

## 事業別外部評価結果及び所見

事業No.	事業名	担当課	評価	主な評価理由、意見等			担当課所見
				1	2	3	
46	審議会等委員への女性の登用促進	人権政策・男女共同参画課	3.30	関係部局に対して毎月の周知を行うとともに、審議会委員の決定にあたっては所管課と協議するなど努力は認められるものの、令和5年度までに①「審議会等における女性委員の割合 42%」、②「女性のいない審議会の数 0件」、までもっていくという数値目標に対し、令和4年度の達成実績が①34.9%、②3件となっており、進捗がはかばかしくない。平成29年度の実績が①36.1%、②2件であることと比べると、むしろ実績は後退しており、原因の把握と分析が急務である。	現状、性別役割分業の意識が残っており、家事育児等の負担を担う女性が委員をつとめるためには、任期が長すぎないことを含め、審議会自体の負担が大きくなるような工夫が必要だと思ふ。特に、他に職をもちながら審議会等に出席する女性も多いであろうから、委員の任務を担う分、負担が増えるということも理解して進めなければならない。また、数字にとらわれ、一部の女性に負担が偏ることは絶対にあってはならないと考える。		審議会等への女性委員の登用率が目標値に届かない状況が継続しており、進行状況が思わしくないのが現状です。効果の上がる取組について検討するとともに、さいたま市男女共同参画推進本部会議等において、ジェンダー平等の視点の重要性について共通認識を深めてまいります。また、審議会等に出席する委員の負担を軽減する取組についても検討してまいります。
47	審議会等委員の市民公募の実施	総務課	3.00	公募委員登用可能な審議会等の公募委員登用率について、プランの数値目標が令和5年度20%以上であるところ、令和4年度末実績が15%となっており、75%の達成率である。期間内の目標達成に向け、引き続き積極的な取組をお願いする。	各委員会の事情もあると思うが、多くの市民の参画を期待いたします。		期間内の目標達成に向け、引き続き幅広い審議会等において委員の市民公募を実施するよう各審議会等の所管課所への周知等を行い、男女が共に市政に参画する機会の拡大に努めてまいります。
48	女性職員の管理職への登用促進	人事課	3.09	一般行政職における女性管理職登用率を高めるため、女性職員には採用時点より比較的若いうち(妊娠出産に入る以前の時期)に、管理職への道があることを示唆したり、キャリアモデルとふれあう機会を設けるなど、今後の職業生活を考える上で管理職が選択の一つになり得ることや、両立が可能であることをインプットする工夫をお願いしたい。	女性の管理職への登用促進であるならば、目標値も重要だが、気持ちに寄り添う環境整備や、立場別の研修なども効果があると感じる。	女性職員に対する働きかけとしては概ね実施していると思われるが、女性職員の意識だけの問題ではなく、男性職員の女性参画への理解を促す施策が求められると考える。	1・2. キャリアデザインの意識づけや育児・介護と仕事の両立支援制度については、現在、各階層別研修(2年次、5年次、主任、主査、係長、課長補佐研修)において啓発や周知を実施しているところですが、職員に対し実施している「職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」の調査結果等を踏まえ、職場環境の整備やより効果的な研修内容の検討を実施してまいります。 3. 固定的な性別役割分担意識による男女間の職務経験や活躍の差をなくすための意識啓発や、女性職員のキャリアアップの軽減に繋がる、男性職員の育児休業等の取得促進を通じて、男性職員の意識・行動改革にも取り組んでまいります。
49	女性教職員の管理職への登用促進	教職員人事課	3.20	「生徒に教えること」と「学校という組織を運営すること」では、全く異なるスキルや知見を要するものであることから、将来の管理職候補となる女性人材については、男性職員同様、計画的な研修派遣や配置転換、キャリアモデルとの交流の場の設定等を行うことが望まれる。	「管理職のやりがいや魅力を発信」というのが精神論ではないかと感じた。やりがいや魅力は人によって異なるものである上、女性の管理職選考試験受験者が少ないことは魅力等の問題とは限らず、負担や家事育児介護との両立などが困難でできないという事情もありうる。必要なのは魅力発信といった「管理職側からみた視点の押しつけ」ではなく、サポート体制であるように思う。	国の計画では、令和7年度までに目指す校長職の割合が20%、副校長・教頭では25%となっている。そもそもの目標値の低さに加え、その問題性を踏まえた課題認識が不十分である。	女性人材の育成に向けて、各学校長と連携を取りながら、計画的な研修派遣や配置転換等に努めてまいります。引き続き、学校の業務改善に努め、働きがいのある職場づくりに努めてまいります。目標値については、国の計画を踏まえて確実に達成してまいります。その後の目標値につきましては、本市の女性登用の課題を十分に把握した上で設定、実施してまいります。
50	市の女性職員の職域拡大	消防職員課	3.09	女性を対象とした採用説明会の実施や、夜勤ではない業務体系、機材の軽量化など、女性にも働きやすい環境作りをしていると感じた。また、女性職員の必要性も認識していた。女性職員も働きやすい環境であることの広報を進めていくことを課題としてもらえると良いと思う。	セミナーの実施や様々な広報活動で消防職の女性職員の配置割合が好転したことは評価できる。さいたま市の安心安全を担う、重要で働き甲斐のある職場であることを一般市民にも周知していきたい。		引き続き、広報活動を通じて、消防局の魅力と、女性職員も働きやすい環境であることを積極的にアピールし、女性職員数の増加を図っていきます。
51	市の女性職員の職域拡大	水道総務課	3.50	職域拡大が図れていることは評価すべき点だと思う。独自の採用がないという点で難しいところもあるかもしれないが、引き続き適材適所の観点から職域拡大を目指して欲しい。 なお、適材適所とは、すでにできること・経験があること等だけでなく、新しい職務を行うことで可能性を広げられることも含んでいると理解して欲しい。	目標値が達成されており、取り組みの課題についての把握も的確になされていると思う。さらに高い目標値の設定を期待する。		目標値については、達成することができているが、決して楽観できる状況ではないと考えている。今後も職員の可能性を広げることも考えながら職域拡大を図っていきたい。

事業No.	事業名	担当課	評価	主な評価理由、意見等			担当課所見
				1	2	3	
52	積極的格差是正措置 (ポジティブ・アクション)の周知	労働政策課	2.45	講座そのものはいいものだと思うが、こういった講座を受けようとする組織・人にこそ問題が大きいのであるから、そういったところへの働きかけが重要な課題だと思う。 ホームページへの掲載や官公庁にチラシを置くなどしているとのことだが、上記のような組織・人物がホームページを見たり官公庁に赴いてチラシを確認したりするとは思えないため、積極的な働きかけとは言えないと感じた。	講座の集客はとても大変だと思う。パートナーシップの構築として市内企業や団体に対しポジティブ・アクションを積極的に導入するように働きかけ、共同で取り組む機会を増やすことで興味を持っていただけ、周知しやすいのではないかと考える。		「働く人の支援講座」については、参加者が増えるよう講座内容・テーマ名、効果的な周知方法等を検討してまいります。また、参加者アンケートや市内企業から聞き取りを行うなどニーズの把握に努めてまいります。さらに興味を持っていただくための土台作りの方法を研究してまいります。
90	女性労働に関する情報の 収集・提供	人権政策・ 男女共同参画課	3.36	センター入口の図書紹介コーナーは、図書内容の紹介もあり、コーナーな空間作りもあいまって、来館者に本を手にとってもらえるような工夫がなされていると感じる。企画講座との連携もよい。 蔵書の利用率を高めるのであれば、「DV」や「キャリア形成」「働く」などのテーマ毎に図書をパッケージにして、人が沢山訪れる公的機関や学校に貸し出すなどのサービスを拡大も考えられる。	効果的な周知及び内容の充実に期待したい。		図書をパッケージにして貸し出す取り組みとして、教育委員会の図書館では、庁内に資料を貸し出したり、レファレンスを実施する「行政支援サービス」や、市内を拠点に読書活動をしている団体に資料を貸し出す「団体貸出」等を実施しています。これらの取り組みを参考に、当センターの実態に即した方法を検討してまいります。
91	女性労働に関する情報の 収集・提供	労働政策課	2.55	事業の目的を明確に周知したうえで、働く人の支援策の検討にあたって、女性の就労継続の促進のためのニーズ調査をきめ細かく行い、講座等に盛り込んではどうか。	講座の集客はとても大変だと思うため、対面講座ではなくSNS等で情報の収集や発信ができれば職員の負担も削減でき、また、効果的に周知が可能ではないかと思う。	定員に対する参加者が少ないため、周知の方法が課題であると考えます。	「働く人の支援講座」については、参加者が増えるよう講座内容・テーマ名、効果的な周知方法等を検討してまいります。また、参加者アンケートや受講対象者からの聞き取りを行うなどニーズの把握に努めてまいります。さらに、対面講座以外にSNS等での周知についても実施に向け検討してまいります。
92	再就職支援のための 講座等の開催	人権政策・男女共同 参画課	3.27	女性労働問題の分野における第一人者とも言える講師を迎え、質の高いプログラム内容を実現している。新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、オンラインに切り替えて実施してことも評価できる。	申込者が少ないため、広報が課題ではないか。オンラインで受講できるのは非常に良いと思う。		オンラインでの講座を継続するとともに、これまで届かなかった層に向けた講座等を検討してまいります。また広報の方法等についても、研究してまいります。
93	女性の再就職支援	労働政策課	3.40	令和4年度の数値目標は設定されていないが、平成28年末に9,156人だった実績を令和2年度に9,600人まで高める目標を超え、令和4年度に10,543人と1万人の大台を超える実績を出したことを評価したい。 今後の課題として、「しっかりと食べていける」「家計を支えうる」「キャリア(熟練度)を積み上げていける」職業に結びつくという視点をさらに強じた就業支援をお願いしたい。	女性求職者の多様なニーズに基づき、託児付きのセミナーなど様々に検討された取組が利用者の増加につながり評価できる。	就業体験等の具体的な取組を期待する。	「ワークステーションさいたま」において、子育て世代を始めとする求職者の就職に関する多様なニーズに応えるため、託児付きセミナー、キャリアコンサルティング、座学研修及び企業実習(インターンシップ)を行うインターンシッププログラム、スキルアップに役立つ講座と就業体験を組み合わせた就業体験付きスキルアップ講座など支援を継続してまいります。
94	働く女性の妊娠・出産に関する 法令の普及	労働政策課	3.27	産前産後の法律等わからないことが多いため支援ガイドはとても役に立つと思う。 女性だけではなく、雇用主の方にも見ていただき理解してもらえたら良いと思う。	女性の就労継続において極めて有用な情報を得ることのできる講座であるがゆえに、もっと多くの女性に参加してほしいと思う。そのために、現に妊娠している女性のみならず、大学生や広く若年女性をターゲットに加え、アウトリーチすることも検討してはどうか。	働く人の支援講座で法令を普及することでどれだけの効果があるのか疑問を感じる。管理職や経営者、働く女性自身が法令を理解することが最優先だと思われるので、受講者に着目して欲しい。	「働く人の支援講座」については、参加者が増えるよう講座内容・テーマ名、効果的な周知方法等を検討してまいります。また、参加者アンケートや受講対象者からの聞き取りを行うなどニーズの把握に努めてまいります。「働く人の支援ガイド」について、市ホームページでの掲載以外に雇用主の方にも見ていただける方法を研究してまいります。
95	働く女性のための講座などの 開催	労働政策課	2.64	国が求める女性の経済的自立を実現するためには、資格やスキルと並び、法律や経済に関する知識を女性が習得することが重要であり、その意味で、本講座の意義は大きい。参加者を増やすため、大学生や広く若年女性をターゲットに加え、アウトリーチすることも検討してはどうか。	働く女性へのアンケートを実施して、どういった講座が求められているかというタイムリーな情報収集もした方が良いと思う。		「働く人の支援講座」については、参加者が増えるよう講座内容・テーマ名、効果的な周知方法等を検討してまいります。また、参加者アンケートや受講対象者からの聞き取りを行うなどニーズの把握に努めてまいります。

事業No.	事業名	担当課	評価	主な評価理由、意見等			担当課所見
				1	2	3	
96	パートタイム労働者等の労働条件整備の普及・啓発	労働政策課	2.80	働く女性の多くが興味・関心を持つ分野である。ニーズを把握したうえで、より参加しやすいテーマ設定を行い、効果的な周知及び内容の充実をお願いしたい。	男女の賃金格差是正のために、テーマ選定、見せ方、周知等にさらなる工夫をしていただくことを期待する。		「働く人の支援講座」については、参加者が増えるよう講座内容・テーマ名、効果的な周知方法等を検討してまいります。また、参加者アンケートや受講対象者からの聞き取りを行うなどニーズの把握に努めてまいります。「働く人の支援ガイド」については、引続き、時世に合わせた内容を掲載してまいります。
100	従来女性が少なかった分野へのチャレンジ支援	人権政策・男女共同参画課	3.27	女性が多方面の分野へチャレンジできる社会風土を醸成していくためにも、政治分野をテーマとした講座の実施は興味をひかれ、評価できるものと思う。意識改革のすそ野を広げるためにも、今後も、参加メンバーを入れ替えながら繰り返し継続していくことが必要ではないか。	今回は政治分野をテーマとしていたが、もう少し身近な社会にある分野へのチャレンジ支援を期待したい。		政治分野をテーマとした講座の実施も含め、理工系分野などの女性の少なかった分野へチャレンジを支援する取組を継続してまいります。
101	早期起業家教育事業の実施	労働政策課	3.18	小中学生のうちに知識が得られることは可能性が広がり、男女関係なく次に繋がっていくものなので引き続き継続していただければと思う。	小中学生への早期実施は、将来の労働意欲、自立心にも繋がるため、パワーアップしながら継続していただきたい。	「学校実施型」をコロナ禍で実施せず、「公募型」のみの実施だったが、「学校実施型」についても再開されると良いと思う。	早期起業家教育事業については、テーマや講座内容等をブラッシュアップし、起業家精神(アントレプレナーシップ)が醸成されるよう継続してまいります。
106	ニートの就労機会の創出	労働政策課	3.18	ニートについては、アプローチと来所の段階において大きな山があると思うが、引き続き、効果的な周知及び内容の充実にも努められることを期待したい。	現在の社会状況の中で、困難な状況を抱えた若者等の職業的自立支援はますます求められる事業である。また、この利用者への支援は個人への寄り添いや長期的な関わりなど重要な取り組みが必要であり、今後注目していきたい。		「地域若者サポートステーションさいたま」において、困難な状況を抱えた若年無業者等の職業的自立を促進するため、引続き、国と連携しながら、一人ひとりの課題に合わせた支援計画を作り、セミナーや相談、職場体験等を通じた、就労・自立への支援を継続してまいります。