



令和3年11月25日  
総務局女性の輝く社会推進室女性活躍推進課

## 北九州市女性職員の登用拡大について

本市は、女性職員の登用拡大を加速させるため、令和3年11月1日の「女性の輝く社会推進！本部」（全局長以上出席）において、「**2030年30%**」という新たな中間目標と、その達成に向けた4つのポジティブ・アクション（具体的な取組）を設定し、令和元年度に策定した「**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**」に追加した。

### 記

#### 1 今回のポイント

令和3年11月1日「女性の輝く社会推進！本部」決定

【目標】女性管理職比率を2030年までに30%程度を目指す

【取組】4つの新たなポジティブ・アクション

- ①女性役職者の長期的・計画的育成 / ②採用から多様な職務経験
- ③上司による切れ目のない育成支援 / ④多様で柔軟な働き方の推進

※ 詳細は別紙資料のとおり

#### 2 市職員向けの啓発

本市において、今後どのように女性の登用拡大を進めていくべきかについて市内外の有識者と意見交換した内容を動画配信し各職場で研修を実施

◇前編：<https://youtu.be/Hx-NMitXN9Y>

◇後編：<https://youtu.be/9EcsnX7Jnn8>

#### 3 市内企業向けの啓発

北九州イクボス同盟の加盟企業をはじめ市内企業向けに、女性の活躍推進について市内外の有識者からのメッセージを動画配信（北九州イクボス同盟 HP に掲載）

◇<https://www.city.kitakyushu.lg.jp/page/kitaq-ikuboss/>

#### 【問い合わせ先】

総務局女性活躍推進課

担当：谷内、甲斐

電話：093-582-2209

### 本市の現状

- 本市の**市民**に占める女性の割合：**52.6%** (R3.3時点)  
→多様な市民ニーズに対応するためには**市民と同様の多様性が必要**
- 本市の**新規採用職員**に占める女性の割合：**52.7%**  
→2040年には職員全体の男女比率が50%(行政職)に
- ⇒ **2040年の女性管理職比率を40%**とする目標を設定

	最新値	数値目標	
		本市 (R5)	国 (R7)
女性役職者(係長以上)比率	21.2%	23%	—
女性管理職(課長級以上)比率	14.5%	15%	—
(参考)課長級の女性比率	15.3%	—	22%
女性の行政職係長試験受験率	49.9%	55%	—
行政職係長試験合格者の女性割合	35.0%	40%	—

### 市外の動き

- ✓ 国の第5次男女共同参画基本計画 (R2.12閣議決定)  
「**2020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**30%程度**となるよう目指す」
- ✓ 日本経団連(R2.11「。新成長戦略」)  
「**2030年**までに役員に占める女性比率を**30%以上**を目指す」
- ✓ **6つの政令市**が女性管理職割合**30%の目標を設定**  
(千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、岡山市)
- ⇒ **国・民間・地方ともに女性登用30%を目指す動き**
- ※ 何故「**30%**」なのか  
マイノリティ(少数派層)が全体の30%を超えると**意思決定に影響力を持つ**という「**黄金の3割**」理論(ロザベス・モス・カンター)による。

### 本市の検討

- ✓ 市内外の有識者から、女性職員の登用拡大及び市全体の女性活躍推進に係る**意見を聴取【別紙2】** ※全職員に動画で配信

### 中間目標の設定

女性管理職比率を

**2030年**までに**30%程度**を目指す

**4つの新たなポジティブ・アクション※**

#### ① 女性役職者の長期的・計画的育成

- ✓ **若手女性係長等**を対象とした**短期ジョブローテーション**
- ✓ **中堅女性係長の育成研修**／**新任女性課長のフォローアップ等**を実施

#### ② 採用から多様な職務経験

- ✓ **採用後早期**に企画立案・調整等が必要な部署を**複数経験**(出産・育児前)
- ✓ **全体調整部署**への**男女同程度の配置**を目指す

#### ③ 上司による切れ目のない育成支援

- ✓ **人事評価基準や業績目標の内容**を見直し  
上司による**人材育成・マネジメントを強化**
- ✓ 仕事の分担や育成等における  
**無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)への気づきと是正**

#### ④ 多様で柔軟な働き方の推進

- ✓ 子育て中の女性でも本庁など多様な職場で活躍できるよう  
**自治体DX等を通じて働き方改革・しごと改革を加速**

**市内企業のロールモデルとして女性の活躍推進を先導**

※ 「ポジティブ・アクション」は、男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置のことであり、国においても女性の参画拡大に最も効果的な施策の一つと位置付けられている。

## 北九州市女性職員の登用拡大に係る有識者意見交換会 概要

## 1. 有識者一覧

<p>北九州商工会議所 会頭 (株式会社安川電機 代表取締役会長) <b>津田 純嗣</b></p> 	<p>西日本新聞社 執行役員 北九州本社代表 <b>甲木 正子</b></p> 	<p>NPO法人 ファザーリング・ジャパン 理事 <b>川島 高之</b></p> 
<p>国際労働機関 (ILO) アジア太平洋地域総局長 (元 北九州市副市長) <b>麻田 千穂子</b></p> 	<p>北九州市長 <b>北橋 健治</b></p> 	<p>北九州市副市長 (元 内閣官房内閣人事局内閣参事官 (女性・ダイバーシティ担当)) <b>鈴木 清</b></p> 

## 2. 主な意見

「10年余で女性管理職割合3倍」は取組を着実に継続した成果

市の現状について

市議会議員や他の政令市の女性割合より低いのは残念

男性育休42.7%やイクボス充実度No.1(2連覇)など意識改革は先進的

トップダウンでの働きかけや、数値目標の設定によるPDCAの実施は、  
自分の経験上も、取組を着実に進めるために非常に有効であった

女性にも男性と同様に将来に経験を活かせる主要ポストを経験させ、  
管理職登用に向けた能力伸長の機会を与える必要

女性の職場活躍、男性の家庭活躍、いずれも管理職(イクボス)が鍵

今後の取組の  
あり方について

管理職が部下をよく見て人材育成や人事評価を行うことで、  
女性の出産・育児期間もハンデとならず、男女ともに満足度も上がる

女性職員に管理職のやりがいや面白さを伝えて欲しい

市役所が多様性のある組織を実現し、市内企業に範を示すことを期待