

事務事業評価シート

(平成 26 年度実施事業)

事務事業名	男女共同参画施策推進事業			事業コード	0120
所属コード	047600	課等名	男女共同参画青少年課	係名	
課長名	菅原 由紀	担当者名	佐々木 繭子	内線番号	6075
評価分類	☒ 一般 ☐ 公の施設 ☐ 大規模公共事業 ☐ 補助金 ☐ 内部管理				

1 事務事業の基本情報・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 概要（旧総合計画体系における位置づけ）

総合計画 体系（旧）	施策の柱	心がつながる相互理解	コード	3
	施策	人権を尊重する地域社会の形成	コード	2
	基本事業	男女共同参画意識の高揚と活動支援	コード	1
予算費目名 (H26)	一般会計 3 款 1 項 6 目 男女共同参画推進事務（004-01）			
特記事項 (H26)				
事業期間	☐ 単年度 ☒ 単年度繰返 ☐ 期間限定複数年度		開始年度	昭和 59 年度
根拠法令等 (H26)	男女共同参画社会基本法，配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律，盛岡市男女共同参画計画，盛岡市配偶者暴力防止対策推進計画			

(2) 事務事業の概要

男女平等を前提とした男女共同参画社会の実現のため，総合的，計画的に事業を行う。

(3) この事務事業を開始したきっかけ（いつ頃どんな経緯で開始されたのか）

国の「国内行動計画」や女性市議会議員の要望により，昭和 59 年青少年婦人室，同年婦人懇談会が設置された。

(4) 事務事業を取り巻く現在の状況はどうか。(3)からどう変化したか。

- ・平成11年男女共同参画社会基本法，平成13年DV防止法，平成14年岩手県男女共同参画推進条例の公布により，市民意識は高まっている。
- ・平成12年6月，男女共同参画の拠点施設「もりおか女性センター」を設置した。
- ・平成17年盛岡市男女共同参画計画を策定，平成18年と23年に見直しを行い，指標及び目標数値を設定，目標達成に向け事業を推進している。
- ・平成19年から岩手県男女共同参画サポーター認定者等を対象に「リーダー養成講座」「男女共同参画人材育成講座」を実施し，人材育成を図った。
- ・平成19年7月DV防止法が改正され，市町村の基本計画の策定及び支援センターの設置が努力義務となった。
- ・平成21年4月に盛岡市配偶者暴力防止対策推進計画を策定，同年6月に配偶者暴力相談支援センターを設置し，DV被害者支援の強化を図っている。また，男女共同参画計画と計画開始時期をそろえることにより，内容を反映させ，整合性を取ることができるため，平成25年には，配偶者暴力防止対策推進計画の計画期間を1年延長した。
- ・平成25年7月にDV防止法が改正され，生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその

被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象となった。

- ・盛岡市男女共同参画計画及び盛岡市配偶者暴力防止対策推進計画の計画期間が平成 26 年度で終了することから、平成 27 年 3 月に第 2 次盛岡市男女共同参画推進計画及び第 2 次盛岡市配偶者暴力防止対策推進計画を策定した。
- ・平成 27 年 3 月に盛岡市女性懇談会設置要綱を改正し、懇談会名称を「盛岡市男女共同参画推進懇談会」とした。

2 事務事業の実施状況 (Do)

(1) 対象（誰が、何が対象か）

市民
庁内各課
女性団体

(2) 対象指標（対象の大きさを示す指標）

指標項目	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 見込み	26 年度 実績
A 盛岡市人口	人	298,853	299,220	299,585	299,585	298,857
B 庁内関係各課	課	49	49	49	49	49
C 女性団体数	団体	59	57	54	60	52

(3) 26 年度に実施した主な活動・手順

- ・女性懇談会を開催し、新計画の策定等について意見を聞いた。
- ・女性懇談会の名称を「盛岡市男女共同参画推進懇談会」に変更した。
- ・DV 防止対策推進計画に基づき、配偶者暴力相談支援センターで DV 相談や被害者への支援を行った。
- ・DV 防止計画概要版を研修等で配布し、啓発した。
- ・デートDV 予防啓発ユースリーダーを育成し、中学校や高等学校で予防講座を実施した。
- ・女性団体になはんネットへの登録を呼びかけ、情報提供や女性団体ガイドブックを作成した。
- ・岩手県が主催する男女共同参画研修に参加者を推薦し、6 人がサポーターとして認定された。
- ・男女共同参画情報紙「あの・なはん」を 2 回発行した。
- ・審議会等の女性委員就任率調査と人材についての情報提供を行った。
- ・女性センターとともに地域防災に関する人材育成事業を実施した。
- ・女性のための起業・就労支援を行った。
- ・第 2 次盛岡市男女共同参画推進計画及び第 2 次盛岡市配偶者暴力防止対策推進計画を策定した。

(4) 活動指標（事務事業の活動量を示す指標）

指標項目	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 目標値	26 年度 実績
A 女性懇談会開催回数	回	1	2	2	2	3
B なはんネット登録団体への情報提供件数	件	20	20	18	20	14
C 「あの・なはん」発行部数	部	281,200	281,100	283,080	281,200	284,460

(5) 意図（対象をどのように変えるのか）

- ・男女共同参画について意識を高めるための人材育成講座等への参加促進
- ・男女共同参画の視点に立った施策推進
- ・審議会等女性委員の就任率を上げ、市政への女性の参画を推進する
- ・女性団体活動の一層の推進、リーダーの人材育成
- ・女性に対するあらゆる暴力の根絶とDV被害者の安全を確保

(6) 成果指標（意図の達成度を示す指標）

指標項目	性格	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 目標値	26 年度 実績
A 女性委員比率	■上げる □下げる □維持	%	30.1	31.7	32.0	35.0	32.4
B なはんネット登録団体数	■上げる □下げる □維持	団体	59	57	54	60	52
C 人材育成講座等受講者数	■上げる □下げる □維持	人	13	31	9	10	7

(7) 事業費

項目	財源内訳	単位	23 年度 実績	24 年度 実績	25 年度 実績	26 年度 計画	26 年度 実績
事業費	①国	千円	0	0	0	0	0
	②県	千円	0	0	0	0	0
	③地方債	千円	0	0	0	0	0
	④一般財源	千円	962	1,162	1,619	4,760	4,808
	⑤その他()	千円	0	0	0	0	0
	A 小計 ①～⑤	千円	962	1,162	1,619	4,760	4,808
人件費	⑥延べ業務時間数	時間	1,700	1,700	2,000	2,150	2,000
	B 職員人件費 ⑥×4,000 円	千円	6,800	6,800	8,000	8,600	8,000
計	トータルコスト A+B	千円	7,762	7,962	9,619	10,048	9,619
備考							

3 事務事業の評価 (See)

(1) 必要性評価（評価分類が「内部管理」の事務事業は記入不要）

① 施策体系との整合性

結びついている

理由：男女共同参画社会の実現は、人権を尊重する地域社会の形成につながる。

② 市の関与の妥当性

妥当である

理由：男女共同参画社会基本法に基づき、行政が主導して取り組むべき課題である。

③ 対象の妥当性

現状で妥当である

理由：男女共同参画社会の実現のためには、市民全体を対象とすべきである。

④ 廃止・休止の影響

影響がある

内容：男女共同参画推進事業は、少子高齢化や教育、福祉など様々な分野に関係する。

(2) 有効性評価（成果の向上余地）

向上余地がある

内容：人材を育成、発掘し、活用することにより、男女共同参画推進につながる。

ホームページや情報紙を活用して、情報を発信することで、より広く浸透を図る。

(3) 公平性評価（評価分類が「内部管理」の事務事業は記入不要）

受益機会の適正化余地・・・公平・公正である。

理由：全市民を対象としている事業であり、現状で適正である。

費用負担の適正化余地・・・公平・公正である

理由：受益者の負担を求める性質の事業ではない。

(4) 効率性評価

事業費の削減余地・・・削減余地がない

内容：最小の事業費で事業を行っているので、削減の余地はない。

人件費の削減余地・・・削減できない

理由：最小の人員で行っているため、削減の余地はない。

4 事務事業の改革案（Plan）・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 概要（新しい総合計画体系における位置付け）

総合計画 体系（新）	施策（方針）	人権尊重・男女共同参画の推進 社会を担う人材の育成・支援	コード	7 19
	小施策（推進項目）	男女共同参画の推進 若い世代の活躍支援	コード	7-2 19-1

(2) 改革改善の方向性

審議会等の女性就任率向上について、女性人材リストの活用など庁内の意識改革は進んでおり、この10年間で6.1ポイント増加しているが、26年度末においては目標を下回っており、更なる取組が必要である。

(3) 改革改善に向けて想定される問題点及びその克服方法

問題点：会社，地域など社会全般において指導的地位における女性の割合が少ないことにより，充て職で委員を委嘱する職に女性が少ないことなどから，女性を登用する枠を拡大できない場合が想定される。女性人材リストにおいて，農業や建設など登載者が少ない分野がある。

克服方法：委員構成の積極的な見直し，要綱等の改正，委員の選定の際には当課で作成している女性人材リストの活用，人材の発掘や育成を行ない人材リスト登載者の拡充，委員の公募について市に登録している女性団体等に情報を提供。

また，平成 24 年度～26 年度の審議会等における女性委員の登用推進計画が終了したことから，平成 27 年度～29 年度の登用推進計画を策定し，各部ごとの進行管理を行うこととした。

5 課長意見・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

(1) 今後の方向性

- ☐ 現状維持（従来どおりで特に改革改善をしない）
- ☒ 改革改善を行う（事業の統廃合・連携を含む）
- ☐ 終了・廃止・休止

(2) 全体総括・今後の改革改善の内容

昨年度策定した第 2 次男女共同参画推進計画を推進するため，基本目標を市民に浸透させ，市全体で意識していくことが必要である。具体的な指標を掲げ，審議会等への女性委員の登用率を向上させ市政への参画を促進するなど，女性の参画促進を図る。

また，ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて，市役所として率先して取組み，効果を検証しながら，広く啓発活動につなげていくなど，具体的な活動をしながら市民にわかりやすい形で啓発を行っていくことが必要である。