

第2章 計画の評価

1

計画の評価について

1 計画の構成

本計画では、4つの基本目標、11つの課題、32つの施策に関する事業として、94つの事業を選定しました。そのうち47つの事業には、計画の最終年度（令和12年度）における推進状況の目安となる目標値を設定しています。また、6つの施策は、本計画期間の前期5年における重点取組に位置づけています。

2 評価方法

（1）行政内部自己評価

個々の事業の推進状況について、市の担当所管課がそれぞれ自己評価を行った上で、計画の4つの基本目標における11つの課題ごとに、「多摩市女と男がともに生きる行動計画推進会議」（副市長を会長とし部長相当職で構成する市の内部会議。以下「推進会議」という。）で総合的な評価を行います。

評価	目標値設定事業（P.27～51）	取組事業（P.52～75）
A	目標値以上または推進率100%	目標を達成した
B	推進率60%以上100%未満	目標に向かってかなり前進した
C	推進率10%以上60%未満	目標に向かって前進した
D	推進率10%未満	目標に向かってほとんど前進できなかった

※事業番号86「推進状況の把握と評価」では、A=10点、B=7点、C=4点、D=1点と換算したものを「推進レベル」として、実績値（94事業の推進レベルの平均値）を算出しています。

（2）外部評価

市民や学識者で構成する「多摩市男女平等参画推進審議会」が、行動計画の推進状況の実績と上記（1）の行政内部自己評価を参考に、客観的な評価と提言を行います。

3 評価の視点

本計画の行政内部自己評価及び外部評価にあたっては、その事業をきちんと実施したかどうかという観点だけでなく、その事業が計画の基本目標や課題、施策の方向に照らして、男女平等参画が実際にどれだけ推進されたかを判断して評価をしています。

基本目標ごとの視点

基本目標 1	社会の固定的な性別役割分担意識（男だから、女だから等）に捉われずに、家庭や教育、地域の場などで、男女平等・男女共同参画の意識の醸成や啓発が図られているか。ひとり親家庭や高齢者、性的指向・性自認（SOG I）に関する課題を抱えている当事者など、困難な状況にある人々への支援を通して、それぞれの生活が安定し、自立を促す取組みが行われているか。
基本目標 2	男女問わず就職や再就職、起業に向けた支援を行うとともに、家事や子育て、介護等をともに担い、仕事と生活が調和できる社会環境を整備する取組みが行われているか。政策・方針決定過程への男女の参画など、あらゆる分野で男女の隔てなくバランスよく参画を推進しているか。
基本目標 3	配偶者や交際相手からの暴力（DV・デートDV）や性に関するハラスメント、ストーカー行為、性暴力・性犯罪等に対し、意識啓発や相談窓口の充実など、互いの性と人権を尊重する社会を創り、あらゆる暴力の根絶に向けた取組みが行われているか。
基本目標 4	「女と男がともに生きる行動計画」の着実な推進や「TAMA女性センター」の機能充実と認知度向上に向けて、事業の充実や市民参画等の取組みが行われているか。

令和6年度は、令和3年度に策定した「第4次多摩市女と男がともに生きる行動計画(以下、行動計画)」の評価年度の4年目です。令和5年度と比較すると、全体としては「A」評価が増えているものの、「B」から「C」に評価を下げた指標もあり、全94事業〔「目標値設定事業(47事業)」と「取組事業(47事業)〕の評価を平均した計画全体の推進レベルは「8.6」と、昨年度から現状維持となりました。

第4次行動計画の前期期間の最終年度となる令和7年度は、令和6年度までの取組状況を踏まえた行動計画中間見直しの検討を行います。令和7年度における取組の推進と行動計画の中間見直しに向けて、多摩市男女平等参画推進審議会からご意見をいただきながら、鋭意対応するものとします。

表1 評価対象事業全体における各評価の事業数(全94事業)

	A〔事業〕	B〔事業〕	C〔事業〕	D〔事業〕	推進レベル
令和6年度	71	7	11	5	8.6
令和5年度	67	15	6	6	8.6

基本目標ごとの評価内訳と内容については以下の通りです。

1 基本目標1 性別にとらわれない誰もが暮らしやすいまちの実現

表2 基本目標1における各評価の事業数(全22事業)

	A〔事業〕	B〔事業〕	C〔事業〕	D〔事業〕
令和6年度	17	1	3	1
令和5年度	18	1	1	2

「男女平等参画推進に向けた意識啓発と情報提供の実施【2】」が「B」から「C」に、「障がい者の生活安定のための自立支援【15】」が「A」から「B」に評価を下げました。これは、評価指標である「参加者アンケートで“とてもよかったです”と回答した人の割合」及び「地域活動支援センターの利用者数」がそれぞれ昨年度の実績値を下回ったためです。特に「男女平等参画推進に向けた意識啓発と情報提供の実施【2】」では、啓発事業によって参加者の満足度のばらつきが大きく、結果として平均値が前年度を下回ったもので、改めて、テーマや内容、実施方法等を精査し啓発事業の質を高めていく必要があります。

一方で「外国人の生活安定のための自立支援【18】」では、日本語教室のクラスを新設したことでの参加者が大幅に増加し、評価を「D」から「C」に上げることが出来ました。また、評価に変化はないものの「いのち支える自殺対策における取組【19】」においては、令和6年8月から、24時間365日、だれでも無料・匿名で利用できるチャット相談「あなたのいばしょ」を新設し、市民に対する相談の窓口を広げ、目標に向けて前進するた

めの取組を続けているところです。

※【】内の数字は事業番号を示す

2 基本目標2 ワーク・ライフ・バランスとあらゆる分野における女性の活躍の推進

表3 基本目標2における各評価の事業数(全35事業)

	A〔事業〕	B〔事業〕	C〔事業〕	D〔事業〕
令和6年度	23	4	4	4
令和5年度	20	9	2	4

評価を上げた事業、下げた事業がそれそれぞれある中で、評価を上げた事業では、「妊娠婦に対する家事支援サービスの充実【25】」が、令和6年度から「子ども家庭センター派遣事業」において、ウェブでの利用申請を受け付けたこともあり、利用者が増加し目標値を達成したことから「A」評価となりました。また、「放課後の子どもの居場所づくりの推進【34】」についても、令和5年10月から市内小学校2校において、「放課後子ども教室」の法人委託を開始したことにより、週5日の定期開催が可能となったことで参加児童数が大きく伸び、評価を「D」から「C」に上げました。また、「市職員一人当たりの年間超過勤務時間削減【45】」では、DXの推進などが功を奏し、時間数が前年度を下回ったことから、評価を一つ上げて「A」評価となりました。

一方で、「市の行政委員会、附属機関等における男女平等参画の推進【46】」については、行政委員会、附属機関等における女性委員の比率が「41.3%」から「39.8%」と前年度より1.5ポイント下落したことを見て「D」評価に、また、「市女性職員の管理・指導的立場への参画の推進【48】」については、係長職に占める女性割合が前年度実績を下回ったことから「C」評価に、それぞれ評価を下げました。

3 基本目標3 人権尊重とあらゆる暴力の根絶

表4 基本目標3における各評価の事業数(全28事業)

	A〔事業〕	B〔事業〕	C〔事業〕	D〔事業〕
令和6年度	25	1	2	0
令和5年度	23	3	2	0

2つの事業が「B」から「A」に評価を上げました。「被害者情報の管理の徹底【62】」では、多摩市DV防止及び被害者保護に関する連絡会及び府内関係所管会議において、東京ウィメンズプラザ主任専門員による「窓口職員のためのDV基礎知識研修」の実施等により、DV被害者保護や府内の各課連携における意識向上と理解促進が図られました。また、「女性のライフステージに応じた健康支援の充実【74】」では、市民への個別勧奨通知などの働きかけによりがん検診の受診率が向上し、評価を上げたものです。

また、「健康づくり地域活動の推進【84】」として、評価は「A」と変わらないものの指標となる啓発活動のうち「ウォーキング事業」について、地区活動ウォーキングにおける

るウォーキングポールの試行、担い手確保のための啓発媒体の作成、活動周知の為の動画作成などが功を奏し、昨年度より年間で500名以上参加者を増加させることができました。

4 基本目標4 男女平等参画社会の実現に向けた総合的な計画の推進

表5 基本目標4における各評価の事業数(全9事業)

	A〔事業〕	B〔事業〕	C〔事業〕	D〔事業〕
令和6年度	6	1	2	0
令和5年度	6	2	1	0

評価を「B」から「C」に下げた事業は「男女平等参画推進に向けた意識啓発と情報提供の実施【91】」ですが、これは項番1に記載の「男女平等参画推進に向けた意識啓発と情報提供の実施【2】」の再掲であり、取組状況は前述のとおりです。

また、評価に変化はありませんが、「TAMA女性センターの認知度向上に向けた取組【90】」の新たな試みとして、秘書広報課との連携により、多摩テレビ「多摩市からのお知らせ」にて動画によるTAMA女性センターの施設紹介を行い、一定の周知効果が認められたことから、動画を活用した周知の可能性が確認できました。

「計画推進状況の把握と評価【86】」については、評価は「B」のままであるが、評価を下げた6事業のうち、女性センターが所掌する事業が4事業（再掲があるため実質は2事業）あり、全体の推進状況を停滞させる要因となったことから、計画をけん引する部署として改めて取り組みの見直し・改善を図ります。

5 多摩市男女平等参画推進審議会外部評価への対応

令和6年8月に「多摩市男女平等参画推進審議会」から、①情報発信のアウトリーチ、②市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率、③女性の視点に立った災害対策と女性センターの役割、の3点について外部評価をいただきました。外部評価に対するこれまでの市の取り組みや進捗状況は、下記のとおりです。

①情報発信のアウトリーチ

外部評価では、市は「相談事業などの市の施策について、質の高い情報発信を行っているにも関わらず、それが必要な当事者に届いていないのではないか」というご指摘を頂きました。これを見て、子ども・若者政策課が所管する子ども食堂・誰でも食堂などが情報・意見交換をする場である「たま食ねっと。」会議に、TAMA女性センターも出席し、女性センターの機能について紹介するとともに、子ども食堂・誰でも食堂へ女性センターの相談支援事業のリーフレット等を配架していただき、アウトリーチ活動を伴う情報提供を行いました。また、子ども・若者政策課では、市民課の窓口で離婚届を提出した方に対し、市の「養育費確保支援事業」のご案内をお渡しする等、必要とする可能性が高いタイミングでの情報提供を行い、漏れのない支援につなげるように尽力しました。

また、前掲した多摩テレビによる女性センターの施設紹介については、放映終了後もYouTube多摩市公式チャンネルで配信を行っており、今後も様々なメディアを活用した

情報発信のあり方・方法の工夫に努めます。

②市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率について

行政委員会、附属機関等における女性委員比率については、「男女比を均衡に保つことは、民意を的確に市政に反映できるだけでなく、新たな発想と多様な意見を受け入れることによる市の施策の質の向上につながる」ものとして、かねてよりご指摘をいただいているところです。第4次行動計画期間においては、毎年、微増ながらも女性委員比率を向上させてきたところですが、令和6年度においては、「39.8%」と前年度の「41.3%」から1.5ポイント下落する結果となりました。

令和7年3月に「審議会等における女性委員の選出について」を発出し、全庁における女性委員比率の向上に向けて、防災安全課の取組の好事例を紹介するなど職員全体の意識啓発を行ったところですが、引き続き、男女比の均衡による効果などを周知しながら委員選任時における配慮を求めていきます。

また、令和6年度の状況では、女性委員が半数を超える、男性委員の加入が求められていた審議会等に男性委員が増えたことも、全体として女性委員比率が下がった要因となっています。このことから、現在のような全体の女性委員比率の指標だけでは、個々の委員会ごとの男女比率は必ずしも測れないという課題も見えてきました。こうした課題に対応できるような指標の設定についても検討が必要と考えています。

③女性の視点に立った災害対策と女性センターの役割について

昨年度の外部評価では、「災害時だけでなく、日常業務においても、災害対策の所管部署への女性職員の配置は必須である」とのご指摘を頂いたところですが、令和6年10月に防災安全課に女性職員が1名配置されました。避難所運営や災害対策などに女性職員の視点を取り入れていくことが期待されますが、一方で、配属された職員に負担が偏ることがないよう、女性センター職員も連携・協力しながら、引き続き女性の視点にたった災害対策を推進していきます。

また、事業番号53「男女平等参画社会の視点に立った災害に強いまちづくりの推進」にも掲載したとおり、令和6年度は、女性センターと防災安全課との連携事業として、災害対策に関する市民向け講座を3事業、企業との連携による事業を1事業と災害対策に関連した事業を多数実施することができました。その中でも特に、防災安全課・新庁舎整備担当・女性センターと3課共同で実施した市民防災講演会「能登半島地震に学ぶこれから災害対策～スフィア基準と地域の繋がり～」では、災害対策と市役所(新庁舎建替)の関係や、女性の視点を取り入れた国際的な避難所運営基準である「スフィア基準」に基づく避難所運営について講演をいただき、地域において防災リーダーとして活動する女性を含む多くの市民に参加いただけたことで、男女平等参画の視点をもった災害対策の大切さや平時からの取組の重要性を伝える機会となりました。

引き続き関係部署と連携協力しながら、女性の視点にたった災害対策への意識醸成や啓発事業の実施に取り組んでいきます。

令和7年7月8日

多摩市長 阿部 裕行 殿

多摩市男女平等参画推進審議会
会長 中島 康予

本審議会は、「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」第20条2項2号に基づき、令和3年度から令和12年度までを計画期間とする「第4次多摩市女と男がともに生きる行動計画」（以下「行動計画」という。）の令和6年度における実施内容及び進捗状況の評価を行い、意見をまとめました。

外部評価の対象となる令和6年度は、第4次行動計画がスタートしてから4年度目にあたります。今年度の外部評価では、令和7年度に予定されている行動計画の中間見直しを見据えながら、令和6年度の実績や行政内部の自己評価、これまでの外部評価も振り返りつつ、審議会として重要と考える課題に対して改めて評価を行いました。また、中・長期的な取組が必要なものについては、行動計画の中間見直しへの反映を求めるものです。

本評価で取り上げた内容を活用し、今後の多摩市における男女平等参画がより一層推進されるよう、引き続き市全体で取組を進められることを望みます。

記

1 評価の概要について

令和6年度の取り組みに対し、①市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率について、②市の女性職員の管理・指導的立場への参画について、③女性の視点に立った災害対策と女性センターの役割についての3つの観点から評価を行いました。以下、項目ごとに評価結果を述べます。

2 評価の結果

①市の行政委員会、附属機関等における女性委員の比率について

世界経済フォーラムが公表した2025年版「ジェンダー・ギャップ指数」では、日本の順位は148カ国中118位と、前年同位に留まっています。「健康」「教育」分野は世界トップクラスですが、国会議員に占める女性議員の比率の少なさや女性閣僚の減少などから、特に「政治（125位）」において順位が後退し、また「経済（112位）」分野においても、女性管理職比率が低い状況が続いていることや、労働参加率の男女比、同一労働での賃金格差などの大きな改善が見られず、依然として低い状況が続いています。

一方、毎年6月に国が決定する「女性版骨太の方針2025」では、引き続き「あらゆる

分野の意思決定層における女性の参画拡大」の更なる推進が掲げられています。これは、依然として政策分野への女性の参画が限局的であり、社会全体として意思決定の場における多様性が十分に確保されていない状況を反映したものといえます。こうした状況を打開するためには、女性が社会の中でリーダーシップを発揮できる環境の整備が急務であり、市においても、行政委員会や附属機関等における女性委員の比率を引き上げることは、政策形成に女性が主体的に関わる基盤づくりとなるとともに、将来の女性リーダーの育成にも直結する重要な取組です。

多摩市における女性委員比率については、第4次行動計画以前から継続的に重要課題として指摘してきましたが、第4次行動計画期間中においても大きな改善が見られず、令和6年度は前年度の「41.3%」から「39.8%」と1.5%数値を下げる、評価も「C」から「D」へと後退する結果となりました。こうした状況を受けて、市としても、女性委員比率向上に関する府内での好事例を紹介するコラムを添えた全庁通知を副市長名で発出し、また、各所管でも委員推薦等において引き続き女性委員比率の向上の努力は行ったとのことですが、結果として評価が後退したことは重く受け止める必要があります。

また、現在掲げている「女性委員比率 50%」という目標についても再考が求められます。この目標値は、市のすべての審議会・委員会の女性委員比率の平均が 50%となることをを目指すものですが、こうした目標値の場合、個別の審議会における偏りを覆い隠してしまう可能性が否めません。たとえば、男性委員が 100%の審議会と女性委員が 100%の審議会があった場合でも、全体の比率では均衡が取れているように見えてしまい、実際の意思決定における多様性の確保という目的が達成されない恐れがあります。さらに、男女をそれぞれ 50%と捉える考え方では、どちらにも属さない性的マイノリティの方の参画を想定していないものであり、多様な性と生を尊重する社会の実現をめざす多摩市の方針にもそぐわないものです。

このような課題を踏まえ、今後、女性委員比率の評価指標について見直す必要があると考えます。現在のようにすべての審議会の比率を合計して比率を算出する方法ではなく、たとえば「すべての審議会で男女いずれか一方の割合が 70%を超えないように配慮する」など、審議会ごとの性質や状況に着目した指標設定を検討してください。また、さらに一步踏み込んだ取組として、数値目標の達成にとどまらず、参加する女性委員が実際に意見を発言したり、議論に参加したりする機会が確保されているかを確認する「質的評価」の導入も、将来的に検討することが望まれます。これらの指標は、単なる数値目標の達成を超えて「実質的な男女平等参画の実現」に向けた取組として、市の施策の質を高めることにつながります。

これまで指摘してきたように、審議会等において女性委員を積極的に登用し、男女比を均常に保つことは、民意を的確に市政に反映させる上で重要であるとともに、新たな発想や多様な視点を取り入れることで市の施策の質の向上にも資するものです。こうした視点を踏まえつつ、今後は、量的目標とあわせて、審議会ごとの構成や運営状況を丁寧に分析し、持続可能かつ公平な参画のあり方も検討を進めていく必要があると考えます。

【主な関連事業・施策】

事業46 市の行政委員会、附属機関等における男女平等参画の推進

②市の女性職員の管理・指導的立場への参画について

多摩市においては、係長職・管理職ともに昇任のための選考試験制度を設け、本人の意欲次第で受験できるといった昇任の間口を広くする取組を他自治体に先駆けて実施しています。加えて、年次の若い職員でも受験できる「係長短期選考試験」により、若い世代が管理職を目指すことができるようとするなど、年功序列によらず若い世代でもチャレンジできる環境が整備されていると考えます。また、「多摩市次世代育成支援特定事業主行動計画」及び「女性活躍推進支援特定事業主行動計画」を策定し、「性別や役職、年齢、子育てをしているか否かに係らず、全ての職員がお互いに助け合い支えあっていきいきと働くこと」、「全ての女性職員が、モチベーション高いくいきいきと働きキャリアアップできること、また、多様な働き方を選択し継続就労できること」を目標として掲げ、女性活躍推進に取り組んでいることも確認しました。

しかしながら、「市の女性職員の管理・指導的立場への参画の推進」という目標に対する令和6年度の結果では、管理職については目標の20%を達成したものの、係長職については、令和4年度以降、目標の30%に届いていない状況です。近年、男女平等参画や多様性推進の重要性が一層強調されており、社会全体としても、女性のリーダーシップの発揮や意思決定の場への参画を積極的に支援する流れが加速しています。その中で、行政機関が内部から、率先して女性を管理・指導的立場に登用していくための取組が求められています。加えて、今後の持続的な人財育成や組織の多様性確保の観点からも、管理・指導的立場への女性職員の参画は重要な課題と考えます。

こうした状況を踏まえ、他自治体だけでなく、民間企業の取組もふまえ、①女性本人の変化、②上司のマインドチェンジ、③柔軟な働き方を支えるための環境整備、④キャリアアップを支える組織風土の醸成の4つを、庁内における女性職員の管理・指導的立場への参画推進のための重点的取組と位置づけることが必要であると審議会は考えました。

①女性本人の変化については、女性自身が自らのキャリアを主体的に考える意識の醸成や、業務経験を通じた意欲や自信の向上など、女性本人の変化が必要不可欠です。市においても女性職員の割合が50%に迫る中、女性職員の力を十分に引き出すことは組織力の向上にもつながるものとなります。意欲がない、能力がないと、女性本人を問題視するのではなく、育てる、支える視点を大切に、キャリア形成やキャリアパスに関する情報提供や機会の創出に取り組んでください。

②上司のマインドチェンジについては、職員各自が、昇任や人事評価、配属部署等について、無意識に「育休を長期で取得しない男性職員」のキャリアプランをベースとして考えてしまうといったアンコンシャス・バイアスを持っていないか、振り返ってみる必要があります。多摩市では、現状、男性管理職が8割を占めていますが、評価する側の男性管理職が、自分と同じような職員を管理職にしたがるという無意識のバイアスが働いていないか、また、男性管理職・女性管理職を問わず、女性職員への過度の配慮や育児や家庭が優先であるという思い込み、男性職員への仕事を優先すべきという意識や長時間労働への期待が働いていないか等を顧みてみることが重要です。管理職自身の中にある、性別による役割への期待や思い込みに気づき、職員一人一人に目を向けた仕事の割り振りや育成機

会の提供に努めていただきたいと考えます。

③柔軟な働き方のための環境整備について、多摩市では、男性職員の育休取得率が年々増加しており、取得率や取得日数についても高い水準を維持している点は、上司や職場の理解が進んでいることの現れであり高く評価するものです。また、出産や育児、介護等との両立を支援する休暇制度やフレックスタイムの導入、またコロナ禍を契機とした在宅勤務型テレワークも実施されているなど、柔軟な働き方のための環境整備が進んでいます。

一方で、令和6年度に実施した職員意識・実態調査では、女性職員だけでなく男性職員についても4割強が「昇任したいと思わない」と回答しており、管理職になるハードルの高さは決して女性職員だけの問題ではないことがわかります。この調査では、課長職以上になりたくない理由として「仕事と生活の両立が難しい」という回答が最多でした。今の多摩市では、管理職になるとワーク・ライフ・バランスを維持することが難しいのではないかという不安を感じている職員が多いということが伺えます。

管理職を目指したい、チャレンジしてみたいという意欲を引き出すには、管理職の負担を減らすとともに、職員が不安や両立の難しさを感じる要因を分析し、その不安や困難さを解消するための方策の検討が求められます。

④キャリアアップを支える組織風土の醸成に向けては、女性に限らず多様な人財が活躍できる組織風土を醸成していくための取組を進めていくことが求められます。

女性職員の管理・指導的立場への登用が進まない要因として、組織内の無意識のバイアスやロールモデルの不足、キャリア形成支援の不足などが考えられますが、これらは女性職員だけでなく男性職員のキャリア形成においても課題となるものです。これらを克服するための一歩として、アンコンシャス・バイアスや幅広い層へのキャリア形成など職員向け研修の充実や企業で実施されているメンター制度の導入を提案します。職員向け研修については、研修を単発で終わらせず、継続的に実施することも重要です。加えてこれらは、人事部門だけが担うのではなく、女性センターが男女平等参画の視点から、実施への支援や、研修内容についてアドバイスしていくといった積極的な関与が求められます。

今後は、採用や昇任、福利厚生といった制度面の整備に加え、ロールモデルの可視化や育成対象層への継続的な支援、マネジメント層全体の意識醸成を含め、組織としての体系的な取組を強化するといった、一歩先の取組が期待されます。女性職員だけでなく、男性職員も一人ひとりが自身の可能性を信じ、積極的にキャリアアップを目指せるような環境づくりを、関係所管が連携して進めていただくことを要望します。

【主な関連事業・施策】

事業48 市の女性職員の管理・指導的立場への参画の推進

③女性の視点に立った災害対策と女性センターの役割について

女性の視点に立った災害対策と女性センターの役割については、令和5年度の外部評価においても指摘したところです。その際に要望した女性職員の配置については、令和6年10月に1名配置されたとのことであり、市の災害対策に女性の視点を反映する第一歩として高く評価します。今後は、配置された職員が十分に力を発揮し、積極的に動けるような体制づくりを進めてください。そのためにも、女性視点の災害対策を防災安全課任せに

するのではなく、女性センターと防災安全課との連携を一層強化し、女性センターからも積極的に意見を伝え、協力しあえる関係を築いていくことが望まれます。将来的には、市の災害対策部署に配置される女性職員がさらに増えていくことを期待しています。

また、多摩市が、避難している人が尊厳ある生活を送るための基本的権利を表している「スフィア基準」に基づいた災害対策を進めていることについては、男女平等の観点からも高く評価するものです。「スフィア基準」に基づいた住民向けの「避難所運営マニュアル」の見直しや、必要な資器材・物品の整備に取り組んでください。また、その検討過程へは、ぜひ多様なバックグラウンドを持つ人々が参画することを要望します。「女性視点が欠けている」という状態は、即ち一部の健康な成人男性に合わせた基準となる可能性を含むものです。「女性の意見を十分に取り入れることに留まらず、障がいや持病、アレルギーのある方や、子どもから高齢者、性的マイノリティ、外国人、ペットと同行避難する方など、様々な状況にある方に対応できる運営マニュアルを考えていくことが大切です。また、災害対策は全庁で進めていくものです。これらのマニュアルを適切に運用していくためにも、庁内の各課が連携し積極的かつ自発的に災害対策に取り組むことを望みます。

また、災害対応に関わる女性の参画については、これまで審議会からの提言の中で、「女性の地域リーダーを育て、日頃からネットワークを作っていくこと」を強く要望してきました。女性が、災害弱者として守られる受動的存在ではなく、避難所運営等で主体となってその力を発揮してもらうような仕組み作りが必要です。こうした女性のリーダーシップを育てるためにも、平時から女性センターが主体となり、研修やコミュニティ作りなどで市民を支援していく必要があります。引き続き重点課題として取り組まれることを改めて要望します。

3 最後に

令和6年度は、「女と男がともに生きる行動計画」の4年目にあたります。全事業における推進レベルの平均値は、昨年度に引き続き「8.6」を維持していますが、所管の取り組みにより評価を上げた事業がある一方、評価を下げた事業もみられました。評価の上がらない事業の中には、政策の転換や、新たな事業の開始などにより、実績値の低下がそのまま事業の停滞とは言えないものもありますが、そうした事業については目標を達成するための相応しい指標となるよう、行動計画の中間見直しにおいて検証していただきたいと考えます。

多摩市は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向けホストタウンとなったことをきっかけに、アイスランドとの関係を築いてきました。大会終了後も交流を重ね、同国大統領が多摩市を訪問するまでになり、令和7年5月には、首都レイキャビク市と友好関係を構築するための覚書を締結したところです。アイスランドは、16年連続でジェンダー平等世界1位の国として知られており、そのような国と関係を築いていることは多摩市にとって大変意義のあることです。アイスランドも最初から男女平等の国であったわけではなく、1975年の女性による大規模ストライキ「女性の休日」をきっかけに、政府と国民が、大小様々な取り組みを積み重ねてきた経緯があります。国と市では差があるとは言え、多摩市がアイスランドから学べる点は多々あ

るはずです。「多摩市は日本のアイスランド」と言われるくらいのポテンシャルが多摩市にはあると信じています。

審議会としても、引き続き市の施策を後押ししていきます。市におかれでは、本審議会からの評価を踏まえ、引き続き、男女平等参画社会の実現を目指した取組を、全庁連携のもとに進められることを強く要望します。