

目標Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり

施策の方向	基本的施策	事業番号	推進事業	事業内容	R1年度事業実施状況	前年度の評価を踏まえて男女共同参画に配慮した点
1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	① 行政・審議会等への女性の積極的登用	46	審議会等委員への女性の登用促進	男女共同参画推進本部の開催、事前協議の実施、登用計画書の作成などを通じて、審議会等への女性登用を促進します。 【数値目標】 ①審議会等における女性委員の割合 ②女性のいない審議会等の数 ①36.1% ②2件（平成29年度末） →①42.0% ②0件（平成35年度末）	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。 令和元年度末の女性登用率は35.6%、女性がいない審議会等の数は4件であった。	職員情報システムや庁内メール等を活用しながら、要綱等の周知及び事前協議依頼を行った。
		47	審議会等委員の市民公募の実施	審議会等委員の市民公募を実施し、男女が共に市政に参画する機会の拡大に努めます。 【数値目標】 「公募委員登用可能な審議会等の公募委員登用率」 未調査（平成28年度末） →20%以上（平成35年度）	市民公募登用率 令和2年3月末現在：15.5%	さいたま市附属機関等に関する要綱に基づく「委員選任の事前協議」を通じて、市民公募委員の登用促進を図った。
		48	女性職員の管理職への登用促進	女性職員の管理職への登用を促進します。 【数値目標】 「管理職女性登用率」 一般行政職 11.2% （平成29年4月1日時点） →一般行政職 14.0% （平成33年4月1日時点）	・女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「第2次女性活躍推進プラン」にて女性職員の管理職登用率の向上を目標に掲げた。 ・令和元年度の一般行政職の女性管理職員比率は11.8%となっている。	管理職の前段である、監督職への登用について、係長級昇任試験の女性職員の受験率が低いことを受け、受験対象の女性職員にチラシを配布し、女性職員の受験促進を図った。
		49	女性職員の管理職への登用促進	女性教職員の管理職への登用を促進します。 【数値目標】 「管理職女性登用率」 教職員 10.8% （平成29年4月1日時点） →教職員 12.0% （平成33年4月1日時点）	平成29年度当初 10.8% 平成31年度当初 15.3%	管理職を含む全ての教職員にとって働きやすい職場づくりに向けた、学校の働き方改革を推進した。
		50	市の女性職員の職域拡大	女性職員があらゆる分野で能力を発揮できるよう職域の拡大に努めます。 【数値目標】 「消防職の女性職員の採用割合（4年間総採用者数）」 消防職 4.3%（平成28年度末） →消防職 14.0%（平成32年度末）	1 消防職の女性消防職員の採用割合を増加させるため、女性向けの消防職業説明会を実施した。 2 女性消防吏員のキャリア形成の支援、職域拡大等を目的とした知識及び能力の習得として研修機関に派遣した。 3 消防職を希望する女性の増加を促すため、大学等の採用説明会に出向き、女性職員の活躍状況を広報した。 4 女性消防職員のキャリア形成及び職域拡大を見据え、消防局における女性活躍推進の取組について理解を深めるため女性活躍推進研修を実施した。 【数値実績】 H28年度～R1年度（7.4%）	女性活躍推進研修については、女性職員だけでなく男性職員も本研修を受講させ、女性をはじめ全ての職員が活躍することができる職場づくりを促した。 また女性消防職員の更なる活躍促進及び働きやすい職場環境の醸成に関する事例・取組みを把握するため、他都市の女性職員を外部講師として招き研修を実施した。
		51	市の女性職員の職域拡大	女性職員があらゆる分野で能力を発揮できるよう職域の拡大に努めます。 【数値目標】 「企業職の女性職員の配置割合」 企業職 12.7%（平成28年度末） →企業職 16.2%（平成35年度末）	企業職の新規採用女性職員に対し、面談等を通じて、意識調査を実施した。 人事委員会において、採用活動の一環として開催しているさいたま市就職研究座談会へ女性職員の派遣を行いました。 【企業職の女性職員の配置割合】 14.0%（平成31年4月1日）	男女に関わりなく、職員が能力を最大限発揮できるように女性職員を適材適所に配置した。

数値目標NO.	数値目標の達成状況	年度ごとの自己評価				所管課	
		年度	自己評価	自己評価を選択した理由	今年度の取組における男女共同参画推進の課題 男女共同参画推進の課題 男女共同参画推進の課題		
13	○	R1	B	事前協議において、当課と審議会等の所管課で女性の積極的登用について、その方策を協議した。	事前協議案件とならないよう数値目標達成に向けて、全庁的に取り組んでいく必要がある。	引き続き、さいたま市男女共同参画推進本部会議にて、本部員への意識づけを行うとともに、職員用情報システム等を活用し、数値目標達成のための積極的な取組例を周知するなど、審議会等への女性の登用を促進していく。	人権政策・男女共同参画課 全庁
14 15	○	R1	B	さいたま市附属機関等に関する要綱に基づく「委員選任の事前協議」を通じて、市民公募委員の登用促進を図ったが、数値目標である20%を超えられなかったため、自己評価を「B」とした。	公募委員を登用していない審議会等への登用促進。	引き続き「委員選任の事前協議」を通じて、市民公募委員の登用促進を図る。	総務課 全庁
16	○	R1	B	階層別研修での講義や各種啓発物による意識醸成等を行ったが、登用率が目標値を下回ったため、自己評価を「B」とした。	係長級昇任試験の女性職員の受験率は前年度より上昇したが、男性職員に比べると依然として低い状況にあるため、引き続き受験促進を図る必要がある。	今後も取組を継続し、管理職への女性登用率の向上に努める。	人事課
17	◎	R1	B	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した。また、管理職を含む全ての教職員にとって働きやすい職場づくりに向けた、学校の働き方改革を推進した。	特になし	今後とも性別を問わず優秀な人材を確保するとともに、管理職を含む全ての教職員にとって働きやすい職場づくりに向けた、学校の働き方改革を推進していく。	教職員人事課
18	△	R1	C	目標指数達成度の考えかたから、R1年度の目標値を算出したところ下回っていたため。	女性消防吏員を計画的に採用するために、受験者数の増加を図る必要がある。	女性消防吏員を計画的に採用し、受験者数の増加を図るために、年間を通して大学や専門学校の職業説明会等に職員を派遣する。	消防職員課
19	○	R1	B	目標値の達成に向けて、計画的に、女性職員の配置割合を増やしたことにより、職域の拡大が図れた。	水道事業において、職員を独自採用していないことから、市長部局の人事部門との人事交流における調整が、課題となる。	女性職員の配置割合の目標値を達成するため、市長部局との人事交流における女性職員の配置割合への配慮について、人事部門へ継続的に働きかけを行う。	水道総務課

目標Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり

施策の方向	基本的施策	事業番号	推進事業	事業内容	R1年度事業実施状況	前年度の評価を踏まえて男女共同参画に配慮した点
1 政策・方針決定過程の拡大	② 事業者・団体による取組の推進	52	積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）の周知	企業の事業主・人事担当・管理職の方を対象に、ポジティブ・アクション※の周知を図るため、働く人の支援講座（労務実務関連講座）の実施やホームページでの周知を行います。	・市内在住及び市内事業所に従事する勤労者を対象に「働く人の支援講座（労務実務ステップアップコース）」を開催し、テーマの1つとして扱い、周知・啓発を図った。 テーマ:「女性登用・女性の就業継続への取組みポイント」(全1回) 受講者数:21名 アンケート結果:76.2%が満足と回答	・働く人の支援講座について、男女ともに参加できることが伝わるよう、チラシには男性女性双方が映る写真を使用した。

数値 目標NO.	数値目標の 達成状況	年度ごとの自己評価				所管課	
		年度	自己評価	自己評価を選択した理由	今年度の取組における 男女共同参画推進の課題		男女共同参画推進の課題 解決に向けた今後の取組
		R1	B	・働く人の支援講座について、 男性女性双方で参加者が多く あったため。	・働く人の支援講座について、 テーマにより定員に満たない 講座が生じる場合がある。	・働く人の支援講座について、 多くの市民に参加いただける よう、効果的な周知及び内容 の充実に努める。	労働政策課

目標Ⅲ 政策・方針決定過程への男女共同参画をすすめるまちづくり

施策の方向	基本的施策	事業番号	推進事業	事業内容	R1年度事業実施状況	前年度の評価を踏まえて男女共同参画に配慮した点
2あらゆる分野における女性の参画の拡大	①男女共同参画に向けた人材発掘・育成	53	人材リストの作成と活用	埼玉県内で活躍している女性の人材情報を広く収集し、次の目的のために活用します。 (1) さいたま市の審議会等の委員への登用 (2) さいたま市が主催する講演会の講師選定	職員用情報システムを活用し、人材リストの周知及び人材推薦依頼を月1回行った。 令和元年度末の登録者数は128名。令和元年度の閲覧申請は7件、延べ17人で、内訳は、審議会等の委員の登用が7件あり、その内活用に至ったものは2件であった。 また、登録から4年以上経過したものについて、登録内容の確認、更新を行った。	審議会等委員への女性委員の登用及び研修等の講師の選任につなげるため、月1回職員用情報システムに掲載し、周知と活用を促した。
		13 Iに再掲	地域活動における男女共同参画の啓発	地域活動や交流の場を利用して男女共同参画の啓発活動を行います。 【数値目標】 「啓発活動実施回数」 3回/年度(平成29年度) →3回以上/年度(平成35年度)	地域のイベントに参加し、男女共同参画に関する広報誌等の配布やクイズを実施した。 【実施回数】3回/年度 ・コープみらいフェスタ ・大宮区ふれあいフェア ・中央区区民まつり	男女共同参画に関するクイズの実施するにあたり、多くの市民に男女共同参画社会の実現に関心を持ってもらうきっかけとなるような質問項目を設定し、クイズを実施後に各設問の回答と詳しい解説を入れた解答集を渡すことで男女共同参画に関する認識が深まるような流れにした。

数値 目標NO.	数値目標の 達成状況	年度ごとの自己評価					所管課
		年度	自己評価	自己評価を選択した理由	今年度の取組における 男女共同参画推進の課題	男女共同参画推進の課題 解決に向けた今後の取組	
		R1	B	定期的に職員用情報システムに掲載し周知したことで、リストの閲覧件数が昨年度(2件)から増加し、7件となった。活用に至った件数は昨年度と同じく2件となったため、自己評価を「B」とした。	庁内への周知により、昨年度と比較し閲覧件数が増加したが、活用に至った件数は同数であった。閲覧数を増やすとともに活用ににつながるよう工夫をする必要がある。	リストの活用事例が少ないため、引き続き事前協議の際に積極的な利用を促す等、庁内への周知に努める。また、市報やホームページなどの様々な媒体を利用し、制度の周知と登録者の募集を行い、リストの充実・活用を図る。	人権政策・ 男女共同参画課
5	○	R1	B	地域のイベントで男女共同参画社会情報誌「You&Me～夢～」、男女共同参画推進センター広報誌「鐘の音」や啓発用チラシ等を配布するとともに、男女共同参画に関するクイズを実施し、市民に対し男女共同参画の意識啓発を行った。啓発活動の実施回数が目標値に達したため、自己評価を「B」とした。	各種イベントでの男女共同参画に関する啓発が一過性のものでないよう、啓発が意義のあるものとなったかを参加者に確認する必要がある。	男女共同参画に関するクイズを実施する際、興味をもつきっかけとなったかなどについてアンケート調査を実施する。	人権政策・ 男女共同参画課