

基本目標4 市役所における男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり						
主要課題7 市役所における推進体制の充実						
事業番号	50	事業名	市の審議会、各種委員会への女性委員の登用の推進		所管課	多様性社会・男女共同参画推進課
事業の概要	女性の意見を政策に反映させるため、審議会や各種委員会への女性の積極的な登用を推進します。特に、女性委員がいない審議会等がないようにするため、所管課に対しての働きかけを強化します。					
◆令和7年度振返り-取組実績(DO)						
「事業の概要」を踏まえ、意識して取り組んだ内容・取組実績						
●基本目標及び主要課題達成に向け、事業の概要を意識して取り組んだか					☒ はい ☐ いいえ	
1 市の審議会・委員会等への女性の参画を推進するため、委員の推薦依頼時には市長メッセージ「女性の視点を 市政へ」を添えて、女性委員の推薦につなげるよう、所管課に依頼した。 2 昨年改定した、委員会等の男女比について各担当職員が検討するためのチェック表を引き続き使用し、女性委員の選定を促すとともに、委員選定時に起案添付のうえ、女性参画率の調査報告の際に写しの提出を依頼した。 3 4月の企画会議で全庁にチェック表の活用について周知した。さらに、新年度の委員選定に向けて女性参画推進を意識するよう所管課への働きかけについて、12月の企画会議で依頼した。前年度は2月の企画会議で実施していたが、時期を早めることで働きかけを強化した。						
◆令和7年度振返り-評価(CHECK)						
指標でみる達成状況						
評価指標	市の審議会や委員会における女性の割合					
基準値	令和5年度 (令和5年4月1日現在)	令和6年度 (令和6年4月1日現在)	令和7年度 (令和7年4月1日現在)	令和8年度 (令和8年4月1日現在)	令和9年度 (令和9年4月1日現在)	目標値
33.4%	34.3%	30.9%	32.4%	34.2%		40.0%
◆今後の方向性(課題及び取組の方向)(ACTION)						
今後の方向	☒ 継続 ☐ 拡充 ☐ 縮小					
今後の取組の方向	女性の参画を進めるための取組として、所管課に対してチェック表を活用し、女性の参画率を明記させることで女性の委員の選定につなげるよう引き続き促していく。さらに、審議会等の委員に市職員が含まれる場合があることから、全庁で連携して取り組めるよう、現状や課題等を整理し、参画率向上に向けた取組を検討する。					
						
基本目標及び主要課題達成に向けての総合評価(令和7年度の取組及び今後の方向性)						
評価	A	評価理由	昨年改定したチェック表を活用や早期に所管課への働きかけを行うことで、所管部署に市の審議会・委員会等への女性の参画の取組を強化した。また、委員改選時における市長メッセージの運用の所管課への働きかけを行うなど、女性参画推進の意識啓発に取り組んだ。			

基本目標4 市役所における男女共同参画社会の実現に向けた環境づくり						
主要課題7 市役所における推進体制の充実						
事業番号	52	事業名	男女がともに働きやすい職場づくり		所管課	人事課
事業の概要	男性・女性がともに働きやすく、昇任意欲を向上できる職場づくりに向けた仕組みづくりに取り組みます。					
◆令和7年度振返り-取組実績(DO)						
「事業の概要」を踏まえ、意識して取り組んだ内容・取組実績						
●基本目標及び主要課題達成に向け、事業の概要を意識して取り組んだか					☒ はい ☐ いいえ	
メンター相談制度や面談、各種研修(「キャリアデザイン研修」や「女性のキャリア自律促進研修」、「ナイスボス・グッドパートナー研修」や「部下育成マネジメント研修」等)を実施し、女性職員の活躍推進に向けた人材育成やキャリア形成に対する意識の醸成、管理職のマネジメント力の向上を図った。また、子育て中の女性職員を対象とした「ワーキングママセミナー」を開催し、子育てと仕事との両立支援や、子育て中のキャリアアップについて考える機会を設けた。そのほか、「パパ・ママ子育て通信」の発行や「パパセミナー」の実施、各職層別研修におけるワーク・ライフ・バランスの推進や女性職員の活躍推進の意義への理解を深める研修を実施することで、両立支援制度への理解促進を図り、男性職員の家庭生活(家事・育児・介護)への関わりを促進した。特定事業主行動計画第八次行動計画(令和5年度～)を位置づけた調布市人材育成総合プランに基づき、多様な人材が能力を最大限に発揮し、活躍できる職場環境づくりに取り組んだ。						
◆令和7年度振返り-評価(CHECK)						
指標でみる達成状況						
評価指標	市役所における課長職以上に占める女性職員の割合					
基準値	令和5年度 (令和5年4月1日現在)	令和6年度 (令和6年4月1日現在)	令和7年度 (令和7年4月1日現在)	令和8年度 (令和8年4月1日現在)	令和9年度 (令和9年4月1日現在)	目標値
15.7%	15.5%	15.7%	16.5%	17.9%		22.0%以上 (調布市人材育成総合 プランにて設定済)
◆今後の方向性(課題及び取組の方向)(ACTION)						
今後の方向	☒ 継続 ☐ 拡充 ☐ 縮小					
今後の取組の方向	引き続き、「調布市人材育成総合プラン」に基づき、女性をはじめ多様な視点を市政経営に反映させ、市民サービスの向上につなげる観点から、意思決定過程における女性職員の参加機会の拡充、性別や家庭の事情などに係るアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)に捉われない人事配置や人材育成を推進する。あわせて、性別や年齢、障害の有無等に関わらず、多様な人材が能力を最大限発揮し、活躍できる職場環境づくりを推進する。					
基本目標及び主要課題達成に向けての総合評価(令和7年度の取組及び今後の方向性)						
評価	A	評価理由	○女性職員の活躍推進に向けて、各種取組を継続し、キャリア形成支援を進めた。人事配置の男女バランスへの配慮も継続して実施した。 ○子育て中の女性職員を対象とした「ワーキングママセミナー」を開催し、子育てと仕事との両立支援や、子育て中のキャリアアップについて実際の女性管理職と意見交換する機会を設け、自身のキャリアアップを考える契機とした。 ○会計年度任用職員を含め、係長職以下の職員にハラスメント防止研修の実施やメンタルヘルス対策などの充実を図り、職員が安心して働き続けられる環境づくりを推進した。			