

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 1 いなぎプランの推進

施策 (1) 庁内推進体制の充実

いなぎプランに掲げた施策に取り組む職員の男女平等意識を高めるため、男女平等に関する啓発や情報提供をするとともに、市内の一事業所として男女共に働きやすい環境整備と職員のワーク・ライフ・バランスを進めていきます。また、市民協働課が中心となり、関係各課、関係機関が連携し推進体制を充実します。市だけでは取組みが困難な施策については、国や都等に働きかけ、周辺自治体等とも連携・情報交換していきます。

事業		計画	担当課
①	職員への男女平等に関する啓発・情報提供	継続	人事課
	事業	計画	担当課
	職員への男女平等に関する啓発・情報提供	継続	市民協働課

【 年度当初の目標 】 男女共同参画社会をめぐる社会及び自治体の動向を把握するため、研修等を通して啓発を行う。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
《庁内研修》 ・内容 「人権啓発研修」 ・対象 新規採用職員、副係長・係長・課長昇任者 ・対象者数33人 ・受講者数30人	A	同和やLGBTQ問題、障害のある方への配慮等、人権をめぐる様々な問題が生じていることから、市職員として人権に関する知識を深めるため「人権啓発研修」を実施した。また、その他の庁内研修を企画する際には、性別に差異のないテーマや内容になるよう心掛けた。

【質問】
 ○対象者数33人・受講者数30人とありますが、未受講者への対応は行っていますか。また、人権啓発研修の具体的な内容やテーマなどがお分かりになれば、簡単に教えてください。

→【担当課回答】
 ○必修研修として位置付けているため、欠席者は次年度に受講いただいております。当日は「日常生活の中に人権を」というテーマに、LGBTQ・障害者への配慮、インターネット上での人権侵害などを講師からお話いただきました。

【協議会からのコメント】
 ○人権をめぐる問題は正しい理解と丁寧な対応が求められるので、「人権啓発研修」は評価できるテーマだと思います。

○人権については知識が必要なため、もし未受講者への対応を行っていないようなら、当日資料を配布するなど対応をお願いします。

【 年度当初の目標 】 男女共同参画に関する情報に触れる機会を多くし、意識啓発をする。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
○セミナー、行事等の全庁掲示板掲載 ○稲城市男女共同参画計画「男女平等推進いなぎプラン」関係各課取組み状況調べの実施 ○男女平等に関する情報誌「それいゆ」、男女平等推進いなぎプラン推進状況調査報告書等の配布	A	○男女共同参画の視点を広く啓発・情報提供するために全庁掲示板を活用し、セミナーや啓発キャンペーン期間、情報誌の発行をPRした。

【質問】
 ○情報誌「それいゆ」は公共施設等への配架において、閲覧用でしたでしょうか？市民が持ち帰ることができる場合、どのくらいはけているか、肌感覚で構いませんので教えていただければと思います。

→【担当課回答】
 ○市内各施設に複数部配架しております。追加の連絡は現在のところございません。

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 1 いなぎプランの推進

施策 (1) 庁内推進体制の充実

いなぎプランに掲げた施策に取り組む職員の男女平等意識を高めるため、男女平等に関する啓発や情報提供をするとともに、市内の一事業所として男女共に働きやすい環境整備と職員のワーク・ライフ・バランスを進めていきます。また、市民協働課が中心となり、関係各課、関係機関が連携し推進体制を充実します。市だけでは取組みが困難な施策については、国や都等に働きかけ、周辺自治体等とも連携・情報交換していきます。

事業	計画	担当課
② 男女平等の理念に基づく職員の採用・人事	継続	人事課

【年度当初の目標】 性別にとらわれず、公務に期待される能力を有する優秀な人材の採用を基本に、母集団である女性応募の促進を図る。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント																																																																																													
<p>・性別による区分を設けない採用試験を全職種において実施した。 (採用日:令和4年4月1日～令和5年3月31日) ※受験者数:399人(市立病院については、採用年度が異なる場合があるため含んでいない。)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>一般事務</td><td>9</td><td>6</td><td>15</td></tr> <tr><td>技術</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>消防職</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>保健師</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>医師</td><td>3</td><td>14</td><td>17</td></tr> <tr><td>臨床検査技師</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td></tr> <tr><td>看護師</td><td>10</td><td>3</td><td>13</td></tr> <tr><td>薬剤師</td><td>3</td><td>1</td><td>4</td></tr> <tr><td>助産師</td><td>3</td><td>0</td><td>3</td></tr> <tr><td>医療ソーシャルワーカー</td><td>1</td><td>0</td><td>1</td></tr> <tr><td>合計</td><td>33</td><td>28</td><td>61</td></tr> </tbody> </table> <p>・試験制度による管理職・主任職昇任試験を実施した。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>試験</th> <th>区分</th> <th>最終合格者数</th> <th>女</th> <th>比率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>行政職</td><td>管理職</td><td>3</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td>行政職</td><td>係長</td><td>2</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td>行政職</td><td>副係長</td><td>7</td><td>3</td><td>43%</td></tr> <tr><td>医療職(医2)</td><td>副係長(主任)職</td><td>2</td><td>2</td><td>100%</td></tr> <tr><td>医療職(医3)</td><td>副係長(主任)職</td><td>5</td><td>5</td><td>100%</td></tr> <tr><td>消防</td><td>管理職</td><td>2</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td>消防</td><td>主任職</td><td>3</td><td>0</td><td>0%</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>24</td><td>10</td><td>42%</td></tr> </tbody> </table>	職種	女	男	合計	一般事務	9	6	15	技術	0	1	1	消防職	1	2	3	保健師	1	0	1	医師	3	14	17	臨床検査技師	2	1	3	看護師	10	3	13	薬剤師	3	1	4	助産師	3	0	3	医療ソーシャルワーカー	1	0	1	合計	33	28	61	試験	区分	最終合格者数	女	比率	行政職	管理職	3	0	0%	行政職	係長	2	0	0%	行政職	副係長	7	3	43%	医療職(医2)	副係長(主任)職	2	2	100%	医療職(医3)	副係長(主任)職	5	5	100%	消防	管理職	2	0	0%	消防	主任職	3	0	0%			24	10	42%	A	<p>・採用職員数は年度毎の応募者の状況等により影響を受ける。性別にとらわれず、公務に期待される能力を有する優秀な人材の採用を基本にして実施した。</p> <p>・医療職では継続して女性合格者を出したことで女性地方公務員の登用が進み、男女平等の理念に基づく人事が行われた。</p>
職種	女	男	合計																																																																																												
一般事務	9	6	15																																																																																												
技術	0	1	1																																																																																												
消防職	1	2	3																																																																																												
保健師	1	0	1																																																																																												
医師	3	14	17																																																																																												
臨床検査技師	2	1	3																																																																																												
看護師	10	3	13																																																																																												
薬剤師	3	1	4																																																																																												
助産師	3	0	3																																																																																												
医療ソーシャルワーカー	1	0	1																																																																																												
合計	33	28	61																																																																																												
試験	区分	最終合格者数	女	比率																																																																																											
行政職	管理職	3	0	0%																																																																																											
行政職	係長	2	0	0%																																																																																											
行政職	副係長	7	3	43%																																																																																											
医療職(医2)	副係長(主任)職	2	2	100%																																																																																											
医療職(医3)	副係長(主任)職	5	5	100%																																																																																											
消防	管理職	2	0	0%																																																																																											
消防	主任職	3	0	0%																																																																																											
		24	10	42%																																																																																											

【質問】
○昇任試験の女性受験者数は増加傾向にありますか。有能な職員が敢えて受験しない理由はどのようなことが考えられるでしょうか。男女により理由に違いはありますか。

→【担当課回答】
○令和3年度に比較して令和4年度の女性受験者数は増加しました。受験をしない理由としてましては、女性職員個々人のライフプランやライフデザインによるものと思料されます。

【協議会からのコメント】
○「医療職では継続して女性合格者を出したことで女性地方公務員の登用が進み、～」のコメントに対し、昨年も協議会から意見、質問がありましたが、今年も同じ回答になっているようです。

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 1 いなぎプランの推進

施策 (1) 庁内推進体制の充実

いなぎプランに掲げた施策に取り組む職員の男女平等意識を高めるため、男女平等に関する啓発や情報提供をするとともに、市内の一事業所として男女共に働きやすい環境整備と職員のワーク・ライフ・バランスを進めていきます。また、市民協働課が中心となり、関係各課、関係機関が連携し推進体制を充実します。市だけでは取組みが困難な施策については、国や都等に働きかけ、周辺自治体等とも連携・情報交換していきます。

事業	計画	担当課
③ 女性職員の管理・指導的立場への参画に向けた意識啓発と人材育成	継続	人事課

<p>【年度当初の目標】 将来、管理職となる女性職員を育成し、キャリアアップに向けた不安等が解消できるような取組、キャリアアップ意識を高めるための研修等を行う。</p>		
<p>令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)</p>	<p>事業実施の評価</p>	<p>事業実施の評価に対する担当課コメント</p>
<p>職員の女性割合(令和4年4月1日現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員全体: 47.2% (R3: 47.4%) ・係長職: 22.3% (R3: 23.1%) ・管理職: 27.8% (R3: 29.5%) <p>ハラスメント防止研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内容 ハラスメントの最新事例を紹介し、実態を知る。事例に沿ったケーススタディを行う。 ・対象 部長、課長、係長職 ・対象者数188人 ・受講者数176人 <p>課長昇任者研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内容 課長の仕事や役割、議会对応、働き方改革等について ・対象者数3人 ・受講者数3人 <p>係長昇任者研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内容 人権問題、仕事と人のマネジメント等 ・対象者数(係長昇任者のみ) <li style="padding-left: 20px;">人権問題8人、仕事と人のマネジメント9人 ・受講者数 <li style="padding-left: 20px;">人権問題5人、仕事と人のマネジメント9人 	<p>A</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・意志決定段階への女性参画の増加に向けて、また女性のエンパワーメントを高めていけるよう、人材育成に努めている。 ・ハラスメント防止研修については、管理・指導的立場にある職員を対象に、ハラスメントの実態を紹介し、自身の行動や考えに対して注意喚起するとともに、ハラスメントを発生させない職場づくりについて啓発を行った。また、課長・係長昇任時には管理職や係長としての必要な基礎知識の習得を図り、潤滑に職務遂行できるよう、研修を行った。キャリアアップする際に抱える心配事を解消出来るよう努めた。
<p>【質問】</p> <p>○ハラスメント防止研修では事例検討も含めたワークショップ型の研修と考えていいですか。</p> <p>→【担当課回答】</p> <p>○動画聴講形式となっております。</p> <p>【協議会からのコメント】</p> <p>○ハラスメントは個人の価値観で判断するのではなく、具体的な内容について深く理解することが大切だと思いますので、今後も研修を継続していただきたいと思います。</p>		

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 1 いなぎプランの推進

施策 (1) 庁内推進体制の充実

いなぎプランに掲げた施策に取り組む職員の男女平等意識を高めるため、男女平等に関する啓発や情報提供をするとともに、市内の一事業所として男女共に働きやすい環境整備と職員のワーク・ライフ・バランスを進めていきます。また、市民協働課が中心となり、関係各課、関係機関が連携し推進体制を充実します。市だけでは取組みが困難な施策については、国や都等に働きかけ、周辺自治体等とも連携・情報交換していきます。

事業		計画	担当課
④	男性職員の育児休暇取得に向けた啓発・情報提供	充実	人事課
	男女が共に働きやすい環境整備	継続	人事課
⑤	男女が共に働きやすい環境整備	継続	関係各課
	男女が共に働きやすい環境整備	継続	関係各課

【年度当初の目標】 育児休暇制度への理解を高め、仕事と家庭の両立を支援する職場環境を組織全体で作る。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>男性職員の育児休暇取得</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象人数：17人(R3：36人)※新規取得対象 ・取得人数：12人(R3：17人) ・平均取得日数：112.1日(R3：62.2日) <p>※取得人数及び平均取得日数については、年度またぎの場合、両年度でカウントしている。</p> <p>※会計年度任用職員取得人数：女性6人、男性0人(参考)</p> <p>介護休暇取得者：男性7人、女性11人(うち、会計年度任用職員は男性1人、女性0人)</p>	A	<p>職員への制度周知の働きかけや意識変化により、男性職員の育児休暇取得者が増加傾向にある。(27年度2人、28年度3人、29年度5人、30年度5人、31年度4人、R2年度7人、R3年度17人)。</p>
<p>【質問】</p> <p>○参考までに、介護休暇の取得率も増加傾向と考えていいのでしょうか。</p> <p>→【担当課回答】</p> <p>○職員数に対する割合とすると前年度に比較して増加しております。</p> <p>【協議会からのコメント】</p> <p>○男性職員の育児休暇取得割合が増加している傾向は大変評価できると思います。今後も育児休暇が当たり前に取得できる職場環境の構築に期待します。</p>		
【年度当初の目標】 稲城市女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画に沿った取り組みを実施する。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>女性職員の活躍の推進及び稲城市職員における働き方改革を進めるにあたり、市としての方針と具体的なアクションを定めるために策定した「働き方改革基本方針」及び「働き方改革実践メニュー」を基に、各課にて取り組みを行った。</p> <p>なお、全課を対象に「働き方改革実践メニュー」の取り組みや職場環境を確認するために「働き方改革ヒアリング」も実施している。</p> <p>※テレワーク利用件数：303件</p>	A	<p>「働き方改革基本方針」及び「働き方改革実践メニュー」に基づき、具体的な取り組みを行うと共に、管理職のマネジメントを通じて、職員の意見を聞きながら、リーダーシップを発揮することで、働きやすい環境を整備し、女性の職業生活における活躍推進を後押ししていく。</p>
<p>【質問】</p> <p>○職場環境を確認するために「働き方改革ヒアリング」も実施しているとありますが、職員から(各課から)どのような声が上がっていますか？</p> <p>○テレワーク利用件数：303件とありますが、令和3年度は利用件数が489件と報告されていました。約200件も利用が減少していますが、テレワーク利用の難しさやその対策などがあれば教えてください。</p> <p>→【担当課回答】</p> <p>○新型コロナワクチンの浸透により、中止されてきた事業が再開し始めた一方で、感染対策の徹底を同時に行うことの困難さについて苦慮している声がありました。</p> <p>○令和4年度は申請方法を簡便化することで、よりテレワークを利用しやすい環境を整えています。市民対応が本分である市職員にとってテレワークは馴染みにくいこともあり、また、新型コロナワクチンの浸透により、ウィズコロナの動きが広まったことにより自然とテレワークの利用件数が減少したものと思われます。</p>		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
本書6ページ参照(男女平等推進いなぎプラン 関係各課 取組み状況調べ<調査結果>、項目8)		

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 1 いなぎプランの推進

施策 (1) 庁内推進体制の充実

いなぎプランに掲げた施策に取り組む職員の男女平等意識を高めるため、男女平等に関する啓発や情報提供をするとともに、市内の一事業所として男女共に働きやすい環境整備と職員のワーク・ライフ・バランスを進めていきます。また、市民協働課が中心となり、関係各課、関係機関が連携し推進体制を充実します。市だけでは取組みが困難な施策については、国や都等に働きかけ、周辺自治体等とも連携・情報交換していきます。

事業		計画	担当課
⑤	男女が共に働きやすい環境整備	新規	市立病院
事業		計画	担当課
⑥	男女平等推進いなぎプラン推進状況調査の実施及び職員への周知	充実	市民協働課
事業		計画	担当課
	男女平等推進いなぎプラン推進状況調査の実施及び職員への周知	充実	関係各課

【年度当初の目標】引き続き施設の継続と更なる充実を図る。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
職員向けの院内保育室を継続的に設置している。	A	乳幼児のいる職員や、産後に職場復帰を考えている職員にとって、働くために効果的な支援を行うことができるものと認識している。 また、東京都で実施している看護師復職支援研修の受講者も利用できるようにし、子育て世代の就労環境整備に広く貢献した。
<p>【質問】</p> <p>○院内保育の利用者は増加傾向にありますか。</p> <p>→【担当課回答】</p> <p>○各自治体の保育園が整備され、待機児童が減少していることから院内保育の利用者は減少傾向です。児童がいる入職者や復職者からの問い合わせは多く、男女が共に働きやすい環境づくりに寄与しているものと考えています。</p>		
【年度当初の目標】調査を通して男女共同参画の視点を伝え、職員の意識向上を図る。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>○男女平等推進いなぎプラン推進状況調査の実施</p> <p>継続的かつ着実な推進を図るため、プランに掲げた事業の実施状況について担当各課を対象に調査を実施。</p> <p>調査項目：①事業実績 ②事業実施の評価 ③②に対する担当課コメント</p> <p>男女共同参画計画推進協議会において担当課からの回答を点検・評価し、提言をいただいた。また、庁内推進組織である男女平等推進本部においても調査結果を報告し進捗状況を確認した。</p>	A	<p>○回答様式には記入方法を具体的に示し、多くの積極的なコメントが寄せられるよう工夫し、担当各課の取組みについて男女共同参画の観点から点検・振り返るよう働きかけることができた。</p> <p>また、報告書を200部作成し、全庁及び関係機関に報告書を配布し周知した。</p>
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
本書6ページ参照（男女平等推進いなぎプラン 関係各課 取組み状況調べ＜調査結果＞、項目9）		

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 1 いなぎプランの推進

施策 (1) 庁内推進体制の充実

いなぎプランに掲げた施策に取り組む職員の男女平等意識を高めるため、男女平等に関する啓発や情報提供をするとともに、市内の一事業所として男女共に働きやすい環境整備と職員のワーク・ライフ・バランスを進めていきます。また、市民協働課が中心となり、関係各課、関係機関が連携し推進体制を充実します。市だけでは取組みが困難な施策については、国や都等に働きかけ、周辺自治体等とも連携・情報交換していきます。

事業		計画	担当課
⑦	男女平等推進本部の運営	継続	市民協働課
事業		計画	担当課
⑧	国や東京都、周辺自治体及び関係機関との連携	継続	市民協働課
事業		計画	担当課
	国や東京都、周辺自治体及び関係機関との連携	継続	関係各課

【 年度当初の目標 】 全庁の気運を高める推進組織として総合的な役割を果たす。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>○男女平等推進本部会議の実施 庁内推進組織である男女平等推進本部を運営し、全庁体制で取り組んだ。 実施日：令和4年11月2日 内 容：①男女平等推進いなぎプランの推進状況の報告（令和3年度事業実績） ②いなぎ女性の悩み相談事業について ③男女平等推進セミナーについて</p>	A	<p>○本部会議において各事業の実施状況を取り上げることで男女平等推進いなぎプランの進捗状況を総合的に把握及び点検することができた。</p>

【質問】
○本部会議では、委員から意見や質問はありましたか。あれば教えてください。

→【担当課回答】
○各課からの実績について、見にくいとの指摘がありましたので、修正しました。修正内容については、協議会でも報告させていただいております。

【 年度当初の目標 】 情報共有を積極的に行い、引き続き連携する。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>○各種調査回答による情報交換 ○各種会議、研修等への参加による情報収集、情報交換 東京都：都内男女平等参画（女性）センター館長等会議、職務関係者研修等 市町村：男女平等参画施策担当課長会、男女平等参画施策担当職員連絡会等</p>	A	<p>○参集やリモートで会議・研修等を行った。</p>

【質問】
○会議・研修の回数を教えてください。

→【担当課回答】
・市町村男女平等参画施策担当課長会（1回） ・市町村男女平等参画施策担当職員連絡会幹事会（1回・オンライン）
・都内男女平等参画（女性）センター館長当会議（1回・オンライン） ・市町村男女平等参画施策担当職員連絡会（1回）

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
-----------------------	---------	--------------------

本書6ページ参照（男女平等推進いなぎプラン 関係各課 取組み状況調べ＜調査結果＞、項目10）

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 1 いなぎプランの推進

施策 (2) いなぎプランの進捗管理

いなぎプランを着実に実行するために、市民推進組織においてプランの進捗状況を点検・評価するとともに、その結果をわかりやすく、市民及び職員に提示します。また、法令の改正等により必要と認められる場合には、計画期間中であっても計画の見直しを行います。

事業		計画	担当課
①	稲城市男女共同参画計画推進協議会活動の運営	継続	市民協働課
事業		計画	担当課
②	次期計画の策定及び現行計画の期間中における見直し	継続	市民協働課
事業		計画	担当課
③	男女共同参画に関する実態調査及び職員意識調査の実施	継続	市民協働課

【年度当初の目標】 男女共同参画の推進につながる事業の進捗状況を見守り、協議する。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>○男女共同参画計画推進協議会（第Ⅳ期） 任期：令和4年4月1日～令和5年3月31日 委員：10人…学識経験者3人、市民7人 （うち女性7人、男性3人） 開催回数：5回 活動内容：男女平等推進いなぎプランの進捗状況確認、評価及び提言、男女共同参画施策主管課事業（セミナー等）の協議・検討等。</p>	A	<p>○令和4年度より協議会員の協力のもと5回すべて参集で会議を行うことができた。 活動をとおして、事業の進捗状況を確認していただくと同時に、施策の推進に向けて市全体及び市民全体の視点で広く意見をいただいた。</p>

【協議会からのコメント】

○コロナ禍の状況にあつて参集で会議を行ったことは有意義だったと思います。

【年度当初の目標】 国及び東京都の動向と本市の状況を見ながら、検討する。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>○特筆すべき見直しは行わなかった。</p>	A	<p>○法令の改正等により必要と認められる場合には見直し等を行うが、昨年度は特筆すべき見直しは行わなかった。今後も国の動向等に注視していく。</p>

【年度当初の目標】 調査結果を参考にした事業の実施を図る。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>○市民実態調査 10年に1度実施を予定する調査で、直近では平成26年度に実施（第四次男女平等推進いなぎプラン策定の基礎資料とするため）。次回は令和6年度に実施予定。 ○職員の意識調査 5年に1度実施を予定する調査で、令和3年度に実施。次回は令和7年度に実施予定。</p>	A	<p>○職員意識調査を行ったので、調査結果をもとに職員への男女平等の意識改革に役立てて行きたい。</p>

【質問】

○令和6年度の市民実態調査へ向けて調査内容の検討予定などがありますか。

→【担当課回答】

○現在のところ、これから秘書広報課と実施方法を調整しながら検討いたします。

【協議会からのコメント】

○職員意識調査を実施したことにより、課題の洗い出しができたと思うので、「職員への男女平等に関する啓発・情報提供」の事業担当である人事課とも連携し、ぜひ改善して欲しいと思います。

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 2 男女平等推進センター事業の充実

施策 (1) 男女平等にかかる事業の充実

男女平等の推進を直接的な目的とした事業について、市民との協働により効果的に実施します。

事業	計画	担当課
① 男女平等を考える「フォーラム」の実施	継続	市民協働課

【 年度当初の目標 】 市民実行委員と協働のもと、男女共同参画への理解促進と意識啓発を図る。

令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の 評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>市民実行委員会に企画・運営を委託し、主管課である市民協働課と協働で開催している。</p> <p>○女と男のフォーラムいなぎの実施 実行委員：5人（女性） 実施日：令和5年2月12日（日） テーマ：パンデミックが浮き彫りにした ジェンダー格差 ～コロナ禍の未来 を切り拓こう～</p> <p>参加者：45人 託 児：申込0人</p> <p>○市内図書館等でのイベント展示 （図書館課が全面協力）</p> <p>○パネル展 場所：市役所1階ロビー</p> <p>○記録集の発行 300部</p>	<p>A</p>	<p>○近年、実行委員の担い手が減少している中、今年度は5人の実行委員に参加していただいた。年代も幅広く、それぞれの日常のステージにおける気付きや知識をシェアするなど、情報交換・意見交換が活発であった。今回は新型コロナウイルス感染症対策をしつつ、対面開催・2部構成のグループトークとし、コロナ禍前のフォーラム形式開催ができた。</p> <p>また、図書館課の協力で、イベント告知及び関連図書などの展示スペースを設置していただき、啓発につなげることができた。</p> <p>今回は託児の要望がなかったが、要約筆記を希望する参加者があったので、要約筆記と手話通訳を手配した。今後も誰もが、どの世代にも興味関心を持っていただけるような、また、参加しやすい企画を考えていきたい。</p>

【質問】

- 事前に参加者の希望があればいつでも手話通訳者や要約筆記者を手配することはできるのでしょうか。
- 実行委員が昨年から4名減少していますが、今年継続して引き受けていただけなかった事情がわかれば、差し支えない範囲で教えていただけますでしょうか。

→【担当課回答】

- 女と男のフォーラムいなぎでは、要約筆記、手話通訳、点字プログラムは希望がなくても用意しています。
- 任期終了後、継続の意向確認は行いますが、辞退の理由については個々の事情があるため把握しておりません。

【コメント】

- 毎年メンバーが変わる中、少ない人数で企画を一から作り上げていくことは大変だと思いますが、市民企画・運営のこのような貴重な会が継続されることを望みます。
- 委員募集にも工夫をお願いします。
- 不特定多数の利用者がある図書館を利用できたことは大変良かったと思います。テーマの内容もいいと思います。今後の企画にも期待しています。

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 2 男女平等推進センター事業の充実

施策 (1) 男女平等にかかる事業の充実

男女平等の推進を直接的な目的とした事業について、市民との協働により効果的に実施します。

事業		計画	担当課
②	男女平等推進セミナーの実施	継続	市民協働課
事業		計画	担当課
③	男女平等に関する情報誌の発行	継続	市民協働課

【 年度当初の目標 】 男女双方の視点から暮らし方・意識の変革に結びつくような企画をする。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>○セミナーⅠ 実施日：令和4年9月2日（金） テーマ：輝く自分であるために！ 定員：20人 参加者：8人（女性8、男性0） 託児：申込0人</p> <p>○セミナーⅡ 実施日：令和5年1月21日（土） テーマ：無意識の思い込みについて 知ろう ～アンコンシャス・バイアスについて～ 定員：30人 参加者：22人（女性20、男性2） 託児：申込2人、利用2人</p>	A	<p>○セミナーⅠは、新型コロナウイルス感染症に考慮し、定員を20名と少なくして開催した。再就職を考えている方を対象に、自分の魅力（アピールポイント）を発見するために個人ワークやグループシェアを行い、自分らしい就職活動を進め、自分に合った仕事を見つけられるよう、自己表現力をあげるためのセミナーを開催した。（経済課との共催）</p> <p>○セミナーⅡは、どこにでも、誰にでも存在する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」について知って、気づいて、対応することについて学ぶことにより、仕事、家庭、子育てなど様々なシーンで自分の中にある無意識の思い込みに気づいていただき、コントロールすることの大切さを学んだ。</p>
<p>【質問】 ○セミナーⅠ、Ⅱの受講者からの感想で、ポジティブなものがあればいくつかご紹介いただけませんか。</p> <p>→【担当課回答】 ○セミナーⅠ：「自分の魅力を発見する事ができてとてもよかった。」、「自分の魅力を再認識するいい機会でした。」など。 セミナーⅡ：「すぐに変わることは難しいと思いますが、まず自分自身が日々、意識を持つことをしていきます。」など。</p> <p>【コメント】 ○セミナーⅡのテーマは男性にも是非参加していただきたい内容で大変興味深い良いテーマだったと思います。</p>		
【 年度当初の目標 】 男女共同参画に関するテーマを取り上げ、幅広く情報共有する。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
<p>○男女平等に関する情報誌「それいゆ」の発行 発行部数：1,000部 内容：・【特集】育児休業法が改正されました ～誰もが働きやすい社会をめざして～ ・いなぎのひと ・男女平等推進セミナーⅠ、Ⅱ報告 ・男女平等推進センター利用案内</p>	A	<p>○特集では、改正された育児・介護休業法についてポイントを紹介した。また、育休を取得した市職員の一言記事を掲載した。「いなぎのひと」では、市内で活躍されている方のインタビューを掲載している。</p>
<p>【コメント】 ○育児介護休業法は改正を繰り返し、内容が複雑になっております。多岐にわたる規定があるので理解するのが難しいと思いますので、今後も機会があれば、繰り返し紹介していただきたいと思います。 ○育休を取得した市職員の一言記事はとてよいアイデアだと思います。市内で活躍されている方のインタビューは素晴らしいと思います。</p>		

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 2 男女平等推進センター事業の充実

施策 (1) 男女平等にかかる事業の充実

男女平等の推進を直接的な目的とした事業について、市民との協働により効果的に実施します。

事業		計画	担当課
④	男女平等に関する法令や条約等の周知	継続	市民協働課
事業		計画	担当課
⑤	男女平等に関する相談事業「女性の悩み相談」の実施	継続	市民協働課

【年度当初の目標】 法令の改正や社会情勢、調査結果等を参考にして周知を図る。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
○育児休業法の改正を男女平等に関する情報紙「それいゆ」に掲載した。	A	○引き続き法令改正等があった場合は、情報提供をしていきたい。
【コメント】 ○育児介護休業法は改正を繰り返し、内容が複雑になっております。多岐にわたる規定があるので理解するのが難しいと思いますので、今後も機会があれば、繰り返し紹介していただきたいと思います。		
【年度当初の目標】 悩みを抱えるさまざまな人に安心・安全な相談の場を提供する。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
○いなぎ女性の悩み相談の実施 夫婦や家族の問題、自身の生き方、育児、職場の悩み、恋人や配偶者からの暴力など、専門の相談員による相談を実施した。 実施日時：毎月第1・3水曜日、第4土曜日 10時～13時、14時～16時 (1人50分) 相談件数：44件(女性41件、男性3件) ○広報いなぎ、ホームページ、情報誌等へ掲載。各媒体においても相談案内を掲載するほか、チラシや相談窓口紹介カードを庁内及び市内各施設へ配架し、周知した。	A	○新型コロナウイルス感染症の感染対策を行ったうえで、相談者の気持ちに寄り添う相談業務が実施できた。 複雑化・多様化する悩みについて、適切に対応できるように情報収集しながら相談・支援体制を整えた。 「夫婦関係(離婚など)」や「親子関係」を主訴とした相談が多数を占めている。身近な相談窓口として利用していただけるよう、引き続き周知していく。また、水曜日のみ男性の相談が可能。今後も周知をしていく。
【質問】 ○男性からのご相談はどのような内容のものがあるのか、お差し支えない範囲で教えていただけますでしょうか。 →【担当課回答】 ○夫婦や家族の問題、自身の生き方、育児、職場の悩み、恋人や配偶者からの暴力など、様々な悩みがあります。 【協議会からのコメント】 ○以前からコメントしていることと思いますが、「女性の悩み相談」という事業名は、男性が申しづらいのではないかと推測します。男性からの相談も可としているのであれば、事業名の変更も考えてみては如何でしょうか。 ○令和4年度の男性の相談件数は3件とのことですが、相談内容の多くが、「夫婦関係」や「親子関係」が主訴としたものとありましたので、相談には繋がっていないけれど、男性も同じように悩んでいる可能性があるのではないのでしょうか。 ○悩みを抱える方の相談窓口は大変重要な役割を担っております。積極的に周知をしていただき、今後の運営継続に期待します。		

目標 IV いなぎプランを推進する

施策の方向 2 男女平等推進センター事業の充実

施策 (1) 男女平等にかかる事業の充実

男女平等の推進を直接的な目的とした事業について、市民との協働により効果的に実施します。

事業		計画	担当課
⑥	男女平等に関する団体等への活動支援	充実	市民協働課
事業		計画	担当課
⑦	男女平等に関する研修会等の情報提供	継続	市民協働課
事業		計画	担当課
⑧	市民との協働による男女平等推進事業の運営	継続	市民協働課

【 年度当初の目標 】 男女平等推進センターを利用しやすいように工夫し、周知を図る。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
○男女平等推進センターの運営及び利用促進 ・打ち合わせコーナー及びキッズルーム貸出 ・男女平等に関する資料や情報の収集と提供（目標I-1-(2)-③参照） ・広報いなぎ、情報誌等へ掲載 市報で年1回、ホームページや男女平等に関する情報誌「それいゆ」で案内を掲載し、利用拡大を図った。また、男女平等推進セミナーでも男女平等推進センターの紹介を行った。	B	○男女平等推進センターの運営とともに、センターでの活動支援を行うには、認知度も課題の1つとなっている。 図書コーナーでは、セミナー等と関連させた書籍を厳選して配架しており、書籍の表紙が見える展示をするなど展示手法に工夫をしPRした。スペースの利用だけではなく、センターから発信している情報を広く持ち帰ってもらえるよう引き続き努めたい。
【質問】 ○男女平等推進センターに関する稲城市のホームページの担当や更新状況について教えてください。		
→【担当課回答】 ○ホームページの担当課は市民協働課男女平等参画係です。当課実施の事業やイベントの告知に加え、国や東京都の男女共同参画に係る情報提供に合わせ、その都度ホームページを更新しております。		
【 年度当初の目標 】 情報提供の機会をとらえて、発信する。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
○セミナー等開催に関する情報提供 ・チラシ、ポスター掲示や他自治体の情報誌、記録集等を配架 ○セミナー等開催時の一時保育実施 ・男女平等推進セミナーⅠ・Ⅱ ・女と男のフォーラムいなぎ	A	○男女共同参画意識の普及のために、多岐にわたる情報の中から身近なもの、共感を得られる内容を中心に情報提供に心がけた。 とりわけ、セミナーやフォーラムについては、男女共同参画計画推進協議会や市民実行委員会の意見を反映する機会でもあるので、今後も有益な情報提供をしていきたい。
【 年度当初の目標 】 より多くの市民の方と協働をし、事業の充実を図る。		
令和4年度事業実績(数値など具体的な実績)	事業実施の評価	事業実施の評価に対する担当課コメント
○女と男のフォーラムいなぎの実施 実行委員：5人（女性） 開催回数：11回 活動内容：テーマ及び講師について協議 ・検討、イベント形式について協議・検討、講師打ち合わせ、広報活動、準備、記録集の作成 ○男女平等に関する情報誌「それいゆ」 記事「いなぎのひと」	A	○女と男のフォーラムいなぎでは、市民実行委員会を組織し、社会問題や気になることについて話し合いながらテーマを決めている。令和4年度は、新型コロナウイルス感染症に考慮しながら話し合いや開催内容を決定し、長引くコロナ禍で女性の貧困や家庭内ケア負担など浮き彫りになった現実について知り、誰もが生きやすい社会を考えるきっかけとなった。 実行委員会、行政がそれぞれパワーを十分に発揮し、連携することで推進力が強まった。 ○情報誌「それいゆ」では、育児休業法改正の特集を掲載し、ワーク・ライフ・バランスの啓発をすることができた。