



みんな、楽々、育児支援
福津市職員「み・ら・い」行動計画

福津市特定事業主行動計画

～男女がともに子育てでき、女性が活躍する 楽しい職場をめざして～

令和5年度～令和7年度

福津市

目 次

1. はじめに	1
2. 計画の期間	1
3. 計画の推進体制	1
4. 現状と課題	2
(1) 採用・職員構成・登用	3
(2) 仕事と家庭の両立	8
(3) ハラスメント対策	18
5. 行動計画	19
(1) 数値目標	19
(2) 取組み	20

次世代育成支援法と女性活躍推進法に基づく
福津市特定事業主行動計画

福 津 市 長
福津市教育委員会
福津市議会議長
福津市代表監査委員
福津市農業委員会

1. はじめに

急速な少子化の進行、家庭及び地域を取り巻く環境が変化している中、社会全体で次世代育成対策を推し進めるために、平成 15 年 7 月に次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代育成支援法」という。）が成立しました。

この法律は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる環境の整備と次世代育成支援に、国や地方自治体、事業主などが一体となって、取り組んでいくために策定されました。これにより、福津市では平成 17 年度に次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画『福津市職員「み・ら・い」行動計画』を策定しました。

その後、平成 27 年 9 月に「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。）が成立したことに伴い、従来の次世代育成支援法に基づく特定事業主行動計画と併せて、平成 28 年度に本計画を改定しました。

この度、前計画期間の満了に伴い、これまでの取組みの成果や現状、職員の意識等をふまえて改定しました。本計画では、これまでの取組みを継続しつつ、新たな取組みを行うことで、子どもや介護等で手助けが必要な人がいる場合もいない場合も性別も関係なく、全ての職員が仕事と家庭生活の両立を図りながら、それぞれの能力を十分に発揮できる働きやすい市役所の実現を目指します。

2. 計画の期間

本行動計画の期間は、令和 5 年度～令和 7 年度までとします。

※ 次世代育成支援法は令和 6 年度まで、女性活躍推進法は令和 7 年度までの時限法となっています。本計画は、両法に基づくそれぞれの計画を一体的に推進することとし、女性活躍推進法の終期となる令和 8 年 3 月 31 日までの期間を計画期間とします。

※ 計画期間中に改正の必要が生じた場合には、見直しを行います。

3. 計画の推進体制

この計画は、福津市の市長部局および教育委員会部局等全ての職員を対象とし、管理職（課長以上の職員）を含む全職員と人事担当課で連携しながら進めます。

また、本計画の推進者を、所属長、課長級職員、部長級職員とし、人事担当課は計画実施状況を検証するとともに、必要に応じて見直しなどを行います。

4. 現状と課題

前行動計画の目標値と現状(数値目標抜粋)

事業名	項目	前計画の目標数値	現状
子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進	父親の出産補助休暇(2日間)の取得率	100% (取得人数)	75% (令和4年1月1日～12月31日)
父親の育児参加のための休暇の取得の促進	父親の育児参加休暇「子の養育休暇」(5日間)の取得率	50% (取得人数)	25% (令和4年1月1日～12月31日)
育児休業の取得の促進	男性職員の育児休業取得率	20%以上	25% (令和4年1月1日～12月31日)
超過勤務縮減の推進とサービス残業の撲滅	就学前のこどもを持つ職員の、1年間の超過勤務時間	135時間以内	140.2時間
深夜残業や超過勤務を制限する制度の周知徹底	新規採用職員研修で制度を紹介するとともに、庁内LAN等で周知	年4回周知	両立支援ハンドブックで説明・周知
管理的地位にある職員に占める女性割合の向上	部長級、課長級職員に占める女性職員の割合	20%以上	17.0% (令和5年4月1日)
係長相当職以上の地位にある職員に占める女性割合の向上	係長相当職以上の職員に占める女性職員の割合	35%以上	35.8% (令和5年4月1日)

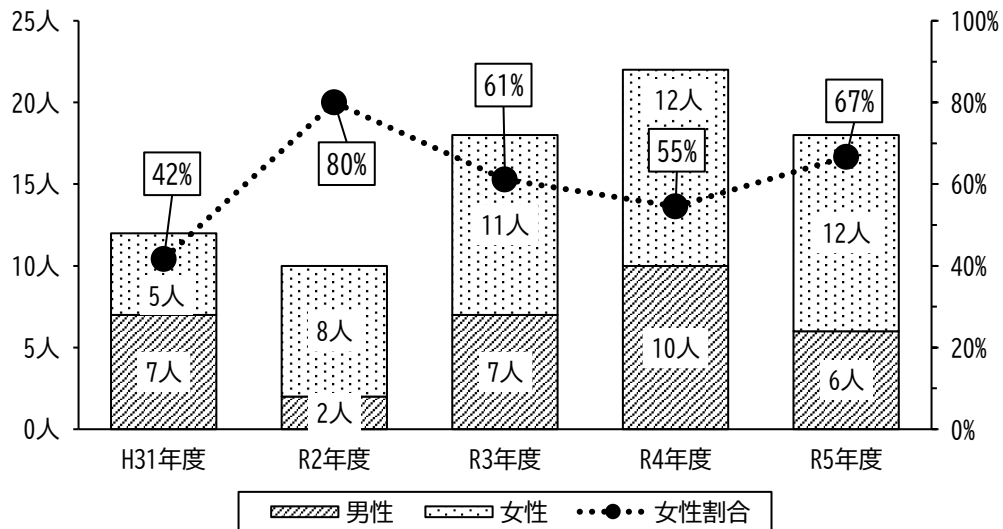
(1) 採用・職員構成・登用

①採用

○令和5年度(令和5年4月1日までの1年間)に採用した職員に占める女性の割合は67%です。

職種により採用試験の応募者に男女差があり、各年度の採用職種による影響で多少偏りはあるものの、ここ数年は女性の割合が高くなっています。【資料1】

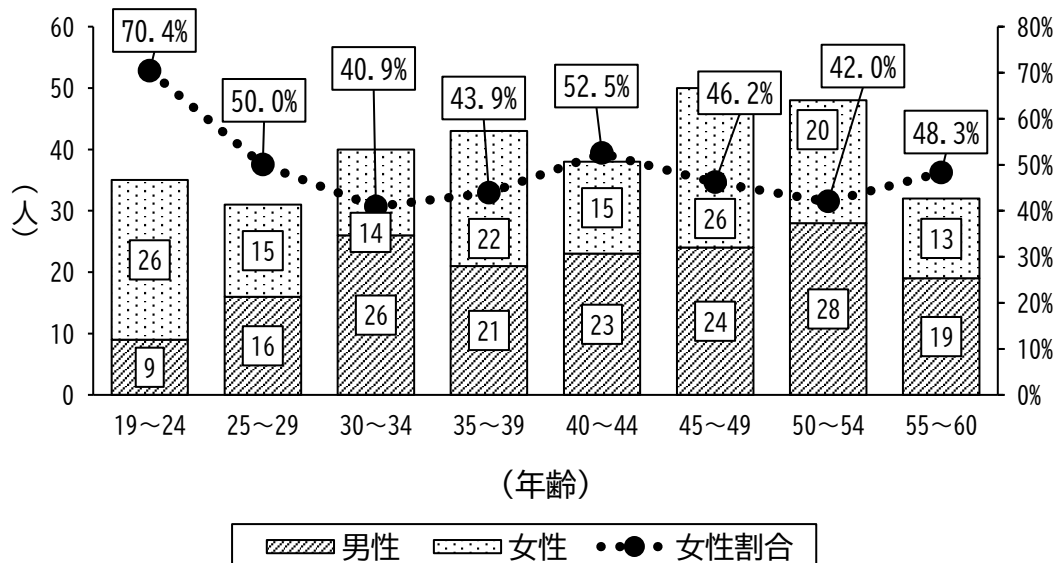
【資料1】採用した職員に占める女性の割合



②職員構成

○令和2年度以降、採用者の女性の割合が高かったため、年齢層別での女性の割合は「19～24歳」で最も高く70.4%です。「30～34歳」の40.9%が最も低いとはいえ4割を超えており、全体の女性の割合は47.6%と半数に近づいています。【資料2】

【資料2】年齢別・男女別職員構成(R5.4.1現在)



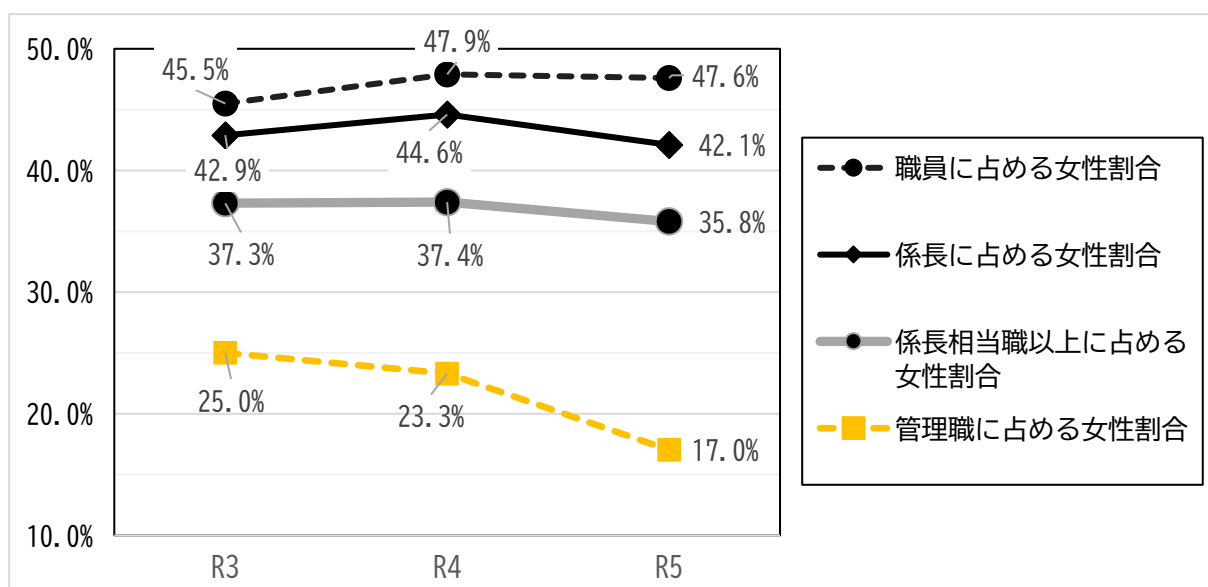
③登用（管理職に占める女性の割合）

○管理職（課長級以上、以下同じ）に占める女性の割合については、令和5年4月1日現在で17.0%となっています。管理職の次の主幹級では64.3%、係長級は42.1%で、係長相当職以上では、35.8%です。

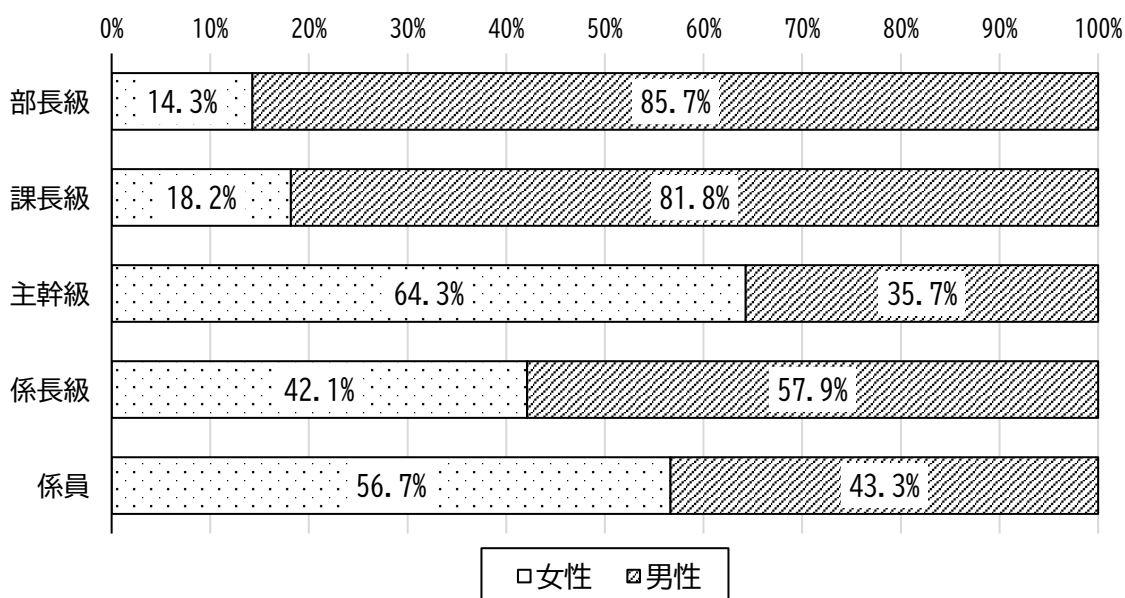
前計画での目標数値は、管理職において20%、係長相当職以上において35%でしたので、管理職においては目標を達成していません。【資料3】

○役職が上がるほど女性の割合は減少傾向にあります。【資料4】

【資料3】 職員全体、係長級及び管理職（課長以上）の女性割合(各4月1日現在)



【資料4】 各役職別の男女割合 (R5.4.1 現在)



参考：職員の昇任への意識

- 職員の意識や現状を把握するために実施したアンケート（令和4年12月実施）で、管理職以外を対象とした昇任意欲についての項目では、「少しでも早く昇任したい」と回答した男性は12.8%、「人並みに昇任したい」は39.4%で、合計52.2%、女性は合計31.9%という結果でした。また、「今は昇任したくない」又は「昇任したくない」を選択した割合は男性で40.5%、女性は55%で半数を超えていました。昇任に消極的な職員は特に女性に多く見られます。【資料5】
- 「現在育児や介護等で面倒を見る人がいる職員」のうち、「今は昇任したくない」を選択した人は36.4%、「昇任したくない」は19.3%で合計55.7%であったのに対し、「面倒を見る人がいない職員」のうち「今は昇任したくない」又は「昇任したくない」を選択した人は41.5%でした。現在育児や介護で面倒を見る人がいる職員は、面倒を見る人がいない職員に比べ、昇任に消極的な人が14.2ポイント多い結果となりました。【資料6】
- 「今は昇任したくない」又は「昇任したくない」を選んだ理由として、最も多かったのが「自分の能力や経験に自信がない」の64.4%（女性では70.0%、男性では57.9%）で、この能力的な面に次いで「仕事と家庭(育児・介護等)の両立が難しくなりそう」の45.6%（女性では58.0%、男性は31.6%）でした。次いで「責任が重くなる」の44.4%（女性52.0%、男性31.6%）。いずれの理由も女性の方が多いのが特徴です。【資料7】

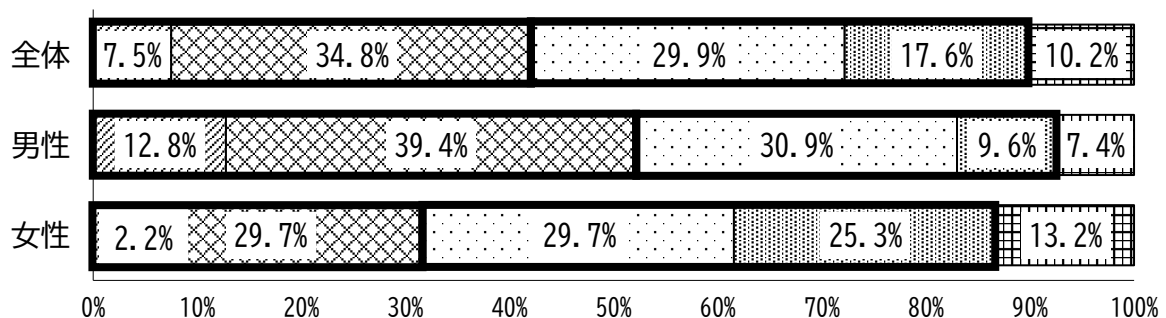
【資料5】

問：昇任についてどう思いますか

※ここで言う昇任とは、主事主任級から主査・係長級に、主査・係長級から主幹・課長級に、主幹級なら課長級以上の上位の職につくことを示しています。

(回答者187名)

【対象：管理職以外の職員】



□少しでも早く昇任したい □人並みに昇任したい □今は昇任したくない □昇任したくない □わからない

【資料6】

【現在、育児や介護等で面倒を見る人がいる職員の回答】

	男性	女性	その他	総数
	比率	比率	比率	比率
少しでも早く昇任したい	11.1%	2.3%		6.8%
人並みに昇任したい	37.8%	18.6%		28.4%
今は昇任したくない	33.3%	39.5%		36.4%
昇任したくない	13.3%	25.6%		19.3%
わからない	4.4%	14.0%		9.1%
総計	100.0%	100.0%	0.0%	100%

} 55.7%

【現在、育児や介護等で面倒を見る人がいない職員の回答】

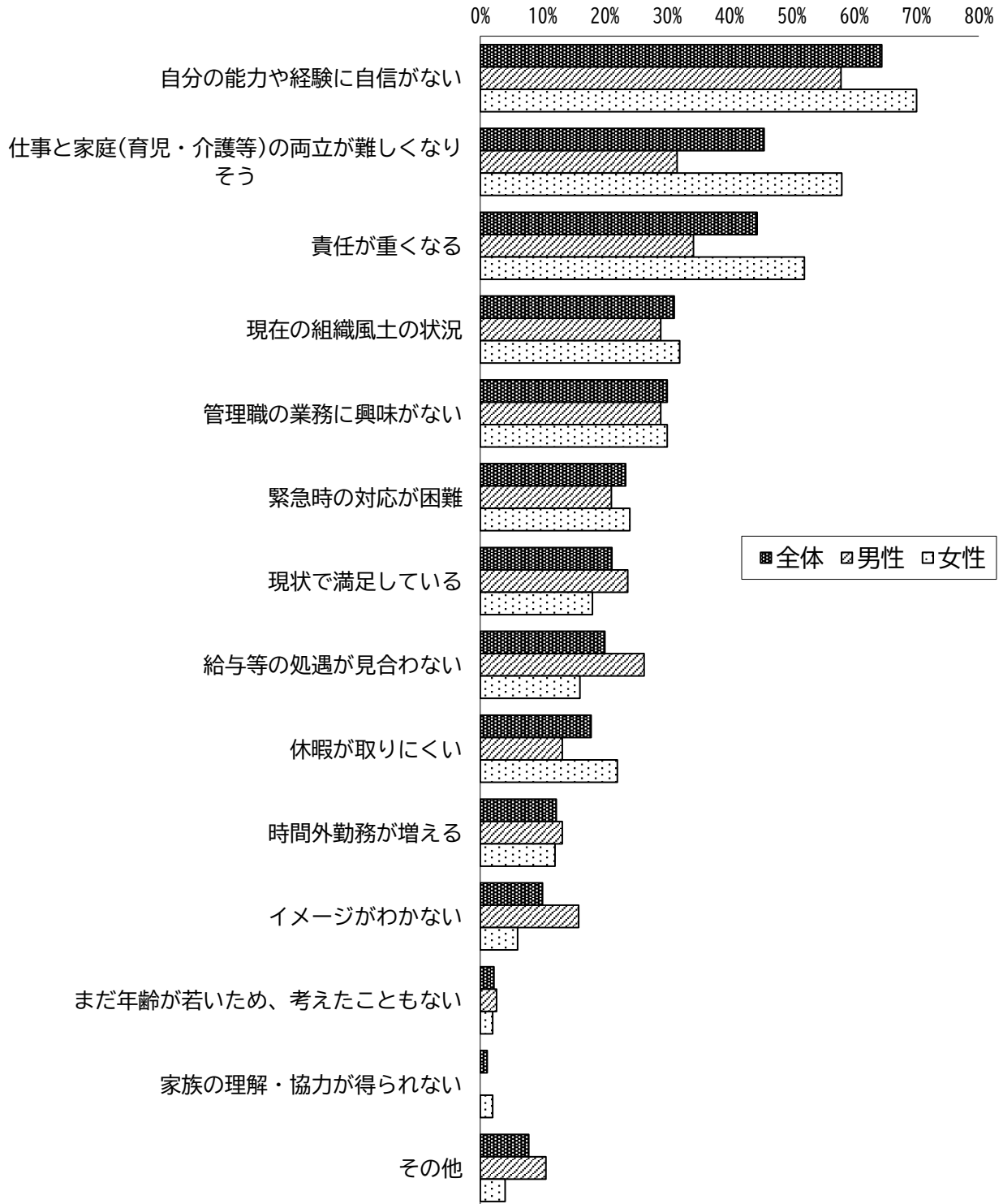
	男性	女性	その他	総数
	比率	比率	比率	比率
少しでも早く昇任したい	14.3%	2.1%		8.1%
人並みに昇任したい	40.8%	39.6%		39.4%
今は昇任したくない	28.6%	20.8%	50.0%	25.3%
昇任したくない	6.1%	25.0%	50.0%	16.2%
わからない	10.2%	12.5%		11.1%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100%

} 41.5%

【資料7】

問：「今は昇任したくない」「昇任したくない」と回答した方に質問します。
 その理由は何ですか(複数回答可)
 (回答者数 90 名)

【対象：管理職以外の職員】



(2) 仕事と家庭の両立

①時間外勤務及び年次有給休暇取得状況

○令和4年度(令和4年4月1日～令和5年3月31日)における職員一人あたりの一月平均の時間外勤務時間は11.6時間で、年々増加傾向にあります。【資料8】

○年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員数も、多少の増減はあるものの増加傾向にあると言えます。職員の健康保持や業務効率化の観点からも、引き続き課題として捉え、時間外削減のための対策を行う必要があります。【資料9】

○年次有給休暇の平均取得日数は、令和4年では12.92日でした。令和3年の市町村職員の平均は11.5日ですので、それを上回って取得できていますが、ワークライフバランスの実現のため年次有給休暇取得の推進は今後も必要です。【資料10】

【資料8】職員一人当たりの時間外勤務の平均

(単位：時間)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
年度計	111	115	129	139
月平均	9.3	9.6	10.8	11.6

【資料9】年間360時間を超えて時間外勤務を行った職員数

(人)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
人数	10	21	28	25

【資料10】年次有給休暇の平均取得日数

(日)

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
平均日数	12.09	12.67	13.88	12.92

※職員で年間付与日数が20日以上の職員に限る。

※休職・育児休業(育児休業開始者(ただし1箇月未満の短期間の育児休業は除く)および復職者)等の不在職員職者を除く。

参考：職員のワークライフバランスへの意識

○職員アンケートの、ワークライフバランスについてどう感じているかの質問に、最も多かった回答は「時々困難を感じる」で42%、次に「ほとんど困難を感じることはない」の35%でした。次いで「困難を感じる」との回答が14%で、「時々困難を感じる」と合わせると56%と、半数以上が、困難を感じていることが分かりました。【資料11】

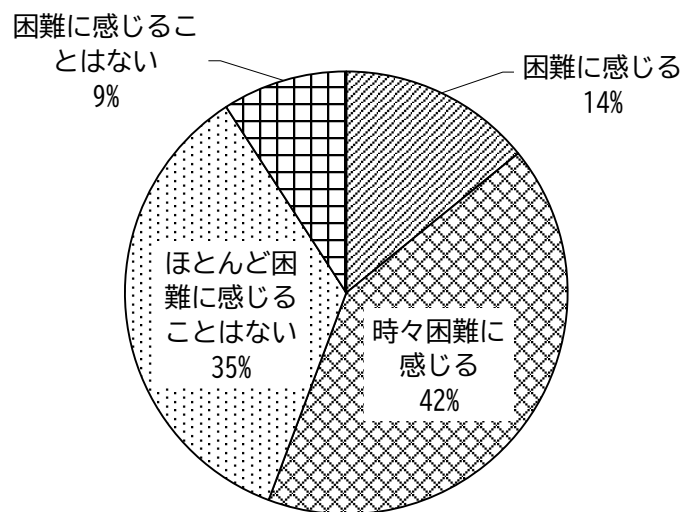
○「困難を感じる」「時々困難を感じる」と回答した人に、その理由を質問したところ、全体では「業務多忙により日常的に休暇が取得しづらい」が最も多く46.3%（男性59.7%、女性31.6%）で、次いで「業務多忙による恒常的な時間外勤務」の41.3%（男性48.4%、女性33.3%）でした。一方、女性で最も多かったのは「子どもや介護を必要とする人の病気等による急な休暇の取得により仕事が滞る」で42.1%、男性は22.6%でした。

男性は主に、業務多忙で休みづらい点や時間外勤務により、ワークライフバランスの実現が難しいと感じていて、女性は、それらに加え、急な休暇を取得できても、休んだため仕事が滞ることに困っているという結果でした。【資料12】

【資料11】

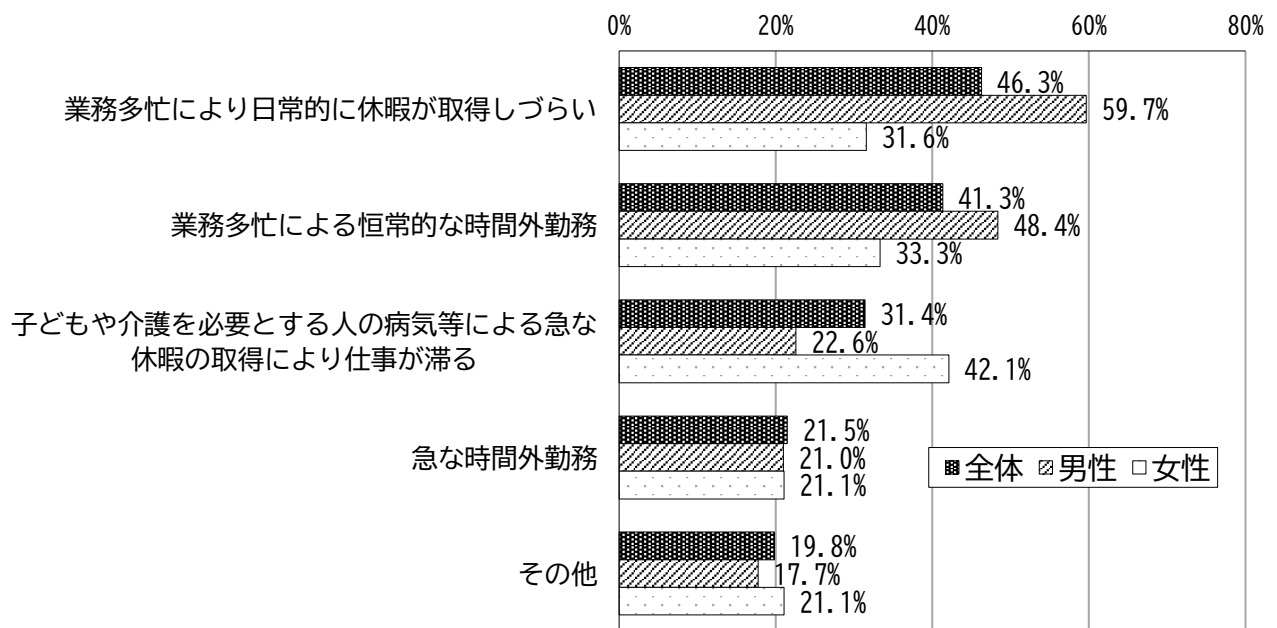
問：ワークライフバランスについてどう感じますか（回答者219名）

【対象：全職員】



【資料12】

問：前の質問で「困難を感じる」「時々困難を感じる」と回答した方、その理由は何ですか（複数回答可）（回答者 121 名）



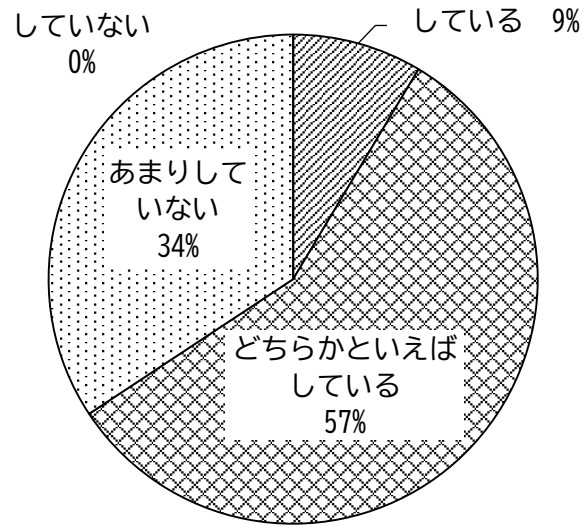
○管理職対象に、「部下に対し生活や家庭のことも把握し、業務上の配慮をしていますか」と質問したところ、最も多かったのが「どちらかといえばしている」で57%、次は「あまりしていない」34%でした。「している」との回答は、9%でした。「どちらかといえばしている」と「している」を合わせると66%なので管理職のうち3分の2は、生活や家庭のことへの業務上の配慮をある程度していることが分かりましたが、「している」の回答が少ないことも考えると、配慮ができているとは言い難い状況です。【資料13】

○管理職以外の職員を対象に、「上司は、仕事以外の生活や家庭のことへの業務上の配慮をしてくれていますか」と質問したところ、「そう思う」は45%、「どちらかといえばそう思う」は28%で、合わせると73%でした。4人に3人が、管理職と係長級の職員（ここでの「上司」には係長も含む）から業務上の配慮をされていると感じていることが分かります。【資料14】

○ワークライフバランスの更なる実現に向け、管理職の理解を深めて、職員が安心して働けるように業務上の配慮等の実施につなげる必要があります。

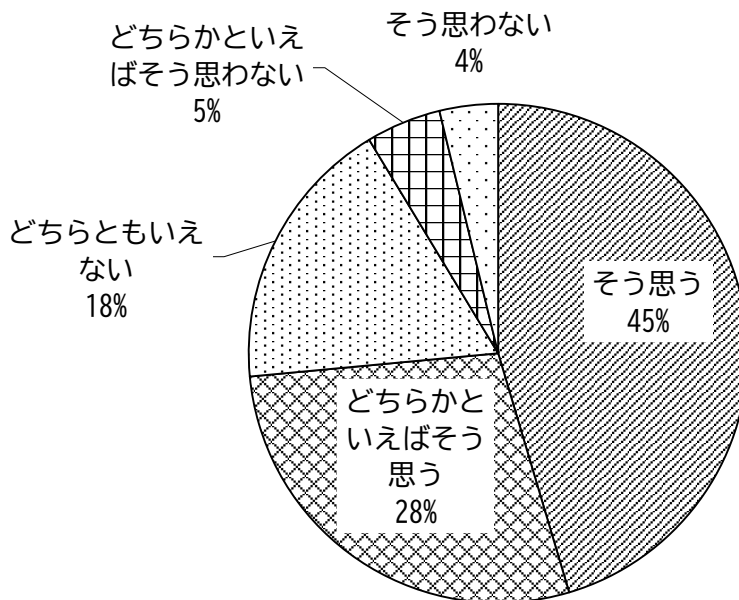
【資料13】

問：あなたは部下に対し生活や家庭のことも把握し、業務上の配慮をしていますか
(回答者 35 名) 【対象：管理職】



【資料14】

問：上司は、仕事以外の生活や家庭のことも配慮してくれていますか
(回答者 187 名) 【対象：管理職以外の職員】



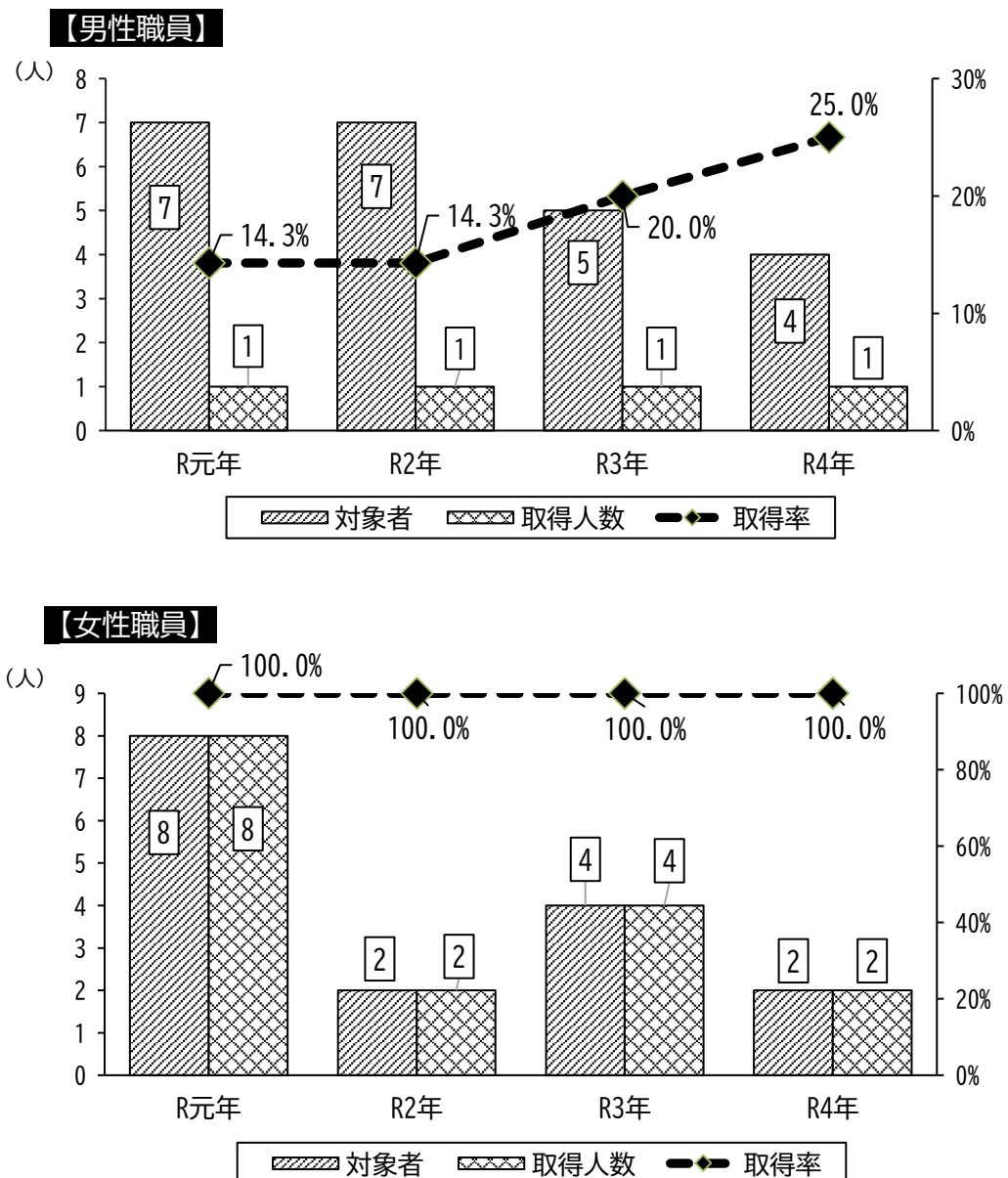
②育児休業等の取得状況

○前計画における目標は、男性職員の育児休業取得率を 20%以上に上げることでした。令和 3、4 年に限れば達成していますが、その前の 2 年間は達成できていません。もう一つの目標である女性職員の育児休業取得率については、目標の 100%を毎年達成しています。【資料 1 5】

○前計画における男性職員の配偶者の出産補助休暇の目標は 100%でしたが、取得率は 75%、平均取得日数は 1 日でした。
前計画における男性職員の育児参加のための休暇の目標 50%に対し、取得率は 25%、平均取得日数は 0.3 日でした。【資料 1 6、1 7】

○引き続き、子が産まれる予定の男性職員への制度の周知が必要と考えられます。

【資料 1 5】男女別の育児休業取得率



【資料16】 男性職員の配偶者の出産休暇取得者(各1月1日～12月31日)

	対象 人数	うち 取得人数	取得率	1人当たりの平均 取得日数
令和元年	7人	7人	100.0%	2.0日
令和2年	7人	4人	57.1%	1.0日
令和3年	5人	3人	60.0%	1.0日
令和4年	4人	3人	75.0%	1.0日

【資料17】 男性職員の育児参加休暇取得者(各1月1日～12月31日)

	対象 人数	うち 取得人数	取得率	1人当たりの平均 取得日数
令和元年	7人	2人	28.6%	0.4日
令和2年	7人	1人	14.3%	0.7日
令和3年	5人	1人	20.0%	0.2日
令和4年	4人	1人	25.0%	0.3日

【資料18】 男性職員の配偶者の出産休暇・育児参加休暇いずれかを取得した者
(各1月1日～12月31日)

	対象 人数	うち 取得人数	取得率	1人当たりの 平均取得日数
令和元年	7人	※8人	114.3%	2.4日
令和2年	7人	4人	57.1%	1.7日
令和3年	5人	3人	60.0%	1.2日
令和4年	4人	3人	75.0%	1.3日

※取得人数が対象人数を超えるのは平成30年に出産した子どもに対して令和元年に育児参加休暇を取得した

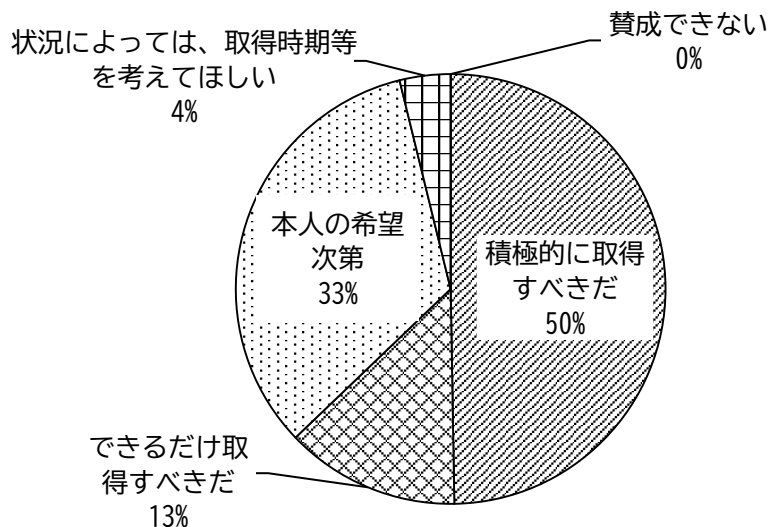
参考：職員の男性職員の育児休業取得への意識

- 職員アンケートでは、男性の育児休業の取得については「積極的に取得すべきだ」との回答が50%で、「できるだけ取得すべきだ」「本人の希望次第」との回答を含めると96%が男性職員の育児休業取得について前向きな回答でした。【資料18】
- 0歳～8歳の子を持つ男性職員対象のアンケートでは、過去9年間の状況ではありますが、育児休業取得を誰にも勧められなかったとの回答が63%でした。【資料19】
また、同じく過去約9年間の状況ですが、子が生まれる男性が育児休業を取得したいと「思った」又は「ちょっと思った」との回答は合わせて57%でした。一方、実際の育児休業取得率は25%（令和4年度）にとどまっています。【資料15.20】
- 職員アンケートの管理職対象の質問では、男性職員から育児休業の相談があった場合、ほぼ承認したという結果でした。【資料21】
- 管理職対象の、部下、同僚、後輩の男性職員に育児休業を勧めたことがあるかという質問には、管理職の男性のうち75%が勧めたことがなく、逆に女性の75%は勧めたことがあるという回答でした。男性の育児休業に対する管理職の意識に、大きな男女差があることが分かりました。【資料22】
- 男性職員が育児休業を取得しなかった理由については、「忙しい部署だから」という回答が最も多く57.1%でした。次いで「妻が専業主婦のため」、「妻が育児休業を取得したため」という結果でした。また、「言いにくい雰囲気だった」との回答は8.6%ありました。【資料23】
- 男性の育児休業取得を推進するためには、管理職の意識改革はもちろんのこと、今後も男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境づくりが重要です。

【資料18】

問：男性の育児休業取得についてどう思いますか
(回答者183名)

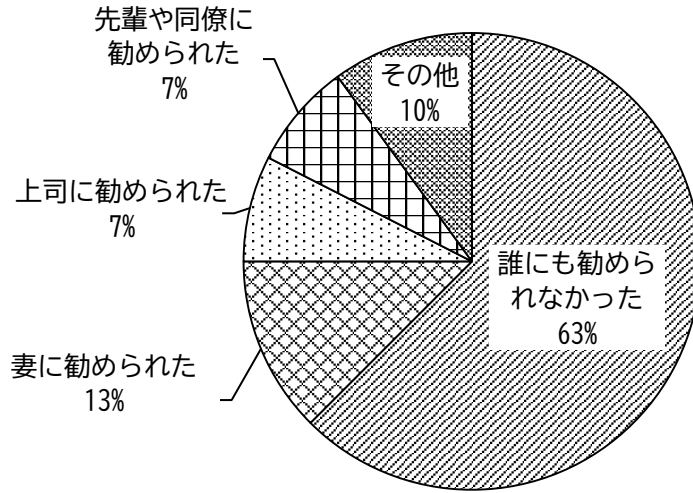
【対象：管理職以外の職員】



【資料19】

問：(周りに)育児休業取得を勧められましたか(複数回答可)
(回答者 38 名)

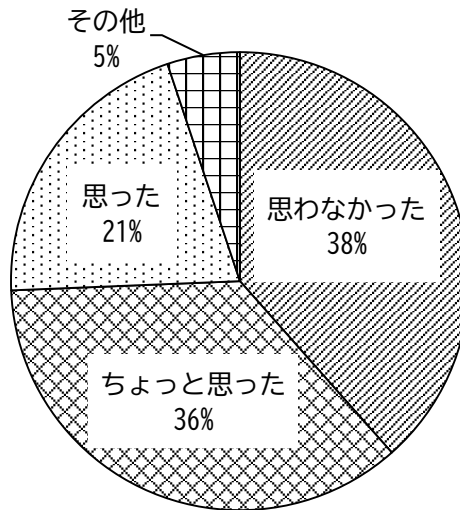
【対象：0 歳～8 歳の子を持つ男性職員】



【資料20】

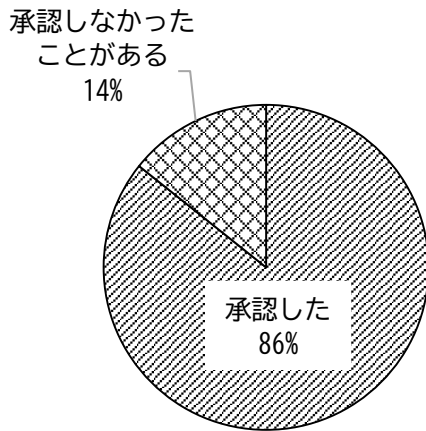
問：育児休業を取得したいと思いましたが
(回答者 39 名)

【対象：0 歳～8 歳の子を持つ男性職員】



【資料21】

問：男性職員の部下から育児休業取得について相談を受けた際、どのような対応をしましたか（回答者7名） 【対象：管理職】



	全数	男性	女性
承認した	6	4	2
承認しなかったことがある	1	0	1 ※
総数	7	4	3

※「承認しなかったことがある」の理由に、相談の際は促したが申請されなかったためとの回答（認めなかった訳ではない）。

【資料22】

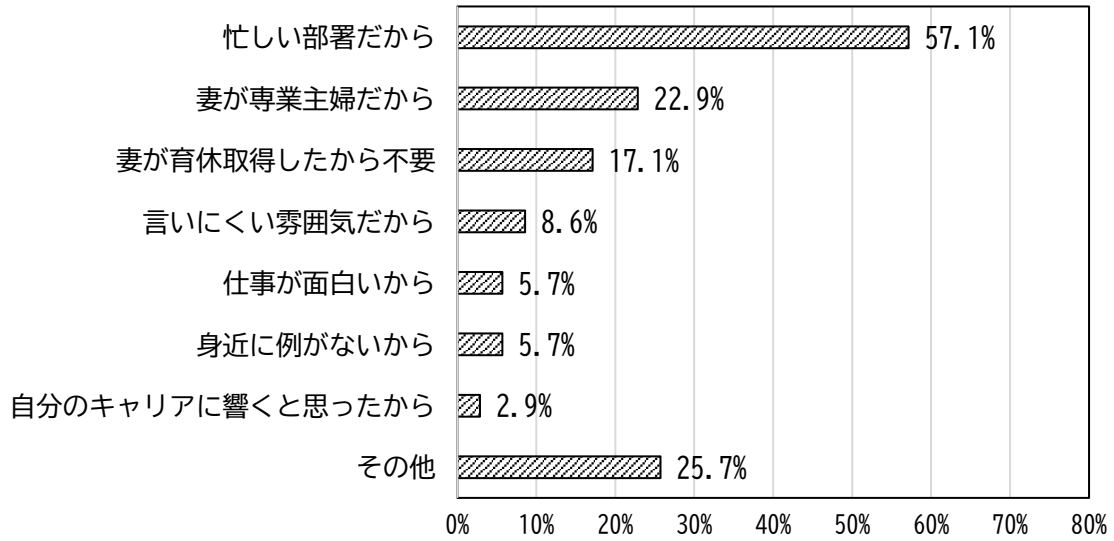
問：部下、同僚、後輩の男性職員に育児休業の取得を勧めたことがありますか（回答者36名） 【対象：管理職】

	男性		女性	
	人数	比率	人数	比率
ある	7	25.0%	6	75.0%
ない	21	75.0%	2	25.0%
総数	28	100%	8	100%

【資料23】

問：育児休業取得を取得しなかった理由は(複数回答可)
(回答者 35 名)

【対象：0 歳～8 歳の子を持つ男性職員】



(3) ハラスメント対策

○ハラスメント予防対策としては、職員対象の予防研修を毎年実施し、また、ハラスメント相談員と部長級職員を対象に、相談対応を学ぶ相談員研修も行っています。

参考：職員のハラスメントへの意識

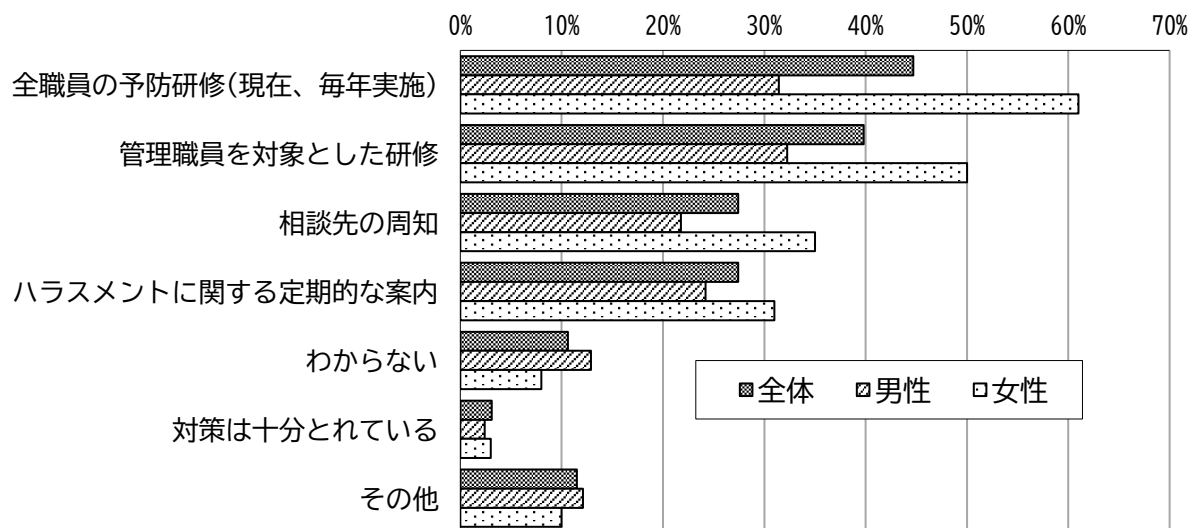
○職員アンケートでは、ハラスメント予防対策として必要なものは、「全職員の予防研修」との回答が最も多く、次いで「管理職対象の研修」でした。【資料24】

○ハラスメントを受けた際に相談可能なハラスメント相談員が誰か知っているという回答した職員は半数以下であり、引き続き周知する必要があります。【資料25】

【資料24】

問：ハラスメントの対策として何が必要だと感じますか(複数回答可)
(回答者 226 名)

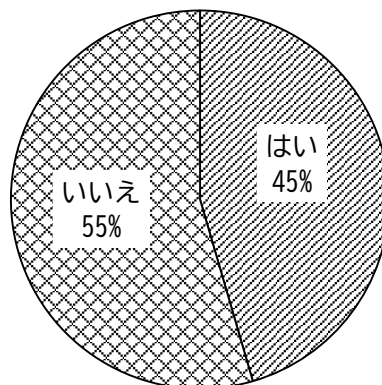
【対象：全職員】



【資料25】

問：市ではハラスメント相談員を設置していますがそのことについて知っていましたか
(回答者 222 名)

【対象：全職員】



5. 行動計画

現状と課題をふまえ、計画期間（令和5年度～令和7年度）において、以下のとおり数値目標を設定して取組みを行います。

(1)数値目標

①ワークライフバランスの実現に関する目標

項目	現状	目標数値
子が出生した男性職員の育児休業、部分休業のいずれかを取得した割合	25% (令和4年)	30% (令和7年)
子が出生した男性職員の妻の出産補助休暇(2日間)及び育児参加休暇(5日間)のいずれかを取得した割合	75% (令和4年)	100% (令和7年)
年次有給休暇の年間取得平均日数	12.9日 (令和4年)	15日 (令和7年)
時間外勤務時間年間360時間超の職員数	25人 (令和4年度)	0人 (令和7年度)

②女性活躍の推進に関する目標

項目	現状	目標数値
管理的地位にある職員に占める女性割合	17.0% (令和5年4月1日)	25% (令和8年4月1日)
係長相当職以上の地位にある職員に占める女性割合	35.8% (令和5年4月1日)	40% (令和8年4月1日)
管理職以外の職員で、今より上位の職位に就きたいと思う女性職員の割合	31.9% (令和4年12月アンケート)	50% (令和7年度)

※令和7年とは、令和7年1月1日～令和7年12月31日の1年間

令和7年度は、令和7年4月1日～令和8年3月31日の1年間

※②の対象は正規職員のみ

(2)取組み

① ワークライフバランスの実現に向けた取組み

管理職

- ・ワークライフバランスの実現に向けたマネジメントの推進（仕事と子育て、不妊治療、介護等を両立できる職場、職員同士の関係が良好な職場環境づくり）
- ・部下の業務量や家庭の事情等による、柔軟な業務分担の調整や係員の配置
- ・男性職員の育休や妻の出産にかかる休暇の取得促進（子が生まれる予定の男性職員に対する取得促進と意向確認を含む）
- ・部下の勤務状態の把握と超過勤務の縮減

全職員（管理職を含む）

- ・年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり（計画的な取得、副担当者制の促進など）
- ・男性職員が、育児休業や子の看護休暇、育児参加のための休暇を取得しやすい職場環境づくり
- ・子が生まれる予定の男性職員について人事担当課に早めに報告（対象職員に対する早期の説明につなぐ）
- ・業務の効率化、DXの推進

人事担当課

- ・業務量に応じた人員配置、職員の増員
- ・タイムマネジメント研修や組織マネジメント研修、能力向上のための研修の実施など、市人材育成基本方針の推進
- ・両立支援制度ハンドブックの改訂と周知、男性の対象者への早期の説明
- ・妊娠報告後における母性保護及び母性健康管理に係る制度の説明
- ・出産休暇中や育児休業中の職員に対する円滑な職場復帰支援
- ・時差出勤、テレワークの本格導入に向けての検討
- ・全職員対象のハラスメント予防研修の実施
- ・庁内外にあるハラスメント相談窓口（相談員）の周知

②女性活躍の推進に関する取組み

- ・管理職等による女性職員登用に向けた育成
- ・性別にとらわれない、適性や能力に応じた登用と配置
- ・女性職員のキャリア形成に関する研修等の実施