

2004(平成16)年度 基本事業目的評価表

基本事業名 11201 男女共同参画社会の実現に向けた総合的な取組の推進

評価者 生活部男女共同参画室 室長 松岡 史子
059-224-2225

政策・事業体系上の位置づけ

政策：一人ひとりが尊重され、誰もが参画できる社会の実現
施策：112 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)】
県民、市町村、県が

【抱える課題やニーズは】

あらゆる分野において様々な取組が必要であるが、県、市町村、県民が一体となった取組については、いまだ十分ではない。

また、登用については男女で偏りがあり、性別にかかわらず施策・方針決定の場に共同参画が進んで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)】

男女共同参画社会の実現に向けて協働で取り組んでいる

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)】

県民一人ひとりが性別にとらわれず、生き方や価値観を尊重し合いながら、社会のあらゆる分野で共に参画している

基本事業に関する各種データ

2004 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
未達成・前年度より改善	減少

基本事業目標項目及びコスト

		2003	2004	2005	2006
男女共同参画基本計画を策定している市町村の割合(%) [目標指標]	目標	27.5	35.0	40.0	50.0
	実績	22.7	29.8		
必要概算コスト(千円)		39,756	34,178	43,989	0
予算額等(千円)		8,086	5,302	11,476	
概算人件費(千円)		31,670	28,876	32,513	0
所要時間(時間)	所要時間合計(時間)	7,487	7,043	7,930	0
	所管所属分(時間)	5,950	5,723	6,400	
	関係機関分(時間)	1,537	1,320	1,530	
人件費単価(千円/時間)		4.23	4.10	4.10	
必要概算コスト対前年度(千円)			-5,578	9,811	-43,989

数値目標に関する説明・留意事項

男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進するための計画を策定した市町村の割合を目標値として設定しています。

2005年3月を合併特例の期限として、市町村合併が進むことから、計画を策定している市町村の割合に目標値を設定し、2002年度の20.3%から2006年度には50.0%をめざし、2005年度には40.0%を目標としました。

基本事業の評価

2004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】

三重県男女共同参画推進条例及び三重県男女共同参画基本計画に基づき、三重県男女共同参画審議会が男女共同参画施策の推進に対する評価と提言を前年度に引き続き実施しました。また、県は年次報告をまとめ公表しました。

三重県男女共同参画審議会からの意見聴取、防災生活振興常任委員会と子ども・家庭・社会問題調査特別委員会の審議、三重県男女共同参画会議幹事会4回、推進会議1回の照会と検討を経て、三重県男女共同参画基本計画第二次実施計画を策定しました。

昨年度末に策定された「男女共同参画の視点で進める三重県審議会等への委員選任基本要綱」に基づき、戦略的な登用促進を図りました。

市町村との連携・調整を密にしたことにより、条例制定や基本計画策定、あるいは男女共同参画都市宣言等の取組が進み、気運の醸成が図られています。

2004年度の目標指標の実績は、合併を行った市は従来の計画を失効したり、今後合併が決まっている町村等については計画策定を控えているため、目標に達しなかったと思われます。計画策定を考えている市町は多くあることから、合併の動きが固まれば、計画策定の割合も上がっていくと期待されます。

【前年度に残った課題、その要因と考えられること】

市町村合併を契機として、市町村の男女共同参画に関する推進体制の強化、男女共同参画市町村基本計画の策定の促進が今後求められます。また、行政のみならず、県民、各種団体、企業などとの連携・協働による男女共同参画社会の実現に向けた一層の取り組みが期待されています。

他の施策等への貢献（総合行政の視点等）

総合行政は、大きく分けて、施策の狭間で抜け落ちている部分や重複する部分の調整をはかることで効果的、効率的に施策展開をはかることと、すべての施策をその視点で行うことの2つがあります。

前者については、年次報告による課題の整理等により、各部局の役割を明確にし、適切な今後の展開につなげました。

後者については、職員が男女共同参画の視点ですべての施策展開が図れるよう、引き続き研修を実施しました。

基本事業の展開

2005年度 施策から見たこの基本事業の取組方向		
注力	総括室長の方針・指示	見直しの方向
	審議会からの提言の具象化及び三重県男女共同参画基本計画第二次実施計画の着実な実施を総合行政で取り組む。	改善する

評価結果を踏まえた2005年度の取組方向

男女共同参画に関する県民、各種団体、企業、市町村等との協働を一層進めるとともに、男女共同参画基本計画第二次実施計画の着実な進展をはかるため、庁内の連携を密にし、適切な進行管理を行います。

男女共同参画に関する年次報告書を策定し、進捗度を確認します。また、男女共同参画審議会において、施策の実施状況に関して評価を行います。

「男女共同参画の視点で進める三重県審議会等への委員選任基本要綱」に基づき、それぞれの審議会等においてバランスのとれた登用促進に努めます。

11201 男女共同参画社会の実現に向けた総合的な取組の推進

●さらに、中期評価として、第一次実施計画の評価を行い、第二次実施計画事業の推進につなげていきます。

2005年度 構成する事務事業間の戦略（注力、見直しの方向）					（要求額：千円、所要時間：時間）			
事務事業	要求額	対前年	所要時間	対前年	注力	見直しの方向	貢献度合	効果発現時期
	事業概要				室長の方針・指示			
A（重）男女共同参画地域エンパワメント支援事業	4,367	2,699	1,800	120	↑	改善する	間接的	中期的
	市町村合併後の新しい枠組みの中で、地域での男女共同参画に関する取組が円滑に実施されるよう、各市町村の主体的な取組を支援する。				地域の特性・温度差に応じた適切な支援が行えるよう、多様で柔軟な対応を行うこと。			
B 男女共同参画連絡調整事業	7,109	3,475	6,130	767	↑	抜本的に改革	直接的	中期的
	男女共同参画社会実現に向けて、諸施策の総合的な推進を図る。 (1)三重県男女共同参画審議会の運営 (2)年次報告書の作成 (3)市町村担当職員研修会の実施 (4)市町村、県民局、内閣府等との連携・協力				第二次実施計画に基づき、事業実施内容や目標項目の着実な実施に努めること。			
C 教職員研修事業（再掲）	116,089	-47,706	43,401	0	↑	改善する	直接的	即効性
	教職員のライフステージに応じた研修の体系化を推進し、今日的な教育課題に的確に対応するとともに、講座構築のシステム化による効率的かつ効果的な研修を実施する。				教職員のライフステージに応じた研修体系を継続的に改善すること。また、市町村の教育研究所等と連携したブロック別の共催研修を推進するとともに、集合研修と学校内研修（OJT）を有機的につなげることにより、教職員の実践的な指導力向上に努めること。			
D 人事管理事務費（再掲）	364,625	119,544	47,000	-9,268	↑	改善する	直接的	中期的
	新しい人事システムを推進するとともに、県職員採用試験、人事異動、他団体派遣及び勤務評価などを実施する				人事システム改革（案）で提案した項目について、引き続いて関係機関等との協議を行い、具体化を進めること。			
E キャリアステージ研修費（再掲）	19,286	-3,560	3,300	-291	→	改善する	直接的	即効性
	職員が自分の進みたい道や将来の活躍する姿を描くキャリアデザイン研修を中核として、各ステージにおける研修を実施する。				平成17年度で導入後まる5年を経過するため、平成18年度からの進め方について、人材育成ビジョンや新たな研修体系を考慮に入れながら、関係機関と共同で検討していく。			
F マイセルフ研修費（再掲）	7,881	-3,300	5,500	-441	→	改善する	直接的	即効性
	職員が自らのキャリアビジョンの実現に向けて、自ら進んで受講する研修を提供する。				研修科目について見直すとともに、研修体系におけるマイセルフ研修の位置づけについて検討を加える。			
G マネジメント研修費（再掲）	6,050	2,080	956	-1,044	→	改善する	直接的	即効性
	室長及びグループリーダー等を対象にマネジメント能力向上のための研修を実施する。				対象を課長補佐級職員とし、課長級で必要と考えられるマネジメント能力を昇任前に身につけることができるようにする。			
H 派遣研修費（再掲）	4,591	-2,730	942	292	→	改善する	直接的	即効性
	多様な人材を育成するため、大学院や自治大学校、民間企業等に派遣する。				県の重要施策との関連を考慮に入れ、派遣先において修得すべき、知識、スキル、マインド等を整理したうえで派遣先を選択できるよう検討する。			
I 自己啓発支援研修費（再掲）	1,650	-1,234	60	-60	↓	抜本的に改革	間接的	即効性
	職務遂行上必要な知識や技能について、職員が自発的に能力開発に取り組むことを支援する。				研修体系を検討するなかで、自己啓発支援についても、位置づけ等を見直していく。			
J e-ラーニング事業	0	-2,350	100	-512	→	現状維持	直接的	即効性

