

ひろがり5

第6次筑後市男女共同参画計画

男女が共に責任を分かち合いながら
男女平等の実現をめざす



令和4年(2022年)3月

筑後市

はじめに

わが国では、少子高齢化が急速に進み、社会経済情勢が大きく変化しています。さらに今般の新型コロナウイルス感染症の拡大は、非正規労働で働く人が多い女性の雇用に大きな影響を及ぼし、DV や性被害が増加したことなど、社会的・政治的・経済的システムにおける女性・女児の窮状、女性の貧困等が可視化され、クローズアップされることとなりました。



また一方では、コロナ禍でテレワークの導入やオンラインの活用が進んだことにより、多様で柔軟な働き方が可能となり、性別に関わらず仕事と生活の両立につながることを期待されるとともに、ピンチをチャンスに変えていく発想の転換が求められることとなりました。

さらに、地球温暖化等の影響による異常気象は、短期的大雨やスーパー台風等、過去の経験では対応できない災害を全国各地で引き起こしており、本市においても地域防災力の更なる強化が急務となっています。

これらの様々な課題に対応していくためには、改めて全ての事業で男女共同参画の視点を持って取り組むことが必要であると感じております。

筑後市では、平成9（1997）年に第1次男女共同参画計画となる「3Cプラン～筑後市女性行動計画」を策定して以降、平成21（2009）年に「筑後市男女共同参画推進条例」を制定し、5期に渡り「筑後市男女共同参画計画」を策定し、男女共同参画社会に向けた取り組みを進めてきました。

令和2（2020）年に実施した「男女共同参画社会に関する市民意識調査」の結果では、「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識が依然として残っているものの、5年前に比べると役割分担意識に反対する考えを持つ人が男女共に増えました。しかし、実際の家庭内の役割は女性に偏っており、依然として女性の負担は軽減していないことが明らかとなりました。

男女共同参画社会の実現に向けて、今後はこの計画に基づき「男女が共に責任を分かち合いながら男女平等の実現をめざす」の理念のもと、市民、事業者、自治組織等、教育に携わる皆様との連携・協働によって、この計画を着実に推進していきたいと考えておりますので、皆様にはより一層のご理解とご協力をお願いいたします。

最後になりましたが、本計画の策定にあたり貴重なご意見、ご提案をいただきました「筑後市男女共同参画審議会」委員の皆様、「男女共同参画社会に関する市民意識調査」にご協力いただきました市民の皆様に、心から御礼申し上げます。

令和4年3月

筑後市長 西 田 正 治

目次

第1章 計画策定の背景	1
1. 計画策定にあたって.....	1
2. 国内外と筑後市のこれまでの経緯.....	2
3. 男女共同参画とSDGs.....	6
4. 日本のジェンダー平等に関する状況	7
第2章 計画の基本的な考え方	9
1. 計画の目的	9
2. 計画の基本理念と目標	9
3. 計画の位置づけ	9
4. 計画の実施期間	11
5. 重点課題	11
第3章 計画の内容	12
1. 施策の体系図	12
2. 基本目標と施策の方向.....	13
基本目標Ⅰ 男女が共に参画する労働環境の推進.....	13
基本施策Ⅰ-1 女性のしごと環境の充実化	16
基本施策Ⅰ-2 積極的な女性登用の促進.....	19
基本施策Ⅰ-3 ワーク・ライフ・バランスの推進	21
基本目標Ⅱ 男女が尊厳と誇りを持って生きる社会の実現.....	25
基本施策Ⅱ-1 配偶者等からの暴力の根絶	26
基本施策Ⅱ-2 性に関するあらゆる暴力の根絶.....	28
基本施策Ⅱ-3 様々なハラスメントの根絶	29
基本目標Ⅲ 男女が健康で安全に暮らせる社会の実現.....	30
基本施策Ⅲ-1 生涯を通じた健康づくりへの支援	31

基本施策Ⅲ-2 生活上の困難に直面した人への支援	33
基本目標Ⅳ 男女共同参画社会意識の浸透	35
基本施策Ⅳ-1 政策・方針決定への女性の参画推進	37
基本施策Ⅳ-2 教育における男女共同参画の推進	39
基本施策Ⅳ-3 市民との協働による男女共同参画のまちづくり.....	41
基本施策Ⅳ-4 市民への情報提供と啓発.....	46
第4章 推進体制	47
1. 計画推進体制の強化・徹底.....	47
2. 計画の進行管理と見直し.....	48
資料編	49
1. 用語解説	49
*本文中（※）がついている言葉は、巻末の「用語解説」で説明しています。	
2. 男女共同参画を取り巻く動向	54
3. 筑後市男女共同参画推進条例、施行規則	56
4. 関連法規及び資料.....	58
5. 筑後市男女共同参画審議会委員名簿	61
6. 施策体系・事業一覧.....	62
7. 担当課別事業一覧	64

第 1 章 計画策定の背景

1. 計画策定にあたって

男女共同参画社会とは、「性別にとらわれず、意欲に応じてあらゆる分野で活躍できる社会」の形成が理想とされます。

男女共同参画社会基本法において、「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」と定義され、地方公共団体は、地域特性に応じた施策を策定し、推進する義務があります。

近年、男女共同参画に関する様々な施策により、女性の活躍が徐々に促進されていますが、未だ十分とは言えない状況にあります。特に、令和 2 年（2020 年）からの新型コロナウイルス感染症の拡大により顕在化した課題として、女性の雇用環境が悪化し、働く女性の 53.7%は非正規雇用で不安定な雇用状態が多く、雇い止めやシフト減による所得への影響が大きいほか、生理の貧困[※]、配偶者からの暴力や性暴力[※]の増加・深刻化などが挙げられます。また、2020 年の自殺者数は 2 万 1,081 人で 11 年ぶりに増加に転じました。このうち女性は 7,026 人と前年比で 935 人（15.4%）増加し、男性は 1 万 4,055 人と前年比で 23 人（0.2%）減少しました。支援を必要とする人が誰一人取り残されることのない社会の実現をめざすため、男女共同参画の重要性が改めて認識されました。

国際的にみても、2021 年（令和 3 年）のジェンダー・ギャップ指数[※]では、日本は 156 カ国中の 120 位となっており、グローバル化が進むなか、ジェンダー平等[※]への取り組みは経済的成長にも関わる課題となっています。このほか、「男女」にとどまらず、年齢・国籍・性的指向・性自認[※]（性同一性）に関することも含め、幅広く全ての人が幸福感をもって日常生活を送ることができるような取り組みが求められています。

本市では、こうした社会情勢の変化を踏まえ、固定的な性別役割分担の解消や、職場における女性の活躍推進、地域活動及び防災活動への女性の参画、配偶者等への暴力（DV[※]）や性暴力・ハラスメント[※]の抑止等について、体系的に施策を講じ、男女平等の実現をめざしたまちづくりを推進していきます。

2. 国内外と筑後市のこれまでの経緯

本市の第5次計画期間中に制定、決定された主な関連法制度、計画は次のとおりです。

(1) 国際的な取組

男女共同参画に関する国際的な最近の動きでは、2020年（令和2年）に北京会議から25周年となる「北京+25」という節目の年を迎えました。新型コロナウイルスの影響により会合の延期やオンライン開催への変更などが行われましたが、2021年（令和3年）3月に、「**ジェンダー平等**※の達成と全ての女性と女児のエンパワーメント※に向けた女性の公的領域における**完全かつ効果的な参画と意思決定及び暴力の根絶**」に関する合意結論が、国際連合女性の地位委員会で採択されました。

(2) 国の取組

国際的な流れを受け、日本においても男女共同参画に向けた取組が推進されてきました。

平成30年（2018年）、「**政治分野における男女共同参画の推進に関する法律**（令和3年改正）」が公布・施行されました。この法律は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、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ことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取組むよう努めることなどを定めています。令和3年（2021年）の改正では、国・地方公共団体の施策の強化の中に、セクハラ※・マタハラ※等への対応が追加されました。

令和元年（2019年）5月29日、「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）」が改正され、一般事業主行動計画について、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関して、それぞれ1つ以上の具体的数値目標を定めた行動計画の策定・届出を行うよう義務付けられました。

令和元年（2019年）6月19日、「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（以下「**配偶者暴力防止法**」という）」が改正されました。

令和2年（2020年）12月25日、「**第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～**」が閣議決定されました。

令和3年（2021年）5月26日、「**ストーカー行為等の規制等に関する法律**」（以下「**ストーカー行為規制法**」が改正されました。

令和3年（2021年）6月9日、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「**育児・介護休業法**」）」が改正され、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等が盛り込まれました。

「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」の概要

<目指すべき社会>

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs[※]で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

こうした目指すべき社会においては、当然のことながら、女性に対する暴力は根絶されている。また、「昭和の働き方」ともいうべき「男性中心型労働慣行」から脱却し、女性が健康的に活躍できる社会である。

<政策>

I あらゆる分野における女性の参画拡大

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った
貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

(3) 福岡県の取組

福岡県においても、女性の地位向上や男女共同参画の取組は、国際的な動向および国の施策を受けて行われてきました。

平成 31 年（2019 年）2 月、「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」が制定されました。

令和 3 年（2021 年）3 月、「第 5 次福岡県男女共同参画計画」及び「第 4 次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」を策定しました。

福岡県の計画

「第 5 次福岡県男女共同参画計画」の概要

柱 1 男女がともに活躍できる社会の実現

- (1) 働く場における女性の活躍推進
- (2) 働き方改革、仕事と生活の両立
- (3) 地域・家庭・社会活動における男女共同参画の推進
- (4) 様々な政策・方針決定過程への女性の参画推進

柱 2 誰もが安全・安心に暮らせる社会の実現

- (1) 人権を侵害する暴力の根絶
- (2) 生活上の困難や人権課題に直面した女性等への支援
- (3) 生涯を通じた男女の健康支援
- (4) 防災・復興における男女共同参画の推進

柱 3 男女共同参画社会の実現に向けた意識改革・教育の推進

- (1) 男女共同参画社会の実現に向けた男女双方の意識改革
- (2) 学校教育における男女共同参画の推進

「第 4 次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」の概要

柱 1 DV[※]根絶のための啓発・教育の推進

柱 2 誰もが安心して相談できる体制の充実

柱 3 DV被害者の保護体制の充実と安全確保

柱 4 被害者の自立のための支援

柱 5 関係団体との連携

(4) 筑後市の取組

本市でも、男女共同参画の視点に立った女性の地位向上や男女共同参画の取組について、国際的な動向および国・県の施策を受け、平成 29 年（2017 年）3 月、「第 5 次筑後市男女共同参画計画～ひろがり 4」を策定しました。筑後市男女共同参画推進条例（以下「条例」という）や「第 5 次筑後市男女共同参画計画～ひろがり 4」に基づいて、男女共同参画社会の実現に向け様々な施策を展開しています。

令和 2 年（2020 年）4 月、令和 2 年 4 月から令和 5 年 3 月までを期間とする「**筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画**」を策定しました。令和 3 年 4 月 1 日現在の市役所の正規職員は、約 4 割が女性となっています。これら女性職員が安心して、能力を存分に発揮できる環境を整備することが、未来の筑後市の成長につながると考えています。

令和 2 年（2020 年）、次期計画策定のため、「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施しました。

「男女共同参画に関する市民意識調査」の概要

- (1) 調査地域 筑後市全域
- (2) 調査対象 市内在住の満 18 歳以上 70 歳未満の男女
(令和 2 年（2020 年）7 月 1 日現在)
- (3) 抽出方法 住民基本台帳から男女同数を無作為抽出
- (4) 調査方法 質問紙法（無記名記述式）郵便による調査票配布・回収
- (5) 調査期間
令和 2 年（2020 年）7 月 15 日～令和 2 年（2020 年）8 月 14 日
(令和 2 年（2020 年）8 月 21 日回収分までを集計に含めた)
- (6) 回収率 配布数：2,000 件
有効回収数：543 件（有効回収率：27.2%）

3. 男女共同参画とSDGs

持続可能な開発目標（SDGs[※]：Sustainable Development Goals）とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っています。

SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。

SDGsの前文には「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等[※]とすべての女性のエンパワメント[※]を達成することを目指す」と明記されているほか、目標5に「**ジェンダー平等を実現しよう**」が掲げられています。



ジェンダー[※]とは性別を意味します。体のつくりは違っていても男性と女性は平等で、「ジェンダー平等」とは、性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。

男性の役割・女性の役割など、個人ではなく「性別」によって生き方や働き方が決められてしまうことがあります。そこで、世界中で法律や制度を変え、教育やメディアを通じて意識を高める活動を行うことで、社会的・文化的に作られた性別（ジェンダー）を問い直し、全ての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、その人の個性と能力を十分に発揮できる社会づくりが進められています。また、「女性だから」という理由で直面する壁を取り除き、自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につける取組（＝能力強化；エンパワメント）も行われています。

「ジェンダーの平等と女性のエンパワメント」は、SDGsの重要なテーマで、日本では「男女共同参画社会基本法」で21世紀の最重要課題となっています。

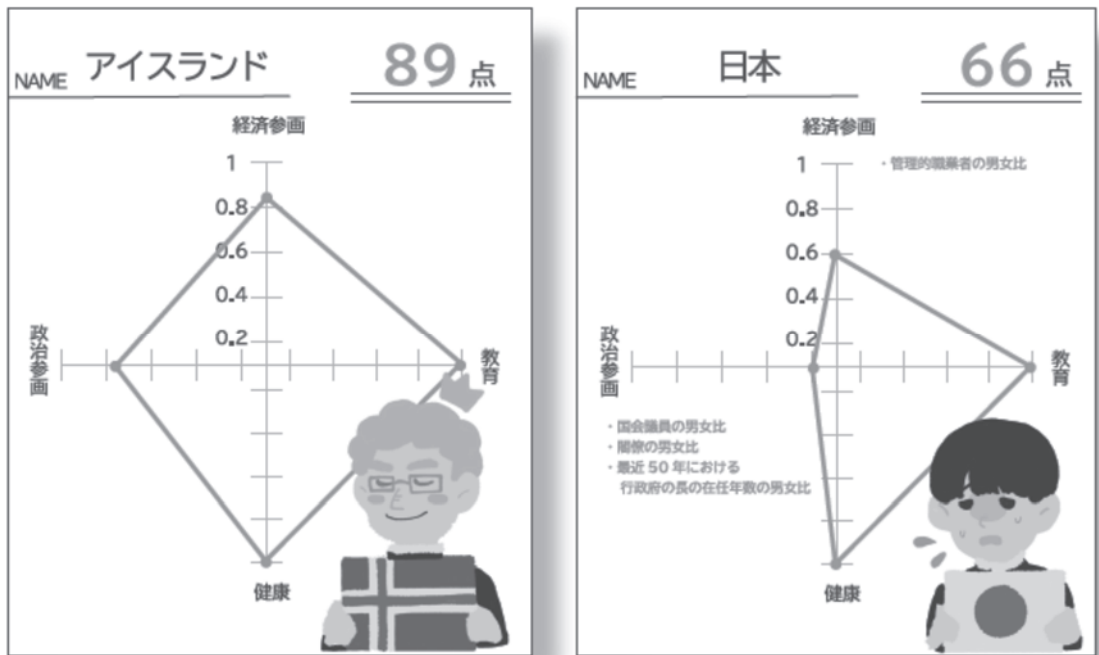
4. 日本のジェンダー平等に関する状況

(1) ジェンダー・ギャップ指数

ジェンダー・ギャップ指数[※]とは、世界各国のジェンダー平等[※]の程度を指数にしたもので、スイスの非営利団体 世界経済フォーラム（ダボス会議）が公表しています。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等を表します。

2021年（令和3年）の評価で見ると、世界1位はアイスランドで0.892、日本は156カ国中の120位で0.656です。分野別にみると、教育分野0.98、健康分野0.97、経済分野0.60、政治分野0.06となっており、女性の経済参画と政治参画が低いことが分かります。

■ ジェンダー・ギャップ指数



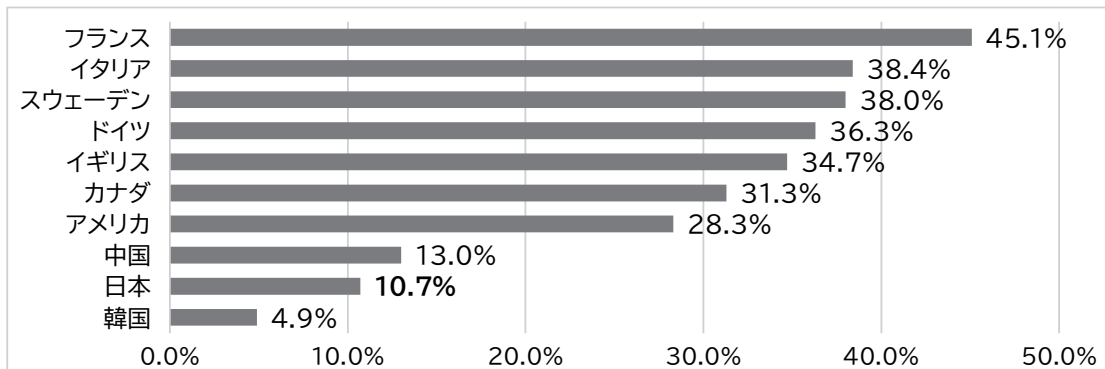
〔出典：SDGsとジェンダー平等に関する副教材（男女共同参画推進連携会議（事務局：内閣府男女共同参画局））〕

(2) 企業の役員に占める女性の割合

企業の役員に占める女性の割合は、諸外国と比較すると日本は非常に低い状況です。日本では、これまで社会のあらゆる分野において、2020年（令和2年）までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう目標を定めて様々な取組を進めてきました。その結果、女性就業者数や上場企業女性役員数は増加してきました。しかし、国際社会に目を向けると諸外国の推進スピードはさらに速く、日本は大きく遅れている状況です。そこで、新しい目標として、2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指すこととしています。

この新しい目標を達成するために、国の第5次男女共同参画基本計画に政治・経済・地域・教育など、様々な分野での取組が記載されました。

■ 企業の役員に占める女性の割合

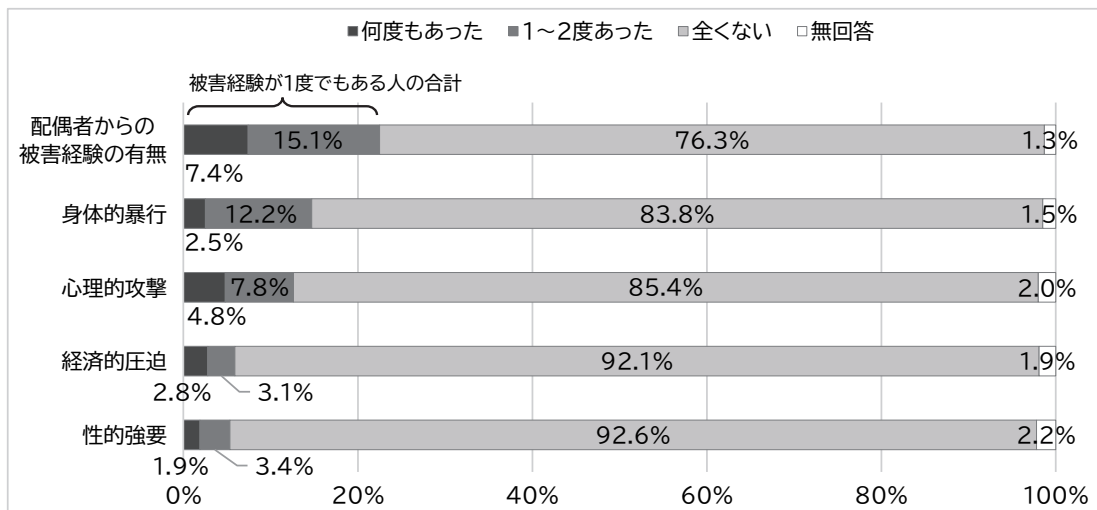


〔出典：SDGsとジェンダー平等に関する副教材の付属資料集（男女共同参画推進連携会議）より作成〕

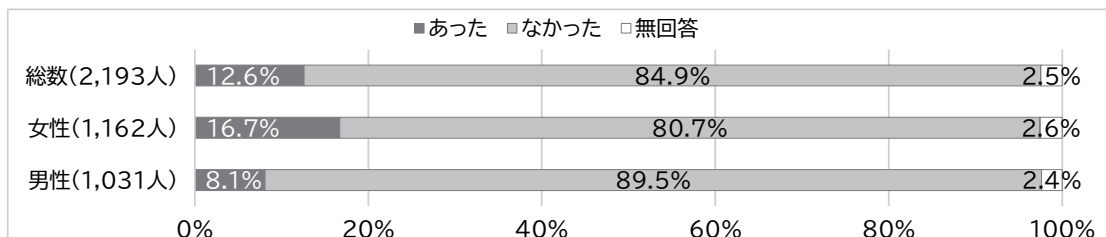
(3) DV^{*}被害経験（配偶者・交際相手）

残念ながら、いまだ多くの女性がパートナーからの暴力の被害を受けています。また、男性も暴力やストーカートの被害に遭っています。パートナーからの暴力は、自分たちで解決するのはとても難しい問題となっており、本市でも相談窓口を設けています。

■ 配偶者からの暴力の被害経験



■ 交際相手からの暴力の被害経験



〔出典：男女間における暴力に関する調査報告書 令和2年度調査結果（内閣府男女共同参画局）より作成〕

第2章 計画の基本的な考え方

1. 計画の目的

筑後市は、男女がお互いを尊重し認め合い、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、喜びや責任を分かち合うことができる男女共同参画社会の実現を目指しています。これまで「第5次筑後市男女共同参画計画～ひろがり4」に沿って、国際的な動きや国・県の制度の整備状況も踏まえながら、様々な施策の取組を進めてまいりました。しかし、その実現にはまだまだ多くの問題点や課題が残されています。

男女共同参画の実現に向けて取組を進めることは、「男女」にとどまらず、年齢・国籍・性的指向・性自認[※]（性同一性）に関することも含め、幅広く多様な人々を包含し、全ての人々が幸福を感じられる社会の実現にもつながります。

本計画では、ジェンダー平等[※]や多様性も考慮した、男女共同参画の推進に関する様々な施策を体系化し、総合的かつ効果的に施策を展開することによって、男女共同参画社会の早期実現を図ることを目的としています。

2. 計画の基本理念と目標

「男女が共に責任を分かち合いながら男女平等の実現をめざす」を基本理念とし「第6次筑後市男女共同参画計画～ひろがり5（以下「本計画」という）」を策定しました。

基本理念

**「男女が共に責任を分かち合いながら
男女平等の実現をめざす」**

基本目標

- I 男女が共に参画する労働環境の推進**
- II 男女が尊厳と誇りを持って生きる社会の実現**
- III 男女が健康で安全に暮らせる社会の実現**
- IV 男女共同参画社会意識の浸透**

3. 計画の位置づけ

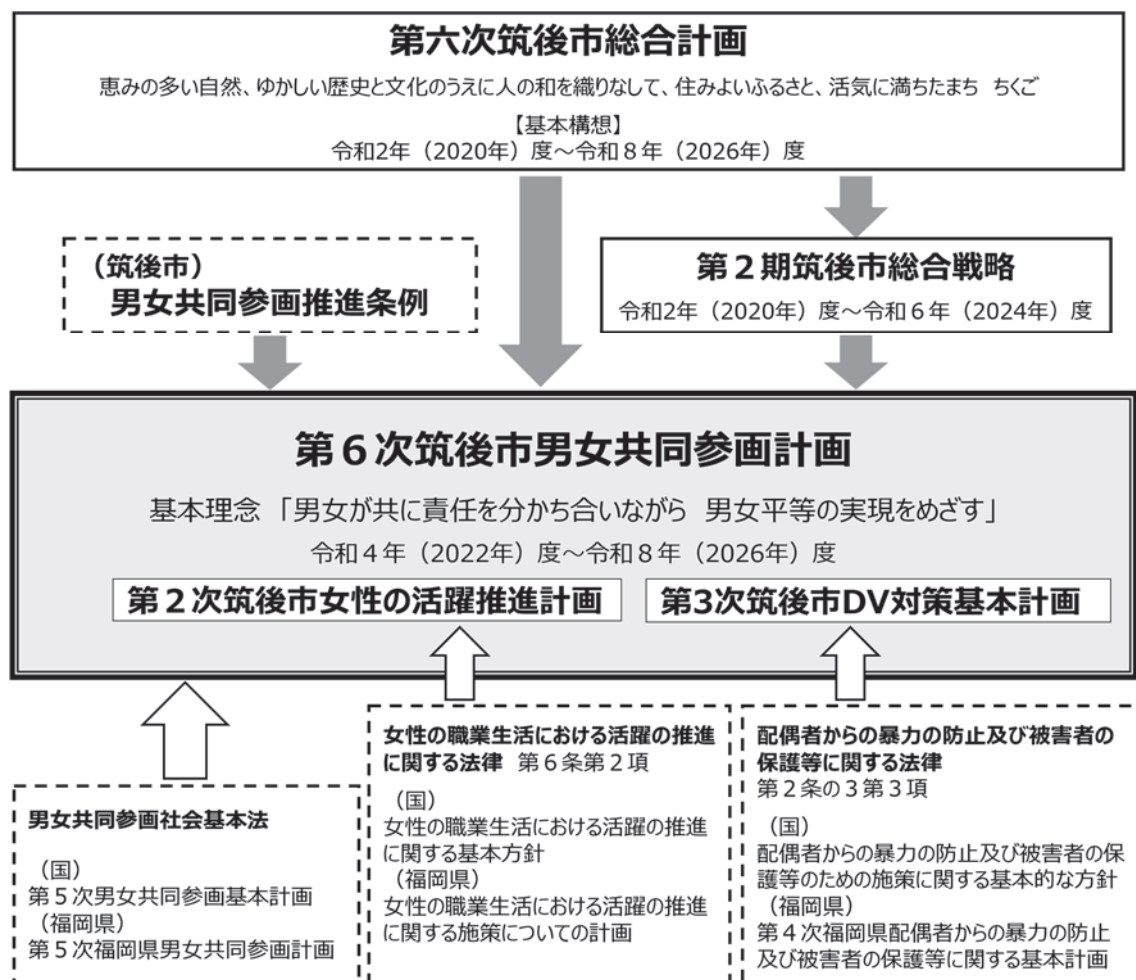
本計画は、条例第3条の基本理念を踏まえ、第4条の市の責務に基づき、第8条に規定する基本計画として位置づけ、男女共同参画社会基本法第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画として策定しています。

国の第5次男女共同参画基本計画、県の第5次福岡県男女共同参画計画との整合性を保ちながら、筑後市における男女共同参画推進に関する基本的な取組の方向と具体的施策を示す計画です。

また、本計画の基本目標Ⅰ「男女が共に参画する労働環境の推進」を、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第6条第2項に基づく推進計画と位置づけ、「**第2次筑後市女性の活躍推進計画**」として、国の「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」及び「福岡県女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」との整合性を保ちます。

なお、本計画の基本目標Ⅱ「全ての人々が尊厳と誇りを持って生きる社会の実現」の基本施策1「配偶者等からの暴力の根絶」を、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第2条の3第3項に基づく市町村計画と位置づけ、「**第3次筑後市DV[※]対策基本計画**」として、国の「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的な方針」及び県の「第4次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」との整合性を保ちます。

■ 関連する計画



4. 計画の実施期間

本計画の期間は、令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5年間とします。ただし、社会情勢や国の施策等の変化などにより、行動計画の運用に不具合が生じた場合は、必要に応じて見直しを行います。

5. 重点課題

本計画における重点課題は、市の総合計画に基づき、以下の3項目とします。

（1）男女共同参画社会実現に向けた市民や市内企業への啓発

〔施策の体系 I、IV-4〕

男女共同参画社会の実現に向けては、職場や家庭、地域、学校や社会参画の場など、全ての機会において、長年にわたり形成された「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担や、アンコンシャス・バイアス[※]（無意識の思い込み）の改善が重要です。

様々な啓発活動により、市民や市内企業が男女共同参画社会の必要性を認識するよう、意識啓発を図るとともに、「筑後市女性の活躍推進計画」により就労支援及び仕事と家庭の両立をできる環境整備を促進します。

（2）まちづくりにおける女性参画の推進

〔施策の体系 IV-1-(1)、IV-3-(2)〕

性別や立場に関係なく、多様な人材が政策や方針決定の場や地域活動に参画し、その意見が反映されることは、誰もが住みやすく、均衡のとれた豊かなまちづくりへとつながります。しかし、さまざまな分野で女性の社会進出が進んでいるにもかかわらず、審議会や地域などの組織において、政策・方針決定の場にいる女性の数は未だ少なく、女性の意見を十分に反映できていない状況です。

日頃から女性が主体性をもって参加できるよう、審議会や委員会、行政区長、公民館長や地域役員への女性の登用を促進します。

（3）男女に関する人権保護と相談体制の充実

〔施策の体系 II-1-(1)〕

配偶者等に対する暴力（DV[※]）を根絶することは、男女共同参画社会を実現していく上で重要な課題です。SDGs[※]の取組においても、目標5「ジェンダー平等[※]の実現」の中で女性に対する暴力の根絶が位置付けられており、取組の重要性が示されています。

DVの背景として加害者側と被害者側のDVと思う行為の認識のずれや、自分がDVの当事者であるという認識が低いことなどもあります。被害者が、一人で悩まずに速やかに支援や保護を受ける事が重要です。市民への啓発や情報共有をより一層推進し、相談体制を充実させます。

第3章 計画の内容

1. 施策の体系図

基本理念	基本目標	基本施策	施策の方向	
男女が共に責任を分かち合いながら 男女平等の実現をめざす	I 男女が共に参画する労働環境の推進 【第2次 重点 筑後市女性の活躍推進計画】	1 女性のしごと環境の充実化	(1) 女性の就労・再就労への支援 (2) 女性の活躍促進の支援 (3) 家族経営協定 [※] の締結促進	
		2 積極的な女性登用の促進	(1) 商工業への女性の経営参画の促進 (2) 農業への女性の経営参画の促進	
		3 ワーク・ライフ・バランスの推進	(1) 仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実 (2) 男性の暮らし方・働き方の改革	
	II 男女が尊厳と誇りを持って生きる社会の実現	1 配偶者等からの暴力の根絶 【第3次筑後市DV対策基本計画】	(1) DV [※] 等に関する相談支援の充実 重点 (2) 迅速な対応のための関係機関との連携強化 (3) DV等に関する周知・啓発の推進	
		2 性に関するあらゆる暴力の根絶	(1) 性に関するあらゆる暴力を防止する環境づくり	
		3 様々なハラスメントの根絶	(1) 様々なハラスメントを抑止する環境づくり	
	III 男女が健康で安全に暮らせる社会の実現	1 生涯を通じた健康づくりへの支援	(1) 妊娠・出産からの健康支援 (2) ライフステージに配慮した健康支援	
		2 生活上の困難に直面した人への支援	(1) 高齢者の生活・自立支援 (2) 経済的な困難を抱えた人の生活・自立支援	
	IV 男女共同参画社会意識の浸透	1 政策・方針決定への女性の参画推進	(1) 審議会・委員会等への女性の登用促進 重点	
		2 教育における男女共同参画の推進	(1) 市職員への啓発推進 (2) 保育に携わる者への啓発推進 (3) 男女共同参画教育の推進 (4) 適切な性教育の推進	
		3 市民との協働による男女共同参画のまちづくり	(1) 市民活動における男女共同参画の促進 (2) 地域活動における男女共同参画の促進 重点 (3) 防災における男女共同参画の推進	
		4 市民への情報提供と啓発 重点	(1) 男女共同参画に関する情報提供 (2) 男女共同参画に関する学習や啓発の充実	
	男女共同参画に関する市民への浸透状況の確認			

2. 基本目標と施策の方向

基本目標 I 男女が共に参画する労働環境の推進 **【第 2 次筑後市女性の活躍推進計画】**

重点

※基本目標 I を、【第 2 次筑後市女性の活躍推進計画】として位置づけます。

男女共同参画社会の実現には、すべての人が性別に関わりなく個性や能力を発揮することができ、それが正當に評価されることが重要です。

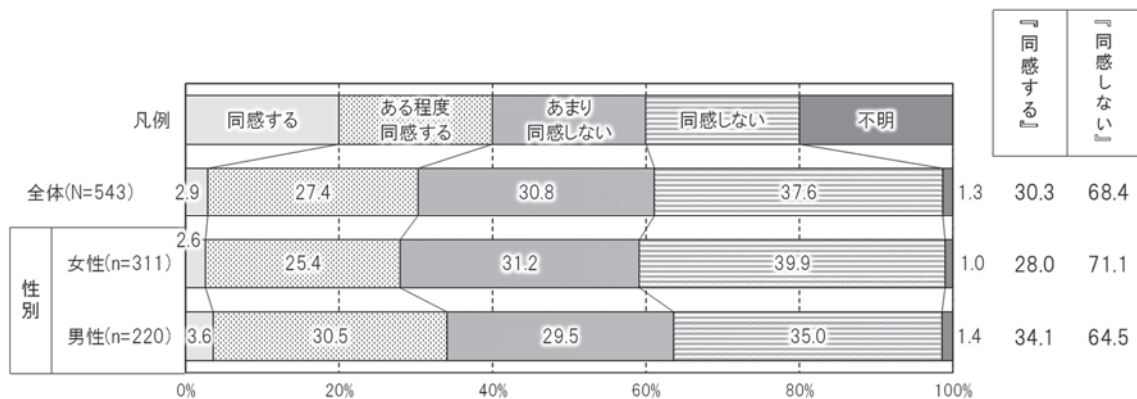
しかし現状では、特に労働環境において、「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識*が根強く、古い制度や慣習などにより職場等における不平等が強く残っており、女性の力が十分に発揮できていない状況です。また、共働き家庭であっても家事や育児・介護の面で女性の負担が変わらず大きいことから、家庭内の役割分担の不平等感の認識を共有し、見直すことも必要です。

本市では女性の活躍推進をめざし、「第 5 次男女共同参画計画～ひろがり 4」の基本目標Ⅲ 仕事と家庭・地域生活が両立できる環境づくりを、「筑後市女性の活躍推進計画」と位置づけ、様々な推進事業を実施してきました。本計画においても、**基本目標 I 男女が共に参画する労働環境の推進を、【第 2 次筑後市女性の活躍推進計画】として位置づけます。就労支援のほか、職場や家庭において、男女が共に参画する労働環境の整備を推進**します。

今後、少子高齢化による更なる人口減少で将来の労働力不足が懸念されるなか、社会全体において女性の活躍は不可欠です。そして何より、職場における女性の活躍は、女性の経済的自立をもたらします。本市では、労働環境として就労・再就労への情報提供はもとより、働く女性のための労働環境改善として家庭における男性の意識改革を促し、女性の活躍を推進することで、互いの人権を尊重する男女共同参画社会をめざします。

■ 固定的性別役割分担意識（市民意識調査）

（問）「男は仕事、女は家庭」という考え方があります。このような考え方に対して、あなた自身の気持ちとしては、どのようにお考えですか。



固定的性別役割分担意識（過去の調査結果との比較）

（数値：％）

	今回(令和2年)		前回(平成27年)		前々回(平成22年)	
	同意する	同意しない	同意する	同意しない	同意する	同意しない
女性	28.0	71.1	33.6	62.1	19.9	36.0
男性	34.1	64.5	38.0	60.2	22.0	25.7

固定的性別役割分担意識（県調査結果、全国調査結果との比較）

（数値：％）

	筑後市(令和2年)		福岡県(令和元年)		全国(令和元年)	
	同意する	同意しない	同意する	同意しない	同意する	同意しない
女性	28.0	71.1	39.9	57.0	31.1	63.4
男性	34.1	64.5	41.9	56.4	39.4	55.7

❖ 女性活躍推進法について

女性活躍推進法では、国、地方公共団体、民間企業などの責務を明らかにし、働く女性が活躍するための環境づくりを推進する法律です。特に、企業側に目標や実際の活躍状況を報告するための、以下の取組みを義務化しています。令和元年（2019年）5月29日、女性活躍推進法等の一部が改正され、内容は以下のとおりです。

1. 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されます（令和4年4月1日施行）。

2. 女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

(1)職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2)職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

の各区分から1項目以上公表する必要があります（令和2年6月1日施行）。

3. 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設します（令和2年6月1日施行）。

行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。



〔出典：女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）ホームページ〕

基本施策 I - 1 女性のしごと環境の充実化



【現状と課題】

女性のしごと環境をめぐる状況として、市民意識調査では、「子どもができて職業をやめ、大きくなって再び職業を持った」と答えた人の割合が50歳を越えると大幅に増えることから、世代間の働き方の変化が顕著に出ています。若い世代の女性には、継続就労型に変わってきていることが分かりました。

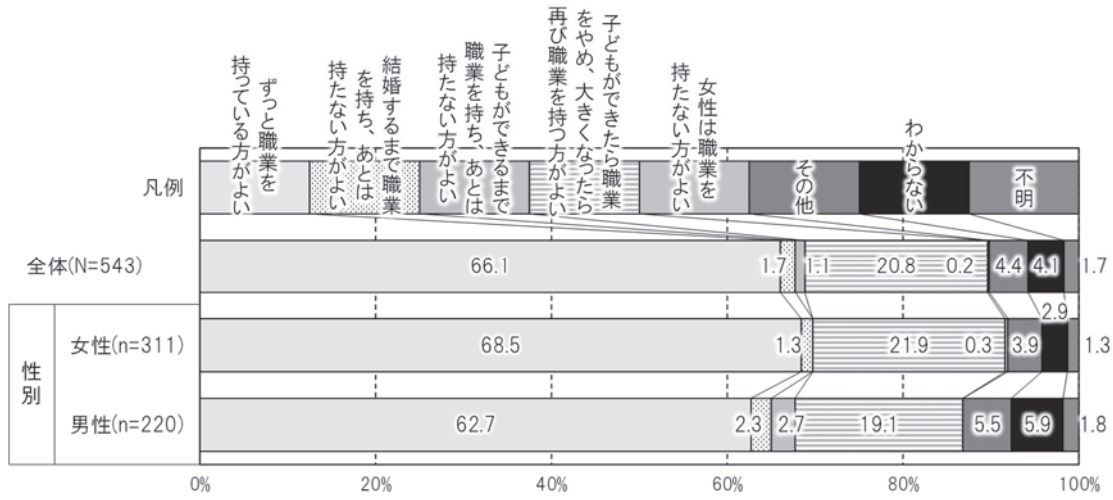
一方で、「ずっと職業を持っている方がよい」という意見が66.1%であるにも関わらず、実際の女性の働き方で「ずっと職業を持っている」人は53.8%に留まりました。就労の意欲があっても実際には何らかの事情により就業継続ができていない人もいることが分かり、就労または再就労に関してニーズに応じた支援が必要です。

女性が職業を持ち、働き続けるために必要なこととしては、「育児休業や短時間勤務などの仕事と家庭が両立できる制度を充実する」、「仕事と家庭を両立できる制度が利用しやすい職場の雰囲気づくりをする」といった意見が多く求められています。市として、職場環境改善に向け、今後も県主催の企業・事業所向け講座を周知するとともに、女性の就労・再就労支援につながる情報の提供や講座を実施します。

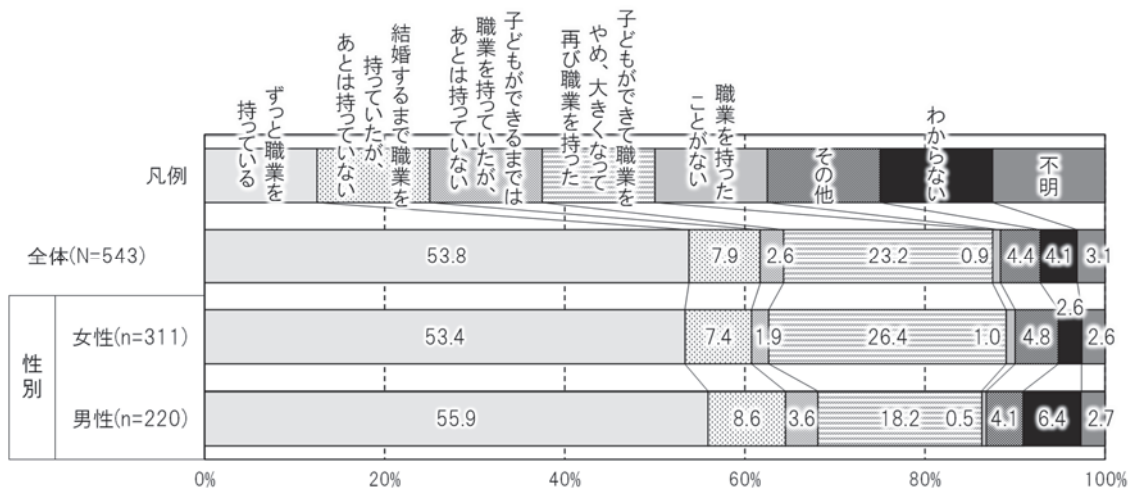
農業は筑後市の主要産業のひとつで、女性は農業の重要な担い手として農村地域の活性化にも大きく貢献しています。家族経営で農業を営む場合、家族経営のメリットも多くありますが、経営と生活の境目が明確でなく、農業と家事の役割分担や労働時間、労働報酬などの就業条件が曖昧になりやすく、不平等感やストレスが生まれがちです。経営主だけでなく、配偶者や後継者にとっても、魅力的でやり甲斐のあるものにするためには、家族みんなが主体的に経営に参画でき、意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備することが重要です。

本市では、家族経営の農業と家事の役割分担や労働時間、労働報酬などを話し合いにより明確にするツールとして、「家族経営協定[※]」の締結を推進していきます。

■ 「女性が職業を持つこと」についての考え方（市民意識調査）



■ 実際の女性の働き方（市民意識調査）



施策の方向 I-1-(1) 女性の就労・再就労への支援

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
1	女性の就労・再就労支援に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ●企業・事業所向けに、女性の就労・再就労に関する情報を提供する。 (合同企業説明会での女性支援コーナー設置と就活セクハラ[※]防止等の啓発、筑後・八女・広川地区労働相談会の周知、チラシやホームページでの情報提供) ●求職者向けに、女性の就労・再就労に関する情報を提供する。 (子育て就職相談の周知、合同企業説明会の周知、筑後・八女・広川地区労働相談会の周知、チラシやホームページでの情報提供、職業訓練講座の周知、ハロートレーニングの周知、様々な就労支援情報の周知) 	○		○		○	商工観光課
2	女性の就労・再就労のためのスキルアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> ●就労・再就労・転職等を目指す女性向けの講座等を実施する。 (厚生労働省の女性就業支援全国展開事業等を積極的に活用する) 		○	○	○	社会教育課	

施策の方向 I-1-(2) 女性の活躍促進の支援

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
3	多様で柔軟な働き方の情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ●企業・事業所及び女性向けに、福岡県主催のキャリアデザイン、育休、働き方改革等に関する講座や制度等について周知する。 	○		○		○	男女共同参画推進室

施策の方向 I-1-(3) 家族経営協定の締結促進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
4	農業者の家族経営協定 [※] の締結促進	<ul style="list-style-type: none"> ●農家の家庭内における農業と家事を見る化し、家族内の役割分担を再認識するため「家族経営協定書」の作成を推進する。 	○		○	○	農政課	

基本施策 I - 2 積極的な女性登用の促進



【現状と課題】

商工業及び農業に従事する女性の多くは補助的な立場で働いていることが多く、経営に参画している女性は少ない状況です。業種に関わらず、小規模な自営業では、家族従業者として無給で就業する女性も多く、家族従業者としての女性の役割を適正に評価し、働きやすい環境の整備に取り組む必要があります。商工業及び農業においても、多様な視点や発想を取り入れることは事業の発展につながることから、性別に関係なく女性も主体的に経営に参画することが重要です。また、おうち起業は、ワーク・ライフ・バランス※（仕事と生活の調和）を実践しやすい起業の形であり、地域に適した起業のスタイルといえます。

働き方の多様化により、家でできる「おうち起業」をめざす女性が増えてきたことから、市では、関係機関と連携し、起業講座や農業分野の加工・販売（6次産業化）等の支援事業に引き続き取り組めます。

今後も、商工業・農業で働く女性が個性や能力を活かして活躍できるよう、固定的な性別役割分担意識※の解消を図るとともに、関係機関と連携しながら、女性の職業能力向上や経営への参画、起業のための支援などに取り組めます。

また、女性人材の育成を支援することにより将来、商工団体や JA、農業委員会等の役員への女性登用につながるよう取組を進めます。

施策の方向 I-2-(1) 商工業への女性の経営参画の促進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
5	起業に関する支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 起業を目指す人を対象とした、起業ノウハウに関する講座を開催する。 		○		○		社会教育課
		<ul style="list-style-type: none"> ● 商工会議所や中小企業振興センター等と連携し、起業の初期段階における支援についての情報を提供する。 ● 国、県における起業支援事業について情報を提供する。 	○		○		○	商工観光課

施策の方向 I-2-(2) 農業への女性の経営参画の促進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
6	女性農業者の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 市内の女性農業者による活動を支援するため、福岡県主催の研修会への参加を JA 女性部会へ働きかける。 ● 農家出身以外の女性が新規就農する際や、6 次産業化等女性農業者が農業生産以外の新たな事業に取り組む際に、県女性農村アドバイザーとともに、就業支援及び事業開始に係る支援を行う。 ● 女性農業者へ農業委員に関する情報を提供し、女性の農業委員への参画を推進する。 		○		○		農政課

基本施策 I - 3 ワーク・ライフ・バランスの推進



【現状と課題】

共働き世帯は年々増加しています。それに伴い、仕事と家事の両立、仕事と子育て・介護の両立、長時間労働による心身の疲弊等、様々な社会課題が生まれています。これらを解消する動きとして、労働環境整備の推進やワーク・ライフ・バランス[※]を目的とした取組が必要です。

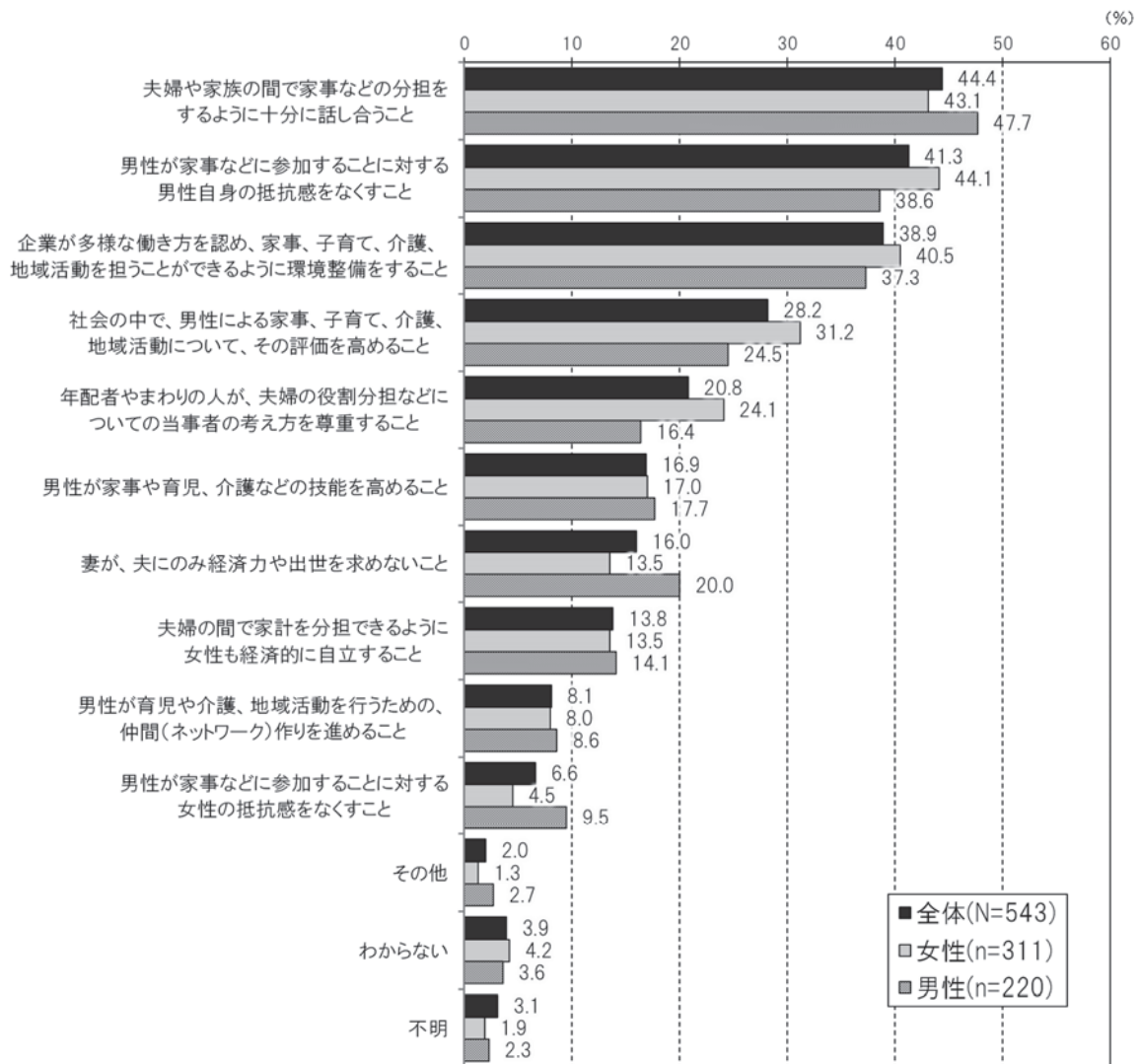
職場における働き方改革やワーク・ライフ・バランスの取組が進むなか、家庭における家事・育児・介護に取り組む男性も増えてきました。しかしそれでも、男性が気付いていない「見えない家事」等については、実際には妻や女性の子どもが担っていることが多く、女性の家事負担が軽減されず、不和の原因となる場合もあります。その要因には、固定的な性別役割分担意識[※]やアンコンシャス・バイアス[※]が強く存在し、男女間の意識の違いがみられます。

市民意識調査において、男性が女性とともに家庭生活や地域活動に積極的に参加していくために必要なことについて尋ねたところ、多かった回答は「夫婦や家族の間で家事などの分担をするように十分に話し合うこと」や、「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」でした。

性別にかかわらず誰もが働きやすい職場や家庭生活を送るため、仕事と家事・子育て・介護の両立支援の充実化を図り、家族間の十分な話し合いや家事をシェア（共有）する考え方を浸透させて男性の暮らし方・働き方の改革を推進することにより、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざしていきます。

本市の職員に関する取組目標としては、「筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」を策定し、市職員の長時間労働の是正や、男女平等の立場で能力に応じた適材適所の人材配置、男性職員の育児休業取得率等の目標達成に努めていきます。

■ 男性が女性とともに家庭生活や地域活動に積極的に参加していくために必要なこと
(市民意識調査)



施策の方向 I-3-(1) 仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
7	男女共同参画の視点に立った「筑後市子ども・子育て支援事業計画」の実施	<ul style="list-style-type: none"> ●待機児童ゼロを継続するとともに保育内容、施設の充実を図る。 	○		○			児童・保育課
		<ul style="list-style-type: none"> ●子育て支援拠点施設（おひさまハウス）を中核として、子育て相談、おひさま教室、赤ちゃんひろば等を実施し、子育て中の親の孤独感や不安感を解消する。 ●ファミリーサポート事業の充実を図る。 	○		○			こども家庭サポートセンター
8	家族介護者支援事業	<ul style="list-style-type: none"> ●介護に関する知識、介護方法などの習得を図る介護教室を実施し、介護能力を有する人を増やす。 			○		○	高齢者支援課
9	労働環境整備に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ●「広報ちくご」やホームページを活用し、子育て・介護支援制度や男性の育児休暇取得の推進やワーク・ライフ・バランス[※]等、労働環境の整備を推進するための情報を提供する。 ●福岡県が実施している「子育て応援宣言企業」・「介護応援宣言企業」登録制度について企業に周知し、登録を推進する。 ●KSC（久留米市広域勤労者福祉サービスセンター）と連携した、福利厚生の上を推進する。 	○		○		○	商工観光課
10	子育て・介護応援宣言登録の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●福岡県の「子育て応援宣言」及び「介護応援宣言」に企業・事業所として登録されている場合、本市の入札参加資格において、総合数値の加点を行う。 	○				○	契約管財課
11	特定事業主行動計画の実施 【筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画】	<ul style="list-style-type: none"> ●市の職員の処遇については、男女平等の立場で適材適所の人材配置を実施し、能力に応じて管理職（部長、課長）や、監督職（係長）に登用する。 ●男性職員の育児休業等取得率向上や職員全体の長時間勤務の是正など、特定事業主行動計画に掲げる目標達成の取組を進める。 	○		○	○		市長公室

施策の方向 I-3-(2) 男性の暮らし方・働き方の改革

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
12	家事シェア※の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 家族全員で家事を協力することで、家族みんながどんな事態になっても困らないようにする「家事シェア」の考え方の周知を目的とした、啓発パンフレットを製作し、啓発を行う。 	○		○		○	男女共同参画推進室
13	家事シェア講座の開催	<ul style="list-style-type: none"> ● 家事シェアをテーマとした講座の開催。 ・ 家事シェアシートによる家事の見える化 ・ 家事シェアを上手に進めるコミュニケーション講座 ・ 時短料理教室、掃除のスゴ技講座、洗濯のスゴ技講座等 		○	○	○		社会教育課
14	父親の育児参画に関する事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 父親が子育てに関わるきっかけとなるような父親参加型事業をおひさまハウス等で開催する。 ● 「広報ちくご」で男性の育児に関する各種情報提供を行う。 ● 妊婦とその配偶者などを対象とし、妊娠の経過や栄養、日常生活の過ごし方、沐浴等を学ぶ「もうすぐパパママ教室」を開催する。 ● 初産の母子健康手帳交付時に、父子健康手帳を配布する。 			○		○	こども家庭サポートセンター

❖ 育児・介護休業法について (令和3年6月改正)

1. 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【令和4年10月1日施行】
 - ✓ 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
 - ✓ 申出期限は、原則休業の2週間前まで
 - ✓ 分割して2回取得可能
2. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け【令和4年4月1日施行】
 - ✓ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け
 - ✓ 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の制度周知及び休業の取得意向確認の措置の義務付け
3. 育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】
4. 育児休業の取得の状況の公表の義務付け【令和5年4月1日施行】
5. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】

〔出典：厚生労働省育児・介護休業法について ホームページ〕

基本目標Ⅱ 男女が尊厳と誇りを持って生きる社会の実現

配偶者等への暴力（DV[※]）は、重大な人権侵害であり、決して許される行為ではありません。多くの場合、被害者は女性であることから、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要課題です。

配偶者暴力防止法（DV防止法）では当初から法律婚・事実婚に関わらず対象となっていました。過去 2 回の改正により、「**配偶者**」の定義を**広範囲に拡大し、現在では交際相手・元交際相手も含めた範囲が対象**となったことから、いわゆる「**デートDV[※]**」も対象に含まれました。

配偶者暴力防止法（DV防止法）による暴力の定義（全般）については、身体に対する暴力（殴る、叩く、蹴るなど）だけでなく、身体に対する暴力に準ずる心身に有害な影響を及ぼす行動（精神的暴力、性的暴力）も含まれます。

このほか、令和 3 年（2021 年）5 月に「**ストーカー行為規制法**」が改正され、住居や職場・学校の他に「**実際にいる場所における見張り**」や、「**拒まれたにもかかわらず連続して SNS 等を含めて文書を送る行為**」、「**GPS 機器等を用いた位置情報の無断取得**」などもストーカー行為罪の対象となりました。

SDGs[※]でも、目標のひとつにある「**ジェンダー平等[※]の実現**」における取組として、女性に対する暴力の根絶が位置付けられており、取組の重要性が示されています。

DV や性暴力[※]を行う背景には、固定的な性別役割分担意識[※]、社会的及び経済的な立場の格差や、暴力等を容認する風潮があることなどが挙げられます。DV・性暴力・あらゆるハラスメント[※]の根絶に向けた取組を社会全体で行い、男女が尊厳と誇りを持って生きる社会の実現をめざします。

基本施策Ⅱ-1 配偶者等からの暴力の根絶

【第3次筑後市DV対策基本計画】

※基本目標Ⅱ-1を、【第3次筑後市DV対策基本計画】として位置づけます。



【現状と課題】

DV[※]を根絶することは、男女共同参画社会を実現していく上で重要な課題です。DVは、社会的な位置づけの格差や、経済的な格差などにより、その被害者の多くが女性となっています。また、日常的に夫婦間で暴力等が行われている家庭では、同時に面前DVによる児童虐待が行われているとして問題になっています。子どもへの心身への負担も大きく、子どもの成長に深刻な影響を与えています。子どもへの虐待を未然に防ぐためには、関係機関における情報共有、被害の早期発見、適切な支援等、DVと児童虐待対応の連携強化が必要です。また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、失業や生活上のストレスの増加により全国的にもDV件数が増加していることが問題となっています。

市民意識調査では、DV被害経験者は女性に多い、年齢が高い方が多い、精神的に不調をきたした女性が多い、ということが分かりました。加害者側と被害者側のDVと思う行為の認識のずれから、自分がDVの加害者であるという認識が低い場合もあります。また、DVの被害にあった場合に、「誰（どこ）にも相談しなかった」と答えた人が男女ともに最多でした。DVを受けているという認識が低い場合や、特に男性の場合、相談していない割合が60%と非常に多く、悩みを抱え込んでいることが推し量られます。

DVの相談窓口については、市のホームページや広報ちくごでの掲載や、公共施設、協力医療機関や協力店の女子トイレにDV防止カードを設置してもらうことで周知を図っているところですが、市の相談窓口の存在を知らない人がまだ多いという現状があります。知っていても、相談する程のことではないと思いつている場合も多く、その積み重ねが家庭崩壊や心身の異常、重大事態を引き起こすこともあります。DVを未然に防ぐため、或いは起きてしまった事態に迅速に対応するため、今後も本計画（第3次筑後市DV対策基本計画）に基づき、より実効性の高いDV防止と被害者支援に取組み、気軽に相談できる体制づくりに努めます。

DVの被害にあった場合、一人で悩まずに速やかに支援や保護を受けられる事が重要です。市民への啓発や情報共有をより一層進めます。

施策の方向 II-1-(1) DV 等に関する相談支援の充実 重点

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
15	女性支援相談職員の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の悩み相談を受ける職員が研修を受講し、専門知識を習得することで対応のレベルアップにつなげ、相談支援の充実を図る。 	○	○		○		男女共同参画推進室

施策の方向 II-1-(2) 迅速な対応のための関係機関との連携強化

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
16	庁内外の関係機関との連携による支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●筑後警察署、配偶者暴力相談支援センター及び庁内相談部署で連絡体制を構築し、被害者の保護など、安全に迅速な支援を行う。 ●「DV[※]対応会議」研修会を実施し、庁内の窓口担当部署及び関係機関が2次の加害者とならないよう適切な対応を学ぶ機会を設ける。 ●相談者が事務手続きを必要とする場合の「DV 被害者相談共通シート」を活用し、相談者の負担軽減を図る。 ●民生委員・児童委員の任期期間中（着任1年以内）に一度はDV防止講座が実施されるよう働きかけを行う。 	○			○		男女共同参画推進室

施策の方向 II-1-(3) DV 等に関する周知・啓発の推進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
17	DV 防止等に向けた啓発推進及び相談窓口の周知	<ul style="list-style-type: none"> ●DV 等の実態、DV 防止法について「広報ちくご」やDV 防止カード、パネル展示など機会をとらえて継続的な啓発を行っていく。 ●DV 相談窓口についての周知を図る。 ●性暴力[※]の防止と被害者への支援について、県の「性暴力被害者支援センター・ふくおか」等の情報提供を行う。 		○	○		○	男女共同参画推進室

基本施策Ⅱ-2 性に関するあらゆる暴力の根絶



【現状と課題】

性暴力[※]・セクハラ[※]は、被害者の尊厳を踏みにじる行為であり、心身に長期にわたる深刻な影響を及ぼす重要な課題であるため、根絶に向けた取組や被害者支援を強化していく必要があります。

性暴力の発生防止のためにも、加害者・被害者・傍観者にさせないための取組が必要です。

セクハラは人権侵害であるとの認識が高いにもかかわらず、職場や地域等、身近な生活の場で女性も男性もセクハラの被害を受けています。

潜在化しやすい性暴力やセクハラ[※]の根絶のためには、社会の意識を喚起するとともに、相手の人権尊重のための意識啓発や教育の充実を図る必要があります。市では、暴力を容認しない社会風土を醸成するための啓発を推進します。

施策の方向 Ⅱ-2-(1) 性に関するあらゆる暴力を防止する環境づくり

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
18	性暴力及びセクハラ [※] の防止に関する啓発	●性暴力及びセクハラ [※] は、重大な人権侵害であることの認識を深め、これらを防止するための市民への情報提供及び啓発を行う。		○		○		男女共同参画推進室

基本施策Ⅱ-3 様々なハラスメントの根絶



【現状と課題】

ハラスメント[※]とは行為をした本人の意識の有無に関わらず、相手を不快にさせたり、相手の尊厳を傷つけたりする行為のことを言います。パワーハラスメント[※]やマタニティハラスメント[※]等、様々なハラスメントの根絶が課題となっています。

あらゆるハラスメントのない社会づくりに向けて市民啓発を行い、抑止する環境づくりを推進します。

施策の方向 Ⅱ-3-(1) 様々なハラスメントを抑止する環境づくり

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
19	様々なハラスメントによる人権侵害の抑止啓発	<ul style="list-style-type: none"> ● 様々なハラスメントは、重大な人権侵害であることの認識を深め、抑止につなげるための市民への情報提供及び啓発を行う。 		○		○		人権・同和教育課

基本目標Ⅲ 男女が健康で安全に暮らせる社会の実現

男女が個性を伸ばし、いきいきと活躍するためには、生涯を通じて健康を維持することが大切で、男女がお互いの身体的性差を理解し、人権を尊重しながら思いやりを持って生きることは、男女共同参画を推進する上での基本的事項です。

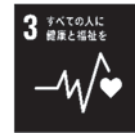
特に、女性の健康は、ライフステージに応じて性と生殖に関する変化が訪れます。女性の活躍促進に伴い、妊娠・出産期からの健康支援が必要です。

また、人生 100 年時代に、若者から高齢者まで、全ての人に活躍の場があり、元気に活躍し続けられる社会、安心して暮らすことのできる社会をつくることが重要な課題となっています。

経済活動における男女が置かれた状況の違いを背景として、女性は貧困など生活上の困難に陥りやすくなっている状況にあります。このほか、高齢者世帯、障害者世帯、ひとり親世帯（DV[※]被害者世帯を含む）、多子世帯などの生活上の困難に直面した人への支援も必要です。

本市では、男女がお互いの身体的性差を理解し、互いに尊重し合う健康な生活を維持し、様々な困難を抱える人々が経済的にも自立し、全ての人々が安全に暮らせるような社会の実現をめざします。

基本施策Ⅲ-1 生涯を通じた健康づくりへの支援



【現状と課題】

ライフスタイルの多様化や就業形態等により、現代女性の健康に関わる問題は変化しています。共働きによる仕事と子育ての両立の難しさや、晩婚化などによる不妊問題や少子化への対策も必要となっているほか、職場や家族などの周囲の人々の協力も必要です。

また、妊娠・出産期から乳幼児にわたる切れ目のない健康保持の支援体制をとり、安心・安全で健やかな妊娠・出産・育児のためのサポートも必要です。

女性には、がんや心臓血管系疾患等の男女共通の健康問題以外にも、男性とは異なった健康問題（骨粗しょう症・骨折、関節・筋肉の変形や弱化等、閉経と関連した女性ホルモンの低下に関連して起こりやすい問題）が多く、生活の質を著しく落としてしまう場合があります。

少子高齢化が進むなか、高齢化率の増加とともに課題となるのは、高齢者のみの世帯及び、高齢者の一人暮らし世帯の増加です。本市でも高齢者の孤立を防ぎ地域での見守り体制を充実させるとともに、高齢者が様々な社会参加を通じて、生きがいを持って健康に暮らせるよう支援する必要があります。

健康寿命を延ばすためには、早い時期から健康づくりの支援に取り組むことが重要なことから、市では特定健診や各種がん検診の推進により疾病の早期発見と治療促進に努めるほか、健康相談などで、自らの健康状態や生活習慣を振り返る機会を提供します。

男女がそれぞれの健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるよう、生涯を通じた健康づくりを支援していきます。

施策の方向 Ⅲ-1-(1) 妊娠・出産からの健康支援

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
20	母子健康施策の促進	<ul style="list-style-type: none"> ●妊娠・出産期から乳幼児期までの母子の心身の健康保持を支援し、妊娠・出産・育児に臨めるよう、人権を尊重して認め合う知識の普及や啓発を行う。 ●不妊治療に関して支援する。 	○		○		○	こども家庭サポートセンター

施策の方向 Ⅲ-1-(2) ライフステージに配慮した健康支援

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
21	主体的に取り組む健康づくりの促進	<ul style="list-style-type: none"> ●健康状態に応じて自己管理ができるように、特定健康診断受診者に対し、保健指導を実施する。 ●住民健診の受診率向上に努め、疾病の発症予防及び重症化防止を図る。 		○		○		健康づくり課
22	介護予防の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●地域デイサービスなど地域住民により実施される地域介護予防活動に対し、支援を行う。 ●介護予防事業の実施方策を検討し、周知するほか、特に、参加者の少ない男性の参加促進を行う。 ●閉じこもり予防に関する事業を実施し、参加を促す。 	○		○		○	高齢者支援課

基本施策Ⅲ-2 生活上の困難に直面した人への支援



【現状と課題】

高齢者が住み慣れた地域において、健康的で安全に生き生きとした暮らしを継続するためには、保健・医療・福祉・介護サービス等の関係者が連携し、円滑な支援を行う必要があります。本市では、地域包括支援センターが中心となって、高齢者への相談支援を行っています。

経済活動における男女が置かれた状況の違いを背景として、貧困など生活上の困難に陥っている女性のほか、高齢者世帯、障害者世帯、ひとり親世帯（DV[※]被害者世帯を含む）、多子世帯などの生活上の困難に直面した人には、安心して暮らすための支援が必要です。更に、令和2年（2020年）からの新型コロナウイルスの感染拡大は、非正規雇用の割合が高い女性の生活や心身に深刻な影響をもたらし、女性の自殺者の増加も起きています。

生活上の困難に直面した人への支援のため、関係機関が連携し、それぞれの事情に応じた適切な支援を実施していきます。

施策の方向 Ⅲ-2-(1) 高齢者の生活・自立支援

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
23	高齢者の相談及び生活・自立支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 高齢者に関する相談を総合的に受け、必要な制度、機関へつなぐ支援を行う。 ● 当事者のニーズに配慮しながら生活や自立への支援を実施する。 	○		○			地域包括支援センター

施策の方向 Ⅲ-2-(2) 経済的な困難を抱えた人の生活・自立支援

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
24	ひとり親世帯の自立支援の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● ひとり親世帯の自立に向けた相談及び支援や、就労に結び付く各種講座や給付金制度の周知等を行う。 	○		○		○	こども家庭サポートセンター
25	生活困窮者自立支援制度による相談支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活困窮者に対して自立相談支援事業（就労支援含む）の実施、住居確保給付金の支給など必要な支援を行う。 		○		○		福祉課
26	公営住宅の入居優遇措置制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 住宅に困窮する低所得者の中でも、高齢者世帯、障害者世帯、ひとり親世帯（DV※被害者世帯を含む）、多子世帯など、特に居住の安定を図る必要のある世帯については、公営住宅への入居優遇措置を継続する。 		○			○	都市対策課
27	養護老人ホームの入所措置制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境上の理由及び経済的理由により、自宅で生活することが困難な高齢者を養護老人ホームに入所措置をする。 			○		○	高齢者支援課
28	成年後見制度の周知と手続き支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害や認知症などにより判断能力が十分でない人が不利益を被らないように、成年後見制度の案内や申立ての支援を行う。また、申立人がいない人には市長申立てや利用支援助成金の活用を促す。 	○		○			地域包括支援センター

基本目標Ⅳ 男女共同参画社会意識の浸透

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法において、次のように定義されています。

「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」

これを実現するためには、職場、家庭、地域、学校や社会参画の場など、全ての機会において、固定的な性別役割分担[※]や、アンコンシャス・バイアス[※]を改善することが重要です。

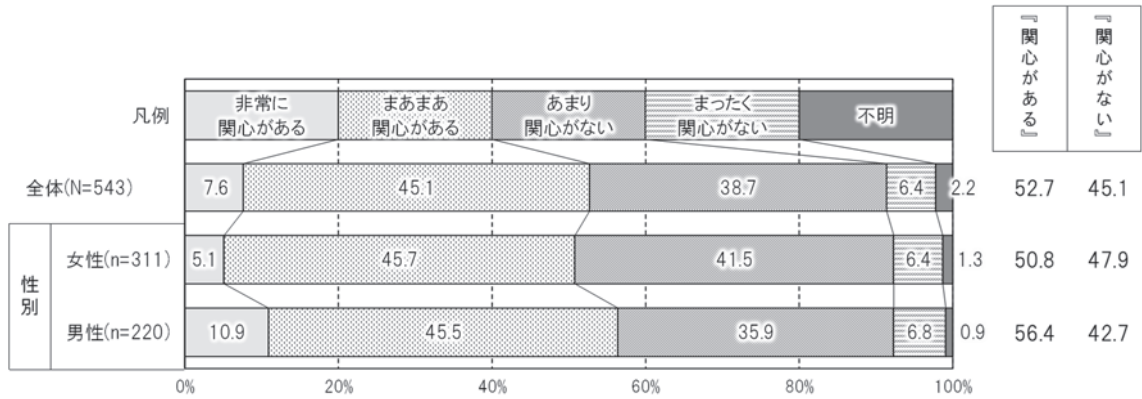
市民意識調査では、男女共同参画への関心度については、「関心がある」52.7%（女性 50.8%、男性 56.4%）が男女ともに過半数であり、「関心がない」45.1%（女性 47.9%、男性 42.7%）よりも上回っています。しかし、過去の調査結果と比べると、「関心がある」数値は増えているものの関心が高まっているとは言えない状況です。年齢別にみると男女ともに 30 歳未満が最も関心があり、性別で見ると女性よりも男性の関心が高い結果でした。

また、男女の地位の平等感についての質問では、「平等である」の回答が 50%を超えたのは「学校教育の場」のみで、社会全体でみると「男性優遇である」72.6%（女性 78.2%、男性 65%）となっています。ほとんどの回答において、「平等である」の回答は女性より男性の方が多く、「男性優遇」の回答は女性より男性の回答が少なくなっており、男女間の認識の違いが明らかになりました。この原因として、残念ながら男性の方にアンコンシャス・バイアスが働いていることが推察されます。

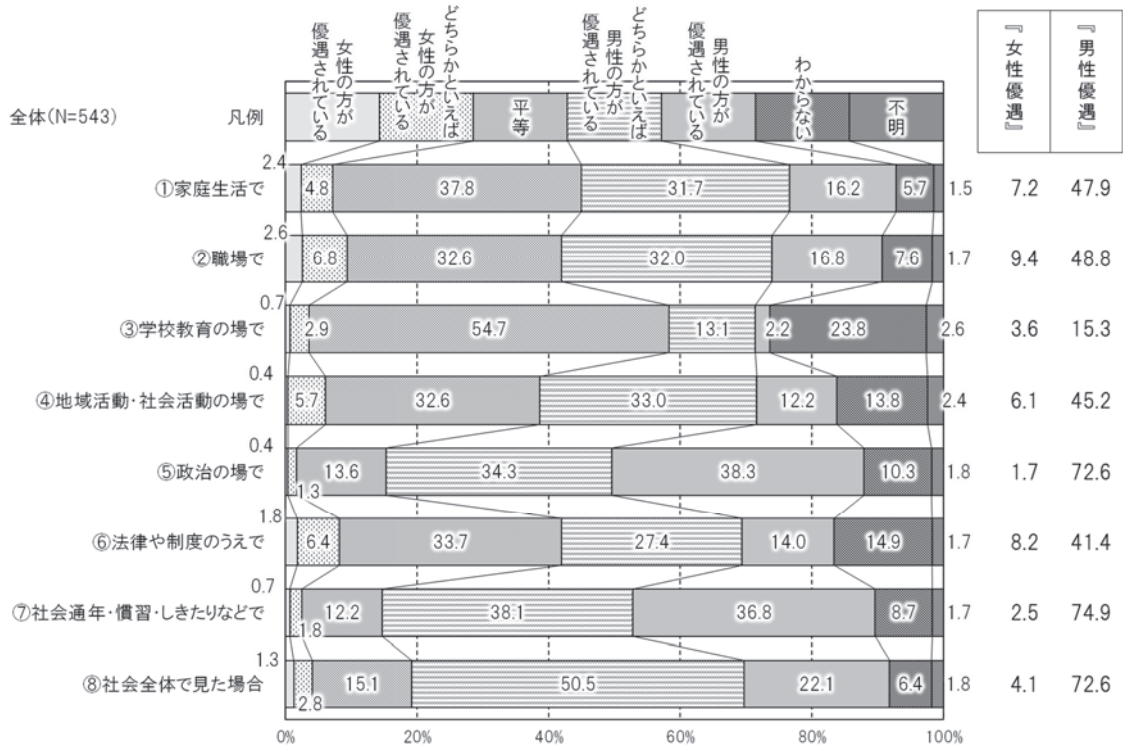
本市ではこれまで、男女共同参画社会の実現に向けて、男女共同参画計画に基づく様々な取組を通じて総合的・計画的に具体的事業を進め、固定的な性別役割分担意識の解消や男女平等・男女共同参画の考え方の必要性について、広報・啓発を進めてきました。しかし、長年にわたり形成された「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識による制度や慣習は、より高年齢層に根強く残っている状況です。

こういった固定的な性別役割分担意識を改善しアンコンシャス・バイアスの解消を図るためには、男女共同参画の必要性について認識し、理解を深め、社会制度や慣習を見直すことが重要です。市民への継続的な啓発や教育を行い、私たちの日常生活において一人ひとりの意識を変えていくことにより、男女共同参画社会意識の浸透をめざします。

■ 男女共同参画社会への関心度（市民意識調査）



■ 現在の社会において男女の地位は平等になっていると思うか（市民意識調査）



基本施策Ⅳ-1 政策・方針決定への女性の参画推進

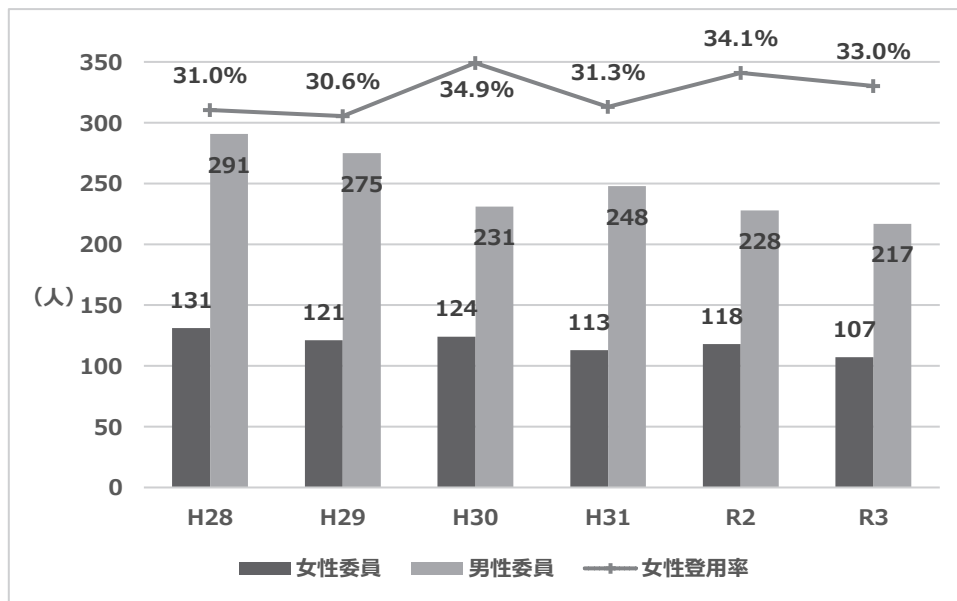


【現状と課題】

政策・方針決定過程への男女共同参画は民主主義の要です。本市では市の審議会・委員会の女性登用率目標を総合計画では 35%として積極的に女性の登用を推進していますが、政策・方針決定の場への女性の参画は十分ではなく、令和3年4月1日現在の女性登用率は33%でした。

政策や方針を決定する過程への女性の参画を更に進めるためには、日頃から関連分野の各団体に女性が積極的に参画したり、女性人材の発掘を行ったりするなど、女性が参画しやすい環境づくりが必要です。

■ 審議会・委員会への女性登用率の推移



施策の方向 IV-1-(1) 審議会・委員会等への女性の登用促進 **重点**

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
29	選任要綱の遵守と女性の登用促進	<ul style="list-style-type: none"> ●各種審議会、委員会において女性委員の登用が進むよう、女性人材リストの活用も含め、積極的に働きかけを行う。 ●委員公募状況について、女性人材リスト登録者に情報提供を行う。 	○		○	○		男女共同参画推進室
30	女性人材リストの充実	<ul style="list-style-type: none"> ●埋もれた人材の発掘に努め、女性人材リストを充実させるため、案内チラシ等を作成し、商工観光課・社会教育課・農政課の協力の下、リストへの登録を広く市民へ積極的に働きかける。 	○		○		○	男女共同参画推進室
31	審議会・委員会等における託児の実施	<ul style="list-style-type: none"> ●議会及び各審議会や委員会の開催時に、子育て中の参加者支援のため、託児サービスの実施について庁内周知を図る。 ●上記に加え、市が主催する各種講座や講演会についても同様とする。 		○			○	男女共同参画推進室

基本施策Ⅳ-2 教育における男女共同参画の推進



【現状と課題】

家庭や保育・学校教育の現場においても、両親や周囲の大人が持っている価値観やアンコンシャス・バイアス※、固定的な性別役割分担意識※の影響を与える可能性があります。LGBTQ※など、性的指向、性自認※等で多数とは異なる性のありようを持つ人たちが学校や社会生活のあらゆる場面において、様々な困難を抱えていることも指摘されています。これらの対策や改善に向けて、幼少期からの啓発や教育等が必要です。

将来大人になったときに、結婚や妊娠・出産・子育て・介護を経て「ずっと職業を持ち続け、経済的にも自立し、男女間の社会的な格差のない暮らし」をおくるためには、次世代の子ども達が、各人の生き方、能力、適性を考え、主体的に進路や職業を選択する能力を身に付けるための指導や教育は大変重要です。

近年、子どもを取り巻く性に関する情報などの環境の変化は著しく、特に、携帯電話の普及に伴う SNS 等を通じた犯罪に巻き込まれてしまう事案も多数発生しています。

学校において性に関する指導を進める場合、「子どもが自分の体を大事にする」、「他人が触ってきたら NO と言って良い」というような、子どもの発達段階の特徴や性に関する発達課題に応じた指導が必要です。性暴力※を受けても性暴力と気づけず、成長する過程で心に深い傷を負わないためにも、幼少期から自分で認識できる指導を推進します。

施策の方向 Ⅳ-2-(1) 市職員への啓発推進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
32	市職員研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> 市職員の男女共同参画の視点に立った業務遂行に資するため、県主催の男女共同参画に関する研修等を積極的に活用し、男女共同参画意識の浸透を図る。 	○		○		○	市長公室

施策の方向 IV-2-(2) 保育に携わる者への啓発推進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
33	保育者等の啓発と研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 保育施設説明会等において、男女共同参画に関する研修を3年に1回実施する。 	-	○	-	-	○	児童・保育課

施策の方向 IV-2-(3) 男女共同参画教育の推進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
34	教育活動全体を通じた男女共同参画教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 小中学校の新学習指導要領及び国の副読本等に基づき、学校の教育活動全体を通じて、発達段階に応じた男女共同参画教育を行う。 ● LGBTQ※などの性の多様性についての理解や性別にとらわれない生活指導及び進路指導を行う。 ● 学校図書館における男女共同参画関連図書の充実を図る。 		○		○		学校教育課

施策の方向 IV-2-(4) 適切な性教育の推進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
35	発達段階に応じた性教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ● 小中学校の学習指導要領に基づき性教育を実施するとともに、「性犯罪・性暴力※対策の強化の方針」を踏まえ、子どもたちが性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、国の副教材「生命（いのち）の安全教育」等を活用し、発達段階に応じた指導を行う。 ● 中学生向けには、養護教諭や保健師による、計画的・継続的な性教育として、出産・エイズ教育のほか、SNSによる性被害対策の周知啓発、県のデートDV※研修派遣事業の活用等により、専門的な立場での指導を行う。 ● 学校図書館における性教育関連図書の充実を図る。 		○		○		学校教育課

基本施策Ⅳ-3 市民との協働による男女共同参画のまちづくり



【現状と課題】

地域における自治会等の役割として、市と連携して住民が主体的に地域の課題に取り組む必要があります。意思決定の場である自治会が男性中心の運営となっていることは、昨今の社会情勢に対応できない状況であり、少子高齢化が進む現在、地域コミュニティ維持や地域活動の担い手の確保が課題となっています。

一方で、女性が自治会や防災・消防などの意思決定の場に参加しにくい背景として、家庭内で協力が得られない場合や、女性の側にも区長や公民館長を引き受けることへの抵抗感などもあります。市民意識調査での女性の回答では、「断る」86.1%と圧倒的に断る意見が多くなっています。その理由として、「責任が重い」、「時間的余裕がない」、「知識や技能面で不安」といった意見が多くを占めました。

しかし、誰もが住みやすく、「対等且つ均等に参画できる社会、多様な意見を反映する社会、社会情勢の変化にも対応できる社会」の形成のためには、性別や立場に関係なく多様な人材が地域活動に参画する必要があることから、多くの女性が参画する様な仕組みづくりが必要です。

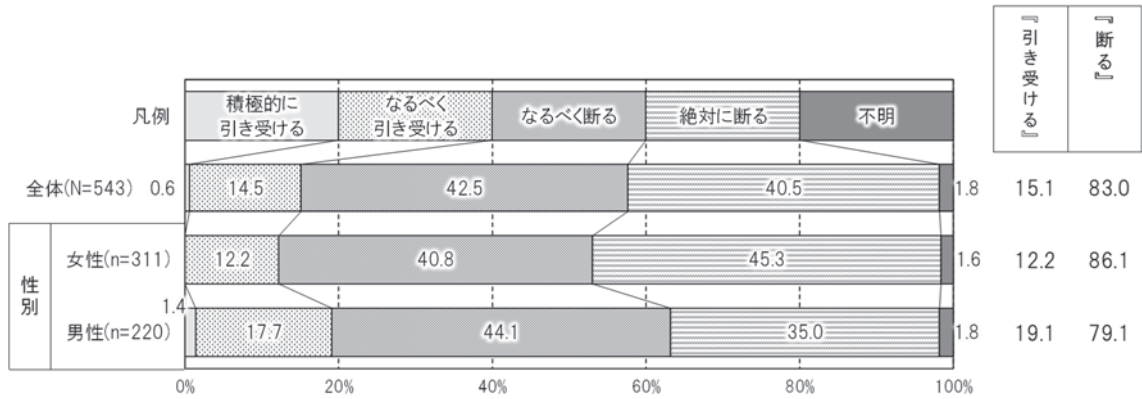
近年、全国的に大規模災害が多発しています。自然災害は、年齢や性別を問わず、すべての人々に突然襲いかかります。しかし、現在の防災対策における人員は男性の方が多く、女性の視点を取り入れにくい状況にあります。

大規模災害が発生すれば、避難所が生活の場となります。集団生活においては、女性や子どもなど、弱い立場にある人が困難な状況に置かれやすくなります。避難所等でのプライバシーの確保が難しいことや、女性は食事係といった避難生活の中で固定的な性別役割分担を反映した負担が女性に集中することなどが懸念されます。また、性被害・性暴力[※]が発生しないように配慮しなければなりません。

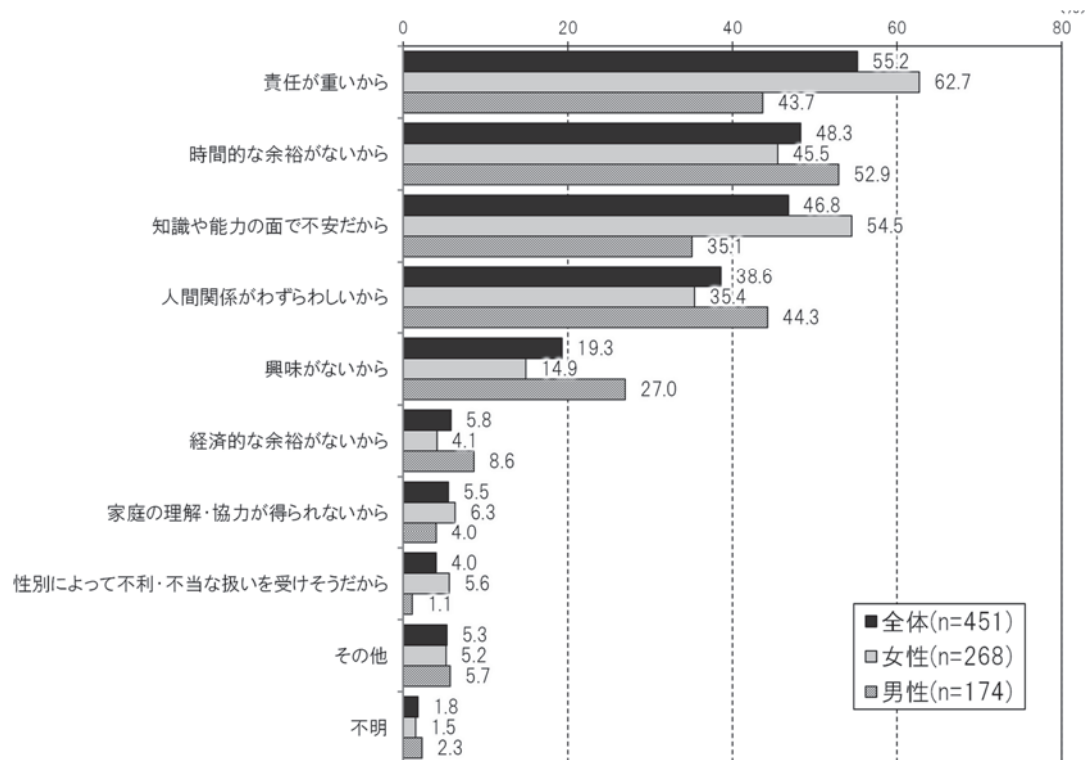
このように、女性特有の困りごとを平常時から知っておくためには、避難所運営の役員等に女性の参画・登用を行い、避難計画の策定や避難所の意思決定などの場に、女性も積極的に関わることが重要です。また、自主防災組織等の役員についても女性の参画・登用を進め、地域の防災訓練に日頃から女性の視点を取り込んだ内容を含めることも大切です。

そのため、男女共同参画の視点に立った災害対応の必要性に関する理解を促進し、防災活動や防災組織への女性の参画を推進します。

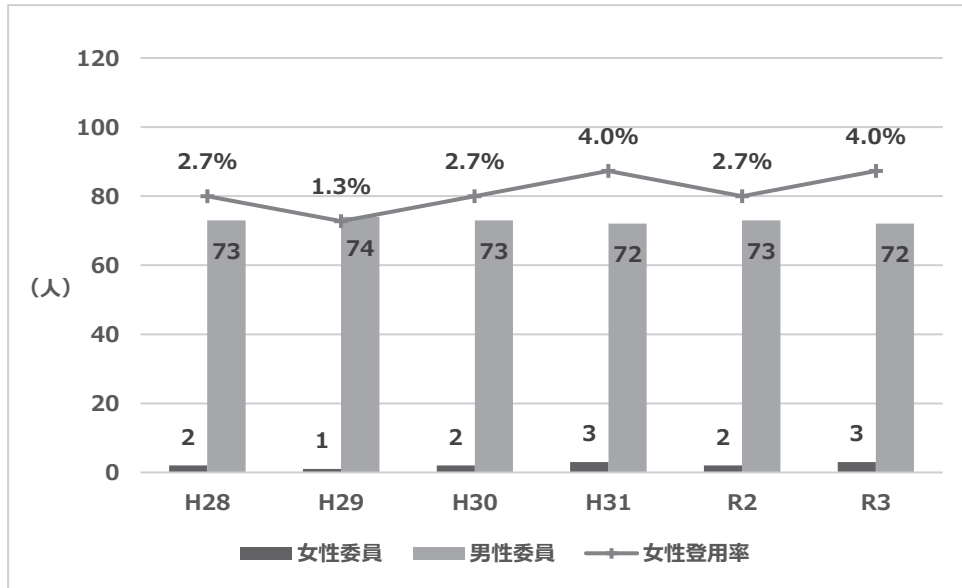
■ 「自治会長、町内会長」へ就任・立候補を依頼された場合の対応（市民意識調査）



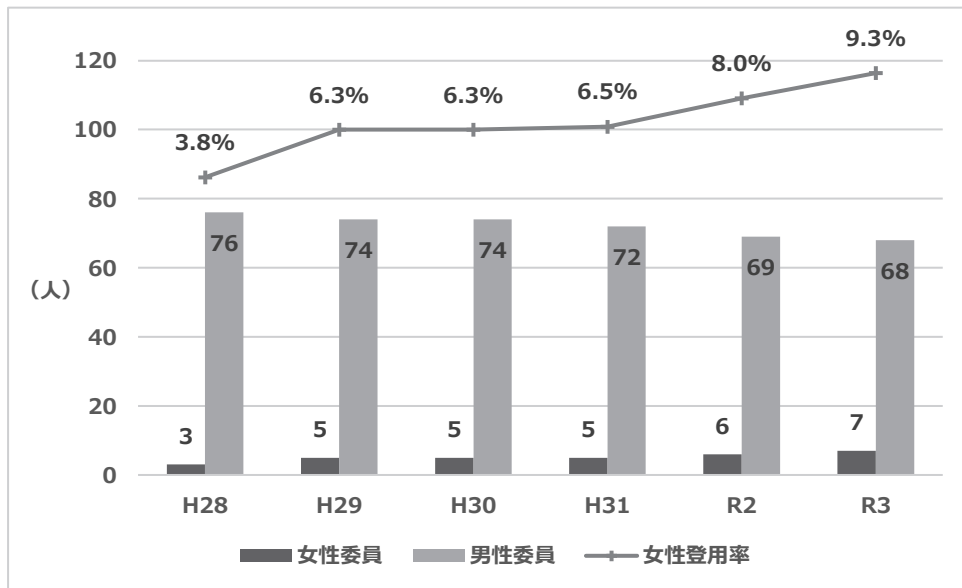
■ 「自治会長、町内会長」への就任・立候補の依頼を断る理由（市民意識調査）



■ 行政区長への女性登用率の推移



■ 公民館長への女性登用率の推移



施策の方向 IV-3-(1) 市民活動における男女共同参画の促進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
36	市民活動における女性の活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> ●市民が男女共同参画に関する見識を広めるために、学習機会の提供及び支援を行う。 ●ちくご男女共同参画ネットワークや地域の団体と協働で、男女共同参画社会づくりに向けた啓発を行っていく。 ●地域において、男女共同参画についての啓発を、男女共同参画推進協力員（一期一座）等とともに進行。 ●動画等を作成し、ホームページや SNS を活用した啓発を行うと共に、男女共同参画週間には、デジタルサイネージの活用等による広報を行う。 	○		○		○	男女共同参画推進室

施策の方向 IV-3-(2) 地域活動における男女共同参画の促進 重点

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
37	行政区長への女性登用促進	<ul style="list-style-type: none"> ●行政区長会において、区長への女性の登用が推進されることを目指して、計画的に男女共同参画に関する研修が行われるよう働きかけを行う。 	-	○	-	-	○	協働推進課
38	公民館長への女性登用促進	<ul style="list-style-type: none"> ●公民館長会において、公民館長への女性の登用が推進されることを目指して、計画的に男女共同参画に関する研修が行われるよう働きかけを行う。 	○	-	-	○	-	社会教育課
39	地域役員における女性参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> ●年 1 回行政区ごとに地域役員の実態調査を行い、女性参画の少ない行政区の役員等に対し啓発活動を行う。 	○	○	○	○	○	男女共同参画推進室

施策の方向 IV-3-(3) 防災における男女共同参画の推進

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
40	地域防災活動 へ女性の参画 推進	<ul style="list-style-type: none"> ●女性の視点を取り入れた防災活動及び訓練のほか、県主催の講座等を取り入れながら災害対応力などに関する研修会を実施する。 	○	○		○		防災安全課
41	女性消防団員 の人材育成や 活動支援	<ul style="list-style-type: none"> ●女性消防団員への男女共同参画の視点を取り入れた人材育成や活動支援を行う。 ●大規模災害が起きた場合、市が開設する避難所で男女共同参画の視点を取り入れた運営サポートが出来るよう、消防団及び女性消防団員への防災研修を行う。 	○			○	○	消防本部総務課

基本施策Ⅳ-4 市民への情報提供と啓発

重点



【現状と課題】

男女共同参画社会を実現するためには、一人ひとりが自らの固定的性別役割分担意識に気づきその解消を図るとともに、男女共同参画の意味や必要性について理解を深めることが重要です。

人の考えを変えることは、年齢を重ねただけ難しく、1～2回の啓発で簡単に変わるものではないと思われま。それでも、地道な啓発活動をしていくことが将来の男女共同参画社会につながるものと信じ、事業を進めます。

施策の方向 Ⅳ-4-(1) 男女共同参画に関する情報提供

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
42	市民広報等による情報提供と啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●「広報ちくご」やホームページ等を活用して、男女共同参画に関する情報提供を行い、市民への啓発を行う。 ●あらゆる年代に情報が行き渡るよう、ホームページや SNS を駆使した提供を行う。 		○		○		男女共同参画推進室
43	男女共同参画に関する図書の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画、女性問題、家庭問題、労働問題等のテーマに関する図書を購入し、展示を行う。 ●学校や保育所等に対し、男女共同参画等に関する図書の紹介及び貸し出しや、読み聞かせを働きかける。 	○		○			社会教育課

施策の方向 Ⅳ-4-(2) 男女共同参画に関する学習や啓発の充実

No.	具体的事業	事業の内容	評価対象年度					担当課
			4	5	6	7	8	
44	ちっごふれあいフォーラム等の開催	<ul style="list-style-type: none"> ●男女共同参画に関する各団体からの実行委員会方式によりフォーラムを開催する。 ●ちっごふれあいフォーラムや映画上映会など啓発事業を通じて、市民への男女共同参画の理解を深める。 		○		○		男女共同参画推進室
45	人権に関する学習会を通じた啓発	<ul style="list-style-type: none"> ●人権セミナー筑後において、女性の人権等に関する講座を取り入れる。 	○		○		○	人権・同和教育課

第4章 推進体制

1. 計画推進体制の強化・徹底

本計画の施策について、職場、家庭、地域、学校や社会参画の場などの広範囲かつ多岐にわたる取組に対し、全庁的な調整や進捗管理を行い、男女共同参画の推進を実効性のあるものにするため、推進体制を整えます。

(1) 筑後市男女共同参画行政推進会議

庁内の関係部局相互が連携を図り、総合的な対策を推進するため、条例に基づき、副市長を会長とする「筑後市男女共同参画行政推進会議」を設置しています。

男女共同参画計画の着実な実施のため各担当部局の推進状況を踏まえ、部局間相互の課題の共有化及び施策推進にあたっての総合調整を行い、計画の推進を図ります。

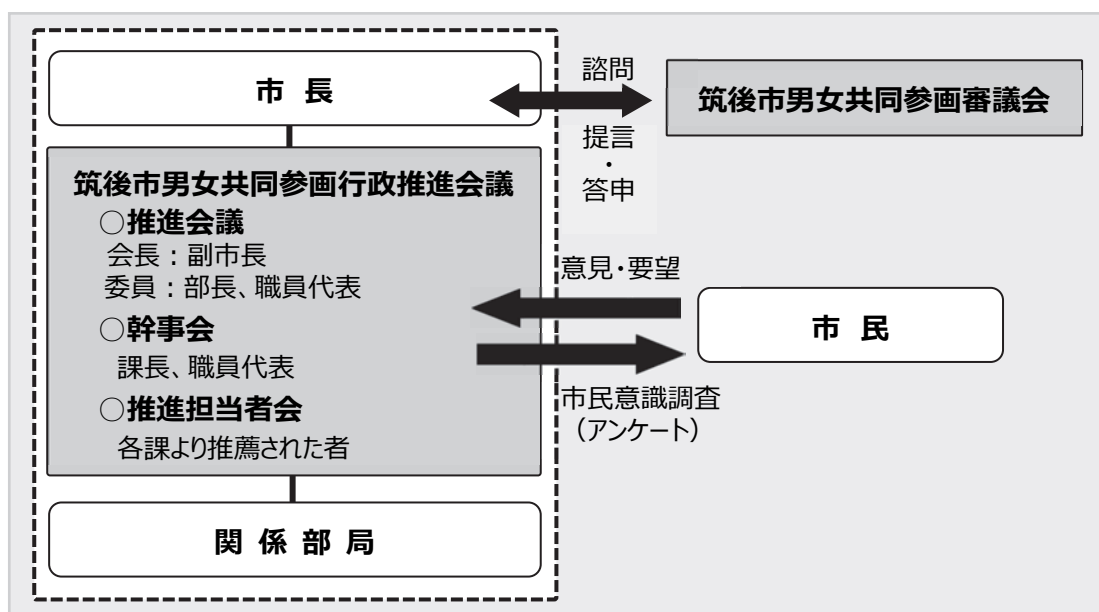
また、男女共同参画行動計画の進捗管理を毎年度行い、男女共同参画や女性の活躍促進の視点に立った施策を効果的に進めます。

(2) 筑後市男女共同参画審議会との連携

男女共同参画計画の進捗について、条例に基づき公表するにあたって、年次報告書である「事業報告書」を作成し、筑後市男女共同参画審議会（以下「審議会という」）による評価や意見を受けながら、計画の進捗状況を公表します。

審議会は、市長の諮問機関として設置され、男女平等に関係する学識経験者や関係団体の代表及び市民等により構成されています。毎年、市長の諮問に応じて、行動計画の実施状況に関する年次報告について意見を述べるほか、5年毎に策定する次期「男女共同参画計画」の策定に関し、審議し答申を行う重要な役割を担っています。審議会との連携を図り、男女共同参画計画を確実に進めていきます。

■ 計画の推進体制



(3) 市民意識調査

本市の男女共同参画に関する市民への浸透状況の確認を行うため、市民意識調査を実施します。調査では、市民の男女平等に対する意識、家庭や職場・学校、地域活動などにおける男女共同参画の現状、就労や人権に関する認識・実態等を把握し、今後の男女共同参画のめざすべき方向性や実施施策についての検討に活かすとともに、次期「男女共同参画計画」を策定するための基礎資料とします。

なお、10年前・5年前との比較により、社会情勢や市民のニーズの変化も伺い知ることができ、計画の進捗状況を定量的に調査する有効な手段だと言えます。

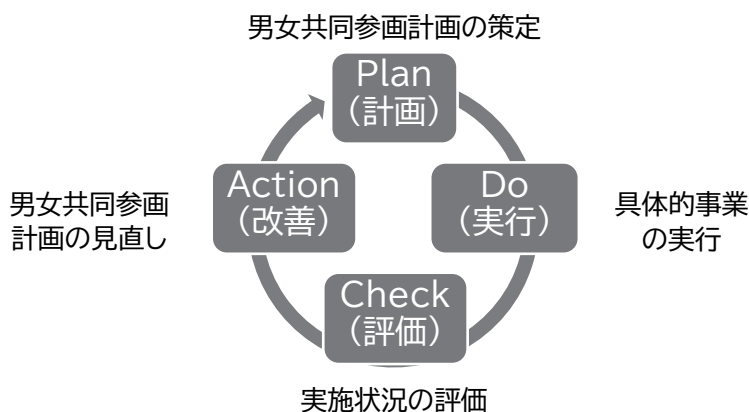
男女共同参画に関する市民への浸透状況の確認

具体的事業	事業の内容	実施年度	担当課
男女共同参画市民意識調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> ●市の男女共同参画計画の見直しや策定に際し、市民の意見を反映させるために市民意識調査を実施する。 ●市民の男女共同参画に関する意識と実態の把握に努める。 ●アンケートの回収率向上のため、インターネットでの回答やSNSでの周知等の取組を行う。 	令和7年度	男女共同参画推進室

2. 計画の進行管理と見直し

計画期間の4年度目に、市民意識調査及び具体的事業の実施状況の検証を行い、最終年度に計画の見直しを行うこととします。計画の進捗管理は、PDCAサイクルの考え方を参考に、以下の検証サイクルにより実施します。

■ 男女共同参画計画の管理と検証サイクル



資料編

1. 用語解説

あ 行

○ アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていきます。そのことで、個人の生き方や可能性を狭めるといった悪影響を及ぼしていると指摘されるようになりました。「男性は理系、女性は文系」、「家事・育児は女性がするべきだ」などの決めつけが一例として挙げられます。

○ SDGs（エス・ディー・ジーズ）

SDGsとは、持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）を意味します。世界で広がる貧困・格差・地域環境の危機を克服し「持続可能な社会・経済・環境」を目指す、世界共通の目標です。2015年に国連で開催された「持続可能な開発サミット」で日本も賛同し、国連加盟国193カ国の首脳が全会一致で決定となりました。2030年という達成期限を設け、17のゴールと169のターゲットにすべての国が取り組むことを約束しています。

○ LGBTQ（エル・ジー・ビー・ティー・キュー）

L:レズビアン（女性として女性が好きな人）、G:ゲイ（男性として男性が好きな人）、B:バイセクシュアル（性別に関わらず恋愛対象になる人）、T:トランスジェンダー（出生時戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）、Q:クエスチョニング（性的指向や性自認がはっきりしない、決められないあるいは悩んでいる状況にある人）の頭文字を並べた言葉です。性的マイノリティ（少数者）の総称として使われることもあります。

○ エンパワーメント（能力強化）

男女共同参画の推進においては、「女性のエンパワーメント」とは、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、様々な意思決定の過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力を持つことを意味します。国連では、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための専門機関としてUN Women（ユ-エヌ-ウィメン）が発足しており、「ジェンダーの平等と女性のエンパワーメント」は、SDGsの重要なテーマとなっています。

か 行

○ 家事シェア

炊事や掃除、洗濯、育児、介護など、暮らしに関する様々な家事について話し合い、夫婦や家族で協力して行うことを言います。家族みんなで協力し合っているという意識を持つことで、夫婦や家族のコミュニケーションのきっかけにもなり、お互いフォローしあえる家族関係づくりにつながります。

○ 家族経営協定

家族経営協定とは、家族間の十分な話し合いに基づき、農業経営の方針、労働報酬、休日、労働時間、経営移譲等について文章で取り決めるものです。家族経営が中心の我が国の農業において、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲をもって取組めるようにするためです。

○ 固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男性は仕事、女性は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などのように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことです。

さ 行

○ ジェンダー（社会的性別）

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス/Sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）と言います。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い・悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

○ ジェンダー平等

性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味しています。男性と女性は身体づくりは違っていても平等です。しかし、今の社会では男性の役割・女性の役割など、個人ではなく「性別」によって生き方や働き方が決められてしまうことがあります。そこで世界中で法律や制度を変えたり、教育やメディアを通じて意識を高める活動を行ったりすることで、社会的・文化的に作られた性別（ジェンダー）を問い直し、全ての人の人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる社会づくりのための取組みが行われています。

○ ジェンダー・ギャップ指数

ジェンダー・ギャップ指数とは、世界各国のジェンダー平等の程度を指数にしたもので、スイスの非営利団体 世界経済フォーラム（ダボス会議）が公表しています。ジェンダー・ギャップ指数は、世界各国の男女平等の4分野（政治・経済・教育・健康）における格差の状況を数値化し、順位をつけたものです。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、0が完全不平等、1が完全平等を表します。

○ 性的指向・性自認（性同一性）

性的指向（Sexual Orientation）とは、好きになる相手の性別。性自認（Gender Identity）とは、体に関係なく自分が認識する性。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もあります。

○ 性暴力

性暴力とは、レイプ、セクシュアルハラスメント、ストーカー行為、売買春、人身取引等、望まない・同意のない性的な行為や発言をいいます。また、近年は AV 出演強要や JK ビジネス、レイプドラッグ等、若い世代の性暴力も問題となっています。性暴力は、自分の気持ちが尊重されず、自分の身体に関する自分を自分で決める権利が否定される人権侵害です。

○ 生理の貧困

経済的な理由などで、生理用品を十分に入手できないことを指した言葉です。特に新型コロナウイルスの影響で失業や収入が減ったことなどにより浮き彫りとなった問題です。支援を求める声が高まり、地方公共団体では無料提供などの取り組みが行われています。

○ セクハラ（セクシュアルハラスメント）

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動のことを言います。単に雇用関係にある者の間のみならず、様々な生活の場で起こり得るものです。職場におけるセクシュアルハラスメントには、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が解雇や降格、減給の不利益を受けるもの（対価型）と、性的な言動により労働者の就業環境が害されるもの（環境型）があります。

「性的な言動」とは、性的な内容の発言および性的な行動を指し、この「性的な内容の発言」には、性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報を意図的に流布すること等が、「性的な行動」には、性的な関係を強要すること、必要なく身体に触ること、わいせつな図画を配布すること等が、それぞれ含まれます。男性から女性だけでなく、女性から男性に対しても、また、同性間であってもセクハラは起こり得ます。

た 行

○デートDV（デート ディー・バイ）

恋人間で生じる暴力のこと。婚姻関係があるかないかの違いだけで、配偶者間の DV と同じ構図を持ちます。殴る、蹴るといった身体的な暴力のほか、罵倒する、金銭を要求する、脅す、監視する、友達との交際を制限する、性行為を強要するなどの行為も含まれます。

暴力で支配されると別れることが難しく、交際関係であるため周囲の理解が得られず支援を受けにくい場合があります。

○ DV（ディー・バイ、ドメスティック・バイオレンス）

一般的には「配偶者や恋人など親密な関係にある（またはあった）者から振るわれる暴力」という意味で使用されます。個人の尊厳を侵すような身体的暴力（殴る、蹴る、突き飛ばすなど）だけでなく、精神的暴力（言葉の暴力、脅す、無視する、大声で怒鳴る）、社会的暴力（家族や友達との交友関係を制限する）、経済的暴力（生活費を渡さない）、性的暴力（性行為を強要する、避妊に協力しない）、子どもを利用した暴力（子どもに悪口をふきこむ）などの行為も含まれます。

は 行

○ ハラスメント

行為をした本人の意識の有無に関わらず、相手を不快にさせたり、相手の尊厳を傷つけたりする行為のことを言います。「○○ハラスメント」のように表現し、○○には様々な言葉が入ります。

○ パワーハラスメント（パワハラ）

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のことをさします。上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含まれます。パワハラには代表的な言動の類型としては、①身体的攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し、無視）、④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）、⑤過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）などの6つの類型があります。

ま 行

○ マタニティハラスメント（マタハラ）

女性が、妊娠・出産・子育てを理由に嫌がらせや、解雇・不利益な異動、減給、降格など不当な扱いを受けることです。特に、職場におけるマタハラは、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法においても定義・配慮されています。マタニティハラスメントは妊産婦・胎児の健康への影響や、働く女性のモチベーションの低下などの悪影響をもたらし、企業としても優秀な人材を失うこともあるほか、社会的信用を損なうなどのデメリットがあります。

また、関連する言葉として、育児休業などを取得しようとする男性に対する嫌がらせを行うことをパタニティハラスメントと言います。

○ 面前DV

子ども（18歳未満）の目の前で配偶者や家族に対して暴力をふるうこと。児童虐待防止法（平成12（2000）年公布）の平成16年改正で、心理的虐待のひとつと認定されました。

や 行

○ UN Women（ユエヌ・ウイメン）

男女平等と女性の地位向上の促進に取り組む国連の専門機関のことです。国連女性開発基金（UNIFEM）、国連女性地位向上部（DAW）、国際婦人調査訓練研究所（INSTRAW）、国連ジェンダー問題特別顧問事務所（OSAGI）の四つの国連機関を統合し2010年7月に設立されました。正式名称は、「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（United

Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women) 」と言います。

わ 行

○ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態にあることを言います。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

2. 男女共同参画を取り巻く動向

年	□国連 ◇日本 ◆福岡県	筑後市
1975 (S50)	□「国際婦人年」(目標:平等、発展、平和) □国際婦人年世界会議にて「世界行動計画」採択 □国連婦人の十年(1976年~1985年)決定 ◇総理府に「婦人問題企画推進本部」設置	
1977 (S52)	◇「国内行動計画」策定	
1979 (S54)	□「女子差別撤廃条約」採択-◇「女子差別撤廃条約」署名 ◆「婦人对策室」設置	
1980 (S55)	◆「福岡県行動計画」策定	
1985 (S60)	◇「男女雇用機会均等法」公布 ◇「女子差別撤廃条約」批准	
1986 (S61)	◆「第2次福岡県行動計画」策定 ◆「婦人对策室」が「婦人对策課」へ変更	
1987 (S62)	◇「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	
1989 (H1)	◇新学習指導要領の改訂(家庭科教育で男女必修等)	
1990 (H2)		教育委員会社会教育課に「女性担当窓口」設置
1991 (H3)	◇「育児休業法」公布 ◆「婦人对策課」から「女性政策課」へ名称変更	「庁内女性問題研究会」発足
1993 (H5)	□「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」採択	「筑後市女性問題懇話会」設置 筑後市勤労婦人センターに「女性担当窓口」を移す
1994 (H6)	◇「雇用保険法」等の改正(育児休業給付金制度の創設) ◇総理府に「男女共同参画室」設置	
1995 (H7)	□第4回世界女性会議にて「北京宣言及び行動要領」採択 ◇「育児休業法」を「育児・介護休業法」へ改正(介護休業制度の法制化)	
1996 (H8)	◇「男女共同参画2000年プラン」策定 ◆「第3次福岡県行動計画」策定 ◆「福岡県女性総合センター(あすばる)」が開館	「筑後市女性問題行政推進会議」設置
1997 (H9)	◇「男女雇用機会均等法」改正(採用差別等禁止を義務化) ◇「労働基準法」改正(深夜労働制限等女子保護規定の撤廃)	「筑後市女性問題審議会」設置 「3Cプラン~筑後市女性行動計画」策定 総務部企画課に「女性担当窓口」を移す
1999 (H11)	◇「男女共同参画社会基本法」公布	
2000 (H12)	□国連「女性2000年会議」開催 ◇「男女共同参画基本計画」閣議決定 ◇「ストーカー行為等の規制等に関する法律(ストーカー行為規制法)」公布	総務部に「女性政策課」設置
2001 (H13)	◇内閣府に「男女共同参画局」設置 ◇「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(配偶者暴力防止法)」公布 ◇「仕事と子育ての両立支援策の方針について」閣議決定 ◆「福岡県男女共同参画推進条例」制定 ◆「女性政策課」から「男女共同参画推進課」へ変更	情報誌「ふらっと」発行開始
2002 (H14)	◆「福岡県男女共同参画計画」策定	「筑後市男女共同参画計画~ひろがり」策定
2003 (H15)	◆「福岡県女性総合センター」から「福岡県男女共同参画センター」へ変更	
2004 (H16)	◇「配偶者暴力防止法」改正(DV定義の拡大等) ◇「育児・介護休業法」改正(休業制度の拡充)	「筑後市男女共同参画社会づくり条例」撤回

年	□国連 ◇日本 ◆福岡県	筑後市
2005 (H17)	□国連「北京+10」閣僚級会合 ◇「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2006 (H18)	◇「男女雇用機会均等法」改正（性差別禁止の拡大等） ◆「第2次福岡県男女共同参画計画」策定 ◆「福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	
2007 (H19)	◇「配偶者暴力防止法」改正（保護命令制度の拡充等）	「第3次筑後市男女共同参画計画～ひろがり2」策定
2009 (H21)	◇「育児・介護休業法」改正（パパ・ママ育休プラス）	「筑後市男女共同参画推進条例」制定
2010 (H22)	□国連「北京+15」記念会合 ◇「第3次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2011 (H23)	□UN Women（※）発足 ◆「第3次福岡県男女共同参画計画」策定 ◆「第2次福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	初めての女性副市長就任
2012 (H24)	□国連「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」決議案採択	「第4次筑後市男女共同参画計画～ひろがり3」策定 ※「DV対策基本計画」含む
2013 (H25)	◇「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」作成 ◇「ストーカー行為規制法」改正（婦人相談所等による支援を明記） ◇「配偶者暴力防止法」改正（恋人への暴力にも対応等）	専任の女性支援相談員を配置
2014 (H26)	◇「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（リベンジポルノ対策法）」公布	2人目の女性副市長就任
2015 (H27)	□国連「北京+20」記念会合 □「持続可能な開発のための2030アジェンダ」（SDGs）採択 [目標5:ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う] ◇「第4次男女共同参画基本計画」閣議決定 ◇「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）」公布	
2016 (H28)	◇国連の女子差別撤廃委員会から、政策的取組が不十分との勧告 ◇「育児・介護休業法」改正（育休取得要件緩和） ◇「男女雇用機会均等法」改正（ハラスメント防止） ◇「ストーカー行為規制法」改正（職務関係者による配慮等） ◆「第4次福岡県男女共同参画計画」策定 ◆「第3次福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	「筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」策定
2017 (H29)	◇「刑法」改正（強姦罪の構成要件及び法定刑の見直し等）	「第5次筑後市男女共同参画計画～ひろがり4」策定 ※「第2次DV対策基本計画」、「女性活躍推進計画」含む
2018 (H30)	◇「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布 ◇「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布	市区别女性管理職登用率 30.6% (全国20位、九州1位)
2019 (H31)	◇「女性活躍推進法」改正（ハラスメント防止強化） ◇「配偶者暴力防止法」改正（被害者支援等） ◆「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」公布	
2020 (R2)	□国連「北京+25」記念会合 ◇「第5次男女共同参画基本計画」閣議決定	
2021 (R3)	□「ジェンダー平等の達成と全ての女性と女児のエンパワメントに向けた女性の公的領域における完全かつ効果的な参画と意思決定及び暴力の根絶」に関する合意結論 ◇「ストーカー行為規制法」改正（GPS悪用規制対象等） ◇「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」改正（女性の政治参加促進等） ◇「育児・介護休業法」改正（男性の育児休業取得促進等） ◆「第5次福岡県男女共同参画計画」策定 ◆「第4次福岡県配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する基本計画」策定	

3. 筑後市男女共同参画推進条例、施行規則

○筑後市男女共同参画推進条例

平成21年3月31日
条例第13号

前文

わが国の憲法では、個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、国際社会の動向を踏まえながら、男女平等の実現に向けて様々な取組がなされてきました。平成11年には、男女共同参画社会基本法が制定され、社会情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が、最重要課題として位置づけられました。

筑後市では、平成7年にあらゆる差別のない社会の実現に向けて「筑後市あらゆる差別をなくすことをめざす人権擁護条例」を制定し、人権尊重のまちづくりを目指してきました。また同時に、男女共同参画社会の実現に向けて様々な施策を展開してきました。しかし、男女の役割を性別によって固定的にとらえる慣行や制度、性別による差別や偏見、暴力など今なお多くの課題が残っています。

このような状況を踏まえて、本市は、市民と協働して、男女の人権が尊重され、自らの意思で多様な生き方が選択でき、自分らしく生きる喜びを実感できる男女共同参画社会の実現を図るため、この条例を制定します。

第1章 総則

(目的)

第1条 この条例は、筑後市（以下「市」という。）における男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市の責務及び市民又は事業者の役割を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画の社会づくりを総合的かつ計画的に推進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) 男女共同参画 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、共に責任を担うことをいう。
- (2) 積極的改善措置 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、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、その機会を積極的に提供することをいう。
- (3) 市民 市内に居住する者、市内に通勤する者、市内に通学する者をいう。
- (4) 事業者 営利、非営利等を問わず、市内において事業又は活動を行うすべての個人及び法人をいう。

(基本理念)

第3条 男女共同参画の社会づくりは、次の基本理念に基づいて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じられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人としての能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されること。
- (2) 男女が、家庭、地域、職域、学校その他のあらゆる場において、性別による固定的な役割分担等を反映した慣行又は制度に縛られることなく、互いの特性を認め合い、自らの意思と責任の下に、多様な活動の選択に配慮されるよう努めること。
- (3) 男女が、家庭、地域、職域、学校その他のあらゆる場において、社会の対等な構成員として共同して参画する機会が確保されること。
- (4) 家族を構成する男女が、互いに家庭を尊重し、相互の協力と社会の支援の下に、子どもの養育、家族の介護その他の家庭生活における活動と就業、就学その他の社会生活における活動とを両立できること。
- (5) 男女の対等な関係の下に、互いの性についての理解を深め、互いの意思が尊重されることにより、生涯にわたり健康な生活を営むことができるよう配慮されること。
- (6) 男女共同参画の社会づくりの促進は、国際社会の取組と連動して行われること。

(市の責務)

第4条 市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）のっとり、積極的改善措置を含む男女共同参画の推進に関する施策（以下「男女共同参画推進施策」という。）を総合的に策定し、計画的に実施しなければならない。

- 2 市は、男女共同参画の推進に当たっては、国及び他の地方公共団体との連携を図るとともに、市民及び事業者と協力して男女共同参画推進施策を実施しなければならない。
- 3 市は、自らが策定し、実施するすべての施策について、男女共同参画の推進に配慮しなければならない。
- 4 市は、男女共同参画を推進するために必要な体制を整備し、必要と認めるときは財政上の措置を講じるよう努めるものとする。

(市民の役割)

第5条 市民は、基本理念ののっとり、家庭、地域、職域、学校その他の社会のあらゆる分野において、男女共同参画の推進に努めなければならない。

2 市民は、市の男女共同参画推進施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の役割)

第6条 事業者は、男女共同参画の社会への理解を深め、その事業活動を行うに当たっては、基本理念ののっとり男女共同参画を積極的に推進するよう努めるものとする。

2 事業者は、市の男女共同参画推進施策に協力するよう努めるものとする。

3 雇用関係をもつ事業者は、その雇用する男女について、職業活動と家庭生活における活動その他社会生活における活動とを両立できるための環境整備に努めるものとする。

4 雇用関係をもつ事業者は、従業員等に男女共同参画に関する情報の提供を行うよう努めるものとする。

(性別による差別等の禁止)

第7条 すべての人は、家庭、地域、職域、学校その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

2 すべての人は、配偶者その他の親密な関係にある者に対して身体的、精神的、経済的又は性的な苦痛を与える暴力行為をしてはならない。

3 すべての人は、他の者の意思に反し、性的な言動により不快感若しくは不利益を与え、又はその生活環境を害することをしてはならない。

第2章 基本的施策

(基本計画)

第8条 市長は、第4条第1項の計画的な実施に当たり、筑後市男女共同参画計画（以下「男女共同参画計画」という。）を定めるよう努めなければならない。

2 市長は、男女共同参画計画を定めるとき、又は変更するときは、あらかじめ市民及び事業者の意見を反映することができるよう適切な措置をとるとともに、必要と認めるときは、第16条に規定する筑後市男女共同参画審議会の意見を聴くものとする。

3 市長は、男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、速やかにこれを公表するものとする。

4 市長は、男女共同参画計画の実施状況について、年次報告書を作成し、市民に公表するものとする。

(情報収集及び調査研究)

第9条 市は、男女共同参画の推進に必要な情報収集及び調査研究を行うものとする。

(啓発及び広報)

第10条 市は、市民及び事業者が男女共同参画の社会に関する理解を深めるよう、啓発及び広報活動を行うものとする。

(教育の充実等)

第11条 市は、家庭、地域、学校等のあらゆる教育の場において、男女共同参画に関する教育及び学習の充実を図らなければならない。

2 市は、職場、学校、地域において、男女共同参画の推進に関わる人材の育成に努めるものとする。

(活動支援)

第12条 市は、市民及び事業者が男女共同参画の社会づくりの促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供、助言その他の必要な措置を行わなければならない。

2 市は、市民が家事、育児、介護等の家庭生活における活動と地域、職域等におけるそれ以外の活動とを両立できるよう必要な支援を行うものとする。

3 市は、市民が男女共同参画の学習をし、地域においてその成果が生かされるよう支援を行うものとする。

(政策等の立案及び決定への共同参画の促進のための措置)

第13条 市は、市における政策の立案及び決定過程に、男女がともに参画できる機会を確保しなければならない。

2 市は、市の審議会等における委員を任命又は委嘱する場合には、その委員の男女の均衡を図るよう努めなければならない。

3 市は、性別に関わりなく、職員的能力及び意欲に応じた登用を図るため、就業環境の整備等に取り組むとともに、能力向上の機会の確保に努めなければならない。

4 市は、事業者における方針の立案及び決定過程に、男女がともに参画できる機会を確保するため、事業者に対し、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うよう努めるものとする。

5 市は、地域組織等の方針の立案及び決定の場において、男女がともに参画できるよう助言及び適切な支援を行うものとする。

(相談への対応)

第14条 市は、男女共同参画の推進に関する市民及び事業者からの相談に対応するため、相談窓口を設置し、市内外の行政機関又は民間団体との連携の下、適切な措置を講じるものとする。

(苦情の処理)

第15条 市長は、市が実施する施策について、市民又は事業者から男女共同参画に係る苦情の申出があった場合は、当該申出を適切に処理するよう努めるものとする。

2 市長は、前項の申出があった場合において、必要と認めるときは、次条に規定する筑後市男女共同参画推進審議会の意見を聴くものとする。

第3章 男女共同参画審議会

(筑後市男女共同参画審議会の設置)

第16条 市長の諮問に応じ、男女共同参画推進施策及び男女共同参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策について調査審議するため、附属機関として筑後市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

2 審議会は、12人以内の委員をもって組織する。この場合において、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満であってはならない。

3 委員は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する。

(1) 識見を有する者

(2) その他市長が適当と認める者

4 委員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

5 補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第4章 雑則

(委任)

第17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

(施行期日)

1 この条例は、平成21年4月1日から施行する。

(筑後市附属機関の設置に関する条例の一部改正)

2 筑後市附属機関の設置に関する条例(昭和46年条例第15号)の一部を次のように改正する。

別表中「

市長	筑後市女性問題審議会	市長の諮問に応じて、女性問題に関することについて調査、審議すること。
----	------------	------------------------------------

」を「

市長	筑後市男女共同参画審議会	市長の諮問に応じ、男女共同参画の推進に関する施策及び男女共同参画の推進に影響を及ぼす施策について調査及び審議すること。
----	--------------	---

」に改める。

(特別職の職員で非常勤のもの報酬及び費用弁償に関する条例の一部改正)

3 特別職の職員で非常勤のもの報酬及び費用弁償に関する条例(昭和32年条例第7号)の一部を次のように改正する。

別表区分の欄中「筑後市女性問題審議会委員」を「筑後市男女共同参画審議会委員」に改める。

○筑後市男女共同参画推進条例施行規則

平成21年3月31日

規則第13号

改正 平成23年3月31日規則第15号

(趣旨)

第1条 この規則は、筑後市男女共同参画推進条例(平成21年条例第13号。以下「条例」という。)の施行に関し、必要な事項を定めるものとする。

(審議会会長及び副会長)

第2条 条例第16条第1項に規定する筑後市男女共同参画審議会(以下「審議会」という。)に会長及び副会長それぞれ1人を置き、委員の互選によって定める。

2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。

3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第3条 審議会の会議(以下「会議」という。)は、会長が招集し、その議長となる。

2 会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。

3 会議の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

4 審議会は、必要があると認めるときは、関係者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(部会)

第4条 審議会は、必要に応じて部会を置くことができる。

2 部会は、会長が指名する委員をもって組織する。

3 部会に部会長及び副部会長1人を置き、部会の委員の互選によりこれを定める。

(審議会の庶務)

第5条 審議会の庶務は、総務部男女共同参画推進室において行う。

(委任)

第6条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、市長が別に定める。ただし、審議会の運営について必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。

(筑後市女性問題審議会規則の廃止)

2 筑後市女性問題審議会規則(平成8年規則第19号。以下「旧規則」という。)は、廃止する。

附 則(平成23年3月31日規則第15号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

4. 関連法規及び資料

QRコードを掲載します。スマートフォンなどで閲覧できます。

(1) 筑後市ホームページ

- 男女共同参画社会に関する市民意識調査報告書
https://www.city.chikugo.lg.jp/s/himin/_2136/_2200/_2203.html



- 第6次筑後市男女共同参画計画～ひろがり5
https://www.city.chikugo.lg.jp/s/himin/_2136/_2200/_2204.html



(2) 内閣府ホームページ等

- 男女共同参画局
<https://www.gender.go.jp/index.html>



- 男女共同参画社会基本法
https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html



- 男女共同参画局 法律の最新情報
https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/index.html



- 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）
（令和4年3月1日現在）
https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/law/pdf/dvhou.pdf



●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）

【概要説明】

https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/pdf/brilliant_women_01.pdf（令和4年3月1日現在）



【法全文】

https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/pdf/brilliant_women_02.pdf（令和4年3月1日現在）



●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（男女雇用機会均等法）

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113>



●政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

【概要説明】

https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/pdf/law_seijibunya01.pdf（令和4年3月1日現在）



【法全文】

https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/pdf/law_seijibunya02.pdf（令和4年3月1日現在）



(3) 福岡県ホームページ等

- 福岡県男女共同参画センター「あすばる」

<https://www.asubaru.or.jp>



- 第5次福岡県男女共同参画計画及び
第4次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
- <https://www.pref.fukuoka.lg.jp/press-release/danjokeikakuver5-dvboushikeikakuver4.html>



5. 筑後市男女共同参画審議会委員名簿

令和2年7月1日～令和4年6月30日（委員50音順 敬称略）

役 職	委員氏名	所属団体等	備 考
会 長	小川 理紗	九州大谷短期大学	有識者
副会長	古賀 敬子	八女人権擁護委員協議会	
委 員	貝田 輝子	J A 筑後地区センター	
委 員	梶原 康子	ちくご男女共同参画ネットワーク	R3.5.16～
委 員	加藤 美江	筑後市公民館連絡協議会	
委 員	紫原 寛	筑後市P T A 連合会	R3.6.7～
委 員	下川 博美	筑後市行政区長会	
委 員	高井良 光一	連合福岡南筑後地域協議会 中筑後地区連絡会	
委 員	田村 由美	筑後市消防団	
委 員	渡辺 昌博	筑後商工会議所	

6. 施策体系・事業一覧

基本理念	基本目標	基本施策	施策の方向	No.	具体的事業	担当課	評価年度					
							R4 2022	R5 2023	R6 2024	R7 2025	R8 2026	
男女が共に責任を分かち合いながら 男女平等の実現をめざす	I 男女が共に参画する労働環境の推進 〔第2次筑後市女性の活躍推進計画〕	1 女性のしごと環境の充実化 2 積極的な女性登用の促進 3 ワーク・ライフ・バランスの推進	(1) 女性の就労・再就労への支援 (2) 女性の活躍促進の支援 (3) 家族経営協定の締結促進 (1) 産業への女性の経営参画の促進 (2) 農業への女性の経営参画の促進 仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実	1	女性の就労・再就労支援に関する情報提供	商工観光課	○					
				2	女性の就労・再就労のためのスキルアップ支援	社会教育課		○	○	○	○	
				3	多様で柔軟な働き方の情報提供	男女共同参画推進室	○	○	○	○	○	
				4	農業者の家族経営協定の締結促進	農政課	○	○	○	○	○	
				5	商工業への女性の経営参画の促進	社会教育課		○		○		
				6	農業への女性の経営参画の促進	商工観光課		○		○	○	
				7	男女共同参画の観点に立った「筑後市子ども・子育て支援事業計画」の実施	児童・保育課 子ども家庭サポートセンター		○		○		
				8	家族介護者支援事業	高齢者支援課		○		○	○	
				9	労働環境整備に関する情報提供	商工観光課		○		○	○	
				10	子育て・介護応援官登録の推進	契約管財課		○			○	○
				11	特定事業主行動計画の実施 〔筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画〕	市長公室		○		○	○	○
				12	家事シェアの推進	男女共同参画推進室		○		○	○	○
				13	家事シェア講座の開催	社会教育課			○	○	○	○
				14	父親の育児参画に関する事業の推進	子ども家庭サポートセンター			○	○	○	○
				15	DV等に関する相談支援の充実 【重点】	女性支援相談職員の資質向上			○	○	○	○
				16	迅速な対応のための関係機関との連携強化	庁内外の関係機関との連携による支援の充実			○		○	○
				17	DV等に関する周知・啓発の推進	DV防止等に向けた啓発推進及び相談窓口の周知				○	○	○
				18	性に関するあらゆる暴力を防止する根絶の根絶	性暴力及びセクハラ等の防止に関する啓発				○	○	○
				19	様々なハラスメントを抑制する環境づくり	様々なハラスメントによる人権侵害の抑止啓発				○	○	○

III 男女が健康で安全に暮らせる社会の実現	1 生涯を通じた健康づくりへの支援	(1) 妊娠・出産からの健康支援	20 母子健康施策の促進	こども家庭サポートセンター	○	○	○	○
		(2) ライフステージに配慮した健康支援	21 主体的に取り組む健康づくりの促進 22 介護予防の推進	健康づくり課 高齢者支援課	○	○	○	○
2 生活上の困難に直面した人への支援	(1) 高齢者の生活・自立支援	23 高齢者の相談及び生活・自立支援 24 ひとり親世帯の自立支援の推進	地域包括支援センター	○	○	○	○	
	(2) 経済的な困難を抱えた人の生活・自立支援	25 生活困窮者自立支援制度による相談支援 26 公営住宅の入居優遇措置制度 27 養護老人ホームの入所措置制度	福祉課 都市対策課 高齢者支援課	○	○	○	○	
1 政策・方針決定への女性の参画推進	(1) 審議会・委員会等への女性の登用促進	28 成年後見制度の周知と手続き支援	地域包括支援センター	○	○	○	○	
		29 選任要綱の遵守と女性の登用促進	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
2 教育における男女共同参画の推進	(1) 市職員への啓発推進	30 女性人材リストの充実	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
		(2) 保育に携わる者への啓発推進	市長公室	○	○	○	○	
3 市民との協働による男女共同参画のまちづくり	(1) 市民活動における男女共同参画の促進	(3) 男女共同参画教育の推進	児童・保育課 学校教育課	-	○	○	○	
		(4) 適切な性教育の推進	学校教育課	○	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(1) 防災における男女共同参画の推進	35 発達段階に応じた性教育の充実	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
		(2) 地域活動における男女共同参画の促進	協働推進課	-	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(2) 防災における男女共同参画の推進	(1) 市民活動における女性の活躍促進	社会教育課	○	-	○	-	
		(2) 市民活動における女性の登用促進	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(3) 防災における男女共同参画の推進	(1) 市民活動における女性の登用促進	防災安全課	○	○	○	○	
		(2) 地域活動における女性の参画推進	消防本部総務課	○	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(1) 男女共同参画に関する情報提供	40 地域防災活動へ女性の参画推進	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
		(2) 市民広報等による情報提供と啓発	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(2) 男女共同参画に関する学習や啓発の充実	41 女性消防団員の人材育成や活動支援	社会教育課	○	○	○	○	
		(1) 男女共同参画に関する学習や啓発の充実	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(2) 男女共同参画に関する学習や啓発の充実	42 市民広報等による情報提供と啓発	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
		(2) 啓発の充実	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(2) 啓発の充実	43 男女共同参画に関する図書の実	社会教育課	○	○	○	○	
		(2) 啓発の充実	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(2) 啓発の充実	44 ちごっこふれあいフォーラム等の開催	男女共同参画推進室	○	○	○	○	
		(2) 啓発の充実	人権・同和教育課	○	○	○	○	
4 市民への情報提供と啓発	(2) 啓発の充実	45 人権に関する学習会を通じた啓発	人権・同和教育課	○	○	○	○	
		(2) 啓発の充実	人権・同和教育課	○	○	○	○	
IV 男女共同参画社会意識の浸透								

7. 担当課別事業一覧

担当課	施策の方向		No.	具体的事業	評価年度				
					R4 2022	R5 2023	R6 2024	R7 2025	R8 2026
市長公室	I-3-(1)	仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実	11	特定事業主行動計画の実施【筑後市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画】	○		○	○	
	IV-2-(1)	市職員への啓発推進	32	市職員研修の実施	○		○		○
協働推進課	IV-3-(2)	地域活動における男女共同参画の促進	37	行政区長への女性登用促進	-	○	-	-	○
防災安全課	IV-3-(3)	防災における男女共同参画の推進	40	地域防災活動へ女性の参画推進	○	○		○	
男女共同参画推進室	I-1-(2)	女性の活躍促進の支援	3	多様で柔軟な働き方の情報提供	○		○		○
	I-3-(2)	男性の暮らし方・働き方の改革	12	家事シェアの推進	○		○		○
	II-1-(1)	DV等に関する相談支援の充実	15	女性支援相談職員の資質向上	○	○		○	
	II-1-(2)	迅速な対応のための関係機関との連携強化	16	庁内外の関係機関との連携による支援の充実	○			○	
	II-1-(3)	DV等に関する周知・啓発の推進	17	DV防止等に向けた啓発推進及び相談窓口の周知		○	○		○
	II-2-(1)	性に関するあらゆる暴力を防止する環境づくり	18	性暴力及びセクハラの防止に関する啓発		○		○	
	IV-1-(1)	審議会・委員会等への女性の登用促進	29	選任要綱の遵守と女性の登用促進	○		○	○	
			30	女性人材リストの充実	○		○		○
			31	審議会・委員会等における託児の実施		○			○
	IV-3-(1)	市民活動における男女共同参画の促進	36	市民活動における女性の活躍促進	○		○		○
	IV-3-(2)	地域活動における男女共同参画の促進	39	地域役員における女性参画の推進	○	○	○	○	○
IV-4-(1)	男女共同参画に関する情報提供	42	市民広報等による情報提供と啓発		○		○		
IV-4-(2)	男女共同参画に関する学習や啓発の充実	44	ちっこふれあいフォーラム等の開催		○		○		
契約管財課	I-3-(1)	仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実	10	子育て・介護応援宣言登録の推進	○			○	○
児童・保育課	I-3-(1)	仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実	7	男女共同参画の視点に立った「筑後市子ども・子育て支援事業計画」の実施	○		○		
	IV-2-(2)	保育に携わる者への啓発推進	33	保育者等の啓発と研修の実施	-	○	-	-	○
こども家庭サポートセンター	I-3-(1)	仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実	7	男女共同参画の視点に立った「筑後市子ども・子育て支援事業計画」の実施	○		○		
	I-3-(2)	男性の暮らし方・働き方の改革	14	父親の育児参画に関する事業の推進		○		○	
	III-1-(1)	妊娠・出産からの健康支援	20	母子健康施策の促進	○		○		○
	III-2-(2)	経済的な困難を抱えた人の生活・自立支援	24	ひとり親世帯の自立支援の推進	○		○		○
福祉課	III-2-(2)	経済的な困難を抱えた人の生活・自立支援	25	生活困窮者自立支援制度による相談支援		○		○	
健康づくり課	III-1-(2)	ライフステージに配慮した健康支援	21	主体的に取り組む健康づくりの促進		○		○	
高齢者支援課	I-3-(1)	仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実	8	家族介護者支援事業		○			○
	III-1-(2)	ライフステージに配慮した健康支援	22	介護予防の推進	○		○		○
	III-2-(2)	経済的な困難を抱えた人の生活・自立支援	27	養護老人ホームの入所措置制度			○		○
地域包括支援センター	III-2-(1)	高齢者の生活・自立支援	23	高齢者の相談及び生活・自立支援	○		○		
	III-2-(2)	経済的な困難を抱えた人の生活・自立支援	28	成年後見制度の周知と手続き支援	○		○		

担当課	施策の方向		No.	具体的事業	評価年度				
					R4 2022	R5 2023	R6 2024	R7 2025	R8 2026
商工観光課	I-1-(1)	女性の就労・再就労への支援	1	女性の就労・再就労支援に関する情報提供	○		○		○
	I-2-(1)	商工業への女性の経営参画の促進	5	起業に関する支援	○		○		○
	I-3-(1)	仕事と「子育て・介護」の両立支援の充実	9	労働環境整備に関する情報提供	○		○		○
農政課	I-1-(3)	家族経営協定の締結促進	4	農業者の家族経営協定の締結促進	○		○	○	
	I-2-(2)	農業への女性の経営参画の促進	6	女性農業者の活躍推進		○		○	
都市対策課	Ⅲ-2-(2)	経済的な困難を抱えた人の生活・自立支援	26	公営住宅の入居優遇措置制度		○			○
学校教育課	Ⅳ-2-(3)	男女共同参画教育の推進	34	教育活動全体を通じた男女共同参画教育の実施		○		○	
	Ⅳ-2-(4)	適切な性教育の推進	35	発達段階に応じた性教育の充実		○		○	
社会教育課	I-1-(1)	女性の就労・再就労への支援	2	女性の就労・再就労のためのスキルアップ支援		○	○	○	
	I-2-(1)	商工業への女性の経営参画の促進	5	起業に関する支援		○		○	
	I-3-(2)	男性の暮らし方・働き方の改革	13	家事シェア講座の開催		○	○	○	
	Ⅳ-3-(2)	地域活動における男女共同参画の促進	38	公民館長への女性登用促進	○	-	-	○	-
	Ⅳ-4-(1)	男女共同参画に関する情報提供	43	男女共同参画に関する図書 の充実	○		○		
人権・同和教育課	Ⅱ-3-(1)	様々なハラスメントを抑止する環境づくり	19	様々なハラスメントによる人権侵害の抑止啓発		○		○	
	Ⅳ-4-(2)	男女共同参画に関する学習や啓発の充実	45	人権に関する学習会を通じた啓発	○		○		○
消防本部 総務課	Ⅳ-3-(3)	防災における男女共同参画の推進	41	女性消防団員の人材育成や活動支援	○		○	○	

ひろがり5

第6次筑後市男女共同参画計画

令和4年（2022年）3月

編集・発行：筑後市 男女共同参画推進室

〒833-8601

福岡県筑後市大字山ノ井898番地

☎ 0942-65-7051（直通）

<https://www.city.chikugo.lg.jp/>

