

【資料1-2】外部評価対象事業に係る質問項目一覧

事業番号	ヒアリング対象事業名	質問者	平成30年度の取組状況	各課への提示案	所管課回答	ヒアリング事項	ヒアリング質問者	課所名
1	①人権教育の推進	飯島委員		「人権・同和問題の理解を図る講座」及び「人権文集・人権教育ニュース等の啓発資料」について、男女共同参画、男女平等に関する講座、啓発資料の例を挙げてください。また、それらが講座・啓発資料の何割くらい(またはおおよその件数等)を占めているか教えてください。	「人権・同和問題の理解を図る講座」では、男女共同参画、男女平等に関するものとして、人権落語「男社会といわれる落語界に飛び込んでいった女性落語家の体験談と落語を聴く」や「性の多様性への理解を深める」、「男の料理教室」など、9件となっています。昨年度発行しました「人権教育ニュースNO.42」では、1ページに「学校が全ての子どもの居場所になれるように」との見出しで性的マイノリティについて教職員が研修を受けている様子や多様な性を大切にするためにできることなどを掲載しました。また、4ページでは多様な性についての理解につながるDVDの紹介も掲載しております。年2回発行のため割合としては全体の25%となります。人権文集(人権作文)につきましては、昨年度は24作品中2作品が男女平等や男女共同参画に関わる内容でした。			
		田代会長	生涯学習総合センターを含む、すべての公民館60館で「人権・同和問題の理解を図る講座」を実施、市立小・中学校から人権標語92,092点、人権作文70,246点の応募、小学校34校で人権の花運動を開催、また、人権文集・人権教育ニュース等の啓発資料を発行した。	…特に学校教育における人権教育の具体的な課題をどのようにとらえて取り組んでいるのか。現場から、特に(かつての)生徒からは、人権作文などタテマ的な取り組みであり、クラスにいいじめがあるにも関わらず、「いいじめはいけない」といった授業がなされたり、タテマ的な作文を書かされたりしているとのこと。子どもたちの人権意識向上の前提は、学校全体が人権が大切にされる環境になることだと考えられるが、そのための取り組みはなされているのか。	人権教育では、児童生徒が発達段階に応じて、知的理解と人権感覚を身につけ、人権が尊重される社会づくりに向けた実践行動につながるよう各種研修会にて、指導方法を説明しております。しかしながら、「いいじめ」等の課題もあるため、解決が図られるよう教職員に対する校内研修会の実施、各学校の課題に応じた人権講演会、あたたかな掲示による環境整備等、様々な取組例を紹介し、学校全体の人権が大切にされる環境づくりに向けて、努めているところです。	「学校全体の人権が大切にされる環境づくりに向けて努めている」とあるが、学校における人権教育は小学校低学年、高学年、中学校などそれぞれの段階に応じて異なると思う。段階ごとにどのような取組みをしているのか、また、教員に対する人権教育の取組みについて教えていただきたい。	田代会長 川口委員 ※田代会長が代表で質問する	人権教育推進室
		堀越委員		①「点検・評価」に、「人権に対する意識向上につながった」という記述がありますが、どのように把握しているのでしょうか。 ②人権意識の向上が、どのような具体的な行動の変化につながったのかを把握されていますか。今後、把握する予定はありますか。	①人権標語や人権作文は、人権文集「じんけん」として毎年発行しており、各学校において朝読書や道徳、学級活動の時間に活用されています。特に児童は人権に考えることが難しいため、読み聞かせを行い、当事者の気持ちを考えさせるなど良い機会になっているなどの意見があります。 ②人権文集「じんけん」の作品の中にも、「障がいをもつ人を見つけたらいやなことがないか聞いてあげたい」など具体的な行動につながる意見は多々あります。今後は、数値を把握する上で、どのような手法が効果的かを検討していきたいと思えます。			
3	③人権セミナー・講座等の開催	飯島委員	市民の人権尊重意識の普及・高揚を図るため、以下の講演会、研修会を実施した。 ① 人権啓発講演会 開催日:平成30年11月21日 参加者:1,316名 ②市内企業等権利問題研修会 開催日:平成30年7月24日 参加者:424名	①②の講演会、研修会について、男女共同参画、男女平等に関する内容は、どのようなことが含まれているか(あるいはいないのか)教えてください。	① 講演テーマは「子どもとインターネットの人権」であり、「子ども」という点では、広義的に男女平等も含まれた内容と判断しています。 ② 研修テーマは「障害者」であり、広義的には男女平等も含まれた内容と判断しています。	回答の「『子ども』という点では」「『障害者』であり」「広義的には男女平等も含まれた内容」という説明の意味が十分には理解できない。また、「今後の進め方」は「3」であるが、どのような点の充実を図る計画であるのかをお聞きしたい。	飯島委員	人権政策・男女共同参画課 (人権政策推進課)
11	①親の学習、家庭教育学級等の実施	飯島委員	「親の学習事業」を生涯学習総合センター及び公民館において実施した。 家庭教育学級や子育てセミナーを公民館において実施した。 (実績等については、5月下旬ごろに確定する。)	父親に対する支援はどのように行っているか教えてください。あるいは、「親の学習」として父親に特化した支援を特に行っていないのであれば、事業を進める上で、性別による親の現状・課題の違いについて考慮している点があれば教えてください。	親の学習事業では、女性だけでなく男性も主体となる子育てを支援し、男性も参加しやすい幅広いプログラムの活用により、男性参加者の満足度向上を図っております。	回答の「男性も主体となる子育てを支援」「男性も参加しやすい幅広いプログラムの活用」が具体的に何を示しているのかを知りたい。	飯島委員	生涯学習総合センター ・公民館

【資料1-2】外部評価対象事業に係る質問項目一覧

13	①教職員の意識づくりと研修の充実	飯島委員	「多様な性について考える研修会・講演会」はどのくらい増加しているのか教えてください(開催数31のうち何件程度か)。また、「校内人権教育研修会・講演会」の開催数が31であり、「男女平等や多様な性に関するテーマ」はそのうちの一部であれば、市内の学校数からすると、開催校数が少ないのではないのでしょうか(市内教員全体への意識醸成が必要だと思います)。	「多様な性について考える研修会・講演会」はどのくらい増加しているのか教えてください(開催数31のうち何件程度か)。また、「校内人権教育研修会・講演会」の開催数が31であり、「男女平等や多様な性に関するテーマ」はそのうちの一部であれば、市内の学校数からすると、開催校数が少ないのではないのでしょうか(市内教員全体への意識醸成が必要だと思います)。	「校内人権教育研修会・講演会」の開催校数31校は、外部から講師を招いて行った数であり、そのうち「多様な性について考える研修会・講演会」は3校となっています。市内教員全体への意識醸成として、様々な立場の教諭を対象とした、管理職研修会や初任者研修会、教育経営研修会、保健主事研修会にて「多様な性」について取り上げたほか、第2回人権教育主任研修会では、当事者の方を招いて、「多様な性」をテーマに講演会を開催するとともに、講演内容を各学校において必ず伝達するよう指導しました。各学校における人権教育に関する校内研修会は市内全校で実施しています。	回答には「多様な性」をテーマとする研修についてのみ言及されているが、男女平等には他にもスクールセクハラ、男女格差(隠れたカリキュラム)等、様々な重要なテーマがある。これらを体系立てて捉えて研修を行っていく必要があると思われるが、どのように考えているかうかがいたい。(現在の記述では「今後の進め方」が「4」は妥当ではないと思う)。	飯島委員	人権教育推進室
		田代会長		校内研究で「多様な性」についての研修が増加している点は評価できる。しかし、さいたま市の学校では、未だ男女別名簿が存在すると聞いている。「区別が差別の基盤になる」ことを考えても、また、「多様な性」の観点からも、男女別名簿は問題だと考えられるが、その点についての実態についてどのように把握しているのか。	各学校の男女別の名簿の実態につきましては、現在のところ把握しておりません。しかしながら、性にとられない名簿を使用することは、「多様な性」を考える上では、必要なことと考えます。	男女別名簿については、管轄がちがうとのことだが、実際、学校で人権教育は行われており、人権教育を推進するための教育委員会との連携は、具体的にどのようになされているのか。	田代会長	
43	①審議会等委員への女性の登用促進	田代会長	男女共同参画推進本部会議等の庁内推進体制の下、審議会等委員への女性の登用促進に関する要綱の周知、同要綱に基づく事前協議の実施、登用計画の作成などの全庁的な取組を行った。平成30年度末の女性登用率は36.2%、女性がいらない審議会等の数は2件で、昨年度からの増減はなかった。	評価が2となっており、「方策を協議した」とあるが、どのような協議がなされたのか。具体的な登用促進についてはどのような議論がなされているのか。	事前協議において目標値未達成理由や目標値達成のための具体的な改善等を聴取し、目標値に達しない原因を双方で検討しています。女性登用促進に向けた具体的な方策として、関係団体への女性の推薦依頼や女性人材リストの活用を所管課に依頼しました。	「目標値に達しない原因」をどのように捉えているかをお聞きしたい。(原因が今後の取組みに関わってくると思われるため。)	田代会長	人権政策・男女共同参画課 (男女共同参画課)
		堀越委員		・目標が達成できない要因についてどのように分析しているのでしょうか。 ・目標を達成するためには、庁内の取組のみでは不可能で、関連分野・業界の方々の意識改革が必要であると思いますが、いかがでしょうか。その取組を進める計画はありますか。	・分野により、関係団体及び関係行政機関に所属する女性が少ないこと、また、委員に適任とされる職位に女性が少ないこと等が女性登用促進につながりにくい要因であると考えております。 ・所管課から関係団体や関係行政機関に委員の推薦依頼を行う際、女性の推薦を依頼することは全庁的に浸透しており、女性の推薦に協力していただく団体等も増加する傾向にあります。 審議会等委員への女性の登用促進に特化した計画はありませんが、改選や委員交代の際に関係団体への推薦依頼をする際、所管課から本市における審議会等委員への女性登用促進の説明を口頭または文書にて行うことで、引き続き関連分野・業界の方々の意識啓発に努めてまいります。			

【資料1-2】外部評価対象事業に係る質問項目一覧

44	②女性職員の管理職への登用促進	堀越委員	<p>・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「第2次女性活躍推進プラン」を策定し、「第1次女性活躍推進プラン」同様、女性職員の管理職登用率の向上を目標に掲げた。</p> <p>・平成30年4月1日現在、女性管理職の人数は182人となっている。</p> <p>・平成30年度の一般行政職の女性管理職員比率は〇%（未確定）となっている。</p>	<p>さいたま市の一般行政職の女性管理職比率および職階別の比率は他の政令市と比較してどのような位置にありますか。</p>	<p>・平成30年4月1日現在において、本市の一般行政職の女性管理職比率は11.7%で20政令市中10番目、職階別では、部局長・次長相当職は8.4%で8番目、課長相当職は14.3%で7番目となっております。（「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」より）</p>	<p>「女性職員の管理職登用率の向上」を掲げているとあるが、管理職になった後のワーク・ライフ・バランスを併せて考えないと家族に介護等の必要が生じた際、家庭が崩壊しかねない。女性管理職の登用促進とワーク・ライフ・バランスを併せた具体的な取組みを教えてください。</p>	宮嶋委員	人事課
		宮嶋委員		<p>「今後の取組」「進め方及び取組む上での課題を具体的に記載」欄について、「具体的に記載」とあるので、記載内容の「今後も引き続き女性管理職の登用率向上に努める」→登用率向上のための施策を「具体的に」教えてください（具体例など）。</p>	<p>以下のとおり取組を実施しております。</p> <p>・イクボス宣言の実施、イクボスハンドブックの配布</p> <p>・各階層別研修における女性活躍の意識醸成</p> <p>・昇任試験受験率向上のための働きかけ（係長級昇任試験受験対象の女性職員及びその所属長に対し、係長級昇任試験に係る女性職員の体験談や次期受験者へのエールをまとめた啓発紙を配布する）等</p>			
		堀越委員	<p>平成30年4月1日現在、女性管理職の人数は前年度から2人増加し、20人であった。また、女性管理職の比率は、26.3%であった。</p>	<p>①指標項目の達成状況が分かるように、「各推進事業の取組状況」を記述してください。</p> <p>②一般行政職の女性管理職比率を職階別に教えてください（課長、部長など）</p>	<p>①【別添2】各推進事業の取組状況（Ⅰ～Ⅸ）のとおり。</p> <p>②局長級0.0%、部長級16.7%、次長級20.0%、課長級28.8%</p>	<p>「女性職員の管理職登用率の向上を掲げている」とあるが、管理職になった後のワーク・ライフ・バランスを併せて考えないと家族に介護等の必要が生じた際、家庭が崩壊しかねない。女性管理職の登用促進とワーク・ライフ・バランスを併せた具体的な取組みについて教えてください。</p>	宮嶋委員	教育総務課
		宮嶋委員		<p>「今後の取組」「進め方及び取組む上での課題を具体的に記載」欄について、「具体的に記載」とあるので、「今後も引き続き女性管理職の登用を促進する」→登用促進のための方策を「具体的に」教えてください（具体例など）。</p>	<p>女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「第2次女性活躍推進プラン」を策定し、女性職員の管理職登用率の向上を目標に掲げている。</p> <p>具体的な施策・方策としては、昇任試験受験率の向上のための女性職員及び所属長等への働きかけや研修等の実施による意識醸成などを実施している。</p>			
52	⑤政治や選挙に関する意識・関心の高揚	飯島委員	<p>平成29年度当初 10.8%</p> <p>平成30年度当初 13.4%</p>	<p>学校種計の女性管理職率（校長・副校長・教頭）は、政令市のなかでも低いレベル（13.4%、「平成29年度公立学校教職員の人事行政状況調査」、都道府県を含めた全国平均は17.5%）です。特に小学校における女性校長率は、著しく低く（9.7%、全国平均19.6%、同調査）、都道府県・政令市の中で最下位です。このような状況では、女性教員が意思決定過程に参画できないだけでなく、女子児童への女性のリーダーシップモデルを十分に示すことができません。今後の取り組みとして「性別を問わず、優秀な人材の確保に努める」くらいの計画では不十分だと思うのですが、現状と課題をどのように捉え、今後どのように促進していく計画であるのか、もう少し具体的に教えてください。</p>	<p>優秀な人材を確保するために、性別を問わず管理職選考受験を促すとともに、女性管理職の登用に努める。</p>	<p>質問に対しての回答がなされていない。具体的にどのように促し、登用に努めるのか。「今後の進め方」が「4」となっているが、見直しを行わないと成果は見えないと思うが、どのように考えているかをうかがいたい。</p>	飯島委員	教職員人事課
		堀越委員	<p>市・区明るい選挙推進協議会の女性会員の割合は35パーセントにとどまった。</p>	<p>選挙啓発において、制度の改正や現状について伝えていくことも大切な取組であると考えております。政治分野における各種法改正等も含め、選挙に係る制度改正や啓発の取組事例等があれば、適宜、情報提供をしております。</p>	<p>「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」について、どのように「適宜、情報提供」したかをお聞きしたい。現在の目標には掲げられていないが、貴課の取組として、投票参加の向上だけでなく、女性候補者が増加するための意識醸成、環境整備も益々重要になってくるのではないかとと思われるが、具体的な計画等があれば教えてください。</p>			
		堀越委員	<p>実績が35%のままですが、「進捗度」を3とした理由を教えてください。</p>	<p>選挙課では市・区明るい選挙推進協議会と連携をした啓発活動を例年通り実施しており、女性会員の割合も前年同様の割合で推移しています。選挙啓発事業における協議会と協働について、概ね効率的、計画的に事業を実施していると考えております。</p>			飯島委員	選挙課