

局 施 策 評 価 票

平成 **21** 年度実施施策

A時点: -	B時点: -	C時点: 22. 7月

局名	総務市民局
----	-------

基本計画	柱	きずなを結ぶ
	大項目	すべての市民が人権を尊重され自分らしく暮らせるまちづくり
	取組みの方針	男女共同参画社会の形成

担当局 / 総務担当課名	総務市民局	総務課
連絡先	582 - 2102	

21年度計画

-3-(2)-

施策名	政策・方針決定過程への男女共同参画の推進
-----	----------------------

施策の概要	何(誰)をどのような状態にしたいのか。	政策決定の場における男女共同参画の推進を行うため、市における女性職員の積極的な登用を図ります。
	その結果、実現を目指す取組みの方針名	男女共同参画社会の形成

施策の成果	成果指標 (上段:指標名、下段:指標設定の考え方)	現状値		計画	平成21年度	目標値	
	市役所における役職者(係長級以上)の女性比率	年度	平成20年度		-	年度	平成30年度
	女性職員が能力を発揮しにくい環境を改善し、実質的な機会均等を実現することで、市の政策決定の場における女性の活躍を推進するため、市役所における女性役職者比率を指標として掲げています。目標値は、女性の行政職係長試験受験率、及びその合格者に占める女性の比率が向上した結果、全職種でみた女性の役職者比率が概ね20%となることが期待できることから20%と設定しました。	現状値	12.10%	実績	12.2 %	目標値	20%
				達成度	- %		
		年度		計画		年度	
		現状値		実績		目標値	
				達成度			
		年度		計画		年度	
コスト	A時点 - B時点 - C時点 22.7月[21年度:執行額]			事業費	3,202 千円	構成事業にかかった人件費の目安(21年度)	
				うち一般財源	3,202 千円	9,600 千円	

局施策に対する担当局の評価

局施策の評価	21年度評価	主な分析理由
成果指標の結果を踏まえ、構成事業の評価結果なども考慮し評価を行う。	A	市役所における役職者の女性比率は、一定の増加が見られました。また、平成21年度は、女性職員の意欲・能力の向上を図るため、キャリアアップ研修やメンター制度の試行実施を行っており、一定の成果が得られたと考えます。最終年度(平成30年度)の目標値にむけて、今後もさまざまな取り組みに努めてまいります。
今後の局施策の方向性	「女性活躍推進アクションプラン」の実施は、女性管理職の増加を図る上で必要不可欠であり、今後も引き続き積極的な推進を図っています。	

【局施策評価】 A:大変良い状況にある B:概ね良い状況にある C:概ね良い状況とまでは言えない D:不十分な状況にある

評価担当部署の意見

<input checked="" type="checkbox"/> 適切な評価 <input type="checkbox"/> 下記のとおり

事業評価票

平成21年度実施事業	新規	継続

A時点: -	B時点: -	C時点: 22.7月

担当局/課	総務市民局	人材育成・女性活躍推進課
連絡先	582-2209	

基本計画	柱	きずなを結ぶ
	大項目	すべての市民が人権を尊重され自分らしく暮らせるまちづくり
	取組の方針	男女共同参画社会の形成
	主要施策	政策・方針決定過程への男女共同参画の推進

関連計画	女性活躍推進アクションプラン
事業期間	平成20年9月1日～平成30年8月31日
経費区分	特別経費(重点)

-3-(2)-

事業名	「女性活躍推進アクションプラン」実施事業	
-----	----------------------	--

【事業の概要】	何(誰)をどのよう状態にしたいのか。	高度化・多様化する市民ニーズに応え、質の高い行政サービスを提供するためには、職員一人ひとりが意欲・能力を最大限に発揮するとともに、政策決定の場においても、男女がともに参画し、最適な意思決定を行う必要があります。しかしながら、本市の女性役職者比率は、12.2%(H21.4)と政令市でも最低レベルであり、大きな課題を抱えています。そこで、この状況を改革するため、平成20年8月に策定した「女性活躍推進アクションプラン」に基づき、女性職員の育成を図り、女性役職者比率の向上を図ります。		
	その結果、実現を目指す施策名と成果	施策名	政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	成果

目的実現の為に実施する内容	実施工程	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	計画変更理由	
		当初計画	「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる24の施策の着実な推進					
現状	「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる24の施策の着実な推進							
実施状況	成果・活動指標 (上段:指標名、下段:指標設定の考え方)						平成21年度	目標
	女性職員キャリアアップ研修の実施					計画	1回	年度
	女性職員のキャリアアップへつなげるため、「女性職員キャリアアップ研修」を実施し、知識・スキルの習得や意欲の向上を図ります。					実績	1回	内容
	女性管理職数(保育士を除く行政職)の増加					計画	-	年度
コスト	A時点 - B時点 - C時点 22.7月 [21年度:執行額]					事業費	3,202 千円	事業にかかった人件費の目安(21年度)
						うち一般財源	3,202 千円	
単年度計画								

【事業の実施結果・進捗状況の確認】	実施結果	21年度に実施した結果、当初計画(実施工程)に対する進捗状況はどうか。	平成21年度は、女性職員の意欲・能力の向上を図るため、キャリアアップ研修やメンター制度の試行実施を行ったほか、育成を意識した積極的配置等を実施しました。また、女性のチャレンジを応援する組織風土を醸成するため、女性活躍推進アクションプランやワーク・ライフ・バランス等についてまとめた役職者向けマニュアルを作成し、係長級以上の全職員に配布しました。これらの取組の結果、平成21年度の女性の行政職(保育士を除く)係長試験の受験率・合格者に占める女性比率、及び平成22年4月の女性役職者比率、女性管理職者数は、それぞれ若干増加しました。
-------------------	------	-------------------------------------	--

【事業の再検証】	評価	有効性 この事業は施策の実現に対し、効果があったのか。	4	「女性活躍推進アクションプラン」に基づき、各種研修や積極的配置、組織風土づくり等を行うことで、女性役職者が増加しています。
		経済性・効率性 同じ効果をより低いコストで得られないか。または、同じコストでより高い効果を得られないか。	4	担当職員を係長1名、係員1名に抑えるとともに、研修等委託可能な部分は委託し、効果的かつ経済的な運営を行っています。
		適時性 今実施しなかった場合、施策実現に対する影響はどうか。	4	政策決定レベルで活躍する女性職員を増やすためには、「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる各アクションを、今後も積極的に実施していく必要があります。
		市の関与の必要性 実施主体として市が適切なのか。市の関与をなくすことはできないのか。	4	市職員に関する事業であるため、市として取り組む必要があります。
今後の方向性		評価結果を検証した上で、今後の事業の方向性(いつから何をどうするのか)を決定する。	ア	「女性活躍推進アクションプラン」の実施は、女性役職者、女性管理職の増加を図る上で必要不可欠であり、今後も、プランに掲げる目標の実現に向けて取り組んでいく必要があります。