

基本課題10 計画の総合的な推進(課題22～26)

課題22 市役所内の推進体制の充実

No	施策	事業名	担当課等	実施計画内容	実施状況	問題点、課題等	担当課 評価	H26年度の審議会に おける意見・評価	
47	男女共同参画 推進会議の開催	男女共同参画推 進会議の開催	市民窓口 課	(仮称)第2次男女共同参画推進プラン策定のため、会議を開催する。 書面協議を含め年度内3回程度開催予定	【実施状況】 (仮称)第2次男女共同参画推進プラン策定のため、5月26日に第1回推進会議を、1月14日に第2回推進会議を開催した。1回目は第2次プランの方向性について、2回目はその成案について、協議を行った。	【評価理由】 会議を開催することにより、第2次男女共同参画プランの方向性及び成案に対する意見を集約することができた。	A		A
48	男女共同参画 審議会の開催	男女共同参画審 議会の開催		(仮称)第2次男女共同参画推進プランの策定並びに今年度の男女共同参画推進プランの実 施計画及び進捗状況の審議をする。 年度内5回開催予定	【実施状況】 第1回:7月4日、第2回:10月31日、第3 回:12月12日、第4回:1月16日、第5 回:3月16日 第2次プラン内容に関する審議及び答 申をおこなったほか、今年度の実施計 画及び進捗状況の審議を行った。		A		A
49	男女共同参画 に関する苦情 の対応	男女共同参画に 関する苦情の対応		随時対応	苦情はなかった。		-		-

課題23 市役所内における男女共同参画の推進

No	施策	事業名	担当課等	実施計画内容	実施状況	問題点、課題等	担当課 評価	H26年度の審議会に おける意見・評価	
50	市職員に対するセクシュアル・ハラスメント防止に向けた啓発	啓発活動	行政課	【実施時期】平成26年4月 【実施対象】市職員 【内容】セクシュアル・ハラスメント防止について、啓発文書などにより職員への周知徹底を図り防止に努める。	【実施状況】 セクシュアル・ハラスメント防止や相談窓口について、啓発文書により所属長に所属職員への周知を行うよう依頼した。 なお、内部の相談窓口では相談しにくいのではないかとことを考慮して、外部の相談機関についても併せて周知し、選択肢を増やすことで職員がより相談しやすい環境づくりに努めた。	【評価理由】啓発文書により周知徹底を図った結果、行政課の相談窓口において該当する事例は報告されなかった。 【課題】今後も、外部の相談窓口等で新たに職員へ紹介できるものがないか情報収集をし、職員がより相談しやすい環境づくりに努める。	A		A
51	男女共同参画の視点に立った職場慣行の見直し	職場アンケートの実施	市民窓口課	【実施時期】年度内 【実施内容】男女共同参画に関する職場慣行実態調査を実施し、結果を所属長を通じて職員に公表する。 【対象】市職員	【実施状況】 実施期間：3月24日～31日 対象者：正職員及び期限付任用職員1,158人 回答数：男性278人、女性305人 計596人 回答率：51.5%		A		A
52	女性職員の管理的立場への進出に向けた意識改革	女性職員派遣研修等の実施	行政課	【実施時期】平成26年4月以降 【実施対象】女性職員 【内容】女性職員の意識改革を図るための派遣研修等を実施し、リーダーとしての人材育成を図る。	【実施状況】 リーダーシップ養成塾「始動力養成塾」を実施し、今後リーダーとして業務を行うための物事の考え方や捉え方を学ぶことができたとともに、これまでは深く考えなかった組織の在り方や職員に問われる資質などを受講生同士で議論することで、他人事ではなく自分事として捉え、地方公務員や市役所の職員の仕事を考える機会となった。(全5回開催) ・受講者：33人(うち女性職員15人)受講申込制	【評価理由】リーダーとしての必要な知識、物の見方や考え方を習得することができたため、「概ね達成できた」とする。 【課題】本研修で得た大局観や自ら動き出す強いリーダーシップの必要性をどのように業務に取り入れ、実践できるかが課題である。	B		B

No	施策	事業名	担当課等	実施計画内容	実施状況	問題点、課題等	担当課 評価	H26年度の審議会に おける意見・評価	
53	男性職員の育児休業及び介護休業取得の促進	育児休業及び介護休業を取得しやすい環境の整備	行政課	<p>【実施時期】随時 【実施対象】市職員 【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の出産に伴い、男性職員が育児休業を希望した場合に、職員、所属、人事担当が連携を図り、個々の事情に合わせた育児休業の取得方法について検討するなど、個別の相談に随時対応する。 ・介護休業に関する制度の周知を行い、男性職員にも当該休業の取得や時差出勤を促す。 ・育児休業又は介護休業取得職員の代替職員の円滑な確保を図る。 <p>【目標値】5%（育児休業、部分休業、介護休業、介護による時差出勤取得者の全体に対する男性職員の割合。（育児休業は、連続して2週間以上のもを対象とする。））</p>	<p>【実施状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・配偶者が出産した男性職員に育児休業に関する制度の説明を行った。 ・相談のあった男性職員に個別に介護休業に関する制度の説明を行い、当該休業の取得や時差出勤を促した。 ・育児休業又は介護休業取得職員の代替職員の円滑な確保を図った。 <p>・育児休業を取得した男性職員 0人/34人(0%) ・部分休業を取得した男性職員 1人/6人(16.7%) ・介護休業を取得した男性職員 7人/13人(53.8%) ・育児又は介護による時差出勤をしている男性職員 1人/2人(50.0%)</p>	<p>【評価理由】</p> <p>育児休業については取得した男性職員はいなかったが、部分休業、介護休業、育児又は介護による時差出勤については、いずれも目標値の5%を達成しているため。</p> <p>【課題等】</p> <p>育児休業等を取得しやすい環境を整備するとともに、ポータルサイト等を利用し制度の周知を図るなど、継続して男性職員の育児休業等の取得促進に努めたい。</p>	A		A
54	男女共同参画研修の実施と意識啓発	意識啓発	市民窓口課	<p>【実施時期】平成26年7月31日 【実施対象】市職員平成25年・26年度新規採用職員 【内容】新規採用職員に対し、男女共同参画についての基礎知識を身に着けることにより、男女共同参画の視点を持って施策の立案を行い、または事業を実施する能力の獲得を目的に研修会を開催する。 その他、通年、意識啓発として県の男女平等社会推進課より「ふれ愛ほっとらいん」を職員に周知する。</p>	<p>【実施状況】</p> <p>職員研修は計画どおり実施済 講師：公益財団法人新潟県女性財団理事 大島 照美子さん 受講者：40人 当日アンケート結果：今後の仕事に役立つ知識を得ることができた(とてもそう思う、ややそう思うの合計)と答えた割合91.9% 「ふれ愛ほっとらいん」を毎月、課宛てにメール配信した。</p>	<p>【評価理由】</p> <p>研修を実施し、対象職員に理解を深めるとともに、新たな気づきを得ることができた。</p> <p>【課題】</p> <p>対象を新規採用職員としているが、管理職向けに実施することも必要ではないか。</p>	A		A
55	市の施策への男女共同参画の視点の導入の点検	各種計画の点検		市の各種計画などで男女共同参画の視点が考慮されているか点検する。	問題のあるものはなかった		A		A

課題24 拠点施設の整備と充実

No	施策	事業名	担当課等	実施計画内容	実施状況	問題点、課題等	担当課 評価	H26年度の審議会に おける意見・評価	
56	男女共同参画センターの充実及びPRの強化	男女共同参画センターの充実及びPRの強化	市民窓口課	情報提供コーナーの充実を図り、登録団体に対しタイムリーな情報提供を行い、活用できるようにする。 また、今年度の移設に向けて、引き続き検討する。	【実施状況】 暫定移設先の勤労福祉会館2階会議室を情報発信や登録団体の活動の場として活用した。 また、今年度末の移転へ向けて条例改正を行い、新しい施設の活用方法について検討した。		A		A

課題25 関係機関、各種団体等との連携・協力

No	施策	事業名	担当課等	実施計画内容	実施状況	問題点、課題等	担当課 評価	H26年度の審議会に おける意見・評価	
57	国、県、他市町村等との連携・協力	情報交換会の開催	市民窓口課	県内各市の男女共同参画担当職員と各市の取組について意見交換を行う。	【実施状況】 新潟県等が主催する研修会に参加し、各市と情報交換を行った。		A		A
58	市民、事業者、各種団体等との連携・協力	フォーラム、各種講座の協働開催		各種講座の開催に際し、各種団体の協力を仰ぐ。	【実施状況】 ひとひとフォーラム、高校生のためのデートDV防止セミナー、地域セミナーでは各種団体と共催や後援という形で連携した。		A		A

課題26 計画の推進状況の点検・評価・情報公開

No	施策	事業名	担当課等	実施計画内容	実施状況	問題点、課題等	担当課 評価	H26年度の審議会に おける意見・評価	
59	計画の推進状況の報告書の作成と公表	報告書の作成と公表	市民窓口課	年度末に推進状況報告書を作成し、公表する。	進捗状況を作成し、平成27年6月に公表した		A		A