

取組 番号	担当課	具体的施策	取り組み内容	昨年度の課題	取り組み実績	評価	今後の課題	成果指標							
								指標名	実績 (R3年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	目標値
重点目標1　あらゆる分野における女性の活躍推進															
【施策の方向】1.政策・方針決定の場合への参画拡大															
1	総務課	1.各種審議会等委員への女性の登用拡大	審議会等への女性委員の積極的な登用と管理体制の徹底	依然として目標には達していない。 女性委員ゼロの委員会等や、充て職、女性が少ない分野の委員会等への女性委員の登用促進	・委嘱状等を作成する担当である人事厚生係が、起案の統一化、チェックシートの作成を実施し、全庁的な「荒尾市審議会等への女性の登用推進に関する規程」の徹底をはかっている。 ・女性委員等登用率を庁内（グループウェア）、庁外（HP）へ発信し、見える化を行った。 ・女性ネットワーク荒尾・女性人材バンクより累計22人が各種審議会等の委員に就任している。	B	着実に増加しているが、依然として目標には達していない。 女性委員ゼロの委員会等や、充て職、女性が少ない分野の委員会等への女性委員の登用促進が重要となる。	市の審議会等の女性登用率	29.5%	30.7%	32.2%				35.0%
2	総務課	1.各種審議会等委員への女性の登用拡大	審議会等へ就任する女性の人材育成	女性ネットワーク・女性人材バンクの会員・登録者が減ってきているため、新たな人材発掘が課題である。	6月に女性ネットワーク荒尾代表者会を開催。 6月号の広報で女性人材バンク登録者を募集。 11月に、女性ネットワーク荒尾全体研修会として、熊本県男女共同参画地域リーダー育成事業参加者の県外研修報告会を実施した。 また、新たな人材発掘のため、令和6年度より「女性ネットワーク荒尾」を女性団体だけでなく、男性も含む団体も参加できる「男女共同参画ネットワークあらお」に変更する準備を行った。	B	平日・日中に行われることが多い審議会等に出 席できる人材の発掘が課題である。	-	-	-	-	-	-	-	-
3	企業局	1.各種審議会等委員への女性の登用拡大	審議会等への女性委員の積極的な登用と管理体制の徹底	今後も継続して、女性の立場での意見も取り入れることができるように、審議会の場において発言の機会を確保するよう努める。	令和5年8月に上下水道運営審議会を開催した。女性審議委員に発言を促す等、発言の機会の確保に努めた。	B	今後も継続して、女性の立場での意見も取り入れることができるように、審議会の場において発言の機会を確保するよう努める。	上下水道事業運営審議会女性登用率	37.5%	37.5%	33.3%				44.4%
4	産業振興課	1.各種審議会等委員への女性の登用拡大	審議会等への女性委員の積極的な登用と管理体制の徹底	起業家支援センターの審査委員については、R4をもって関係団体の一つが解散するため、人選する必要があるが、次年度からは、熊本県女性人材バンクからの推薦を予定しており、女性の起業家に力を入れるところである。 観光振興計画策定等委員会については、昨年度任期満了に伴う改選で29.2%と若干減少した。役職による就任が見受けられるため、人事異動による変動に際し女性委員推薦の検討を周知していく必要がある。	起業家支援センター入居資格審査員はR5年度より関係団体解散のため委員の人選が必要となり、女性委員を1名登用し委員5名中2名が女性となった。 現在女性委員の登用割合は40%となり、目標達成している状態である。 観光振興計画策定委員会については、昨年度任期満了に伴う改選で25%と若干減少した。役職による就任が見受けられるため、人事異動による変動に際し女性委員推薦の検討を周知を行った。	A	起業家支援センター入居資格審査員は更新の際も女性の登用率を維持していく。 観光振興計画策定委員会については、役職による就任が見受けられるため、人事異動による変動に際し女性委員推薦の検討を引き続き周知していく。	起業家支援センター入居審査会女性登用率	20.0%	20.0%	40.0%				33.3%
5	総務課	2.政治分野における女性の参画拡大	男女共同参画団体等と連携した政治分野に係る事業の実施	政治分野の女性の参画拡大に向けて、団体等と連携しどのような事業が行えるか、市内の現状課題の把握が必要。	女性ネットワーク荒尾に参加の2団体で荒尾の市政に関する研修会が行われた。	B	政治分野の女性の参画拡大に向けて、団体等と連携しどのような事業が行えるか、市内の現状課題の把握が必要。	-	-	-	-	-	-	-	-
6	議会事務局	2.政治分野における女性の参画拡大	市議会議員対象ハラスメント研修の実施	今回、外部からハラスメント専門講師を招き研修会を開催することができたが、講師選びに時間がかかり大変であった。今後は、全国市議会議長会から、動画での議員向けハラスメント研修教材も提供されているので、その教材を使った研修等を考えていきたいと思う。	令和6年1月より議会において議員用タブレット貸与を開始した。使用方法の研修の際に、併せて全国市議会議長会から議員向けハラスメント研修教材（動画）を視聴し研修を行った。	A	今年度はタブレット研修と併せて全国市議会議長会の教材を利用し、開催することが出来たが、毎年研修用動画がアップデートされるわけではないので、ほかの研修用動画を探すことや、講師を招くことも検討している。	-	-	-	-	-	-	-	-
7	総務課	3.行政分野における意思決定への女性の参画拡大	市役所女性職員の人材育成	女性職員について、管理職登用を促進する必要がある一方で、昇任を希望しない者は少なくない。研修に参加しやすい業務体制づくり、働き方改革を通して、職員の意識改革が必要である。	管理職登用のため、副主任以上の女性職員に対し、業務で活用できる技術習得や働き方改革等に直結する研修を行い、女性職員の意識改革に資する研修を実施した。	B	研修には意欲的に取り組む姿勢が見られたが、受講後のアンケートでは昇進を望む者は依然として少ないと確認できたため、意識改革を継続して実施する必要がある。	市の管理職（課長以上職員）に占める女性の割合（市民病院を除く）	8.8%	8.8%	11.8%				15.0%

取組番号	担当課	具体的施策	取り組み内容	昨年度の課題	取り組み実績	評価	今後の課題	成果指標							
								指標名	実績 (R3年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	目標値
8	総務課	3. 行政分野における意思決定への女性の参画拡大	市役所管理職研修の実施	業務都合で全ての回には参加できなかった者もいたが、管理職やその候補者育成のために、管理職研修を効果的に活用できるよう充実させていく必要がある。	管理職者研修を実施し、これまで業務都合で参加できなかった管理職者、新任管理職者を対象に研修を実施。今回の実施で現管理職者で研修未受講は解消された。	B	研修で習得したことを実施に移行する意識改革を継続して実施する必要がある。また意思決定への女性の参画につなげる新たな管理職研修を検討する。	市の課長補佐・係長の職にある職員に占める女性の割合(市民病院を除く)	25.6%	26.3%	22.2%				35.0%
9	総務課	3. 行政分野における意思決定への女性の参画拡大	能力と適正に応じた計画的な人材配置と研修の実施	人事評価について令和5年7月システム運用開始に合わせた制度見直しにより、公平公正な評価基準設定等に取り組み、登用基準の明確化など人事制度の構築を図る必要がある。	システム運用開始により評価傾向の分析を効率化しているが、評価基準や登用基準の明確化には至らなかった。しかしながら、従前どおり各人の経験や現行制度に基づく評価を考慮して、男女関係なく適材適所の人員配置を目指している。	C	評価基準明確化とともに、令和7年度に処遇反映を開始予定。給与だけでなく昇任基準構築にもつなげたい。	-	-	-	-	-	-	-	-
10	総務課	4. 企業における意思決定への女性の参画拡大	市内事業所対象アンケートの実施と結果の公表（5年に1度）	アンケート調査の実施時期について市内事業所の状況も踏まえながら検討中。	市民意識調査と同時期に実施予定。	D	統計調査やBIツールを活用して市の現状、課題等を把握していきたい。	市内事業所における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合	30.8% (平成29年度)	—	-				33.0%
【施策の方向】2. 就業・雇用の分野における男女共同参画の推進															
11	総務課	5. 経営者層の意識改革の促進	中小企業を対象とした啓発事業の実施	中小企業関係者の現状やニーズを踏まえながら、参加したいと思える事業を産業振興課とも連携して考えていきたい	7月に城北地域企業活性化協議会（産業振興課事務局）講演会にて実施。社会保険労務士の講師、「人手不足解消に向けて」をテーマに、働き方や職場改善などについて講演いただいた。参加者：31人	A	令和6年度からは事業所にアドバイザーを派遣する事業を実施予定。	アンケートで「働き方改革への取り組みを行っている」と回答した事業所の割合	63.3% (令和元年度)	—	-				70.0%
12	産業振興課	5. 経営者層の意識改革の促進	中小企業を対象とした啓発事業の実施	女性活躍のための情報を必要としている企業等に、より重点的に情報を紹介できるようにしたい。	7月に城北地域企業活性化協議会にて男女共同参画推進室と共催で「人手不足解消に向けて」をテーマに、働き方や職場改善などについての研修を実施。31人が参加した。また、国や県からの雇用や労働環境改善に係る啓発セミナーの周知をはじめ、地域の企業が加盟する協議会等において、経営者層の意識改革促進を目指して、働く女性の健康に関する情報や、女性リーダー養成講座の情報を提供した。	A	市内全ての事業者に周知できているわけではないため、引き続き企業との接点を増やしていく必要がある。	-	-	-	-	-	-	-	-
13	総務課	5. 経営者層の意識改革の促進	熊本県男女共同参画事業者表彰の啓発推進	関係課と連携しながら対象となりそうな事業者の発掘を行う。	事業者部門では産業振興課とも連携し、1企業に声掛けを行ったが、応募には至らなかった。地域貢献部門では、1団体を推薦したが、表彰には至らなかった。	B	関係課と連携しながら対象となりそうな事業者の発掘を行う。	-	-	-	-	-	-	-	-
14	総務課	6. 女性の能力開発と発揮への支援	働く女性のキャリア支援	働く女性のニーズを考え、参加したいと思える内容、周知・開催方法を考えていきたい。	○アンガーマネジメント講座 仕事と家庭の両方で使える、怒りをコントロールする方法「アンガーマネジメント」を学ぶ講座を8月に実施。17人申込、12人参加。満足度100% ○就活・新生活メイク講座 相手への好印象、TP0に合わせたメイクを学び、自分の自信と相手への印象をアップさせるメイク講座を3月に実施。12人申込、13人参加。満足度92%	A	働く女性のニーズを考え、参加したいと思える内容、周知・開催方法を考えていきたい。	アンケートで「働くことに不安や困難がある」と答えた女性の割合	50.0%	100.0%	50.0%				60.0%
15	総務課	6. 女性の能力開発と発揮への支援	女性職員シンクタンク会議の実施（市役所）	シンクタンク会議参加者の増加。日常業務と並行しながらの会議へ参加がしやすい取組の検討。	今年度13人がメンバーとなった。内、新規4人 年度末実績 会議：4件 委員就任：1人 地域活性化企業人との意見交換会：3人 会議へのオブザーバー参加：5回、延べ11人 研修会（オープン講座）：20人（うちメンバー以外9人）	A	女性職員の育成も兼ねて研修も充実させていきたい。	-	-	-	-	-	-	-	-

取組 番号	担当課	具体的施策	取り組み内容	昨年度の課題	取り組み実績	評価	今後の課題	成果指標							
								指標名	実績 (R3年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	目標値
16	総務課	6. 女性の能力開発と発揮への支援	ジョブローテーション制度の実施とスキルアップの支援（市役所）	ジョブローテーションを可能な限り意識しながらも、円滑な行政運営を踏まえた体制を構築する必要があるため、対象若手職員全員一律の異動は容易でない。	若手職員に幅広い分野を経験させるためのジョブローテーションを意識した人事異動が行われた一方で、当年度も円滑な行政運営のためにはそのとおり当てはめることができなかった者は多い。	B	各部署が限られた人員で業務に従事する中、若手職員ということで一律に異動すると支障を来すこともあるため、制度のあり方を検証する必要がある。	-	-	-	-	-	-	-	-
17	総務課	7. 女性の就労支援	女性就労支援事業の実施	知識・スキルの取得だけでなく、実際の就労に繋がるような内容、支援等も働く女性の家とも連携し考えていきたい。	働く女性の家にて11月から実施。 実際の就労に役立つように、資格取得程度のパソコンスキルを身につける講座を、全8回で開催。 就労に関する情報等も随時提供した。 参加者：3人	B	地域の現状を踏まえた事業の企画をしていく必要がある。	女性就労支援セミナー受講者の就労率	20.0%	調査未実施	33.3%				70.0%
18	産業振興課	7. 女性の就労支援	広報やYouTubeを使った多様な人への企業情報の発信	活躍する女性について、仕事はもちろん、ライフプランやプライベートとの両立についても、もう少し触れていくことも検討。	今年度もYouTubeによる企業紹介を3月に実施した。 また、「広報あらお」での企業紹介についても引き続き実施しており、女性の活躍にスポットを当てた作り方を企画しているところ。	C	内容として、女性が活躍している実態のない企業については女性に関する内容があまりなかった。 女性従業員が活躍している企業にも参加を促していく必要アリ。	-	-	-	-	-	-	-	-
19	産業振興課	7. 女性の就労支援	情報通信業の企業誘致による女性デジタル人材の就労推進	企業との関係性については現在も継続中であり、誘致に向けて引き続き取り組む必要がある。	誘致活動を継続的に実施し、当初想定していた企業の進出決定には至らなかったが、サテライトオフィスとしてチャレンジプラザあらおへの入居を決定することができた。	A	情報通信業の企業を充実させるため、物件情報の整理や優遇制度の充実を進める必要がある。	-	-	-	-	-	-	-	-
20	産業振興課	7. 女性の就労支援	「女性起業塾」の実施による起業支援	子育て中の女性や介護中の女性は対面での学びの場に参加できる時間をとることが難しいと思うため、オンライン環境をさらに整備していく必要がある。	創業塾においては、対象を女性に限定せず、男女とも参加できる形で実施した。 実践編にて女性講師に参加をいただいている。 その他にも毎月の経営相談会においては、女性の中小企業診断士2名に参加をいただいている状態。 女性からの起業相談も来ている。	B	女性中小企業診断士がいることもあり、創業相談にも女性目線のアドバイスがあり、事業者としても事業検討の参考になっている。	女性起業者数	9人	13人	7人				30人
21	農林水産課	8. 農林水産業における女性の主体的な参画、起業化の推進	農業委員会における女性委員の登用推進	地域や家庭において女性が参加しやすいように配慮した環境づくりが必要である。	7月の委員改選により、2名の女性委員が登用された。 女性委員の資質向上を目的とした農業委員会女性委員対象の研修会に参加した。	B	農業委員会の活動についての周知を行うとともに、女性が活動しやすい環境づくりが必要。	農業委員に占める女性の割合	10.0%	10.0%	10.0%				14.0%
22	農林水産課	8. 農林水産業における女性の主体的な参画、起業化の推進	女性認定農業者の育成	女性就農希望者や経営主体を希望する女性の不足。	補助事業や支援制度の周知、案内を行った。	C	高齢化に伴う離農や、就農を希望する女性の不足。	女性認定農業者数	37人	37人	36人				55人
23	農林水産課	8. 農林水産業における女性の主体的な参画、起業化の推進	家族経営協定締結の促進	制度の周知等により新規締結につながった。	認定農業者の更新時や農業者年金加入時に制度内容の周知を行った。	B	高齢化に伴う離農により、締結農家戸数が減少。	家族経営協定締結農家戸数	27戸	29戸	26戸				33戸

取組 番号	担当課	具体的施策	取り組み内容	昨年度の課題	取り組み実績	評価	今後の課題	成果指標							
								指標名	実績 (R3年度)	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	R8年度	目標値
【施策の方向】3. 地域社会における女性の参画推進															
24	くらしいきい課	9. 地域団体、地域活動における男女共同参画の推進	地区協議会や地域元気づくり委員会等の男女共同参画の促進	地域活動においては、男女関係なく意見を言い合えるような雰囲気づくりや環境づくりにしていくことが必要。 また、会議や事業の開催日程を、より女性が参加しやすい時間帯や日時にすることで、女性が地域活動に参加するきっかけに繋げていきたい。	地区協議会や元気づくり事業の各部会において、女性が先頭に立って、会議で意見を出したり、事業に積極的に取り組んでいた。 しかし、会議等に参加しやすい日時の調整を働きかける動きは見られなかった。	B	地域活動の担い手が減少しており、役員の選任に苦慮している地域が多い。 男女ともに、地域活動に積極的に参加してもらえるように、日時の調整や時代に合わせた環境整備等に取り組んでいくことが必要。	地区協議会役員の女性比率	22.0%	22.0%	22.0%				25.0%
25	くらしいきい課	9. 地域団体、地域活動における男女共同参画の推進	市民活動サポート助成事業の実施	今後、市民活動において女性の活躍を増やすため、荒尾市内で女性が活躍している取り組みをHPやSNS等で発信し、活躍の輪を広げていくことが必要。	令和5年度、3団体が市民活動サポートを申請。うち2件は女性が代表を務める団体からの申請であった。	B	今後も市のHPやSNS等を活用し、積極的な情報発信に取り組んでいくことが必要。	-	-	-	-	-	-	-	-
26	環境保全課	9. 地域団体、地域活動における男女共同参画の推進	男女共同参画視点でのごみ減量の推進	堆肥として利用できることを周知し、男性の参加者を増やす。	ダンボールコンポスト講習会を4回開催し、総参加者数46名に対し、7名の男性参加があった。	B	引き続き、堆肥として利用できることを周知し、男性参加者を増やしていく。	ダンボールコンポスト講習会男性参加者の割合	R3年度 21%	R4年度 7%	15.0%				30.0%
27	産業振興課	9. 地域団体、地域活動における男女共同参画の推進	地域活性化関連イベント実行委員会等への女性委員登用推進	現在、委員の委嘱は各役職に充てている状態であるため、人事異動により登用率が変動する。役職での委嘱ではない形にする必要がある。	実行委員：8名のうち1名 実施委員：10名のうち2名	C	現在、委員の委嘱は各役職に充てている状態であるため、人事異動により登用率が変動する。役職での委嘱ではない形にする必要がある。	あらお梨の花元気ウォーク実施委員会女性委員登用率	20.0%	20.0%	16.6%				35.0%
28	総務課	10. 地域づくりやまちづくりリーダーの育成	熊本県男女共同参画社会づくり地域リーダー研修への推薦	実施があれば派遣者を推薦していく	市公式LINE、愛情ねっとで周知を行い、市民4人から応募があった。市民2人、職員1人を推薦したが、内市民1名が家庭都合で辞退された。市民1名、職員1名が修了した。	A	今後も事業実施があれば推薦していく。	地域リーダー研修へ推薦した人数	71人	71人 (R4は0人)	74人 (R5:3人)				84人
29	くらしいきい課	10. 地域づくりやまちづくりリーダーの育成	いきいき人づくり事業や市民活動支援等を通じた人材育成	今後、女性が先頭に立って活動する人材を増やすため、市民活動に関する市の事業や女性が活躍している活動の情報発信強化に取り組み、女性活躍の推進を図る必要がある。	令和5年度において、広く制度周知を図ったことで計2件の問い合わせがあったものの、いずれも対象要件を満たさなかったことから、いきいき人づくり事業の申請は0件であった。	B	事業活用の促進を図るため、広報や市HP、SNSを活用し、更なる情報発信に努めていきたい。	いきいき人づくり事業女性参加率	30.0%	30.0%	0.0%				40.0%
30	くらしいきい課	10. 地域づくりやまちづくりリーダーの育成	いきいき人づくり事業や市民活動支援等を通じた人材育成	同上	これまで毎年、市民活動支援講座を実施してきたものの、過去数年間、参加者がほとんどいなかったことから、令和5年度は開催を見送った。	D	市民活動支援講座については事業の見直しを含め、内容の検討が必要。その上で開催する際は、更なる情報発信に努めたい。	市民活動支援講座女性参加率	22.0%	22.0%	0.0%				40.0%