

令和元年度

第4次いるま男女共同参画プラン
実施状況報告書

令和3年1月

入間市

第4次いるま男女共同参画プラン実施状況（令和元年度実績）

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するにあたり、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、担当課の自己評価に基づき、男女共同参画審議会（第三者機関）及び男女共同参画担当による総合評価を行った。

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

＜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：施策の方向に、効果的ではなかった
- 0：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３１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３１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
６４４名	１８７名	２９．０％

○自治会の状況（平成３１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
１２０名	５名	４．２％

○市職員の在職状況（平成３１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
８８５名	３９５名	４４．６％	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	２７年度	２８年度	２９年度	３０年度	令和元年度
人数（延べ人数）	５，５９１	３，８８４	４，８９２	５，４１９	５，１８０

○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	２７年度	２８年度	２９年度	３０年度	令和元年度
件数（延べ件数）	１５２（６９）	１３２（３４）	１４１（１５）	２８３（５９）	３０１（４４）
職員対応件数	—	—	２５（１７）	２５（１６）	３７（１２）

※（ ）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	２７年度	２８年度	２９年度	３０年度	令和元年度
件数（延べ件数）	６９（２）	１０２（１０）	６６（１０）	６４（９）	７８（６）
職員対応件数	—	—	２８（１５）	６４（２０）	５０（１４）

※（ ）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	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度
件数(延べ件数)	37	45	38	38	30

(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	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度
件数(延べ件数)	—	—	2	17	7

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%	14.1% (R02 意識調査)	当初値と比較して0.5%改善したが、目標値には達していない。
	「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%	72.4% (R02 意識調査)	当初値と比較して6.2%改善したが、目標値には達していない。
	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%	63.6% (R02 意識調査)	当初値と比較して1.6%改善したが、目標値には達していない。
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%	65.7% (R02 意識調査)	当初値と比較して0.7%後退し、目標値に達していない。
3	市の審議会に占める女性の割合	27.8% (H30.4.1 現在)	35.0%	29.0% (H31.4.1 現在)	当初値と比較して1.2%改善したが、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	9.8% (H30.4.1 現在)	15.0%	9.8% (H31.4.1 現在)	当初値と比較して増減無しだが、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%	6.7% (R02 意識調査)	当初値と比較して0.4%後退し、目標値に達していない。

7 令和元年度第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	R01	R02	R03
(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	3.5	3.7	—	—
(総合評価) 基本目標【1】の(1)男女平等意識の啓発・促進については、3.7点と前年度よりも、高い評価となっています。これは、啓発事業について発展的な取組ができていることによるもので、今後も関係機関と連携した地道な啓発事業が不可欠です。 特に評価できる点として、男女共同参画推進センターの市民提案型協働事業において市民団体と協働して、市内5か所の小中学校の教職員や保護者に対してLGBT講演会を実施できたことは、今後、児童・生徒への啓発に繋がる地盤づくりができたといえます。また、東町公民館と協働してLGBT講演会を実施したことにより、より地域に密着した啓発ができたものと考えます。 その他、青少年課の「むささび食堂」では、前年度の参加者341人から令和元年度は433人と増加しており、幼少期から、男女の性別に関わらず生活体験を育むための啓発が推進されています。また、地域保健課の「働くママのための両親学級」では、前年度、男性の参加者76人から令和元年度は84人に増加していることから、共働き家庭において男性の育児参加の意識が高まっていることが伺えます。 今後の課題として、市内小中学校を対象とした事業を実施する場合、学校間による実施の有無によって、児童・生徒の認知度に差が生じることのない実施形態を確立する必要があるとともに、児童・生徒を指導する教職員にも認知度の差が生じてはならないと考えます。まずは、児童・生徒を指導する側の教職員の研修機会の充実が優先されるべきではないでしょうか。同様に、公民館と協働で事業を実施する際も、各公民館を持ち回りにするなど、地域に偏りなく実施できるようにする体制づくりが望まれます。						
(審議会意見・指摘事項) - 全体を通じて、3年間まったく同じ内容の報告をしている課が少なからずあります。特に阻害要因・促進要因の分析がなく、反省や改善案の提案もありません。これらの課では同じ実施状況が続いており、進展が望めないため、改善していただきたいです。 “男女平等の理念”や“男女共同参画社会の実現”に関しては、大人の意識改革によるところが大きいと思います。研修会で学んだことを日常の中でどのように活かしていくのかが大切です。 【青少年課】「むささび食堂」において、平成30年度6回、令和元年度5回の実施回数にも関わらず参加者数が100名近く増加していることはとても評価できます。どのような取り組みでこのような成果が出たのかを分析すれば、他の部署への参考にもなるのではないのでしょうか。 【男女共同参画推進センター・公民館】2課の連携によるLGBT講演会は、とても有効だと思います。地域社会に根ざした啓発を進めるためにも他の公民館でも実施されることを望みます。 【地域保健課】「働くママのための両親学級」で、男性の参加が増えたことはとても望ましいことです。働く世代が地域に参加するきっかけづくりとして、男性への参加の働きかけと併せて、取り組んでほしいと思います。						

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	R01	R02	R03
(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	3.8	3.8	—	—
	●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	3.7	3.8	—	—

（総合評価）

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、3.8点と前年度同様、高い評点を維持しています。これは、一つ目に男女共同参画推進センターの取り組みとして、男女共同参画セミナーの開催に合わせて、男女共同参画に関するパネル展示の開催を行ったこと、二つ目に広報課において、広報紙に子育て世帯へ向けての特集ページを掲載するなど、前年度同様の取り組みを維持できたことによるものです。その他、男女共同参画セミナー及びイクボス講演会で、100名を超える多くの参加者を得られたことは、固定的役割分担意識を解消するための意識啓発を進めることができたものと評価できます。

施策の方向「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、男性も参加しやすい事業を行うなどの配慮が見られ、評点も3.8点と高くなっています。特に、東藤沢公民館では、男性と女性のボランティアスタッフによる話し合いによって、事業内容を決めているということから、男女共同参画の視点を取り入れた事業の立案、企画が積極的に行われています。

双方の施策における課題として、講座参加者の年齢・性別の偏りが挙げられます。特に、若年層から子育て世代、男性の参加が少ないという課題が多く見受けられることから、市公式YouTubeやSNS等の新たな啓発媒体の活用、そして講座の開催日時等について検討していくことが必要です。

（審議会意見・指摘事項）

- ・若者世代に向けて、また新型コロナウイルス感染防止の観点からも、講座等の啓発事業は、新たな啓発媒体（YouTubeやSNS等）の活用が必要です。
- ・評点は年々少しずつ増えているものの変化が緩やかです。これからどのように取り組んでいくべきか、具体的に検討していく時期なのではないでしょうか。
- ・「男女共同参画」は男性の意識改革が必要な事業であり、研修会・講演会などについては、共働きや若い世代の方々が参加しやすい場所・日程・時間帯・内容など、受講する側に立って工夫された企画が大切です。
- ・【公民館】具体的な事業に取り組めなかった公民館の要因に“テーマ・講師が決定できず開催できなかった”“どのような内容であれば参加者が見込めるかが不明であった”とありますが、地域に密着し、地域住民の活動の場である公民館がしっかりと機能していないのではないかと懸念します。実施できた公民館の成功事例を共有するなど、各公民館の横の繋がり、連携が必要なのではないでしょうか。

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	R01	R02	R03
(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	3.9	3.6	—	—
	●DV被害者等への支援体制の強化	3.0	3.1	3.2	—	—

（総合評価）

施策の方向「DVなどあらゆる差別・暴力の未然防止のための意識啓発」では、3.6点と前年度より0.3点下がっています。課題として、DVなどのあらゆる差別・暴力の発生は、家庭、学校、職場などのあらゆる場において想定されることから、その発生を未然に防ぐためにも、幼少・学齢期からいじめや差別、暴力を許さない心を醸成する取り組みを継続的に実施していくことが重要であると同時に、その手本となる大人に対しても意識啓発をしていくことが必要です。

施策の方向「DV被害者等への支援体制の強化」では、毎年、0.1点ずつ評点が上がってきています。支援体制の強化の取り組みとして、各課において、近隣市や庁内関係課における連絡会議の実施、また個別のケースに対応するための検討会議など、関係機関と連携を図るための取り組みが積極的に行われている点が評価できます。その他、各課が担う行政サービスについて、DV被害者等が優先的に受けられるようにするための体制の整備も進められています。

課題として、DV被害者等が、躊躇したり迷うことなく安心して相談機関を利用できるよう、相談窓口の周知をあらゆる機会や媒体を活用して行うとともに、市職員においては、被害者を一刻も早く適切な相談機関に繋げ、迅速で包括的な支援が受けられるようにするために、関係機関や関係課が担う支援内容について日頃から把握し、共通認識を確認する場を設けることが必要です。

（審議会意見・指摘事項）

- ・課題の「DVなどあらゆる差別・暴力の根絶」には、配偶者やパートナー間のDVだけではなく、児童虐待、高齢者虐待、ハラスメントなどあらゆる差別・暴力が対象です。特に、今年は、新型コロナウイルス感染症の影響によるDVや児童虐待の増加に加え、感染者や医療関係者、その家族への不当な差別も起きています。幼少期・学齢期から、差別や暴力をしない心を育てることが大切であると同時に、差別や虐待をしない大人をどのように育てるかも大切です。
- ・DV相談窓口の周知も大切なことですが、相談の受け易さも大切だと思います。LINEなどのネットを使ってオンライン相談できるアプリを導入するなど、相談しやすい環境の構築が必要ではないでしょうか。
- ・他の自治体の事例で、住民票変更手続きのため窓口を訪れた女性が「生活費をもらえていない」と漏らしたところ、窓口職員が聞き逃さず、DV担当課を案内してくれたそうです。その際、DVという言葉が一切出なかったのも、ためらうことなく相談に行けたとのことでした。この事例のように、DV被害者のサインを見逃さず、被害者の心理を理解して相談につなげるスキルを市職員が等しく持てるよう、研修等を通じて資質の向上に努めていくことを望みます。
- ・5つの課が3年間まったく同じ文言で報告を出しています。事業実施の心構えが疑われます。

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	R01	R02	R03
(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	3.5	3.5	—	—
	●男性の働き方の改革	3.3	3.0	3.3	—	—

（総合評価）

施策の方向「仕事と家庭・地域活動などの両立支援」では3.5点とこれまで同様の評点を維持しています。これは、少子高齢化が進む社会を維持するためには、仕事と家庭・地域活動などの両立を図ることが必要不可欠であり、その重要性を各課が認識した事業を実施していることが理由に挙げられます。特に、各公民館において、地域に密着した生涯学習事業が積極的に実施されています。その他、令和元年10月末をもって終了したイクボス応援プロジェクトについては、人事課やこども支援課における課単位の事業である管理職のイクボス宣言やイクボス推進事業実践奨励金の支給などに引き継がれており、市内事業所のワーク・ライフ・バランスを推進するための啓発が継続して行われています。

「男性の働き方改革」については、3.3点と前年度より評点が高くなっています。これは、公民館で毎年実施している男性向けの料理教室の実施のほか、男女共同参画推進センターで実施している起業セミナーにおいて、これまで女性のみとしていた参加要件を性別不問としたことで、男性の参加者を得られたことによるものです。既存の講座やこれから新たに実施する講座等においては、男性の潜在的ニーズもあることを想定し、参加要件に性別を設けている事業については、今一度見直すなど、柔軟な対応が求められます。

（審議会意見・指摘事項）

- ・市内でイクボス宣言企業・団体が更に増えていくことが必要ですが、その際には、企業が参加したくなる仕組み、施策が必要です。
- ・「男性の働き方改革」について、講座やセミナーにおいて男性の参加者を得られたことは評価すべきと考えます。しかしながら、男性の参加者の年齢層が現役の方ではなく、リタイアされた方の参加が多かったとしたら“働き方改革”には結びつかないのではないのでしょうか。本来の目的に叶う方向性が見いだせると良いと思います。
- ・女性の就労、あらゆる年代の就業の確保には事業所の理解と柔軟な対応が欠かせません。イクボス応援プロジェクトも終了しましたが、別の形で引き継がれていることは評価できます。社会の状況や変化に応じた必要性を把握し、継続した対応を望みます。
- ・全体的に商工観光課の取り組みに消極性を感じますが、他課と協働して取り組みを拡げてほしいと思います。
- ・【商工観光課】企業におけるワーク・ライフ・バランス促進に最も関わる課が3年間、まったく同じ文言、同じ自己評価です。低評価の要因分析や改善策の提案がありません。企業の意識改革を促進するためにも、「国、県等からの情報の周知」など前年の事業を踏襲するだけでなく、一歩踏み込んだ施策を実施していくことを期待します。

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	R01	R02	R03
(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	3.8	3.7	—	—
	●ライフステージに応じた健康支援	3.3	3.4	3.3	—	—

（総合評価）

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、3.7点と例年同様、高い評点となっています。これは、前年度から引き続き、相談業務や講演会等の開催、パネル展の実施などによる啓発が図られていることによるものです。特に、男女共同参画推進センターの取り組みで、市民団体と連携して、学校及び公民館で実施したLGBT講演会では、参加者を保護者や教員、地域住民としたことで、LGBTについて初めて知ったという参加者が多くいたことから、効果的な啓発ができたと考えます。また、近隣市と合同で作成した市職員向けの「性的マイノリティに関するガイドブック」を市の全職員に配布したことで、今後、市役所を拠点に多様な性を理解するための取り組みが各方面に進んでいくことが期待されます。

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、3.3点と評点がなかなか上がらない状況ではありますが、スポーツ推進課の取り組みで、男性も参加しやすい内容の教室を実施したことにより、前年度の男性参加者1人から令和元年度は9人まで大幅に増加したことは、誰もが参加しやすい健康支援の場を提供できたものとして高く評価できます。

今後も、各課の取り組みにおいて、男女の別に関わらず多様な性のあり方を理解し、個人が尊重されるための啓発や事業を行っていくことが大切です。

（審議会意見・指摘事項）

- ・「様々な性のあり方」については、学校教育の中で学習していく必要性を感じます。
- ・LGBT講演会を開催したことは、大変良かったと思います。課題2－（3）「誰もがその人らしく暮らすための支援」にも大きく繋がっていくと思います。
- ・LGBT講演会は、企画の段階から多くの人の意見を参考にし、内容を難しくしない工夫が必要だと思われます。市民に対して、どれだけ周知・啓発できるかだと思います。
- ・相談利用者に寄り添った「心と体の健康相談窓口」の整備に努めていくことは大切です。今後も活動の中で、できる改善を進めてください。
- ・健康教育の普及・啓発は、各公民館で協力団体（老人会・民児協・自治会・体協など）と連携して行うことで、各団体を通して参加者を拡大することが期待できます。
- ・【男女共同参画推進センター】リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）に関して、自己評価を前回から1点落としている理由の説明がありません。リプロは簡単に言えば、性の営み・結婚・出産に関わることは男女平等で「私の身体はあくまで私の身体」であって、「お互いの身体」を尊重し合う義務があり、性と生殖に関してノーと言える権利があるということです。これを具体的な取組の中でどのように活かすのか考える必要があります。

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	R01	R02	R03
(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	3.8	3.8	—	—
	● 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	3.6	3.4	—	—
	● 誰もがその人らしく暮らせる環境づくり	2.8	2.8	3.0	—	—

（総合評価）

施策の方向「貧困など生活上の困難を抱えた女性等への支援」については、3.8点で前年度と同様ですが、前年度と令和元年度の事業内容を比較すると、幾つか発展した取り組みが見受けられます。まず、こども支援課では、学習支援事業が1か所増えたことで、中・高校生の利便性に寄与しました。また、生活支援課においては、女性相談者の支援体制を整えたり、学校教育課では、事業のチラシを申請書と一体化することで保護者の利便性と事務の効率化を図るなど、前年度から前進した取り組みが行われていることが分かります。

施策の方向「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」については3.4点と前年度より0.2点低くなっていますが、各課において概ね例年同様の取り組みが行われています。中でも、自治文化課において、出入国や在留資格に関する外国人相談が増加していることを受け、東京出入国管理局の職員を招いた相談会を2回実施したことは、外国人のニーズに迅速に対応した取り組みとして評価できます。

施策の方向「誰もがその人らしく暮らせる環境づくり」では、評点が前回から0.2点上がり、福祉部門におけるセーフティーネットの構築が徐々に図られてきていることが伺えます。特に、介護保険課では、前年度の課題として、災害時に地域包括支援センターの機能を維持するための業務継続計画の策定を掲げ、令和元年度に計画の策定が行われました。今後、災害時において地域包括支援センターが、高齢者支援の場で重要な役目を担うものと期待されます。

3つの施策に共通する課題として、関係機関との連携強化や体制の整備を挙げている課が多く見受けられます。支援を必要とする人は、複合的な課題を抱えていることが多いため、日頃から関係機関と密接に連絡を取りながら、情報の共有を図っていくことが必要です。

（審議会意見・指摘事項）

- ・ 7つの課が、3年間全く同じ文言です。
- ・ 新型コロナウイルスの影響により、自分では望んでいない状況に置かれている人たちが大勢いると思われます。あらゆる情報網で把握し、漏れのない支援をお願いします。
- ・ 【高齢者支援課】前年度と同じ課題ですが、検証の結果は得られたのでしょうか。具体的な課題が必要ではないでしょうか。
- ・ 【障害者支援課】評価が前年度から1点減点していますが、コメントが全く同じで、取り組みの姿勢が伺えません。評価が下がった要因と改善策を検討して欲しいと思います。

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	R01	R02	R03
(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	3.2	3.2	—	—
	●女性のエンパワーメントと人材育成	3.0	3.0	3.1	—	—

（総合評価）

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」では、市の審議会等に占める女性の割合を35%以上にするという第4次いるま男女共同参画プランの目標値を意識した取り組みが行われていますが、前年度同様3.2点という評価にとどまっています。男女共同参画推進センター、地域保健課及びこども支援課における審議会委員に占める女性の割合は、前年度から引き続き40%を超え、目標値を大きく上回っている点は評価できますが、市全体としてみた審議会委員に占める女性の割合は35%に達していません。公募枠に女性からの応募が少ない状況も評価に影響しています。

施策の方向「女性のエンパワーメントと人材育成」は3.1点で、例年同様、ほぼ横ばいで評点も高いとは言えない状況です。男女共同参画推進センターや人事課の取り組みとして、女性リーダー養成講座やキャリアプラン研修が継続して実施されていますが、商工観光課については、国や県からの情報提供が中心で、事業者を対象とした女性の人材育成は行われていません。商工観光課の課題に「関係課との調整」とあるように、例えば他課で実施している女性リーダー養成講座に市内事業者の参加を促すなど、あらゆる機会を捉えて、女性の人材育成の場を創出することが必要です。

全体の課題として、施策・方針を決定する構成員に女性の占める割合が40%を超える審議会等がある一方、自治会などの外部組織や他の審議会等においては、10%に満たないなど、女性構成員の偏りが大きい現状があります。その大きな要因として考えられるのは、これまでの固定的な社会通念、慣習やしきたり、女性の能力を過小評価するなど、男女が共に抱えている意識によるものです。施策・方針決定過程へ女性の参画を拡大するためには、この個々の持つ意識を早急に解消することが必要不可欠です。

（審議会意見・指摘事項）

- ・全体的に他の課題よりも低い評価となっている点が気になります。特に日本は、国会議員に占める女性比率の国際比較においても、190か国中163位（令和2年6月現在）と下位にあり、女性参画が遅れている状況です。市としても改善への取り組みがもっと具体的な内容であってよいと思います。
- ・あらゆる施策等の意見決定の場に女性が参画することはとても重要です。女性が参画する機会を増やすためにもセミナーや研修などの継続した働きかけを望みます。
- ・審議会委員は女性を選定登用できる環境にあり、公募枠にどのように登用していくか、創意工夫が必要です。
- ・女性のエンパワーメントには本人の努力も必要ですが、まずは、市・企業・各団体の組織が環

境整備を行い、女性の登用の機会をつくる⇒登用する⇒経験の中で成長⇒権限を与え成長を図る、が必要です。

- ・【企画課】 入間市の審議会等の公募枠に女性の応募が少ない阻害要因の一つとして、「団体等の推薦において団体側が女性の推薦に消極的なケースも見られる」としていますが、何故団体が消極的なのか、またこれを是正し女性推薦の団体をより多くする改善策の提起はないのでしょうか。
- ・【商工観光課】 前年度から課題や評価が変わらず、コメントにも変化が見られません。検証の結果は得られたのでしょうか。要因の分析・改善策を練っていただきたいです。

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	R01	R02	R03
(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	3.2	3.2	—	—
	●女性の多様な働き方への就業環境の整備	3.5	4.0	3.8	—	—
	●女性の起業などのチャレンジ支援	3.0	3.5	3.5	—	—

(総合評価)

施策の方向「男女の均等な雇用機会と待遇の改善」は引き続き3.2点となっています。これは各課において前年度同様の取り組みが継続されていることによりますが、一方で発展的な取り組みが行われていないともいえます。その中において、保育幼稚園課で、事業所内保育施設設置の届出に基づき、市内事業所に保育施設を1か所設置できたことは、従業員の雇用機会の確保と待遇改善に繋がる取り組みとして高く評価することができ、今後さらに設置が広まっていくことが望まれます。

施策の方向「女性の多様な働き方への就業環境の整備」は、3.8点と前年度の4.0点より若干下がっていますが、これは、例年、男女共同参画推進センターが県と共催で実施している就職支援セミナーが、県との調整がつかず、未実施となったことによるもので、その他の事業については、例年並みの取り組みが行われています。

施策の方向「女性の起業などのチャレンジ支援」については、前年度同様、3.5点ですが、男女共同参画推進センターで実施した起業セミナーにおいて、修了生の本格的な起業に向けたステップアップの場として、市民団体との協働により民間事業者のイベントで出店する場を提供できたことは、修了生の起業を後押しするフォローアップに繋がったと考えます。一方、商工観光課で実施を予定していたセミナーが、新型コロナウイルス感染症の影響により未実施になったことについては、長期化するコロナ禍においても支援や啓発をできる限り中断することなく行っていくことができるよう、動画配信やリモートで実施するなど、新たな啓発媒体の導入を進めていく必要があります。

(審議会意見・指摘事項)

- ・「男女の均等な雇用機会と待遇の改善」の施策平均点が3.2点と低いことが気になります。実態に沿った具体的な支援が企業を巻き込んだ形で行われる必要があると思います。
- ・起業などのチャレンジ支援は、世の中の状況に先駆けたものになるように、正しい情報の収集と分析が必要となるため、その情報をどこから集めるのかを検討していただきたいです。
- ・長期化するコロナ禍における支援や啓発をオンライン含めて検討することは大切です。ぜひ取り組んでいただきたいと思います。
- ・女性の起業セミナーのフォローアップは自信をつけるためにも有効だと思います。
- ・【商工観光課】「新型コロナウイルス感染症の影響」で未実施としていますが、コロナの影響が出始めたのは年度末近くであり、昨年4月から今年3月まで1年間あったため、コロナの流行は理由にならないのではないのでしょうか。それまでの期間についての総括が必要だと思います。

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	R01	R02	R03
(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	2.5	3.0	—	—
(総合評価) 施策の方向「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」の評点は3.0点で、前年度より0.5点上がっています。これは、平成30年度実施できなかった防災講座が令和元年度に実施できたこと、さらには防災会議委員の女性委員が平成30年度の6人から令和元年度8人に増加したことで、施策の目標に設定されている、女性の視点の重視や女性が防災施策に関わる環境づくりが徐々に図られてきていることによるものです。今後、女性の視点を取り入れた防災対策がさらに進み、引き続き女性委員の割合が増え女性の声が反映されていくことが望まれます。 昨今の災害について、入間市においても避難を要する事態が毎年発生していることから、有事の際に迅速に対応できるよう、常日頃から自治会などの地域の防災組織とともに男女共同参画の視点に立った防災対策について連携して考えていくことが大切です。また、女性や子ども、高齢者や障がい者等生活上の弱い立場にある人に対して適切な支援が出来るよう、庁内において関係各課の連絡会議の場を設けるなど、災害時の対応について情報共有を図っていくことも必要です。						
(審議会意見・指摘事項) ・防災に関しては、男女の視点も大切ですが、避難情報を可視化する、音声で伝える、避難場所の1人当たりのスペースを広く取るといった、ユニバーサルデザインの視点で考えることが最終的には男女の視点もクリアされることに繋がると考えます。 ・防災に女性の視点が入ることは非常に重要であり、良い取り組みです。 ・日頃から、危機管理課、自治会自主防災組織等との情報交換・連携強化が必要です。避難所対策では、要配慮者（女性、妊婦、子ども、障がい者、高齢者、外国人など）への、女性ならではの思いやり目線が必要です。各区の自主防災組織にも積極的な女性役員登用が急務です。 ・【危機管理課】防災講座について「隔年の実施を予定しているため、今年度の実施を予定しておりません」としてありますが、大雨・洪水、台風、また新型コロナウイルスのような感染症など、近年、さまざまな災害が多発しているため、毎年テーマや実施内容を変えて講座を開催する必要はないのでしょうか。						

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	R01	R02	R03
(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	3.3	3.4	—	—
	●市民・団体・事業者との連携の促進	2.8	2.9	3.0	—	—

(総合評価)

施策の方向「相談・情報・学習・交流機能の活性化と事業の多様化」に関しては、3.4点と例年からはほぼ変わらない評点ではありますが、男女共同参画推進センターの取り組みにある、年1回市内に全戸配布する情報紙において、男女共同参画推進センターの機能を紹介する特集記事を掲載したり、センターの施設を利用できる団体の基準を明確化し、利用しやすい環境を整えるなど、外部に向けた積極的な情報発信や利用促進が行われていることから、今後のセンターの活性化が期待されます。その他、自治文化課が所管する市民提案型事業については、5つの市民団体による多様な事業が実施されており、今後も、行政単独では実施できない市民の視点を取り入れた事業が数多く実施されることが望まれます。

施策の方向「市民・団体・事業者との連携の促進について」は、3.0点と、年々少しずつ評点が上がっています。男女共同参画推進センターにおいて、民間団体と市内事業者との連携により、起業セミナーの修了生の本格的な起業の場を提供することができたことがまず評価できます。その他、近隣5市で構成する男女共同参画部会において、LGBTに関する調査・研究を合同で実施したことは、市単独では得られない広域的な意見を集約できる貴重な機会であることから、引き続き、近隣市と連携を図っていくことが必要です。

(審議会意見・指摘事項)

- ・民間企業との連携をもっと促進できることを期待します。
- ・市民団体との交流や外部団体に向けた積極的な情報発信等が行われているところが評価できます。
- ・【男女共同参画推進センター】拠点施設である「男女共同参画推進センター」の存在を抽象的ではなく現実的に知らせてほしいです。市民に認知され、その機能を発揮するために、入口の看板設置、ロビー内の案内板等、できることをしていくことも必要です。相談しやすさや利用しやすさに繋がる更なる認知活動を期待します。
- ・【商工観光課】3年間、評点も含め、文言が同じです。実行できない何か阻害要因があるのではないのでしょうか。ぜひ解明し改善を望みます。

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	R01	R02	R03
(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	3.5	3.5	—	—
	●庁内組織の体質改善	2.8	3.3	2.8	—	—

(総合評価)

施策の方向「職員の男女共同参画意識の啓発」は3.5点と例年同様の評価となっており、人権推進課において、引き続き、人権施策庁内連絡会議や施策連携会議の場で、第4次プランに基づく各課の取り組みをフィードバックすることにより、職員に対して男女共同参画の視点を取り入れた事業実施を行うための意識付けが図られています。また、人事課主催による新規採用職員を対象にした男女共同参画研修では、新入職員に対して男女共同参画意識の啓発が図られていますが、職員間においても男女共同参画意識の浸透度に差があることから、あらゆる階層の職員について、啓発を実施していくことが必要です。

「庁内組織の体質改善」は2.8点と、前年度より0.5点下がっています。これは、人事課において整備した庁内組織「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」の会議が平成30年度の年2回から、令和元年度は1回に減ったこと、また、管理職昇任試験の女性受験者が前年度から減少していることによるもので、庁内における女性職員の活躍については停滞している印象です。毎年、新任課長において、ワーク・ライフ・バランスを推進するイクボス宣言が行われている中で、女性の活躍が反映されていない点は、職場にその理念が浸透しておらず、女性職員が昇任試験を受けようと思える環境・体制が整っていないとも捉えることができます。市役所が市内のモデル事業所として男女共同参画を示していくためにも、具体的な対策が必要です。職場環境改善のための業務内容の精査、管理職になるためのモチベーションを醸成する研修体制の充実等により、職場の体質改善・職員の意識改革の取り組みが急がれます。

(審議会意見・指摘事項)

- ・庁内の「イクボス宣言」が、単なる宣言に終わらず、それが実践できなければ意味がないと思います。宣言されたことを見届け、評価することが大切だと考えます。
- ・男女共同参画研修を新入職員に対して行うだけでなく、あらゆる階層、特に年齢層の高い職員に対して行うことが必要だと思われます。職員の意識が変わることで、働き方も変化し体質改善にも繋がっていくと思います。
- ・残業等が当たり前といった男性中心型の働き方の環境では、女性の能力や適性が生かされず庁内環境も変わりません。また、出産後も勤務をしやすい働きやすい庁内にすることが何よりも大切です。そのうえで、女性職員の管理職登用に向けたキャリアアップ対策が必要になります。
- ・女性職員自身が意識をより高く持ち、自ら啓発に積極的に取り組むことが大切だと考えます。
- ・市の男女共同参画推進条例を職員が知らないのではないのでしょうか。市が一丸となって条例を実現する中で、職員一人一人がどのように貢献できるのか、考え実行していく工夫が必要です。
- ・平成27年度に市職員に対して実施した「男女共同参画社会に向けての職員意識調査」内の設問“入間市において女性職員の職域拡大・登用を進めるために必要なこと”について、昇任試験の主な対象年齢（30歳代・40歳代）の女性職員から挙げられた最も多い回答が“育児・

介護などの社会的条件の整備を進める”、次いで“家事・育児などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の改革をはかる”となっています。市職員においても女性職員が家庭内のことについて主な担い手となっている状況が伺え、その結果、女性職員の職域拡大・登用、すなわち昇任試験を受けることへの弊害となっていることが浮き彫りになっています。

- ・【人事課】令和元年度は管理職昇任試験の女性受験者が0人という数値を謙虚に受け止め、女性管理職への登用が進んでいる民間企業の事例を参考にしたり、職員の意見交換の場を設けるなど行い、環境整備に取り組むことを希望します。

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	R01	R02	R03
(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	3.7	3.7	—	—

（総合評価）

男女共同参画プランの進捗状況の分析・評価、改善について、3.7点と前年度同様、高い評点となっています。これは、第4次プランにおける12の課題の評価方法を見直したことによるもので、事務局及び審議会からの評価を総合評価として一本化したことで、評価内容が重複しないよう改善がされたこと、また、審議会からの意見・指摘事項欄を設けることで、各課が抱える課題をより分かりやすく伝えることができるようになった点が評価できます。

一方で、前年度の報告書の中の審議会意見・指摘事項にも記載があるように、各課の目標値の設定については、「推進する」「啓発する」「支援する」などのあいまいな表現が多く、その結果、どのような状態を得たいのかという本来の目標の記載がないものが見受けられます。今後は、設定した目標が目標として機能したのかについて振り返ることができるよう、前年度に立てた「事業目標」を評価できる欄を新たに設け、そのうえで、各課の取り組みをPDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルの流れに基づき、見直し把握できるような評価シートにする工夫が必要です。

令和2年度に実施する「男女共同参画社会に向けての市民意識調査」において、男女共同参画推進センターを知っている人の割合の目標値30%に対して、実際にセンターを知っている人の割合がどの程度なのか把握するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響によっては、施設の利用人数自体を増やすことが難しくなることも想定されることから、今後は施設の利用人数よりもセンターの認知度を上げるための取り組みに重点を置き、オンラインを利用した講座の実施、ホームページや情報紙などの媒体を用いた情報発信など、センターに訪れることなくセンターの認知度を上げることができる新たな啓発方法を取り入れていくことが求められます。

（審議会意見・指摘事項）

- ・各課の自己評価及びこの実施状況報告書の総合評価は、目標達成度を測るためのPDCAのC（評価する）に該当します。根底にある男女共同参画の理念を活かすための取組に照らして、果たして適切な事業であるのかどうか、また事業結果が理念の実現に少しでも資する点があったかどうかを分析した上で自己評価、あるいは総合評価をすべきです。もし理念を充分反映していなければ、取組内容を変更しなければなりません。また、設定した事業目標を充分実現していなければ、必ずその原因、理由を探究し、そこで阻害要因が解れば、次回に向けて改善策を練らなければなりません。このような本当の意味でのC（評価）でなければ、報告は上滑りのものになり、実効性の薄い自己満足に終わる恐れがあります。
- ・各課の目標設定が「推進する」「啓発」「支援する」「工夫していく」等、あいまいな表現が多く具体性に欠けています。今後は、「事業目標」は狙いの計画づくり、数値化設定を入れてください。
- ・「主な取組」が大切です。「取組項目」を明確にして、達成のための手段・方策づくりが十分に練

られていることが重要です。

- ・施策連携会議の場で、取組・進捗度合の遅れている課に対して、サポート・支援を行い、全課のレベルアップにつなげることも大切です。
- ・「男女共同参画推進センターの認知度を上げる」ことが、男女共同参画社会の推進にどれだけ寄与するのか疑問に感じます。確かに、認知度を上げ、そのような施設が市内に存在することを市民が知ることからスタートするのだと思いますが、そのような施設をこんな風に活用したいと市民が思えるような実践プログラムのようなものを発信していく、といった行政側の積極的な市民への働きかけの必要性を強く感じます。

8 令和元年度第4次いるま男女共同参画プランの評価に基づく審議会からのその他意見

(1)プラン全般について

【プランの内容に関すること】

- ・国民全体の能力開発は進んでいるのに、女性の能力は十分に社会的に活かされていないのは、なぜでしょうか。個々の持つ意識を変えるためには、家庭での育て方、学校での教育を考えていかなければならないのではと思います。
- ・事業の取り組みの可否に新型コロナウイルス感染症の影響が伺えますが、このコロナ禍をマイナスと捉えるだけではなく、従来のやり方ができないのであれば、別の方法を生み出すことも可能ではないでしょうか。ぜひ柔軟性を持って、各課は取り組んでいただきたいと思います。
- ・各課の事業実績数値に、男女の参加人数がありますが、可能であれば年齢層も把握できれば、参加者の現状を掴み本来対象とする年齢層に向けた対応が図れると思います。
- ・ジェンダー平等を実現するうえで、庁内や各企業の役割は大きく、職場内で女性が活躍しリーダーとなれる環境を整備することが大切です。転勤や長時間労働・残業が当たり前といった、いわば男性中心型の働き方では、女性の能力や適性が十分に活かされず職場の意識も変わらないと思います。庁内や企業・団体と交流・接触ある関連課の役割は重要であると考えます。是非、力を発揮してください。

【評価方法に関すること】

- ・各課が行う自己評価シートについて、全体的にはフィードバックしやすい作りになっていると思います。ただ、『「施策の方向」を達成するための事業目標』の立案が十分に練られているのか疑問に感じます。目標を達成するための方法や実績を「取組んだ重点的事业」として具体的に記載することが必要です。そのうえでの「事業評価」になり、次年度以降の取り組みにつなげ易くなると思います。
- ・自己評価シートのPDCA（計画・実行・評価・改善）が十分に機能していません。➡P：狙いの計画づくり➡D：実行力の発揮➡C：結果をよく見る➡A：標準化への道➡P：次の計画に反映、に基づいて各課は自己評価シートを作成し、目標が未達となったものは、問題点の把握と要因解析を行い、目標が達成されたものは、元に戻らないよう「業務の標準化」を行うことが必要です。

(2)男女共同参画に関する事業について

- ・男女雇用機会均等法が成立してから30年以上経ちますが、未だ女性の地位向上が叫ばれている状況です。知人に男女共同参画について質問をしても「知らない」と聞き返されてしまうことから、市民が男女共同参画社会の実現を生活の中に置き、そして享受しているという実感は無いのだと思います。今後も男女共同参画する取り組みは継続していくことが必要です。
- ・コロナ禍で様々な施策の変更や工夫が必要かと思われませんが、市民の声を聞きつつ、可能な限り実施をしてほしいと思います。オンライン講座、YouTubeやSNSなど新たな情報発信媒体を通して、男女共同参画社会の実現に向けての歩みが加速することを願っています。