

基本的課題 5

《男女共同参画推進のための体制づくり(男女共同参画計画の推進)》

(1) 推進体制の充実

① 庁内推進体制の強化

No.	具体的施策	取組内容	担当課	26年度取組み	各課の評価と課題	27年度以降の取組み	八代市男女共同参画審議会意見・提案
104	市の施策に対する苦情への対応	市が実施する男女共同参画に関する施策又は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対する苦情に関して男女共同参画専門委員を配置して対応する。	人権政策課	男女共同参画専門委員を配置し、広報誌・ホームページ等で制度の周知を行った。	市の施策に対する苦情への対応はなかったが、今後とも制度の周知を図っていくことが必要。	・男女共同参画専門委員の配置により、市が実施する男女共同参画に関する施策または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対する苦情に対応する。 ・ホームページや広報やつしろ、男女共同参画週間展示等により制度の周知に努める。	
105	人権・男女共同参画推進員の配置	男女共同参画の視点を職場、職員に浸透させ、意識の向上を図るため、各課に人権・男女共同参画推進員を配置する。	人事課	引き続き、各職場内に研修担当者を設置し、職場内研修の推進を図った。	職場内研修担当者を今後は、人権・男女共同参画推進員としての役割を果たせるよう人権政策課と連携し、検討していく必要がある。	男女共同参画に関する研修会等を通して、男女共同参画の視点の浸透を図るとともに、人権政策課と連携して、各課に設置している職場内研修担当者を人権・男女共同参画推進員として課内研修の充実を図る。	
			人権政策課	各課への推進員配置には至っていないが、行政推進委員会委員を中心に、男女共同参画の視点で業務に取り組むよう努めた。	行政推進委員会委員への学習機会の提供も必要。	人事課と連携して、各課かいの職場内研修担当者による課内研修の充実を図る。また、行政推進委員会委員を中心に、男女共同参画の視点での業務を推進する。	
106	庁内推進体制の連携・強化	男女共同参画審議会と連携を図り、行政推進委員会の主導の下、全庁的な連携、調整を図りながら計画を推進する。	人権政策課	八代市男女共同参画計画の進捗状況について調査し、審議会において報告・審議。結果を受け行政推進委員会で今後の取組みを協議・検討した。	全庁的な推進体制と意識の再確認ができた。今後とも連携を強化し、計画の推進に努めていくことが必要。	全庁的な連携、調整を図り、男女共同参画計画の推進に取り組む。毎年、計画の進捗状況について調査し、審議会において報告・審議を行う。審議結果を受け八代市男女共同参画行政推進委員会において今後の取組みについて協議・検討する。	

107	職場におけるポジティブ・アクションの推進	女性の能力活用を図るため、女性職員の職種や職域の拡大、管理職員への登用推進、研修機会の拡大などポジティブ・アクションを推進するとともに、毎年度登用状況調査を行い公表する。また、教育現場では、資質と意欲のある女性教職員の管理職、指導主事等への登用を促す。	人事課	<ul style="list-style-type: none"> ・係長職昇任資格試験実施にあたり、女性職員の積極的な受験を促した。 ・女性キャリアデザイン研修を実施し、女性職員の意識改革、啓発を図った。(全女性職員(免許職を除く)受講。H24～26年度、3カ年計画) ・女性職員の県等へ派遣を継続し、スキルアップを図った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・係長昇任資格試験への女性受験者の比率が低いため、引き続き受験への推進を図る。 ・平成22年度に実施した、人財育成についてのアンケート調査結果から、指導的立場になるうえで必要と考えられている「仕事と家事・育児との両立」に向けた支援策を検討する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本年度当初に策定した、「特定事業主行動計画」を踏まえ、仕事と家庭の両立に向け、支援する。 ・女性リーダーの育成を図るため、自治大学校や市町村職員中央研修所等の女性幹部養成プログラムへの派遣を継続して実施するとともに、男性職員や管理監督職員の意識改革を図る。
			学校教育課	<ul style="list-style-type: none"> ・資質と意欲のある教職員に対しては、性別に関係なく、校長をとおして管理職選考考査受考を積極的に促した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資質と意欲のある教職員に対して、性別に関係なく、校長をとおして管理職選考考査受考を積極的に促すことに努めたが結果として受考者数が少なかった。今後は、さらに、リーダー研修会なども含めた積極的な受考(受講)を勧める必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・資質と意欲のある教職員に対しては、性別に関係なく、校長をとおして管理職選考考査の受考を積極的に促す。また、リーダー研修会などの受講を積極的に進める。
			人権政策課	<ul style="list-style-type: none"> ・H25年度末時点における女性の登用状況調査を実施した。 ・ステップアップセミナーへの参加を職員に対し呼びかけた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ステップアップセミナーは職員に対する研修機会となった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度、登用状況調査を実施し公表する。 ・職員の研修機会として、ステップアップセミナーへの参加を呼びかける。
108	男女共同参画の視点に立った市の施策の企画立案及び事業の実施	「八代市審議会等の設置及び運営に関する基本指針」の中の、委員の選任基準第5条第3号で「八代市男女共同参画計画(平成21年度～平成30年度)に基づき、女性を積極的に委員に登用すること。」と規定しており、審議会等において女性の意見を反映するとともに、市が企画立案する施策及び事業の実施に当たっては、男女共同参画の視点に十分配慮する。	全課かい	<ul style="list-style-type: none"> ・企画政策課及び人権政策課の合同で、各課かいに対し、審議会等の運営状況及び女性の登用状況調査を調査するとともに、基本指針に沿った運営がなされるよう要請した。また、行政推進委員会において、男女共同参画の視点に立った施策が行われるよう確認した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・調査することにより、基本指針に基づいた審議会等の運営について、各課かいに対し意識づけができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後とも、男女共同参画の視点に立った事業が展開されるよう、庁内に対し意識づけを図っていく。

② 市職員の意識の向上

No.	具体的施策	取組内容	担当課	26年度取組み	各課の評価と課題	27年度以降の取組み	八代市男女共同参画審議会意見・提案
109	男女共同参画に関する職員研修の実施	すべての職員が男女共同参画社会を正しく理解し、常に男女共同参画の視点に立ち職務を遂行できるよう、意識改革を目的とした研修受講機会の充実を図る。また、男女共同参画社会の理念や男女共同参画の意義等について職員に周知を行う。	人事課	<ul style="list-style-type: none"> 「人権を確かめ合う日」の周知に合わせて、啓発資料を配付し、啓発を行った。 男女共同参画社会への実現に向け、ワーク・ライフ・バランスの意識改革を図った。 職員人権意識調査の際に男女共同参画についてアンケートを実施した。 	資料配付により意識啓発を図るとともに、啓発内容の充実等、効果的な取り組みについて引き続き検討する必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> 人権政策課と連携して、各種講演会等への職員の積極的な参加を促す。 男女共同参画研修等の研修等を実施し、広く受講の機会を設けるとともに、情報提供、意識啓発を図っていく。 取組状況やアンケートの内容を確認・分析し、各職場へ指導や職員への周知を図る。 	八代市男女共同参画審議会意見・提案
			人権政策課	男女共同参画週間における本庁ロビーでの展示による啓発。庁内情報システムにより各職員に対して男女共同参画に関する情報提供を行った。	職員への啓発機会となった。すべての職員が常に男女共同参画の視点に立てるよう、啓発を継続していくことが必要。	男女共同参画週間等の機会を通じ、全職員への男女共同参画社会の理念や意義について周知する。	
110	職場におけるセクハラ・パワハラ・マタハラの予防及び相談の充実	ハラスメントのない職場づくりのために、職場におけるハラスメントの防止等に関する要項に基づき、職員への意識啓発を行うとともに、相談・苦情に対し適切に対応するため相談体制を充実する。	人事課	<ul style="list-style-type: none"> 要項に基づき、苦情相談窓口での相談体制を継続している。 「人権を確かめ合う日」の周知に合わせて、「ハラスメント防止」をテーマにした資料を配付し、啓発を行った。 各部署においてセクシュアル・ハラスメントの再発防止に向けた取組の作成を依頼し、提出させた。 職員人権意識調査の際にハラスメント全般についてアンケートを実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 苦情処理委員会への相談までは至っていないものの、ハラスメントにつながる恐れがある事案も見受けられ、徹底した意識啓発を図っていく必要がある。 各部署において作成された再発防止行動計画の人事異動後の所属職員への周知、および、計画の着実な実施を促す必要がある。 アンケート実施後、結果等について職員について周知するところまで至っていないため、周知を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、要項に基づき、苦情相談窓口での相談体制を継続していく。また相談が寄せられた際の対応について適切に対応できるよう各窓口の意識の統一や連携を図る。 引き続きハラスメント研修等、各種研修等を計画的に実施し、情報提供・意識啓発を図っていく。 取組状況やアンケートの内容を確認・分析し、各職場へ指導や職員への周知を図る。 	
111	職場におけるワークライフバランスの推進	男性職員の育児・介護休暇の取得促進を図るとともに、多様な働き方に対する相互理解を深め、「仕事と生活の調和」、「男女共同参画社会づくり」を意識した職場形成を図る。	人事課	<ul style="list-style-type: none"> 対象職員に対して、個別に働きかけを行った。 育児休業取得者なし 短期介護休暇取得者 6名 心の健康づくり計画を策定し、併せて「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進に向けた取組について(通知)」を周知し、啓発に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 制度の周知及び男性の育児意識、職場の理解、取得した場合の代替職員の確保に課題がある。 時間外勤務の縮減とあわせ、定期的に周知に努めたが、今後も効果的な啓発に努める必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後も、引き続き職員に対し、情報提供・意識啓発を図っていく。 	

③ 計画の適正な推進のための進行管理

No.	具体的施策	取組内容	担当課	26年度取組み	各課の評価と課題	27年度以降の取組み	八代市男女共同参画審議会意見・提案
112	男女共同参画計画の広報周知	概要版の作成配布、情報誌、広報紙、市ホームページへの掲載などあらゆる機会をとらえて、市民へ周知を行い、市民の理解と協力を得る。	人権政策課	市ホームページに計画書本文及び概要版を掲載し周知を図った。	さらに周知を図ることが必要。	ホームページや情報誌、出前講座などあらゆる機会を通じて広報に努める。	
113	男女共同参画計画の進行管理	男女共同参画計画を計画的かつ効果的に推進するため、市役所内の推進組織である八代市男女共同参画行政推進委員会及び八代市男女共同参画審議会において実施状況を定期的に検証し、進捗状況を明らかにする。	人権政策課	・各課に計画の周知を行うとともに、各施策の推進について協力を依頼。 ・男女共同参画審議会において評価を実施し、男女共同参画行政推進委員会において確認した。年次報告書を作成し公表した。	定期的な進行管理ができています。	毎年、計画の実施状況、進捗状況を把握し、男女共同参画審議会、男女共同参画行政推進委員会に諮るとともに報告書を作成し、公表する。	

④ 国、県との連携強化

No.	具体的施策	取組内容	担当課	26年度取組み	各課の評価と課題	27年度以降の取組み	八代市男女共同参画審議会意見・提案
114	国、県、他市町村との連携及び情報交換	市の男女共同参画の推進に当たっては、国の男女共同参画基本計画及び県の男女共同参画計画との整合を図るとともに、国、県、他自治体との共同による事業の実施や情報交換などの連携を図る。	人権政策課	・男女共同参画に関する市主催事業を県広報誌「ならんで」へ掲載、県主催事業等を市報・ホームページへ掲載した。 ・県主催の八代・芦北地域連絡会議において、県及び他自治体との情報交換を行った。	地域連絡会議においては、八代・芦北地域の各市町の情報交換ができた。また、県や県内他市町村の取組について情報を得ることができた。	各種研修会等への出席により国や県の動向等の情報収集に努めるとともに、八代・芦北地域男女共同参画地域連絡会議による情報交換を行い連携を図る。	

(2) 市民等との協働による推進

① 市民活動団体の育成及び支援

No.	具体的施策	取組内容	担当課	26年度の取組み	各課の評価と課題	27年度以降の取り組み	八代市男女共同参画 審議会意見・提案
115	男女共同参画を推進する市民や団体の活動支援	男女共同参画を推進する活動を行っている市民、団体及びその集まりである八代市男女共同参画社会づくりネットワークの活動を支援するとともに、ネットワーク活動がさらに充実するよう、会員の拡大を働きかける。	人権政策課	・八代市男女共同参画参画社会づくりネットワーク(八代みらいネット)の事務局として活動を支援。いっそDEフェスタ、会員学習会等を実施。 ・男女共同参画週間展示やNPO情報誌等において、団体の活動状況等を紹介した。	男女共同参画推進の動きを広げるため、魅力ある活動と会員の拡大が必要。	・ネットワークの事務局としてネットワーク活動を支援するとともに、リーフレットを活用し会員の拡大を呼び掛ける。 ・団体の活動状況をさまざまな機会等で周知する。 (NPO情報誌、情報誌Mi☆Raiへの掲載、男女共同参画週間での掲示など)	
116	公共的団体との連携強化	老人会、地域婦人会、民生委員・児童委員協議会、人権擁護委員協議会、PTA等と連携を図るとともに、イベント、講演会、学習会等を共同開催する。	長寿支援課	老人クラブ連合会を通じ大会参加を募った。 ・長生き世代健康づくりスポーツフェスタ 主管 長寿支援課 日時 平成26年10月19日 場所 八代総合体育館 参加者数 69名	老人クラブ連合会と連携し実施した。	今後も老人クラブ連合会等と連携を図りながら実施して行く。	
			生涯学習課	まなびフェスタやつしろ～共につくろう みんなの未来～講演会、食バザーイベント、ふれあい体験イベント、公民館クラブ・婦人学級活動発表、文化作品展示・婦人会活動パネル展示等を実施した。 地域交流事業として15公民館で公民館祭りの実施	各世代が共に学び、一緒になって様々な体験をすることで、より親密な交流を図ることができた。	引き続き、まなびフェスタを開催することで、各団体との連携強化を図る。	
			人権政策課	いっそDEフェスタにおいて各種団体への参加要請を行い、学習の機会とした。	あらゆる世代での啓発のため、さらに連携していくことが必要。	引き続き、関係各課や男女共同参画社会づくりネットワークを通じ、学習会開催の呼びかけやイベントの案内などにより、連携して男女共同参画を推進する。	

② 男女共同参画活動の拠点づくり

No.	具体的施策	取組内容	担当課	26年度の取組み	各課の評価と課題	27年度以降の取組み	八代市男女共同参画審議会意見・提案
117	地域で男女共同参画を推進するリーダーの育成	人権サポーター養成講座の開催や、熊本県男女共同参画地域リーダー研修への派遣などにより、地域で人権啓発や男女共同参画を推進するリーダーを育成する。	人権政策課	・(仮称)校区人権啓発推進員として検討。 ・地域や職場などで人権のまちづくりを推進するリーダー育成のため、「市民じんけんサポーター育成講座」を開催した。(8回・のべ212人参加) ・熊本県男女共同参画地域リーダー研修に1名を派遣した。	住民自治組織での推進員の位置づけや役割など今後の検討が必要。 ・熊本県男女共同参画地域リーダー研修参加者が、八代みらいネットに加入し活動を継続できている。	市民じんけんサポーター育成講座の実施や熊本県男女共同参画地域リーダー研修への市民の派遣により、地域で人権啓発や男女共同参画を推進するリーダーを育成する。	
118	拠点施設の整備	男女共同参画に関する情報発信や啓発、相談等の機能を備えた活動拠点として、人権啓発センターの機能の充実を図る。	人権政策課	平成23年度から千丁庁舎に人権啓発センターを設置し、男女共同参画に関する情報も含めた啓発・相談業務を行っている。	活動拠点としての機能を検討する必要がある。	人権啓発センターを充実し、活動拠点としてだれもが利用できるよう検討していく。	

③ 民間企業、NPO等との連携

No.	具体的施策	取組内容	担当課	26年度の取組み	各課の評価と課題	27年度以降の取組み	八代市男女共同参画審議会意見・提案
119	男女共同参画推進に関する事業所の取組への支援と連携の強化	事業所等に対して機会あるごとに、セクハラ・マタハラ防止、ポジティブ・アクションの推進、ワーク・ライフ・バランスの推進等に関する情報提供や啓発を行い、事業者が自主的に取り組むように働きかける。	商工政策課	—	関係機関等からセミナー等の啓発依頼及び情報がなかったため、周知する機会がなかった。	関係機関からのセミナー開催周知依頼等があれば、窓口設置や八代工業振興協議会へのチラシ配布を行う。	

			農林水産政策課	生産組織等への情報提供や啓発活動につながる具体的な活動は行っていない。	各農業者に対しては認定農業者の更新の際など家族経営協定の推進等とあわせた啓発活動は可能であるが、生産組織等への情報提供や啓発活動を計画的かつ臨機応変に対応することが必要と思われる。	JAをはじめ生産組織等に対して、農業関係の事業の推進等にあわせて、積極的に機会を見つけ、女性が働きやすい環境づくりに向けた働きかけを行うようにする。	
			水産林務課	各漁協や森林組合に対し、情報提供に努めた。 八代森林組合においては、女性係長1名(全4名中)を任用している。	漁業、林業関係の事業所は、比較的小規模な事業所であることから、市としては情報提供、啓発活動を根強く行っていき、自主的な取組みを働きかける。	10 漁協・1 森林組合等に対し、セクシュアル・ハラスメント防止等に関する意識啓発及び情報提供に努める。	
			人権政策課	・アドバイザー派遣事業や事業者表彰制度についての案内を市内事業所に送付し啓発。(200 通)	継続的な働きかけが必要。	男女共同参画アドバイザー派遣事業や事業者表彰制度について周知し、自主的な取組みを働きかける。	