における性別役割分担意識解消と男女平等への啓発	() 職場における固定的な性別役割分担意識の解消、男女平等を推進するために、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。	男女共同参画推進課 商工観光課 農林振興課
26	労働に関する相談事業の充実	() 職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、県や関係機関と連携して相談機能の充実に努めます。	男女共同参画推進課 商工観光課
27	育児・介護休業の取得促進	() 育児・介護休業の取得を促進するために、市報や市ホームページ、イクボス推進事業による講座等において育児・介護休業制度の周知啓発と情報提供を行います。	男女共同参画推進課 商工観光課

②希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援

それぞれの希望に応じた多様な働き方が選択できるよう、関係機関と連携し支援の充実に図ります。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
28	女性の再就職や就労継続等への支援	() 女性の就労・再就職、非正規雇用から正規雇用への転換、キャリア形成等を支援するための相談体制の確保や学習機会、資格取得の講座等、県や関係機関等の情報提供を行います。	男女共同参画推進課 商工観光課
29	女性経営者への支援	() 関係機関・団体が行う女性の経営能力向上に関する学習、交流の場の開催について、情報提供を行います。	商工観光課

30	女性教職員の管理職への登用推進	() 女性教職員の管理職等任用試験への積極的な受験奨励に努めます。	学校教育課
31	女性の起業支援	() 関係機関が実施する起業家セミナーや異業種交流会等の情報提供を行うとともに、関係機関と連携して女性の起業を支援します。	商工観光課
32	女性農業者への支援	() 新規就農支援制度や女性農業者支援制度の周知により活用を促し、新規就農者の拡充と併せて、女性新規就農者の拡大を図ります。	農林振興課

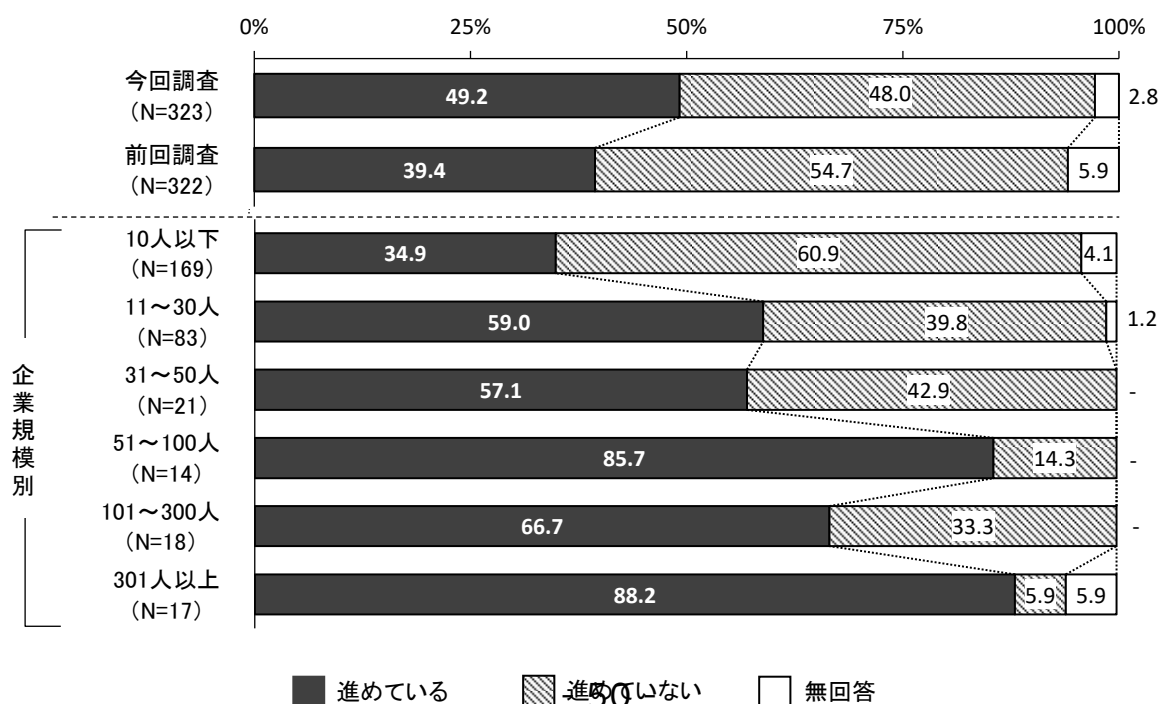
③農業や自営業等における女性の就労環境の改善

農業や商工業等の自営業者に対し、労働環境の整備等について、啓発や情報提供を行います。

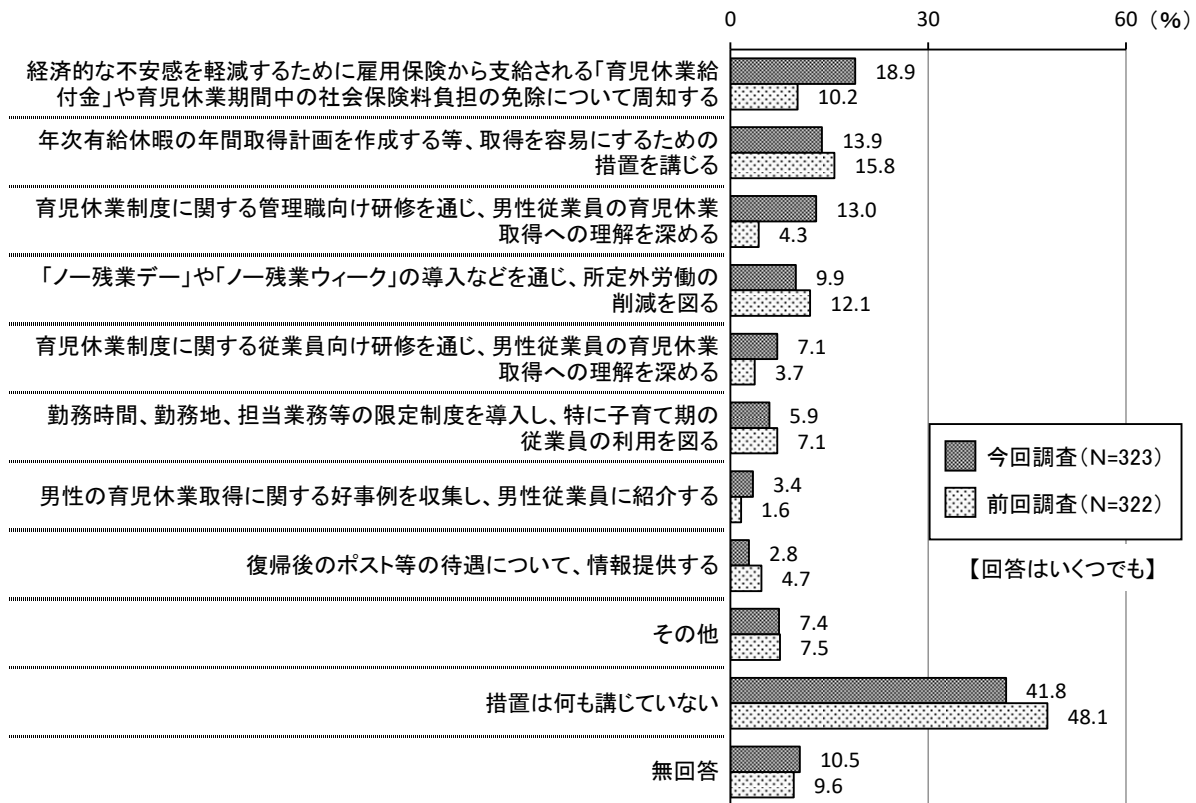
NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
33	家族経営や小規模事業所への啓発	() 関係機関等と連携して小規模事業所に従事する女性の労働実態の把握に努め、就労環境改善に向けた啓発を行います。また、家族経営に従事する女性の労働実態を把握して、家族経営協定の普及に努め、農業分野における女性が意欲とやりがいを持って農業経営に参画できるよう就労環境の改善に向けた啓発を行います。	商工観光課 農林振興課

参考データ

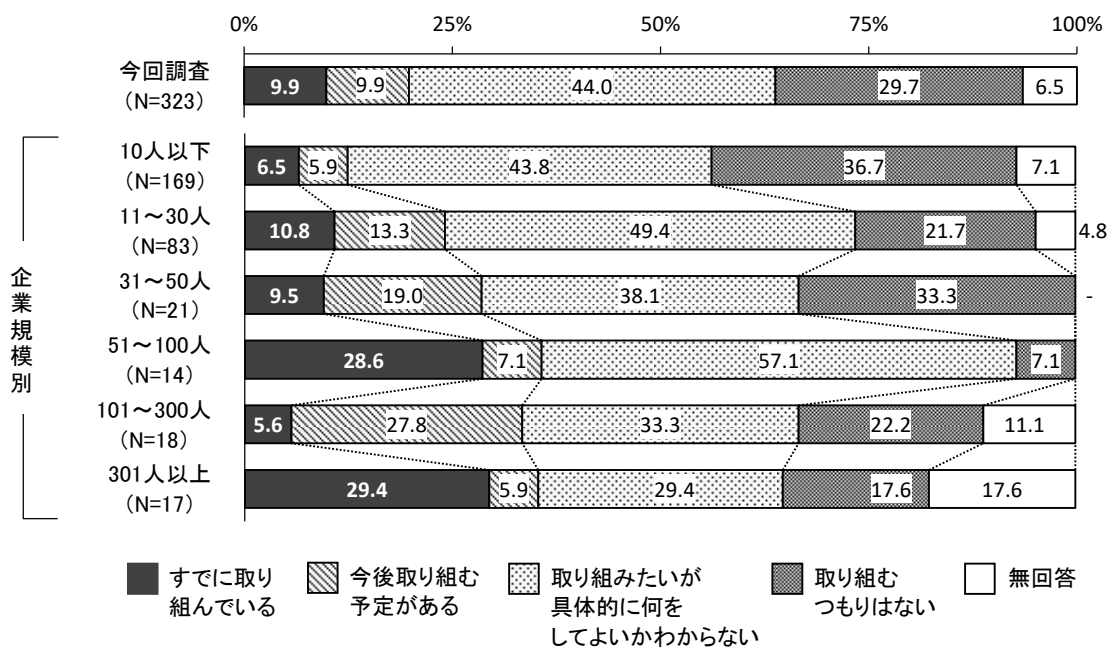
図表4-6 女性活躍推進への取組状況[全体、企業規模別](前回調査比較)



図表4-7 男性の育児参加を促進するための措置[全体](前回調査比較)



図表4-8 「イクボス推進事業」の取組み意向[全体、企業規模別]



重点目標(3)ワーク・ライフ・バランスの推進

現状と課題

誰もが自分らしく活躍できる男女共同参画社会をつくるためには、仕事・家庭・地域活動などを自らの希望や状況に応じたバランスで両立できる「ワーク・ライフ・バランス」の実現が不可欠です。そのため、長時間労働や固定的な性別役割分担といった従来の働き方や生活のあり方を見直し、一人ひとりのライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方や生き方を選択できる環境を整えていくことが求められます。また、仕事とプライベートな生活の両立は個人の努力だけで実現できるものではないため、職場や家庭、地域社会などがそれぞれの役割を担いながら、互いに支え合うことができる仕組みづくりを考えていかなければなりません。

事業所調査では、ワーク・ライフ・バランスの推進に「取り組む必要がある」とする事業所が前回調査から8.4ポイント増加し、75.2%の事業所が必要を感じています。取組が必要だと思う理由としては、「生産性の向上」「多様で有能な人材の獲得や定着」などが多く挙げられており、ワーク・ライフ・バランスを推進することが、働く人の生活の充実だけでなく、事業所における人材の確保・定着や組織の活性化、生産性の向上にもつながるとの認識が広がっていることがうかがえます。一方、取組が必要でないとした事業所では「人的・財政的余裕がないから」を理由に挙げる割合が最も高くなっています。特に小規模事業所では取組の必要性を感じている割合が低く、制度の導入や職場環境の改善に取り組む上で、人員や費用面での負担が課題となっていると考えられます。制度や先進的な取組事例に関する情報提供を行うなど、事業所の規模や実情に応じて具体的な取組を後押しする支援を検討する必要があります。

家事・育児・介護等の負担が女性に偏ることは、女性の就業継続やキャリア形成にも影響することから、女性の活躍推進の観点からも、両立支援策を充実することや、男性の家庭生活への参画を促進することが重要な意味を持っています。本市ではこれまでも、「第2期飯塚市子ども・子育て支援事業計画」や「飯塚市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画」に基づき、多様化する市民のニーズに対応できるよう、保育サービスや介護サービスの提供体制の充実に努めてきました。また、令和7年（2025年）には新たに「飯塚市こども計画」を策定し、取組を進めています。

一人ひとりが仕事と生活の調和を図ることができ、それぞれの希望する生き方を実現できるよう、働く時間や場所の柔軟化、休暇・休業制度の利用促進、職場の意識改革などを一体的に進め、誰もが働き続けやすい職場環境を整える機運を高めるとともに、市民のニーズに応じた保育・介護支援体制の充実が求められます。

施策の基本的方向

①ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会的気運の醸成を図るため、市民や事業所向けに啓発や情報提供を行い、理解と普及の促進に努めます。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
34	ワーク・ライフ・バランスについての意識の醸成	() ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、長時間労働の是正や柔軟な働き方、育児・介護休業等の取得促進に関する周知・啓発を行います。また、イクボス推進事業を活用し、事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットについて啓発します。	男女共同参画推進課
35	事業所に対するワーク・ライフ・バランスの啓発	() 関係機関・団体が行う仕事と家庭の両立支援のための研修等の情報提供や、先進的な取組事例等について紹介などの周知に努めます。	商工観光課

②仕事と家庭・地域活動などの両立支援

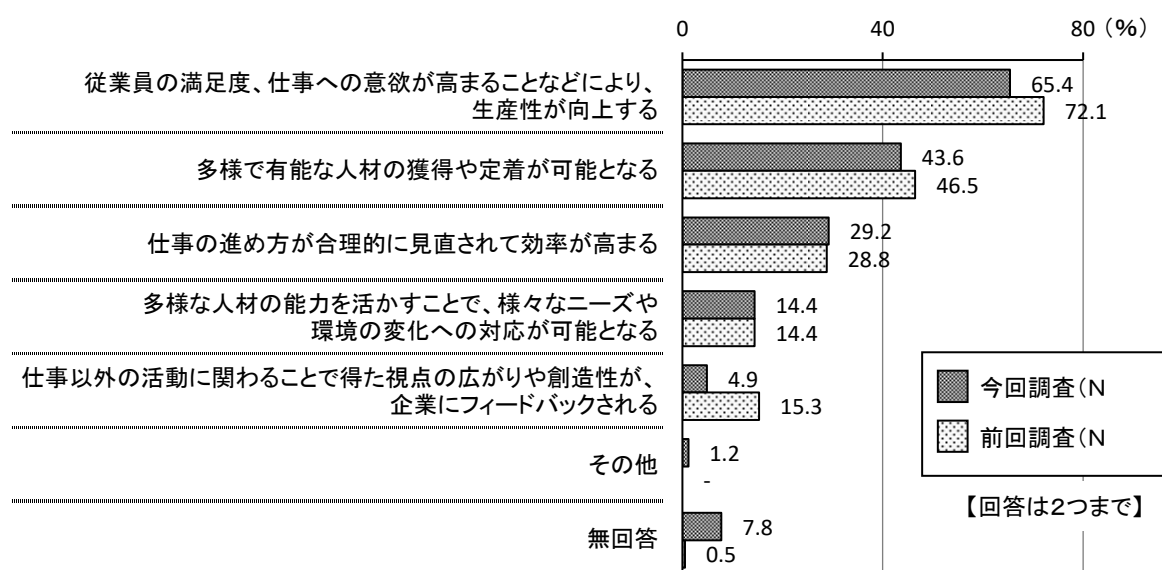
性別に関わらず仕事と家庭・地域活動などを両立できるよう、子育て支援や持続可能な介護保険提供体制の確保に努めます。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
36	多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実	() 「飯塚市こども計画」に基づき、保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応した保育サービスの提供体制を充実します。	保育課
37	子育て支援環境の整備充実	() 「飯塚市こども計画」に基づき、地域子育て支援センターと街なか子育てひろばを拠点として子育てに関する相談、子育て情報の収集と提供、親子で参加できるイベントを実施するなど子育て支援環境の整備を図ります。また、市報、市ホームページや子育てガイドブック等により、子育てやこども・若者支援に関する様々な情報提供を行います。	こども若者支援課 こども家庭課
38	高齢者等への介護環境の整備充実	() 「飯塚市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画」に基づき、介護サービスの周知及び基盤整備を図ります。	高齢者支援課 介護保険課

		() 認知症サポーターやチームオレンジとの連携を図るとともに、オレンジカフェの充実や地域における交流の機会の確保に取り組みます。また、認知症に関する正しい知識と理解の普及を図り、認知症の人とその家族を地域で支える環境づくりを推進します。	高齢者支援課
39	家族介護者支援の充実	() 介護に関する総合的な相談体制を充実させ、介護に悩む高齢者等に対して、各種サービスに係る情報提供や関係機関との連携により、介護負担の軽減を図ります。	高齢者支援課
		() 認知症高齢者等の見守り体制の構築や介護予防教室の開催等により、家族介護者の負担軽減を図ります。	高齢者支援課

参考データ

図表4-9 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みが必要な理由[全体](前回調査比較)



基本目標3

男女が共に安心して健やかに暮らせる環境づくり

すべての人が性別を理由とした差別を受けることなく、その人権が尊重され、また、生涯にわたって身体的・精神的・社会的にも良好な状態で過ごせることは基本的な人権の一つであり、男女共同参画社会を実現するための基盤となります。しかしながら、現状としては、DVやセクシュアル・ハラスメント、性暴力などの様々な暴力が起きています。これらの暴力の背景には、男女の格差や性別に関する根深い偏見等が存在しており、女性が暴力の被害者となりやすい構造を生じさせるとともに、男性やセクシュアル・マイノリティの被害を潜在化させることにもつながっています。

近年では、SNS等を通じた性犯罪・性暴力の被害や、同意が十分でないまま撮影された性的な画像・動画をインターネット上に拡散する「リベンジポルノ」、それらを利用して脅迫する「セクストーション」など、デジタル技術を介した新たな形態の暴力への対応も大きな課題となっています。こうした暴力は、若年層が被害者や当事者となるケースも多く、交際相手からの暴力である「デートDV」とあわせて、被害の未然防止や早期発見、被害者への支援を進めることが重要です。

また、心身の健康に関する課題は、性別や年齢、生活環境によって異なります。特に女性においては、月経や妊娠・出産、それらと関連する健康課題など、特有の問題が生じる場合があります。性別やライフステージ、状況に応じた健康支援を行う必要があります。こうした制度的な支援にとどまらず、日々の生活において一人ひとりが性や生殖について正確な知識・情報を入手し、主体的に自己決定できる「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」の視点を持つことが、極めて重要な意味を持っています。

さらに、DVや虐待、性暴力・性犯罪など暴力の被害や、予期せぬ妊娠やメンタルの不調などの心身の健康問題は、生活困窮や孤立・孤独などの問題にもつながる可能性が指摘されています。また、ひとり親世帯や高齢者、障がいのある人、外国籍の人などは、周囲の偏見や無理解によって弱い立場に置かれやすく、女性であることでさらに困難な状況になる場合があります。令和6年（2024年）に施行された女性支援新法は、女性が抱える問題が多様化、複雑化している状況を受け、市町村に対し、最も身近な相談先としての役割や、必要な支援を包括的に提供することなどを求めています。

また、こうした女性特有の健康課題や、属性による困難は、災害時においてより一層顕在化し、深刻な問題となります。近年では、東日本大震災等の大規模災害の教訓を踏まえ、防災・減災の取組や災害時の避難所運営、復興支援に男女共同参画の視点を取り入れることが重要視されています。地域の防災活動等においても、平常時からの男女共同参画を推進することが必要です。

重点目標(1)ジェンダーに基づくあらゆる暴力の根絶と 被害者への支援

現状と課題

DVやセクシュアル・ハラスメント、性暴力などのジェンダーに基づく暴力は重大な人権侵害であり、ジェンダー平等を実現する上で克服しなければならない重要な課題です。DV防止法は、保護命令制度が拡充されるなど、被害者保護に向けた改正が重ねられてきました。性暴力、性犯罪に対しては、刑法の性犯罪に関する規定の改正により「強制的性交等罪」から「不同意性交等罪」への変更やいわゆる性交同意年齢の「16歳未満」への引き上げなど、被害者保護の強化が図られるとともに、「学校設置者等及び民間教育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」（以下「こども性暴力防止法」という。）の公布により児童への性暴力防止に向けた対策が進められています。また、様々なハラスメントについても、男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法などにより、事業主にハラスメント対策が義務づけられています。また、福岡県は「県性暴力根絶条例」を制定し、性暴力の根絶と被害者の支援に向けた先進的な取組を行っています。本市においても、飯塚市男女共同参画推進条例において、ジェンダーに基づく暴力を禁止するとともに、暴力の防止に向けて取組を進めてきました。

市民意識調査では、過去3年間に配偶者やパートナー、交際相手から暴力を受けた経験についてたずねたところ、「何を言っても長期間無視された」「他人や子どもの前で侮辱されたり、馬鹿にされたりした」などの精神的暴力を受けた人は男女とも1割前後に上っています。「押されたり、つかまれたり、つねられたり、小突かれたりした」「蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」という身体的暴力についても、5%を超える女性が経験しています。また、女性の3割強、男性の1割台半ばが、職場や地域、学校などでセクシュアル・ハラスメントを受けた経験があると回答しています。こうした実態を踏まえ、暴力やハラスメントを許さない意識を社会全体で醸成するとともに、被害を受けた人が安心して相談し、必要な支援につながることでできる体制の充実が求められます。

事業所調査では、ハラスメントの問題についての取組状況として、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントは4割台半ば、マタニティ・ハラスメントは4割弱の事業所が取り組んでいると回答しています。いずれのハラスメントについても前回調査に比べて「取り組んでいる」の割合が増加していますが、「取り組んでいない」と回答した事業所も約3割から4割近くに上っており、また、規模が小さい事業所では取り組んでいる割合が低くなる傾向がみられるなどの課題もうかがえます。性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、その心身に長期にわたり重大な悪影響を及ぼすものであることから、その根絶に向けて誰もが性犯罪・性暴力の加害者にも、

被害者にも、傍観者にもならないような取組を進める必要があります。

施策の基本的方向

①DV防止のための啓発

DV及びデートDVの防止に向けて、市民や事業者への啓発と情報提供を積極的に行います。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
40	暴力を根絶するための基盤整備	() 暴力は重大な人権侵害であるという意識を徹底させるとともに、暴力を許さない意識啓発の推進に努めます。また、被害の予防をはじめ実態把握、被害者支援などについて、関係機関の連携強化を図ります。	関係各課 (人権・同和政策課、男女共同参画推進課、こども家庭課、高齢者支援課、社会・障がい者福祉課)
41	DV防止に向けた啓発の強化	() DV防止法、ストーカー規制法、各種(児童・高齢者・障がい者)虐待防止法等について学習の機会の提供や啓発・周知に努めます。	関係各課 (男女共同参画推進課、こども家庭課、高齢者支援課、社会・障がい者福祉課)
		() DVの危険性を広く浸透させるとともに、正しい知識の普及などDV防止に関する啓発の強化に努めます。	男女共同参画推進課
42	デートDV等の防止に向けた学習機会の提供	() デートDVやストーカー行為、SNSによるトラブルから発展するケースなどについて、発達段階に応じて、学校で学習する機会を設け、自分の性を大切に、また、相手を尊重するなど、自分のこととして考える機会となるよう、啓発に努めます。	学校教育課

②DV相談体制の充実と被害者への支援

DVの被害者が安心して相談できるよう相談体制を充実するとともに、庁内外の連携を強化しつつ被害者の支援を行います。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
43	相談体制の充実	() 被害者が安心して相談することができる体制の充実と対応する職員の資質向上を図ります。	関係各課(男女共同参画推進課)
44	被害者の保護と支援体制の整備	() 被害者の早期発見、迅速な保護及び被害者の情報保護など安全な生活の確保に向けた体制を整備して被害者の支援に取り組みます。	関係各課(男女共同参画推進課、こども家庭課)

		() 被害者が被害を受けた後、安心した暮らしを確立するために、経済的な自立に向けた職業訓練や就労支援をはじめ、住宅確保に向けた支援、子育て支援など各分野において切れ目のない支援を図ります。	関係各課 (男女共同参画推進課、こども家庭課、生活支援課、住宅課)
--	--	---	--------------------------------------

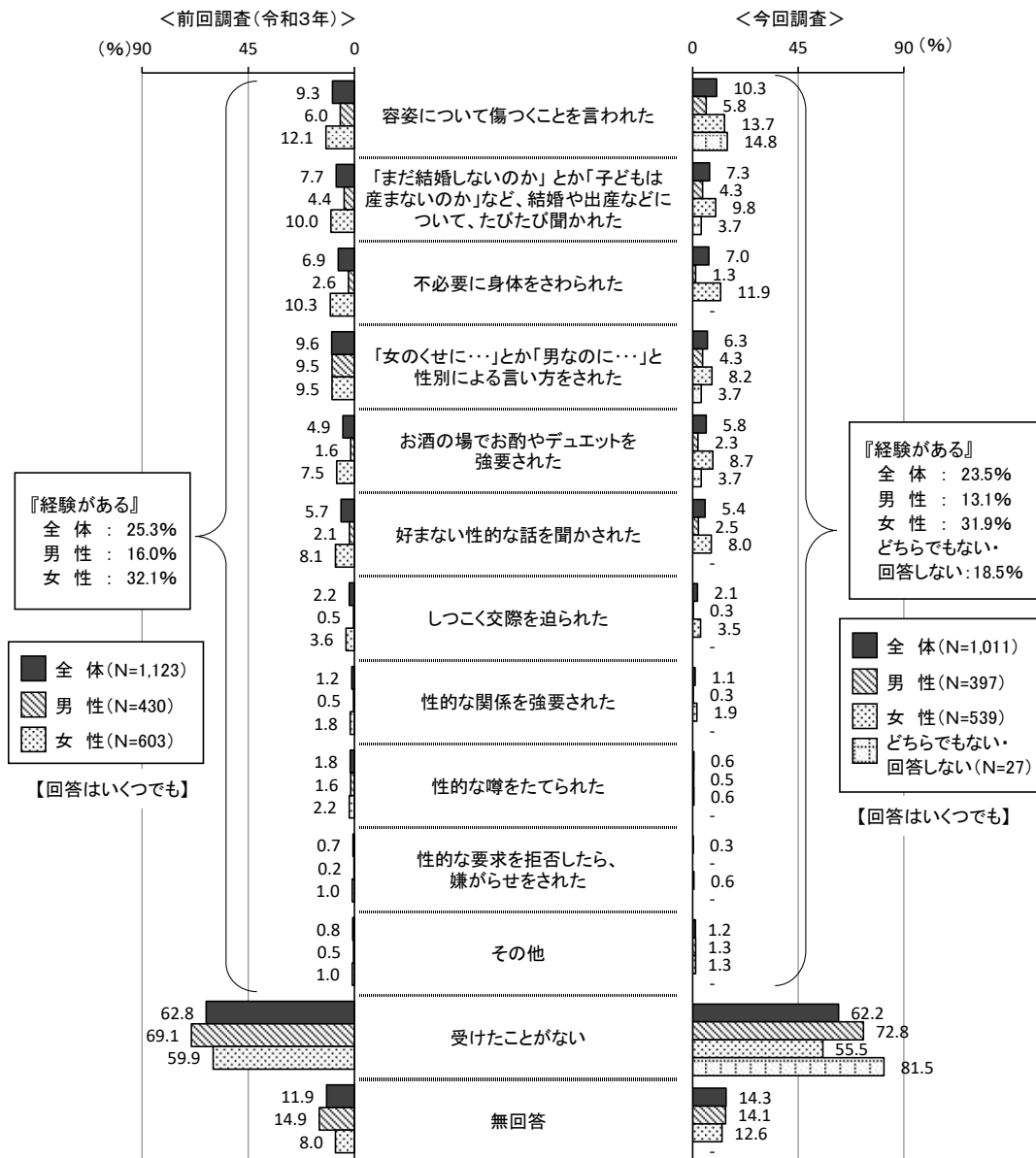
③ 性暴力やハラスメント防止に向けた取組の推進

性暴力やハラスメントについて、防止のための啓発及び情報提供を行います。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
45	性暴力に関する広報・啓発	() 性暴力防止及び性暴力被害者の相談機関の広報・啓発等を行います。	男女共同参画推進課
46	こどもへの性暴力防止対策の推進	() 発達段階に応じた「生命(いのち)を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ための教育を行います。	学校教育課
		() 保育所等における発達段階に応じた安全教育を推進し、こどもが大人に相談しやすい環境づくりに努めます。	保育課
		() こども性暴力防止法に基づき、学校、保育所、放課後児童クラブ等における相談体制の整備、教職員や保育士等の従事者への研修、児童・生徒・園児や保護者への周知啓発など、こどもたちの安全確保に向けた取組を推進します。	こども家庭課 保育課 学校教育課
47	ハラスメントなどの防止対策の推進	() ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントなどの防止に向けた啓発活動の推進に努めます。	男女共同参画推進課
		() 企業や団体におけるハラスメントなどの防止対策や相談体制づくりに向けて、関係機関と連携し働きかけに努めます。	商工観光課

参考データ

図表4-10 セクシュアル・ハラスメントの経験[全体、性別](前回調査比較)



重点目標(2)生涯を通じた健康支援

現状と課題

人が生涯にわたり安全で健康な生活を営むためには、誰もが必要な情報を得ることができ、年齢や性別、ライフステージ等に応じて必要な支援や医療を受けられる環境を整えることが重要です。そのためには、リプロダクティブ・ヘルス／ライツについての理解を深めることが欠かせません。リプロダクティブ・ヘルス／ライツとは、人々が安全で満ち足りた性生活を営むことができ、子どもを産むか産まないか、いつ産むか、何人産むかなどを女性自身が決める自由をもつことを意味し、基本的な人権の一つとして国際的に位置づけられています。特に、ジェンダー平等実現の観点からは、一人ひとりが自分自身の身体や性、生殖について、十分な情報を得たうえで、自分自身で決定することができ、その選択が尊重されなければなりません。また、リプロダクティブ・ヘルス／ライツには、適切な医療ケアを受けられる権利が含まれており、性や生殖について自己決定できる社会的な環境をつくることや、性別や年齢、ライフステージ等によって異なる健康上の課題に応じた支援を充実させることが求められます。

市民意識調査では、「妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、交際相手などとの間で十分話し合うべきである」という考え方については、男女とも9割以上の方が『そう思う』と回答しています。一方、「妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、交際相手などとの間で合意できない場合には女性の意思が尊重されるべきである」という考え方について『そう思う』と回答した人は8割弱に留まっており、女性の意思の尊重についてはやや消極的な傾向がみられる結果となっています。このことから、性や生殖に関する意思決定において、女性の意思を尊重することについては、さらに意識を高める余地があることがうかがえます。市民一人ひとりが、性や生殖に関する正しい知識を身につけ、自らの意思で選択・決定するとともに、互いの意思を尊重できるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する啓発や情報提供、発達段階に応じた性教育を充実させることが必要です。

また、悩みや困りごとについてたずねたところ、約3割の人が「健康、病気、障がいなど」と回答しており、最も高い項目となっています。このことから、市民の健康に関する不安や悩みに幅広く対応し、必要な支援につなげていくことが期待されます。さらに、市民自身が自らの健康状態や生活習慣を見つめ、主体的に健康管理に取り組めるよう支援することも大切です。本市では国民健康保険加入者における特定健診受診率60%の目標を掲げ、受診率向上に向けた取組を実施していますが、受診率は概ね4割前後で推移しており、目標の達成には至っていません。誰もが生涯にわたって心身の健康を保ち、自分らしい生活を送ることができるよう、ライフステージや個々の状況に応じた健康支援をさらに推進することが求められます。

施策の基本的方向

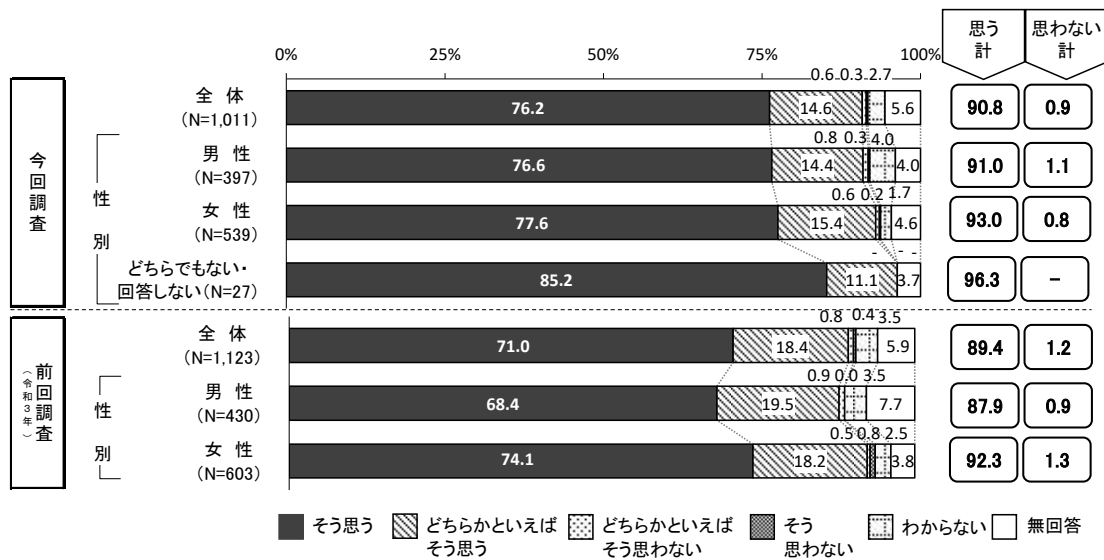
①リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)の尊重と生涯を通じた健康支援

性や妊娠・出産、性感染症等に関する知識や、性や生殖についての自己決定の重要性など、リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する情報提供、啓発を積極的に行います。性別やライフステージに応じた健康課題に配慮し、各種健診や相談の充実を図ります。

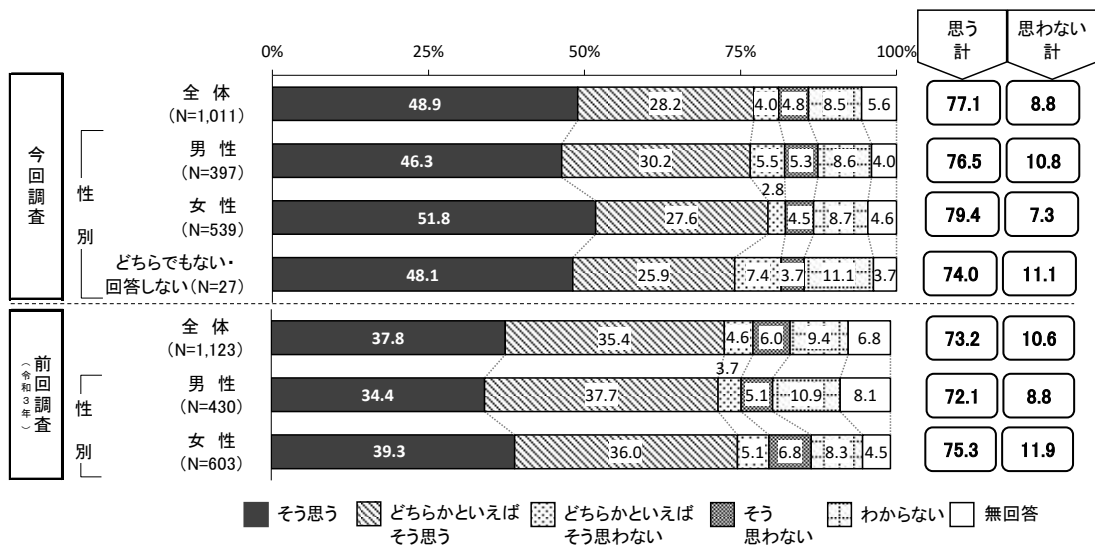
NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
48	互いを尊重し合うところを養う学習の推進	() 小・中学校において、発達段階に応じた指導を行い、子どもたちが自分のこととして考えられる機会を設けることにより、あらゆる教育活動の場で自他の生命の大切さ・尊さや互いを認め合うところを養います。	学校教育課
49	リプロダクティブ・ヘルス／ライツについての正しい知識の普及	() 予期しない妊娠や性感染症を防ぐため、発達段階に応じた性教育を推進し、正しい知識の普及・啓発を図るとともに、売買春及びジェンダーに基づく暴力は重大な人権侵害であることや、互いの人格と権利を尊重することの重要性について、意識の定着を図ります。	こども家庭課 健幸保健課 学校教育課
		() 一人ひとりが性や生殖に関して正しい知識に基づき適切な判断・選択を行えるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツや生涯を通じた男女の健康について、広報、啓発及び情報提供を行います。	男女共同参画推進課 こども家庭課 健幸保健課
50	健康づくりの普及・啓発	() 「第3次いづか健幸都市基本計画」や「第2次飯塚市健康づくり計画」に基づき、健康診査の受診奨励や健康教育及び相談体制の充実など多様な健幸事業の展開を図り、市民の自発的な健康づくりを支援します。	健幸保健課
51	生涯を通じた女性の健康支援	() 妊娠・出産に関する正しい理解を深め、安心・安全に妊娠・出産できる環境整備に努めます。	こども家庭課
		() 妊娠・更年期など女性特有のこころやからだの悩みについて安心して相談できる健康教室や健康相談、訪問指導を実施します。	こども家庭課 健幸保健課
		() 乳がん、子宮がんなど女性特有のがん検診や骨粗しょう症検診の充実を図るとともに、受診を奨励し市民の健康管理の促進に努めます。	健幸保健課

参考データ

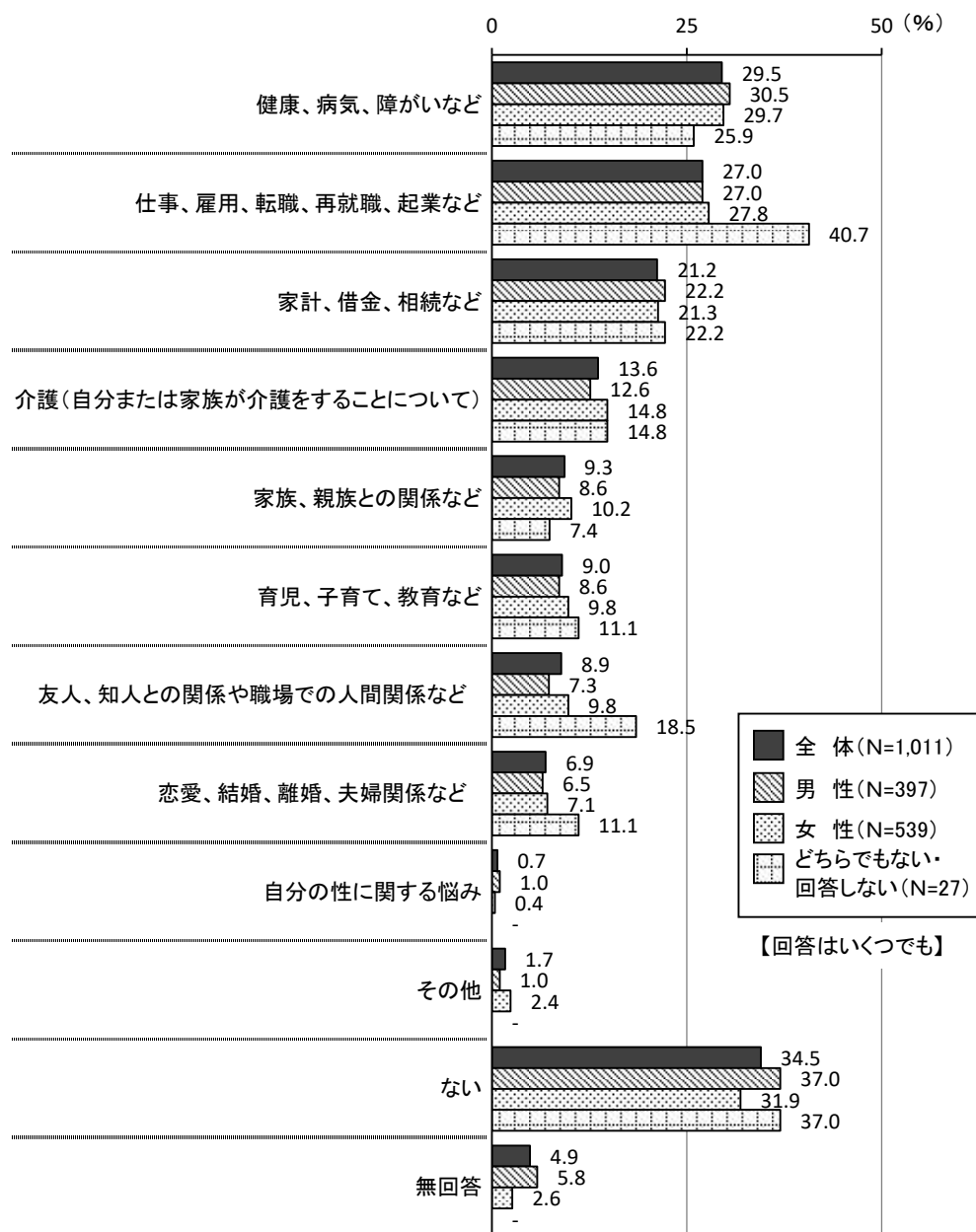
図表4-11 妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、交際相手などとの間で十分話し合うべきである
[全体、性別](前回調査比較)



図表4-12 妊娠や性に関して、配偶者・パートナー、交際相手などとの間で合意できない場合には女性の
意思が尊重されるべきである[全体、性別](前回調査比較)



図表4-13 悩みや困りごとの有無[全体、性別]



重点目標(3)様々な困難を抱える人への支援

現状と課題

雇用環境や就業構造の変化や非正規雇用の増加、単身世帯やひとり親世帯の増加など、社会経済状況が変化する中で、貧困や社会的孤立等の問題が顕在化しています。女性は非正規雇用に占める割合が高いことなどから、女性の単身世帯やひとり親世帯において相対的貧困率が高いことや、新型コロナウイルス感染拡大時に経済や雇用の面で女性への影響が大きかったことなどが指摘されています。女性支援新法は、年齢、障がいの有無、国籍等を問わず、困難な問題を抱える女性を支援の対象者としており、困難の多様化・複雑化を踏まえ、重層的、包括的な視点から支援を行うことがより一層重視されるようになっていきます。

市民意識調査では、悩みや困りごとがあると回答した人に、相談機関や公的機関に相談したことがあるかたずねたところ、「相談しなかった」が65.8%と最も多くなっています。相談した人では、「医療関係者」が19.9%、「行政の相談窓口」が7.7%、「学校関係者」が3.3%、「民間の専門家や専門機関」が2.9%などで、相談先が限られている状況がうかがえます。また、様々な問題を抱える女性の悩みや困りごとを解決するために、どのような環境や支援があるとよいと思うかをたずねたところ、「自分の困りごとを何でも相談でき、支援につながるができる窓口」「利用できる支援制度の情報提供」「生活のための経済援助」が33.7%、「気軽に話を聞いてもらえるSNSなどの相談窓口」などが上位となっています。特に女性では、「利用できる支援制度の情報提供」や「就労の支援（資格取得などの働くための支援や就職先を探すサポート）」が男性よりやや高く、相談先や支援制度の情報を分かりやすく届けるとともに、本人の状況に応じて適切な支援へつなぐことのできる相談体制を充実させる必要があります。

また、高齢者や障害がある人、外国籍の人、SOGI（性的指向と性自認）のあり方が多数派と異なる人などは、社会における無理解や偏見、差別により、生活する上での困難を抱えがちです。加えて、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれることがあることから、個々の状況や背景に応じたきめ細かな対応が必要となります。そのため、差別や偏見の解消に向けた啓発を進めるとともに、複合的な課題を抱える人にも適切に対応できる相談支援体制を整備するなど、困難を抱える人が孤立することなく、必要な支援につながることでできる仕組みを整えていくことが重要です。

施策の基本的方向

①ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭への相談体制の充実や、生活面及び就労を含む経済面での支援を行います。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
52	相談・情報提供の充実	() ひとり親家庭の多様な問題に対応するため、家庭児童相談員や母子父子自立支援員による相談事業の充実を図るとともに、各種助成制度や自立支援メニュー等の情報提供を行います。	こども家庭課
53	経済的支援	() 児童扶養手当の支給や、ひとり親家庭等医療費支給事業、児童クラブ利用料の減免等により、ひとり親家庭の経済的自立を支援します。また、経済的自立に向けて就労支援をはじめ住宅の確保、子育て支援など各分野の切れ目のない支援を行います。	医療保険課 こども若者支援課 こども家庭課 生活支援課 住宅課 学校教育課
54	生活の支援	() 生活上の問題で児童の養育が十分でない時に母子家庭が安心して生活できるように母子生活支援施設へ入所させ、自立促進のための生活支援を実施します。	こども家庭課
		() 住宅に困窮するひとり親家庭に対し、市営住宅入居の支援を行います。	住宅課
		() ひとり親家庭に対し、一時的に家事や育児を行うことが難しくなった場合に、支援員が日常生活支援を行います。	こども家庭課
55	就業の支援	() 母子家庭の母、または父子家庭の父が、就労に有利な特定の資格を取得するため養成機関で修業する場合や就労を目的とした教育訓練講座を受講する場合に、給付金を支給し就業を支援します。	こども家庭課
56	就学の支援	() 経済的な理由により、小・中学校に通うこどもの就学援助を希望する保護者に対し、学用品費などの経費の一部援助を行います。	教育総務課

②多様な背景を持つ人が安心して暮らせる環境整備

様々な困難を抱え社会的な配慮や支援を要する人たちが、地域で安心して生活できるよう、支援制度や相談窓口についての情報提供やニーズの把握、経済的自立に向けた支援を行います。また、市民一人ひとりがSOGI（性的指向と性自認）についての理解を深められるよう啓発や情報提供に努めます。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
57	障がい者の自立支援と社会参加促進	() 障がい者の自立と社会参加を促進するための支援の充実と環境の整備に努めます。また、障がい者に関する正しい理解の浸透を図るとともに、合理的配慮について、市内事業者への周知・啓発を行います。	社会・障がい者福祉課
58	高齢者の自立支援と地域活動への参画促進	() 高齢者が気軽に通える教室の開催など、住み慣れた地域においていきいきと暮らし地域活動や社会参加ができるよう、身近な地域で交流できる場や機会の充実を図ります。また、シルバー人材センターの活動など、高齢者がこれまで培ってきた知識と経験を生かす機会と場の充実に努めます。	高齢者支援課
59	ひとり暮らし高齢者の見守り活動の推進	() ひとり暮らしの高齢者が地域で孤立することなく安心して生活できるよう、地域住民や関係機関との連携を図り、地域における見守り活動や支え合いの取組を推進します。また、認知症に関する正しい知識と理解の普及啓発に努めます。	高齢者支援課
60	生活の支援	() 食の調達が困難な高齢者に対し栄養バランスの取れた夕食を配達することにより、安否確認を行うことで、在宅生活における自立支援及び孤立の防止を図ります。	高齢者支援課
61	在住外国人が安心して暮らせる環境整備の推進	() 地域に暮らす外国人のための相談窓口を設置し、やさしい日本語や多言語による生活情報や日本語教室の情報発信を行うなど、外国人が安心して暮らせる環境を整備します。	国際政策課
62	SOGI(性的指向と性自認)に関する理解の促進	() SOGI(性的指向と性自認)に対する偏見や差別の解消をめざし、その理解促進に向けた啓発活動に取り組みます。	人権・同和政策課 男女共同参画推進課
		() SOGI(性的指向と性自認)などいかなる理由によるいじめや差別を許さない人権教育を推進します。	学校教育課
63	SOGI(性的指向と性自認)により悩みを抱える児童・生徒に対するきめ細かな対応	() 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るとともに、一人ひとりの状況に応じた支援を行います。	学校教育課
64	様々な課題への理解の促進と権利擁護の推進	() 障がいがあることや外国人であること、部落差別問題などに加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれないう、それぞれが抱える課題について理解の促進を図り、人権侵害の防止に努めるとともに、相談支援など権利擁護の取組を行います。	人権・同和政策課 男女共同参画推進課

		() 障がい者差別解消法に基づき合理的配慮の提供、不当な差別の取り扱いの禁止を、市内事業所等や団体に周知・啓発することにより、市内全域に心のバリアフリーの推進を図ります。	社会・障がい者福祉課
--	--	--	------------

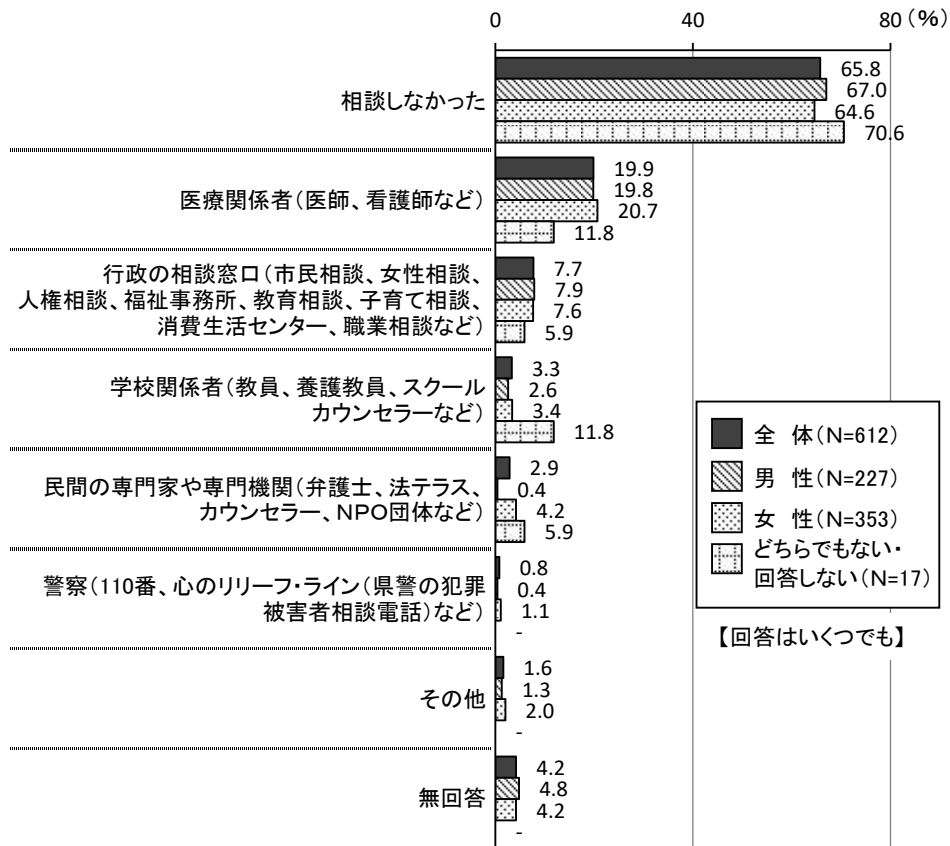
③困難な状況に置かれている女性等への支援

困難な問題を抱える女性等の支援を、関係機関と連携しながら行います。

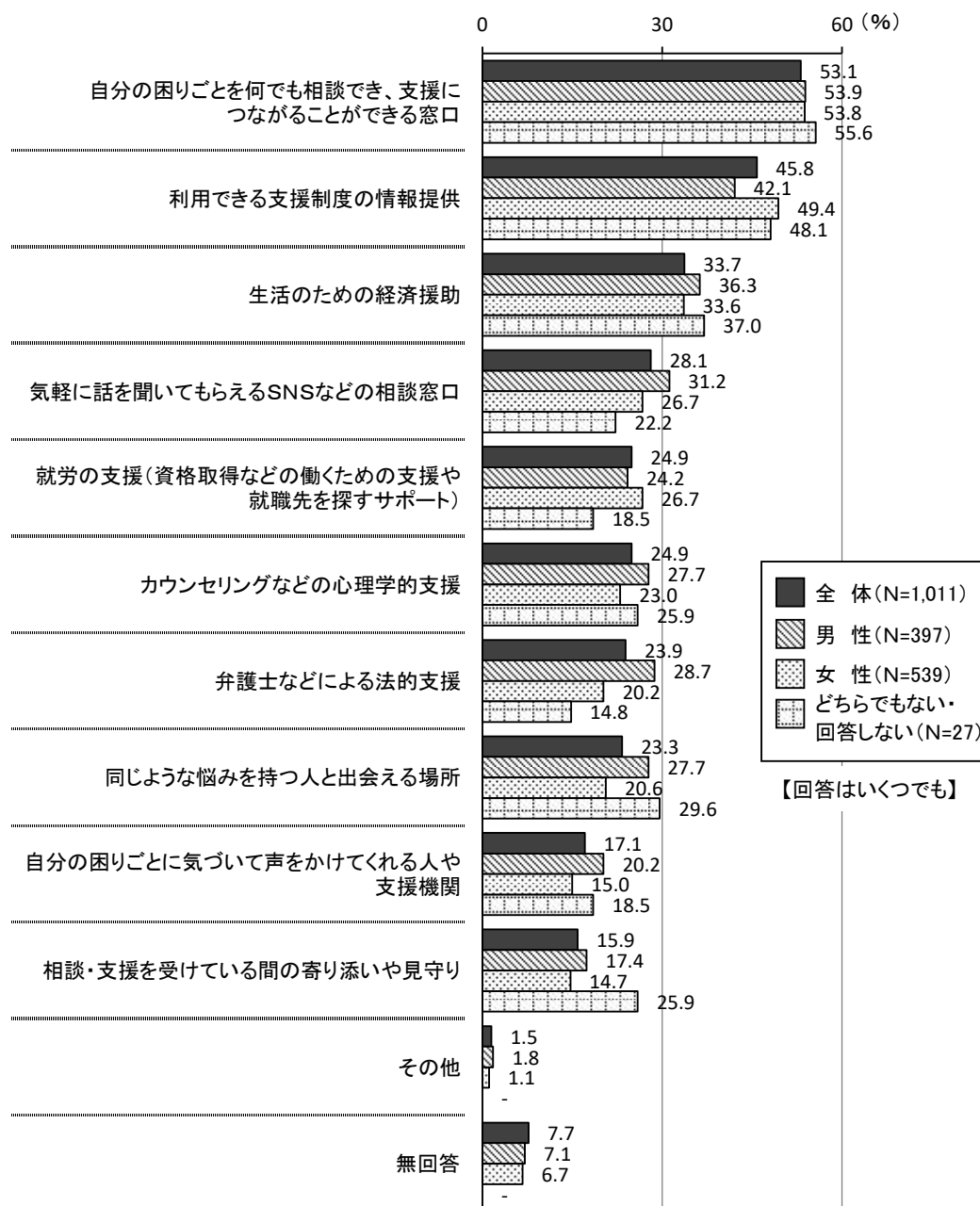
NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
65	困難な問題を抱える女性等の相談体制の充実と早期把握	() 困難を抱える女性が、身近な場所で気軽に相談できるよう、相談体制の充実と相談窓口の周知を図ります。相談事業等を通してDV被害や心身の不調、経済的困窮等、複雑化した困難を抱える女性等の早期把握に努め、県や関係機関と連携して支援を行います。	関係各課（男女共同参画推進課）
66	重層的支援体制の充実	() 複雑・複合化した困りごとに切れ目なく対応するため、重層的な支援体制の充実を図ります。	関係各課（社会・障がい者福祉課）
67	生活相談への積極的対応	() 生活上の様々な困難を解消すべく、行政や民間団体等が連携し、福祉等の諸施策について情報の提供や総合的な支援を行います。	関係各課（男女共同参画推進課）
		() 障がいのある児童を持つ親の悩みを受け止めるため、心理、教育等各分野における指導、助言を行うための相談事業を行い、学校との連携を図りながら適切な支援につなげます。	学校教育課
68	生活の支援	() 高い専門性が必要な場合や、複雑困難な事案などについても、ワンストップによる窓口対応を含めた、障がい者の相談支援体制の充実を図ります。	社会・障がい者福祉課
		() 高齢者や障がい者に必要な市営住宅の入居の支援を行い、入居者のニーズに応じ、住宅の模様替え申請に対応します。	住宅課

参考データ

図表4-14 悩みや困りごとの相談先[全体、性別]



図表4-15 悩みや困りごとを解決するためにあるとよいと思う環境や支援[全体、性別]



重点目標(4)防災における男女共同参画の促進

現状と課題

近年、大規模地震の発生や、台風・集中豪雨による水害や土砂災害など、自然災害の脅威が増しており、平常時から市民や地域と連携し、防災・減災に取り組むことが重要な課題となっています。災害発生時には性別によってニーズや身体的・精神的負担が異なることが指摘されており、避難所におけるプライバシーの確保や安全対策、育児・介護への配慮、衛生用品等の備蓄など、様々なニーズを踏まえた対応が求められます。そのため、避難所運営や備蓄品の整備等に男女共同参画の視点を反映させるとともに、防災・復興に関する方針決定の場や地域の防災活動に女性が参画し、多様な立場から意見を反映できる体制を整えることが必要です。

市民意識調査では、災害に備えるために必要な男女共同参画の視点として、「避難所運営や備蓄品について女性や要配慮者（高齢者、障がい者など）の視点を取り入れる」が全体で6割強と最も高く、特に女性は67.0%で、男性（53.1%）より13.9ポイント高くなっています。また、他に「日ごろから地域活動に積極的に参加し、地域のつながりを大切にする」「日ごろの防災活動や訓練に積極的に参加する」「避難所の運営に女性も参画する」などが上位になっており、災害時の対応だけでなく、平常時から地域とのつながりを築き、防災活動に幅広い人が関わることの重要性が認識されています。こうした結果からも、防災・減災を地域全体の課題として捉え、多様な立場の人が日頃から地域の防災活動に関わる必要だと考えられています。

本市では、地域防災リーダー研修に女性枠を設けたり、自治会等の防災研修において女性参画の重要性について説明したりするなど、減災・災害復興に男女共同参画の視点を取り入れるための啓発や、防災活動への女性の参画を促す取組を進めてきました。また、女性消防団員数について目標値を掲げ、市のホームページ等で広報するなどの取組も行っていますが、現状としては十分な団員の確保には至っていません。女性が防災活動に参加しやすい環境を整えるとともに、防災に関する知識や経験を身につける機会を広げ、地域の防災リーダーや意思決定の場に女性が継続的に参画できる仕組みをつくることが課題となっています。

施策の基本的方向

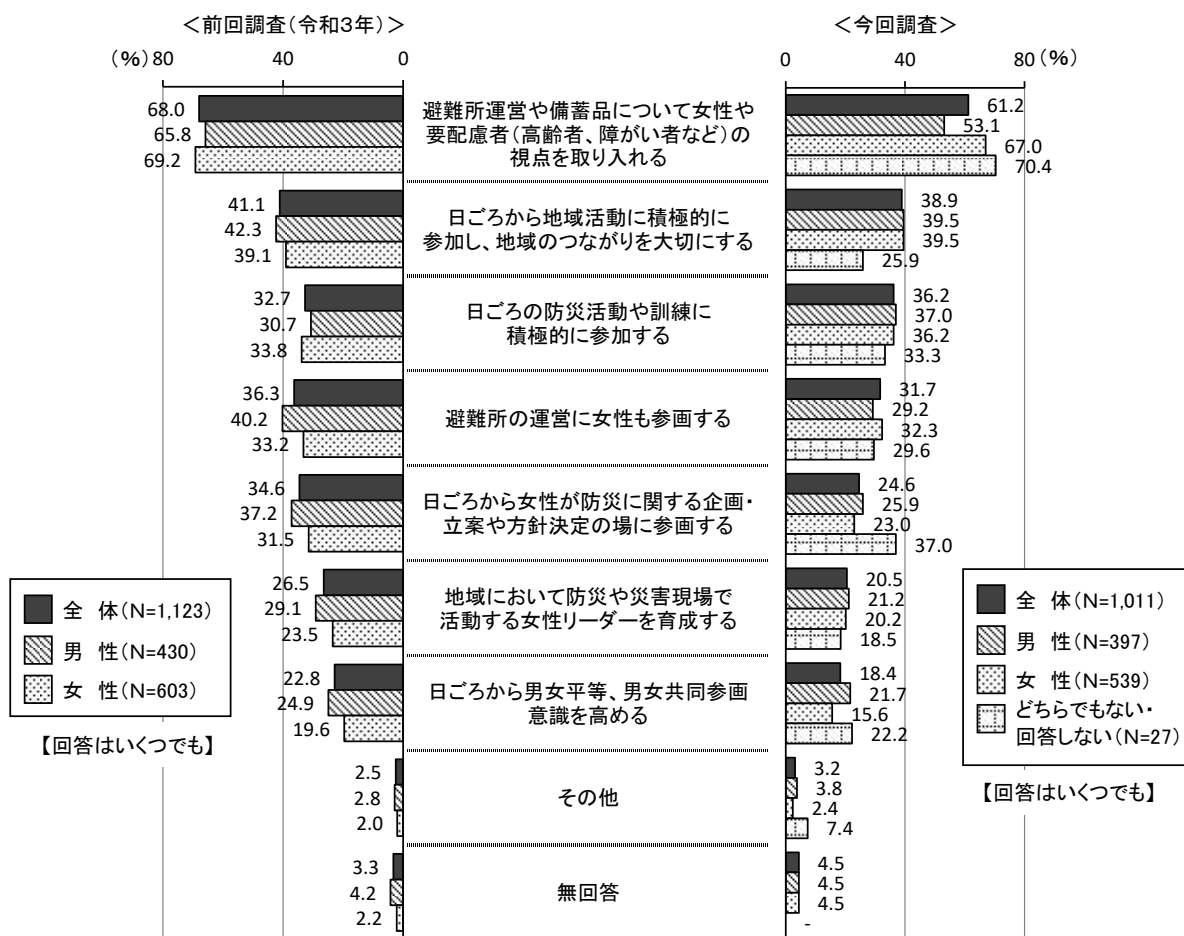
①防災・減災・災害復興における男女共同参画の促進

男女共同参画の視点を取り入れた防災・減災・災害復興対策に取り組めます。また防災等の計画・マニュアルの策定・改訂や、自主防災組織等への女性の参画を促進します。

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
69	男女共同参画の視点による防災・減災・災害復興の取組	() 「飯塚市地域防災計画」や各種対応マニュアルに基づき、男女共同参画の視点を取り入れた災害対策を推進します。また、計画やマニュアルの策定・改訂の際には女性の参画を促進し、様々な立場の人のニーズに配慮するよう努めます。	防災安全課
70	自主防災組織等への女性の参画促進	() 自主防災組織、地域での防災活動への女性の参画を働きかけるとともに、女性消防団員の確保に努めます。	防災安全課

参考データ

図表4-16 災害に備えるために必要な男女共同参画の視点[全体、性別](前回調査比較)



計画推進体制の充実

男女共同参画に関する施策は、家庭や地域、職場、教育・保育の場など、あらゆる場面に関連しています。また、2030アジェンダにおいても、施策の企画や立案、実行等のすべての段階にジェンダーの視点を反映させるジェンダー主流化が不可欠とされており、本市においてもあらゆる施策について男女共同参画の視点を意識しながら、本計画を推進することが求められます。

本計画を着実に推進するため、男女共同参画推進委員会や市内の男女共同参画推進本部会議を通じた進捗状況の点検・評価を行うなど、計画推進体制を充実します。

これに合わせ、市職員一人ひとりが理解を深め、男女共同参画の視点に立って業務を遂行するとともに、市役所自身が模範的な職場となるよう、職場環境の整備や女性活躍、ワーク・ライフ・バランスを推進します。

さらに、男女共同参画推進センター「サックス」を拠点としてその機能の充実を図り、市民、事業者、地域団体等との協働による取組を進めます。加えて、国や県、近隣自治体、各種関係機関とも密接な連携を図りながら、地域全体で男女共同参画社会の実現を目指します。

施策の基本的方向

①計画推進体制の充実・強化

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
71	市内推進体制の強化	() 市長を本部長とする「男女共同参画推進本部会議」及びその下部組織である「同推進協議会」「同推進員」について、それぞれの組織が全体として十分に機能するよう、部局間相互の連携を強化し、課題の共有及び施策推進の審議等を行い、本計画の総合的な推進を徹底します。	関係各課 (男女共同参画推進課)
72	飯塚市男女共同参画推進委員会の運営	() 飯塚市男女共同参画推進条例第39条に基づき、「飯塚市男女共同参画推進委員会」に対し毎年度本計画の進行状況等を報告するとともに、男女共同参画行政に関し必要な事項について審議、提言を求めます。	男女共同参画推進課
73	飯塚市男女共同参画オンブズパーソン制度の周知	() 飯塚市男女共同参画推進条例第20条に基づき設置した「飯塚市男女共同参画オンブズパーソン」の周知を図り、市の施策に関する苦情及び人権侵害を受けたときの救済に対応します。	男女共同参画推進課

第4章 基本目標達成に向けた施策の展開

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
74	ジェンダーの視点に立った施策運営を行うための職員研修の充実	() 市役所内の固定的な性別役割分担の是正を徹底し、ジェンダーの視点に立った施策運営を行うため、男女共同参画に関する研修を定期的実施するとともに、男女共同参画をテーマとした各種講演会やセミナー等への積極的な参加促進に努めます。	人事課 男女共同参画推進課
3 (再掲)	男女共同参画関連情報の収集・提供 (再掲)	() 業務統計を含む各種統計の実施にあたっては、男女の置かれている状況を客観的に把握するために、可能な限り男女別のデータを収集するように努めます。	関係各課 (総務課、男女共同参画推進課)
75	市の刊行物などへの表現の留意	() 市の刊行物や各課において作成・配布される印刷物などに、性差別や女性への偏見につながるような表現がないか留意するとともに、研修などによる職員の意識啓発を進めます。	関係各課 (企画政策室シティプロモーション担当、男女共同参画推進課)
76	市民意識調査等の実施	() 本プランの改定時には、男女共同参画に関する市民意識調査等を行い、調査結果の分析とその結果の公表を行います。	男女共同参画推進課

②市民や事業者等と行政との協働

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
77	市民等との協働	() 市民等に対する広報・啓発を行うとともに、市民、事業者、地域団体等と連携し活動の展開を図ります。また、市民等による主体的な企画・活動への支援や、取組を支える団体や人材の育成を通じて、持続性のある取組を行うための環境づくりを行います。	関係各課 (男女共同参画推進課、まちづくり推進課)

③男女共同参画推進センター「サックス」の機能充実

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
78	男女共同参画推進センター「サックス」を拠点とした啓発の推進	() 男女共同参画推進センター「サックス」を拠点に、関係団体とも連携しながら、男女共同参画社会の重要性や必要性について理解を深めるための男女共同参画推進講座等を開催し、市民の男女共同参画意識の向上を図ります。	男女共同参画推進課
79	男女共同参画推進センター「サックス」の機能の充実	() 独立行政法人男女共同参画機構(JGEPA)や福岡県男女共同参画センター「あすばる」等とも連携しながら、男女共同参画の施策を総合的に展開する拠点としての機能の充実を図ります。	男女共同参画推進課

④法的制度の整備・充実

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
80	条例等の制定における配慮	() 男女共同参画社会実現に向け、市条例、規則、規程等の制定にあたっては、男女共同参画社会の形成に配慮します。	関係各課

⑤国・県等との連携・協力体制の充実

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
81	国・県・他市町村との連携	() 国、県、他市町村との連携や交流を図ることで男女共同参画に関する情報収集に努め、施策の推進に活かします。また、国、県及びその他関係機関に対して、計画の推進上、必要な事項についての要請を行います。	関係各課（男女共同参画推進課）

⑥特定事業主行動計画等の推進

NO	施策項目	取 組 内 容	担当課
82	行政における男女共同参画の推進	() 性別にとらわれない人事配置や管理職への登用、女性職員の職域拡大、介護・育児休業を取得しやすい体制づくりなど、「飯塚市特定事業主行動計画」に基づき、市が事業者の模範となるための取組を進めます。	人事課
83	市女性職員の積極的育成・登用	() 女性が活躍できる職場づくりのモデルとなるよう、派遣研修などを活用した人材育成に取り組み、市女性職員の管理職登用の推進に努めます。	人事課
84	市職員のワーク・ライフ・バランスの推進	() 育児・介護休業制度を利用する職員の代替要員の確保など、市職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るための環境づくりを推進するとともに、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実践ができるよう努めます。	人事課
85	労働環境に関する相談体制の充実	() 職員の心身の健康や職場環境などに関する相談窓口の周知を図るとともに、関係機関と連携し相談体制の充実に努めます。	人事課
86	庁内ハラスメント防止対策の充実	() 市職員へのハラスメントなどの防止対策や相談体制の充実及び意識啓発と研修会への参加促進に努めます。	人事課

管理指標一覧

管理指標	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和13年度)	担当課
■基本目標1 ジェンダー平等・男女共同参画への意識づくり			
「男は仕事、女は家庭」という考え方（固定的な性別役割分担意識）について「そう思わない」市民の割合	72.5%	85.0%	男女共同参画推進課
男女共同参画に関心が「ある」市民の割合	52.6%	65.0%	男女共同参画推進課
「飯塚市男女共同参画プラン」について、少なくとも見たり聞いたりしたことがある市民の割合	16.5%	50.0%	男女共同参画推進課
学校教育の場で男女の地位が「平等になっている」と思う市民の割合	44.5%	70.0%	学校教育課 (男女共同参画推進課にて調査)
男女共同参画推進センター「サクス」を知っている市民の割合	24.2%	50.0%	男女共同参画推進課
男女共同参画推進センター「サクス」で実施されている男女共同参画を推進するための各種講座に参加したことがある市民の割合	6.2%	12.0%	男女共同参画推進課
男女共同参画に関する講演会等において有益と感じた参加者の割合	85.1%	100%	男女共同参画推進課
家庭における役割分担 「育児、子どものしつけ」について、「ほとんど女性」「どちらかと言えば女性」と回答した市民の割合	44.5%	30.0%	男女共同参画推進課
家庭における役割分担 「病人・高齢者の世話（介護）」について「ほとんど女性」「どちらかと言えば女性」と回答した市民の割合	39.3%	30.0%	男女共同参画推進課
地域活動の場で、男女の地位が「平等になっている」と思う市民の割合	27.2%	50.0%	男女共同参画推進課
直近1年間に何か地域活動に参加したことがある市民の割合	49.3%	60.0%	まちづくり推進課(男女共同参画推進課にて調査)

管理指標	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和13年度)	担当課
■基本目標2 あらゆる分野における女性の活躍推進			
地方自治法202条の3に基づく審議会等委員に占める女性の割合	38.7%	40～60%	男女共同参画推進課
まちづくり協議会の役員に占める女性の割合	22.0%	40.0%	まちづくり推進課
女性人材バンクへの登録者数	53人	80人	男女共同参画推進課
職場での「昇格・昇進」について、男性の方が優遇されていると思う市民の割合	24.1%	15.0%	男女共同参画推進課
新規就農者における累積女性就農者数	4人	8人	農林振興課
乳児家庭全戸訪問年間訪問割合	97.9%	100.0%	こども家庭課
12圏域全体でのチームオレンジの数	0団体	12団体	高齢者支援課
イクボス宣言事業所数	124社 (令和7年度までの累積宣言事業所数)	10件／年 (単年度目標)	男女共同参画推進課
■基本目標3 男女が共に安心して健やかに暮らせる環境づくり			
「交友関係や電話やメールを細かく監視」することが「DVだと思う」市民の割合	男性:69.0% 女性:76.4%	男性:80.0% 女性:80.0%	男女共同参画推進課
「蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」ことがあった市民の割合	男性:3.3% 女性:5.2%	男性:0% 女性:0%	男女共同参画推進課
DVを受けた人のうち、どこ(だれ)にも相談しなかった人の割合	63.1%	30.0%以下	男女共同参画推進課
セクシュアル・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」と回答した事業所の割合	45.5%	60.0%	男女共同参画推進課
国民健康保険加入者における特定健診受診率	39.4%	60.0%	健幸保健課

第4章 基本目標達成に向けた施策の展開

管理指標	現状値 (令和7年度)	目標値 (令和13年度)	担当課
困難な問題を抱える女性のうち、抱えている問題についてどこ(だれ)にも相談しなかった人の割合	40.2%	30.0%以下	男女共同参画推進課
女性消防団員数	28人	38人	防災安全課
■計画推進体制の充実			
市職員の課長相当職以上の女性職員の割合	課長相当職以上:15.2%	課長相当職以上:25.0%	人事課
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)	課長補佐相当職:36.4% (係長相当職:30.7%)	課長補佐相当職:40.0% (係長相当職:40.0%)	人事課
市職員の男性の育児休業取得率	76.2%	85.0%	人事課
市職員の男性の育児参加の為の休暇の取得率	57.1%	100.0%	人事課

取組内容比較表

【色の凡例】 白：継続 ／ 黄：変更 ／ 緑：新規追加 ／ 赤：削除・移動

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
1	ジェンダー平等・男女共同参画社会の理念や内容の普及・啓発	○広報媒体やパネル掲示等を通じ、女性の人権をはじめとする人権尊重意識の普及・啓発を行います。	人権・同和政策課	(1)「男女共同参画社会基本法」「人権教育啓発推進法」「飯塚市人権教育・啓発基本指針（改定）」に基づき、女性の人権をはじめとする人権尊重意識の普及・啓発を行います。	人権・同和政策課	変更 ：法律に基づく普及・啓発→広報媒体やパネル掲示等による啓発に変更
		○市報や市ホームページ、地域への出前講座などあらゆる媒体や機会を活用し、ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った固定的な性別役割分担意識是正のための広報・啓発の充実を図ります。	男女共同参画推進課	(2)市報や市ホームページ、地域への出前講座などあらゆる媒体や機会を活用し、ジェンダーの視点に立った固定的な性別役割分担意識是正のための広報・啓発の充実を図ります。	男女共同参画推進課	変更 ：「ジェンダーの視点」→「ジェンダー平等・男女共同参画の視点」に変更
		○二十歳を祝う会において男女共同参画に関する啓発事項等を掲載したパンフレットの配布を行う等、若い世代への啓発を実施します。	生涯学習課	(3)成人式のパンフレット冊子に男女共同参画に関する啓発事項等を掲載し、新成人への配布を行います。	生涯学習課	変更 ：「成人式」→「二十歳を祝う会」に名称変更。「若い世代への啓発を実施します」を追加
		○市が発行する刊行物においては、性別に基づく固定観念にとらわれない、男女の多様なイメージが社会に浸透していく表現に努め、多様な生き方や働き方に関する市民等の意識改革を促します。	関係各課（企画政策室シティブロモーション担当、男女共同参画推進課）	(4)市が発行する刊行物においては、性別に基づく固定観念にとらわれない、男女の多様なイメージが社会に浸透していく表現に努め、多様な男女の生き方や働き方に関する市民の意識改革を促します。	関係各課（企画政策室シティブロモーション担当、男女共同参画推進課）	変更 ：「多様な男女の生き方や働き方に関する市民の」→「多様な生き方や働き方に関する市民等の」に変更。
—	計画推進体制へ移動	計画推進体制へ移動	—	(5)市役所内の固定的な性別役割分担の是正を徹底し、ジェンダーの視点に立った施策運営を行うため、男女共同参画に関する研修を定期的を実施するとともに、男女共同参画をテーマとした各種講演会やセミナー等への積極的な派遣を行います。	人事課	移動 ：計画推進体制NO74へ移動
—	第3章へ移動	第3章へ移動	—	(6)広報誌や各種講座を通じ、SDGsについて広報し、啓発に努めます。	男女共同参画推進課	削除 ：第3次プランに独立した取組として記載せず、第3章に「本計画とSDGsの関係性」として記載。
2	法律や制度の理解促進のための取組	○労働環境や男女の人権など男女共同参画に関係の深い法律や制度に関する広報や周知に努めるとともに、国・県等関係機関との連携を図りながら相談事業等の充実を図ります。	男女共同参画推進課、商工観光課	(7)労働環境や男女の人権、男女共同参画に関係の深い法律や制度に関する広報や周知に努めるとともに、国・県等関係機関との連携を取りながら相談事業等の充実を図ります。	男女共同参画推進課、商工観光課	変更 ：「男女の人権、」→「男女の人権等」に変更。「連携を取りながら」→「連携を図りながら」に変更
3	男女共同参画関連情報の収集・提供	○男女共同参画を取り巻く状況に関する国・県・市町村の各種統計・意識調査や施策内容等について、情報の収集と提供に努めます。	男女共同参画推進課	(8)男女共同参画を取り巻く状況に関する国・県・市町村の各種統計・意識調査や施策内容等についての情報収集と情報提供に努めます。	男女共同参画推進課	変更 ：「についての情報収集と情報提供」→「について、情報の収集と提供」に表現変更
		○業務統計を含む各種統計の実施にあたっては、男女の置かれている状況を客観的に把握するために、可能な限り男女別のデータを収集するように努めます。	関係各課（総務課、男女共同参画推進課）	(9)業務統計を含む各種統計の実施にあたっては、男女の置かれている状況を客観的に把握するためのデータの充実という観点から、可能な限り男女別のデータを収集するように努めます。	総務課、男女共同参画推進課	変更 ：「データの充実という観点から」を削除。
—	計画推進体制へ移動	計画推進体制へ移動	—	(10)本プランの改定時には、男女共同参画に関する市民意識調査を行い、調査結果の分析とその結果の公表を行います。	男女共同参画推進課	移動 ：計画推進体制NO76へ移動
4	国際的取組や規範等についての広報・啓発	○男女共同参画に関する国際的取組や規範の内容、ジェンダー・ギャップ指数など男女共同参画に関する国際基準について広報・啓発を行います。	男女共同参画推進課	(22)男女共同参画に関する国際的取組や規範の内容、ジェンダー・ギャップ指数など男女共同参画に関する国際基準について広報・啓発を行います。	男女共同参画推進課	継続 （内容同一）

【色の凡例】 白：継続 ／ 黄：変更 ／ 緑：新規追加 ／ 赤：削除・移動

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
5	国際交流・多文化共生の推進	○飯塚国際交流推進協議会による国際理解事業やイベント事業等、地域市民との国際交流の支援を通して、地域に暮らす外国人が地域の一員としてまちづくりに参画できるよう、住民同士の相互理解を図る取組を推進し、多文化共生社会への意識づくりを行います。また、姉妹都市であるアメリカのサニーバール市と学校間交流事業等を行い、グローバルな人材育成を推進します。	国際政策課	(23)飯塚国際交流推進協議会による多文化共生社会への意識づくりのための国際理解事業やイベント事業等を通して、地域市民との国際交流の支援を行います。 (24)平成28年12月に姉妹都市の提携を結んだアメリカのサニーバール市と学校間交流事業等を行い、グローバルな人材育成による国際交流を推進します。 (78)地域に暮らす外国人との相互理解を深め、外国人も地域の一員として積極的にまちづくりに参画できる環境整備を促進します。	国際政策課	変更 ：(23)(24)(78)を統合。「平成28年12月に姉妹都市の提携を結んだ」「による国際交流」を削除。
				(25)外国人が安心して暮らせる環境を整備するため相談窓口を設置し、やさしい日本語や多言語による生活情報や日本語教室の情報の発信を行います。	国際政策課	移動 ：基本目標3重点目標(3)NO61へ移動。
6	ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・保育の推進	○乳幼児期からこどもの発達段階に応じ、男女が互いの人権を尊重し、性別にとらわれない個性を育む教育・保育を推進します。 ○福岡県教育委員会作成の「男女共同参画教育指導の手引（改訂版）」を活用し、ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った学校教育を推進します。	保育課、学校教育課 学校教育課	(11)乳幼児期から子どもの発達段階に応じ、男女が互いの人権を尊重し、性別にとらわれない個性を育む教育・保育を推進します。 (12)福岡県教育委員会作成の「男女共同参画教育指導の手引（改訂版）」をもとに、学校教育の中で男女共同参画社会について学習する機会を設けます。	保育課、学校教育課 学校教育課	変更 ：(12)「をもとに、学校教育の中で男女共同参画社会について学習する機会を設けます」→「を活用し、ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った学校教育を推進します」に変更。
7	主体的に進路選択する力を身につけるキャリア教育の充実	○企業や地域との連携のもと、児童・生徒が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、自分の意思と責任で進路を選択し決定する能力・態度を身につけることができるよう、キャリア教育の充実を図ります。	学校教育課	(13)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、自分の意思と責任で進路を選択し決定する能力・態度を身につけることができるよう、キャリア教育の充実を図ります。	学校教育課	変更 ：「児童・生徒が将来の自立に向けて、」→「企業や地域との連携のもと、児童・生徒が」に変更
8	教職員等に対する研修の充実	○ジェンダー平等・男女共同参画の視点に立った教育・保育を実践できる人材を育成するため、教職員・保育士等の研修会等への参加を推進するとともにオンライン研修など受講方法を拡充します。	保育課、学校教育課	(14)男女共同参画の視点に立った教育・保育を実践できる人材を育成するため、教職員・保育士等の研修会等への参加を推進します。	保育課、学校教育課	変更 ：「男女共同参画の視点」→「ジェンダー平等・男女共同参画の視点」に変更。「オンライン研修など受講方法を拡充します」を追加。
9	ジェンダー平等・男女共同参画意識を高める学習機会の提供	○男女共同参画推進センター「サンクス」を拠点に、関係団体とも連携しながら講座等を開催し、市民のジェンダー平等・男女共同参画意識の向上を図ります。 ○「コスモス大学」の一般教養講座や各地区交流センター開催の講座にジェンダー平等・男女共同参画に関する講座を取り入れ、高齢者への学習機会を提供します。	男女共同参画推進課 生涯学習課	(15)男女共同参画推進センター「サンクス」を拠点に、関係団体とも連携しながら、男女共同参画社会の重要性や必要性について理解を深めるための男女共同参画推進講座等を開催し、市民の男女共同参画意識の向上を図ります。 (16)「コスモス大学」での一般教養講座や各地区交流センター開催の高齢者を対象とした事業の中に男女共同参画の推進に関する講座を加え、高齢者の学習の機会を提供します。	男女共同参画推進課 生涯学習課	変更 ：(15)「男女共同参画社会の重要性や必要性について理解を深めるための男女共同参画推進講座等を開催し、市民の男女共同参画意識の向上を図ります」→「講座等を開催し、市民のジェンダー平等・男女共同参画意識の向上を図ります」に変更。(16)「高齢者を対象とした事業の中に男女共同参画の推進に関する講座を加え、高齢者の学習の機会を提供します」→「講座にジェンダー平等・男女共同参画に関する講座を取り入れ、高齢者への学習機会を提供します」に変更

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
20	事業所等における方針決定の場への女性の登用と参画の促進	○事業所や地域団体等に対して、女性が参画することの重要性・必要性について啓発や情報提供を通じて理解促進を図るとともに、女性の登用状況の把握に努め、事業所においては管理監督職への登用や職域拡大、地域団体等においては役員への登用など、方針決定の場に女性が参画できるよう取組を進めます。	男女共同参画推進課、まちづくり推進課、商工観光課	(29)事業所や地域団体等に対して、女性の参画促進の重要性・必要性について理解を得られるための周知・啓発、情報提供を進めます。 (30)事業所における女性の登用状況の把握に努め女性の管理監督職への登用や職域拡大など、女性が方針決定の場に参画できるよう事業所への啓発に努めます。 (31)地域活動団体等における女性の登用状況の把握に努め、団体役員への女性の登用など、女性が方針決定の場に参画できるよう団体等への啓発に努めます。	男女共同参画推進課、まちづくり推進課、商工観光課 男女共同参画推進課、商工観光課 男女共同参画推進課、まちづくり推進課	変更：(29)(30)(31)を統合・整理
21	女性の意識改革に向けた取組の推進	○女性が政策・方針決定の場へ積極的に参画できるよう、意識改革を促し、女性リーダー育成のための研修・講座等の実施や情報提供の充実を図ります。	男女共同参画推進課、生涯学習課	(32)固定的な性別役割分担意識にとらわれず、女性が方針決定の場へ積極的に参画できるよう、意識改革の啓発に努めます。 (33)地域活動における女性リーダー育成のため、研修や講座等の機会の提供と情報提供の充実を図ります。	男女共同参画推進課 男女共同参画推進課、生涯学習課	変更：(32)(33)を統合。「固定的な性別役割分担意識にとらわれず」「意識改革の啓発に努めます」→「意識改革を促し、女性リーダー育成のための研修・講座等の実施や情報提供の充実を図ります」に変更
22	女性人材バンクの充実・活用	○様々な分野で活躍する女性や、地域の女性人材に関する情報の収集に努め、女性人材バンク登録者リストの充実を図り、各種審議会等委員への活用を促進します。	男女共同参画推進課	(34)様々な分野で活躍する女性や、地域の女性人材に関する情報の収集に努め、女性人材バンク登録者リストの充実を図り、各種審議会等委員への活用を促進します。	男女共同参画推進課	変更：（内容同一。施策項目名を「女性人材バンクの充実・活用」に変更）
23	雇用の場における機会均等の推進	○男女雇用機会均等法、労働基準法、女性活躍推進法など労働に関する法律や制度について、市報や市ホームページなどあらゆる媒体の利用により、事業主や労働者への周知啓発と情報提供に努めます。	男女共同参画推進課、商工観光課	(35)男女雇用機会均等法、労働基準法など労働に関する各種法律について、各種広報媒体の利用や講座開催により、事業主や労働者への周知啓発と情報提供に努めます。	男女共同参画推進課、商工観光課 商工観光課	変更：「労働基準法など労働に関する各種法律」→「労働基準法、女性活躍推進法など労働に関する法律や制度」に拡充。「各種広報媒体の利用や講座開催により」→「市報や市ホームページなどあらゆる媒体の利用により」に変更
24	職場での男女格差是正の啓発	○飯塚公共職業安定所や飯塚商工会議所、飯塚市商工会等と連携を図り、職場での男女格差是正に向けた啓発を行います。	男女共同参画推進課、商工観光課	(39)飯塚公共職業安定所や飯塚商工会議所、飯塚市商工会などとの連携を強化し、昇進や賃金、職種など職場での男女格差是正に向けた啓発を図ります。	男女共同参画推進課、商工観光課	変更：「などとの連携を強化し、昇進や賃金、職種など」→「等と連携を図り」に変更。「啓発を図ります」→「啓発を行います」に変更
25	職場における性別役割分担意識解消と男女平等への啓発	○職場における固定的な性別役割分担意識の解消、男女平等を推進するために、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。	男女共同参画推進課、商工観光課、農林振興課	(36)職場における固定的な性別役割分担意識の解消、男女平等を推進するために、あらゆる機会や手段を活用して啓発に努めます。	人事課、男女共同参画推進課、商工観光課、農林振興課	変更・移動：人事課以外の取組は内容同一。人事課の取組は計画推進体制NO74へ移動
26	労働に関する相談事業の充実	○職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、県や関係機関と連携して相談機能の充実に努めます。	男女共同参画推進課、商工観光課	(37)職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携を強化し、相談機能の充実に努めます。	人事課、男女共同参画推進課、商工観光課	変更・移動：「関係機関との連携を強化し」→「県や関係機関と連携して」に変更。人事課の取組は計画推進体制NO85へ移動

【色の凡例】白：継続　／　黄：変更　／　緑：新規追加　／　赤：削除・移動

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
27	育児・介護休業の取得促進	○育児・介護休業の取得を促進するために、市報や市ホームページ、イクボス推進事業による講座等において育児・介護休業制度の周知啓発と情報提供を行います。	男女共同参画推進課、商工観光課	(40)女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業を取得するように、情報紙や各種講座などにおいて情報提供に努めます。	人事課、男女共同参画推進課、商工観光課	変更・移動 ：「女性だけでなく、男性も積極的に育児・介護休業を取得するように、情報紙や各種講座などにおいて情報提供に努めます」→「育児・介護休業の取得を促進するために、市報や市ホームページ、イクボス推進事業による講座等において育児・介護休業制度の周知啓発と情報提供を行います」に変更。人事課の取組は推進体制NO84へ
—			—	(38)セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント防止のために事業主が配慮すべき事項について周知するとともに、各種ハラスメント防止に向けた広報・啓発に努めます。	人事課、男女共同参画推進課、商工観光課	移動 ：基本目標3 重点目標(1)③NO47に統合。人事課の取組は計画推進体制NO86へ移動。
28	女性の再就職や就労継続等への支援	○女性の就労・再就職、非正規雇用から正規雇用への転換、キャリア形成等を支援するための相談体制の確保や学習機会、資格取得の講座等、県や関係機関等の情報提供を行います。	男女共同参画推進課、商工観光課	(41)就労・再就職・起業・非正規雇用から正規雇用への転換など、女性のチャレンジを支援するための相談や関係機関等の情報収集と提供に努めます。 (42)女性の職業意識の向上やキャリア形成など、就労・再就職を支援する学習機会の提供や資格・技術の習得のための情報提供に努めます。	男女共同参画推進課、商工観光課 男女共同参画推進課、商工観光課	変更 ：(41)(42)を統合。「相談体制の確保や学習機会、資格取得の講座等」を追加。「情報収集と提供に努めます」→「情報提供を行います」に変更
29	女性経営者への支援	○関係機関・団体が行う女性の経営能力向上に関する学習、交流の場の開催について、情報提供を行います。	商工観光課	(43)関係機関・団体が行う女性の経営能力向上に関する学習、交流の場の開催について、情報提供を行います。	商工観光課	継続 （内容同一。施策項目名を「女性経営者への支援」に変更）
30	女性教職員の管理職への登用推進	○女性教職員の管理職等任用試験への積極的な受験奨励に努めます。	学校教育課	(45)女性教職員の管理職等任用試験への積極的な受験奨励に努めます。	学校教育課	変更 ：内容同一。
31	女性の起業支援	○関係機関が実施する起業家セミナーや異業種交流会等の情報提供を行うとともに、関係機関と連携して女性の起業を支援します。	商工観光課	(46)関係機関が実施する起業家セミナーや異業種交流会等の情報提供を行うとともに、関係機関と連携して女性の起業を支援します。	商工観光課	変更 ：内容同一。
32	女性農業者への支援	○新規就農支援制度や女性農業者支援制度の周知により活用を促し、新規就農者の拡充と併せて、女性新規就農者の拡大を図ります。	農林振興課	(47)新規就農支援制度や女性農業者支援制度の周知と活用を促し、新規就農者の拡充と併せて、女性新規就農者の拡大を図ります。	農林振興課	変更 ：「周知と活用を促し」→「周知により活用を促し」に変更
—	計画推進体制へ移動	計画推進体制へ移動	—	(44)女性が活躍しやすい職場づくりのモデルとなるよう、派遣研修などを活用した人材育成に取り組み、市女性職員の管理職登用の推進に努めます。	人事課	移動 ：計画推進体制NO83へ移動
33	家族経営や小規模事業所への啓発	○関係機関等と連携して小規模事業所に従事する女性の労働実態の把握に努め、就労環境改善に向けた啓発を行います。また、家族経営に従事する女性の労働実態を把握して、家族経営協定の普及に努め、農業分野における女性が意欲とやりがいを持って農業経営に参画できるよう就労環境の改善に向けた啓発を行います。	商工観光課、農林振興課	(48)家族経営や小規模事業所に従事する女性の労働実態の把握に努め、就労環境改善に向けた啓発を行います。 (49)家族間の役割分担や就業条件を明確にした家族経営協定締結の啓発と普及に努め、農業分野における女性の就労環境の改善を図ります。	商工観光課、農林振興課 農林振興課	変更 ：(48)(49)を統合。「関係機関等と連携して」を追加。「家族経営協定締結の啓発と普及」→「家族経営協定の普及」に変更。「女性が意欲とやりがいを持って農業経営に参画できるよう就労環境の改善に向けた啓発を行います」を追加

【色の凡例】 白：継続 ／ 黄：変更 ／ 緑：新規追加 ／ 赤：削除・移動

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
34	ワーク・ライフ・バランスについての意識の醸成	○ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、長時間労働の是正や柔軟な働き方、育児・介護休業等の取得促進に関する周知・啓発を行います。また、イクボス推進事業を活用し、事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットについて啓発します。	男女共同参画推進課	(50)長時間労働の削減や仕事中心のライフスタイルの見直しに向けた啓発に努めます。 (51)仕事と家庭の両立を支える環境整備と職場風土づくりのための啓発と情報提供に努めます。 (58)介護保険制度や介護休業制度についての周知や仕事と介護の両立に関する情報提供を行い、男女がともに介護を担うための啓発に努めます。 (52)事業所が時間外労働の削減や育児・介護休業の取得など、ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットについて周知を図ります。	男女共同参画推進課 商工観光課 男女共同参画推進課、商工観光課、高齢者支援課 男女共同参画推進課	変更 ：(50)(52)(58)を統合。「イクボス推進事業を活用し」を追加。「啓発に努めます」→「啓発します」に変更
35	事業所に対するワーク・ライフ・バランスの啓発	○関係機関・団体が行う仕事と家庭の両立支援のための研修等の情報提供や、先進的な取組事例等について紹介などの周知に努めます。	商工観光課	(51)仕事と家庭の両立を支える環境整備と職場風土づくりのための啓発と情報提供に努めます。 (53)先進的な取組事例等についてその内容と効果等について紹介などの広報に努めます。	商工観光課	変更 ：(51) (53) (58)を統合。「関係機関・団体が行う仕事と家庭の両立支援のための研修等の情報提供や、」を追加。「広報に努めます」→「周知に努めます」に変更
				(58)介護保険制度や介護休業制度についての周知や仕事と介護の両立に関する情報提供を行い、男女がともに介護を担うための啓発に努めます。	男女共同参画推進課、商工観光課、高齢者支援課	
—	計画推進体制へ移動	計画推進体制へ移動	—	(54)育児・介護休業制度を利用する職員の代替要員の確保など、市職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るための環境づくりを推進するとともに、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実践ができるよう努めます。	人事課	移動 ：計画推進体制NO84へ移動
36	多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実	○「飯塚市こども計画」に基づき、保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応した保育サービスの提供体制を充実します。	保育課	(55)「第2期飯塚市子ども・子育て支援事業計画」に基づき、保護者の就労形態やライフスタイルの多様化に対応できるよう、保育サービスの提供体制の充実に努めます。	保育課	変更 ：計画名を「飯塚市こども計画」に更新。「対応できるよう、」「の充実に努めます」→「に対応した」「を充実します」に変更。
37	子育て支援環境の整備充実	○「飯塚市こども計画」に基づき、地域子育て支援センターと街なか子育てひろばを拠点として子育てに関する相談、子育て情報の収集と提供、親子で参加できるイベント実施をするなど子育て支援環境の整備を図ります。また、市報、市ホームページや子育てガイドブック等により、子育てやこども・若者支援に関する様々な情報提供を行います。	こども若者支援課、こども家庭課	(56)子どもを持つ親の不安感を解消するため、地域子育て支援センターと街なか子育てひろばを拠点に、子育てに関する相談、子育て情報の収集と提供、育児講座を実施するとともに、仲間づくりや情報交換の場である育児サークル等の育成・指導の充実、交流を図ります。 (57)市報、市のホームページや子育てガイドブック等により、子育てに関する様々な情報提供を行います。	こども家庭課 こども若者支援課、こども家庭課	変更 ：(56)(57)を統合。「飯塚市こども計画」に基づく旨を追加。「親子で参加できるイベントを実施するなど子育て支援環境の整備を図ります」を追加。
				(58)介護保険制度や介護休業制度についての周知や仕事と介護の両立に関する情報提供を行い、男女がともに介護を担うための啓発に努めます。	男女共同参画推進課、商工観光課、高齢者支援課	移動 ：男女共同参画推進課の取組はNO34、商工観光課の取組はNO35、高齢者支援課の取組はNO39へ統合し再編。

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
38	高齢者等への介護環境の整備充実	○「飯塚市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画」に基づき、介護サービスの周知及び基盤整備を図ります。 ○認知症サポーターやチームオレンジとの連携を図るとともに、オレンジカフェの充実や地域における交流の機会の確保に取り組みます。また、認知症に関する正しい知識と理解の普及を図り、認知症の人とその家族を地域で支える環境づくりを推進します。	高齢者支援課、介護保険課 高齢者支援課	(59)「飯塚市高齢者保健福祉計画及び介護保険事業計画」に基づき、介護サービス基盤の整備・充実を図るとともに、地域包括支援センターの機能充実を図ります。 (60)認知症高齢者やその家族が安心して生活を送ることができるように、認知症に対する理解を深めるための普及・啓発に努めます。	高齢者支援課、介護保険課 高齢者支援課	変更 ：(59)(60)を統合・整理。(59)「介護サービス基盤の整備・充実を図る」を「介護サービスの周知及び基盤整備を図ります。」に変更。「地域包括支援センターの機能充実を図ります」を削除。(60)を「チームオレンジ」「オレンジカフェ」等を活用した内容に拡充。
39	家族介護者支援の充実	○介護に関する総合的な相談体制を充実させ、介護に悩む高齢者等に対して、各種サービスに係る情報提供や関係機関との連携により、介護負担の軽減を図ります。 ○認知症高齢者等の見守り体制の構築や介護予防教室の開催等により、家族介護者の負担軽減を図ります。	高齢者支援課 高齢者支援課	(58)介護保険制度や介護休業制度についての周知や仕事と介護の両立に関する情報提供を行い、男女がともに介護を担うための啓発に努めます。 (61)介護に関する総合的な相談体制を充実させ、相談窓口の周知に努めます。 (62)家族介護者に対する介護教室やリフレッシュ事業、相談事業等、家族介護者の負担の軽減と健康管理の支援に努めます。	高齢者支援課 高齢者支援課	変更 ：(58)(61)を統合して再編。「家族介護者に対する介護教室やリフレッシュ事業、相談事業等」を「認知症高齢者等の見守り体制の構築や介護予防教室の開催等」に変更。「家族介護者の負担の軽減と健康管理の支援に努めます。」を「家族介護者の負担軽減を図ります。」に変更。
40	暴力を根絶するための基盤整備	○暴力は重大な人権侵害であるという意識を徹底させるとともに、暴力を許さない意識啓発の推進に努めます。また、被害の予防をはじめ実態把握、被害者支援などについて、関係機関の連携強化を図ります。	関係各課（人権・同和政策課、男女共同参画推進課、こども家庭課、高齢者支援課、社会・障がい者福祉課）	(96)暴力は重大な人権侵害であるという意識を徹底させるとともに、暴力を許さない意識啓発の推進に努めます。 (97)被害の予防をはじめ実態把握、被害者支援などについて、関係機関の連携強化を図ります。	関係各課（人権・同和政策課、男女共同参画推進課、こども家庭課、高齢者支援課、社会・障がい者福祉課）	継続 ：(96)(97)を統合（内容同一）
41	D V防止に向けた啓発の強化	○D V防止法、ストーカー規制法、各種（児童・高齢者・障がい者）虐待防止法等について学習の機会の提供や啓発・周知に努めます。 ○D Vの危険性を広く浸透させるとともに、正しい知識の普及などD V防止に関する啓発の強化に努めます。	関係各課（男女共同参画推進課、こども家庭課、高齢者支援課、社会・障がい者福祉課） 男女共同参画推進課	(98)D V防止法、ストーカー規制法、各種（児童・高齢者・障がい者）虐待防止法等について学習の機会の提供や啓発・周知に努めます。 (100)D Vの危険性を深く浸透させるとともに、正しい知識の普及などD V防止に関する啓発の強化に努めます。	関係各課（男女共同参画推進課、こども家庭課、高齢者支援課、社会・障がい者福祉課） 男女共同参画推進課	変更 ：(98)(100)を統合。「深く浸透させる」→「広く浸透させる」に変更
42	デートD V等の防止に向けた学習機会の提供	○デートD Vやストーカー行為、S N Sによるトラブルから発展するケースなどについて、発達段階に応じて、学校で学習する機会を設け、自分の性を大切にし、また、相手を尊重するなど、自分のこととして考える機会となるよう、啓発に努めます。	学校教育課	(99)男女ともに自分の性を大切にし、また、相手を尊重するように、学校においても、発達段階に応じてデートD Vやストーカー行為について学習する機会を設けるなど、自分のこととして考える機会となるよう、啓発に努めます。	学校教育課	変更 ：「S N Sによるトラブルから発展するケースなど」を追加。「男女ともに」を削除。文の構成を整理
43	相談体制の充実	○被害者が安心して相談することができる体制の充実と対応する職員の資質向上を図ります。	関係各課（男女共同参画推進課）	(101)被害者が安心して相談することができる体制の充実と対応する職員の資質向上を図ります。	男女共同参画推進課	変更 ：内容同一。

【色の凡例】 白：継続 ／ 黄：変更 ／ 緑：新規追加 ／ 赤：削除・移動

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
44	被害者の保護と支援体制の整備	○被害者の早期発見、迅速な保護及び被害者の情報保護など安全な生活の確保に向けた体制を整備して被害者の支援に取り組みます。 ○被害者が被害を受けた後、安心した暮らしを確立するために、経済的な自立に向けた職業訓練や就労支援をはじめ、住宅確保に向けた支援、子育て支援など各分野において切れ目のない支援を図ります。	関係各課（男女共同参画推進課、こども家庭課） 関係各課（男女共同参画推進課、こども家庭課、生活支援課、住宅課）	(102)被害者の早期発見、迅速な保護及び被害者の情報保護など安全な生活の確保に向けた体制の整備に努めます。 (103)被害者が被害を受けた後、安心した暮らしを確立するために、経済的な自立に向けた職業訓練や就労支援をはじめ住宅確保に向けた支援、子育て支援など各分野において切れ目のない支援を図ります。	男女共同参画推進課、こども家庭課 関係各課（男女共同参画推進課、こども家庭課、生活支援課、住宅課）	変更 ：(102)(103)を統合。(102)「体制の整備に努めます」→「体制を整備して被害者の支援に取り組みます」に変更。
45	性暴力に関する広報・啓発	○性暴力防止及び性暴力被害者の相談機関の広報・啓発等を行います。	男女共同参画推進課	(107)性暴力防止及び性暴力被害者の相談機関の広報・啓発を行います。	男女共同参画推進課	変更 ：「広報・啓発」を「広報・啓発等」に変更。
46	こどもへの性暴力防止対策の推進	○発達段階に応じた「生命（いのち）を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ための教育を行います。	学校教育課	(108)発達段階に応じた「生命（いのち）を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ための教育を行います。	学校教育課	変更 ：施策項目を「生命(いのち)の安全教育」から「こどもへの性暴力防止対策の推進」に変更。
		○保育所等における発達段階に応じた安全教育を推進し、こどもが大人に相談しやすい環境づくりに努めます。	保育課			新規追加 ：こども性暴力防止法を踏まえた新規取組
		○こども性暴力防止法に基づき、学校、保育所、放課後児童クラブ等における相談体制の整備、教職員や保育士等の従事者への研修、児童・生徒・園児や保護者への周知啓発など、こどもたちの安全確保に向けた取組を推進します。	こども家庭課、保育課、学校教育課			新規追加 ：こども性暴力防止法を踏まえた新規取組
47	ハラスメントなどの防止対策の推進	○ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントなどの防止に向けた啓発活動の推進に努めます。 ○企業や団体におけるハラスメントなどの防止対策や相談体制づくりに向けて、関係機関と連携し働きかけに努めます。	男女共同参画推進課 商工観光課	(104)ストーカー行為、セクシュアル・ハラスメントなど配偶者等、異性間の暴力防止に向けた啓発活動の推進に努めます。 (105)企業や団体へのハラスメントなどの防止対策や相談体制づくりへの働きかけに努めます。	男女共同参画推進課 商工観光課	変更 ：「配偶者等、異性間の」を削除。「企業や団体へのハラスメントなどの防止対策や相談体制づくりへの働きかけに努めます」→「企業や団体におけるハラスメントなどの防止対策や相談体制づくりに向けて、関係機関と連携し働きかけに努めます」に変更。
	計画推進体制へ移動	計画推進体制へ移動		※(106)市職員へのハラスメントなどの防止対策や相談体制の充実及び意識啓発と研修会への参加促進に努めます。	人事課	移動 ：計画推進体制NO86へ移動
48	互いを尊重し合うところを養う学習の推進	○小・中学校において、発達段階に応じた指導を行い、こどもたちが自分のこととして考えられる機会を設けることにより、あらゆる教育活動の場で自他の生命の大切さ・尊さや互いを認め合うところを養います。	学校教育課	(83)小・中学校において、発達段階に応じた指導を行い、全教育活動の場で自他の生命の大切さ・尊さや男女が互いを認め合うところを養います。	学校教育課	変更 ：「こどもたちが自分のこととして考えられる機会を設けることにより」を追加。「全教育活動の場で」→「あらゆる教育活動の場で」に変更。「男女が互いを認め合う」→「互いを認め合う」に変更

【色の凡例】 白：継続 ／ 黄：変更 ／ 緑：新規追加 ／ 赤：削除・移動

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
49	リプロダクティブ・ヘルス／ライツについての正しい知識の普及	○予期しない妊娠や性感染症を防ぐため、発達段階に応じた性教育を推進し、正しい知識の普及・啓発を図るとともに、売買春及びジェンダーに基づく暴力は重大な人権侵害であることや、互いの人格と権利を尊重することの重要性について、意識の定着を図ります。 ○一人ひとりが性や生殖に関して正しい知識に基づき適切な判断・選択を行えるよう、リプロダクティブ・ヘルス／ライツや生涯を通じた男女の健康について、広報、啓発及び情報提供を行います。	こども家庭課、健幸保健課、学校教育課 男女共同参画推進課、こども家庭課、健幸保健課	(93)望まない妊娠や性感染症を防ぐための正しい知識の普及・啓発を図ります。 (94)発達段階に応じた性教育と、売買春及び女性に対する暴力は女性の人権侵害であることを浸透させる教育を実施します。 (90)性と生殖に関する健康と権利について、正しい理解と意識の浸透に努めます。 (95)自らが適切な判断を行えるような広報、啓発及び情報収集・提供を行います。	こども家庭課、健幸保健課、学校教育課 学校教育課 男女共同参画推進課、こども家庭課、健幸保健課 健幸保健課、こども家庭課、男女共同参画推進課	変更 ：(90)(93)(94)(95)を統合・再編。「望まない妊娠」を「予期しない妊娠」に変更。「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の名称を明記し拡充。
50	健康づくりの普及・啓発	○「第3次いづか健幸都市基本計画」や「第2次飯塚市健康づくり計画」に基づき、健康診査の受診奨励や健康教育及び相談体制の充実など多様な健幸事業の展開を図り、市民の自発的な健康づくりを支援します。	健幸保健課	(85)「第2次いづか健幸都市基本計画」に基づき健幸プラザ「いいけん広場」を拠点とした多様な健幸事業の展開を図るとともに、市民の自発的な健康づくりのための啓発を行います。 (86)健康診査の受診を奨励し、市民の健康管理の促進に努めます。 (87)健康づくりを支援するため、健康教育及び相談体制の充実を図ります。 (88)「飯塚市健康づくり計画」の推進に努めます。	健幸保健課 健幸保健課 健幸保健課 健幸保健課	変更 ：(85)(86)(87)(88)を統合。計画名を「第3次いづか健幸都市基本計画」「第2次飯塚市健康づくり計画」に更新。「健幸プラザ「いいけん広場」を拠点とした」を削除
51	生涯を通じた女性の健康支援	○妊娠・出産に関する正しい理解を深め、安心・安全に妊娠・出産できる環境整備に努めます。 ○妊娠・更年期など女性特有のこころやからだの悩みについて安心して相談できる健康教室や健康相談、訪問指導を実施します。 ○乳がん、子宮がんなど女性特有のがん検診や骨粗しょう症検診の充実を図るとともに、受診を奨励し市民の健康管理の促進に努めます。	こども家庭課 こども家庭課、健幸保健課 健幸保健課	(89)妊娠・出産に関する正しい理解を深め、安心・安全に妊娠・出産できる環境整備に努めます。 (91)妊娠・更年期など女性特有のこころやからだの悩みについて安心して相談できる健康教室や健康相談、訪問指導を実施します。 (92)乳がん、子宮がんなど女性特有のがん検診や骨粗しょう症検診の充実を図るとともに、受診を奨励し市民の健康管理の促進に努めます。	こども家庭課 こども家庭課、健幸保健課 健幸保健課	継続 （内容同一）
—	計画推進体制へ移動	計画推進体制へ移動	—	(84)市の刊行物や各課において作成・配布される印刷物などに、女性の性差別の助長につながるような表現がないか留意するとともに、研修などによる職員の意識啓発を進めます。	企画政策室シティプロモーション担当、男女共同参画推進課	移動 ：計画推進体制NO75へ移動
52	相談・情報提供の充実	○ひとり親家庭の多様な問題に対応するため、家庭児童相談員や母子父子自立支援員による相談事業の充実を図るとともに、各種助成制度や自立支援メニュー等の情報提供を行います。	こども家庭課	(109)ひとり親家庭の多様な問題に対応するため、家庭児童相談員や母子父子自立支援員による相談事業の充実を図るとともに、各種助成制度や自立支援メニュー等の情報提供を行います。	こども家庭課	継続 （内容同一）
53	経済的支援	○児童扶養手当の支給や、ひとり親家庭等医療費支給事業、児童クラブ利用料の減免等により、ひとり親家庭の経済的自立を支援します。また、経済的自立に向けて就労支援をはじめ住宅の確保、子育て支援など各分野の切れ目のない支援を行います。	医療保険課、こども若者支援課、こども家庭課、生活支援課、住宅課、学校教育課	(110)児童扶養手当の支給や、ひとり親家庭等医療費支給事業、児童クラブ利用料の減免により、ひとり親家庭の経済的自立を支援します。	医療保険課、こども家庭課、学校教育課	変更 ：「減免により」→「減免等により」（「等」を追加）。「また、経済的自立に向けて就労支援をはじめ住宅の確保、子育て支援など各分野の切れ目のない支援を行います」を追加。担当課に「こども若者支援課」「住宅課」「生活支援課」を追加

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
54	生活の支援	○生活上の問題で児童の養育が十分でない時に母子家庭が安心して生活できるように母子生活支援施設へ入所させ、自立促進のための生活支援を実施します。 ○住宅に困窮するひとり親家庭に対し、市営住宅入居の支援を行います。 ○ひとり親家庭に対し、一時的に家事や育児を行うことが難しくなった場合に、支援員が日常生活支援を行います。	こども家庭課 住宅課 こども家庭課	(111)生活上の問題で児童の養育が十分でない時に母子家庭が安心して生活できるように母子生活支援施設へ入所させ、自立促進のための生活支援を実施します。 (112)住宅に困窮する母子家庭に対し、市営住宅入居の支援を行います。 (113)ひとり親家庭に対し、一時的に家事や育児を行うことが難しくなった場合に、支援員が日常生活支援を行います。	こども家庭課 住宅課 こども家庭課	変更 ：(112)「住宅に困窮する母子家庭」→「住宅に困窮するひとり親家庭」に変更。
55	就業の支援	○母子家庭の母、または父子家庭の父が、就労に有利な特定の資格を取得するため養成機関で修業する場合や就労を目的とした教育訓練講座を受講する場合に、給付金を支給し就業を支援します。	こども家庭課	(114)母子家庭の母、または父子家庭の父が、就労に有利な特定の資格を取得するため養成機関で修業する場合や就労を目的とした教育訓練講座を受講する場合に、給付金を支給し就業を支援します。	こども家庭課	継続 ：（内容同一）
56	就学の支援	○経済的な理由により、小・中学校に通うこどもの就学援助を希望する保護者に対し、学用品費などの経費の一部援助を行います。	教育総務課	(115)経済的な理由により、小・中学校に通う子どもの就学援助を希望する保護者に対し、学用品や給食などの経費の一部援助を行います。	教育総務課	変更 ：「学用品や給食などの経費」→「学用品費などの経費」に変更
57	障がい者の自立支援と社会参加促進	○障がい者の自立と社会参加を促進するための支援の充実と環境の整備に努めます。また、障がい者に関する正しい理解の浸透を図るとともに、合理的配慮について、市内事業者への周知・啓発を行います。	社会・障がい者福祉課	(75)障がい者に関する正しい理解を深めるとともに、障がい者の自立と社会参加を促進するための支援の充実と環境の整備を図ります。	—	変更 ：「合理的配慮」の周知・啓発を明記
58	高齢者の自立支援と地域活動への参画促進	○高齢者が気軽に通える教室の開催など、住み慣れた地域においていきいきと暮らし地域活動や社会参加ができるよう、身近な地域で交流できる場や機会の充実を図ります。また、シルバー人材センターの活動など、高齢者がこれまで培ってきた知識と経験を生かす機会と場の充実に努めます。	高齢者支援課	(76)高齢者が気軽に通える教室などを開催し、地域において高齢者が集える場所づくりを促進し、地域住民との交流や地域活動などへの積極的参画を図ります。 (77)高齢者がこれまで培ってきた知識と経験を活用することができるよう、シルバー人材センターの活動など、高齢者の力を生かす機会と場の充実に努めます。	高齢者支援課 高齢者支援課	変更 ：(76) (77) を統合し再編。
59	ひとり暮らし高齢者の見守り活動の推進	○ひとり暮らしの高齢者が孤立せず、安心して生活できるよう、認知症について学習の機会の提供や啓発、周知に努めるなど、地域における見守り活動を推進します。	高齢者支援課	(121)ひとり暮らしの高齢者が孤立せず、安心して生活できるよう、地域における見守り活動を推進します。	高齢者支援課	変更 ：「認知症について学習の機会の提供や啓発、周知に努めるなど、」を追加。
60	生活の支援	○食の調達が困難な高齢者に対し栄養バランスの取れた夕食を配達することにより、安否確認を行うことで、在宅生活における自立支援及び孤立の防止を図ります。	高齢者支援課	(67)孤立しがちな高齢期の男性などに対する日常生活の自立に向けた支援に努めます。	高齢者支援課	移動・変更 ：【基本目標1 重点目標1 施策の方向3 取組(67)から移動し、施策項目「生活の支援」として再編。
61	在住外国人が安心して暮らせる環境整備の推進	○地域に暮らす外国人のための相談窓口を設置し、やさしい日本語や多言語による生活情報や日本語教室の情報発信を行うなど、外国人が安心して暮らせる環境を整備します。	国際政策課	(25)外国人が安心して暮らせる環境を整備するため相談窓口を設置し、やさしい日本語や多言語による生活情報や日本語教室の情報の発信を行います。	国際政策課	移動・変更 ：【基本目標1 重点目標3 施策の方向1 取組(25)から移動。

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
62	SOGI（性的指向と性自認）に関する理解の促進	○SOGI（性的指向と性自認）に対する偏見や差別の解消をめざし、その理解促進に向けた啓発活動に取り組みます。 ○SOGI（性的指向と性自認）などいかなる理由によるいじめや差別を許さない人権教育を推進します。	人権・同和政策課、 男女共同参画推進課 学校教育課	(123)性的指向や性自認等に対する偏見や差別の解消をめざし、その理解促進に向けた啓発活動に取り組みます。 (124)性的指向や性自認等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るとともに、いかなる理由でもいじめや差別を許さない人権教育を推進します。	人権・同和政策課、男女共同参画推進課 学校教育課	変更 ：「性的指向や性自認等」→「SOGI（性的指向と性自認）」に変更。(124)はNO62、63に分離。「悩みを抱える児童・生徒への相談体制充実」はNO63に統合。「いかなる理由でもいじめや差別を許さない人権教育を推進します」→「SOGI（性的指向と性自認）などいかなる理由によるいじめや差別を許さない人権教育を推進します」に変更。
63	SOGI（性的指向と性自認）により悩みを抱える児童・生徒に対するきめ細かな対応	○SOGI（性的指向や性自認）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るとともに、一人ひとりの状況に応じた支援を行います。	学校教育課	(124)性的指向や性自認等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るとともに、いかなる理由でもいじめや差別を許さない人権教育を推進します。	学校教育課	変更 ：(124)はNO62、63に分離。「いかなる理由でもいじめや差別を許さない人権教育を推進します」→「一人ひとりの状況に応じた支援を行います。」に変更。「人権教育を推進します。」はNO62へ統合。
64	様々な課題への理解の促進と権利擁護の推進	○障がいがあることや外国人であること、部落差別問題などに加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれないう、それぞれが抱える課題について理解の促進を図り、人権侵害の防止に努めるとともに、相談支援など権利擁護の取組を行います。	人権・同和政策課、 男女共同参画推進課	(122)障がいがあることや外国人であること、部落差別問題などに加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれないう、それぞれが抱える課題について理解の促進を図り、人権侵害の防止に努めるとともに、相談支援など権利擁護の取組を行います。	人権・同和政策課、男女共同参画推進課	変更 ：施策項目を「理解の促進と権利擁護の推進」から「様々な課題への理解の促進と権利擁護の推進」に変更。
		○障がい者差別解消法に基づき合理的配慮の提供、不当な差別の取り扱いの禁止を、市内事業所等や団体に周知・啓発することにより、市内全域に心のバリアフリーの推進を図ります。	社会・障がい者福祉課	(119)利用者に優しいバリアフリー、ユニバーサルデザインの視点に立った整備・改善を促進します。	社会・障がい者福祉課	変更・移動 ：(119)「利用者に優しいバリアフリー、ユニバーサルデザインの視点に立った整備・改善を促進します。」を「障がい者差別解消法に基づき合理的配慮の提供、不当な差別の取り扱いの禁止を、市内事業所等や団体に周知・啓発することにより、市内全域に心のバリアフリーの推進を図ります。」に変更。
65	困難な問題を抱える女性等の相談体制の充実と早期把握	○困難を抱える女性が、身近な場所で気軽に相談できるよう、相談体制の充実と相談窓口の周知を図ります。相談事業等を通してDV被害や心身の不調、経済的困窮等、複雑化した困難を抱える女性等の早期把握に努め、県や関係機関と連携して支援を行います。	関係各課（男女共同参画推進課）	—	—	新規追加 ：女性支援新法（令和6年施行）を踏まえた新規取組
66	重層的支援体制の充実	○複雑・複合化した困りごとに切れ目なく対応するため、重層的な支援体制の充実を図ります。	関係各課（社会・障がい者福祉課）	—	—	新規追加
67	生活相談への積極的対応	○生活上の様々な困難を解消すべく、行政や民間団体等が連携し、福祉等の諸施策について情報の提供や総合的な支援を行います。 ○障がいのある児童を持つ親の悩みを受け止めるため、心理、教育等各分野における指導、助言を行うための相談事業を行い、学校との連携を図りながら適切な支援につなげます。	関係各課（男女共同参画推進課） 学校教育課	(116)生活上の様々な困難を解消すべく、行政や民間団体等が連携し、福祉等の諸施策について情報の提供や総合的な支援を行います。 (117)障がいのある児童を持つ親の悩みを受け止めるため、心理、教育等各分野における指導、助言を行うための相談事業を行います。	男女共同参画推進課 学校教育課	変更 ：(117)「相談事業を行います」→「相談事業を行い、学校との連携を図りながら適切な支援につなげます」に変更。
68	生活の支援	○高い専門性が必要な場合や、複雑困難な事案などについても、ワンストップによる窓口対応を含めた、障がい者の相談支援体制の充実を図ります。 ○高齢者や障がい者に必要な市営住宅の入居の支援を行い、入居者のニーズに応じ、住宅の模様替え申請に対応します。	社会・障がい者福祉課 住宅課	(118)高い専門性が必要な場合や、複雑困難な事案などについても、ワンストップによる窓口対応を含めた、障がい者の相談支援体制の充実を図ります。 (120)高齢者や障がい者に必要な市営住宅の入居の支援を行い、入居者のニーズに応じ、住宅の模様替え申請を認めます。	社会・障がい者福祉課 住宅課	変更 ：(120)「模様替え申請を認めます」を「模様替え申請に対応します」に変更。

【色の凡例】 白：継続 ／ 黄：変更 ／ 緑：新規追加 ／ 赤：削除・移動

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
				(119)利用者に優しいバリアフリー、ユニバーサルデザインの視点に立った整備・改善を促進します。	社会・障がい者福祉課	移動 ：(118)はNO64へ移動し再編
69	男女共同参画の視点による防災・減災・災害復興の取組	○「飯塚市地域防災計画」や各種対応マニュアルに基づき、男女共同参画の視点を取り入れた災害対策を推進します。また、計画やマニュアルの策定・改訂の際には女性の参画を促進し、様々な立場の人のニーズに配慮するよう努めます。	防災安全課	(81)「飯塚市地域防災計画」や各種対応マニュアルの策定等の企画・立案において、女性の参画を促進することで、様々な立場の人のニーズに配慮するよう努めます。	防災安全課	変更 ：「や各種対応マニュアルの策定等の企画・立案において、女性の参画を促進することで」→「や各種対応マニュアルに基づき、男女共同参画の視点を取り入れた災害対策を推進します。また、計画やマニュアルの策定・改訂の際には女性の参画を促進し」に変更・拡充。第3次プランで重点目標(4)として独立
70	自主防災組織等への女性の参画促進	○自主防災組織、地域での防災活動への女性の参画を働きかけるとともに、女性消防団員の確保に努めます。	防災安全課	(82)自主防災組織、地域での防災活動への女性の参画を働きかけるとともに、女性消防団員の確保に努めます。	防災安全課	継続 （内容同一。第3次プランで重点目標(4)として独立）
71	庁内推進体制の強化	○市長を本部長とする「男女共同参画推進本部会議」及びその下部組織である「同推進協議会」「同推進員」について、それぞれの組織が全体として十分に機能するよう、部局間相互の連携を強化し、課題の共有及び施策推進の審議等を行い、本計画の総合的な推進を徹底します。	関係各課（男女共同参画推進課）	【第4章P87（1）庁内推進体制】本市では、本計画の施策を着実に実施するために庁内推進体制が十分機能するよう、市長を本部長とする「男女共同参画推進本部会議」、その下部組織として主に関係課長等で組織された「同推進協議会」、さらにその下部組織として「同推進員」を配置しています。それぞれの組織が全体として十分に機能するよう、部局間相互の課題の共有及び施策推進の審議等を行い、各部局との連携を強化し、本計画の総合的な推進を徹底します。	関係各課（男女共同参画推進）	変更 ：説明的文言（「本市では、本計画の施策を着実に実施するために庁内推進体制が十分機能するよう、」「その下部組織として主に関係課長等で組織された」「さらにその下部組織として」「を配置しています」）を削除し簡潔化。「部局間相互の課題の共有及び施策推進の審議等を行い、各部局との連携を強化し」→「部局間相互の連携を強化し、課題の共有及び施策推進の審議等を行い」に順序変更
72	飯塚市男女共同参画推進委員会の運営	○飯塚市男女共同参画推進条例第39条に基づき、「飯塚市男女共同参画推進委員会」に対し毎年度本計画の進行状況等を報告するとともに、男女共同参画行政に関し必要な事項について審議、提言を求めます。	男女共同参画推進課	【第4章P87（2）飯塚市男女共同参画推進委員会の運営】 飯塚市男女共同参画推進条例第39条に基づき、「飯塚市男女共同参画推進委員会」に対し毎年度本計画の進行状況等を報告するとともに、男女共同参画行政に関し必要な事項について審議、提言を求めます。	男女共同参画推進課	継続 （内容同一）
73	飯塚市男女共同参画オンブズパーソン制度の周知	○飯塚市男女共同参画推進条例第20条に基づき設置した「飯塚市男女共同参画オンブズパーソン」の周知を図り、市の施策に関する苦情及び人権侵害を受けたときの救済に対応します。	男女共同参画推進課	【第4章P87（3）飯塚市男女共同参画オンブズパーソン制度の周知】 飯塚市男女共同参画推進条例第20条に基づき設置した「飯塚市男女共同参画オンブズパーソン」の周知を図り、市の施策に関する苦情及び人権侵害を受けたときの救済に対応します。	男女共同参画推進課	継続 （内容同一）

【色の凡例】 白：継続 / 黄：変更 / 緑：新規追加 / 赤：削除・移動

[illegible]

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
77	市民等との協働	○市民等に対する広報・啓発を行うとともに、市民、事業者、地域団体等と連携し活動の展開を図ります。また、市民等による主体的な企画・活動への支援や、取組を支える団体や人材の育成を通じて、持続性のある取組を行うための環境づくりを行います。	関係各課（男女共同参画推進課、まちづくり推進課）	(79)各種地域活動の活性化を図るため、活動団体のネットワーク化やスキルアップに向けた情報提供を行うとともに活動基盤の強化などの支援を行います。 【第4章P89「2 市民や事業者等と行政との協働」】男女共同参画社会の実現のためには、市民一人ひとりがその意義を十分に理解し、他人事でなく自らのこととして取り組むとともに、事業者等の主体的な参画が必要です。そのため、あらゆる手段と機会を活用しながら、市民及び事業者等に対する広報・啓発を行うとともに、男女共同参画社会の実現に向け、市民、市民団体、事業者等と連携を取りながら、活動の展開を図ります。また、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の実現を図るため、各種市民団体が自ら男女共同参画社会の実現に向けて企画、活動する場合はその活動の支援を行います。さらに、男女共同参画を推進する団体や人材の育成を進めることにより、持続性のある取組を行うための環境づくりを行います。	男女共同参画推進課、まちづくり推進課 男女共同参画推進課	変更：（79）と【第4章P89「2 市民や事業者等と行政との協働」】を統合して整理。「市民、市民団体、事業者等と連携を取りながら」→「市民、事業者、地域団体等と連携し」に変更
78	男女共同参画推進センター「サンクス」を拠点とした啓発の推進	○男女共同参画推進センター「サンクス」を拠点に、関係団体とも連携しながら、男女共同参画社会の重要性や必要性について理解を深めるための男女共同参画推進講座等を開催し、市民の男女共同参画意識の向上を図ります。	男女共同参画推進課	【基本目標1 重点目標2 施策の方向2 取組(15)から移動】 男女共同参画推進センター「サンクス」を拠点に、関係団体とも連携しながら、男女共同参画社会の重要性や必要性について理解を深めるための男女共同参画推進講座等を開催し、市民の男女共同参画意識の向上を図ります。	男女共同参画推進課	移動：【基本目標1 重点目標2 施策の方向2 取組(15)から計画推進体制へ移動】（内容同一）
79	男女共同参画推進センター「サンクス」の機能の充実	○独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）や福岡県男女共同参画センター「あすばる」等とも連携しながら、男女共同参画推進の施策を総合的に展開する拠点としての機能の充実を図ります。	男女共同参画推進課	【第4章P89「3 男女共同参画推進センター「サンクス」の機能充実」】 「サンクス」自体の広報強化はもとより、各種講座の実施にあたっては、従来のような意識啓発や知識習得中心ではなく、各地域における身近な課題を男女共同参画の視点で取り上げ、様々な機関と連携・協働しながら課題解決する実践的な取組への転換を図り、その機能充実に努めます。	男女共同参画推進課	変更：「JGEPA」「あすばる」等との連携を明記し具体化。実践的取組への転換の記述を整理。
80	条例等の制定における配慮	○男女共同参画社会実現に向け、市条例、規則、規程等の制定にあたっては、男女共同参画社会の形成に配慮します。	関係各課	【第4章P90「4 法的制度の整備・充実」】男女共同参画社会実現に向け、市条例、規則、規程等の制定にあたっては、男女共同参画社会の形成に配慮します。	関係各課	継続（内容同一）

【色の凡例】 白：継続 ／ 黄：変更 ／ 緑：新規追加 ／ 赤：削除・移動

取組NO	施策項目	第3次プラン 取組内容	担当課	第2次後期プラン 取組内容（原文）	担当課	変更区分
81	国・県・他市町村との連携	○国、県、他市町村との連携や交流を図ることで男女共同参画に関する情報収集に努め、施策の推進に活かします。また、国、県及びその他関係機関に対して、計画の推進上、必要な事項についての要請を行います。	関係各課（男女共同参画推進課）	【第4章P90「5 国・県等との連携・協力体制の充実」】 本計画の効果的な推進を図るため、国、県、他市町村との連携や交流を図ることで男女共同参画に関する情報収集に努め、施策の推進に活かします。また、国、県及びその他関係機関に対して、計画の推進上、必要な事項についての要請を行います。	男女共同参画推進課	変更 ：「本計画の効果的な推進を図るため、」を削除。担当課を関係各課（男女共同参画推進課）に変更。
82	行政における男女共同参画の推進	○性別にとらわれない人事配置や管理職への登用、女性職員の職域拡大、介護・育児休業を取得しやすい体制づくりなど、「飯塚市特定事業主行動計画」に基づき、市が事業者の模範となるための取組を進めます。	人事課	【基本目標2 重点目標1 施策の方向1 取組(28)から移動】 性別にとらわれない人事配置や管理職への登用、女性職員の職域拡大、介護・育児休業を取得しやすい体制づくりなど、「飯塚市特定事業主行動計画」に基づき、市が事業者の模範となるための取組を進めます。	人事課	移動 ：【基本目標2 重点目標1 施策の方向1 取組(28)から計画推進体制へ移動】（内容同一）
83	市女性職員の積極的育成・登用	○女性が活躍できる職場づくりのモデルとなるよう、派遣研修などを活用した人材育成に取り組み、市女性職員の管理職登用の推進に努めます。	人事課	【基本目標2 重点目標2 施策の方向2 取組(44)から移動】 女性が活躍しやすい職場づくりのモデルとなるよう、派遣研修などを活用した人材育成に取り組み、市女性職員の管理職登用の推進に努めます。	人事課	変更・移動 ：【基本目標2 重点目標2 施策の方向2 取組(44)から計画推進体制へ移動】「活躍しやすい」→「活躍できる」に変更。
84	市職員のワーク・ライフ・バランスの推進	○育児・介護休業制度を利用する職員の代替要員の確保など、市職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るための環境づくりを推進するとともに、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実践ができるよう努めます。	人事課	【基本目標2 重点目標3 施策の方向1 取組(54)から移動】 育児・介護休業制度を利用する職員の代替要員の確保など、市職員のワーク・ライフ・バランスの向上を図るための環境づくりを推進するとともに、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスの実践ができるよう努めます。	人事課	移動 ：【基本目標2 重点目標3 施策の方向1 取組(54)から計画推進体制へ移動】（内容同一）
85	労働環境に関する相談体制の充実	○職員の心身の健康や職場環境などに関する相談窓口の周知を図るとともに、関係機関と連携し相談体制の充実に努めます。	人事課	【基本目標2 重点目標2 施策の方向1 取組(37)から移動・再編】 職場における労働条件や労働環境などに関する労働相談窓口の周知を図るとともに、関係機関との連携を強化し、相談機能の充実に努めます。	人事課、男女共同参画推進課、商工観光課	変更・移動 ：基本目標2 NO26と85に分割し、庁内の取組は計画推進体制へ移動。施策項目を「労働に関する相談事業の充実」から「労働環境に関する相談体制の充実」に変更。
86	庁内ハラスメント防止対策の充実	○市職員へのハラスメントなどの防止対策や相談体制の充実及び意識啓発と研修会への参加促進に努めます。	人事課	【基本目標3 重点目標3 施策の方向2 取組(106)から移動】 市職員へのハラスメントなどの防止対策や相談体制の充実及び意識啓発と研修会への参加促進に努めます。	人事課	移動 ：【基本目標3 重点目標3 施策の方向2 取組(106)から計画推進体制へ移動】（内容同一）

第3次飯塚市男女共同参画プラン（案） 意見書

9月4日（金）までにご提出をお願いします。

氏名

	章番号	頁番号	意見内容
記載例	第4章	XX	XXページ ○○については、△△△と記載した方がいいのではないか。
1			
2			
3			
4			
5			

飯塚市 男女共同参画推進課メールアドレス
danjyo@city.iizuka.lg.jp

管理指標比較表

基本 目標	No.	第2次画後期プラン管理指標								第3次プラン管理指標(案)			課名
		管理指標	現状値 (R2年度)	R4年度	R5年度	R6年度	①R7年 度	目標値 (R8年度)		管理指標(案)	現状値 (R7年度)	目標値 (R13年 度)	
1	1	「男は仕事、女は家庭」という考え方(固定的な性別役割分担意識)について「そう思わない」市民の割合	65.4%	-	-	-	72.5%	75.0%	継続	「男は仕事、女は家庭」という考え方(固定的な性別役割分担意識)について「そう思わない」市民の割合	72.5%	85.0%	男女共同参画推進課
1	2	男女共同参画に関心が「ある」市民の割合	53.0%	-	-	-	52.6%	65.0%	継続	男女共同参画に関心が「ある」市民の割合	52.6%	65.0%	男女共同参画推進課
1	3	「飯塚市男女共同参画プラン」について、少なくとも見たり聞いたりしたことがある市民の割合	7.5%	-	-	-	16.5%	50.0%	継続	「飯塚市男女共同参画プラン」について、少なくとも見たり聞いたりしたことがある市民の割合	16.5%	50.0%	男女共同参画推進課
1	4	学校教育の場で男女の地位が「平等になっている」と思う市民の割合	48.8%	-	-	-	44.5%	70.0%	継続	学校教育の場で男女の地位が「平等になっている」と思う市民の割合	44.5%	70.0%	学校教育課 (男女共同参画推進課にて調査)
1	5	男女共同参画推進センター「サンクス」を知っている市民の割合	13.7%	-	-	-	24.2%	50.0%	継続	男女共同参画推進センター「サンクス」を知っている市民の割合	24.2%	50.0%	男女共同参画推進課
1	6	男女共同参画推進センター「サンクス」で実施されている男女共同参画を推進するための各種講座に参加したことがある市民の割合	3.4%	-	-	-	6.2%	12.0%	継続	男女共同参画推進センター「サンクス」で実施されている男女共同参画を推進するための各種講座に参加したことがある市民の割合	6.2%	12.0%	男女共同参画推進課
1	7								新規	男女共同参画に関する講演会等において有益と感じた参加者の割合	85.1%	100.0%	男女共同参画推進課
1	8	家庭における役割分担「育児、子どものしつけ」について、「ほとんど女性」「どちらかと言えば女性」と回答した市民の割合	60.7%	-	-	-	44.5%	30%	継続	家庭における役割分担「育児、子どものしつけ」について、「ほとんど女性」「どちらかと言えば女性」と回答した市民の割合	44.5%	30%	男女共同参画推進課
1	9	家庭における役割分担「病人・高齢者の世話(介護)」について「ほとんど女性」「どちらかと言えば女性」と回答した市民の割合	56.7%	-	-	-	39.3%	30%	継続	家庭における役割分担「病人・高齢者の世話(介護)」について「ほとんど女性」「どちらかと言えば女性」と回答した市民の割合	39.3%	30%	男女共同参画推進課
1	10	地域活動の場で、男女の地位が「平等になっている」と思う市民の割合	27.6%	-	-	-	27.2%	50%	継続	地域活動の場で、男女の地位が「平等になっている」と思う市民の割合	27.2%	50%	男女共同参画推進課
1	11	直近1年間に何か地域活動に参加したことがある市民の割合	49.3%	-	-	-	49.8%	60%	継続	直近1年間に何か地域活動に参加したことがある市民の割合	49.8%	60%	まちづくり推進課 (男女共同参画推進課にて調査)
2	12	市の目標審議会等の女性委員の割合 (うち地方自治法202条の3に基づく審議会等)	33.6%	36.1% (35.0%)	36.5% (35.6%)	38.0% (37.8%)	38.3% (38.7%)	40～ 60%	変更	地方自治法第202条の3に基づく市の審議会等委員に占める女性の割合	38.7%	40～ 60%	男女共同参画推進課
2	13	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	6か所	5か所	6か所	5か所	0か所	変更	まちづくり協議会の役員に占める女性の割合	22.0%	40%	まちづくり推進課
2	14	女性人材バンクへの登録者数	23人	39人	41人	46人	53人	50人	継続	女性人材バンクへの登録者数	53人	80人	男女共同参画推進課
2	15	職場での「昇格・昇進」について、男性の方が優遇されていると思う市民の割合	31.0%	-	-	-	24.1%	20%	継続	職場での「昇格・昇進」について、男性の方が優遇されていると思う市民の割合	24.1%	15.0%	男女共同参画推進課
2	16	新規就農者における累積女性就農者数	2人	3人	4人	4人	4人	7人	継続	新規就農者における累積女性就農者数	4人	8人	農林振興課
削除	—	子育てしやすいまちと評価する人の割合	小学生: 47.4% 就学前児童: 39.8%	-	34%	-	-	50%	削除	—			こども家庭課 こども若者支援課
削除	17	病児保育年間延べ利用者数	38人	39人	111人	164人	140人	156人	削除	—			保育課

管理指標比較表

基本 目標	No.	第2次画後期プラン管理指標								第3次プラン管理指標(案)			課名
		管理指標	現状値 (R2年度)	R4年度	R5年度	R6年度	①R7年 度	目標値 (R8年度)		管理指標(案)	現状値 (R7年度)	目標値 (R13年 度)	
削除	18	一時預かり年間利用者数	2,426人	1,559人	1,961人	2,309人	1,565人	6,000人	削除	—			保育課
2	19	乳児家庭全戸訪問年間訪問割合	91.7%	97.6%	99.0%	98.3%	97.9%	100%	継続	乳児家庭全戸訪問年間訪問割合	97.9%	100%	こども家庭課
2	20	地域において認知症に対する正しい理解を促進し、認知症の方を支える地域づくりの一端を担う認知症サポーターの養成数	11,510人	12,309人	13,503人	14,115人	14,775人	16,510人	変更	12圏域全体でのチームオレンジの数	0団体	12団体	高齢者支援課
2	21								新規	イクボス宣言事業所数	124社 (令和7年 度までの 累積宣言 事業所数)	10件/年 (単年度目 標)	男女共同参画推進課
3	22	「交友関係や電話やメールを細かく監視」することが「DVだと思う」市民の割合	男性: 66.5% 女性: 70.1%	-	-	-	男性: 69.0% 女性: 76.4%	男性 80% 女性 80%	継続	「交友関係や電話やメールを細かく監視」することが「DVだと思う」市民の割合	男性: 69.0% 女性: 76.4%	男性 80% 女性 80%	男女共同参画推進課
3	23	「蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」ことがあった市民の割合	男性: 4.2% 女性: 6.3%	-	-	-	男性: 3.3% 女性: 5.2%	男性 0% 女性 0%	継続	「蹴られたり、殴られたり、物を投げつけられたりした」ことがあった市民の割合	男性: 3.3% 女性: 5.2%	男性 0% 女性 0%	男女共同参画推進課
3	24								新規	DVを受けた人のうち、どこ(だれ)にも相談しなかった人の割合	63.1%	30% 以下	男女共同参画推進課
3	25								新規	セクシュアル・ハラスメントの問題について「取り組んでいる」と回答した事業所の割合	45.5%	60%	男女共同参画推進課
3	26	国民健康保険加入者における特定健診受診率	36.9%	38.9%	43.0%	42.5%	39.4% (R8.3.3 1現在)	60%	継続	国民健康保険加入者における特定健診受診率	39.4%	60%	健幸保健課
									新規	困難な問題を抱える女性のうち、抱えている問題についてどこ(だれ)にも相談しなかった人の割合	40.2%	30% 以下	男女共同参画推進課
3	27	女性消防団員数	31人	28人	26人	25人	28人	38人	継続	女性消防団員数	28人	38人	防災安全課
推進体制	28	市職員の課長相当職以上の女性職員の割合	課長相当 職以上 9.3%	10.4%	10.3%	11.3%	15.2%	課長相当 職以上 20%	継続	市職員の課長相当職以上の女性職員の割合	課長相当 職以上 15.2%	課長相当 職以上 25%	人事課
推進体制	29	市職員の課長補佐相当職にある女性職員の割合	課長補佐 相当職 26.3%	31.7%	36.9%	37.9%	36.4%	課長補佐 相当職 30%	継続	市職員の課長補佐相当職にある女性職員の割合	課長補佐 相当職 36.4%	課長補佐 相当職 40%	人事課
		(市職員の係長相当職にある女性職員の割合)	(係長相当 職 37.0%)	(33.5%)	(32.5%)	(32.7%)	(30.7%)	(係長相当 職 40%)		(市職員の係長相当職にある女性職員の割合)	(係長相当 職 30.7%)	(係長相当 職 40%)	人事課
推進体制	30	市職員の男性の育児休業取得率	9.5%	10.0%	43.5%	53.3%	76.2%	13%	継続	市職員の男性の育児休業取得率	76.2%	85%	人事課
推進体制	31	市職員の男性の育児参加の為の休暇の取得率	33.3%	30.0%	69.6%	66.7%	57.1%	50%	継続	市職員の男性の育児参加の為の休暇の取得率	57.1%	100%	人事課