

平成28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）                 |                  |                   |             |   | H28年度   |         | H27年度   |        | 人件費（目安）     |                          |  | H28年度 |  |   |  | H30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）         | H27年度             | H28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<br>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     | 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、企業等と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 | 41.0%<br>(H25年度) | 目標<br>単年度目標<br>なし | 単年度目標<br>なし | 平成25年度<br>(41.0%)の<br>水準より増加<br>(H31年度) | 11,314  | 9,369   | 13,508  | 14,950 | 課長<br>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、各種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。 | 順調    | 【評価理由】<br>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、各種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。<br><br>【課題】<br>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。 | 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、今後もさらには上昇していくよう、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。 |  |                     |
| ※「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 | ※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 | 実績<br>48.0%         | 49.0%       | ※上記は、「元気発進！子どもプラン（第2次計画）」での成果指標（目標）   | 係長<br>0.40人                      |                  |                   |             |   |         |         |         |        |             |                          |  |       |  |   |  |                     |
| 達成率   | —                                       | —                   | 職員<br>1.00人 |   |                                  |                  |                   |             |   |         |         |         |        |             |                          |  |       |  |   |  |                     |



平成28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）                 |                  |               |              | H28年度   |                | H27年度                       | 人件費（目安） |        |        | H28年度                    |             |   |  | H30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）         | H27年度         | H28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<br>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 | 41.0%<br>(H25年度) | 目標<br>単年度目標なし | 実績<br>48.0%  | 単年度目標なし | 49.0%          | 平成25年度(41.0%)の水準より増加(H31年度) | 11,314  | 9,369  | 13,508 | 14,950                   | 課長<br>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、各種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】<br>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、各種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。<br>また、働き方改革や職員のワーク・ライフ・バランスの推進を着実に実施し、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を醸成し、指標の達成に向け順調に推移していることから「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。<br>また、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が更に上昇するよう、しごと改革や男性職員の育児参加の推進等へ積極的に取り組み、多様な人材を活かす組織のためのダイバーシティ推進プログラムを着実に実施していく。 |    |   |   |
|   | 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。                             | 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      | 69.4%<br>(H20年度) | 目標<br>単年度目標なし | 実績<br>72.40% | 単年度目標なし | 72.40%         | —                           | 3,709   | 4,578  | 3,812  | 11,050                   | 課長<br>0.20人 |   |  |   |   | 順調 | ワーク・ライフ・バランスの必要性を理解する各種研修の実施や、しごと改革、両立支援事業を計画どおり実施し、指標も上昇していることから「順調」と判断。 | 【課題】<br>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。<br>また、ワーク・ライフ・バランスが取れていると実感するには、男性職員の育休等の取得を更に推進するなど、男性の育児・家事への参加を促すほか、しごと改革を進めるなど、仕事と私生活の両立を図る必要がある。<br>その他、テレワークの利用人数の一層の増加やワーク・ライフ・バランス実践モデル部署の成果の横展開等により、効率的な働き方の加速を図る必要がある。 |
|   |                  |                                  |   |  | 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%<br>(H25年度) | 目標<br>単年度目標なし | 実績<br>72.4%  | 単年度目標なし | 85%<br>(H30年度) |                             |         |        |        |                          |             |   |  |   |   |    |   |   |
| 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             | 69.9%<br>(H26年度) | 目標<br>単年度目標なし                    | 実績<br>—   | 単年度目標なし  | 75%<br>(H31年度)                   |                  |               |              |         |                |                             |         |        |        |                          |             |   |  |   |   |    |   |   |
| 男性職員の育児休業等取得率                           | 2.5%<br>(H20年度)  | 目標<br>単年度目標なし                    | 実績<br>8.8%  | 単年度目標なし  | 13.2%                            | 20%<br>(H31年度)   |               |              |         |                |                             |         |        |        |                          |             |   |  |   |   |    |   |   |
| 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。 | 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<br>単年度目標なし    | 実績<br>88.0%   | 単年度目標なし      | 93.4%   | 90%<br>(H31年度) | 3,500                       | 1,666   | 3,864  | 11,050 | 課長<br>0.20人              | 順調          | テレワークの試行実施やワーク・ライフ・バランス実践モデル部署の実施等で効率的な働き方の実現を図った。また、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ったことから、いずれの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%<br>(H20年度)                  | 目標<br>単年度目標なし    | 実績<br>8.8%    | 単年度目標なし      | 13.2%   | 20%<br>(H31年度) |                             |         |        |        |                          |             |   |  |   |   |    |   |   |

平成28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）                   |                  |       |       |      | H28年度            |         | H27年度   |        | 人件費（目安） |                          |        | H28年度 |  |  |  | H30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）         | H27年度 | H28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)-③<br>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。 | 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%<br>(H23年度) | 目標    | —     | —    | 70.0%<br>(H30年度) | 7,412   | 4,556   | 3,984  | 5,050   | 課長                       | 0.20 人 | 順調    | <p>【評価理由】</p> <p>高校や大学等でのデート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。</p> <p>【課題】</p> <p>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。</p> | <p>若年層からの取組みは重要であり、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を用いた子どもたち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予防教室などを継続していく。</p> |  |                     |
|                              |     |                               |           |  |                                    |                  | 実績    | —     | —    |                  |         |         |        | 係長      | 0.20 人                   |        |       |  |  |  |                     |
|                              |     |                               |           |  |                                    |                  | 達成率   | —     | —    |                  |         |         |        | 職員      | 0.10 人                   |        |       |  |  |  |                     |

平成28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）                  |                  |               |                | H28年度           |                   | H27年度       | 人件費（目安） |        |        | H28年度                    |       |       |       | H30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）         | H27年度         | H28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)-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                    | 15.6% (H25年度)    | 目標<br>単年度目標なし | 実績<br>16.9%    | 単年度目標なし         | 単年度実績<br>17.9%    | 20% (H30年度) | 3,709   | 4,578  | 3,812  | 6,400                    | 課長    | 0.10人 | 順調    | 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・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】<br>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ほか、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、男性職員も育児取得できる組織風土を醸成し、指標の達成に向け順調に推移している。<br>また、企業支援・管理職支援研修、シンポジウム等、参加者の満足度も高く、成果指標の達成状況も順調である。さらに、ウーマンワークカフェは、基本方針どおり平成28年5月に開設し、利用者数も順調に伸びている。以上のことから「順調」と判断。<br><br>【課題】<br>女性職員が抱える「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、またテレワークの利用人数の増加やワーク・ライフ・バランス実践モデル部署の成果の横展開等による効率的な働き方の加速について、継続して取り組む必要がある。<br>また、企業等でのさらなる女性活躍に向け、変化するニーズに合わせた支援、ネットワーク強化に取り組む必要があり、ウーマンワークカフェでは様々な利用者に対し、きめ細かい支援を行うため、フォロー体制や各支援機関の連携を一層強化していく必要がある。 |       |   |
|                     |     |                                  |          | 女性管理職（課長級以上）比率  | 12.0% (H25年度)                     | 目標<br>単年度目標なし    | 実績<br>13.8%   | 単年度目標なし        | 単年度実績<br>14.5%  | 15% (H30年度)       | 係長          |         |        |        |                          | 0.30人 | 職員    |       |   |   | 0.30人 |   |
|                     | 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・人員体制をもつて、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<br>単年度目標なし | 実績<br>88.0%    | 単年度目標なし         | 単年度実績<br>93.4%    | 90% (H31年度) | 3,500   | 1,666  | 3,864  | 11,050                   | 課長    | 0.20人 |       |   |   | 順調    | テレワークの試行実施やワーク・ライフ・バランス実践モデル部署の実施等で効率的な働き方の実現を図った。また、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ったことから、いずれの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<br>単年度目標なし    | 実績<br>8.8%    | 単年度目標なし        | 単年度実績<br>13.2%  | 20% (H31年度)       | 係長          |         |        |        |                          | 0.50人 | 職員    |       |   |   |       |   |
|                     | 12  | 女性輝き！推進事業                        | 女性活躍推進課  | 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<br>単年度目標なし | 実績<br>—        | 単年度目標なし         | 単年度実績<br>70.0%    | 70% (H31年度) | 0       | 14,202 | 14,449 | 16,250                   | 課長    | 0.50人 |       |   |   | 大変順調  | シンポジウムや管理職研修参加者へのアンケート結果の満足度がそれぞれ9割を超え、ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業数も大幅に伸びていることから「大変順調」と判断。                                  |
|                     |     |                                  |          | 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<br>単年度目標なし    | 実績<br>697社    | 単年度目標なし        | 単年度実績<br>929社   | 800社 (H31年度)      | 係長          |         |        |        |                          | 0.60人 | 職員    |       |   |   |       |   |
|                     | 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  | 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。   | ウーマンワークカフェ北九州の早期設置                | —                | 目標<br>早期設置    | 実績<br>H28年5月開設 | 単年度目標なし         | 単年度実績<br>H28年5月開設 | H28年度中に開設   | 46,300  | 43,357 | 6,952  | 16,250                   | 課長    | 0.50人 | 大変順調  | ウーマンワークカフェは、基本方針のとおり平成28年5月に開設でき、28年度の新規利用者数も目標を上回ったため「大変順調」と判断。                    |   |       |   |
|                     |     |                                  |          | 女性の就業率（25～44歳）  | 65.9% (H22年国勢調査)                  | 目標<br>単年度目標なし    | 実績<br>—       | 単年度目標なし        | 単年度実績<br>—      | 70% (H31年度)       | 係長          |         |        |        |                          | 0.60人 |       |       |   |   |       |   |
|                     |     |                                  |          | ウーマンワークカフェ北九州新規利用者数   | —                                 | 目標<br>オープン前      | 実績<br>—       | 単年度目標なし        | 単年度実績<br>2,500人 | 4,000人 (H31年度)    | 職員          |         |        |        |                          | 0.60人 |       |       |   |   |       |   |

平成28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）      |          |                      |                    |                   | H28年度   |         | H27年度   |        | 人件費（目安） |                          | H28年度 |   |       |   | H30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） | H27年度                | H28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<br>平和の尊<br>さへの理<br>解の促進 | 14                            | 非核・平和推進<br>事業                        | 総務<br>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   | 10,000  | 11,515  | 12,894  | 6,400  | 課長      | 0.10                     | 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」への小中高校生の派遣や「長崎市平和派遣事業」における市民の派遣を実施する等、平和について学ぶ機会を継続的に提供し、参加者のアンケート調査結果等でも概ね好評であるため、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】<br>戦後70年余りが経過し、若い世代が戦争について考える機会の充実を図るため、長崎市が主催する「青少年ピースフォーラム」への小中高校生の派遣や、親子約300名の派遣した「長崎市平和派遣事業」の実施のほか、戦争体験談の冊子やDVDの発行・配付、「嘉代子桜・親子桜」の全市立中学校への植樹の完了、「ながさき原爆展」の開催、市内3小学校での長崎市の永井隆記念館館長の講演会の開催等を実施したことから「順調」と判断。<br><br>【課題】<br>戦争体験者が減少し、戦争を知らない世代がほとんどになる中、悲惨な戦争の記憶の風化が懸念されているため、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」の市内への植樹や長崎市が主催する「青少年ピースフォーラム」への小中高校生の派遣、親子で平和の尊さを考えるための長崎市への平和派遣事業の実施、戦争体験談の周知等に取り組み、平和への願いを後世へと伝えていく。 |
|                                   |                               |                                      |  |  |                       | 実績       | —                    | —                  |                   |         |         |         |        | 職員      | 0.30                     |       |   |       |   |  |
|                                   |                               |                                      |  |  |                       | 達成率      | —                    | —                  |                   |         |         |         |        | 職員      | 0.30                     |       |   |       |   |  |
| Ⅲ-1-(3)-④<br>高度情報<br>社会への<br>対応   | 15                            | 社会保障・税番号<br>制度対応事業<br>(情報政策課所<br>管分) | 情報<br>政策<br>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月から開始された。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。 | 個人番号を用いた他機関との情報連携     | 目標       | 庁内連携システム向けにシステム改修の完了 | 総合運用テストの実施         | システムの安定運用（平成29年度） | 70,000  | 58,360  | 145,563 | 28,450 | 課長      | 0.30                     | 順調    | 平成29年7月からの他行政機関との情報連携開始に向けた総合運用テストのうち、平成28年度分は予定通り完了したことから「順調」と判断。  | 順調    | 【評価理由】<br>社会保障・税番号制度対応事業は、平成29年7月からの他行政機関との情報連携開始に向けた総合運用テストのうち、平成28年度分は予定通り完了した。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、目標値を上回るほか、庁内情報の共有化による業務の効率化が進んでいる。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順調に増加しており、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。<br><br>【課題】<br>社会保障・税番号制度対応事業は、情報連携開始後における安定運用に課題がある。全庁GISは、庁内での利用が増加し、それに伴い、データ作成・更新作業依頼も増加している。しかし、現在のGISセンターの体制では、十分な対応ができないケースが増えている。また、防災情報システムとの連携による災害時対応、システム的な障害対応なども行うGISセンターの拡充が必要な状態である。 |  |
|                                   |                               |                                      |  |  |                       | 実績       | 庁内連携システム向けにシステム改修の完了 | 平成28年度分の総合運用テストの完了 |                   |         |         |         |        | 係長      | 1.00                     |       |   |       |   |  |
|                                   |                               |                                      |  |  |                       | 達成率      | —                    | —                  |                   |         |         |         |        | 職員      | 2.00                     |       |   |       |   |  |
|                                   | 16                            | 全庁GIS（統合型GIS）構築運用事業                  | 情報<br>政策<br>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・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               | 継続的なシステム安定稼働      | 27,612  | 27,775  | 27,612  | 16,050 | 課長      | 0.20                     | 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広域勉強会もほぼ予定どおり（9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順調に増加していることから「順調」と判断。   | 順調    | 【評価理由】<br>社会保障・税番号制度対応事業は、情報連携開始後における安定運用に課題がある。全庁GISは、庁内での利用が増加し、それに伴い、データ作成・更新作業依頼も増加している。しかし、現在のGISセンターの体制では、十分な対応ができないケースが増えている。また、防災情報システムとの連携による災害時対応、システム的な障害対応なども行うGISセンターの拡充が必要な状態である。   |  |
|                                   |                               |                                      |  |  |                       | 実績       | 障害無し                 | 障害無し               |                   |         |         |         |        | 係長      | 0.40                     |       |   |       |   |  |
|                                   |                               |                                      |  |  |                       | 達成率      | —                    | —                  |                   |         |         |         |        | 職員      | 1.30                     |       |   |       |   |  |
| 目標                                | 庁内向けGIS：70<br>地域情報ポータルサイト：150 | 庁内向けGIS：80<br>地域情報ポータルサイト：200        | 平成29年度<br>庁内向けGIS<br>主題図数：<br>100<br>地域情報ポータル向け<br>主題図：300 | 職員   | 1.30                  |          |                      |                    |                   |         |         |         |        |         |                          |       |   |       |   |  |
| 実績                                | 庁内向けGIS：97<br>地域情報ポータルサイト：257 | 庁内向けGIS：97<br>地域情報ポータルサイト：326        |  |  |                       |          |                      |                    |                   |         |         |         |        |         |                          |       |   |       |   |  |
| 達成率                               | 138.6<br>171.3 %              | 121.3<br>163.0 %                     |  |  |                       |          |                      |                    |                   |         |         |         |        |         |                          |       |   |       |   |  |

平成28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<br>主な事業・取組 | 主要事業<br>所管課名 | 事業・取組概要  | 事業評価の成果指標（目標・実績）                 |                  |       |       |                             | H28年度       |             |             | H27年度      |             |                          | 人件費（目安）  |  |  | H28年度  |  |  |  | H30年度予算要求に向けた<br>施策の方向性 |
|                                |     |                         |              |  | 指標名等                             | 現状値<br>(基準値)     | H27年度 | H28年度 | 中期<br>目標                    | 予算額<br>(千円) | 決算額<br>(千円) | 決算額<br>(千円) | 金額<br>(千円) | 職位          | 人数                       | 事業<br>評価   | 評価の理由  | 局施策<br>評価  | 局施策評価の理由及び課題   |  |  |  |                         |
| Ⅲ-3-(3)-①<br>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                | —                | —     | —     | 市民自治の確立                     | 2,374       | 1,727       | 985         | 4,650      | 課長<br>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】<br>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り組みにより、市民の関心を高めているものとして、「順調」と判断。<br><br>【課題】<br>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、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<br>企業の地域活動への参画促進     | 18  | 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 | 41.0%<br>(H25年度) | —     | —     | 平成25年度(41.0%)の水準より増加(H31年度) | 11,314      | 9,369       | 13,508      | 14,950     | 課長<br>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、各種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。<br><br>【課題】<br>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。 | 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。 |  |  |  |  |  |                         |
|                                |     |                         |              |  |                                  |                  |       |       |                             |             |             |             |            |             |                          |  |  |  |  |  |  |  |                         |
|                                |     |                         |              |  |                                  |                  |       |       |                             |             |             |             |            |             |                          |  |  |  |  |  |  |  |                         |

平成28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）   |                  |         |         |                             | H28年度       |         | H27年度   |         | 人件費（目安） |                          | H28年度 |       |   |  | H30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）         | H27年度   | H28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   |   |
| IV-3-(2)-②<br>女性が活躍する産業都市づくりの推進       | 19  | 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。 | 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) | 329,338 | 329,177 | 333,781 | 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。また、事業内容の見直しに取り組みしており、講座等の参加者数は同程度の36,497人で推移していることから「順調」と判断。  | 【評価理由】<br>男女共同参画センター及び勤労婦人センターにおいては、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、相談等を実施し、参加者数等は同程度で推移している。<br>また、企業支援・管理職支援研修、シンポジウム等、参加者の満足度も高く、成果指標の達成状況も順調である。さらに、ウーマンワークカフェは、基本方針どおり平成28年5月に開設し、利用者数も順調に伸びている。以上のことから「順調」と判断。 | 男女共同社会の形成の推進に向けた効果的な取組を実施するため、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に取組む。<br>また、女性活躍に取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組むほか、女性の職業生活の拠点となるよう「ウーマンワークカフェ北九州」を運営し、引き続き女性が創業しやすい環境づくりへの取組みや就業支援等の充実を図っていく。 |
|                                       |     |                            |           | 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               | —       | —       | 平成23年度(38.7%)の水準より減少(H29年度) | 課長          |         |         |         |         |                          |       |       |   |  |   |
|                                       | 20  | 女性輝き！推進事業                  | 女性活躍推進課   | 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      | 単年度目標なし | 単年度目標なし                     | 70% (H31年度) | 18,000  | 14,202  | 14,449  | 16,250  | 課長                       | 0.50人 | 大変順調  | シンポジウムや管理職研修参加者へのアンケート結果の満足度がそれぞれ9割を超え、ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業数も大幅に伸びていることから「大変順調」と判断。  |  |   |
|                                       |     |                            |           | 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               | 単年度目標なし | 単年度目標なし | 800社 (H31年度)                | 課長          |         |         |         |         |                          |       |       |   | 0.60人  |   |
|                                       | 21  | 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。  | ウーマンワークカフェ北九州の早期設置 | —                | 目標      | 早期設置    | —                           | H28年度中に開設   | 46,300  | 43,357  | 6,952   | 16,250  | 課長                       | 0.50人 | 大変順調  | ウーマンワークカフェは、基本方針のとおり平成28年5月に開設でき、28年度の新規利用者数も目標を上回ったため「大変順調」と判断。  |  |   |
|                                       |     |                            |           |  | 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 | 単年度目標なし                     | 70% (H31年度) |         |         |         |         |                          |       |       |   | 課長   |   |
| ウーマンワークカフェ北九州新規利用者数                   |     |                            |           |  | —                  | 目標               | —       | 2,500人  | 4,000人 (H31年度)              | 課長          |         |         |         |         |                          |       |       |   | 0.60人  |   |
| VII-1-(3)-③<br>社会制度や社会問題などに関する国際協力の推進 | 22  | (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) | 65,974  | 56,896  | 58,781  | 4,050   | 課長                       | 0.20人 | 順調    | 国際的な新たな取組であるSDGsをテーマにしたアジア女性会議（参加者173名）、「女性と高齢化」をテーマにしたWWAS国際会議フォローアップ会議北九州タウンミーティング（参加者160名）、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等（参加者248名）など、事業内容を毎年見直しし、問題提起や課題解決型の取組を進めており、参加者の満足度も高いことから「順調」と判断。 |  |   |
|                                       |     |                            |           |  | 実績                 | —                | —       | —       | 課長                          | 0.10人       |         |         |         |         |                          |       |       |   |  |   |
|                                       |     |                            |           |  | 達成率                | —                | —       | —       | 課長                          | 0.10人       |         |         |         |         |                          |       |       |   |  |   |