

福岡市特定事業主行動計画 令和3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3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) 女性職員の活躍推進に向けた取組

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

- ・ 課長、係長級昇任者や採用3、4年目の職員を対象に、キャリアデザインに関する科目を含む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す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 性別に関わらない能力・意欲に応じた配置、登用

- ・ 職員が性別に関わらず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。
- ・ 本人の能力や意欲に応じて、部分休業等を取得する育児配慮期を含め、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、本庁等へ積極的に配置を行いました。

(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へ向けた取組の実施

- ・ 「時間外勤務の縮減に向けた各区による取組」として、各局区において具体的な取組を策定し、実施するとともに、各局区で策定された様々な取組を職員用の掲示板で紹介しました。

イ 年次有給休暇の取得促進

- ・ 夏季休暇期間や年末年始の前に、夏季休暇や年次有給休暇等の計画的取得促進等に取り組むよう、通知を行いました。

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

- ・ 課長級、係長級職員を対象に、ワークライフバランスの推進に関する科目を含む研修を実施しました。
- ・ 課長級、係長級職員や、採用5、6年目の職員を対象に、タイムマネジメントや業務の効率化に関する科目を含む研修を実施しました。

イ 職場復帰支援のための講座の実施

- ・ 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講座を実施しました。

③ 働きやすい環境づくり

ア 両立支援制度の周知

- ・ 治療が必要な病気を抱える職員が利用できる勤務条件や福利厚生事業などをまとめた「仕事と治療 両立支援ハンドブック」を策定し、職員用の掲示板へ掲示し、周知を図りました。

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。
- ・ 職員が不妊治療を受ける場合や、地域活動に参加する場合に取得可能な休暇制度を整備し、周知を図りました。
- ・ 会計年度任用職員を対象とした出産・育児支援休暇を新設するとともに、産前・産後休暇を有給化することで、妊娠、出産、育児等との両立支援促進を図りました。
- ・ 新型コロナウイルス感染症対策などの見通しが立たない突発的な業務の影響により、計画的な取得が困難となった夏季休暇について、取得期間が延長できるように対応しました。

エ 育児休業等取得職員の代替職員の配置

- ・ 職員が育児休業等を取得する場合には、会計年度任用職員、臨時的任用職員または正規職員の配置を行いました。

オ “「い～な」ふくおか・子ども週間”の推進

- ・ “「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、夏季休養期間と環境保全ノー残業デーと重なる日(令和3年8月6日)に“「エコ&い～な」早帰りチャレンジデー”を実施しました。

カ ハラスメントに関する相談窓口の周知

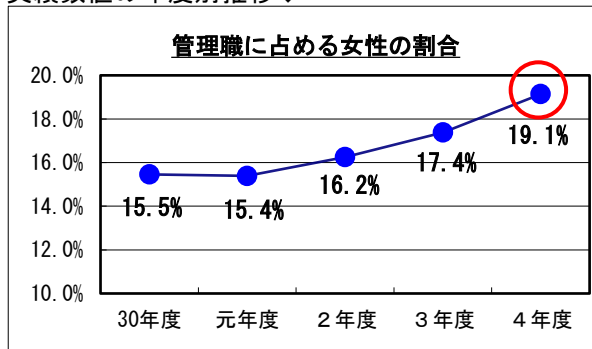
- ・ ハラスメントの基本的な考え方や知識を確認するため、全職員向けの研修や、コンプライアンス推進員を対象とした研修を実施するとともに、相談窓口の周知を行いました。

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職員の割合を、令和7年度までに **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職員の割合◆

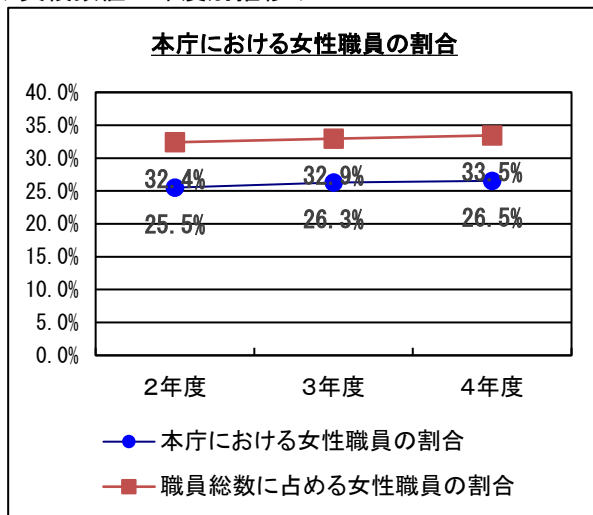
	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
対象者数	996人	994人	991人	1,007人	1,019人
うち女性	154人	153人	161人	175人	195人
女性割合	15.5%	15.4%	16.2%	17.4%	19.1%

※旧県費教職員を含めた数値

目標 2

本庁における女性職員の割合を、令和7年度までに **職員総数に占める女性職員の割合と同程度** にします。

◆実績数値の年度別推移◆



◆本庁における女性職員の割合◆

	2年度	3年度	4年度
対象者数	3,857人	3,977人	4,024人
うち女性	984人	1,046人	1,068人
女性割合	25.5%	26.3%	26.5%

※教職員を除く

◆職員総数に占める女性職員の割合◆

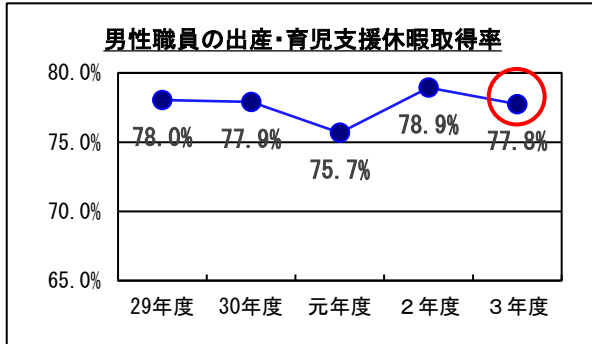
	2年度	3年度	4年度
職員総数	8,921人	8,978人	9,064人
うち女性	2,891人	2,957人	3,032人
女性割合	32.4%	32.9%	33.5%

※教職員を除く

目標 3

令和7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◆

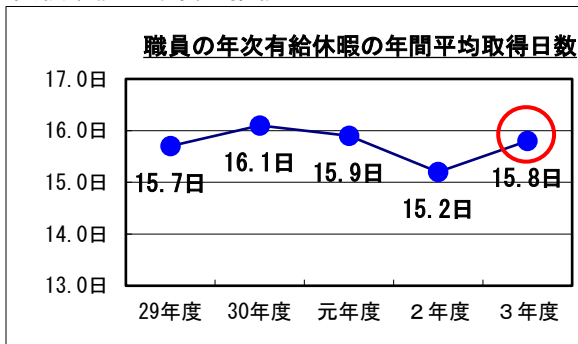
	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
対象者数	437人	448人	481人	451人	472人
取得者数	341人	349人	364人	356人	367人
取得率	78.0%	77.9%	75.7%	78.9%	77.8%

※旧県費教職員を含めた数値

目標 4

令和7年度まで毎年度、職員の年次有給休暇の年間平均取得日数を
16日以上 にします。

◆実績数値の年度別推移◆



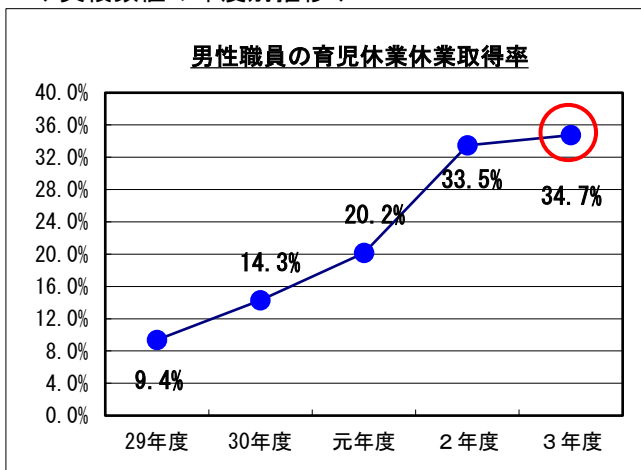
※元年度までは旧県費教職員を除いた数値

※2年度以降は旧県費教職員を含めた数値

目標 5

子どもが生まれた男性職員の育児休業取得率を、令和7年度までに
30%以上 にします。

◆実績数値の年度別推移◆



◆男性職員の育児休業取得率◆

	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度
対象者数	437人	448人	481人	451人	472人
取得者数	41人	64人	97人	151人	164人
取得率	9.4%	14.3%	20.2%	33.5%	34.7%

※旧県費教職員を含めた数値