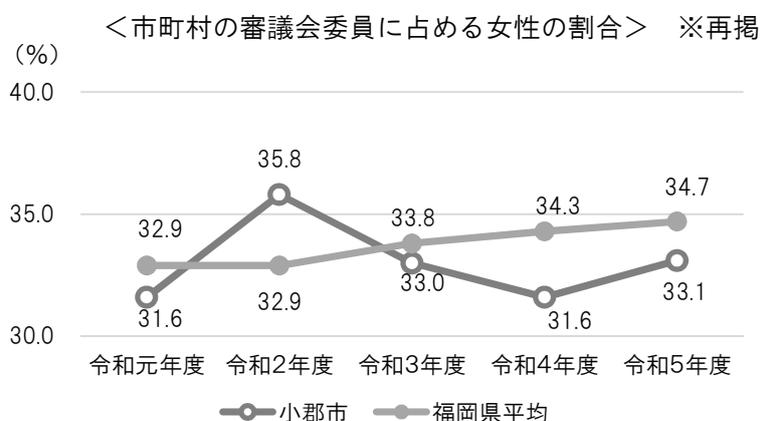


基本目標3 みんなが活躍できる社会づくり

施策の方向性1 政策・方針決定過程への女性の参画推進

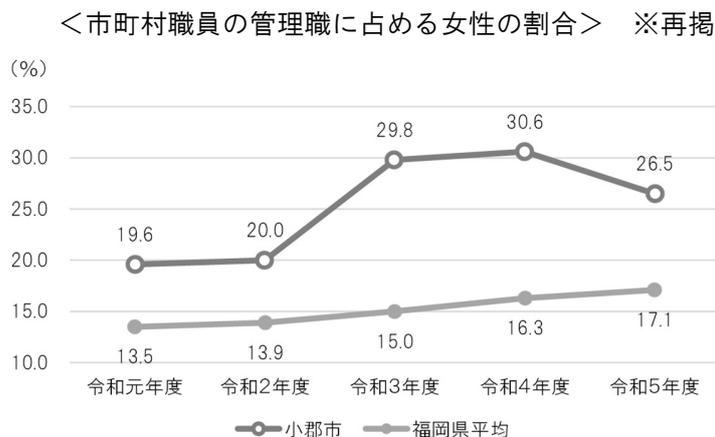
現状と課題

- 審議会等の政策決定の場に女性が参画し、さまざまな意見をもとに方針を決定することは、男女共同参画社会の実現に向けて、非常に重要です。
- 統計データでは、本市の審議会における女性委員の割合は30%台で推移していますが、令和3年度以降は福岡県平均を下回っています。



資料：小郡市の審議会委員に占める女性の割合：小郡市 総務課（令和元年度～令和5年度 各年度4月1日現在）
 福岡県内市町村の審議会委員に占める女性の割合：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和元年度～令和4年度 各年度4月1日現在）

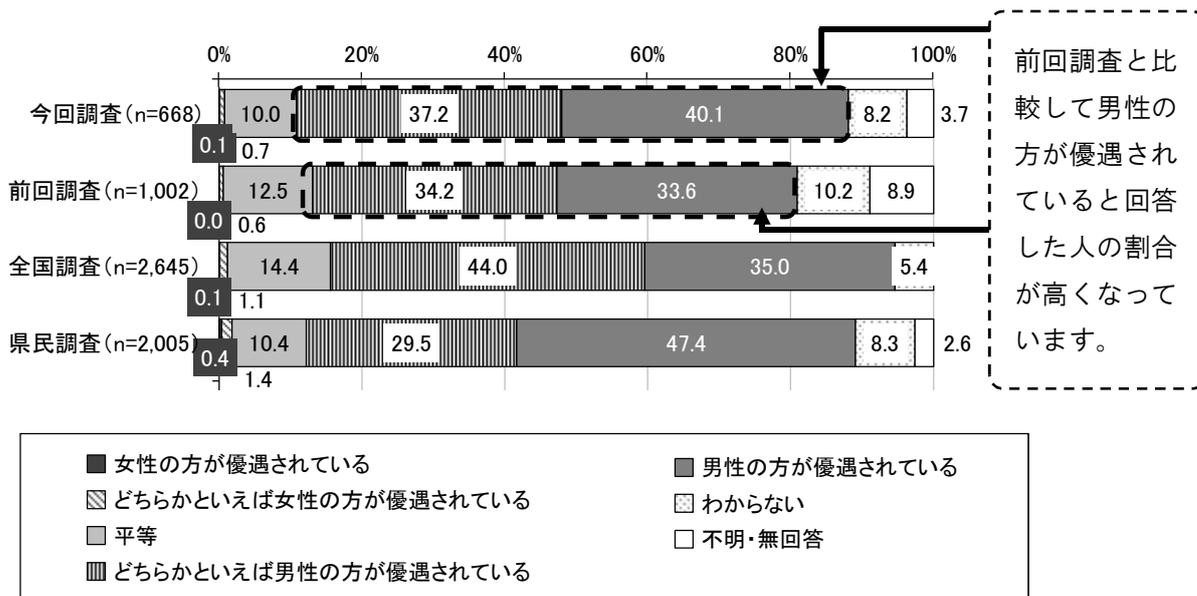
- 市職員の管理職に占める女性の割合は、福岡県平均よりも高い水準で推移しています。



資料：小郡市の管理職に占める女性の割合：小郡市 人事課（令和元年度～令和5年度 各年度4月1日現在）
 福岡県内市町村の管理職に占める女性の割合：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和元年度～令和4年度 各年度4月1日現在）

- 本市では審議会委員への女性の登用を進めるために、男女共同参画社会の実現に向けて活動している団体への支援や女性リーダーの育成推進など、さまざまな取組みを実施しています。
- 市民意識調査では、政治の場における男女の地位の平等感について「平等」と回答した人の割合は全体で10%程度となっており、その割合は非常に低くなっています。また、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」と回答した人の割合の合計は、前回調査と比較して10ポイント近く増加しました。

＜政治の場における男女の地位の平等感＞



市民意識調査より

→さまざまな分野において、女性の意見を反映させるため、政策・方針決定過程への女性参画を進めることが重要です。

→性別に関わらず全ての職員が活躍する職場を推進するため、職員のキャリア形成を支援し、女性管理職の割合を高める取組みを進めます。



(1) 女性リーダーの育成

女性が積極的にさまざまな分野で活躍できるよう、研修の実施や団体等への支援を行います。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	女性リーダーの育成	国や県が実施する、女性向けのキャリアアップに関する研修について、ホームページ等にて周知を行い、男女共同参画の視点を持ったリーダーの育成を推進します。	総務課
2	男女共同参画社会の実現に向けて活動する団体への支援	おごおり女性協議会をはじめ男女共同参画社会実現に向けて活動する団体への支援を行い、地域のリーダーとしての育成を図ります。	総務課



(2) 政策・方針決定の場への女性の参画推進

政策・方針に女性の意見を反映するため、審議会等委員への女性登用を積極的に進めます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	審議会等委員への女性登用の推進	政策・方針決定過程への女性の参画を推進し、あらゆる分野に女性の意見を反映させるため、市民活動団体と連携して女性委員のさらなる登用を進めます。	総務課
2	市職員における女性の活躍推進	「第2期小郡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」に基づき、市職員のキャリアアップや女性の管理職を育成する取組みや働き方改革を進めます。	人事課
3	農業委員への女性登用の推進	農業分野における男女の平等な参画を推進するため、農業委員への女性の積極的登用を図ります。	農業委員会

【数値目標と達成度】

項目	R5年度 現状値	R15年度 目標値
審議会等委員に占める女性の割合	33.1%	40.0%
市職員の管理職に占める女性の割合	26.5%	40.0%
農業委員に占める女性の割合	16.7%	30.0%

施策の方向性 2 雇用労働環境の整備

現状と課題

- 現在では職場内での意識改革や、育児・介護に関する各種休業制度の整備、ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方改革などが行われ、女性も男性も継続して就労できる環境が整備されつつあります。
- 本市の女性の就業率はこの10年で、どの年代においても上昇していますが、結婚や出産・子育て期にあたる年代では、就業率の低下が顕著となっています。性別に関わらず本人の希望に沿って就労できる労働環境の構築や、働きやすい職場環境の整備が求められています。
- 小郡市役所が、性別に関わらず子育てや介護などに取り組むモデルケース※となれるよう、市職員の育児休業・介護休業等の取得率向上を促進する取組みが重要です。
- 近年、職場環境を巡る問題の一つとして、相手に対する言動等で尊厳を侵害するハラスメントが問題となっています。市民意識調査によると、今までにセクハラの被害を受けたことがあると回答した女性の割合は約22%となっています。また男性が被害者となっているケースもみられ、性別に関わらずセクハラ被害を受けている実態が明らかになりました。

《職場におけるハラスメントの例》

◆セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

他の者を不快にさせる職場内外における性的な言動

◆パワー・ハラスメント（パワハラ）

職務上の地位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、または職場環境を悪化させる行為

◆マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

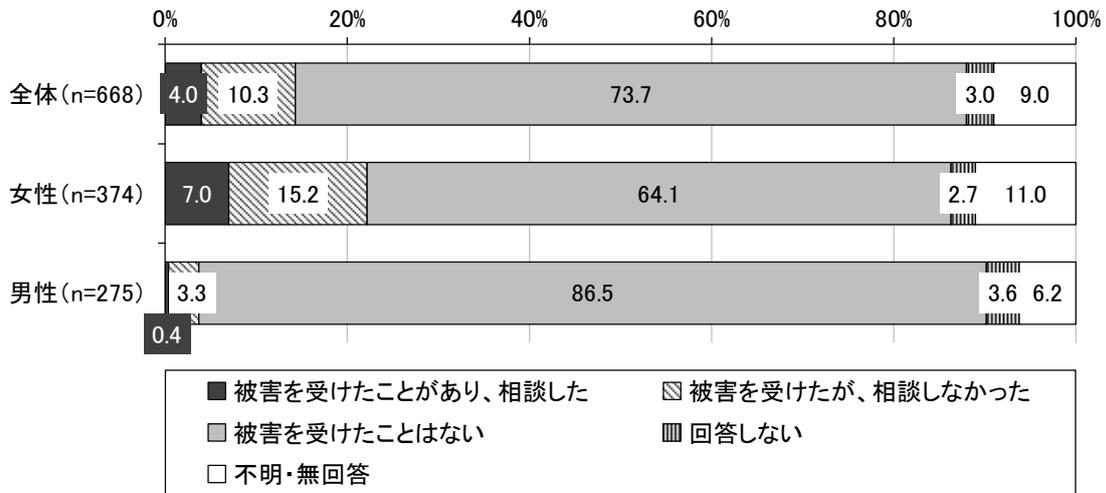
妊娠や出産、育児をきっかけに職場の上司や同僚から受ける嫌がらせや不当な取り扱い

◆パタニティ・ハラスメント（パタハラ）

男性労働者が、育児のために、育児休業や時短勤務などの制度を利用したり、利用を希望したことを理由として、職場の上司や同僚から受ける嫌がらせや不当な取り扱い

※モデルケース：典型となるような事例のこと。

＜これまでのセクシュアル・ハラスメントの被害経験について＞

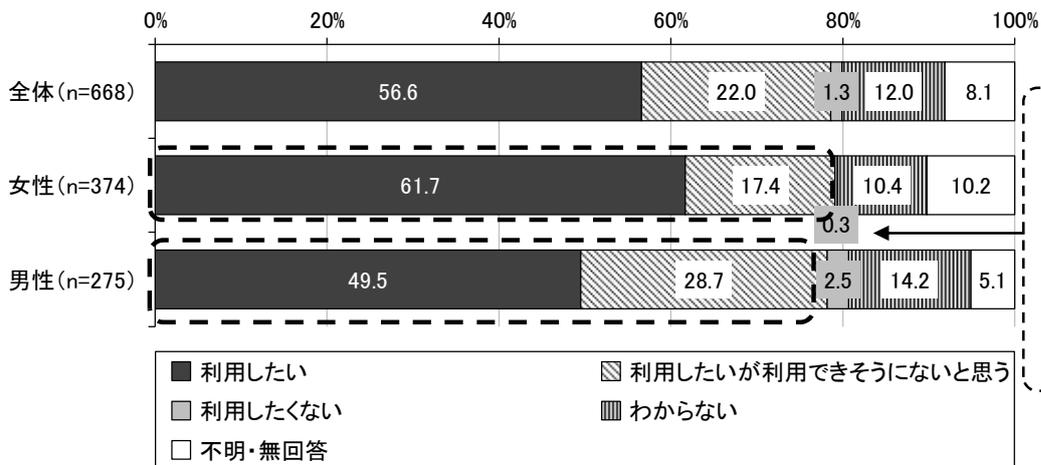


市民意識調査より

女性の約22%がセクシュアル・ハラスメントを受けた経験があり、被害を受けた人の約68%が相談をしていないことがわかりました。
また、男性も3.7%が被害を受けた経験があり、そのうち約89%が相談していないことがわかりました。

- 市民意識調査によると、育児休業の利用意向について、「利用したい」が56.6%となっています。一方で、「利用したいが利用できそうにないと思う」が22.0%となっており、制度の利用意向はあるものの、「職場に休める雰囲気がないから」「経済的に生活が成り立たなくなるから」「自分の仕事を代わりにできる人がいないから」などの理由により、取得が難しい状況があります。

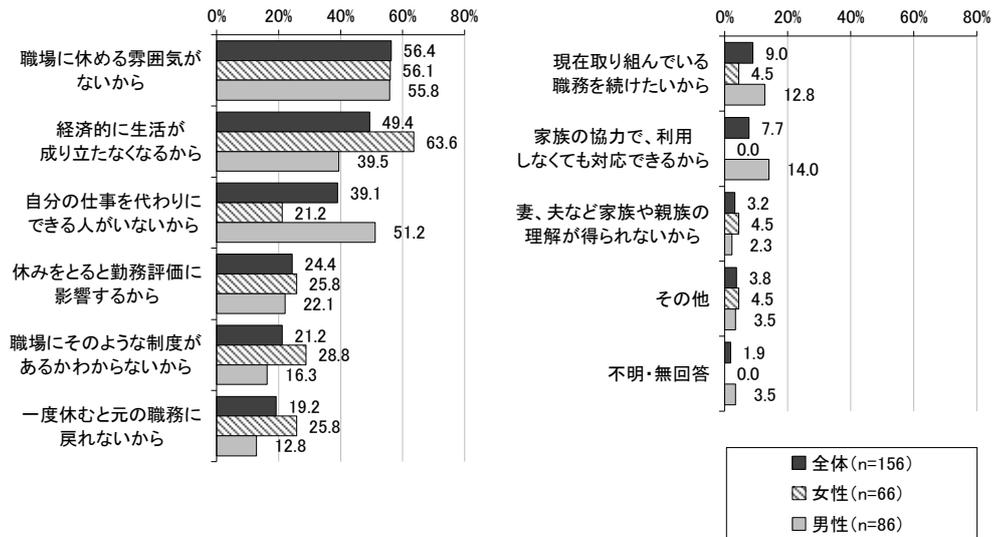
＜育児休業の利用意向＞



男女ともに、育児休業の利用意向はおおよそ80%となっています。

市民意識調査より

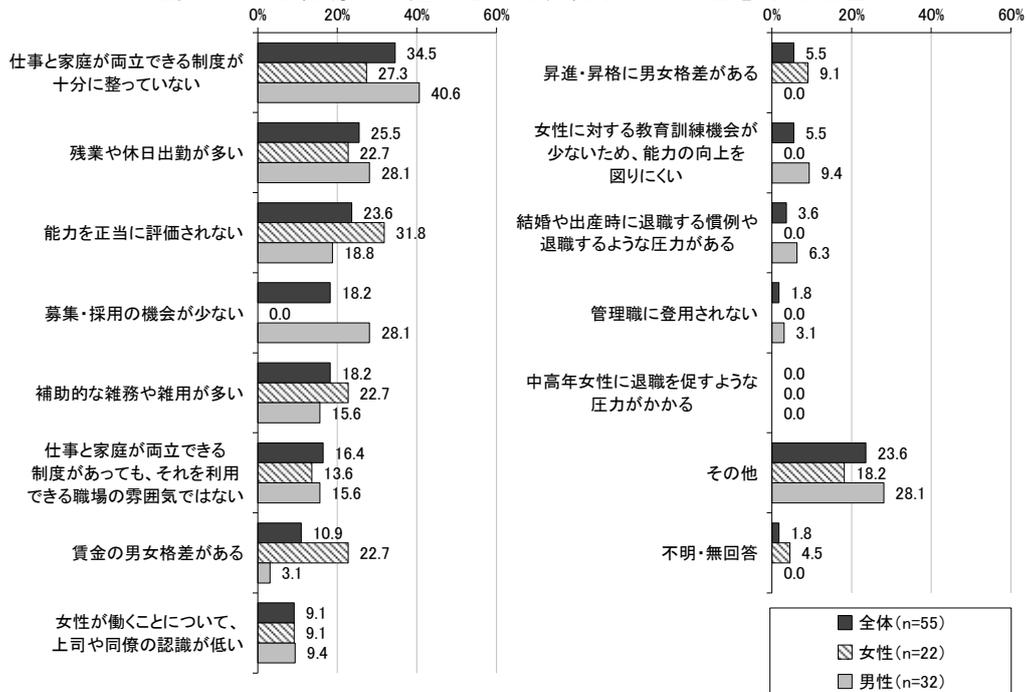
＜育児休業制度等を利用できない、または利用したくない理由＞



市民意識調査より

- 勤めている職場が女性にとって、働きにくいと感じる理由について、市民意識調査によると、全体では「仕事と家庭が両立できる制度が十分に整っていない」の割合が 34.5%と最も高くなっています。次いで「残業や休日出勤が多い」「能力を正當に評価されない」などが理由として挙がっています。
- 女性が継続して就労するためには、各種制度や勤務体制の整備が重要です。

＜勤めている職場が女性にとって、働きにくいと感じる理由＞



市民意識調査より

→男女がともにどのライフステージにおいても安全に安心して働き続けられるよう、事業所等への啓発を通じて、ハラスメントの根絶や、就業条件の見直しなど、職場環境を整備することが重要です。
→仕事の継続意向がある人への就労継続支援や、一度退職した人の再就職支援等、それぞれの状況と意向に応じた支援が必要です。



(1) ハラスメントの防止

職場等あらゆる場面のハラスメントを防ぐため、啓発等を行います。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	さまざまな場面におけるハラスメントの防止	職場や地域社会、学校等さまざまな場面でのセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメントなどあらゆるハラスメントの防止および被害者支援に向けて、広報紙等を通じた啓発や関係機関への働きかけを行います。	総務課 商工観光課 学校教育課
2	市役所におけるハラスメントの防止	小郡市役所におけるあらゆるハラスメントをなくすために、市職員への研修の実施や相談体制の整備等に努めます。	人事課

(2) 誰もが働きやすい労働環境づくり

男女が、仕事と生活を両立しながら働き続けることができるように、労働環境の整備や市内事業所等への啓発を進めます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	市内事業所への啓発	国、県との連携のもと、市内事業所に対して、女性活躍推進やワーク・ライフ・バランス、育児休業・介護休業制度、労働基準法など男女共同参画および労働に関する情報提供および啓発を行います。また、労働者等に対する相談先の周知・取組みの推進に努めます。	商工観光課
2	求職者の能力開発・再就職支援	求職者の能力開発や技術取得による就職支援の一つとして、資格取得などの講座を開催します。また、妊娠や出産、育児等を理由に退職した人を対象として、「女性再チャレンジ支援事業講座」の実施や県等が主催するセミナー等の情報提供を行います。	生涯学習課 商工観光課
3	女性への起業・創業支援	新規創業にかかる費用の一部を補助する取組みを進めるとともに、創業支援事業計画に基づき、市商工会・日本政策金融公庫と連携した支援を行います。また、県や財団法人中小企業振興センター等と連携し、起業講座等の情報提供を行います。	商工観光課
4	市職員が男女ともに働き続けるための条件整備	育児休業を取りやすい環境の整備や、市職員への「第2期小郡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」および各種制度の周知を進めます。	人事課

【数値目標と達成度】

項目	R5年度 現状値	R15年度 目標値
男性市職員の育児休業取得率	36.3% (1週間以上)	85.0% (2週間以上)
女性再チャレンジ支援事業講座受講後の満足度	90.0%	95.0%

(3) 農業における男女共同参画の推進

本市の基幹産業は農業です。農業従事者への支援や、農業従事者を対象としたイベントの開催などを通じて、農業分野における男女共同参画を推進します。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	農業分野における男女共同参画の啓発	農業者を対象とした研修会やイベント、SNS等で、男女の農業者の能力向上や農業者間の情報交換、男女共同参画に関する情報提供を行い、農業者における男女共同参画に関する啓発と意識づくりに努めます。	農業振興課
2	家族経営協定の推進	認定農業者の再認定時などを活用して、家族経営協定の趣旨やメリット等の説明を行い、家族経営協定の締結を推進します。	農業振興課
3	女性農業従事者に対する支援	女性農業者が中心となり運営している直売所等が実施する講習会、先進地視察等の支援を行うとともに、農業者を対象としたパソコン講座を実施するなど、農業に従事している男女の能力向上を支援します。また、意欲的に農業に取り組む女性を、女性農村アドバイザー等に推薦し、研修会等を通じてリーダーとしての育成を行います。	農業振興課

【数値目標と達成度】

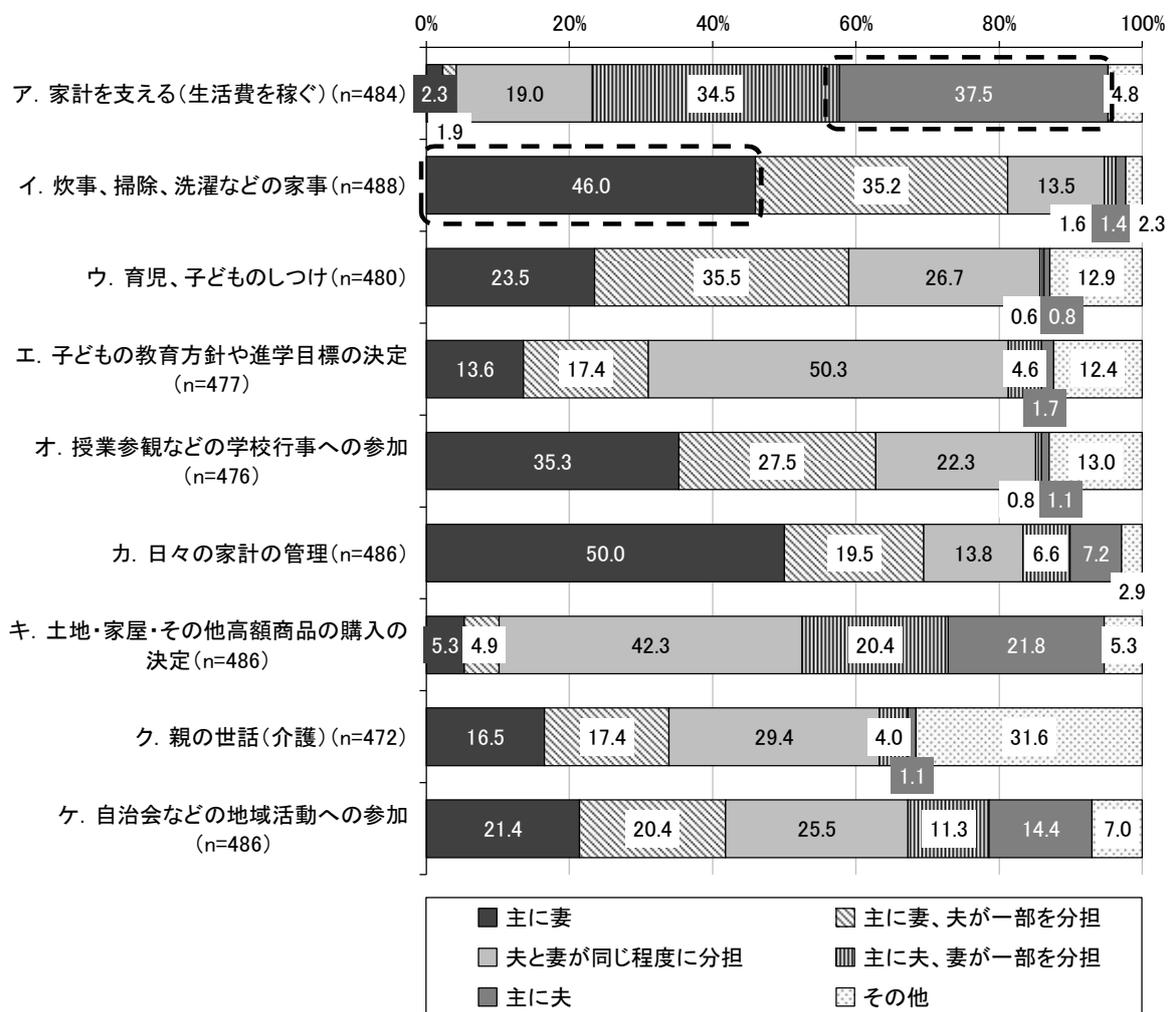
項目	R5年度 現状値	R15年度 目標値
認定農業者数に占める家族経営協定締結数の割合	28.9%	35.0%

施策の方向性3 子育て・介護等、家庭生活への支援

現状と課題

- 国は、育児・介護休業法を一部改正するなど、社会全体で充実した家庭生活を送るための環境整備を進めています。
- 市民意識調査によると、家庭内における夫婦の役割分担について、「炊事、掃除、洗濯などの家事」を「主に妻」が担う割合は46.0%と高くなっています。その一方で「家計を支える（生活費を稼ぐ）」を「主に夫」が担う割合は37.5%となっています。

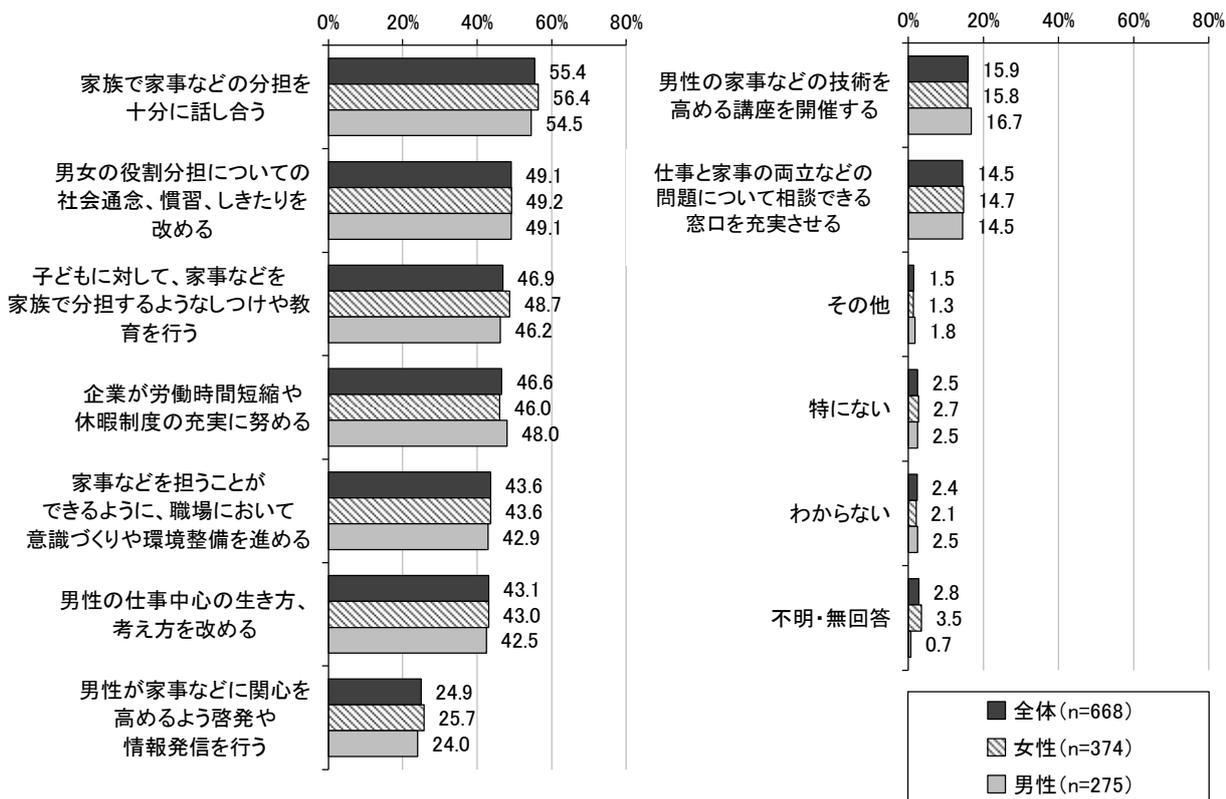
<家庭内における夫婦の役割分担>



※不明・無回答を除く
市民意識調査より

- 男女がともに家事などに積極的に参加するため必要なことについて、市民意識調査では、「家族で家事などの分担を十分に話し合う」の回答割合が最も高く、55.4%となっています。次いで「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」の回答が49.1%となっています。
- 「子育てや介護は女性が担うべきである」といった固定的な性別役割分担意識を取り払い、家庭内での役割分担を各家庭で十分に話し合い、家族全員が納得したうえで決定することが重要です。

＜男女がともに家事などに積極的に参加するため必要なこと＞



市民意識調査より

＜子育て世代の家事や負担について＞

子育て世帯においても男女共同参画の意識は変わってきていると思う。

子育て中に男女共同参画の歯がゆさや不公平感を感じると思う。パートナーと同じ分量で子育てをしたいという希望がある。

団体ヒアリングより

- 家事を女性が担う割合が高い状況を解消するため、男性が家事に参画する意識形成を促進し、男女ともに家事を担うことの重要性について啓発することが求められています。
- 子育て世帯の負担軽減のため、多様な子育てサービスを充実させることが重要です。
- 介護する家族の負担を軽減するため、介護サービスの充実・周知を進めることが重要です。

(1) 家庭における男女共同参画の推進

性別に関わらず、家族全員が主体的に家庭生活を支えていけるように、男女共同参画の視点での家事・育児に関する啓発を進めます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	男性の家事等への参画の推進・啓発	広報紙やSNS等を通じて、男性の家事・育児・介護等への参画の啓発を行います。また、男性向け料理教室の開催や啓発パンフレットの配架などにより、家事等への男性の参画を促進します。	総務課 生涯学習課
2	男性への子育て・家庭教育支援	子育てに関する学習会を、男性・父親が参加しやすいよう工夫することで、男性の育児等への積極的な参画につなげます。	子ども育成課 子育て支援課 (こども家庭支援課)

(2) 子育て世帯への支援

子育ての不安や負担を減らし、子育て世帯が安心して子育てに取り組むことができるように、支援事業の充実や積極的な情報提供を行います。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	子育て支援事業の充実	こども家庭支援センターを中心に、気軽に子育てに関する相談ができる環境をつくとともに、関係機関や地域組織などによるネットワークを構築して情報の一元化を図り、適切な支援につなげます。	子育て支援課 (こども家庭支援課) 保育所・幼稚園課
2	多様な保育サービスの提供	乳幼児を持つ人が各種講座や講演会等に参加しやすいよう、市主催の講座や講演会の開催時に託児を実施します。 病児・病後児保育や放課後児童健全育成事業(学童保育)などさまざまなニーズに応じた保育サービスを提供します。また、延長保育や一時預かり事業について、国の指針に基づきさらなる充実を図ります。	全庁 子育て支援課 (こども家庭支援課) 子ども育成課 保育所・幼稚園課

3	子育てに関する情報提供の充実	こども家庭支援センターを中心に、多様な関係機関と連携し、子育てに関する情報共有を行います。また、市内の子育てに関する情報やサービスについて効果的な情報発信に努めます。	子育て支援課 (こども家庭支援課)
---	----------------	---	----------------------

(3) 介護支援の充実

家庭内での介護の負担が偏ることがないように、各種介護サービスの充実に努めます。

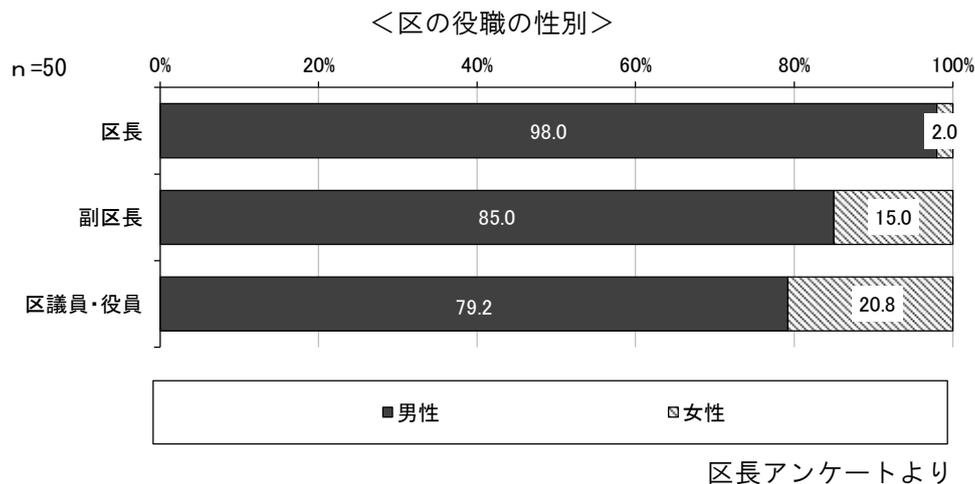
No.	具体的施策	内容	担当課
1	介護保険事業・高齢者福祉サービスの充実・周知	介護を担う世帯の負担軽減を図るために、「高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づく各種サービスの充実、情報提供を行います。	長寿支援課
2	介護者への啓発	性別に関わらず誰もが介護の担い手となり、家庭内での介護負担が偏ることがないように、介護者への啓発・情報提供を行います。	長寿支援課



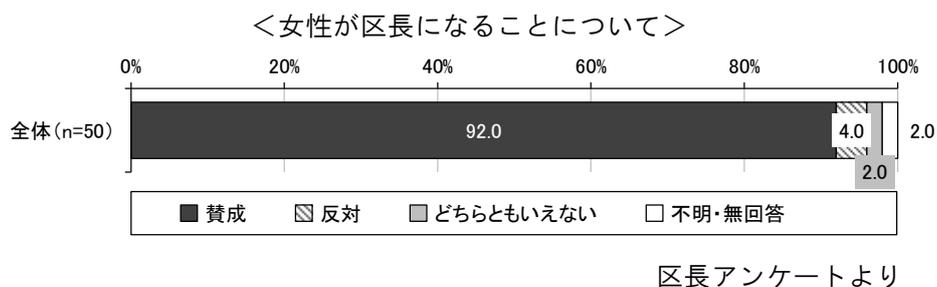
施策の方向性4 地域活動・地域防災分野における男女共同参画の推進

現状と課題

- 少子高齢化が進む中、地域活動を持続的に進め活性化していくためには、地域の多様な人々が活動に参加することが重要です。性別や年齢を問わず、多くの人々が地域活動に参加できる環境づくりを進める必要があります。
- これまで、災害時に男女共同参画の視点が入り入れられていなかったことで、女性にとって必要な支援物資の備蓄が不足していたり、プライバシー等に配慮された空間が避難所に設けられていなかったりと、避難等に支障をきたす事例が全国的に見受けられました。本市でも災害発生時に備え、日々の防災活動や計画段階から男女共同参画の視点を持った取組みを推進していくことが重要です。
- 団体ヒアリング調査によると、女性が区長を務めている割合はわずか2.0%となっています。女性の副区長は15.0%、区議員・役員を担う女性は20.8%となっており、依然として地域活動への女性の参画が進んでいない状況にあります。



- 「女性が区長になること」については、アンケートに回答した区長の92.0%が「賛成」と回答しており、女性の地域活動への参画が求められています。



- 女性の地域活動への参画を促進するために、現在、会議の時間を調整するなどの取り組みを進めている地域もあります。

＜女性役員を増やすために、現在区内で取り組んでいること＞

項目	取り組んでいる割合
会議や行事を参加しやすい日時に調整する	65.8%
性別に関係なく意見を言える雰囲気を作る	45.2%
役員の仕事を見直し、負担を軽減する	34.4%

※「女性役員を増やすために、現在区内で取り組んでいることや今後取り組んでみたいことはありますか。」という問いに対する選択肢8項目のうち、「現在取り組んでいる」の回答が多かった上位3項目

区長アンケートより

- 本市では地域における防災に関する計画として、「小郡市地域防災計画」を策定していますが、その中でも、男女共同参画の視点を取り入れた防災体制を確立するために、女性参画の拡大を掲げています。
- 自主防災組織への女性の参画についてアンケートを行った結果、女性の本部長は4.0%、女性の役員は16.3%と低くなっており、どの役職においても女性のさらなる登用が求められます。
- 自主防災組織についてのアンケートでは、「女性が役職者になること」に賛成する回答は72.0%となっており、女性の登用が望まれています。

＜女性の役職者への登用について＞

区の役職への女性登用を高めるため、会議や行事を参加しやすい日程に調整したり、性別に関係なく意見を言える雰囲気を作ったりするなどさまざまな取り組みをしている。

区長アンケートより

自主防災組織の各役職について、男性が担う比率が高くなっていますが、防災分野でも女性の視点が必要であり、女性の登用が望まれている。

自主防災組織アンケートより

→市民一人ひとりが、地域活動に興味・関心を持って、活動に参加することが重要であり、その契機となるような、啓発活動等を地区ごとに行っていくことが重要です。

→地域の防災活動においては、男女共同参画の視点を取り入れた計画のもと、自主防災組織等への女性の参画を促進し、性別などによるニーズの違いに配慮した支援が行える体制整備が重要です。



(1) 地域における男女共同参画の推進

地域活動において、女性の参画を推進するため、男女共同参画についてのセミナー等を開催するなど、啓発活動を行います。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	校区コミュニティセンターを中核とした地域における男女共同参画の意識啓発	校区コミュニティセンターにおいて男女共同参画に関する講座やセミナーを開催することで、学んだ知識をもとに市民一人ひとりが考え、実際に行動することができるような男女共同参画意識の醸成を図ります。	コミュニティ推進課
2	地域リーダーの男女共同参画の意識啓発	区長や自治公民館長、民生委員・児童委員など地域のリーダー的存在となる市民に対して、男女共同参画に関する研修会等への参加促進や啓発活動などを行います。	コミュニティ推進課 福祉課 総務課

(2) 防災分野における男女共同参画の推進

日頃の防災活動に男女がともに参画できるよう、消防団や防災リーダーなどへの参加を呼びかけます。また、災害発生時に全ての人が必要な支援を受けられるよう、防災・復興の体制づくりに男女共同参画の視点を反映させます。

No.	具体的施策	内容	担当課
1	地域防災における男女共同参画の視点の導入	防災会議委員における女性の登用に努め、防災リーダー認定講習会においても、女性の受講を促進し、地域における防災活動に主体的に取り組む女性の育成を図ります。また、地域における講習会や訓練の企画・立案の場に、防災リーダーを中心として、女性の積極的な参加を促します。	防災安全課
2	防災活動への女性参画の推進	消防団広報誌や消防団ホームページを活用して女性消防団員の活躍のPRを行い、女性の消防団への入団促進に努め、女性消防団員の防災活動への参画・拡充を図ります。	防災安全課