北九州市役所における女性活躍等の情報公表について(令和5年8月)

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)及び次世代育成支援対策推進法(平成 15 年法律第 120 号)に基づき、下記のとおり本市の情報を公表します。

1. 採用した職員に占める女性の割合(令和5年4月1日)

区分	採用人数(うち女性)	女性比率
上級一般事務員	72 (43)	59.7%
上級一般技術員	32 (8)	25.0%
保健師	8 (8)	100.0%
獣医師	0 (0)	_
初級一般事務員	16 (13)	81.3%
初級一般技術員	13 (3)	23.1%
保育士	7 (6)	85.7%
作業療法士	1 (1)	100.0%
学芸員	0 (0)	_
合計	149 (82)	55.0%

2. 男女別継続勤務年数(令和5年3月時点)

男性	女性
22 年 9 月	18年4月

3. 管理職等 (課長級以上) に占める女性の割合 (令和5年4月1日)

女性管理職	(課長級以上)	割合
	17.8%	

4. 役職に占める女性の割合(令和5年4月1日)

役職	女性職員の割合
局長級	15.6%
部長級	14.1%
課長級	18.9%
係長級	26.7%
主査・主任・係員	44.9%

5. 職員の年次有給休暇の平均取得日数(令和4年度)

平均取得日数	
15.0 日	

6. 男女別職員の育児休業取得率及び平均取得日数 (令和4年度)

	取得率	平均取得日数
男性	58.8%	26.8 日
女性	100.0%	434.7 日

7. 職員給与の男女の差異(令和4年度)

(1) 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異	
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)	
任期の定めのない常勤職員	84.2%	
任期の定めのない常勤職員以外の職員	76.8%	
全職員	73.5%	

- (2)「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報
- * 「任期の定めのない常勤職員」の給料については、条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

① 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
局長・部長	102.9%
課長	99.9%
係長	94.6%

② 勤続年数別(採用後の年数+採用前の経験年数)

勤続年数	男女の給与の差異
	(男性の給与に対する女性の給与の割合)
3 6年以上	93.4%
3 ~ 3 5年	94.7%
26~30年	91.2%
2 ~ 2 5年	87.5%
16~20年	83. 1%
~ 5年	81.5%
6~10年	89.6%
I ~ 5年	94.3%

【男性の給与に対する女性の給与の割合が100%を下回っている要因】

職員の給与は、条例等に基づき決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、 諸手当の受給状況及び男女の職員構成比等により、職員の給与の男女の差異が生じている。

任期の定めのない常勤職員について

- ・ 管理職等 (課長級以上) の職員に占める女性の割合が男性よりも低いこと。 (管理職等 (課長級以上) に占める女性の割合 (令和4年4月1日): 16.6%)
- ・ 扶養手当については、主たる扶養者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当受給者に占める男性の割合は89%であること。

- ・ 男性の方が時間外勤務の時間が長く、時間外勤務手当における男性の平均支給額に対する女性の平均 支給額の割合は71%となっていること。
- ・ 任期の定めのない常勤職員全体における女性の割合は34%であるところ、勤続年数10年以下の区 分に占める女性の割合は45%となっており、女性の方が若年層職員の割合が高くなっていること。

任期の定めのない常勤職員以外の職員について

・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員は主に「再任用職員」と「会計年度任用職員」に分けられるが、 男性については「再任用職員」の占める割合が68%と高い一方で、女性については「会計年度任用職員」の占める割合が93%と高いこと。

任期の定めのない常勤職員以外の職員の内訳:

男性 「再任用職員」 68% 「会計年度任用職員」 32% 女性 「再任用職員」 7% 「会計年度任用職員」 93%

全職員について

・ 男性については、「任期の定めのない常勤職員」の占める割合が87%ある一方で、女性についてはその割合が64%となっていること。

全職員の内訳:

男性 「任期の定めのない常勤職員」87% 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」13% 女性 「任期の定めのない常勤職員」64% 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」36%

- * 職員の給与の男女の差異の算出に用いる職員数について、短時間勤務等の職員は、常勤職員の所定の勤務時間(週 38 時間 45 分)を基礎に勤務時間による按分によって算出している。(例: 短時間勤務職員(週 31 時間勤務)→4/5 人)
- * 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、1 週間当たりの勤務日数又は勤務時間が定まっていない職員は、 全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮し、算定の対象に含めていない。
- * 実態に応じた情報公表となるよう、勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度まで の年度単位で算出した年数に、採用前の経験年数(採用までの間の民間企業等における在職期間等)を加えて算出し ている。

令和4年度「北九州市特定事業主行動計画」に基づく取組の実施状況について

- 1. 性別にかかわらない人材育成の強化
 - ○採用3年次及び6年次の職員を対象に、人事部門と職員がキャリア等について直接話し合う「人事課キャリア面談」を実施
 - ○新任課長を対象に、チームマネジメントのスキル向上や、心理的安全性の高い相談の受け方のロールプレイングなど、女性活躍や部下の指導育成に係る研修を実施。
- 2. 仕事と生活を両立できる職場環境づくり
 - ○子どもが生まれる予定の男性職員と管理監督者が、男性職員の育児・家事参加について直接話し合う「パパ職員・イクボス面談」を実施。
 - 〇子どもが生まれる予定または子育て中の職員を対象に、子どもが生まれてからの働き方や暮らし 方を考える研修を実施。

パパスイッチ研修:計75名参加、パートナーシップ研修:計10名参加

- 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
 - ○多様で柔軟な働き方の実現に向けて、モバイル端末を活用したテレワークを推進
 - ○「ワーク・ライフ・バランス推進月間」「ノー残業ウィーク」の設定により、時間外勤務の削減 及び年次有給休暇の取得を積極的に推進
- 4. 働きがいのある組織風土の醸成
 - ○新任課長を対象に、自身のマネジメントカ向上や職場で働く部下のワーク・ライフ・バランスと キャリア形成支援に資するイクボス研修を実施(計80名参加)
 - ○管理職の目標管理制度や多面評価等の評価制度において、イクボス IO カ条に関する視点を明確 化し、評価対象に設定。

◆ハラスメント対策の整備状況

- ○職員一人ひとりがハラスメントを正しく理解し、防止・排除に向けた取組を実践できるよう「ハラスメント防止ハンドブック」を作成・配布
- ○通常のハラスメント相談窓口に加え、女性専用の窓口を設置するとともに、ハラスメント専門相 談員を配置