

ヒアリング対象事業及び実施時間一覧

資料1-1

実施時間	事業数	推進事業名	所管課
10時05分 ～ 10時15分	1	①女性職員の管理職への登用促進	人事課
10時15分 ～ 10時25分	1	①女性職員の管理職への登用促進	教職員人事課
10時25分 ～ 10時35分	1	①市の女性職員の職域拡大	消防職員課
10時35分 ～ 11時00分	8	①積極的格差是正措置(ポジティブ・アクション)の周知 ②女性労働に関する情報の収集・提供 ③女性の再就職支援 ④働く女性の妊娠・出産に関する法令の普及 ⑤働く女性のための講座などの開催 ⑥パートタイム労働者等の労働条件整備の普及・啓発 ⑦早期起業家教育事業の実施 ⑧ニートの就労機会の創出	労働政策課
11時00分 ～ 11時20分	4	①審議会等委員への女性の登用促進 ②女性労働に関する情報の収集・提供 ③再就職支援のための講座等の開催 ④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

外部評価対象事業に係る質問事項

課所名	事業番号	ヒアリング対象事業名	事業内容	関連委員	質問事項	所管課回答
総務課 ※ヒアリング 出席不要	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(令和5年度)	松岡委員	・未確定値となっていた「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、確定値を回答ください。 ・また、その際、割合の算出のもととなった数値及び公募委員の男女比についてもお示しいただきたい。	令和5年3月末時点の「公募委員登用可能な審議会等の公募委員登用率」は15.0%です。 また、算出元となった公募委員登用可能な審議会等の委員総数は702人、そのうちの公募委員は105人、公募委員の男女比は男性59人、女性46人です。
人事課	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%(令和3年4月1日時点)	—	・未確定値となっていた「管理職女性登用率」について、確定値を回答ください。	未確定(7月確定予定) なお、令和3年4月に策定した「さいたま市職員の子育ておもしろい・女性活躍推進プラン」では、一般行政職に限らない全職種(教職員を除く)の管理職への女性登用率を目標(令和7年度までに27.0%)としておりますが、令和5年4月1日時点で22.3%となっております。
				岩見委員	・数値目標「管理職女性登用率」は10%台と低い数値目標と考えるが、設定の理由を伺いたい。	「第1次女性活躍推進プラン」により平成28年度の数値目標を10%(一般行政職)としていたことから、平成29年度から令和2年度までの「第2次女性活躍推進プラン」を策定するにあたり、前プランの目標値から毎年1%ずつ増やし令和2年度(令和3年4月1日時点)までに14.0%とする目標としたところです。なお、令和3年4月に策定した「さいたま市職員の子育ておもしろい・女性活躍推進プラン」では、国の第5次男女共同参画基本計画における成果目標を踏まえて、2020年代に30%を達成する数値目標としました。
				朝長委員	・係長級昇任試験の受験率が低いとのことであるが、昇任試験を「受けた」「受けない」理由について当事者の意識調査などはあるか。あるとすれば、その結果を可能な範囲で開示していただきたい。 また、人材確保の観点からは、採用時の男女比も考慮すべきと考えられることから、令和4年度採用職員(行政事務職)の男女別人数を示していただきたい。	昇任試験合格者については任用調査課において現在アンケートを実施中です。未受験者への意識調査は行っておりませんが、昇任についての意識調査結果は別添のとおりです。 また、令和4年度の採用職員(行政事務、大卒・高卒程度試験)は、113人のうち男性63人、女性50人です。

外部評価対象事業に係る質問事項

課所名	事業番号	ヒアリング対象事業名	事業内容	関連委員	質問事項	所管課回答
教職員人事課	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% (令和3年4月1日時点)	田代委員 松岡委員	・今後の(最終的)目標値はあるか伺いたい。また、女性教職員の管理職への登用促進に向けた取組の具体的な内容を伺いたい。	【目標値】20%(令和8年4月1日まで) 【今後の取組】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、ワークライフバランスの取れた職場づくりに向けた学校の働き方改革を推進するとともに、研修会等で、管理職のやりがいや魅力を発信する。
消防職員課	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%(令和2年度末)	松岡委員	・女性職員の割合を増やすために設けている採用区分はあるか伺いたい。また、採用の募集の際は、男女別に募集人員を定めて募集を行っているのか伺いたい。	・割合を増やすための採用区分は設けておりません。 ・男女別の募集人員は定めておりません。
				田代委員	・目標値に届いていない状況であるが、応募者自体が少ないのか。応募者における男女の比率も伺いたい。	・応募者は、大卒・高卒(消防・救急救命士区分合算)含めて、令和元年度:724名(うち女性42名)、令和2年度:634名(うち女性33名)、令和3年度:730名(うち女性43名)、令和4年度:579名(うち女性30名)となっております。 ・応募者における男女比は、令和元年度:5.8%、令和2年度:5.2%、令和3年度:5.9%、令和4年度:5.2%となっております。

外部評価対象事業に係る質問事項

課所名	事業番号	ヒアリング対象事業名	事業内容	関連委員	質問事項	所管課回答
労働政策課	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。	岩見委員	【52】【91】【95】【96】共通 ・男女共同参画推進の課題として、『働く支援講座について、「テーマにより定員に満たない講座が生じる」とあるが、どのようなテーマで参加が少なかったのか教えていただきたい。	対象:勤労者 テーマ:「安心して働き続けるための労働法～労働法の基礎知識や、就労継続の措置・仕組みについて押さえましょう～」(全5回) 定員:26名 参加者:8名 対象:労務担当者・管理者者・経営者等 テーマ:①「ハラスメント対策について考える」 ②「働く女性の活躍支援を考える」 ③「働き方改革・ワークライフバランスを考える」 定員:各テーマ26名 参加者:①11名、②8名、③8名
労働政策課	91	女性労働に関する情報の収集・提供	企業の事業主・人事担当・管理職の方を対象に、女性労働に関する情報を提供するため、働く人の支援講座(労務実務関連講座)を実施します。	岩見委員	【52】【91】【95】【96】共通 ・男女共同参画推進の課題として、『働く支援講座について、「テーマにより定員に満たない講座が生じる」とあるが、どのようなテーマで参加が少なかったのか教えていただきたい。	対象:勤労者 テーマ:「安心して働き続けるための労働法～労働法の基礎知識や、就労継続の措置・仕組みについて押さえましょう～」(全5回) 定員:26名 参加者:8名 対象:労務担当者・管理者者・経営者等 テーマ:①「ハラスメント対策について考える」 ②「働く女性の活躍支援を考える」 ③「働き方改革・ワークライフバランスを考える」 定員:各テーマ26名 参加者:①11名、②8名、③8名

外部評価対象事業に係る質問事項

課所名	事業番号	ヒアリング対象事業名	事業内容	関連委員	質問事項	所管課回答
労働政策課	93	女性の再就職支援	<p>すぐにでも再就職したい方から、再就職への不安をお持ちの方まで、子育て世代をはじめとした女性求職者の多様なニーズに応える就労支援を実施します。</p> <p>【数値目標】 「ワークステーションさいたまにおけるワンストップ就職支援サービス利用者数」 9,156人(平成28年度末) →9,600人(令和2年度)</p>	岩見委員	・令和4年度の利用者は10,543人とのことだが、男女比および子育て中の再就職支援利用者の比率を教えてください。	令和4年度の延べ利用者10,543人のうち、男性は3,020人(28.6%)、女性は7,523人(71.4%)でした。なお、子育て中か否かは把握しておりません。
				江成委員	・男女共同参画に配慮した点の欄に、「座学研修と就業体験をワンパッケージに組合せた支援を実施した」とあるが、実際の就労につなげる部分までフォローアップを行っているか伺いたい。	就職が見込まれる分野での能力向上や知識習得等に資する講座において、座学研修の中で、応募書類の作成や面接対策などを丁寧に指導し、求人情報に関しては、学ぶ講座内容に応じた情報を提供しています。 また、受講後も、求職者の状況に応じて、「ワークステーションさいたま」におけるキャリアコンサルティングと連携した、就職支援を実施しています。 令和4年度は女性求職者を対象に「メディカルクラークチャレンジ講座」「ベーシックパソコン講座」「調剤薬局事務チャレンジ講座」を実施しました。
労働政策課	94	働く女性の妊娠・出産に関する法令の普及	働く女性の妊娠・出産に関する法令の普及・周知のため、働く人の支援講座(労務実務関連講座)の実施及び働く人の支援ガイドの作成を行います。	松岡委員	・働く人の支援ガイドの作成部数が8,000部とあるが、自己評価が「B」とあるのは、何が要因か伺いたい(作成部数がまだ不足している、受講者が不足している等)	働く人の支援講座において、事業を実施し、一定の効果はありましたが、受講者が定員を下回ったことから、B評価としました。
労働政策課	95	働く女性のための講座などの開催	女性の就業継続の促進や、労働法などの正しい理解と認識を深めるため、働く人の支援講座を実施します。	岩見委員	【52】【91】【95】【96】共通 ・男女共同参画推進の課題として、『働く支援講座について、「テーマにより定員に満たない講座が生じる」とあるが、どのようなテーマで参加が少なかったのか教えてください。	<p>対象:勤労者 テーマ:「安心して働き続けるための労働法～労働法の基礎知識や、就業継続の措置・仕組みについて押さえましょう～」(全5回) 定員:26名 参加者:8名</p> <p>対象:労務担当者・管理者者・経営者等 テーマ:①「ハラスメント対策について考える」 ②「働く女性の活躍支援を考える」 ③「働き方改革・ワークライフバランスを考える」 定員:各テーマ26名 参加者:①11名、②8名、③8名</p>
				江成委員	講座実施後に受講者に対して何かフォローアップを行っているか伺いたい。	実際に労働関係の問題に直面した際の参考となるよう、労働法等の基礎知識や労働関係の相談先等を記載した「働く人の支援ガイド」を受講者全員に配布しています。

外部評価対象事業に係る質問事項

課所名	事業番号	ヒアリング対象事業名	事業内容	関連委員	質問事項	所管課回答
労働政策課	96	パートタイム労働者等の労働条件整備の普及・啓発	パートタイム労働法等の普及・啓発のため、働く人の支援講座(労務実務関連講座)の実施及び働く人の支援ガイドの作成を行います。	岩見委員	【52】【91】【95】【96】共通 ・男女共同参画推進の課題として、『働く支援講座について』とあるが、どのようなテーマで参加が少なかったのか教えていただきたい。	対象:勤労者 テーマ:「安心して働き続けるための労働法～労働法の基礎知識や、就労継続の措置・仕組みについて押さえましょう～」(全5回) 定員:26名 参加者:8名 対象:労務担当者・管理者者・経営者等 テーマ:①「ハラスメント対策について考える」 ②「働く女性の活躍支援を考える」 ③「働き方改革・ワークライフバランスを考える」 定員:各テーマ26名 参加者:①11名、②8名、③8名
労働政策課	101	早期起業家教育事業の実施	市内小・中学生に対し、地域に根付いた一連の実践的なビジネス体験プログラムを提供することにより、起業家精神(アントレプレナーシップ)の醸成及び将来の地域経済を担う人材の育成を図ります。 【数値目標】 「早期起業家教育事業参加者数」 643人(平成29年度) →600人(令和2年度)	岩見委員	・数値目標600人(令和2年度)とあり、令和4年度の参加人数は40名となっている。この数値目標と実績値の参加人数は関係があるのか。あるとした場合、乖離が大きい理由を伺いたい。	本事業は、参加者を公募で募集・決定する「公募型」と希望する学校単位で実施する「学校実施型」の2種類を実施していました。 令和2年度より新型コロナウイルスの感染症拡大防止の観点から、「学校実施型」については、実施しておらず、今後も実施の予定はありません。
				岩見委員	・小・中学生を対象とのことだが、今後、対象を広げる予定はあるか伺いたい(例えば、大学生や女性等々)。	現時点对対象を広げる予定はありません。 「早期起業家教育事業」は、自己を認識し、社会の中で自分を形成する時期である10歳～15歳に行うことが将来に役立つと考え、読み、書きなどの基礎学力と仕事に必要な知識などの専門知識を活かす力である「社会人基礎力」をはぐくむ事業となっています。学校も学年も違う児童・生徒たちがチームで行うビジネス体験を通じて、「起業」を含め、社会には様々な働き方があることを知り、将来の自分をイメージすることにつながるものとなっています。

外部評価対象事業に係る質問事項

課所名	事業番号	ヒアリング対象事業名	事業内容	関連委員	質問事項	所管課回答
労働政策課	106	ニートの就労機会の創出	<p>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、国と協働して実施している地域若者サポートステーション事業を実施します。</p> <p>【数値目標】 「地域若者サポートステーションさいたまにおける就職等進路決定者数」 117人(平成28年度末) →130人(令和2年度)</p>	田代委員	・地域若者サポートステーションさいたまでの具体的な支援内容を伺いたい。	国(埼玉労働局)の支援内容は、面接対策やビジネスマナー等の比較的就労に近い段階の支援を実施しています。 市の支援内容は、心理カウンセリングやセミナー等、就労の初期段階の支援として、コミュニケーション能力の向上や、自己理解に繋がるものを実施しています。
				田代委員	・実施状況にある新規登録者数、来所者数、就職等進路決定者数における男女比を伺いたい。また、就職等を希望するものの総数は何人であるか伺いたい。	令和4年度の新規登録者数140人の男女比は、男性90人、女性50人となります。 令和4年度の延べ来所者数2,202人の男女比は、男性1,274人、女性928人となります。 令和4年度就職等進路決定者数143人の男女比は、男性80人、女性63人となります。 なお、就職等を希望するものの総数は、令和5年3月末現在、208人で男性137人、女性71人となります。

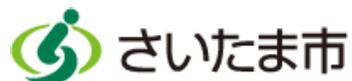
外部評価対象事業に係る質問事項

課所名	事業番号	ヒアリング対象事業名	事業内容	関連委員	質問事項	所管課回答
人権政策・男女共同参画課、全庁	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(令和5年度末)	松岡委員	・数値目標②の「女性のいない審議会等の数」で、平成29年度末2件、令和5年度末0件とあるが、対象(分母)の数はいくつか。	・対象となる審議会等の数は、毎年度3月31日現在で委員が存在する審議会等の数であり、令和4年度においては、161の審議会等が対象となっています。 対象審議会等数:161 女性登用率:34.9% 算出式:女性委員総数/審議会等委員総数=765人/2194人=34.9% 女性登用率42%以上の審議会等数:75(46.6%) 【参考】//40%以上の審議会等数:90(55.9%)
人権政策・男女共同参画課	90	女性労働に関する情報の収集・提供	女性の労働に関する図書やチラシなどの情報を収集するとともに、貸出し・提供します。	岩見委員	・自己評価を選択した理由に「講座のテーマに関する理解を深めるため、関連する図書を紹介したことにより、講座受講後の資料貸出利用に繋がった」とありますが、講座参加人数と貸出利用者の増加率(前年比等)を教えてください。	女性の労働に関する講座の参加人数は、令和3年度は178人、令和4年度は107名でした。(講座数R3:6講座→R4:4講座) 貸出利用者は、令和3年度60人、令和4年度61人(延べ)。 貸出冊数は、令和3年度111冊、令和4年度は109冊でした。 オンラインでの講座開催であったにも関わらず、貸出利用者及び貸出冊数が概ね維持できていると考えております。
人権政策・男女共同参画課	92	再就職支援のための講座等の開催	女性の再就職支援をテーマとした講座・講演会を開催します。	松岡委員	・R4年度実施状況中の視聴回数140回の意味を教えてください。	申込があった方に限定して、講座の動画再生URL(youtube)をお知らせする形で受講していただいています。 申込者37人に対し、視聴回数が140回となるのは、申込者の方が、1回の講座を細切れに分けて視聴したり、何度か見返したりしたことによるものだと考えております。 こういったルールで視聴回数がカウントされるかは、youtube側で公表していないので分かり兼ねます。
人権政策・男女共同参画課	100	従来女性が少なかった分野へのチャレンジ支援	理工系分野など従来女性が少なかった分野への女性のチャレンジを支援するための情報提供及び講座を開催します。	松岡委員	・自己評価がR1「B」、R2「A」となっているが、これらの評価基準はセミナー・講座への参加者数、申込者数を基準としているのか。評価基準を教えてください。	令和2年度より新たに従来女性が少なかった分野である政治分野をテーマとした「女性の知恵で社会をデザインする講座」を実施し始めたことを「B」→「A」と評価した評価基準としました。参加者数、申込者数を基準にしておりません。

人事課参考資料

令和3年度 職員の働きがいや職場環境等 に関するアンケート 報告書

2021年9月



1. 調査目的

さいたま市職員のモラルサーベイとして、働きがいや職場環境等に関する意識を調査、分析し、得られた結果を職場環境改善のための基礎資料や計画作成等の参考資料とする。

2. 調査項目

- ① あなた自身のことについて
(年代、性別、職位、職種、勤務場所、残業時間)
- ② 働きがいや職場環境について
(働きがい、自分の働きぶり、職場環境、組織風土、テレワーク等)
- ③ ワークライフバランスについて
(ワークライフバランス、年休、男性の育児休業、介護の状況、自治会活動等)
- ④ 人事制度について
(昇任、女性職員の管理職登用等)

3. 調査設計

- ① 調査対象者：さいたま市全職員（教職員・会計年度任用職員等を除く）
- ② 調査対象数：10,146人
- ③ 調査方法：Web及び紙面（回答用紙）による回答
- ④ 調査期間：令和3年6月4日（金）～6月25日（金）

4. 回収結果

有効回収数 2,309票

有効回収率 22.8%

3. 人事制度について

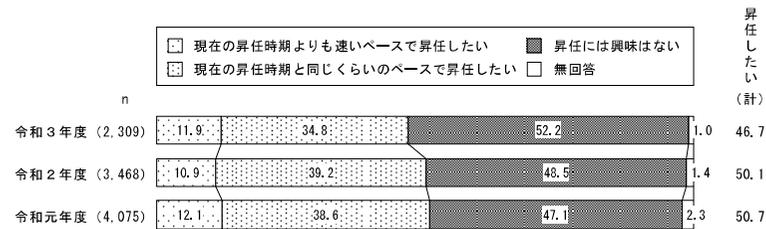
(1) 昇任について

問 27 昇任について、どのように思っていますか。(単一回答)

全体・経年比較

全体でみると、「昇任には興味はない」が52.2%で最も高く、次いで「現在の昇任時期と同じくらいのペースで昇任したい」が34.8%、「現在の昇任時期よりも速いペースで昇任したい」が11.9%となっている。令和2年度と比べ、「昇任には興味はない」が3.7ポイント、「現在の昇任時期よりも速いペースで昇任したい」が1.0ポイント増加する一方、「現在の昇任時期と同じくらいのペースで昇任したい」は4.4ポイント減少し、『昇任したい(計)』は、昨年度を下回っている。

図4-1 昇任について—全体・経年比較—



(注記)『昇任したい(計)』は、「現在の昇任時期よりも速いペースで昇任したい」「現在の昇任時期と同じくらいのペースで昇任したい」の合計

属性別

年代別にみると、『昇任したい(計)』は10~30歳代で5割台を占めるが、40歳代以上では「昇任には興味はない」が過半数を占めている。

性別にみると、『昇任したい(計)』は男性が5割台なのに対し、女性は3割台と男性を2割以上下回っている。

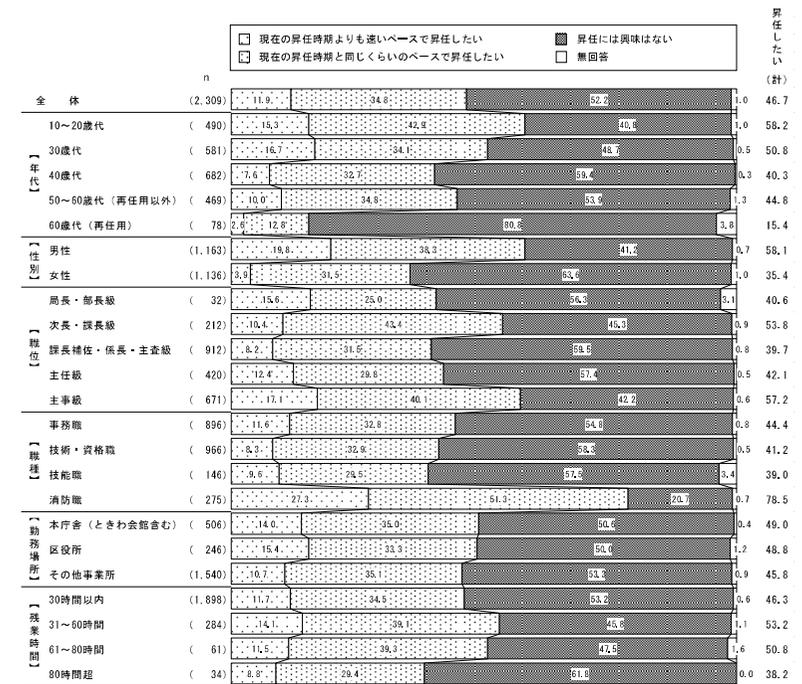
職位別にみると、『昇任したい(計)』は次長・課長級と主事級が5割台なのに対し、主任級は4割台、課長補佐・係長・主査級は3割台となっている。

職種別にみると、『昇任したい(計)』は消防職が7割台で特に高い一方、事務職と技術・資格職は4割台、技能職は3割台で、それぞれ「昇任には興味はない」が過半数を占めている。

勤務場所別にみると、『昇任したい(計)』はいずれも4割台となっている。

残業時間別にみると、30時間以内は『昇任したい(計)』が4割台で、「昇任には興味はない」を下回っている。一方、31~80時間は『昇任したい(計)』が5割台を占めている。

図4-1-1 昇任について—属性別—



(1 a) 昇任には興味はない理由

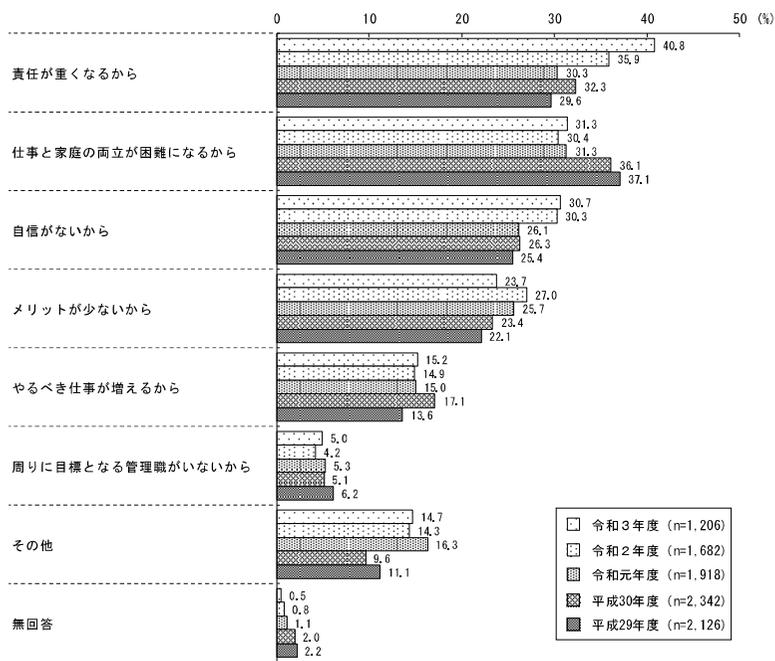
問 28 問 27 で「3 昇任には興味はない」と答えた方にお聞きします。

その理由は何ですか。(2つまで回答可)

全体・経年比較

全体でみると、「責任が重くなるから」が40.8%で最も高く、次いで「仕事と家庭の両立が困難になるから」が31.3%、「自信がないから」が30.7%となっている。令和2年度と比べ、「責任が重くなるから」が4.9ポイント増加する一方、「メリットが少ないから」は3.3ポイント減少している。

図4-1 a 昇任には興味はない理由—全体・経年比較—



属性別

年代別にみると、「責任が重くなるから」は10～20歳代で5割を超えるが、年代が上がるにつれ減少する傾向にある。「仕事と家庭の両立が困難になるから」は40歳代で4割台、30歳代で3割台と特に高くなっている。また、「自信がないから」は10～20歳代、「メリットが少ないから」は30歳代で高くなっている。

性別にみると、「責任が重くなるから」「仕事と家庭の両立が困難になるから」は女性で4割を超え、「自信がないから」も女性が男性より高くなっている。一方、「メリットが少ないから」は男性が女性を2割以上上回っている。

職位別にみると、「責任が重くなるから」は主事級で5割を超えるが、次長・課長級～主任級は3割台となっている。また、「仕事と家庭の両立が困難になるから」は主任級と課長補佐・係長・主査級、「自信がないから」は主事級、「メリットが少ないから」は主任級で高くなっている。

職種別にみると、消防職は「メリットが少ないから」が5割を超え、全体の倍以上高くなっている。消防職は「周りに目標となる管理職がないから」も全体を上回る一方、それ以外の項目は低くなっている。

勤務場所別にみると、「メリットが少ないから」は本庁舎（ときわ会館含む）と区役所で高くなっている。

表4-1 a-1 昇任には興味はない理由—属性別—

	n	責任が重くなるから	仕事と家庭の両立が困難になるから	自信がないから	メリットが少ないから	やるべき仕事が増えるから	周りに目標となる管理職がないから	その他	無回答
全体	1,206	40.8	31.3	30.7	23.7	15.2	5.0	14.7	0.5
年代									
10～20歳代	200	55.0	24.5	39.5	20.5	14.5	4.0	5.0	0.0
30歳代	283	44.9	31.4	27.6	32.5	21.9	6.0	8.1	0.4
40歳代	405	39.0	43.0	32.1	23.2	17.0	4.0	11.1	0.2
50～60歳代（再任用以外）	253	35.2	22.5	31.6	20.9	8.7	6.7	22.1	1.2
60歳代（再任用）	63	11.1	12.7	3.2	7.9	1.6	3.2	68.3	1.6
性別									
男性	479	33.6	18.0	21.3	38.2	11.9	7.1	22.8	0.2
女性	723	45.2	40.1	36.9	14.2	17.3	3.6	9.4	0.7
職位									
局長・部長級	18	22.2	33.3	5.6	27.8	11.1	11.1	27.8	0.0
次長・課長級	96	32.3	24.0	21.9	19.8	12.5	8.3	27.1	1.0
課長補佐・係長・主査級	543	37.2	33.0	31.9	22.1	12.0	3.5	19.9	0.2
主任級	241	39.8	40.2	25.3	29.5	17.8	6.6	8.3	1.7
主事級	283	52.3	24.0	37.8	23.3	19.8	4.6	5.3	0.0
職種									
事務職	491	38.7	32.0	29.9	26.1	11.2	4.9	18.7	0.2
技術・資格職	563	43.7	34.3	33.9	18.8	20.8	4.1	10.5	0.5
技能職	84	41.7	20.2	25.0	19.0	9.5	4.8	17.9	2.4
消防職	57	31.6	10.5	14.0	57.9	5.3	15.8	17.5	0.0
勤務場所									
本庁舎（ときわ会館含む）	256	35.9	31.3	26.6	33.6	10.5	5.5	17.2	0.0
区役所	123	40.7	33.3	29.3	29.3	7.3	4.1	14.6	0.8
その他事業所	821	42.4	30.9	32.2	20.0	17.8	4.9	14.0	0.6
就業時間									
30時間以内	1,009	41.2	30.9	30.8	23.8	14.1	4.7	15.0	0.6
31～60時間	130	43.8	30.0	28.5	27.7	21.5	7.7	10.8	0.0
61～80時間	29	17.2	27.6	55.2	17.2	20.7	0.0	13.8	0.0
80時間超	21	42.9	57.1	4.8	19.0	23.8	4.8	23.8	0.0

xx.x 全体を10%以上上回る
xx.x 全体を10%以上下回る

数値目標の進捗状況（外部評価対象事業）

No	目標	事業番号	事業名	指標項目	現状値 (H30調査時点)	単位	R4年度 実績 (通算)	達成期限の 目標値 (達成期限)	所管課
13	Ⅲ	46	審議会等委員への女性の登用促進	審議会等における女性委員の割合	36.1	%	34.9	42.0	人権政策・男女共同参画課 全庁
					(29年度末)			—	
14	Ⅲ	46	審議会等委員への女性の登用促進	女性のいない審議会等の数	2	件	3	0	人権政策・男女共同参画課 全庁
					(29年度末)			—	
15	Ⅲ	47	審議会等委員の市民公募の実施	公募委員登用可能な審議会等の公募委員登用率	未調査	%	15.0	20%以上	総務課 全庁
					(28年度末)			—	
16	Ⅲ	48	女性職員の管理職への登用促進	管理職女性登用率	一般行政職11.2	%	未確定 ※参考R3実績 ※一般行政職11.4	一般行政職 14.0	人事課
					(平成29年4月1日時点)			—	
17	Ⅲ	49	女性教職員の管理職への登用促進	管理職女性登用率	教職員10.8	%	教職員 18.0	教職員 12.0	教職員人事課
					(平成29年4月1日時点)			—	
18	Ⅲ	50	市の女性職員の職域拡大	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	%	12.0%	消防職 14.0	消防職員課
					(28年度末)			10.2%	
19	Ⅲ	51	市の女性職員の職域拡大	企業職の女性職員の配置割合	企業職12.7	%	16.4	企業職16.2	水道総務課
					(平成29年4月1日時点)			—	
39	Ⅴ	93	女性の再就職支援	ワークステーションさいたまにおけるワストップ就職支援サービス利用者数	9,156	人	10,543	9,600	労働政策課
					(29年度末)			—	
43	Ⅴ	101	早期起業家教育事業の実施	早期起業家教育事業参加者数	643	人	40	600	労働政策課
					(29年度)			—	
47	Ⅵ	106	ニートの就労機会の創出	地域若者サポートステーションさいたまにおける就職等進路決定者数	117	人	143	130	労働政策課
					(28年度末)			—	

内部評価様式

各推進事業の取組状況（外部評価対象事業）

資料 1 - 4

目標1 人権を尊重しあい男女共同参画をすすめるまちづくり

施策の方向1 人権尊重・男女平等意識の啓発と調査・研究

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	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	
13	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】4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 ・市民活動サポートフェスティバル	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。	5	◎	R1	A	地域のイベントで男女共同参画社会情報誌「You&Me～夢～」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を上回ったため、自己評価を「A」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
							R2					
							R3					
							R4					
							R5					
55	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進事業	男女共同参画推進センターおよび事業所などにおいて、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が図られるように、に関する講座、講演会を開催します。 【数値目標】 「ワーク・ライフ・バランスの必要性を意識した受講生の割合」 87.4%(平成29年度) →90%(平成35年度)	市内事業者へ、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する出前講座を実施した。 講座後のアンケートでワーク・ライフ・バランスの必要性を認知した人の割合は88.7%となった。 ・令和〇年〇月〇日 〇〇〇株式会社 受講者数 〇名 テーマ 〇〇〇〇	事業者側の研修の趣旨を伺いつつ、事業者の方々へのワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を行うことで、多様な働き方などへの認識が深まり、ワーク・ライフ・バランスに向けたさまざまな取り組みの推進につなげられるような内容の講座を実施した。	20	○	R1	B	講座後のアンケートでワーク・ライフ・バランスの必要性を認知した人の割合が88.7%となったことから、ワーク・ライフ・バランスについて考える契機となり、実践に繋げる機会となった。	ワーク・ライフ・バランスの必要性を認知した人の割合は、前年度の●%から増加したものの、目標値に満たないため、さらに認知度を向上させる必要がある。	ワーク・ライフ・バランスの必要性の認知度が向上し、事業所等で実践されるよう、アンケートで希望の多かったテーマとするなど内容を検討しつつ、今後も引き続き、講座や講演会を開催する。	人権政策・男女共同参画課
							R2					
							R3					
							R4					
							R5					

目標指標の達成度の考え方		
	①5か年で測るもの	②単年度で測るもの
◎・目標値を上回った	$X \geq 20\%$	$X \geq 100\%$
○・概ね目標値どおり	$20\% > X \geq 0\%$	$100\% > X \geq 80\%$
△・目標値を下回った	$0\% > X$	$80\% > X$
ー・算出不能	ー	
	①は「累計値÷達成期限までの年数×経過年数」を目標値とした上で評価	

A：計画に基づいて事業を実施し、施策の方向性の観点から、十分な効果があった（または目標を大きく上回った）
 B：計画に基づいて事業を実施し、施策の方向性の観点から、一定の効果があった（または目標を概ね達成できた）
 C：計画に基づいて事業を実施したが、施策の方向性の観点から、あまり効果がなかった（または目標の達成には課題が残った）
 D：計画に基づいて事業を実施したが、施策の方向性の観点から、ほとんど効果がなかった。（またはほとんど目標を達成できなかった）
 E：事業を予定どおり実施しなかった
 ー：その他（未実施、効果測定不能、事業終了など）
 ※ここでの計画とは、「第4次さいたま市男女共同参画のまちづくりプラン」のことを指します。

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	R4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	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	局名	
									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						
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、登用計画の作成などを通して、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（令和5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全庁的な取組を行った。 令和4年度末の女性登用率は34.9%、女性がいない審議会等の数は3件であった。	毎月、職員用情報システムで要綱及び事前協議について周知を行った。また、登用計画を基に改選時期の審議会等を抽出し、庁内メールで審議会等の所管課に事前協議依頼を行った。 さらに、今年度の職員研修のテーマに「政策・方針決定過程への女性の参画」を選定し、審議会等について女性の割合を増やすことの意義を職員に広く周知した。	13	○	R1	B	毎月、審議会等委員への女性の登用促進に関する要綱の周知を行い、事前協議において、審議会等の所管課と女性の積極的登用についての方策を協議した。	令和3年度から事前協議の際に女性がいない審議会等に対して、女性人材リストから候補者の情報提供を行っている。審議会等委員の変更の余地がある段階で事前協議の周知を行う必要がある。	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。また、審議会等の所管課に改選時期について連絡し、適切な時期に事前協議を行うよう促すとともに、職員用情報システム等により、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する。	人権政策・男女共同参画課 全庁	市民局
								○	R2	B					
								○	R3	B					
								○	R4	B					
		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（令和5年度）	市民公募登用率 令和5年3月末現在：15.0%	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して、市民公募委員の登用促進を図った。	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して、市民公募委員の登用促進を図ったが、数値目標である20%を下回ったため。	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」を通して市民公募委員の登用促進を図る。	総務課 全庁	総務局
								○	R2	B					
								○	R3	B					
								○	R4	B					
		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% （令和3年4月1日時点）	・「さいたま市職員の子育ておもしろい・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5年4月1日時点の一般行政職の管理職への女性登用率は0%となっている。（未確定） ※7月確定予定 ※参考R3実績 ※一般行政職11.4%	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ャンスを配布し、女性職員の受験促進を図った。	16	○	R1	B	階層別研修での自己学習や各種啓発物の配布等を通して、職員の意識醸成等を図ることができたため。	係長級昇任試験の女性職員の受験率は、男性職員に比べると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	総務局
								○	R2	B					
								○	R3	B					
								○	R4	B					
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% （令和3年4月1日時点）	管理職女性登用率 教職員18.0% （令和4年4月1日時点）	年度における数値目標を達成しているため、引き続き、管理職女性登用率が向上するよう人事配置を行っている。	17	◎	R1	B	目標を達成したため。	管理職選考試験における女性受験者の確保	引き続き、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、ワークライフバランスの取れた職場づくりに向けた学校の働き方改革を推進するとともに、研修会等で、管理職のやりがいや魅力を発信する。	教職員人事課	教育委員会		
						◎	R2	A							
						◎	R3	A							
						◎	R4	A							

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	R4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	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	局名	
									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
1 政策・方針決定過程への女性の積極的参画	① 行政・審議会等への女性の積極的参画	50	市の女性職員の職域拡大	<p>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。</p> <p>【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%（令和2年度末）</p>	<p>1 消防職の女性消防職員の採用割合を増加させるため、埼玉県内の消防本部と合同で、消防合同職業セミナーを実施し、女性消防士による女性限定ブースを展開した。また、本局単独で女性向け消防職業説明会を実施した。</p> <p>2 本市消防局が女性消防職員にとっても「働きやすく、働きがいのある職場」であることを積極的に広報し、本市採用試験の女性受験者数の増加に繋げるため、広報用チラシ及びポスターを制作した。</p> <p>3 女性消防職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。</p> <p>4 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、今年度作成した女性活躍推進チラシを配布するなど、女性職員の活躍状況を広報した。</p> <p>【数値実績】 R4年度実績 (12.0%) H29年度からR4年度までの実績 (10.2%)</p>	<p>女性消防職員の活躍状況について、幅広く認知していくため、採用説明会では人事担当職員と共に女性消防職員が一緒になり採用説明を行った。また、埼玉県内の消防本部と合同で実施した消防合同職業セミナーでは、各消防本部で消防業務に従事する女性職員が主体となった女性限定座談会ブースを展開し、女性参加者が女性消防職員と気軽に直接話すことが出来る機会を設けた。</p>	18	△	R1	C	数値目標の達成状況が概ね目標値どおりだったため。	女性消防職員を計画的に採用するために、引き続き受験者数の増加を図る必要がある。	女性消防職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継続的に派遣する。	消防職員課	消防局
								△	R2	C					
									R3	C					
	R4	B													
1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	② 事業者・団体への参画の推進	51	市の女性職員の職域拡大	<p>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。</p> <p>【数値目標】 「企業職の女性職員の配置割合」 企業職 12.7% （平成29年4月1日時点） →企業職 16.2% （令和6年4月1日時点）</p>	<p>企業職の新規採用女性職員に対し、面談等を通じて、配慮事項の把握に努めた。</p> <p>16.4%（令和5年4月1日）</p>	<p>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。</p>	19	○	R1	B	目標の達成に向けて、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、市長部局との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	水道局
								○	R2	B					
								○	R3	B					
○	R4	B													
2 施策の推進	③ 事業者・団体への参画の推進	52	積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）の周知	<p>企業の事業主・人事担当・管理職の方を対象に、「働く人の支援講座」を開催し、講座の中で女性が働きやすい職場環境や、女性活用について扱い、周知・啓発を図った。</p> <p>テーマ：「働く女性の活躍支援を考える」</p> <p>対象者：市内在住または在勤の労働担当者・管理者・経営者 受講者数 8人 アンケート結果：100%が満足と回答 厚生労働省の行うポジティブ・アクションの取り組みについて、ホームページで周知を行った。</p>	<p>・市内在住又は在勤の労働者等を対象に「働く人の支援講座」を開催し、講座の中で女性が働きやすい職場環境や、女性活用について扱い、周知・啓発を図った。</p> <p>テーマ：「働く女性の活躍支援を考える」</p> <p>対象者：市内在住または在勤の労働担当者・管理者・経営者 受講者数 8人 アンケート結果：100%が満足と回答 厚生労働省の行うポジティブ・アクションの取り組みについて、ホームページで周知を行った。</p>	<p>・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。また、女性の活躍支援をテーマとした講座を実施した。</p>			R1	B	・働く人の支援講座については、男女問わず参加があったため。	・働く人の支援講座については、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は、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を努める。	労働政策課	経済局
									R2	B					
									R3	B					
	R4	B													

目標V 働く場における男女の活躍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	R4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	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	局名	
									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
2 女性の経済的自立に向けた取組の推進	① 就労継続や再就職のための支援体制整備	90 VIに 再掲	女性労働に関する情報の取集・提供	女性の労働に関する図書やチラシなどの情報を収集するとともに、貸出し・提供します。	国、県及び関係機関から提供された女性のチャレンジ支援に関する資料や図書等の各種資料を収集し、男女共同参画推進センターにおいて情報提供を行った。 ・男女共同参画推進センター ・図書2546冊、情報誌3冊、ビデオ123作品	女性の労働に関するものも含め、男女共同参画の課題解決に資する資料をセンター内で検討、選定し、情報提供を行った。また、情報・資料コーナーの一部に、ビデオ視聴スペースを設置している。			R1	B	講座のテーマに関する理解を深めるため、関連する図書を紹介したことにより、講座受講後の資料貸出利用に繋がった。 また、ビデオ視聴スペースや、兼学して学習や作業ができるスペースを設置した。	情報資料をより多くの人に利用してもらうため、効果的に周知していく必要がある。	女性の労働に関する図書や関係機関の各種資料を収集し、一層の充実を図るとともに、講座等にて引き続き周知する。	人権政策・男女共同参画課	市民局
									R2	B					
									R3	B					
									R4	B					
		91	女性労働に関する情報の取集・提供	企業の事業主・人事担当・管理職の方を対象に、女性労働に関する情報を提供するため、働く人の支援講座（労務実務関連講座）を実施します。	・市内在住又は在勤の勤労者等を対象に「働く人の支援講座」を開催し、講座の中で女性が働きやすい職場環境や、女性活用について扱い、周知・啓発を図った。 テーマ：「働く女性の活躍支援を考える」 対象者：市内在住または在勤の労働担当者・管理者・経営者 受講者数：8人 アンケート結果：100%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。 また、女性の活躍支援をテーマとした講座を実施した。			R1	B	働く人の支援講座については、男女問わず参加があったため。	働く人の支援講座については、テーマにより定員に満たない講座が生じた場合がある。	働く人の支援講座については、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を図る。	労働政策課	経済局
									R2	B					
									R3	B					
									R4	B					
		92	再就職支援のための講座等の開催	女性の再就職支援をテーマとした講座・講演会を開催します。	主催講座「ライフキャリア講座」において、労働の場におけるジェンダー差別の現状や背景、解決のために必要なこと、どう乗り越えていくかなどを内容に講座を開催した。 講師：竹信三恵子 申込者数：37人 視聴回数：140回	新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、オンラインによる講座を実施した。			R1	B	理解度、満足度ともに100%となったため、自己評価を「A」とした。	女性の再就職支援をテーマとした講座等を実施し、再就職を希望する女性への支援を実施していく。	引き続き、女性の再就職支援をテーマとした講座等を実施していく。	人権政策・男女共同参画課	市民局
									R2	B					
									R3	A					
									R4	A					
93	女性の再就職支援	すぐにも再就職したい方から、再就職への不安をお持ちの方まで、子育て世代をはじめとした女性求職者の多様なニーズに応える就労支援を実施します。 【数値目標】 「ワークステーションさいたまにおけるワンストップ就職支援サービス利用者数」 9,156人（平成28年度末） →9,600人（令和2年度）	・市就労支援施設「ワークステーションさいたま」において、託児付きの就職支援セミナー、子育てと仕事の両立相談及び女性求職者対象の就業体験付きスキルアップ講座などの各種就労支援を実施した。 ワークステーションさいたまにおけるワンストップ就職支援サービス利用者数：10,543人	・子育て中の方も参加しやすいよう、託児付きのセミナーや、WEBセミナーを実施した。 また、女性求職者を対象に、座学研修と就業体験をワンパッケージに組合せた支援を実施した。	39		◎	B	子育て世代を始めとする求職者の多様なニーズに応える就労支援を実施し、多くの利用者があったため。	引き続き、より多くの方に利用していただけるよう、ニーズを把握し、内容の充実及び周知を図る必要がある。	多くの方に利用していただけよう、内容の充実及び効果的な周知に努める。	労働政策課	経済局		
							△	E							
								E							
								B							

目標V 働く場における男女の活躍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	R4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	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	局名
									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		
2 女性の経済的自立に向けた取組の推進	① 就労継続や再就職のための支援体制整備	94	働く女性の妊娠・出産に関する法令の普及	働く女性の妊娠・出産に関する法令の普及・周知のため、働く人の支援講座（労務実務関連講座）の実施及び働く人の支援ガイドの作成を行います。	・市内在住又は在勤の勤労者等を対象に「働く人の支援講座」を開催し、講座の中で労働法規について扱い、周知・啓発を図った。 テーマ：「安心して働き続けるための労働法～労働法の基礎知識や、就労継続の措置・仕組みについて押さえましょう～」(全5回) 受講者数：延べ38人 対象者：市内在住又は在勤の勤労者 アンケート結果：100%が満足と回答 ・働く人の支援ガイド2023を作成し、産前・産後の就業に関する法令についての内容を掲載した。 作成部数 8,000部	・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。 ・働く人の支援ガイドについて、固定的な性別役割分担意識の表現のないよう配慮した。		R1	B	・働く人の支援講座については、男女問わず参加があったため。 ・働く人の支援ガイドについては、産前・産後の就業に関する法令等に関する正しい理解と認識を深めるために、周知・啓発を図ることができたため。	・働く人の支援講座については、テーマにより定員に満たない講座が生じる場合がある。 ・働く人の支援ガイドについては、より分かりやすいものとなるよう時勢に応じた内容・レイアウト等を工夫する必要がある。	・働く人の支援講座については、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も努める。 ・働く人の支援ガイドについては、時事的な新しい情報を盛り込み、分かりやすい内容を心がける。	労働政策課	経済局
								R2	B					
								R3	B					
								R4	B					
		95	働く女性のための講座などの開催	女性の就業継続の促進や、労働法などの正しい理解と認識を深めるため、働く人の支援講座を実施します。	・市内在住又は在勤の勤労者等を対象に「働く人の支援講座」を開催し、講座の中で労働法規について扱い、周知・啓発を図った。 テーマ：「安心して働き続けるための労働法～労働法の基礎知識や、就労継続の措置・仕組みについて押さえましょう～」(全5回) 受講者数：延べ38人 対象者：市内在住又は在勤の勤労者 アンケート結果：100%が満足と回答 ・働く人の支援ガイド2023を作成し、労働法等についての内容を掲載した。 作成部数 8,000部	・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。 ・働く人の支援ガイドについて、固定的な性別役割分担意識の表現のないよう配慮した。		R1	B	・働く人の支援講座については、男女問わず参加があったため。	・働く人の支援講座については、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は、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も努める。	労働政策課	経済局
								R2	B					
								R3	B					
								R4	B					
		96	パートタイム労働者等の労働条件整備の普及・啓発	パートタイム労働法等の普及・啓発のため、働く人の支援講座（労務実務関連講座）の実施及び働く人の支援ガイドの作成を行います。	・市内在住又は在勤の勤労者等を対象に「働く人の支援講座」を開催し、講座の中で労働法規について扱い、周知・啓発を図った。 テーマ：「安心して働き続けるための労働法～労働法の基礎知識や、就労継続の措置・仕組みについて押さえましょう～」(全5回) 受講者数：延べ38人 対象者：市内在住又は在勤の勤労者 アンケート結果：100%が満足と回答 ・働く人の支援ガイド2023を作成し、パートタイム・有期雇用労働法についての内容を掲載した。 作成部数 8,000部	・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。 ・働く人の支援ガイドについて、固定的な性別役割分担意識の表現のないよう配慮した。 また、パートタイム・有期雇用労働法のポイントについて掲載した。		R1	B	・働く人の支援講座については、男女問わず参加があったため。 ・働く人の支援ガイドについては、パートタイム・有期雇用労働法等に関する正しい理解と認識を深めるために、周知・啓発を図ることができたため。	・働く人の支援講座については、テーマにより定員に満たない講座が生じる場合がある。 ・働く人の支援ガイドについては、より分かりやすいものとなるよう時勢に応じた内容・レイアウト等を工夫する必要がある。	・働く人の支援講座については、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も努める。 ・働く人の支援ガイドについては、時事的な新しい情報を盛り込み、分かりやすい内容を心がける。	労働政策課	経済局
								R2	B					
								R3	B					
								R4	B					

目標V 働く場における男女の活躍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	R4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	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	局名
									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		
2女性の経済的自立に向けた取組の推進	③女性のチャレンジ支援とキャリア教育の推進	52 Ⅲ・V 1~②に再掲	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。	・市内在住又は在勤の勤労者等を対象に「働く人の支援講座」を開催し、講座の中で女性が働きやすい職場環境や、女性活用について扱い、周知・啓発を図った。 テーマ：「働く女性の活躍支援を考える」 対象者：市内在住または在勤の労務担当者・管理者・経営者 受講者数：8人 アンケート結果：100%が満足と回答 ・厚生労働省の行うポジティブ・アクションの取り組みについて、ホームページで周知を行った。	・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。 また、女性の活躍支援をテーマとした講座を実施した。		R1	B	・働く人の支援講座については、男女問わず参加があったため。 ・働く人の支援講座については、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は、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	経済局		
								R2	B						
								R3	B						
								R4	B						
		100	従来女性が少なかった分野へのチャレンジ支援	理工系分野など従来女性が少なかった分野への女性のチャレンジを支援するための情報提供及び講座を開催します。 また、主催講座「社会を変える女性講座」において、日本に骨髄バンクを設立する運動を始められた方を講師に招き、社会を変える女性のライフストーリーを内容とした講座を実施した。 講師：大谷貴子 申込者数：21人 視聴回数：54回	理工系以外の女性の少ない分野へのチャレンジ支援となるような講座を企画・実施した。 より多くの方に参加いただくため、女性政策研究者を講師に招き、女性からの政策提言と女性リーダーの意義をテーマとしたプレセミナーを開催した。		R1	B	従来女性が少なかった分野である政治分野をテーマとした講座を実施した。市民の方、議員の方、事業者の方、行政職員といった様々な立場から意見交換できる場となった。また、起業等への女性のチャレンジ支援となるようなロールモデルの紹介を講座を通して行うことができたため、自己評価を「A」とした。	今後も女性の少ない分野へのチャレンジ支援となるような情報提供をするとともに、講座を実施する。 「女性の知恵で社会をデザインする講座」参加者のうち、成果報告にまとめられた方が7名だった。	引き続き女性の少ない分野へのチャレンジ支援となるような講座を開催していく。 「女性の知恵で社会をデザインする講座」では、より多くの参加者が、自身の考えを言語化できるよう講座の実施方法等を見直す必要がある。	人権政策・男女共同参画課	市民局		
							R2	A							
							R3	A							
							R4	A							
		101	早期起業家教育事業の実施	市内小・中学生に対し、地域に根付いた一連の実践的なビジネス体験プログラムを提供することにより、起業家精神（アントレプレナーシップ）の醸成及び将来の地域経済を担う人材の育成を図ります。 【数値目標】 「早期起業家教育事業参加者数」 643人（平成29年度） →600人（令和2年度）	・市内小・中学生を対象に、自宅での事前学習、基礎学習、ビジネス学習、マーケティング調査、販売体験及び決算までの、一連のビジネス体験を実施した。 実施月：令和4年7月～8月 参加者数：40名 アンケート結果：97.4%が満足と回答	・男女ともに参加できることが伝わるよう、どちらかみのイラストを使用せず、ヌッのイラストを使用した。	43	◎	R1	A	・定員を超える応募があり、男性女性双方で申込者が多くあった。また、参加者満足度が高かったため。 ・参加者毎の学校や学年に偏りがなく、実施時期等の検討とともに、引き続き幅広く周知していく。	・多くの対象者に参加いただけるよう、効果的な周知及び内容の充実を努める。	労働政策課	経済局	
								△	R2	E					
	R3							E							
	R4							B							

目標VI だれもが安心して暮らせるまちづくり

施策の方向	基本的施策	事業番号	推進事業	事業内容	R4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	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	局名
									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		
1 困難を抱えた環境子等が安心して	①ひとり親家庭への支援	90 Vに再掲	女性労働に関する情報の収集・提供	女性の労働に関する図書やチラシなどの情報を収集するとともに、貸出し・提供します。	国、県及び関係機関から提供された女性のチャレンジ支援に関する資料や図書等の各種資料を収集し、男女共同参画推進センターにおいて情報提供を行った。 ・男女共同参画推進センター 図書2,546冊、情報誌3冊、ビデオ123作品	女性の労働に関するものも含め、男女共同参画の課題解決に資する資料をセンター内で検討、選定し、情報提供を行った。また、情報・資料コーナーの一部に、ビデオ視聴スペースを設置している。			R1	B	講座のテーマに関する理解を深めるため、関連する図書を紹介したことにより、講座受講後の資料貸出利用に繋がった。 また、ビデオ視聴スペースや、集中して学習や作業ができるスペースを設置した。	情報資料をより多くの人に利用してもらうため、効果的に周知していく必要がある。	女性の労働に関する図書や関係機関の各種資料を収集し、一層の充実を図るとともに、講座等にて引き続き周知する。	人権政策・男女共同参画課	市民局
									R2	B					
									R3	B					
									R4	B					
	②若年層への支援	106	ニートの就労機会の創出	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、国と協働して実施している地域若者サポートステーション事業を実施します。 【数値目標】 「地域若者サポートステーションさいたまにおける就職等進路決定者数」 117人（平成28年度末） →130人（令和2年度）	・地域若者サポートステーション新規登録者数140人 来所者数3,264人 就職等進路決定者数143人 セミナー等満足度99.3%	・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のイラストを使用した。	47		△	R1	B	・男性女性双方で参加者が多くあったため。 ・利用者の増加に繋がる効果的な周知が必要。 ・様々な困難を抱える利用者が多く、支援が長期化している。	・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	経済局
									△	R2	E				
										R3	E				
										R4	B				