

平成 23 年 2 月 19 日

第 2 次四街道市男女共同参画推進計画の平成 21 年度事業評価に対する意見

四街道市男女共同参画推進協議会

第 2 次四街道市男女共同参画推進計画の平成 21 年度事業評価に対して、男女共同参画推進協議会より以下のとおり、意見を提出します。

【総評】

「めざす社会のすがた」の実現に向け、男女共同参画推進計画に設定された 5 つの課題に対し、計画的に取り組まれ、特に固定的な性別役割分担の慣習の流動化により、家庭生活と社会生活の両立・調和を図ることを目的とした課題 3 「家庭生活と社会生活の調和の促進」について、「順調である」との評価に至ったことは社会的課題であるワーク・ライフ・バランスの推進の面からも評価できるものとする。ただし、全体的に成果が認められている事業であっても、多くの改善点が残されており、更なる男女共同参画の推進が図られるよう進めていただきたい。

課題 3 を除いては、残念ながら「順調とは言えない」との評価であった。これら「順調とは言えない」と評価された課題には、課題解決に向けた成果を阻害している主な要因として、事業自体未実施であるものが少なからず見受けられた。

言うまでもなく、問われるべきは、事業実施の有無だけではなく、男女共同参画推進上の目標達成に向けて事業が実施され、成果が追及されたかである。

今後一層、その観点での事業実施の検証が徹底されていくことを期待する。

1. 各課題の評価について

【課題 1. 男女共同参画社会の形成のための理解の促進】

本課題については、「順調とは言えない」と評価された。

25 事業中 23 事業が「された」、2 事業が「されたとは言えない」と評価されたが、「されたとは言えない」と評価された 2 事業は、いずれも、計画された事業が実施されなかったことによる。

「されたとは言えない」と評価された「男女共同参画に関する出前講座の実施」(No.2) は講座内容の検討段階とのことであった。出前講座は、市民の要請により実施される事業となっており、登録する講座の内容を市民ニーズに合ったものにしていくことはもちろん、要請を待つのみでなく積極的な提案を以て市民グループや関係機関に働きかける、男女共同参画推進協議会と協働するなど、事業の周知方法、活用方法も工夫し、事業を進めていただきたい。同じく未実施であった「職員研修の実施」(No.10) は研修内容の検討段階とのことであった。まずなされるべき研修は、男女共同参画社会形成という行政課題についての課題認識の形成・共有と考える。第 2 次男女共同参画推進計画への全庁的取組とあいまって、市政における男女共同参画の主流化を進め得るような研修の実施が早急に軌道に乗ることを期待する。

【課題2. 可能性・個性を発揮できる環境整備の促進】

本課題については「順調とは言えない」と評価された。

28事業中24事業が「された」、4事業が「されたとは言えない」と評価されたが、「されたとは言えない」と評価された4事業は、いずれも、計画された事業が実施されなかったことによる。

4事業中1事業は不可抗力による事業中止であった(No.49)が、他3事業は、いずれも、対象団体への、責任ある立場の性別の偏り解消に向けた働きかけを内容とする事業であり、その働きがなされなかったものである(No.32, No.39, No.41)。働きかけにおいては「性別に偏りが無いように」ではなく、なぜ著しい性別の偏りが生じているのか、性別の偏りはなぜ問題で正されていかねばならないのかといった課題認識が共有されていくようなやりとり・働きかけがなされることが重要と考える。

また「された」と評価された、「女性管理職の育成・登用」(No.27)は女性管理職職員の育成・登用の推進に努めることを内容とする、計画としての成果指標にもなっている事業である。しかし、21年度の成果は「性別にかかわらず適格な優秀な人材を管理職に登用している。」と記されているものの内容的には、女性であるからといった配慮は特にしていないとのことであり、「女性管理職の育成・登用」という課題設定の趣旨を踏まえた取組はなされなかったものと解釈する。また、現状は、課長職以上の女性の割合が5.6%で、全職員に占める女性の割合25.8%とは大きく隔たっており、結果として、性別にかかわらず登用とはなっていない。市役所として、人事制度は性別について中立であるのに、管理職の性別に大きな偏りを生じさせている要因を分析解明し、それをなるべく早く是正解消するためのプログラムを構築実施され、それを以て民間事業所に範を示されることを期待する。

【課題3. 家庭生活と社会生活の調和の促進】

本課題については、「順調である」と評価された。

26事業がすべて「された」と評価された。ただし、「市職員への育児・介護休業制度活用の普及・啓発」(No.74)では、対象となる女性職員の育児休業取得率が100%であるのに対し、男性はゼロである。保育所をはじめ、仕事と子育ての両立方法は休業以外にもあり、育児休業の取得ばかりが問題にされるべきではない。しかし、育児休業制度や介護休業制度が、仕事と家庭責任のバランス確保のために、文字通り性別にかかわらず、必要に応じて利用されるものとなるよう、環境整備の実質化を期待したい。なお、「ファミリー・サポート・センター事業の充実」(No.59)と「介護保険制度の内容理解に向けた啓発」(No.67)、「ふれままルーム、パパママスクールの開催」(No.76)、「育児・子育て講座等の開催」(No.77)については、性別参加者数・利用者数を記載していただきたい。

【課題4. 人権が守られる社会の形成】

本課題については、「順調であるとは言えない」と評価された。

16事業中15事業が「された」、1事業が「されたとは言えない」と評価された。

「されたとは言えない」と評価された「同性介助の調査、研究」(No.95)は、担い手全体の深刻な不足の下、配慮は困難という現状は理解できる。現場での「介助と性別」に係る問題の把握に努められることを希望する。

【課題5. 男女共同参画社会の形成に取り組む体制の強化】

本課題については、「順調とは言えない」と評価された。

16事業中9事業が「されたとは言えない」と評価され、5課題中、最も低い評価となった。

計画に掲載されながら21年度に実施されなかった事業は、男女共同参画推進本部の充実(No.96)、男女共同参画推進本部会等での研修等の実施(No.97)、専任組織の設置(No.98)、男女共同参画推進協議会での情報交流の実施(No.100)、市民意識調査の実施(No.103)、市職員の意識調査の実施(No.104)、事業所意識調査の実施の検討(No.105)、市民への男女共同参画推進計画の進行状況の公表(No.106)、国・県への働きかけ(No.108)である。これらは、21年度には実施されなかったが①22年度以降に実施が予定されている事業(No.96、No.103、No.106)、②現行体制下で必要に応じて実施できる事業(No.97、No.100、No.104、No.108)、③現時点では将来的検討課題である事業(No.98、No.105)に分けられる。以上のことから、四街道市が男女共同参画社会の形成に取り組む体制は基本的に備わっており、着実に活動を充実発展させ、成果を重ねていくものと解される。22年度以降の実施結果に注目していきたい。

2. 成果指標の目標達成効果率について

成果指標中基準値(19年度)と目標値(25年度)と現状値(21年度)が共に得られ、目標達成効果率が算出可能であったのは、課題2の5指標と課題3の4指標であった。計画初年度ゆえ無理からぬ結果ではあるが、市女性職員の育児休業取得率(1.0)と審議会等委員に占める女性の割合(0.4)以外、成果として現れていない。22年度以降の成果に期待する。

3. その他

○「第2次四街道市男女共同参画推進計画・評価結果表」(基本的施策・事業ごと)に関する意見

- ・評価結果表(基本的施策・事業ごと)の「実施・成果の特徴、課題等」欄は、「実施」、「成果」、「実施上の課題」を明確にされたい。特に「実施上の課題」は別欄を設けて記載されていれば、次年度に検証しやすい。
- ・評価結果表には判断根拠が記されないこともあり、評価が甘いのではないかという印象を受ける事業がある。「された」と評価した事業についても、課題を明記されたい。
- ・その事業内容と「成果指標の目標達成効果率」を対応させ関連づけて確認することができるよう、成果指標の番号を付番されたい。

○「成果指標の目標達成効果率」、「各委員会、団体等の委員男女比率」に関する意見

- ・市民意識調査を実施しなければデータが得られない成果指標については、毎年は無理でも最低限必要な設問と実施規模で計画期間の中間年に調査を実施する、または、市が実施する他の調査に最低限必要な設問を加えるなど、効果率を把握する方法を検討されたい。