

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7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。

※項目1～7いずれも消防職員のみ

1. 採用した職員に占める女性の割合（令和7年4月1日）

区分	採用人数（うち女性）	女性比率
上級消防吏員	20(2)	10.0%
初級消防吏員	15(0)	0.0%
合計	35(2)	5.7%

2. 男女別継続勤務年数（令和7年3月時点）

男性	女性
19年9月	16年7月

3. 管理職等（課長級以上）に占める女性の割合（令和7年4月1日）

女性管理職（課長級以上）割合
1.8%

4. 役職に占める女性の割合（令和7年4月1日）

役職	女性職員の割合
局長級	—
部長級	8.3%
課長級	—
係長級	3.4%
主査・主任・係員	5.9%

5. 職員の年次有給休暇の平均取得日数（令和6年度）

平均取得日数
18.1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6年度）

	取得率	平均取得日数
男性	57.5%	27.4日
女性	100%	623日

7. 職員給与の男女の差異（令和6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	85.0%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	81.7%
全職員	68.9%

(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	—
課長	99.0%
係長	95.9%

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)
36年以上	95.9%
31～35年	85.0%
26～30年	92.6%
21～25年	91.0%
16～20年	86.7%
11～15年	78.6%
6～10年	95.1%
1～5年	102.8%

【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7年4月1日）： 1. 8%）
- ・ 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99%であること。
- ・ 男性の方が時間外勤務の時間が長い傾向にあり、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62%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33%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73%となっている一方で、女性については「会計年度任用職員」の占める割合が100%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」	73%	「会計年度任用職員」	27%
女性	「再任用職員」	0%	「会計年度任用職員」	100%

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97%となっている一方で、女性についてはその割合が45%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」	97%	「任期の定めのない常勤職員以外の職員」	3%
女性	「任期の定めのない常勤職員」	45%	「任期の定めのない常勤職員以外の職員」	55%

- * 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。

1. 性別にかかわらず人材育成の強化

- 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

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。

- 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23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等に向けて、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力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7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10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