

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	地域役員の女性登用事業							
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
					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	地域役員・市民		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)		地域での取組などを決定する場などに女性の視点を取り入れることで、期待される効果やその重要性を認識させるため、女性役員の登用を促す。		
1-5 事務事業の内容	区や町内会において、女性役員の登用率の向上による男女バランスの適正化を目指し、女性の役員への参加を促します。							

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	区・町内会は独立した組織であり、女性登用の推進は困難であるが、女性ということで参画できないことのないように啓発したい。	政策決定等の場に女性の視点を取り入れることは必要不可欠であるが、地域での認識の格差が大きい。	男女が対等な関係で考えや意見を伝え合える環境整備だけでなく、女性が積極的に参加するエンパワメントをつける手助けが必要である。
	平成19年度	区・町内会への女性登用の推進は困難である。性差によって地域の活動への参加や、役員となれないようなことがないように啓発したい。	女性の社会活動への参加は、地域間で格差が大きい。政策決定等の場に女性の視点を取り入れることは必要不可欠であるが、统一的に働きかけることは難しい。	女性自身が積極的に社会参加するエンパワメントをつける手助けと、それを受け入れる社会的な環境が必要です。
	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
	区長・副区長・町内会長の女性割合(%)	20.0(%)	25.0(%)	市職員の管理職登用率と同様の指標とする。

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(%)	11.3	13.3								
	直接事業費 b(千円)	0	0								
	人件費 c(千円)	3	3								
	合計コスト d(b+c)(千円)	3	3								
単位コスト d/a(千円)	比率当たり 1	比率当たり 1	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、女性登用の0名の排除を目的とする。
 平成18年度は、26区中4区に女性区長又は女性副区長が登用。町内会は124町内会中13人の女性町内会長の登用があった。
 平成19年度は、26区中5区(女性区長3人、女性副区長4人)が登用。町内会は124町内会中15人の女性町内会長の登用があった。

		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)	10.8(%)	12.5(%)								
	後期目標値に対する達成度(%)	43.2(%)	50.0(%)								

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 | 判断の基準 | 必要性(必要な事務事業であるか) |
| B : 事務事業の実施手法や環境(予算的・人的)に改善が必要 | | 公共性(公が実施する意味があるか) |
| C : 縮小等、事務事業としての見直しが必要 | | 妥当性(ニーズに対して投入が適正か) |
| D : 事務事業の廃止が相当 | | 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り組みの自己評価				
	平成18年度	地域での役員登用は、従来の固定的役割分担意識も強く、その結果女性の割合増加への取組が困難である場合も多い。	女性への意識啓発を中心に啓発を進める。	女性の地域役員登用は地域差があるが、今後も男女共同参画の必要性・重要性を理解してもらい、積極的な登用を促してもらえるよう働きかけていきたい。	平成19年度	地域での役員登用は、固定的役割分担意識が強く、女性の割合増加への取組が困難である場合が多い。	女性への意識啓発を進め、女性の地域社会での参画の阻害となる要因等を調査・研究し、登用を促進する。	地域による女性役員の登用は格差は大きいですが、性差によって男女による役割が分担されることのないよう理解を促し、積極的な登用を働きかけたい。	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			