

福岡市特定事業主行動計画 令和元年度の実施状況について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、「福岡市特定事業主行動計画」の令和元年度の実施状況について、公表します。

取組の実施状況について

(1) 女性職員の育成・登用に向けた取組

① キャリア形成支援

ア キャリア形成に向けた研修の実施

- ・係長級昇任者を対象に、部下職員のキャリア形成支援意識の醸成を図る研修を実施しました。

イ 「パパママ応援講座」の実施

- ・育休経験者を交えて情報交換会を行うことにより、参加者の育児の悩みや職場復帰に対する不安を解消し、キャリア形成を考える機会となることを目的とした「パパママ応援講座」を実施しました。

② 配置・登用

ア 男女の別なく能力・意欲に応じた配置、登用

- ・女性職員が管理職等としてふさわしい経験を積み、能力の向上を図ることができるよう、職員の能力及び意欲に応じた配置、登用を行いました。
- ・職員が男女の別なく、能力や意欲に応じて評価され、政策・方針決定過程に男女が共に参画できるように、育児配慮期を含め、女性職員を政策立案業務ができる職場に配置を行いました。

イ 若手女性職員のキャリア形成に向けた配置

- ・若手女性職員については、出産や育児などのライフイベントを考慮し、早期キャリア形成を見据え、多様な業務を経験できるよう、積極的に本庁等へ配置を行いました。

(2) 職業生活と家庭生活の両立に向けた取組

① 時間外勤務縮減と年次有給休暇取得促進

ア 時間外勤務の縮減や定時退庁に向けた取組の実施

- ・eラーニングを活用した課長研修や、全庁一斉定時退庁日に時間外勤務縮減のためのパトロールを実施しました。
- ・「時間外勤務の縮減に向けた局区による取組」を策定、実施しています。また、各局区の取組状況等を情報共有することを目的として、電子掲示板で紹介しました。
- ・令和元年10月から新たに「時間外勤務の上限規制」を導入し、更なる時間外勤務の縮減に取り組みました。

イ 年次有給休暇の取得促進

- ・計画的な休暇の取得促進を図るための方策として、「リラックス連休プラン」を提案し、各職場に対して周知を行うことにより意識啓発を行いました。

※「リラックス連休プラン」とは、各職場の長が職員に対して、毎年度1回(連続5日間)又は2回(連続3日間)の計画的な年次有給休暇の取得について提案し、休暇を取得しやすい職場環境づくりを推進するものです。

② 職員の意識改革

ア 職員の意識啓発のための階層別研修や職務研修の実施

- ・出産・子育て期にある男性・女性職員、課長級、係長級職員を対象に、ワークライフバランスや組織マネジメントに関する研修を実施しました。

イ 職場復帰支援のための研修の実施

- ・育児休暇取得中の職員を対象に、職場復帰に向けた不安を解消し、モチベーションアップを図る研修を実施しました。

③ 働きやすい環境づくり

ア 両立支援制度の周知

- ・職員の妊娠・育児に係る勤務条件や福利厚生事業などをまとめた「パパ・ママサポートの手引」について、制度の導入や変更等に伴い改正し、職員用の掲示板に掲示し、いつでも閲覧できるようにしました。

イ 男性職員の家事育児参画の促進

- ・男性の育児休業等の取得促進に向けた全庁運動である「パパ・すくすく子育て運動」により、男性職員が育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組みました。

※「パパ・すくすく子育て運動」の概要

- ・子どもが生まれる予定の男性職員に対して上司が面談を実施
- ・啓発リーフレットを配布(男性職員向け・上司向け)

ウ 柔軟な働き方に資する制度の実施

- ・職員の状況に合わせて柔軟な働き方ができるよう、配偶者同行休業制度や早出遅出勤務、在宅勤務などの制度を実施しました。
- ・パートナーシップ宣誓制度等を利用した職員を対象に、結婚休暇に準ずる休暇や介護休暇等を整備しました。
- ・「がん」などの継続的に治療が必要な疾病を持つ職員への治療と仕事の両立支援として、治療を受ける時間について、職務専念義務を免除することができることとしました。

エ 育児休業等取得職員の代替職員の配置

- ・職員が育児休業を取得する場合には、臨時的任用職員または正規職員を配置しています。また、保健師においては、育児休業代替任期付職員制度を導入し、採用・配置を行いました。

オ 人事評価における「効率性に関する項目」に見直し

- ・生産性の向上に成果を上げた課を評価する評価制度を導入しました。

カ “「い～な」ふくおか・子ども週間”の推進

- ・職員の子どもとふれあう機会を充実させるとともに、子育てしやすい職場の環境づくりを促進するなどワークライフバランスを推進するため、“「い～な」ふくおか・子ども参観日”を実施しました。
- ・同日、“「い～な」ふくおか・子ども週間”に、職員が率先して取り組むため、夏季休養期間で環境保全ノー残業デーと重なる日に“「エコ&い～な」早帰りチャレンジデー”を実施しました。

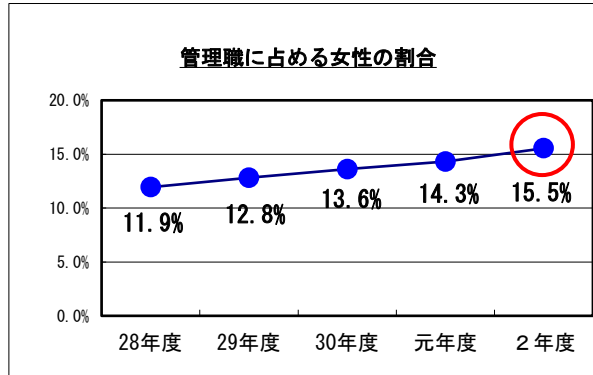
2 計画で定める数値目標と達成状況について

目標 1

管理職に占める女性の割合を、令和2年度までに **15%程度** にします。

令和7年度には20%程度にします。

◆実績数値の年度別推移◆



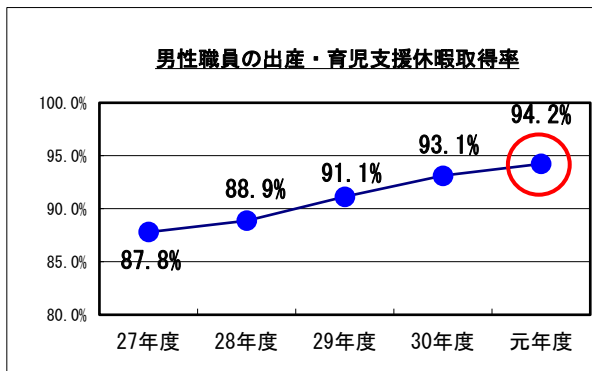
◆管理職に占める女性の割合◆

	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
対象者数	779人	780人	779人	775人	772人
うち女性	93人	100人	106人	111人	120人
女性割合	11.9%	12.8%	13.6%	14.3%	15.5%

目標 2

令和2年度まで毎年度、当該年度に子どもが生まれた男性職員の
出産・育児支援休暇取得率を **95%以上** にします。

◆実績数値の年度別推移◆



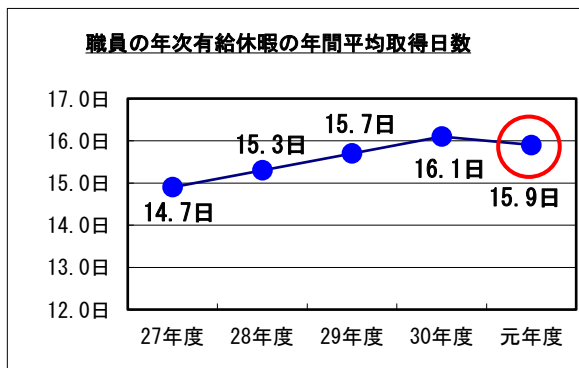
◆男性職員の出産・育児支援休暇取得者数◆

	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
対象者数	254人	297人	282人	276人	295人
取得者数	223人	264人	257人	257人	278人
取得率	87.8%	88.9%	91.1%	93.1%	94.2%

目標 3

職員の年次有給休暇の年間平均取得日数を
令和2年度までに **16日以上** にします。

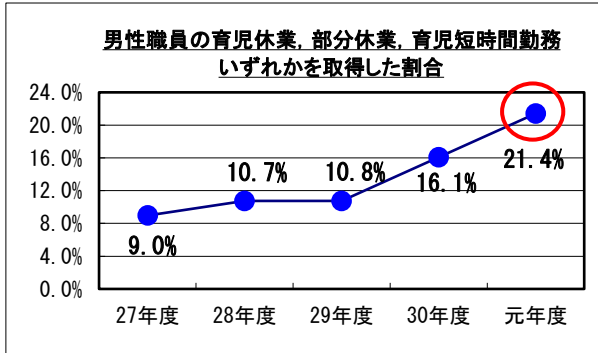
◆実績数値の年度別推移◆



目標 4

子どもが生まれた男性職員のうち、育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかを取得した職員の割合を令和2年度までに **15%以上** にします。

◆実績数値の年度別推移◆



◆子どもが生まれた男性職員のうち
育児休業、部分休業、育児短時間勤務の
いずれかを取得した人数◆

	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
対象者数	368人	447人	437人	448人	481人
取得者数	33人	48人	47人	72人	103人
取得率	9.0%	10.7%	10.8%	16.1%	21.4%