

令和2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 コード 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）					R2年度		R1年度	人件費 (目安) 金額 (千円)	R2年度				R4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)	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 (千円)	決算額 (千円)	決算額 (千円)		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	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、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。	仕事と生活の調和が図られていると感じる人の割合	68.5% (R1年度)	目標 H25年度の水準より増加	実績 68.5 %	R1年度比増加 (R6年度)	R2年度 66.2 %	7,070	4,543	5,926	10,700	順調	女性活躍・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派遣や各種セミナーの開催等については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け減少傾向となったが、オンライン開催など方法を工夫しながら実施することができた。女性活躍・ワークライフバランス表彰受賞者数は、令和元年度を上回る実績（R1:4社→R2:6社）となった。 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は、令和元年度と同水準であるため、「順調」と判断。	【評価理由】 ワーク・ライフ・バランス推進事業は、女性活躍・ワークライフバランス表彰や企業へのアドバイザー派遣、各種セミナーの開催等により、企業等への取組支援が着実に進んでいる。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、令和元年度と同水準である。 女性輝き！推進事業は、市内の女性管理職や女性創業者の育成、子育て中の女性の就職支援など、女性の「働く」に係る幅広い支援を着実に進めることができた。 以上のことから「順調」と判断。	企業については、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さらに上昇していくよう、引き続き、各種支援を通じて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、企業のニーズを踏まえ、効率的な事業実施や効果的なPRを検討していく。
	2	④ ⑤ ⑧ ⑩	女性輝き！推進事業	女性活躍推進課	働く女性・働きたい女性が、各々の希望に応じ、その個性と能力を十分に発揮し輝けるよう、キャリアアップや就職、創業支援、子育てとの両立支援等、幅広く女性の就業を支援するほか、ウーマンワークカフェ北九州の更なる周知広報と新規利用者の獲得を図る。	女性の就業率 (25～44歳)	65.9% (H22年 国勢調査)	目標 70 %	実績 70 %	73% (R5年度)	単年度目標 なし	11,455	11,991	9,545	12,750	順調	コロナ禍でも実施方法等を工夫しながら、例年と概ね同程度の研修等を実施することができた。女性管理職の登用や女性創業者支援等に係る研修参加者へのアンケート結果の満足度がそれぞれ9割に達し、また、ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業数も伸びていることから、「順調」と判断。 なお、「ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業」は、第2期まち・ひと・しごと総合戦略の策定に伴い、事業の組み換えや終了によって一部指標を削除するなど、令和2年度より算定方法を見直した。（令和2年度に削除した指標を除いた令和元年度の企業数：1,266社）	【課題】 コロナ禍で女性活躍・ワークライフバランスの推進や働き方改革がより一層求められているところ、企業については、意識改革がさらに重要となってくる。企業への取組支援に係る効果的なPRを図るとともに、働き方改革等への企業の意識改革につながるような取組を強化する必要がある。 また、子育て中の女性については両立不安の緩和が、女性管理職や創業者についてはネットワークづくりが課題となっている。 併せて、いずれも、コロナ禍のような有事でも切れ目のない支援を継続できるよう、実施方法などについての柔軟な対応が求められる。	女性の就業支援については、ウーマンワークカフェ北九州の利用を促進するとともに、子育て中の女性が参加しやすいよう実施方法等を工夫しながらセミナー等を実施する。 女性の管理職・創業者支援については、引き続きニーズを踏まえながら、スキルアップとネットワークづくりを行う。

令和2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 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）				R2年度		R1年度	人件費 (目安) 金額 (千円)	R2年度			R4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)	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 (千円)	決算額 (千円)		決算額 (千円)	事業 評価	評価の理由		局施策 評価
II-3-(2)-① 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進	3	⑧ ⑩	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推進事業	女性活躍推進課	女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進は一体的に取組みを推進することにより相乗効果が高まるため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「女性活躍推進アクションプラン（第2期：平成26年度～30年度）」と次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム（平成27年度～31年度）」を整理・統合し、令和元年5月に「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」を策定した。組織の持続的な成長と多様化する市民ニーズへ対応するため、性別にかかわらず活躍できる組織風土を醸成し、全ての職員が育児や介護等のライフスタイルの変化に応じて柔軟な働き方を選択することで、いきいきと働きがいを持って活躍できる職場を目指す。	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 単年度目標なし	実績 18.0 %	単年度目標なし	23% (R5年度)	6,768	4,382	—	11,050	順調	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・管理職比率は中長期的には上昇傾向で推移している。活動指標の研修（総務局女性活躍推進課が実施・支援）のほか、各局が自主的に行った研修等を含めると、昨年度の実績は前年度比3件増の19件に上り、全体として取組は進んでいる。	市職員向けについては、組織の持続的な成長と市民ニーズの多様化に対応するため、性別にかかわらず活躍できる風土を醸成し、管理職の男女比率が職員全体の男女比率と同様になることを目指していく必要がある。
					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 単年度目標なし	実績 13.2 %	単年度目標なし	15% (R5年度)							女性管理職の登用については、「2040年40%」に向けて、女性職員の育成や能力・両立不安の解消を加速させていく。	
					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 90 %	実績 94.7 %	単年度目標なし	95% (R5年度)							また、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する環境づくりとして、男性職員の家庭参画に係る質の向上や役職者以上のイクボス実践を引き続き推進していく。	
					男性職員の育児休業取得率	14.8% (H29年度)	目標 単年度目標なし	実績 28.7 %	単年度目標なし	30% (R4年度)							さらに、働き方改革の要であるテレワークの推進については、デジタル市役所推進室と連携しながら、多様で柔軟な働き方の実現に向けて取り組んでいく。	
																	市民向けについては、男女共同参画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、コロナ禍での事業実施を契機に取り入れたオンライン等による講義を積極的に取り入れる等により、これまで参加していなかった若年層等を含めた幅広い層を見据えた事業を実施する。	
																	【課題】 市職員向けについては、女性職員が抱える能力不安や両立不安の解消は引き続き必要であり、女性職員の意識改革に一層取り組む必要がある。加えて、ワーク・ライフ・バランスの実現及び生産性の向上の観点から、働き方改革がさらに求められており、デジタル市役所推進室と連携してテレワークの推進等を行い、職場全体の意識改革も含めて取組を加速させる必要がある。	
																	市民向けについては、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、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	

令和2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 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）				R2年度		R1年度	人件費 (目安)	R2年度				R4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)	R1年度	R2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)	事業 評価	評価の理由	局施策 評価	
4	④ ⑤ ⑧ ⑩ 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)	339,251	340,537	330,272	8,950	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。 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため休館及び利用者数の制限を行ったことから男女共同参画推進に係る講座数・参加者数共に減少した。特に参加者数は、ムーブフェスタを中止したことから達成率20.6%と大幅に減少した。 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、相談事業等は当初の事業計画どおりに進めることができなかったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の一環として一部の講座で対面ではなくオンラインやオンデマンドによる講義等、新たな実施手法等を取り入れ工夫して実施したことから、「順調」と判断。	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、事業見直しを行ったうえで男女共同参画センターに集約した。	
							実績	-	-									
							達成率	-	-									
						男女共同参画社会という言葉の認知度	目標	単年度目標なし	単年度目標なし	80%(R4年度)								
							実績	-	-									
							達成率	-	-									
5	④ ⑤ ⑩ 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。	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)	3,648	745	3,193	5,050	やや遅れ	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。 「男女共同参画フォーラムin北九州」は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため中止したが、リーフレット作成等コロナ禍で実施可能な啓発活動を続けている。 「男女共同参画に関する広報啓発事業」の回数、参加者数は新型コロナウイルス感染症拡大に伴う会場閉鎖等の影響を受け共に減少したが、団体それぞれが工夫しながら広報啓発等の課題に取り組み、コロナ禍においてオンライン等の新たな実施手法を生かした講座を行っている。 以上のことから、「やや遅れ」と判断。		
							実績	-	-									
							達成率	-	-									

令和2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 コード 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）				R2年度		R1年度	人件費 （目安） 金額 （千円）	R2年度			R4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）	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 （千円）	決算額 （千円）		決算額 （千円）	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	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、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。	指標名等	現状値 （基準値）	R1年度	R2年度	中期 目標	R2年度 予算額 （千円）	R2年度 決算額 （千円）	R1年度 決算額 （千円）	10,700	順調	女性活躍・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派遣や各種セミナーの開催等については、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け減少傾向となったが、オンライン開催など方法を工夫しながら実施することができた。女性活躍・ワークライフバランス表彰受賞者数は、令和元年度を上回る実績（R1:4社→R2:6社）となった。 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は、令和元年度と同水準であるため、「順調」と判断。	順調	【評価理由】 市内企業等に向けた取組としては、女性活躍・ワークライフバランス表彰や企業へのアドバイザー派遣、各種セミナーの開催等により、企業等への取組支援が着実に進んでいる。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、令和元年度と同水準である。 また、北九州イクボス同士の加勢・活動内容ともに充実してきており、仕事と生活の調和がとれていると感じる人の割合も安定的に推移している。 市職員向けの取組としては、各種研修の機会等を通じて女性職員の能力開発やキャリア形成支援の継続により、女性職員の登用は着実に進んでいる。 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って、男性職員の育児休業取得率は大きく上昇し、前倒しで目標を達成するなど、男性職員が育児休業を当たり前取得できる組織風土は着実に醸成されてきていると言える。 テレワークの推進については、BCP対策や多様な働き方の試行など、モバイル端末を幅広く活用することができた。 以上のことから「順調」と判断。	企業については、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さらに上昇していくよう、引き続き、各種支援を通じて企業の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、企業のニーズを踏まえ、効率的な事業実施や効果的なPRを検討していく。 市内企業等のイクボス推進については、「北九州イクボス同盟」設立5周年の節目において、当該同盟の一層の拡大を目指すとともに、記念イベント等の実施により、本市全体の機運醸成を図る。 市職員については、組織の持続的な成長と市民ニーズの多様化に対応するため、性別にかかわらず活躍できる風土を醸成し、管理職の男女比率が職員全体の男女比率と同様になることを目指していく必要がある。 女性管理職の登用については、「2040年40%」に向けて、女性職員の育成や能力・両立不安の解消を加速させていく。 また、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する環境づくりとして、男性職員の家庭参画に係る質の向上や役職者以上のイクボス実践を引き続き推進していく。 さらに、働き方改革の要であるテレワークの推進については、デジタル市役所
						目標	68.5% (R1年度)	H25年度の水準より増加	R1年度比増加	7,070	4,543	5,926	10,700						
7	⑤ ⑧ ⑩	北九州イクボス同盟拡大推進事業	女性活躍推進課	働く人の幸せ、生産性・業績の向上、人材確保に繋がり、その先にある「働きやすいまち北九州」を目指すために、平成29年度に設立した「北九州イクボス同盟」を推進し、経営者・管理職の意識改革を図る。	指標名等	現状値 （基準値）	R1年度	R2年度	中期 目標	R2年度 予算額 （千円）	R2年度 決算額 （千円）	R1年度 決算額 （千円）	10,700	順調	学生等求職者向けの業界研究会を実施することで、学生等に対して「イクボス」やイクボス推進企業のPRを行い、企業の人材確保支援に繋げていくこと等による加盟インセンティブの拡大を図り、同盟加盟数が増加した（R2:181社）。加えて、仕事と生活の調和がとれていると感じる人の割合が令和元年度と同水準のため、「順調」と判断。	順調			
					目標	68.5% (R1年度)		R1年度比増加	1,500	1,500	—	10,700					順調		
					実績		68.5%	66.2%	R1年度比増加 (R6年度)										
					達成率		167.1%	96.6%											
					実績		66.2%	66.2%	R1年度比増加 (R6年度)										
					達成率		96.6%	96.6%											

令和2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 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）					R2年度		R1年度	人件費 (目安)	R2年度				R4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)	R1年度	R2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)	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	
8	⑤ ⑧ ⑩		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推進事業	女性活躍推進課	女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進は一体的に取組みを推進することにより相乗効果が高まるため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「女性活躍推進アクションプラン（第2期：平成26年度～30年度）」と次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム（平成27年度～31年度）」を整理・統合し、令和元年5月に「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」を策定した。組織の持続的な成長と多様化する市民ニーズへ対応するため、性別にかかわらず活躍できる組織風土を醸成し、全ての職員が育児や介護等のライフスタイルの変化に応じて柔軟な働き方を選択することで、いきいきと働きたい職場を目指す。	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	目標	75 %	単年度目標なし	80% (R5年度)	6,768	4,382	—	11,050	大変 順調	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・管理職比率は中長期的には上昇傾向で推移している。活動指標の研修（総務局女性活躍推進課が実施・支援）のほか、各局が自主的に行った研修等を含めると、昨年度の実績は前年度比3件増の19件に上り、全体として取組は進んでいる。 コロナ禍においても、テレワークの推進や働き方見直し実践部署コンサルティング実施等で、効率的な働き方の実現を図ったほか、イクボスの実践等により、イクボスや男性の育児休業に係る成果指標も高水準を維持又は大きく上昇しているため、「大変順調」と判断。	【課題】 市内企業向けについては、コロナ禍で女性活躍・ワークライフバランスの推進や働き方改革がより一層求められているところ、意識改革がさらに重要となってくる。そのため、企業への取組支援に係る効果的なPRを図るとともに、働き方改革等への企業の意識改革につながるような取組を強化する必要がある。 北九州イクボス同盟の拡大のため、「イクボス」及び「イクボス同盟」の認知度向上を図り、さらに市内企業等におけるイクボス推進を加速させていく必要がある。 いずれも、引き続き、コロナ禍のような有事にも切れ目のない支援を継続できるように、実施方法などについての柔軟な対応が求められる。 市職員向けについては、女性職員が抱える能力不安や両立不安の解消は引き続き必要であり、女性職員の意識改革に一層取り組む必要がある。加えて、ワーク・ライフ・バランスの実現及び生産性の向上の観点から、働き方改革がさらに求められているところ、デジタル市役所推進室と連携してテレワークの推進等を行い、職場全体の意識改革も含めて取組を加速させる必要がある。	推進室と連携しながら、多様で柔軟な働き方の実現に向けて取り組んでいく。	
							実績	—	—										—
							達成率	—	—										—
9	⑤ ⑧ ⑩		テレワーク推進事業	女性活躍推進課	仕事と生活を両立する仕組みづくりのひとつとして、情報通信技術を活用した柔軟な働き方の整備を推進するため、職員一人一人のライフスタイルに合った働き方を実現できるテレワークの本格導入に向けて試行拡充を行う。	在宅勤務の実施人数	目標	—	25 人	100人 (R2～R4 年度累計)	5,700	6,888	—	6,400	大変 順調	テレワークの推進については、新型コロナウイルス感染防止対策や、在宅勤務・モバイルワークの試行など幅広く活用され、活動・成果指標が目標を大幅に上回ったため「大変順調」と判断。 なお、在宅勤務の実施人数については、テレワークのトライアル（試行導入）人数（本事業で導入したモバイル端末30台の利用者数）から災害対応や新型コロナウイルス感染症対策での応援派遣を除いた人数とした。 別途、令和2年9月補正予算においてモバイル端末約1,500台分を確保した。現在順次導入しながら、テレワークの本格実施に向けた環境を整備している。			
							実績	—	82 人									—	
							達成率	—	328.0 %									—	
					テレワークデイズへの参加	目標	—	30 日	参加の 継続										
						実績	—	—										—	
						達成率	—	—										—	

令和2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 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）				R2年度		R1年度	人件費 （目安） 金額 （千円）	R2年度			R4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）	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 （千円）	決算額 （千円）		決算額 （千円）	事業 評価	評価の理由		局施策 評価
II-3- (2)-③ 性別による人権侵害行為の根絶	10	⑤ ⑩ ⑰	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 単年度目標 なし	実績 —	80% (R4年度)	5,555	2,834	3,464	5,050	順調	<p>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13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。（令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため書面会議により実施）</p> <p>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。デートDV予防教室回数、受講者数については前年度より減少したが、各教室でのリモート講義形式等の工夫により実施できたため、「順調」と判断。</p>	<p>【評価理由】 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、能動的な活動を着実に実施していることから、「順調」と判断。</p> <p>【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。</p>	<p>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。</p>

令和2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 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）				R2年度		R1年度	人件費 （目安）	R2年度				R4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）	R1年度	R2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）	事業 評価	評価の理由	局施策 評価	
II-3-(2)-④ 女性の活躍推進	11	⑧ ⑩	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推進事業	女性活躍推進課	女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進は一体的に取組みを推進することにより相乗効果が高まるため、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画「女性活躍推進アクションプラン（第2期：平成26年度～30年度）」と次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム（平成27年度～31年度）」を整理・統合し、令和元年5月に「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」を策定した。組織の持続的な成長と多様化する市民ニーズへ対応するため、性別にかかわらず活躍できる組織風土を醸成し、全ての職員が育児や介護等のライフスタイルの変化に応じて柔軟な働き方を選択することで、いきいきと働きがいを持って活躍できる職場を目指す。	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 単年度目標なし	実績 18.0 %	単年度目標なし	23% (R5年度)	6,768	4,382	—	11,050	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、女性職員の登用は着実に進んでいる。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って、男性職員の育児休業取得率は大きく上昇し、前倒しで目標を達成するなど、男性職員が育児休業を当たり前取得できる組織風土は着実に醸成されてきていると言える。市内企業等に向けた取組としては、北九州イクボス同盟の加盟数・活動内容ともに充実してきており、仕事と生活の調和がとれていると感じる人の割合も安定的に推移している。テレワークの推進については、BCP対策や多様な柔軟な働き方の試行など、モバイル端末を幅広く活用することができた。女性個人に向けた取組については、市内の女性管理職や女性創業者の育成、子育て中の女性の就職支援など、女性の「働く」に係る幅広い支援を着実に進めることができた。また、ウーマンワークカフェ北九州は、コロナ禍で新規利用者が減少したものの、電話相談等により切れ目のない支援を行った。また、就職決定率も前年度と同水準であり、安定的に女性の就労に繋げることができている。働き方改革先進都市事業については、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業内容を変更せざるを得なかったが、女子中学生への多様な進路選択の支援を切れ目なく行うことができた。以上ことから、「順調」と判断。	市職員については、組織の持続的な成長と市民ニーズの多様化に対応するため、性別にかかわらず活躍できる風土を醸成し、管理職の男女比率が職員全体の男女比率と同様になることを目指していく必要がある。女性管理職の登用については、「2040年40%」に向けて、女性職員の育成や能力・両立不安の解消を加速させていく。また、女性活躍やワーク・ライフ・バランスを推進する環境づくりとして、男性職員の家庭参画に係る質の向上や役職者以上のイクボス実践を引き続き推進していく。さらに、働き方改革の要であるテレワークの推進については、デジタル市役所推進室と連携しながら、多様な柔軟な働き方の実現に向けて取り組んでいく。市内企業等のイクボス推進については、「北九州イクボス同盟」設立5周年の節目において、当該同盟の一層の拡大を目指すとともに、記念イベント等の実施により、本市全体の機運醸成を図る。女性個人については、働く女性・働きたい女性が、各々の希望に応じ、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、引き続き幅広い支援を行うことが重要である。女性の就労支援については、ウーマンワークカフェ北九州の利用を促進するとともに、子育て中の女性が参加しやすいよう実施方法等を工夫しながらセミナー等を実施する。女性の管理職・創業者支援については、引き続きニーズを踏まえながら、スキルアップとネットワークづくりを行う。また、コロナ禍で雇用情勢が不安定な中、女性の就労支援の拠点であるウーマンワークカフェ北九州の役割はますます重要となっている。ウーマンワークカフェ北九州の利用促進に向けて、一層の周知広報を図るとともに、女性の多様なライフキャリアに合わせたきめ細かい支援を充実させていく。
					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 単年度目標なし	実績 13.2 %	単年度目標なし	15% (R5年度)								
					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 90 %	実績 94.7 %	単年度目標なし	95% (R5年度)								
					男性職員の育児休業取得率	14.8% (H29年度)	目標 単年度目標なし	実績 28.7 %	単年度目標なし	30% (R4年度)								

令和2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 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）				R2年度		R1年度	人件費 (目安) 金額 (千円)	R2年度			R4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)	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 (千円)	決算額 (千円)		決算額 (千円)	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		
12	⑤ ⑧ ⑩	北九州イクボ ス同盟拡大推 進事業	女性活躍推 進課	働く人の幸せ、生 産性・業績の向上、 人材確保に繋がり、 その先にある「働き やすいまち北九州」 を目指すために、平 成29年度に設立した 「北九州イクボス同 盟」を推進し、経営 者・管理職の意識改 革を図る。	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			R1年度比 増加		1,500	1,500	—	10,700	順調	学生等求職者向けの業界 研究会を実施することで、 学生等に対して「イクボ ス」やイクボス推進企業 のPRを行い、企業の人材確保 支援に繋げていくこと等 による加盟インセンティブ の拡大を図り、同盟加盟数 が増加した（R2:181社）。 加えて、仕事と生活の調和 がとれていると感じる人の 割合が令和元年度と同水 準のため、「順調」と判断。	タル市役所推進室と連携 してテレワークの推進等 を行い、職場全体の意識 改革も含まれて取組を 加速させる必要がある。 市内企業向けについては、 北九州イクボス同盟の 拡大のため、「イクボス」 及び「イクボス同盟」の 認知度向上を図り、さら に市内企業等におけるイ クボス推進を加速させ ていく必要がある。 女性個人向けでは、子 育て中の女性については 両立不安の緩和が、女 性管理職や創業者につ いてはネットワークづく りが課題となっている。 また、ウーマンワーク カフェ北九州の新規利 用者数が減少する中、 新型コロナウイルス感 染症への対策にも努 めながら、特に子育て 中の女性のニーズを踏 まえて、女性の就労を 切れ目なく支援してい くことが重要である。 令和3年度に5周年を 迎えるところ、記念イ ベントの実施等を通じて 、一層の認知度の向上 や支援の充実を図って いく必要がある。 令和3年度も引き続き、 新型コロナウイルス感 染症の感染拡大のおそ れがあるため、事業の 実施にあたっては内容 の工夫や変更が必要 となる。また、現在、 女子中学生向けの啓 発事業を行っている が、女子学生の様 々な進路選択の機会 を捉えてアプローチ をしていくことも考 えられる。 いずれの取組も、コ ロナ禍のような有 事でも切れ目のな い支援を継続でき るよう、実施方法 などについての柔 軟な対応が求めら れる。				
						実績	68.5%	66.2	%	R1年度 比増加 (R6年 度)											
						達成率			96.6	%											
13	⑤ ⑧ ⑩	テレワーク推 進事業	女性活躍推 進課	仕事と生活を両 立する仕組みづく りのひとつとして、 情報通信技術を活 用した柔軟な働き 方の整備を推進す るため、職員一人 一人のライフステ ージや生活スタイル に合った働き方を 実現できるテレワ ークの本格導入に 向けて試行拡充を 行う。	在宅勤務の実 施人数	目標		25	人	100人 (R2~R4 年度累 計)	5,700	6,888	—	6,400	大変 順調	テレワークの推進につ いては、新型コロナウイルス 感染防止対策や、在宅 勤務・モバイルワー クの試行など幅広く 活用され、活動・成 果指標が目標を大幅 に上回ったため「大 変順調」と判断。 なお、在宅勤務の実 施人数については、 テレワークのトライ アル（試行導入）人 数（本事業で導入し たモバイル端末30台 の利用者数）から災 害対応や新型コロナ ウイルス感染症対策 での応援派遣を除 いた人数とした。 別途、令和2年9月 補正予算においてモ バイル端末約1,500 台分を確保した。現 在順次導入しながら 、テレワークの本 格実施に向けた環 境を整備している。					
						実績	—	82	人												
						達成率			328.0								%				
					テレワークデー ズへの参加	目標		30	日	参加の 継続	11,455	11,991	9,545	12,750	順調	コロナ禍でも実施方 法等を工夫しながら、 例年と同程度の研 修等を実施するこ とができた。女性 管理職の登用や女 性創業者支援等に 係る研修参加者 へのアンケート結 果の満足度がそ れぞれ9割に達し 、また、ダイバー シティ行動宣言等 登録・届出企業 数も伸びている ことから、「順調」 と判断。 なお、「ダイバーシ ティ行動宣言等登 録・届出企業」は、 第2期まち・ひと ・しごと総合戦略 の策定に伴い、事 業の組み換えや 終了によって一部 指標を削除する など、令和2年度 より算定方法を見 直した。（令和2年 度に削除した指 標を除いた令和元 年度の企業数：1, 266社）					
						実績	—	—	—												
						達成率			—												
14	④ ⑤ ⑧ ⑩	女性輝き！推 進事業	女性活躍推 進課	働く女性・働きた い女性が、各々の 希望に応じ、その 個性と能力を十分 に発揮し輝けるよ う、キャリアアッ プや就職、創業支 援、子育てとの両 立支援等、幅広く 女性の就業を支 援するほか、ウー マンワークカフェ 北九州の更なる周 知広報と新規利 用者の獲得を図 る。	女性の就業率 (25~44歳)	目標	70	%	単年度目 標なし	73% (R5年 度)	11,455	11,991	9,545	12,750	順調	コロナ禍でも実施方 法等を工夫しながら、 例年と同程度の研 修等を実施するこ とができた。女性 管理職の登用や女 性創業者支援等に 係る研修参加者 へのアンケート結 果の満足度がそ れぞれ9割に達し 、また、ダイバー シティ行動宣言等 登録・届出企業 数も伸びている ことから、「順調」 と判断。 なお、「ダイバーシ ティ行動宣言等登 録・届出企業」は、 第2期まち・ひと ・しごと総合戦略 の策定に伴い、事 業の組み換えや 終了によって一部 指標を削除する など、令和2年度 より算定方法を見 直した。（令和2年 度に削除した指 標を除いた令和元 年度の企業数：1, 266社）					
						実績	65.9%	70	%								—				
						達成率			100.0								%				
					ダイバーシティ 行動宣言等登 録・届出企業 (累計)	目標	597社	1,200	社	単年度目 標なし	1,600社 (R6年 度)	11,455	11,991	9,545	12,750	順調	コロナ禍でも実施方 法等を工夫しながら、 例年と同程度の研 修等を実施するこ とができた。女性 管理職の登用や女 性創業者支援等に 係る研修参加者 へのアンケート結 果の満足度がそ れぞれ9割に達し 、また、ダイバー シティ行動宣言等 登録・届出企業 数も伸びている ことから、「順調」 と判断。 なお、「ダイバーシ ティ行動宣言等登 録・届出企業」は、 第2期まち・ひと ・しごと総合戦略 の策定に伴い、事 業の組み換えや 終了によって一部 指標を削除する など、令和2年度 より算定方法を見 直した。（令和2年 度に削除した指 標を除いた令和元 年度の企業数：1, 266社）				
						実績	597社	1,474	社	1,390								社			
						達成率			122.8	%								—			



令和2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 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）					R2年度		R1年度	人件費 （目安） 金額 （千円）	R2年度			R4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）	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 （千円）	決算額 （千円）	決算額 （千円）		事業 評価	評価の理由	局施策 評価	
15	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	70 %	単年度目標 なし	73% （R5年 度）	32,672	31,649	31,072	7,950	やや 遅れ	ウーマンワークカフェ北九州の運営について、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて来所を自粛する女性が多かったため、電話相談等でも対応を行った。新規利用者数（来所）は前年度を下回ったが、電話相談を含めた窓口相談数は6,140件と、前年度（6,079件）と同水準であった。また、就職決定率も33.4%と、前年度（33.8%）と同水準となっているが、当初の目標に対しての達成率が60%未満のため、「やや遅れ」と判断。		
						実績	70 %	—										
						達成率	100.0 %	—										
					ウーマンワーク カフェ北九州新 規利用者数	—	目標	4,000 人	3,340 人	3,500人 （R6年 度）								
						実績	3,030 人	1,983 人										
						達成率	75.8 %	59.4 %										
16	④ ⑤ ⑧ ⑩	働き方改革先 進都市事業	女性活躍 推進課	女性の就職促進を 目指し、性別による 固定的な価値観や生 き方を払拭するた め、学生の頃から 「多様な働き方」な どの啓発に取り組 む。また、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 系職業インターン シップ支援にも取 り組む。	女性の就業率 （25～44歳）	65.9% （H22年 国勢調 査）	目標	70 %	単年度目標 なし	73% （R5年 度）	2,300	1,342	2,425	5,400	やや 遅れ	新型コロナウイルス感染症の影響により、女子中学生が理工系の企業等を訪問する「理工チャレンジ」体験プログラムは中止としたが、その代替として、当該プログラムに参加予定であった企業の協力を得て、理工系企業で活躍する女性をロールモデルとして紹介するリーフレットを女子中学生に配布し、多様な進路選択の支援を行うことができた。しかし、当初の目標に対しての達成率が60%未満のため、「やや遅れ」と判断。		
						実績	70 %	—										
						達成率	100.0 %	—										
					ウーマンワーク カフェ北九州新 規利用者数	—	目標	4,000 人	3,340 人	3,500人 （R6年 度）								
						実績	3,030 人	1,983 人										
						達成率	75.8 %	59.4 %										

令和2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 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）				R2年度		R1年度	人件費 （目安） 金額 （千円）	R2年度				R4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）	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 （千円）	決算額 （千円）		決算額 （千円）	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	17	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、戦争の悲惨さを市民に伝え、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・展示製作等の実施	建築工事・展示製作等の実施	(仮称) 平和資料館の建設	580,400	556,564	46,626	29,000	順調	(仮称) 平和資料館の開館に向けて、建物の工事に着手した。また、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、資料館の自主事業や運営体制、ソフト事業等の検討を行うなど、(仮称) 平和資料館開館に向けた取組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、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の全国的な感染拡大により、長崎市への派遣事業は中止したものの、「嘉代子桜・親子桜」の市内高校への植樹や、紙芝居『嘉代子桜』の市内小学校等への配布など、市民に平和への尊さを伝えることができており、「順調」と判断。  【課題】 (仮称) 平和資料館については、令和4年度早期の開館に向けて、遅滞なく開館準備を進める必要がある。	(仮称) 平和資料館について、令和3年度中に全ての工事が完了する予定である。 遅滞なく開館準備を進め、開館後は館の円滑な運営に努める。また、様々な企画展を実施するなど、来場促進に努める。  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」への小中高校生の派遣、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、戦争の記憶を後世に伝えていく。
	18	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 —	—	市民が平和の尊さを理解すること	10,000	2,619	4,836	6,400	順調	全国的な新型コロナウイルス感染症拡大により、長崎市への派遣事業は全て中止としたものの、「嘉代子桜・親子桜」の市内高校への植樹や、紙芝居『嘉代子桜』の市内小学校等への配布など、戦争の悲惨さや平和の尊さを市民に伝える取組を着実に実施しており「順調」と判断。	順調	【評価理由】 中学生用副読本の配付、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)-① 市民参画と協働のための仕組みづくり	19	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 —	—	市民自治の確立	1,446	576	1,497	4,650	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付、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。

令和2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 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）					R2年度		R1年度	人件費 (目安)	R2年度				R4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)	R1年度	R2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)	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)-③ 企業の地域活動への 参画促進	20	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、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。	仕事と生活の調和が 図られていると感じる 人の割合	68.5% (R1年度)	目標 H25年度の水準より 増加	R1年度比増加 (R6年度)	7,070	4,543	5,926	10,700	順調	女性活躍・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派 遣や各種セミナーの開 催等については、新 型コロナウイルス感染 症拡大の影響を受け 減少傾向となったが、 オンライン開催など方 法を工夫しながら実 施することができた。 女性活躍・ワークラ イフバランス表彰受 賞者数は、令和元 年度を上回る実績 (R1:4社→R2:6社) となった。 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 は、令和元年度と同 水準であるため、「順 調」と判断。	順調	【評価理由】 女性活躍・ワークラ イフバランス表彰や 企業へのアドバイザー 派遣、各種セミナー の開催等により、企 業等への取組支援が 着実に進んでいる。 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 ついては、令和元 年度と同水準であ る。 以上のことから、「順 調」と判断。 【課題】 コロナ禍で女性活 躍・ワークライフバ ランスの推進や働き 方改革がより一層 求められていると ころ、企業の意識 改革がさらに重要 となってくる。そ のため、企業への 取組支援に係る効 果的なPRを図ると ともに、働き方改 革等への企業の意 識改革につながる ような取組を強化 する必要がある。 また、引き続き、 コロナ禍のような 有事にも切れ目の ない支援を継続で きるよう、実施方 法などについての 柔軟な対応が求め られる。	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 さらに上昇してい くよう、引き続き、 各種支援を通じて 企業の意識改革を 一層推進していく 。また、事業の実 施にあたっては、 企業のニーズを踏 まえ、効果的な PRを検討していく。	
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	④ ⑤ ⑧ ⑩	働き方改革先 進都市事業	女性活躍推進課	女性の就職促進を 目指し、性別による 固定的な価値観や生 き方を払拭するた め、学生の頃から 「多様な働き方」な どの啓発に取り組 む。 また、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 向けの理工系体験 プログラムや、女 子高校生向けの 理工系職業イン ターンシップ支 援にも取り組む。	女性の就業率 (25～44歳)	65.9% (H22年 国勢調 査)	目標 70%	単年度目標 なし	2,300	1,342	2,425	5,400	やや遅れ	新型コロナウイルス感 染症の影響により、 女子中学生が理工 系の企業等を訪問 する「理工系チャ レンジ」体験プロ グラムは中止とし たが、その代替と して、当該プログ ラムに参加予定 であった企業の協 力を得て、理工系 企業で活躍する女 性をロールモデル として紹介する リーフレットを女 子中学生に配布し 、多様な進路選 択の支援を行うこ とができた。しか し、当初の目標に 対しての達成率が 60%未満のため、 「やや遅れ」と判 断。	順調	【評価理由】 新型コロナウイルス 感染症の影響によ り、事業内容を 変更せざるを得な かったが、女子中 学生への多様な進 路選択の支援を切 れ目なく行うこと ができたため、「順 調」と判断。 【課題】 令和3年度も引き 続き、新型コロナウイルス 感染症の感染拡大 のおそれがあるた め、事業の実施に あたっては内容の 工夫や変更が必要 となる。また、現 在、女子中学生向 けの啓発事業を行 っているが、女子 学生の様々な進 路選択の機会を捉 えてアプローチを していくことも考 えられる。	社会において女性 が自らの個性・能 力を十分に発揮し て活躍するため には、学生時代 から性別による固 定的役割分担意 識をなくし、理 工系分野など多 様な進路に興味 関心を持てるよ うにすることが 重要である。 今後とも、女性 の活躍が進んで いない分野を中 心に、市内の 大学や理工系 企業と連携し ながら、女子 学生の進路選 択を支援して いく。	
					ウーマンワーク カフェ北九州新 規利用者数	—	目標 4,000人	R1年度 3,340人	R2年度 3,500人 (R6年度)										
								実績 3,030人	R1年度 1,983人										
								達成率 75.8%	R2年度 59.4%										

令和2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 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 課名	事業・取組概要	事業評価の成果指標（目標・実績）					R2年度		R1年度	人件費 (目安) 金額 (千円)	R2年度				R4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)	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 (千円)	決算額 (千円)	決算額 (千円)		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 女性が活躍する産業都市づくりの推進	22	④ ⑥ 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	実績 —	単年度目標なし	H29年度の水準より減少 (R4年度)	339,251	340,537	330,272	8,950	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。 新型コロナウイルス感染症拡大防止のため休館及び利用者数の制限を行ったことから男女共同参画推進に係る講座数・参加者数共に減少した。特に参加者数は、ムーブフェスタを中止したことから達成率20.6%と大幅に減少した。 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、相談事業等は当初の事業計画どおりに進めることができなかったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の一環として一部の講座で対面ではなくオンラインやオンデマンドによる講義等、新たな実施手法等を取り入れ工夫して実施したことから、「順調」と判断。	順調	【評価理由】 市民向けの取組として、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、相談等を実施している。講座数・参加者数は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため休館及び利用者数の制限を行ったことから共に減少した。特に参加者数は、ムーブフェスタを中止したことから達成率20.6%と大幅に減少した。 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、相談事業等は当初の事業計画どおりに進めることができなかったが、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の一環として一部の講座で対面ではなくオンラインやオンデマンドによる講義等、新たな実施手法等を取り入れ工夫して実施したことから、「順調」と判断。	R4年度予算要求に向けた施策の方向性	
						男女共同参画社会という言葉の認知度	69.7% (H29年度)	目標 単年度目標なし	実績 —	単年度目標なし											80% (R4年度)
						達成率	—	—	—												
						達成率	—	—	—												
23	④ ⑥ ⑧ ⑩	女性輝き！推進事業	女性活躍推進課	働く女性が、各々の希望に応じ、その個性と能力を十分に発揮し輝けるよう、キャリアアップや就職、創業支援、子育てとの両立支援等、幅広く女性の就業を支援するほか、ウーマンワークカフェ北九州の更なる周知広報と新規利用者の獲得を図る。	女性の就業率（25～44歳）	65.9% (H22年国勢調査)	目標 70%	実績 70%	単年度目標なし	73% (R5年度)	11,455	11,991	9,545	12,750	順調	コロナ禍でも実施方法等を工夫しながら、例年と同程度の研修等を実施することができた。女性管理職の登用や女性創業者支援に係る研修参加者へのアンケート結果の満足度がそれぞれ9割に達し、また、ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業数も伸びていることから、「順調」と判断。	順調	コロナ禍でも実施方法等を工夫しながら、例年と同程度の研修等を実施することができた。女性管理職の登用や女性創業者支援に係る研修参加者へのアンケート結果の満足度がそれぞれ9割に達し、また、ダイバーシティ行動宣言等登録・届出企業数も伸びていることから、「順調」と判断。 また、市内企業等に向けた取組としては、北九州イクボス同盟の加盟数・活動内容ともに充実してきており、仕事と生活の調和がとれていると感じる人の割合も安定的に推移している。（令和2年度より算定方法を見直した。（令和2年度に削除した指標を除いた令和元年度の企業数：1,266社）	R4年度予算要求に向けた施策の方向性		
					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 1,200社	実績 1,474社	単年度目標なし											1,600社 (R6年度)	
					達成率	122.8%	—	—													
					達成率	—	—	—													

令和2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 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）				R2年度		R1年度	人件費 (目安) 金額 (千円)	R2年度			R4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)	R1年度	R2年度	中期 目標	予算額 (千円)	決算額 (千円)		決算額 (千円)	事業 評価	評価の理由		局施策 評価
24	⑤ ⑧ ⑩	北九州イクボス 同盟拡大推 進事業	女性活躍 推進課	働く人の幸せ、生 産性・業績の向上、 人材確保に繋がり、 その先にある「働き やすいまち北九州」 を目指すために、平 成29年度に設立した 「北九州イクボス同 盟」を推進し、経営 者・管理職の意識改 革を図る。	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			R1年度比 増加		1,500	1,500	—	10,700	順調	学生等求職者向けの業界 研究会を実施することで、 学生等に対して「イクボ ス」やイクボス推進企業 のPRを行い、企業の人材 確保支援に繋げていくこ と等による加盟インセン ティブの拡大を図り、同 盟加盟数が増加した (R2:181社)。加えて、 仕事と生活の調和がと れていると感じる人の割 合が令和元年度と同水 準のため、「順調」と判 断。	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。 社会における女性の活躍 としては、子育て中の女 性については両立不安の 緩和が、女性管理職や創 業者についてはネットワ ークづくりが課題とな っている。また、コロナ 禍のような有事でも切 れ目のない支援を継続 できるように、実施方 法などについての柔軟な 対応が求められる。 また、ウーマンワーク カフェ北九州の新規利 用者数が減少する中、 新型コロナウイルス感 染症への対策にも努め ながら、特に子育て中 の女性のニーズを踏ま えて、女性の就労を切 れ目なく支援していく ことが重要である。令 和3年度に5周年を迎 えるところ、記念イベ ントの実施等を通じて、 一層の認知度の向上や 支援の充実を図って いく必要がある。	
						実績	68.5% (R1年 度)	66.2	%	R1年度 比増加 (R6年 度)								
						達成率		96.6	%									
25	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)	目標	70	%	単年度目標 なし		32,672	31,649	31,072	7,950	やや 遅れ	ウーマンワークカ フェ北九州の運営に ついて、新型コロナウイルス 感染症の影響を受け て来所を自粛する女 性が多かったため、 電話相談等でも対 応を行った。新規利 用者数(来所)は前 年度を下回ったが、 電話相談を含めた 窓口相談数は6,140 件と、前年度(6,079 件)と同水準であ った。また、就職決 定率も33.4%と、 前年度(33.8%)と 同水準となっている が、当初の目標に 対しての達成率が 60%未満のため、 「やや遅れ」と判 断。		
						実績	65.9% (H22年 国勢調 査)	70	%	—							73% (R5年 度)	
						達成率		100.0	%	—								
						目標		4,000	人	3,340							人	3,500人 (R6年 度)
						実績	—	3,030	人	1,983							人	
						達成率		75.8	%	59.4							%	

令和2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 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）				R2年度		R1年度	人件費 (目安)	R2年度				R4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)	R1年度	R2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)	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
	26	④ ⑤ ⑥ ⑩	働き方改革先 進都市事業	女性 活躍 推進 課	女性の就職促進を 目指し、性別による 固定的な価値観や生 き方を払拭するた め、学生の頃から 「多様な働き方」な どの啓発に取り組 む。 また、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 理工系チャレンジ体 験プログラムや、女子 高校生向けの理工系 職業インターンシ ップ支援にも取り組 む。	女性の就業率 (25～44歳)	65.9% (H22年 国勢調 査)	目標 70 %	単年度目標 なし	73% (R5年 度)	2,300	1,342	2,425	5,400	やや 遅れ	新型コロナウイルス感 染症の影響により、女子中 学生が理工系の企業等を訪 問する「理工系チャレンジ」 体験プログラムは中止とし たが、その代替として、当 該プログラムに参加予定 であった企業の協力を得 て、理工系企業で活躍する 女性をロールモデルとして 紹介するリーフレットを女 子中学生に配布し、多様な 進路選択の支援を行うこと ができた。しかし、当初の 目標に対しての達成率が 60%未満のため、「やや遅 れ」と判断。			
					ウーマンワーク カフェ北九州新 規利用者数	—	—	目標 4,000 人	3,340 人	3,500人 (R6年 度)									
								実績 3,030 人	1,983 人										
								達成率 75.8 %	59.4 %										
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	27	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 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。	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	単年度目標 なし	H29年度 の水準 より減 少 (R4年 度)	39,000	39,000	42,000	4,050	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 ーメント」「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-北九州」(参 加者191人、満足 度81%)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58 人、88.9%)。ま た、「大学生 のためのキャリア 形成開発 プログラム」では、 オンライン方式や オンデマンド方 式で市内3大学に 8回講義を行 うなど、新しい生 活様式に対応し て取組を進めて いる。 指標としている 項目の調査は5 年毎実施のため、 達成度は「—」 とした。参加 者の満足度も高 いことから「順 調」と判断。	【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。	順調	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。