事例No.	3242
公表年度	R6
団体の属性	指定都市
団体名	福岡県北九州市

事例区分	行政改革

タグ	・組織改革 ・人材確保・育成

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

北九州市における女性職員活躍、
ワークライフバランス推進に向
けた取組み

出典

地方公務員月報2024年12月号（連載）

北九州市

北九州市における女性職員活躍、ワークライフバランス推進に向けた取組み

北九州市総務市民局女性の輝く社会推進室次長
田端　亮平

1. はじめに

女性活躍やワークライフバランス推進にあたっては、トップの決意と意思表明、また自ら率先しての実践が重要です。

北九州市では平成二六年一二月に、当時の北橋健治市長の呼びかけにより、副市長及び局長級職員と一緒に「イクボス宣言（※）」を行い、その数ヵ月後には、全管理職（課長級以上）が自主的に宣言を完了しました（全管理職の宣言は自治体初）。

※イクボスとは、部下のワークライフバランスを考慮しながらもその人のキャリアを応援し、また、仕事の成果を出しつつ、自らもワークライフバランスを楽しむ上司のこと

その結果、ＮＰＯ法人ファザーリング・ジャパンが実施する「イクボス充実度ランキング」において、独自性のある具体的な取組みや、それが男性の育児休業取得率向上などの成果に繋がっていることなどが評価され、平成二九年度、令和二年度と二回連続で市区町村部門一位をいただきました。

今回は、本市が実施しているイクボス養成の取組みと、イクボス実践を土壌として強力に推進している男性の家庭参画促進の取組、さらに女性管理職の登用拡大に係る動きを紹介いたします。

2. イクボスの養成

（1）三つの具体的な取組み

本市では、イクボスの養成にあたって、①学ぶ（研修・宣言）、②評価する（多面評価、業績目標）、③ＰＲする（表彰）という三つの取組みを実施し

てきました。

①学ぶ

・新任課長級職員へのイクボス研修

本市では、平成二七年度までに全管理職がイクボス研修を終え、平成二八年度からは、新任課長級職員への必修研修として、階層別研修における管理職のマネジメントに係る講義・演習に加えて、ＮＰＯ法人ファザーリング・ジャパンから講師をお迎えし、現代社会におけるイクボスの要請や、イクボスの理念を踏まえた具体的なマネジメント手法などについての講義・演習を実施しています。

受講者からは「子育て中の人だけでなく、全ての人が、自分の大切な私生活を大事しながら、お互いを支えあい、助け合っていけるチーム作りを目指したいと思いました。」「明日から実践したいことも多々見つかり、実践に移して行きたいと思った。まずは、課題の洗い出しと職員とのこまめな情報共有に努めていきたい。」といった声が聞かれ、大変好評です。

なお、研修の最後には「北九州市役所イクボス宣言書」に署名し、修了後に自席の机の上など部下から見える位置に掲示することとしています。

・係長級職員へのプレイクボス研修

令和元年度からは、係長級職員も部下を持つ役職者としてイクボスの基礎を学ぶ必要があるとして、同じく必修研修として、「イクボスとは何か」「イクボスや働き方改革の必要性」などの講義を実施しています。

受講者アンケートの結果、「イクボスのあるべき姿について学ぶ良い機会となりました。部下とも積極的にコミュニケーションを図り、お互いにワークライフバランスを充実させていきたいと思います。」「職場で「育てる」ことを意識したいと思いました。」といった声があがっています。

②評価する

・多面評価による「イクボス一〇か条」実践の点検

本市では、平成一六年度に、管理職に対する多面評価制度が導入されました。この多面評価制度は人事評価のように昇任・給与等に直接反映されるものではありませんが、被評価者（管理職）の上司は、被評価者への多面評価結果を参考に人事評価を行うこととなっています。

「北九州市役所イクボス宣言書」に記載された「イクボス一〇か条」の実践度についても、平成二八年一月から、この多面評価制度において部下等から四段階（そう思う／どちらかと言えばそう思う／どちらかと言えばそう思わない／そう思わない）で評価されています。

・業績目標におけるイクボス関連項目の設定

管理職の人事評価については、通常の能力・業績評価（A～Eの五段階）に加えて、目標管理制度（各人の業績目標を設定し、その実践・達成度に応じて評価がなされるもの）を設けています。

管理職は、「イクボス実践」についての目標を各々必ず設定することとなっており、また、令和二年度からは、育児・介護との両立支援が必要な部下がいる場合には、さらにその支援内容についても必ず目標に盛り込むこととなりました。

なお、「イクボス実践」を含めた業績目標は、年に一回、上司によりその実践度が評価され、評価結果は勤勉手当に反映されます。

③ＰＲする（表彰）

平成二七年度から、イクボスとして模範的な管理職を表彰する「イクボス表彰」を実施しています。具体的な流れとしては、部下職員からの推薦の募集⇩多面評価の確認や推薦者等へのヒアリングによる審査⇩市長が表彰状を授与する表彰式の開催⇩表彰者のイクボス実践の取組みや推薦者のコメントをまとめた事例集の全職員への周知となっています。

毎年一〇名程度を表彰し、受賞者は計八〇名を超えました。

推薦者の中には、上司に内緒で応募し、受賞

をサプライズプレゼントとする方もおり、管理職のマネジメント能力向上のためだけでなく、職場の人間関係・チームワークの向上のためにも、この表彰が活用されています。

（本制度は令和三年度で終了しました）

（2）取組みの成果と今後の課題

イクボス養成については、「イクボス一〇か条」の多面評価（全一〇項目）において「そう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」と評価された管理職の割合を、令和五年度までに平均九五％以上とすることを目標としていましたが、令和四年度に目標を達成し、令和五年度も維持しています。

厳しい財政状況や人員体制等の面で、現実的には実現困難な側面もありますが、働きやすく働きがいのある職場の実現に向けて、幹部や人事部門を含めた組織全体での変革が不可欠です。そのため、今後とも「イクボス一〇か条」の推進を図るとともに、多様な提言を行いやすい風通しの良い組織風土づくりを推進していきたいと考えています。

3．男性職員の育児参画促進

（1）イクボス実践による男性育児休業取得率等の向上

イクボス実践の具体的な取組みの一つとして、平成二八年度から、「パパ職員・イクボス面談」を実施しています。これは、①総務市民局女性の輝く社会推進室が、子どもが生まれる予定又は生まれた直後の男性職員の上司を対象に、男性の育児休業取得の意義や面談の方法等について資料提供し、②男性職員と上司が育児休業取得の意向や育休取得に伴う業務整理などについて話し合い、③上司が面談の実施報告書を提出する、という流れになっています。

この取組みを継続することにより、当初（平成二八年度）、一二・六％だった男性職員の育児休業取得率が、令和五年度は七一％まで上昇しました。また、平均取得日数も五〇・八日と、過去最高となっています。

令和四年度から、民間企業においても男性の育児休業取得に係る意向の確認等が義務化されており、北九州市内の民間企業においても、平成二九年度は一・二%だった取得率が、令和五年度は三六・三%と、大きく上昇しています。

北九州市では、令和六年八月に策定した「第五次北九州市男女共同参画基本計画（計画期間：令和六年度から令和一〇年度まで）」において、市役所の男性職員及び市内民間企業の男性従業員の育児休業取得率の目標値を、それぞれ八五%（二〇二八年度まで）、五〇%（中間目標）と設定しました。

（2）男性職員の育児休業の質の向上

本市では、男性職員の育児休業取得「率」の向上とともに、育児休業やその後の育児参画における「質」の向上にも取り組んでいます。

○パパスイッチ研修

男性の育児参画の意義や配偶者の出産前後の状況（体調や精神面など）について学ぶ研修です。従来は任意参加でしたが、令和三年度からは、子どもが生まれる予定又は生まれた直後の男性職員を対象とする必修研修としました。

参加者からは、「今日の研修を聞いて、妻が出産後大変な時期に育休を取りたいと思った。」「育休取得を悩んでいる人はこの研修に参加すべきと思います。是非続けてほしい。」という声をいただいています。

4. 女性職員の管理職登用拡大

（1）北九州市の現状について

北九州市では、新規採用職員に占める女性の割合が平成二六年度に五〇%を超えて以降、同水準を維持しています。

二〇四〇年には職員全体の男女比が約半々になる（令和六年四月時点は三九%）と推計されていることから、長期目標として「二〇四〇年の女性管理職比率を四〇%」を、また中間目標として「二〇三〇年までに女性管理職比率を三〇%程度」を掲げ、様々な取組みを推進しています。

令和六年度の女性管理職比率は一八・七％と過去最高値となりましたが、政令市における順位は依然として下位（一四位）に留まっています。

また、国は「二〇二〇年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が三〇％程度となるよう目指して取組みを進める」こととしており、本市も可能な限り早期に三〇％を達成する必要があると考えています。

（2）今後の取組み

令和三年一一月、局長級以上の全幹部職員で構成する「女性の輝く社会推進！本部」において、「二〇三〇年までに女性管理職比率を三〇％程度」という新たな数値目標（中間目標）を決定しました。これは従来の「二〇四〇年四〇％」という長期目標を達成するためのマイルストーン的な位置づけです。

この目標達成に向け、①女性係長級等への新たな研修の実施、②全体調整部署への女性の積極的な配置、③人事評価基準等の見直しによる管理職のマネジメント強化、④働きやすい職場づくりに向けた自治体ＤＸの推進など、四つの新たな「ポジティブ・アクション」を実施することとしました。

5．新たな女性活躍に向けた取組み

令和五年二月、一六年ぶりに市長が変わり、現在は武内和久新市長のもと、女性活躍を含めた様々なチャレンジを進めています。そのうちの一つが「女性のヘルスケア」です。

（1）目的とねらい

国の調査によると、働く女性の約五割が女性特有の健康課題（月経、更年期障害、乳がんや子宮頸がんなど）により、職場で困った経験があると答えています。女性特有の心身の症状に対する理解促進は非常に重要です。そのため、「女性のヘルスケア」の取組み強化の一環として、三つの取組みをスタートしました。

（2）取組内容

①「女性の健康検定Ⓡ」を市幹部職員全員が受検

令和五年一一月、（公社）女性の健康とメノポーズ協会が実施する『女性の健康検定Ⓡ』を、市長、副市長、教育長及び局長級の市役所幹部職員三七名全員が受検し、全員合格を達成しました。「女性の健康検定Ⓡ」の自治体による団体受検は全国初の取組みです。

②「女性のヘルスケア官民合同研修」を開催

市役所の全部長級職員や近隣自治体の職員をはじめ、市内企業の経営者や管理職または総務・人事担当者などを対象に、令和五年一一月に官民合同研修を開催しました。市役所内部だけでなく、市内全体に女性のヘルスケアへの理解促進を広げます。

③市役所職員向けの「女性の健康通信」を発刊

産業医による女性の健康に関する情報を発信することで、女性だけでなくすべての職員に対して理解を深め、市役所全体で働きやすい職場環境づくりへの機運を醸成します。

令和五年七月から二ヵ月ごとに、生理痛や子宮頸がんなどにかかる記事を発刊しています。

（3）今後の取組み

まずは市役所自ら取組みに着手し、さらには市全体において「女性のヘルスケア」への理解を広げていくことで、女性が元気に活躍し、モチベーション高く働くことができるまちづくりを目指します。

6．おわりに

北九州市は、産業の発展とともに発生した公害克服にあたって、「青空が欲しい」と訴える女性を中心とした市民の力で解決してきた歴史があり、こうしたまちのＤＮＡは脈々と次の世代に引き継がれています。

市役所をはじめ、北九州市の女性がさらに元気に活躍するためには、様々な人生の選択を行った女性が自分らしく、モチベーション高く、また安心して健康に暮らせる環境を創る必要があります。

北九州市の新ビジョンに描かれている目指すべき都市像「一歩先の価値観を体現するグローバル挑戦都市」、女性の活躍でそのようなまちの未来につながるよう、これからも市役所が率先して企業や地域、市民と力を合わせて全力でチャレンジしていきたいと思います。