
福岡市特定事業主行動計画

令和8年3月
福岡市

市長
消防局長
水道事業管理者
交通事業管理者

教育委員会
市選挙管理委員会
区選挙管理委員会
人事委員会

代表監査委員
農業委員会
市議会議長

目 次

I 総論

1 はじめに	1
2 計画期間	2
3 推進体制	2
4 基本的な方針	2
5 前計画の目標達成状況	3

II 現状と課題

1 採用	4
(1)採用状況	4
2 配置・登用	5
(1)登用状況	5
ア 管理職に占める女性職員の割合	
イ 職員の意識	
(2)配置状況	9
ア 本庁や区役所の配置状況	
イ 職員の意識	
3 職業生活と家庭生活の両立	11
(1)時間外勤務と年次有給休暇取得状況	11
ア 勤務時間等	
イ 職員の意識	
(2)両立支援制度	13
ア 制度の利用状況	
イ 職員の意識	
4 ハラスメント	17
(1)ハラスメント対策	17
ア ハラスメント対策の整備状況	
イ 職員の意識	

III 行動計画

1 女性職員の活躍推進	19
2 職業生活と家庭生活の両立	21

I 総論

1 はじめに

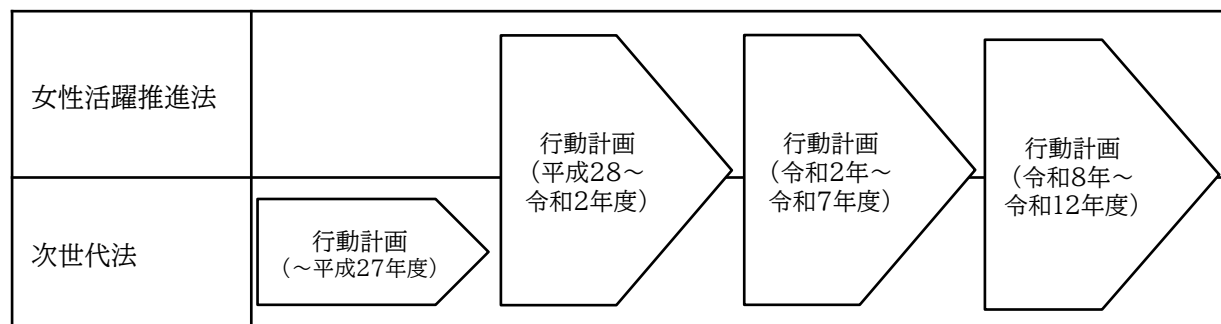
本市においては、全ての職員が職業生活と家庭生活に参画することで、充実した生活を送ることができる職場環境の実現を目指し、平成17年度に次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画を策定しました。

さらに、平成28年度からは、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。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画について、これまでの次世代法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定を行い、女性職員の活躍と全ての職員の職業生活と家庭生活の両立の実現に向けた取組みを推進してきました。

今回、一体的に策定した特定事業主行動計画の計画期間が満了することに伴い、令和6年10月に制定された次世代法の一部改正に基づく内閣府令や令和7年6月に改正された女性活躍推進法の趣旨も踏まえ、新たな特定事業主行動計画を策定し、取組みを推進するものです。

女性職員の活躍推進及び職員の職業生活と家庭生活の両立を実現するためには、本市職員が一丸となって本計画の取組みを進めていく必要があります。キャリア形成を意識した人材育成、業務配分や働き方の見直し等の組織マネジメント、風通しが良く働きやすい環境づくり等について、職員一人ひとりが高い意識を持ち、すべての所属で計画達成に向けて取り組んでいきます。

※特定事業主行動計画の経緯



2 計画期間

本行動計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

※次世代法は令和16年度まで、女性活躍推進法は令和17年度までの時限法

3 対象職員

本行動計画は、次に掲げる特定事業主すべての職員を対象とします。

<特定事業主>

- ・市長 ・消防局長 ・水道事業管理者 ・交通事業管理者 ・教育委員会 ・市選挙管理委員会
- ・区選挙管理委員会 ・人事委員会 ・代表監査委員 ・農業委員会 ・市議会議長

4 推進体制

本行動計画については、女性の職業生活における活躍及び次世代育成支援対策を効果的に推進するため、市長をはじめ組織全体で取り組んでいけるよう、関係部署で構成する行動計画推進委員会を設置します。行動計画推進委員会は、行動計画を着実に推進するとともに、ニーズ等を踏まえて、必要に応じた計画の見直しを図ります。

行動計画に基づく実施状況等については、毎年度全職員に周知するとともに、本市ホームページへの掲載等により公表します。

なお、本行動計画については、全庁的な課題等を整理し、必要な取組みをまとめたものであり、事業主ごとの個別の課題等が生じた場合については、必要に応じて事業主が取組みを進めます。

5 基本的な方針

本行動計画に掲げる取組みを着実に進めることで、女性職員が意欲と能力を十分に発揮し、政策・方針の意思決定や政策立案など、様々な分野に女性の視点を反映していくとともに、全ての職員が職業生活と家庭生活の両立を図ることができるような職場環境の整備を目指していきます。

そのために、性別や家庭状況に関わらず、職員一人ひとりが、女性活躍推進法や次世代法の理念及び本行動計画の趣旨を理解し、この計画の内容を自分自身に関わることと捉えるとともに、それぞれが自身の働き方を見直し、身近な職場単位でお互いに助け合い支えあっていけるよう取組みを進めていくこととします。

6 前計画の目標達成状況

(1) 女性職員の活躍推進に関する数値目標

数値目標(令和7年度までに)		R5	R6	R7
管理職に占める女性職員の割合	20%程度	19.1%	20.1%	20.3%
本庁における女性職員の割合 【上段】本庁における女性職員の割合 【下段】職員総数に占める女性職員の割合	職員総数に占める女性職員の割合と同程度	27.2%	28.7%	29.2%
		34.2%	34.9%	35.4%

管理職に占める女性職員の割合は増加しており、令和7年度は20.3%と目標である20%程度を達成しました。しかし、近年は伸びが鈍化しているため、今後さらなる取組みを推進していく必要があります。

本庁における女性職員の割合は増加していますが、職員総数に占める女性職員の割合も増加しており、目標達成には至りませんでした。今後も職員総数に占める女性職員の割合は増加することが予想されるため、女性職員の本庁配置をこれまで以上に推進する必要があります。

(2) 職業生活と家庭生活の両立に関する数値目標

数値目標(令和7年度まで毎年度)		R4	R5	R6
年次有給休暇の平均取得日数	16日以上	16.8日	17.4日	16.8日
子どもが生まれた男性職員の1週間以上の育児休業取得率	100%	55.5%	90.2%	102.2%
子どもが生まれた男性職員の出産・育児支援休業取得率	100%	85.2%	88.1%	86.1%

年次有給休暇の平均取得日数は、令和6年度で16.8日と目標値を達成したものの、令和5年度から6年度で減少に転じました。年間付与日数である20日のうち8割以上を取得していますが、引き続き、取得を促進する必要があります。

子どもが生まれた男性職員の1週間以上の育児休業取得率は、令和6年度で102.2%と目標を達成しました。これを一時的なものとし、恒常的に達成していくことが重要です。

一方で、子どもが生まれた男性職員の出産・育児支援休業取得率は90%に届かない状況が続いています。取得率向上に向けた取組みを実施する必要があります。

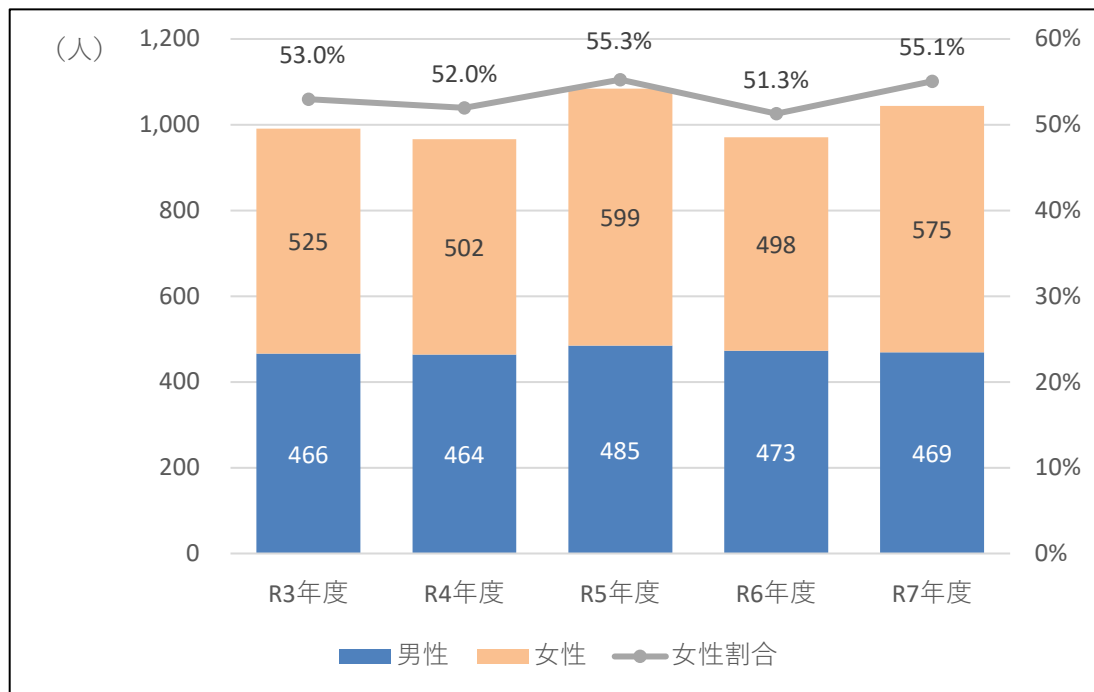
Ⅱ 現状と課題

1 採用

(1)採用状況

- 市職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を前提に、男女の別なく、受験成績その他の能力の実証に基づいて行うこととなっており、公正に実施しています。
- 令和7年度に採用した職員の女性割合は、55.1%です。職種により応募者の男女の割合に偏りがあるため、各年度の職種ごとの採用人数の影響を受けますが、直近5年間はすべて女性が半数を超えています。(資料1)

◆資料1:採用した職員の女性割合(過去5年間)



※R7年度は5月1日時点

※全職員

2 配置・登用

(1) 登用状況

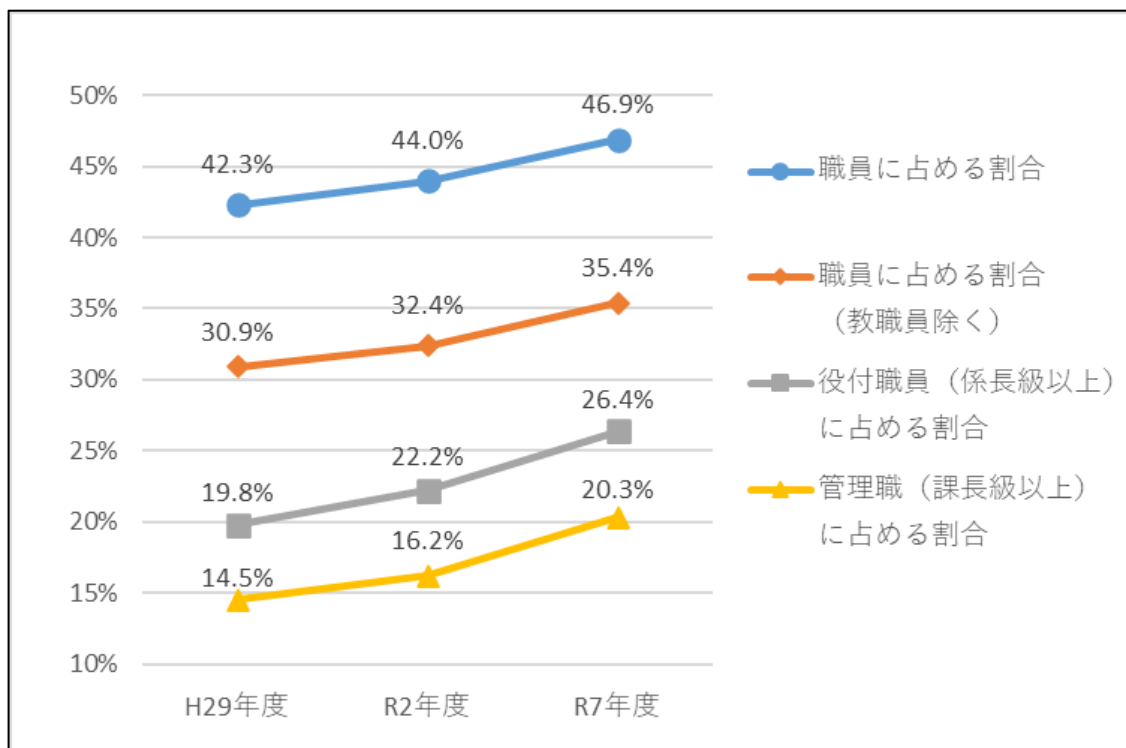
ア 管理職に占める女性職員の割合

- 管理職(課長級以上)に占める女性職員の割合については、令和7年5月1日現在で20.3%となっています。女性職員のキャリア形成等に取り組んだ結果、係長級職員の女性割合は29.0%、また、役付職員(係長級以上)に占める女性割合は26.4%となっており、いずれも増加傾向にあります。

しかしながら、管理職に占める女性職員の割合は、職員全体に占める女性職員の割合(46.9%)を下回っており、まだ十分とは言えない状況です。(資料2・3)

- 今後も若手の女性職員が増え、職員全体に占める女性職員の割合が増加していくことから、これまで以上の女性職員のキャリア形成等の取組みが必要となります。(資料4)

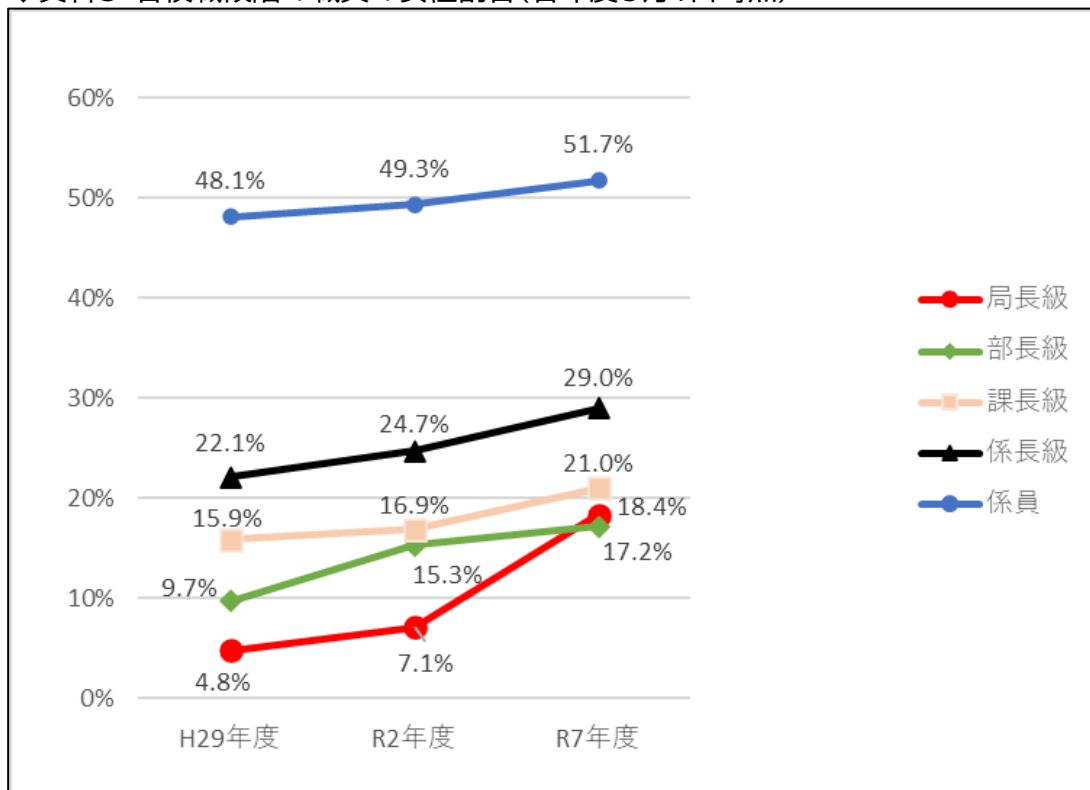
◆資料2:職員及び役付職員、管理職の女性割合(各年度5月1日時点)



※全職員

※旧県費負担教職員が市に権限移譲されたH29年度から行動計画の終了年度を記載

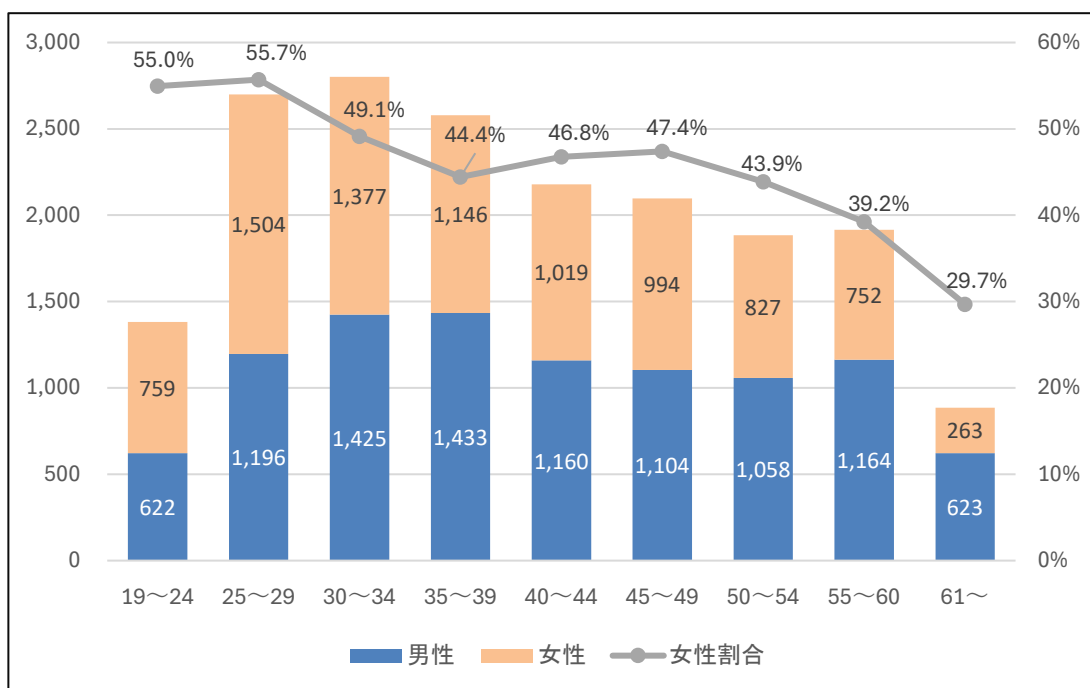
◆資料3：各役職段階の職員の女性割合(各年度5月1日時点)



※全職員

※旧県費負担教職員が市に権限移譲されたH29年度から行動計画の終了年度を記載

◆資料4：年代別・男女別の職員構成(R7.5.1時点)



※全職員

イ 職員の意識

- 職員意識調査において、男性職員よりも女性職員の昇任意欲※が約20%低い結果となりました。(資料5-1)

※「昇任したい」または「どちらかという昇任したい」と回答した割合

- 女性の昇任したくない理由として、男性との違いが顕著である項目が、「自分の能力に自信がないから」、「仕事と家庭の両立が難しそうだから」となっており、出産・育児によるキャリアの中断による能力への不安と育児等との家庭生活の両立への負担が調査結果に表れています。(資料5-2)

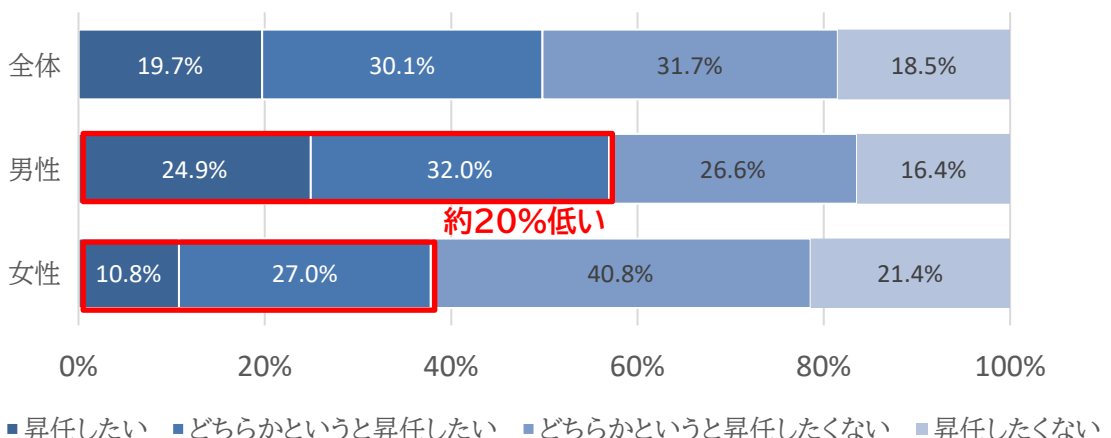
- 女性職員の管理職登用のために特に取り組むべきものとして、「業務効率化、時間外勤務の縮減」や「在宅勤務やフレックスタイム制など柔軟な働き方の推進」、「男性職員の家事・育児の参画推進」、「多様な職務経験を得られるような人事配置」を回答した職員の割合が高く、特に、「業務効率化・時間外の縮減」と「柔軟な働き方の推進」については女性の回答が男性の回答を大きく上回っており、男性よりも仕事と家庭生活との両立を意識していると考えられます。(資料5-3)

- また、女性特有の健康課題(月経や更年期障害、不妊治療など)について、職場の理解や配慮が不足していると感じている職員が約35%となっています。女性職員の活躍を進めるためには、女性特有の健康課題について上司や職場が理解を深めていく必要もあります。(資料5-4)

◆資料5:職員意識調査の結果(R7.10~11実施)

問 今後、現在の職より上位の職に昇任したいと思いますか。※係長級以下職員が回答

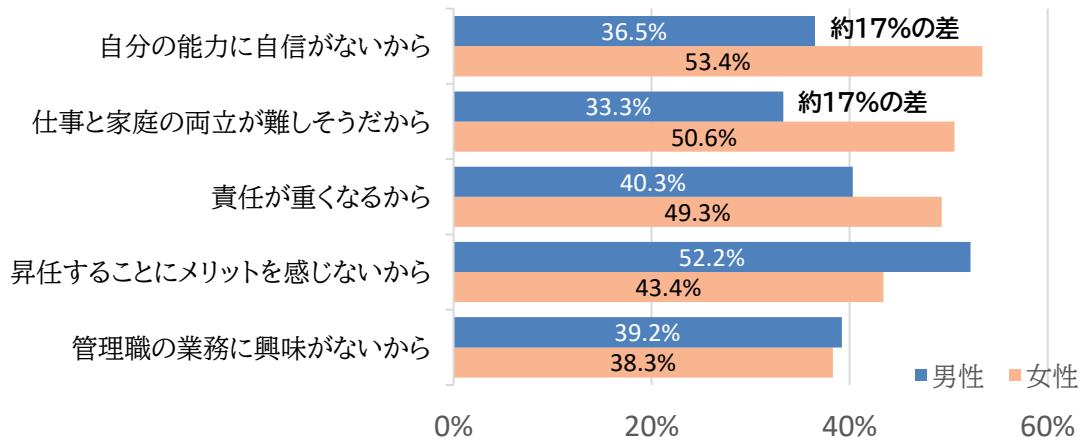
資料5-1



問 昇任したくない理由はなんですか。(複数選択)

※前問で「どちらか」というと昇任したくない、「昇任したくない」と回答した職員が回答

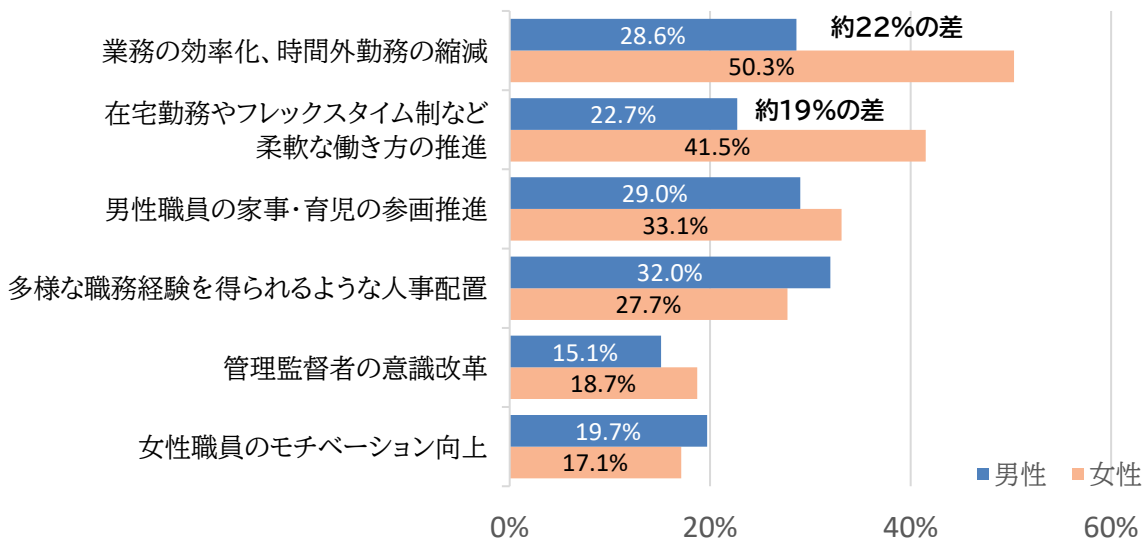
資料5-2



問 女性職員の管理職登用のために特に取り組むべきものは何だと思えますか。(3つまで)

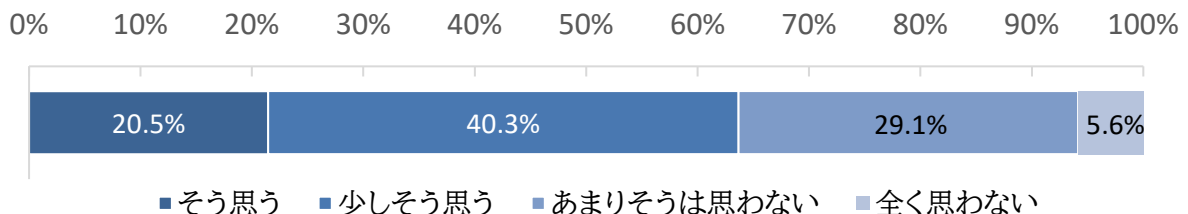
※全職員が回答

資料5-3



問 あなたの職場では、女性特有の健康課題(月経や更年期障害、不妊治療など)に関する理解や配慮があると感じますか。※女性職員が回答

資料5-4

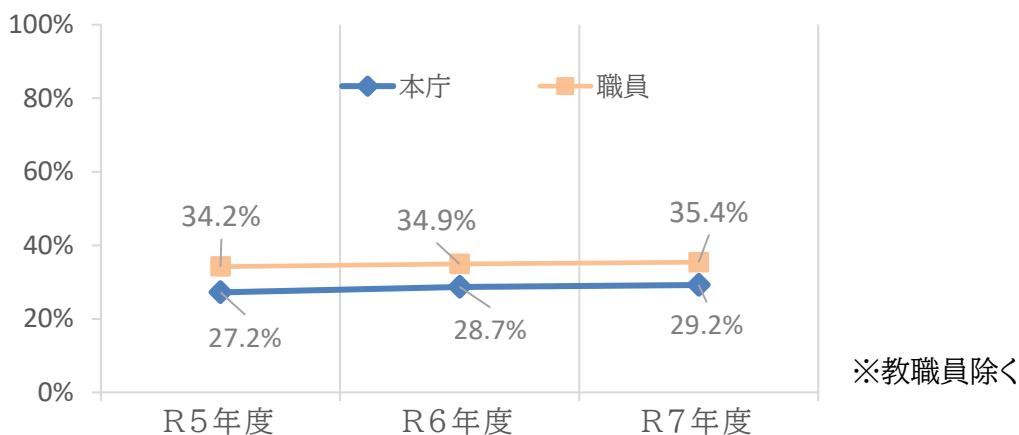


(2)配置状況

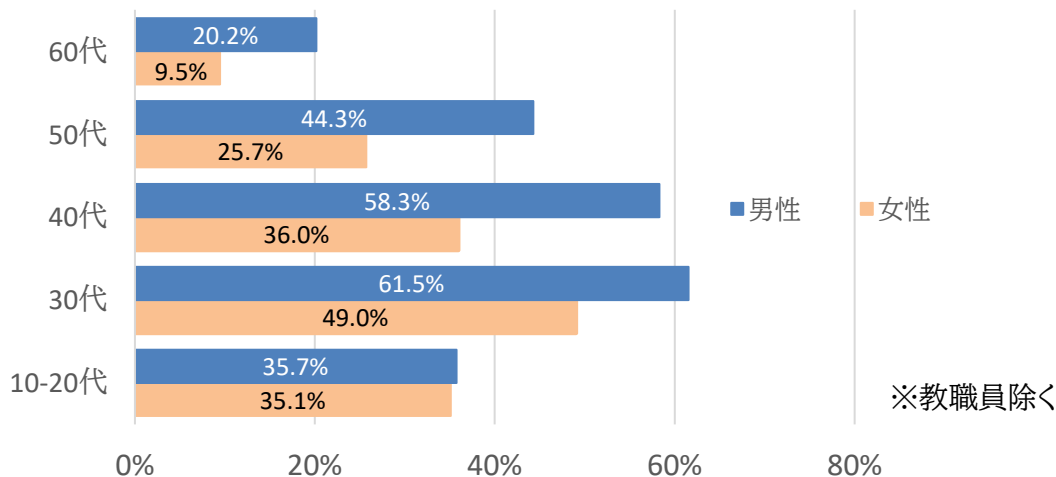
ア 本庁や区役所における配置状況

- 本庁における女性職員の割合は増加していますが、職員に占める女性の割合も増加しているため、差が縮まらない状況です。(資料6)
- 年代別の男女をそれぞれ母数とした場合の本庁配置割合について、特に、出産・子育て期である30代で本庁に配置されている割合の男女差が開き、そのまま差が解消しない傾向が見られます。これは、育児休業からの復帰後に区役所等を希望する職員が多いことなどが考えられます。
- 30代は、概ね主任～総括主任級職員であり、キャリア形成においても重要な時期ですが、女性職員は窓口業務等が中心である区役所等を希望し、配置されることによって、市の政策立案業務に携わる機会が少なくなっています。

◆資料6:女性職員の配置状況(過去3年間※5月1日時点)



◆資料7:年代別の男女別本庁配置割合(R7.5.1時点)

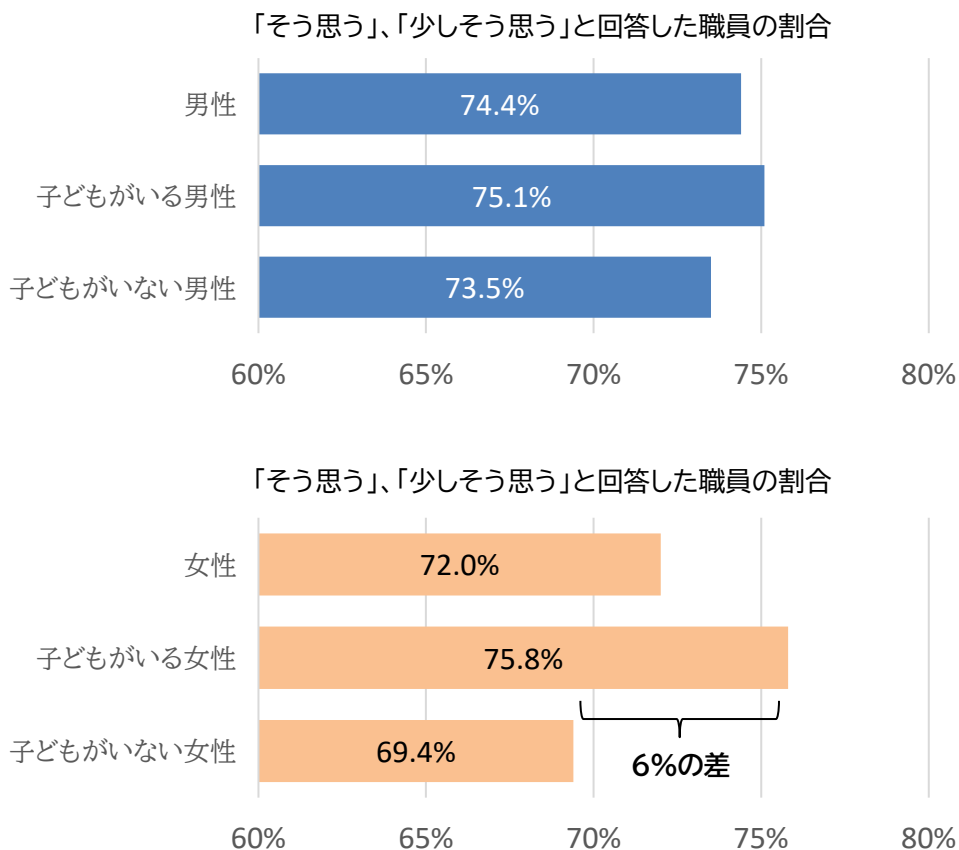


イ 職員の意識

- 職員意識調査において、自分の能力や適性にあった職場に配置されていると思う職員（「そう思う」、「少しそう思う」と回答した職員）は、男女ともに全体で70%を超えており、男女で大きな差はありませんでした。（資料8）
- 男性は子どもの有無によって回答に大きな差はありませんが、女性は子どもの有無によって回答に差が生じており、子どもがいる職員の方が自分の能力や適性にあった職場に配置されていると思うと回答する傾向にあります。
これは、自分の能力や適性というよりも、家事・育児等に配慮された配置になっているかという潜在的意識が影響していることも考えられます。
また、子どもがいない女性の割合が他と比べて低いことについては、今後調査を継続する必要があります。（資料8）

◆資料8：職員意識調査の結果（R7.10～11実施）

問 自分の能力や適性にあった職場に配置されていると思いますか。



3 職業生活と家庭生活の両立

(1) 時間外勤務と年次有給休暇取得状況

ア 勤務時間等

- 令和6年度における職員一人当たりの年間の時間外勤務時間数は138時間、月平均で11.5時間となっており、令和4年度と比べると微減しています。

しかしながら、全職員の7.1%にあたる614名の職員が、本市が定めている「時間外勤務縮減に関する指針」において年間の時間外勤務上限の目安としている360時間を超えて時間外勤務を行っており、引き続き、職員の健康保持や行政運営効率化の観点から、全庁的な課題と捉えて、時間外勤務縮減のための取組みを行っていく必要があります。(資料9・10)

- 令和6年度における年次有給休暇の年間平均取得日数は16.8日となっており、年間付与日数(20日)の8割を取得できている状況ですが、令和5年度から令和6年度にかけて微減していることもあり、引き続き、年次有給休暇の取得促進に向けた取組みを行っていく必要があります。(資料11)

◆資料9:職員一人当たりの時間外勤務の状況

年度	R4	R5	R6
年平均	151時間	137時間	138時間
月平均	12.6時間	11.4時間	11.5時間

◆資料10:年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員数

年度	R4	R5	R6
職員数	755名	644名	614名
全職員に占める割合	8.8%	7.4%	7.1%

※全職員＝係長級以下の職員
※教諭・休職中の職員を除く

◆資料11:年次有給休暇の平均取得日数

年度	R4	R5	R6
取得日数	16.8日	17.4日	16.8日

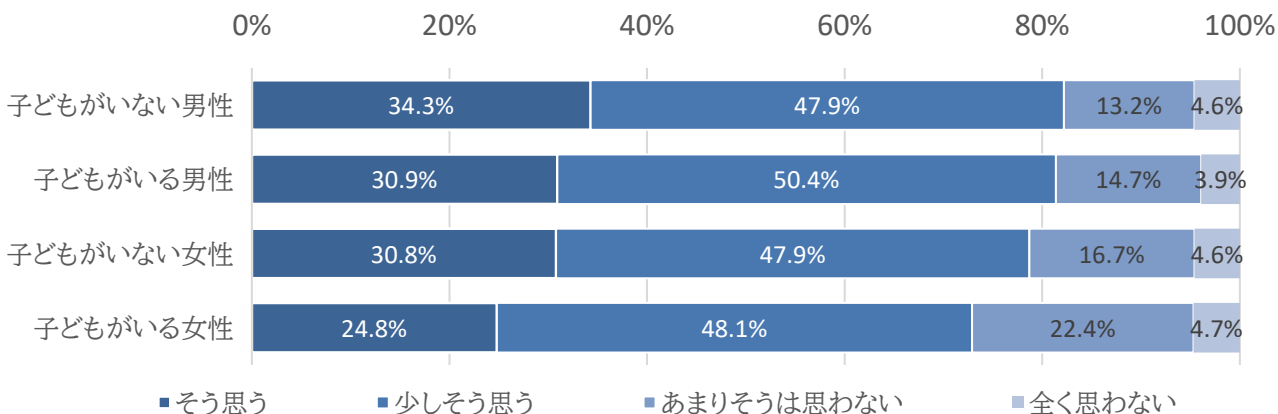
イ 職員の意識

- 職員意識調査において、ワーク・ライフ・バランスがとれていると思う職員(「そう思う」、「少しそう思う」と回答した職員)は全体で約8割でしたが、子どもがいる女性の割合が他と比べて低く、固定的な性別役割分担意識を背景に、家事や育児等の負担が女性に偏っていることが考えられます。(資料12-1)
- ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組みとしては、「業務の効率化」と回答した割合が男女問わず最も多く、業務の効率性・生産性を向上させる取組みが求められています。(資料12-2)
- また、近年、介護休暇の取得者が増加傾向にあります。そのような背景から、今後も介護等で時間に制約がある職員が増えていくことが考えられます。職員のワーク・ライフ・バランスの向上のためには、引き続き、全庁的に「短時間で成果を上げる働き方」を目指す必要があります。

◆資料12:職員意識調査の結果(R7.10~11実施)

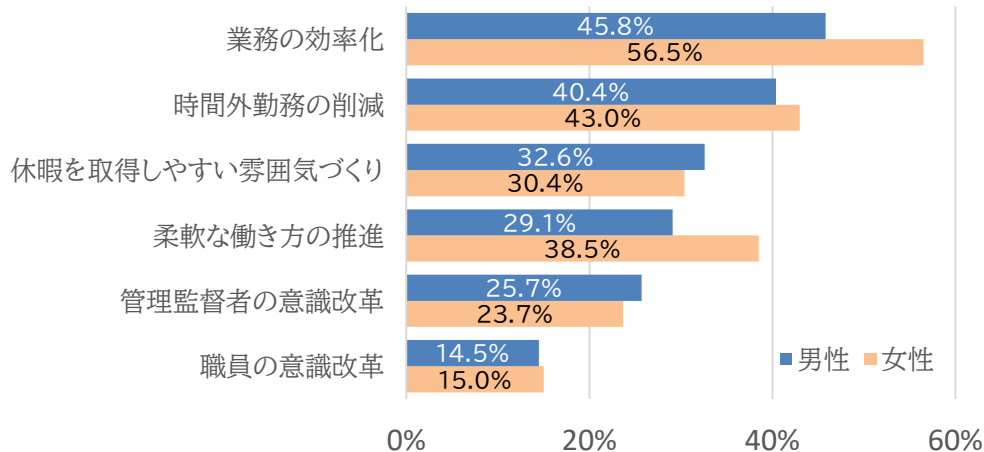
資料12-1

問 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)がとれていると思いますか。



問 ワーク・ライフ・バランスを推進するためにはどうすればよいと思いますか。(3つまで)
※前問で「あまりそうは思わない」、「全く思わない」と回答した職員が回答

資料12-2



(2) 両立支援制度

ア 制度の利用状況

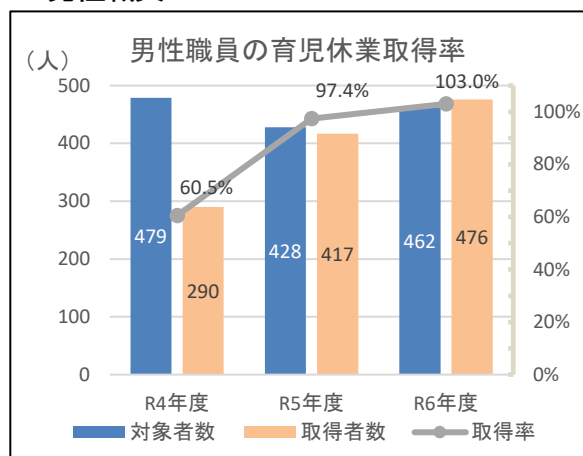
- 令和6年度における男女別の育児休業取得率では、女性職員が99.5%、男性職員が103.0%となっており、男性職員の育児休業取得率は、政令市で初めて100%を達成しています。男性職員の1週間以上の育児休業取得率も102.2%となっており、育児休業の取得が当たり前という雰囲気が庁内で醸成されたと言えます。

また、男性職員の育児休業取得期間の分布状況について、令和6年度の1月超の取得者の割合が約50%と令和4年度に比べて約10%増えており、平均取得日数についても約90日と令和4年度から約15日増えていますが、引き続き、育児に参画できる機会を作り続けていくことが重要です。(資料13・14・15)

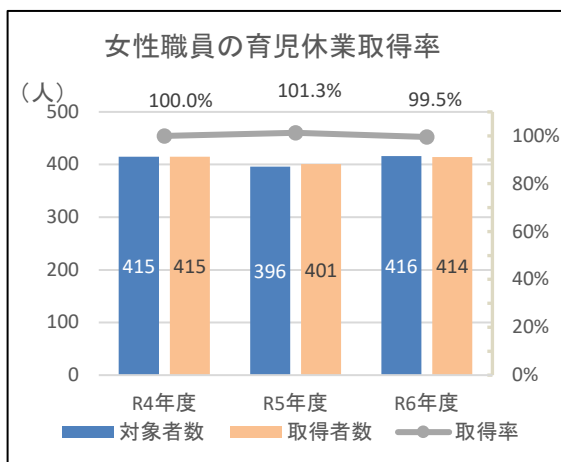
- 令和6年度における男性職員の出産・育児支援休暇の取得率は86.1%となっており、近年横ばいが続いているため、取得率向上のための工夫を行う必要があります。また、出産・育児支援休暇を5日以上取得した男性職員の割合は64.8%となっており、増加傾向にあります。(資料16・17)

◆資料13: 男女別の育児休業取得率(過去3年間)

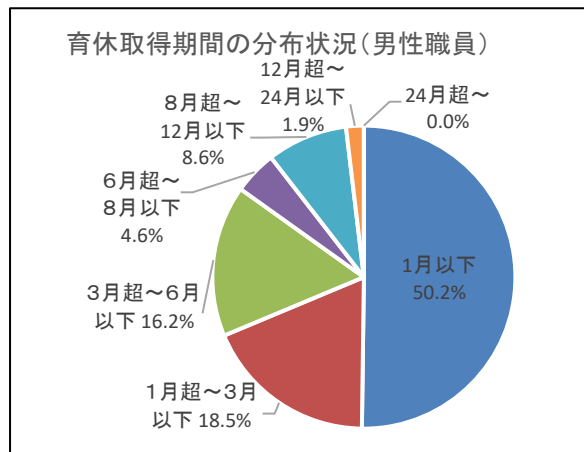
<男性職員>



<女性職員>



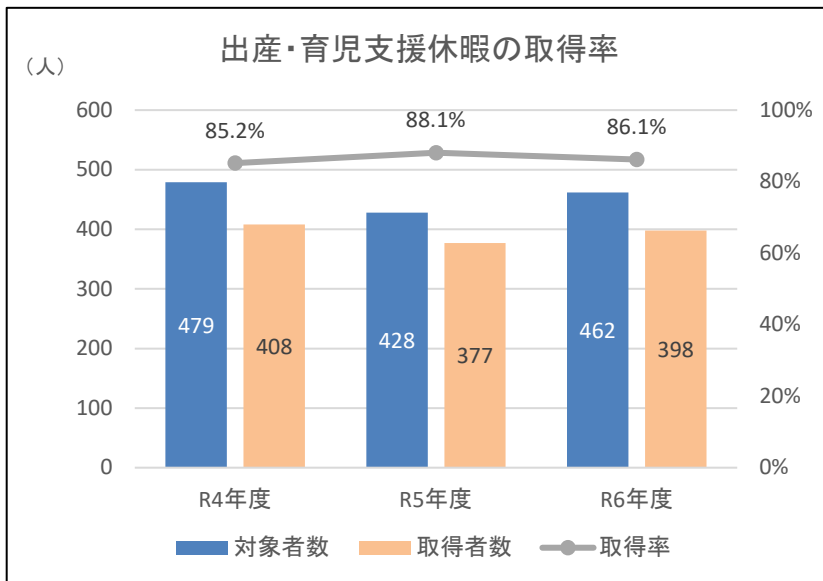
◆資料14: 男性職員の育児休業取得期間の分布状況(R6年度)



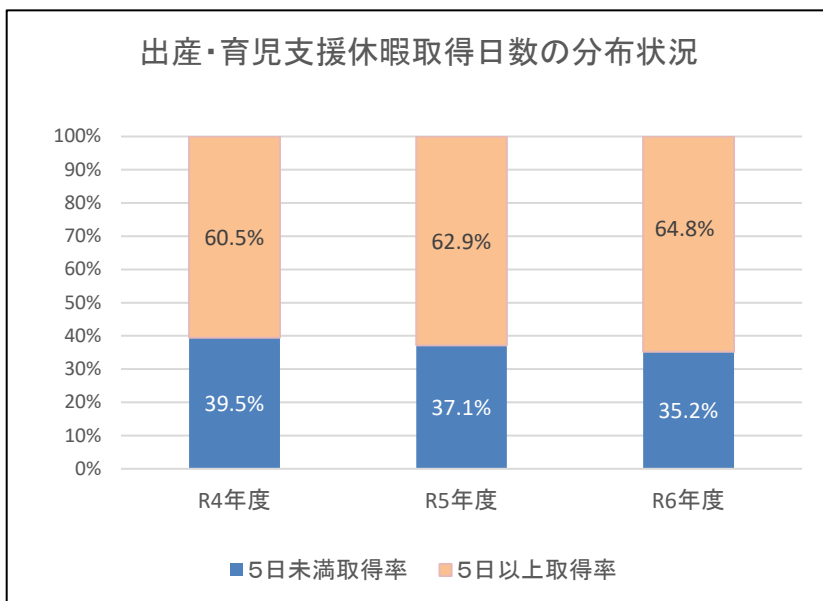
◆資料15:男性職員の育児休業の平均取得日数(過去3年間)

	R4	R5	R6
日数	75.5日	83.5日	90.1日

◆資料16:男性職員の出産・育児支援休暇の取得率(過去3年間)



◆資料17:男性職員の出産・育児支援休暇取得日数の分布状況(過去3年間)



※出産・育児支援休暇

配偶者が出産する場合であって、配偶者の出産のため又は当該出産に係る子若しくは6歳に達する日の属する年度の3月31日までの職員本人又はその配偶者の子の養育のため、7日を超えない範囲内で取得できる特別休暇のこと。

イ 職員の意識

○ 職員意識調査において、育児休業を取得した男性職員の意識を確認したところ、取得期間が2週間以上の男性職員の方が、取得期間が2週間未満の男性職員と比べて家事・育児を行ううえでの学びや気づきを得ている割合が高くなっています。これは、子どもや配偶者(パートナー)と関わる機会が増えたこと要因と考えられ、その結果、育児休業からの復帰後における仕事や家庭への関わり方にも良い影響を与えることが期待されます。(資料18-1・2)

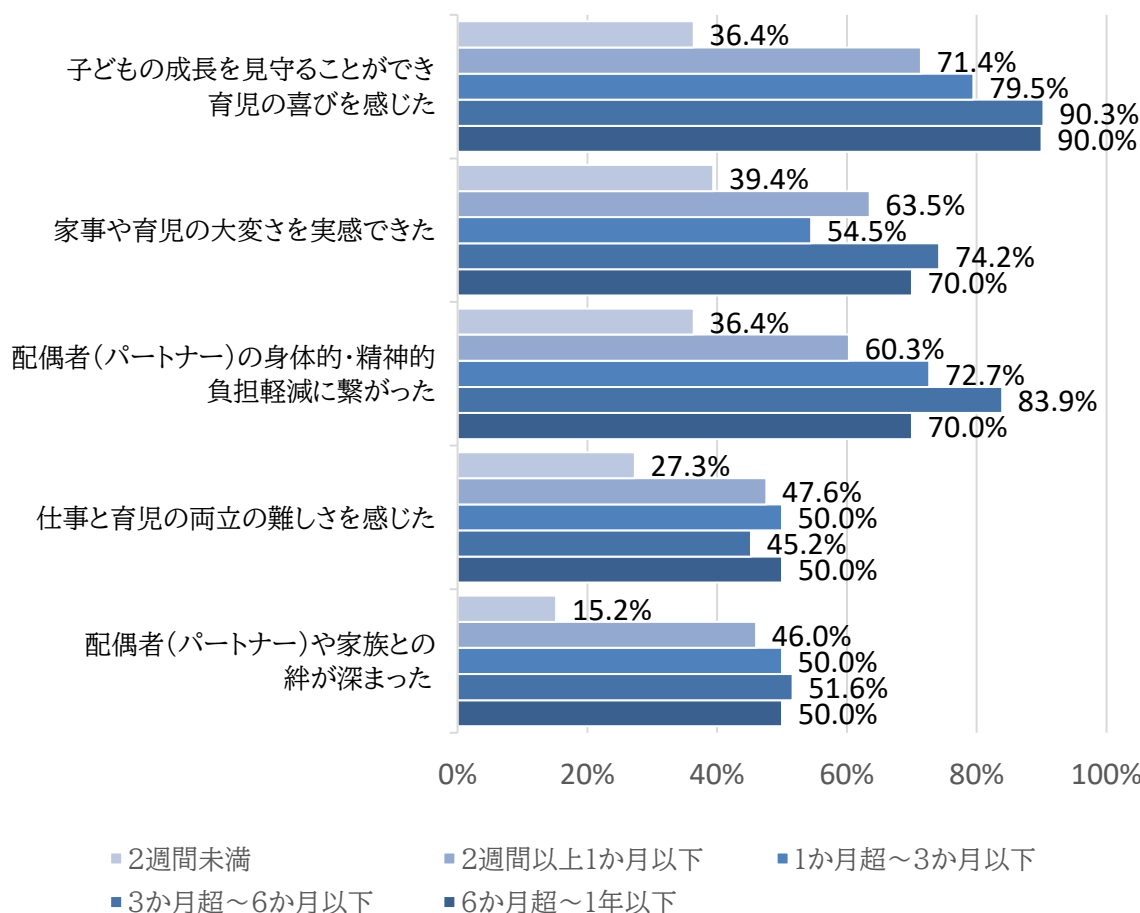
○ 一方で、今後さらなる男性の育児参画のために必要な取組みや配慮として、「業務を引き継ぐ職員への手当や人事評価等の支援」や「業務遂行体制の工夫、見直し」と回答した割合が高く、代替職員等の配置に努めることは前提としたうえで、育児休業を取得した男性職員の所属職員へのインセンティブや負担軽減の取組みが求められています。(資料18-3)

◆資料18:職員意識調査の結果(R7.10~11実施)

問 育児休業を取得して感じたことは何ですか。(複数選択)

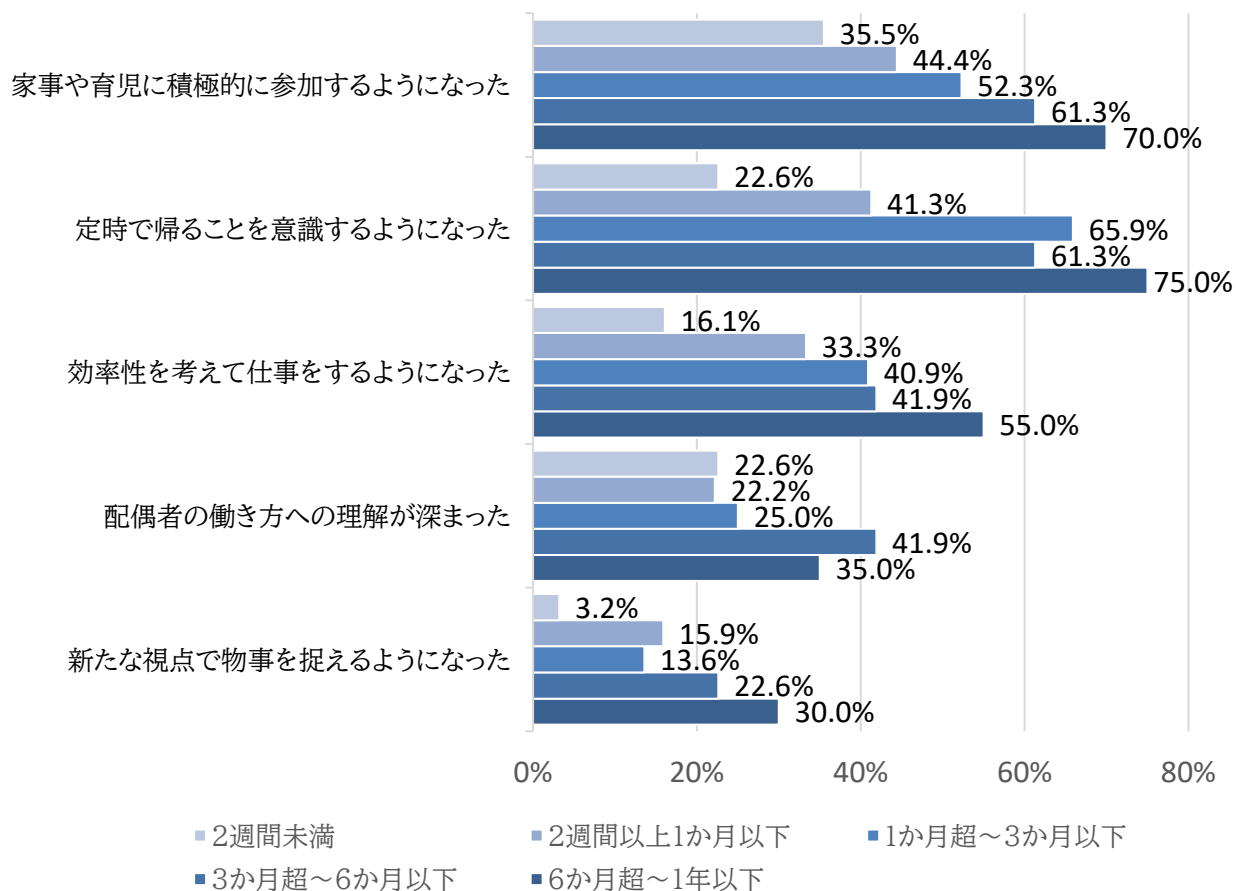
※令和6年度に育児休業を取得した男性職員が回答

資料18-1



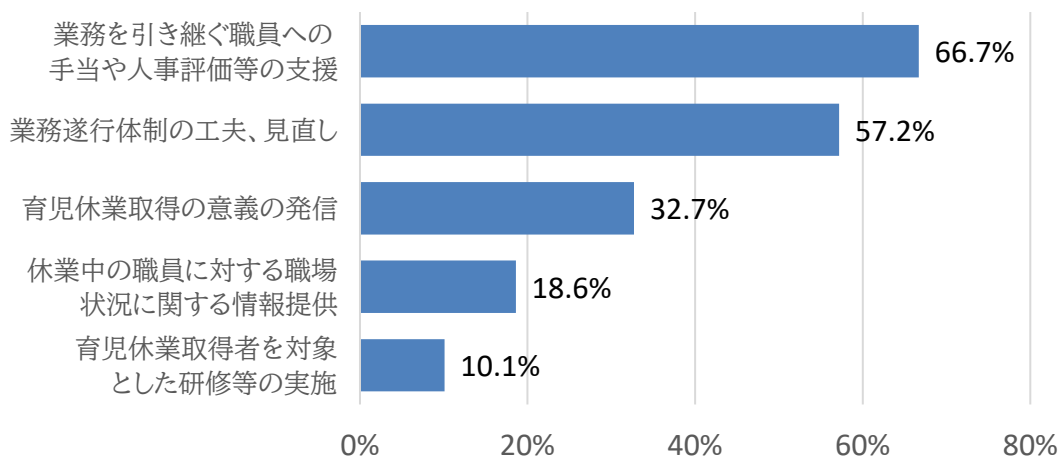
問 育児休業からの復帰後、仕事や家庭への関わり方にどのような影響がありましたか。
 (複数選択) ※令和6年度に育児休業を取得した男性職員が回答

資料18-2



問 どのような取組みや配慮があると、今後さらなる男性の育児への参画が進むと思いますか。(複数選択) ※全職員が回答

資料18-3



4 ハラスメント

(1) ハラスメント対策

ハラスメントは、職員の心身の健康に影響を与えるとともに、職員本来の能力発揮の機会を奪うこと等により、結果として市民サービスの低下にもつながりかねない重要な課題です。

本市ではこれまで、職員一人ひとりが安心して働ける職場環境を確保することを目的として、パワーハラスメントをはじめとする職員間ハラスメントの防止に取り組んできました。

令和7年6月に労働施策総合推進法が改正され、カスタマーハラスメントが他のハラスメントと同様に「事業主が講じるべきハラスメント対策」であると明確に位置付けられることになり、効果的なハラスメント対策が求められています。

ア ハラスメント対策の整備状況

- 職員間のハラスメント対策の取組みとして、ハラスメント防止に関する要綱や指針、管理監督者向けのハラスメント防止に関する手引きの策定・周知、全職員を対象とした研修や係長級以上の職員を対象とした監督者向け研修等の実施、相談窓口の設置や周知を図ることなどにより、ハラスメントに関する基本的知識や考え方の職員への周知や、相談しやすい環境づくりを図っています。
- 相談窓口については、セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント、パワー・ハラスメントに関する相談について、各任命権者の服務担当課及び外部に設置したハラスメント相談窓口において相談を受け付けています。
- また、職場におけるカスタマーハラスメント対策の取組みとして、職員による相談対応、県警OB職員の派遣、委託弁護士への相談、組織的対応について学ぶ研修等を実施しています。今後は、改正された労働施策総合推進法の趣旨を踏まえながら、効果的なカスタマーハラスメント対策の取組みを進める必要があります。

ハラスメント防止のための要綱・指針等

<セクシュアル・ハラスメント>

- ・福岡市職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する要綱
- ・福岡市職員セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針

<妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント>

- ・福岡市職員の妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する要綱
- ・福岡市職員妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する指針

<パワー・ハラスメント>

- ・福岡市職員のパワー・ハラスメントの防止等に関する要綱
- ・福岡市職員パワー・ハラスメントの防止等に関する指針

※カスタマーハラスメントについては、令和8年度に指針等を整備予定

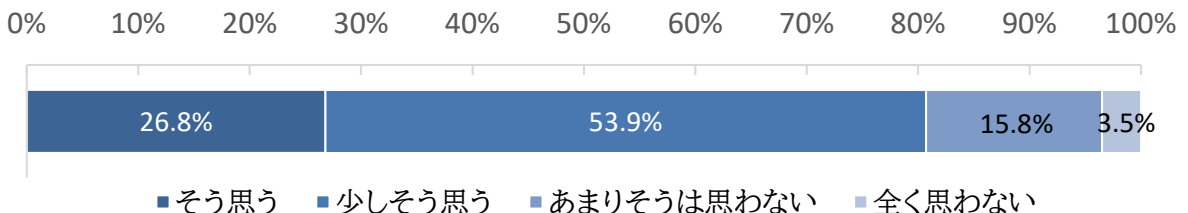
イ 職員の意識

- 職員意識調査において、職場でハラスメントがあった場合に、上司のフォローや同僚による相互のサポートなどが期待できると回答した割合は約8割(資料19-1)、また、職場で行政サービスの利用者等からのカスタマーハラスメントがあった場合に、組織としてサポートが受けられる体制が期待できると回答した割合は約7割(資料19-2)となっており、引き続き、職員が安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいく必要があります。

◆資料19:職員意識調査の結果(R7.10~11実施)

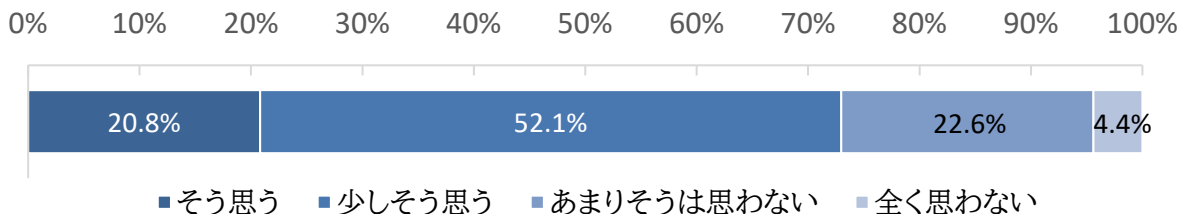
問 あなたの職場では、ハラスメント(パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等)があった場合に、上司のフォローや同僚による相互のサポートなどが期待できますか。

資料19-1



問 あなたの職場では、行政サービスの利用者等からの迷惑行為等(カスタマーハラスメント)があった場合に、組織としてサポートなどを受けられる体制が期待できますか。

資料19-2



Ⅲ 行動計画

現状と課題を踏まえ、計画期間(令和8～12年度)において、以下の取組みを推進します。

1 女性職員の活躍推進

(1)数値目標(令和12年度までに)

- ・管理職に占める女性職員の割合 28%程度
- ・本庁における女性職員の割合 職員総数に占める女性職員の割合と同程度

(2)取組みの方向性

女性職員がキャリア形成に対する意識を持つことができるよう研修等を行うとともに、管理監督者が固定化した価値観や無理解により、女性職員のキャリア形成を阻害することがないように、女性職員のキャリア支援等に関する研修を実施します。また、女性職員同士で不安や悩みを相談し、解消につなげる取組みを実施します。

自分の能力への自信をつけるため、出産・育児によるキャリア中断前に多様な職務経験を積ませるとともに、積極的な本庁配置を行います。また、市の施策に女性の視点を取り入れる観点も踏まえ、本人の意欲や能力に応じて、子育て期も含めて政策立案業務ができる職場への女性職員の配置を実施します。

(3)取組み

①キャリア形成支援

取組項目	取組内容
階層別研修においてキャリアデザインに関する科目を実施	今後のキャリアを考える機会となるよう、自律的キャリア形成の必要性等の内容を取り入れた研修を実施する。
課長、係長を対象とした研修においてキャリア形成支援に関する科目を実施	キャリア形成を後押しするため、キャリア形成支援を行う管理監督者に求められる役割の理解や職員の育成に必要なスキル向上のための研修を実施する。
管理監督者を対象とした女性特有の健康課題に関する研修の実施	管理監督者が固定化した価値観や無理解により、女性職員のキャリア形成を阻害することのないよう女性特有の健康課題に関する研修を行う。
女性職員派遣研修の実施	女性職員のキャリア形成能力の育成等を目的として、研修実施機関に派遣する。

取組項目	取組内容
育児と仕事の両立支援のための講座を実施	育児休業中の職員等が今後のキャリアを主体的に描くことができるようにするため、先輩職員の経験談を聞き、自身のキャリアを考える「パパママ応援講座」を実施する。
女性職員の悩みや不安を解消する仕組みの構築	女性職員の仕事や家庭の悩み・不安を解消することでキャリア支援につなげるため、女性職員同士で気軽に相談ができる仕組みを構築する。

②成長を実感できる機会の提供

取組項目	取組内容
若手女性職員の本庁配置など、早期キャリア形成に向けた配置	若手女性職員について、自分の能力への自信をつけるため、出産・育児によるキャリア中断前に多様な職務経験を積ませるとともに、積極的な本庁配置を行う。
本人の能力や意欲に応じて、子育て期も含め、女性職員を政策立案業務ができる職場へ配置	政策決定における女性職員の関与を増やすため、本人の能力や意欲に応じて、子育て期も含めた女性職員の登用を推進する。
性別に関わらない能力・意欲に応じた配置、登用	職員が性別に関わらず様々な職務を経験して能力の向上を図ることができるよう、職員の能力及び意欲に応じた配置、登用を行う。
評価のフィードバックの推進	職員が成長を感じられる機会となるよう、人事評価面談時における上司の指導や助言等による評価のフィードバックを推進する。

2 職業生活と家庭生活の両立

(1) 数値目標(令和12年度まで毎年度)

・職員(管理職以外)1人あたりの 年間時間外勤務時間数	120時間以下
・職員の年次有給休暇の年間平均取得日数	18日以上
・子どもが生まれた男性職員の 出産・育児支援休暇取得率	100%
・子どもが生まれた男性職員の 2週間以上の育児休業取得率 そのうち取得期間が「1月超」の割合	100% 60%

(2) 取組みの方向性

マネジメントを行う管理監督者をはじめ、全ての職員がワーク・ライフ・バランスの実現や業務効率化に取り組めるよう研修や講座を実施するとともに、人事評価等において業務改善の取組みを活用することで全庁的な意識の醸成を図ります。

時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の取得促進に資する取組みを実施するとともに、業務プロセスの見直しの支援や業務改善ツールの活用推進等に取り組むことで、「短時間で成果を上げる働き方」を目指します。

高齢化による要介護者の増加等に伴い、今後時間に制約のある職員が増えていくと考えられることから、全ての職員が十分に能力を発揮できるよう、多様な働き方を認める環境づくりや、現行の制度を取得しやすい職場風土づくりに取り組みます。また、女性の活躍の機会を創出する観点からも、男性職員の家事・育児等の家庭生活への参画を促進するとともに、育児休業等を取得した男性職員の所属職員への支援等に取り組みます。

職員が安心して働くことができる環境づくりのため、職員のハラスメントに関する研修や相談窓口の周知を行うとともに、カスタマーハラスメントへの対応に取り組みます。

(3)取組み

①職員の意識醸成

取組項目	取組内容
課長、係長を対象とした研修において、ワーク・ライフ・バランスの推進を目的とした科目を実施	ワーク・ライフ・バランスの実現において、管理監督者に求められるマネジメントの重要性を理解するため、タイムマネジメント能力の向上や、ワーク・ライフ・バランスが取れた働き方の実践等に関する研修を実施する。
タイムマネジメントや業務の効率化に関する研修の実施	効率的に仕事を進める考え方を学ぶため、タイムマネジメントや業務の効率化に関する研修を実施する。
育児休業中等の職員を対象とする育児と仕事の両立支援講座の実施	育児と仕事の両立に対する不安を軽減するため、育児休業取得経験のある先輩職員との交流や、外部講師による講義を行う「パパママ応援講座」を実施する。
管理職の業績評価及び係長級以下の実績評価における「業務改善の取組み」の活用	業務改善の全庁的な意識を底上げするため、課長級以上の業績評価および係長級以下の実績評価において業務改善の取組みが正しく評価されるよう周知・徹底する。

②働きやすい環境づくり

取組項目	取組内容
「時間外勤務の縮減に関する指針」に基づき、時間外勤務縮減や定時退庁へ向けた取組みを実施	時間外勤務の縮減のため、時間外勤務の上限規制や11時間の勤務間インターバルなどの制度を活用し、各所属における適正な勤務時間管理及び業務改善を促進する。 定時退庁しやすい雰囲気醸成するため、所属長による退庁命令、定時退庁日の設定、庁内放送やPC画面表示での呼びかけなどの取組みを実施する。
年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の取得を促進するため、適宜各種通知による啓発を行うとともに、取得日数が5日未満の職員数を各所属へ提供し、年休取得時季の指定を依頼する。
業務の効率性・生産性の向上	業務の効率性と生産性を高めるため、業務プロセス見直しの取組み(BPR)の支援や業務改善ツールの活用推進、時代にあったOA・コミュニケーションツールの導入やテレワーク環境の整備・拡充などに取り組む。
両立支援制度の整備及び周知	ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を推進するため、休暇制度等の両立支援制度を整備するとともに、「パパ・ママサポートの手引」、「仕事と介護 両立支援ハンドブック」等を活用して、両立支援制度の周知を図る。 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するため、子どもが生まれた職員や3歳未満の子を養育する職員に対して、両立支援制度の周知や意向確認を行う。 仕事と介護の両立を実現するため、介護をする必要がある職員や40歳に達する職員に対して、両立支援制度の周知や意向確認を行う。

取組項目	取組内容
柔軟な働き方に資する制度の整備及び周知	柔軟な働き方を実現するため、早出遅出勤務や在宅勤務、フレックスタイムなどの制度を整備するとともに、周知を図る。
男性職員の家事育児参画の促進	男性職員の家事育児への参画を促進するため、男性の育児休業の取得促進に向けた全庁運動である「パパ・すくすく子育て運動」について、各所属に通知を行うとともに、出産・育児支援休暇の取得についても周知を行う。
育休応援手当の運用	出産や子育てを職場全体で支援し、快く受け入れられる職場風土を醸成するため、育児休業を取得した職員の業務を分担した職員に対して、育休応援手当(勤勉手当の加算)を支給する。
育児休業等取得職員の代替職員の配置等	職場の負担軽減のため、職員が育児休業等を取得する場合には、育児休業等期間や職場の状況を勘案し、会計年度任用職員、臨時的任用職員または正規職員を配置する。
育児休業中の職員への情報発信	業務への円滑な復帰を図るため、育児休業中の希望者に対して、人事異動一覧等の市政情報を電子メールにて提供を行う。
“「い～な」ふくおか・子ども週間”の推進	子どもたちを社会全体でバックアップしていく運動“「い～な」ふくおか・子ども週間”に職員が率先して取り組むため、庁内放送で周知するとともに、“「エコ&い～な」早帰りチャレンジデー”を実施する。
職員のハラスメントに関する研修の実施及び相談窓口の周知	誰もが働きやすい心理的安全性が高い職場環境整備のため、ハラスメントの基本的な考え方や知識を確認する全職員向け研修や係長級以上の職員を対象とした研修を実施するとともに、ハラスメント相談窓口の周知を行う。
カスタマーハラスメントへの対応	職場におけるカスタマーハラスメントに組織的に対応するため、職員による相談対応、県警OB職員の派遣、委託弁護士への相談及び組織的対応について学ぶ研修等を実施する。また、労働施策総合推進法の趣旨を踏まえ、効果的なカスタマーハラスメント対策の取組みを進めていく。