

豊明市行政評価制度 「事務事業」評価票

一般事務事業 経常事務事業 建設事務事業

第5次行政改革大綱第1次アクションプランとの関連
 有
 無

1 事務事業の概要

1-1 事務事業の名称	市管理職への女性登用事業							
1-2 担当	部	市民部	課 又は施設	市民協働課	係	市民活動推進係	評価票作成者	男女共同参画担当係長 樋口 進
1-3 総合計画における施策の体系	節	交流と市民参加 「市民と行政が尊重しあう協働のまちづくり」			基本施策	男女共同参画	コード	5 1 4
	項				単位施策(中)	社会的性差のない環境づくり	コード	5 1 4 2
		参加と協働			単位施策(小)	審議会への積極的な女性登用	コード	5 1 4 2 2
1-4 事務事業の目的の精査	対象と対象の数	市職員		意図(対象を事務事業によってどのような状態にするのか)	市の管理職に、積極的に女性を登用することによって、性差による雇用均等格差のないように、他の企業や団体の模範となるように努める。			
1-5 事務事業の内容	男女バランスの適正化を目指し、女性の管理職登用の機会が失われないように積極的な登用に心掛ける。							

2 事務事業実施の状況

2-1 事務事業の実施における基本認識	事務事業実施にあたって心がけた改善の取組み		社会状況等の事務事業がおかれる環境把握		市民ニーズの認識	
	平成18年度	当面の管理職女性登用の目標を20%を定め、性差による判断によらない機会の平等を図った。	女性の管理職は、従前の雇用形態が残っており短期間での改善は難しい。	市が模範となることが、男女共同参画推進に大きく影響する。一部の企業では、企業価値を高める効果もあり積極的に女性の登用が行われている。		
平成19年度	第2次とよあけ男女共同参画プランにおいて新たな管理職女性登用の目標を25%と定め、早期達成に向けて努力するよう職員への周知を図った。	女性管理職の登用について、制度的には問題はないが、雇用形態や女性職員の意識改革などが必要である。数年の期間が必要と思われる。	女性の管理職登用は、民間事業においても企業価値を高めるなどの効果が期待されている。市が模範を示すことは、男女共同参画の推進に大きな影響を与えることができる。			
平成20年度						
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						
平成26年度						
平成27年度						

2-2 総合計画における単位施策成果指標	事務事業成果指標名		前期目標値(単位)	後期目標値(単位)	指標の説明
	市職員女性管理職登用率(%)		20.0(%)	25.0(%)	指標は、国・県の指標を参考とした。

2-3 成果指標に係る活動実績とコストの推移(アウトプット分析)		平成18年度	平成19年度	平成20年度	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	平成26年度	平成27年度
	活動実績 a(%)	2.33	6.12								
直接事業費 b(千円)	0	0									
人件費 c(千円)	77	77									
合計コスト d(b+c) (千円)	77	77									
単位コスト d/a (千円)	登用率当たり 33	登用率当たり 13	当たり	当たり	当たり	当たり	当たり	当たり	当たり	当たり	当たり

アウトプット実績(活動数値)の補足説明 → 活動実績は、毎年愛知県に報告し、国から発表される推進状況調査等報告書の数値

		平成18年度	平成19年度	平成20年度	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	平成26年度	平成27年度
2-4 成果指標に対応する実績と達成度の推移	指標対応実績(単位)	2.3(%)	6.1(%)								
	後期目標値に対する達成度(%)	9.3(%)	24.4(%)								

3 事務事業の自己評価結果

3-1 評価結果(アウトカム自己分析)		平成18年度	平成19年度	平成20年度	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	平成26年度	平成27年度
単年度担当課評価		A	A								

- 4段階評価結果
- A : 上位目的である施策に貢献しているので継続する
 B : 事務事業の実施手法や環境(予算的・人的)に改善が必要
 C : 縮小等、事務事業としての見直しが必要
 D : 事務事業の廃止が相当
- 判断の基準
- 必要性(必要な事務事業であるか)
 - 公共性(公が実施する意味があるか)
 - 妥当性(ニーズに対して投入が適正か)
 - 効率性(結果に至る活動に無駄はないか)
 - 有効性(活動の結果が上位の目的に貢献しているか)
 - 市民満足度(事務事業が対象にしている市民を満足させているか)

3-2 評価の内容	今後の環境変化を踏まえた課題認識			次年度に向けて改善する取組み			事務事業の担当課としての単年度の取組みの自己評価		
	平成18年度	従前の雇用の影響もあり、女性の管理職割合増加への取組みが困難であり、長期的な展望が必要である。	次年度も登用率調査を行うことで、啓発を進める。	女性管理職割合は伸び率が低く、今後も男女共同参画の必要性・重要性を理解してもらい、積極的な登用を働きかけていきたい。					
平成19年度	企業の模範となるため、女性の管理職登用を推進する必要があるが、長期的な展望を持って対処する。	登用率調査の実施と施策・事業評価を推進することから啓発する。	目標値には遠いが、徐々に女性管理職割合は伸びている。男女共同参画の視点での積極的な登用を働きかけていく。						
平成20年度									
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									
平成26年度									
平成27年度									

4 事務事業の総合評価結果

4-1 総合評価の結果		結果	審査会による改善方向の指示
平成18年度	A	継続して事業を進めること。	
平成19年度		「関係機関への女性登用」に統合廃止(51422-393「市管理職女性登用事業」、394「附属機関への積極的な女性登用事業」、395「地域役員の女性登用事業」)	
平成20年度			
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			
平成26年度			
平成27年度			