

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

赤字...10/25協議会資料の修正箇所
青字...11/30協議会資料の修正箇所

【第三者評価 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

資料2

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													
(1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大													
各委員の評価													
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	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
コメント		<p>市が選定する委員の性別割合は今すぐ改善できる課題です。2023年の日本のジェンダーギャップ指数は世界125位(146か国中)と過去最低になりました。地方自治体においてもアフターマティブアクションは必須であり、令和5年度の期中においても今後選定する全ての協議会や委員会において、目標割合を満たす構成・選定としてください。(「人ありき」ではなく、「性別による枠ありき」で設定すべき段階です)</p> <p>「計画及び目標」が昨年度とまったく同様なため、不適切な文章となっている。昨年度導入された専門アドバイザーなので、今年度は引き続きとなるはず。昨年度の実績をふまえて今年度はさらに踏み込んだ取り組みを期待したい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専門家のアドバイス、助言や、必要に応じて、女性人材バンクを活用したこと。 ・公募市民の6割が7割、団体代表が3割から4割に、学識経験者が2割から3割になったこと。 ・今後も構成比率の40%以上を目指すということ。 <p>選出母体の事情など難しい面もあると思いますが、専門アドバイザーの支援を受けるとのことなので、今後に期待したいと思います。</p> <p>「取組と実績」や「計画及び目標」が昨年度回答とほぼ同じであり、向き合う姿勢が出来ていない。女性委員の役割を40%以上とする目標はあるのでしょうか。</p> <p>構成比率は前年度より向上し、女性委員の登用に向けて積極的に行動しているのを感じます。新たな取組として、専門アドバイザーを加えたことや、女性人材バンクを活用したことに、フットワークの良さを感じると共に、協議会からの提言を理解し、実際に取り入れていただいているのは嬉しく思います。</p> <p>女性委員の割合は微増というところでしょうか。専門アドバイザーによる助言の効果を期待したいところです。</p> <p>目標値には到達していませんが、専門アドバイザーの助言を受け、積極的に各課への働きかけを行っていること、女性人材バンクを活用していることなど、目標達成に向けた努力をしていることからこの評価としました。</p> <p>「今後の課題」の部分で記載されている通り、「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」しますので、引き続きそのための働きかけに重点を置いていただけると、いずれ数値はついてくるのではないかと考えます。</p> <p>専門アドバイザーによる支援、各附属機関等での女性比率の共有、女性人材バンクの活用など積極的な活動をされており、この評価とさせていただきます。公募市民、団体等代表、学識経験者の区分において、委員の女性比率が上昇しており、取組の効果と思います。担当課評価については、事業項目の目標値達成に対してのみではなく、年度計画に対する評価をしても良いように思いました。「計画および目標」欄に記載の「専門アドバイザーによる支援」は昨年度に続く継続支援かと思いますので、新たに～ではなく、表現を変更されたほうが良いのではないのでしょうか。</p> <p>「そもそも依頼先に女性が少ない・少ない」ことを考えると、達成が困難なことは容易に想像されますが、具体的な改善策に取り組み、努力していると感じます。女性人材バンクの活用によって登用された委員の実数はいかにほどでしょうか。</p> <p>女性比率は公募市民では6割 7割、団体代表では3割 4割、学識経験者では2割 4割とかなり女性比率が上がっているにもかかわらず、全体で33.77% 33.85%と横ばい。問題はどこにあるのか? 「あて職」や指定団体に選出依頼を行うというやり方、規則が、今の世の中の動きにあっていないのではないかと本当に40%を達成したいのであれば、規則の変更も視野にいれるべきではないのでしょうか? 5年度も専門アドバイザーによる支援を予定しているということだが、税金を使ってアドバイザーを入れるならば、結果を出していただきたい。女性人材バンクの効果はどうだったのでしょうか?</p> <p>目標の40%以上には達していないものの、女性委員の割合は徐々にではあるが、上昇している。団体等代表者については、団体等に在籍する管理的立場の女性数が限られるため、厳しい面がある事は理解できる。一方で、学識経験者については、土木分野などの一部以外においては、女性委員の就任は可能と思われ、3割は低い数値である。年配の男性学識経験者の勇退の際には、女性学識経験者の就任を進められたい。</p>											
判定理由及び改善策の提言など(案)		<p>専門アドバイザーの助言を受け、積極的に各課への働きかけを行っていること、女性人材バンクを活用していることなど、目標達成に向けた取組をしていることからこの評価としました。</p> <p>しかし、女性比率は前年度から大きく改善されておらず、当事業においては数値目標を掲げ取り組んでいるため、規則等の変更も視野に入れるなど、今後も積極的かつ継続的に女性が管理的立場に登用される環境づくり及び意識啓発の取組が進められることを期待します。</p>											

評価平均	2.83
評価	C
第6次計画事業番号	1

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

【第三者評価 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

あらゆる分野における男女共同参画

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

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	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	2	1
---------------------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

評価平均
2.25

評価
D

第6次計画 事業番号
17

そもそも目標設定（事業概要）に量的なKPIが設定されていない為、評価が困難です。一方、セミナー1回開催、15名参加では到底改善に向けた影響を發揮したとは言えず、この事業にきちんと向き合っているのかどうか、懐疑的にならざるを得ません。回数が多ければ良いわけではないものの、そもそも目標値を設定するところから始めていただきたいと存じます。

女性活躍推進に関する取組は行われなかったことからこの評価とした。

・商工会議所との連携が具体的に、どのように活動を広げていくのが、わかりませんでした。

直接雇用する立場にない行政は、経営者に寄り添う支援も必要と思われまじ、気長に働きかけるしかないと思います。商工会議所との連携は、有効と考えます。

昨年度同等の取組と考えられるため、現状維持としました。

昨年の提言を表面的に組み込んだ5年度の計画及び目標となっていますが、具体的なパンフレットの配布先や枚数の記載がなく、セミナーも1度しか開催できておらず、しかも15人の参加者で、積極的な働きかけと言えるのでしょうか。本気度を見せていただきたいです。

セミナーへの参加が少ないように思われる。魅力のあるテーマを探り、参加を促すようにしたい。

「事業所に対する女性活躍促進の積極的な働きかけ」という事業項目に対し、「健康維持増進セミナーの実施」という取組は、果たして整合性があるのか疑問です。従業員の健康増進は大切なテーマですが、男女共同参画とは直接的には関係ない、別の事業と考えるのが適切でしょう。そのため、この評価としました。例えば、民間企業における女性活躍推進に関わる取組事例などを探し、その企業の担当者に講演していただいたり、勉強会を開催したりするなどの取組もあろうかと思えます。今年度は男女共同参画に関する意識啓発セミナーの開催を予定しているとのことですので、その内容に期待します。

計画通りセミナーを実施されたことは評価される取組実績だと思います。ただ、記載内容からは活動の実態がわかりづらく、「取組に対する今後の課題」においても、年度ごとの取組課題を設定・記載されると活動の改善に繋がるものと思います。

セミナーへの参加者を募るのは簡単ではないと思いますが、参加者の目標などはあったのでしょうか。

3年度、4年度の取り組みと実績を見ると、健康維持増進セミナーに力を入れているようですが、事業概要では、「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に・・・」とあり、目的と実際の取り組みがあてはまらない。3年度の課題として、「中小企業は職場環境改善のノウハウがないこと」を挙げているのに、どうして、4年度も健康セミナーになってしまうのでしょうか？健康セミナーでは、職場の意識改革につながると思えないため、効果の上がるセミナー等と検討していただきたい。

5年度に向けての計画では、「男女共同参画に関する意識啓発セミナーを実施する予定」となっているが、女性が活躍できる職場の意識改革につながるセミナーを実施していただきたい。

女性が活躍できる職場の意識改革が事業の目的であるが、社員の健康維持増進のためのセミナーを実施しただけである。社員の健康維持増進は、女性の活躍とは直接的に関係するものではなく、男女社員の生活充実のためのものである。今後は、この項目にふさわしい事業を実施して、評価表に記載されたい。

コメント

判定理由及び改善策の提言など(案)

セミナーの内容が「健康増進」で「男女共同参画」とは趣旨が違うこと、また、担当課から報告された実績からは活動内容の実態が分かりづらかったため、この評価としました。

ヒアリングでは、市内事業所の現状として「男女共同参画」が後回しになっていることがわかりましたが、中小企業の企業価値向上や商店街の活性化には「男女共同参画」の推進が必要であることを担当課にも認識いただき、今後は、事務局とも女性が活躍できる職場の意識啓発に関するセミナーの実施や、市民意識調査結果を踏まえた就労環境整備への働きかけ等、男女共同参画の意識啓発につながる取組の実施をお願いします。

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

【第三者評価 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

あらゆる分野における男女共同参画													
2 労働の場における男女共同参画													
(3) 市職員の男女共同参画の推進													
各委員の評価													
18 女性職員の参画意識の向上	職員課	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
<p>女性職員の管理職登用割合については非常に難しい課題と受け止めています。ジェンダーギャップ指数に対しては当然管理職割合が高い方が好影響であるものの、その前提として職員それぞれのキャリア観は異なり、生き方働き方の選択肢として「管理職」を目指すことが必ずしも個人の目標にならないことも事実です。「女性の活躍＝管理職や重責を担うこと」というステレオタイプの価値観からは脱却し、本質的な男女平等、男女協働参画、多様性社会のあり方を目指すことが本質だと思います。従いまして、この事業目標自体の価値について見直す必要性を提言したいと思ひます。</p> <p>昇任選考推薦率、研修参加率など多くの指標で、昨年度を上回っているのがこの評価とした。「計画及び目標」では、2年越して「庁内の相談体制について検討」とあるが、進展はないのか、もう少し具体的な計画にすると達成しやすいのではないかと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取組と実績の結果が目覚ましいと思ひました。 ・最終合格者の躍進も、尽力された「数」に表れるとよかったですと思ひました。 ・令和7年4月1日時点での目標達成の意気込みも素晴らしいです。 <p>研修などの成果が出ていると思ひます。ただ、数値目標にとらわれすぎないでほしいと思ひます。男女の別なく、能力と適性を見て、役職につく事が重要と考えます。</p> <p>課長補佐級及び、係長級の合格者が伸びており、選考方式の変更の効果が表れている。目標に向けての方針を立て、結果が出ていると評価できる。</p> <p>当協議会発足当初より、第三者評価の重点項目に概ね入っています。今回昇任の選考方法を試験から変更したことにより、これほど大きな成果につながっていることに喜びと同時に、職員課の皆様の努力を感じます。研修も回数を増やしたり、事前にアンケートをとって必要なことを取り込んで、何とか女性職員の参画意識の向上につなげようとする姿勢の現れだと思ひます。今後の庁内のフォロー体制、相談体制に期待しています。（平成28年度～令和5年度答申を確認）</p>		<table border="1"> <tr> <td>評価平均</td> <td>3.83</td> </tr> <tr> <td>評価</td> <td>B</td> </tr> </table>	評価平均	3.83	評価	B							
評価平均	3.83												
評価	B												
<p>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とあるが、どのように行われたのか知りたいところです。</p> <p>昇任方法を競争試験から選考に変更するという抜本的な改革を行い、その成果を明確に示していることからこの評価としました。また、女性職員研修の参加者も増加しており、積極的な働きかけがうかがえます。引き続き、女性職員や上司への働き掛けを続けることで庁内の雰囲気や醸成するとともに、昇任者へのフォローアップ体制を整えることを望みます。参考までに、現時点での管理的地位にある職員に占める女性の役割を教えてくださいと幸いです。</p> <p>新しい取組として昇任試験から昇任選考に変更・実施されたことは大きな成果だと思ひます。また、取組と実績が詳細に示されており、実情を報告いただいているものと思ひます。相談体制等、引き続きのフォロー体制の検討をお願いいたします。</p> <p>女性職員の管理・監督者数が確実に増加していること、各種研修への参加者が昨年度より増加していることは大きな成果と思われまふ。</p> <p>取り組みと実績を見ると、女性職員の最終合格者は課長補佐級で去年の0人、8人。係長級で、5人、14人と成果は認められる。しかしながら、昨年度の4年度計画及び目標に「管理的地位にある職員に占める女性割合を22%以上にすると書かれていたが、それに対する実績が書かれていないので評価しにくい。取り組みを記載するのは構わないが、計画、目標に合った実績を記載すべき。5年度の計画、目標もやはり22%となっているので、来年度はその結果を記載していただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職である課長補佐級の職員が一挙に8人合格しており、試験から選考への制度改正による成果が明確に表れている。 ・監督職である係長級の職員も14人合格しており、大幅に増加している。また、係長級の職員の増加は、さらなる課長補佐級の職員の増加にもつながるところである。 ・今後は、議会対応をはじめ効率的な業務運営のための改革により、ワークライフバランスに配慮し、女性が安心して管理監督職として働くことのできる環境づくりについても進められたい。 		<table border="1"> <tr> <td>第6次計画 事業番号</td> <td>18</td> </tr> </table>	第6次計画 事業番号	18									
第6次計画 事業番号	18												
<p>判定理由及び改善策の提言など(案)</p>	<p>昇任試験から昇任選考に制度を抜本的に見直し、その成果が出ていることからこの評価としました。今後は、施策推進状況報告の際に女性管理職の割合等の数値も含めて報告いただき、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの観点から、女性が安心して管理監督層として働けるよう、庁内の相談体制・フォローアップ体制が整備されることを期待します。</p>												

【第三者評価 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

あらゆる分野における男女共同参画

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

22 男女共同参画センター「フチャール」の運営	多様性社会推進課	各委員の評価											
		3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4

評価平均	3.25
評価	C

第6次計画 事業番号	22
---------------	----

コメント	<p>担当課評価に記載の通り、過去3年度はコロナ影響のため来館人数や講座参加人数は判定指標として適切でなく、令和5年度以降を新たな区切りとして注視していくことが肝要に思います。センター登録団体数については、府中市市民活動センタープラットフォームとの棲み分け、差分について整理されているか否か、あるいは重複登録の実績などについて分析いただきたいと思います。結果としてフチャール登録団体の特性や期待役割が明確になるものと思います。市民企画講座については、アンケート提出は助成事業である以上必須と考え、例えば開催1か月後までの提出を義務付け、助成金支払い要件とする等の変更が必要と思います。内容に関しては各団体の特性が出ていると思いますが、一事業について突出して評価が高く、その要因について知りたく存じます。（講座名「子どものいる暮らしの中でワークライフバランスを考えよう」）</p> <p>センター来館者数の増加については評価できるが、男性利用者の割合がコロナ前と比較して増えているとの自己評価については少々疑問が残る。直近のデータ、35.8%（R2°）、33.4%（R3°）と比較すると、昨年度は減少している。コロナ禍から元の状態に戻りつつあると思われるが、コロナ下で増えた男性利用者をつなぎ留め、さらに増やしていくよう期待している。</p> <p>・来館者増加は、午前9時から午後10時までの利用時間の効果と感じました。利用者にとって、大変な難いことです。ゆっくり学習や活動ができますから。</p> <p>利用者の増加は良いが、登録団体が減っている。蔵書等の整備は早くやっていただきたい。今後も性別にかかわらず、利用しやすい施設運営に期待します。</p> <p>来館者数は、コロナが明けた事による自然増であると考えられます。（センター登録団体数も戻ってきていない、蔵書もコロナ前より減少していることも考慮し、増加や充実のために、実際の取組を教えてください。）</p> <p>来館者は増えて、男性の利用者も増加していることは良いことです。「フチャール」ならではの発信ができると尚良いですね。それから「フチャール」入口の雰囲気、もう少し明るくならないでしょうか。</p> <p>来館者はコロナ禍の前と比べ、増加しているようだ。コロナの影響にかかわらず、今後も利用者数が男女共に増えることを期待したい。既存の資料や蔵書については、毎年の見直しが必要ではないか。</p> <p>全体としての来館者が増加したこと、安定した運営状況がうかがえることから、この評価としました。来館者、施設利用団体のうち、男女共同参画に関連する利用はどの程度なのか、蔵書の貸し出し状況はどのくらいなのか、ご教示いただけると幸いです。また、蔵書に関して、支所資格を持つ方や男女共同参画の知見を持つ方が選書や除籍の判断に関わっているでしょうか。この点も教えていただけるとありがたいです。</p> <p>来館者数がコロナウイルス感染拡大前の約8割ほどまでに回復され、センター施設利用率においてはコロナ前より高い（または匹敵する）数値を示しており、着実な取組活動をされているものと思います。来年度は、SNSツール等の活用も計画されているとのことですが、来館者数の増加が講座開催に大きく依るものなのか、自主的な活動のための利用率増加に依るものなのか等の分析をされると、より良い情報発信に繋がるのではと思います。</p> <p>センター登録団体数が減少傾向にあるのはどういう理由がお判りになりますか？</p> <p>蔵書の充実を図ったということだ、どんな書籍をふやしたのでしょうか？来館者は増えているが、コロナ前と比べるとまだ少ないし、まだコロナの影響がどのくらいあるのかわからないため、評価するのは難しいところがある。男女参画を推進するという目標にそった取り組みになっているかの評価がやりにくいため、何か別の計画、目標をたて、それに沿った実績報告をしていただきたい。</p> <p>・来館者は、新型コロナの影響下にも関わらず増加しており、施設利用率も上昇している。 ・一方、男性の来館者は増加しているが、その割合は低下しており、さらなる男性利用者の増加を目指して事業を展開されたい。 ・新型コロナの間に活動を縮小してしまった団体もあるかと思うが、活動再開にむけて働きかけをされたい。</p>
------	--

<p>判定理由 及び 改善策の 提言など（案）</p>	<p>新型コロナウィルスの影響を受けていた利用者数も徐々に回復しているようだが、男性利用者数は増加しつつも全体に占める割合は低下しており、引き続き、性別にかかわらず利用しやすい施設の運営が求められると考えます。また、令和5年度に実施した市民意識調査では施設の認知度が低い結果となり課題であることから、今後は施設の認知度向上の取組み通して市内の男女共同参画の意識向上につながるよう取組みを進めて下さい。</p> <p>また、登録団体の減少や蔵書整備などの課題も見受けられるため、より良い施設運営を目指して取組の分析・見直しを行ってください。</p>
---	---

【第三者評価 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

人権が尊重される社会の形成													
2 人権の尊重													
(3) 性的マイノリティへの理解促進と支援													
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													
各委員の評価													
1 2 2 2 3 3 2 2 3 2 2 2													
たいへん残念ながら、府中市における性的マイノリティへの取り組みは他の自治体と比しても非常に優先順位が低く、施策を実質的には何も実施していないに等しい状況です。第7次府中市総合計画においても、「ダイバーシティ推進の扱いが低く、かつ「多様性社会の実現」が指し示す中に性的マイノリティ課題は含まれていないように読めます。現代社会において、男女の性差と併せて性的マイノリティの存在も同等に扱うべきものであり、構成比7%の人々の存在を無視する市政を行うことは人権問題にすらなりかねません。少なくとも次期の男女共同参画計画から、多様性社会・ダイバーシティ推進の軸に性的マイノリティを含んだ構成としていくことが必須課題と認識いただきたいと思います。(「男女共同参画計画」という名称自体が排他的であり、本来は「多様性社会推進計画」であるべきと考えています)													
多摩地域9市での研修には、府中市の教員・児童はどのくらい参加したのかなど、もっと詳しいデータがあるとよかったです。取組の内容として研修の実施にこだわっているようであるが、研修だけが意識啓発的手段ではないと思う。差別解消に何が必要か、根本的な議論を経て「何をしたらよいのか」を探り出してほしい。													
<ul style="list-style-type: none"> ・多摩地域の9市との研修とはどのような内容なのでしょう。本市では実施しないのは、どのような理由によるものなのでしょう。 ・担当課の職員が、校長会や小・中学校への訪問をすることは、なかなか難しいことと思います。促進を測るための対策は大切だと思います。具体策の検討が必要だと思います。 													
調整等が難しいかとは思いますが、積極的に動いて下さい。今年度は、子供に対してアクションを起こす準備という位置付けだと理解しました。タレントの自殺などがあり、心配です。早く、広く意識啓発を行ってほしいと思います。													
4年度の市での実施はできていないとのことだが、5年度に向けてぜひ、研修への実施につなげてください。													
とてもデリケートな課題であり、地道な積み重ねによって、将来的成果に期待しています。													
現実に性的マイノリティに対する偏見、差別にあい、苦しんでいる人たちがいる。早急に研修をして、理解を広げていく必要がある。													
多摩地域9市で連携し、教員や児童を対象とした性的マイノリティに関する研修を実施したものの、本市での実績がないこと、また独自の取組が見られないことから、この評価としました。ネットワークがあるのであれば、独自の取組は必須ではありませんが、本市での研修実施はマストかと思います。とはいえ、学校での研修に拘泥する必要はなく、リーフレットやハンドブックの作成など、その他の方法でも意識啓発は可能かと考えます。なぜ、誰に、何を伝える必要があるのかという点から検討していただけると幸いです。													
本市での研修の実施ができていないとのことですが、当該研修を多摩地域9市で連携して実施されたことは重要な取組実績だと思います。途上段階の事業項目であり、取組の難しさもあると思いますが、活動の実態が見えづらく、今後は研修の実施に係る詳細な情報の記載や課題分析なども積極的に行っていただきたいです。													
来年度は研修が実施されることを期待しています。													
どうして庁内や学校においての性的マイノリティ研修を実施できなかったのでしょうか？来年度は必ず積極的に実施していただきたい。													
<ul style="list-style-type: none"> ・近隣市と連携して研修を実施したものの、その他の事業は進んでいない。 ・令和5年度は、学校向けの啓発事業を着実に実施するとともに、その他の市民向けの啓発事業も合わせて検討されたい。 													
令和4年度において、多摩地域9市で連携し事業を実施したことは重要な取組実績と考えます。性的マイノリティに関する意識啓発は広く実施することが大切と考えますので、研修等の実施にとどまらず、リーフレットやハンドブックなどを活用した啓発方法なども視野に積極的な啓発の取組を進めてください。													

評価平均	2.17
評価	D

第6次計画 事業番号	64
---------------	----

判定理由
及び
改善策の
提言など(案)