

# 令和5年度 事務事業評価シート（1）

## [ 令和4年度事務事業 ]

一般会計				事務事業分類	A 一般事務事業
事務事業名	男女共同参画政策関係事業			事業番号	007-034
担当部署名	市民人権	局	ダイバーシティ推進	部	ダイバーシティ企画 課

### I. 基本情報

#### 事業の位置付け

1	堺市基本計画 2025	施策との関連 寄与するKPI	有・無	戦略	4.人や企業を惹きつける都市魅力 ~Attractive~	施策	(8) 女性活躍・働く意欲がある多様な人材の活躍		
			有	取組の方向性	③女性が活躍できる社会の実現				
			有・無	指標名	女性の就業率				
	堺市SDGs 未来都市計画	施策との関連 寄与するKPI	有・無	ゴール	ゴール(5)ジェンダー平等を実現しよう	ターゲット	5.4		
			有	取組	固定的な性別役割分担意識解消の啓発				
			有・無	指標名	市職員の女性管理職割合（一般行政職）				
		有	現状値	10.4%(2019年度)	目標値	20.0%(2023年)			

2	関連計画	第5期さかい男女共同参画プラン【計画年度：令和4年度から令和8年度】				
3	事業開始年度	昭和 51 年度	点検対象年度	令和 7 年度		
4	実施根拠 (根拠法令、条例等)	・男女共同参画社会基本法 ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 ・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 ・堺市男女平等社会の形成の推進に関する条例				

#### 事業の概要

5	事業の実施主体 (実施主体となる団体等)	本庁				
6	事業の対象 (対象とする人や物、対象数)	全市民（約81万人）、事業所（約3万事業所）、市職員（約5,000人）等	対象数	単位 - 人		
7	事業の目的 (事業実施によりめざす状態)	堺市男女平等社会の形成の推進に関する条例に基づく「第5期さかい男女共同参画プラン」の各取組の進捗管理を適切に行うことで、男女平等社会の実現を図る。また、セーフティさかいの推進により、女性や子どもをはじめ、すべての人が安心して暮らすことができる社会の実現をめざす。				
8	事業内容 (目的を達成するための手段)	○「第5期さかい男女共同参画プラン」の推進と進捗管理 ○堺市男女平等推進審議会・堺市男女共同参画推進庁内委員会等の開催 ○セーフティさかい推進会議の開催、取組の推進 ○苦情相談処理制度の運用 ○庁内各課で「男女共同参画の視点からの広報物における表現ガイドライン」に基づいた刊行物の作成を行うための事前協議 ○委員候補者の女性比率が40%～60%を満たさないことが予想される審議会等における事前協議 ○女性をはじめ、すべての人が自分らしく働き続けられる社会の実現をめざす「さかい「働コミ」Company登録制度」を開始 ○係長級昇任試験及び選考の対象となる女性職員のための交流会の実施 ○困難を抱える女性への相談業務及び生理用品配布業務の実施				
	※スケジュール、実施方法・手段、事業規模・回数など	-				
	※国・府の基準より上回って実施した内容を具体的に記載	-				
9	主な支出先（委託・補助金・負担金等）	一般財団法人大阪市男女共同参画のまち創生協会				
10	公民連携・協働事業	-				

### II. 事業目的の達成状況

#### 事業の成果や活動実績の測定

11	成果指標(目的の達成状況を測定)	単位		実績		目標	目標 点検対象年度
	市の審議会等の女性委員割合 (各年4月1日現在)	%		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和7年度
			目標値	40	45	45	45
			実績値	39	43		
			達成率	98%	96%		
	当該指標を選定した理由	第5期さかい男女共同参画プランのKPIとして目標値を設定している指標であるため。					
	目標値の設定根拠・算出方法	第5期さかい男女共同参画プランのKPIとして令和8年度の目標値を45%としており、令和5年度・令和7年度ともに45%とした。					
12	活動指標(成果を上げるための手段)	単位		実績		目標	
	審議会等委員の選任に係る男女いずれかの比率が40%を下回る見込みの場合に、事前協議を行った割合	%		令和3年度	令和4年度	令和5年度	
			目標値	100	100	100	
			実績値	100	100		
			達成率	100%	100%		
	当該指標を選定した理由	事前協議を徹底することにより、女性委員比率向上につなげることができているため。					
	目標値の設定根拠・算出方法	事前協議を徹底することで、各審議会等委員の男女いずれか一方の数が総数の40%未満とならないよう、働きかけることができるため。					

## 令和5年度 事務事業評価シート（2）

事務事業名	男女共同参画政策関係事業	事業番号	007-034
-------	--------------	------	---------

### Ⅲ. 投入量

#### 事業コスト

※当初予算には、前年度からの繰越分を含む。 (単位：千円)

事業費 (a)	令和2年度	令和3年度	令和4年度		令和5年度
	決算	決算	当初予算	決算	当初予算
13 財源内訳	9,120	17,523	10,028	9,850	4,296
国支出金		11,281	4,754	6,338	0
府支出金			0		0
市債			0		0
その他 ( )			0		0
受益者負担金(使用料、手数料等)			0		0
一般財源	9,120	6,242	5,274	3,512	4,296
14 人件費 (b)	13,120	13,120	9,020	9,020	15,910
15 年間経費(c)=(a)+(b)	22,240	30,643	19,048	18,870	20,206

#### 事業費の内訳

(単位：千円)

事業費内訳	項目	年度	事業費		項目	年度	事業費	
			うち一般財源	うち一般財源			うち一般財源	うち一般財源
16	堺市男女平等推進審議会委員報酬	R4 決算	92	92	会計年度任用職員等費用弁償	R4 決算	217	217
		R5 予算	306	306		R5 予算	156	156
	堺市男女平等相談委員報酬	R4 決算	60	60	消耗品費	R4 決算	61	61
		R5 予算	180	180		R5 予算	288	288
	謝礼金	R4 決算	31	31	弁護士委託料	R4 決算	770	770
		R5 予算	112	112		R5 予算	0	0
	会計年度任用職員報酬	R4 決算	1,668	1,668	困難を抱える女性への支援業務委託料	R4 決算	6,338	0
		R5 予算	1,672	1,672		R5 予算	0	0
	会計年度任用職員期末勤勉手当	R4 決算	340	340	その他(役務費、印刷製本費等)	R4 決算	273	273
		R5 予算	340	340		R5 予算	1,242	1,242

### Ⅳ. 事業の効率性

#### 単位当たり経費

区分	単位	令和3年度	令和4年度
		① 事前協議を行った件数	件
② 上記①にかかる年間経費	千円	86	86
③ 単位当たり経費 (②÷①×1,000円)	円/単位	2,688	9,556

備考(算出についての説明等) 経費は従事職員の人件費を記載

### Ⅴ. 評価

#### 費用対効果に係る所見

委員の選任時に事前協議を実施し、審議会等委員の女性の割合が40%以上60%以下となるよう働きかけた。事前協議の件数が減少したことで、単位当たり経費は増加しているが、行政管理課(現：行政経営課)と連携を図り、所管課へ事前協議実施の周知を徹底することで、女性委員比率の向上に向け、効果的かつ効率的に取り組むことができている。今後は、市の審議会等の女性委員比率45%に加え、女性委員比率が40%以上の審議会の数の割合80%の達成をめざし、所管課に働きかける。

#### KPI等への寄与(基本計画等のKPI・取組の方向性や事業の目的の達成にどのように寄与したか)

以下の取組により、「女性活躍・働く意欲がある多様な人材の活躍」に寄与していると考えます。

○女性をはじめ、すべての人が自分らしく働き続けていくための取組を実施している企業・事業者等、これから取組を始める企業・事業者等を登録する制度である「さかい「働コミ」Company登録制度」を開始し、市内事業者の取組内容や好事例等の情報発信を行うことで、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進のための取組を実施することができた。(※さかい「働コミ」Company登録事業は、令和5年度から「007-048女性活躍推進事業」で実施)

以下の取組により、「ゴール(5)ジェンダー平等を実現しよう」に寄与していると考えます。

○「第5期さかい男女共同参画プラン」に掲載されている事業の進捗状況を把握・公表することで、各事業所管課へジェンダーの視点を持って事業実施することの重要性を認識してもらうことができた。

○審議会等の委員に女性を積極的に登用するよう働きかけることで、女性の意見を反映させた事業の実施に寄与している。

○セーフティさかい関連事業の進捗状況をとりまとめ、関係課や外部団体と連携して、取組・関連事業について共有することで、女性や子どもをはじめ、すべての市民が安心して暮らせる都市を実現するための取組を推進することができた。

以下の取組により、「市職員の女性管理職割合」の向上に寄与していると考えます。

○係長級昇任試験及び選考の対象となる女性職員が、自身のキャリアについて考える機会を提供する交流会を実施することで、管理職登用の入口である係長級昇任についての必要性を認識してもらうことができた。