

令和 4 年度重点項目評価表（令和 3 年度実績）

氏
名：

| 事業項目 | 事業概要 | 3 年度 | | | 4 年度 | 担当課 | | |
|------|---------------------------------|--|---|-------|--|--|---|-----|
| | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | | 計画及び目標 | |
| 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 | 市の政策・方針・決定の場において、女性の参画を推進するため、全ての審議会等において、委員の男女それぞれの構成比率40%以上を目指します。 | 委員選任時に、女性委員が40%以上となるよう主管課へ呼びかけ、40%未満となっている機関については、登用が難しい理由等を確認し、是正を促した。（女性委員の割合（全体）：33.77%） | 2 | 令和2年度実績より女性委員の割合は増加したものの、目標値である40%は達成できていないため。 | 委員の女性比率を区分別にみると、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。このことから、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。各団体等における管理的立場等としての女性の活躍が進んでいくことが、本取組の目標達成に寄与するものと考えられることから、引き続き、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。 | 女性委員の積極的な登用を図るべく、引き続き職員への周知徹底を行うとともに、今年度は、新たに専門アドバイザーによる支援を予定しているため、目標値達成に向けた具体的な取組について、当該支援のもと、検討を進める。 | 政策課 |

【担当課評価】

- 5...予定より大きな成果が出ている
- 4...予定した成果が出ている

【基準=100%の達成率】

- 3...おおむね予定した成果が出ている
- 2...予定した成果があまり出していない
- 1...予定した成果が出していない

【評価基準】

- A...施策は非常に良好に進展している
(事業概要・目標・計画以上に施策を実施している)
- B...施策は、良好に進展している
(事業概要・目標・計画どおり施策を実施している)
- C...現状維持
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していないが、達成に向け努力している)
- D...施策がやや後退している
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していない)
- E...後退している
(事業概要・目標・計画どおり実施していない)

【参考】昨年度回答

| 取組と実績 | 担当課評価 | 2 年度 | | 3 年度 |
|---|-------|---|---|--|
| | | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 |
| 委員選任時に、女性委員が40%以上となるよう主管課へ呼びかけ、40%未満となっている機関については、登用が難しい理由等を確認し、是正を促した。（女性委員の割合（全体）：33.47%） | 2 | 令和元年度実績より女性委員の割合が1.8ポイント増加したものの、目標値である40%は達成できていないため。 | 職員への周知徹底を行うとともに、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、目標値に近づけられるよう努める必要がある。 | 女性委員の積極的な登用を図るべく、引き続き職員への周知徹底を行うとともに、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%）となるよう努める。 |

| 評価欄 | 判定理由及び改善策等の提言 |
|-----|---------------|
| | |

| 事業項目 | | 事業概要 | 3年度 | | | 4年度 | 担当課 | |
|------|------------------------|--|--|-------|--|---|--|--------|
| | | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | | 計画及び目標 |
| 17 | 事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ | 事業所における男性中心の固定化した価値観や仕事のやり方を見直し、女性が活躍できるような職場の意識改革を促進するため、関係機関と連携し積極的な働きかけを行います。また、取組内容を事業所に周知し、働きやすい職場環境づくりを進めます。 | 地域活性化包括連携協定に基づき、協定事業者（あいおい）及び府中市勤労者福祉振興公社と協働（公社はひばりで周知）で、健康経営の周知のため、経営者向け、従業員向けのメンタルヘルスに関するオンラインセミナーを実施した。 | 3 | パンフレットの配布によりセミナー等の周知を行ったほか、オンラインセミナーを実施し、働きかけを行ったため。 | 中小企業においては、職場環境の改善のためのコスト、ノウハウがないこと等が課題となっており、課題の解決に向けたセミナー等について、引き続きの働きかけが必要と考える。 | 国や東京都の作成するパンフレットを配布し、周知を行う。 府中市勤労者福祉振興公社に対し、職場環境づくりを含めた福利厚生について情報提供を行い、セミナー等の開催を促す。 | 産業振興課 |

【参考】昨年度回答

| | | 2年度 | | | 3年度 | |
|---|--|--|-------|-----------------------------|---|--|
| | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 |
| 【担当課評価】 5...予定より大きな成果が出ている 4...予定した成果が出ている 【基準=100%の達成率】 3...おおむね予定した成果が出ている 2...予定した成果があまり出していない 1...予定した成果が出していない | | 国や東京都の作成する働きやすい職場環境づくりに関するパンフレットを配布した。 | 3 | パンフレットの配布によりセミナー等の周知を行ったため。 | 中小企業においては、職場環境の改善のためのコスト、ノウハウがないこと等が課題となっており、課題の解決に向けたセミナー等について、引き続きの周知が必要と考える。 | 国や東京都の作成するパンフレットを配布し、周知を行う。 府中市勤労者福祉振興公社に対し、職場環境づくりを含めた福利厚生について情報提供を行う。 |

【評価基準】

- A...施策は非常に良好に進展している
(事業概要・目標・計画以上に施策を実施している)
- B...施策は、良好に進展している
(事業概要・目標・計画どおり施策を実施している)
- C...現状維持
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していないが、達成に向け努力している)
- D...施策がやや後退している
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していない)
- E...後退している
(事業概要・目標・計画どおり実施していない)

| 評価欄 | 判定理由及び改善策等の提言 |
|-----|---------------|
| | |

| | | 3年度 | | | 4年度 | | | | |
|------|--------------|----------------------------------|--|---|-------|---|---|--|-----|
| 事業項目 | | 事業概要 | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 | 担当課 |
| 18 | 女性職員の参画意識の向上 | 女性職員の昇任試験受験を推奨し、市政への積極的な参画を促します。 | | <p>女性の昇任意識向上等の意識改革や職務への意欲推進を目的とした研修のほか、女性職員が活躍しやすい職場づくりを目的とした研修を行ったうえで、昇任試験を実施した。</p> <p>【令和3年度実績】</p> <p>①昇任試験</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性職員の昇任試験受験率（対資格者） (1)課長補佐級（管理職） 0%（前年度0%） (2)係長級（監督職） 5.8%（前年度9.2%） 女性職員の最終合格者 (1)課長補佐級（管理職） 0人（前年度0人） (2)係長級（監督職） 5人（前年度6人） <p>②研修</p> <p>ア 女性職員研修（外部講師及び内部講師による講話）</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 1回 対象者 入庁4年目以上の女性職員 参加者 10人 <p>イ 女性活躍推進研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 1回 対象者 管理職 参加者 36人（男性29人 女性7人） <p>ウ ダイバーシティ研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 1回 対象者 全職員 参加者 34人（男性22人 女性12人） | 2 | 昇任試験受験の奨励の効果が係長級では一定程度見られるものの、課長補佐級の受験者が昨年度に引き続き0人となっており、管理職における効果が出ていないため。 | 意識啓発の研修等を実施するも近年昇任試験の受験率が伸び悩んでおり、成果を出すのが難しい状況である。課長補佐級職及び係長職において、今年度より昇任方法を競争試験から選考に変更することから、安心して昇任することができるようフォロー体制を整える必要がある。 | 令和3年3月に女性活躍推進法に基づく第2次特定事業主行動計画を策定し、「令和7年4月1日時点で管理的地位にある職員に占める女性割合を22%以上にする」と目標を掲げていることから、引き続き女性職員を対象とした研修実施による昇任意識の向上等を図る。また、昇任へのフォロー体制の一つとして、庁内の相談体制について検討する。 | 職員課 |

【参考】昨年度回答

【担当課評価】

- 5... 予定より大きな成果が出ている
- 4... 予定した成果が出ている
- 【基準=100%の達成率】
- 3... おおむね予定した成果が出ている
- 2... 予定した成果があまり出ていない
- 1... 予定した成果が出ていない

【評価基準】

- A... 施策は非常に良好に進展している
(事業概要・目標・計画以上に施策を実施している)
- B... 施策は、良好に進展している
(事業概要・目標・計画どおり施策を実施している)
- C... 現状維持
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していないが、達成に向け努力している)
- D... 施策がやや後退している
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していない)
- E... 後退している
(事業概要・目標・計画どおり実施していない)

| | | 2年度 | | | 3年度 | |
|--|--|--|-------|---|---|---|
| | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 |
| | | <p>女性の昇任意識向上等の意識改革や職務への意欲推進を目的とした研修のほか、女性職員が活躍しやすい職場づくりを目的とした研修を行ったうえで、昇任試験を実施した。</p> <p>【令和2年度実績】</p> <p>①昇任試験</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性職員の昇任試験受験率（対資格者） (1)課長補佐級（管理職） 0%（前年度9.8%） (2)係長級（監督職） 9.2%（前年度6.2%） 女性職員の最終合格者 (1)課長補佐級（管理職） 0人（前年度4人） (2)係長級（監督職） 6人（前年度5人） <p>②研修</p> <p>ア 女性職員研修（内部講師講話とディスカッション）</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 1回 対象者 入庁4年目以上の女性職員 参加者 8人 <p>イ 女性活躍推進研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 1回 対象者 管理職 参加者 24人（男性20人 女性4人） <p>ウ ダイバーシティ研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施回数 1回 対象者 全職員 参加者 35人（男性18人 女性17人） | 2 | 受験率や合格者数など、一定程度の上昇が見られるものの、昇任試験受験の奨励の成果として捉えることはできなかった。 | 意識啓発の研修等を実施するも、昇任試験の受験率が伸び悩んでいるため、仕事のやりがいに留まらず、経済的メリットも明示しながら、昇任意識の向上を図っていく必要がある。 | 令和3年3月に女性活躍推進法に基づく第2次特定事業主行動計画を策定し、「令和7年4月1日時点で管理的地位にある職員に占める女性割合を22%以上にする」との目標を掲げていることから、引き続き昇任制度の見直しや女性職員を対象とした研修の実施による昇任意識の向上等を図りながら、当該行動計画の推進と合わせて、参画意識の向上に努める。 |

| 評価欄 | 判定理由及び改善策等の提言 |
|-----|---------------|
| | |

| 事業項目 | | 事業概要 | 3年度 | | | 4年度 | 担当課 |
|------|----------------------|--|---|-------|---|---|----------|
| | | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | |
| 22 | 男女共同参画センター「フューラル」の運営 | 男女共同参画を推進する拠点施設である男女共同参画センター「フューラル」を運営し、学習・交流の機会と場を提供します。また、利用者を増やすため施設の周知を図ります。 | <p>継続して登録団体活動支援、講座の実施等を行い、来館者数増に努めた。また、情報資料室では、市民が学習や啓発に役立てるよう書籍や資料などの蔵書の充実に努めた。</p> <p>センター来館者数 R3 26,163人(男性 8,733人) R2 18,872人(男性 6,770人) R1 43,834人(男性11,413人)</p> <p>センター登録団体数 R3 108団体 R2 113団体 R1 112団体</p> <p>センター施設利用率(年間) R3 26.6% R2 21.0% R1 30.8%</p> <p>蔵書数 R3 7,942冊 R2 7,974冊 R1 8,057冊</p> | 3 | <p>昨年度との比較して、実績として来館者数や稼働率が増加しているため。</p> <p>・男性の利用者の割合が33.4%となり、昨年度(35.8%)から低下していること。 ・施設の稼働率が少ないこと。 ・既存の資料・蔵書について、劣化・破損しているものや、時代に合わない内容のものがなかなどの見直しを行い、必要に応じて除籍する必要がある。</p> | <p>・感染予防対策を徹底した上で来館者を増加につながる運営をおこなっていく。 ・その他、既存資料・蔵書の見直し、新規資料・書籍の収集を行う。</p> | 多様性社会推進課 |

【参考】昨年度回答

| 取組と実績 | | 2年度 | | | 3年度 | |
|---|--|-------|---|--|--|--|
| | | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 | |
| <p>継続して登録団体活動支援、講座の実施等を行い、来館者数増に努めた。また、情報資料室では、市民が学習や啓発に役立てるよう書籍や資料などの蔵書の充実に努めた。</p> <p>センター来館者数 R2 18,872人(男性 6,770人) R1 43,834人(男性11,413人) R30 46,649人(男性10,382人)</p> <p>センター登録団体数 R2 113団体 R1 112団体 H30 110団体</p> <p>センター施設利用率(年間) R2 21.0% R1 30.8% H30 33.8%</p> <p>蔵書数 R2 7,974冊 R1 8,057冊 H30 8,062冊</p> | | 3 | <p>新型コロナウイルス感染拡大のため、昨年度との比較は難しいが、実績として来館者数や稼働率が低下している一方で、男性の利用者の割合が35.8%となり、昨年度(26.0%)から向上したため。</p> | <p>男性の利用者、稼働率が少ないこと。 既存の資料・蔵書について、劣化・破損しているものや、時代に合わない内容のものがなかなどの見直しを行い、必要に応じて除籍する必要がある。</p> | <p>コロナ禍において施設の利用制限などの措置を講ずる可能性もあり、来館者の増加は見込めないが、感染予防対策を徹底した運営をおこなってきたい。 その他、既存資料・蔵書の見直し、新規資料・書籍の収集を行う。</p> | |

【担当課評価】

5...予定より大きな成果が出ている

4...予定した成果が出ている

【基準=100%の達成率】

3...おおむね予定した成果が出ている

2...予定した成果があまり出ていない

1...予定した成果が出ていない

【評価基準】

A...施策は非常に良好に進展している

(事業概要・目標・計画以上に施策を実施している)

B...施策は、良好に進展している

(事業概要・目標・計画どおり施策を実施している)

C...現状維持

(一部事業概要・目標・計画どおり実施していないが、達成に向け努力している)

D...施策がやや後退している

(一部事業概要・目標・計画どおり実施していない)

E...後退している

(事業概要・目標・計画どおり実施していない)

| 評価欄 | 判定理由及び改善策等の提言 |
|-----|---------------|
| | |

| 事業項目 | | 事業概要 | 3年度 | | | 4年度 | 担当課 | |
|------|------------------|---|---|-------|--|---------------------------------------|--|--------|
| | | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | | 計画及び目標 |
| 32 | 仕事と生活を両立する働き方の促進 | 市職員のライフスタイルに合わせた時差勤務の活用や、ノー残業デーにおける定時退庁の徹底などを通じて、仕事と生活を両立する働き方を促進します。 | 毎週水曜日のノー残業デーの周知・徹底（当日の朝・夕における全庁放送及び所属長による声かけ、休暇制度に関する事務連絡を発出する際における継続的な周知等）を行うとともに、より柔軟な働き方を可能とする「時差勤務」を活用した。 （新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減させる目的からも、時差勤務の活用を促した。） 〔令和3年取得実績〕 ・年次有給休暇平均取得日数11.8日 ※令和2年実績10.8日 1.0日増 ・年次有給休暇取得率30.2%（前年からの繰越分を含む総付与日数に対する取得率） ※令和2年実績27.7% 2.5%増 | 3 | 毎週水曜日のノー残業デーは全庁的に浸透してきているほか、4パターンある時差勤務の活用を促し、職員各自が自分のライフスタイルに合わせた勤務時間を活用しているため。 また、年次有給休暇平均取得日数が増加しており、所属長による計画的な休暇管理や、職員相互支援体制など年次有給休暇を取得しやすい環境づくりが進んでいることがうかがえるため。 | 毎週水曜日のノー残業デーの定着を受け、これを維持・継続していく必要がある。 | 毎週水曜日のノー残業デーに加えて、時差勤務のさらなる活用や、年次有給休暇の取得促進など、一体的に取り組んでいく。 また、令和3年度に新型コロナウイルス感染症蔓延による緊急事態宣言等が発出されている間、試験的にテレワークを実施したが、新庁舎建設後に本格的に導入する場合は想定し、労務管理方法などについて検討する。 | 職員課 |

【担当課評価】

5...予定より大きな成果が出ている

4...予定した成果が出ている

【基準=100%の達成率】

3...おおむね予定した成果が出ている

2...予定した成果があまり出していない

1...予定した成果が出していない

【参考】昨年度回答

| 取組と実績 | | 2年度 | | | 3年度 | |
|---|--|-------|--|---------------------------------------|--|--|
| | | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 | |
| 毎週水曜日のノー残業デーの周知・徹底（当日の朝・夕における全庁放送及び所属長による声かけ、休暇制度に関する事務連絡を発出する際における継続的な周知等）を行うとともに、より柔軟な働き方を可能とする「時差勤務」を活用した。 （新型コロナウイルス感染症の感染リスクを低減させる目的からも、時差勤務の活用を促した。） | | 3 | 毎週水曜日のノー残業デーは全庁的に浸透してきているとともに、4パターンある時差勤務の活用を促し、職員各自が自分のライフスタイルに合わせた勤務時間を活用しているため。 | 毎週水曜日のノー残業デーの定着を受け、これを維持・継続していく必要がある。 | 毎週水曜日のノー残業デーに加えて、時差勤務のさらなる活用や、年次有給休暇の取得促進など、一体的に取り組んでいく。 | |

【評価基準】

A...施策は非常に良好に進展している
（事業概要・目標・計画以上に施策を実施している）

B...施策は、良好に進展している
（事業概要・目標・計画どおり施策を実施している）

C...現状維持
（一部事業概要・目標・計画どおり実施していないが、達成に向け努力している）

D...施策がやや後退している
（一部事業概要・目標・計画どおり実施していない）

E...後退している
（事業概要・目標・計画どおり実施していない）

| 評価欄 | 判定理由及び改善策等の提言 |
|-----|---------------|
| | |

| 事業項目 | | 事業概要 | 3年度 | | | 4年度 | 担当課 | |
|------|----------------------------|--|--|-------|-------------------------------------|---------------------------|--|----------|
| | | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | | 計画及び目標 |
| 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・バランスの研修や職員広報等による周知を通じて、男性職員の出産支援休暇や育児休業の取得を促進し、家事・育児に参画しやすい環境を整備します。 | 職員に対し「ワーク・ライフ・バランス」の研修を行った。 一般職員向け 受講者 R3 43人(男性21人) R2 48人(男性25人) R1 48人(男性22人) 管理職向け研修 R3 39人 R2 35人 R1 94人 その他、庁内情報紙「ワーク・はあと・ライフ」を年2回発行し、庁内へ配架。ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を行った。 | 3 | ・職員研修を実施したため。 ・情報紙による情報提供を行ったため。 | 職員研修の実施や情報提供を継続的に行う必要がある。 | ・職員研修（管理職向け1回、一般職向け1回）の実施 ・庁内情報紙「ワーク・はあと・ライフ」の年2回発行 | 多様性社会推進課 |

【参考】昨年度回答

| 取組と実績 | | 2年度 | | | 3年度 | |
|--|---|--------------------------------------|-------------------------|--|--------|--|
| | | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 | |
| 職員に対し「ワーク・ライフ・バランス」の研修を行った。 一般職員向け 受講者 R2 48人(男性25人) R1 48人(男性22人) H30 35人(男性20人) 管理職向け研修 R2 35人 R1 94人 H30 104人 その他、「ワーク・はあと・ライフ」を年2回発行し、庁内へ配架。ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を行った。 | 3 | 昨年度設定した目標を達成でき、継続的に研修・情報提供を実施しているため。 | 継続的な研修の実施や情報提供を行う必要がある。 | 職員研修 管理職向け 1回 一般職向け 1回 「ワーク・はあと・ライフ」2回発行 | | |

- 【担当課評価】
- 5...予定より大きな成果が出ている
 - 4...予定した成果が出ている
 - 【基準 = 100%の達成率】
 - 3...おおむね予定した成果が出ている
 - 2...予定した成果があまり出ていない
 - 1...予定した成果が出ていない

- 【評価基準】
- A...施策は非常に良好に進展している
(事業概要・目標・計画以上に施策を実施している)
 - B...施策は、良好に進展している
(事業概要・目標・計画どおり施策を実施している)
 - C...現状維持
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していないが、達成に向け努力している)
 - D...施策がやや後退している
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していない)
 - E...後退している
(事業概要・目標・計画どおり実施していない)

| 評価欄 | 判定理由及び改善策等の提言 |
|-----|---------------|
| | |

| | | 3年度 | | | 4年度 | | | | |
|------|------------|--|--|--|-------|--|--|---|----------|
| 事業項目 | | 事業概要 | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 | 担当課 |
| 60 | 児童虐待防止への対応 | 児童虐待防止対応マニュアルを活用し、関係機関との連携強化、情報共有を図り、早期対応により児童虐待の重篤化を防止します。また、学校や保育所等との定期的な情報交換を行い、更なる児童虐待防止を図ります。 | | <ul style="list-style-type: none"> ○実績 ・要保護児童対策地域協議会代表者会議 1回 ・要保護児童対策地域協議会実務者会議兼児童虐待相談事例進行管理会議 3回 ・児童相談所との児童虐待相談進行管理会議 4回 ・個別ケース検討会議 206回 ・支援プラン会議 12回 | 4 | 要保護児童対策地域協議会を開催し、関係機関との連携強化や要支援家庭へのきめ細やかなサービス提供を行った。また、子育て世代包括支援センター事業を実施し、妊娠期からの切れ目のない支援を行った。 | 関係機関との連携強化を通じて、児童虐待防止ネットワークを構築し、児童虐待の未然防止及び早期発見・早期対応による重篤化防止を図る。 | <ul style="list-style-type: none"> ○実績 ・要保護児童対策地域協議会代表者会議 1回 ・要保護児童対策地域協議会実務者会議兼児童虐待相談事例進行管理会議 3回 ・児童相談所との児童虐待相談進行管理会議 4回 ・支援プラン会議 12回 | 子ども家庭支援課 |

【担当課評価】

- 5...予定より大きな成果が出ている
- 4...予定した成果が出ている

【基準=100%の達成率】

- 3...おおむね予定した成果が出ている
- 2...予定した成果があまり出ていない
- 1...予定した成果が出ていない

【評価基準】

- A...施策は非常に良好に進展している
(事業概要・目標・計画以上に施策を実施している)
- B...施策は、良好に進展している
(事業概要・目標・計画どおり施策を実施している)
- C...現状維持
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していないが、達成に向け努力している)
- D...施策がやや後退している
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していない)
- E...後退している
(事業概要・目標・計画どおり実施していない)

【参考】昨年度回答

※評価対象となる計画が異なるため、類似事業を記載しています。(昨年度：第5次府中市男女共同参画計画(線計画)/今年度：第6次府中市男女共同参画計画(現計画))

| | | 2年度 | | | 3年度 | | | |
|------|--|------|--|--|-------|--|--|---|
| 事業項目 | | 事業概要 | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> ○実績 ・要保護児童対策地域協議会代表者会議 新型コロナ感染防止のため資料送付のみ ・要保護児童対策地域協議会実務者会議兼児童虐待相談事例進行管理会議 2回 ※全体会は新型コロナ感染防止のため資料送付のみ。 ・児童相談所との児童虐待相談進行管理会議 4回 ・個別ケース検討会議 163回 ・支援プラン会議 12回 | 3 | 要保護児童対策地域協議会を開催し、関係機関との連携強化や要支援家庭へのきめ細やかなサービス提供を行った。また、子育て世代包括支援センター事業を実施し、妊娠期からの切れ目のない支援を行った。 | 関係機関との連携強化のほか、児童虐待防止の普及啓発、職員の専門性向上を通じて、児童虐待防止ネットワークを構築し、児童虐待の未然防止及び早期発見・早期対応による重篤化防止を図る。 | <ul style="list-style-type: none"> ○目標 ・要保護児童対策地域協議会代表者会議 1回 ・要保護児童対策地域協議会実務者会議兼児童虐待相談事例進行管理会議 3回 ・児童相談所との児童虐待相談進行管理会議 4回 ・支援プラン会議 12回 |

| 評価欄 | 判定理由及び改善策等の提言 |
|-----|---------------|
| | |

| 事業項目 | | 事業概要 | 3年度 | | | 4年度 | 担当課 | |
|------|-------------------|---|--|-------|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|----------|
| | | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | | 計画及び目標 |
| 64 | 性的マイノリティに関する理解の促進 | 性的マイノリティに対する偏見や差別の解消等を目指すため、意識啓発を実施します。 | パートナーシップ宣誓制度を導入している近隣自治体との情報交換会を行い、性的マイノリティへの意識啓発等の連携事業について協議した。 | 3 | 次年度の連携事業に向けた具体的な検討を行うことができたため。 | 関係自治体と連携して、当事者が参加しやすい事業実施、広報の展開を図る | 庁内や学校において、性的マイノリティへの理解を促進するための研修等を行う。 | 子ども家庭支援課 |

【担当課評価】

- 5...予定より大きな成果が出ている
- 4...予定した成果が出ている
- 【基準=100%の達成率】
- 3...おおむね予定した成果が出ている
- 2...予定した成果があまり出していない
- 1...予定した成果が出していない

【評価基準】

- A...施策は非常に良好に進展している
(事業概要・目標・計画以上に施策を実施している)
- B...施策は、良好に進展している
(事業概要・目標・計画どおり施策を実施している)
- C...現状維持
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していないが、達成に向け努力している)
- D...施策がやや後退している
(一部事業概要・目標・計画どおり実施していない)
- E...後退している
(事業概要・目標・計画どおり実施していない)

【参考】昨年度回答

| 事業項目 | | 事業概要 | 2年度 | | | 3年度 | |
|------|--|------|---|-------|--------------------|------------------------------------|--|
| | | | 取組と実績 | 担当課評価 | 評価の内容 | 取組に対する今後の課題 | 計画及び目標 |
| | | | 性的マイノリティをテーマとした庁内職員向け研修の実施を予定していたが、緊急事態宣言の発令に伴い中止とした。その他、東京都等が作成した啓発チラシやポスターを庁内に掲出した。 | 2 | 予定していた研修が中止となったため。 | 研修の実施形式について、感染拡大に配慮した方法を検討する必要がある。 | 性的マイノリティをテーマとした庁内職員向け研修を実施する。 また、効果的な啓発活動について、他市の取組等の調査研究を行う。 |

| 評価欄 | 判定理由及び改善策等の提言 |
|-----|---------------|
| | |