

基本目標	基本方向	基本施策(基本計画)	具体施策(14項目)	担当課	26年度事業実施状況	成果・課題(担当課)	審議委員意見
I 男女平等意識の向上	男女平等意識の形成	(2) 情報媒体における男女平等意識の啓発推進 行政、公共的機関が発行する出版物等において、男女平等の視点に配慮した表現への取組を推進するとともに、市民がメディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力(メディアリテラシー)を高めるための研修等を実施します。	① 出版物等への男女平等の視点に配慮した表現の徹底 ○ 写真、イラスト、文章等において「表現のガイドライン」を使用し、男女平等の視点に配慮した表現を徹底する。	総務課 経営企画課 関係各課	○ 行政広報物における「表現のガイドライン」について、内容及びイラストも含め、全体的に見直しを行い、庁内組織である男女共同参画推進委員より意見を求め、推進本部にて審議した。【総務課】 ○ 「表現のガイドライン」が改訂されたことについて、関係報道機関との懇談会で発表した【総務課、経営企画課】	○ 庁内LANによる「ファイル管理」に常時掲載する予定である。今後は、さらにホームページにもイラストをアップし、市民の方が自由にダウンロードできる環境を整備し、男女平等の視点に配慮した啓発を進めていきたい。【総務課】 ○ 市が「表現のガイドライン」などを通じて、出版物等における表現方法について検討・配慮していることを報道機関にPRすることができた。市民に広く周知できる方法について検討していきたい。【総務課・経営企画課】	
			② メディアリテラシー(情報を読み解き自己発信する能力)の育成 ○ 講演や広報等を通じメディア社会に積極的に参画する能力を涵養 ○ 学校教育、社会教育を通じて、情報を主体的に収集、判断できる能力、情報化の進展に主体的に対応できる能力の育成に努める。	総務課 学校教育課 生涯学習推進課 人権センター	○ メディアリテラシー向上の為の研修は行っていないが、県「あすばる」・福岡市「アミカス」で開催された講演会等の情報を配架した。【総務課】 ○ 各学校でのパソコン・インターネットを活用する授業において、情報収集の仕方や活用の際の注意喚起等を行った。また各学校の危機管理マニュアルの中に記載されている情報管理に関するマニュアルをもとに、教職員を対象とした情報モラルについての研修会を実施した。【学校教育課】 ○ 家庭教育講座「子どものケイタイ事情」～メディアとの向き合い方～講師:古野 陽一 参加者25名(H25:19人)【生涯学習推進課】 ○ メディアリテラシーをテーマとした人権教育・啓発活動は行っていない。【人権センター】	○ メディアリテラシーについてのセミナーは、平成24年度に実施しているため、今年度は違うテーマを取り上げたため行っていない。平成18年度・平成24年度と開催しているので、今後は何年か毎の定期的な開催を考えたい。【総務課】 ○ 今後も、様々なメディア対応についての内容を研修に入れて実施するよう要請する。【学校教育課】 ○ パソコンや携帯、通信型ゲーム機等、現在のメディア事情について講話を行った。次年度も引き続き、メディアに関する講座を行い、啓発を進めていきたい。メディアに関心を持たない市民に対して、どう参加を促していくのか検討していきたい。【生涯学習推進課】 ○ 人権教育・啓発の取り組みで、メディアリテラシーも人権課題の一つとして検討したい。【人権センター】	
II あらゆる分野における男女共同参画の実現	政策・方針決定過程への女性参画の拡大	(2) 市の機関における男女共同参画の推進 管理職の男女それぞれの構成比率の目標達成に向けて、男女共同参画推進のための研修会等を実施するとともに、性別によらない職員採用及び「ジョブローテーション」の実施や、管理職への女性職員の登用を図ります。 また、男女共同参画を推進する上で障害となる「セクシュアル・ハラスメント」(以下「セクハラ」という。)や「パワー・ハラスメント」(以下「パワハラ」という。)防止のための啓発や相談体制の充実を図ります。	① 管理職に男女それぞれが30%以上の構成目標の達成 ○ 平成32(2020)年までに管理職の男女割合の達成をめざす。	人事課	○ 採用・昇格にあつて性別を理由とした制限を行わず、能力や適性、職務経験を重視している。【人事課】	○ 男女構成を達成することだけを目標とした拙速で偏向した採用・人事異動は行えないが、2020年度までにできるだけ達成できるよう配慮する。また、審議会意見にある女性の出産・育児などによる職域の制限等は今後も実施しない。【人事課】	
			② 推進体制の強化と職員研修の実施 ○ 推進本部を中心に男女共同参画が推進されるための体制を強化する。 ○ 職員研修のテーマに取り上げ、意識の浸透、理解を深める。	総務課 人事課	○ 推進本部へ男女共同参画推進委員会で策定した「表現のガイドライン」を提示し、男女共同参画事業への理解を求めた。 ○ 男女共同参画職員研修を、村山由加里氏(あすばる館長)を迎え、「男女共同参画の現状と女性活躍の社会」と題し、主任主事・業務主査に向けて2日間行った。(同一内容)出席者合計120名。(女性71名,男性49名)【総務課・人事課】	○ 推進本部(庁議)構成メンバーが全員男性である(充て職)。今後は、メンバーに女性が加わるよう、具体施策①の達成も含め、働きかけていきたい。 ○ アンケート結果から、男女とも管理職になりたくないという職員が多い。理由としては、男女とも「自信が無い」が多く、次に女性は「家庭との両立」、男性は「仕事が大変」であった。一方、男性は理由として「家庭との両立」を挙げている人は極端に少なく、女性は3番目に「仕事が大変」が多くなっている。家事分担についての設問でも、男女ともに「主に妻」「一部夫」と家事が女性に偏っていることが見受けられた。今後は、次期管理職候補となりうる職員に対し、意識改革等のテーマで研修を行う必要があると思われる。【総務課・人事課】	
			③ 性別によらない職員採用及びジョブローテーションの実施 ○ 自己申告制度を活用するなど公平で適材適所の配置を行う。	人事課	○ 人事異動は、性別に関係なく能力や適性、職経験重視して行っている。自己申告書の確認を行い、人事異動においても活用している。【人事課】	○ 人事配置にあつては、人材育成や能力、適性、職務経験を考慮して行う。一般事務職は、概ね3～5年程度で人事異動を行い、多様な職務の経験を積み総合職としての能力向上を図る。10年程度経過した職員は、能力や適性によって人事配置を行う。【人事課】	
			④ 職員に対するセクハラ、パワハラ防止のための啓発及び相談体制の強化 ○ 職員へのセクハラ、パワハラ防止のための啓発を実施する。 ○ セクハラ、パワハラに関する相談体制の充実を図る。	人事課	○ EAP相談の活用等によりセクハラ、パワハラ防止のための啓発・相談を実施した。【人事課】	○ 今後も職員に対するセクハラ及びパワハラ防止のため、研修会の実施や啓発紙の配布等を行う。セクハラ、パワハラに関する相談体制として、人事課等の内部相談体制とEAP相談の外部相談窓口があり、今後も周知をしながら充実に努めていく。【人事課】	

