

令和元年度 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.	SDGs 主なゴール番号	SDGs ゴール番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）		R1年度				R3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）	H30年度	R1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	局施策評価の理由及び課題
I-1-(1)-① 仕事と子育ての両立支援	1	⑧	⑤ ⑧ ⑩	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、「北九州市女性活躍・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調和が図られていると感じる人の割合 ※中期目標改訂（R2年度目標設定時）	指標名等	現状値（基準値）	H30年度	R1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	局施策評価の理由及び課題	R3年度予算要求に向けた施策の方向性
								R1年度値を設定（参考：H25 41.0%）	目標	単年度目標なし	H25年度の水準より増加				10,700	課長	0.30 人	大変順調	女性活躍・ワークライフバランス表彰の実施やワーク・ライフ・バランスの推進に関する企業へのアドバイザー等の派遣、各種セミナーの開催等については目標値にわずかに達しなかったものの、昨年度以上の実績となっている。加えて、仕事と生活の調和が図られていると感じる人の割合が前年度より大幅に増加しているため、「大変順調」と判断。	順調	【評価理由】 女性活躍・ワークライフバランス表彰も着実に受賞企業が増加し、企業へのアドバイザー等の派遣や各種セミナーの開催等による企業等の取組支援も進んでいる。また、仕事と生活の調和が図られていると感じる人の割合についても、前年度より大幅に増加しているため、「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、意識改革が重要である。そのための企業へ向けたワーク・ライフ・バランスの推進に関する支援を継続して実施するとともに、事業の効果的なPRを図る必要がある。	「北九州市女性活躍・ワークライフバランス推進協議会」を中心に、仕事と生活の調和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、引き続きワーク・ライフ・バランス推進に関するアドバイザーの派遣や、各種セミナー等、企業への各種支援を通じて、企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識改革を一層推進していく。また、事業の実施にあたっては、より多くの企業の関心を集めるよう効果的なPRを行う。
									実績	51.8 %	68.5 %	R1年度比増加（R6年度）	8,812	5,926	6,846	係長	0.50 人					
									達成率	—	167.1 %					職員	0.30 人					

令和元年度 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.	SDGs 主要なゴール番号	SDGs ゴール番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）		R1年度				R3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）	H30年度	R1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	局施策評価の理由及び課題	
II-3-(2)-① 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	2	⑤	⑤⑧	「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	全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」（計画時期：R1～R5年度）に基づき、女性職員の活躍や職員のキャリア形成支援、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 20%	実績 18.6%	達成率 93.0%	20% (H30年度)	3,198	2,307	1,550	5,900	課長	0.10	人	順調	活動指標である女性職員キャリア研修やメンター研修の実施など、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、女性役職者比率が順調に上昇している。活動指標達成率は50%であるが、これは総務局女性活躍推進課が主体として実施した研修等の件数であり、各局が自主的に行った研修等を含めると実績は16件にのぼっており、全体として取組は進んでいる。また、女性管理職比率は低下しているが、目標値の9割近くに到達しているため「順調」と判断。	令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」に基づき、全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」（計画時期：R1～R5年度）に基づき、女性職員の活躍や職員のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を実施する。	
							女性管理職（課長級以上）比率	12.0% (H25年度)	目標 15%	実績 14.8%	達成率 98.7%	15% (H30年度)											
							女性役職者（係長級以上）比率（教職員、消防職員を除く）	17.6% (H30年度)	目標	実績 17.6%	達成率	23% (R5年度)											
							女性管理職（課長級以上）比率（教職員、消防職員を除く）	13.6% (H30年度)	目標	実績 13.6%	達成率	15% (R5年度)											
	3	⑧	⑤⑧⑩	ダイバーシティ推進事業	女性活躍推進課	全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」（計画時期：R1～R5年度）に基づき、女性職員の活躍や職員のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を実施する。	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」	88.0% (H27年度)	目標 単年度目標なし	実績 94.2%	達成率	94.7%	95% (R5年度)	4,500	4,090	3,253	8,800	課長	0.20	人	順調	テレワークの試行実施や働き方見直し実践部署コンサルティンクの実施等で、効率的な働き方の実現を図ったほか、イクボスの実践、男性職員も育児に関わりやすい職場風土の醸成を図り、イクボス10か条を実践できている管理職の割合や男性育児取得率といった成果指標も上昇しているため「順調」と判断。	全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」（計画時期：R1～R5年度）に基づき、女性職員の活躍や職員のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を実施する。
							男性職員の育児休業等取得率	2.5% (H20年度)	目標 20%	実績 22.9%	達成率 114.5%	20% (H30年度)											
							男性職員の育児休業取得率	14.8% (H29年度)	目標	実績 20.3%	達成率	30% (R5年度)											

令和元年度 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.	SDGs 主な ゴール 番号	SDGs ゴール 番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）			事業 評価	評価の理由	局施策 評価	局施策評価の理由及び課題	R3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)	H30年度	R1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
4	⑤	④ ⑤ ⑩ ⑪ ⑰		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。	性別による固定的役割分担意識に肯定的な人の割合	目標	単年度目標なし	単年度目標なし	H29年度の水準より減少(R4年度)	330,272	330,272	327,074	8,950	課長	0.30	人	順調	成果指標としている項目の調査は5年毎に実施のため、達成率は「-」とした。 男女共同参画推進に係る講座数・参加者数共に前年度比90%超を維持できた。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着実に実施していることから、「順調」と判断。		
								実績	-	-												
								達成率	-	-												
							男女共同参画社会という言葉の認知度	目標	80%	単年度目標なし	80%(R4年度)	330,272	330,272	327,074	8,950	係長	0.40	人				
								実績	-	-												
								達成率	-	-												
5	⑤	④ ⑤ ⑩ ⑪ ⑰		地域における男女共同参画推進啓発事業【男女共同参画広報・啓発事業】	男女共同参画推進課	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	目標	80%	/	80%(H30年度)	3,498	3,193	3,061	5,050	課長	0.20	人	順調	「男女共同参画フォーラムin北九州」及び「男女共同参画に関する広報啓発事業」の回数、参加者数ともに前年度比同レベルで推移している。実施する団体それぞれが工夫を加えながら、効果的な広報啓発事業となるよう取り組んでおり、イベント内容や参加対象の幅を広げる工夫もしている。こうした取組が市民の意識改革に繋がっていることから、「順調」と判断。		
								実績	-	/												
								達成率	-	/												
							性別による固定的役割分担意識に肯定的な人の割合	目標	単年度目標なし	単年度目標なし	H29年度の水準より減少(R4年度)	3,498	3,193	3,061	5,050	係長	0.20	人				
								実績	-	-												
								達成率	-	-												

令和元年度 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.	SDGs 主要な目標番号	SDGs 目標番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）		R1年度				R3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）	H30年度	R1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	局施策評価の理由及び課題		
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	⑧	⑤ ⑧ ⑩	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、「北九州市女性活躍・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調和が図られていると感じる人の割合	R1年度値を設定（参考：H25 41.0%）	目標 単年度目標なし H25年度の水準より増加	実績 51.8 %	68.5 %	R1年度比増加（R6年度）	8,812	5,926	6,846	10,700	課長 0.30 人	大変順調	女性活躍・ワークライフバランス表彰の実施やワーク・ライフ・バランスの推進に関する企業へのアドバイザー等の派遣、各種セミナーの開催等については目標値にわずかに達しなかったものの、昨年度以上の実績となっている。加えて、仕事と生活の調和が図られていると感じる人の割合が前年度より大幅に増加しているため、「大変順調」と判断。	【評価理由】 女性活躍・ワークライフバランス表彰も着実に受賞企業が増加し、企業へのアドバイザー等の派遣や各種セミナーの開催等による企業等の取組支援も進んでいる。また、仕事と生活の調和が図られていると感じる人の割合が前年度より大幅に増加している。 市職員向けの取組としては、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の継続により、女性役職者比率は年々上昇している。 また、男性職員の育休の取得は、家事・育児など家庭生活における女性の負担軽減に向けた良いきっかけとなっており、将来の女性活躍につながるものである。働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、イクボスマネジメントの実践により、男性職員も育休を取得できる組織風土が醸成されてきており、特に男性職員の育休取得率は目標の達成に向け順調に推移している。「順調」と判断。	「北九州市女性活躍・ワークライフバランス推進協議会」を中心に、仕事と生活の調和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、引き続きワーク・ライフ・バランス推進に関するアドバイザーの派遣や、各種セミナー等、企業への各種支援を通じて、企業へのワーク・ライフ・バランスに関する意識改革を一層推進していく。また、事業の実施にあたっては、より多くの企業の関心を集めるよう効果的なPRを行う。			
	7	⑤	⑤ ⑧	「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	全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」（計画時期：R1～R5年度）に基づき、女性職員の活躍や職員のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を実施する。	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	71.6%（H25年度）	目標 85 %	実績 —	—	85%（R5年度）	3,198	2,307	1,550	5,900	課長 0.10 人					順調	計画に基づく取組の実施により、男性職員の育休休業取得率などの指標が順調に推移していることから「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、意識改革が重要である。そのための企業へ向けたワーク・ライフ・バランスの推進に関する支援を継続して実施するとともに、事業の効果的なPRを図る必要がある。
							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	69.9%（H26年度）	目標 単年度目標なし 75 %	実績 —	—	80%（R5年度）												
8	⑧	⑤ ⑧ ⑩	ダイバーシティ推進事業	女性活躍推進課	全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」（計画時期：R1～R5年度）に基づき、女性職員の活躍や職員のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を実施する。	男性職員の育休休業取得率	14.8%（H29年度）	目標 —	実績 20.3 %	28.7 %	30%（R5年度）	4,500	4,090	3,253	8,800	職員 0.10 人	順調	テレワークの試行実施や働き方見直し実践部署コンサルティングの実施等で、効率的な働き方の実現を図ったほか、イクボスの実践、男性職員も育休に関わりやすい職場風土の醸成を図り、イクボス10か条を実践できている管理職の割合や男性育休取得率といった成果指標も上昇しているため「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」	88.0%（H27年度）	目標 単年度目標なし 90 %	実績 94.2 %	94.7 %	95%（R5年度）								男性職員の育休休業等取得率	2.5%（H20年度）	目標 20 %	実績 22.9 %	—	20%（H30年度）
						男性職員の育休休業取得率	14.8%（H29年度）	目標 —	実績 20.3 %	28.7 %	30%（R5年度）					職員 0.20 人								

令和元年度 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.	SDGs 主要なゴール番号	SDGs ゴール番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）		事業評価	評価の理由	局施策評価	局施策評価の理由及び課題	R3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）	H30年度	R1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）					
II-3-(2)-③ 性別による人権侵害行為の根絶	9	⑤	⑤⑩⑪	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。	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	71.1% (H29年度)	目標 70%	実績 —	単年度目標なし	80% (R4年度)	6,444	3,464	3,891	5,050	課長 0.20人 係長 0.20人 職員 0.10人	順調	【評価理由】 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21回行った。また、警察等関係機関との連絡会議を開催し、課題の検討による情報の共有を定期的に行っている。 【課題】 指標としている項目の調査は5年毎実施のため、達成率は「—」とした。デートDV予防教室回数については前年度より減少したが、受講者数は前年度（3,204人）より増加し3,340人となっており、「順調」と判断。	若年層からの取組による意識改革は重要である。男女共同参画に関する副読本を用いた、子どもの頃からの男女共同参画への意識の醸成を図る取組や、高校・大学等でのデートDV予防教室などを継続していく。
II-3-(2)-④ 女性の活躍推進	10	⑤	⑤⑧	「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	全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」（計画時期：R1～R5年度）に基づき、女性職員の活躍や職員のキャリア形成支援、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 20%	実績 18.6%	達成率 93.0%	20% (H30年度)	3,198	2,307	1,550	5,900	課長 0.10人 係長 0.40人 職員 0.10人	順調	【評価理由】 市職員向けの取組としては、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の継続により、女性役職者比率は年々上昇している。 また、男性職員の育休の取得は、家事・育児など家庭生活における女性の負担軽減に向けた良いきっかけとなっており、将来の女性活躍につながるものである。働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、イクボスマネジメントの実践により、男性職員も育休を取得できる組織風土が醸成されてきており、特に男性職員の育児休業取得率は目標の達成に向け順調に推移している。 また、企業支援・管理職支援・創業支援研修等にも満足度が得られている。 さらに、ウーマンワークカフェ北九州は、新規利用者は前年を下回ったものの、就職決定率は前年を上回るなど、円滑に運営できている。 併せて、働き方改革先進都市事業においては、女子中学生向け「理工チャレンジ」体験プログラムは目標を上回る企業数の参加があり、また、子育て女性向け再就職支援セミナーについても、参加者満足度が高いことから、多様な働き方を推進できたと言える。 【課題】 女性職員が抱える「係長としての資質・能力不安」や「昇任後の仕事と家庭の両立に対する不安」の解消が引き続き必要であり、女性職員の意識改革に継続して取り組む必要がある。加えて、テレワークの活用推進や働き方見直し実践部署の成果の横展開等により、職場全体の意識改革を含めた働き方改革を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現及び生産性の向上を図る必要がある。 また、企業等でのさらなる女性活躍に向け、ウーマンワークカフェ北九州における相談体制の充実等、就業支援の強化に取り組むほか、就業継続やキャリアアップ等それぞれの女性の状況に応じた多様な支援に取り組む必要がある。	令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」に基づき、全ての職員が仕事への高い関心を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るための取組を実施していく必要がある。 また、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形成に取り組む。 併せて、「ウーマンワークカフェ北九州」の利用促進のためのPR事業に積極的に取り組むとともに、子育て女性向け再就職支援セミナーや女子中学生向け「理工チャレンジ」体験プログラムの実施などにより、引き続き女性の就業支援や就業継続支援等の充実を図っていく。
女性管理職（課長級以上）比率	12.0% (H25年度)	目標 15%	実績 14.8%	達成率 98.7%	15% (H30年度)															
女性役職者（係長級以上）比率（教職員、消防職員を除く）	17.6% (H30年度)	目標 —	実績 17.6%	単年度目標なし	18.0% (R5年度)															
女性管理職（課長級以上）比率（教職員、消防職員を除く）	13.6% (H30年度)	目標 —	実績 13.6%	単年度目標なし	13.2% (R5年度)															
11	⑧	⑤⑧⑩	ダイバーシティ推進事業	女性活躍推進課	全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図るため、令和元年5月に策定した「北九州市職員女性活躍・ワークライフバランス推進プログラム」（計画時期：R1～R5年度）に基づき、女性職員の活躍や職員のキャリア形成支援、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を実施する。	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」	88.0% (H27年度)	目標 —	実績 94.2%	単年度目標なし	94.7%	95% (R5年度)	4,500	4,090	3,253	8,800	課長 0.20人 係長 0.50人 職員 0.20人	順調	テレワークの試行実施や働き方見直し実践部署コンサルティングの実施等で、効率的な働き方の実現を図ったほか、イクボスの実践、男性職員も育児に関わりやすい職場風土の醸成を図り、イクボス10か条を実践できている管理職の割合や男性育休取得率といった成果指標も上昇しているため「順調」と判断。	
男性職員の育児休業等取得率	2.5% (H20年度)	目標 20%	実績 22.9%	単年度目標なし	20% (H30年度)															
男性職員の育児休業取得率	14.8% (H29年度)	目標 —	実績 20.3%	単年度目標なし	28.7% (R5年度)															

令和元年度 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.	SDGs 主要 番号	SDGs 目標 番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）		事業 評価	評価の理由	R1年度		R3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)	H30年度	R1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		局施策 評価	局施策評価の理由及び課題		
12	⑤	④	⑤	⑧	⑩	女性輝き！推進事業	女性活躍推進課	女性が職場や家庭、地域において、その個性と能力を十分に発揮し輝けるよう、企業への働きかけや管理職研修・ネットワーク形成支援、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	単年度目標なし	70%	73% (R5年度)	9,854	9,545	8,441	12,750	課長	0.50人	順調	管理職研修等参加者へのアンケート結果の満足度がそれぞれ9割に達し、ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業数も目標を上回っていることから、「順調」と判断。		
									※中期目標改訂 (R2年度目標設定時)		実績	—	70%						係長	0.40人				
達成率	—	100.0%	職員	0.40人																				
13	⑧	⑤	⑧	⑩	ウーマンワークカフェ北九州運営事業	女性活躍推進課	女性の就職・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」を運営する。	女性の就業率（25～44歳）	65.9% (H22年国勢調査)	目標	単年度目標なし	70%	73% (R5年度)	31,933	31,072	29,583	7,950	課長	0.30人	順調			新型コロナウイルス感染拡大による2月・3月の利用減少により、ウーマンワークカフェ北九州新規利用者数は前年を下回ったものの、就職決定率(33.8%)は前年(29.9%)を上回るなど、円滑に運営できているため、「順調」と判断。	
								※中期目標改訂 (R2年度目標設定時)		実績	—	70%						係長	0.30人					
達成率	—	100.0%	職員	0.20人																				
14	⑧	④	⑤	⑧	⑩	働き方改革先進都市事業	女性活躍推進課	女性の理工系分野への関心を高めることを目的とした女子中学生向けの「理工チャレンジ」体験プログラムや、子育て女性向け就業支援等、将来にわたっての多様な働き方の実現をさらに推進する。	女性の就業率（25～44歳）	65.9% (H22年国勢調査)	目標	単年度目標なし	70%	73% (R5年度)	2,580	2,425	5,571	5,400	課長		0.10人	順調		女子中学生向け「理工チャレンジ」体験プログラムには、目標（8社）を上回る10社の参加があり、また、子育て女性向け再就職支援セミナーについても、参加者へのアンケート結果の満足度が9割以上であったため、「順調」と判断。
									※中期目標改訂 (R2年度目標設定時)		実績	—	70%						係長		0.20人			
達成率	—	100.0%	職員	0.30人																				
								ウーマンワークカフェ北九州新規利用者数	—	—	目標	3,600人	4,000人	3,500人 (R6年度)										
									※中期目標改訂 (R2年度目標設定時)		実績	3,295人	3,030人											
達成率	91.5%	75.8%																						

令和元年度 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.	SDGs 主要な目標番号	SDGs 目標番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）		R1年度				R3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）	H30年度	R1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	局施策評価の理由及び課題			
II-3-(4)-① 平和の尊さへの理解の促進	15	④	④	(仮称) 平和資料館建設事業	総務課	戦後70年余りが経過し、悲惨な戦争の記憶の風化が懸念され、戦争の記憶を後世に伝えることが重要となっている。改めて、戦争の悲しさを市民に伝え、平和の大切さ、命の尊さを考えるきっかけとするため、新たに「(仮称) 平和資料館」の建設に向けた取組を行う。	(仮称) 平和資料館の建設	—	目標 建築工事等設計業務の着手	実績 施設や展示に係る基本・実施設計	—	—	(仮称) 平和資料館の建設	45,000	46,626	39,462	29,000	課長 1.00人	係長 1.00人	職員 1.00人	順調	建設用地の造成工事や周辺樹木の整備工事など、(仮称) 平和資料館の建設に向けたハード面での整備を着実に実施した。また、資料館の自主事業や運営体制等について、有識者等の専門的な見地から意見を聴取する「(仮称) 平和資料館開設準備懇話会」を開催し、ソフト面での検討も行っており、資料館開館に向けた取り組みが着実に進んだことから「順調」と判断。	順調	【評価理由】 戦後70年余りが経過し、悲惨な戦争の記憶の風化が懸念される中、これらを後世に伝えるための(仮称) 平和資料館の建設は大変重要な事業であり、当事業は着実に進展している。 また、長崎市への派遣事業や「嘉代子桜・親子桜」の植樹等を継続的に実施することにより、市民に平和の尊さを伝えることができ、「順調」と判断。 【課題】 (仮称) 平和資料館の開館に向けては、建物本体工事や展示制作などハード面での整備とともに、運営上の課題等も併せて検討していく必要がある。	(仮称) 平和資料館について、令和2年度は、建物の建築工事や展示工事等に着手するとともに、専門的な見地から意見を聴取する「(仮称) 平和資料館開設準備懇話会」を令和元年度に引き続き実施する。 令和3年度については、懇話会からの意見を必要に応じて反映させ、展示制作や外構工事等に取り組み、令和4年度中の開館を目指す。 また、引き続き「嘉代子桜・親子桜」の植樹や、長崎市が主催する「青少年ピースフォーラム」への小中高校生派遣、親子で平和の尊さを考えるための「長崎市平和派遣事業」等に取り組み、戦争の記憶を後世へと伝えていく。
	16	④	④	非核・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 —	実績 —	—	—	市民が平和の尊さを理解すること	10,000	4,836	6,722	6,400	課長 0.10人	係長 0.30人	職員 0.30人	順調	長崎市への各種派遣事業（「青少年ピースフォーラム」への小中高校生派遣、「長崎原爆犠牲者慰霊平和祈念式典」への親子派遣等）や、平和への願いが込められた「嘉代子桜・親子桜」の市内学校等への植樹等を通じて、戦争の悲惨さや平和の尊さを市民に伝える取り組みを着実に実施しており、「順調」と判断。			
III-1-(3)-④ 高度情報社会への対応	17	⑩	⑩	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	安定稼働（H26年度）	目標 安定運用	実績 障害3日	—	—	継続的なシステム安定稼働	32,376	32,291	31,461	16,050	課長 0.20人	係長 0.40人	職員 1.30人	順調	庁内GISワーキンググループ及びGIS広域勉強会を予定通り開催しており、全庁GISの安定運用等の成果指標も目標値を概ね達成しているため、「順調」と判断。	順調	【評価理由】 「官民データ活用推進計画」は、令和元年6月に第1版を策定し、計画を推進中であり、また、両事業とも、システムの利用やデータ活用等が十分に実施できているため、「順調」と判断。 【課題】 地方行政のデジタル化推進が求められる中、住民目線に立った行政手続のオンライン化が十分に進んでいるとは言えず、一層の利便性向上への取組が必要である。オープンデータについても、より使いやすい形での提供などさらなる広がりが必要である。	全庁GISの安定運用に引き続き取り組むとともに、市民にとってより使いやすい電子申請の仕組みを整備し、行政手続をオンラインでさらに分かりやすく一元的に提供する「デジタル市役所」の構築を進めていく。 また、「デジタル市役所」構築のもととなる官民データ活用推進計画の見直しを進め、計画の更新を行う。 さらに、市保有データのオープン化を推進し、データの公開数だけでなく、データの質の向上（例えば「PDFデータ」から「CSVデータ」へ）の検討を進めるなど、高度情報社会に対応した取組を推進していく。
	18	⑩	⑩	官民データ活用推進事業	情報政策課	北九州市官民データ活用推進基本条例（平成29年12月制定）に基づく「北九州市官民データ活用推進計画」（令和元年6月策定）や「デジタル手続法」（令和元年5月公布）をふまえ、市民が様々な手続き等をWeb上で、ワンストップで行える「(仮称) デジタル市役所」の構築を推進する。	オープンデータサイトアクセス数（月平均）	791件（H29年度）	目標 3,000件	実績 4,341件	—	—	5,000件（R3年度）	4,200	2,260	8,127	15,550	課長 0.20人	係長 0.50人	職員 1.10人	大変順調	官民データ活用推進計画については、令和元年6月に第1版を策定し、オープンデータについては、公開データセット数が順調に増加し、目標値を上回るアクセス数を達成したため、「大変順調」と判断。			
							電子申請件数	501,000件（H29年度）	目標 505,000件	実績 585,000	—	—	531,000件（R3年度）												

令和元年度 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.	SDGs 主なゴール番号	SDGs ゴール番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）			R1年度				R3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）	H30年度	R1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		局施策評価の理由及び課題				
Ⅲ-3-(3)-① 市民参画と協働のための仕組みづくり	19	⑩	⑩	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、大学での新入生に向けた講演、市民文化スポーツ局と共催した「地域の『ちから』報告会」での説明実施等により、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。	順調	【評価理由】 中学生用副読本の配布、市職員への研修の実施、「地域の『ちから』報告会」での説明等、条例に対する理解を深め、市政への市民参画の重要性について考えてもらうための各種取組により、市民の関心を高めていることから、「順調」と判断。 【課題】 自治基本条例に対する理解を深め、市民の市政への更なる参画を推進する必要がある。	引き続き、市民への周知活動や職員への研修等を実施していく。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市民参画を推進していく。				
Ⅲ-3-(3)-③ 企業の地域活動への参画促進	20	⑧	⑤⑧⑩	ワーク・ライフ・バランス推進事業	女性活躍推進課	子育て中の労働者で仕事と生活の調和が図られていると感じる人の割合	目標	単年度目標なし	H25年度の水準より増加	—	—	—	—	—	課長	0.30 人	大変順調						女性活躍・ワークライフバランス表彰の実施やワーク・ライフ・バランスの推進に関する企業へのアドバイザー等の派遣、各種セミナーの開催等については目標値にわずかに達しなかったものの、昨年度以上の実績となっている。加えて、仕事と生活の調和が図られていると感じる人の割合が前年度より大幅に増加しているため、「大変順調」と判断。	順調	【評価理由】 女性活躍・ワークライフバランス表彰も着実に受賞企業が増加し、企業へのアドバイザー等の派遣や各種セミナーの開催等による企業等の取組支援も進んでいる。また、仕事と生活の調和が図られていると感じる人の割合についても、前年度より大幅に増加しているため、「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を実現するには、意識改革が重要である。そのための企業へ向けたワーク・ライフ・バランスの推進に関する支援を継続して実施するとともに、事業の効果的なPRを図る必要がある。	「北九州市女性活躍・ワークライフバランス推進協議会」を中心に、仕事と生活の調和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、引き続きワーク・ライフ・バランス推進に関するアドバイザーの派遣や、各種セミナー等、企業への各種支援を通じて、企業のワーク・ライフ・バランスに関する意識改革を一層推進していく。また、事業の実施にあたっては、より多くの企業の関心を集めるよう効果的なPRを行う。
Ⅳ-3-(2)-① 若年者の就業意識の啓発や能力開発・就職活動への支援	21	⑧	④⑤⑧⑩	働き方改革先進都市事業	女性活躍推進課	女性の就業率（25～44歳）	目標	単年度目標なし	70 %	—	—	—	—	—	課長	0.10 人										

令和元年度 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.	SDGs 主たるゴール番号	SDGs ゴール番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）		R1年度				R3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）	H30年度	R1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	
IV-3-(2)-② 女性が活躍する産業都市づくりの推進	22	⑤	④ ⑤ ⑧ ⑩ ⑪	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。	性別による固定的役割分担意識に肯定的な人の割合	26.7% (H29年度)	目標 単年度目標なし	—	—	H29年度の水準より減少 (R4年度)	330,272	330,272	327,074	8,950	課長 0.30人	順調	成果指標としている項目の調査は5年毎に実施のため、達成率は「—」とした。 男女共同参画推進に係る講座数・参加者数共に前年度比90%超を維持できた。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着実に実施していることから、「順調」と判断。	【評価理由】 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、相談事業などは同程度で推移している。 また、企業支援・管理職支援・創業支援研修等においても、参加者から高い満足度が得られている。 さらに、ウーマンワークカフェ北九州は、新規利用者は前年を下回ったものの、就職決定率は前年を上回るなど、円滑に運営できている。 併せて、働き方改革先進都市事業においては、女子中学生向け「理工チャレンジ」体験プログラムは目標を上回る企業数の参加があり、また、子育て女性向け再就職支援セミナーについても、参加者満足度が高いことから、多様な働き方を推進できたと言える。 以上のことから「順調」と判断。 【課題】 男女共同参画社会の形成を一層推進するため、より多くの方が関心を持って参加できるイベントや講座となるよう継続的にテーマや事業手法を見直す必要がある。勤労婦人センターについては「公共施設マネジメント実行計画」に基づき令和2年度で用途廃止をし、男女共同参画センターに事業を集約するが、集約にあたっては事業の見直しも必要である。 女性職員が抱える「係長としての資質・能力不安」や「昇任後の仕事と家庭の両立に対する不安」の解消が引き続き必要であり、女性職員の意識改革に継続して取り組む必要がある。加えて、テレワークの活用推進や働き方見直し実践部署の成果の横展開等により、職場全体の意識改革を含めた働き方改革を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現及び生産性の向上を図る必要がある。 さらに、企業等でのさらなる女性活躍に向け、ウーマンワークカフェ北九州における相談体制の充実等、就業支援の強化に取り組むほか、就業継続やキャリアアップ等、それぞれの女性の状況に応じた多様な支援に取り組む必要がある。
	23	⑤	④ ⑤ ⑧ ⑩	女性輝き！推進事業	女性活躍推進課	女性が職場や家庭、地域において、その個性と能力を十分に発揮し輝けるよう、企業への働きかけや管理職研修・ネットワーク形成支援、創業支援などを行う。	女性の就業率（25～44歳） ※中期目標改訂（R2年度目標設定時）	65.9% (H22年国勢調査)	目標 単年度目標なし	—	70%	73% (R5年度)	9,854	9,545	8,441	12,750	課長 0.50人			
	24	⑧	⑤ ⑧ ⑩	ウーマンワークカフェ北九州運営事業	女性活躍推進課	女性の就職・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」を運営する。	女性の就業率（25～44歳） ※中期目標改訂（R2年度目標設定時）	65.9% (H22年国勢調査)	目標 単年度目標なし	—	70%	73% (R5年度)	31,933	31,072	29,583	7,950	課長 0.30人			
	25	⑧	④ ⑤ ⑧ ⑩	働き方改革先進都市事業	女性活躍推進課	女性の理工系分野への関心を高めることを目的とした女子中学生向けの「理工チャレンジ」体験プログラムや、子育て女性向け就業支援等、将来にわたっての多様な働き方の実現をさらに推進する。	女性の就業率（25～44歳） ※中期目標改訂（R2年度目標設定時）	65.9% (H22年国勢調査)	目標 単年度目標なし	—	70%	73% (R5年度)	2,580	2,425	5,571	5,400	課長 0.10人			
						ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業（累計） ※中期目標改訂（R2年度目標設定時）	597社 (H26年度)	目標 単年度目標なし	1,200社	1,319社	1,474社	1,600社 (R6年度)					係長 0.40人			
						ウーマンワークカフェ北九州新規利用者数 ※中期目標改訂（R2年度目標設定時）	—	目標 3,600人	3,295人	3,030人	3,500人 (R6年度)						係長 0.20人			
						ウーマンワークカフェ北九州新規利用者数 ※中期目標改訂（R2年度目標設定時）	—	目標 3,600人	3,295人	3,030人	3,500人 (R6年度)						職員 0.30人			

令和元年度 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.	SDGs 主なゴール番号	SDGs ゴール番号	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）				R1年度		H30年度	人件費（目安）			R1年度				R3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）	H30年度	R1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		局施策評価の理由及び課題
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	26	⑤	④ ⑤ ⑩	(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」「あらゆる分野での女性のエンパワメント」「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	目標	80%		80% (H30年度)	42,000	42,000	43,469	4,050	課長	0.20 人	順調	（公財）アジア女性交流・研究フォーラムの目指す「国際的な最新情報の収集・発信」「成果の地域還元」「あらゆる分野での女性のエンパワメント」「次世代育成」「情報提供の充実」を達成するため、「アジア女性会議ー北九州」（参加者150名、満足度98%）やワールドリポートセミナー等の国際理解促進のためのセミナーを開催した。（参加者180名、満足度94%）また、高校生のキャリア形成のために開発したプログラムを活用したセミナー（参加者185名）を行うなど、これらの事業内容を毎年度見直し、取組を進めている。 指標としている項目の調査は5年毎実施のため、達成率は「－」とした。参加者の満足度も高いことから「順調」と判断。	順調	【評価理由】 テーマや対象を絞り込んだ国際会議やセミナーの開催等、市民の理解促進に向け改善を加えながら実施しており、参加者の満足度も高いことから「順調」と判断。 【課題】 本市の男女共同参画社会の形成の推進に向け、課題認識や解決につながる取組を進めていく。より効率的・効果的に実施するため、選択と集中により事業の見直し等を検討する必要がある。	本市の男女共同参画社会の形成の推進に向け、フォーラムのあり方についての検討結果に基づき、具体的な取組を進める。
								実績	—													
								達成率	—													
								目標	単年度目標なし	単年度目標なし												
実績	—	—																				
達成率	—	—																				