

# 3 計画の評価



# 行動計画の評価について

## 1 計画の構成

計画では、6つの基本目標、解決すべき「課題」（10項目）と施策（26項目）を設定しています。課題ごとに、計画期間の中間年度（平成27年度）と最終年度（平成32年度）における成果測定の目安となる「成果測定指標」を定めています。また、特に力を入れて取り組む事業や推進状況の目安となる事業を「目標管理事業」と位置づけ、5年後の平成27年度までの目標管理を行いながら推進します。個々の具体的な事業は120項目を選定しました。

## 2 評価の方法と全体像

### （1）評価主体

#### ① 行政内部自己評価

個々の具体的な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6つの基本目標における10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っています。

#### ② 外部評価（「多摩市男女平等参画推進審議会」による評価）

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」（以下「推進審議会」という。）が、計画の推進状況の実績と市の行政内部自己評価も参考に、客観的な評価と提言を行っています。

### （2）評価方法と評価内容

#### ① 外部評価及び行政内部自己評価における評価にあたっての視点

評価の際は、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、男女共同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。

#### ☆計画の基本目標（1～6）ごとの視点

- 1 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。
- 2 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、教育や地域の間などで、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。
- 3 女性に対するあらゆる暴力の根絶など、互いの性と人権を尊重する社会を創る取り組みが行われているか。
- 4 男女問わず就職や再就職など雇用の機会を創出するとともに、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り組みが行われているか。
- 5 ひとり親家庭や一人暮らしの高齢者など、特に困難な状況にある人々への支援を通して、男女それぞれの生活が安定し、自立を促す取り組みが行われているか。
- 6 「女と男がともに生きる行動計画」の着実な推進に向けて、事業の充実、市民参画等の取り組みが行われているか。

## ②外部評価及び行政内部自己評価における評価の推進レベル

### \* 「推進レベル」

推進状況の総合的な評価を点数によって表したものです。

10点	目標を達成した
7点	目標に向かってかなり推進した
4点	目標に向かってあまり推進できなかった
1点	目標に向かって推進できなかった

## ③行政内部自己評価の方法と内容

上記の視点及び推進レベルに基づいて、男女共同参画が実際にどれだけ推進されたかを判断して評価しています。

### ㊦ 課題別推進状況（「課題別推進状況シート」）

6つの基本目標における10の課題ごとに推進状況の評価をしています。

内容は以下のとおりです。

### \* 「成果測定指標」及び「目標管理事業」

「成果測定指標」として設定した、平成27年度数値目標に対する平成25年度実績を記載するとともに、庁内の推進会議において、該当課題への取り組みの「推進レベル」を1点～10点で総合評価し、さらに「評価説明・今後の課題」の欄に、なぜその点数としたのか、また今後の課題を記載しています。

### ㊧ 事業別推進状況（「推進状況内訳書」）

個々の事業の推進状況について、市の担当所管課が「平成25年度実績」「推進レベル」「評価説明・今後の課題」を記載しています。

### \* 「各事業の推進レベル参考値（平均値）」

該当課題に位置づけられている各事業について、市の担当所管課が自己評価した「推進レベル」の点数（1点～10点）の平均値を、参考値として記載しています。

## ④「推進審議会」による外部評価の方法と内容

おもに、「成果測定指標」と「目標管理事業」の実績を中心に、あわせて、行政内部自己評価の結果を参考に、評価と提言を行っています。

### ㊦ 推進審議会からの提言書

### \* 「重点評価項目」及び「推進状況における評価全般」

平成25年度の評価において特に重点的に評価を行った点と、課題別推進状況評価の結果全般の中から、今後の男女共同参画の推進について、推進審議会からの提言を行っており、最も重要な評価の部分です。なお、審議にあたっては、「推進会議」委員との意見交換会と所管課へのヒアリング（今回は人事課、経済観光課）を行いました。

### ㊧ 課題別推進状況（「課題別推進状況シート」）

計画の課題ごとに、行政内部自己評価をふまえて推進審議会でも審議し、「成果測定指標」の平成25年度実績及び行政内部自己評価をもとに、外部評価を行い、推進レベル、評価内容を記載しています。

また、「目標管理事業」等の平成25年度実績及び行政内部自己評価をもとに、各課題における総合評価を記載しています。

# 平成25年度 多摩市女と男がともに生きる行動計画推進状況評価における提言書

平成27年2月

多摩市男女平等参画推進審議会  
会長 広岡守穂

平成25年度の行動計画推進状況評価は、平成23～32年度を計画期間とする「多摩市女と男がともに生きる行動計画」の3回目の評価の年となります。評価にあたっては、行動計画の推進状況実績、行政内部自己評価等を参考にしながら重点的に評価する項目を決めました。この理由は、市民の目から見た重要課題がなにであるかをはっきりとさせ、メリハリのある評価を行うためです。重点評価項目を中心に評価を行うために、関係所管課への事業ヒアリングを行うとともに、副市長・部長で構成する庁内会議「多摩市女と男がともに生きる行動計画推進会議」（以下「推進会議」という。）との意見交換も実施しました。その内容も本提言書に盛り込んでいます。あわせて、課題別推進状況書で評価した内容で、推進審議会として特に重要と考える内容については、重ねて本提言書に記載しています。

多摩市では平成26年1月1日から「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」（以下「条例」という。）が施行されました。本提言書の内容を真摯に受け止め、条例施行を契機に、より一層、男女平等参画の取り組みが推進されることを期待します。

記

## 1 重点評価項目について

平成25年度の重点評価項目は、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」と「地域活性化」をテーマに取り上げました。以下に重点評価項目として取り上げた理由と評価結果を述べます。

### （重点評価項目として取り上げた理由）

条例第3条では、男女平等参画社会の実現に関する施策を推進するにあたり、市、市民、事業者及びその他の団体は「すべての人が、相互の協力と社会の支援の下に、家庭生活と仕事及び地域活動を両立できるようにすること」を基本理念としています。また、第18条では「市は、すべての人が相互に協力して、家庭生活並びに仕事及び地域活動に主体的に参画できるよう、必要な支援を行うものとします。」と規定しています。

現在、多摩市では急速に少子高齢社会を迎えています。男女がともに仕事と生活の調和がとれ意欲的に働き活気ある地域をつくること、退職した世代がいきいきと暮らすことができる地域をつくることが求められているため、平成25年度の重点評価項目は、「ワーク・ライフ・バランス」と「地域活性化」をテーマにしました。

これらのテーマに沿って、市職員のワーク・ライフ・バランスの現状と課題、市女性職員の管

理職の登用状況、今後の課題等について、人事課長、推進会議委員との意見交換を行い、現状を把握したうえで評価を行いました。

さらに、市民や市内事業者に対するワーク・ライフ・バランスの周知や、女性が地域で意欲的に働くことができる環境をつくるための取り組み、今後の課題等について、経済観光課長、推進会議委員との意見交換もを行い、現状を把握したうえで評価を行いました。

## 2 評価の結果及び提言

### (1) 市職員に対する取り組み

#### ア 男性職員の育児休暇・休業制度の取得について

平成 25 年度における市役所職場での男性の育児・介護関連休暇の取得状況は、延べ 65 人となっています。多摩市では、職員を対象とした「職員みんなで支えあう出産と育児のための計画」を策定、「ワーク・ライフ・バランス推進研修」を通じた育児・介護等に関する休暇・休業制度の周知、さらに、それらの制度を紹介するハンドブックを作成していますが、男性の育児・介護休暇の取得は少ない状況です。

市職員は市民の生活に密着した業務を行うことから、子育てや介護等の経験は必ず仕事上で役立ちます。スウェーデンでは、ワーク・ライフ・バランスのことを「ライフパズル」と呼び、人生のライフイベントの中で、変化する暮らしをパズルのように組み合わせ自分らしく生きる、子育て等の経験は職業人として大きな能力アップにつながると考えています。市職員研修も「ライフパズル」の考え方を取り入れて実施してはいかがでしょうか。

男性職員が育児休業を取得することを推奨する取り組みや、休暇・休業制度を取得しやすい職場環境づくりを行い、より一層、仕事と生活が充実するよう、積極的に取り組むことを期待します。

#### イ 女性管理職の登用について

平成 26 年 4 月 1 日現在の管理職数は、部課長級 58 人（うち女性 8 人）、係長級 123 人（うち女性 29 人）となっています。女性の管理職を増やし、意思決定の場に女性が参画するよう更なる取り組みが必要です。

市役所職場は、民間企業に比べてワーク・ライフ・バランスの環境が整っていると思われませんが、そのような環境にあっても女性の管理職数は非常に少ない状況です。特に、最近では男女とも管理職になりたがらない傾向があり、昇任試験受験者は少ない状況です。

これは、管理職として働くことを魅力的に感じているか、管理職としての責任を担いながらプライベートも確保できるかを、上司の姿を見ている部下が敏感に感じ取っているからではないでしょうか。

ある自治体では、管理職を務め定年退職した女性が、管理職の悩み相談を受ける相談役になるという「メンター制度」を導入しています。この制度は、女性の管理職を増やす効果があるだけでなく、若い職員が積極的に管理職を目指そうとする意識を醸成する効果も期待できます。多摩市でもメンター制度を導入するよう検討してはいかがでしょうか。様々な視点で検討し、積極的に取り組みを進めていただくよう期待します。

## (2) 市民・事業者に対する取り組み

市では、市民や事業者に対して、関係機関との共催で各種セミナーや就職説明会・面接会を開催しています。

しかし、現状では、今後働きたいと考えている人と市内中小企業との出会いの場が不足している状況です。市内の事業者が地域の人材を雇用することができれば、通勤時間の短縮が可能となり、職住近接の考え方から、市民のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた一歩になります。市は就職斡旋の権限がないため、就職面接会の実施が困難である状況は理解していますが、市から国に対し、制度改正の要望を出しても良いのではないのでしょうか。市内中小企業と地域で働きたい人との出会いの場の創設に向けたアイデアを出していただくよう期待します。

また、地域で頑張る企業や活躍する人材、中小企業の良さを情報発信し、市役所が応援しているという姿勢を広く示すことも必要です。具体的な取り組みとして、ワーク・ライフ・バランスを推進している企業を市が認定する「認定制度」を創設し、企業の取組内容を広く紹介してはいかがでしょうか。成果が現れるように実施することを期待します。

なお、事業者等への働きかけについては、ワーク・ライフ・バランスの観点から、多様な働き方を確保できる制度設計や就業規則の整備等の情報提供、啓発を行うとともに、多様な働き方の実現に取り組む企業に対して表彰・優遇する制度が必要です。これにより、ひとり親家庭等をはじめとする長時間労働が困難な人々も、地元で働ける地域社会になることが期待できます。

更に、今後は、都心の大企業で働くという発想だけではなく、地元で働く、起業する等の多様な選択肢があること、多様な働き方があることを市民に広くPRすることも必要です。ある自治体ではグローバル経済をテーマにした講座に、市内でグローバルに活動している企業の方を講師として招いています。取り組みの参考にしてはいかがでしょうか。

誰もがワーク・ライフ・バランスが実現できる社会を目指して、関係機関・関係部署が協力・連携して取り組みを推進するよう期待します。



## 推進状況における評価全般について

### 【「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」の施行から1年を迎えて】

#### （条例の更なる周知と実践的な取り組みを）

「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」（以下「条例」という。）が平成26年1月1日に施行されました。市民参画によって作られたこの条例は、時代の要請にあった取り組みと様々な方への配慮が行き届いた内容となっています。市は、たま広報や情報誌への掲載、大人向け・子ども向けパンフレットの配布等を行うことで条例を周知していますが、今後は新たな手法も取り入れながら条例をより周知することに努め、市民に男女平等参画を身近に感じてもらうような仕掛けが必要です。

例えば、小・中学生、高校生、近隣の大学生を対象にしたワークショップを女性センターで開催し、女性センターの活動を紹介する取り組みを行ってはいかがでしょうか。若年層が男女平等参画を身近に感じる良い機会になると考えます。

条例の施行から1年を迎えたことを契機に、再度、男女平等参画の取り組みを検証し、実践的に進めていただくよう要望します。

### 【行動計画の中間見直しに向けて】

#### （5年後、10年後を見据えた中・長期的な視点で行動計画の見直しを）

現在の行動計画は、平成23～32年度を計画期間としており、策定から5年後となる平成28年度に中間見直しの時期を迎えます。見直しにあたっては、条例の施行やDV防止法・ストーカー規制法の一部改正、第五次多摩市総合計画の改定内容等を行動計画に反映させるとともに、5年後、10年後を見据えた中・長期的な視点を持って検討することが必要です。

また、昨今、男女平等参画に関する意識は、世代間で差が生じていると考えます。時代とともに人々の意識も変化することから、市民や講座参加者・施設利用者へのアンケート調査の結果等を検証しながら効果的に事業を実施し、新たな担い手となる人材を育成することも求められます。

今後、市内・多摩地域の人材をどのように活かしていくか、市民が参加したいと思える事業をどのように実施するか等についても改めて検証・検討し、取り組みを進めていただくよう要望します。

### 【男女平等の視点による防災対策】

#### （「男女平等参画の視点に立った災害に強いまちづくり」に向けて一層の強化を）

阪神淡路大震災や東日本大震災を受けて、災害の予防から復興に至るすべての場面で女性の視点を取り入れることが課題となっており、男女平等参画の視点に立った防災（減災）対策、被災地・被災者支援、避難所や仮設住宅の運営、復興活動等を行うことが求められています。多摩市でも、条例第17条で「男女平等参画の視点に立った災害に強いまちづくり」を規定しています。

これには、まず「多摩市防災会議」における女性委員を増やすことが必須です。更に、避難所運営等で女性が意見を言える体制づくりのために、日頃からの意識啓発と、女性の活動が地域内

外で広がるよう支援することが求められます。引き続き、男女平等参画の視点に立った防災（減災）対策をすすめ、行動計画の中間見直しにあたっては「男女平等参画の視点に立った災害に強いまちづくり」を重要な柱の一つとし、取り組みを充実するよう要望します。

## **【特に困難な状況にある人々への支援】**

### **（「女性の貧困」問題を重要な課題として位置づけを）**

女性は家事・育児や介護等のために就業中断が生じやすいこと、給与所得が男性に対して低いこと、非正規雇用の割合が高いこと等により、貧困問題が生じています。特に、母子家庭や高齢の単身世帯女性の貧困率が高く、子どもにも影響が及ぶ母子家庭の貧困は非常に深刻な状況になっています。

現在の行動計画では、基本目標5「特に困難な状況にある人々への支援」として、ひとり親家庭、男女高齢者、外国人女性等への支援を施策に位置づけていますが、社会的弱者といわれている方々への施策や実態把握等の取り組みを更に強化する必要があります。

更に、生活上困難を抱える人たち、例えばシングルマザーの人たちのワーク・ライフ・バランスを推進することも求められます。行動計画の中間見直しにあたっては、社会的弱者といわれている方々への取り組みや「女性の貧困」問題を、力を入れて取り組むべき課題として位置づけていただくよう要望します。