

基本目標1 社会における意思決定への女性の参画拡大

働く場、地域活動等の意思決定の場に女性が参画できるよう、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を念頭においた取組等を進め、男女が共に暮らしやすい社会の実現を図ります。また、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進に取組む事業所を認定し、女性の活躍推進を図ります。

施策の基本的方向・具体的施策・施策内容

1 女性の参画拡大のための環境整備

(1) ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の推進

1	女性委員のいない審議会等をなくし、女性の参画率40%を目標とします
2	審議会等において、女性と公募による委員の積極的登用を推進します
3	市内事業所に対して、女性の管理職への登用に関する啓発や情報提供を充実します

(2) 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備

4	女性人材情報を充実し、活用します
5	地域における方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、各種団体等に対して女性の積極的登用についての啓発を推進します
6	市内事業所や大学等との連携、リーダー養成講座等を通して女性リーダーの発掘・育成を進めます

(3) 市内事業所等における女性の活躍推進のための支援

7	「女性の活躍推進」に関する認定制度を創設し、女性の活躍推進に関する取組の推進を図ります
8	総合評価一般競争入札に男女共同参画に積極的に取組む事業所に対する評価を採り入れます

2 女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実

(4) 市職員・教職員における女性の管理職への積極的登用の推進

9	女性職員の職域・職務拡大を推進します
10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります

(5) 市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実

11	女性の職員・教職員が能力向上できる研修の機会を提供します
12	女性職員の職域・職務拡大や管理職への登用について、理解が進むよう職員への研修・啓発を行います

施策の基本的方向1 女性の参画拡大のための環境整備

(具体的施策 1) ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進					
	施策内容	令和4年度の実施内容	取組に対する評価と今後の課題等	今後の方向性	担当課
1	女性委員のいない審議会等をなくし、女性の参画率40%を目標とします	各種審議会等委員の女性委員比率(40%)の目標達成に向けて、各課に女性の登用について呼びかけた。	各種審議会等における女性委員登用率を40%に近づけることを目標として、女性の登用について各課へ積極的に呼びかけた。今後、委員の調査の際に、目標達成していない審議会等に対し、再検討してもらうよう、引き続き、仕組を検討する必要がある。	拡充	政策企画課
		「審議会等への女性委員の登用指針」の令和9年度末までの目標である女性委員の登用率40%達成を引き続き働きかけた。	R4年度の審議会等の女性委員の登用率が34.9%となり前年度より減少した。目標値に達していないため、さらに各課に啓発する必要がある。	継続	人権・男女共生課
2	審議会等において、女性と公募による委員の積極的登用を推進します	各種審議会等委員の女性委員比率を高めるため、各課に女性委員の登用について呼びかけた。	各種審議会等における女性委員登用率を40%に近づけることを目標として、女性の登用について各課へ積極的に呼びかけた。また、審議会等委員の公募については、引き続き、公募実施要領や選任基準等に関する指針に基づく運用に努めた。	継続	政策企画課
3	市内事業所に対して、女性の管理職への登用に関する啓発や情報提供を充実します	広報誌・ホームページ等を活用し、市内事業所に対して、女性の活躍について、啓発を実施した。 働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を実施した。 〔認定事業所数〕6事業所	今後も継続して広報誌・ホームページ等を活用し、市内事業所に対して啓発活動を実施する。 働きやすい職場づくり推進事業所認定事業については、啓発活動の効果的取組となっているのか検証する必要がある。	継続	商工労政課

(具体的施策 2) 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備					
	施策内容	令和4年度の実施内容	取組に対する評価と今後の課題等	今後の方向性	担当課
4	女性人材情報を充実し、活用します	各課から寄せられる女性人材情報を取りまとめ、データ化した。	昨今は、インターネット等により様々な情報が手に入りやすいため、当事業の拡充については検討しないが、女性人材を探す際のツールの一つとして、継続して実施する。	継続	人権・男女共生課
5	地域における方針決定過程への女性の参画拡大を図るため、各種団体等に対して女性の積極的登用についての啓発を推進します	自主防災会女性部と連携し、地域での防災活動への女性参画を促進するための女性防災講座を開催した。 〔内容〕女性の視点・多様な視点をいかした地域防災講座 〔実施日〕令和5年2月23日 令和5年3月18日 〔参加人数〕30人	オンラインと対面の方法により実施した。コロナ禍の中で多様な視点で防災活動を考えることは、「みんなが助かる」地域防災につながることから、今後もこのような講座等を開催していく必要がある。また本市の取組が全国の事例集に取り上げられるなど評価されている。	継続	人権・男女共生課
6	市内事業所や大学等との連携、リーダー養成講座等を通して女性リーダーの発掘・育成を進めます	自主防災会女性部と連携し、地域での防災活動への女性参画を促進するための女性防災講座を開催した。 【再掲 施策番号5】	オンラインと対面の方法により実施した。コロナ禍の中で多様な視点で防災活動を考えることは、「みんなが助かる」地域防災につながることから、今後もこのような講座等を開催していく必要がある。また本市の取組が全国の事例集に取り上げられるなど評価されている。	継続	人権・男女共生課

(具体的施策 3)市内事業所等における女性の活躍推進のための支援

	施策内容	令和4年度の実施内容	取組に対する評価と今後の課題等	今後の方向性	担当課
7	「女性の活躍推進」に関する認定制度を創設し、女性の活躍推進に関する取組の推進を図ります	自治会をはじめ、地域の各種団体が集い、地域課題の洗い出し・共有から解決方策を検討するため、地域活動の活性化に向けたワークショップを実施した。 【実施校区：4校区】 玉櫛、福井、庄栄、春日丘	地域活動の活性化に向けたワークショップにおいて、地域の各種団体が活躍されている方々で、特に女性の参加も多くみられる地域もあり、地域活動や地域の将来像に向けての取組について協議し、多くのアイデアが出された。今後も老若男女を問わず、各地域で活躍されている方々と共に地域活動の解決に向けた協議の場づくりの推進に努める。	継続	地域コミュニティ課
		関係課と連携し、「女性の活躍推進」を進める事業所が増えるようホームページ等で情報提供した。	「女性の活躍推進」を進める事業所は増加の傾向にあるため、今後ともホームページ等で「女性の活躍推進」に関する取組の推進を図る。	継続	人権・男女共生課
		働きやすい職場づくり推進事業所認定制度を実施した。 【再掲 施策番号3】	今後も継続して広報誌・ホームページ等を活用し、市内事業所に対して啓発活動を実施する。 働きやすい職場づくり推進事業所認定事業については、啓発活動の効果的取組となっているのか検証する必要がある。	継続	商工労政課
8	総合評価一般競争入札に男女共同参画に積極的に取り組む事業所に対する評価を採り入れます	該当案件がなく、総合評価一般競争入札を実施していない。	評価項目として採用することは、計画推進の観点から今後も継続していく。	継続	契約検査課

施策の基本的方向2 女性の管理職への登用推進と能力向上機会に充実

(具体的施策 4)市職員・教職員における女性の管理職への積極的登用の推進

	施策内容	令和4年度の実施内容	取組に対する評価と今後の課題等	今後の方向性	担当課
9	女性職員の職域・職務拡大を推進します	女性職員を各部署の多様なポストに積極的に配置するとともに、キャリアデザインを尊重した適材適所の人材配置を推進した。	各部署の多様なポストに積極的配置を行った。引き続き、女性職員のキャリアデザインを尊重した配置を推進する。	継続	人事課
		女性教職員の職域・職務拡大を推進した。	一定推進が図れているが、今後も、首席・指導教諭の任用について積極的な推薦を各学校長に呼びかけていく。	継続	教職員課
		女性職員の職域・職務拡大を推進した。	女性職員の職域・職務を限定することなく、人材配置を行い、推進に努めている。今後も制限することなく、積極的に職域・職務の拡大を推進する必要がある。	継続	水道部総務課
		火災、救急現場に出動する分野への配置を推進した。また、庁舎内の女性専用設備の充実を図った。	庁舎改修等にあわせて、女性専用設備の整備を行い、今後も引き続き積極的に職域・職務の拡大を推進する。	継続	消防本部総務課

10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります	主査級以下の職員に対してキャリアデザイン研修を実施し、管理職への登用を促進した。 〔実施日〕9月26～27日 〔受講者数〕59人（うち女性24人）	キャリア形成について考える機会として、若手職員を中心としたキャリア研修を継続的に実施することで、管理職を目指す職員の増加を図る。	継続	人事課
10	女性の職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります	女性教職員の管理職への登用拡大を図った。	一定推進が図れているが、今後も女性管理職の推薦について、各学校長に推薦を呼びかけていく。しかしながら、新規で任用される教頭の年齢が下がってきており、女性の管理職希望者は減少している。	継続	教職員課
		女性職員の管理職への登用拡大を図った。	新たに管理職へ登用した女性職員はいなかったが、制限することが無いように努めている。今後も制限することなく、登用拡大を推進する必要がある。	継続	水道部総務課
		該当する職員はいなかった。	引き続き職歴等を考慮し、登用を推進する。	継続	消防本部総務課

(具体的施策 5)市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実

	施策内容	令和4年度の取組内容	取組に対する評価と今後の課題等	今後の方向性	担当課
11	女性の職員・教職員が能力向上できる研修の機会を提供します	自治大学校への派遣を推進した。	女性職員の派遣に至らなかったが、継続して自治大学校をはじめとする研修の受講を推進し、女性職員の能力向上を図る。	継続	人事課
		教職員に対して、管理職や首席・指導教諭・各種主任等を含む中堅教職員を育成するキャリアステージ・職種別研修を行い3,728人の参加があった。	計画通り実施できた。また、教職員アンケートを実施し、ニーズに対応した研修計画を立案し、市全体の参加回数増につなげることができた。今後も対面やオンライン、ハイブリッド等、目的や内容に応じて使いわけて実施し、教職員の資質向上を図っていく。	継続	教育センター
12	女性職員の職域・職務拡大や管理職への登用について、理解が進むよう職員への研修・啓発を行います	市職員を対象に、男女共生研修を実施した。 〔実施日〕5月9日 〔対象者〕新任課長級職員 〔受講者数〕12人 〔講師〕静岡県立大学国際関係学部教授 犬塚協太氏 市職員を対象に、ハラスメントに関する研修を実施した。 〔実施日〕4月19日 〔対象者〕新任係長級職員 〔受講者数〕28人 〔講師〕人権・男女共生課職員	研修の実施により、男女共同参画意識の醸成を図ることができた。継続して実施する。	継続	人事課