

第4次久留米市男女共同参画行動計画策定にあたっての
施策の基本的方向及び盛り込むべき内容に関する考え方について

答申

令和2年3月17日
久留米市男女平等政策審議会

令和2年3月17日

久留米市長 大久保 勉 様

久留米市男女平等政策審議会

会長 狩 野 啓 子

久留米市男女平等政策審議会（以下「本審議会」という。）は、久留米市長から第4次行動計画策定にあたっての施策の基本的方向及び盛り込むべき内容について意見を求められました。

諮問を受け、本審議会では全体会議及び各部会を開催し検討を重ね、このたび「第4次久留米市男女共同参画行動計画策定にあたっての施策の基本的方向及び盛り込むべき内容に関する考え方」をとりまとめたので、ここに答申します。

目次

1	はじめに	1
2	施策の基本的方向	
	施策の方向Ⅰ 人権尊重のための男女平等の意識づくり	2
	施策の方向Ⅱ あらゆる分野における女性活躍の推進	7
	施策の方向Ⅲ 男女が自立し、生活できる社会環境づくり	14
	計画推進体制の整備	18
3	資料	
	1) 令和元年度男女平等政策審議会等開催実績	
	2) 諮問書（写）	
	3) 第16期久留米市男女平等政策審議会委員名簿	
	4) 久留米市男女平等を進める条例	

1. はじめに

日本の男女平等政策の取り組みは、国連により昭和 50 年「国際婦人年」が定められた後に採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」を昭和 60 年に批准し、国際社会の動きと連動しながら 30 年以上にわたり進められてきました。

平成 11 年には「人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別に関わりなく、個性と能力を發揮することができる社会」の実現を目的に「男女共同参画社会基本法」（以下「基本法」という）が制定されました。平成 28 年には「第 4 次男女共同参画基本計画」が策定され、男女共同参画を我が国における最重要課題として位置づけ、国際的な評価を得られる社会を目標として、真に実効性のある取り組みを目指しました。この計画では、平成 27 年に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の着実な施行とともにあらゆる分野における女性の活躍のための取り組みを推進することを強調しています。さらに平成 30 年に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定され、日本の民主政治の発展においても重要な施策であることが示されました。しかしながら、2019 年の各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Global Gender Gap Index : GGGI）の日本の順位は 153 カ国中 121 位に止まっています。

久留米市においては、昭和 63 年に「女性問題解決のための久留米市行動計画～女性の自立と男女共同社会をめざして」が制定されるとともに「久留米女性憲章」も制定されました。平成 23 年に「第 3 次久留米市男女共同参画行動計画」（以下「第 3 次行動計画」という）が策定され、「男女の自立と男女共同参画社会の実現」を目標として、現在は第 2 期実施計画に基づき施策の方向として「人権尊重のための男女平等の意識づくり」「あらゆる分野における女性の活躍の推進」「男女が自立し、生活できる社会環境づくり」の 3 項目を定め取り組みが進められています。

これらの計画に基づき、平成 13 年には男女平等施策を実施する拠点として久留米市男女平等推進センターが開館し、平成 15 年には「久留米市男女平等を進める条例」（以下「男女平等を進める条例」という）が施行され、様々な分野における男女共同参画社会形成のための施策が実施されてきました。

また、平成 13 年に国が策定し「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」に基づき、平成 27 年に「第 2 次久留米市DV対策基本計画」（以下「第 2 次DV計画」という）が策定され、「DVのない社会の実現」を目指す施策が実施されています。

現行の、「第 3 次行動計画」及び「第 2 次DV計画」は、共に令和 2 年度に最終年度を迎えます。このため、令和 3 年度からの計画の策定にあたり、市民の男女共同参画に関する実態把握をするため「第 8 回久留米市男女平等に関する市民意識調査」をはじめ「第 6 回補助金交付団体の男女共同参画状況調査」「第 7 回市職員の男女平等に関する意識調査」が実施されています。これまでの施策の成果と課題をふまえながら、「基本法」及び「男女平等を進める条例」の基本理念に則り「第 4 次久留米市男女共同参画行動計画」が策定されることとなるため、久留米市男女平等政策審議会として、久留米市の男女共同参画社会の実現に向け答申するものです。

2. 施策の基本的方向

施策の方向 I 人権尊重のための男女平等の意識づくり

施策 1 男女平等意識の啓発

女性差別撤廃条約が国連で採択されて 40 年。ジェンダー視点の主流化は、分野横断的な価値としてあらゆる取り組みにその視点を取り入れ、施策に反映することを求められてきている。男女共同参画社会の実現のためには、社会のあらゆる分野で、性に関わらず人権が尊重されるように進めることが重要である。

久留米市は、審議会などへの女性参画を進める一方、女性憲章を策定し、女性週間を設けるなど市民への啓発に努めてきている。令和元年度の市民意識調査では、性別役割分担意識を否定する考えが 66.1%と、女性の社会参加を反映した結果となっている。

しかし、具体的な生活場面では、家事を女性が担っている割合が 86.6%、介護では夫 4.4%に対して、妻 48.6%となっている。固定的な性別役割分業を肯定する考え方は減っても、性別役割分業の実態は変わっていない。このことは、女性の就労や昇進、地域への参加のあり方を阻害する要因となっている。「女だから」「女のくせに」という性による異なる処遇が、人権侵害として受け止められていないことが、性差別を容認する一因となっているのではないだろうか。人権問題として男女平等を捉え、啓発のあり方を見直さなければならない。

国の男女平等政策が、男女共同参画社会づくりから女性活躍へ進められたが、固定的性別役割分担意識の変革やジェンダー格差の是正には効果を及ぼしていない。「性別役割分担」は日本におけるもっとも根本的問題で、これまでも性に基づく社会に根強い慣習・慣行の変革なくしてはジェンダー平等社会の実現はないと政策の中心課題とされてきた。久留米市の男女共同参画施策が一定定着している中で、今一度、市全体の施策全体を見直し、ここに力点を置くべきである。ジェンダー平等について単なる啓発に終わらせず、その実現についての意思をしっかりと示すことが欠かせない。

また、生活の隅々まで浸透しているジェンダー構造は、被差別部落、外国籍、障がい、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）などの他の差別と絡み合っただけで生活の中に織り込まれている。それぞれの固有の課題と関連づけながら、ジェンダー平等を主流化するよう取り組むことが必要である。

そのためには、ジェンダー平等をあらゆる分野を貫く固有の課題として政策に位置づけ、取り組みが市民に見えるようにすることで啓発をさらに進めるとともに、実態が変わるための具体的な目標と工程、推進力になる地域組織をつくるが必要になっている。

(事業の内容)

- ① 久留米市職員の研修を進め、全ての部署で「男女共同参画推進」と併せて具体的な「固定的な性別役割分担意識の解消」の課題に取り組む
- ② 久留米市男女平等推進センターを拠点にジェンダー平等の意識啓発を積極的に進める
- ③ 男性中心の労働慣行などの変革と人権意識の向上を進める

施策2 男女平等の視点に立った教育の実践

久留米市では、半数以上の市民が学校は男女平等であると感じている。これは、男女混合名簿や男女共同参画教育の成果だと考えられる。また、デートDVやセクシュアル・マイノリティに関する講座、久留米市副読本を活用した授業などが多くの学校で実施されている。

しかし、子どもたちの意識には、まだ根深いジェンダーバイアス（性による偏見）が見られ、これを変更する積極的な施策が求められている。そのため「隠れたカリキュラム」と言われる男女をステレオタイプに分ける学校文化を見直すことが必要である。教育の現場では、女子はピンク、男子はブルーの色分けが残っていたり、男女別整列やグループ分けなどが慣習化していたりして、子ども達に性別による分化が意識づけられている。

中学校や高校になると、男女別の制服を着用することになり、性別分化が強化され、その枠づけに違和感を持つ子どもたちに配慮することが求められている。特例として選択幅を広げている学校が増えているが、特別視や差別につながることを危惧し、実際に申し出る例はまれである。誰もが個性を尊重され、性で分けない制服の選択ができるような取り組みが急がれる。

「隠れたカリキュラム」による性別意識は、進路選択に影響を及ぼしている面も指摘されている。女子は理系が不得意である等の思い込みを取り除き、個性に応じて可能性を広げていくような進路保障を目指すべきだと考える。

このような実態を教育課題として受け止め、ジェンダー平等について、全ての子どもが発達段階に応じて継続的に学ぶことができるような取り組みを要望する。子どもたち自身が、性による差別や偏見を認識し、差別を無くしていこうとする行動力を身につけられるような学習に取り組むことが必要である。

ジェンダーによる区別をしない教育環境は、早急に取り組む必要があるが、そのためには、教職員の研修が不可欠である。性にこだわらない名簿導入の意義をふまえ、教育の現場をジェンダーの視点で見直し、慣習を変更していくことが重要である。あわせて、特定の性的指向・性自認に対する偏見も含めてセクシュアル・ハラスメント防止のための具体的な施策や性暴力防止のための教育も今日的な課題として取り組みが求められている。

これらの課題を、学校だけでなく保護者や地域の人々と共有しながら進め、地域のジェンダー平等意識の啓発につながることを期待したい。

（事業の内容）

- ① 「男女平等推進教育」や「ジェンダー平等教育」の名称への変更を検討する
- ② 教職員研修を行い、継続的指導計画に基づく男女平等を進める教育の実施を進める
- ③ 久留米市作成の副読本の改訂を行い、活用を促進する
- ④ スクール・セクシュアル・ハラスメント防止に取り組む
- ⑤ 性で分けない学校環境を作るよう慣習の見直しに取り組むとともに、性にこだわらない制服の実施を進める
- ⑥ 保護者への啓発に取り組む

施策3 女性に対するあらゆる暴力の根絶

#Me Too 運動の広がりや、ILO のハラスメント禁止条約で初の国際ルールが示されるなど、世界で女性に対する暴力根絶への新たな機運が高まっている。国レベルでも性暴力被害者支援やハラスメント対策の強化など様々な取り組みが打ち出され、県でも性暴力根絶条例が策定され、被害者支援や予防教育へのさらなる取り組みが期待されている。

久留米市のDV対策においては、「第2次久留米市DV対策基本計画・実施計画」に基づき様々な先進的な事業が行われている。市独自のDV被害者支援システム、その中でも特徴的なワンストップサービスも引き続き機能しており、啓発活動においても、DV防止カード設置の継続・広がりや、「女性に対する暴力をなくす運動」期間中の「パープルリボンマルシェ」の開催など、市民や民間支援団体等と連携した試みが評価できる。

しかし、連携のためのネットワーク会議や各部署の支援マニュアルの活用などにおいては、形骸化していて被害者中心の支援として機能していない面が見られる。また家庭子ども相談課のDV相談件数は庁内の連携により増加傾向にあるが、現在の相談体制では人員や専門性の上で十分とは言えず、被害者が支援に結びつくせつかくの機会を逃すことにもつながる。子どもの虐待が絡むDVケースも多く、子どもの虐待対応とDV相談の体制を充実させ、支援の質と連携機能を高めることが早急に望まれる。

市のDV対策は男女平等推進センターの調査研究事業として始まっており、調査研究チームが課題の洗い出しや対策強化を進めてきたが、現在事業は実施されていない。調査研究チームによる、専門的な観点からのDV対策の見直しや強化策の検討が、支援システムの維持や発展には不可欠であり、事業の再開を望む。また相談結果の実態を把握し対策に活用するため、相談記録の見直しや統計の分析・活用方法も調査内容に含めるよう要望する。

性暴力への取り組みとしては、男女平等推進センターの相談室を中心に、警察や医療機関、弁護士、民間支援団体など関係機関と連携した被害者支援の体制をすでに構築している。センター相談室には性暴力の相談が増えているとはいえ、性暴力被害者が警察や公的相談窓口につながる比率はいまだ非常に低い。社会の関心が高まっているこの機会に、久留米市独自の「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」として整備し直すことも視野にいれ、被害者が安心して相談できる支援センターとして、市民（特に子どもや若年層）への周知を徹底することを希望する。

セクシュアル・ハラスメントについては、すでに市では継続的な啓発・研修や相談対応に力を入れている。しかし、被害者が救済されていない現状が昨今改めて浮き彫りになり、法的枠組みや支援体制についても日本は世界基準から大きく立ち遅れていることが明白になっている。国レベルでも対策の強化が検討されている中、久留米市においても、職場だけでなく様々な場所や局面で市民が被害者にも加害者にもなる可能性の高い問題として認識し、意識啓発にとどまらず、問題の見極め方や起こったときの対応策など、より具体的で実践的な研修を、職場や学校、地域などで幅広く実施していくことが重要である。

女性に対する暴力を根絶するには、若いうちから暴力を容認しない意識を醸成し、被害者や加害者をつくらないための予防教育が重要であるが、中学生などを対象にしたデートDV防止教育の実施状況は不十分である。すべての子どもたちが一度は予防教育を受ける機会があるよう、県

や民間支援団体などと連携し、プログラムや実施方法の新たな開発も含め、予防教育の全校実施に取り組んでほしい。

被害者支援においては、今まで相談や支援につながりにくかった、男性被害者への対応を強化する必要がある。平成 30 年の警察庁の資料によれば、配偶者からの暴力事案等の被害者のうち男性の割合は 20.6%にのぼり、速やかに男性DV被害者の相談体制を構築することが求められる。男性への精神的な問題の相談窓口はすでに設置されており、活用され始めている。今後は被害女性の安全・安心に十分留意したうえで、男性被害者への支援策や被害者を装った加害者の対応マニュアル等の整備等を行い、関係機関と連携した体制の整備・強化が求められる。

男性と同様に相談・支援につながりにくいセクシュアル・マイノリティ、障がいのある人、外国人などの少数者の人たちについても、ハラスメントやDV・性暴力なども含めた問題の対応が十分にできるよう、ケースの具体的な対応例から足りない部分を特定し、民間も含めて必要な社会資源を整備していきながら、相談体制と連携の強化を進めていくことを要望する。

その上で、誰もが相談にアクセスしやすいよう、相談窓口の効果的な周知方法を検討してほしい。多言語DV防止カードについては、現在の設置場所や配布方法では必要な人たちに届いているか疑問である。日本語教室、教会、外国人支援団体、外国人の多い職場等、外国人が立ち寄る場所への設置や、民間支援団体、事業所、民生委員、地域住民等との連携等、現状に則した配布方法への見直しが望まれる。

市では民間シェルターと連携して被害者支援にあたり、シェルター活動の財政的支援も行っている。シェルターの運営・維持は民間団体では負担が重く、今までのようなボランティア頼みだけでは限界がある。国も民間シェルターの財政支援を打ち出しているが、市としては今までの実績を考慮したうえで、情勢の変化に則し、シェルター側と協議を重ねたうえで支援をさらに充実させ、安定した運営ができるようにしてほしい。

(事業の内容)

- ① 専門家チームを活用し、DV被害者支援システムの課題の洗い出し（相談記録の見直しと統計の分析・活用も含めて）と対策強化を行う
- ② 家庭子ども相談課における子どもの虐待対応とDV被害者支援の相談体制の強化を図る
- ③ 性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの機能強化と周知の徹底を図る
- ④ セクシュアル・ハラスメントの本質や対応策を学ぶための啓発・研修を、職場・学校・地域で幅広く実施する
- ⑤ デートDV防止教育の全中学校での実施を目指す
- ⑥ 男性、セクシュアル・マイノリティ、障がい者、外国人などに対する性暴力、DV、ハラスメントなどへの相談・支援体制を整備し、効果的な周知方法を検討する
- ⑦ 民間シェルターへの支援の充実を図る

男女平等政策の進展に向けた補論

SOGI の視点による人権保障と差別解消

セクシュアル・マイノリティの人々が学校生活や社会生活において様々な困難を抱えていることが指摘されている。久留米市ではセクシュアル・マイノリティに関する啓発講座の実施や、公共施設でのバリアフリー化など具体的な活動が高く評価できる。また、セクシュアル・マイノリティの児童・生徒への各学校での対応への環境整備に向けて、教職員研修、学習会が実施されており、今後もこれらを継続することが望まれる。しかしながら、セクシュアル・マイノリティに関する取り組みが、「教育」分野に限定されている懸念があり、個々人の多様な性のあり方が社会生活の場において尊重されるための具体的な施策の実施状況には課題がある。

2011 年、国連人権理事会は「性的指向・性自認と人権に関する決議」を採択した。これ以降、どのような性別の人を性愛の対象とするか（Sexual Orientation：性的指向）と、自分自身をどのような性別と認識するか（Gender Identity：性自認）によって、私という個性が育まれるという「SOGI」の概念が、国際的な人権基準になっている。つまり、セクシュアル・マイノリティの課題として捉えるだけではなく、すべての人々が持つ属性として SOGI を捉えたうえで、あらゆる SOGI のあり方が尊重されるべきであるにもかかわらず、ある特定の SOGI を持った人々の権利が侵害されている問題として捉えることが必要だとされている。そして、そのような視点にもとづいて、国内においてもセクシュアル・マイノリティの人権保護と差別禁止について明記した条例を策定したり、同性間のパートナーシップを認証したりする自治体の取り組みが広がってきている。こうした世界および国内の動向を踏まえるならば、SOGI の視点にもとづいた平等意識づくりと差別解消へ向けた啓発が、久留米市においても必要である。

いまだ根深く残る女性差別は深刻であり、従来行なってきた差別解消への取り組みや平等意識の醸成を止めてはならない。しかし、SOGI の視点を持たずに性差別の解消に取り組むことは、性差別の根源にある男女二元論*1 や異性愛規範*2 を自明視することにつながりかねず、より広い視点から性差別を解消する取り組みを推進していく必要がある。

そのため、各分野の男女共同参画推進施策・事業においては、男女二元論を自明視したものになっていないか、男女間の異性愛関係のみを前提したものになっていないか、を検討し、包括的・横断的な平等政策へと発展させる時期に来ている。

*1 全ての人々は男女の二つの性のいずれかに分類することができ、男女は生まれながらにして異なる存在であり、それぞれに固有の役割を持っているとする意識

*2 性愛のあり方として男女間における異性愛関係のみが正しいものとみなされ、それ以外の性愛のあり方が異常視され、差別されるような規範意識

施策の方向Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍の推進

施策1 政策・方針決定過程への女性の参画の促進

審議会等委員に占める女性委員の割合は年々上昇傾向にあり、第2期実施計画最終年度で44.2%を記録した。他の中核市と比較しても高い水準を維持し、目標の50%へ着実に近づいている。農業委員、市職員に占める管理監督者の割合も高まっている。

次期計画では「数値の中身」にもこだわりたい。発言する機会が少なかったり、発言しにくい雰囲気があるとすれば、参画率が高まった意味が薄れてしまう。女性側にも十分な経験がなかったり、世代に偏りがあったりするなど人材不足の課題も指摘される。

数値の中身を充実したものにするためには、女性の活躍を阻害しない男性側の意識改革、審議の進め方における工夫が求められる。政策・方針決定過程に参画できる人材の育成、発掘も欠かせない。特に自治会や防災組織、農業委員をはじめとする地域社会でのリーダーの養成に力を注ぐとともに、地域で孤立させないようサポートする仕組みづくりに行政が積極的に関わるべきだ。議会をはじめとする政治分野への参画も遅れており、参政権や選挙権に関する啓発、主権者教育にも力を入れたい。また、審議会の議論を通じて経験が高まる側面もあり、新たな人材の発掘と積極的な登用も効果的だろう。なお、人材の発掘、登用においては、当事者性も十分に考慮すべきである。

女性の登用は、共同参画社会に向けた環境整備の第一歩であり、性別にかかわらず、さまざまな立場の市民の声に配慮した行政施策の実現につなげていきたい。

(事業の内容)

- ① すべての審議会等において女性登用の目標値（50%）を達成する
- ② 特に達成率が低い分野（地域計画や交通など）は「働きかけ」にとどまらず、選考方法や委員構成の見直しを具体化させる
- ③ 地域社会、政治分野で新たなリーダーが育つよう、政策参画講座等を充実させる
- ④ 審議会等における発言回数や審議の進め方などを精査し、数値の中身が充実するような審議のあり方を研究する

施策2 雇用の分野における男女共同参画の促進

2019年の世界経済フォーラムにおける男女間の格差のランキングで、日本は経済分野において153カ国中115位と低迷している。この中では、管理職に占める女性の割合や男女間の所得格差なども順位を下げる大きな要因となっている。

平成28年4月、女性が仕事で活躍することを、雇用主である企業などが推進することを義務づけた「女性活躍推進法」が施行された。久留米市においては、雇用の分野における男女共同参画の促進に向け、事業所対象に、「商工労働ニュース」での啓発や各種労働セミナーを実施し、労働者対象には「広報くるめ」で労働法についての連載や男女平等推進センターでのセミナー、また高校・大学の卒業時に労働ハンドブック(3,300部)の配布と職業観育成セミナーを小中高生対象に実施しており、その効果も出ている。また、企業(昨年100社)に直接訪問して、各種啓発や情報提供、事業所の聞き取り調査を行っていることは意義のある有効な取り組みである。

平成30年度において、男性を100とした時の女性の賃金の割合は、筑後地方は83.3%となっており、国73.3%、県75.7%に比べ男女間の賃金格差はかなり小さいといえる。

しかし、本市の令和元年の市民意識調査によると、職場で「男性優遇」と感じている人が65.1%と前回調査よりも増えている。また、久留米市内の企業における女性管理職の割合も、平成29年度は17.4%とまだ低い状況で推移しており、女性の参画や活躍が進んでいるとは言い難い状況である。

平成29年度の久留米市雇用就労実態調査では、正社員の内女性の割合は33.4%、パートタイマーの内75.1%が女性となっており、引き続き、様々な媒体等を通じ労働法などの基礎知識に関する情報提供を行い、現在就労している人はもちろん若い世代にも権利の周知や理解を進めていくことが重要である。その他、女性の就業支援事業や女性リーダー育成講座、各種啓発セミナー等でスキルを身につけることで、職場に占める女性正社員の比率を増やし、その中からさらに管理職を目指せるような環境を整えることも必要である。

事業主に対しては、女性活躍を阻む男性中心型労働慣行の見直しと人権意識に基づいた職場づくりが求められる。そのため、久留米市雇用就労推進協議会等を活用し、雇用機会均等法や女性活躍推進法等によるポジティブアクションを進めるための研修や事業の取り組みを要望する。

久留米市は、入札参加資格事業者への男女共同参画に関する研修や各種支援制度の案内の実施に加え、従業員数10人未満の小規模事業者が多い久留米市の現状に見合う、総合評価における男女共同参画の取り組みへの加点について早急に制度化する必要があると考える。

(事業の内容)

- ① 有期・無期雇用問わず、労働者の権利と、労働者を保護する法令の周知や理解促進を進める
- ② 男女雇用機会均等法など、労働関係法令の事業者に対する周知を、実施方法を工夫しながら継続して取り組む
- ③ セクハラやパワハラなど、ハラスメントのない働きやすい職場づくりを進める
- ④ 「女性活躍推進法」による特定事業主行動計画・一般事業主行動計画の見える化を行う
- ⑤ 総合評価方式入札における加点について制度化する

施策3 農業・商工自営業における男女共同参画の促進

農業人口に占める女性の割合は49.2%と半数を占めており、農業経営において女性は大きな担い手となっている。農業においては、久留米市食料・農業・農村基本計画において個別施策として「女性農業者の育成と活躍できる環境整備」を掲げ、「農業経営や地域で活躍できる女性農業者の育成」を主な事業としている。この計画による家族経営協定の推進や女性農業者への人材育成等の取り組みの結果、家族経営協定の締結数が平成30年度末で444件、女性の認定農業者数は58人となり、認定農業者（約800件）における女性農業者の割合は平成30年6.5%とあまり増えていない。女性農業者が「協働して経営している」という意識を持ち、主体的に農業経営に関わり自立していくには、女性認定農業者を増やすための取り組みや家族経営協定の締結を促進する必要がある。数値目標を掲げると同時に、家族経営協定を結ぶ意義を明確にし、締結後も実態調査を行うなどフォローアップすることで実効性を高める必要がある。

農業委員については、平成28年に「農業委員会等に関する法律」の改正により選任方法が変更になり、久留米市においては、平成29年に委員数23人のうち4人が女性農業委員となった。しかしながら、女性の割合は17.4%と低いことから、今後も農業者や関係団体等に対して女性登用への理解を求める取り組みを積極的に進めていくことが必要である。

また、久留米市における農業分野の外国人実習生は年々増加し、現在約500人と推測されている。その多くは女性ということで、実態把握と必要な支援が求められている。

商工自営業において、これまで男女共同参画に関しての調査としては、平成29年度に実施された雇用実態調査に関連する項目がみられる。3年毎の調査であり時系列で対比すると、従業員の募集や配置転換、昇進、雇用管理上の取り扱い等において前回（平成26年）調査より後退しているようである。後退の要因についての検討・分析を行い、経営における男女共同参画について推進できる施策を、商工団体をはじめ企業を支援する機関と連携して実施していく必要があるのではないかと。

また、次世代育成支援対策推進法並びに女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の作成が、従業員規模により法的対象とならない企業においても取り組まれるよう啓発活動をお願いしたい。

（事業の内容）

- ① 雇用実態調査の分析結果等を踏まえ、商工団体をはじめ関連機関と連携して商工自営業における男女共同参画を進める
- ② 家族経営協定を結ぶ意義を明確にし、農業委員、家族経営協定に数値目標を設けて男女共同参画を進める
- ③ 農業・商工自営業等の関係団体に対する女性リーダーの育成、方針決定の場への女性の参画促進の啓発に取り組む
- ④ 起業を目指す女性のためのセミナーの充実、融資制度の紹介・周知などと、起業後の事業継続のための支援体制を構築する

施策4 家庭・地域における男女共同参画の促進

今回の市民意識調査では、性別役割分担意識を否定する市民が多くなっている。しかし、具体的な生活場面では、家事の中心を女性が担っている割合が86.6%、介護や育児もほとんど女性（妻）が担っている。そのため、家庭で男女平等と感じる人の割合は22.2%と低くなっている。家庭や地域では、性別役割分担の意識と実態に乖離が見られる。これは、女性の多くが社会的労働に従事しており「女性は家庭」という実態にはないことが考えられる。しかし、女性は仕事と家事を担い、休息时间も少ないことから不平等感を強く感じていると思われる。また、介護になると妻や息子の妻（嫁）が行っている事も多く、家父長制の残滓すら感じられる。

「不平等だが仕方がない」と現状に甘んじることなく、改善に向けた取り組みを進めなければならない。このためには、地域や家庭をターゲットにした啓発が喫緊の課題となっている。

久留米市の男女共同参画推進において課題が残る分野の一つが、地域コミュニティ組織における女性参画の遅れであり、その要因には、根強い固定的性別役割分担意識がある。

校区コミュニティ組織における女性の役員の割合は、自治会長が、8.5%、正副会長になると13.2%（令和元年6月）と、少しずつ増加はしているものの依然として低い状況にある。しかし、女性役員の割合は、金丸校区は50%、9校区で30%台になっている一方、正副会長に女性は全くいない校区が27校区（47校区中）、役員に女性がいない校区が5校区と、地域差が大きい。このような実態を放置せず、参画率の高い地区をロールモデルにするなど地域の実情に応じたきめ細かい施策が必要である。

久留米市の「まちづくりの活動の手引き」では男女共同参画で活力あるまちづくりができる方向を示している。男女共同参画が広く市民に浸透するには、最も身近な暮らしの場である地域における啓発活動が重要といえる。そこで、まちづくり活動の課題に挙げられている、地域福祉、健康推進、防犯、交通安全などに加えて、男女共同参画を活動の進め方にも明記すべきである。

市民意識調査によると地域活動には男女ともほぼ同じように参加しているが、お茶くみや後片付けは女性、男性が上座に座るといった慣習が残っている。さらに、女性が役職に就くと、家事・育児・介護に支障が出ると考えたり、女性は役職に就く知識や経験がないという考えを持ったりする人も多い。地域の女性参画を進めるには、女性部や女性委員会などが担ってきた性役割に基づく慣行を排し、男女共同参画を推進する機能を付加するなど、制度の改革を進めることが必要だと考える。また、会の代表を会長に拘らず、男女ペアで選ぶ、男女交互に出すなどの工夫も市から提案していくことが積極的な施策として考えられる。

昨今の自然災害からの教訓で、防災分野においても、日頃から女性の参画促進や、ジェンダーの視点を取り入れた防災計画や体制の確立が求められている。平成29年の北部九州豪雨災害でも、避難所での着替えや入浴、母親の授乳等の女性のプライバシーに配慮した施設を設置しなかったり、女性に炊き出しなどの負担を強いたりするなどの問題があり、民間の母子支援センターが役に立った例も報告されている。災害時こそ、女性をはじめ社会的に弱い立場の人の人権に配慮する必要があるため、防災や避難、復興には、企画立案から決定に至る意思決定の過程に女性が参画し、災害時の女性リーダーの育成を図り、男性リーダーとの協力体制を促進するなどの取り組みが求められている。

また、併せて、災害時における同性カップルやトランスジェンダーに配慮した避難所運営など、非常時におけるセクシュアル・マイノリティへの支援方法を検討する。

(事業の内容)

- ① 地域において女性が担ってきた固定的な性役割の慣行を排し、男女共同参画を推進できるような体制づくりを進める
- ② 地域における男女共同参画意識の啓発と女性リーダー育成を進める
- ③ 家庭における性別役割分担意識と実態の解消にむけ、父親・男性の家事分担、育児及び介護に関わるような啓発を進める
- ④ ジェンダーに配慮した防災計画の策定と女性の防災リーダー育成を図る
- ⑤ 防災計画の策定においては、セクシュアル・マイノリティに配慮する

施策5 ワーク・ライフ・バランスの実現

平成 29 年度に実施した久留米市雇用実態調査において、育児休業や介護休業制度を整備している事業所の割合は着実に伸びていることから、事業所の意識は高まっていると考えられる。ワーク・ライフ・バランスを進め、性別に関わりなく誰もが働きやすい職場を作ることが、事業所にとっても優秀な人材を確保し経済の活性化につながることで、さらに男性中心の雇用慣行等を見直すことは、子育ての環境を大きく変え、子どもへの虐待防止にも繋がることを理解してもらうよう、より一層の働きかけを進めていただきたい。

久留米市は、特定事業主として、定時退庁日の徹底や終礼の実施による時間外勤務の削減、「仕事と子育て両立プランシート」の導入等、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進められている。平成 26 年度は 3.4%だった男性職員の育児休業取得率は平成 30 年度 15.4%と目標値を達成した。平成 29 年度雇用実態調査によると市内事業所で育児休業制度を整備している事業所は 72.6%になるが、育児休業制度を取得した女性がいる事業所は 97.5%になるのに対し、男性が取得した事業所は 5.5%と低く、対策が求められる。

ワーク・ライフ・バランスの実現には、事業所への助成金等の支援制度の周知が不可欠だと考える。市内事業所への育児休業や介護休業取得者の代替え要員の賃金の助成やワーク・ライフ・バランスを実現するための研修やコンサルに係る経費を助成するワーク・ライフ・バランス推進助成金制度があるが、申請する企業が少ない。事業内容が事業所の求めるものとなっているのか検証した上で、周知徹底が必要である。また、市では仕事と家庭の両立支援モデル事業所、女性労働者活躍推進事業所表彰を行っているが、その他に育児休業制度や育児のための時短勤務制度を活用して業績向上に繋げている事業所をロールモデルとして紹介すること等あらゆる角度からの方策が求められる。

また、トップのリーダーシップによる行動宣言が有効であることから、「イクボス」「ケアボス」宣言なども効果的ではないかと考える。

令和元年度の内閣府男女共同参画白書によると、女性の 46.9%は第 1 子出産後仕事を辞めている現状があり、女性が仕事を中断せずに働き続けるためには、男女が共に仕事と子育てを両立させるための環境整備が極めて重要である。市として、まずは保育所の待機児童を解消し、病児保育・休日保育などの多様な保育サービスの提供、学童保育所やファミリー・サポート・センターの事業の充実が求められる。保育士不足に対し、保育士進学支援事業や送迎保育ステーションなどの取り組みは評価できる。今後は、女性の就業がさらに増えるという長期的展望のもと、サービスを提供する人のワーク・ライフ・バランスも追求しつつ、利用者のニーズに応じた取り組みを充実させていくことが必要だと考える。

(事業の内容)

- ① 事業所に対して、ワーク・ライフ・バランスについての具体的な働きかけをする
- ② 市民への、ワーク・ライフ・バランスに対する正しい認識を促すため、研修の機会を設けるとともに、周知の徹底を図る
- ③ 市長及び管理職が率先して「イクボス」「ケアボス」宣言を行う
- ④ 市職員の長時間労働を改める

- ⑤ 市職員の男性の育児休業取得をさらに推進し、市内の事業所においても男性育児休業取得を推進する
- ⑥ 待機児童を解消し、病児保育・休日保育などの多様な保育サービスの充実、学童保育所やファミリー・サポート・センター事業の推進などの環境整備を行う

施策の方向Ⅲ 男女が自立し、生活できる社会環境づくり

施策1 生涯を通じた男女の健康支援

男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女共同参画社会の実現のためには大変重要である。特に女性は月経、妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女が異なる健康上の問題に直面することに留意した上で、積極的な取り組みが求められる。「性の健康」を達成するためには、ジェンダーの平等と相互の尊重を基盤として全ての人々が生涯を通じて、包括的性教育、および「性の健康」に関するサービスにアクセスできる状況でなければならない。

そのためには、幼児期から発達段階に応じた情報提供や学習が必要とされる。しかし、子ども達の発達段階に応じた性教育は、過密なカリキュラムの中で系統的に行われているとは言い難い状況であり、省庁からの通達を受けての講演や、実際に困っている性に関わる問題について単発での講義に留まっているのが現状である。人間の性は人の人格の根本を成すものであり、そのための教育は欠かせない。子ども達への系統的かつ包括的性教育の検討は、男女共同参画社会の実現を目指す久留米市にとって重要であり、取り組むべき課題である。

久留米市では、更年期・高齢期世代の健康や生活習慣病予防に関わる健康相談や講座等は多く実施されており、参加者も多く評価される。しかし、若い世代（思春期以降更年期まで）に目を向けてみると、働きかけが充分でなく、参加者も少ない。この年代は、一番性的にもアクティブな時期でもあり、妊娠・出産、不妊の問題だけでなく、望まない妊娠や性感染症等の健康・心理社会的問題が生じやすい時期でもある。性と生殖に関する健康が保持され、自分らしい選択・自己決定ができる権利（リプロダクティブヘルス／ライツ）に関わる意識・知識の向上は重要であり、ライフステージに応じた健康支援が必要とされる。

特に、現在注目されているプレコンセプションケアは、全ての妊娠可能な年齢の女性とカップルに将来の妊娠や出産に関わるリスクがないか、事前に調べることでより健康で安全な妊娠や出産につなげ、女性や将来の家族が健康な生活を送れることを目標としている。成熟期にある女性が自身の健康、リプロダクティブヘルスに関心を持ち、セルフケアや自己決定ができることで、生涯にわたる女性のみならず家族への健康・幸福にも繋がる。若い世代に特化した事業の実施と参加に繋がる取り組みを要望する。

精神的な問題に関しては、平成29年全国で2万465人、久留米市でも42人が自死で亡くなっている。特に中高年の男性の自死が多く、男だからというジェンダーに縛られ、不安や悩みストレスを相談することにためらいを感じていることが考えられる。現在、精神的な問題に関する講演会や自死の協議会・会議、ゲートキーパー研修等様々な取り組みを行っている。その中でもくろめりあ六ツ門と中央図書館に開設したこころの相談カフェは、平成30年度68回実施しており、精神的に孤立しがちである男性にとっては相談しやすいことから、たいへん有効であると考えられる。今後さらに広く周知を図り、回数の増加や専門家の育成、関係機関との連携などの取り組みが一層求められる。

また、セクシュアル・マイノリティや外国人については、性や健康の課題を抱えていても相談や支援に結び付いていないと考えられる。今後の課題として、アクセスしやすい相談窓口の設置

や周知方法を検討し実行してほしい。

(事業の内容)

- ① プレコンセプションケアの視点を取り入れた、若い世代への働きかけを充実させる
- ② 男性も相談しやすい精神的問題の相談窓口・機能をさらに拡充させる
- ③ セクシュアル・マイノリティや外国人など、今まで相談にアクセスしにくかった人たちへの働きかけを充実させる
- ④ 子ども達への系統的かつ包括的性教育のあり方を検討し、進めていく

施策2 困難を抱える人々が安心して暮らせる環境の整備

誰一人取り残さない持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）の5つ目のゴールには、ジェンダー平等の実現が掲げられているように、ジェンダーが生み出す固定的性別役割分担意識を払拭し、男女共同参画の視点にたった様々な支援が求められる。日本はジェンダー格差が大きく、女性というだけで差別や暴力を受けやすい状況があり、それが女性や子どもの貧困につながっている。また、女性を差別する社会構造の中では、弱者や少数者も差別を受けやすい。ジェンダー平等の確立と困難を抱える人たちの支援を受ける権利を軸として、当事者がエンパワーできるような支援の提供を目指すべきである。

母子世帯やシングル女性の多くは非正規雇用であり、働いても余裕がない生活から抜け出せない状況が続いている。それが高齢女性の貧困を増大させ、貧困の連鎖を生み出しており、早急に解決すべき社会的課題である。

現在、久留米市では母子世帯をはじめ、生活困難世帯の子どもや親に対して、学習支援や居場所づくり、子ども食堂、また、就業支援や日常生活支援事業、貸付事業、住居の提供など様々な事業が行われている。これら既存の支援制度を必要な人すべてに十分に活用してもらえよう、地域や学校、民間団体などとも連携し、支援を受ける人の状況に合わせて柔軟に対応してほしい。

特に非正規シングル女性への支援は十分とはいえず、まずは実態を調査し、正規雇用への転換や起業支援も含め、市の今までの取り組みを活かした事業所や教育機関も巻き込んだ独自の対策を打ち出してほしい。また、支援制度の情報をより広く必要な人に届けることができるよう、誰もがいつでも気軽に訪れ相談できるワンストップセンターの役割を果たすカフェのような場所や情報サイトの創設も試みてほしい。困窮していて支援が必要な人ほど相談には結び付きにくい現状がある。アウトリーチ（訪問支援や出張サービスなど対象者のいる地域での展開）も含め、必要な人に届く支援へとシフトしていくことが重要ではないかと思われる。

また、児童虐待の問題も社会的課題となっている。子どもの虐待はDVと密接な関係があり、それぞれの支援の専門家が連携して問題の解決にあたる体制をつくる必要がある。将来的には市の児童相談所の設置も視野にいれ、まずはDVや虐待の対応ができる人材の育成や専門職の確保を急ぎ、体制を構築していくべきである。

改正出入国管理法の成立により、今後久留米市にも外国人労働者が増加することが考えられる。市民との意見交換会においても、増える外国人在住者への関心の高さがうかがえた。彼らは最も公的相談窓口につながりにくい人たちである。まずは日ごろから地域住民との交流を促進して、互いに学び合い共存できる環境の整備に取り組んでほしい。また外国人労働者の人たちは、差別やハラスメント、性暴力などの問題に直面することも多いと思われる。彼らの人権を守り、支援につなげていけるよう、民間団体や地域住民と連携して、相談窓口の周知や支援対策に力をいれてほしい。

支援制度はあっても、本当に困難を抱えている人々へ浸透し且つ支援が届いているのか検証する必要がある。ジェンダー平等の実現に向けた取り組みや活動が一部の人の範囲だけに留まっていないか、簡単で理解しやすい言葉での事業や施策の周知も考慮して行っていく必要性を感じる。それには既存の施設や支援の窓口が従来通りの支援方法に固執し、硬直した体制になっていないか、民間団体や住民との連携がうまくいっているか、当事者の事情に合わせた柔軟な対応ができ

ているかなどの検証も必要と考える。公的機関が市民のセーフティネットとしての役割を果たすためにも、地域住民の活動や民間支援団体への支援と連携、協働をより一層強めていくことを希望する。

(事業の内容)

- ① 母子世帯など生活困窮世帯への親と子どもへの支援策をさらに充実させる
- ② 非正規シングル女性の実態を調査し、新しい対策を打ち出す
- ③ 困っている人が立ち寄りやすいカフェタイプのワンストップセンターや情報サイトの設置、アウトリーチの実施など、必要な人に支援が届く対策を強化し、わかりやすい周知方法を徹底する
- ④ DVと子どもの虐待への対応を強化し、特に専門職の育成と配置を進める
- ⑤ 外国人との地域での共生を図り、必要な支援が届くような体制を推し進める
- ⑥ 支援のための窓口や施設における対応が硬直化していないかの検証と改善を進める

計画推進体制の整備

1 計画推進体制の強化・徹底

(1) 男女平等政策会議の機能の充実

男女平等政策会議は、市長を会長とした久留米市の男女平等を推進するための総合施策の調査・研究及び企画立案、関係部等の調整を行う機関である。

さらに行動計画の進捗管理を行いながら庁内の情報共有及び課題解決に向けた協議が行われることで、委員である部長自らが部内の施策を男女共同参画の視点で行うよう努めることとなり、部内職員へも意識が共有され、全庁で男女共同参画社会の実現に向けた施策が行われるものとする。そのために、男女平等政策会議の運営について十分機能が果たしているのかを検証することが必要である。

(2) 職員の男女平等研修の強化

男女共同参画の視点に立った行政運営を目指し、毎年、臨時職員を含め2,000人以上の市職員の男女平等研修を実施していることは、職員の男女共同参画の意識を高めるために有効であり、評価できる。

平成30年に実施した「市職員の男女平等に関する意識調査」では、固定的性別役割分担意識に同意しない職員が83.7%と5年前の68.9%より14.8ポイントも増え、意識が向上しているという結果が出ており評価できる。しかし、若手職員のDVやセクハラ等の人権問題に対する意識が低下していることは問題である。一方、研修の受講回数が多くなるほど、職員の意識も高くなることがわかっており、引き続き男女平等研修を行っていくことは重要であるとする。

今後も、社会状況の変化に十分留意しながら、男女平等研修を充実して取り組んでいくことが求められる。

(3) 男女平等政策審議会の機能の充実

男女平等政策審議会は、条例により市長の附属機関として、行動計画の策定及び変更に関し調査審議し答申したり、その他、行動計画の進捗状況に対して意見を述べたりすることとされている。毎年、行政担当者と行動計画の推進について意見交換を行い、市の男女平等施策について提言を行っており、今後も男女平等政策審議会の機能が十分に図られることで市の男女平等施策が推進されるように求める。

(4) 調査・研究の充実及び情報の収集・提供

男女平等施策は総合的且つ計画的に行われる必要がある。そのためには、定期的な意識調査の実施や調査・研究等のデータ収集が重要である。男女平等に関する市民意識調査や市職員意識調査を実施する他、庁内において行う調査においては必要に応じて性別による集計を行い、そこから見えてくる課題を施策に反映させることで男女平等を推進していくことが必要である。

ただし、セクシュアル・マイノリティのトランスジェンダーの人達は、性別の記載をする

こと自体が困難な場合もあることから集計の際には十分配慮をした上で行うよう要望する。

2 推進拠点としての機能充実

男女平等推進センターは、条例に基づき男女平等推進施策を実施するための拠点として位置づけられ、平成13年に開館し令和3年には20周年を迎える。この間、男女平等に関する研修、相談、情報提供、調査・研究等を行うとともに市民の活動交流の場を提供し、市民との協働で男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを行ってきており、評価できる。

しかし、社会状況が変わり様々な課題が顕在化している現在も、市民の男女平等の意識が十分に広がっているとは言い難い。ジェンダーが引き起こす固定的性別役割分担意識を解消することが、活力ある地域社会を作り男女共同参画社会の実現につながることを理解してもらう必要がある。

過去の取り組みを検証し、問題解決に有効なノウハウや、つながりを持つ人々との連携・協働を通じて、新たな男女共同参画の視点で地域の課題解決に取り組んでいくことが求められる。

3 市民との協働

男女共同参画を全市・全部局一体となった政策を進めていくなかでは、市民との協働を視点とした施策により、久留米市における男女共同参画の推進体制の整備を図らなければならないと考える。

3. 資料

1) 令和元年度男女平等政策審議会等開催実績

日付	会議等	内容
5月29日(水)	●第1回全体会	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画行動計画平成30年度推進状況及び令和元年度事業計画 ・第2次DV対策基本計画の平成30年度推進状況及び令和元年度事業計画 ・提言書への回答 ・久留米市におけるDVの状況 ・審議会・委員会等への女性の登用状況 ・答申の方向性、市民の意見を聴く会
6月10日(月)	○第1回生活・福祉部会	答申案、市民の意見を聴く会についての協議
6月17日(月)	○第1回労働部会	
6月18日(火)	○第1回教育・社会参画部会	
7月5日(金)	●第2回全体会	<ul style="list-style-type: none"> ・市民の意見を聴く会における質問の検討 ・答申案に関する協議
7月20日(土) 27日(土)	市民の意見を聴く会（三潞会場） 市民の意見を聴く会（北野会場）	市民から、身近な男女平等に関する実態のヒアリング
8月25日(日)	市民の意見を聴く会（えーるピア）	
8月26日(月)	●行政担当者との意見交換会	
10月23日(水)	○第2回教育・社会参画部会	<ul style="list-style-type: none"> ・市民の意見を聴く会 ・市職員との意見交換会 ・市民意識調査の速報を踏まえた答申に関する協議
10月30日(水)	○第2回労働部会	
10月31日(木)	○第2回生活・福祉部会	
11月18日(月)	○第3回教育・社会参画部会	
12月2日(木)	●第3回全体会	答申案に関する協議
1月22日(水)	●第4回全体会	
2月18日(火)	●第5回全体会	
3月17日(火)	答申提出	・市長に答申を提出

2) 諮問書 (写)

1 男女 第 10 号
令和元年 5 月 29 日

久留米市男女平等政策審議会 会長 様

久留米市長 大久保 勉



久留米市男女共同参画行動計画 次期行動計画について (諮問)

平成 28 年に策定した「第 3 次久留米市男女共同参画行動計画・第 2 期実施計画」の期間が令和 2 年度で終了することに伴い、久留米市男女平等を進める条例第 16 条第 1 項の規定に基づき、次期行動計画を策定します。

つきましては、現行の「第 2 期実施計画」の推進状況や男女平等行政を取り巻く社会、経済状況の変化を踏まえ、今後久留米市が取り組むべき男女共同参画行動計画における施策及び盛り込むべき内容等に関する考え方について、上記条例第 32 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、諮問します。

3) 第16期久留米市男女平等政策審議会委員名簿

第16期久留米市男女平等政策審議会委員名簿

(任期 平成30年4月1日～令和2年3月31日)

部会	委員名	職業・所属等
教育・社会参画	角 栄子	久留米市校区まちづくり連絡協議会幹事 津福校区まちづくり協議会会長
	☆寄藤 晶子	福岡女学院大学人文学部現代文化学科准教授
	樋口 けい子	久留米男女共同参画推進ネットワーク会長 男女平等推進センター運営委員会委員
	井上 智史	九州大学 大学院人間環境学府 人間共生システム専攻 共生社会学コース 博士後期課程
	○堺 成司	西日本新聞社 編集局クロスメディア報道部長 経営企画局新メディア戦略室
労働	中島 誠治	久留米商工会議所事務局長兼総務部長
	吉岡 潤二	連合福岡北筑後地域協議会事務局次長
	丹生 秀子	ワーキング・ウイメンズ・ヴォイス
	◎狩野 啓子	久留米大学文学部国際文化学科 特任教授 八女市男女共同参画審議会会長
	☆松浦 忍	久留米男女共同参画推進ネットワーク会員
生活・福祉	奥村 豊彦	久留米市民生委員児童委員協議会 副会長
	田中 佳代	久留米大学医学部看護学科 教授
	日高 邦博	(元) 佐賀県・福岡市男女共同参画審議会委員
	☆甲木 京子	S・ぱ～ぷるリボン
	竹田 寛	福岡県弁護士会筑後部会

※◎会長、○副会長、☆部会長

4) 久留米市男女平等を進める条例

○久留米市男女平等を進める条例

平成14年9月30日

久留米市条例第27号

改正 平成16年12月28日条例第52号

目次

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 男女平等推進のための基本的施策（第8条—第16条）

第3章 苦情等の申出の処理（第17条—第29条）

第4章 久留米市男女平等政策審議会（第30条—第33条）

第5章 雑則（第34条）

附則

第1章 総則

（目的）

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

（定義）

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

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

(基本理念)

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

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

(市の責務)

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

- 2 市は、国及び他の地方公共団体と連携を図るとともに、市民及び事業者等と協力して男女平等推進施策を実施しなければならない。
- 3 市は、男女平等推進施策を実施するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めなければならない。
- 4 市は、男女平等推進施策以外の施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女平等の推進を阻害することのないよう配慮しなければならない。

(市民の責務)

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

(事業者等の責務)

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

(性別による差別的取扱い等の禁止)

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

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

第2章 男女平等推進のための基本的施策

(政策等の立案及び決定の過程への女性の参画促進)

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

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

(情報収集及び調査研究)

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

(啓発活動)

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

(男女平等推進教育の充実)

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

(家庭、職域及び地域における活動への平等な参画に対する支援)

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

(男女平等推進活動への支援)

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

(男女平等推進体制の整備)

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

(男女平等推進拠点)

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

(行動計画)

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

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

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

第3章 苦情等の申出の処理

(男女平等推進委員)

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

2 推進委員の定数は3人以内とする。

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

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

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

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

(苦情及び救済の申出)

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

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

（推進委員の処理の対象としない事項）

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

- (1) 判決、裁決等により確定した事案に関する事項
- (2) 裁判所において係争中の事案及び行政庁において不服申立ての審理中の事案に関する事項
- (3) 国会又は地方公共団体の議会に対し請願が行われている事項
- (4) 推進委員が行った苦情等の申出の処理に関する事項
- (5) 前各号に掲げるもののほか、調査することが適当でないと推進委員が認める事項

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

（市に係る苦情等の申出の処理）

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

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

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

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

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

（救済の申出の処理）

第21条 推進委員は、第18条第2項に規定する救済の申出（前条の規定により処理するもの

を除く。以下「救済の申出」という。)があったときは、必要な調査を行い、その結果に基づき必要があると認める場合は、権利侵害により被害を被った者を救済するためのあっせんその他調整(以下「あっせん等」という。)を行うことができる。

- 2 推進委員は、前項の規定によるあっせん等を行った場合において、救済の申出に係る状況が改善されていないと認めるときは、権利侵害を行い被害を与えたものに対し、改善を求めるための意見を表明することができる。
- 3 推進委員は、前項の規定による意見の表明を事業者等に対して行った場合において、なお救済の申出に係る状況が継続し、かつ、その態様が悪質であると認めるときは、当該事業者等に対し、救済の申出に係る状況を是正するために必要な措置をとるべき旨を要請することができる。
- 4 推進委員は、前項の規定により事業者等に是正を要請した場合において、当該事業者等が正当な理由なく当該要請に応じないときは、市長に対し、その経過を報告するとともに、その状況を公表するよう求めることができる。
- 5 第2項の規定による意見の表明、第3項の規定による要請並びに前項の規定による報告及び公表の求めについての決定は、推進委員の合議によらなければならない。
- 6 市長は、推進委員から第4項の規定による報告及び公表の求めが行われた場合には、その状況について必要な事項を公表するものとする。この場合において、市長は、あらかじめ当該公表に係る事業者等に意見を述べる機会を与えなければならない。
- 7 市長は、前項の規定による公表を行ったときは、推進委員に対し、その内容を通知しなければならない。

(自己の発意による苦情等の処理)

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

(処理の経過及び結果の通知)

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

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

(調査への協力)

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

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

(職務の遂行)

第25条 推進委員は、公平適切かつ迅速にその職務を遂行しなければならない。

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

(兼職の禁止)

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

(政治的行為の制限)

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

(解職の制限)

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

(守秘義務)

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

第4章 久留米市男女平等政策審議会

(設置)

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

(組織)

第31条 審議会は、委員20人以内をもって組織する。

- 2 審議会の委員は、学識経験を有する者及び男女平等の推進に関し優れた識見を有する者のうちから、市長がこれを委嘱する。
- 3 審議会の委員の構成は、男女いずれか一方の委員の数が審議会の委員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 4 審議会の委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の審議会の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 審議会の委員の任期は、通算して6年を超えることができない。ただし、市長が特別の事情があると認めるときは、この限りでない。

(所掌事務)

第32条 審議会は、次に掲げる事務を行う。

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

(意見の聴取)

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

第5章 雑則

(委任)

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

附 則抄

(施行期日)

- 1 この条例は、平成15年4月1日から施行する。

(準備行為)

- 2 この条例を施行するために必要な推進委員及び審議会委員の委嘱その他の準備行為は、この条例の施行の日前においても行うことができる。

(田主丸町、北野町、城島町及び三潴町の編入に伴う委員の任期の特例)

- 4 田主丸町、北野町、城島町及び三潴町の編入に伴い、当該編入の日以後最初に委嘱される久留米市男女平等政策審議会の委員（当該編入の際現に久留米市男女平等政策審議会の委員であ

るもの（以下「現行の委員」という。）の任期中に新たに委員として委嘱されるものに限る。）の任期は、第31条第4項の規定にかかわらず、現行の委員の任期の満了する日までとする。

（平16条例52・追加）

附 則（平成16年12月28日条例第52号）

この条例は、平成17年2月5日から施行する。