

平成 2 9 年度

第 4 次いるま男女共同参画プラン
実施状況報告書

平成 3 1 年 2 月

入 間 市

第4次いるま男女共同参画プラン実施状況（平成29年度実績）

1 趣旨

男女共同参画の推進に関する施策の実施状況について、平成22年4月1日に施行された入間市男女共同参画推進条例第11条の規定に基づき、報告するものである。

2 評価について

入間市では、第4次いるま男女共同参画プラン（平成29年度から平成33年度を実施期間とする）において、実施期間の5年間に解決すべき基本目標やそのための課題を定め、市が取り組むべき事業を【主な取組】として88項目挙げ、男女共同参画の推進に取り組んでいる。そこで、男女共同参画の推進に関する施策の実施状況の評価にあたり、第4次いるま男女共同参画プランに定めた12の【課題】ごとに取組状況の評価することとした。

評価は、担当課の自己評価（1次評価）に基づき、男女共同参画担当による2次評価、男女共同参画審議会（第三者機関）による3次評価を行った。

3 評価方法と評点について

○評価方法について

第4次いるま男女共同参画プランでは、まず、88項目の【主な取組】について、各課が「取組状況」「評点」及び「男女共同参画配慮項目」の3点から総合的に自己評価を行います。

その評価の中で、各課が自己評価して付した「評点」を基に、【施策の方向】ごとの各課平均（評点）を算出し、算出した各課平均（評点）を合計して【施策の方向】ごとの担当課数で割った数字を【施策の方向】における評点とします。

※各課平均及び施策平均について、小数点第2位以下は切捨て

○【施策の方向】ごとにおける評点の算出方法

- ・各項目について、各課が付した評点を【施策の方向】ごとに課内で合計し、課内の取組数で割り、【施策の方向】ごとの各課平均（評点）を算出する。※取組実績がなく、評点が0のものは取組数に含めない。
- ・上記で算出した【施策の方向】ごとの各課平均（評点）を合計し、担当課数で割り点数（施策平均）を算出する。

○評価の内容については、以下のとおりです。

＜取組状況＞

- ◎：重点的に取組んだ
- ：概ね取組んだ
- △：今後取組む予定

＜評点＞

- 4：施策の方向に、効果的だった
- 3：施策の方向に、やや効果的だった
- 2：施策の方向に、あまり効果的でなかった
- 1：取組実績なし

〈男女共同参画配慮項目〉

- １．事業の対象となる人の現状を男女別に把握した
- ２．事業の企画、立案、実施する際に男女双方の意見を聞いた、また双方が参加した
- ３．男女の別に関わらず誰にとっても利用・参加しやすいような配慮をした
- ４．事業の方向性について男女共同参画に配慮した
- ５．事業の効果が男女共同参画推進に寄与した

４ 入間市の状況

○市議会の状況（平成２９年４月１日現在）

総議員数	うち女性議員数	女性議員の比率
２２名	６名	２７．３％

○市審議会等における女性の登用状況（平成２９年４月１日現在）

総委員数	うち女性委員数	女性委員の比率
４５８名	１１４名	２４．９％

○自治会の状況（平成２９年４月１日現在）

総自治会長数	うち女性自治会長数	女性自治会長の比率
１２１名	１名	０．８％

○市職員の在職状況（平成２９年４月１日現在）

職員数			うち管理職数（課長職以上）		
総数	うち女性数	女性比率	総数	うち女性数	女性比率
８６７名	３７１名	４２．８％	９２名	９名	９．８％

５ 入間市男女共同参画推進センターの利用状況

○男女共同参画推進センターの事業の利用者数

年度	２５年度	２６年度	２７年度	２８年度	２９年度
人数（延べ人数）	４,６３８	４,６２０	５,５９１	３,８８４	４,８９２

○女性の悩みごと相談件数

（面接相談）※平成２９年度より職員対応件数集計

年度	２５年度	２６年度	２７年度	２８年度	２９年度
件数（延べ件数）	２０６（４４）	１２９（３４）	１５２（６９）	１３２（３４）	１４１（１５）
職員対応件数	—	—	—	—	２５（１７）

※（ ）内の数字は、相談内容がＤＶに関するものの件数

（電話相談）※平成２９年度より職員対応件数集計

年度	２５年度	２６年度	２７年度	２８年度	２９年度
件数（延べ件数）	８５（４）	７８（２）	６９（２）	１０２（１０）	６６（１０）
職員対応件数	—	—	—	—	２８（１５）

※（ ）内の数字は、相談内容がＤＶに関するものの件数

(法律相談)

年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
件数（延べ件数）	40	43	37	45	38

(性的マイノリティのための悩みごと相談) ※平成30年1月から開始

年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
件数（延べ件数）	—	—	—	—	2

6 数値目標の達成状況について

基本 目標	数値目標			達成状況	評価
		当初値	目標値		
1	男女の地位が社会通念や慣習などで平等と感じる人の割合	13.6% (H27 意識調査)	30.0%	—	平成32年度実施 予定の意識調査で 確認する。
	「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担の考え方について「そうは思わない」、「どちらかといえばそう思わない」人の割合	66.2% (H27 意識調査)	80.0%	—	平成32年度実施 予定の意識調査で 確認する。
	DV被害者のうち「相談できなかった」、「相談しようとは思わなかった」人の割合	65.2% (H27 意識調査)	40.0%	—	平成32年度実施 予定の意識調査で 確認する。
2	男性も育児・介護休業・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う人の割合	65.0% (H27 意識調査)	50.0%	—	平成32年度実施 予定の意識調査で 確認する。
3	市の審議会に占める女性の割合	26.3% (H28.4.1 現在)	35.0%	24.9% (H29.4.1 現在)	当初値と比較して 1.4pt 減少し、目 標値には達してい ない。
	市職員管理職（課長職以上）における女性の割合	6.7% (H28.4.1 現在)	15.0%	9.8% (H29.4.1 現在)	当初値と比較して 3.1pt 増加したが、 目標値には達してい ない。
	男女共同参画推進センターを知っている人の割合	7.1% (H27 意識調査)	30.0%	—	平成32年度実施 予定の意識調査で 確認する。

7 平成29年度第4次いるま男女共同参画プランの実施状況について
基本目標【1】個人の人權を尊重する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(1) 男女平等意識の啓発・促進	●家庭・学校・地域における男女平等理念に関する教育の推進	3.5	—	—	—	—
(2次評価) 基本目標【1】課題（1）は、各課の取り組み状況として、”概ね実施した”もしくは”重点的に実施した”としており、評点も施策平均で4点満点中、3.5点と高い評価となっています。啓発対象者も幼少期、学齢期、保護者等と幅広い年代に対して各課が啓発に取り組んでいることがうかがえます。男女共同参画配慮項目について、「事業の効果が男女共同参画に寄与した」とする内容で実施した事業が多く、男女共同参画に効果的な取り組みが行われています。 課題として、各課が業務上、対象としている世代に対して啓発は実施できていますが、それ以外の世代の人たちに対して、どのように啓発を促進していくか検討が必要です。						
(3次評価) 基本目標【1】の（1）についてはこれまでの継続的な取組や新規事業により、今年度も概ね高い評価となっています。 特に、青少年課の子ども食堂（むささび食堂）を年間5回実施し、のべ478人で前年度より参加者が増加し、また、東町ひまわり食堂（出張むさび食堂）も年3回実施し、のべ220人で前年度よりも更に発展した取り組みを行っている点が評価できます。 また、平成29年度の新規事業「いるまイクボス応援プロジェクト」の一環として、こども支援課、商工観光課、男女共同参画推進センターの共催で「男女共同参画セミナー公開講演会・いるまイクボス共同宣言式」という画期的な取り組みを行い、市と市内事業所・団体がイクボス宣言した点が評価できます。 さらに、学校教育課における1次評価の記載方法として、前年度は具体的な内容の記載が無く取組内容が不明瞭でしたが、今回の重点的な取組欄には、「男女雇用機会均等法」や「男女共同参画社会基本法」について学習したとあり、記載事項がより具体的で分かりやすくなった点も評価できます。 各担当課では引き続き、各世代への啓発活動や事業内容の工夫改善をしていく中で、さらなる男女平等教育の推進に向けての取り組みに期待します。						

基本目標【1】個人の人権を尊重する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(2) 男女共同参画の意識づくりと制度・慣行の見直し	●女性と男性の固定的役割分担意識の改革	3.7	—	—	—	—
	●男女共同参画の必要性が共感できる啓発活動の推進	3.5	—	—	—	—
(2次評価) 施策の方向「女性と男性の固定的役割分担意識の改革」では、セミナーの開催や啓発物の展示・配布によって、継続的に事業を実施し意識改革に努めています。更に平成29年度から、人権推進課及び広報課の新たな取り組みとして、広報いるまへ男女共同参画について紹介するための記事を掲載したこともあって、評点が3.7と高くなっています。 「男女共同参画の必要性が共感できる啓発活動の推進」では、子育て支援セミナーなどの参加者に男性が少ないという点が課題に挙げられており、男性も参加しやすい講座の工夫が必要です。						
(3次評価) 施策の方向「女性と男性の固定的役割分担意識の改革」では、男女共同参画の意識づくりに関するセミナーや講座等の実施や情報提供、啓発物の展示・配布を行うことで、意識の改革は進められていると思います。また、男女共同参画に関する記事等を広報いるまに掲載したことも評価はできます。しかし、広報いるまは、自治会に入っていないと配布されません。多くの人に情報提供することを考えると、既に市内各駅やスーパーには、広報いるまの配架、セミナー等の啓発物の掲示等を依頼していますが、その他にも、人が多く集まる場所をお願いしたらいいのではないかと思います。 「男女共同参画の必要性が共感できる啓発活動の推進」では、男女共同参画に興味を持ってない人に対して効果的な啓発・実践を望みます。 男女共同参画推進センターの課題に「入間市男女共同参画推進条例の内容を紹介する」とありますが、ただ条例のみを紹介するのではなく、条例がどのような流れを基にして制定されたのかを含めて市民に理解してもらう工夫が必要です。						

基本目標【1】個人の人権を尊重する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(3) あらゆる差別・暴力の根絶	●DVなどあらゆる差別・暴力の未然防止のための意識啓発	3.8	—	—	—	—
	●DV被害者等への支援体制の強化	3.0	—	—	—	—

（2次評価）

課題「あらゆる差別・暴力の根絶」では、差別・暴力を未然に防止するために、各課において学校や企業、市職員に向けてDVや各種ハラスメントに関する研修等の開催、パンフレット等の配布による意識啓発を実施し、評点が3.8と高くなっています。

一方で、DV被害者等の支援体制については、各課の取組の課題欄に、“関係各課および関係機関との連携が必要である”という記入が多く見受けられることから、支援は一つの課のみで対応・解決することが難しく、関係各課・機関等との連携が必要不可欠であることがうかがえます。各課との連携体制について定期的に会議を開催して連携体制の強化を図ることが必要です。

（3次評価）

DV被害者のうち相談できなかった、相談しようとは思わなかった、依然として相談することに抵抗を感じている被害者が多くいます。赤ちゃんの駅等に相談窓口カード（名刺サイズ）を置き、相談窓口の周知を図ることが必要です。

こども支援課の取り組みは、今後もDV被害者支援の一環として取り組んで欲しいと思います。

平成29年度では、各中学校においてDV等の差別や暴力の防止に向けた学級指導を行い、リーフレットを配布しており、また、小・中学校の道徳の中では、他を思いやる心の醸成に取り組んでいます。この点は平成28年度の取り組みから前進した部分であり、評価できます。

人事課のハラスメント防止研修や商工観光課で実施した企業人権問題講演会においてハラスメントをテーマに実施したことは評価できます。

DV被害者等の支援体制について、市民相談室でDV相談が19件ある一方、高齢者支援課、都市計画課、商工観光課では入居支援や就職支援の相談実績が無かったということで、評価を低くしてしまっていますが、相談実績が無かったとしても、制度の見直し等、改善・前進となる取り組みをしたのであれば、その点も加味して1次評価をしないと、正しい評価にならないのではないのでしょうか。

基本目標【2】個性と能力を発揮して多様な生き方をめざす

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進	●仕事と家庭・地域活動などの両立支援	3.4	—	—	—	—
	●男性の働き方の改革	3.3	—	—	—	—

（2次評価）

課題の「ワーク・ライフ・バランスの推進」について、各課とも市民や企業に対して、男女の別に関わらず参加しやすく、男女共同参画に配慮した事業に取り組んでいることがうかがえます。特に、子育て支援を中心に、平成29年度は、いるまイクボス応援プロジェクト（期間2年間）という新たな取り組みが始まり、こども支援課・商工観光課・人権推進課の3課合同で、男性の子育てをテーマにワーク・ライフ・バランスについて考える講演会と併せて、市・市内企業・団体が、職場のワーク・ライフ・バランスと職員のキャリア形成を応援するボスとなることを宣言する「イクボス宣言」を共同で行いました。この講演会を通して、市全体でワーク・ライフ・バランスについて啓発の推進が図られました。

今後は、男性のさらなる意識改革を図るため、男性向け講座を開催するとともに、対象者となる男性により多く参加してもらうための方法を考えることが課題です。

（3次評価）

2次評価とほぼ同様です。特にいるまイクボス応援プロジェクトを立ち上げ、「いるまイクボス共同宣言」をこども支援課・商工観光課・人権推進課の3課共同で行ったことは大きな前進です。市長自らが市内の企業と共にイクボス宣言を行うことにより、庁内はもとより、市内に大きな発信となり、推進に関してもより効果的だったと思います。今後はイクボス宣言が宣言だけで終わってしまうことのないようにイクボス状況を確認していくことも必要です。イクボス宣言をした企業の取り組みを定期的に広報等で紹介していくことや、イクボス宣言をした後の目標とそれに向かって達成するためのタイムスケジュールも必要かと思われます。

男性向け講座と合わせて、男性の育休取得や家事・育児参加に関して上司の意識改革を促進するような働きかけも必要だと思います。男性の育児休業については国等の助成金等も出るため、そのことを広報するなどの具体的な取り組みも必要です。

商工観光課の取組の課題が、前年度と全く同じ内容で改善していないところもあります。平成31年4月からの働き方改革で、年5日の年次有給の確実な取得や時間外労働の上限規制などが始まることに合わせ、セミナーや相談会などの開催の取り組みも課題に入れてもよいのではないのでしょうか。

また、介護との両立支援に関しても取り組みを推進し、幅広い年代へのワーク・ライフ・バランスの推進が図れるようにしていけると良いと思います。

基本目標【2】個性と能力を発揮して多様な生き方をめざす

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(2) 生涯を通じた心とからだの健康促進	●多様な生と性を理解し、尊重するための啓発	3.7	—	—	—	—
	●ライフステージに応じた健康支援	3.3	—	—	—	—
(2次評価) 施策の方向「多様な生と性を理解し、尊重するための啓発」では、各課ともに評点が高く、相談窓口の充実を図っていることがうかがえます。平成29年度には、新たに性的マイノリティのための相談窓口が開設されました。性的マイノリティへの理解については、講演会や学校での授業を通して、少しずつ意識啓発が図られていると思われます。とくに小中学校の学齢期から、性的マイノリティ含め、他者尊重の意識の醸成が重要であり、学校授業において学習を継続していくことが大切であると考えます。また、今後の課題は、相談員のスキルの向上と、相談内容に応じて適切な機関へ繋げていくノウハウを蓄積していくことです。 もう一つの施策の方向「ライフステージに応じた健康支援」については、男女の別に関わらず利用・参加しやすい事業に配慮した取り組みが多く行われていますが、今後は性的マイノリティ含め、性別に関わらず誰もが利用・参加しやすい健康支援に一層取り組んでいく必要があります。						
(3次評価) 施策の方向「多様な生と性を理解し、尊重するための啓発」では、各課ともに評点が高くなっています。平成27年度市民意識調査では「正しい理解を深める教育、啓発活動の推進を」望む回答が63.9%となっています。しかしながら、実施されている性的マイノリティーに関する講座の参加者は、同じようなメンバーで、男性の参加者が少ないようです。多くの市民が関心を持って気軽に参加出来るよう、開催日時、開催場所、広報の仕方、市民が自然に参加出来る方法、など更なる工夫が必要だと思われます。 メディアを通して、性的少数者、LGBT等「性的マイノリティー」に関する言葉が流布しています。正しい理解を深めるためにも、学齢期からの教育の推進が引き続き必要です。 新たに性的マイノリティーのための相談窓口が開設されました。相談者の有無にとらわれることなく、窓口の継続が望まれます。様々な相談内容に対応出来るよう、相談員のスキル向上、適切な機関との連携が必要です。 施策の方向「ライフステージに応じた健康支援」については、市民に利用・参加しやすいように、配慮した取り組みが行われているようです。引き続き、性的マイノリティーを含め、性別、年齢に関わらず、誰もが利用・参加しやすい健康支援の邁進を期待します。						

基本目標【2】個性と能力を発揮して多様な生き方をめざす

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(3) 誰もがその人らしく暮らすための支援	● 貧困など生活上の困難を抱えた女性等への支援	3.3	—	—	—	—
	● 高齢者・障がい者・外国人等が安全に安心して暮らせる環境の整備	3.4	—	—	—	—
	● 誰もがその人らしく暮らせる環境づくり	2.8	—	—	—	—

（2次評価）

困難を抱えた女性等への支援については、こども支援課で実施しているひとり親家庭等の児童学習支援における今後の課題に、受け入れ枠の拡大の検討が上がっていることから、生活に困難を抱えた女性が多いことがうかがえます。各課においては、子育て支援や就業支援、相談窓口を設けて積極的な取り組みを行っていますが、女性の貧困は、妊婦健診や乳幼児健診、就労支援などの相談を通して気付くこともあることから、関係各課が連携し、情報共有を行いながら適切な支援が図られるよう努める必要があります。また、最近では若年女性の貧困やJK（女子高生）ビジネスが社会問題化しており、困難や問題を抱えた若年女性を支援に繋げる体制の整備が必要です。

高齢者・障害者に対しては、支援センターにおいて高齢者や障害者の見守り、障害者の就労支援、企業とのネットワーク作りが行われ、安全安心な環境づくりに配慮した取り組みが行われています。一方外国人については、担当課が自治文化課のみとなり、市政情報紙や日常生活をサポートする冊子の発行によるサポートは行われていますが、言語や文化等の違いから、相談や支援に繋がりにくいことも考えられるため、他課も含めた今後の支援策の充実が課題です。

（3次評価）

貧困など生活上の困難を抱えた女性等への支援について、こども支援課が取り組んでいる、ひとり親家庭等児童学習支援事業の実施は評価できます。しかしながら、現状の問題点としては学習会場が2ヶ所では不足です。「夜、迎えに来られる人がいる、会場から近い子ども達は利用できる」、一方「迎えに来られる人がいない、会場から遠い子ども達は利用できない」、なぜなら学習会場が遠い場合、利用したくても通うのに交通費等の負担が発生することや、送迎が困難などの理由により、断念してしまう家庭もあるのではと思慮します。学習会場を増やせないのであれば、交通費を支援することも一案ですが、やはり、子どもたちの安全を守るためには、学習会場を各地区に1ヶ所は必要だと考えます。

また、地域保健課で取組の産婦訪問、乳幼児健診や人権推進課の相談窓口などでの対応時に、困難を抱えた女性等に気づく機会があると思われます。見逃すことなく、気づいた情報は関係機関と連携・共有して、漏れなく必要な人に必要な支援をすることを期待します。

高齢者・障害者・外国人等が安全に安心して暮らせる環境の整備について、高齢者・障害者に

関しては、安全に安心して暮らせる環境の整備に向けての取り組みが進められています。課題の改善に向けて更なる取り組みを期待します。外国人等に関しては、自治文化課の今後の取組の課題等の中に、外国語版「生活ガイド」（冊子）が2011年から未更新とあります。市のホームページにて外国人等向けの多国語による「生活ガイド」を閲覧できますが、「生活ガイド」（冊子）は携帯して必要の都度、参考・手引きになることからこちらも重要です。

誰もがその人らしく暮らせる環境づくりについて、高齢者支援課と障害者支援課は自己評価が2と低いですが、その理由が書かれていません。この施策の方向には、高齢者支援課と障害者支援課の他に、こども支援課、介護保険課の4つの課が関わっていますが、高齢者支援課と障害者支援課は貢献度が低いということになります。今回、4つの担当課のうち、2つの課が2という評価なのは、誰もがその人らしく暮らすための環境ができてないことを表しているともいえます。同じ施策を担当している課の中で、貢献度の低い課がいる場合には、担当課で集まり、アドバイスをし合うなどして、全体の取り組みとして向上されていく、そのような施策の取組の改善・検討が必要ではないでしょうか。そして、この取り組みは地域福祉活動と同様に地域住民が問題解決に向けて主体的に参加するためにも、自治体のみでなく民間団体、地域住民（協力・協働）が三位一体となって取り組むことも必要と考えます。

基本目標【3】あらゆる分野における女性の活躍を推進する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(1) 施策・方針決定過程への女性の参画拡大	●市、企業、地域コミュニティなどへの女性の参画推進と登用促進	3.4	—	—	—	—
	●女性のエンパワーメントと人材育成	3.0	—	—	—	—

(2次評価)

女性の参画推進と登用については、市審議会等において、企画課が「入間市審議会等の設置及び運用に関する指針」を改正し、女性登用の割合を30%から35%として積極的に推進しており、各課においても所管している審議会等の女性登用の割合が目標値を超えている点が評価され、評点が高くなっています。一方で、企業等に向けた働きかけについては、管財課の課題にある、女性従業員数等を入札参加資格の審査事項に入れるか、また自治文化課の課題となっている、市民団体等の状況をみながら推進していかないと混乱を招く可能性があるという点も踏まえ、各課の状況にあわせた検討・取り組みが必要です。

女性の人材育成については、人権推進課で実施している市民向け講座の女性リーダー養成講座において、修了者の中から2名が審議会委員に登用されており、女性の人材育成から登用へと繋がる流れを、今後も継続していくことが必要です。

(3次評価)

課題「施策・方針決定過程への女性の参画拡大」について、まず、施策方針を決定する場に女性が占める割合が低い理由として、平成27年度実施の市民意識調査によると大きく三つ理由が挙げられます。もっとも割合が高いのが「家事や子育て、介護などの負担が大きいため、女性が役職に就くのは難しい(53.5%)」、次いで「男性優位の組織運営になっている(49.5%)」、「家庭、職場、地域での重要な役割を男性が務める習慣になっている(45.9%)」の順となります。この内容を踏まえたうえで、各課は課題解決に向けた施策立案が不可欠です。

施策の方向「市、企業、地域コミュニティなどへの女性の参画推進と登用促進」について、企画課の取り組みで、審議会等の女性委員の占める割合が、平成28年度26.3%、平成29年度24.9%に減少してしまった原因について、分析をして対策立案し実行することが重要です。女性委員の占める割合を35%以上とする高い意識の数値を掲げていることから、地道に選考方法等の対策を実行し努力することを望みます。

男女共同参画推進センターの取り組みで、女性リーダー養成講座の参加者数が8名と少ない原因は为什么呢。共稼ぎで働く女性が増えているなかで、平日の午前中に実施することに設定日時の問題がなかったかなど、どのような日程・時間帯であれば参加していただけるか、参加者目線での企画立案に努力してください。

こども支援課の児童福祉審議会の構成委員15名のうち、女性6名で比率が40%であること、また、地域保健課の食育推進連絡会議の構成委員15名のうち、女性10名で比率が約67%であるという、それぞれの高い成果について、どのような対策を立て成果を上げることができたのか、

捉えておくことが大切です。

商工観光課の重点的な取組に、女性活躍推進セミナーの取り組みがありますが、何回開催したのでしょうか。また、評価に「意識改革が図れた」とありますが、どのように変化・改革されたのかが大変重要な点です。

管財課は、取り組み自体が出来なかったとのことですが、なぜ取り組みができなかったのか、その要因は何であったのでしょうか。取組の課題等にある「入札参加資格審査時に、女性従業員数等の状況を審査事項に入れる」ことについて、企業における女性登用拡大のためにも是非検討して欲しいと思います。

自治文化課の重点的な取組欄に、「女性参画拡大の啓発については、男女共同参画推進センターで行っている」とあることから、自治文化課の「主な取組」に「市民団体等における女性参画拡大の啓発実施」を選定したこと自体、問題があるのではないのでしょうか。

社会教育課の取り組みで、社会教育委員会において、定員15名に対し女性委員の選出を5名以上としたことは、まさに女性委員を選出できる環境づくりが大切なことであり、今後も継続してください。

施策の方向「女性のエンパワーメントと人材育成」について、男女共同参画推進センターの重点的取り組みにある「女性リーダー養成講座」の修了者同士が交流できるよう工夫したことは、大変良いことであり、発展・継続できるように努力してください。今後のさらなる発展のために、男女共同参画セミナーの参加呼びかけの工夫や女性リーダー養成講座の受講生拡大のための対策が必要です。

人事課では、女性キャリアプラン研修について、副主幹、主査職の女性職員28名が受講していますが、研修での成果内容はどうだったのでしょうか。女性が活躍できるスキルを身に付けることは大切なことなので、継続して実施してください。

商工観光課の「主な取組」にある「女性リーダーに関する情報ネットワーク化」はどのように構築していくのでしょうか。企業経営者を対象とした啓発や市民向けの講座の成果が明確でないため、参加者にどの程度啓発できたのか、参加者数などの目標値等を示す必要があります。また、参加者が少ない講座は、参加者を増やす対策が必要です。特に、中小企業への啓発は大変だと思いますが重要性は高く、更なる取り組みが必要です。

例えば、自治会については、平成29年4月1日時点で、総自治会長数121名の内、女性の自治会長は1名です。自治会の「活性化」を図るうえで、女性の役割は非常に重要であり、女性の役員が増加することで、女性の参加率向上や自治会加入率の向上にも期待が持てます。しかしながら、自治会役員は男性がするものという意識もいまだあり、自治会の意識改革に向けた取り組みが必要です。

各担当課の評価について、抽象的な表現が多いため、目標など数値化できるものは数値で表す必要があります。そのうえで、①目標が未達になった要因は何かという問題点の把握と要因の分析を行うこと、②目標が達成（改善）された取り組みは、何が要因で達成することができたのか捉え、元に戻る事がないよう、取り組みを標準化することが必要です。

基本目標【3】あらゆる分野における女性の活躍を推進する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(2) 女性の就労のための支援、環境整備	●男女の均等な雇用機会と待遇の改善	3.2	—	—	—	—
	●女性の多様な働き方への就業環境の整備	3.5	—	—	—	—
	●女性の起業などのチャレンジ支援	3.0	—	—	—	—
(2次評価) 施策の方向「男女の均等な雇用機会と待遇の改善」については、事業所内に保育施設を設置する企業が2件あったことなど、企業内での待遇の改善が進みつつありますが、商工観光課の課題にあるように、単独での取り組みは難しいとの点からも、男女雇用機会均等法の周知や保育施設設置の支援策の紹介、認可に至るまでの支援について各課のノウハウを生かした横断的な取り組みが必要です。 女性の就職支援については、チラシ・リーフレット等の配架の他、ふるさとハローワークを開設したり県と共催して就職支援セミナーを開催したりしていますが、セミナーの参加者数が少ないことから、就職支援のニーズを把握し検討する必要があります。 女性の起業チャレンジでは、人権推進課にて平成29年度から、商工観光課及び商工会と連携して、女性の起業支援セミナーを開催し、女性の起業を支援する新たな取り組みを始めました。平成30年度も引き続き実施することから、商工観光課等と連携を強化し継続していくことが必要です。						
(3次評価) 男女の均等な雇用機会と待遇の改善について、雇用する側の理解と意識の改善が広く進むことが望めます。そのためには雇用される側の改善に対する知識や理解が深まることも必要な要件だと考えられます。各課で行われる対象者の集まる講座やイベントなどでのこの課題に対するPRを地道に継続することが大切であるとともに、現代社会に合ったスピード感をもって対処する努力も忘れてはなりません。 女性の多様な働き方への就業環境の整備について、支援の中心の一つとなる「男女共同参画推進センター（人権推進課）」の存在や役割が、設置場所も含めてより多くの市民に認識されるようになることは、重要な課題の一つだと思われます。そのため、センター主催の行事や講座に幅広い世代、立場の市民が参加できるような工夫が必要です。 女性の起業などのチャレンジ支援について、新しい講座や企画に担当課のチャレンジが感じられます。新しい柔軟な発想で、女性の起業を支援するためのポイントに対応していくことにより、発展的な講座を実施・継続させていけると考えられます。起業セミナーの内容については、商工観光課と参加対象者のニーズについて協働で話し合い、調査を行っていくことも今後の方法の一						

つです。あらゆる分野における女性の活躍を推進する「女性活躍推進法」に基づき、起業だけに留まらず、起業後においても、商工会とのスムーズな連携を図っていくことが望まれます。

女性のキャリア教育の充実については担当課だけではなく、広く市民や企業から意見を求める姿勢を続けていただきたいと思います。

女性の多様な働き方や起業のチャレンジ支援は一般社会の動きと入間市での状況を把握しながら、入間市独自の支援の仕方も模索していく意欲が必要です。

基本目標【3】あらゆる分野における女性の活躍を推進する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(3) 防災への男女共同参画の推進	●防災、被災生活、復興施策への男女共同参画視点の導入と基盤整備	3.0	—	—	—	—
(2次評価) 防災への男女共同参画の推進のために、危機管理課において防災ガイドブックやマップの作成、市報やFM茶苗、市ホームページなどの各種媒体を通しての啓発や、出前講座を通しての直接的な啓発など、多角的な啓発活動が実施されています。 災害時において、DVや性暴力など立場の弱い女性や子供が被害を受けやすい現状から、防災施策の方針決定会議に6名の女性委員が参加されていることは評価できますが、全委員数35名から見ると女性委員の割合がまだ少ないという現状が見受けられます。また、課題にも自治会内で組織されている自主防災会における女性リーダーの養成が課題とあることから、防災対策の場へ女性がより多く参加するための体制作りが必要です。						
(3次評価) 2次評価同様、女性委員が35名中6名（17%）は少ない状況です。例えば、女性でも、高齢者、一人暮らし、介護者をもつ人、子育て中の女性など、様々な女性を委員に入れ、論議しないと、災害時の想定が難しく思えます。 防災ガイドブック、防災マップの外国語対応版を最新版で出して欲しいです。全ての住人が対象であるべきです。 講座が概ね好評ということですが、その参加人数、参加目標人数を事業評価に記載しないと評価が出来ません。また、今後の継続計画もあるのでしょうか。継続が必要な取り組みです。 自治会役員に女性が少ない現状もありますが、各自治会に防災リーダーを男女半数に選出する様、要請しなければ、万が一の災害で困るのは、各自治会です。また、災害時、避難所の利用時間が長いのは、子ども、女性、高齢者であることから、企画・運営に女性の声を多く取り入れる必要があります。そのためにも、委員、防災リーダーは男女半数が望ましいと考えます。						

計画実現のため推進体制を充実する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(1) 拠点施設「男女共同参画推進センター」の機能・事業の充実	●相談・情報・学習・交流機能の活性化と事業の多様化	3.3	—	—	—	—
	●市民・団体・事業者との連携の促進	2.8	—	—	—	—

（２次評価）

男女共同参画推進の拠点となる男女共同参画推進センターの機能及び事業の充実については、人権推進課と自治文化課の事業の取組みにもあるように、市民団体と協働して事業を実施したり、センターだよりや情報紙を発行するなど、事業の充実を図っていますが、センターの機能としては利用頻度の少ない部屋もあることから、利用者にとって見やすく利用しやすい施設整備が必要と考えます。

市民団体との連携の推進については、定期的に会議や交流会を開催し、連携を図っています。平成２９年度については、人権推進課で実施した女性の起業支援セミナーの修了生の中から市民団体が組織され他課の事業に参加するなどの事業展開が見受けられたため、評点が高くなっています。

（３次評価）

男女共同参画推進センターの利用者数について、前回の第３次いるま男女共同参画プランでは目標値を 10,000 人としていましたが、第３次プランが始まった平成２２年度当初、センターの利用者数は 5,406 人で、その後、平成２９年度から新たに始まった第４次いるま男女共同参画プランにおいても、平成２９年度の利用者数は 4,892 人に留まり増加していません。男女共同参画推進センターの認知度も第４次プランの目標値 30% からみて平成２７年度市民意識調査では 7.1% と低迷しており、目標値と乖離しているため、センターの利用者数と認知度の向上について、工夫して取り組んでいただきたいと思います。

男女共同参画推進の拠点となる男女共同参画推進センターの機能及び事業の充実については、施策の方向における「相談・情報・学習・交流機能の活性化と事業の多様化」に関して、市民団体と協働して事業を実施するなど、一定の成果が上がっていると思われます。しかしながら、学習のテーマが限定されており、もう少し一般市民が興味を持てるような学習テーマを広げること、今後の事業の多様化を進めるうえで重要になってくるのではと考えます。

また、市民・団体・事業者との連携の促進に関しては、今後も継続的に定期的な会議や交流会を開催し、連携を図っていくことはとても望ましい形だと思われます。

平成２９年度については、人権推進課で実施した女性の起業支援セミナーが好評だったということなので、こちらも継続して実施していくことが望ましいのではと思います。

計画実現のため推進体制を充実する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(2) 庁内推進組織の活性化	●職員の男女共同参画意識の啓発	3.5	—	—	—	—
	●庁内組織の体質改善	2.8	—	—	—	—

(2次評価)

課題「庁内推進組織の活性化」について、意識啓発のための機会として、平成29年度に人権施策庁内連絡会議の運営要領を改訂し、会議構成課において男女共同参画についても議論する場を持つことができるようになったことが評価できます。また、庁内組織の体質改善については、いるまイクボス応援プロジェクトの一環として市長、副市長、教育長、及び課長職以上の市職員がイクボス宣言をしたことにより庁内での働き方改革の意識が高まっていくことが期待されます。今後は、宣言に基づき、働き方改革の一層の推進に向けて、関係各課の連携した取り組みが必要です。そのためにも、新たな庁内組織である「入間市における女性職員の活躍の推進に関する検討委員会」における今後の取り組みが求められます。

(3次評価)

課題「庁内推進組織の活性化」について、平成29年度において庁内複数課が連携し、市長を始めとし課長職以上が「イクボス宣言」をしたことは、男女が共に行う子育てに大いに役立つことが期待されます。「いるまイクボス応援プロジェクト」が、平成29年10月1日から平成31年9月30日までの2年間であることから、具体的に意識等へ働きかける計画を立て、どのような取り組みを実施していくのか見える化することを望みます。

また「人権施策庁内連絡会議」において、平成29年度から男女共同参画について議論できるようになったとのことですが、どのような議論があり、結果がどうなったかが大切になってきます。そして、新たに「入間市における女性職員の活躍の推進に関する検討委員会」の規定が整備されましたが、開催がまだされていない*ので、早期に開催されることを望みます。

※「入間市における女性職員の活躍の推進に関する検討委員会」について、今回の評価対象年度である平成29年度は未実施でしたが、平成30年6月29日に第1回検討委員会が開催されました。

計画実現のため推進体制を充実する

課題	施策の方向	評点（平均）				
		H29	H30	H31	H32	H33
(3) 計画の進行管理・評価	●計画の進捗状況を分析・評価し改善	3.3	—	—	—	—

（２次評価）

男女共同参画プランの進行管理・評価について、平成２９年度から始まった第４次プランでは、これまでの評点による評価のほか、評価項目の中に「取組状況」や「男女共同参画配慮項目」を加えたことで、各課での取り組みが男女共同参画の視点に基づいて実施されているか、より具体的に把握することができるようになった点について評価が高くなっています。また、評価に伴う各課へのフォローアップとして、人権に関する施策の推進等を行うために組織された人権施策庁内連絡会議の場を用いて関係各課へフィードバックを行うことから、関係各課において全庁的な取組状況を把握し積極的な意見交換が図られることで、より効果的なPDCA（計画・実行・評価・改善）に繋がることが期待されます。

（３次評価）

平成２９年度における各課の取組・評価については、第４次プラン全体の方針に沿って展開した表形式にまとめて、さらに「人権施策庁内連絡会議」の場を有効に活用して各部門の取り組みのPDCAをまわせるように活動の見える化を行っていることは、漠然と評価していた従来のやり方と比べ良くなっており、評価方法としてよい方向への改善がされていると評価できます。しかしながら他の【課題】の評価でも指摘されているように、「①個々の活動が目指しているゴールにつながっているのか」、「②またそれらが定量的に測れるような目標や指標になっているのか」を再確認し、継続的時間推移を見ながら、客観的に活動成果の見える化を行うことが必要です。以前から指摘されているように、各課は、目標を数値化できるところは数値化してください。今の状態は目標の数値化が不十分なところがあります。数値化しにくい部分は今年度の活動でどのような状態まで到達したのか、次はどの状態を目指すのか、の状態目標を置く等の工夫の余地もあります。第４次プランでよい方向へと進化した新たな評価方法が、来年、再来年以降、どのように成果に繋がっていくのか、という期待も込め、各課がもう少し詳しく①②について分かるように書いていただくことで、活動の有効性を高めることができますと思います。実施した方策が効き、狙った成果を達成したかを測る手段として、各担当課の取り組み（実施計画テーマ）の「①方針のつながり」「②目標に対する達成率の見える化」を実施して、個々の活動の有効性を高めていってください。