

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自己評価も参考に、客観的な評価と提言を行っています。なお、これまで計画の推進状況の評価を行っていた「多摩市男女共同参画社会推進協議会」は、平成26年1月1日施行の「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」で設置する推進審議会に変更しました。

(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。
- 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24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24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24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、子育て支援課、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審議し、「成果測定指標」の平成24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24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24年度 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26（2014）年1月

多摩市男女平等参画推進審議会
会長 広岡守穂

平成24年度の行動計画推進状況評価は、平成23年～32年までの行動計画の2回目の評価の年となります。今回の評価も、行動計画の推進状況実績を中心に、行政内部自己評価も参考にしながら、まず、重点的に評価を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、メリハリのきいた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い、また、副市長や各部長で構成されている庁内会議「多摩市女と男がともに生きる行動計画推進会議」との意見交換会も実施いたしました。その評価内容をこの提言書の中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、改めて本提言書に盛り込んで記載しています。

本提言書の内容を真摯に受け止めて、多摩市におけるより一層の男女平等・男女共同参画の取り組みが推進されることを期待します。

1 重点評価項目について

【平成24年度における重点評価項目について】

平成24年度の重点評価項目として、「政策・方針決定過程への男女共同参画の推進」、「男女平等の就労環境整備」、「特に困難な状況にある男女の自立支援」の3点を取り上げました。

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。

（1）「政策・方針決定過程への男女共同参画の推進」

目標管理事業	02「市女性職員の管理・指導的立場への参画の推進」
	03「市女性職員の能力発揮等に向けた環境整備」

(重点評価項目として取り上げた理由)

平成 24 年度の市職員係長職以上の女性比率は 18.5%、前年度比較では 0.4%減少しており、低い状況になっています。また、昇任選考においては、女性職員のみならず、昇任試験の受験者数自体が少ないことが課題となっています。

男女平等参画を推進するためには、市政運営を担う市女性職員の管理職への登用が非常に重要であり、男女平等参画を広げる源になると考えます。

そこで、市女性職員の管理職を増やすための取り組みや、昇任試験の受験者が減少している現状認識、管理職になるための環境整備や人材育成をどのように行っているか等について、担当課及び多摩市女と男がともに生きる行動計画推進会議委員と意見交換を行い、現状を把握したうえで評価するものです。

(評価の結果及び提言)

平成 25 年 4 月 1 日現在の管理職数は、部長級 15 人（うち女性 2 人）、統括課長・課長級 58 人（うち女性 4 人）となっており、非常に少ない状況です。女性の管理職を増やすよう、更なる取り組みが求められます。

また、多摩市が平成 22 年に実施した「男女平等・男女共同参画に関する多摩市職員意識及び実態調査」によると、課長職以上になりたくない理由として、①自分の能力に不安があるから、②現場で働きたいから、③責任が重くなるから、④仕事以外の生活と両立しづらいから、という理由が多くなっています。

管理職に就くことを避けようとする傾向は、市役所に限らず、様々な組織で見られます。それは、管理職になるとプライベートの時間が犠牲になりかねないという懸念、そして、管理職の責任が重すぎるという懸念があるからではないでしょうか。

公務員として、市職員が責任意識を持って積極的に働くよう、モチベーションを高めることが大切です。あるべき管理職の姿を、一度再検討してみる必要があるのではないのでしょうか。

今後、女性に限らず、管理職を目指す職員を増やすためには、自分も管理職になりたいと思わせる具体的な取り組みをしなければ、男女ともに昇任しようとする職員は増えません。管理職がロールモデルとなって職員に仕事の楽しさを伝え、部下を応援する姿勢を示すこと。そして、周囲が応援する協力体制とやる気を持って仕事ができる環境をつくる必要があります。そのうえで、女性が抱える子育て期の困難等を配慮しながら、女性がいきいきと仕事をする意欲を持てる環境をつくることが求められます。

現代は、多様なバックグラウンドを持った人材が、それぞれ意欲的に働くことを抜きにして、男女平等参画は考えられません。男女平等参画は多様な背景を持つ人々がいかに意欲的に働けるかという問題です。是非、意識と志を高く持って業務に取り組み、市女性職員の能力発揮等に向けた環境整備をしていただくよう期待します。

(2) 「男女平等の就労環境整備」・「特に困難な状況にある男女の自立支援」

目標管理事業 65 「就職・再就職に関する啓発と相談、雇用の促進」 94 「家庭相談の充実」

(重点評価項目として取り上げた理由)

女性のひとり親家庭は、深刻な貧困状態にある場合も多く、経済的自立を目指した支援が必要です。結婚や出産で仕事を辞めている女性は、再就職が厳しく、就職しても非正規雇用となる方が多く、貧困に陥っている状況もあることから、女性への就労支援は非常に重要な課題です。

子育て支援課の相談の現状と就労支援の状況等と、経済観光課の女性の就職や再就職支援の現状、他課との連携状況について、担当課と意見交換を行い、現状を把握したうえで評価するものです。

(評価の結果及び提言)

相談窓口は、悩みを抱える困難な状況にある方々の問題をキャッチする、非常に重要なセンサーです。相談をただ受け付けるだけでなく、女性自らが力をつけて行動し、更にステップアップしていくことができるような支援をしていくことが求められます。そのためには、より工夫をこらした取り組みをしていく必要があります。

例えば、求人と求職のマッチングを視野に、イベントや講座を工夫して実施してはいかがでしょうか。その際には、キャリア支援を含めた内容にさせていただくことが必要です。

女性が相談しやすい環境を整備して支援することや女性の就職・再就職の支援等を行い、関係課・関係機関と連携し、積極的に取り組んでいただくことを期待します。

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にあたって】

（条例制定の記念イベントを）

「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日から施行されました。多摩市の条例は、学識経験者・市民委員等で構成する「（仮称）多摩市男女平等推進基本条例検討懇談会」や「多摩市男女共同参画社会推進協議会」、パブリックコメント（市民意見の募集）等の意見を活かし、市民参画によって作られ、時代にあった取り組みと様々な配慮が感じられる条例となっています。

自治体が男女平等参画をすすめるうえで必要な「条例」「基本計画」「個別施策」の3点が揃い、これからがまさに多摩市の男女平等参画の新たなスタートです。

条例は広く市民に知られてこそ、その役割を有効に果たします。この機会に記念イベントを行って、条例と男女平等参画の周知をはかることを希望します。

【互いの性を尊重する環境づくりに向けて】

（性的指向・性自認の方へ配慮した取り組みを）

条例では、人の恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（性的指向）及び自分がどの性別であるかの認識（性自認）について定義し、広く使用されている「性的マイノリティ」（性的少数者）という表現を用いていません。

現実には、様々な性的指向や性自認があることへの無理解や偏見、差別といった問題があります。

性の多様性を認め、偏見、差別等を解消していくためには、まず、啓発講座等を通じて、これらの皆さんの悩みや実態を知ることが必要ではないでしょうか。

性別等にかかわらず、すべての人が様々な場面で平等・対等な立場が保障され、差別を受けることがない社会をめざすために、より一層取り組みを推進するよう期待します。

【男女平等・男女共同参画意識の啓発と教育・学習】

（男女平等参画社会の実現に向けた教育を）

男女平等参画社会の実現のためには、性別による固定的な役割分担にとらわれない意識を地域や社会に広げていくことが必要です。次世代の地域や社会を形成する主役である子どもたちのために、固定的な性別役割分担意識にとらわれない多様な可能性を開くよう、家庭、学校、地域、生涯学習等の場で、男女平等参画の視点で教育・学習が行われるよう努めることが求められます。

現「多摩市女と男がともに生きる行動計画」の課題となっている、『男だから、女だから』でない多様な可能性を開く教育と学習の推進を効果的に推進していくためには、教育委員会が男女平等参画社会の実現に向けて、指導力を発揮することが重要です。是非、積極的に取り組んでいただくよう期待します。

【生涯にわたる女性の健康支援】

（女性の性的自己決定権に関する取り組みを）

平成6年（1994年）にカイロで開かれた国際人口／開発会議において提唱された「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の概念では、「性と生殖に関する健康と権利」と訳すことが多いですが、多摩市の条例は、男女がそれぞれの性を理解・尊重し、女性と男性が対等な関係において性に関する適切な自己決定をする「権利」を支援し、そのうえで、女性と男性が生涯を通じて健康を保持及び増進できるよう必要な支援を行うよう規定されています。

最近の若い男女の性意識・性行動は大きく変わっています。男女平等意識は着実に高まっていますが、その反面、性交渉・避妊といった場面で、女性の性的自己決定権は尊重されない傾向があります。若年層の人工妊娠中絶が減っていない実態などについて、教育関係者等がきちんと把握することが喫緊の課題になっています。

【男女平等の視点による防災対策】

（「災害に強いまちづくり」に向けた取り組みの更なる強化を）

阪神淡路大震災や東日本大震災を受けて、日ごろからの男女平等参画の重要性が強く認識されるようになりました。発災から復興にいたるすべての場面で、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、復興等を行うことが求められています。

女性は災害弱者ではありません。男性とともに防災（減災）と復興を担う主体です。日ごろからの地域の女性ネットワークや地域をこえた女性のネットワークが、いざというときに大きな力を発揮します。

多摩市の条例では、男女平等参画の視点に立った災害に強いまちづくりをするよう規定されました。この条例を活かすには、「多摩市防災会議」委員に女性委員の任命をはかり、避難所運営等で女性が意見を言える体制づくりに努め、日ごろから意識啓発を行うことが必要です。そして何より、日ごろから、女性の活動が地域内外のネットワークの広がりをつくるように支援することが求められます。これからも男女平等参画の視点にたった防災（減災）対策をすすめ、災害に強いまちづくりをするよう期待します。

【苦情の申し出について】

（新たに創設された「苦情処理の申し出」の周知を）

条例の施行により、苦情処理委員が市の施策について指導・助言・是正勧告を行い、人権侵害については、関係者にも意見を述べるができる「苦情の申し出」の制度が作られました。

市民の苦情等に対応する「苦情の申し出」は、市民の権利を保護するために非常に重要な制度です。この制度が有効に活用されるよう、市民に積極的に周知することが必要です。

また、市民から苦情の申し出を受けた場合には、多摩市男女平等参画苦情処理委員により適切かつ迅速に対応されるよう要望します。

【行動計画の更なる推進に向けて】

（行動計画の着実な推進に向けて）

平成 23 年に策定した「多摩市女と男がともに生きる行動計画」は条例第 9 条で規定する「行動計画」となりました。また、本計画の実施内容及び進捗状況についても、これまで同様、多摩市男女平等参画推進審議会（平成 25 年 12 月までは「多摩市男女共同参画社会推進協議会」）の評価意見を添えて公表することが義務になりました。

本審議会は、市長の諮問に基づく事項（行動計画の策定・変更の検討、進捗状況の評価等）だけでなく、審議会自らが、市が実施する男女平等参画社会の実現に関する施策について調査、審議、評価し、必要に応じて市長に意見を述べるができるようになります。

今後、本審議会では、男女平等参画社会の実現を目指して、これまでどおり意見を申し述べますが、行動計画の実施にあたっては、社会情勢の変化等も見据えて、長期的な視野を持ちつつ、具体的に推進していくことが求められます。