

基本目標3 意思決定の場への女性の参画拡大

行政・民間企業ともに意思決定の場における女性の参画の更なる拡大を図ります。また、女性活躍の推進に向けて、意思決定の場で性別にかかわらず能力を発揮できる人材の発掘・育成を進めます。

施策の基本的方向・具体的施策・施策内容

7 女性の参画拡大のための環境整備

(16) ポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進

- | | |
|----|---|
| 41 | 審議会等における女性委員の積極的登用や公募による委員の登用促進など、実効性のある取組を検討します。 |
| 42 | 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行います。 |

(17) 審議会等への女性の参画拡大のための環境整備

- | | |
|----|--|
| 43 | 女性人材情報を充実し、活用します。 |
| 44 | 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。 |
| 45 | 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。 |

(18) 市内事業所等における女性の活躍推進のための支援

- | | |
|----|--|
| 46 | 市内事業所の女性の活躍推進に関する自主的な取組を促進するため、市ホームページやリーフレットにより国等の制度の周知を図ります。 |
| 47 | 総合評価一般競争入札に女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進等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。 |

8 女性の管理職への登用推進と能力向上機会の充実

(19) 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

- | | |
|----|--|
| 48 | 女性の市職員・教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実施するなど、女性の市職員・教職員の職域・職務拡大を推進します。 |
| 49 | 女性の市職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります。 |

(20) 市職員・教職員における女性の能力向上機会の充実

- | | |
|----|---|
| 50 | 管理職や中核となる人材の育成に向けて、市職員・教職員が能力向上できる研修を実施します。 |
| 51 | 女性の市職員の職域・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。 |

(具体的施策 16) 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5年度事業の取組と実績	令和5年度事業の取組と実績に対する評価	事業の課題	今後の方向性	再掲	担当課
41	審議会等における女性委員の積極的登用や公募による委員の登用促進など、実効性のある取組を検討します。	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。	各種審議会等における女性委員登用率は未だ40%に到達していないため、今後も各課への積極的な呼びかけが必要と考える。	各種審議会等における女性委員登用率を40%以上にできるよう、今後も継続して実施する。		政策企画課
		令和5年4月1日現在で、女性委員の登用率が34.7%と目標割合40%を下回ったことから、審議会等への女性委員の登用について各課宛に通知した。	令和4年4月1日時点34.9%を下回ったことから、女性委員の更なる任用を期待し働きかけを行った。	他団体から推薦いただく方など、市で委員の性別を定めることができない場合もある。できながざり女性を登用いただくよう依頼しているが、女性が少なく困難な場合もある。	継続		人権・男女共生課
42	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行います。	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において、女性の活躍を推進していることを認定基準項目に設定し、市内事業所の自主的取組を促進することができた。	市ホームページの市内事業所向けページにおいて、女性活躍推進法に基づく一般行動事業主計画策定の啓発を行い、市内企業の女性の管理職への登用を推進する必要がある。	継続	53・60	商工労政課

(具体的施策 17)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5年度事業の取組と実績	令和5年度事業の取組と実績に対する評価	事業の課題	今後の方向性	再掲	担当課
43	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
44	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・多様な視点をいかにした地域防災講座 〔実施日〕令和5年12月3日 令和6年1月28日 〔参加人数〕36人	コロナ禍による施設の利用制限も緩和され対面により実施した。コロナ禍での経験を踏まえた多様な視点で防災活動を考えることができ、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。	多様な視点で防災活動を考えることにより「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。	今後も継続して実施する。	45・54	人権・男女共生課
45	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。	コロナ禍による施設の利用制限も緩和され対面により実施した。コロナ禍での経験を踏まえた多様な視点で防災活動を考えることができ、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。	多様な視点で防災活動を考えることにより「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。	今後も継続して実施する。	44	人権・男女共生課

(具体的施策 18)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5年度事業の取組と実績	令和5年度事業の取組と実績に対する評価	事業の課題	今後の方向性	再掲	担当課
46	市内事業所の女性の活躍推進に関する自主的な取組を促進するため、市ホームページやリーフレットにより国等の制度の周知を図ります。	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 施策内容27〕	働きやすい職場づくり推進事業所認定制度において、女性の活躍を推進していることを認定基準項目に設定し、市内事業所の自主的取組を促進することができた。	市ホームページの市内事業所向けページにおいて、女性活躍推進法に基づく一般行動事業主計画策定の啓発を行い、市内企業の女性の活躍を推進する必要がある。	継続	27	商工労政課
47	総合評価一般競争入札に女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進等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。	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。	継続して実施する。		契約検査課

(具体的施策 19)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5年度事業の取組と実績	令和5年度事業の取組と実績に対する評価	事業の課題	今後の方向性	再掲	担当課
48	女性の市職員・教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実施するなど、女性の市職員・教職員の職域・職務拡大を推進します。	女性の市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へ、女性の市職員の積極的配置に努めたが、「特定事業主行動計画」の目標達成には至らなかった。	引き続き、「特定事業主行動計画」に基づき、女性の市職員のキャリアデザインを尊重した多様なポストへの積極的配置を推進する。	継続	49	人事課
		女性の市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て適材適所の人材配置を推進した。	各部署の多様なポストへ、女性の市職員の積極的配置に努めたが、「特定事業主行動計画」の目標達成には至らなかった。	引き続き、「特定事業主行動計画」に基づき、女性の市職員のキャリアデザインを尊重した多様なポストへの積極的配置を推進する。	継続	49	教育政策課
		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た。 〔女性の首席・指導教諭数〕首席12人、指導教諭9人	各学校長への呼びかけにより、一定の推進が図られている。	出産・育児・介護等のライフイベントと重なることを懸念して、首席・指導教諭を希望する女性が増えにくい傾向にある。	今後も各学校長へ積極的な推薦を呼びかけていく。		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。	引き続き女性職員の職域・職務を限定することなく人材配置を行い、推進に努めていく。	今後も継続して実施する。	49	水道部総務課
		女性職員の救助隊配置所属への配置や、消防学校教官の派遣を行った。	なるべく職員の希望に沿いながら、能力に適した人材配置を行うことができた。	女性専用設備の整備を進める必要がある。	庁舎改修に合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。		消防本部総務課
49	女性の市職員・教職員の管理職への登用拡大を図ります。	女性の市職員を各部署の管理的地位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。	各部署の管理的地位への女性の市職員の積極的配置に努めたが、「特定事業主行動計画」の目標達成には至らなかった。	引き続き、女性の市職員の管理職への登用拡大を推進する。	継続	48	人事課
		女性の市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て適材適所の人材配置を推進した。	各部署の多様なポストへ、女性の市職員の積極的配置に努めたが、「特定事業主行動計画」の目標達成には至らなかった。	引き続き、女性の市職員の管理職への登用拡大を推進する。	継続	48	教育政策課
		女性管理職の登用に向けて、積極的な推薦を各学校長に呼びかけた。 〔女性の管理職数〕校長11人、教頭6人	各学校長への呼びかけにより、一定の推進が図られている。	管理職に登用される年齢が下がっており、出産・育児等のライフイベントと重なることを懸念して、管理職を希望する女性が減少している。	今後も各学校長へ積極的な推薦を呼びかけていく。		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。	引き続き女性職員の職域・職務を限定することなく人材配置を行い、推進に努めていく。	今後も継続して実施する。	48	水道部総務課
		管理職に登用した職員はいなかったが、新たに主査に昇任した職員がいた。	主査に昇任した職員がいたため、今後の管理職への登用の推進に繋がった。	将来的に女性管理職の登用推進をはかるためには、女性職員の新規採用者を獲得する必要がある。	引き続き職歴等を考慮し、登用を推進する。また女性の新規採用者の獲得を推進する。		消防本部総務課

(具体的施策 20)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5年度事業の取組と実績	令和5年度事業の取組と実績に対する評価	事業の課題	今後の方向性	再掲	担当課
50	管理職や中核となる人材の育成に向けて、市職員・教職員が能力向上できる研修を実施します。	ローズWAMにおいて、男女共同参画に関する情報の収集、活用、提供を行った。 [内容等]・収集資料 (令和6年3月31日現在) 図書 7,601冊 雑誌 1,067冊 ビデオ・DVD115点 ・貸出状況 令和5度貸出数5,453点 図書 4,600冊 雑誌 827冊 啓発AV資料 26点	コロナ禍による施設の利用制限も緩和され、図書等の貸出件数は増加している。SNSでの本の紹介を行うほか、講座等と連動した本の特集展示を行うなどして、図書の利用を促進した。	特集展示を行うなど、資料に出会う機会を継続して設けたが、より一層、図書館資料を活かした取組みを検討する必要がある。	今後も継続して実施する。	38・39・139	人権・男女共生課
		広報紙や市ホームページ、SNS等の多様な媒体を活用し、職業能力開発講座等、就労者のチャレンジを支援する講座の情報提供を行った。	今後も継続して関係課と連携し、多様な広報媒体を活用し、固定的な性別役割分担意識解消のための啓発を行っていく。	今後も継続して就労者のチャレンジを支援する講座を実施していく。	継続		商工労政課
51	女性の市職員の職域・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。	女性のエンパワーメント支援のため、新たなチャレンジに進むためのセミナー等を開催した。 [実施事業名]女性のためのチャレンジ応援セミナー [開催日]①令和5年9月27日 ②令和5年10月25日 ③令和5年11月15日 [参加人数]①14人、②13人、③14人	コロナ禍による施設の利用制限も緩和され、対面での講座とした。女性のためのお金に着目した内容で満足度の高い講座となった。	昨年より参加者が増加したが、さらに受講者のニーズにあった内容を検討する必要がある。	今後も継続して実施する。	24	人権・男女共生課