［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	活動指標・当初値	令和5年度　目標・計画	実績	評価（A・B・C・D）	課題・今後の方向性	審議会評価・意見（令和5年度分）	令和6年度　目標・計画	実績	評価（A・B・C・D）	課題・今後の方向性	審議会評価・意見（令和6年度分）
	40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。）	数値目標： 審議会女性委員の比率 40%以上　A 30%以上　B 20%以上　C	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。	・女性委員の比率：　57.1　%	A	委員選出を依頼する団体等における団体会員数の減少や委員の男女構成上、女性の選出に限りがあると考えられます。 各団体への選出依頼に引き続き女性委員の選出についての配慮を記載します。		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。				
	40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	・朝倉市行政不服審査会 　委員の交代なし ・朝倉市情報公開・個人情報保護審査会 　委員の交代なし ・朝倉市情報公開・個人情報保護審議会 　女性委員数委員8人中3人 ・朝倉市政治倫理審査委員会 　女性委員数委員6人中2人 委員選考時に、一方の性に偏らないような選考を行う。	（指標） ・朝倉市行政不服審査会 　女性委員数委員3人中1人 ・朝倉市情報公開・個人情報保護審査会 　女性委員数委員3人中1人 ・朝倉市情報公開・個人情報保護審議会 　女性委員数委員8人中3人 ・朝倉市政治倫理審査委員会 　女性委員数委員6人中2人				委員の交代がある場合には、女性委員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。		・朝倉市行政不服審査会 　委員の交代なし ・朝倉市情報公開・個人情報保護審査会 　委員の交代なし ・朝倉市情報公開・個人情報保護審議会 　女性委員数委員8人中3人 ・朝倉市政治倫理審査委員会 　女性委員数委員6人中2人 委員の交代がある場合には、女性委員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。				
	40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	（指標）女性委員数 委員3人中1人	委員の交代がある場合には、女性委員の推薦を依頼する。	任期：R4.4.1～R7.3.31 委員の交代なし（女性委員0人（0%）	D							
	40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	（指標）女性委員数 委員3人中1人	委員の交代がある場合には、女性委員の推薦を依頼する。	任期：R4.4.1～R7.3.31 委員の交代なし（女性委員0人（0%）	D							
	40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	（指標）女性委員数 委員8人中3人	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。	任期：R4.8.1～R6.7.30 女性委員5人（62.5%）））	A							
	40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	（指標）女性委員数 委員6人中2人	令和7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。	任期：R3.5.16～R6.5.15 女性委員1人（約16.6%）	C							

40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	（指標）女性委員数 委員６人中２人	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。	任期：R4.7.1～R6.6.30 女性委員２人（約33.3%）	B							
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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（総合政策課）	審議会において、男女いずれか一方の委員の数が委員の総数の10分の4未満にならないよう構成するため、委員依頼時に啓発用リーフレットを持参し、市の取組を説明する。	・まちづくり審議会 （40%　活動指標）						・まちづくり審議会（40%） （現任期はR6.6までとなっているが、次回は第4次総合計画策定時に審議会を設置するため、R6年度に新たにまちづくり審議会の設置は行わない予定。）				
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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（男女共同参画推進室）	審議会等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未満にならないよう構成する。	男女いずれか一方の委員比率40%以上						男女いずれか一方の委員の比率が４０%以上になるよう、委員選考する。 R6年度改選 ・男女共同参画審議会 ・センター運営委員会 ・苦情処理委員 ・青少年問題協議会 ・いじめ防止調査委員会				
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	女性委員の比率改善 女性委員5名／16名 （R4年度）	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。	令和5年度については、防災会議は未開催 女性委員４名／１６名（R5年度）	C	充て職が女性委員から男性委員に変更になり、女性員の割合が低くなっている。	委員を定める会議条例自体の見直しも検討すべきである。また、委員の候補を増やすためにも、防災士の育成に更なる力を入れてもらいたい。	・防災会議、消防委員会、国民保護協議会の次期改選時に女性委員枠を新たに設けることを検討する。				
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	女性委員の比率改善 女性委員2名／20名 （R4年度）	朝倉市地域公共交通活性化協議会（交通会議）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。	女性委員1名／21名（R5年度）	C							
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	委員選出の際、女性委員の選出に配慮してもらう。	女性委員比率　35%	各種委員（環境アクション協議会、環境審議会、バイオマス活用推進協議会）の選出時には、選出団体に可能な限り女性委員の選出を依頼する。 環境アクション協議会の市民代表枠、環境審議会の学識経験者枠の選出にあたっては、女性人材リストも参考にして、女性委員の選出を検討する。	アクション協議会、環境審議会の依頼の際、アクション協議会においては16団体中7団体に女性委員選出に対する配慮を行うよう依頼した。また、環境審議会については10団体中5団体に女性委員選出に対する配慮を行うよう依頼した。 また、女性比率はアクション協議会で42%、環境審議会は11%となっている。	C	各種委員（環境審議会等）の選出時には、選出団体に可能な限り女性委員の選出を依頼する。 環境審議会の学識経験者枠の選出にあたっては、女性人材リストも参考にして、女性委員の選出を検討する。	委員の選出する方法を抜本的に見直す必要があるのではないか。選出母体の見直しや、充て職にこだわらない選出をお願いすべき。	環境審議会（35%）				
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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・同和対策課）	女性委員比率の維持・向上を図る。	女性委員比率 40%以上	○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４０%以上になるように取り組んでいく。	委員２０名中、女性委員は１０名（全体の５０%）で、目標の「女性比率４０%以上」は達成している。	A	PTA連合会に対して、母親代表の選出を求めるなど、引き続き女性の構成比率の向上に努める。		○朝倉市甘木総合隣保館運営委員会（令和6年度改選なし。次期改選令和7年６月） ○朝倉市杷木人権啓発センター運営委員会（令和6年度改選なし。次期改選令和7年６月） 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４０%以上になるように取り組んでいく。				

ア	各種審議会や委員会にクオータ制導入	40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	朝倉市国民健康保険直営診療所運営協議会委員、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。	委員の比率40%以上を目標とする。				令和6年度の改選年度における推薦母体の変更を検討する。また、可能な限り女性の選出を依頼する。		朝倉市国民健康保険直営診療所運営協議会委員及び朝倉市国民健康保険運営協議会委員については、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。 あわせて委員の比率40%以上を目標とする。				
		40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	委員の比率40%以上を目標とする。	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。 また、令和6年度の改選年度における推薦母体の変更を検討する。	改選年度でなく、前年度同様の7名のうち1名の女性委員で14.2%であった。	C							
		40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	委員の比率40%以上を目標とする。	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。 また、令和6年度の改選年度における推薦母体の変更を検討する。	令和5年度は、改選年度ではなかったが、一部改選あり。 16名のうち5名が女性で31.3%であった。	B							
		40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	指標：女性委員40%以上 R2～3（任期2年） 女性委員17人中7人（41%）	委員選出依頼時に、構成員の関係機関・団体に男女共同参画推進の取組について周知し、可能な限り女性委員の選出を依頼する。女性委員の比率目標40%	健康づくり推進協議会を4回開催 R4～5（任期2年） 女性委員17人中6人（35%）	B							
		40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	予防接種による健康被害が発生した場合、市長の指示により当該健康被害について医学的見地から必要な調査及び助言等を行う。 ＊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。	指標：女性委員40%以上 R6～7（任期2年） 女性委員5人中2人（40%）						予防接種健康被害調査委員会の委員選出依頼時に、構成員の関係機関・団体に男女共同参画推進の取組について周知し、可能な限り女性委員の選出を依頼する。				
		40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	①介護運営協議会　委員数11名中5名以上 ②包括運営協議会　委員数8名中4名以上	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。	令和5年度は委員改選年ではなかったが、後任委員選出依頼時、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んだ。結果として、女性増とはならなかった。 ①介護運営協議会　委員数11名中3名（27%） ②包括運営協議会　委員数8名中2名（25%）	C	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引き続き行っていく。		①介護運営協議会　委員数11名中5名以上				
		40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	女性委員の比率を向上させる。	女性委員の比率40%以上 ・民生委員・児童委員 ・地域福祉計画推進委員会 （※R5は、委員の変更予定がないため下記委員比率は、現状のまま） ・民生委員推薦会28.6% ・障がい福祉計画等推進委員会25% ・社会福祉審議会26.7%	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。	・民生委員・児童委員53.5% ・地域福祉計画推進委員会40.0% ・民生委員推薦会35.7% ・障がい福祉計画等推進委員会25% ・社会福祉審議会33.3%	B	団体等への委員の推薦依頼の際に、目標を達成していない委員会に女性委員の推薦をお願いする。		女性委員の比率40%以上 ・民生委員推薦会 （※R6年度は、委員の変更予定がないため委員比率は、変動ないところだが途中での委員交代の時は、女性委員の推薦をお願いする。）				

40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	子ども・子育て会議の女性委員の比率を向上させる。	選考時に女性比率40%以上を目標に依頼する。	委員改選時に可能な限り女性代表の推薦をお願いする。	子ども・子育て会議：9/15人(60%) 要保護児童対策地域協議会：6/13(46%)	A	引き続き、可能な限り女性代表の推薦を依頼する。		子ども・子育て会議の委員改選時に可能な限り女性代表の推薦をお願いする。 （女性比率40%以上）				
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	各種審議会等の選考にあたり、女性比率の35%を目標とする。	実施	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。	6つの協議会等委員数75名のうち女性委員は24名だった。各協議会での平均は、32.0%（前年度26.6%）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。	B	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。		いじめ防止対策推進委員会（40%） いじめ問題対策連絡協議会（35%）				
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	14名中女性委員6名以上の選出	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。	農林行政審議会 女性4名（14名中） 28.6%	C	今後も引き続き関係団体に女性の積極登用を依頼する。	委員の選出する方法を抜本的に見直す必要があるのではないか。選出母体の見直しや、充て職にこだわらない選出をお願いすべき。	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。 令和6年度目標：6名以上の女性委員の選出				
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	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。	秋月博物館の協議会等、40%以上の女性割合を目指す。	選任に際して考慮する。	（生涯学習） 社会教育委員の女性委員は10中5名となっており50%である。 （文化振興係） 文化芸術審議会の女性委員は7名中3名（≒43%）で40%以上となっている。 （文化財係） 秋月博物館協議会の女性委員は6名中2名（≒33．3%）で30%以上となっている。歴史的景観審議会の女性委員は13名中2名（≒15．4%）となっている。	B	（文化振興係） 現状を維持し、次回改選時も女性委員の比率が40パーセント以上になるよう配慮・調整を行う。令和6年度末任期終了。新規選考予定。 （文化財係） 秋月博物館協議会及び歴史的景観審議会の女性委員については、40%以上を目指すものの、選出組織の都合ならびに学識（専門性）を求める部分もあり、実現には課題が存在する。		選任に際して、各選出母体に対し女性の選考を求めていく。				
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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）	朝倉市明るい選挙推進協議会の女性委員比率改善	委員のうち女性委員比率40%	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、女性委員の割合を40%以上とする。	明るい選挙推進協議会委員の女性登用を呼びかけ、女性委員の割合は62%になった。	A							
40	各種審議会や協議会等の委員選考時に女性委員の比率40%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（都市政策課）	審議会等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未満にならないよう構成する。	・都市計画審議会女性比率 当初値（33%） 活動指標（40%） ・国土利用計画審議会女性比率 当初値（33%） 活動指標（40%）						・都市計画審議会（33%） →現委員の任期中（R5.6.27～R7.6.26）であり、変更がありません。 ・国土利用計画審議会 →令和6年度は開催予定がありません。				
41	各種審議会等への女性の積極的登用の啓発	男女共同参画推進室	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。	審議会等女性委員の比率40%以上	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。	・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1名登用があった。（令和5年度新規登録　1名、更新1名） ・女性登用率の低い審議会等の担当課に状況を聞き、女性委員の登用及び人材リストの活用を依頼した。 令和5年4月1比率　35.6%	A	女性登用率の低い審議会等の改選前に、女性委員の選出依頼や女性人材リストの活用を依頼する。		審議会等女性委員登用率の低い審議会等を持つ担当課長の状況等聞き取り調査及び改選前に女性委員の選任について依頼する。 女性委員の比率　37%				

		42	審議会等の女性登用状況の公開	男女共同参画推進室	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。	年1回（10月1日号掲載）	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。	・令和5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。	A	登用率の目標達成にむけて継続する。		広報あさくら10月号にて掲載、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。				
イ	女性人材リストの整備	43	女性人材リスト事業の周知	男女共同参画推進室	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。	年1名以上登録	市内の企業にも、女性人材リスト事業の周知をする。	コミュニティ事務局長会にて女性人材リスト事業の周知及びチラシ等の設置依頼のほか、広報紙・MyWeb・HPに掲載した。市内企業への周知は出来なかった。 令和5年度新規登録　1名、更新1名	A	人材リストの新規登録者を増やすため、周知方法等検討しなければならない。		市内の50企業訪問時に、女性人材リスト事業の周知をする。				
		44	女性人材情報の収集、提供	男女共同参画推進室	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。	年1回の情報発信 年1名以上	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。 年1回庁内に女性人材リスト登録のため周知	センター 利用団体である男女共同参画ネットワーク朝倉の研修会時に、女性人材リスト事業の案内及び登録依頼を行った。 庁内は3月にMyWebにて、女性人材リストの活用について周知した。 令和5年度1名新規登録	A	人材リストの新規登録者を増やすため、周知方法等検討しなければならない。		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。 年1回庁内に女性人材リスト登録の周知をする。				
ウ	政治分野における女性活躍の促進	45	政治分野への女性活躍の啓発	男女共同参画推進室	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。	実施	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。	「みんなで創るコミュニティ」「地域づくりと男女共同参画防災・減災の視点から」をテーマに8地域コミュニティにて出前講座を実施（4/30～2/16）参加者：282人	A	引き続き出前講座を実施する。		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。 8地域コミュニティ実施予定				

■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	活動指標・当初値	令和5年度　目標・計画	就農相談を計44件行った。そ	評価（A・B・C・D）	課題･今後の方向性	審議会評価・意見（令和5年度分）	令和6年度　目標・計画	実績	評価（A・B・C・D）	課題･今後の方向性	審議会評価・意見（令和6年度分）
ア	慣習にとらわれない、男女共同の役職選出の啓発	46	自治組織等への女性の参画の促進と、条件整備の啓発	男女共同参画推進室	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。	何回実施/年3回	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。	コミュニティ事務局長会や広報紙・HPにて市民企画講座の募集案内を行った。 R6.1.28（日）風おこしフォーラム実施。チラシ・ポスター作成及び講師謝金補助、フォーラム開催当日の支援を行った。	C	団体や各コミュニティに対して個別に依頼を行うなど、継続して活用を呼びかる。	男女共同参画の啓発研修については、どうすれば参加者が増えるのか検討すること。 若い人が集まる市内の団体に、研修実施の呼びかけを行ってはどうか。 市民企画講座については、応募が少ないのであれば募集要領の見直しを行うこと。	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。				
		47	地域の総会や会議への女性の参画の促進、啓発	男女共同参画推進室	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。	何回実施/年3回	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。	コミュニティ事務局長会や広報紙・HPにて市民企画講座の募集案内を行った。 R6.1.28（日）風おこしフォーラム実施。チラシ・ポスター作成及び講師謝金補助、フォーラム開催当日の支援を行った。	C	団体や各コミュニティに対して個別に依頼を行うなど、継続して活用を呼びかる。	男女共同参画の啓発研修については、どうすれば参加者が増えるのか検討すること。 若い人が集まる市内の団体に、研修実施の呼びかけを行ってはどうか。 市民企画講座については、応募が少ないのであれば募集要領の見直しを行うこと。	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。				

■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	活動指標・当初値	令和5年度　目標・計画	実績	評価（A・B・C・D）	課題･今後の方向性	審議会評価・意見（令和5年度分）	令和6年度　目標・計画	実績	評価（A・B・C・D）	課題･今後の方向性	審議会評価・意見（令和6年度分）
ア	女性職員の採用・育成、配置・登用拡大	48	女性職員の職域拡大	人事秘書課	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。）	・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%	女性比率30%以上の職場 40部署中20部署	B	引き続き、職員の能力をより一層発揮できるよう、適性が見いだせるよう、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。		・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%				
		49	管理職への女性の登用の促進	人事秘書課	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よる。	※数値目標：令和５年度までに女性管理職比率20%以上を達成する。	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・雰囲気の醸成を図り、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20%以上	女性管理職比率：21.6%	A	引き続き、職員の能力をより一層発揮できるよう、適性が見いだせるよう、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ざします。		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・雰囲気の醸成を図り、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20%以上				

イ	行政職員自身の固定的性別役割分担意識の改革・啓発	50	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	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。	役職者の男女共同参画まちづくり講演会への参加数 15人以上　A 10人以上　B 10人未満　C 参加なし　D	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。	役職者　24人参加	A	（課題） 活動指標の見直し （今後の方向性） 継続して実施		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。				
ウ	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	51	男性職員の育児等の参画の推進	人事秘書課	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。	・育児休業を取得する男性職員の割合を50%以上 ・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合100%	・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を実施します。 ・育児休業を取得する男性職員の割合を50%以上 ・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合100%	・育児休業を取得した男性職員の割合：30% ・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合：70%	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、又は配偶者が出産を終えた男性職員に対し、人事担当課等による声掛け等にも努めます。		・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を実施します。 ・育児休業を取得する男性職員の割合を50%以上 ・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得割合100%				