

府中市男女共同参画計画推進状況評価重点項目各委員評価（修正版）

※ 前回の協議会を踏まえ修正した箇所を赤字にしています。

【評価基準】 ※→は評価点数換算  
 A…施策は非常に良好に進展している → 5  
 B…施策は、良好に進展している → 4  
 C…現状維持 → 3  
 D…施策がやや後退している → 2

資料 1

I あらゆる分野における男女共同参画

1 社会・地域における様々な分野での女性活躍を推進する環境づくり

2 3 4 3 3 2 2 3 2 2 3 2

(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

評価

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 政策課 D C B C C D D C D D C D

評価平均  
2.6  
評価  
C

コメント

前年度より若干%は上がっているものの、目標値に及ばないのでこの評価としました。「難しい理由等を確認し是正を促す」ことでは目標達成は困難だと思います。

毎年同じ対策の繰り返しでは進展は望めない。より積極的な取組を期待する。昨年から今年にかけて取組への意気込みがトーンダウンしているように感じる。

登用が難しい理由も、いかなる是正を促したのかも明記されていません。3年度、積極的な登用を図るならば、全ての審議会、関係団体が問題点や課題を共有することが必要かと思えます。

なし

女性委員の割合が0.1ポイント増加したものの、目標値は、第6次総合計画後期基本計画で明記している「40%」に届いていないため。

まず目標に達成していないので、この評価とした。なぜ登用が難しい理由を確認して、是正を促して終わりなのかが分からない。一般企業であれば、PDCAサイクルを回して、目標をクリアしていく。その辺の活動内容が分からなかった。

審議会・協議会の性質上、どうしても女性の登用が難しい機関があることは理解しているが、何年経っても女性比率が10%以下の機関が散見されるのは残念である。お願いベースに頼ることなく、もう少し主体的に強制力を持って対応していただきたい。

令和元年度の実績により女性委員の割合が1.8%増加したことは評価したいと思ひ、D→Cとしました。目標としている女性委員の構成比率を40%以上にするために政策課が考える具体的な取組を是非提言していただきたいです。

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、是正を促すという方法論は良いが、具体的にどのような呼びかけ方をしているのか教えてもらえれば幸いです。継続的な呼びかけはされていることと存じますが、その内容、対象について、いま一步踏み込んだ対応を求めます。なぜ女性が40%である必要があるのかという点を明示しないと動きは鈍いのではないかと。選出母体となる関係団体への働き掛けを強める必要があるのではないかと。

「評価の内容」覧において、女性委員の割合を分析評価されていますが、現状、女性委員の割合の増減のみでは取組事業の自己評価は難しいのではないかと感じました。附属機関等への働き掛けは難しい側面もあるものと思ひますが、登用が難しい理由や周知方法等を記載、分析いただくと良いのではと思ひます。

目標値へは届いていないが、年々女性委員の割合が少しでも増えているのは、職員への周知徹底や関係機関への依頼を行っている結果だと思ひるので、この評価とした。

昨年度よりは1.8ポイント改善しているが、それでもまだ33.47%で、目標の40%にはほど遠い。別表（各審議会等の男女人数、比率リスト）がないため、何とも言えないが、特に附属機関の女性比率が低いと思われる。附属機関の女性比率をあげることを真剣に考えてほしい。女性が一人もいない、著しく女性比率が低い審議会等については、個別に女性の登用を検討しないと実現は難しいと思ひます。

判定理由及び改善策の提言など(案) 構成比率が前年度より向上していますが、**目標に達していないため**この評価としました。同じ対策の繰り返しではこれ以上の改善は望めません。目標を達成できない理由やその分析結果、改善策を明記してください。また、**委員の募集や決定方法についても、附属機関の委員を希望する市民を募集し、男女比を考慮しながら割り当てるなど工夫してください。**是正を促して終わるのではなく、**抜本的な**対応をお願いします。

2 労働の場における男女共同参画

3 3 3 3 2 2 2 2 3 3 2 2

(2) 職場での女性の活躍推進

17 事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ	産業振興課	C	C	C	C	D	D	D	D	C	C	D	D
---------------------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

評価平均
2.5
評価
C

コメント	具体的な記載が欲しいと思います。
	もう一步踏み込んだ対応を期待する。国や都の施策を周知するだけでなく、他にできることはないか検討してほしい。
	まずは、パンフレット（そのもの）の周知がなされているかどうか…。事業所に対する女性の視点がとてもいいので、パンフレットの配置の方法を工夫してください。誰の目にもとまる場所などに。
	なし
	労働環境が整備されるよう、雇用主・勤労者の双方に対し啓蒙・啓発活動等を進めていくとのことだが、昨今のコロナ情勢を考慮すると、セミナーの開催が行われているとは考えづらく、現状方針に見合っていると考えられないため。
	啓発活動がパンフレットを配布しただけで、この評価は少し甘い感じがする。事業概要の関係機関との積極的な働きかけが少ないと思います。もう少しセミナーを行なったのであれば、そのフィードバックを行い、問題点を明確にしていくことが必要なのでは無いでしょうか。
	ただパンフレットを配布したり、セミナー等の周知を行うだけでは中々成果は生まれません。担当課は市内に出て積極的に事業所を個別訪問して働きかける等の努力が求められる。
	「産業振興課」というのは以前の「住宅勤労課」が課名変更したのでしょうか。今までの実績を拝見しましても、パンフレットの配布やセミナーの周知に留まっており、具体的に規模や内容、参加人数や成果に関する検証が見受けられず残念です。コロナ禍にあってはオンラインでのセミナー開催等も行われているのか是非検証を上げていただけてから提言をさせていただければと思います。
	パンフレットの配布はもちろん必要ですが、それで終わるのではなく、セミナーの実施まで結び付けてほしい。セミナーは必ずしも多くの回数を行う必要はないが、定期的開催し、都度周知することで事業者の意識向上につながると考えられる。
	計画どおりに実施されており、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いる等、十分な分析をされていると思います。ただ、状況が少し見えづらく、パンフレットの具体的な内容や配布数、配布機関数などの記載をいただくと良いのではないかと思います。

2年度実績にセミナーの事は記載がないが、パンフレットの配布のみでは職場環境の改善には不十分だと思う。
中小企業は職場環境の改善のコスト、ノウハウがないことが課題なのに、パンフレット（国や東京都が作成した）を配布するだけでは改善につながらない。もっと積極的にセミナーの実施、もしくは紹介をすべきではないでしょうか？翌年の計画でも、府中市勤労者福祉振興公社に対し、情報提供を行うだけでなく、その結果も目標としてほしい。
判定理由及び改善策の提言など(案)
計画どおりに実施しているためこの評価としましたが、パンフレット配架、セミナー等の周知だけでは成果は見込まれません。中小企業に個別に働きかけるなどの一步踏み込んだ対応やオンラインセミナーの実施などの社会情勢にあった対応を <b>目指すなど、目標の見直し</b> をお願いします。また、パンフレット配布数、配架先など具体的に記載し、 <b>実績がわかるようにしてください。</b>

(3) 市職員の男女共同参画の推進

		2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2
		評価											
18 女性職員の参画意識の向上	職員課	D	D	B	C	C	D	C	D	C	C	D	D
コメント	係長級（監督職）の合格者が昨年並みに出ているので、将来的にこの層が課長補佐級（管理職）試験を受験できるような取組に期待します。												
	男性職員の受験率と比較して女性の受験率の低さを公表してはどうか。研修を対象者全員に必修としてどうか。												
	②研修 ア.女性職員研修も、イ.女性活躍推進研修も、ウ.ダイバーシティ研修と同様に対象者を全職員に拡大したら、全体のレベルアップが図れると思います。												
	なし												
	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%以上にすると前年度計画よりさらに厳しい目標が定められているが、全体の実績として昇任試験受験率が下がっているため。												
	中々改善が見えない状況だと思います。研修が昨年同様に各1回で行われているなど、全体的に活性化となっていない。どちらかというのと定例化となってしまう様に感じる。ワークライフバランスなども訴えながら、もう少し研修の充実を考えてみてはいかがでしょうか。												
	受験率・合格者数について課長補佐級がゼロというのは残念であるが、係長級では受験率・合格者数とも3期連続プラスであり、一定の評価を与えたい。												
	令和2年度にも提言をさせていただいたことが履行されておらず、この評価としました。メンターメンティ制度の導入はできましたか？受験率も上がったり下がったりを繰り返していますが、安定的に上昇させるには、地道に女性職員が受験しやすい環境を整えていくしかないと思います。今後の課題にある「経済的メリット」を明示することが昇任意識の向上につながるという考え方がいかにも男性のお考えだと思います。仕事そのものへの満足感ややりがいを訴える方が響くと思います。												
	意識啓発の内容はどういったものか。「仕事のやりがい」や「経済的メリット」を示すよりも、受験率の伸び悩みを打破するためには、「性別に関らず、一定の経験を積んだら昇任試験を受けることが当然」という雰囲気全体で形成する必要があるのではないかと。上司や仲間からの声掛けが有効に作用する場合もあるため、そうした雰囲気作りにも力を入れてはどうか。昇任試験に向けた勉強会などの開催を検討してはどうか。												
	課長補佐級の受験者など昇任試験受験者は低下していますが、女性活躍推進研修やダイバーシティ研修等を継続実施されており、参加者も前年度に比べ増加していることから、この評価とさせていただきました。												
課長補佐級の受験率の低下や女性職員研修の参加人数減少もみられるので、この評価にしました。													
令和2年4月1日時点で管理的地位に占める女性割合は10.2%で、それを令和3年4月1日時点で20%以上にすることが目標だったのに対して、令和3年4月1日時点の実績が記載されていないため、10.2%がどこまで改善したのかわからない。記載されている取り組みをみると、前年実績よりも後退しているように見える。翌年度の目標を建てる際に、現状の数字も記載して、〇〇%から〇〇%へと結果がわかるようにしてほしい。													

評価平均
2.6
<b>評価</b>
<b>D</b>

判定理由及び改善策の提言など(案)	<p>目標達成に達していないため、この評価としました。</p> <p>希望者を増やすためには今後も「仕事に対してやりがいを感じてもらう」「サポート体制が整っている」「周りから後押しをしてもらえる環境がある」など、昇任したいと思ってもらう「雰囲気づくり」が大切です。そのためにもメンター・メンティー制度は重要であり、制度導入を期待しています。また、係長級の合格者が将来的に課長補佐級へ昇任できるような取組もお願いします。</p>
-------------------	---

4 市民協働における男女共同参画

3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3

(1) 市民活動の支援と人材育成

22 男女共同参画センター「フュール」の運営	地域コミュニティ課	評価											
		C	C	C	C	D	C	C	C	C	C	C	C

評価平均
2.9
<b>評価</b>
<b>C</b>

コメント	<p>コロナ禍で利用者数が減少していることはやむを得ないと考えこの評価としました。男性利用者の割合が増加した理由を検証するとともに、今後も増やす努力をしていただきたいと思います。</p>
	<p>男性利用者が増加したことは、コロナの影響とは言え、センターを知ってもらうチャンスである。この時期に、コロナ後を見据え、施設、蔵書の整理、男性利用者のニーズの把握などに力を入れてほしい。</p>
	<p>学習スペースは日常的に（夜間は8時）利用できることの（喜ばれると思います）周知を計り、利用者数をアップさせる。</p>
	<p>なし</p>
	<p>来館者数が前年度と比較して半分以下となっているのはコロナ影響であることは理解できるが、コロナ渦の中どのような施策を行うことで、男性の利用者の割合が向上したのかが、評価できない。</p>
	<p>問題や課題を発見し、改善している活動ができています。コロナ禍ということもあり、苦勞している部分が多く感じました。ただし、もう少し市民へ「フュール」自体の施設の紹介などができると良いと思います。</p>
	<p>コロナ禍において利用制限等もあり、来館者数を比較することは馴染まないし評価は難しいが、引き続き利用者の拡大に努めていただきたい。</p>
	<p>コロナ禍の今こそ基本的な体制の見直しをしっかりと行っていただきたいと思います。取組と実績にある登録団体数は変化はありませんが、恐らく活動は出来ていないと思われます。細かいことですが、お部屋予約における手続きを代表者に限るとしてしまうと手続きのためだけに来館しなくてはいけない等、利用者目線でのルールの見直しをご検討いただけないでしょうか。フォーラムもオンラインとのこと、「フュール」の知名度UPにつながる企画に大いに期待します。</p>
	<p>全国女性会館協議会や近隣のセンターと情報交換を行うなど連携を取りつつ、必要な事業に取り組んでほしい。</p>
	<p>コロナ禍という状況もあり、これまで以上にホームページ等を閲覧する人が増えてくることか推察されますので、アクセス数の分析・解析なども効果的ではないかと感じました。男性の利用者の割合が前年度に比べ増加したとのことで、周知等の取組の成果としたいと思います。</p> <p>課題に「稼働率が少ない」とあるが、市内の他の施設と比較しても少ないのであれば、施設の周知方法をより工夫する必要があると思う。</p>

判定理由及び改善策の提言など(案)	<p>コロナ禍の中、来館者数は減っていますが、男性の利用者の割合が増加しているのでこの評価としました。男性利用者の割合が増えた原因の明記や分析を行うとともに、フュール自体の認知度を上げる必要があります。</p>
-------------------	---

Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの推進

1 仕事と生活の両立支援

3 3 3 3 2 3 4 3 4 4 3 0

(1) 職場と家庭における環境づくり

評価

32 仕事と生活を両立する働き方の促進 職員課 C C C C D C B C B B C 評価不可

評価平均
2.9
<b>評価</b>
<b>C</b>

コメント

記載内容からはあまり積極性は感じられませんでした。時差勤務の活用状況を記載していただきたいと思います。、

職場の一部でも、できるところからリモートワークにチャレンジしてほしい。

なし

なし

年休取得推進だけでなく、コロナ渦であることを踏まえ、時差勤務の活用推進を行っていることは理解できるが、数字が記載されていないため、どれほど取り組みが進められているのかが評価できない。ノー残業取得率、時差勤務取得率、超過勤務率、年次有給休暇取得率等、近年の推移が記載されていると良いかと思います。

時差出勤などを可能にするなど、ワークライフバランスに取り組んでいると感じられました。一般企業では、週休3日制度や勤務間インターバル制度など、どんどん進化しています。今度の課題として、市職員の場合は難しい制度などもあるかと思いますが、ゼロベースで考え、実行されることを期待します。

ライフスタイルに合わせた取り組みに活用するなど一定の成果を上げており評価したい。「継続は力なり」であり、今後とも促進していただきたい。

ノー残業デーや4パターンの時差通勤が全庁的に浸透してきていることは、成果が出ていて大いに評価できます。コロナ禍にあっては、もう一歩進めてリモートというのはいかがでしょうか。部署にもよるとは思いますが、工夫してみてください。

ノー残業デーの実施・定着から時差勤務の活用へとステップが進んでいる。今後は有休の活用へと進めていただきたい。将来的には性別に関らず、産休・育休を取りやすい職場風土を形成してほしい。

計画どおりに実施されており、この評価とさせていただきます。「評価の内容」覧の内容を「取組と実績」覧に記載いただくと、取組内容が把握しやすく、工夫されている点などがよりわかりやすくなるのではと思います。

ノー残業デー、時差勤務共に活用されているので、この評価とした。年次有給休暇の取得に関してどの位の割合で取得できているかデータがあるとわかり易い。

勤務状況の数値が全くないため、（ノー残業デーの残業率、時差通勤利用率等）がないため、評価できない。今後は数値目標をたてていただきたい。

判定理由及び改善策の提言など(案)

時差勤務が浸透し、活用の推進を行っていることは評価できますが、ノー残業デーの残業率や時差勤務利用率等の具体的な数値がなく評価がしづらいためこの評価としました。今後は週休3日制やリモートワークなど積極的に導入を検討してください。

2 子育て支援・介護支援

(1) 保育サービス等の充実

36 待機児童の解消等低年齢児保育の充実	保育支援課	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4
		評価											
		B	B	C	C	B	B	B	C	B	A	B	B

評価平均
3.8
評価
<b>B</b>

コメント	<p>着実に入所定員を増やし待機児童数が減少しているため、この評価としました。待機児童減少について新型コロナの影響の有無や、実態として待機児童ゼロではないので、計画について検討する必要はないでしょうか。</p>
	<p>施設整備による待機児童の減少を評価してこの評価とした。今年度の計画に施設増の予定はないのか。全国的に待機児童は減少傾向とは言え一時的と思われる。コロナ後は再度需要の伸びが予測されるので、施設整備の手を緩めず進めてほしい。</p>
	なし
	なし
	<p>令和3年4月に開設した私立認可保育所2園の整備をもって、子ども・子育て支援計画において見込んでいる保育提供量の確保が進められ、待機児童が確実に減っており、実績は明確となっている。</p>
	<p>問題意識が明確で、解決に向けて取り組まれていると感じました。ただし、今年度の計画及び目標について、待機児童数ゼロになる様に、もう少し具体的な計画がわかると良かったと思いました。</p>
	<p>前向きな取り組みにより、一昨年は60名の減少、昨年度は58名の減少と着実に成果を上げており評価できる。</p>
	<p>積極的に保育所の新設を行って待機児童の削減に取り組んでいる姿勢は素晴らしいと思います。コロナ禍にあって、家庭で子どもの面倒を見る世帯が増えたという報道もありましたが、府中市の現状はどうなのでしょう。令和3年4月に待機児童数が前年度より58名減ったというのは、単純に施設整備による定員の増加だけなのでしょう。入所希望者、つまり現在の在籍人数の増減はどうなっていますか。</p>
	<p>ほぼ見込み通りの保育能力を確保できている。将来的には保育士の待遇改善も視野に入れた、より充実した保育環境の整備を目指してほしい。</p>
	<p>施設整備による定員増加等、継続的に実施され、待機児童数が減少していることからこの評価とさせていただきました。保育コンシェルジュによる相談対応なども検討（既に実施？）されているとのことですが、今後、利用者の感想や意見なども聞かせていただきたいです。</p>

<p>判定理由及び改善策の提言など(案)</p>	<p>待機児童数が減少し、取り組みの結果が出ているためこの評価としました。ヒアリングを実施して実態と努力がよくわかりました。今後は利用者の意見も聞かせていただきたいです。引き続き、社会情勢に合わせた対応を続けてください。</p>
--------------------------	--

Ⅲ 人権が尊重される社会の形成

1 配偶者等からの暴力の防止 4 4 1 3 3 4 4 4 4 4 3

(2) 被害者に対する支援の充実 評価

53 相談体制の充実 地域コミュニティ課 B B E C C B B B B B C

評価平均
3.5
評価
<b>B</b>

コメント	相談体制の拡充（時間延長）の成果が出ていると思われ、この評価としました。
	相談員体制が確実に強化され実績につながった。今年度の計画・目標も課題を把握しての対策となっており、さらなる成果が期待される。
	・初年度は件数全体の～20.9%が拡充した時間帯とありますが、視点を変えればDV被害者にとっては相談の日時が欠落していたということにもなります。是非「日曜日」の相談体制も検討してください。・気軽に相談、より気軽に相談～と記されていますが、表現が違っていると感じます。DV被害者の気持ちにそったことばの選択を。「ためらわず」とか「ちゅうちょせず」とか。
	なし
	拡充された時間での相談件数が2割を超えているというものの、R2の実績数、人数が記載されていないため、前年度との比較が難しい。コロナ渦でDVが増えているという報道もされているので、関係機関が協力頂き周知を徹底頂きたい。
	昨年度の計画や目標を具体的に取組まれていると思います。体制が確立できたのであれば、もう少しHPや広報での周知を継続してほしいと思います。
	相談窓口の時間帯を拡大するなど、相談体制の強化を図ったことは評価でき計画通り進展している。
	協議会からの提言で、夜間や土曜日等の相談もお考えいただきたいとの取組みに、早速2割もの反響があったという報告を嬉しく拝見しました。コロナ禍にあっては、更に必要不可欠な部門だと思います。引き続きよろしくお願ひいたします。
	平日夜間、および土曜日に相談を拡大し、その効果が表れたことは評価すべき。関係機関・関係部課との連携については、具体的にどのようなようになっている（またはどのようにしたいと考えている）のか、ご教示願ひたい。
	拡充した時間帯の相談件数が、全体の2割ということで、この評価とさせていただきます。割合に加え、相談件数、人数の記載をいただくことにより成果や状況がわかりやすくなるのではないかと思います。

判定理由及び改善策の提言など(案)	相談体制の拡充及び周知活動の結果が表れているため、この評価としました。今後は相談件数や人数の記載をお願いします。引き続き、相談時間の拡充と相談しやすい環境づくりに努めてください。
-------------------	---

2 人権の尊重

(1) 家庭内暴力等の根絶に向けた取組の推進

		3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
		評価											
60 児童虐待防止への対応	子ども家庭支援課	C	C	C	C	C	C	C	B	B	C	C	C
コメント	子育て世代包括支援センター事業の実施も評価の理由としているので、その取組内容や実績を記載していただきたいと思います。												
	コロナ禍こそ必要な事業と思われるので、中止となった会議のフォローをお願いしたい。オンラインでの会議など工夫してほしい。												
	なし												
	なし												
	コロナ渦で対面が難しい中、資料送付で可能なことを模索して対応し、児童虐待の未然防止及び早期発見につなげていると考えられる。「個別ケース検討会議 163回」は、前年度より数が増えているが、コロナ渦の影響で増えているのか。												
	児童虐待の未然防止、早期発見に向けて、取り組まれていると思います。ただし、今年度の計画及び目標に関してですが、会議の回数をクリアすることを目標に掲げる事に、少し違和感がある。												
	コロナ禍にあって会議等の開催が難しい面もあったと思うが、関係機関との連携等により一定の成果を得ている。												
	昨年度ヒアリングをさせていただき、着実に事業に取り組んでいることが良くわかりました。引き続きサービス向上に努めてください。コロナ禍にあって個別ケース検討会議の回数が増えていることが気になります。自宅で過ごすことが増え、ストレスのたまることの多い現状に救いの手を差し伸べる機関として頑張ってください。												
	関係機関との連携強化を進めることで児童虐待の未然防止及び早期発見を図る取組が深化しているように見受けられる。												
	「評価の内容」覧の内容を「取組と実績」覧に記載いただくと、取組内容がより伝わりやすくなるのではないかと思います。												
コロナ禍により対応件数も増えているのではと思うが、関係機関との連携や妊娠初期からの支援等により事業が良く進められているので、この評価とした。													
コロナ禍による児童虐待への対応も検討していただきたい													
判定理由及び改善策の提言など(案)	コロナ禍の中、これまでと同様にしっかりと取り組まれているため、この評価としました。コロナ禍の中、対応件数も増えているかと思いますが、引き続き、児童虐待の防止及び早期発見に努めてください。												

評価平均
3.2
評価
C