

行動計画を推進するための取り組み

《現状と課題》

第5次計画の広範多岐にわたる取り組みを着実に実施していくためには、全庁的な推進体制の整備と、進捗状況の管理が必要です。男女共同参画推進協議会の定期的な開催により全体で課題を共有するとともに、職員の理解を深めるための啓発を行います。

また、市内の事業所における仕事と生活の両立支援や女性の活躍を進めていくためには、事業主としての八女市が、まず率先して取り組むことが重要です。市では、女性活躍推進法に基づき「八女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」を策定し、女性職員の採用・登用や、男性職員の育児休業取得などに関する数値目標を設定しています。しかし、管理職総数に占める女性の割合は、目標値の20%に対して13.3%（令和2年4月1日現在）にとどまっており、女性職員の人材育成や環境整備をさらに積極的に進める必要があります。

第5次計画の進捗状況や男女共同参画の施策に関しては、八女市男女共同参画推進審議会の意見を聴くとともに、広く市民に公開し、市民の声を施策に反映するよう努めます。

《図表 32》八女市の女性職員の登用状況の推移（各年4月1日現在）

	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年	令和 2 年
管理職総数（人）	45	44	41	40	45
うち女性管理職数（人）	7	5	4	7	6
女性比率（%）	15.6	11.4	9.8	17.5	13.3
課長補佐相当職総数（人）	63	80	72	75	85
うち女性数（人）	9	15	16	19	26
女性比率（%）	14.3	18.8	22.2	25.3	30.6
係長相当職総数（人）	139	131	131	126	108
うち女性数（人）	49	48	49	47	39
女性比率（%）	35.3	36.6	37.4	37.3	36.1

（人事課）

《図表 33》八女市の男性職員の育児休業取得率の推移

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男性職員の育児休業取得率（%）	0.0	6.7	0.0	7.1

（人事課）

《基本的施策》

(1) 庁内の推進体制の充実

具体的事業		事業の説明	担当課
57	男女共同参画推進協議会の活動の充実	○ 男女共同参画推進協議会を開催して課題の共有と全体化を図り、行動計画を着実に推進します。	人権・同和政策・男女共同参画推進課
58	女性職員の登用と職域拡大	○ 女性職員が活躍できる環境整備のため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を推進します。	人事課
59	職員の育児・介護等の両立支援	○ 職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画を推進します。	人事課
60	職員に対する啓発・情報提供	○ 男女共同参画に関する理解を深めるため、職員研修などによる啓発や情報提供を行います。	人事課 人権・同和政策・男女共同参画推進課

(2) 行動計画の進捗管理

具体的事業		事業の説明	担当課
61	男女共同参画推進審議会の充実	○ 男女共同参画推進審議会において、行動計画の進捗状況をはじめ男女共同参画行政に関して委員の意見を聴き、施策に反映するよう努めます。	人権・同和政策・男女共同参画推進課
62	行動計画の進捗状況の公開	○ 行動計画の毎年度の進捗状況を市のホームページ等に掲載し、広く市民に公開します。	人権・同和政策・男女共同参画推進課
63	市民アンケートの実施	○ 男女共同参画に関する市民の意識と実態を把握し、施策の参考とするため、必要に応じて市民アンケートを実施します。	人権・同和政策・男女共同参画推進課