

福岡市特定事業主行動計画 令和7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第19条第6項」及び「次世代育成支援対策推進法第19条第6項」に基づき、「福岡市特定事業主行動計画」の令和7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

- ・ 育児休業取得中の職員等を対象に、仕事と育児の両立を支援する講義や育休経験者を交えた情報交換を通じて、職場復帰に向けた不安を軽減し、キャリアを考えるための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様々な職務を経験して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

- ・ 「11時間の勤務間インターバル」を推進しました。
- ・ 「時間外勤務の縮減に向けた局区による取組」として、局区において具体的な取組を策定し、実施しました。
- ・ 全職員に向けて、管理職及び非管理職それぞれの注意事項を通知し、適切な勤務時間管理の徹底を図りました。

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3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

- ・ 育児休業取得中の職員等を対象に、職場復帰に向けた不安を軽減し、モチベーションアップを図る「パパママ応援講座」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

- ・ 休暇制度等の改正に伴い、「仕事と家庭を両立するためのパパ・ママサポートの手引」等を改正し、周知を図りました。
- ・ 部分休業の取得パターンの多様化や、子の看護等休暇の取得要件の拡充等を行い、周知を図りました。
- ・ 介護や育児を行う必要がある旨の申出を行った職員、40歳に達する職員、3歳に満たない子を養育する職員に対して各種制度の周知等を実施するよう、各所属へ通知しました。

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

- ・ フレックスタイム制を導入するとともに、アンケート調査を実施しシフト登録方法の改善などについて各課へ周知を図りました。
- ・ 在宅勤務の対象職員の拡充を行うとともに、在宅勤務を含む働き方DX全般について、今後の取組みの方向性やさらなる改善策の検討のためのアンケート調査を実施し、各課へ調査結果の周知を行いました。
- ・ 早出遅出勤務の要件の拡充や休憩時間の短縮に係る特例措置の拡充等を実施し、各課へ周知を行いました。

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、夏季休暇期間と環境保全ノー残業デーと重なる日（令和7年8月1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

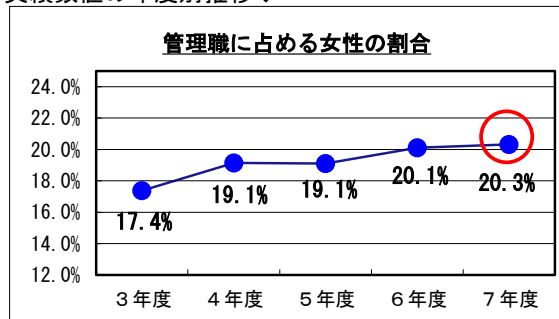
- ・ ハラスメントの基本的な考え方や知識の習得を目的とし、全職員向けや係長級以上の職員を対象とした研修を実施するとともに、相談窓口の周知を行いました。

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◆

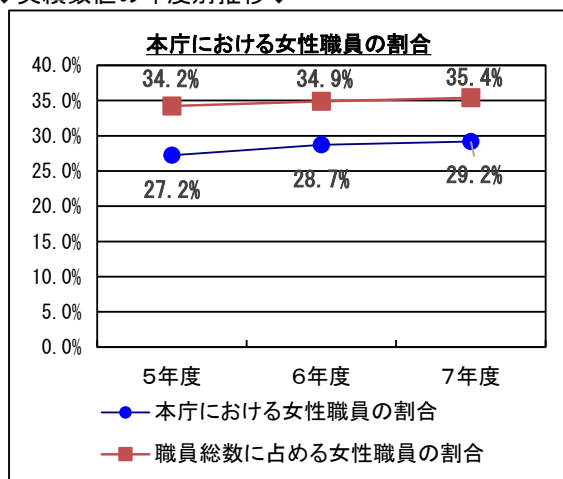
	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
対象者数	1,007人	1,019人	1,036人	1,039人	1,048人
うち女性	175人	195人	198人	209人	213人
女性割合	17.4%	19.1%	19.1%	20.1%	20.3%

※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◆

	5年度	6年度	7年度
対象者数	4,054人	4,075人	4,139人
うち女性	1,104人	1,171人	1,208人
女性割合	27.2%	28.7%	29.2%

※教職員を除く

◆職員総数に占める女性職員の割合◆

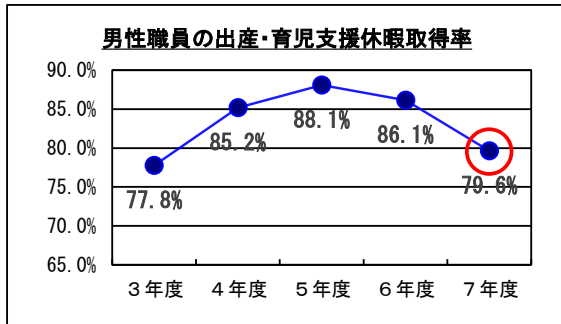
	5年度	6年度	7年度
職員総数	9,086人	9,204人	9,307人
うち女性	3,110人	3,209人	3,294人
女性割合	34.2%	34.9%	35.4%

※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 **100%** を目指します。

◆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◆

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
対象者数	472人	479人	428人	462人	486人
取得者数	367人	408人	377人	398人	387人
取得率	77.8%	85.2%	88.1%	86.1%	79.6%

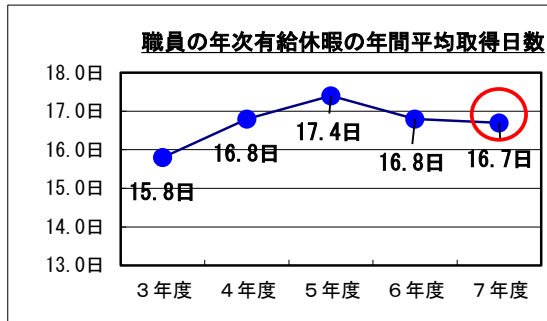
※旧県費教職員を含めた数値

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◆

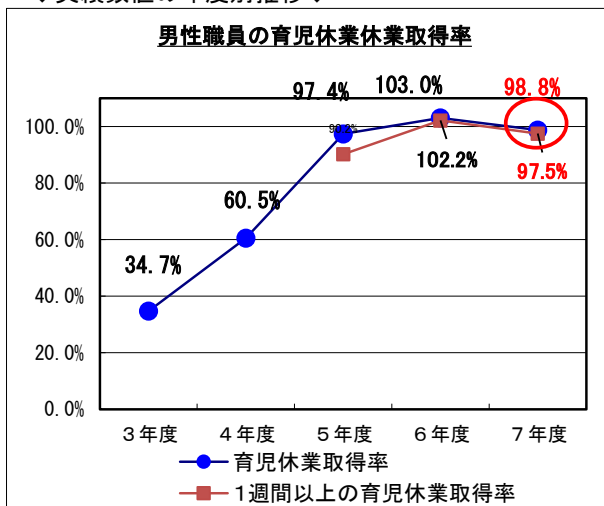
※旧県費教職員を含めた数値



目標 5

令和7年度まで毎年度、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%** を目指します。

◆実績数値の年度別推移◆



◆男性職員の1週間以上の育児休業取得率◆

	6年度	7年度
対象者数	462人	486人
取得者数	472人	474人
取得率	102.2%	97.5%

※旧県費教職員を含めた数値

◆男性職員の育児休業取得率◆

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
対象者数	472人	479人	428人	462人	486人
取得者数	164人	290人	417人	476人	480人
取得率	34.7%	60.5%	97.4%	103.0%	98.8%

※旧県費教職員を含めた数値