

# 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3期北九州市女性活躍推進特定事業主行動計画  
第4期北九州市次世代育成支援特定事業主行動計画

令和元年5月  
北九州市

はじめに

本市では、基本構想・基本計画である「元気発進！北九州プラン」を策定し、「人にやさしく元気な街づくり」に取り組んできました。2015年10月には「北九州市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、女性や若者の定着につながる地方創生の『成功モデル都市』をオール北九州で推進しています。

これまでの様々な取り組みにより、子育てや暮らしやすさ等について各方面から評価をいただけるようになりました。また、長年の課題であった人口減少についても、社会動態に明るい兆しが見えてきました。

さらに、2018年には、SDGs未来都市や東アジア文化都市に選定され、本市の都市ブランド向上及びまちの活性化の推進力になるものと期待されます。特にSDGsは環境分野に留まらず、経済や社会といった広い分野を統合した国際目標です。暮らしの質の向上をもたらし、都市の魅力を高めるという点で、地方創生の実現にも資するものであることから、本市が自治体のトップランナーとしてSDGsを推進し、誰もが安心して暮らせるまちづくりを進めていきます。

このような本市の強みや長所をさらにいかし、「日本一住みよいまち・北九州市」を実現するためには、全ての職員が自分自身の強みと個性を生かし、求められる役割や能力を存分に発揮して働くことが不可欠です。

そのためにも、働き方を見直し、長時間労働を抑制するとともに、性別にかかわらず職員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮しながら効率的に働く、そして、子育てや地域活動、自己研鑽等に取り組む、そこで得た知識や経験を仕事にフィードバックすることで、さらによりよい仕事につなげるという好循環を実現したいと考えています。

女性活躍やワーク・ライフ・バランスの実現を自らの課題と捉え、全ての職員が前向きに取り組んでくれることを期待します。

2019年5月

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
北九州市東部農業委員会	北九州市西部農業委員会

## 目次

I	計画策定にあたって	
1	計画策定の趣旨・経緯	3
2	計画の位置づけ	4
II	これまでの取組と成果	
1	女性活躍推進アクションプラン第2期計画の取組と成果	6
2	北九州市職員ダイバーシティ推進プログラムの取組と成果	6
III	本市の現状と課題	
1	女性職員の登用	7
2	仕事と生活の両立	10
3	職員のワーク・ライフ・バランス	11
IV	本プログラムでの取組	
1	計画期間	13
2	計画対象	13
3	目的	13
4	目指すべき姿	13
5	取組内容【4つの取組みの柱】	
	【柱1】性別にかかわらず人材育成の強化	13
	【柱2】仕事と生活を両立できる職場環境づくり	16
	【柱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	18
	【柱4】働きがいのある組織風土の醸成	20
6	数値目標	22
7	計画の推進体制	22

## I 計画策定にあたって

### 1 計画策定の趣旨・経緯

厳しさを増す財政状況や人員体制のなか、組織力を維持・向上するためには、職員一人ひとりが性別にかかわらず、その意欲と能力を十分に発揮する必要があります。また、多様化する市民ニーズに的確に応え、政策を企画・実行するためには、その意思決定も多様な人材によって行われることが必要であり、性別にかかわらず政策決定に参画することにより、政策に厚みが増し、より質の高い行政サービスにつながります。

しかし、本市に限らず我が国では、固定的な男女の性別役割分担意識に基づく男性を中心とした雇用慣行等を背景として、女性はその能力を十分に発揮しにくい環境がありました。そのため、本市では2007年10月に初めての女性副市長を国から迎え、翌年2月に、市長を本部長とする「女性活躍推進！本部」を立ち上げました。そして、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とした「女性活躍推進アクションプラン」(2008年8月)を策定し、取り組みをスタートしました。その後、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」といいます）」が成立し、地方公共団体等に特定事業主行動計画の策定が義務付けられたため、国に先駆けて策定していた女性活躍推進アクションプランを特定事業主行動計画に位置づけました。

また、職員一人ひとりが、その意欲と能力を最大限発揮し、安心して職務を遂行するためには、子育てや介護、地域・社会活動、自己啓発など、生活面の充実が必要であり、そのような仕事以外で得られる多様な経験や知識が市の政策に反映されることにより、より質の高い行政サービスにつながります。2003年7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」といいます）」に基づく特定事業主行動計画である「北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム」では、職員の子育てや介護など、多様な生活背景を担う職員が、安心して仕事と両立するとともに、その経験や知識を業務に活かすことで、やりがいや意欲を向上することができるよう取り組みを進めました。

女性職員の活躍とワーク・ライフ・バランスの推進は、車の両輪のように双方を推進することにより相乗効果が高まります。

そのため、2つの計画を整理・統合し、新たに「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」を策定して、一体的に取り組むことになりました。

## 2 計画の位置づけ

このプログラムは、女性活躍推進法第 15 条の規定に基づく特定事業主行動計画であり、男女間に事実上生じている差を解消するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に位置づけられます。また、次世代育成法第 19 条の規定に基づく特定事業主行動計画にも該当します。

### 女性活躍推進法（2016 年 4 月 1 日施行）抜粋

#### ■目的（第 1 条）

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

#### ■特定事業主行動計画（第 15 条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

### ポジティブ・アクションとは

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するために必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます。

男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するためにポジティブ・アクションの導入が必要となります。

（出典）第 4 次男女共同参画基本計画（2015 年 12 月 25 日閣議決定）

## 次世代育成法（2005年4月1日施行）抜粋

### ■目的（第1条）

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

### ■特定事業主行動計画（第19条）

国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

なお、以下の計画等にも、本市職員の女性活躍及びワーク・ライフ・バランスの推進に関して掲載されています。

## 本市の他計画における掲載

- 「元気発進！北九州プラン」（2008年12月策定、2013年12月改訂）
  - ・政策・方針決定過程への男女共同参画の推進
  - ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
  - ・女性の活躍推進
- 「北九州市行財政改革大綱」（2014年2月策定）
  - ・性別に関わらず能力が発揮できる職場の実現（女性活躍推進）
  - ・ワーク・ライフ・バランスの推進
- 「北九州市人材育成基本方針」（2009年2月策定、2015年5月改訂）
  - ・性別にとらわれない人材育成
- 「第4次北九州市男女共同参画基本計画」（2019年6月策定予定）
  - ・市役所における女性職員の計画的な人材育成と登用の推進、職場風土の改革
  - ・市役所におけるワーク・ライフ・バランス等の推進
- 「元気発進！子どもプラン（第3次計画）」（2019年度策定予定）
  - ・子育てと仕事との両立に向けた環境づくり

## II これまでの取組と成果

### 1 女性活躍推進アクションプラン第2期計画の取組と成果

女性活躍推進アクションプラン第2期計画（2014年度～2018年度）では、第1期での成果を踏まえ、「①職員の能力開発・キャリア形成支援」「②性別に関わらず職員の成長を支援する組織風土の実現」「③ワーク・ライフ・バランスの推進」を取組の柱として、29項目のアクションに取り組みました。

取組の一例として、「①職員の能力開発・キャリア形成支援」では、若手のうちから育成を強化するため、本人の職務習熟度に応じて短期間での人事異動（ローテーション）の実施、「②性別に関わらず職員の成長を支援する組織風土の実現」では、部下の能力開発や育成のため管理監督者のマネジメント力向上研修の実施、「③ワーク・ライフ・バランスの推進」では、民間コンサルタントを活用した職場全体の業務効率化等を実施しました。

その結果、登用やワーク・ライフ・バランスの分野では、数値が大きく改善し、概ね目標値に達成した指標が多かった一方、意識変化の分野では横ばいの指標も見られることから、今後も取組を一層進めていく必要があります。

指標		基準値 (2013)	最新値 (2018)	目標値
登用	女性役職者（係長以上）比率	15.6	18.6	20.0
	女性管理職（課長級以上）比率	12.0	14.8	15.0
	女性の行政職係長試験受験率	31.3	51.7	55.0
	行政職係長試験合格者の女性割合	20.0	35.7	35.0
意識変化	昇任を上司に応援されていると感じている女性割合（※2）	57.7	57.3	70.0
	上司から期待され指導・育成されていると感じる女性割合（※2）	62.2	66.0	75.0
	課長職以上への昇任意欲をもつ女性割合（※2）	13.6	19.3	30.0
WLB	時間外勤務削減率（※1）	15.4	29.3	30.0
	WLBが取れていると感じている職員割合（※2）	71.6	70.8	85.0
	男性職員の育休等取得率（※1）	7.9	15.4	20.0

（※1）前年度実績値

（※2）意識変化の最新値は2017年度職員アンケートに基づく

単位（%）

### 2 北九州市職員ダイバーシティ推進プログラムの取組と成果

北九州市職員ダイバーシティ推進プログラム（2015年度～2019年度）では、職員の仕事と生活面の充実が、職場と職員の双方によりよい相乗効果をもたらし、組織と職員共に成長することを目的として、「①管理職のマネジメント力強化と仕事・意識改革」「②男性職員の家事・育児参加促進」「③両立チャレンジ支援の仕組みづくり」を取組の柱として、22項目のアクションに取り組みました。

取組の一例として、「①管理職のマネジメント力強化と仕事・意識改革」では、部下のワーク・ライフ・バランスとキャリア形成を支援するとともに、仕事の成果を出しつつ自らも仕事と私生活の両立を楽しむイクボスの養成、「②男性職員の家事・育児参加促進」では、男性職員の働き方の見直しや育児への積極的な参画促進を目的とした育児休業の取得促進、「③両立チャレンジ支援の仕組みづくり」では、柔軟な働き方や効率的な業務遂行を目指したテレワークの試行実施に取り組みました。

その結果、部課長級の職員で部下からイクボス実践ができていると評価されている者の割合は目標値を超え、また、男性職員の育児休業等取得率は目標には届かなかったものの、育児休業のみの取得率では国の目標（2020年までに13%）を超える数値（2017年度14.8%）となるなど取組の成果が表れています。

指標	基準値 (2013)	最新値 (2018)	目標値
部課長級の多面評価「イクボス10か条を実践できていると思うか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合	-	94.2	90.0
男性職員の育児休業等取得率（※1）	7.9	15.4	20.0
（未就学の子がいる職員）両立しながら新たな業務等にチャレンジしたいと思う職員の割合（※2）	69.9	72.4	75.0

（※1）前年度実績値

（※2）最新値は2017年度職員アンケートに基づく

単位（%）

### Ⅲ 本市の現状と課題

#### 1 女性職員の登用

本市では、少子高齢化の進展による人口構造の変化等による社会経済状況の変化や、地方創生、行財政改革の推進のため、少数精鋭の下で、職員の意欲・能力が最大限発揮できる「簡素で活力ある市役所の構築」の実現が求められており、2018年度の職員数は8,236人（教職員を除く）と、2008年度（女性活躍推進アクションプラン策定時）の9,185人から949人（10.3%）の減少となっています。

また、女性職員比率（行政職）は、2008年度が26.7%であるのに対し、2018年度は31.5%となっています（図1）。近年、新規採用職員の約半数が女性となっており（図2）、今後もこの傾向が続くとすると、2040年には職員（行政職）全体の男女比はおよそ半々になると推計されます。

このような状況において、今後も市役所が活力のある組織を維持していくためには、政策決定の場における女性の活躍を推進することが必要です。

これまでの積極的な取組により、2018年度の女性管理職（課長級以上）比率は14.8%、



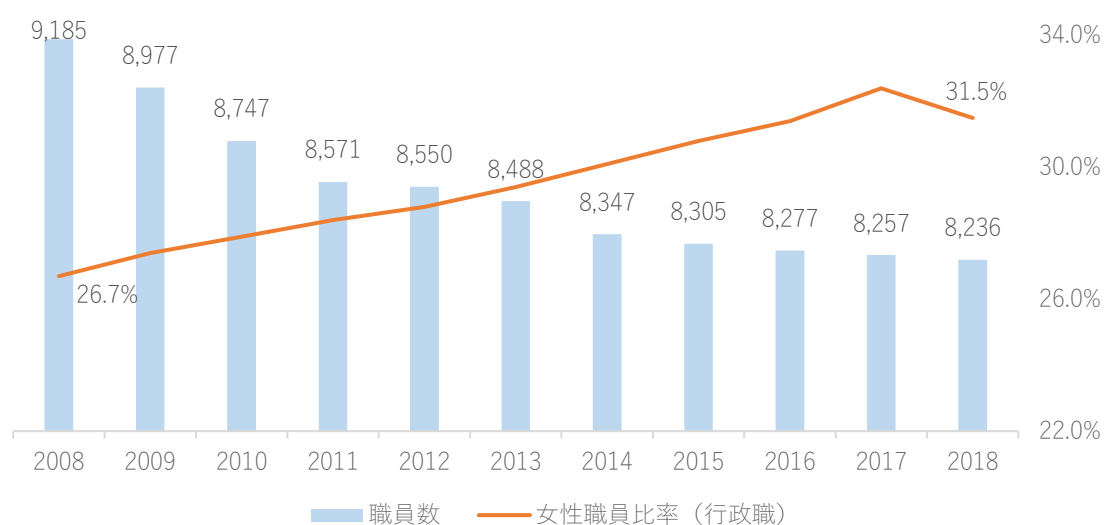
女性役職者（係長以上）比率は18.6%まで上昇しました（図3）が、将来的には政策を中心となって推進する管理職の比率が男女の構成比に近づいていくことがあるべき姿です。長期的な視野に立ち、女性職員の育成・登用を継続的に行うことが必要です。

そのため、まずは女性職員の係長への登用をより一層進めていかなければなりません。2017年度に実施した職員アンケート（以下、本プログラムにおいて「職員アンケート」といいます）では、主査以下の女性職員のうち、課長級以上への昇任を望む職員は19.3%、係長まで昇任したいと思う職員は15.8%に留まっています。また、昇任試験の受験率（行政職）についても、男性職員が56.9%に対し、女性職員は51.7%（いずれも2018年度）と女性職員のほうが低くなっており、受験率の向上と男女差の解消が課題となっています（図4）。

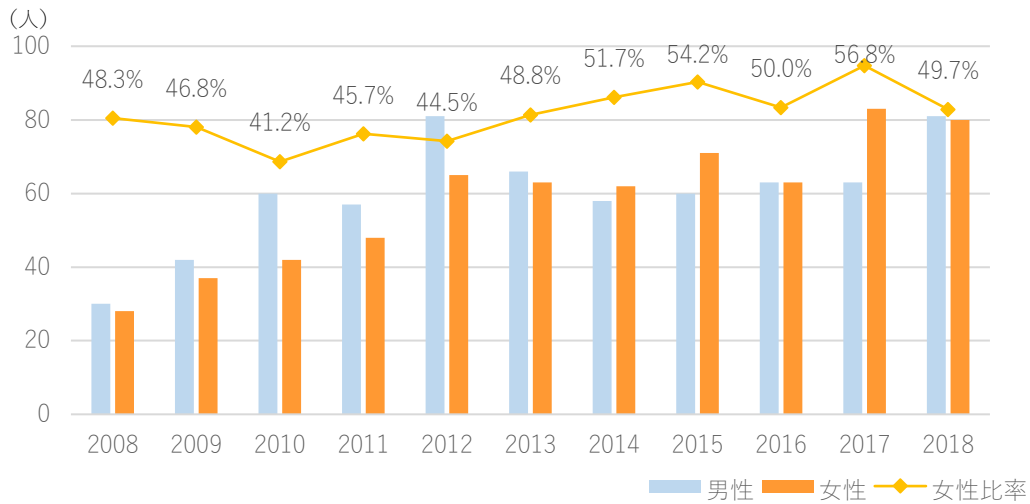
女性職員が係長昇任試験を受験しない主な理由として、職員アンケートでは「係長としての資質や能力に自信がない(36.5%)」「昇任後に仕事と家事の両立ができるか不安(19.2%)」があがっています（図5）。前回の職員アンケート（2013年度実施）では、「係長としての資質や能力に自信がない」が53.3%、「昇任後に仕事と家事の両立ができるか不安」が27.6%であり、これまでの取組により改善はしているものの、能力不安や両立不安の解消が引き続き必要です。

女性職員が望む形で管理職へのキャリアアップを果たし、持てる能力を十分に発揮できるよう、早期に様々な分野の業務経験を積むことやキャリア意識の醸成、係長昇任後も能力開発の支援に取り組むほか、人事部門と職場が連携して女性職員の能力開発を行うとともに、後述する男性職員の家事・育児への参画促進、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る必要があります。

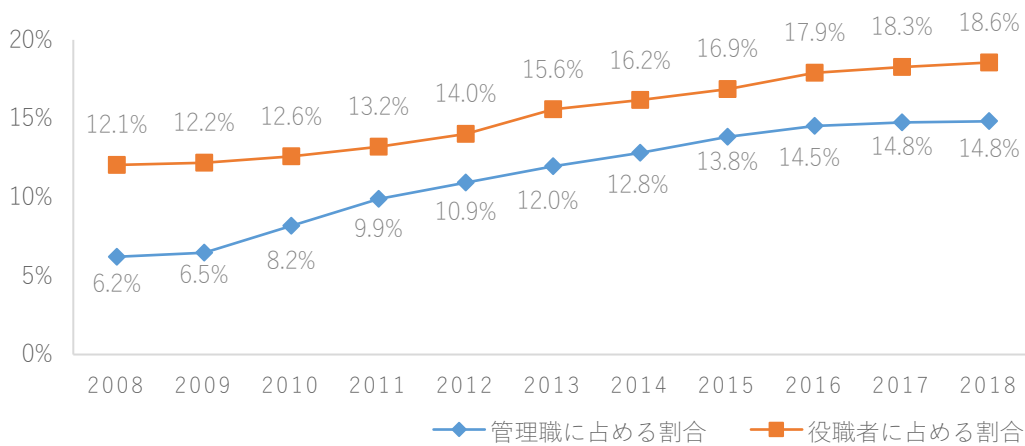
（図1）職員数、女性職員比率の推移



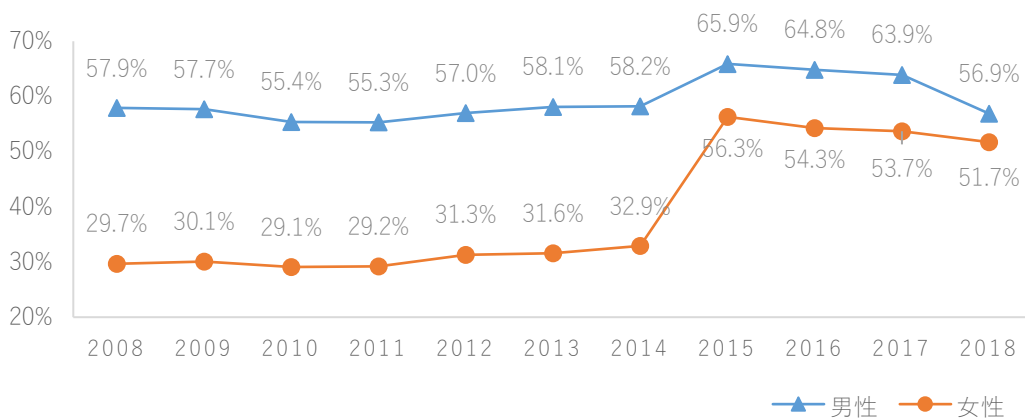
(図2) 新規採用職員の男女比の推移



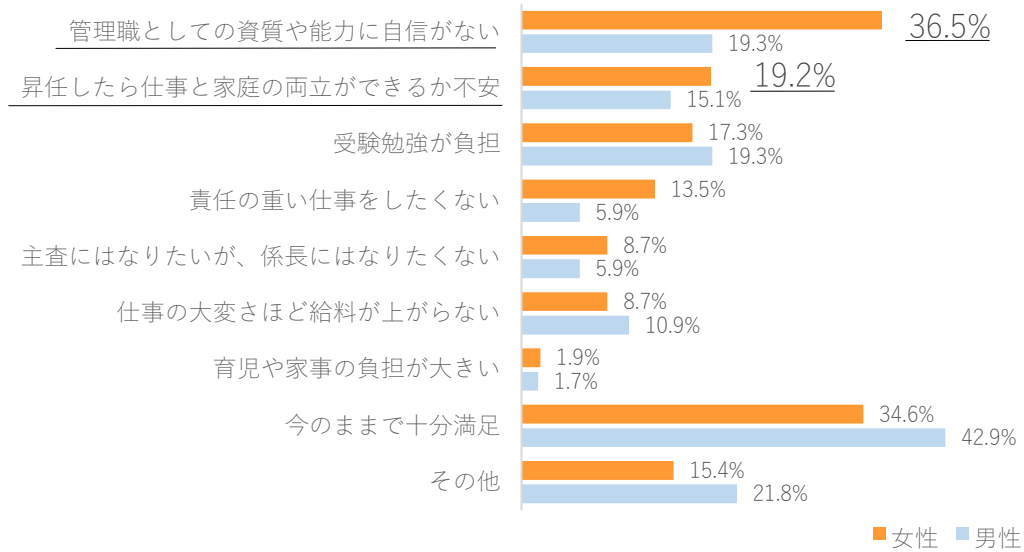
(図3) 女性管理職、女性役職者比率の推移



(図4) 係長昇任試験受験率の推移



(図5) 昇任試験を受験しない理由 (職員アンケートより)



## 2 仕事と生活の両立

職員アンケートでは、小学生以下の子どもがいる女性職員の40.2%が「育休復帰後に仕事との両立に苦労した」と回答しています（複数回答あり）。そのため、仕事と子育ての両立がしやすくなるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の見直しと子育て中の職員がより利用しやすい支援制度の改善が必要です。

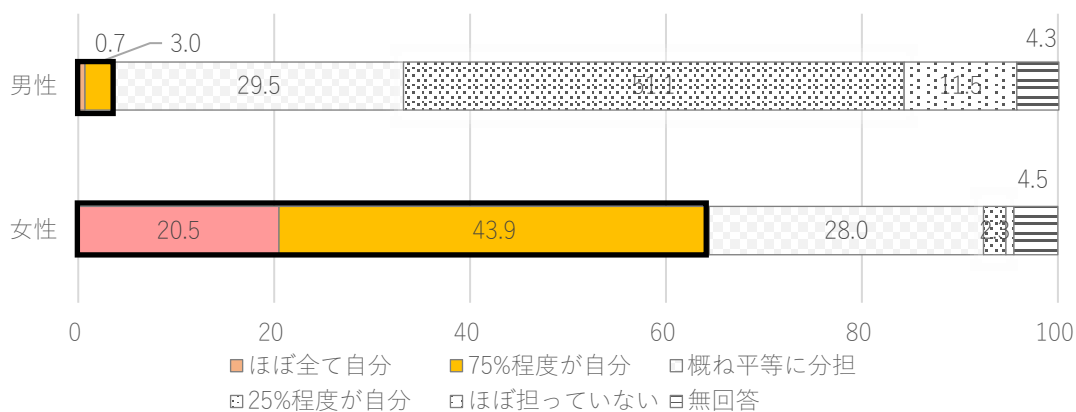
また、仕事と子育てを両立するためには、男性の家事・育児参画が欠かせません。育児と家事の分担について、自分自身が担っている割合を職員アンケートで尋ねたところ、いまだに家事や育児の多くを女性職員が担っている状況があります（図6）。このような現状を踏まえ、女性が仕事と子育ての円滑な両立を図りながら、仕事においても活躍するためには、男性が家族の一員としての役割を一層果たすことが求められます。

そのため本市では、男性職員が育児休業を取得することを積極的に後押ししています。2017年度の取得率は14.8%と2013年度の3.6%から大幅に増加しており（図7）、国の目標（地方公務員は、2020年までに13%）を超えています。しかし、職員アンケートによると、子どもが生まれたときに育児休業を取得したいと思った男性職員が29.2%（年代別では、20代：40.0%、30代：33.6%、40代：27.2%）であることに鑑みると、育児休業を取得したいと思う男性職員全員が取得できている状況には至っておらず、希望する男性職員が当たり前に参加する組織風土づくりがより一層必要です。そのためにも、女性の体調や精神的な不安の解消だけでなく、男性自身のマネジメント力の向上や職場の業務改善にもつながるといふ男性の育児休業取得の意義を十分に伝える必要があります。

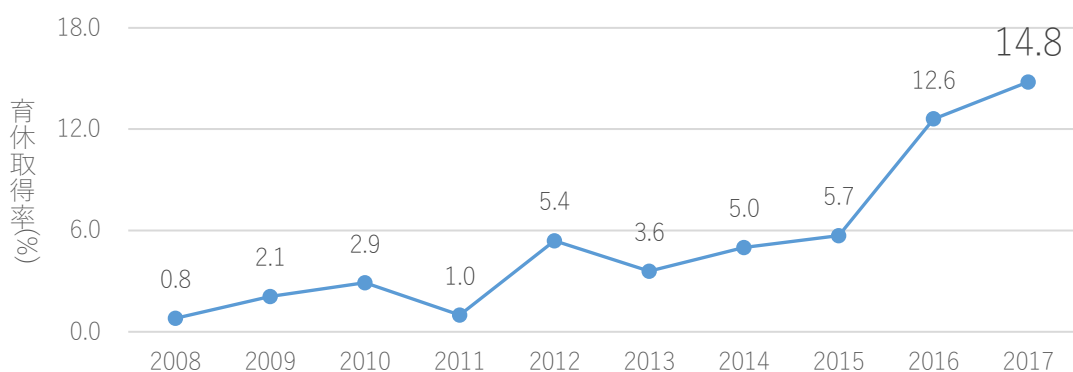
また、職員アンケートでは、家族に介護や特別なケアが必要な方がいる職員は15.7%となっています。少子高齢化が進展し人口構造が変化しているため、今後、家族の介護を担う職員が増加することを見据え、介護支援制度の充実を図る必要もあります。

そのほか、晩婚化・晩産化が進んでおり、役職者が産休等を取得した際の後任配置を原則として正規職員とすることや、子どもを望む職員が育休等を取得することに気兼ねを感じることのないよう、代替職員確保の強化が望まれます。

(図 6) 家事・育児の分担割合 (職員アンケートより)



(図 7) 男性職員の育児休業取得率の推移



### 3 職員のワーク・ライフ・バランス

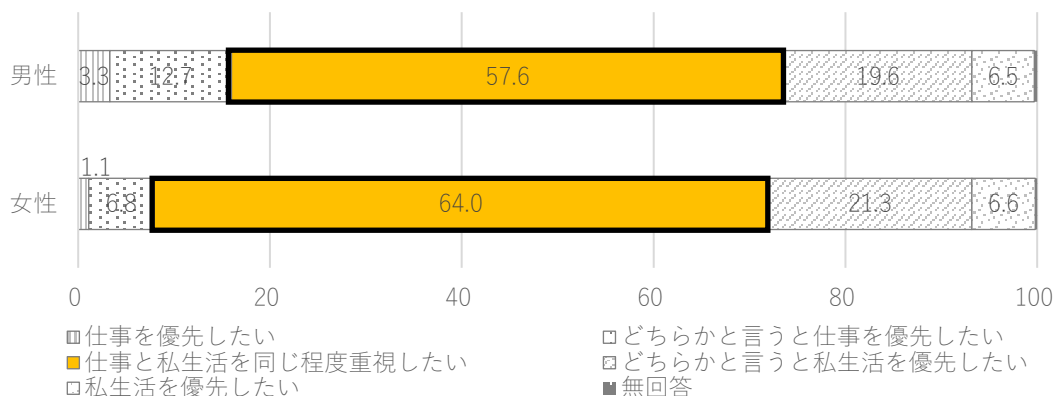
やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護の時間や地域活動、自己啓発等にかかる個人の時間を持てるようにするワーク・ライフ・バランスの実現は、全ての職員にとって切実な要望です。従来の働き方を見直し、すべての職員が当事者としてワーク・ライフ・バランス実現に向けて取り組む必要があります。

職員アンケートによると、希望する仕事と私生活のバランスについて、男性職員は、「仕事を優先・どちらかという仕事を優先」が16.0%、「仕事と私生活を同程度に重視」が57.6%、「私生活を優先・どちらかという私生活を優先」が26.1%、女性職員は、「仕事を優先・どちらかという仕事を優先」が7.9%、「仕事と私生活を同程度に重視」が64.0%、「私生活を優先・どちらかという私生活を優先」が27.9%と回答しています(図 8)。人生の様々

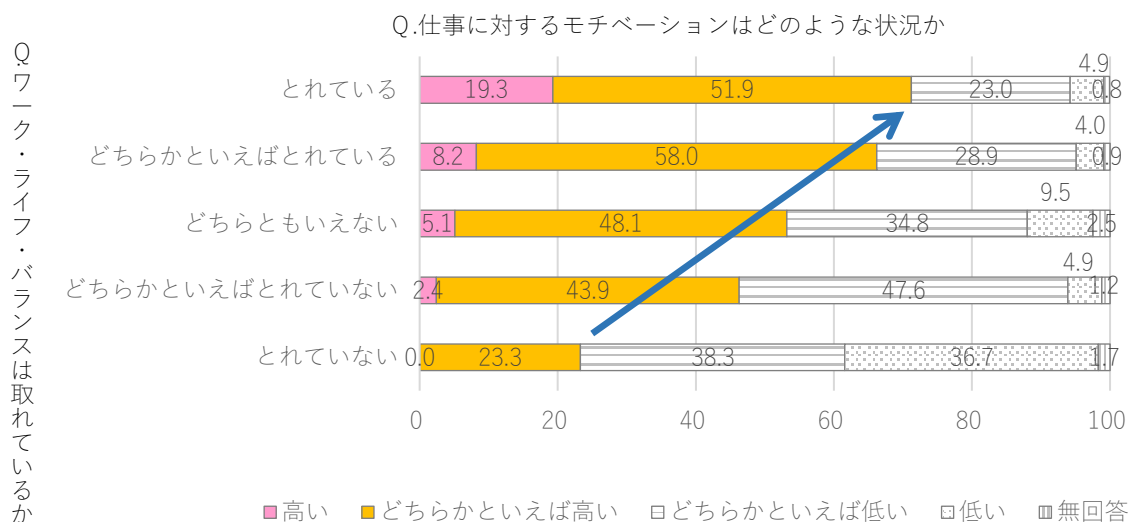
なライフステージの変化に応じて、短時間勤務を選択する等、働く時間に制約が生じることもありますが、その中で成果を上げる等、双方を充実させることが重要です。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るうえで、時間外勤務時間を削減することは、非常に大きなテーマです。時間外勤務時間の削減率（対 2007 年度の前年度比実績）は、2013 年度が 15.4%であるのに対し、2018 年度が 29.3%と概ね目標（削減率 30%）を達成しましたが、ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じる職員割合は、2013 年度の 71.6%に対し、2017 年度は 70.8%と横ばいとなっています。職員アンケートでは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じる職員ほど、仕事へのモチベーションが高いという結果が出ており（図 9）、管理職のマネジメント力向上や働き方の見直し、事務の効率化等により、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を一層推進することが必要です。

（図 8）希望する仕事と私生活のバランス（職員アンケートより）



（図 9）ワーク・ライフ・バランスと仕事のモチベーションの相関（職員アンケートより）



## IV 本プログラムでの取組

### 1 計画期間

2019年度から2023年度までの5年間とします。

### 2 計画対象

本市職員

ただし、教職員については、別に計画を定めます。

### 3 本プログラムの目的

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

### 4 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、性別にかかわらず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望ましい姿です。

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から考察すると、2040年に職員全体の男女比率が50%（行政職）となることを見込まれることから、長期的な目標として、2040年の女性管理職比率を40%とすることを目指します。

また、全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、いきいきと働きがいをもって活躍できる職場を目指します。

### 5 取組内容【4つの取組みの柱】

#### 【柱1】性別にかかわらず人材育成の強化

質の高い行政サービスを提供するためには、性別にかかわらず多様な人材が政策決定に参画することが必要です。

本市では、国に先駆けて女性職員の活躍推進に取り組み、性別による育成機会の格差はなくなってきていますが、女性管理職や女性役職者比率は、市職員全体の女性比率に比べると十分に高まっているとは言えない状況です。

本市は、長期的な視野に立ち、2040年に女性管理職比率を40%とする目標を掲げ、メンター制度の拡充やロールモデル（女性役職者）の見える化を図り、女性職員の活躍を推進していきます。

係長昇任に向けた育成の強化として、女性職員の昇任への不安を軽減することを目指して、仕事を通じた能力開発や計画的な育成、出産等のライフイベントを考慮した業務経験の付与を引き続き実施します。

また、性別にかかわらず、若手のうちから将来のキャリア形成を意識し、行動すること

ができるような研修等を計画するほか、チャレンジしやすい昇任試験制度の改善を検討し職員のキャリア形成を後押しします。

係長昇任後は、将来の管理職層へのステップアップを見据え、短期ジョブローテーションによる多様な業務経験を付与するとともに、係長相互のネットワークづくりを支援します。

加えて、職場全体で部下のワーク・ライフ・バランスと育成を支援するとともに、係長自身のマネジメント力の向上を図ることを目的として、プレイクボス研修を実施し係長の能力開発支援を行います。

消防職についても、災害現場での消防活動において基本的に男女同様に活動できることから、女性消防職員の活躍の場が増えている現状を踏まえ、まずは消防職員に対する女性消防職員の比率の向上に取り組みます。

合わせて、女性消防職員の職域拡大を図り、活躍を支援します。

	項目	内容	対象	所管課	
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	個々の職員について、これまでの職務経験や研修受講履歴等を踏まえ、職員に期待する役割や今後の育成方針を人事部門と職場で共有し、計画的に業務経験を付与する。 また、新年度面接や自己申告面接において、組織目標及び職員の業務上の目標・役割の共有、キャリアプランや能力開発のポイントについて意見交換を行う。	主査 主任 係員	総務局人事課
	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	女性職員がライフイベントによる能力開発の機会を喪失しないよう、若手のうちから育成を強化することとし、企画立案や調整業務等の必要な部署への早期配置を進めると同時に、人事異動においても、業務内容や職務の習熟度に応じて、短期間でのローテーションを実施する。	主査 主任 係員	総務局人事課
	3	育成期における短期間ジョブローテーション			
	4	女性職員が就いたことが少ない職への配置	人事、財務、計画・立案及び対外折衝部門等、これまで女性職員が就いたことが少ない職・部署等への積極的な配置を進め、職員の能力開発や職域拡大を図る。	主査 主任 係員	総務局人事課
	5	子育て期の女性職員の <b>本庁部門</b> への積極配置	女性職員のライフイベントによるキャリアロスを生じないよう、本人の意欲や家庭状況をふまえながら、本庁部門に子育て中の女性職員を積極的に配置し、多様な業務経験や知識の習得を図る。	主査 主任 係員	総務局人事課

女性職員の活躍推進	6	女性職員を対象としたキャリア研修の実施	女性職員の昇任や仕事と生活の両立に関する不安・悩みの解消を図り、キャリア形成を支援するため、キャリア研修を実施する。	主査 主任 係員	総務局女性活躍推進課
	7	メンター制度の拡充	所属部署の上司や先輩とは別に、指導・相談役となる「先輩（役職者）と後輩の関係」を構築することで、後輩職員の自発的な成長や不安・悩みの解消、キャリア形成を支援する。また、先輩職員にとっても指導育成能力やコミュニケーション能力等、自らの能力育成を高められる取組とする。	主査 主任 係員	総務局女性活躍推進課
	8	ロールモデル（女性役職者）の見える化	女性職員対象の研修や各局区等における研修会における意見交換等を通じて、ロールモデルの見える化を図るとともに、多様な女性役職者の活躍事例について、女性活躍・WLB応援サイト等で情報発信する。	女性職員	総務局女性活躍推進課
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	若手職員が今後のキャリアに関する希望や目標等について人事部門と直接意見交換することで思いを共有し、課題等があればその解消に向けた助言を受けるなど、若手職員の効果的なキャリア形成に向けたコミュニケーションツールとして、人事部門と若手職員との面談を実施する。	主査 主任 係員	総務局人事課
	10	育成期におけるキャリア形成意識の醸成	育成期（採用から概ね10年間）の職員を対象とする階層別研修において、主体的に自らのキャリア形成を意識できるよう、今後経験したい部門や業務、向上を図りたい能力・技能等について、結婚や子育てなどのライフイベントを含めた行動計画を作成する研修を実施する。	主査 主任 係員	総務局女性活躍推進課・人事課・職員研修所
	11	研修受講履歴のカルテ化	研修の受講履歴をカルテ化し、管理職が部下の勤続年数や業務経験、ライフイベント等を踏まえたタイムリーな研修受講を奨励することで、能力開発を計画的・継続的に実施する仕組みの構築を検討する。	主査 主任 係員	総務局女性活躍推進課・人事課・職員研修所
	12	昇任を見据えた主査職へのスキルアップ研修の検討	係長への昇任にあたり、自分自身の能力不安の解消を図るため、主査職に対して能力向上を図る研修の実施を検討する。	主査	総務局女性活躍推進課・人事課・職員研修所
	13	昇任試験制度のあり方の検討	本市が目指す職員の人材育成や組織体制を踏まえつつ、職員の専門性や強み、業務で上げた実績などが活かされ、チャレンジしやすい試験制度への改善を検討する。	主査 主任 係員	総務局人事課・行政委員会事務局任用課



職員のキャリア形成支援	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	「女性活躍・WLB応援サイト」をリニューアルし、様々な立場で活躍する女性役職者（ロールモデル）の紹介や役職者のやりがい、魅力発信のほか、子育てや介護と仕事の両立に関する情報を掲載して、職員のキャリアアップやWLBの実現、男性職員の家事・育児への参画を後押しする。 また、市以外が開催するセミナーや講演会等の情報についても積極的に発信する。	全職員	総務局女性活躍推進課
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	係長昇任後も効果的に業務経験を積み能力を高めることができるよう、本人の希望や職務の習熟度、職場の状況を勘案して、短期間でのローテーションを実施する。	係長	総務局人事課
	16	係長のブレイクボス研修の実施	自身のマネジメント力向上や職場で働く部下のWLBとキャリア形成を支援するための、係長を対象としたブレイクボス研修を実施する。	係長	総務局女性活躍推進課・人事課
	17	係長昇任直後の不安解消の支援	係長昇任直後のマネジメントに関する不安や実務上の課題の解決を図るため、先輩管理職との情報交換や課題解決の場を設けることで不安払しょくに努めるとともに、係長相互のネットワークづくりを図る。	係長	総務局女性活躍推進課
消防職員独自の取組	18	女性消防職員の職域拡大	女性職員自身が、今後のキャリアプランについてどのように考えているのか実態を把握するためアンケート調査等を実施し、組織として女性職員の更なる活躍の支援体制を構築する。 また、アンケート調査を基に実態に即した各種研修や意見交換を行う。	消防職の女性職員	消防局人事課
	19	女性消防職員の比率の向上	消防局が独自に設定した、女性消防職員の比率の数値目標を踏まえ、大学（女子大含む）・専門学校等での採用活動や民間企業と合同で行う就職活動に積極的に参加し、受験者数を増加させ、採用人数を確保する。	—	消防局人事課

## 【柱2】仕事と生活を両立できる職場環境づくり

職員が安心して職務に邁進するためには、仕事と生活を両立できる支援制度があり、制度を十分に活用できる組織風土であることが欠かせません。

その中でも特に育児との両立については、役職者となっても気兼ねなく育児休業を取

得できるよう適切な職員配置に努めることや、多様で柔軟な働き方ができる仕組みづくりやニーズに応じた支援をより一層進めます。

また、介護との両立については、今後ますます少子高齢化が進むと予想され、家族の介護を担う職員も増加すると考えられることから、支援制度の改善を検討していきます。

さらに、男性が育児や家事に参画することは、マネジメント力の向上や多様な経験を通じて視野を広げることにつながる等、男性自身のキャリア形成にも重要であるほか、女性の仕事と生活の両立やキャリア形成を後押しする役割も期待されることから、特に男性職員の育児休業取得を推進します。

項目		内容	対象	所管課	
仕事と生活を両立する仕組みづくり	20	育児休業取得者に対する適切な職員配置	係長級以上の育児休業取得者について、原則として正規職員による後任配置を行う。 また、主査・主任・係員についても、代替職員確保を強化する。	全職員	総務局人事課
	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	職員が仕事と育児・介護との両立をより一層図ることができるよう、国等の動向を踏まえながら支援制度の改善について検討を行う。	全職員	総務局人事課
	22	子育てを応援する休暇の充実	子育てをしやすい環境を整備していくため、現在の休暇制度の見直しや充実を検討する。	全職員	総務局人事課
	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	育児休業を取得中の職員のスムーズな職場復帰を後押しするため、情報通信技術を活用して職員の自宅からイントラネットにアクセスし、必要な情報を得ることができる取組を実施する。	全職員	総務局女性活躍推進課
	24	子育てとの両立を支援する交流会の実施	育児休業からの復帰前の職員に対し、仕事と子育ての両立にスムーズに移行できるよう、子育て支援制度の周知や両立を実践している職員との意見交換、子育て経験者どうしの交流を図るための交流会を実施する。	全職員	総務局女性活躍推進課
	25	情報通信技術を活用した柔軟な働き方の整備	サテライトオフィスの設置やテレビ会議の導入について調査検討を行う。 また、子育てや介護と両立できる柔軟な働き方ができるよう、勤務時間の部分的な在宅勤務の試行実施等、テレワークの活用を推進する。	全職員	総務局女性活躍推進課・人事課・給与課
	26	年次休暇や各種支援制度の取得促進	職場において計画的な休暇の取得や各種支援制度の利用の促進を図るほか、研修や女性活躍・WL B 応援サイトで支援制度を活用した事例の紹介を行う。	全職員	総務局女性活躍推進課・人事課

	27	計画にかかる取組・成果の情報発信	本計画にかかる取組や成果について、市のホームページ等へ掲載するとともに、民間事業者との意見交換・情報共有の場において積極的に情報発信を行う。	全職員	総務局女性活躍推進課
	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	嘱託職員及び臨時職員等が必要な両立支援制度を取得できるよう、制度の周知等を図る。	全職員	総務局女性活躍推進課
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	イクボスの推進や子どもが生まれる予定の男性職員と管理監督者との「パパ職員・イクボス面談」の実施を通じて育児参画しやすい組織風土の醸成を図るとともに、WLB研修等においても男性職員の育児参加を促進する。	男性職員	総務局女性活躍推進課
	30	夫婦で参加する両立支援研修の実施	子どもが生まれる予定または子育て中の職員を対象に、男性の育児参加の意義や仕事と子育てとの両立、子育てしながらのキャリア形成、子育て支援制度等についての講義や育児休業取得者との意見交換会を通じて、夫婦での子育てを考える機会を設ける。	全職員	総務局女性活躍推進課
	31	子育て関連講座等の積極的な活用	市以外が開催する男性の家事・育児参画等に関するセミナーや講演会についても、積極的に女性活躍・WLB応援サイト等で情報提供を行い参加を促すことで、子育て期の男性職員等の意識啓発を図る。	全職員	総務局女性活躍推進課

### 【柱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

北九州市役所におけるワーク・ライフ・バランスとは、「市職員が自らの職務を積極的に果たしつつ、人生の各段階に応じて、仕事と家庭や地域社会における様々な活動を融和させ、ワークとライフの双方を充実させることができる職場であること」です。

また、本市が職員のワーク・ライフ・バランスを推進する意義には、

- ① 子育てや介護など時間制約の多い職員や地域活動など多様な経験を持つ職員の視点が政策決定に参画することで市政の質が高まること
- ② 残業が少なく効率的で生産性の高い働き方ができ、家庭生活の事情を配慮される職場では、職員自身が意欲を持ちステップアップを目指したり、よりよい仕事をしようとしたりすることで、結果として市の組織力の向上が図られることが挙げられます。

加えて、事業主である市役所には職員の充実した生活の実現を図る責務とともに、市全体のワーク・ライフ・バランスの実現をけん引する役割があります。

ワーク・ライフ・バランスを実現できる組織は、業務の生産性の向上や職員満足度の向

上のほか、優秀な人材の確保にもつながることから、ワーク・ライフ・バランスの推進は市役所の成長力を高め、活力ある組織の維持にも資するものです。

また、本市では、限られた人員の中で最大限の効果をあげるとともに、職員のワーク・ライフ・バランスの推進及び健康増進を図っていくため、2015年度から、組織全体で仕事のやり方の見直しや時間外勤務の縮減等、働き方の見直しに取り組んでいます。

今後は、これまでの取組に加え、A I・R P A等の新たな技術の活用や時差出勤制度の本格実施に向けた検討を行う等により、ワーク・ライフ・バランスの実現及び生産性の向上を図っていきます。

	項目	内容	対象	所管課
業務効率化による生産性向上	32	しごと改革の推進 管理職がリーダーシップを発揮し、仕事そのものの見直しや、仕事の進め方の見直しに取り組む、徹底した効率化による生産性向上を図る。	全職員	総務局行政経営課
	33	A I・R P A等の活用 定型的な業務等について、A I（人工知能）やR P A（ロボットによる業務自動化）等を導入し、業務の効率化に取り組む。	全職員	総務局行政経営課・情報政策課
	34	時間外勤務の削減 「しごと改革」や「ノー残業」の取組、業務改革等を通じた時間外勤務の削減を積極的に推進する。 また、時間外勤務をせずに効率的な働き方を推進する組織風土の醸成や意識改革を進めるため、効果的な取組について全庁的な水平展開を図る。	全職員	総務局女性活躍推進課・行政経営課・人事課
W L Bの実現	35	時差出勤制度の本格実施に向けた検討 W L Bに対する意識の高まりや多様な働き方に対するニーズを踏まえ、勤務形態の選択肢を増やし、公務能率の一層の向上や仕事と生活の両立を推進するため、時差出勤制度の本格実施に向けた検討を行う。	全職員	総務局給与課
	36	民間コンサルタントを活用したW L Bの実現 民間コンサルタントによる指導・助言を受けながら、職場一体となって、実践的な業務改善に向けた取組を進め、時間外勤務削減や業務の効率化等を図る。 また、得られた成果や手法について発表する機会を設け、全庁的な水平展開を図る。	全職員	総務局女性活躍推進課
	37	W L Bの実践に向けた取組の推進 W L Bへの理解を深め、行動へつなげるため、研修やW L B推進月間、ノー残業マンス等、様々な機会を通じてW L Bの実践に向けた取組の強化を図る。	全職員	総務局女性活躍推進課・人事課

#### 【柱4】働きがいのある組織風土の醸成

人口減少や少子高齢化の進展、共働き世帯の増加のほか、価値観や生活スタイルの多様化に伴い、長時間労働を是とする働き方を改め、仕事と生活の双方を充実させた働きがいのある組織とすることが必要です。そのためには、仕事や職員に対する管理職のマネジメント力の向上は非常に重要です。また、個人の尊厳を大切に、多様性を認め、誰もが働きやすい職場風土を醸成することも管理職の役割です。

本市では、自治体で初めて全管理職がイクボス宣言するなど、イクボスを通じた業務の効率化や職員の育成支援等、職場をサポートする取組を実施し、NPO 法人ファザーリング・ジャパンが実施した第1回イクボスランキングで市区町村部門1位となるなど、内外から評価を得てきました。

今後も、イクボス実践を推進し、市役所全体で職員の働きがいのある職場づくりを進めていきます。

#### ■イクボスとは

職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランスを考慮し、また、その人のキャリアを応援しながら、仕事の業績や結果も出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる管理職

#### ＜北九州市役所イクボス10ヶ条＞

1. 部下が、子育て・介護・地域活動などのライフに時間を割くことへ理解を示すこと
2. 子育てや介護など、両立しながらがんばっている部下を応援し、勤務時間内でいかに成果をあげているかを正当に評価していること
3. 両立のための支援制度などを知っており、自ら部下に取得を促すこと
4. 管轄している組織全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること
5. 異動や業務分担など、部下のライフに大きく影響を及ぼすものについて、遠慮ではなく配慮をしていること
6. 両立支援制度の取得者などがいても、業務が滞らないよう、情報共有やチームワーク醸成など、管理職に求められるマネジメントを講じていること
7. 部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の短縮や書類の削減、意思決定の迅速化、業務改善などを進めていること
8. 自分の上司や人事部門などに対し、職員のライフを重視したマネジメントをするよう提言していること
9. ボス自らが、仕事、私生活、社会貢献というワーク・ライフ・バランスを重視し、楽しんでいること
10. 組織の長として求められる責務を果たし、成果を上げていること

	項目	内容	対象	所管課
イクボスの推進	38	管理職を対象としたイクボス養成 新任管理職を対象としたイクボス研修を実施し、イクボス 10 ヶ条の周知とその実践の徹底を図る。 また、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 10 ヶ条に関する視点を明確化し、評価対象とする。	管理職	総務局女性活躍推進課・人事課・研修所
	39	イクボス実践にかかる情報共有 イクボス実践にかかる各局区等の取組について、定期的に報告・公表するとともに、イクボス表彰者の実践例を女性活躍・WLB応援サイト等に掲載し共有することでイクボス実践のノウハウを広める。	管理職	総務局女性活躍推進課
	40	管理監督者における人材育成実績の評価 定期評価、多面評価等の人事評価制度において、部下の人材育成を評価項目として位置づけ、指導・育成の実績を人事評価の対象とする。	管理職	総務局人事課
	41	指導・育成力向上に向けた管理監督者研修の充実 性別にかかわらない部下の能力開発や育成を推進するため、管理監督者の人材育成マネジメント能力の向上を図る研修を拡充する。 また、部下職員の業務を通じた能力開発（OJT）の実効性を高めるため、OJTハンドブックを活用した研修や講師派遣研修を実施する。	管理職	総務局女性活躍推進課・人事課・研修所
	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 「新年度面接」及び「自己申告面接」において、「組織目標及び職員の業務上の目標・役割の共有、キャリアプランに関する意見交換や成長への励まし」を行い、職員の成長支援、モチベーション向上を図るとともに、部下とのコミュニケーションを促進させる。	管理職	総務局人事課
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の強化 各局区等における女性職員の活躍推進及びWLBの実現等に資する取組について、女性職員と女性役職者等の意見交換会を必須化する。 また、各局区等で実情に応じた独自の目標を掲げ、女性の輝く社会推進！本部会議で、その結果を公表する。	—	総務局女性活躍推進課
	44	計画の進捗状況の公表 計画の取組状況や指標の進捗等については、毎年度開催する女性の輝く社会推進！本部会議のほか、女性活躍・WLB応援サイトにおいても公表する。	—	総務局女性活躍推進課

## 6 数値目標

指 標		基準値 (2018)	目標値 (2023)
登用	女性役職者（係長以上）比率（※1）	17.6	23
	女性管理職（課長級以上）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の女性割合	35.7	40
意識変化 （※2）	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の割合	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割合	66.0	75
	昇任を上司に応援されていると感じている女性割合	57.3	70
	課長職以上への昇任意欲をもつ女性割合	19.3	30
WLB	時間外勤務削減率（2018年度比）（※2）	—	10
	WLBが取れていると感じている職員割合（※3）	70.8	85
	男性職員の育児休業取得率（※4）	14.8	30
イクボス	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」「とちらかといえはできている」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	女性消防職員比率（※5）	5.0	7

単位（％）

（※1）教職員、消防職員を除く （※2）2021年度までの目標値

（※3）意識変化に関する基準値は、2017年度実施の職員アンケートに基づく （※4）前年度実績値

（※5）2026年度までの目標値

## 7 計画の推進体制

このプログラムは、女性活躍推進法第15条及び次世代育成法第19条の規定に基づく特定事業主行動計画に該当し、男女間に事実上生じている差を解消するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に位置づけられているため、一体的に取り組み相乗効果を発揮することが求められています。

そこで、男女の人権が尊重され豊かで活力ある社会を創造する男女共同参画社会を推進するために設置した「北九州市男女共同参画推進本部」及び女性職員を育て、いきいきと活躍できる職場づくりの実現とワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むために設置した「女性活躍推進！本部」を「女性の輝く社会推進！本部」に整理・統合し、より一層、全庁一体で取組みを推進することにします。



「女性の輝く社会推進！本部」の構成員

本部長	市長		
副本部長	副市長		
総括部員	総務局長		
本部員	会計室長 危機管理監 秘書室長 広報室長 技術監理局長 企画調整局長 財政局長 市民文化スポーツ局長 保健福祉局長 子ども家庭局長 環境局長 産業経済局長 建設局長 建築都市局長 港湾空港局長 門司区長 小倉北区長 小倉南区長 若松区長 八幡東区長 八幡西区長 戸畑区長 消防局長 上下水道局長 交通局長 公営競技局長 市議会事務局長 教育長 行政委員会事務局長	推進部員	会計室次長 危機管理室危機管理課長 秘書室次長 広報室広報課長 技術監理局技術企画課長 企画調整局企画課長 総務局総務課長 総務局男女共同参画推進課長 総務局人事課長 財政局財政課長 市民文化スポーツ局総務課長 保健福祉局総務課長 子ども家庭局総務企画課長 環境局総務課長 産業経済局総務課長 建設局総務課長 建築都市局総務課長 港湾空港局総務課長 門司区役所総務企画課長 小倉北区役所総務企画課長 小倉南区役所総務企画課長 若松区役所総務企画課長 八幡東区役所総務企画課長 八幡西区役所総務企画課長 戸畑区役所総務企画課長 消防局人事課長 上下水道局総務課長 交通局総務経営課長 公営競技局総務課長 市議会事務局総務課長 教育委員会事務局総務課長 行政委員会事務局総務課長 東部・西部農業委員会事務局長
事務局	総務局女性活躍推進課		





令和元年 5 月

北九州市総務局女性の輝く社会推進室女性活躍推進課

電話：582-2209