会議録

会議の名称	第5回飯塚市男女共同参画推進委員会
開催日時	令和8年9月14日(月) 14：00～16：08
開催場所	飯塚市役所本庁4階 入札室
出席委員	坂無淳委員、吉岡和子委員、道園亜希委員、石井清行委員、 平嶋穂積委員、岡松美千代委員、矢野由香委員、末清淳子委員、 大谷香里委員、篠崎光寛委員
欠席委員	野見山敦委員、戸畑典子委員、松本登美子委員、吉原文明委員、
事務局職員	男女共同参画推進課長、企画担当主査、事業係長
アドバイザー	特定非営利活動法人　福岡ジェンダー研究所
会議内容	＜議題＞ （1） 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 （2） 第3次飯塚市男女共同参画プラン（案）について （3） その他 (1) 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 事務局より説明 （委員） 他の市町村にも男女共同参画推進課があるのか。 （事務局） 男女共同参画推進課などの単独の部署の場合や、人権担当の部署と同じ部署の場合などがあるが、どの市町村でも男女共同参画に取り組んでおり担当部署がある。 （委員） 昨年まちづくり協議会の会則に男女共同参画の視点について明記されたが、文言を入れるだけではなく具体策が提案されるとよいと感じた。 （委員） まちづくり協議会では、男性料理教室やこども親子活動など多くの行事をされているが、男女共同参画と意識せず実施しているのではないかと感じた。 （委員） 回答に「連携して調査研究」とあるが、目的やスケジュールなどは決まっているか。 （事務局） 現時点では決まっていない。他自治体からの視察の際などを活用し女性活躍や自治会活動などの好事例を取り入れたいと考えている。 （会長）

	具体性が足りないなど今回の推進委員会での意見を担当課に伝えることで終結とするか、より詳しい回答を求めるかなど、どうするか。 （事務局） プランの進捗状況のなかで活動内容などを具体的に報告していきたい。
会議内容	（2）第3次飯塚市男女共同参画プラン（案）について 事務局より説明 （委員） 「ジェンダー平等」という言葉が多く出てくるが、「ジェンダー平等」と「男女共同参画」の併記についてはどのように整理しているのか。 （事務局） 国の第6次男女共同参画計画では国際的な文脈においてのみ「ジェンダー平等」が使用されている。本プランでは特に意識づくりや理念面を強調したい基本目標 1「ジェンダー平等・男女共同参画への意識づくり」において併記するという整理にしている。 （委員） 意識醸成を推進する場面での「ジェンダー平等」の併記について理解できた。 （委員） 令和4年度からセクハラ対策が法令上義務化されている。これは事業所の規模によらずすべての事業所が対象であるが、令和7年度の事業所調査の際は法改正から約3年経過しているにも関わらず「セクハラの問題について「取り組んでいる」と回答した事業所の割合」が 45.5%で半数にも満たない結果であった。実際労働相談を受ける際はセクハラの相談も多く、職場に相談窓口等はあるものの、機能していないことも多いのが実情であるが、そういう事業所でも「取り組んでいる」ということになっている。23 番の取組には関係機関と連携し働きかけに努めるとあるが、どのような機関とどのように連携するのか。管理指標では目標値 70%とされている。現実的な数値なので 70%でもよいと思うが、実効性のある働きかけを行っていただくためには、もう少し具体的に取組内容を書いたほうがよい。 （会長） セクシャル・ハラスメントについての取組と管理指標について、法令上の義務であるなら 70%ではなく 100%という目標でないとおかしいのではないかと感じる。 （委員） 厚生労働省は100%を目標としている。 （会長） 仮に5年後の事業所調査では達成できなくても、目標値なので 100%でよいのではないか。取組の文章についてもう少し具体的に書くことについてはどうか。 （委員） プランについてこれだけの内容のものをどう市民に伝え、取組を進めるかというのが大変なことだ。ハラスメントに関しては、指標とされていても市民や企業の方には理解されていないと思う。本市の企業では社長、部長、役員などはほとんどが男性であり、ハラスメントについてあまり理解されない。その中でどう進めるのかが難しい。そういった方々に研修を受けてもらい、ハラスメントについての理解を促していかなければ何年経っても同じではないかと感じる。ハラスメントの話をしても「今までこれで

	やってきた。」という意見が返ってくる。それに対して「今はそういう時代ではない。」と話しても、「ではどうすればいいのか。」という話になる。目標に近寄っていく方法を考えなければいけない。 （会長） 管理指標の件と、取組内容の件について意見はあるか。 （委員） 委員が言われたように、「関係機関と連携し働きかけを行う」というのは、ハラスメント対策が法律による義務だからやるのではなく、セクハラ等があると企業にとってマイナスであり、安心して働ける環境を作ることがメリットであるという意味合いなので、働きかけの仕方としてはそういった方向性がよい。指標については目標値が 80%でも 100%でも取組のやり方に違いはないのでこだわらない。70%でも結果が上回ればそれはそれで良い。だからこそどう連携してどう働きかけをしようとしているかが知りたい。 （事務局） 第 2 次後期プランの進捗管理では、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るとあり、ハラスメント等の相談解決を目的とした県主催の職場のハラスメント集中相談会や、日曜労働相談会の共催、市報やホームページなどへの掲載等により防止対策の推進に努めるとの報告があった。また、相談のチラシの配架や、ポスター掲示等も実施している。 （委員） 今、進捗管理にあったように労働相談は困った方の相談を受ける。第 3 次プラン案に記載のある取組は、その防止対策、相談環境づくりであり労働者ではなく経営者・使用者側がすることである。現計画の進捗管理でも、その企業に対するホームページ等を通じた広報としてセクシュアルハラスメント対策の取組が義務化されたことについて掲載されていたが、掲載しているだけだ。飯塚市も共催して県との労働相談会をやっているが、それはここに書いてある取組とは違って労働者側の困りごとを受け付け、対応するということなので少しずれている。だからこそ、第 3 次プランでの取組について具体的な内容を伺いたい。 （会長） 今聞いていると 2 点あり、1 つは市が県との共催で少し取り組んでいる程度に聞こえたのと、もう 1 つは労働者の相談に乗ることについても市が独自で何かをしている感じではないので、市の取組をもう少し書いてはどうかと感じたが、どうか。 （委員） ハラスメントの問題は、企業が従業員に対し研修をしなければならない。そのために市として労働者側ではなく企業に対し働きかけをしなければならないと思う。 （委員） 企業単体では、ハラスメントの研修等が義務化されていることを知らない経営者の方が多いと思う。周知するのであれば、事業所はほとんどがどこかの協会や団体に所属しているので、そういう団体に働きかけをしていくことが具体策としては必要かと思う。「ホームページや市報に掲載している」と言っても誰もその研修に行こうとはしない。だから、何か周知したいときには必ずその団体を訪問して法律化されたことや企業としてやるべきことについて伝えていかないといけない。私もハラスメントの研修講師をやっているが、企業に伺ったときに管理職がその席にいないことがほ

	とんどで、管理職がいたとしても社長はいない。トップの意識が変わらないと、みんな変わっていかない。これが現実であると肌で感じている。 （会長） 　では事務局の方で検討し取組内容についてはもう少し具体的に記載し、管理指標については私は 100％がいいのではないかと思うが、100％にこだわらないという意見もあるので、事務局の方で管理指標の目標値についてももう一度検討してほしい。 （委員） 　審議会等の数について、先日の会議資料では飯塚市は約 85 件あり、県内自治体の中でも 4～5 番目に数が多かった。その中で審議会等委員の女性割合は 4 割を目指しているが、そのことを男女共同参画推進課がどのように指導しリーダーシップをとって進め、どういうシステムですべての審議会に浸透させているのか。 （事務局） 　審議会等委員への女性登用に関する取組については、各課に一覧表にして流れを示している。審議会は 2～3 年に一度委員の改選があるため団体等へ委員の推薦依頼を行う前に、女性登用推進の取組について担当課と男女共同参画推進課職員で協議を行っている。次に団体からの推薦を受け委員名簿案を作成した後も事前協議書を作成し、委員の女性割合が 4 割に満たない審議会等については所属長同士が、次回改選時には 4 割を超えるような取組について協議している。 （会長） 　1 つ 1 つの審議会の委員の女性割合が 4 割を超えているかを確認しているということが分かった。 （委員） 　用語解説で「こども性暴力防止法」について掲載したいという回答があったが、今年の 12 月から施行されることについて学校でも重く受け止めている。特にこどもと接する業務に就く人に対して性犯罪の前科の有無を確認しなければならない。用語解説の部分に「従事者の性犯罪前科の確認をはじめとするこどもへの性暴力を防ぐための取組」と追記してはどうか。 （会長） 　事務局は追記について検討してほしい。 （委員） 　用語解説の「チームオレンジ」について、認知症推進員とあるが、飯塚市ではコーディネーターを配置しているので、全国版の説明になっていると思うが飯塚市における記載について確認してほしい。 （会長） 　事務局はコーディネーターについての確認をお願いする。 （委員） 　「飯塚市で働く学ぶ住む女性の外国人が子育てＤＶ介護など相談できる情報が行き届くような取り組みを行う方が良い。外国人女性の当事者グループの支援や、外国人女性を支援する団体を育てるなど」という意見が出ているが、それについての事務局の回答をお願いしたい。 （事務局） 　今回の資料では回答が漏れていたので確認したい。 （会長） 　国際交流と男女共同参画の繋がりが見えにくい。今本市に住んでいる人に対する支援の方が重要だと思った。

	次に管理指標について意見はあるか。防災会議について、市全体の審議会等委員の女性割合を 40%という目標を立てているので防災会議単独での管理指標としないという事務局の回答だったが、重複していても防災会議単独で 40%という目標を立ててもよいと思う。また、自治会長の女性割合についても、事務局の回答ではまちづくり協議会の役員に占める女性の割合を指標としているため自治会長の方は目標設定しないという回答であったが、この推進委員会でもよく話が出ているので、重複していたとしてもどちらも指標としていいのではないかと思うがいかがか。 （委員） 管理指標の数値については先ほどから議論があるように法律に基づくものは 100%であったほうがいいと思うが、他のものについても根拠があって目標値を決めるべきである。女性消防団員数については、管理指標としなくてもよいと思う。消防団には定数というものがあるが、男性の消防団は定数割れをしている状態である。女性消防団も活躍されているが自分は数値目標としてはいらないと思う。防災会議については避難所の問題などもあり指標とするのは良い。自治会長については、各自治会の問題でもあるからなかなか難しいとは思うが、目標値を示して取り組んでいかないいけない。 （会長） 自治会長の女性割合については、国の第 6 次男女共同参画計画にも指標として設定されている。自治会なので、自分たちで会長を決めることは大切であるが、無理やりではなく目標値を示していけばよい。防災に関して、女性消防団員数と防災会議委員における女性の割合について出たが、2 つでも 1 つでもよいと思うが、他に意見はあるか。 （事務局） 女性消防団員数を指標としている理由としては、防災は基本的に男性中心で今まで進められてきたと思うが、女性消防団は啓発活動を主に行っており、団員を増やすことで、女性の視点が防災対策に反映されて行くと考えた。 （会長） 両方という声もあるので、事務局に検討してもらいたい。次に自治会長については、現プランではまちづくり協議会に関する指標があったが、変わったのか。 （事務局） 現プランでは「まちづくり協議会の女性役員の割合が 20%未満の地区数 0 箇所」という目標としていたが、第 3 次プランでは「まちづくり協議会の役員に占める女性の割合 30%」を目標とした。 （会長） 表現がわかりにくかったので改善された。これに加えて自治会長についての目標を立てるかどうかについて、意見はあるか。 （事務局） 今会長が言われた国や他自治体で、自治会長の女性の割合を指標に設定しているところもあるが、自治会長は個別の伝統的な慣習や、輪番制がある自治会もあるのでなかなか難しい面もある。一方まちづくり協議会は個別の自治会を超えて、地域の各種団体が参画する会議であり、ここの女性の割合を増やすことが、実質的な参画促進に直結するという考えからまちづくり協議会の方を選んで指標とした。 （委員） 私の地区は 100 世帯あり、そのうち 35 世帯が自治会に入っている。自

	治会長に女性を選出するように言われるが、実力、やる気、活動力のある女性しかみんな推薦しない。そうなると現実的に人材がいない。35 世帯も古くからいる世帯ばかりで、総会で話し合うが結局男性に決まる。女性の会長を選出するといっても、自分の町内では難しい。一人ひとりの市民に男女共同参画推進を根付かせていき、よほどのことでないと変わらないと思う。 （会長） 100 世帯のうち 35 世帯しか自治会に入っていないと聞き、よく考えたら自分の地域でも自治会に入っている世帯の方が少ない感じなので、男女共同参画を進める際の目標として自治会や自治会長だけだとごく一部のことしか言っていないということを今の意見を聞いて思ったので、まちづくり協議会の役員の女性割合も指標として残しておいて、自治会長を加えてもいいと思ったがいかがか。 （委員） 自治会長の女性の割合を上げなければいけない理由は、女性の意見をよく反映させるという目的のためか。それは男性であればそれができなくなるという認識か。例えば男性でも女性の意見を吸い取ってくれる方もいると考えると、必ずしも女性でなくてもよいのではないかと思ったのと、更年期の方だったり、家庭も一人だったりなどを考えると手を挙げにくい方が多いのではないかと思った。役員には女性にたくさん入っていただき、会長は意見を吸い取ってくれる男性でもいいのではないかと思った。 （会長） 自治会の役員の女性割合は把握できるのか。 （事務局） できると思う。 （委員） 自治会長はこれまで役員をしていない人がいきなり会長になるのではなく、役員をしている人の中から選ばれると思う。その自治会活動の土台部分となる役員に女性の参画を増やしていけばおのずと会長になる方も増えると思う。その数値が見えるようにしたほうがよい。県の第 6 次男女共同参画計画では、自治会長における女性の割合の令和 6 年度現状値が 11.9％で、目標値が 14％となっている。 （会長） 本市の現状値は進捗管理等で把握しているか。 （事務局） 提言書に記載があるが、令和 7 年度の自治会長のうち女性の割合は 6.7％、まちづくり協議会の役員に占める女性の割合は 22％となっている。自治会の役員に占める女性の割合については手元に資料がない。 （会長） 管理指標に入れるかどうかについて意見はあるか。 （委員） 自治会では副会長や会計などもやはり女性は少ないので自治会役員という指標にすると数値目標が立てやすいと思う。 （会長） 事務局で数値を確認して自治会長か自治会役員のどちらか検討してもらうということで良いか。 ＜異議なし＞ （委員） 先ほどはセクハラの問題に企業側が取り組んでいると回答した項目だっ

	たが、ハラスメントを受けていることに気づいていない人が多いのではないかと思う。ハラスメントを受けていることに気づかず、助けてと言えず、相談につながらないこともある。企業に相談窓口があったとしても、被害に気づいていない人へのアプローチはできているか。パワハラ・セクハラの研修だけでなく、ヘルスケアの研修の中で「あなたは暴力を受けていい存在ではない、助けてと言っていい。」と知ってもらいたい。企業側が取り組んでいると回答していても、働いている側が取り組んでもらっていると感じているかどうかが重要だと思う。それがなければ本当の意味で相談につながっていかず、ハラスメントがなくならないのではないかと感じた。 （会長） 市民意識調査でハラスメントに関する項目があったか。 （委員） 事業所調査では「職場におけるハラスメントの問題について取組を行っているか。」という質問があった。 （委員） ハラスメントを受けた方が、それについて対応してもらえているかどうかについては尋ねているか。そのデータがあればいいと感じた。 （事務局） 市内 1000 社に行った事業所調査では「職場におけるハラスメントの問題について取組を行っているか。」について尋ねているが、回答は人事や総務担当の方や社長などが行っていると思われる。市民意識調査では「セクシュアル・ハラスメントを受けたことがあるか。」、また被害経験がある人が「どこかに相談したか。」について尋ねており、その人が対応を受けたかについては尋ねていない。 （委員） 第 3 次プランに性暴力とハラスメント防止に向けた取組の推進とあるが、性暴力とハラスメントの違いは知られているのか。ハラスメントについての質問に「性的な関係を強要された」とあるが、これは性暴力にもあたると思う。市では「暴力」という 1 つのテーマに対し色々な課が担当しているが同じ認識を持っているか。暴力は相手を支配したりコントロールしたりするが、その手段がセクシャルはことであったり、身体的であったり精神的であったりと違うだけで根底にあるのが暴力である。関係機関の方が暴力に関する研修を受けるなどすればより取組が進むのではないかと思った。 （会長） ほかに意見がなければこれで議題 2 の審議を終了する。 （3）その他 （事務局） 本日審議いただいた第3次プラン案については、男女共同参画推進本部会議での審議、協働環境委員会での報告を経て12月に市民意見募集を行う。次回の推進委員会は来年1月中旬を予定している。

	○配付資料 次第 資料１　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２　第３次飯塚市男女共同参画プラン（案）についての委員意見 資料３　第３次飯塚市男女共同参画プラン（案）資料編
公開・非公開の別	(1)　公開　　2　一部公開　　3　非公開 （傍聴者1名）
その他	