

[基本目標Ⅲ] 方針決定への男女共同参画

■施策の方向 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

具体的施策	No.	施策(事務・事業)	担当課	取組内容	令和3年度	審議会評価・意見 (令和3年度分)
各種審議会や委員会にクオータ制を取り入れます。	39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(人事秘書課)	【取組内容】 人事秘書係:朝倉市表彰審議会が対象。委員の推薦団体に対し、女性委員の選出について配慮を依頼していくものとします。(ただし、推薦団体自体や推薦される職にあるものに女性が存在しない場合もあります。)  【活動指標・当初値】 実施	【目標・計画】 人事秘書係:朝倉市表彰審議会が対象。委員の推薦依頼の際、書面に女性委員の選出について配慮いただく旨の内容を継続し表記します。  【実績】 ・女性比率30%以上の職場:39部署中17部署  【課題・今後の方向性】 ・引き続き、職員的能力をより一層発揮できるよう、及び適正が見い出せるよう、研修等による職員の人材育成を図るとともに、各職場における女性比率を考慮し職員配置を実施します。	
	39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(総務財政課)	【取組内容】 朝倉市行政不服審査会の委員選考時に、一方の性に偏らないような選考を行う。  【活動指標・当初値】 (指標)女性委員数 委員3人中1人 (29年度)女性委員 委員3人中0人	【目標・計画】 委員の交代がある場合には、女性委員の推薦を依頼する。  【実績】 任期:H31.4.1~R4.3.31 委員の交代なし(女性委員0人)  【課題・今後の方向性】 令和4年3月31日の任期満了時に、女性の推薦を依頼する。	関係機関への依頼の仕方について工夫し、実効性があると思われる方法で選考していただきたい。
	39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(総務財政課)	【取組内容】 朝倉市情報公開・個人情報保護審査会の委員選考時に、一方の性に偏らないような選考を行う。  【活動指標・当初値】 (指標)女性委員数 委員3人中1人 (29年度)女性委員 委員3人中0人	【目標・計画】 委員の交代がある場合には、女性委員の推薦を依頼する。  【実績】 任期:H31.4.1~R4.3.31 委員の交代なし(女性委員0人)  【課題・今後の方向性】 令和4年3月31日の任期満了時に、女性の推薦を依頼する。	関係機関への依頼の仕方について工夫し、実効性があると思われる方法で選考していただきたい。
	39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(総務財政課)	【取組内容】 朝倉市情報公開・個人情報保護審議会の委員選考時に、一方の性に偏らないような選考を行う。  【活動指標・当初値】 (指標)女性委員数 委員8人中3人 (29年度)女性委員 委員8人中4人	【目標・計画】 委員に交代がある場合には、推薦団体に女性の推薦を依頼するとともに、現在の女性委員には継続就任を依頼する。  【実績】 任期:R2.8.1~R4.7.31 委員の交代なし(女性委員4人(50%))  【課題・今後の方向性】 令和4年7月31日の任期満了時に、推薦団体に女性の推薦を依頼するとともに、現在の女性委員には継続就任を依頼する。	女性委員の継続就任に加え、新しい人材の発掘、育成を考慮して選考していただきたい。

39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(総務 財政課)	【取組内容】 朝倉市固定資産評価審査委員会の委員候補者選考時に、一方の性に偏らないような選考を行う。	【目標・計画】 令和3年5月15日の任期満了時に、推薦団体に女性の推薦を依頼するとともに、現在の女性委員には継続就任を依頼する。	
			【実績】 任期：R3.5.16～R6.5.15 委員の交代あり(女性委員1人(約16.6%))	【課題・今後の方向性】 令和4年6月30日の任期満了に推薦団体に女性の推薦を依頼するとともに、現在の女性委員には継続就任を依頼する。	
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(総務 財政課)	【取組内容】 朝倉市政治倫理審査会の委員選考時に、一方の性に偏らないような選考を行う。	【目標・計画】 委員に交代がある場合には、推薦団体に女性の推薦を依頼するとともに、現在の女性委員には継続就任を依頼する。	委員就任に関し、団体内の女性対象者をさらに発掘していただきたい。
			【実績】 任期：R2.7.1～R4.6.30 委員の交代なし(女性委員2人(約33.3%))	【課題・今後の方向性】 令和4年6月30日の任期満了に推薦団体に女性の推薦を依頼するとともに、現在の女性委員には継続就任を依頼する。	
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(防災 交通課)	【取組内容】 各種協議会の委員について、男女どちらにも偏らないように配慮する。	【目標・計画】 防災会議については、充て職を除き、女性委員で可能な枠については対応を行うとともに、新たに女性委員の枠を設けることを協議し、関係団体との調整を図る。	
			【実績】 防災会議委員を選出するにあたり、女性委員を増やす対応を行った。 女性委員の比率 女性委員5名/16名(R3年度)	【課題・今後の方向性】 今後も継続して行っていく。	
			【活動指標・当初値】 年に数回(不定期)		

39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(防災交通課)	<p>【取組内容】 各種協議会の委員について、男女どちらにも偏らないように配慮する。</p> <p>【活動指標・当初値】 女性委員の比率改善 女性委員2名/19名(H29年度)</p>	<p>【目標・計画】 各種協議会へ委員を選出していただいている各種団体に女性委員の選出について依頼する。</p> <p>【実績】 朝倉市地域公共交通活性化協議会委員を選出するにあたり、各種団体に女性委員選出の検討について依頼した。女性委員2名/20名(R3年度)</p> <p>【課題・今後の方向性】 今後も継続して行っていく。</p>	
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(環境課)	<p>【取組内容】 委員選出の際、女性委員の選出に配慮してもらう。</p> <p>【活動指標・当初値】 女性委員比率 35%</p>	<p>【目標・計画】 ①環境アクション協議会、②環境審議会どちらも令和3年度は2年任期の1年目になるため、委員が交代する団体には、可能な限り女性委員の選出を依頼する。また、環境審議会の学識経験者枠の選出にあたって女性人材リストも参考に、女性委員の選出を検討する。③バイオマス活用推進協議会は2年任期の2年目にあたるが、委員の確認を含めて選出依頼を予定しており、依頼時に可能な限り女性委員の選出をお願いしたい。</p> <p>【実績】 ①朝倉市環境アクション協議会 委員28名中、女性11名(39.29%) ②朝倉市環境審議会 委員14名中、女性4名(28.57%) ③朝倉市バイオマス活用推進協議会 委員10名中、女性1名(10.00%)</p> <p>【課題・今後の方向性】 委員選出時に、可能な限り女性委員の選出を依頼する。</p>	市民公募の活用など選出の工夫をしていただきたい。また選出団体に女性の選出を依頼するなどして、女性委員の選出を増やしていただきたい。
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(人権・同和对策課)	<p>【取組内容】 朝倉市人権教育・啓発懇話会の女性委員比率の維持・向上を図る。</p> <p>【活動指標・当初値】 女性委員比率(30年度) 35%以上</p>	<p>【目標・計画】 ○朝倉市人権教育・啓発懇話会委員選出依頼 選出母体に対し積極的な女性委員の選出を依頼し、引き続き女性委員比率が35%以上になるように取り組んでいく。</p> <p>【実績】 委員20名中、女性委員は8名(全体の40%)で、目標の「女性比率35%以上」は達成している。</p> <p>【課題・今後の方向性】 今後も引き続き、女性比率の向上に努める。</p>	
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(保険年金課)	<p>【取組内容】 朝倉市国民健康保険直営診療所運営協議会委員の選出に際し、選出母体から可能な限り女性委員の選出依頼を行う。</p> <p>【活動指標・当初値】 実施</p>	<p>【目標・計画】 推薦母体の委員の変更があった際の選出について、可能な限り女性の選出を依頼する。</p> <p>【実績】 改選年度で委員変更があったが、前年同様7名のうち1名の女性委員で14.2%であった。</p> <p>【課題・今後の方向性】 改選年度に、可能な限り女性の選出を依頼する。</p>	

39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(保険年金課)	<p>【取組内容】 朝倉市国民健康保険運営協議会委員の選出に際し、選出母体から可能な限り女性委員の選出依頼を行う。</p> <p>【活動指標・当初値】 委員の比率30%以上を目標とする。</p>	<p>【目標・計画】 推薦母体の委員の変更があった際の選出について、可能な限り女性の選出を依頼する。</p> <p>【実績】 令和3年度は、改選年度であり、委員16名のうち5人の31%であった。</p> <p>【課題・今後の方向性】 改選年度に、可能な限り女性の選出を依頼する。</p>	
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(健康課)	<p>【取組内容】 市民の健康づくりの推進に関する事項を協議する、健康づくり推進協議会において、男女共同参画の視点をもって、委員の構成を行う。 * 各種団体からの推薦となるため、改選時に女性の推薦について、趣旨の理解と協力をお願いしていく。</p> <p>【活動指標・当初値】 指標: 女性委員35%以上 H29現在: 17人中5人(29%)</p>	<p>【目標・計画】 次年度の委員選出に向けて、男女共同参画推進の取組について周知し、女性委員の選出を依頼する。</p> <p>【実績】 健康づくり推進協議会を2回開催(すべて新型コロナウイルス感染拡大防止のため書面会議とした)。 R2~4(任期2年) 女性委員17人中7人(41%)</p> <p>【課題・今後の方向性】 各団体からの推薦にあたり、女性委員の選出を依頼し目標の35%を達成した。今後も、女性委員の推薦について、趣旨の依頼と協力をお願いし、女性委員の割合を維持する。</p>	

39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(介護サービス課)	<p>【取組内容】 各協議会の委員選考について、推薦母体がある場合は、女性委員の選出について配慮してもらう。</p> <p>【活動指標・当初値】 ①委員数11名中4名以上 ②委員数8名中3名以上</p>	<p>【目標・計画】 委員選出依頼時、文書に男女共同参画推進に向けた取り組みを周知し、理解いただく旨の内容を盛り込む。</p> <p>【実績】 介護保険運営協議会委員数11名中2名、地域包括支援センター運営協議会委員数8名中2名が女性委員である。委員選考の際、女性委員の選出について働きかけたが、結果的に男性の選出となった。</p> <p>【課題・今後の方向性】 協議会の委員改選に際しては、女性委員選出に配慮した取り組みを行っていく。</p>	選出団体の女性に強く働きかけをしていただきたい。
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(福祉事務所)	<p>【取組内容】 女性委員の比率を向上させる。</p> <p>【活動指標・当初値】 実施</p>	<p>【目標・計画】 団体等への委員の推薦依頼の際に、女性委員の推薦をお願いする。</p> <p>【実績】 民生委員・児童委員49%(77/155) 民生委員推薦会21%(3/14) 障がい福祉計画等推進委員会12%(1/8)</p> <p>【課題・今後の方向性】 女性委員の比率向上に向け、委員選考前に取り組みを進めていく。</p>	所属の役職にこだわらず、女性委員の選出をしていただきたい。また人材の発掘をお願いしたい。
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(子ども未来課)	<p>【取組内容】 子ども・子育て会議、要保護児童対策地域協議会の女性委員の比率を向上させる。</p> <p>【活動指標・当初値】 選考時に女性比率35%以上を目標に依頼する。</p>	<p>【目標・計画】 委員改選時に可能な限り女性代表の推薦をお願いする。</p> <p>【実績】 今年度は、17/29人、59%だった。</p> <p>【課題・今後の方向性】 引き続き、可能な限り女性代表の推薦を依頼する。</p>	
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(教育課)	<p>【取組内容】 各種審議会等の選考のあたり、女性比率の35%を目標とする。</p> <p>【活動指標・当初値】 実施</p>	<p>【目標・計画】 教育委員や各種運営委員会委員等において、条例・規則等に基づき女性比率の35%を目標として選考する。</p> <p>【実績】 6つの協議会等委員数74名のうち女性委員は20名だった。各協議会での平均は、27.0%(前年度27.3%)だった。目標の35%は達成できなかったが、女性の委員が参画できる役員等の選考ができた。</p> <p>【課題・今後の方向性】 校長会等の選出母体に女性の選出を依頼すると、女性校長が少数であるため負担が大きくなる等課題はあるが、引き続き協議会の構成メンバーの見直し等を検討する。</p>	選出団体の役職にこだわらず委員の登用を検討するなど、地道に女性委員を増やす努力をしていただきたい。あわせて各種団体へ可能な限り、女性委員の選出を依頼していただきたい。
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(農業振興課)	<p>【取組内容】 各種審議会や協議会等の委員選考時に積極的な女性委員の選出を行う。</p> <p>【活動指標・当初値】 実施する</p>	<p>【目標・計画】 構成員の関係機関・団体に働きかけるとともに、選考にあたっては女性を積極的に登用する。</p> <p>【実績】 農林行政審議会 女性4名(15名中)</p> <p>【課題・今後の方向性】 引き続き関係団体に女性の積極登用を依頼する。</p>	選出団体に対して、女性委員の選出を推進するよう依頼していただきたい。

39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(文化・生涯学習課)	<b>【取組内容】</b> 各種委員会・協議会の委員選考時に女性委員の割合を35%以上を目指す。	<b>【目標・計画】</b> 選任に際して考慮する。	
			<b>【活動指標・当初値】</b> 秋月博物館の協議会等、35%以上の女性割合を目指す。	<b>【実績】</b> 文化芸術審議会委員の任期途中であり、選任依頼を行っていない。	
39	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率35%以上を目標とした取り組み(一方の性に偏らない。目標到達していない課については課ごとに指標を設定)	全庁(選挙管理委員会事務局)	<b>【取組内容】</b> 朝倉市明るい選挙推進協議会の女性委員比率改善	<b>【目標・計画】</b> 関係団体に明るい選挙推進協議会委員の女性登用を呼びかけ、女性委員の割合50%維持を目標とする。	
			<b>【活動指標・当初値】</b> 委員のうち女性委員比率35%	<b>【実績】</b> 女性委員を呼びかけ、政治団体を構成員に加えた結果、女性委員比率は60%となった。	
			<b>【課題・今後の方向性】</b> 次期選任依頼時に、各団体へ配慮を求める。	<b>【課題・今後の方向性】</b> 現状維持に努める。	

	40	各種審議会等への女性の積極的登用の啓発	総合政策課	<b>【取組内容】</b> 審議会や委員会を設置する庁内担当課への女性の積極的登用への働きかけを実施し、女性委員の比率向上につなげる。	<b>【目標・計画】</b> 審議会等女性委員の比率35%を目指し、改善を必要とする課に、改選前に働きかける。	講演会などあらゆる機会をとらえ、ことあるごとに人材リスト登録者を募集し、地道に充実をはかっていただきたい。また地域などでも人材の発掘をお願いしたい。
				<b>【実績】</b> ・女性人材リストの登録者募集と更新を行い、myweb掲示板でリストの活用の周知と委員会等への女性の登用をお願いした。委員の就任に5名登用があった。(令和3年度新規登録なし、更新8名) ・20%以下の審議会等について、状況を聞き、審議会等女性委員の向上を呼びかけた。 令和3年4月1日比率 32.6%	<b>【課題・今後の方向性】</b> 審議会等女性委員の比率35%以上	
				<b>【活動指標・当初値】</b> 審議会等女性委員の比率35%以上		
	41	審議会等の女性登用状況の公開	総合政策課	<b>【取組内容】</b> 4月1日現在の審議会等設置状況を調査し、審議会等の女性登用状況を把握し、公開する。	<b>【目標・計画】</b> 広報あさくら10月1日号にて掲載、HPでの公開をする。審議会等の女性登用を進める意義をあわせて掲載する。	
				<b>【実績】</b> ・令和2年4月1日現在の各分野における女性の登用割合を、市報10月1日号で公表した。HPでも掲載した。地方自治法202条の3に基づく審議会の割合のほか、地方自治法180条の5に基づく委員会も掲載し、登用率上昇へ働きかけた。	<b>【課題・今後の方向性】</b> 登用率の目標達成にむけて継続する。	
				<b>【活動指標・当初値】</b> 実施		
イ	42	女性人材リスト事業の周知	総合政策課	<b>【取組内容】</b> 市の政策や方針決定の場に女性の意見を反映させるため、事業の周知を図る。	<b>【目標・計画】</b> 市内の企業にも、女性人材リスト事業の周知をする。	
				<b>【実績】</b> コミュニティ事務局長会、市報、My Web、HP、女性団体、セミナー開催時に働きかけた。委員の就任に5名登用があった。(令和3年度新規登録なし、更新8名)	<b>【課題・今後の方向性】</b> 継続して実施する。	
				<b>【活動指標・当初値】</b> 実施		
	43	女性人材情報の収集、提供	総合政策課	<b>【取組内容】</b> 女性人材リストの登録への促進をはかり各課の委員選出のために情報提供をする。	<b>【目標・計画】</b> 男女共同参画センター利用団体にも、女性人材リスト事業の周知をする。	
				<b>【実績】</b> コミュニティ協議会への推薦依頼、セミナー開催時に呼びかけを行い、新規なし、更新8名の登録があった。	<b>【課題・今後の方向性】</b> 継続して実施する。	
				<b>【活動指標・当初値】</b> 実施		

■施策の方向 2 地域社会の各種団体・組織での男女共同参画の推進

具体的施策	No.	施策(事務・事業)	担当課	取組内容	令和3年度	審議会評価・意見 (令和3年度分)
ア 男女がともに参画するために慣習にとらわれず、男女の別なく選出されるよう啓発します。	44	自治組織等への女性の参画の促進と、条件整備の啓発	総合政策課	【取組内容】 地域の組織や団体等の活動に女性が参画することの必要性について啓発を行い、地域における男女共同参画への意識の高揚を図る。	【目標・計画】 団体等に、男女共同参画による地域コミュニティづくり等をテーマとした市民企画講座の実施を呼びかけ、支援していく。  【実績】 1団体の実施があった。	
				【活動指標・当初値】 実施	【課題・今後の方向性】 継続し、活用を呼びかける。	
	45	地域の総会や会議への女性の参画の促進、啓発	総合政策課	【取組内容】 区会長理事会や地域コミュニティ等と男女共同参画審議会との意見交換会を実施し、理解と促進につなげる。	【目標・計画】 地域での男女共同参画推進のため、講座等により啓発を図る。  【実績】 朝倉市コミュニティ事務局長会にて、来年度地域コミュニティへの出前講座依頼を行ったが、コロナ禍のため実施には至らなかった。	
				【活動指標・当初値】 実施	【課題・今後の方向性】 継続して実施	

■施策の方向 3 ロールモデルとしての行政職員の男女共同参画の推進

具体的施策	No.	施策(事務・事業)	担当課	取組内容	令和3年度	審議会評価・意見 (令和3年度分)
ア 女性職員の採用・育成・配置・登用拡大のための推進をします。	46	女性職員の職域拡大	人事秘書課	<p>【取組内容】 朝倉市人材育成基本方針に基づき、職員の人材育成を図るとともに、各職場における女性比率を考慮した職員配置に努めます。 数値目標：各所属で女性比率30%（一部を除く。）</p>	<p>【目標・計画】 ・研修等の実施により、計画的育成とキャリア形成支援の取組を進めるとともに、現状の男女の配置割合にとらわれることなく、各職場における女性比率を考慮し職員配置を検討・実施し女性職員の職域拡大に努めていきます。 ・女性比率30%</p> <p>【実績】 ・女性比率30%以上の職場：39部署中17部署</p>	
				<p>【活動指標・当初値】 実施</p>	<p>【課題・今後の方向性】 ・引き続き、職員の能力をより一層発揮できるよう、及び適正が見い出せるよう、研修等による職員の人材育成を図るとともに、各職場における女性比率を考慮し職員配置を実施します。</p>	
	47	管理職への女性の登用の促進	人事秘書課	<p>【取組内容】 女性職員の積極的な役職登用等、個人の能力に応じた適切な人事に努めます。また、女性職員が役職に就くよう意識改革を図ります。 ※数値目標：女性の大活躍推進福岡県会議の女性大活躍推進宣言において平成30年度までに女性管理職比率15%以上を達成します。</p>	<p>【目標・計画】 研修等の実施により、管理職として求められる能力・知識等を身につける機会を提供するなど意識・雰囲気醸成を図り、女性職員の管理的地位への登用拡大に努めていきます。 ・女性管理職比率15%以上</p> <p>【実績】 ・女性管理職比率：14.9%</p>	
				<p>【活動指標・当初値】 実施</p>	<p>【課題・今後の方向性】 ・引き続き、職員の能力をより一層発揮できるよう及び適正が見い出せるよう、研修等による職員の人材育成を図るとともに、女性職員の管理的地位への登用拡大を目指します。</p>	
イ 行政職員自身の固定的性別役割分担意識の改革や慣行の見直しを行い、男女共同参画意識を高めるための啓発を行います。	48	行政職員自身のワーク・ライフ・バランスや生産効率向上達成など、男女平等意識を高めるための研修等への参加促進	人事秘書課	<p>【取組内容】 行政職員が「男女共同参画」を推進していくために必要な知識を習得できる研修会等への参加を促進します。</p>	<p>【目標・計画】 男女共同参画推進担当部署と連携し、研修会、セミナー等の職員参加を計画・実施し、意識向上の取組を行います。</p> <p>【実績】 ・役職者：男女共同参画まちづくり講演会への参加(R4.2月開催)を予定していましたが新型コロナウイルス感染症の影響で開催中止となりました。</p>	
			<p>【活動指標・当初値】 実施</p>	<p>【課題・今後の方向性】 ・男女共同参画推進担当部署と連携し、研修会、セミナー等の職員参加を計画・実施し、男女平等を意識した取り組みにつなげていきます。 ・研修等については、当分の間、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえ実施方法等を検討し、効率的かつ効果的な研修となるよう工夫する必要があります。</p>		

ウ	男女が家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備促進をします。	49	男性職員の育児等の参画の推進	人事秘書課	<p><b>【取組内容】</b>          男性職員の配偶者の出産や育児等のための休暇・休業取得に関し周知・啓発を実施します。</p>	<p><b>【目標・計画】</b>          ・庁内イントラ掲示板等を活用し、休暇・休業制度等について情報提供を行い、男性職員の育児参加の意識向上の取組に努めます。          ・配偶者が出産を控えている及び出産後の男性職員に対し、人事担当課等による面談等の実施に努めます。          ・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合100%</p>
					<p><b>【活動指標・当初値】</b>          実施</p>	<p><b>【実績】</b>          ・男性職員の育児休業取得率：R3:78.1%          （H28年度～R1年度0%・R2年度:12.5%）          ・配偶者出産休暇取得率：R3:37.5%          ・育児参加のための休暇の取得率14.3%</p> <p><b>【課題・今後の方向性】</b>          ・引き続き、庁内イントラ掲示板等を活用し、休暇・休業制度等について情報提供・周知啓発を行い、男性職員の育児参加の意識向上の取組を推進するとともに、配偶者が出産を控えている及び出産後の男性職員に対し、人事担当課等による面談等の実施にも努めます。</p>