第2期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

第4期北九州市女性活躍推進特定事業主行動計画
第5期北九州市次世代育成支援特定事業主行動計画

令和７年３月
北九州市

目次

Ⅰ　計画策定にあたって

計画策定にあたって ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
特定事業主行動計画の推移 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

Ⅱ　これまでの取組と成果

1．「第１期プログラム」の取組内容 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
2．「第１期プログラム」の実績 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5

Ⅲ　現状と課題

現状と課題 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

Ⅳ　本プログラムにおける取組み

1．計画の位置付け ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
2．計画期間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
3．計画対象 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
4．推進体制 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
5．プログラムの目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
6．目指すべき姿 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
7．取組内容【3つの取組の柱】 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
8．数値目標 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12

1　計画策定にあたって

CHECK！

北九州市では、女性職員がいきいきと活躍できる職場づくりの実現を目的に、平成20(2008)年8月に「女性活躍推進アクションプラン」を策定し、取組をスタートさせました。平成27(2015)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（以下「女性活躍推進法」）」が成立し、地方公共団体等に策定が義務付けられた特定事業主行動計画として「女性活躍推進アクションプラン」を位置づけました。

また、平成15(2003)年3月に成立した「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」」）に基づき、特定事業主行動計画として平成17(2005)年度に「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム（旧：北九州市職員の子育て支援プログラム）」を策定し、すべての職員が安心して仕事と生活を両立しながら、仕事のやりがいを感じ、意欲を向上することができるよう取組を進めてきました。

女性活躍とワークライフバランスの相乗効果を高めるため上記２つの計画を整理・統合し、令和元(2019)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」を策定しました。
本プログラムが令和6(2025)年度に計画期間が満了することに伴い、この度、新たな特定事業主行動計画を策定します。

＜特定事業主行動計画の推移＞

H15「次世代育成法」に基づく特定事業主行動計画

第１期「北九州市職員の子育て支援プログラム」
（H17～21年度）

第２期「北九州市職員の次世代育成支援プログラム」
（H22～26年度）

第３期「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム」
（H27～31年度）

「女性活躍推進アクションプラン」第１期計画
（H20～25年度）

「女性活躍推進アクションプラン」第２期計画
（H26～30年度）

H27「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画

「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」（計画期間：Ｒ１～６年度）

「第２期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」（計画期間：Ｒ７～１１年度）

Ⅱ　これまでの取組と成果

1．「第1期プログラム」における取組み

1 性別にかかわらない人材育成の強化

■女性職員の活躍推進
・女性職員への計画的な業務経験の付与
・企画立案、調整業務の必要な部署への女性職員の早期配置
・育成期における短期間ジョブローテーション実施
・女性職員が就いたことが少ない職への配置
・子育て期の女性職員の本庁部門への積極配置
・女性職員を対象としたキャリア研修の実施
・メンター制度の拡充
・ロールモデル（女性役職者）の見える化

■職員のキャリア形成支援
・若手職員キャリア面談の実施
・昇任試験制度のあり方の検討
・係長昇任後の短期間ジョブローテーション実施
・係長のプレイクボス研修の実施

■消防職員独自の取組み
・女性消防職員の職域拡大
・女性消防職員比率の向上

2 仕事と生活を両立できる職場環境づくり

■仕事と生活を両立できる仕組みづくり
・育児休業取得者に対する適切な職員配置
・育児や介護との両立を図りやすい支援制度の検討
・子育てを応援する休暇の充実
・情報通信技術を活用した育児休業中の職員への情報提供の実施
・子育てとの両立を支援する交流会の実施
・情報通信技術を活用した柔軟な働き方の整備
・年次休暇や各種支援制度の取得促進
・計画にかかる取組み・成果の情報発信
・嘱託職員及び臨時職員等に対する両立支援制度の周知

■男性職員の家事・育児の参画促進
・男性職員の育児参加促進
・夫婦で参加する両立支援研修の実施
・子育て関連講座等の積極的な活用

3 働き方の見直しによる生産性向上とワーク・ライフ・バランスの実現

■業務効率化による生産性向上
・しごと改革の推進
・ＡＩ・ＲＰＡ等の活用
・時間外勤務の削減

■ワーク・ライフ・バランスの実現
・時差出勤制度の本格実施に向けた検討
・民間コンサルタントを活用したＷＬＢの実現
・ＷＬＢの実践に向けた取組みの推進

4 働きがいのある組織風土の醸成

■イクボスの推進
・管理職を対象としたイクボス養成
・イクボス実践にかかる情報共有
・管理監督者における人材育成実績の評価
・指導・育成力向上に向けた管理監督者研修の充実
・ＷＬＢ及びキャリア形成にかかる管理監督者と部下のコミュニケーションの促進

■全市をあげた推進体制
・各局区等における自主的な取組みの強化
・計画の進捗状況の把握

Ⅱ　これまでの取組と成果

2．実績（指標の進捗状況）

	指標	第1期プラン策定時(H20)	第2期プラン策定時(H25)	女活WLB策定時(H30)	R１	R２	R３	R４	R５	R６	目標値（R６）
登用	①女性役職者（係長以上）比率	12.1%	15.6%	17.6%	18.0%	19.6%	21.2%	22.6%	23.8%	24.3%	**23%**
	②女性管理職（課長級以上）比率	6.2%	12.0%	13.6%	13.2%	13.1%	14.5%	16.6%	17.8%	18.7%	**15%**
	③女性の行政職係長試験受験率	29.7% 男性:57.9	31.3%	51.7%	50.4%	49.9%	49.6%	46.5%	46.2%	45.0% 男性:54.1	**55%**
	④係長試験合格者に占める女性比率	11.1%	20.0%	35.7%	39.5%	35.0%	37.7%	28.9%	28.6%	29.4%	**40%**
意識変化	⑤両立しながら新たな業務にチャレンジしたいと思う職員比率		69.9%	72.4%	—	—	58.7%	52.4%	男性:54.0 女性:50.2	—	**80%**
	⑥上司から期待、育成されていると感じる女性比率		62.2% 男性:70.5	66.0%	—	—	48.7%	67.1% 男性:68.1	—	—	**75%**
	⑦昇任を上司に応援されていると感じる女性比率	40.7% 男性:61.9	57.7%	57.3%	—	—	51.3%	46.9% 男性:53.4	—	—	**70%**
	⑧課長級以上への昇任意欲を持つ女性比率	8.4% 男性:32.4	13.6%	19.3%	—	—	15.3%	15.6% 男性:37.1	—	—	**30%**
WLB	⑨時間外勤務削減率		11.8%増 (H20比)	—	—	—	13.6%増 (H30比)	0.4%減 (R3比)	4.1%増 (R3比)	—	**10%減**
	⑩WLBが取れていると感じる職員比率	69.4%	71.6%	70.8%	—	—	71.0%	70.0%	—	—	**85%**
	⑪男性職員の育児休業取得率	3.0%	3.6%	14.8%	28.7%	42.7%	60.3%	58.8%	71.0%	—	**30%**
イクボス	部課長級の多面評価におけるイクボス実践度について										
	⑫「できている」（どちらかといえばを含む）」と回答した割合			94.2%	94.7%	94.7%	94.0%	95.0%	95.0%	—	**95%**
	⑬「できている」と回答した割合			59.3%	59.8%	58.8%	60.3%	62.0%	62.7%	—	**70%**
消防	⑭女性消防職員比率			5.0%	5.2%	5.1%	5.3%	5.4%	5.5%	5.5%	**7% (R8, 2026)**

Ⅲ　現状と課題

①登用

女性管理職比率

・当初目標(15%)を達成 ➔ 新目標(2030年:**30%**)
・R6(2024)年度実績（18.7%）

係長試験受験率

・男女差は縮小傾向

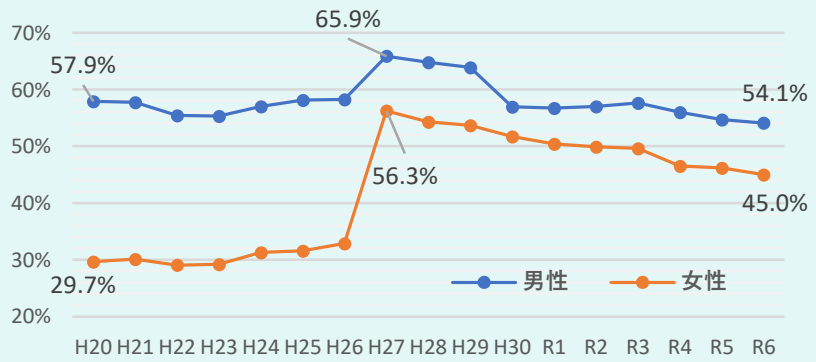
[H20]

女性	男性	差
29.7%	57.9%	28.2P

[R6]

女性	男性	差
45.0%	54.1%	9.1P

・男女ともに緩やかに減少傾向



②意識

管理職への昇任意欲

・女性の意欲は向上するも依然として男女差は大きい

[H20]

女性	男性	差
8.4%	32.4%	24.0P

[R5]

女性	男性	差
15.6%	37.1%	21.5P

・昇任をためらう理由

理由	女性	男性
自信がない	**1位(19.8%)**	2位(14.9%)
上位の職に魅力がない	2位(14.8%)	1位(20.3%)
育児との両立不安	**3位(14.3%)**	**9位(6.6%)**
処遇が見合わない	8位(6.3%)	3位(12.0%)

③ワークライフバランス

時間外勤務削減

・現在の目標(R3比でR4～6年度：▲10%) ➔ 集計中

男性育休取得率

・当初目標(30%)を達成 ➔ 新目標(R10(2028)年:**85%**)
・R5(2023)年度実績（71.0%）

Ⅳ　第２期プログラムにおける取組み

1．計画の位置付け

本プログラムは「次世代育成法」第19条及び「女性活躍推進法」第19条に基づく特定事業主(※)行動計画として位置付けます

※北九州市長、北九州市消防長、北九州市上下水道局長、北九州市交通局長、北九州市公営競技局長、北九州市議会議長、北九州市教育委員会、北九州市選挙管理委員会、北九州市人事委員会、北九州市代表監査委員、北九州市農業委員会

2．計画期間

令和７年４月１日から令和１２年３月３１日まで（５年間）

3．計画対象

本市職員（但し、教職員については別に計画を定める）

4．推進体制

計画の策定や計画に定める取組の実施状況・数値目標の達成状況等については、政策局WomanWill推進室を中心に確認・検討等を行い、計画の推進を図っていきます。

5．プログラムの目的

職員一人ひとりが自分の仕事に誇りとやりがいを持ち、性別に関わらずその力を最大限に発揮できるように、仕事と生活を両立（ワークライフバランス）できる職場づくりを推し進め、誰もが活躍できる、活力ある組織の実現を目指します。

6．目指すべき姿

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には、性別に関わらず誰もが活躍できる組織風土を醸成し、管理職の男女比率が職員全体の男女比率と同様となることがあるべき姿です。

現在の職員全体の男女比率や近年の新規採用職員の男女比率等を推察すると、2040年には職員全体の男女比率が50％（行政職）となることが見込まれます。ついては、長期的な目標として、2040年に女性管理職比率を40％とすることを目指します。

すべ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ができ、やりがいを感じながらいきいきと活躍できる職場づくりを目指します。

7．取組内容【3つの取組の柱】

【柱１】性別に関わらず活躍できる環境づくり

市民生活に直結する政策決定ポジションへ多様な人材が参画できるよう、2030年までに女性管理職比率30％を目指し、昇任への不安軽減、キャリア形成支援などの取組みを進めます。

育成期 （約10年間）	● 育成期における短期間ジョブローテーションの実施 ● 若手職員キャリア面談の実施 ●キャリア支援アプリ「職員キャリアナビ」の導入 ●１ｏｎ１ミーティングによるキャリア形成支援 ●ロールモデルの見える化（各局区における研修・意見交換会等）
開花期 （係員・主任・主査）	●女性職員への多様な業務（企画立案・調整等）経験の付与 ●子育て期の女性職員の本庁部門への積極配置 ●メンター制度の実施
発揮期 （係長～）	●係長昇任後の短期間ジョブローテーションの実施 ●プレイクボス・イクボス研修の実施 ●メンター制度の実施【再掲】

７．取組内容【3つの取組の柱】

【柱２】仕事と生活を両立できる職場づくり

育児や介護と両立するためのフレキシブルな働き方ができる制度や仕組みづくり、男性の家事・育児への更なる参画促進（目標：2028年までに男性職員育休取得率85％）を目指します。

仕事と生活の両立支援	●育児休業取得者の職場への適切な欠員補充 ●情報通信技術を活用した育児休業中の職員への情報提供 ●柔軟な働き方の推進（ex テレワークの活用） ●柔軟な勤務時間制度の整備（ex フレックスタイム制の試行実施）
男性職員の家事・育児への参画促進	●子どもが生まれる職員を対象としたパパスイッチ研修の実施 ●パパ職員・イクボス面談の実施 ●子育てを応援する休暇の拡充（ex子育て部分休暇の導入）
イクボスの推進	●管理職を対象としたイクボス養成 ●管理監督者における人材育成実績の評価 ●指導・育成力向上に向けた管理監督者研修の充実 ●1on1ミーティングによる管理職と部下のコミュニケーション促進

7．取組内容【3つの取組の柱】

【柱３】長時間労働の是正

ワークライフバランスの実現は、活力ある組織の維持に資することから、DX等の観点による業務の見直しや管理職のマネジメント強化により、長時間労働の解消に向けて取組みます。

業務効率化による 生産性向上	●ＡＩなど先端技術の利用促進 ●ＢＰＲ（業務改革）の取組の徹底 ●ＤＸ人材（ゴールド・シルバー・ブロンズ）の育成
ワークライフバランス の実現	●時間外勤務の削減（既存業務の見直しや廃止） ●WLBの実践に向けた取組の推進（ＷＬＢ推進月間における啓発） ●柔軟な勤務時間制度の整備（フレックスタイム制の試行実施）【再掲】
管理職による マネジメント強化	●時間外勤務を前提としない風土の醸成、意識改革 ●管理職を対象としたイクボス養成【再掲】 ●管理監督者における人材育成実績の評価【再掲】 ●管理職と部下のコミュニケーション促進【再掲】

7．取組内容【3つの取組の柱】

消防職員独自の取組

女性活躍やワークライフバランス推進に関する消防職員独自の数値目標を設定し、達成に向けて下記の取組を実践します。

女性消防職員の活躍推進	●女性消防職員の比率の向上 ●女性消防職員の職域拡大（就いたことがない職への積極的配置）
男性消防職員の育児参加促進	●「パパ職員・イクボス面談」等による育児休業取得の勧奨 ●幹部会議等における育児休業取得率についての情報提供
時間外勤務の削減	●業務分担の見直しや業務効率化への積極的な取組 ●幹部会議等で時間外削減に向けた取組徹底を周知
消防職員の組織エンゲージメントの向上	●若手職員の発想力を生かしたプロジェクトチームによる企画検討 ●女性消防吏員研修（男性職員も参加）における意見交換会の実施

Ⅳ　第２期プログラムにおける取組み

８．数値目標

指　標		基準値	目標値
柱１	女性管理職（課長級以上）比率	18.7% （R6）	30% （R12）
	女性役職者（係長以上）比率	24.3% （R6）	モニタリング
柱２	男性職員の育児休業取得率	71.0% （R5）	85% （R10）
	男性職員の育児休業取得期間　2週間未満 2週間以上1か月未満 1か月以上	10.5% 32.9% 56.6% （R5）	10% 30% 60% （R10）
柱３	職員一人当たりの時間外勤務時間数　※1	107時間 （R6）	96時間 （R9）
消防独自	女性消防職員比率	5.4% （R6）	7% （R11）
	男性職員の育児休業取得率	42.3% （R5）	85% （R12）
	男性職員の育児休業取得日数　2週間未満 2週間以上1か月未満 1か月以上	13.6% 36.4% 50.0% （R5）	10% 30% 60% （R12）
	職員一人当たりの時間外勤務時間数（消防）　※2	27時間 （R6）	24時間 （R9）

※1　消防局、選挙・国政選挙、災害関係等を除く。
※2　選挙・国政選挙、災害関係等を除く。