

事務事業評価シート(総括表)

事務事業	64	女性の参画の促進					
章	2	ともに学ぶ、文化とふれあいのあるまち					
大項目	04	男女共同参画社会の構築					
施策	02	あらゆる分野における男女共同参画の促進					
事業内容							
目的	区政に、女性の意見を反映させるため、区の審議会等への女性の登用を推進します。また、男女共同参画に向けた職員の意識改革を図り、職場における男女共同参画を推進し、女性職員の政策決定過程への参加や参画を進めます。						
対象・手段	「男女平等推進計画」に掲げられた「審議会等において一方の性が40%を割らないこと」を目標として、男女共同参画行政推進連絡会議()において、具体的に登用計画を策定し比率調査を実施します。また、職員に対する意識改革についても、男女共同参画行政推進連絡会議を通して研修等を実施し、全庁的に促進します。 男女共同参画に関する総合的な施策の推進を図るための庁内の組織						
成果(事業が意図する成果)							
審議会等において女性委員の登用を推進することにより、区政に女性の意見が反映されると考えます。職員の意識改革については、研修等の実施や、日常的な働きかけの積み重ねで、政策決定過程への参画を推進することができます。							
事業成果指標							
指標名	定義	目標水準					
審議会等における女性委員の割合	審議会等における女性委員の配置及び委員比率の達成率	(平成19年度に (40%)の水準達成)					
女性委員のいる審議会	審議会等における女性委員の配置	(平成19年度に (100%)の水準達成)					
全係長に占める女性係長数	全係長に占める女性係長の割合	(平成19年度に (33%)の水準達成)					
成果の達成状況							
	単 位	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	備 考	
事業 成果 指標	目標値1	%	40.00	40.00	40.00	40.00	調査基準日を10/1現在に統一
	実績1	%	33.30	36.10	36.70	35.40	
	= /	%	83.25	90.25	91.75	88.50	
	目標値2	%	100.00	100.00	100.00	100.00	調査基準日を10/1現在に統一
	実績2	%	80.60	85.10	83.60	81.60	
	= /	%	80.60	85.10	83.60	81.60	
	目標値3	%	34.00	36.00	33.00	33.00	調査基準日:4/1現在 保育園長含む。平成18年度の事務系は18.2% 17年度から第四次実施計画に合わせて目標値変更
	実績3	%	31.40	31.50	32.40	31.80	
	= /	%	92.35	87.50	98.18	96.36	
事業の実施内容							
平成17年度	審議会等における女性委員の比率調査の実施 : 10/1現在 女性委員の比率 36.7% 女性委員のいる審議会 83.6% 職場における男女共同参画の推進として、特定事業主行動計画に基づく子育て支援等に関する啓発パンフレット500部を作成し、係長級職員の研修において内容についての説明を行いました。						
平成18年度	審議会等における女性委員の比率調査の実施 : 10/1現在 女性委員の比率 35.4% 女性委員のいる審議会 81.6% 職場における男女共同参画の推進として、職員の意識改革を促進しセクシュアル・ハラスメントを防止するためのアンケートを実施しました。 対象:常勤職員 300人 回答数:241人(回収率80.0%)						

部名称		総務部		課名称		総務課	
		単 位	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	備 考
トータルコスト	事業費	千円	0	0	0	0	
	人件費	千円	1,668	1,668	1,668	1,656	
	事務費	千円	0	0	0	0	
	減価償却費等	千円	0	0	0	0	
	総計 = + + +	千円	1,668	1,668	1,668	1,656	
	受益者負担	千円	0	0	0	0	
	純計 = -	千円	1,668	1,668	1,668	1,656	
	受益者負担率 /	%	0.00	0.00	0.00	0.00	
財源内訳	一般財源 = -	千円	1,668	1,668	1,668	1,656	
	特定財源		0	0	0	0	
	一般財源投入率 /	%	100.00	100.00	100.00	100.00	
職員	常勤職員	人	0.20	0.20	0.20	0.20	
	非常勤職員		0.00	0.00	0.00	0.00	
事業に関する検討課題							
<p>審議会等における女性委員の登用に関しては、職務指定・団体推薦に女性の登用が少なく、管理職、団体の代表に女性を増やしていくことが課題です。</p> <p>職場における男女共同参画の推進については、男女共同参画行政推進連絡会議で引き続きセクシュアル・ハラスメント防止等の研修を実施し、職員の意識啓発をしていくことが必要です。</p>							
評価基準に基づく評価と理由 「3.2.1」の3段階評価です。	達成度	3	審議会等における女性委員の比率は全国平均や都平均を超えており23区中3番目、また管理職における女性の割合は23区中2番目と他自治体に比べ女性の参画が進んでいます。				
	効率性	2	審議会における女性委員の登用や職員に対する意識改革について、男女共同参画行政推進連絡会議を通し、全庁的に促進することができました。職員の意識改革については、各職場において日常業務の中で継続的に取り組むことが大切です。				
	実施の成果	3	女性委員の登用が推進され、意見が政策に反映されることは、男性委員の意識啓発にもなっています。職員の意識改革の促進を含め、男女共同参画推進行政連絡会議で全庁的に取り組んでいます。				
	行政の関与	3	女性委員の登用は区が率先して行う必要があります。男女共同参画社会を実現するためには、まず、職員の意識改革を促進することが重要であり、区が関与することは妥当です。				
	妥当性	3	女性委員の登用や職員の意識改革は、全庁的に取り組む必要があり、男女共同参画行政推進連絡会議を通して促進することは妥当です。				
	施策寄与度	3	審議会等の女性委員が増加することで、政策に女性の意見が反映されるようになると考えます。職員の意識改革については、各職場の日常業務のなかで働きかけをすることで、政策方針決定過程への参画を推進します。				
総合評価	<p>審議会等における女性委員の登用や職員の意識改革については、男女共同参画行政推進連絡会議を通じて全庁的に推進しています。女性委員の登用については着実に推進されてきましたが、職務指定や団体推薦の委員については、管理職や団体の長に女性が少ないため女性の登用が困難な面があり、今回は、若干女性比率が下がりました。しかし、全国的に見るとかなり高い水準を維持しています。</p> <p>職員の意識改革についても全庁的に推進されてきていますが、係長、管理職に占める女性の割合はまだ少ないため、一層高める必要があります。</p>						B
							過年度評価 17年度 B 16年度 B 15年度 14年度
改革方針							方向性
	<p>目標達成を目指して女性委員の登用をさらに推進します。</p> <p>男女共同参画社会を実現するためには、区が区民・事業者・地域団体と協働で取り組むことが重要ですが、そのためには職員が男女共同参画を十分理解することが不可欠です。今後も、男女共同参画行政推進会議を通して全庁的に施策を推進していきますが、各職場においても日常業務のなかで職員への意識改革の働きかけを行います。</p>						1
						現状のまま継続	