

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 概要

■目的:全ての職員が仕事への高い意欲を持ち、持てる能力を発揮して活躍できる職場づくりを行い、人と組織の成長を図る

計画期間
2019年度～2023年度(5年間)

現状
■女性職員の登用状況 ・簡素で効率的な組織・人員体制を構築するため、職員数の縮減を図っている。また、2040年には職員(行政職)の男女比はほぼ半々となる見込み。 ・女性管理職及び女性役職者比率は目標どおり上昇。 ■仕事と家庭の両立 ・男性職員の育児休業取得率は、2017年度が14.8%と、国の目標(2020年までに13%)は到達。 ・介護が必要な家族のいる職員は15.7%に上り、少子高齢化に伴い、家族の介護を担う職員の増加が見込まれる。 ■職員のワーク・ライフ・バランス ・WLBについて、仕事と家庭を同程度に重視する者は、男女とも6割程度。 ・時間外勤務時間は減少してきているものの、WLBが取れていると感じる職員割合は横ばい。

課題
■女性職員の登用拡大 ・今後も活力ある組織を維持するためには、一層女性管理職の登用が必要。係長昇任に向けて両立不安・能力不安の解消並びに育成強化及び係長昇任後の育成が必要。 ■仕事と家庭の両立支援 ・男性職員のうち、育児休業を取得したいと思った割合と実際に育児休業を取得した割合に開きがあることから、さらなる取得促進の取り組みが必要。 ・家庭内における家事と育児等の分担について、いまだに女性職員が多くを担っている現状がある。 ・介護制度の改善とWLBの実現を一層推進することが必要。 ■職員のワーク・ライフ・バランス ・職員がキャリアアップしたいと思える組織風土の醸成が必要(柔軟な働き方の実現、WLBの実現等)。 ・誰もが働きがいを持ち、活躍できていると実感できるためには、上司のマネジメント力とイクボス実践が重要。

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、管理職の比率は男女の比率に合わせていくことが望ましい(現状では2040年に職員全体の男女比率が50%と見込まれるため、女性管理職比率40%を目指す) ■全ての職員が柔軟な働き方を選択することができ、いきいきと働ける職場

4つの取組みの柱に基づき、44のアクションを実施

1 性別にかかわらず人材育成の強化
■女性職員の活躍推進 1 女性職員への計画的な業務経験の付与 2 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 3 育成期における短期間ジョブローテーションの実施 4 女性職員が就いたことが少ない職への配置 5 子育て期の女性職員の本庁部門への積極配置 6 女性職員を対象としたキャリア研修の実施 7 男性メンター制度の拡充 8 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 9 若手職員キャリア面談の実施 10 育成期におけるキャリア形成意識の醸成 11 研修受講履歴のカルテ化 12 昇任を見据えた主査職へのスキルアップ研修の検討 13 昇任試験制度のあり方の検討 14 女性活躍・WLB応援サイトのリニューアルによる積極的な情報発信 ■係長の能力開発支援 15 係長昇任後の短期間ジョブローテーションの実施 16 係長のプレイクボス研修の実施 17 係長昇任直後の不安解消の支援 ■消防職員独自の取組み 18 女性消防職員の職域拡大 19 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 20 育児休業取得者に対する適切な職員配置 21 育児や介護との両立を一層図りやすい支援制度の検討 22 子育てを応援する休暇の充実 23 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 24 子育てとの両立を支援する交流会の実施 25 情報通信技術を活用した柔軟な働き方の整備 26 年次休暇や各種支援制度の取得促進 27 計画にかかる取組み・成果の情報発信 28 嘱託職員及び臨時職員等に対する両立支援制度等の周知 ■男性職員の家事・育児の参画促進 29 男性職員の育児参加促進 30 夫婦で参加する両立支援研修の実施 31 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 32 しごと改革の推進 33 AI・RPA等の活用 34 時間外勤務の削減 ■ワーク・ライフ・バランスの実現 35 時差出勤制度の本格実施に向けた検討 36 民間コンサルタントを活用したWLBの実現 37 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 38 管理職を対象としたイクボス養成 39 イクボス実践にかかる情報共有 40 管理監督者における人材育成実績の評価 41 指導・育成力向上に向けた管理監督者研修の充実 42 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 43 各局区等における自主的な取組みの強化 44 計画の進捗状況の把握

指標と目標値		
■登用に関する指標		
指標	基準値(2018)	目標値(2023)
女性役職者比率(※1)	17.6%	23%
女性管理職比率(※1)	13.6%	15%
女性の行政職係長試験受験率	51.7%	55%
行政職係長試験合格者に占める女性比率	35.7%	40%
<small>(※1)教職員、消防職員を除く</small>		
■意識変化に関する指標		
指標	基準値(2017)	目標値(2023)
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	72.4%	80%
上司から期待され指導・育成されていると感じる女性比率	66.0%	75%
昇任を上司に応援されていると感じる女性比率	57.3%	70%
課長級以上への昇任意欲を持つ女性比率	19.3%	30%
■ワーク・ライフ・バランスに関する指標		
指標	基準値(2018)	目標値(2023)
時間外勤務削減率(2018年度比)(※2)	—	10%
WLBが取れていると感じる職員比率(※3)	70.8%	85%
男性職員の育児休業取得率(※4)	14.8%	30%
<small>(※2)2021年度までの目標値 (※3)2017年度実施職員アンケート (※4)前年度実績値</small>		
■イクボスに関する指標		
指標	基準値(2018)	目標値(2023)
部課長級の多面評価におけるイクボス実践について		
「できている」「どちらかといえばできている」と回答した割合	94.2%	95%
「できている」と回答した割合	59.3%	70%
■消防局独自の指標		
指標	基準値(2018)	目標値(2026)
女性消防職員比率(※5)	5.0%	7%
<small>(※5)2026年度までの目標値</small>		