

政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

(1) みえ政策評価システムによる評価

みえ政策評価システム

(11303 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進 - 1)

2002(平成14)年度 実績 基本事業目的評価表

基本事業名 11303 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

評価者 生活部男女共同参画チーム マネージャー 中谷恵子
059-224-2225 nakatk01@pref.mie.jp

評価年月日 03/06/05 18:29:33

政策・事業体系上の位置づけ

政策：人権の尊重
施策：113 男女共同参画社会の実現
施策の数値目標：男女共同参画意識普及度

基本事業の目的

【誰、何が(対象)】

政策や方針の決定に参画することが望ましい人たちが

【抱えている課題やニーズ】

女性の登用が少なく、性別にかかわらず施策・方針決定の場に共同参画できているとは言い難い状況にある
という状態を

【どのような状態になることを狙っているのか(意図)】

男女を問わずに参画している

という状態にします。

【その結果、どのような成果を実現したいのか(結果=施策の目的(2010年度のめざす姿))】

個人の生き方、価値観が尊重されるなど男女平等についての意識改革が進み、実質的な男女平等社会が実現しています。男女共にあらゆる分野に参画する機会が確保され、家庭、地域、職場等において男女共同参画が実現しています。また、男女共に多様な選択を可能とするための条件整備が整っています。

基本事業に関する各種データ

2002年度 基本事業に関する実績データ一覧	
基本事業の数値目標達成状況	必要概算コスト対前年度
達成	減少

基本事業の数値目標、コスト、基本事業マネジメント参考指標と実績値

2 基本施策に対する評価
政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

みえ政策評価システム

(11303 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進 - 2)

		2001	2002	2003	2004
県の審議会等 への女性登用 率(%) [目標指標]	目標		28.6	30.3	32
	実績	26.9	29.2		
必要概算コス ト(千円)		2,574	1,500	4,512	0
予算額等(千 円)		469	202	2,827	
概算人件費(千 円)		2,105	1,298	1,685	0
所要時間(時 間)		500	302	392	
人件費単価(千 円/時間)		4.21	4.30	4.30	4.21
必要概算コス ト対前年度(千 円)			-1,074	3,012	-4,512
マネージャー 以上の女性職 員数(人) [マネジメント 参考指標]	目標		40	45	50
	実績	36	33		
審議会等女性 委員登用促進 策取組市町村 数(市町村) [マネジメント 参考指標]	目標		21	28	35
	実績	14	19		
優良表彰企業 数(累計)(企 業累計数) [マネジメント 参考指標]	目標		2	4	6
	実績	-	2		
研修会等への 講師派遣回数 (回) [マネジメント 参考指標]	目標		50	55	60
	実績	45	51		
[マネジメント 参考指標]					
[マネジメント 参考指標]					

数値目標に関する説明・留意事項

みえ政策評価システム

(11303 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進 - 3)

県の審議会等への女性委員の登用を進めることで、県の政策・方針決定過程における男女共同参画の推進が図られることから、数値目標として設定しました。
また、この数値目標は、2002年3月に策定した三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画に目標値として掲げています。

2002年度マネジメント参考指標				
	種類	マネジメント参考指標	数値目標の困難度	達成度 / 5点
1	事業量	研修会等への講師派遣回数	十分達成可能な目標	3
2	事業量	マネージャー以上の女性職員数	かなり挑戦的な目標	4
3	協働度	審議会等女性委員登用促進策取組市町村数	かなり挑戦的な目標	4
4	事業量	優良表彰企業数(累計)	十分達成可能な目標	2
5				
6				

マネジメント参考指標に関する説明・留意事項

県がエクセレント・ガバメントであるためには、県が率先して女性職員を管理職へ登用することが不可欠です。また、市町村が女性を審議会等委員に登用することは、住民により身近なところでのモデルとなって地域における取組が進むと考えられます。そうしたことから、これらを参考指標として設定しました。

登用には、登用される側の人材育成が重要であることから、研修会等への講師派遣回数も参考指標としました。

また、これらの参考指標は、2002年3月に策定した三重県男女共同参画基本計画第一次実施計画に目標値として掲げています。

なお、調査時期の関係から、マネージャー以上の女性職員数については、目標、実績ともにそれぞれ翌年度4月1日現在、研修会等への講師派遣回数については目標、実績ともにそれぞれ前年度の数値です。

基本事業の評価

2002年度を振り返っての評価

【これまでの取組と成果、成果を得られた要因と考えられること】

男女共同参画社会基本法(1999年6月制定、公布)、三重県男女共同参画推進条例(2000年10月制定、2001年1月施行)、三重県男女共同参画基本計画(2002年3月策定)に基づき、基本計画初年度として各種の事業を実施しました。数値目標としている三重県の審議会等における女性委員の登用については、三重県審議会等女性委員登用促進基本要項に基づき、登用を進めました。その結果、1994年に9.9%だった登用率は、2002年には29.2%に上昇しました。また、農業委員への登用促進を図っていますが、2002年には大規模改選があり、34名から69名に倍増しました。新たな事業としては、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んでいる企業を表彰する制度を設けました。

【前年度に残った課題、その要因と考えられること】

法律や条例設置の審議会等の中には、委員がいわゆる充職になっているものがあり、現状ではその該当職に女性がいなかったことから登用が進まないところがあります。充職基準の見直しや、そうした職への女性の進出が求められます。

2 基本施策に対する評価

II 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進

みえ政策評価システム

(11304 政策・方針決定過程における男女共同参画の推進 - 4)

総合行政の視点からの評価

①各部局への事業提案、②県民局・市町村・県民のみなさんとの協働による連携の重視、③出前トークなどを活用した各種活動支援などを中心に総合行政を進めました。
この基本事業については、特に②の一環として、自治体の女性職員を対象にエンパワメント研修を実施し、県及び市町村の女性職員の管理職への登用を総合的に支援しました。

基本事業の展開

2003 年度 施策から見たこの基本事業の取組方向		
注力	総括マネージャーの方針・指示	改革方向
→	男女共同参画を進めるため、女性のエンパワメント、県、市町村、団体等におけるポジティブアクションへの取組を促進すること。	改善する

<参考>注力：取組への思い入れや経営資源投入など施策の中での力の入れ具合
 ↑＝相対的に力を入れて取り組んでいく
 →＝従来どおりの力の入れ具合で取り組んでいく
 ↓＝相対的に力の入れ具合を抑えていく

評価結果を踏まえた 2003 年度の取組方向

三重県審議会等女性委員登用促進基本要項に基づく取組を進めます。また、各分野の学識者、活躍をしている女性の人材リストを整備し、政策・方針決定の場への女性の登用の促進に努めます。

2003 年度 基本事業マネジメント参考指標と目標値・困難度				
	種類	指標名	目標値	目標値の困難度
1	事業量	研修会等への講師派遣回数	55 回	十分達成可能な目標
2	事業量	マネージャー以上の女性職員数	45 人	かなり挑戦的な目標
3	協働度	審議会等女性委員登用促進策取組市町村数	28 市町村	かなり挑戦的な目標
4	事業量	優良表彰企業数（累計）	4 企業累計数	十分達成可能な目標
5				
6				

2003 年度 マネジメント参考指標に関する説明・留意事項

2002～2004 年度については、同一の参考指標により経年変化を見ていきます。

参考 2002 年度構成した事務事業の一覧					(予算額等：千円、所要時間：時間)			
事務事業	予算額等	対前年	所要時間	対前年	注力	改革方向	貢献度合	効果発現時期
	事業概要				マネージャーの方針・指示			
A 自治体女性職員エンパワメント事業	202	-267	302	-198	↑	現状維持	直接的	即効性
県又は市町村の概ね 40 歳以上の女性職員（約 40 名）のマネジメント能力向上を図り、幹部職員としての人材育成を行う。 2002 年度廃止事業					自治体女性職員を対象とするポジティブアクションとして実施し、女性の進出を促進すること。			