

局 施 策 評 価 票

平成 **21** 年度実施施策

A時点: -	B時点: -	C時点: 22. 7月

局名	総務市民局
-----------	-------

基本計画	柱	きずなを結ぶ
	大項目	すべての市民が人権を尊重され自分らしく暮らせるまちづくり
	取組みの方針	男女共同参画社会の形成

担当局 / 総務担当課名	総務市民局	総務課
連絡先	582 - 2102	

21年度計画

-3-(2)-

施策名	ワーク・ライフ・バランスの推進
------------	-----------------

施策の概要	何(誰)をどのような状態にしたいのか。	子育てや介護等、仕事と私生活の両立の実現に向けた環境の整備を進めるため、仕事と私生活の調和に関する広報・啓発等、職員の意識改革や事務改善等に取り組みます。
	その結果、実現を目指す取組みの方針名	男女共同参画社会の形成

成果指標 (上段:指標名、下段:指標設定の考え方)	現状値		計画	平成21年度	目標値	
	年度	平成20年度		年度	年度	平成25年度
市役所における時間外勤務削減率 職員のモチベーションの向上やワーク・ライフ・バランス推進のため、時間外勤務の削減を指標として掲げています。目標値は、平成17年度から平成19年度までの削減実績等を踏まえ、30%と設定しています。	年度	平成20年度	計画	-	年度	平成25年度
	現状値	19年度比 4.4%減	実績	19年度比 0.9%増 %	目標値	19年度比 30%減
			達成度	- %		
	年度	平成20年度	計画	-	年度	平成26年度
市役所における男性職員の育児休業、部分休業、短時間勤務制度取得率 男性でも仕事と子育ての両立が実現できるよう、育児休業等の取得率を指標として掲げています。目標値は、第一期特定事業主行動計画(H17~21)の中で、「男性の育児休業等取得率5%」を目標値としていたこと、国の行動指針が「男性の育児休業取得率10%(H28年度末)」と掲げていること等を踏まえ、設定しています。	年度	平成20年度	計画	-	年度	平成26年度
	現状値	2.50%	実績	3.3 %	目標値	10%
			達成度	- %		
	年度		計画		年度	
	現状値		実績		目標値	
			達成度			

コスト	A時点 - B時点 - C時点 22.7月 [21年度:執行額]	事業費	619 千円	構成事業にかかった人件費の目安(21年度)
		うち一般財源	619 千円	15,000 千円

局施策に対する担当局の評価

局施策の評価	21年度評価	主な分析理由
成果指標の結果を踏まえ、構成事業の評価結果なども考慮し評価を行う。	B	平成21年度の市役所における時間外勤務時間削減率は、新型インフルエンザ対策や緊急雇用・経済対策の実施など、当初予測できなかった業務や緊急対応が必要な業務の影響により、平成19年度比で0.9%増となったが、最終年度の目標値30%減を達成するためには、勤務時間内に成果を出す仕事の管理や働き方に関する評価の視点を明確化し、管理職による適切な仕事の管理や職員自身の働き方に対する意識改革を促すなどの取り組みを今後も継続する必要があると考えます。 また、市役所における男性職員の育児休業、部分休業、短時間勤務制度取得率は、着実に増加の傾向があるものの、最終目標年度に向かって、一層の取り組みが必要であると考えます。
		これまでの取り組みの成果を総括するとともに、職員の現状と課題を確認し、子育て支援をさらに推進するため、平成22年3月に第二期プログラムとして「北九州市職員の次世代育成支援プログラム～ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして～(平成22年度～26年度)」を策定しました。今後は、意識改革、取得しやすい制度の構築、制度の周知などを図ってまいります。

【局施策評価】 A:大変良い状況にある B:概ね良い状況にある C:概ね良い状況とまでは言えない D:不十分な状況にある

評価担当部署の意見

適切な評価 下記のとおり

施策名 ワーク・ライフ・バランスの推進

構成事業名	事業費			事業にかかった 人件費の目安 (21年度)	経費分類 裁量的経費 義務的経費 特別経費(重点) 特別経費(臨時)	今後の方向性		
	C時点[21年度:執行額]					21年度	21年度	21年度
市職員次世代育成支援事業			619 千円	15,000 千円	特別経費(重点)			ア
事業費のうち一般財源			619 千円					
			千円	千円				
事業費のうち一般財源			千円	千円				
			千円	千円				
事業費のうち一般財源			千円	千円				
			千円	千円				
事業費のうち一般財源			千円	千円				
			千円	千円				
事業費のうち一般財源			千円	千円				
			千円	千円				
事業費のうち一般財源			千円	千円				
			千円	千円				
事業費のうち一般財源			千円	千円				
			千円	千円				
事業費のうち一般財源			千円	千円				
			千円	千円				
事業費のうち一般財源			千円	千円				

局施策全体のコスト	21年度		
	事業費	人件費(目安)	
	619 千円	15,000 千円	
施策全体の事業費のうち一般財源	619 千円		

局施策の
21年度評価

B

【局施策評価】
A: 大変良い状況にある
B: 概ね良い状況にある
C: 概ね良い状況とまでは言えない
D: 不十分な状況にある

【事業の今後の方向性】 ア: 事業の見直しを図ることが可能 イ: 休止・廃止を検討 ウ: 現状のまま進めることが適当 エ: 終了

事業評価票

平成21年度実施事業	新規	継続

A時点: -	B時点: -	C時点: 22. 7月

担当局/課	総務市民局	人材育成・女性活躍推進課
連絡先	582-2209	

基本計画	柱	きずなを結ぶ
	大項目	すべての市民が人権を尊重され自分らしく暮らせるまちづくり
	取組の方針	男女共同参画社会の形成
	主要施策	ワーク・ライフ・バランスの推進

関連計画	女性活躍推進アクションプラン、北九州市職員の次世代育成支援プログラム
事業期間	アクションプラン: H20.9.1 - H30.8.31、 プログラム: H22.4.1 - H27.3.31
経費区分	特別経費(重点)

-3-(2)-

事業名	市職員次世代育成支援事業		
事業の概要	何(誰)をどのよう状態にしたいのか。	市職員が、自らの職務を積極的に果たしつつ、人生の各段階に応じて、仕事と家庭や地域社会における様々な活動を融合させ、ワークライフの双方を充実させることができる職場を実現します。これにより、職員の意欲を高め、能力を最大限に引き出すとともに、多様な経験を持つ職員の視点を政策決定に取り入れ、市役所の政策力を高めます。	
	その結果、実現を目指す施策名と成果	施策名	ワーク・ライフ・バランスの推進
		成果	市役所における時間外勤務削減率 市役所における男性職員の育児休業、部分休業、短時間勤務制度取得率

目的実現の為に実施する内容	実施工程	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	計画変更理由		
		当初計画	ワーク・ライフ・バランス研修実施回数 2回 「時間外勤務削減のための指針」の改定	12回 (強化実施)	2回 (継続実施)	2回 (継続実施)		2回 (継続実施)	2回 (継続実施)
	現状	ワーク・ライフ・バランス研修実施回数 2回 「時間外勤務削減のための指針」の改定	12回 (強化実施)	2回 (継続実施)	2回 (継続実施)	2回 (継続実施)			
実施状況	成果・活動指標 (上段: 指標名、下段: 指標設定の考え方)					平成21年度	目標		
	ワーク・ライフ・バランス研修の実施					計画	2回	年度	毎年度
	ワーク・ライフ・バランスを推進する必要性や重要性について、職員の理解促進を図るとともに、実践につなげるため、ワーク・ライフ・バランス研修を継続的に実施します。					実績	2回	内容	2回
	「時間外勤務削減のための指針」の改定					計画	指針の改定完了	年度	平成21年度
コスト	時間外勤務の削減に向けて一層の取組みを進めるため、削減目標や削減のための具体的方策を盛り込んだ「時間外勤務削減のための指針」を改定します。					実績	指針の改定完了	内容	指針の改定完了
						達成度	100.0 %		
単年度計画	A時点 - B時点 - C時点 22.7月 [21年度: 執行額]					事業費	619 千円	事業にかかった人件費の目安(21年度)	
						うち一般財源	619 千円	15,000 千円	

【事業の実施結果・進捗状況の確認】

実施結果	21年度に実施した結果、当初計画(実施工程)に対する進捗状況はどうか。	平成21年度は、主任・係員を対象とした「ワーク・ライフ・バランス研修」やワーク・ライフ・バランス推進月間等を実施し、職員の意識改革を図りました。また、平成21年8月、「時間外勤務削減のための指針」を改定し、周知徹底に努めたほか、事務改善や職員一斉退庁等に取り組みました。これらの取組みの結果、ワーク・ライフ・バランス推進に対する意識改革が進み、平成21年度の男性職員の育児休業等取得率も若干増加しました。
------	-------------------------------------	--

【事業の再検証】

評価	有効性 この事業は施策の実現に対し、効果があったのか。	4	「ワーク・ライフ・バランス研修」の実施や「時間外勤務削減のための指針」の改定により、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた機運が醸成されつつあり、男性職員の育児休業等取得率も増加しています。
	経済性・効率性 同じ効果をより低いコストで得られないか。または、同じコストでより高い効果を得られないか。	4	研修等、委託可能な部分は委託し、効果的かつ経済的な運営を行っています。
	適時性 今実施しなかった場合、施策実現に対する影響はどうか。	4	職員のワーク・ライフ・バランスを推進するためには、今後も積極的に、研修を通じた啓発や事務改善による時間外勤務の削減等に取り組んでいく必要があります。
	市の関与の必要性 実施主体として市が適切なのか、市の関与をなくすることはできないのか。	4	市職員に関する事業であるため、市として取り組む必要があります。
今後の方向性	評価結果を検証した上で、今後の事業の方向性(いつから何をどうするのか)を決定する。	ア: 事業の見直しを図ることが可能 イ: 休止・廃止を検討 ウ: 現状のまま進めることが適当 エ: 終了	本事業は、施策に対する有効性も高く、職員が意欲・能力を発揮して職務にあたるとともに、市の政策力を高めるためには重要な事業であると考えています。今後も、職員が仕事と私生活の双方を充実できるよう、仕事の見直し・改善や意識改革等に努める必要があります。