

通学区域ごとの公園遊具一覧

研究学園小学校 通学区域内												
No.	公園名	所在地	設置遊具等	砂場	すべり台	ブランコ	鉄棒	小型複合遊具	中型複合遊具	大型複合遊具	その他	供用開始
1	こなら公園	研究学園三丁目18番地	複合遊具 Green Green					1				H25.3.29
2	もみじ公園	研究学園二丁目11番地	複合遊具					1				H25.3.29
3	研究学園3丁目広場	研究学園三丁目16番地	2連ブランコ、4連低鉄棒			1	1					H31.4.1
合計				0	0	1	1	2	0	0	0	

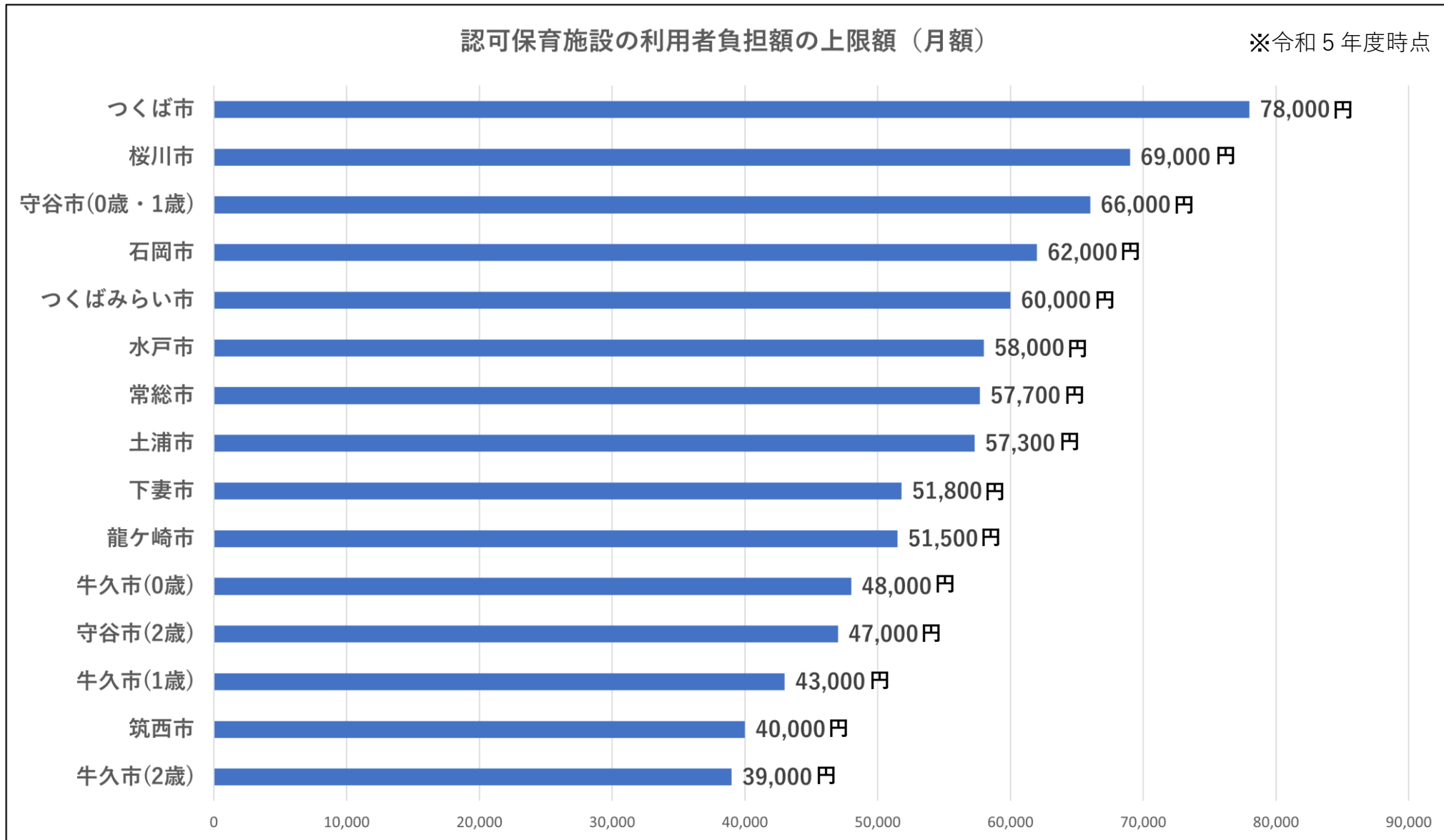
学園の森義務教育学校 通学区域内												
No.	公園名	所在地	設置遊具等	砂場	すべり台	ブランコ	鉄棒	小型複合遊具	中型複合遊具	大型複合遊具	その他	供用開始
1	石だたみ公園	研究学園四丁目10番地	すべり台		1							H20.4.1
2	みなも公園	学園の森一丁目4番地	複合遊具					1				H25.3.29
3	あけぼの公園	学園の森一丁目17番地	複合遊具					1				H26.4.15
4	西原公園	学園の森二丁目27番地	複合遊具					1				H26.12.16
5	まんりょう公園	学園の森三丁目41番地	複合遊具					1				H26.12.16
6	みどり公園	学園の森三丁目32番地	複合遊具					1				H26.12.16
合計				0	1	0	0	5	0	0	0	

みどりの学園義務教育学校 通学区域内												
No.	公園名	所在地	設置遊具等	砂場	すべり台	ブランコ	鉄棒	小型複合遊具	中型複合遊具	大型複合遊具	その他	供用開始
1	みどりの中央公園	みどりの中央13番地	3連鉄棒				1					H31.3.22
2	観察の森公園	みどりの一丁目56番地	コンビネーション					1				H20.4.1
3	源流の森公園	みどりの中央27	コンビネーション					1				H20.4.1
4	遊びの森公園	みどりの中央38番地	コンビネーション					1				H22.7.7
5	いこいの森公園	みどりの中央71番地	コンビネーション					1				H23.8.17
6	古館遺跡公園	みどりの東46番地	スプリング(4WD)、スプリング(シップ)、ダブルすべり台、雲梯		1						3	H27.6.1
7	いやしの森公園	みどりの二丁目49番地	複合遊具					1				H28.9.7
8	集いの森公園	みどりの二丁目63番地	複合遊具、3連鉄棒				1	1				H28.9.7
9	片田どんぐり公園	みどりの南34番地	すべり台、スプリング(バイク)、スプリング(飛行機)		1						2	H28.9.7
10	片田わんぱく公園	みどりの南99番地	サーカスクライム、すべり台、スプリング(くじゃく)、スプリング(アシカ)		1						3	H28.9.7
11	水辺の森公園	みどりの二丁目22番地	複合遊具					1				H28.11.1
合計				0	3	0	2	7	0	0	8	

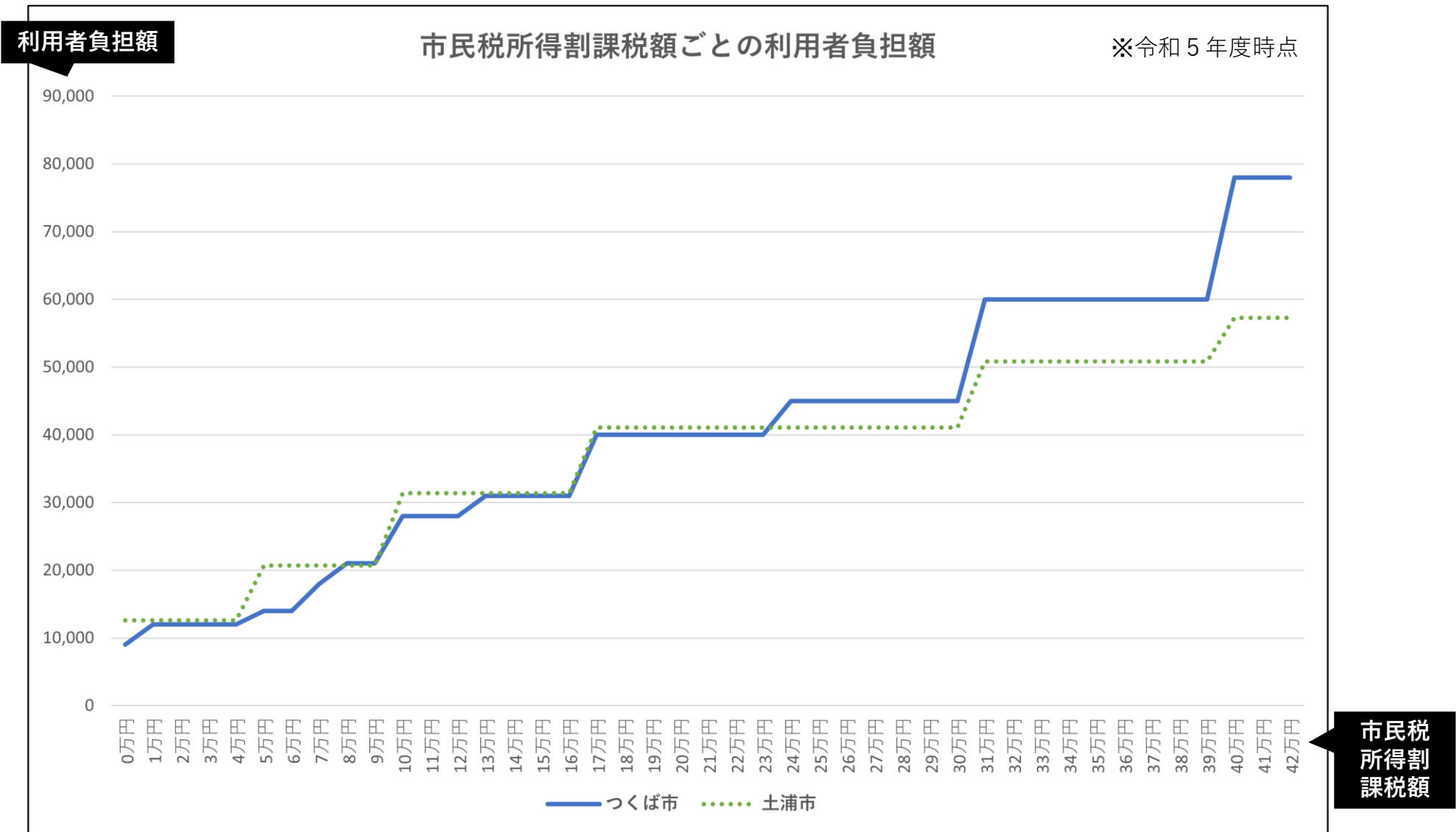
吾妻小学校 通学区域内												
No.	公園名	所在地	設置遊具等	砂場	すべり台	ブランコ	鉄棒	小型複合遊具	中型複合遊具	大型複合遊具	その他	供用開始
1	松見公園	天久保一丁目4番地	2連ブランコ、複合遊具				1	1				S51.6.1
2	天久保公園	天久保二丁目5番地	コンビネーション					1				S54.4.1
3	かきの木公園	天久保三丁目15番地11	すべり台、3連低鉄棒、2連ブランコ		1	1	1					S53.4.1
4	山鳩公園	天久保四丁目4番地	ジャングルジム+すべり台、ロッキング(ライオン)		1						2	S53.4.1
5	しらかし公園	天久保三丁目7番地1	2連ブランコ、コンビネーション				1	1				S54.4.1
6	時の公園	吾妻一丁目16番地1	すべり台、2連ブランコ、砂場	1	1	1						H7.3.31
7	ろくまる公園	吾妻一丁目4番地1	すべり台、2連ブランコ、砂場	1	1	1						H7.3.31
8	ななまる公園	吾妻二丁目2番地1	すべり台、2連ブランコ、砂場	1	1	1						H7.3.31
9	いちょうの丘公園	吾妻三丁目6番地	2連ブランコ、ロープウェイ、砂場	1		1					1	S54.4.1
合計				4	5	7	1	3	0	0	3	

※本資料は、つくば市の公園別遊具一覧表（令和5年5月22日時点）をもとに川久保皆実議員が作成。

0～2歳児クラス・保育標準時間・第1子という条件での認可保育施設の利用者負担額の上限額は以下のとおりである。
なお、いずれの自治体も、市民税所得割課税額が397,000円以上の場合に上限額が適用される。



※本資料は、各自治体のHPの情報をもとに川久保皆実議員が作成。

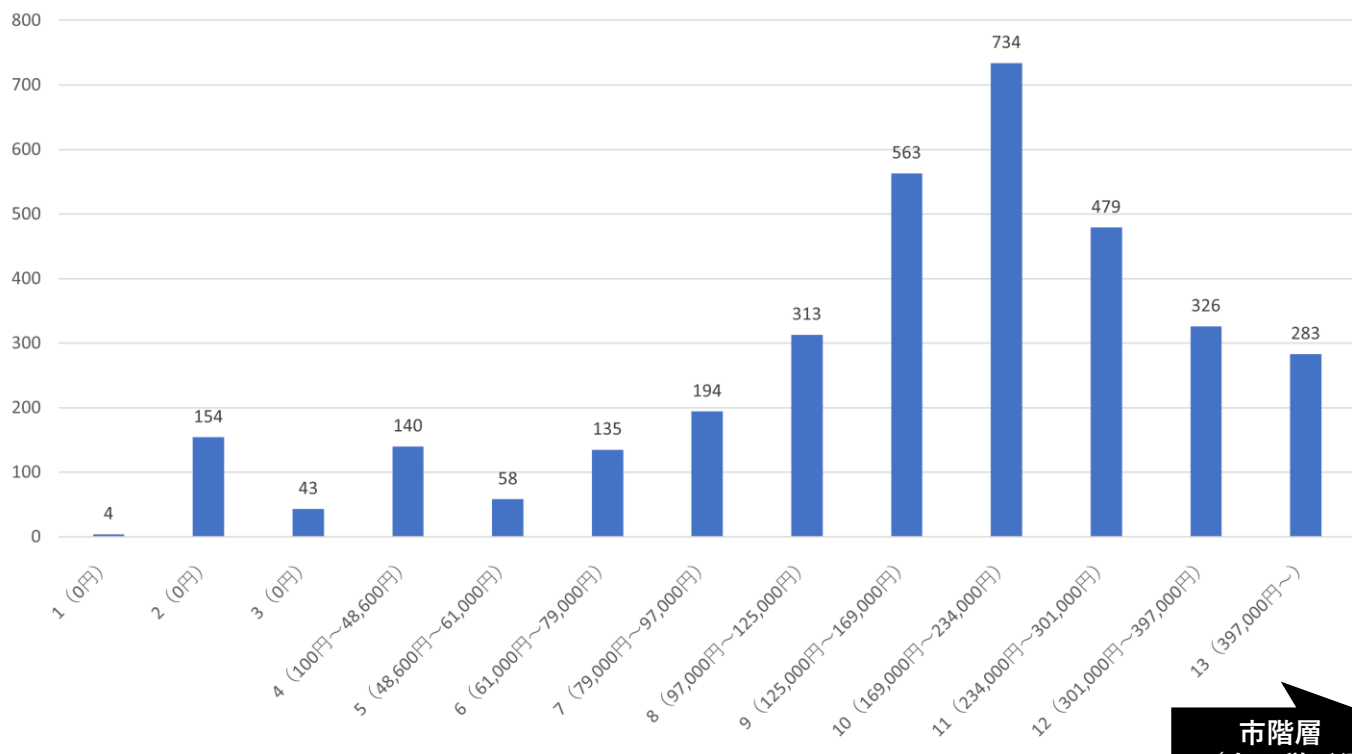


※本資料は、つくば市及び土浦市のHPの情報をもとに川久保皆実議員が作成。

児童数

階層別児童数（つくば市）

※令和5年5月1日時点

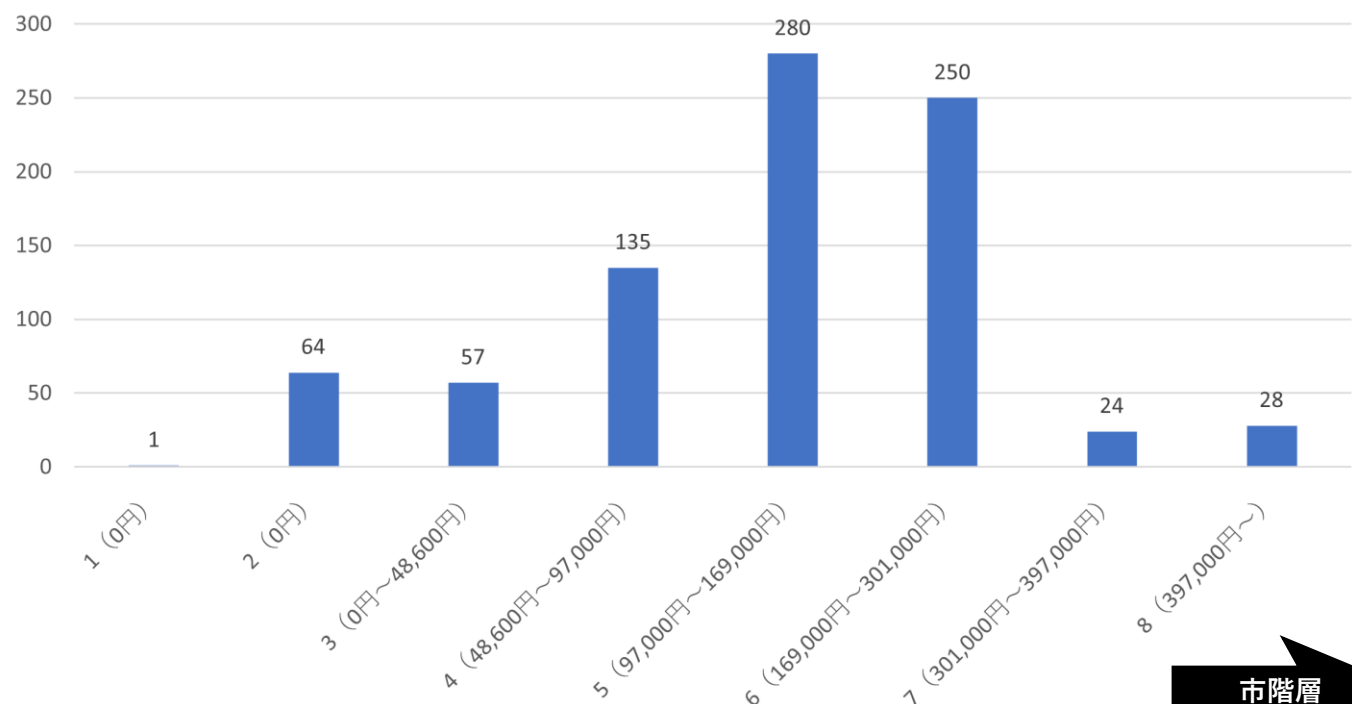


市階層
(市民税所得
割課税額)

児童数

階層別児童数（土浦市）

※令和5年4月1日時点



市階層
(市民税所得
割課税額)

※本資料は、つくば市及び土浦市への調査をもとに川久保皆実議員が作成。

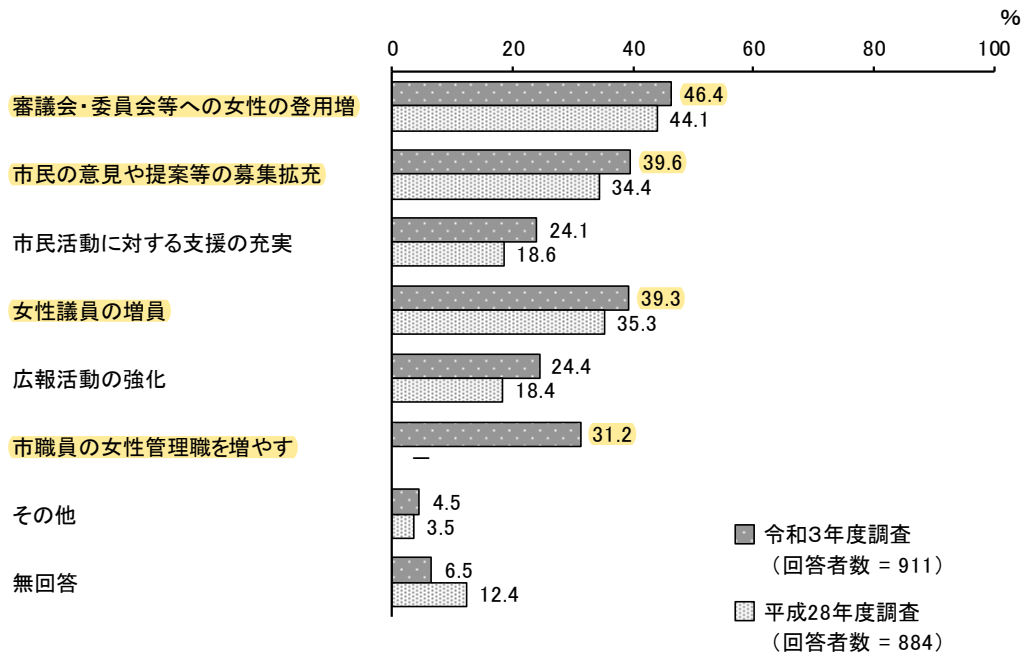
※黄色ハイライトは川久保皆実議員による。

問25 女性の意見や視点をより一層市政に反映させるためには、何が有効だと思いますか。(〇は3つまで)

「審議会・委員会等への女性の登用増」の割合が46.4%と最も高く、次いで「市民の意見や提案等の募集拡充」の割合が39.6%、「女性議員の増員」の割合が39.3%となっています。

【経年比較】

平成28年度調査と比較すると、「市民の意見や提案等の募集拡充」「市民活動に対する支援の充実」「広報活動の強化」の割合が増加しています。



※前回調査に「市職員の女性管理職を増やす」の選択肢はありませんでした。

【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「市民の意見や提案等の募集拡充」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「広報活動の強化」「市職員の女性管理職を増やす」の割合が高くなっています。

単位：%

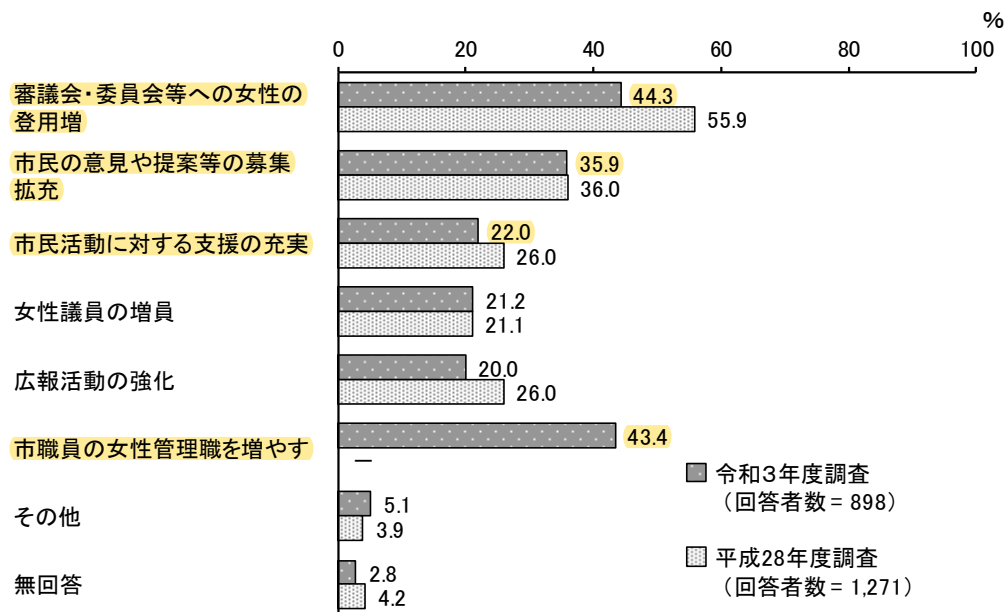
区分	回答者数 (件)	審議会・委員会等への女性の登用増	市民の意見や提案等の募集拡充	市民活動に対する支援の充実	女性議員の増員	広報活動の強化	市職員の女性管理職を増やす	その他	無回答
女性	486	44.9	42.8	22.6	39.1	21.8	27.0	5.1	7.0
男性	417	48.0	36.7	25.9	38.8	27.6	35.7	3.8	5.8

問 21 女性の意見や視点をより一層市政に反映させるためには、何が有効だと思いますか。3つ以内で選んでください。

「審議会・委員会等への女性の登用増」の割合が44.3%と最も高く、次いで「市職員の女性管理職を増やす」の割合が43.4%、「市民の意見や提案等の募集拡充」の割合が35.9%となっています。

【経年比較】

平成28年度調査と比較すると、「審議会・委員会等への女性の登用増」「広報活動の強化」の割合が減少しています。



※前回は「各種懇談会・フォーラム等の充実」「情報公開の充実」の選択肢がありました。また、「市職員の女性管理職を増やす」の選択肢がありませんでした。

<「その他」意見より>

- ・ 部署ごとの男女比率の均等化。
- ・ 男女で区別することを強調しないこと。
- ・ 匿名で意見を伝える場があると、意見や本音を吸い上げやすい。
- ・ 女性の意見や視点について意識していること自体、男女共同参画が遅れている。 など

※黄色ハイライトは川久保皆実議員による。

第4章 施策の展開

指標一覧

No.	項目	実績値 ⁽¹¹⁾	現状値 ⁽¹²⁾	前計画指標 平成29(2017) 年度	本計画指標 平成34(2022) 年度	担当課
1-1	男女共同参画セミナー参加者数	男 79 人 女 278 人	男 42 人 女 509 人	男 100 人 女 300 人	男 100 人 女 500 人	男女共同参画室
2-1	つくば市ふるさとハローワークでの女性の正規雇用の就業者数	195 人	273 人	—	350 人	産業振興課
2-1	特定創業支援事業による女性の創業件数	—	11 人	—	15 人	産業振興課
2-1	家族経営協定締結累計	164 件	193 件	188 件	205 件	農業政策課
2-2	マタニティサロンの夫又はパートナーの参加者の割合	39.5%	41.5%	—	44.4%	健康増進課
2-2	保育所待機児童数	15 人 (平成24年 4月1日現在)	114 人 (平成29年 4月1日現在)	—	0 人	幼児保育課
2-2	病児・病後児保育実施施設数	1 施設	3 施設	—	4 施設	幼児保育課
2-2	放課後児童クラブ受け入れ児童数	1,613 人	3,090 人	—	4,028 人	こども育成課
2-3	審議会等委員の女性委員の割合	全体で 23.5% (平成24年 4月1日現在)	全体で 30.0% (平成29年 4月1日現在)	全体で 30.0%	各審議会毎に 30.0%	男女共同参画室
2-3	審議会等委員の女性の長の割合	—	全体で 9.4% (平成29年 4月1日現在)	—	全体で 30.0%	男女共同参画室
2-4	市職員(行政職)の管理職に占める女性の割合(課長補佐職以上)	19.7% (平成24年 4月1日現在)	23.5% (平成29年 4月1日現在)	25.0%	28.0%	人事課
2-4	市職員(行政職)の係長職に占める女性の割合	15.9%	19.1%	—	50.0%	人事課
2-4	男性職員の2週間以上の育児休業取得	0.0%	5.4%	—	100.0%	ワークライフバランス推進室
3-2	男性のための電話相談	2 回	4 回	4 回	6 回	男女共同参画室

(11) 実績値：平成23年度末又は平成24年4月1日現在

(12) 現状値：平成28年度末又は平成29年4月1日現在

※黄色ハイライトは川久保皆実議員による。

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

令和3年度(2021年度)施策実施状況及び令和4年度(2022年度)施策実施計画

担当課	男女共同参画室			施策番号	18	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	3	市政における女性の参画促進				
施策名	1	審議会等委員の女性委員の登用				
施策内容	市政運営において、女性が自らの能力を十分に生かし、様々な分野で政策や方針決定に関わり、意見や考え方を反映させることができる環境づくりを進めます。					
指標	項目	審議会等委員の女性委員の割合* / 審議会等委員の女性の長の割合*			基礎となった数値(2017年 4月1日又は2016年度末)	全体で30.0%/ 全体で9.4%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	60.0%/ 10.0%	70.0%/ 15.0%	80.0%/ 20.0%	90.0%/ 25.0%	100.0%/ 30.0%
	実績値	62.5%/ 12.5%	61.8%/ 11.8%	54.5%/ 12.1%	47.1%/ 8.8%	48.5%/ 6.1%
2021年度実施計画(予定)		2021年度実施状況(実績)			2022年度実施計画(予定)	
<p>附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用について推進するよう全庁に周知する。</p> <p>また、審議会・委員会等における女性委員の登用率について調査を実施し、結果を公表・報告する。</p>		<p>令和4年(2022年)4月13日付で、各課で設置している附属機関委員等の登用状況調査の際に、女性が市政の方針や政策決定に関わり、多様な意見が反映されるよう、新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用について依頼した。また、同年7月28日開催の男女共同参画推進本部会議においても、本部長(各部長等)に対し依頼・周知を行った。</p>			<p>附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用の推進について、全庁に周知を行う。また、審議会・委員会等における女性委員の登用率について調査を実施し、結果を公表・報告する。</p>	
成果・課題	<p>審議会ごとに30%を超える委員会の割合については、全体で48.5%と前年度より1.4%上がった。</p> <p>引き続き、各課等に対し女性委員の積極的な登用について働きかけが必要である。</p>				計画実施度	C
					指標達成度	△
審議会意見	<p>・コロナ禍で、更に女性が活躍しづらい状況ではあるが、女性委員の登用は引き続き積極的に進めていただきたい。</p> <p>・充て職を委員にする際、団体の「長」と決めずに、団体の代表として、女性が選出されるよう各課へ提言してはどうか。</p>					

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)
令和3年度(2021年度)施策実施状況及び令和4年度(2022年度)施策実施計画

担当課	人事課	施策番号	19	★重点施策		
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	4	市と市職員が率先して行う取組				
施策名	1	女性職員の管理職等登用の推進				
施策内容	女性が管理職を目指せるような職場環境の整備に努め、能力と適性に応じ、管理職登用・昇任を進めます。					
指標	項目	市職員(行政職)の管理職に占める女性の割合(課長補佐職以上)* / 市職員(行政職)の係長職に占める女性の割合*			基礎となった数値(2017年4月1日又は2016年度末)	23.5% / 19.1%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	24.0% / 20.0%	25.0% / 27.5%	26.0% / 35.0%	27.0% / 42.5%	28.0% / 50.0%
	実績値	20.9% / 20.9%	21.7% / 21.2%	24.2% / 27.6%	23.4% / 30.2%	24.4% / 40.3%
2021年度実施計画(予定)		2021年度実施状況(実績)			2022年度実施計画(予定)	
女性職員が持つ不安を払しょくし、昇格することに対する意欲を高めることを目的とした研修へ継続して職員を派遣するとともに、課長補佐級の階層研修にて「女性活躍推進のための職場づくり研修」を実施し、女性が活躍しやすい職場環境の整備を図る。 また、「配偶者同行休業」や「旧姓使用」を継続して運用し、女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めていく。		女性職員が持つ不安を払しょくし、昇格することに対する意欲を高めるため、研修を実施、派遣を行った。 また、複数部署において、女性職員による意見交換会を実施し、女性が活躍しやすい職場環境等について議論・理解を深めた。			女性職員が持つ不安を払しょくし、昇格することに対する意欲を高めるため、研修へ継続して職員を派遣する。課長補佐級の階層研修にて「女性活躍推進のための職場づくり研修」を実施、女性が活躍しやすい職場環境のづくりのための意見交換会を継続する。 「配偶者同行休業」や「旧姓使用」を継続して運用し、女性が活躍しやすい職場環境づくりを進めていく。	
成果・課題	課長補佐級における「女性活躍推進のための職場づくり研修」45名受講、茨城県自治研修所「女性職員キャリアデザイン講座」女性職員に2名派遣した。 配偶者同行休業制度は1名活用した。				計画実施度	C
					指標達成度	△
審議会意見	<ul style="list-style-type: none"> 第5次男女共同参画基本計画の指標目標よりも高く設定しているため、実績値は未達ではあるが、女性係長級の昇任割合は評価できる。 根底にあるジェンダーの考え方の払しょくが難しく、女性職員の管理職等登用施策は難しいと思うが、継続して進めていただきたい。 					

※黄色ハイライトは川久保皆実議員による。

4 / 指標一覧

基本計画に基づく取組内容や目標達成の状況を確認し、着実に推進するため、本計画では「成果指標」「活動目標量」「参考値」の3つの指標を設定します。

5か年で達成すべき目標値を掲げ、毎年定点観測しながら、計画の進捗管理にいかしていきます。

成果指標	男女共同参画社会の実現に向けて、社会の達成状況を測るための数値目標
活動目標量	基本計画に基づく取組の想定事業量や、取組の進捗状況を測る統計データ
参考値	男女共同参画社会の形成の状況を把握するため、計画期間終了時の数値と比較するための値

【成果指標】

様々な施策を総合的に実施することによって成果を生むと考えられることから、基本計画全体に対して設定しており、5年に一度実施している「男女共同参画に関する市民意識調査」及び2年に一度実施している「つくば市民意識調査」で計画期間終了時に達成度の評価をします。

男女共同参画に関する市民意識調査項目	前回調査	現状値	目標値
	平成28年(2016年)	令和3年(2021年)	令和8年(2026年)
「社会全体」における男女の地位の平等感を感じる市民の割合	16.4%	15.1%	17%
「男は仕事、女は家庭」という考え方について、反対の割合	—	61.9%	67%
「職場」における男女の地位の平等感を感じる市民の割合	22.2%	26.7%	30%
「女性のための相談室」を知っている市民の割合	33.8%	35.6%	50%

つくば市民意識調査項目	前回結果	現状値	目標値
	令和元年(2019年)	令和3年(2021年)	令和9年(2027年)
男女共同参画に対する満足度	24.2%	26.9%	30%

【活動目標量】

全ての施策について自課評価を実施するのではなく、各基本目標ごとに数値目標を立てることが適切な施策に具体的な活動をどの程度行ったかを測る目標量を設定し、その実施状況を毎年評価します。

基本目標	項目	現状値	目標値
		令和3年度(2021年度)	令和9年度(2027年度)
I	男女共同参画セミナー参加人数	226人 (男75人、女151人)	300人
II	家族で参加できるマタニティサロンにおいて、妊婦に対する夫またはパートナーの参加者の割合 ※	86.3%	90%
II	保育所待機児童数	3人 令和4年(2022年)4月1日現在	0人 令和9年(2027年)4月1日時点
II	放課後児童クラブ受け入れ児童員数	5,272人 令和4年(2022年)4月1日現在	6,870人 ※令和6年度(2024年度)までの目標値(第2期つくば子ども・子育て支援プラン)
II	審議会等委員(附属機関)の女性委員の割合	27.5% 令和4年(2022年)4月1日現在	40%以上 令和9年(2027年)4月1日時点
II	管理職を目指したいと思える職場環境が整っていると思う職員の割合	41.4%	50%
II	男性職員の育児休業取得率(2週間以上)	89.6%	100% ※令和7年度(2025年度)までの目標値(つくば市職員のワークライフバランス推進プラン)
III	相談事業の周知活動(チラシ配布、SNS配信等)	82か所 (年6回周知)	90か所 (年10回周知)
III	性的マイノリティに関するセミナーの参加人数	40人/回	60人/回
IV	子宮がん/乳がん検診受診率	子宮がん 19.3% 乳がん 19.2%	当面 50% ※令和7年度(2025年度)までの目標値(第4期つくば市健康増進計画)
IV	つくばこどもの青い羽根学習会開設か所数	16か所	18か所 ※令和6年度(2024年度)までの目標値(市長公約事業のロードマップ2020-2024)

※ 前計画では、マタニティサロンに参加した夫またはパートナーの割合(最大値50%)としていましたが、本計画では、妊婦に対して(妊婦を母数にして)、夫またはパートナーの割合(最大値100%)で算出しています。

【参考値】

基本目標に関連する数値ではあるが、外的要因による影響が大きいものや数値目標を設定することが必ずしも適当ではないものについては、数値の推移により状況を把握します。

基本目標	項目	現状値 (令和3年度)
I	男女共同参画セミナー参加者満足度(アンケート実施)	93%
II	つくば市ふるさとハローワークでの女性正規雇用の就業者数	143人
II	特定創業支援事業による女性の創業者数	21人
II	家族経営協定締結累計	209件
II	女性の認定農業者数	15人
II	地域子育て支援拠点施設数	10施設
II	病児・病後児保育実施施設数	8施設
II	審議会等委員(附属機関)の女性の長の割合	6.1% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>
II	区長に占める女性の割合	6.5% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>
II	市議会議員の女性の割合	28.6% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>
II	市職員(行政職)の係長職に占める女性の割合	40.3% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>
II	市職員(行政職)の課長補佐職に占める女性の割合	33.2% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>
II	市職員(行政職)の課長職に占める女性の割合	17% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>
II	市職員(行政職)の次長職に占める女性の割合	6.1% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>
II	市職員(行政職)の部長職に占める女性の割合	6.3% <small>令和4年(2022年)7月1日現在</small>
II	消防吏員に占める女性の割合	4.0% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>
III	「女性のための相談室」相談件数	579件
III	「男性のための電話相談」相談件数	10件
IV	防災対策出前講座等実施回数	15回
IV	消防団員に占める女性の割合	2.9% <small>令和4年(2022年)4月1日現在</small>

内閣府ホーム > 内閣府男女共同参画局ホーム > 主な政策 > ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクション

- ポジティブ・アクションとは
- ポジティブ・アクションの必要性
- ポジティブ・アクションの手法
- 公共調達・補助金を活用した女性の活躍推進
- 関連資料

中略

ポジティブ・アクションの手法

ポジティブ・アクションには多様な手法があり、例えば、次のように分類できます。各団体、企業、大学、研究機関などの特性に応じて最も効果的なものを選択することが重要です。

(1)指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式

○クオータ制

(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)等

(2)ゴール・アンド・タイムテーブル方式

(指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法)

(3)基盤整備を推進する方式

(研修の機会の充実、仕事と生活の調和など女性の参画の拡大を図るための基盤整備を推進する手法)

※黄色ハイライトは川久保皆実議員による。

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)

令和3年度(2021年度)施策実施状況及び令和4年度(2022年度)施策実施計画

担当課	男女共同参画室			施策番号	18	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	3	市政における女性の参画促進				
施策名	1	審議会等委員の女性委員の登用				
施策内容	市政運営において、女性が自らの能力を十分に生かし、様々な分野で政策や方針決定に関わり、意見や考え方を反映させることができる環境づくりを進めます。					
指標	項目	審議会等委員の女性委員の割合* / 審議会等委員の女性の長の割合*			基礎となった数値(2017年 4月1日又は2016年度末)	全体で30.0%/ 全体で9.4%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	60.0%/ 10.0%	70.0%/ 15.0%	80.0%/ 20.0%	90.0%/ 25.0%	100.0%/ 30.0%
	実績値	62.5%/ 12.5%	61.8%/ 11.8%	54.5%/ 12.1%	47.1%/ 8.8%	48.5%/ 6.1%
2021年度実施計画(予定)		2021年度実施状況(実績)			2022年度実施計画(予定)	
<p>附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用について推進するよう全庁に周知する。</p> <p>また、審議会・委員会等における女性委員の登用率について調査を実施し、結果を公表・報告する。</p>		<p>令和4年(2022年)4月13日付で、各課で設置している附属機関委員等の登用状況調査の際に、女性が市政の方針や政策決定に関わり、多様な意見が反映されるよう、新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用について依頼した。また、同年7月28日開催の男女共同参画推進本部会議においても、本部員(各部長等)に対し依頼・周知を行った。</p>			<p>附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用の推進について、全庁に周知を行う。また、審議会・委員会等における女性委員の登用率について調査を実施し、結果を公表・報告する。</p>	
成果・課題	<p>審議会ごとに30%を超える委員会の割合については、全体で48.5%と前年度より1.4%上がった。</p> <p>引き続き、各課等に対し女性委員の積極的な登用について働きかけが必要である。</p>				計画実施度	C
					指標達成度	△
審議会意見	<p>・コロナ禍で、更に女性が活躍しづらい状況ではあるが、女性委員の登用は引き続き積極的に進めていただきたい。</p> <p>・充て職を委員にする際、団体の「長」と決めずに、団体の代表として、女性が選出されるよう各課へ提言してはどうか。</p>					

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)
2020年度施策実施状況及び2021年度施策実施計画

担当課	男女共同参画室			施策番号	18	★重点施策
基本目標	2 あらゆる分野での活躍推進					
施策の方向	3 市政における女性の参画促進					
施策名	1 審議会等委員の女性委員の登用					
施策内容	市政運営において、女性が自らの能力を十分に生かし、様々な分野で政策や方針決定に関わり、意見や考え方を反映させることができる環境づくりを進めます。					
指標	項目	審議会等委員の女性委員の割合＊/ 審議会等委員の女性の長の割合＊			基礎となった数値(2017年 4月1日又は2016年度末)	全体で30.0%/ 全体で9.4%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	60.0%/ 10.0%	70.0%/ 15.0%	80.0%/ 20.0%	90.0%/ 25.0%	100.0%/ 30.0%
	実績値	62.5%/ 12.5%	61.8%/ 11.8%	54.5%/ 12.1%	47.1% 8.8%	—
2020年度実施計画(予定)		2020年度実施状況(実績)			2021年度実施計画(予定)	
<p>附属機関委員を新たに任命、改選の際に、女性委員の登用について、全庁に周知する。 また、女性委員の登用率についての調査を実施し、結果を報告する。</p>		<p>女性が市政の方針や政策決定に関わり、多様な意見が反映されるよう、各審議会等における女性委員の割合を30%、女性の長の割合を全体で30%にすることを目標に、附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の登用について、各課に推進の依頼・周知を行った。また、令和2年4月1日現在の審議会等における女性委員の割合と女性の長の割合について調査を行った。</p>			<p>附属機関委員等を新たに任命・改選する際の女性委員の積極的な登用について推進するよう全庁に周知する。 また、審議会・委員会等における女性委員の登用率について調査を実施し、結果を公表・報告する。</p>	
成果・課題	<p>審議会等における女性委員の割合については、全体では30%を超えており一定程度の改善・効果がみられるが、各審議会等では女性の参画が少ない分野もあるため、今後も女性委員の登用について働きかけが必要である。</p>				計画実施度	B
					指標達成度	△
審議会意見	意見なし					

つくば市男女共同参画推進基本計画(2018～2022)
2019年度施策実施状況及び2020年度施策実施計画

担当課	男女共同参画室			施策番号	18	★重点施策
基本目標	2	あらゆる分野での活躍推進				
施策の方向	3	市政における女性の参画促進				
施策名	1	審議会等委員の女性委員の登用				
施策内容	市政運営において、女性が自らの能力を十分に生かし、様々な分野で政策や方針決定に関わり、意見や考え方を反映させることができる環境づくりを進めます。					
指標	項目	審議会等委員の女性委員の割合 * / 審議会等委員の女性の長の割合 *			基礎となった数値(2017年 4月1日又は2016年度末)	全体で30.0%/ 全体で9.4%
		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(将来指標)
	年次目標値	60.0%/ 10.0%	70.0%/ 15.0%	80.0%/ 20.0%	90.0%/ 25.0%	100.0%/ 30.0%
	実績値	62.5%/ 12.5%	61.8%/ 11.8%	54.5%/ 12.1%	—	—
2019年度実施計画(予定)		2019年度実施状況(実績)			2020年度実施計画(予定)	
<p>附属機関委員を新たに任命、改選の際に、女性委員の登用について、次長等連絡会議や課メールで全庁に周知する。 また、女性委員の登用率についての調査を実施し、結果を次長等連絡会議で報告する。</p>		<p>附属機関の委員を新たに任命する際には、計画指標である、各審議会等ごとに女性を30%以上の登用及び、女性の委員長等を全体で30%登用することについて、協力を求めた。 また、女性委員の登用率についての調査を実施し、女性の積極的な登用について、協力を求めた。</p>			<p>附属機関委員を新たに任命、改選の際に、女性委員の登用について、全庁に周知する。 また、女性委員の登用率についての調査を実施し、結果を報告する。</p>	
成果・課題	<p>全体に占める女性委員の割合は30.2%であり、うち、女性委員が3割を超える附属機関は54.5%であった。 男女比率にとらわれすぎずに「性別にとらわれず全体のバランスを取る」ことも重要である。</p>				計画実施度	B
					指標達成度	△
審議会意見	<p>・新型コロナウイルス感染症の状況に臨機応変に対応しつつ、計画の適正な実施を期待する。</p>					

令和4年度 横浜市男女共同参画推進会議

次 第

令和4年6月15日(水)10時00分から10時55分
市庁舎31階 レセプションルーム

- 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の進捗状況報告
- 2 市附属機関における女性委員割合40%以上達成に向けた取組強化について
- 3 横浜市職員のワークライフバランス・ポテンシャル発揮推進プログラムー拡充版ー(Weプラン)について
- 4 意見交換
 - ・女性職員の責任職登用について
 - ・男性職員の育児休業取得促進について

2

**市附属機関における女性委員割合40%以上達成に向けた
取組強化について**

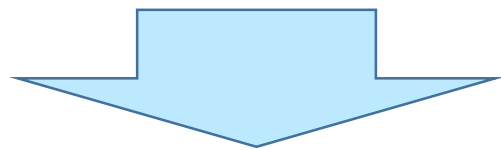
市附属機関における女性委員の登用について

●本市では、多様な意思が市の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受できるよう、附属機関委員への女性の登用促進に取り組んでいる。

①「横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱」に「女性の割合が40%を下回らないこと」と規定

②「第5次横浜市男女共同参画行動計画」に活動指標として設定

活動指標	計画策定時	目標(令和7年度)	令和3年度実績
女性割合 40%未満 の 附属機関数 (3人以下の附属機関を除く)	59機関 (令和2年4月1日)	40%未満 30 機関	40%未満 36 機関/195機関 (令和4年4月1日)



附属機関における女性委員の参画比率向上を強化し、**全ての附属機関**で女性委員割合40%以上達成を目指す、**横浜版クォータ制**※を導入

※クォータ制とは、一定の比率で人数を割り当てる制度のこと

横浜版クオータ制の概要

●「行動計画書」の作成（一斉改選時等）

対 象：全ての附属機関

主な取組：次期委員委嘱時における女性委員割合の数値目標（現状以上）を設定
指定管理者選定評価委員会については、**一律「女性割合40%以上」**

提 出 先：区局統括本部長決裁を得た上で、政策局長に提出

●「女性委員割合減少に伴う理由書」の作成（委員の一部改選時）

対 象：行動計画書作成時の女性委員割合 （現状）から減少した附属機関

主な取組：委員委嘱前に、その理由等を報告

提 出 先：政策局男女共同参画推進課

●女性割合40%未満の附属機関名については、男女共同参画推進会議（6月）や情報共有推進会議（12月）を通じて、全庁的に共有（年2回）

横浜版クォータ制導入のメリット

- 「行動計画書」の作成＝目標達成に向けた計画的な取り組みに繋がる。
 - ・ すでに女性割合が40%以上となっている附属機関
⇒ 女性割合40%以上を維持し続けることを意識することができる。
 - ・ 女性割合40%を達成することが短期的に難しい附属機関
⇒ 実態に即した数値目標を設定し、40%達成に向けて継続的に取り組む。
- 各団体・企業に委員の推薦依頼をする際、「行動計画書」等を活用することで、
 - ・ 女性委員の推薦依頼をしやすい。
 - ・ 各団体・企業側の男女共同参画意識の醸成に繋がる。

導入にあたって

●今後のスケジュール(予定)

- 本日 副市長通知発出(YCAN掲出)
- 7月1日 「横浜市附属機関委員への女性の参画推進要綱」の一部改正
- 7月中旬頃 行動計画書の作成依頼発出
- 8月末頃 行動計画書の提出

●その他

女性委員の人選に難航する場合は、男女共同参画推進課が相談・助言等の支援（市内大学における学識経験者リストの提示など）を行います。

女性割合40%未満の附属機関一覧(令和4年4月1日現在)

区局名	女性割合40%未満の附属機関
瀬谷区	・横浜市瀬谷区民文化センター指定管理者選定評価委員会
総務局	・横浜市防災会議 ・横浜市国民保護協議会
財政局	・横浜市税制調査会
市民局	・横浜市個人情報保護審議会 ・横浜市いじめ問題調査委員会
文化観光局	・横浜市大倉山記念館指定管理者選定評価委員会
経済局	・横浜市中心卸売市場開設運営協議会
健康福祉局	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜市福祉のまちづくり推進会議 ・横浜市地域福祉保健計画策定・推進委員会 ・横浜市国民健康保険運営協議会 ・横浜市国民健康保険障害児育児手当金障害程度審査委員会 ・横浜市障害者施策推進協議会 ・横浜市精神医療審査会 ・横浜市介護認定審査会 ・横浜市感染症診査協議会 ・横浜市予防接種事故対策調査会 ・横浜市指定難病審査会 ・横浜市福祉保健研修交流センター指定管理者選定評価委員会

女性割合40%未満の附属機関一覧(令和4年4月1日現在)

区局名	女性割合40%未満の附属機関
医療局	・横浜市保健医療協議会
医療局病院経営本部	・横浜市立病院経営評価委員会
建築局	・横浜市都市計画審議会 ・横浜市住宅政策審議会 ・横浜市建築審査会 ・横浜市開発審査会 ・横浜市造成宅地等災害防止対策検討委員会
都市整備局	・横浜国際港都建設事業新綱島駅周辺地区土地区画整理審議会 ・横浜市屋外広告物審議会 ・横浜国際港都建設事業金沢八景駅東口地区土地区画整理審議会 ・横浜国際港都建設事業二ツ橋北部三ツ境下草柳線等沿道地区第1期地区土地区画整理審議会
道路局	・横浜市自転車等施策検討協議会
港湾局	・横浜市港湾審議会 ・横浜市物流等関連施設等指定管理者選定評価委員会
教育委員会事務局	・横浜市文化財保護審議会 ・横浜市いじめ問題専門委員会 ・横浜市学校保健審議会

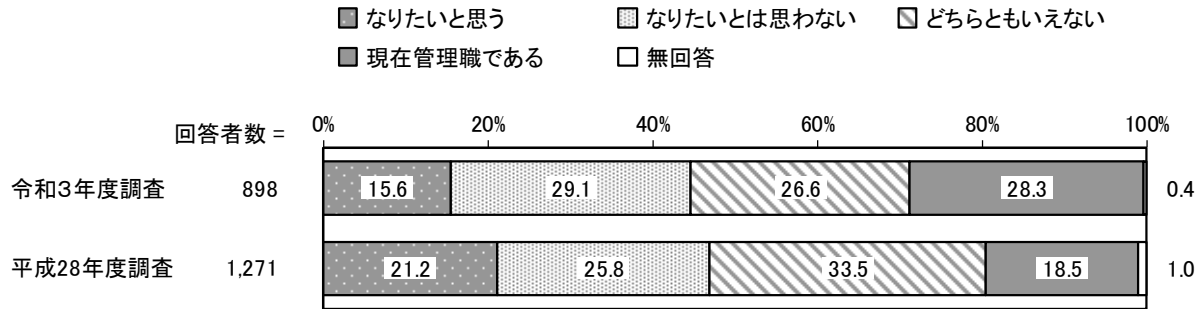
※黄色ハイライトは川久保皆実議員による。

問3 あなたは、管理職になりたいと思いますか。

「なりたいとは思わない」の割合が29.1%と最も高く、次いで「現在管理職である」の割合が28.3%、「どちらともいえない」の割合が26.6%となっています。

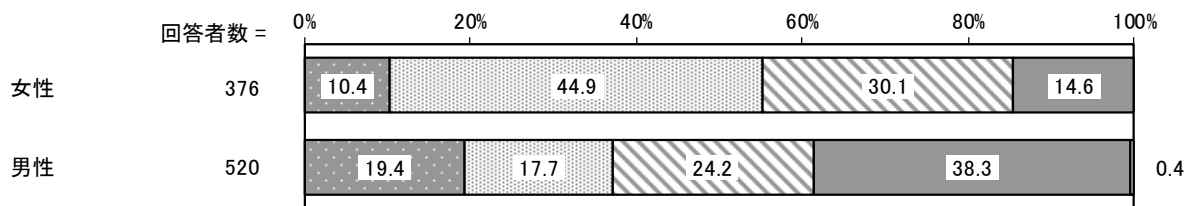
【経年比較】

平成28年度調査と比較すると、「現在管理職である」の割合が増加しています。



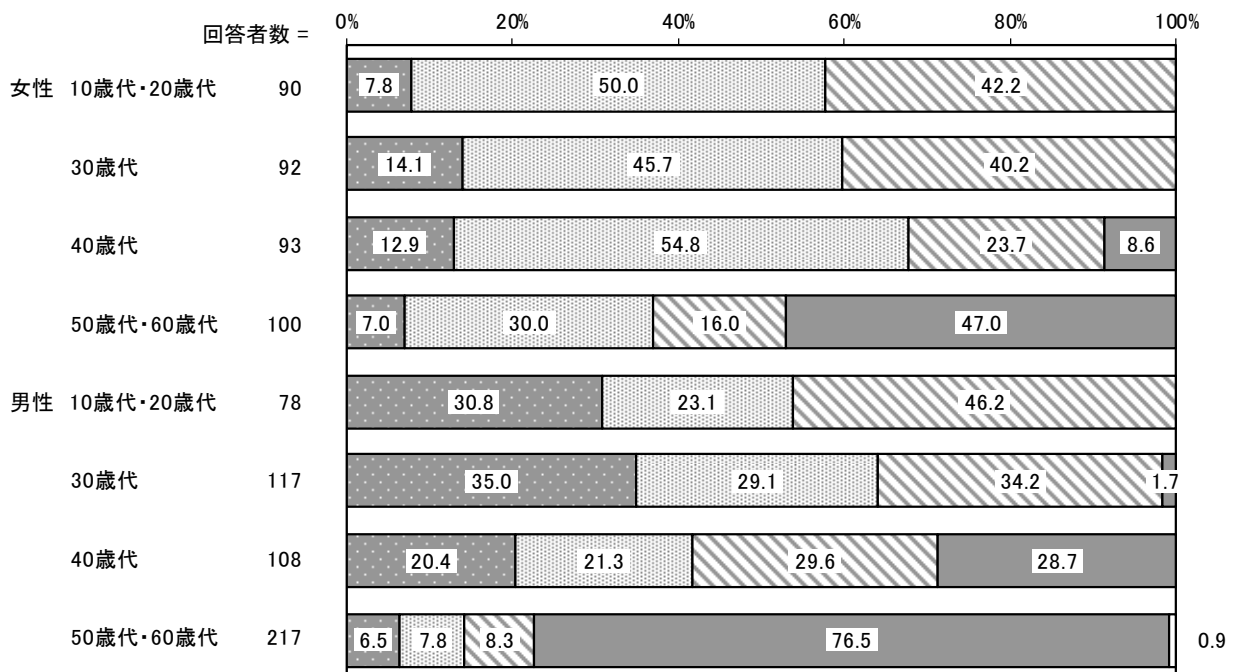
【性別】

性別で見ると、男性に比べ、女性で「なりたいとは思わない」「どちらともいえない」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「なりたいと思う」「現在管理職である」の割合が高くなっています。



【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、他に比べ、男性50歳代・60歳代で「現在管理職である」の割合が高くなっています。



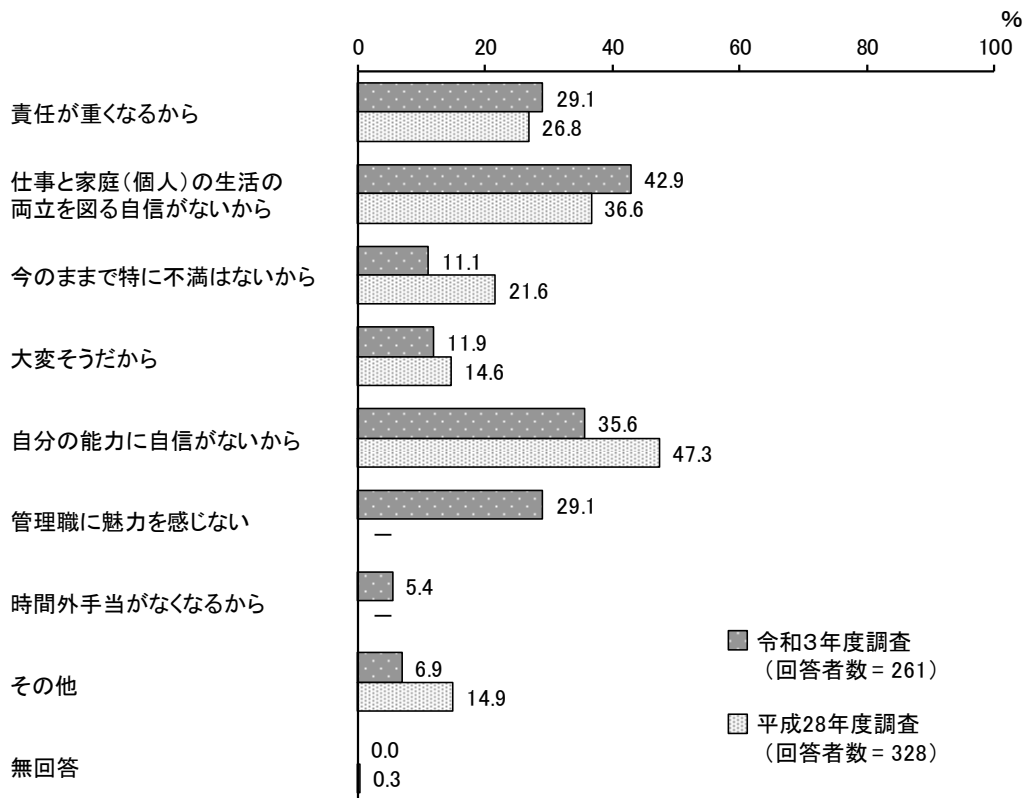
問3で「なりたいとは思わない」を選択した方にうかがいます。

問4 それはなぜですか。2つ以内で選んでください。

「仕事と家庭（個人）の生活の両立を図る自信がないから」の割合が42.9%と最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」の割合が35.6%、「責任が重くなるから」、「管理職に魅力を感じない」の割合が29.1%となっています。

【経年比較】

平成28年度調査と比較すると、「仕事と家庭（個人）の生活の両立を図る自信がないから」の割合が増加しています。一方、「自分の能力に自信がないから」「その他」の割合が減少しています。



※前回は「管理職に魅力を感じない」と「時間外手当がなくなるから」の選択肢はありませんでした。

<「その他」意見より>

- ・現状の職務を続けたいから。
- ・プライベートの時間と仕事は完全に切り離したいから。
- ・体調に支障を来す恐れがあるから。 など

【性別】

性別でみると、男性に比べ、女性で「仕事と家庭（個人）の生活の両立を図る自信がないから」「今のままで特に不満はないから」「自分の能力に自信がないから」の割合が高くなっています。一方、女性に比べ、男性で「大変そうだから」「管理職に魅力を感じない」「その他」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	責任が重くなるから	仕事と家庭（個人）の生活の両立を図る自信がないから	今のままで特に不満はないから	大変そうだから	自分の能力に自信がないから	管理職に魅力を感じない	時間外手当がなくなるから	その他	無回答
女性	169	27.8	53.8	13.6	7.1	39.1	23.1	3.6	4.7	—
男性	92	31.5	22.8	6.5	20.7	29.3	40.2	8.7	10.9	—

【性・年齢別】

性・年齢別でみると、他に比べ、女性 50 歳代・60 歳代で「今のままで特に不満はないから」の割合が高くなっています。また、男性 10 歳代・20 歳代で「管理職に魅力を感じない」の割合が、男性 40 歳代で「大変そうだから」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数（件）	責任が重くなるから	仕事と家庭（個人）の生活の両立を図る自信がないから	今のままで特に不満はないから	大変そうだから	自分の能力に自信がないから	管理職に魅力を感じない	時間外手当がなくなるから	その他	無回答
女性 10 歳代・20 歳代	45	40.0	46.7	4.4	15.6	37.8	24.4	8.9	—	—
30 歳代	42	33.3	59.5	4.8	4.8	47.6	16.7	2.4	7.1	—
40 歳代	51	17.6	58.8	15.7	5.9	41.2	29.4	2.0	3.9	—
50 歳代・60 歳代	30	16.7	46.7	36.7	—	26.7	20.0	—	10.0	—
男性 10 歳代・20 歳代	18	38.9	27.8	5.6	11.1	44.4	55.6	—	5.6	—
30 歳代	34	38.2	23.5	11.8	17.6	23.5	44.1	20.6	5.9	—
40 歳代	23	26.1	26.1	—	39.1	26.1	17.4	4.3	17.4	—
50 歳代・60 歳代	17	17.6	11.8	5.9	11.8	29.4	47.1	—	17.6	—