

那珂市女性の職業生活における活躍の推進に関する 特定事業主行動計画

那 珂 市

那 珂 市 長

那珂市議会議長

那珂市教育委員会

那 珂 市 消 防 長

那珂市農業委員会

令和6年3月

第1章 総論

1 目的

この計画は、平成27年9月に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、女性職員が自らの意志によって職業生活を営み、その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍するために、女性の職業生活における活躍を推進するための支援対策を計画的に推進するために策定し、公表するものです。

2 計画期間

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は平成28年から令和8年3月までの10年間の時限立法ですが、この計画は、前計画の見直しを経て、令和6年4月1日から令和8年3月31日までの2か年を計画期間とします。

3 計画の推進体制

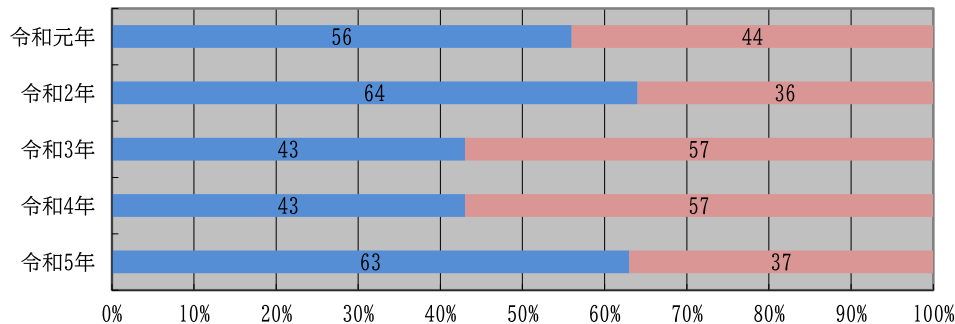
- (1) この計画を効果的に推進するために、各任命権者は本計画の実施状況を把握・点検し、今後の対策や計画の見直しを行います。
- (2) 人事担当課長は、すべての職員に対し本計画の周知徹底を行い、女性のキャリアアップについての相談や情報提供を行う窓口を担当課内に設置し、女性職員に対しての相談ができる体制を整備します。
- (3) 各所属長及び職員は、本計画の内容を理解し、女性の活躍に関する職員の意識向上及び職場環境の整備について実施に努めます。
- (4) この計画に対する職員意識の変化を把握するため、必要に応じ職員意識アンケートを実施します。また、本計画の取り組み状況や実績についてはホームページ等で公表します。

第2章 女性の活躍に関する職場における現況

1 採用した職員に占める女性職員の割合

(1) 現況

直近5年間について、採用した職員に占める女性職員の割合は次のとおりです。
なお、定年退職者の再任用については採用者数並びにそれに占める女性職員数及び割合には含めていません。



(2) 分析

直近5年間の採用状況については新規採用職員中で女性が占める割合は4割から6割程度で推移しています。募集する職種について、年度によって差があることから、保育士・教諭や保健師等比較的女性の応募が多い職種の募集がある年度については女性の占める割合が多くなることがあります。また、技術職については、女性の応募が少ない状況があります。このことから職種に捉われず、女性の応募の促進策、採用における女性職員の割合の増加策を講じていくことが求められるといえます。

2 平均した継続勤務年数の男女の差異

(1) 現況

任期の定めのない常勤職員における職種別男女別の継続勤務年数については下表のとおりです。

職種	性別	平均継続勤務年数		
		平成27年4月1日	平成31年4月1日	令和5年4月1日
行政職（企業職含む）	男	19.81年	18.05年	17.99年
	女	14.60年	14.16年	13.77年
消防職	男	17.75年	19.47年	20.90年
	女	—	—	9.50年
雇用職	男	14.75年	22.00年	26.01年
	女	13.23年	15.10年	18.29年
福祉・教育職	男	9.50年	13.50年	17.51年
	女	17.25年	16.00年	20.42年

※行政職（企業職含む）とは行政職給料表を適用されている職員のことをいい、消防職とは消防職給料表を、雇用職とは就業規則で定める給料表を、福祉・教育職とは、行政職給料表を適用されている職員中、保育士、教

論等に任じられている職員のことをいいます。なお、該当する職員が1名以下の場合については、個人情報保護の観点から平均継続勤務年数を算出しないことがあります。

※平均継続勤務年数とは、基準日時点で在職している職員の勤務年数を平均した年数です。

(2) 分析

行政職の男女間における4.22年の差異は、前計画の3.89年と比較し、わずかではありますが拡大しています。これは近年、中途退職する職員が多くなっていることによります。過去における採用時の女性職員の比率が低かったため、平均継続勤務年数の男女間差異を解消するには、時間がかかることとなりますが、採用における女性職員の占める割合の向上策を講じると共に、育児、介護等による女性職員の離職を引き続き防ぐ策を講じ続けることによって、差異の解消に向け努力することが求められます。

3 職員1人当たりの各月ごとの時間外勤務時間数

(1) 現況

時間外勤務手当を支給される対象となる職員について、1年間の業務の繁閑による偏りが生じないように各月ごとに把握する平均時間外勤務時間数は下表のとおりです。

(令和4年度実績)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	
15:09	10:56	13:41	20:15	9:31	9:53	
10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
12:11	11:32	18:01	11:28	16:01	12:01	160:38

(2) 分析

概ね1人当たり月10時間から15時間程度の間で推移しています。那珂市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年那珂町規則第2号）第9条の2の2第1項第1号に定める時間外勤務命令の上限である月45時間を超過している月はなく、7月については、参議院議員通常選挙が執行されたことにより、2月については茨城県議会議員選挙及び那珂市議会議員補欠選挙が執行されたことにより、時間外勤務時間数が増大したものです。

時間外勤務時間数の年間合計は約160時間と、同規則第9条の2の2第1項に定める時間外勤務時間数の年間上限である360時間及び他律的部署における年間720時間を下回っているものの、家庭生活と職業生活の両立を図るために時間外勤務時間数の縮減の取組みが求められます。

4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(1) 現況

管理的地位にある職員として、課長相当職以上の職にある職員に占める女性職員の割合は下表のとおりです。

性別	H27.4.1	H31.4.1	R5.4.1
男	93.88%	91.49%	88.89%
女	6.12%	8.51%	11.11%

(2) 分析

課長相当職以上の職にある職員に占める女性職員の割合は11.11%と、前計画基準日における同指標の8.51%より増加しましたが、依然少数にとどまっています。これは課長相当職に任用する候補者となる職員の階層において、女性職員の絶対数が少ないことによります。課長相当職への任用候補者に占める女性職員の数が少ない以上、課長相当職以上の職にある職員に占める女性職員の割合が今後数年で劇的に向上することは考えられないことではありますが、今後とも公平な評価制度を通して、一層の女性の登用を図っていくことが求められると共に、課長相当職への登用候補者となり得る若年層の女性職員も含めて女性職員へのキャリアアップの支援を一層推進していくことが求められるといえます。

5 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(1) 現況

係長相当職以上の職にある職員について、各役職段階における職員数に占める女性職員の割合は下表のとおりです。

役職段階	性別	H27.4.1	H31.4.1	R5.4.1
部長相当職	男	96.15%	100.00%	87.50%
	女	3.85%	0.00%	12.50%
課長相当職	男	91.30%	87.88%	89.66%
	女	8.70%	12.12%	10.34%
課長補佐相当職	男	82.08%	81.65%	80.34%
	女	17.92%	18.35%	19.67%
係長相当職	男	70.80%	67.29%	62.63%
	女	29.20%	32.71%	37.37%

(2) 分析

係長相当職以上の職にある職員について、上位職であるほど当該段階における女

性職員の占める割合は低い割合となっています。これは女性職員の平均年齢が男性職員の平均年齢に比して低いことにより、上級管理職の登用候補者となり得る女性職員が少ないことによります。役職において、前計画基準日の割合よりも増加している役職が多いことは、上位職における女性職員の構成比の向上に向けて明るい兆しとなっています。今後とも公平な評価を通して、女性の登用を進めていくことが求められているといえます。

6 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

(1) 現況

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間は下表のとおりです。

対象者：令和4度中に取得可能となった者

性別	育児休業取得率	平均取得期間
男	9.09%	1 カ月
女	100.00%	1 年 4 カ月

※男女別の育児休業取得率とは、基準期間内に育児休業が取得可能となった職員のうち実際に育児休業を取得した職員が占める割合のことをいいます。

※平均取得期間は、基準期間内に育児休業を実際に取得した職員の期間の平均のことをいいます。なお、育児休業を取得した職員が1名以下の場合にあっては、個人情報保護の観点から算出しないこともあります。

(2) 分析

育児休業の取得について、男性職員は取得率9.09%と低調な状況となっています。一方女性職員については全員取得している状況です。男性職員が育児休業を取得しない背景として、意識的な面と世帯の収入を確保する面の両面があると考えられます。しかしながら、社会一般としていえることではありますが、男性の育児休業を促進していく取組みを講じることが求められています。

7 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

(1) 現況

男性職員であって那珂市職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年那珂町規則第2号）第15条に規定する特別休暇のうち、同規則別表第24項及び第25項に掲げる休暇を取得可能となった男性職員に占める、実際に当該特別休暇を取得した男性職員の割合及び平均取得日数は次表のとおりです。

(令和4年度中実績)

配偶者出産休暇	育児参加休暇	平均取得日数
36.36%	18.18%	2.33 日

※平均取得日数は実際に取得した職員が1人以下である場合にあっては、個人情報保護の観点から算出しないこともあります。

(2) 分析

上記特別休暇を制定したのは、平成18年度ですが、いわゆる配偶者出産休暇並びにいわゆる育児参加休暇と言われる配偶者の出産に係る子の看護休暇について、それぞれ取得率が36.36%と18.18%となっており、当該制度の認知度がまだ十分でないと考えられます。しかしながら、社会的にも出産立会等が一般的となっており、当該休暇を取得する心理的障壁は最近においては低くなっているものと考えられます。これからは、給与への影響を伴う育児休業の取得にどのように転化させていくか事業主としての取組みが求められているといえます。

8 年次有給休暇等取得率

(1) 現況

任用期間の定めがない職員の年次有給休暇の取得率は下表のとおりです。

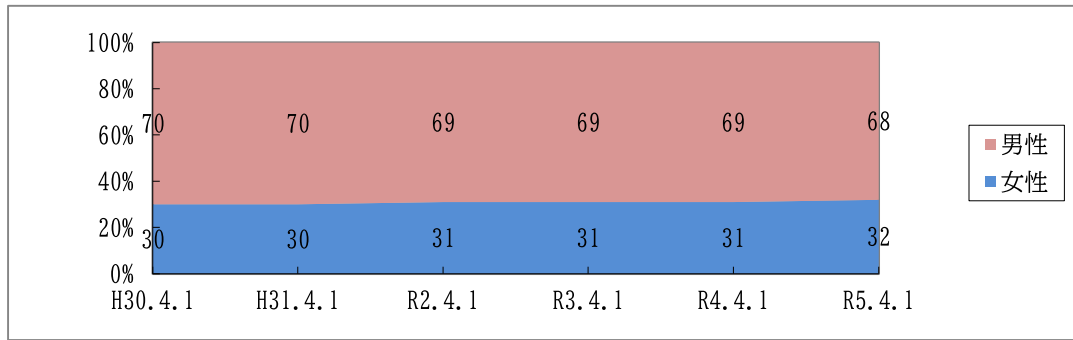
種別	R2 年	R3 年	R4 年
年次有給休暇	27.0%	27.6%	27.7%
5日未満割合	19.0%	17.1%	18.5%

(2) 分析

任用期間の定めがない職員の年次有給休暇の取得率は漸増しているところです。しかしながら、取得日数が年間5日に満たない職員が2割弱あり、職員のワークライフバランスを確保する観点からも年次有給休暇を5日以上取得できるよう事業主としての取組みが求められているといえます。

9 職員に占める女性職員の割合

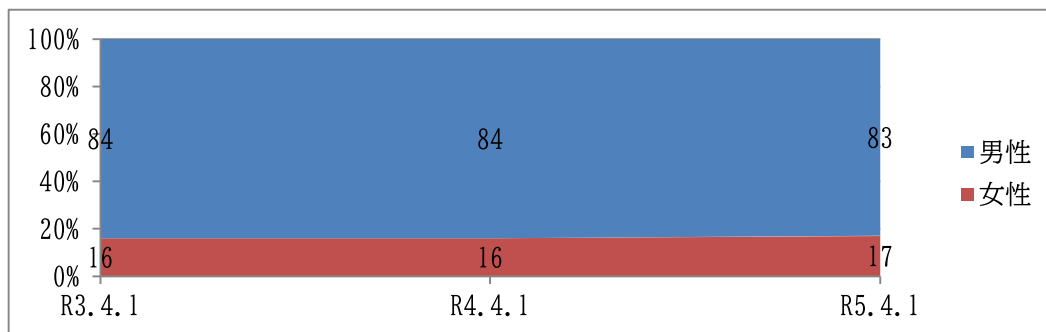
(1) 直近5か年の男女比(単位：%)



直近5か年の女性職員の割合については、3割強となっており、漸増している状況です。

(2) 女性管理職の比率（単位：％）

当市における管理職は、課長補佐以上の職員となっています。管理職に占める女性職員の割合は、行政職において次のグラフで示す通り推移しています。



女性管理職については、2割弱程度で推移している状況です。職員の構成比からすると、職員に占める女性の割合より少ない割合で推移しているといえます。これは、女性職員の構造が若年層に多いことに起因していると考えられます。

第3章 計画の具体的内容

前章で分析した諸課題に対する具体的な取組みの内容について、この章において述べることにします。

前章の分析をまとめると、取り組むべき課題は次の項目にまとめられると考えられます。

- 1 女性職員の採用に関して、女性の応募促進策及び採用される女性職員の割合を向上させる取組みを講ずるべきこと
- 2 職員の離職を防ぐ措置を引き続き講ずるべきこと
- 3 時間外勤務時間数の縮減策を講ずることにより家庭生活と職業生活との両立が図られる環境を構築すべきこと
- 4 女性職員の管理職への登用を促進すべきこと
- 5 公平、公正な評価制度の運用により、女性の登用を促進すべきこと

- 6 男性の育児参加を引き続き促進し、育児休業取得を勧奨すべきこと
- 7 女性職員に対する研修や育成を通して、管理職登用候補となるべき女性人材のプールを確保すべきこと

1 女性職員の採用

女性職員の採用については、性別に捉われずに人物重視で採用していくこととしています。また、平成30年度より、従来の教養試験を見直し、公務員試験対策をしていないかたでも受験しやすい試験内容としました。今後は採用時期、民間企業との併願も含めより受験しやすい環境を構築し、人物重視でより優秀な職員の採用を図っていきます。そのためにも、近隣教育施設の就職説明会への参加や採用試験説明会の開催等、市役所の職務や職場の雰囲気を感じてもらえるような仕組みを活用し、活躍する女性職員の生の声を伝えるなど、人材確保策の充実を図っていきます。最終的には、採用者の男女比率を1：1とすることを目指します。（除消防職）

2 育児や介護に関わる職員に対する支援体制

女性職員のみならず、男性職員にとっても育児や介護は職場生活を送る上で重要な課題であり、職場としてどのように支援していくかという問題は大きな課題であるといえます。当市では、特別休暇及び介護休暇、育児休業を定めています。また、平成27年4月1日に「次世代育成支援特定事業主行動計画」を再策定し、一層の子育て支援に取り組んでいるところです。また、平成28年3月に「那珂市職員の配偶者同行休業に関する条例」を制定し、家庭と職場の両立支援を図ってまいりました。令和5年4月からは、長期不妊治療休暇を創設するなど、妊娠、育児及び介護に関わる職員に対する支援体制を強化してきているところです。

3 時間外勤務時間数の縮減

現在、国では、「働き方改革」を推進しています。労働基準法が改正され、平成31年4月1日から施行となりました。主な改正内容は、時間外労働の上限規制の導入（中小企業は令和2年4月から）と、年次有給休暇5日の確実な取得などが義務付けられ、罰則も規定されました。

民間企業では、さっそく時間外労働の上限規制による残業の削減や、有給休暇の取得促進などに取り組んでいます。

私たち地方公務員も、民間企業や国家公務員に準じて「働き方改革」の趣旨に従い、職員の労働条件の改善に取り組むべきであると考えています。

そこで、次の事項についての取組みを推進していきます。

(1) 時間外勤務命令の上限

時間外勤務は、本来、公務のための臨時または緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを進めます。

1 か月において45時間かつ1年において360時間の範囲内で必要最小限の時間外勤務を命ずるものとします。ただし、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員は、1 か月100時間未満、1年において720時間かつ2～6か月平均80時間の範囲内とします。

(2) ノー残業デー（一斉定時退庁日）の実施

時間外勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みとして、「ノー残業デー」として設定している毎週水曜日には、着実に実施するよう管理の徹底を図ります。

(3) 年次有給休暇取得促進

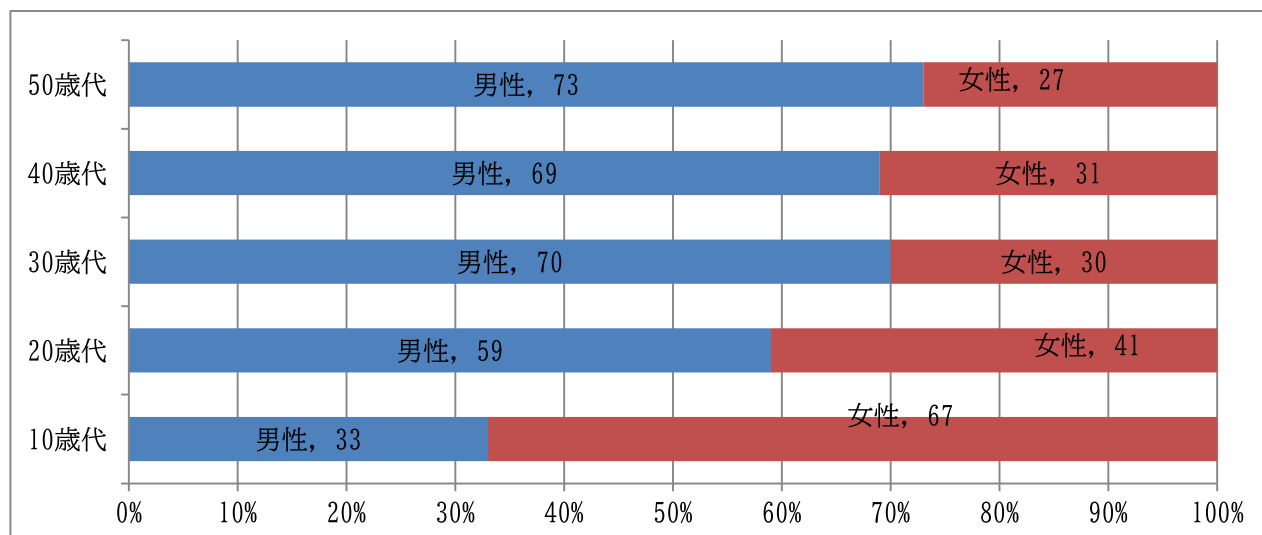
年次有給休暇については、5日以上の確実な取得を着実に実施するよう管理の徹底を図ります。

4 女性職員の管理職への登用

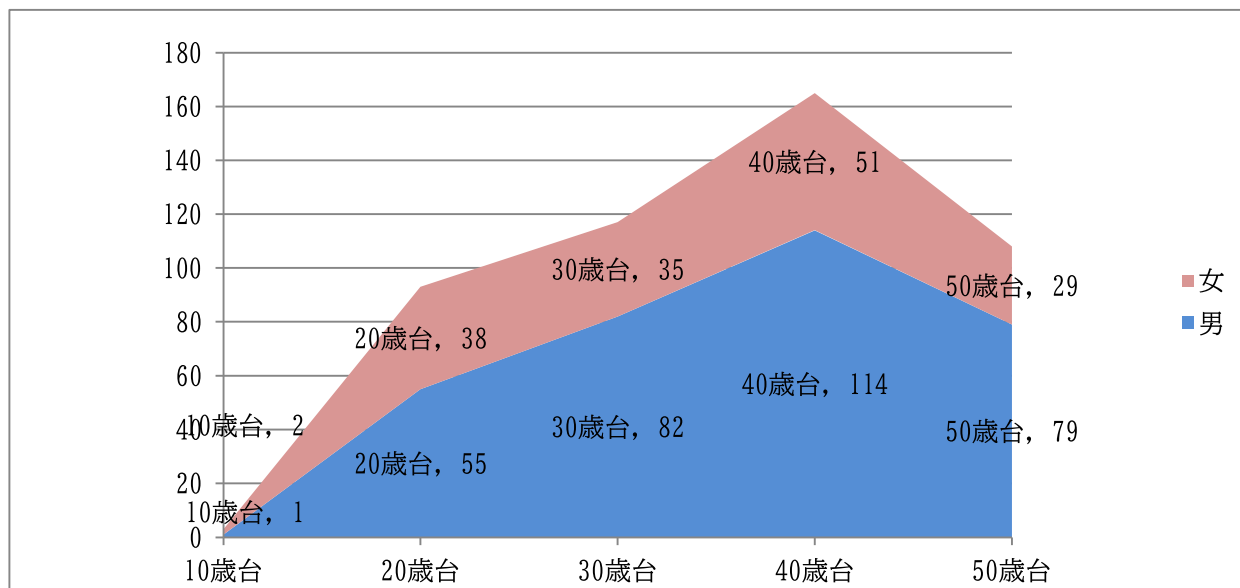
当市における女性職員と男性職員は10歳毎の階層で分けた場合、20歳台から40歳台のそれぞれの階層で男女比は概ね7対3の比率となっています。今後管理職に登用される年代として、30歳台後半から40歳台半ばにかけての階層がその候補者群となってくることから、持続的に行政サービスを提供し続けるためにも、女性管理職の登用を推進していく必要があります。今後10年間で考慮すると、管理職における女性職員の比率は概ね現在の17%強から25%強へと引き上げていく必要があると考えられます。

※参考 10歳毎の年齢階層における男性職員と女性職員の対比（単位：%）

（令和5年4月1日現在）行政職



※参考 年代別の男女別職員数の積上げ（令和５年４月１日現在）全職員（単位：人）



5 公平な評価制度の構築と運用

平成２８年４月に施行された改正地方公務員法により、人事評価が地方公共団体においても義務化されました。

今後としまして、人事評価制度を継続して実施し、地方公務員法に定める処遇反映の基礎として活用することで、性差によらず、業績及び能力の両面で評価され、登用される仕組みを運用していきます。

6 男性職員に対する育児休業等の取得勧奨

男性の育児参加については、令和５年に改訂した「育児介護をする職員のための両立支援ハンドブック」を活用し、子の出生後８週以内の男性職員の育児参加休暇の取得率を８５％、平均取得日数４日まで引き上げます。また、配偶者の出産予定がある男性職員に対し積極的な声掛け運動を行うことにより、新たに取得可能となった男性職員について、１週間以上の育児休業の取得率を計画期間末までに８５％まで引き上げます。

7 女性職員のキャリアアップに対する相談体制

女性職員の管理職登用には、女性職員の意識面からも、その登用推進を図っていく必要があります。また、総務課においても、女性職員を引き続き配属する等して、職員からのキャリアアップに対する相談に対応できる体制を維持していきます。また、子育て中や妊娠中の女性職員の交流や相談の場として気軽に集える会等を開催することにより、女性職員の不安解消や、女性職員相互でのメンター効果を図る取り組みを進めていきます。

8 職員に対する意識改革に関する取組

女性職員の活躍のためには女性職員のみならず、男性職員や特に管理職の意識改革が求められると共に、意識改革の契機となる制度の変更も必要と考えられます。女性職員だけでなく、男性職員についても、自己啓発や持てる能力のさらなる開発のためにも、自己啓発休業制度及び修学時部分休業制度の制定を行いました。他方で、自治大学校の特別研修プログラムへの積極的な参加や、茨城県自治研修所や市町村アカデミーが開催する、女性リーダー育成講座等の積極的活用やその他民間研修等を通して、女性活躍の推進のために意識改革に取り組んでいきます。

第4章 計画の進行状況の公表体制

この計画の進行状況をお知らせすることにより、女性の求職者が安心して当市の職員に応募できるようにするため、年に1度、6月末日までに次の項目について年次報告書を公表するものとします。

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合
- (3) 職員に占める女性職員の割合
- (4) 職員（任期の定めのない職員）の平均した継続勤務年数の男女の差異
- (5) 男女別の育児休業取得率
- (6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率
- (7) 職員（時間外勤務手当が支給されない職員、非常勤職員及び臨時的に任用された職員を除く）1人当たりの1か月ごとの正規の勤務時間を超えて勤務した時間数
- (8) 年次有給休暇取得率
- (9) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (10) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (11) 男女間の給与額の差異

第5章 おわりに

この計画は、女性が職場生活において一層活躍するために策定するものです。すべての職員がこの行動計画を理解し、女性活躍の重要性を強く認識するとともに、事業主として、仕事と家庭生活の両立支援のために職場全体で支えあい、働きやすい職場の実現に向け取り組みます。