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）

【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
E…後退している　→ 1

参考資料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

	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3
（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	C	D	C	C	D	B	C	C	C	D	C

コメント	女性委員が増えない原因を分析して、改善につなげようとの努力が垣間見える。今年度の取組に期待したい。
	・33.71%（40%未到達のため） ・３年度の記載にある「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%）となるよう努める」は削除せず、４年度にも書き込んで「計画」としたらよいと思いました。
	専門アドバイザーとは
	・女性委員の割合が、昨年度とほぼ同等であるため。 ・来年度は、専門アドバイザーの支援を予定しているとのことですが、どのような支援を想定されていますか。ぜひ結果につながるような施策をお願いします。
	―
	政策課とのヒアリングを重ねて協議会の意図をお汲み取りくださったような姿勢を嬉しく感じます。女性委員の割合が目標値の４０%に達してはいないものの、前年より0.3%上昇、しかも今後の課題にも分析を加え、計画には『専門アドバイザーによる支援を予定する』等、積極的に取り組もうとしていることを大いに評価したいと思います。目標値に向かって健闘を祈ります。
	女性委員の割合は微増にとどまり目標値に届いてはいないものの、これまでとは異なって、「「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。」との記述があるように、その原因について（十分とは言えないまでも）検討しており、これに基づいた改善の方策が期待できると考えます。また、「新たに専門アドバイザーによる支援を予定している」との記述にあるように、課題解決に向けた新しい取り組みを行う姿勢が示されていることから、「計画どおり実施していないが、達成に向け努力している」と判断し、Cの評価としました。 ただし、「依頼先に女性がいない・少ない」から仕方ないで済ませるのではなく、「各団体等における管理的立場等としての女性の活躍」が必要であることを市として強く示し、依頼先に改善を促すことが望まれます。
	目標値には達していないが、達しない理由の分析も分かりやすく今後専門アドバイザーの支援等新たな試みも良いと思う。
	目標値の40%には届いておりませんが、委員の女性比率を区分別に算出・分析されているとともに、4年度の取組計画として専門アドバイザーによる支援を予定されているなど、積極的に取組まれており、この評価とさせていただきました。女性委員が一人も在籍していない審議会等はどの位なのでしょうか。「取組と実績」欄においても分析や考察など、詳細な活動実績が明記されるとより良いと思います。
	毎年、担当課評価が「２」で、成果が出ていないにもかかわらずほとんど進展が見られないためDとしました。 女性比率が公募市民では6割、団体等代表では3割、学識経験者では2割なのであれば、公募市民を増やせば、女性比率を大幅にあげて目標に近づくことができるのではないか？そのためにも規則を変える必要があると思います。専門アドバイザーによる支援を受けないとできないようなことではないと思います。
	専門アドバイザーの支援を踏まえた新たな取組による女性比率の向上に期待する。 ただし、本来的には、各団体で女性の活躍が進むことが重要であるため、数値目標にこだわるのではなく、総合的な施策の推進を図る中で、結果として女性比率が向上していくことが望ましい。

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、昨年度の協議会でのヒアリング内容や提言を踏まえ、専門アドバイザーも交え達成できない原因の分析・検討をされていることから、評価を１つ上げました。専門アドバイザーによる支援から課題解決に向けた新しい取組を行い、専門性は欠如することなく女性比率の向上を図ってください。

評価平均
2.8
評価
C

2 労働の場における男女共同参画

(2)　職場での女性の活躍推進

		3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3
		評価										
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	B	D	C	C	D	C	B	C	C

評価平均
3.0
評価
D

コメント

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。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する。

—

特に中小企業の改善が望まれる

・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。
・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。
また、パンフレット配布でのセミナーとはどのような内容で、どのくらいの方が来たのでしょうか。オンラインセミナー、リアル開催のセミナー両方に共通しますが、昨年度との比較の数字が出ておりませんので、評価ができません。

—

オンラインセミナーの開催はとても良いと思います。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

事業項目として「事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ」となっているのに対し、取組実績として「メンタルヘルスに関するオンラインセミナーの実施」があげられているのは、いささか疑問です。確かに「職場環境」という意味では、経営者、従業員ともメンタルヘルスに対する知識やケアは必要ですが、それは「女性活躍促進」という事業の趣旨とはいささか異なっているように感じます。そうした意味で、一部事業概要通りに実施していない面があると考え、D評価としました。ここで最優先に必要とされているのは、「男/女ならばこうしなければならない/こうするのが当然だ」といったような、固定的な性別イメージや、そうしたイメージに基づいて形作られてきた職場の慣行や環境を変えていくための取組ではないでしょうか。
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。

３年度はセミナーも実施できているのでこの評価とした。セミナーの回数や参加人数などあると比較しやすい。

パンフレットの配布による周知に加え、メンタルヘルスに関するオンラインセミナーの実施や課題分析など、取組を推進されていると思います。ただ、オンラインセミナーの開催状況が見えづらく、
参加人数や反響、その他、情報提供に関する具体的な活動実績などを記載いただくと良いと思います。

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ということたが、何回やって何人が参加したのか？このセミナーは女性の活躍につながることなのか？
4年度の計画及び目標が3年度とほとんど同じで、「事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ」が行われるとは思われない。また、目標設定があいまいなので、評価もやりにくい。もっと、具体的に、数値目標を立てて、積極的に推進していただきたい。

本事業の目的は事業所における意識改革なので、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が重要である。
評価はそれを踏まえて行うべきである。

判定理由及び改善策の提言など（案）

　メンタルヘルスに関するオンラインセミナーも大変重要な取組ですが、事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけには直接つながらないと判断し、この評価としました。女性活躍促進のためには、無意識の思い込みを改善する意識啓発や男女共同参画に関する研修などを実施し、固定的な性別役割分担に基づいて形作られてきた職場の慣習や環境を変えていく取組が求められます。
　また、昨年度も提言に記載しましたが、パンフレット配布数や配架先、オンラインセミナーの開催回数や参加人数などを具体的に記載し、実績がわかるように改善してください。

(3)　市職員の男女共同参画の推進		2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
		評価										
18 女性職員の参画意識の向上	職員課	D	D	C	C	D	D	C	C	C	D	D

評価平均
2.5
評価
D

コメント	昇任方法の変更が女性活躍に効果があるのか疑問。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う。
	②研修イ・対象者は、男女ともにそれぞれ何人ですか。ウの男女比も女性が少なく実績（実状）が具体的ではないのですが。
	実績に変化ない　魅力ある上司・環境が必要
	女性の管理職受験者は0であることから現状大きな成果は得られてはいませんが、課題を把握をし、選考方法を変更するなどの取組は評価できると思います。 今後の目標の数字を掲げ、明確になっていることから今後の改善を期待しています。 また、本件は、パートナーの家事参加をすることで、女性の課長補佐級参画も進んでいくと考えており、33②とセットになると考えますので、そちらと一緒に活動を進めていただきたいです。
	―
	目標に向かって努力している姿勢は少しずつ見えてきています。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。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をお願いします。
	着実に意識啓発の研修を実施してはいるものの、現段階では受験率の向上につながっていないことからC評価としました。 意識啓発の研修と並んで、インフォーマルな形でのサポートや意識づけといった、事業としては位置付けにくい取り組み、言うならば職場の雰囲気づくりも重要になるのかもしれません。 また、ワーク・ライフ・バランスという点からすれば、現在管理職・監督職にいる人たちの働き方の見直しも、この取組と関連するものとして考えられる必要があります。
	研修への参加者は増えているが昇任試験の受験率は下がっているので、研修内容など検討の必要があるのではないか。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。
	受験率や合格者数、昨年度との比較分析など、詳細に実態を示していただいていると思います。また、内部講師のみならず外部講師を招いての女性職員研修や女性活躍推進研修等を継続して実施されていることは重要な活動実績と思います。昇任方法の変更によるフォロー体制の検討、充実化をお願いいたします。
	実績で、①承認試験の結果が全て後退しているが、どうしてなのか？ 4年度の目標には、管理職の女性割合を22%以上にするとあるが、今は何%なのか？目標の数値と実績に書かれている数値が合わないため、評価できない。目標と実績を合わせていただきたい。 今後の課題で、「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」とあるが、この変更は女性比率アップに貢献するのか?
	研修等の取組が成果に結びついておらず、取組内容の限界を感じる。 既に取り組まれているかもしれないが、何が女性の昇任試験受験を阻んでいるのかを探り、その障害を取り除く観点から取組を検討されたい。

判定理由及び改善策の提言など（案）	昨年度の実績から改善がなく目標に達していないため、この評価としました。引き続き、女性職員がなぜ昇任を躊躇するのか、その理由の分析と改善への取組の検討をお願いします。令和７年度の目標値だけではなく、各年度ごとの目標の達成状況の記載をするなど現状が分かるようにしてください。 　現管理職に対して、女性職員をフォローアップする研修や管理職自身のワーク・ライフ・バランスを整える研修を実施し、女性職員が昇任後安定的に活躍し続けることができる環境づくりが必要です。また、昇任方法を変更することで女性職員の昇任が進むように、より内面的なフォロー体制、相談体制の整備を検討してください。

4 市民協働における男女共同参画

(1) 市民活動の支援と人材育成

		3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
		評価										
22 男女共同参画センター「フチュール」の運営	多様性社会推進課	C	C	B	C	C	C	C	C	C	C	C

評価平均
3.1
評価
C

コメント	コロナ禍にも関わらず、来館者が増えたことは評価できる。
	インド映画「マダム・イン・ニューヨーク」や「メゾン・ド・ヒミコ」を鑑賞させていただきました。とてもよかったです。素晴らしかったです。無料ですし、地元ですから交通費もかかりませんし、土曜日で日時もよかったです。募集人数を多くして、もっと、宣伝をしたらいいと思います。「フチュール」の周知にも効果的と感じますが。
	来館者の増
	来館者数が記載されているのはよいかと思います。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。
	―
	コロナ禍にも関わらず、来館者が増えているのは良い傾向です。フチュールの認知度を更にUPできるような企画・運営に期待します。できることなら、男女共同参画に関する企画をお願いします。また、蔵書の整理を積極的に進めて、ここにしかない魅力を作ってください。
	評価はひとまずの暫定評価です。コロナの影響下にあって来館者が回復基調なことはありがたいことですが、センター来館者や登録団体数、施設利用率などの数字はひとつの参考ですので、もう少しほかの情報をいただけるとありがたいです。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。 また、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。 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。
	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。
	コロナ禍、昨年度より来館者数等が増加しており、感染予防対策や周知等の取組成果と思います。周知方法、周知に係る課題や工夫されたことなどを明記いただくと、動向把握などにも繋がり、より良いのではと思います。
	男性比率が下がっているので、Cとしました。男性比率が下がっているのだから次年度の目標を男性比率アップとし、そのための施策を行う、というアプローチが必要なのではないか？センター名をフチュールに変更して以降も、やっていることは以前と変わっていないように思われる。
	昨年度と比較して来館者数等が増加したとのことだが、比較はコロナ前と行うべきである。 その意味では、「予定した成果が出ている」とまでは言えず、施設のさらなる周知を行い、来館者数の増加や新規登録団体の獲得を目指していただきたい。

判定理由及び改善策の提言など（案）	来館者数は回復傾向にあり、男性の利用者数も増加しているため、この評価としました。 フチュール自体の認知度を上げ、さらに施設利用者を増やすために「男性の利用者数が増えた理由の明記や分析を行うこと」、「蔵書の整理を積極的に進めて、専門書の充実を図ること」、「他自治体の男女共同参画センターへのヒアリングや見学を行うこと」を実施してください。

第３回協議会において１行目については委員さんよりご意見は無かったのですが、事務局にて再考し、赤字のとおり修正しております。

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

(1) 職場と家庭における環境づくり

		3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
		評価										
32 仕事と生活を両立する働き方の促進	職員課	C	C	B	B	C	B	B	B	B	C	C

評価平均
3.5
評価
B

コメント	民間企業でテレワークは、すでに一般的になりつつある。テレワークの導入を真剣に検討してほしい。
	有給休暇「２０日」に対する割合はどれくらいですか。取得日数ではなく「取得率」で表していただくとより分かりやすくなると感じました。
	毎週水曜日のノー残業デーが周知されている
	水曜日のノー残業デー、時差通勤のほか今年度は、テレワークを実施されたとのことで施策を試して行く中で、有給をとる風土が根付くことで、取得日数の実績が出ているのでは推測します。今後も、ぜひ施策を進めてください。
	―
	数値化で成果が分かり易くなりました。職場環境をより良くして行こうとする姿勢が現れていると思います。但し、部署によって有給休暇が取れるところが固定化していないか、更に研鑽を積んでいただきたいと思います。テレワークの導入も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。
	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といった目標に対して、着実に成果が表れているためB評価としました。 今年度はテレワークの本格導入を想定して、労務管理方法などについて検討するとのことですので、着実な前進を期待します。
	ノー残業デーや時差通勤の周知・活用されており、テレワークの継続など新しいことも検討していて良いと思う。
	「仕事と生活を両立する働き方の促進」への効果は短期的には見えづらい側面がありますが、継続的な周知・声がけ、年次有給休暇の平均取得の実績比較など、取組を推進されていると思います。 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」に記載し、効果や課題などをあげられるとより良かったのではと思います。
	目標の一つであるノー残業デーの周知、徹底の結果が不明。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ただきたい。
	年休の取得日数が増加しているのは取組による成果と考えるが、依然として少ないという認識でさらなる取得促進の取組を期待する。また、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。

判定理由及び改善策の提言など（案）	毎週水曜日のノー残業デーに加え、時差勤務のさらなる活用や年次有給休暇の取得促進の計画目標に対して、年次有給休暇の取得日数増加という成果が表れているため、この評価としました。 テレワークができる環境になることで、より柔軟かつ多様な働き方ができるようになり、仕事と生活の両立や女性活躍推進にもつながりますので、引き続きテレワークの本格導入を検討してください。

1 仕事と生活の両立支援

(1) 職場と家庭における環境づくり

		3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
		評価										
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	多様性社会推進課	C	C	B	C	C	D	C	C	C	C	C

評価平均
3.0
評価
C

コメント	「ワーク・ライフ・バランス」というと範囲が広くなる。「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。
	―
	男性職員の出産支援休暇・育児休業を取得している人数は
	ワークライフバランスの教育を実施したとのことですが、どのような教育内容でしょうか。 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。
	―
	研修参加人数が少な過ぎます。紙ベースの情報提供だけでは不十分に感じます。男性が育休を取れる体制が整わなければ女性の職場環境は良くなりません。育休を取った方の経験談を聞く機会を作って、働き易い環境作りに本気を見せてください。
	職員研修の実施と情報紙の発行による情報提供が計画及び目標であり、それを十分に達成してはいますが、特に研修は実施することが目標になってはせっかくの価値を損ないます。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考えます。現状の情報ではC評価とします。
	研修は予定通り行われているが、出産支援休暇や育児休業を利用した人数などあると分かりやすい。
	職員研修や庁内情報紙による情報提供など、継続的に実施されていることは、重要な活動成果と思います。意識啓発・意識改革は基盤となる重要な取組の一つと思いますので、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。
	研修、情報紙の発行はきちんと計画通りに実施されたと思いますが、取り組みであり、その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。
	本事業の目的は男性職員の啓発なので、取組をどれだけ行ったかではなく、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。 評価はそれを踏まえて行うべきである。

判定理由及び改善策の提言など（案）	計画通りに実施されているため、この評価としました。しかし、研修についてはワーク・ライフ・バランスの内容だと範囲が広くなるので、男性職員の家事・育児参画にテーマを絞り、男性の家事・育児参画の意義やパートナーのキャリア形成などを含めた意識改革を促す内容の研修を実施してください。また、取組を通して男性職員にどのような意識改革、行動変容があったかまで把握することが重要です。さらに、部署ごとの男性職員の出産支援休暇取得数（率）、育児休業取得数（率）の目標と実績数などの具体的な記載をお願いします。

III　人権が尊重される社会の形成

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

60 児童虐待防止への対応	子ども家庭支援課	3	4	4	4	3	4	4	4	4		4
		評価										
		C	B	B	B	C	B	B	B	B		B

評価平均
3.8
評価
B

コメント	昨年、コロナ感染防止のため中止となった全大会は、今年は実施できたのでしょうか？ 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。
	３年度の目標４度年度の実績になっていて、目標は明記されていません。４年度の計画や目標も記していただけるとより防止への対応が具体的になると思います。
	関係機関との連携が行われている
	予定されている会議、また必要に応じて個別に対応する会議も確実に行われているのがわかります。 デリケートな内容も含んでいるため、対応に苦慮されているかと思いますが、今後ともぜひ必要と思われる施策を打っていただきたいと思います。
	—
	2020年にヒアリングをさせていただいた折、きちんと運営されていることを記憶しています。計画及び目標も堅実で着実に目標をクリアしているところも好感が持てます。今後の課題で、「職員の専門性向上」を外したのは何故でしょうか。コロナ禍にも関わらず個別ケース検討会議が43回も増えて見事です。
	計画・目標通りに施策を実施していることからB評価としました。この事業は安定的かつ継続的に実施されることが非常に大切な分野ですので、引き続き、着実な事業の実施を期待します。
	個別ケース検討会議の回数が多くなっているのは件数が増えている事もあると思うが、細かい対応をしているからなのだろう。計画通り事業が進んでいると思う。
	計画の通り、取組を実施されており、この評価とさせていただきました。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。「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。
	目標の回数は達成していますが、会議を計画した回数実施すれば児童虐待防止につながるのでしょうか？もっと虐待の問題につながる数値目標を立てられないものでしょうか？これらの会議は重要なものだとは思うのですが、それぞれの会議の目的を理解していないため、どういう目標がふさわしいのかもよくわかりません。
	ついては、関係機関との顔の見える関係づくりが重要と考えるので、コロナ禍ではあるが、できるだけ対面で協議会等を開催し、実のある情報交換等を行っていただきたい。

判定理由及び改善策の提言など（案）	計画及び目標どおりに予定されている会議、さらに、必要に応じて個別ケース検討会議が実施できているため、この評価としました。引き続き、心に不安を抱えた子どもたちに対して安心できる居場所づくりとその周知を行い、児童虐待の防止および早期発見に努めてください。当事業は安定的かつ継続的に実施されることが非常に大切な分野です。引き続き着実な事業の実施をお願いします。

(3)　性的マイノリティへの理解促進と支援

		3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3
		評価										
64 性的マイノリティに関する理解の促進	多様性社会推進課	C	C	B	C	C	B	D	C	D	C	C

評価平均
3.0
評価
C

コメント	まだ緒に就いたばかりという印象ではあるが、真摯に向き合ってある様子がうかがえる。
	学校においても研修等を行うとありよかったです。３年度に記されています「他市の取組調査を行う」削除せずで。
	情報の共有と連携が取れている
	・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。） ・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いく、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います。市だからこ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。
	―
	昨年度は政策課がご担当でしたね。コロナ禍にあって研修の実施が難しい中、3年度の目標としていた他市の取組の調査研究を行うことをきちんと実行して着実に進めているためこの評価としました。今年度は多様性社会推進課に業務が移行されるようですが、更に前に進めていただけることを期待しています。
	職員向け研修の実施と他市の取組等の調査研究という計画・目標に対して、研修実施の記載がないためD評価としました。 近隣自治体との情報交換会でどういった話題が出たのか、情報をご提供いただけるとありがたいです。
	近隣自治体との連携は進んでいるようだが、計画していた庁内研修は行われなかったのか？連携事業の内容も計画・目標に入れられると良いと思う。
	「取組と実績」、「評価の内容」において、もう少し具体的・詳細に記載いただけると評価に反映できるものと思います。情報交換会を開催されるなどの取組を進められていますが、取組の全体像や状況が見えづらく、この評価とさせていただきました。
	研修は実施していないようなのでCとしました。関係自治体と連携しての事業実施、広報の展開の中身には興味があります。 目標は研修を何回実施するのか明確にしてほしい。1回でもやればいいというものではないと思うので。
	「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」ことをもって、「予定した成果が出ている」との評価であるが、具体的な取組を行い、実際に意識啓発が図られないと、成果とは言えないのではないか。 今後は、具体的な取組の実施及び指標に基づく成果の把握を期待する。

判定理由及び改善策の提言など（案）	計画及び目標の他市の取組等の調査研究を行い着実に事業を進めているため、この評価としました。「取組と実績」、「評価の内容」において、もう少し具体的・詳細に記載をしてください。 また、担当課が変わることで業務に遅滞が起きないよう、引き継ぎをしっかり行ってください。