

事業項目番号	事業項目名	事業概要 (第6次男女共同参画計画に掲載)	担当課	第三者評価及び評価の内容判定理由及び改善策等の提言	(ア) 令和3年度の取組と実績	(イ) (ア)に対する担当課評価	(ウ) (イ)の評価の内容	(エ) (ア)に対する今後の課題	(オ) 令和4年度の計画及び目標 (対応状況・方針)
1	全ての審議会等における男女それぞれの構成比率を40%以上に促進	市の政策・方針・決定の場において、女性の参画を推進するため、全ての審議会等において、委員の男女それぞれの構成比率40%以上を目指します。	政策課	D 構成比率が前年度より向上していますが、目標に達していないためこの評価としました。同じ対策の繰り返しではこれ以上の改善は望めません。目標を達成できない理由やその分析結果、改善策を明記してください。また、委員の募集や決定方法についても、附属機関の委員を希望する市民を募集し、男女比を考慮しながら割り当てるなど工夫してください。是正を促して終わるのではなく、抜本的な対応をお願いします。	委員選任時に、女性委員が40%以上となるよう主管課へ呼びかけ、40%未満となっている機関については、登用が難しい理由等を確認し、是正を促した。(女性委員の割合(全体):33.77%)	2	令和2年度実績より女性委員の割合は増加したものの、目標値である40%は達成できていないため。	委員の女性比率を区分別にみると、公募市民では6割以上であるのに対し、団体等代表では3割、学識経験者では2割であった。このことから、規則等で委員の職業が決まっている「当て職」や指定の団体に選出依頼を行う場合について、そもそも依頼先に女性がいない・少ないことが、附属機関等の女性割合が増加していない理由の一部と考えられる。各団体等における管理的立場等としての女性の活躍が進んでいくことが、本取組の目標達成に寄与するものと考えられることから、引き続き、これらの取組を一体のものとして進めていく必要がある。	女性委員の積極的な登用を図るべく、引き続き職員への周知徹底を行うとともに、今年度は、新たに専門アドバイザーによる支援を予定しているため、目標達成に向けた具体的な取組について、当該支援のもと、検討を進める。
18	女性職員の参画意識の向上	女性職員の昇任試験受験を推奨し、市政への積極的な参画を促します。	職員課	D 目標に達していないため、この評価としました。希望者を増やすためには今後も「仕事に対してやりがいを感じてもらおう」「サポート体制を整っている」「周りから後押しをしてもらえる環境がある」など、昇任したいと思ってもらう「雰囲気づくり」が大切です。そのためにはメンター・メンティー制度は重要であり、制度導入を期待しています。また、係長級の合格者が将来的に課長補佐級へ昇任できるような取組もお願いします。	女性の昇任意識向上等の意識改革や職務への意欲推進を目的とした研修のほか、女性職員が活躍しやすい職場づくりを目的とした研修を行ったうえで、昇任試験を実施した。 【令和3年度実績】 ①昇任試験 ・女性職員の昇任試験受験率(対資格者) (1)課長補佐級(管理職) 0%(前年度0%) (2)係長級(監督職) 5.8%(前年度9.2%) ・女性職員の最終合格者 (1)課長補佐級(管理職) 0人(前年度0人) (2)係長級(監督職) 5人(前年度6人) ②研修 ア 女性職員研修(外部講師及び内部講師による講話) ・実施回数 1回 ・対象者 入庁4年目以上の女性職員 ・参加者 10人 イ 女性活躍推進研修 ・実施回数 1回 ・対象者 管理職 ・参加者 36人(男性29人 女性7人) ウ ダイバーシティ研修 ・実施回数 1回 ・対象者 全職員 ・参加者 34人(男性22人 女性12人)	2	昇任試験受験の奨励の効果が係長級では一定程度見られるものの、課長補佐級の受験者が昨年度に引き続き0人となっており、管理職における効果が出ていないため。	意識啓発の研修等を実施するも近年昇任試験の受験率が伸びなやんでおり、成果を出すのが難しい状況である。課長補佐級職及び係長職において、今年度より昇任方法を競争試験から選考に変更することから、安心して昇任することができるようフォロー体制を整える必要がある。	令和3年3月に女性活躍推進法に基づく第2次特定事業主行動計画を策定し、「令和7年4月1日時点で管理的地位にある職員に占める女性割合を22%以上にする」と目標を掲げていることから、引き続き女性職員を対象とした研修実施による昇任意識の向上を図る。また、昇任へのフォロー体制の一つとして、庁内の相談体制について検討する。
32	仕事と生活を両立する働き方の促進	市職員のライフスタイルに合わせた時差勤務の活用や、ノー残業デーにおける定時退庁の徹底などを通じて、仕事と生活を両立する働き方を促進します。	職員課	C 時差勤務が浸透し、活用の推進を行っていることは評価できますが、具体的な数値がなく評価がしづらいためこの評価としました。今後は各制度の利用者や取得率などわかりやすい数値の記入をお願いします。また、テレワークの導入など柔軟な働き方について検討してください。	毎週水曜日のノー残業デーの周知・徹底(当日の朝・夕における全庁放送及び所属長による声かけ、休暇制度に関する事務連絡を发出する際における継続的な周知等)を行うとともに、より柔軟な働き方を可能とする「時差勤務」を活用した。(新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減させる目的からも、時差勤務の活用を促した。) 【令和3年度実績】 ・年次有給休暇平均取得日数11.8日 ※令和2年度10.8日 1.0日増	3	毎週水曜日のノー残業デーは全庁的に浸透してきているほか、4パターンある時差勤務の活用を促し、職員各自が自分のライフスタイルに合わせた勤務時間を活用しているため。また、年次有給休暇平均取得日数が増加しており、所属長による計画的な休暇管理や、職員相互支援体制など年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが進んでいることがうかがえるため。	毎週水曜日のノー残業デーの定着を受け、これを維持・継続していく必要がある。	毎週水曜日のノー残業デーに加えて、時差勤務のさらなる活用や、年次有給休暇の取得促進など、一体的に取り組んでいく。また、令和3年度に新型コロナウイルス感染症蔓延による緊急事態宣言等が発出されている間、試験的にテレワークを実施したが、新庁舎建設後に本格的に導入する場を想定し、労務管理方法などについて検討する。

【第三者評価基準】
A…施策は非常に良好に進展している
B…施策は良好に進展している
C…現状維持
D…施策がやや後退している
E…後退している

【担当課評価基準】
5…予定より大きな成果が出ている
4…予定した成果が出ている(基準=100%の達成率)
3…おおむね予定した成果が出ている
2…予定した成果があまり出していない
1…予定した成果が出ていない