

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6年度事業の取組と実績	令和6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。	各種審議会等において、委員委嘱の際に女性委員登用を推進しているが、女性委員登用率は未だ40%に到達していない。	女性委員登用について、各課への積極的な呼びかけに加え、審議会等の委員の選任の際に意識できるようにするなど、別の手法の検討も必要と考える。	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、各課への周知等、今後も継続して取組を進める。		政策企画課
		令和6年4月1日現在で、女性委員の登用率が34.0%と目標登用率の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、積極的な登用を各課へ依頼した。	令和5年4月1日時点の女性登用率は34.7%より下回り、目標の40%には至らなかった。	他団体から推薦の場合は、市で委員の性別を定めることができない場合もある。該当する分野の学識有識者に女性が少ない状況にある。	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を選択している事業所が多いことから、一定、取組が進んでいると考える。	今後も継続して、広報媒体等を通じて、市内事業所の自主的取組を促進する。	継続	23	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6年度事業の取組と実績	令和6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。	女性人材を探す際のツールの一つとすることができた。		インターネットの普及により、当事業の拡充は検討しないが、女性人材情報の一つのツールとして、継続して実施する。		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6年12月22日 【参加人数】19人	能登地震を始めた近年の地震での課題や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た。	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。 【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6年12月22日 【参加人数】19人	能登地震を始めた近年の地震での課題や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た。	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6年度事業の取組と実績	令和6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。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ことができた。	継続的な周知が必要である。	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。	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ており、市内事業所の自主的な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。	総合評価一般競争入札の評価項目として男女共同参画への取組状況を採用した。	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。	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6年度事業の取組と実績	令和6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
		妊娠した職員に対して、本人の希望に沿いながら、なるべく負担のないよう日勤職に配置した。	女性職員の総数が少ないため、消防学校教官等の新たな派遣は行えなかったが、その中でもなるべく職員の希望に沿いながら、状況に応じた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	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10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
		新たに昇任した職員はいなかった。	昇任試験の受験資格の都合上、昇任する機会のある職員が少なかったため、新たな職員の昇任には繋がらなかった。ただし本年度に実施した昇任試験では新たに受験資格を得た職員が積極的に受験しており、今後の昇任、あるいは管理職への登用の推進に繋がると考える。	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6年度事業の取組と実績	令和6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。	(1)市職員に対して、自治大学校、JIAM、JAMP等の派遣研修の参加を推進した。 (2)市職員に対して、管理職を目指す若手職員に向けて、リーダーシップ研修を実施した。 【実施日】①令和6年10月18日、②令和6年5月9日、20日 【対象者】①在職5年目職員、②主査職員 【受講者数】①28人、②79人 【講師】 ①ビジネスサポート株式会社 梅原 千草 氏 ②株式会社パトス 久保 朋子 氏	【1】自治大学校は長期のため、市職員からの派遣希望はなかったが、JIAM・JAMPへの積極的な参加を促すことができた。 【2】研修の実施により、管理職や中核となる人材の育成に向けて、市職員の能力向上を図ることができた。	【1】長期間の宿泊型研修だけでなく、eラーニングにより参加できる研修などへの参加も検討する。 【2】引き続き、市職員の能力向上のため、体系的な階層別研修の確立や、自由度の高い選択型研修の充実を推進する。	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3,175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。	教職員の資質向上を図るため、教育課題に対応した研修を行っていくこと。	今後も継続して研修の充実を図っていく。	教育センター	
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。	(1)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、キャリアデザイン研修を実施した。 【実施日】令和6年6月6日、7日 【対象者】在職5～9年目および新任主査職員など 【受講者数】43人 【講師】ビジネスサポート株式会社 梅原 千草 氏 (2)男女共生研修の実施【再掲 施策番号17】	自らのキャリアデザインについて考える機会を提供するとともに、管理職には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を深めることができた。	引き続き、研修の実施により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、理解を促進するため、研修・啓発を実施する。	継続	17	人事課