

---

---

# 福岡市特定事業主行動計画

---

---

令和3年3月  
(令和4年9月一部改定)  
(令和5年8月一部改定)

福岡市

市長  
消防局長  
水道事業管理者  
交通事業管理者

教育委員会  
市選挙管理委員会  
区選挙管理委員会  
人事委員会

代表監査委員  
農業委員会  
市議会議長

---

---

# 目 次

---

---

## I 総論

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	推進体制	2
4	基本的な方針	2

## II 現状と課題

1	採用	3
	(1) 採用状況	3
2	配置・登用	4
	(1) 登用	4
	ア 管理職に占める女性職員の割合	
	イ 職員の意識	
	(2) 配置状況	7
	ア 男女別配置状況	
	イ 職員の意識	
3	職業生活と家庭生活の両立	9
	(1) 時間外勤務と年次有給休暇取得状況	9
	ア 時間外勤務と年次有給休暇取得状況	
	イ 職員の意識	
	(2) 両立支援制度	11
	ア 制度の利用状況	
	イ 職員の意識	
4	ハラスメント対策	14
	(1) ハラスメント対策の整備状況	14

## III 行動計画

1	女性職員の活躍推進	15
2	職業生活と家庭生活の両立	16

# I 総論

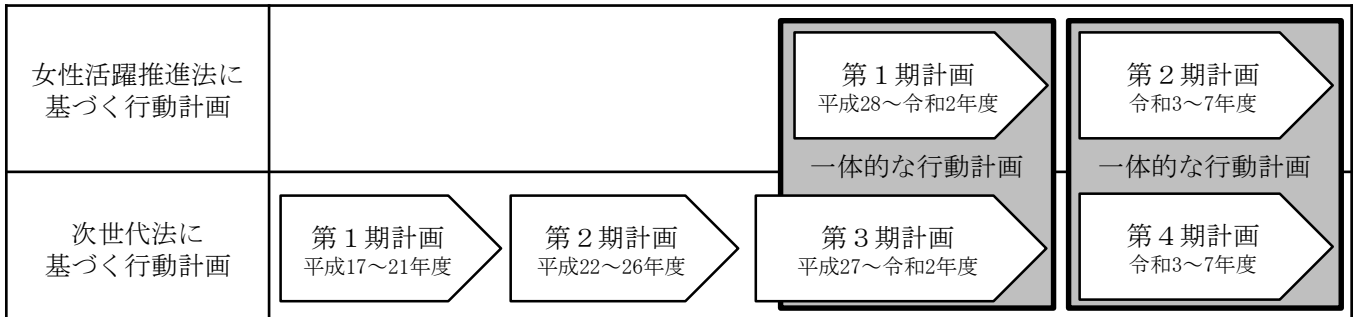
## 1 はじめに

本市においては、急速な少子化が進む中、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境を整備することを理念とする次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、平成17年度に特定事業主行動計画を策定し、全ての職員が職業生活にも家庭生活にも参画することで、充実した生活を送れる職場環境の実現を目指し、次世代育成支援対策の推進に全庁的に取り組んできました。

さらに、平成27年8月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立し、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るため、地方自治体において特定事業主行動計画を策定することとなりました。計画については、女性職員の活躍を進めていく上で、女性職員のキャリア形成とともに、全ての職員が職業生活と家庭生活の両立を実現することが重要であることから、これまでの次世代法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定を行い、取組みを推進してきました。

今回、一体的に策定した特定事業主行動計画の計画期間が満了することに伴い、令和元年6月に改正された女性活躍推進法（情報公表の強化等）も踏まえ、新たな特定事業主行動計画を策定し、さらに取組みを推進していくこととします。

### ※特定事業主行動計画の整理



## 2 計画期間

---

本行動計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

※次世代法は令和6年度まで、女性活躍推進法は令和7年度までの時限法

## 3 推進体制

---

本行動計画については、女性の職業生活における活躍及び次世代育成支援対策を効果的に推進するため、市長をはじめ組織全体で取り組んでいけるよう、関係部署で構成する行動計画推進委員会を設置します。行動計画推進委員会は、行動計画を着実に推進するとともに、ニーズ等を踏まえて、必要に応じた計画の見直しを図ります。

行動計画に基づく実施状況等については、毎年度全職員に周知するとともに、本市ホームページへの掲載等により公表します。

なお、本行動計画については、全庁的な課題等を整理し、必要な取組みをまとめたものであり、事業主ごとの個別の課題等が生じた場合については、必要に応じて事業主が取組みを進めます。

## 4 基本的な方針

---

本行動計画に掲げる取組みを着実に進めることで、女性職員が意欲と能力を十分に発揮し、政策・方針の意思決定や政策立案など、様々な分野に女性の視点を反映していくとともに、全ての職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるような職場環境の整備を目指していきます。

そのために、性別や家庭状況に関わらず、職員一人ひとりが、女性活躍推進法や次世代法の理念及び本行動計画の趣旨を理解し、この計画の内容を自分自身に関わることと捉えるとともに、それぞれが自身の働き方を見直し、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあっているよう取組みを進めていくこととします。

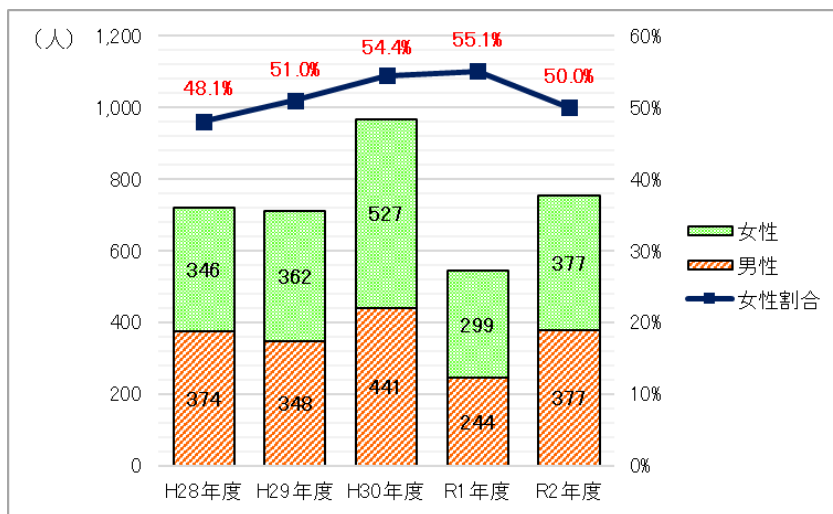
## Ⅱ 現状と課題

### 1 採用

#### (1) 採用状況

- 市職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を前提に、男女の別なく、受験成績その他の能力の実証に基づいて行うこととなっており、公正に実施しています。
- 令和2年度の採用した職員に占める女性の割合は、50.0%です。職種により応募者に男女の偏りがあるため、各年度の職種別採用人数によって割合は変動します。（資料1）

◆資料1:採用した職員に占める女性の割合(過去5年間)



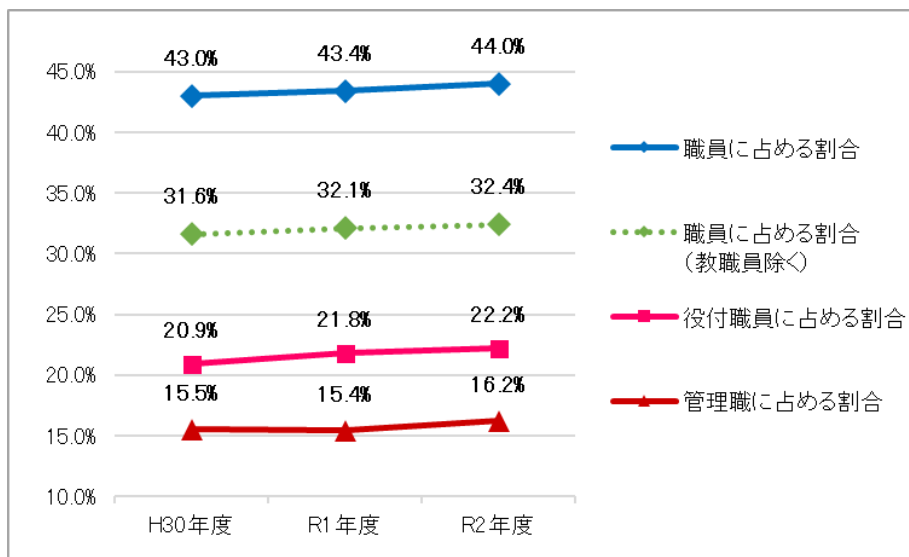
## 2 配置・登用

### (1) 登用

#### ア 管理職に占める女性職員の割合

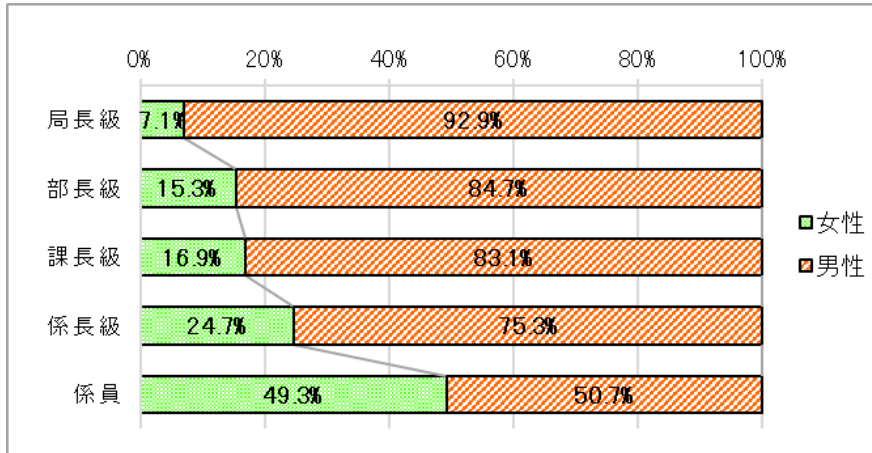
- 管理職（課長級以上）に占める女性職員の割合については、令和2年5月1日現在で16.2%（旧県費負担教職員を除いた場合は15.5%）となっています。女性職員のキャリア形成等に取り組んだ結果、係長級の女性割合は24.7%、また、役付職員に占める女性割合は22.2%となっており、いずれも上昇傾向にあります。しかしながら、管理職に占める女性職員の割合は、職員全体に占める女性割合（44.0%）を下回っており、まだ十分とは言えない状況です。（資料2、3）
- 今後、女性職員が占める割合が低い50歳以上の職員が退職期を迎えるにつれて、職員全体に占める女性の割合がさらに高くなっていくことから、管理職登用も視野に入れた女性職員のキャリア形成等に引き続き取り組んでいく必要があります。（資料4）

#### ◆資料2：職員、役付職員及び管理職の女性割合（過去3年間）

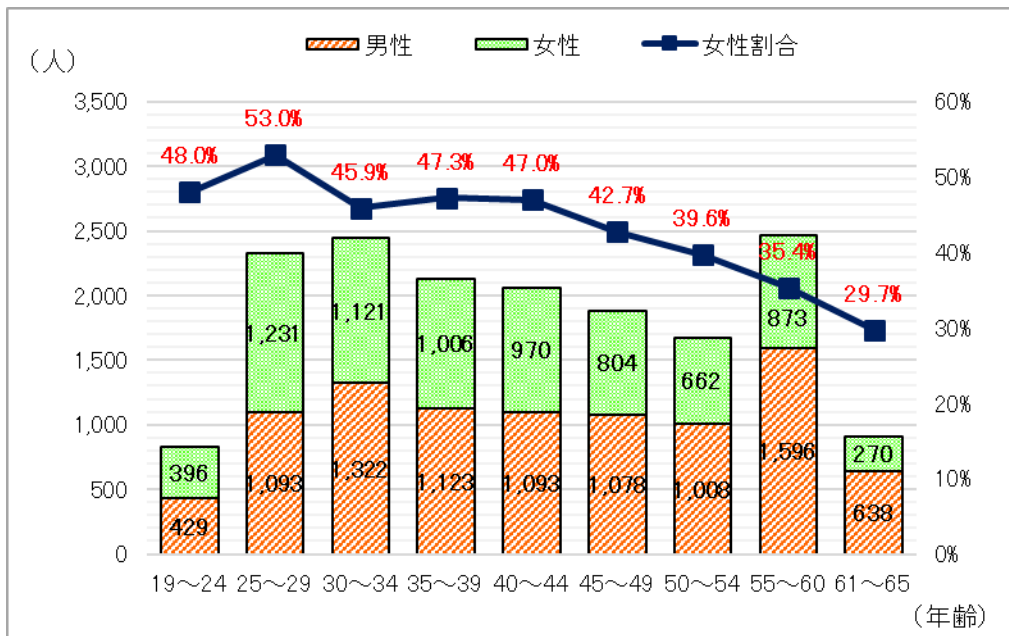


※前計画の期間中に県費負担教職員の給与負担等の移譲が行われたことから、今回の計画から同教職員も対象に含めています。（旧県費負担教職員を除いた場合の管理職に占める女性職員の割合（令和2年5月1日現在）は15.5%です。）

◆資料3:各役職段階の職員の女性割合(R2.5.1現在)



◆資料4:年齢別・男女別職員構成(R2.5.1現在)



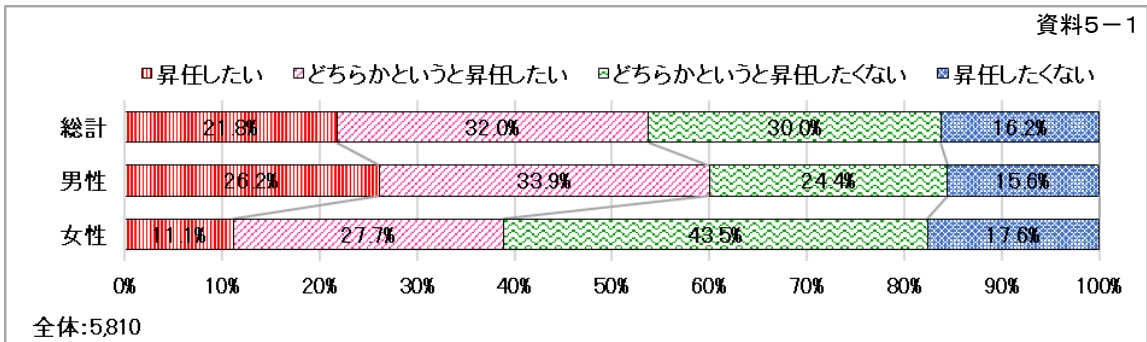


## イ 職員の意識

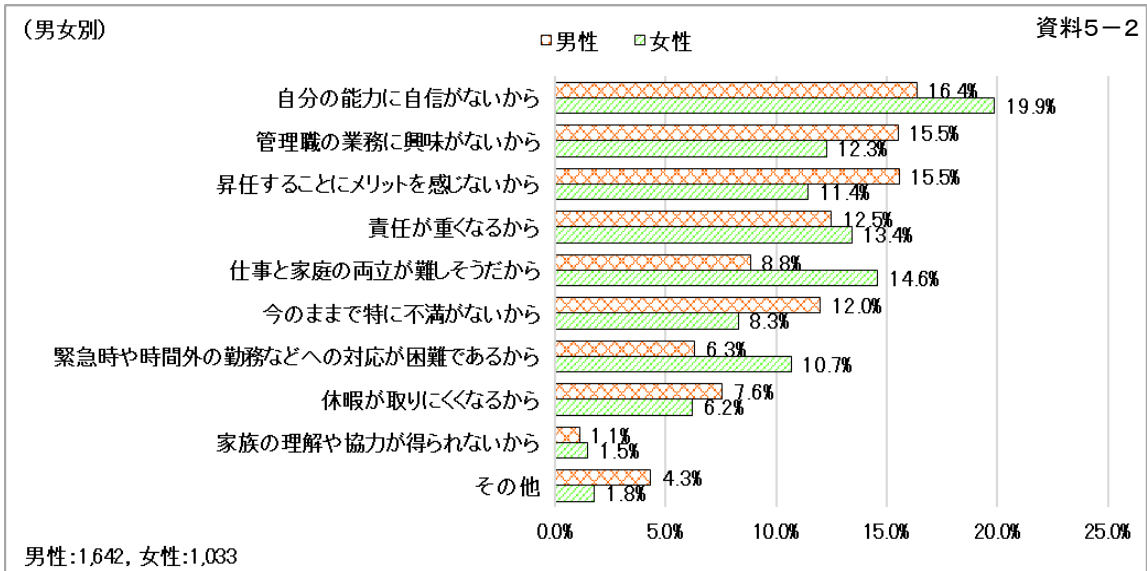
- 職員意識調査において、昇任に対する職員の意識としては、男性職員よりも女性職員の方が「昇任したい」または「どちらかというとな昇任したい」と回答した割合が低い結果となりました。（資料5-1）
- また、昇任したくない理由としては、男性職員は「自分の能力に自信がないから」「管理職の業務に興味がないから」「昇任することにメリットを感じないから」と回答した割合が多く、女性職員は「自分の能力に自信がないから」「仕事と家庭の両立が難しそうだから」「責任が重くなるから」と回答した割合が多い結果となりました。管理職になると責任が重くなり、仕事と家庭の両立が難しくなるのではないかという意識が、女性職員の昇任意欲に影響していると考えられます。（資料5-2）

### ◆資料5:職員意識調査の結果(R2.10~11実施)

問 今後、現在の職より上位の職に昇任したいと思いますか。



問 昇任したくない理由は何ですか。(複数選択)

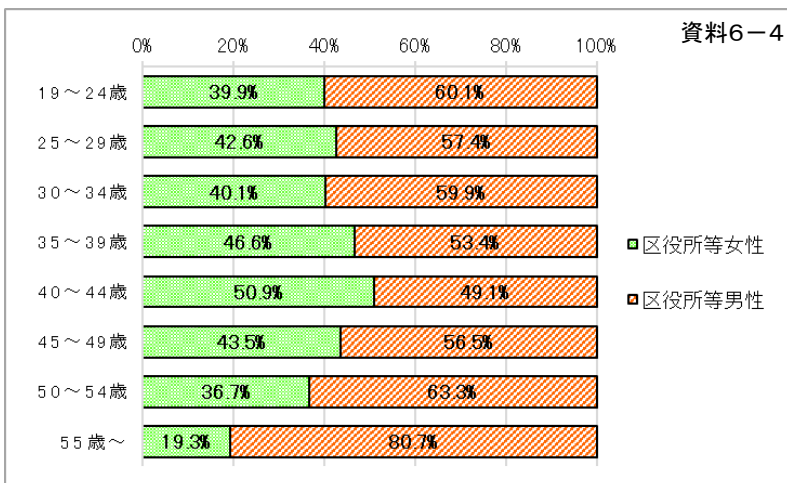
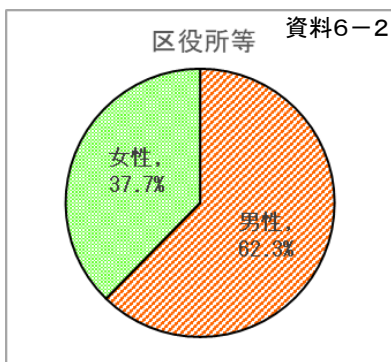
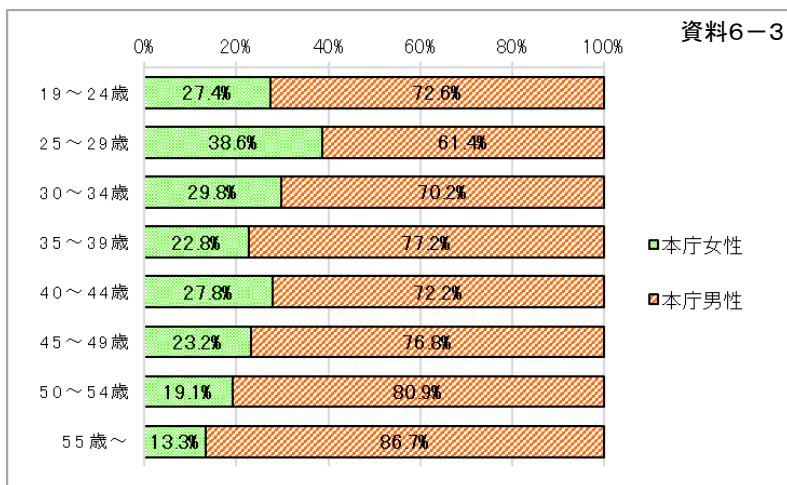
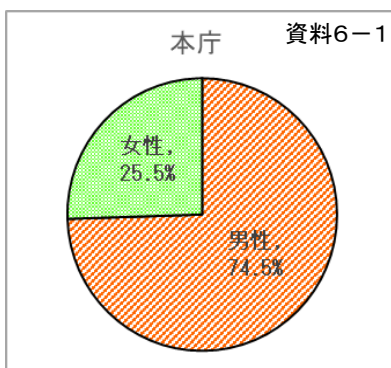


## (2) 配置状況

### ア 男女別配置状況

- 男女別の配置状況では、本庁に比べ、区役所等における女性職員の配置割合が高くなっています（資料6-1、6-2）。また、区役所等における女性職員の割合を年代別に見ると、35～44歳の年代で高くなっており、配置に偏りが見られます（資料6-4）。要因としては、その年代は子育て期と重なっており、育児休業からの復帰後に区役所等を希望する職員が多いことなどが考えられます。
- 35～44歳は、概ね主任～総括主任級職員であり、キャリア形成においても重要な時期ですが、女性職員は窓口業務等が中心である区役所等に多く配置されることによって、市の政策立案業務に携わる機会が少なくなっています。

### ◆資料6: 男女別の配置状況及び女性職員の割合(本庁/区役所等)(R2.5.1現在) ※教職員を除く

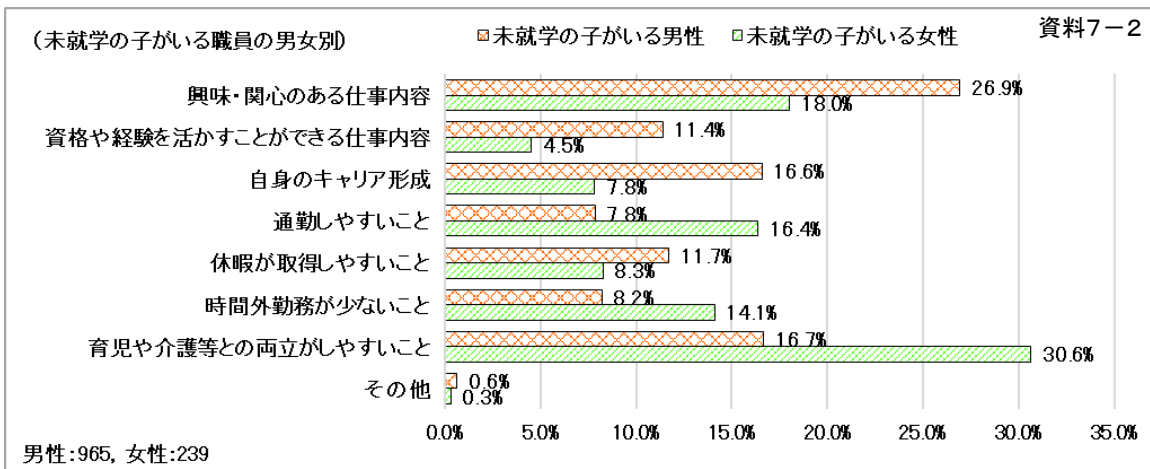
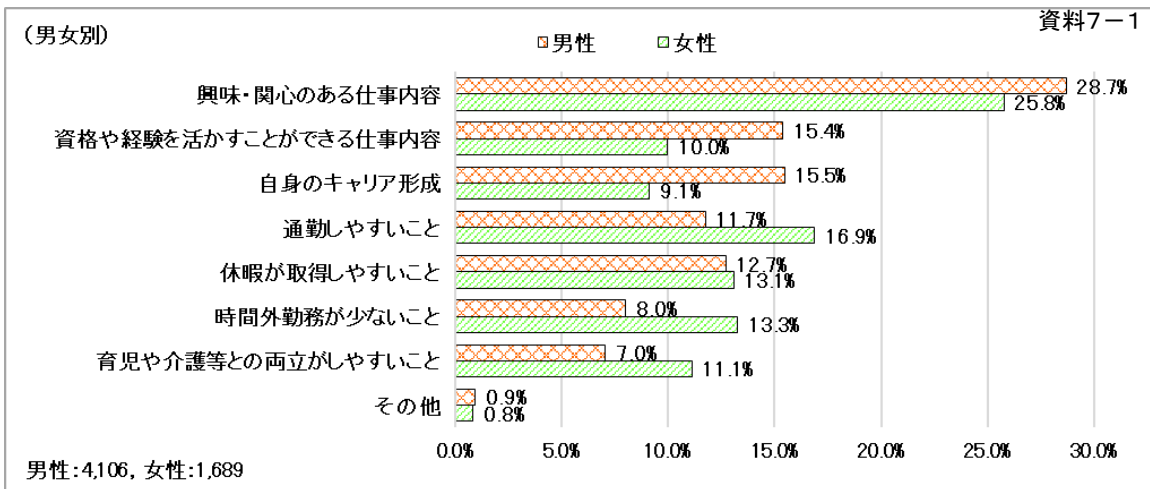


## イ 職員の意識

- 職員意識調査において、配置先の希望所属を選ぶ際に重視することとしては、男性職員は「興味・関心のある仕事内容」「自身のキャリア形成」「資格や経験を活かすことができる仕事内容」の順で回答した割合が多く、女性職員は「興味・関心のある仕事内容」「通勤しやすいこと」「時間外勤務が少ないこと」の順で回答した割合が多い結果となりました。男性職員は自身の仕事内容やキャリア形成を重視する一方、女性職員は仕事内容を重視しつつ、働きやすさも重視する傾向があると考えられます。（資料7-1）
- また、未就学の子がいる職員について男女別の回答割合を見ると、「育児や介護等との両立がしやすいこと」と回答した女性職員の割合が非常に高くなっており、女性職員の方が育児や介護等との両立に対する意識が強いことが窺えます。（資料7-2）

### ◆資料7:職員意識調査の結果(R2.10~11実施)

#### 問 あなたが配置先の希望所属を選ぶ際に、重視することはなんですか。(3つ選択)



### 3 職業生活と家庭生活の両立

#### (1) 時間外勤務と年次有給休暇取得状況

##### ア 時間外勤務と年次有給休暇取得状況

- 令和元年度における職員一人当たりの一月平均の時間外勤務時間数は、12.0時間となっています。また、全職員の7.7%にあたる626名の職員が、本市が定めている「時間外勤務縮減に関する指針」において年間の時間外勤務上限の目安としている360時間を超えて時間外勤務を行っています。職員の健康保持や行政運営効率化の観点からも、全庁的な課題と捉えて、時間外勤務縮減のための取組みを行っていく必要があります。(資料8、9)
- 年次有給休暇の年間平均取得日数については、令和2年度までに目標数値を16日として取り組んでおりましたが、令和元年度の平均取得日数は15.0日となっており、今後も年次有給休暇の取得促進に向けて取り組んでいく必要があります。(資料10)

##### ◆資料8:職員一人当たりの時間外勤務の状況(令和元年度)

計	145時間/年	平均	12.0時間/月
---	---------	----	----------

※市長事務局のみ  
※選挙事務、災害対策を含む

##### ◆資料9:年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員数(令和元年度)

職員数	626名
全職員に占める割合	7.7%

※全職員=係長級以下の職員 8,085名(R1.5.1現在)  
※教諭・休職中の職員を除く

##### ◆資料10:年次有給休暇の平均取得日数(令和元年度)

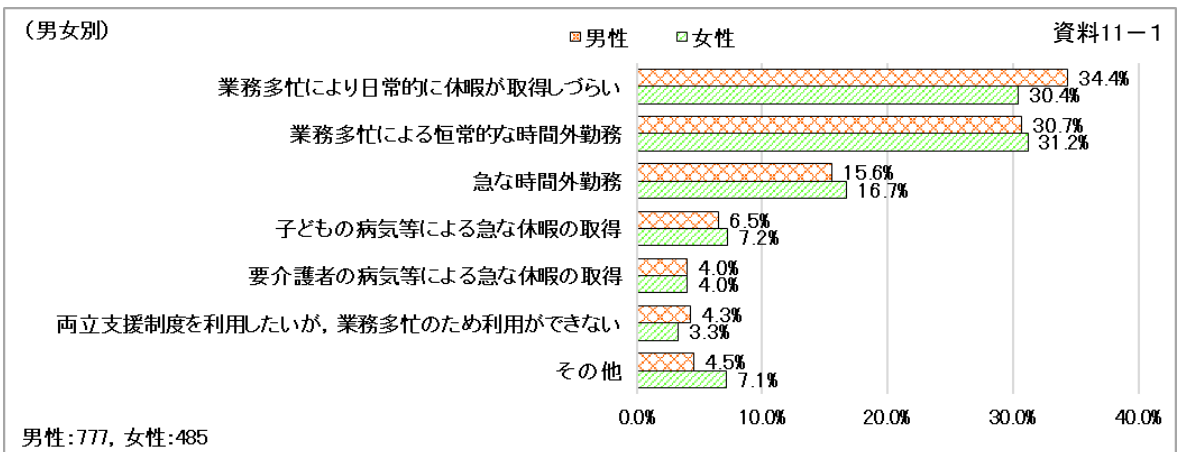
平均日数	15.0日
目標日数	16.0日

## イ 職員の意識

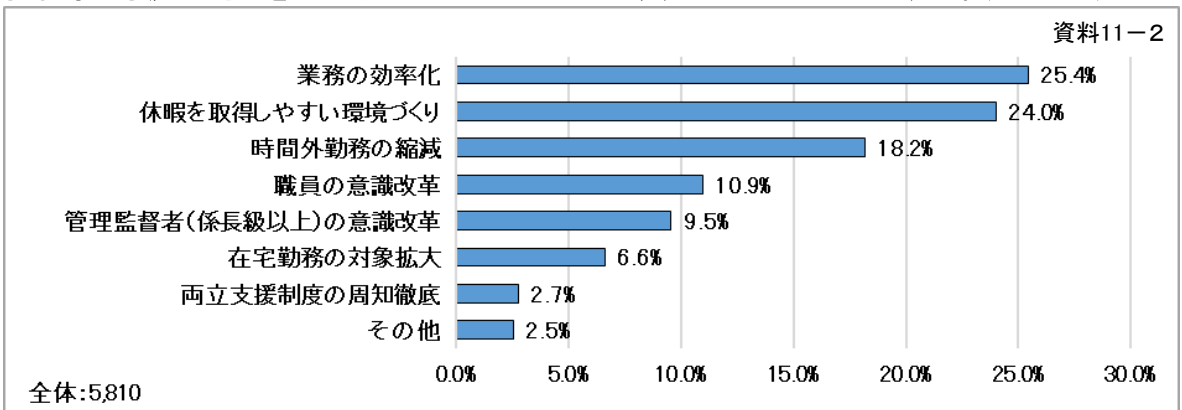
- 職員意識調査において、ワーク・ライフ・バランスがとれていないと思う時としては、「業務多忙により日常的に休暇が取得しづらい」「業務多忙による恒常的な時間外勤務」と回答した割合が多い結果となっており、男女で回答の差は見られませんでした。（資料11-1）
- また、仕事と家庭の両立をさらに進めていくために必要な取組みとしては、「業務の効率化」「休暇を取得しやすい環境づくり」「時間外勤務の縮減」と回答した割合が多い結果となりました。（資料11-2）
- 急速な高齢化に伴い、要介護者が増加しており、本市でも、近年、介護休暇の取得者が増加傾向にあります。そのような背景から、今後も介護等で時間に制約がある職員が増えていくことが考えられます。職員のワーク・ライフ・バランスの向上や、女性職員の活躍推進のためには、引き続き、全庁的に「短時間で成果を出し、定時で帰る」働き方への転換が必要です。

### ◆資料11:職員意識調査の結果(R2.10~11実施)

#### 問 ワーク・ライフ・バランスがとれていないと思うのは、どのような時ですか。(複数選択)



#### 問 仕事と家庭の両立をさらに進めていくためにはどうすればよいと思いますか。(3つまで)



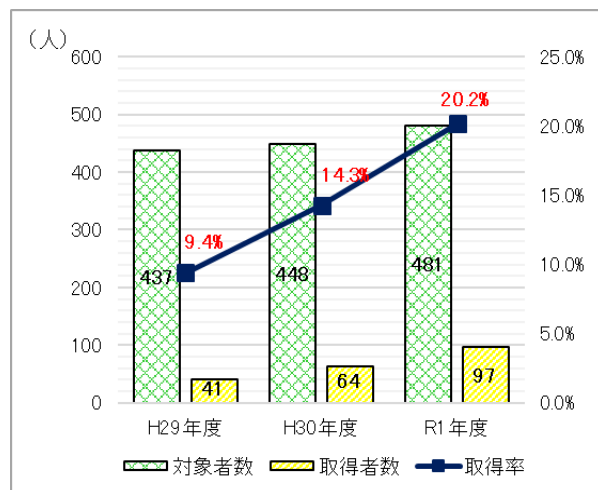
## (2) 両立支援制度

### ア 制度の利用状況

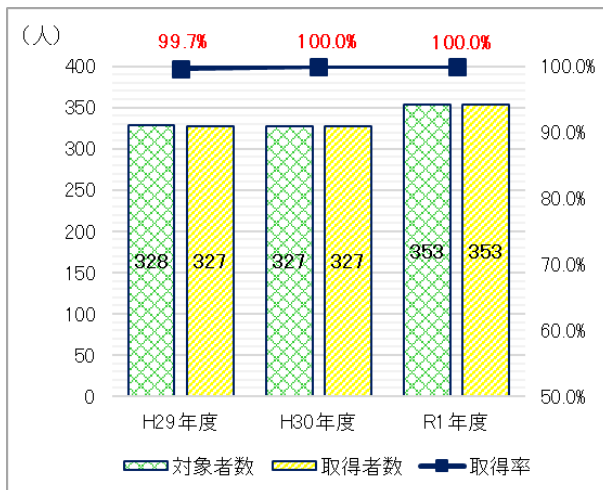
- 令和元年度における男女別の育児休業取得率では、女性職員が100%、男性職員が20.2%となっており、男性職員の育児休業取得率は、平成29年度の9.4%から大幅に上昇しています。また、男性職員の育児休業取得期間の分布状況では、1月未満が53.3%となっている一方、6月以上の合計が15.2%となっています。(資料12、13)
- 令和元年度における男性職員の出産・育児支援休暇の取得率は75.7%となっています。また、出産・育児支援休暇を5日以上取得した男性職員の割合は42.0%となっており、上昇傾向にあります。(資料14、15)
- なお、教職員を除いた場合、令和元年度における男性職員の育児休業取得率は29.8%、出産・育児支援休暇の取得率は94.7%であることから、男性教職員の育児休業及び出産・育児支援休暇の取得率が低いことがわかります。学校現場における管理職等の意識改革及び男性教職員が家事育児参画のための休業・休暇を取得しやすい環境づくりを推進する必要があります。

#### ◆資料12: 男女別の育児休業取得率(過去3年間)

##### <男性職員>

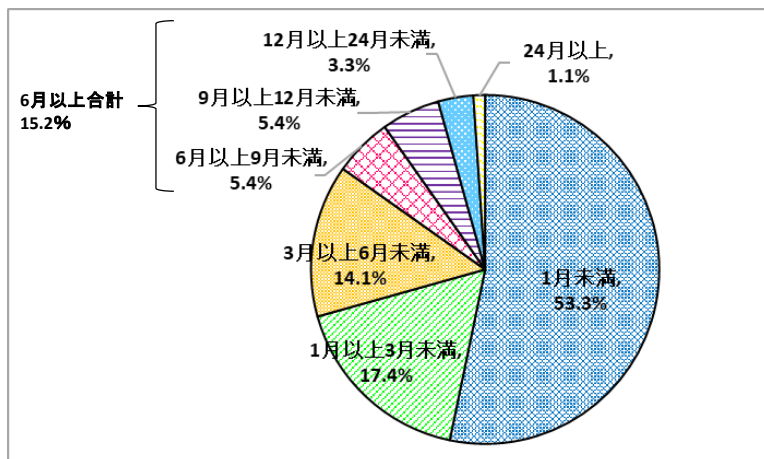


##### <女性職員>

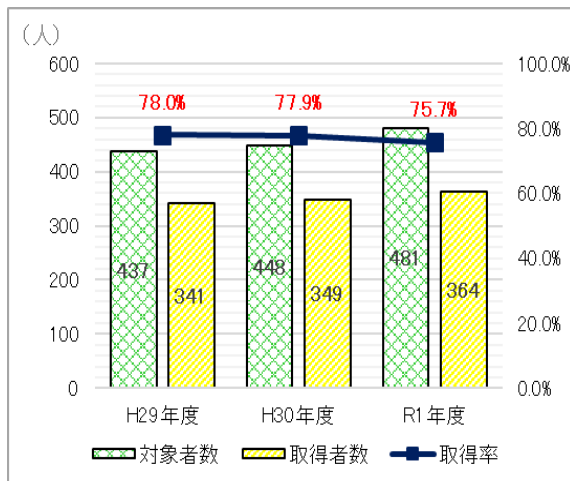




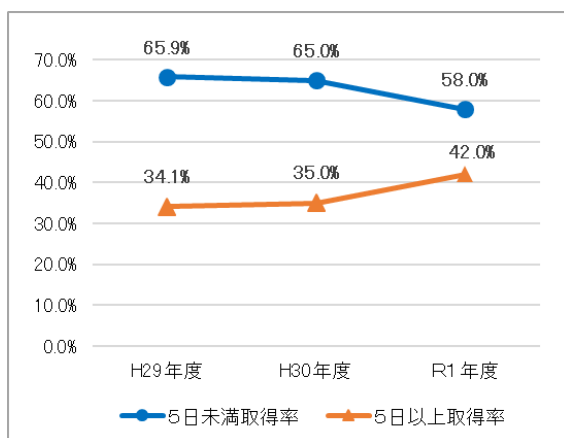
◆資料13: 男性職員の育児休業取得期間の分布状況(令和元年度)



◆資料14: 男性職員の出産・育児支援休暇の取得率(過去3年間)



◆資料15: 男性職員の出産・育児支援休暇取得日数の分布状況(令和元年度)



※出産・育児支援休暇

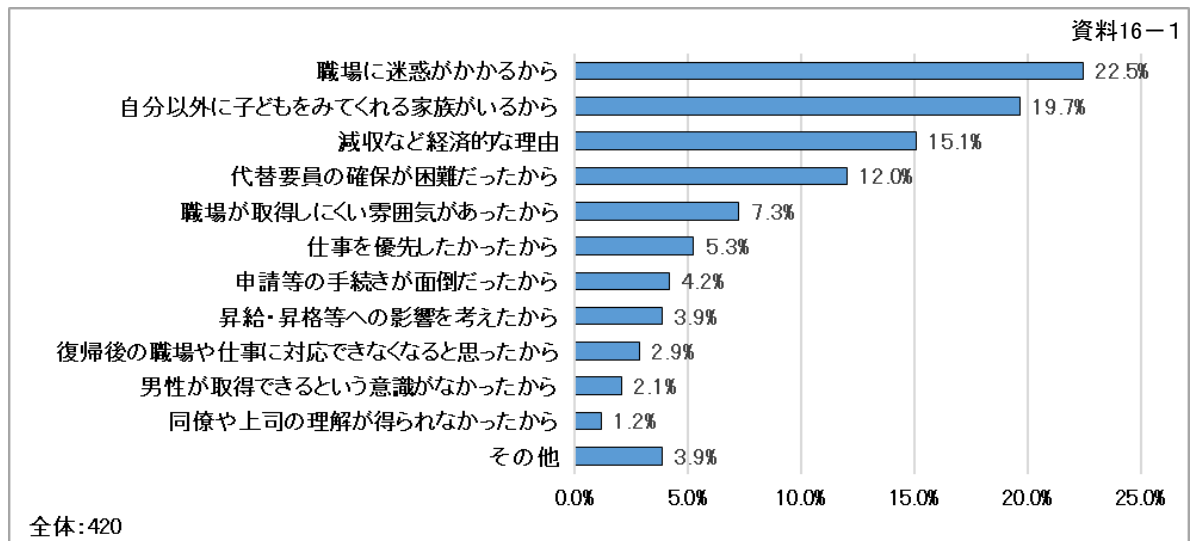
配偶者が出産する場合であって、配偶者の出産のため又は当該出産に係る子若しくは小学校就学の始期に達するまでの職員若しくは配偶者の子の養育のため、7日を超えない範囲内で取得できる特別休暇のこと。

## イ 職員の意識

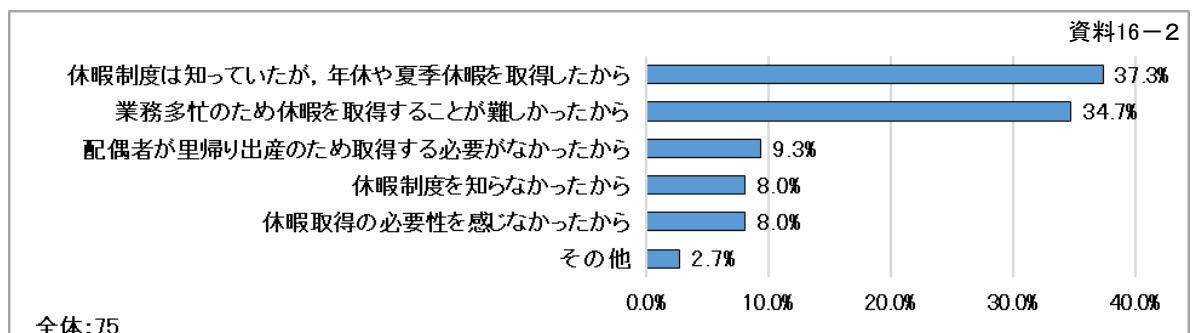
- 職員意識調査において、子どもが生まれた男性職員が育児休業を取得しなかった理由としては、「職場に迷惑がかかるから」「自分以外に子どもをみてくれる家族がいるから」「減収など経済的な理由」と回答した割合が多い結果となりました。（資料16-1）
- また、子どもが生まれた男性職員が出産・育児支援休暇を取得しなかった理由としては、「休暇制度は知っていたが、年休や夏季休暇を取得したから」「業務多忙のため休暇を取得することが難しかったから」と回答した割合が多い結果となりました。（資料16-2）
- 引き続き、男性職員が家事育児参画のための休業・休暇を取得しやすい職場環境づくりが必要です。

### ◆資料16:職員意識調査の結果(R2.10~11実施)

#### 問 育児休業を取得しなかった理由はなんですか。(複数選択)



#### 問 子育て目的の特別休暇(出産・育児支援休暇)を取得しなかった理由はなんですか。





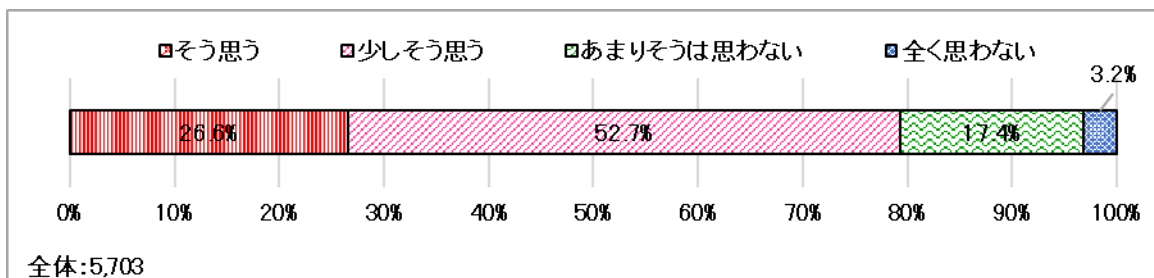
## 4 ハラスメント対策

### (1) ハラスメント対策の整備状況

- ハラスメント対策の取組みとしては、ハラスメント防止に関する要綱や指針の策定、管理監督者向けのハラスメント防止に関する手引きの策定、研修の実施、相談窓口の設置や周知を図ることなどにより、ハラスメントに関する基本的な知識や考え方の職員への周知や、相談しやすい環境づくりなどに取り組んでいます。
- 相談窓口については、①セクシュアル・ハラスメント、②妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、③パワー・ハラスメントに関する相談窓口を一元化し、各任命権者の服務担当課及び外部にハラスメント相談窓口を設置し、相談を受け付けています。
- 職員意識調査において、職場でハラスメントがあった場合に、上司のフォローや同僚による相互のサポートなどが期待できると回答した割合は約8割となっていますが、引き続き、相談窓口の周知や相談しやすい環境づくりに取り組んでいく必要があります。（資料17）

#### ◆資料17:職員意識調査の結果(R2.10～11実施)

問 あなたの職場では、ハラスメントがあった場合に、上司のフォローや同僚による相互のサポートなどが期待できますか。



## Ⅲ 行動計画

現状と課題を踏まえ、計画期間（令和3～7年度）において、以下の取組みを推進します。

### 1 女性職員の活躍推進

#### （1）数値目標

令和7年度までに以下の目標達成を目指します。

- ・ **管理職に占める女性職員の割合**    **20%程度**
- ・ **本庁における女性職員の割合**    **職員総数に占める女性職員の割合と同程度**

#### （2）取組みの方向性

- 女性職員がキャリア形成に対する意識を持つことができるよう研修等を行うとともに、管理監督者が固定化した価値観や過剰な配慮により、女性職員のキャリア形成を阻害することがないように、女性職員の活躍推進に係る意識改革を進めます。
- 市の施策に女性の視点を取り入れる観点も踏まえ、早期キャリア形成に向けた若手女性職員の本庁配置や、本人の意欲や能力に応じて、子育て期も含めて政策立案業務ができる職場への女性職員の配置を実施します。

#### （3）取組み

##### ① キャリア形成支援

- 階層別研修においてキャリアデザインに関する科目を実施
- 課長、係長を対象とした研修においてキャリア形成支援に関する科目を実施
- 女性職員派遣研修の実施
- 育児休業中の職員を対象とした職場復帰支援のための講座を実施

##### ② 配置・登用

- 性別に関わらない能力・意欲に応じた配置、登用
- 若手女性職員の本庁配置など、早期キャリア形成に向けた配置
- 本人の能力や意欲に応じて、子育て期も含め、女性職員を政策立案業務ができる職場へ配置

## 2 職業生活と家庭生活の両立

### (1) 数値目標

令和7年度まで毎年度以下の目標を目指します。

- ・ **職員の年次有給休暇の年間平均取得日数** **16日以上**
- ・ **子どもが生まれた男性職員の  
出産・育児支援休暇取得率** **100%**
- ・ **子どもが生まれた男性職員の  
1週間以上の育児休業取得率** **100%**

### (2) 取組みの方向性

- これまでの取組みを継続的に行っていくとともに、業務効率化など生産性の向上に資する取組みの推進により、職員が一丸となってさらなる時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進に取り組み、「短時間で成果を出し、定時で帰る働き方」への転換を目指していきます。
- マネジメントを行う管理監督者をはじめ、全ての職員がワーク・ライフ・バランスの必要性を理解し、実現に取り組めるよう職員の意識改革に取り組んでいきます。
- 高齢化による要介護者の増加等に伴い、今後時間に制約のある職員が増えていくと考えられることから、全ての職員が十分に能力を発揮できるよう、多様な働き方を認める環境づくりや、現行の制度を取得しやすい職場風土づくりに取り組んでいきます。

### (3) 取組み

#### ① 時間外勤務縮減と年次有給休暇取得促進

- 「時間外勤務の縮減に関する指針」に基づき、時間外勤務縮減や定時退庁へ向けた取組みを実施
  - ・時間外勤務の事前命令の徹底
  - ・勤務間インターバルルールの実施
  - ・時間外勤務の上限規制等
- 年次有給休暇の取得促進
  - ・「年次有給休暇計画表」の活用
  - ・年次有給休暇の時季指定の実施
  - ・年次有給休暇の取得日数が少ない所属への助言・指導等
- 庁内イントラネットを活用した業務改善事例の情報共有

#### ② 職員の意識改革

- 課長、係長を対象とした研修において、ワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした科目を実施
- タイムマネジメントや業務の効率化に関する研修の実施
- 育児休業中の職員を対象とした職場復帰支援のための講座を実施
- 管理職の業績評価シート及び係長級以下の職務分担計画書において、各職員が「生産性の向上」に関する目標を設定

#### ③ 働きやすい環境づくり

- 両立支援制度の周知
  - ・「パパ・ママサポートの手引」、「仕事と介護 両立支援ハンドブック」、「仕事と家庭 両立支援ハンドブック」、「仕事と治療 両立支援ハンドブック」の周知
  - ・教職員向けの両立支援制度の手引きの作成・周知
- 男性職員の家事育児参画の促進
  - ・「パパ・すくすく子育て運動」の推進、「パパプログラム」の周知
  - ・学校の管理職等向けに男性教職員の育児休業取得促進について周知
- 柔軟な働き方に資する制度の実施
  - ・早出・遅出勤務、在宅勤務、配偶者同行休業制度の実施
- 育児休業等取得職員の代替職員の配置等
  - ・職員が産前産後休暇や育児休業を取得する場合に、必要に応じて代替職員を配置
  - ・欠員代替の会計年度任用職員、臨時的任用職員、または任期付職員の活用
  - ・教職員が育児休業を取得する場合に、臨時的任用職員等の代替教職員を配置
  - ・消防職員が育児休業を取得する場合に、応援体制確保のための柔軟な勤務時間の変更の実施
- 育児休業中の職員への情報発信
- “「い～な」ふくおか・子ども週間”の推進
- ハラスメントに関する相談窓口の周知