

[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4年度	審議会評価・意見 (令和4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)	<p>【取組内容】</p> 人事秘書係:朝倉市表彰審議会が対象。委員の推薦団体に、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。)	<p>【目標・計画】</p> 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。	
				<p>【活動指標・当初値】</p> 実施	<p>【実績】</p> ・女性委員の比率: 37.5 %	
					<p>【課題・今後の方向性】</p> 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。	
	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)	<p>【取組内容】</p> 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。	<p>【目標・計画】</p> 委員の交代がある場合には、女性委員の推薦を依頼する。	法律・行政に優れた指揮権を有する専門性の高い分野の方ではあるが、参加団体を固定せずに時期の改選までにその組織の支部や団体に行政から見直しを繰り返し呼びかけていただきたい。
			<p>【活動指標・当初値】</p> (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	<p>【実績】</p> 任期:R4.4.1~R7.3.31 委員の交代なし(女性委員0人)		
					<p>【課題・今後の方向性】</p> 令和7年3月31日の任期満了時に、女性の推薦を依頼する。	
	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)	<p>【取組内容】</p> 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。	<p>【目標・計画】</p> 委員の交代がある場合には、女性委員の推薦を依頼する。	法律・行政に優れた指揮権を有する専門性の高い分野の方ではあるが、参加団体を固定せずに時期の改選までにその組織の支部や団体に行政から見直しを繰り返し呼びかけていただきたい。
			<p>【活動指標・当初値】</p> (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	<p>【実績】</p> 任期:R4.4.1~R7.3.31 委員の交代なし(女性委員0人)		
					<p>【課題・今後の方向性】</p> 令和7年3月31日の任期満了時に、女性の推薦を依頼する。	
	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)	<p>【取組内容】</p> 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。	<p>【目標・計画】</p> 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。	現在所属の団体に対して意識的に働きかけをし、あと1人の女性登用を目指していただきたい。
			<p>【活動指標・当初値】</p> (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	<p>【実績】</p> 任期:R4.8.1~R6.7.31 委員の交代あり、女性1人増(女性5人(62.5%))		
					<p>【課題・今後の方向性】</p> 令和6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。	
	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)	<p>【取組内容】</p> 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。	<p>【目標・計画】</p> 令和6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。	現在所属の団体に対して意識的に働きかけをし、あと1人の女性登用を目指していただきたい。
			<p>【活動指標・当初値】</p> (指標)女性委員数委員6人中2人(29年度)女性委員委員6人中1人	<p>【実績】</p> 任期:R3.5.16~R6.5.15 委員の交代あり(女性委員1人(約16.6%))		
					<p>【課題・今後の方向性】</p> 令和6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。	

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)	【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。	
			【活動指標・当初値】 (指標)女性委員数 委員6人中2人 (29年度)女性委員 委員6人中3人	【実績】 任期:R4.7.1~R6.6.30 委員の交代あり(女性委員2人(約33.3%))	
			【課題・今後の方向性】 令和6年6月30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。	【課題・今後の方向性】 令和6年6月30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。	
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)	【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。	
			【活動指標・当初値】 年に数回(不定期)	【実績】 令和4年度については、防災会議は未開催 女性委員5名/16名(R4年度)	
			【課題・今後の方向性】 今後も継続して行っていく。 また、次期改選時(R5.12月)に女性委員枠を新たに設けることを検討する。	【課題・今後の方向性】 今後も継続して行っていく。 また、次期改選時(R5.12月)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)	【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】 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。	設置規則を見直すことによって、従来の団体だけではなく新しい団体を更新していく必要がある。県下上位の他市町村の登用率を上げるための取り組みを参考にしていきたい。
			【活動指標・当初値】 女性委員の比率改善 女性委員2名/19名(R3年度)	【実績】 朝倉市地域公共交通活性化協議会(交通会議)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(R4年度)	
			【課題・今後の方向性】 今後も継続して行っていく。	【課題・今後の方向性】 今後も継続して行っていく。	
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(環境課)	【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。	【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4年度は2年任期の2年目になるため、委員の交代はないが、異動等により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1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。	選出の仕方を固定することなく、他にふさわしい団体があるかどうか発掘をしていただきたい。コミュニティから必ず1人女性を選出したり、PTAの環境委員から選出するなど改善が必要である。
			【活動指標・当初値】 女性委員比率 35%	【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%)	
			【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。	【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。	

各種審議会
や委員会に
クォータ制
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(人権・同和対策課)	【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。	【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40%以上になるように取り組んでいく。
			【活動指標・当初値】 女性委員比率40%以上	【実績】 委員20名中、女性委員は9名(全体の45%)で、目標の「女性比率40%以上」は達成している。
			【課題・今後の方向性】	【課題・今後の方向性】 PTA連合会に対して、母親代表の選出を求めると、引き続き女性の構成比率の「向上に努める。」
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)	【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。	【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。
			【活動指標・当初値】 委員の比率25%以上を目標とする。	【実績】 令和4年度は、改選年度ではなかった。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。
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)	【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。	【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。
			【活動指標・当初値】 委員の比率30%以上を目標とする。	【実績】 令和4年度は、改選年度ではなかった。前年度同様、委員16名のうち5人の31%であった。
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)	【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。	【目標・計画】 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。
			【活動指標・当初値】 指標: 女性委員40%以上 R2~4(任期2年) 女性委員17人中7人(41%)	【実績】 健康づくり推進協議会を2回開催 R4~6(任期2年) 女性委員17人中6人(35%)
			【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たが、目標値達成に1名及ばなかった。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。	

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。目標達成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】</p> <p>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】</p> <p>①介護運営協議会 委員数11名中4名以上 ②包括運営協議会 委員数8名中3名以上</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>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】</p> <p>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】</p> <p>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>	<p>社会福祉協議会、介護保険の関連団体の専門部会、事業者協議会(訪問看護部会・リハビリ部会)には女性が多いのでそこから発掘してはどうだろうか。包括運営協議会については、学識経験者枠に市職員OBの女性の選出をお願いしたい。</p>
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。目標達成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】</p> <p>女性委員の比率を向上させる。</p> <p>【活動指標・当初値】</p> <p>実施</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>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】</p> <p>民生委員・児童委員51.9%(80/154) 民生委員推薦会28.6%(4/14) 障がい福祉計画等推進委員会25%(2/8) 地域福祉計画推進委員会40%(6/15) 社会福祉審議会26.7%(4/15)</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>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>	
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。目標達成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】</p> <p>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】</p> <p>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】</p> <p>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】</p> <p>今年度は、17/28人、61%だった。</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>引き続き、可能な限り女性代表の推薦を依頼する。</p>	
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。目標達成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】</p> <p>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】</p> <p>実施</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>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】</p> <p>6つの協議会等委員数75名のうち女性委員は20名だった。各協議会での平均は、26.6%(前年度27.0%)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】</p> <p>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>	
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。目標達成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】</p> <p>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】</p> <p>実施する</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>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】</p> <p>農林行政審議会 女性4名(14名中)</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>今後も引き続き関係団体に女性の積極登用を依頼する。</p>	

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。目標達成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)	【取組内容】 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。	【目標・計画】 選任に際して考慮する。 【実績】 スポーツ推進委員の改選にあたり、女性率は改選前／改選後も変わらず37.5%となった。文化芸術審議会の新規任命により、7名中3名の女性委員となる(≒43%)
			【活動指標・当初値】 秋月博物館の協議会等、35%以上の女性割合を目指す。	【課題・今後の方向性】 現状を維持し、次回改選時に向けてさらなる女性委員選出の呼びかけを行う。
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。目標達成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)	【取組内容】 朝倉市明るい選挙推進協議会の女性委員比率改善	【目標・計画】 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50%維持する。 【実績】 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58%となった。
			【活動指標・当初値】 委員のうち女性委員比率35%	【課題・今後の方向性】 現状維持に努める。
41	各種審議会等への女性の積極的登用の啓発	総合政策課(男女共同参画推進室)	【取組内容】 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。	【目標・計画】 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。 【実績】 ・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12名登用があった。(令和4年度新規登録 5名、更新1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4年4月1日比率 32.3%
			【活動指標・当初値】 審議会等女性委員の比率35%以上	【課題・今後の方向性】 審議会等女性委員の比率をR8年度までに40%以上とする。
42	審議会等の女性登用状況の公開	総合政策課(男女共同参画推進室)	【取組内容】 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。	【目標・計画】 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。 【実績】 ・令和4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HPでも掲載した。(R4.4.1時点32.3%)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。
			【活動指標・当初値】 実施	【課題・今後の方向性】 登用率の目標達成にむけて継続する。

イ	女性人材リストの整備	43	女性人材リスト事業の周知	総合政策課(男女共同参画推進室)	<p>【取組内容】</p> <p>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。</p> <p>【活動指標・当初値】</p> <p>実施</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>市内の企業にも、女性人材リスト事業の周知をする。</p> <p>【実績】</p> <p>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12名登用があった。(令和4年度新規登録 5名、更新1名)</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>継続して実施する。</p>	
		44	女性人材情報の収集、提供	総合政策課(男女共同参画推進室)	<p>【取組内容】</p> <p>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。</p> <p>【活動指標・当初値】</p> <p>実施</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>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。</p> <p>【実績】</p> <p>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、新規登録5名、更新6名があった。</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>継続して実施する。</p>	
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	総合政策課(男女共同参画推進室)	<p>【取組内容】</p> <p>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。</p> <p>【活動指標・当初値】</p> <p>実施</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>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。</p> <p>【実績】</p> <p>本年度7月に朝倉市コミュニティ事務局長会において、各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、1団体のみの実施となった。</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>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か。</p>	

■ 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4年度	審議会評価・意見(令和4年度分)
ア	46	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(男女共同参画推進室)	<p>【取組内容】</p> <p>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。</p> <p>【活動指標・当初値】</p> <p>実施</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>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。</p> <p>【実績】</p> <p>市民企画講座 1団体 2回講座実施(9/17 10/22)参加者20名</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>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か。</p>	
				47	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(男女共同参画推進室)

■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4年度	審議会評価・意見 (令和4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	<p>【取組内容】</p> <p>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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性比率30%以上の職場：39部署中17部署 <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>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>	
	49	管理職への女性の登用の促進	人事秘書課	<p>【取組内容】</p> <p>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令和5年度までに女性管理職比率20%以上を達成します。</p>	<p>【目標・計画】</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職比率20%以上 <p>【実績】</p> <p>女性管理職比率：14.9%</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>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・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	<p>【取組内容】</p> <p>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】</p> <p>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】</p> <p>役職者・男女共同参画推進委員：男女共同参画まちづくり講演会への参加(R4.7.24)</p> <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>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。</p>	
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	<p>【取組内容】</p> <p>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>【目標・計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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10%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% <p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児休業取得率：R4:33.3% ・配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率R4:75% <p>【課題・今後の方向性】</p> <p>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声かけ等にも努めます。</p>	