

【小施策評価(令和元年度実績評価)】

小施策の総合計画における位置付け

基本目標	1	人がいきいきと暮らすまちづくり	小施策 主管課等	男女共同参画推進室	
施策	7	人権尊重・男女共同参画の推進	評価 責任者	熊谷 修二	内線 2110
小施策	7-2	男女共同参画の推進	評価 シート 作成者	高橋 信朗	内線 2160

小施策の概要

現状と課題(総合計画実施計画から転記)	取組の方向性(総合計画実施計画から転記)
男女共同参画意識の高揚と活動支援に関しては、企業、地域など、社会全般において指導的地位における女性の登用が少ないことから、庁内の審議会などにおける女性委員就任率も目標を下回っており、女性の参画機会の更なる拡大が望まれている。また、配偶者などからの暴力(DV:ドメスティック・バイオレンス)は、基本的人権の重大な侵害であり、その防止や被害者保護のためさまざまな法整備がなされてきたが、相談件数は高めに推移している。DV防止のための啓発や被害者支援の充実を一層推進する必要がある。	性別などにかかわらず、お互いを理解しながら個人を尊重し合う男女共同参画社会を実現するために、意識啓発や支援、女性の参画機会の拡大を図る。
対象(誰(何)を対象として行うのか)	意図(具体的に対象をどのような状態にしたいのか/対象+成功状態)
市民 DV被害者 市内事業所	社会のあらゆる分野で男女共同参画意識を持ち、性別に関らず個性と能力を十分に発揮できる。 DV被害者が安心して生活を再建できる。 性別等に関わらず誰もが活躍できる職場環境づくりに努める。

小施策の成果指標の達成状況・評価(令和元年度実績)

実績値の推移				実績の評価					
指標	単 位	目指す方向	成果点	成果の要因分析	問題点	問題の要因分析			
指標① 男女共同参画サポーター認定者数	人	→	当初値 (H25) 6	R1目標値 6	R6目標値 6	・男女共同参画サポーター認定者は増加している。	・県が主催する「男女共同参画サポーター養成講座」を市民が受講(男女共同参画の基礎知識を習得)することにより、地域で男女共同参画を推進する人材の育成が図られている。講座修了者は、県男女共同参画サポーターとして、県知事認定される。	・男女共同参画サポーターの活躍する場が少ない。	・サポーターや男女共同参画推進の活動をしている団体・グループとの情報共有が不足している。
指標② DV相談新規件数	件	→	当初値 (H25) 149	R1目標値 150	R6目標値 150	・DV相談新規件数が増加している。	・毎年11月のDV防止週間に街頭キャンペーン等の啓発活動を実施しており、多くの市民への意識啓発となり、相談につながっている。	・DV相談内容が、児童虐待や精神障害等が絡み複雑化・多様化している。	・DVと児童虐待や精神障害など複数の困難を抱えている家族が増加している。
指標③ 女性の起業・就業支援事業を受講した人のうち就業・起業した人数(累計)	人	↗	当初値 (H25) 5	R1目標値 25	R6目標値 50	・女性の起業・就業支援事業を受講した人のうち、就業・起業した人数は着実に増加している。	・女性の経済的自立支援(就職・再就職・起業)のための女性センター「起業応援ルーム芽でるネット」において、起業や就職支援に関する講座に加えて、相談、パソコン指導等を受けることにより、経済的自立につながった。	・講座の夜間開催や個人のスキルの状況に応じたレベル毎の講座開催など要望の多様化への対応。	・土日も含め昼間働いている者(再就職や転職希望・学び直し)が受講を希望するため、夜間開催を希望する者が多い。 ・受講者のレベルに差がある。

今後の方向性(令和2年度以降)

評価を踏まえた取組の方向性	★…R2年度着手済または着手予定 ☆…R3年度以降の着手を検討
<ul style="list-style-type: none"> ★ サポーターや男女共同参画推進の活動をしている団体との交流を密にし、今後の事業での活動の場を検討していく。 ★ サポーターに男女共同参画に関するイベントや講座等の情報を提供することにより、サポーターの活動促進を図る。 	
<ul style="list-style-type: none"> ★ DV相談内容が複雑化・多様化していることから、児童虐待担当課のほか庁内関係課、盛岡広域市町、関係機関と連携を図りながら相談対応に当たり、緊急時の安全確保や同行支援など被害者支援に取り組む。 ★ 「DV被害者窓口対応の手引き」を庁内窓口担当部署に配付し、職員研修及び担当者会議を行うことにより、適切な被害者支援と庁内連携体制の構築を図る。 ★ 人権出前講座や啓発活動などDV防止の取組を進める。 ★ 幅広い相談ニーズに対応するため、メール・SNS等を活用した相談に対応するほか、男性を対象としたDV相談対応の検討を行う。 	
<ul style="list-style-type: none"> ★ パソコン講座は、再就職や転職などを視野に入れた学び直しの機会という位置づけも念頭に、テーマを必要の多いものに絞り込む、講座ごとのレベルを明確化するなど工夫していく。 ★ 起業講座に加えて起業を希望する女性と起業した女性の交流を図るイベントを開催する。 	

指標④ 各審議会の女性委員登用率				単 位	目指す方向	成 果 点	⇔	成果の要因分析
当初値 (H25)	31.7	R1目標値	37.0	%	↗			
		R6目標値	40.0			・女性登用率が一定レベルを継続している。		・改選期を迎える審議会等の担当課へ個別に女性登用の働きかけを行ったことにより、一定レベルの登用率が保たれている。
問題点								
・分野によって女性委員がいない審議会がある。								・女性の割合が少ない専門分野がある。 ・団体の代表などの長に女性が少ない。
指標⑤ 女性人材リスト登録者数				単 位	目指す方向	成 果 点	⇔	成果の要因分析
当初値 (H25)	130	R1目標値	165	人	↗			
		R6目標値	180			・登録者数の増加を図るため、従来の審議会委員からのリストアップに加え、各界で活躍している女性に個別に声をかけた。		・各界で活躍している多くの女性に登録を依頼できるようにするため、管理運用要領を改正し登録要件の範囲を拡大した。
問題点								
・女性人材リスト登録者数が減少傾向にある。								・高齢化により更新登録の辞退が増えている。 ・女性センターにおける講座等の参加者が固定化、高齢化している。
指標⑥ まちづくり評価アンケート「男女共同参画社会の推進や人権問題への取組について」重要と思うと答えた市民の割合				単 位	目指す方向	成 果 点	⇔	成果の要因分析
当初値 (H25)	37.7	R1目標値	66.0	%	↗			
		R6目標値	66.0			・まちづくり評価アンケート「男女共同参画社会の推進や人権問題への取組について」重要と思うと答えた人の割合が増加してきた。		・市民の男女共同参画への関心の高まりや問題意識への喚起がなされた。
問題点								
・まちづくり評価アンケート「男女共同参画社会の推進や人権問題への取組について」重要と思うと答えた人の割合が一定の割合にとどまっている。								・男女共同参画への関心や理解が進んできているものの、依然として性別等に関する固定的な役割分担意識や、価値観、慣習、無意識の偏見が残っていることによるものと考えられる。
指標⑦ 女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)事業所数(市内)				単 位	目指す方向	成 果 点	⇔	成果の要因分析
当初値 (H25)		R1目標値	10	社	↗			
		R6目標値	20			・女性が能力を発揮しやすい職場環境を整え、国から認定を受ける市内事業所が徐々に増え始めている。		・女性が能力を発揮しやすい環境整備が、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにより企業の成長に繋がるという認識を持つ市内事業所が徐々に増え始めている。
問題点								
・市内の認定事業所がまだ少なく増加の余地は大きい。								・女性が能力を発揮しやすい環境整備が、優秀な人材の確保や企業イメージの向上など企業の成長に繋がるという認識を持つ市内事業所がまだ少ない。

★ 人材育成講座や男女共同参画に関する情報を提供することにより、様々な分野への女性の参画を促す。

★ 登用率向上のため、担当課あてに女性委員登用の啓発と取組依頼を強化する。

★ 女性人材リストへの新規登録のための情報収集と登録依頼、リストの運用方法を検討する。

★ 新規登録者を増やすため、男女共同参画に関する情報や女性センターの各講座等の周知方法を検討し、改善していく。

★ 男女共同参画への関心と理解を深めるため、啓発事業や情報提供など、意識醸成のための啓発活動を実施する。

★ 性別等に関わらず誰もが互いを尊重しあうことや、性別等の慣習や固定観念、無意識の偏見などにとらわれない多様な選択を可能とするため、市民や事業者、教育関係者向けの教育、講座・講演会など男女共同参画に関する学習機会を提供する。

★ 性の多様性についての関心と理解を深め、偏見や差別等を解消するため、啓発や講座等を通じて意識醸成を図る。

☆1 性別等による人権侵害にあたる表現または固定的な役割分担を反映させた表現等を行わないよう、具体的な事例を挙げながら周知啓発を行う。

★ 女性活躍の取組が進むよう、啓発や環境整備のため、先進的取組事例の紹介や講演会等を通じ、事業所の取組支援を行う。

★ 働く女性向けの人材育成セミナーや講座等によりキャリアアップ支援や仕事と家庭の両立支援を行う。

★ 男性の家庭・地域参画やワーク・ライフ・バランスの実現のため、男性や事業所に向けた啓発や支援を行う。

★ 仕事と育児や介護の両立支援のための環境整備の取組を行う。(待機児童の解消、保育士確保、地域包括支援センターの介護相談支援など)

☆1 理工分野や農林・建設など、女性の参画が少ない分野における活躍を促進するための講座や情報発信を行う。

☆2 男性の育児休業や配偶者出産休暇等の利用が促進されるよう、講座や啓発資料の配布、イベント等の開催を通じ、機運醸成を図る。