I あらゆる分野における女性の活躍

基本目標 1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大

| 基本施策 | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|
| 具体的施策 | ţ | 施策目標の指標と推進状況 | アンケート調査結果 | 広島市及び国の基本計画等 | |
| 1 市の政策・方針決定過程への女性 の参画の拡大 (1) 審議会委員への女性の選任の推進 | 施策の目標(指標) | (H26年度) (H30年度) (H30年度) (R2年度) との | 評価 変更時 年次目標 最終目標 達成状況 達成状況 と② (H30年度) (R2年度) と② (2と③ 2と④ 2と④ | 問15 <u>管理職への昇格希望</u> ・「希望しない」: 女性63.3% (男性34.9%) (報告書74・75頁/概要版22頁、関連する指標: No.1~5) 問15 - 2 <u>管理職への昇格を希望しない理由</u> | ●第6次広島市基本計画【文化が息づき豊かな人間性を育むまち】第4章 多様な市民が生き生きと暮らせるまちづくり 第1節 高齢者や女性を始め全ての市民の意欲と能力が発揮で |
| (2) 行政委員会等への女性の参画の拡大 | O拡 I あらゆる分野における女性の活躍 ・仕事と家庭の両立が困難:女性24.0%(男) ・自分の能力に自信がない:女性24.0%(男) | | | | きる環境づくりの推進 第2項 男女が共に活躍できる社会の実現 |
| (3) 女性職員の職域拡大、育成及び登 用の推進 | 基本目標1 政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大 (報告書76・77頁/概要版23頁、関連する指標: No. 1~5) ** * * * * * * * * * * * * * * * * * | | | | 《基本方針》 |
| 市の関係団体における方針決定 過程への女性の参画の促進 | 40%以上の審議会を増やす | 96 (H27.4.1) (H31.4.1) (H31.4.1) (R3.4.1) 96 10.3 12.5 14.1 16.0以上 | ↓ x x | 問17 <u>地域活動での男女共同参画</u> ・団体の会長には男性が就き、女性は補助的役職に就く 慣行がある: 28.2% | 11 政策の立案等への女性の参画拡大 本市審議会や行政委員会の女性委員、本市の女性管理職の登 に関する段階的な目標数値の設定や、男性・女性にとらわれな パランスのとれた職員配置、企業や地域団体への働き掛けなど |
| (1) 女性職員の登用等の促進 | 市職員の管理職における女性の割合を増やす | 96 (H27.4.1) (H31.4.1) (H31.4.1) (R3.4.1) (R3. | 1 × × × 1 × 1 0 0 | ・女性が役職に就きたがらない:16.3% (報告書80・81頁/概要版24頁、関連する指標:No.5) 問18 地域活動における方針決定の場に女性が | 通じ、政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大に取りむ。 |
| 政策・方針決定過程の透明性の確保 | 市立学校教員の管理職における女性の割合を増 | (H27. 4. 1) (H31. 4. 1) (H31. 4. 1) (R3. 4. 1) 96 19. 9 25. 1 26. 5 30. 0 | | - 男性優位の組織運営の改善: 22.6% ・女性の活動を支援する組織や連携づくり: 21.4% | ●第5次男女共同参画基本計画骨子(案) (内閣府) |
| (1) 行政情報の積極的な提供と参画機会の拡充 | も やす 補助金交付団体における女性役員の割合を増や | 教頭 (H27.4.1) (H31.4.1) (H31.4.1) (R3.4.1) 96 36.5 39.7 38.9 40.0以上 | 1 × × × | (報告書82・83頁/概要版25頁、関連する指標: No. 5) 問26 男女共同参画社会実現のために広島市に | I あらゆる分野における女性の参画拡大 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 1 政治分野 |
| | ず (H26年度) (H30年度) (H30年度) (R2年度) 【 (R2年度) 【 (R2年度) 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 【 (R30年度) 【 (R30年度) 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 【 (R30年度) 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 】 【 (R30年度) 【 (R30年度) 】 (R30年度 | | | <u>期待すること</u> ・管理職への女性の登用促進:27.4% ・審議会委員への女性の登用促進:22.9% (報告書 112・113頁/ 概要版33頁、関連する指標: No.1~5) | 2 司法分野 3 行政分野 4 経済分野 5 専門・技術職、各種団体等 |
| | | | | ・管理職への昇格を希望しない女性は過半数を 超える。 ・地域活動においては、団体の会長には男性が 就き、女性は補助的役職に就く慣行があること がうかがえる。 | 課題への対応 |
| | 現状 | | | 課題 | 引き続き、本市が率先して女性登用を進め、企業や地団体においても女性の職域拡大や管理職への登用を促進る必要がある。(企業や地域団体との連携・働きかけ、性の意欲の向上) |
| | 「審議会における委員数の割合が男女いずれも40%以上の審議会を増やす】 「審議会等への女性選任促進要綱」に基づき、各所管課と審議会の委員選任の事前協議を行い、特に、女性委員の占める割合が目標値に達していない審議会等については、選任分野の見直しや、委員の選出母体となる団体へ女性委員の推薦を強く依頼してもらうなど、積極的な改善措置を行うよう働きかけを行った。 男女いずれも40%以上の審議会の割合については、平成30年度の実績数値が32.4%と、第2次計画変更時の数値37.7%を下回り、年次目標の79.3%も大きく下回った。最終目標の達成についても、現状から考えると非常に厳しい。 | | | 責 んどいないガザものる。 ・充て職の委員に男性が多く、選出母体において、 <u>役員</u> | 第3次基本計画における 継続的な取組の必要性 |
| | | | | | ・政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大は、 終目標を達成した指標もあるが、全体的に未達成の指標 大半を占めており、今後も引き続き積極的に女性の参画 促進していく必要がある。 ・男女共同参画基本法及び広島市男女共同参画推進条例 |
| | 管理職 (課長級以上) における女性職員の割合は、平成30年度実績数値が12.5%と、第2次計画変更時の数値10.3%を上回り増加傾向にあるが、年次目標の14.1%は達成できなかった。 | | | | おいて、政策等の立案及び決定への共同参画が規定され おり、男女共同参画の推進において基本的な理念である |
| | 【行政委員会における女性委員の割合を増やす】 候補者の人選について、できるだけ女性委員が選任されるよう関係団体との調整等に努めた。 | | | ・最終目標は達成しているものの、引き続き、女性委員 の積極的な選任に努める必要がある。 | ・第3次計画の上位計画である第6次広島市基本計画にいても、「政策の立案等への女性の参画拡大」が基本方に盛り込まれている。 |
| | 「「市立学校教員の管理職における女性の割合を増やす」 | | | | ・国の第5次男女共同参画基本計画骨子(案)において も、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」が政 |
| | | | | f 女性教員が <u>仕事と家庭を両立しながら管理職に昇任しよ</u> | |
| | (平成31年度当初、次期管理職候補である主幹教諭に占める女性教員の割合は45.6%と昨年度の38.6%より大きく増加) | | | | |
| | 【補助金交付団体における女性役員の割合を増やす】 補助金交付団体に補助金交付決定書を送付する機会等を活用して、各団体に対し男女共同参画の現状調査への協力を依頼するとともに、啓発チラシを配付することで、男女共同参画についての理解を促し、また、平成30年度においては、地域活動における方針の立案及び決定への女性の参画について意識醸成を促すことを目的とした、女性町内会長等の事例発表を中心とするセミナーを開催し、地域活動における方針決定過程への女性の参画拡大を働きかけた。 補助金交付団体における女性役員の割合は、平成30年度実績数値が39.7%となり、第2次計画変更時の数値36.5%を上回り、年次目標の38.9%を上回った。 | | | 動 強く行つていく必要がある。 ・補助金団体により役員の構成等が様々であり、立案及 び決定を行う立場の女性を正確に知提せることが困難 | 「政策・方針の立案及び決定への女性の参画の拡大」を、第3次基本計画においても、引き続き施策の柱として位置付け、具体的な施策展開を行っていくこととする。 |