

平成27年度 行政評価の取組結果（総務局）

【Plan】 計画 / 【Do】 実施															【Check】 評価 / 【Action】 改善					
施策番号・施策名	No.	基本計画の施策を構成する主な事業・取組	主要事業所管課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）					H27年度		H26年度		人件費（目安）		H27年度				H29年度予算要求に向けた施策の方向性
					指標名等	現状値（基準値）	H26年度	H27年度	中期目標	予算額（千円）	決算額（千円）	決算額（千円）	金額（千円）	職位	人数	事業評価	評価の理由	局施策評価	局施策評価の理由および課題	
I-1-(1)-① 仕事と子育ての両立支援	1	ワーク・ライフ・バランス推進事業	女性活躍推進課	<p>誰もが多様な働き方や生き方を選択でき、活力ある豊かな社会を実現するため、「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会」を中心に、企業等の取組み支援などを行うとともに、企業や地域での様々な活動と連携しながら仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図る。</p>	<p>子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合</p>	27.8% (H20年度)	前年度 (28.2%) 比増加		平成20年度 (27.8%)の 水準より増加	14,346	13,508	13,064	14,950	課長	0.30 人	順調	<p>ワーク・ライフ・バランス表彰の実施やワーク・ライフ・バランス推進に関する企業へのアドバイザー等の派遣、イクボスセミナーの開催等により、子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合が、上昇傾向にあることから「順調」と判断。</p>	<p>【評価理由】 ワーク・ライフ・バランス表彰の実施やワーク・ライフ・バランス推進に関する企業へのアドバイザー等の派遣、イクボスセミナーの開催等により、子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合が、上昇傾向にあることから「順調」と判断。</p>	<p>【課題】 誰もが多様な働き方や生き方を選択でき、活力ある豊かな社会の実現を目指すには、企業の意識改革が重要であり、企業に対する「働き方の見直し」への支援を継続して推進する必要がある。</p>	<p>子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合が、今後もさらに上昇していくよう、各種支援を通じて、企業の「働き方の見直し」にかかる意識改革を一層推進していく。</p>
					<p>※「現状値」及び「中期目標」は、「元気発進！子どもプラン（H22～H26年度）」掲載内容</p>	※上記は、「元気発進！子どもプラン」策定時のニーズ調査による数値	27.4 %	達成率	97.1 %											
				<p>子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合</p>	41.0% (H25年度)	※上記は、「元気発進！子どもプラン（第2次計画）」策定時のニーズ調査による数値	48.0 %	達成率	—											

【Plan】 計画 / 【Do】 実施													【Check】 評価 / 【Action】 改善							
施策番号・施策名	No.	基本計画の施策を構成する主な事業・取組	主要事業所管課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）					H27年度		H26年度		人件費（目安）		H27年度				H29年度予算要求に向けた施策の方向性
					指標名等	現状値（基準値）	H26年度	H27年度	中期目標	予算額（千円）	決算額（千円）	決算額（千円）	金額（千円）	職位	人数	事業評価	評価の理由	局施策評価	局施策評価の理由および課題	
II-3-(2)-① 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	2	「女性活躍推進アクションプラン」実施及び市職員次世代育成支援事業	女性活躍推進課	性別にかかわらず職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場づくりを実現するため、「女性活躍推進アクションプラン第2期計画」（計画期間：H26～30年度）に基づき、職員のキャリア形成支援やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を実施する。	女性役職者（係長級以上）比率	15.6% (H25年度)	目標 単年度目標設定なし 実績 16.2 % 達成率 —	単年度目標なし 16.9 % —	20% (H30年度)	4,131	3,812	4,162	9,900	課長 0.10人	順調	女性職員キャリア研修の実施やメンター研修の充実など、女性職員の能力開発、キャリア形成支援にかかる取組を進め、女性役職者・管理職比率が順調に上昇しているため、「順調」と判断。	【評価理由】 市職員向けの取組としては、ワーク・ライフ・バランスを推進するための国の動きを踏まえ、テレワークの試行実施や職場単位の業務改善など、業務の効率化や職員の仕事と家庭の両立支援に向けた取組のほか、各種研修の機会等を通じた女性職員の能力開発やキャリア形成支援により、女性役職者・管理者比率は年々上昇している。 また、市民向けの取組としては、男女共同参画センター及び勤労婦人センターにおいて、男女共同参画社会の形成の推進に向けたイベントや講座の開催、就業・キャリアアップ支援、相談事業等の実施など課題解決に取り組んでおり、実績（講座等開催回数および参加者数）は前年度同程度である。 以上のことから、「順調」と評価した。	女性市職員のキャリア研修の実施や、女性役職者のネットワークを活用した意見交換や交流の機会を拡充し、女性職員が抱える「係長としての資質・能力不安」への軽減や払拭を図るとともに、「一億総活躍」など国の動きを踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた職場の意識改革や業務の効率化等への取組により、簡素で効率的な市役所の組織・人員体制をもつて、更なる市民サービスの向上を図る。 また、他の類似事業を取り扱う施設等との役割分担、連携、事業内容の見直しなどを通じて、引き続き多くの方（特に若年層）への理解増進へ向けた広報活動を効率的・効果的に実施するほか、平成29年度に第4次男女共同参画基本計画（平成31年度策定予定）のための基礎資料とするための意識調査（調査対象：市内在住の男女4,000人）を実施する。		
	女性管理職（課長級以上）比率	12.0% (H25年度)	目標 単年度目標設定なし 実績 12.8 % 達成率 —	単年度目標なし 13.8 % —	15% (H30年度)	5,400	3,864	—	11,050	課長 0.20人	順調	テレワークのトライアルや「ワーク・ライフ・バランス実践モデル部署」の実施などにより、実践的な取組事例が得られた。また、全管理職がイクボス宣言を行い、イクボス表彰では、管理職のマネジメントの優秀事例について部下職員から多くの推薦が上がった。このように業務の効率化や職員の両立支援に向けた取組が進んでおり、「順調」と判断。								
	部課長級の多面評価「イクボス10か条を実践できている管理職の割合	—	目標 単年度目標なし 実績 88.0 % 達成率 —	単年度目標なし —	90% (H31年度)					課長 0.50人			20% (H31年度)	5,400	3,864	—			11,050	係長 0.50人
	男性職員の育児休業等取得率	2.5% (H20年度)	目標 単年度目標なし 実績 8.8 % 達成率 —	単年度目標なし —	20% (H31年度)	職員 0.50人	336,918	333,781	324,278	8,950	課長 0.30人	順調								男女共同参画社会の形成の推進に向けたイベントや講座の開催、就業・キャリアアップ支援、相談事業などを事業計画に基づき実施している。事業内容の見直しなどに取り組んでおり、講座等の参加者数は同程度の35,231人で推移しており、順調と判断。
	男女共同参画センター・ムーブ及び勤労婦人センター・レディス（もじ・やはた）において、施設の運営をはじめ、地域に根ざした男女共同参画推進、女性リーダー育成、就職・再就職に向けた就業・キャリアアップ支援、あるいは相談事業など、様々な事業を展開し、男女共同参画社会の形成を推進する。	男女共同参画社会という言葉の認知度	68.9% (H23年度)	目標 — 実績 — 達成率 —	— — —	80% (H30年度)					課長 0.40人		336,918	333,781	324,278	8,950			係長 0.40人	
性別による固定的役割分担意識に肯定的な人の割合	38.7% (H23年度)	目標 — 実績 — 達成率 —	— — —	平成23年度 (38.7%)の水 準より減少 (H29年度)	職員 0.20人	4,139	3,073	3,158	5,050	課長 0.20人	順調	「男女共同参画フォーラムin北九州」の実施回数は前年同数の37回で参加者数はほぼ同レベルの3,187人であった。「男女共同参画に関する広報啓発事業」の回数は前年同数の26回であったが、対象の学校や、実施方法を大人数の講義形式から少人数のワークショップ形式へ変更した等から参加者数は前年度比691人減の1,028人となった。一方で、実施するNPO団体それぞれが工夫を加えながら課題である若年層への効果的な広報啓発促進に取り組んでいる。イベントの内容、参加対象の幅を広げる取組は評価することができ、参加者の感想も良いため順調と判断。								
地域における男女共同参画の推進を図るため、地域で活動している団体・グループ等が企画・実施する広報啓発活動を支援し、男女共同参画に関する理解を深める。	男女共同参画社会という言葉の認知度	68.9% (H23年度)	目標 — 実績 — 達成率 —	— — —	80% (H30年度)					係長 0.20人			4,139	3,073	3,158	5,050	職員 0.10人	順調	「男女共同参画フォーラムin北九州」の実施回数は前年同数の37回で参加者数はほぼ同レベルの3,187人であった。「男女共同参画に関する広報啓発事業」の回数は前年同数の26回であったが、対象の学校や、実施方法を大人数の講義形式から少人数のワークショップ形式へ変更した等から参加者数は前年度比691人減の1,028人となった。一方で、実施するNPO団体それぞれが工夫を加えながら課題である若年層への効果的な広報啓発促進に取り組んでいる。イベントの内容、参加対象の幅を広げる取組は評価することができ、参加者の感想も良いため順調と判断。	

【Plan】 計画 / 【Do】 実施													【Check】 評価 / 【Action】 改善							
施策番号・施策名	No.	基本計画の施策を構成する主な事業・取組	主要事業所管課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）					H27年度		H26年度		人件費（目安）		H27年度				H29年度予算要求に向けた施策の方向性
					指標名等	現状値（基準値）	H26年度	H27年度	中期目標	予算額（千円）	決算額（千円）	決算額（千円）	金額（千円）	職位	人数	事業評価	評価の理由	局施策評価	局施策評価の理由および課題	
II-3-(2)-② ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	6	ワーク・ライフ・バランス推進事業	女性活躍推進課	誰もが多様な働き方や生き方を選択でき、活力ある豊かな社会を実現するため、「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会」を中心に、企業等の取組み支援などを行うとともに、企業や地域での様々な活動と連携しながら仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図る。	子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合 ※「現状値」及び「中期目標」は、「元気発進！子どもプラン（H22～H26年度）」掲載内容	27.8% (H20年度)	目標 前年度(28.2%)比増加	実績 27.4%	達成率 97.1%	平成20年度(27.8%)の水準より増加 ※上記は、「元気発進！子どもプラン」での成果指標（目標）	14,346	13,508	13,064	14,950	課長 0.30人	順調	ワーク・ライフ・バランス表 彰の実施やワーク・ライフ・バランス推進に関する企業へのアドバイザー等の派遣、イクボスセミナーの開催等により、子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合が、上昇傾向にあることから「順調」と判断。	【評価理由】 企業向けの取組みであるワーク・ライフ・バランス表 彰の実施やワーク・ライフ・バランス推進に関するアドバイザー等の派遣、イクボスセミナーの開催等により、子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合は上昇傾向にある。市職員向けの取組みであるパパママ応援・子育て&仕事両立サポート研修やワーク・ライフ・バランス推進月間、テレワークの試行実施や職場単位の業務改善等の実施により、業務の効率化や職員の両立支援が進み、男性職員の育児休業等取得率が上昇している。 以上のことから、「順調」と判断した。	子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合が、今後もさらに上昇していくよう、各種支援を通じて、企業の「働き方の見直し」にかかる意識改革を一層推進していく。 職員のワーク・ライフ・バランスを更に推進するため、各種研修や啓発活動等による職員の意識改革、仕事の見直し・改善、仕事と子育ての両立支援等に今後も積極的に取り組んでいく。 「一億総活躍」など国の動きを踏まえ、業務の効率化や職員の仕事と家庭の両立支援に取り組む中で多様な働き方を実現することにより、簡素で効率的な組織・人員体制をもって、更なる市民サービスの向上を図っていく。	
			子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合 ※「現状値」及び「中期目標」は、「元気発進！子どもプラン（第2次計画）（H27～H31年度）」掲載内容	41.0% (H25年度)	目標 単年度目標なし	実績 48.0%	達成率 —	平成25年度(41.0%)の水準より増加(H31年度)	—	職員 1.00人										
			ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じる職員の割合 ※本指標は「北九州市職員の次世代育成支援プログラム（H22～H26年度）」掲載内容	69.4% (H20年度)	目標 単年度目標設定なし	実績 —	達成率 —%	—	—	課長 0.20人										
	7	「女性活躍推進アクションプラン」実施及び市職員次世代育成支援事業	女性活躍推進課	職員のワーク・ライフ・バランスを更に推進するため、「第三期特定事業主行動計画」（H27年度より実施予定）に基づき、各種研修や啓発活動等による職員の意識改革、仕事の見直し・改善、仕事と子育ての両立支援等に取り組む。	両立しながら新たな業務等にチャレンジしたいと思う職員の割合 ※本指標は「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム（H27～H31年度）」掲載内容	69.9% (H26年度)	目標 単年度目標なし	実績 —	達成率 —	75% (H31年度)	4,131	3,812	4,162	11,050	係長 0.50人	順調	パパママ応援・子育て&仕事両立サポート研修やワーク・ライフ・バランス推進月間等の実施により、業務の効率化や職員の両立支援に向けた取組みが進んでおり、男性職員の育児休業等取得率も上昇しているため、「順調」と判断。	【課題】 誰もが多様な働き方や生き方を選択でき、活力ある豊かな社会の実現を目指すには、企業の意識改革が重要であり、企業に対する「働き方の見直し」への支援を継続して推進する必要がある。 また、市職員についても、制度の周知・活用を通じて、職員のキャリア形成支援やワーク・ライフ・バランスを推進し多様な働き方を実現することで、簡素で効率的な市役所の組織・人員体制をもって、更なる市民サービスの向上に向けた取り組みを継続していく必要がある。		
		男性職員の育児休業等取得率	2.5% (H20年度)	目標 10.0%	実績 7.5%	達成率 75.0%	単年度目標なし	—	20% (H31年度)	職員 0.50人										
		国における「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行など、多様な人材を活かすダイバーシティマネジメントやワーク・ライフ・バランス（働き方改革）を推進するための取組の加速などの動きを踏まえ、テレワークの実施や職場単位の業務改善など、多様な働き方の実現により、簡素で効率的な組織・人員体制をもって、更なる市民サービスの向上を図る。	部課長級の多面評価「イクボス10か条」を実践できている管理職の割合	—	目標 単年度目標なし	実績 88%	達成率 —%	90% (H31年度)	課長 0.20人											
	8	ダイバーシティ推進事業	女性活躍推進課	国における「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行など、多様な人材を活かすダイバーシティマネジメントやワーク・ライフ・バランス（働き方改革）を推進するための取組の加速などの動きを踏まえ、テレワークの実施や職場単位の業務改善など、多様な働き方の実現により、簡素で効率的な組織・人員体制をもって、更なる市民サービスの向上を図る。	男性職員の育児休業等取得率	2.5% (H20年度)	目標 10.0%	実績 7.5%	達成率 75.0%	単年度目標なし	—	20% (H31年度)	5,400	3,864	—	11,050	係長 0.50人	順調	テレワークのトライアルや「ワーク・ライフ・バランス実践モデル部署」の実施などにより、実践的な取組み実例が得られた、また、全管理職がイクボス宣言を行い、イクボス表彰では、管理職のマネジメントの優秀事例について部下職員から多くの推薦が上がった。このように業務の効率化や職員の両立支援に向けた取組みが進んでおり、「順調」と判断。	

【Plan】 計画 / 【Do】 実施														【Check】 評価 / 【Action】 改善							
施策番号・施策名	No.	基本計画の施策を構成する主な事業・取組	主要事業所管課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）					H27年度		H26年度		人件費（目安）			H27年度				H29年度予算要求に向けた施策の方向性
					指標名等	現状値（基準値）	H26年度	H27年度	中期目標	予算額（千円）	決算額（千円）	決算額（千円）	金額（千円）	職位	人数	事業評価	評価の理由	局施策評価	局施策評価の理由および課題		
II-3-(2)-③ 性別による人権侵害行為の根絶	9	男女共同参画基本計画推進事業【配偶者等からの暴力対策事業】	男女共同参画推進課	配偶者や恋人等、親しい関係にある人からの暴力は、重大な人権侵害であることを誰もが認識し、暴力を容認しない意識の醸成のための広報・啓発を行う。子どもへの男女共同参画意識の醸成や今後の進路選択に役立てるため、市内の小学5・6年生と中学生を対象に男女共同参画についての基本的な項目をまとめた副読本を作成し、配付する。	配偶者等との間における「平手で打つ」について、暴力と認識する人の割合	55.2% (H23年度)	目標 —	単年度目標 設定なし	70.0% (H30年度)	5,976	3,984	3,279	5,050	課長 0.20人	順調	専門的な知見を持つNPO等と連携して、高校・大学等でデートDV予防教室を46回行うとともに、DV相談紹介カードなどを公共施設に配布し啓発に努めた。また、警察等関係機関との連絡会議の開催・参加などによる情報の共有・交換を定期的に行っていることから、順調と判断。	順調	【評価理由】 学校でのデートDV予防教室の実施や連絡会議の開催による情報共有等、能動的な活動を定期的に行っていることから「順調」と判断。  【課題】 配偶者や恋人等、親しい関係にある人からの暴力は重大な人権侵害であることを誰もが認識し、暴力を容認しない意識の醸成のため、積極的な広報・啓発活動を継続して実施する必要がある。	小学校5・6年生向け及び中学生向けの男女共同参画に関する副読本（H28年度改訂版）を用いた子どものころからの男女共同参画への意識の醸成を図る取組みや、高校・大学などでのDV予防教室など若年層への継続していく。		
実績	—	—	—	—	—	—	—	係長 0.20人													
達成率	—	%	—	—	—	—	—	職員 0.10人													

【Plan】 計画 / 【Do】 実施													【Check】 評価 / 【Action】 改善							
施策番号・施策名	No.	基本計画の施策を構成する主な事業・取組	主要事業所管課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）				H27年度		H26年度		人件費（目安）		H27年度				H29年度予算要求に向けた施策の方向性	
					指標名等	現状値（基準値）	H26年度	H27年度	中期目標	予算額（千円）	決算額（千円）	決算額（千円）	金額（千円）	職位	人数	事業評価	評価の理由	局施策評価		局施策評価の理由および課題
II-3-(2)-④ 女性の活躍推進	10	「女性活躍推進アクションプラン」実施及び市職員次世代育成支援事業	女性活躍推進課	性別にかかわらず職員が能力を発揮し、いきいきと活躍できる職場づくりを実現するため、「女性活躍推進アクションプラン第2期計画」（計画期間：H26～30年度）に基づき、職員のキャリア形成支援やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を実施する。	女性役職者（係長級以上）比率	目標	単年度目標設定なし	単年度目標なし	20%（H30年度）	4,131	3,812	4,162	6,400	課長	0.10人	順調	女性職員キャリア研修の実施やメンター研修の充実など、女性職員の能力開発、キャリア形成支援にかかる取組を進め、女性役職者・管理職比率が順調に上昇しているため、「順調」と判断。	【評価理由】 女性が希望に応じて職場・家庭・地域においても、その個性と能力を十分に発揮し輝けるよう各種事業を実施する中で、シンポジウム、管理職研修参加者へのアンケート結果では満足度が共に9割を超えている。 また、市職員向けの取組みとして、ワーク・ライフ・バランスを踏まえ、テレワークの試行実施や職場単位の業務改善など、業務の効率化や職員の仕事と家庭の両立支援に向けた取組みのほか、各種研修の機会等を通じた女性職員の能力開発やキャリア形成支援により、女性役職者・管理者比率は年々上昇している。 さらに、5月の「ウーマンワークカフェ北九州」開設後、予定を上回るペースでの利用者があった。 以上のことから、「順調」と評価した。	H29年度予算要求に向けた施策の方向性	
						実績	16.2%	16.9%												
						達成率	—%	—%												
					目標	単年度目標設定なし	単年度目標なし	15%（H30年度）	職員											0.30人
	実績	12.8%	13.8%																	
	達成率	—%	—%																	
	11	ダイバーシティ推進事業	女性活躍推進課	国における「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定や「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行など、多様な人材を活かすダイバーシティマネジメントやワーク・ライフ・バランス（働き方改革）を推進するための取組の加速などの動きを踏まえ、テレワークの実施や職場単位の業務改善など、多様な働き方の実現により、簡素で効率的な組織・人員体制をもって、更なる市民サービスの向上を図る。	部課長級の多面評価「イクボス10か条を実践できている管理職の割合	目標		単年度目標なし	90%（H31年度）	5,400	3,864	—	11,050	課長	0.20人	順調	テレワークのトライアルや「ワーク・ライフ・バランス実践モデル部署」の実施などにより、実践的な取組み実例が得られた、また、全管理職がイクボス宣言を行い、イクボス表彰では、管理職のマネジメントの優秀事例について部下職員から多くの推薦が上がった。このように業務の効率化や職員の両立支援に向けた取組みが進んでおり、「順調」と判断。	女性活躍の推進を図るため、「ウーマンワークカフェ北九州」を拠点として、女性の就業支援の充実、就業機会の拡大等を図るとともに、女性活躍に取り組む企業への支援や、女性管理職のスキルアップや企業横断的なネットワーク化に取り組むほか、女性が創業しやすい環境を整える。 また、女性市職員のキャリア研修の実施や、女性役職者のネットワークを活用した意見交換や交流の機会を拡充し、女性職員が抱える「係長としての資質・能力不安」への軽減や払拭を図るとともに、「一億総活躍」など国の動きを踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた職場の意識改革や業務の効率化等への取組みにより、簡素で効率的な市役所の組織・人員体制をもって、更なる市民サービスの向上を図る。		
						実績		88%												
						達成率		—%												
					男性職員の育児休業等取得率	目標	10.0%	単年度目標なし	20%（H31年度）										職員	0.50人
						実績	7.5%	8.8%												
						達成率	75.0%	—%												
12	女性輝き！推進事業	女性活躍推進課	同事業では、女性が希望に応じ、職場や家庭、地域においても、その個性と能力を十分に発揮し輝けるよう、女性活躍の企業への働きかけや管理職研修・ネットワークの形成、創業支援などを行う。	女性の就業率（25～44歳）	目標		単年度目標なし	70%（H31年度）	15,000	14,449	—	16,250	課長	0.50人	順調	シンポジウム、管理職研修参加者へのアンケート結果の満足度については、それぞれ9割を超え、次年度につながる評価を得たため、「順調」と判断。	【課題】 女性の就業率（25歳～44歳）のM字型カーブの解消、女性の創業や女性が働きやすい仕事面での環境づくりに向け、各種支援に取り組む必要がある。 また、市職員の多様な働き方の実現により、簡素で効率的な組織・人員体制をもって、更なる市民サービスの向上に取り組むとともに、女性市職員が抱える「係長としての資質・能力不安」の軽減や払拭、仕事と家庭の両立に向けた職場や職員の意識改革にも継続して取り組む必要がある。 さらに、「ウーマンワークカフェ北九州」における、今後の利用者の要望等を運営に反映していく必要がある。			
					実績	65.9%（H22年国勢調査）														
					達成率		—													
				ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業（累計）	目標		単年度目標なし	800社（H31年度）										職員	0.60人	
					実績	597社（H26年度）	697社													
					達成率		—													
13	ウーマンワークカフェ北九州運営事業	女性活躍推進課	同事業では、女性の就業・キャリアアップ・創業などをワンストップで支援する「ウーマンワークカフェ北九州」の開設・運営などを行う。	センターの早期設置	目標		センターの早期設置	H28年度中に開設	2,500	6,952	—	16,250	課長	0.50人	順調	同カフェは、基本方針のとおり5月に開設。また、延べの利用者数も開所後2週間で900人弱と順調なスタートとなったため、「順調」と判断。				
					実績		H28年5月開設													
					達成率		—													
				女性の就業率（25～44歳）	目標		単年度目標なし	70%（H31年度）										職員	0.60人	
					実績	65.9%（H22年国勢調査）														
					達成率		—													

【Plan】 計画 / 【Do】 実施													【Check】 評価 / 【Action】 改善								
施策番号・施策名	No.	基本計画の施策を構成する主な事業・取組	主要事業所管課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）					H27年度		H26年度		人件費（目安）		H27年度				H29年度予算要求に向けた施策の方向性	
					指標名等	現状値（基準値）	H26年度	H27年度	中期目標	予算額（千円）	決算額（千円）	決算額（千円）	金額（千円）	職位	人数	事業評価	評価の理由	局施策評価	局施策評価の理由および課題		
II-3-(4)-① 平和の尊 さへの理 解の促進	14	戦後70年・平 和推進事業	総務課	本市の平和に対する基本的姿勢を示す「北九州市非核平和都市宣言」に込められた平和への願いを市民に伝えるため、また、悲惨な戦争の記憶を風化させることなく次の世代に伝えるため、事業を実施するもの。	市民が平和の尊さを理解し、共有していくこと	目標	—	—	市民が平和の尊さを理解すること	13,000	12,894	3,654	7,150	課長	0.10人	順調	「嘉代子桜・親子桜」を植樹するとともに、「青少年ピースフォーラム」への小中学生の派遣や「長崎市平和派遣事業」における市民の派遣を実施したことにより、平和の尊さを学ぶ機会が増えた。また、悲惨な戦争の記憶を風化させることなく次の世代に伝えるため、「戦争体験談」の記録・保存に取組み、平和への願いは伝わっているものと考え、「順調」と判断。	順調	【評価理由】 戦後70年の節目の年にあたり、若い世代が戦争について考える機会の充実を図るため、長崎市が開催する「青少年ピースフォーラム」への小中学生の派遣や、親子300名を派遣した「長崎市平和派遣事業」の実施のほか、戦争体験談冊子や語り部DVDの作成、中学校31校・公園1箇所所で「嘉代子桜・親子桜」の植樹、市庁舎ふれあい展望室の新規設置などを実施したことから「順調」と判断。  【課題】 戦争体験者が減っている中、悲惨な戦争の記憶が風化されることへの懸念があり、平和事業を継続的に実施していく必要がある。	引き続き「嘉代子桜・親子桜」の全市立中学校への植樹、長崎市が主催する「ピースフォーラム」への小中学生の派遣、親子で平和の尊さを考えるための長崎市への派遣事業の実施、平和体験談の周知などに取組み、平和への願いを後世へと伝えていく。	
						実績	—	—						達成率	—						—
III-1-(3)-④ 高度情報 社会への 対応	15	社会保障・税番 号制度対応事業 (情報政策課所 管分)	情報政策課	「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下「番号法」という。）」の成立により、個人番号や法人番号の利用が平成28年1月から予定されている。 地方自治体ではこの番号法に基づき、住民に対する個人番号の付番及び通知や、個人番号や法人番号の利用、個人番号による他行政機関との情報連携（平成29年7月開始）などを行わなければならないため、関係する業務及び情報システムの対応を行う。	個人番号の利用	目標	個人番号の付番及び利用開始	個人番号の付番及び利用開始（平成27年度）	209,635	145,563	24,223	28,450	課長	0.30人	順調	制度導入の主要作業であるシステム改修は、平成27年度でほぼ完了したため。	順調	【評価理由】 社会保障・税番号制度導入の主要作業であるシステム改修は、平成27年度でほぼ完了した。 全庁GISは安定稼働しており、庁内向けGIS及び地域情報ポータルサイトの主題図数は目標値を大幅に上回っている。また、公開可能な情報の市民への提供においては、開始以降、ポータルサイトへのアクセス数も着実に増加しており、市民サービスの向上も図られている。 以上のことから、「順調」と判断した。	平成29年7月の社会保障・税番号制度の情報連携開始に向けて着実にテストを実施し、情報連携の開始後は引き続き情報システムの安定運用に努めていく。 全庁GISの庁内での利用増加によるデータ更新作業、防災情報システムとの連携による災害時対応、システムの障害などに対応していくため、こうした作業を実施しているGISセンターの機能拡大を行うほか、市民サービスの向上に寄与するため、各種広報活動による市民への周知に継続して取り組んでいく。		
						実績	個人番号の付番及び利用開始						達成率	—						職員	2.00人
						目標	関連システムの設計及び改修着手						庁内連携テストに向けてシステム改修の完了	各課にて実施						庁内連携テストシステム改修の完了	達成率
	16	全庁GIS（統 合型GIS）構 築運用事業	情報政策課	庁内の各所管課が個別に導入しているGIS（地理空間情報システム）を集約することで、庁内全体のGIS運用経費を削減するとともに、庁内で情報を共有することにより、業務の効率化・高度化を図る。 また、共有したGIS情報のうち、公開可能なものは積極的に市民に公開することにより、市民サービスの向上を図る。	全庁GISの安定運用	目標	安定運用	安定運用	27,612	27,612	27,613	14,800	課長	0.20人	順調	安定稼働しており、庁内GISワーキンググループ及びGIS広域勉強会も予定通り（10回）実施した。その結果、庁内向け及び地域情報ポータルサイト向けの主題図数も大幅に目標値を超えているため。	【課題】 社会保障・税番号制度において、平成29年7月の他行政機関との情報連携開始に向けて着実にテストを実施していく必要がある。 全庁GISにおいては、庁内での利用増によるデータ更新作業、防災情報システムとの連携による災害時対応業務、システムの障害対応などを行うGISセンターの拡大が今後必要となる。				
						実績	障害無し	障害無し					達成率	—				係長	0.50人		
						目標	庁内向けGIS：50 地域情報ポータルサイト：50	庁内向けGIS：70 地域情報ポータルサイト：150					庁内向けGIS：60 地域情報ポータルサイト：98	庁内向けGIS：97 地域情報ポータルサイト：257				達成率	120 196 %	139 171 %	職員
					個人番号を用いた他機関との情報連携	情報システムの円滑な導入（平成26年度）	システムの安定運用（平成29年度）						継続的なシステム安定稼働								

【Plan】 計画 / 【Do】 実施															【Check】 評価 / 【Action】 改善					
施策番号・施策名	No.	基本計画の施策を構成する主な事業・取組	主要事業所管課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）					H27年度		H26年度		人件費（目安）		H27年度				H29年度予算要求に向けた施策の方向性
					指標名等	現状値（基準値）	H26年度	H27年度	中期目標	予算額（千円）	決算額（千円）	決算額（千円）	金額（千円）	職位	人数	事業評価	評価の理由	局施策評価	局施策評価の理由および課題	
Ⅲ-3-(3)-① 市民参画と協働のための仕組みづくり	17	北九州市自治基本条例推進事業	総務課	本市の自治の基本的ルールを定めた「北九州市自治基本条例」（平成22年10月1日施行）の意義や理念などを多くの市民に理解してもらうため、周知等を行う。また、情報共有や住民参画の視点から業務を行い、条例の目指すまちづくりができるよう、職員向けの研修を行う。	市民が主役の自治（市民自治）の確立	目標	—	—	—	—	—	—	課長	0.10人	順調	中学生用副読本の作成・配付、市職員への研修実施、市民文化スポーツ局と共同で開催した「地域の「ちから」報告会」での基調講演の実施により、条例に対する理解が深まっているものと考え、「順調」と判断。	【評価理由】 北九州市自治基本条例を紹介した中学生用副読本の配布、市職員への研修の実施、北九州市自治基本条例に対する理解を深めてもらうための各種取り組みの実施、市民の関心を高めている。 また、地域団体関係者を対象とした「地域の「ちから」報告会」において、自治基本条例や市民参画の重要性について、地域活動のキーマンとなる市民にターゲットを絞った効果的な周知・啓発活動を実施した。 以上のことから「順調」と判断。	引き続き市民への周知活動や職員への研修等を実施するほか、特に若年層への認知度の向上を図り、自治基本条例に対する理解と市政への参画のほかに、市民憲章の普及及び啓発のための企画・実践活動に積極的に取り組んでいく。		
	18	市民参画推進事業	総務課	本市のまちづくりの基本ルールである北九州市自治基本条例（平成22年10月1日施行）を踏まえ、市政に対する市民の意見や提案を適切に市政に反映させるため、「市民参画」の意義や制度等を紹介するパンフレットの配付や、市民が「自治」について考える機会となるフォーラムを開催する。	市政に対して市民の意見等が届いていると感じていること	目標	—	30%	—	—	—	課長	0.10人	順調					「市民参画」パンフレットについては、広く市民に周知するため、市民センター等で配付を行った。 また、市民文化スポーツ局と共同で開催した「地域の「ちから」報告会」では、地域団体関係者を対象に市民参画の重要性等の理解を図った。その結果、市政に対する市民参画の理解は深まっていると考え、「順調」と判断。	【課題】 自治基本条例に対する理解を深め、市民の市政への参画を推進する必要がある。 市政の市民参画への理解を深めるため、市民憲章を広く市民に浸透させる必要がある。
19	ワーク・ライフ・バランス推進事業	女性活躍推進課	誰もが多様な働き方や生き方を選択でき、活力ある豊かな社会を実現するため、「北九州市ワーク・ライフ・バランス推進協議会」を中心に、企業等の取組み支援などを行うとともに、企業や地域での様々な活動と連携しながら仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を図る。	子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合	目標	27.8% (H20年度)	—	—	—	—	—	課長	0.30人							
			子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合	現状値	27.4%	—	—	—	—	—	—	係長	0.40人		順調	ワーク・ライフ・バランス表彰の実施やワーク・ライフ・バランス推進に関する企業へのアドバイザー等の派遣、イクボスセミナーの開催等により、子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合が、上昇傾向にあることから「順調」と判断。	子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合が、今後もさらに上昇していくよう、各種支援を通じて、企業の「働き方の見直し」にかかる意識改革を一層推進していく。			
			子育て中の労働者で仕事と生活の両立が図られていると感じる人の割合	実績	—	48.0%	—	—	—	—	—	職員	1.00人							

【Plan】 計画 / 【Do】 実施													【Check】 評価 / 【Action】 改善																	
施策番号・施策名	No.	基本計画の施策を構成する主な事業・取組	主要事業所管課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）					H27年度		H26年度		人件費（目安）		H27年度				H29年度予算要求に向けた施策の方向性										
					指標名等	現状値（基準値）	H26年度	H27年度	中期目標	予算額（千円）	決算額（千円）	決算額（千円）	金額（千円）	職位	人数	事業評価	評価の理由	局施策評価	局施策評価の理由および課題											
IV-3-(2)-② 女性が活躍する産業都市づくりの推進	20	男女共同参画センター及び勤労婦人センター管理運営事業	男女共同参画推進課	男女共同参画センター・ムーブ及び勤労婦人センター・レディース（もじ・やはた）において、施設の運営をはじめ、地域に根ざした男女共同参画推進、女性リーダー育成、就職・再就職に向けた就業・キャリアアップ支援、あるいは相談事業など、様々な事業を展開し、男女共同参画社会の形成を推進する。	男女共同参画社会という言葉の認知度	68.9% (H23年度)	目標 —	—	80% (H30年度)	336,918	333,781	324,278	8,950	課長	0.30	順調	男女共同参画社会の形成の推進に向けたイベントや講座の開催、就業・キャリアアップ支援、相談事業などを事業計画に基づき実施している。事業内容の見直しなどに取り組み、講座等の参加者数は同程度の35,231人で推移しており、順調と判断。	局施策評価	局施策評価の理由および課題	H29年度予算要求に向けた施策の方向性										
	実績	—	—	—	係長	0.40																								
	達成率	— %	— %	— %	職員	0.20																								
21	女性輝き！推進事業	女性活躍推進課	同事業では、女性が希望に応じ、職場や家庭、地域においても、その個性と能力を十分に発揮し輝けるよう、女性活躍の企業への働きかけや管理職研修・ネットワークの形成、創業支援などを行う。	女性の就業率（25～44歳）	65.9% (H22年国勢調査)	目標 —	—	70% (H31年度)	15,000	14,449	—	16,250	課長	0.50	順調	シンポジウム、管理職研修参加者へのアンケート結果の満足度については、それぞれ9割を超え、次年度につながる評価を得たため、「順調」と判断。	局施策評価	局施策評価の理由および課題	H29年度予算要求に向けた施策の方向性											
				実績	—	—	—	係長					0.60																	
				達成率	— %	— %	— %	職員					0.60																	
				ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業（累計）	597社 (H26年度)	目標 —	—	800社 (H31年度)					—	—						—	—	—	—	—	課長	0.50				
				実績	—	—	697 社	—					—	—						—	—	—	—	—	係長	0.60				
				達成率	— %	— %	— %	—					—	—						—	—	—	—	—	職員	0.60				
22	ウーマンワークカフェ北九州運営事業	女性活躍推進課	同事業では、女性の就業・キャリアアップ・創業などをワンストップで支援する「ウーマンワークカフェ北九州」の開設・運営などを行う。	センターの早期設置	—	目標 —	—	H28年度中に開設	0	0	—	16,250	課長	0.50	順調	同カフェは、基本方針のとおり5月に開設。また、延べの利用者数も開所後2週間で900人弱と順調なスタートとなったため、「順調」と判断。	局施策評価	局施策評価の理由および課題	H29年度予算要求に向けた施策の方向性											
				実績	—	—	—	—					—	—						—	—	—	—	係長	0.60					
				達成率	— %	— %	— %	—					—	—						—	—	—	—	職員	0.60					
				女性の就業率（25～44歳）	65.9% (H22年国勢調査)	目標 —	—	70% (H31年度)					—	—						—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				実績	—	—	—	—					—	—						—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				達成率	— %	— %	— %	—					—	—						—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
VII-1-(3)-③ 社会制度や社会問題などに関する国際協力の推進	23	(公財) アジア女性交流・研究フォーラム事業	男女共同参画推進課	「国際的な最新情報の収集・発信」「成果の地域還元」「フェイスtoフェイスの国際交流」「あらゆる分野での女性のエンパワーメント」「次世代育成」「情報提供の充実」を目指し、様々な事業を実施する、(公財)アジア女性交流・研究フォーラムの活動を支援する。	男女共同参画社会という言葉の認知度	68.9% (H23年度)	目標 —	—	80% (H30年度)	68,990	58,781	59,598	4,050	課長	0.20	順調	アジア女性会議（参加者159名）や研究報告会（3回）、セミナー（6回）の開催、ハノイ女性連盟との交流など、アジアをはじめとする諸外国の課題や現状などへの市民の理解促進につながる事業に取り組んだほか、計画に基づいて各種事業実施をしていることから「順調」と判断。	局施策評価	局施策評価の理由および課題	H29年度予算要求に向けた施策の方向性										
	実績	—	—	—	係長	0.10																								
	達成率	— %	— %	— %	職員	0.10																								