

事務事業名	女性活躍推進法による特定事業主行動計画策定推進事務				担当	総務部 総務課 人事給与係		
政策名	G	効率的で市民にわかりやすいまちづくり			電話番号	0285-83-8099		
施策名	2	組織の適正化と人材の育成			☐ 実施計画上の主要事業			
関連個別計画					事業期間	☐ 単年度のみ		
法令根拠	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律					☒ 単年度繰返（開始年度 27 年度～）		
予算科目	1. 一般会計	2. 総務費	1. 総務監理費	2. 人事管理費		☐ 期間限定複数年度（ 年度～ 年度）		
事業概要	女性の職業生活における活躍を推進し、豊かな活力ある社会の実現を図ることを目的に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が、平成38年3月31日までの時限立法として平成27年9月4日に公布・一部施行された。 平成28年4月1日の完全施行の前に、市は、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情の分析を行い、把握・分析を踏まえた特定事業主行動計画を策定・公表することが義務付けられ、役職者に占める女性職員の割合を、平成27年度のと比較して平成32年度に2倍（7.5％→15％）のにする数値目標を設定した。施行後は、計画の実施及び実施状況のフォローアップ・公表が義務づけられている。							

1. 現状把握の部 (1) 事務事業の目的と指標

①手段（主な活動） 28年度実績 状況の把握及び改善すべき事情の分析を行い計画の策定・公表を行った。 29年度計画 ・職業選択に資する情報の公表 ・前期計画（平成28年度～平成32年度）に定められた対策の実施及び実施状況のフォローアップ				⑤活動指標（事務事業の活動量を表す指標）の推移						
				名称	単位	25 年度(実績)	26 年度(実績)	27 年度(実績)	28 年度(実績)	29 年度(見込)
				ア 策定する特定事業主行動計画	個			1	1	1
				イ 計画に定めた取組の数	個			4	4	4
				ウ						
				エ						
				オ						
②対象（誰、何を対象にしているのか）*人や自然資源等 全職員（嘱託、臨時職員含む）				⑥対象指標（対象の大きさを表す指標）の推移						
				名称	単位	25 年度(実績)	26 年度(実績)	27 年度(実績)	28 年度(実績)	29 年度(見込)
				ア 職員数（男）				375	373	372
				イ 職員数（女）				323	343	335
				ウ						
				エ						
				オ						
③意図（この事業によって、対象をどう変えるのか） 係長以上の女性職員の割合を増加させる。				⑦成果指標（対象における意図された対象の程度）の推移						
				名称	単位	25 年度(実績)	26 年度(実績)	27 年度(実績)	28 年度(実績)	29 年度(見込)
				ア 策定が完了した計画の割合				100	100	100
				イ 行動計画に定めた取組の実施率					100	100
				ウ 係長上の女性職員の割合（全実施機関）				7.5	10.1	13.4
				エ						
				オ						
④結果（どんな結果(上位施策)に結びつけるのか） 女性職員の活躍を推進する。				⑧上位成果指標（結果の達成度を表す指標）の推移						
				名称	単位	25 年度(実績)	26 年度(実績)	27 年度(実績)	28 年度(実績)	29 年度(見込)
				ア 女性職員の活躍が推進されたと感じる職員の割合				100	100	100
				イ						
				ウ						
				エ						
				オ						
(2) 総事業費の推移				単位	25 年度(実績)	26 年度(実績)	27 年度(実績)	28 年度(実績)	29 年度(見込)	
投入量	事業費	財源内訳	国庫支出金	千円	0	0	0	0	0	
			県支出金	千円	0	0	0	0	0	
			地方債	千円	0	0	0	0	0	
			その他	千円	0	0	0	0	0	
			一般財源	千円	0	0	0	0	0	
			事業費計（A）	千円	0	0	0	0	0	
	人件費		正規職員従事人数	人	0	0	2	1	1	
			延べ業務時間	時間	0	0	150	20	20	
			人件費計（B）	千円	0	0	629	83	83	
			トータルコスト(A)+(B)	千円	0	0	629	83	83	
(3) 事務事業の環境変化・市民意見等										
①この事務事業を開始したきっかけは何か？ いつごろどんな経緯で開始されたのか？				平成27年9月4日に公布・一部施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により、市は法律の完全施行となる平成28年4月1日までに特定事業主行動計画を策定・公表し、計画の内容を実施することが義務付けられたため。						
②事務事業を取り巻く状況（対象者や根拠法令等）はどう変化しているか、開始時期あるいは5年前と比べてどう変わったのか？										
③この事務事業に対して関係者（住民、議会、事業対象者、利害関係者等）からどんな意見や要望が寄せられているか？										

2. 1 次評価の部 *原則は事後評価、ただし複数年度事業は途中評価

目的妥当性評価	①政策体系との整合性 ・この事務事業の目的は、市の政策体系に結びつくか？ ・意図することが結果（上位施策）に結びついているか？	☒ 結びついている ☐ 見直し余地がある 職場における女性活躍を推進するための行動計画の策定である。
	②公共関与の妥当性 ・なぜこの事務事業を市が行わなければならないのか？ ・税金を投入して達成する目的か？	☒ 妥当である ☐ 見直し余地がある 市は、特定事業主として計画を策定し、計画内容を実施していくことが義務づけられている。
	③対象と意図の妥当性 ・対象を限定・追加すべきか？ ・意図を限定・拡充すべきか？	☒ 適切である ☐ 対象を見直す必要がある ☐ 意図を見直す必要がある 女性職員の活躍を推進するため、事業主が行うことを義務付けられたものである。
有効性評価	④成果の向上余地 ・成果を向上させる余地はあるか？ ・成果の現状水準とあるべき水準の差異はないか？ ・何が原因で成果向上が期待できないのか？	☒ 向上余地はない ☐ 向上余地がある 平成27年度は計画の策定のみである。
	⑤廃止・休止の成果への影響 ・事務事業を廃止・休止した場合の影響の有無とその内容は？	☒ 影響がある ☐ 影響がない 法律で定められている。
	⑥類似事業との統合や連携の可能性 ・他に、類似の形態の事務事業はないか？	☒ 類似事業がある（類似の事務事業名を記載） ☐ 類似事業はない 次世代育成推進に関する特定事業主行動計画
	・類似事業がある場合、その事業と統合したり連携を図ることができるか？	☐ 他の事業と統合・連携ができる ☒ 他の事業と統合・連携できない 根拠法令及び市規則が異なるため。
効率性評価	⑦事業費の削減余地 ・成果を下げずに事業費を削減できないか？ （仕様や工法の適正化、住民の協力など）	☒ 削減余地がない ☐ 削減余地がある 事業費はない。
	⑧人件費（延べ業務時間）の削減余地 ・やり方を工夫して延べ業務時間を削減できないか？ ・成果を下げずに正社員以外の職員や委託でできないか（アウトソーシングなど）	☒ 削減余地がない ☐ 削減余地がある 行動計画の推進に要する人件費である。
公平性評価	⑨受益機会・費用負担の適正化余地 ・事業の内容が一部の受益者に偏って不公平ではないか？ ・受益者負担が公正・公平になっているか？	☒ 公正・公平である ☐ 見直し余地がある 行政内部の事務であるため、受益者負担はない。

3. 改革・改善方向の部

(1) 改革の方向性（改革案・実行計画） ☐ 廃止 ☐ 見直し（ ☐ ：目的妥当性 ☐ ：有効性 ☐ ：効率性 ☐ ：公平性） ☐ 統合 ☒ 継続	(3) 改革・改善による期待成果 <table><tr><td></td><td></td><th colspan="3">コスト</th></tr><tr><td></td><td></td><th>削減</th><th>維持</th><th>増加</th></tr><tr><th rowspan="3">成果</th><th>向上</th><td></td><td></td><td></td></tr><tr><th>維持</th><td></td><td>○</td><td></td></tr><tr><th>低下</th><td></td><td></td><td></td></tr></table>			コスト					削減	維持	増加	成果	向上				維持		○		低下			
			コスト																					
		削減	維持	増加																				
成果	向上																							
	維持		○																					
	低下																							
(2) 改革、改善を実現する上で克服すべき課題は何か？それをどう克服していくか？																								

4. 事務事業の 2 次評価結果（事業の総括と事業の方向性）

(1) 1 次評価結果の客観性と出来具合 ☐ 記述説明不足（説明責任不充分） ☐ 評価内容が客観性を欠く ☒ 評価内容は客観的と言える																								
(2) 2 次評価者としての評価結果 ①目的妥当性 ☒ 適切 ☐ 見直し余地あり ②有効性 ☒ 適切 ☐ 見直し余地あり ③効率性 ☒ 適切 ☐ 見直し余地あり ④公平性 ☒ 適切 ☐ 見直し余地あり	(5) 改革・改善による期待成果 <table><tr><td></td><td></td><th colspan="3">コスト</th></tr><tr><td></td><td></td><th>削減</th><th>維持</th><th>増加</th></tr><tr><th rowspan="3">成果</th><th>向上</th><td></td><td></td><td></td></tr><tr><th>維持</th><td></td><td>○</td><td></td></tr><tr><th>低下</th><td></td><td></td><td></td></tr></table>			コスト					削減	維持	増加	成果	向上				維持		○		低下			
			コスト																					
		削減	維持	増加																				
成果	向上																							
	維持		○																					
	低下																							
(3) 2 次評価者として判断した今後の事業の方向性 ☐ 廃止 ☐ 休止 ☐ 目的絞込み ☐ 目的拡充 ☐ 事業統廃合 ☐ 事業のやり方改善 ☐ 予算削減 ☐ 予算増大 ☒ 現状維持（従来通りで特に改革改善をしない）	(4) その他 2 次評価会議で指摘された事項																							