

府中市男女共同参画計画推進状況評価の第三者評価に係る重点項目の質問及び回答

資料 1

【政策課】

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
1	全ての審議会等における男女それぞれの構成比率を40%以上に促進	去年も今年も担当課評価は「2」である。過去のデータを調べたわけではないが、ここ何年間も進歩がみられないと思う。成果がでていないのだから、もっと抜本的な対策を打つ必要があると思うが、どう考えているのか？	成果を出すための有効な対策について、今年度から専門アドバイザーによる支援を受け、検討している。
		今後の課題で、「公募市民では6割以上であるのに対し、団体等代表では3割、学識経験者では2割であった。」とあるが、これが回答なのではないか？この結果を見る限り、公募市民の数を増やすことが、女性比率を上げる対策になると思われるが、公募市民を増やすことは考えないのか？	全ての状況を把握しているわけではないが、多くの方に応募いただけている状況があるのであれば、公募委員を増やすことも効果的と考えるが、応募が少ないところもあるため、難しいと考える。
		今後の課題に、「規則等で委員の職業が決まっている『当て職』や指定の団体に選出依頼を行う場合について、そもそも依頼先に女性がいない・少ないことが、附属機関等の女性割合が増加していない理由の一部と考えられる」とあるが、その規則はいつ決まったものなのか？規則が古いのではないのか？世の中の動きに合わせて規則を変えるべきなのではないのか？	「規則等」の制定時期については、各附属機関の設置の時期となり、様々である。女性割合を上げるために規則の改正を行うことの可否については、各附属機関所管課に調査を実施し、現在検討中。
		4年度の計画に「新たに専門アドバイザーによる支援を予定している」とあるが、具体的にはどういうことを実施するのか？そもそも、何のために、どうして専門アドバイザーが必要なのか？	担当課において取組を進めているところだが女性比率の割合が微増に留まっているため、他自治体や企業の男女共同参画に関するコンサルタント経験がある専門アドバイザーのノウハウを活用する必要があると判断し、依頼している。各審議会等の取組を促進するための担当課から各課への働きかけ方法や、各団体への推薦依頼の効果的な方法（依頼文書などの工夫含む）についてアドバイスをいただいている。今後、①改選時期が近い②恒常的に開催している③構成員数が一定以上である④内部調査の「肩書や職種にこだわることなく、広くその分野での女性を登用する」の質問などに対して取組の「対応可」と回答があった審議会について、「長」以外を推薦いただくよう依頼するなどの取組を検討している。 専門アドバイザーの支援から見えた課題等を、11月に中間報告、1月に最終報告として市長へ報告する予定で、組織全体で課題改善に向けて取組を推進する。
		専門アドバイザーについて詳しくご説明いただきたいと存じます。	株式会社ワーク・ライフバランスに所属され、働き方改革等のワーク・ライフバランスに関するコンサルタント業務を本業とされている方になります。地方都市の中小企業、地方自治体から、IT企業、メーカー、大手総合商社まで幅広い分野で効果的なコンサルティング・研修を実施されています。経歴として、外務省でも働かれていた方で行政の事情も把握されている方になります。また、女性活躍推進研修の講師としても指名が多く、他組織の多様な事例を把握されている方になります。この方に、昨年度および今年度の本市職員を対象にしたワーク・ライフバランス研修（33②参照）の講師も依頼している。
		「女性活躍を進めることが、本取組の目標達成に寄与する」ので、これらの取組を一体のものとして進めていく必要がある、と評価表に記述されているが、これは、具体的にはどのようなことか、教えてほしい。	学校や自治会、医師会、消防署、警察署、保健所など、関係団体に女性が増えることで、それら団体の構成員が委員となる附属機関についても、女性割合の向上につながるため、政策課だけでなく、他課で実施する「指導的立場への登用に向けた女性のキャリア支援」など、その他市が行う事業と合わせて実施していくという趣旨で記載した。
		女性委員が一人も在籍していない審議会はどのくらいありますか。	1 機関

2. 其他のご意見

内容
令和3年度の計画及び目標に記載のある「委員の選出母体となる関係団体に女性委員の推薦を依頼するなど、目標値（40%）となるように努める。」の記載は令和4年度の計画及び目標に記載した方が良いと思いました。

【産業振興課】

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
17	事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ	オンラインセミナーの周知方法は、どのように行いましたか。パンフレットだけでなく、SNSを使用したりして周知されたのでしょうか。	周知方法につきましては、市広報紙、公社広報紙、セミナーチラシで行いました。SNSを活用した周知は行っておりません。
		昨年度との変更点は、リアル開催セミナーだけでなく、オンラインセミナーも行ったという実績でしょうか。オンラインセミナーは、メンタルセミナーのみ開催でしょうか。	お見込みのとおりです。オンラインセミナーについてはメンタルヘルス研修のみ実施しております。
		パンフレット配布により周知を行ったセミナーの内容を教えてください。また、セミナーへの参加者数を教えてください。	主な周知内容につきましては、「全ての働く人のためのメンタルヘルス研修」と題し、令和3年11月10日（水）から12月9日（木）までオンデマンド配信の形式でセミナーを実施する旨です。参加者につきましては、正式な数は把握しておりませんが、10人以下と認識しております。

2. その他のご意見

内容
メンタルヘルス研修も大変重要な取組ではあるが、必ずしも女性活躍に直接つながるものではないと思います。女性の力に期待しているという意志を感じられるような取組を期待します。
オンラインセミナーの開催はとても良いと思います。オンラインセミナーの回数や参加人数を記載していただけると有難いです。
協議会より、昨年度もお願いしましたように、パンフレットの配布数や配架先など具体的な記載をお願いします。
例えば近年では、清田隆之さんや田中俊之さん、多賀太さんなど、男性のライターや研究者が「男らしさ」のもたらしてきた弊害について、自分自身のこととして気づき、考える著作が増えています。そうした著作の著者に学ぶような研修があっても良いのではないのでしょうか。または、ダイバーシティ経営という切り口での研修だと、特に経営者としては受講しやすくなるかもしれません。
取組をどれだけ行ったかではなく、取組により、事業者でどのような意識改革が図られたかをアンケート等により把握することも重要かと思えます。

【職員課】

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
18	女性職員の参画意識の向上	②研修イ「女性活躍推進研修」の対象者は、男女ともにそれぞれ何名になりますか。	各課の管理職1名を研修生として推薦することとしており、管理職数としては男性110名、女性12名となっている。
		結果に繋げるために、研修の回数を増やすことは難しいでしょうか。	女性活躍やダイバーシティに関する研修に関しては、研修開始より数年が経ち、受講したことがある職員が多くなっていることから、内容を見直し再編成する必要があると考えている。より研修効果が上がるよう、対象者や回数の設定を検討する。

2. その他のご意見

内容
昇任方法の変更が女性活躍に効果があるのか疑問に思います。
女性職員がなぜ昇任試験を躊躇するのか、その理由の分析が足りないように思います。
昇任の方法を変えることで昇級が進むことに期待しつつ、もっと内面的なフォロー体制や相談体制の検討および充実化をお願いします。
研修内容の見直しなどの検討の必要があるのではないかと。
今年度昇任方法の変更により結果にどのような変化が出るか次回の実績に期待する。
何が女性の昇任試験受験（昇任意欲）を阻んでいるのかを探り（理由の分析）、その障害を取り除く観点から取組を検討されたい。

【多様性社会推進課】

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
22	男女共同参画センター「フチャール」の運営	利用者を増加していくために、どのような施策を計画されているのかがはっきりしません。去年度より来館者が増加しているので、コロナが落ち着けば自然に増加するという見込みがあるということでしょうか。	現在、毎月の平均の利用者数が前年比で48%増になっており、新型コロナウイルス感染防止のための活動自粛による利用減少は緩和しつつある。また、令和5年度より国際交流サロンがフチャールに移転する予定であり、利用者増加を見込んでいる。今後も、社会の変化に応じた施設の環境（インターネット環境等）整備を検討し、利用しやすい施設を目指す。また、子育て世代や男性を対象とした講座等を開催し、新しい層の利用者獲得を目指している。
		蔵書・資料については、貸出等の利用数やどのような情報発信をしているのか（新着書籍の紹介等）について、情報をご提供いただけるとありがたいです。	新着書籍の発信は、情報資料室に新着図書コーナーを設置し、来館者へわかりやすいよう掲出している。また、年3回発行する情報誌「フチャール」にて、新着書籍情報を発信している。（なお、情報紙「フチャール」は、各公共施設での配架、登録団体等への郵送・手渡し等で周知している。） R3年度資料利用者数 延406人

2. その他のご意見

内容
事業のさらなる充実のために、他のセンターへの見学やヒアリングなどを通じて情報交換を行うことをお勧めします。
センターの運営で一番大切なのは、どういった事業を行い、どのくらいの参加者があったか、それによってどのような効果が生じたか（または期待できるか）という点かと考えます。この点につきましても、情報をご提供いただけるとありがたいです。
来館者は増えているが登録団体は減少している。団体数が減った理由や利用者を増やすための周知方法も記載があると分かりやすい。

【職員課】

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

事業項目番号	事業項目	質問事項・コメントなど	回答
32	仕事と生活を両立する働き方の促進	有給休暇「20日」に対する取得率はどれくらいでしょうか。	前年からの繰越分を含む総付与日数に対する取得率は「30.2%」であり、平均取得日数が「11.8日」となっている。 ※前年からの繰越分を含めた管理を行っているため、当該年付与「20日」に対する取得率を算出することは困難である。

2. 其他のご意見

内容
有給休暇「取得率」も表していただくとより分かりやすくなると感じました。
テレワークの導入を具現化して市の体制が府中市民のお手本になることに期待しています。
令和3年度に試験的にテレワークを実施したとのことですが、「取組と実績」にテレワークについて記載し、効果や課題などをあげられるとより良いかと思えます。
ノー残業デーの周知、徹底の「結果」が記載されている内容からだと不明でした。また、有給休暇は1日増えたが、目標数値がないため、今後は何%アップ、何日アップという目標をたてて取り組んでいくと良いのではないかと思います。
本事業の評価を行うに当たっては、超勤時間も重要な指標と考えるので、「職員1人当たりの超勤時間」等の指標化についてご検討いただきたい。

【多様性社会推進課】

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
33②	庁内における男性職員の家事・育児への参画に関する啓発	ワークライフバランスの研修を実施したとのことですが、どのような研修内容でしょうか。 男性の育児休業をとる法律が制定されたことの内容説明や、男性の育児参加の意義やパートナーのキャリア形成含め意識改革等を教育したものであれば、意味があると思います。 本件は、女性の管理職採用促進と、セットで進めていくほうがよいと考えます。	令和3年度の研修は、令和2年度の職員対象アンケート結果において、多くの職員が求めていた「休暇制度を活用・申請しやすい環境づくり」を実現するため、上司部下をはじめとする職場内の円滑なコミュニケーションを促進するとともに、タイムマネジメントについて学ぶ研修を実施しました。 具体的には、他組織の取組事例を紹介しながら、労働力人口の減少する人口オーナス期における働き方、今後求められるマネジメントとコミュニケーション、チームでの取り組みを効果的に進めるためのタイムマネジメントや会議の手法について学ぶ内容を実施いたしました。 また、他国の労働環境（法律）状況と日本では、1人目が生まれた時に、夫が積極的に家事・育児に参加しないと第2子が生まれていない状況があることの説明を通じ、「男性の働き方改革」が「少子化対策」と「女性活躍」に有効なことを学ぶ内容を実施いたしました。 今年度は、昨年度と講師は同じ方ですが、上司、部下のコミュニケーションをとおして職場環境の改善を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進する研修を実施します。研修では、令和4年8月に実施した職員対象男女共同参画アンケート結果等も踏まえつつ、本市の現状や課題に合った内容を10月17日（月）に実施します。 【令和3年度研修後のアンケート結果】 非常に参考になった割合：管理職97% 一般職100% 研修で出た取組事例への関心度：管理職87% 一般職88% （今すぐまたは、機会があれば取組みたい割合）
33②	庁内における男性職員の家事・育児への参画に関する啓発	男性職員の出産支援休暇・育児休業を取得している人数を教えてください。	令和3年度中に子が出生した男性職員22人のうち、9人が育児休業を取得している（取得率40.9%）。また、22人中20人が出産支援休暇（介添又は養育）を取得している（取得率90.9%）。なお、出産支援休暇（介添）のみ取得が5人、出産支援休暇（養育）のみ取得が3人、両方取得しているのが12人となっている。

2. その他のご意見

内容
「男性職員の家事・育児への参画」を直接ターゲットとする取り組みを期待したい。
取組により、男性職員にどのような意識改革が図られたかをアンケート等により把握することが重要である。
研修参加人数が少な過ぎます。育休を取った方の経験談を聞く機会を作って、働きやすい環境作りに本気を見せてください。
参加者がどのような感想を持ったのか、行動変容のきっかけになったのかなどのフィードバックまで報告していただいて初めて実施した意義を評価することができると思います。
対象受講者の拡大やオンデマンド配信等による聴講の機会増加などがあるとより良いのではと思います。
成果として男性職員の出産支援休暇取得率、育休取得率が何%アップという目標をたて、その結果を評価していただきたい。 また、出産支援休暇や育児休業を利用した人数などがあると分かりやすい。

【子ども家庭支援課】

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
60	児童虐待防止への対応	昨年、コロナ感染防止のため中止となった全体会は、今年は実施できたのでしょうか？	昨年資料送付のみとした代表者会議及び実務者会議全体会について、今年は開催することができた。
		自己評価を「3」から「4」へ上げていますが、評価の内容の記述は昨年と同様です。何を評価して「4」としたのか教えてください。	昨年資料送付のみとなり開催できなかった代表者会議及び実務者会議全体会について、今年は計画どおり開催でき、関係機関との連携強化等を図ることができたため「4」とした。
		今後の課題で、昨年度記載のあった「職員の専門性向上」を外したのは理由を教えてください。	「職員の専門性向上」については、引き続き重要な課題であると認識しているが、「58 児童虐待を防ぐための意識啓発」として実施する各種研修会における課題として捉えたほうがより適切なため、記載から除外した。
		昨年度に比べ、個別ケース検討会議の開催数が増加しておりますが、相談件数が増えているということでしょうか。	新規相談受理件数について、令和2年度：1,667件（うち児童虐待：401件、養育困難：985件）、令和3年度：1,772件（うち児童虐待：487件、養育困難：1,087件）と増加しており、個別ケース検討会議増加の要因と考えられる。

2. 其他のご意見

内容
「評価の内容」「取組に対する今後の課題」が昨年とほぼ同じ内容のため、令和3年度における取組成果や課題が見えづらく感じました。もう少し取組の進捗などを明記いただけると良いと思います。

【多様性社会推進課】

1. 重点項目についての協議会からの質問事項など

事業項目番号	事業項目	質問事項など	回答
64	性的マイノリティに関する理解の促進	具体的な検討とはどのような内容となりますか。 (個人的に知りたいです。) 近隣自治体との情報交換会でどのような話題が出たのか、情報をご提供いただけるとありがたいです。	近隣自治体との合同事業として、若年層セクシュアル・マイノリティ支援事業の実施を決定した。 具体的な事業内容は、10代から20代前半の当事者が参加できる居場所事業と、学校に講師を派遣して授業や教員向け研修を行うもの。

2. その他のご意見

内容
令和3年度に記載されています「他市の取組等の調査研究を行う」は令和4年度も記載するのはいかがでしょうか。
LGBT経験を語っていただける講師をお呼びすることで身近に感じていただくことや、また何度か教育活動を行い多くの方に知っていただくことで社会の雰囲気も変わっていくかと思えます。市だからこそそのよい取組ができるのではないかと思います。ぜひ施策を進めていただければと思います。
令和3年度の職員向け研修実施の記載もしていただけるとより評価しやすくなります。
令和4年度の計画及び目標に連携事業の内容も入れられると良いと思いました。
令和4年度の目標は研修を何回実施するのか記載していただくと良いと思います。