

那珂市女性の職業生活における活躍の推進に関する  
年次報告書（令和 7 年度）

令和 7 年 4 月

那 珂 市

1 この年次報告書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）第19条第6項に基づき、特定事業主行動計画の取組状況を明らかにすると共に、第21条の規定に基づき職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業の選択に資するよう、当市の事務及び事業における女性の職業生活における活躍の推進に関する情報を公表するものです。

2 女性の職業の選択に資するための情報の公表

(1) 女性職員の採用割合

採用した職員に占める女性職員の割合は年度毎に次のとおりです。

【目標値】男女比率1：1

| 年度  | 割合（％） |
|-----|-------|
| H29 | 47.30 |
| H30 | 31.25 |
| H31 | 43.75 |
| R2  | 35.71 |
| R3  | 66.67 |
| R4  | 57.14 |
| R5  | 36.84 |
| R6  | 52.00 |
| R7  | 34.38 |

※R7年度についてはR6.10月採用を含む。

(2) 採用試験受験者の女性割合

採用試験を受験した方のうち、女性が占める割合は年度毎に下表のとおりです。

| 年度     | 応募時              | 1次試験時           |
|--------|------------------|-----------------|
| H29（％） | 37.7％（58人/154人）  | 39.1％（50人/128人） |
| H30（％） | 34.8％（39人/112人）  | 35.2％（32人/91人）  |
| H31（％） | 36.7％（44人/120人）  | 36.5％（39人/107人） |
| R2（％）  | 38.7％（36人/93人）   | 38.2％（29人/76人）  |
| R3（％）  | 37.1％（36人/97人）   | 37.6％（32人/85人）  |
| R4（％）  | 39.6％（40人/101人）  | 36.0％（32人/89人）  |
| R5（％）  | 29.3％（29人/99人）   | 32.2％（28人/87人）  |
| R6（％）  | 37.8％（48人/127人）  | 41.2％（42人/102人） |
| R7（％）  | 41.9％（111人/265人） | 41.3％（97人/235人） |

(3) 職員に占める女性職員の割合

任期の定めのない常勤職員に占める女性職員の割合は次のとおりです。

| 年度  | 割合(%) |
|-----|-------|
| H29 | 28.42 |
| H30 | 28.78 |
| H31 | 30.08 |
| R2  | 30.72 |
| R3  | 31.20 |
| R4  | 31.13 |
| R5  | 31.89 |
| R6  | 31.63 |
| R7  | 32.05 |

(4) 継続勤務年数の男女の差

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、年度毎に下表のとおりです。

| 職種     | 性別 | H31(年) | R2(年) | R3(年) | R4(年) | R5(年) | R6(年) | R7(年) |
|--------|----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 行政職    | 男  | 18.05  | 17.74 | 17.24 | 17.93 | 17.99 | 17.71 | 17.36 |
|        | 女  | 14.16  | 14.10 | 12.96 | 13.69 | 13.77 | 13.20 | 13.41 |
| 消防職    | 男  | 19.47  | 19.86 | 19.96 | 20.96 | 20.90 | 21.22 | 20.91 |
|        | 女  | —      | —     | —     | —     | 9.50  | 10.00 | 11.50 |
| 雇用職    | 男  | 22.00  | 23.00 | 24.00 | 25.00 | 26.01 | 27.00 | 28.00 |
|        | 女  | 15.10  | 16.10 | 16.63 | 17.29 | 18.29 | 18.86 | —     |
| 福祉・教育職 | 男  | 13.50  | 14.50 | 15.50 | 16.50 | 17.51 | 18.50 | 19.50 |
|        | 女  | 16.00  | 16.56 | 17.56 | 18.44 | 20.42 | 18.67 | 19.82 |

※行政職とは、行政職給料表を適用される職員のことをいい、消防職とは、消防職給料表を、雇用職とは那珂市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る職員中保育士、教諭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、平均勤続年数を算出しないことがあります。

(5) 育児休業等の取得率

当該年度中に育児休業等（育児休業の他、育児短時間勤務、育児部分休業を含みます。）が取得可能となった者で、1週間以上の育児休業等を取得した職員が占める割合は年度ごとに下表のとおりです。

【目標値】 1週間以上の育児休業の取得率 85%

| 性別 | H30(%) | H31(%) | R2 (%) | R3 (%) | R4 (%) | R5 (%) | R6 (%) |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 男  | 0.00   | 0.00   | 12.50  | 11.10  | 9.09   | 55.56  | 58.82  |
| 女  | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

(6) 男性の配偶者出産休暇等の取得率

男性職員であって当該年度中に特別休暇を取得可能となった職員に占める、実際に当該特別休暇を取得した職員の割合は年度毎に下表のとおりです。

【目標値】 取得率 85% 平均取得日数 4日

| 年度  | 配偶者出産休暇 | 育児参加休暇 | 平均取得日数 |
|-----|---------|--------|--------|
|     | %       | %      |        |
| H28 | 75.00   | 12.50  | 2.20   |
| H29 | 63.64   | 9.09   | 1.73   |
| H30 | 46.20   | 0.00   | 1.67   |
| H31 | 66.67   | 0.00   | 1.67   |
| R2  | 75.00   | 37.50  | 3.00   |
| R3  | 66.70   | 5.60   | 1.92   |
| R4  | 36.36   | 18.18  | 2.33   |
| R5  | 88.89   | 11.11  | 1.89   |
| R6  | 52.94   | 29.41  | 4.06   |

# (7) 超過勤務の状況

時間外手当を支給される対象となる職員について、月ごとの時間外勤務時間数の平均は次のとおりです。(当該各年度実績)

【目標値】年間平均 1 4 0 時間以内

| 月<br>年 | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 1     | 2     | 3     | 年計     |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 2<br>9 | 15:21 | 12:46 | 12:45 | 11:38 | 16:16 | 9:27  | 18:51 | 9:40  | 8:22  | 8:56  | 10:02 | 13:06 | 147:14 |
| 3<br>0 | 15:51 | 12:33 | 12:41 | 11:21 | 8:18  | 8:26  | 12:04 | 10:01 | 16:51 | 9:23  | 11:43 | 12:12 | 141:23 |
| 3<br>1 | 16:50 | 13:52 | 15:23 | 21:54 | 8:17  | 12:46 | 12:45 | 9:41  | 8:39  | 10:41 | 17:03 | 11:03 | 158:54 |
| R<br>2 | 12:32 | 12:07 | 9:05  | 9:48  | 6:58  | 6:07  | 9:01  | 9:25  | 6:44  | 9:22  | 9:42  | 12:11 | 113:01 |
| R<br>3 | 16:41 | 12:46 | 15:37 | 13:23 | 11:22 | 17:08 | 22:39 | 10:30 | 9:48  | 12:42 | 10:25 | 13:36 | 166:37 |
| R<br>4 | 15:09 | 10:56 | 13:41 | 20:15 | 9:31  | 9:53  | 12:11 | 11:32 | 18:01 | 11:28 | 16:01 | 12:01 | 160:38 |
| R<br>5 | 15:13 | 11:10 | 13:37 | 11:27 | 9:39  | 9:46  | 10:11 | 9:54  | 8:41  | 8:58  | 16:27 | 11:12 | 145:13 |
| R<br>6 | 12:50 | 10:26 | 12:16 | 11:07 | 7:07  | 8:24  | 20:17 | 11:09 | 9:02  | 9:47  | 9:09  | 11:52 | 133:34 |

※時間外勤務時間数(正規の勤務時間外に勤務した勤務時間数のことで、いわゆる休日勤務を含みます。)の総計を時間外手当が支給される職員数で除した数値です。なお、選挙や災害等によって月当りの超過勤務時間数が大きく変動することがあります。

# (8) 年次有給休暇等取得率

任用期間の定めがない職員の年次有給休暇の取得割合は年度毎に下表のとおりです。

| 種別     | H30(%) | H31(%) | R2(%) | R3(%) | R4(%) | R5(%) | R6(%) |
|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 年次有給休暇 | 26.2   | 29.3   | 27.0  | 27.6  | 27.7  | 28.7  | 29.2  |

※なお、年次有給休暇の取得率は、年次有給休暇付与期間(当市においては暦年で付与しています。)

中の始期から終期まで継続して勤務していた職員に対して付与した年次有給休暇日数及び前年からの繰り越し日数の総和に占める対象職員が取得した年次有給休暇日数の割合のことをいいます。

従って、年次有給付与期間中に新たに採用した職員及び退職した職員については、集計の対象外となるとともに、年次有給休暇付与期間中に育児休業、分限休職等の処分により全期間を勤務していない職員についても集計の対象外となります。

( 9 ) 管理職における女性職員の比率

当市の管理職である課長補佐相当職以上の職員に占める女性職員の割合は年度ごとに下表のとおりです。

【目標値】令和16年度末で25%以上

| 性別 | H31(%) | R2(%) | R3(%) | R4(%) | R5(%) | R6(%) | R7(%) |
|----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男  | 84.62  | 85.53 | 83.57 | 83.63 | 82.63 | 82.61 | 79.63 |
| 女  | 15.38  | 14.47 | 16.43 | 16.37 | 17.37 | 17.39 | 20.37 |

( 1 0 ) 課長相当職以上の職員に占める女性職員の割合

課長相当職以上の職員に占める女性職員の割合は年度毎に下表のとおりです。

| 性別 | H31(%) | R2(%) | R3(%) | R4(%) | R5(%) | R6(%) | R7(%) |
|----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男  | 91.49  | 90.91 | 90.70 | 90.91 | 88.89 | 88.89 | 88.89 |
| 女  | 8.51   | 9.09  | 9.30  | 9.09  | 11.11 | 11.11 | 11.11 |

( 1 1 ) 役職段階における女性職員の割合

係長相当職員以上の職位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年度毎に下表のとおりです。

| 役職段階    | 性別 | H31(%) | R2(%) | R3(%) | R4(%) | R5(%) | R6(%) | R7(%) |
|---------|----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 部長相当職   | 男  | 100.00 | 84.62 | 92.31 | 92.86 | 87.50 | 92.86 | 93.33 |
|         | 女  | 0.00   | 15.38 | 7.69  | 7.14  | 12.50 | 7.14  | 6.67  |
| 課長相当職   | 男  | 87.88  | 93.55 | 90.91 | 91.18 | 89.66 | 87.10 | 86.67 |
|         | 女  | 12.12  | 6.45  | 9.09  | 8.82  | 10.34 | 12.90 | 13.33 |
| 課長補佐相当職 | 男  | 81.65  | 83.48 | 80.51 | 80.49 | 80.33 | 80.17 | 76.07 |
|         | 女  | 18.35  | 16.52 | 19.49 | 19.51 | 19.67 | 19.83 | 23.93 |
| 係長相当職   | 男  | 67.29  | 64.55 | 64.58 | 63.92 | 62.63 | 69.81 | 71.72 |
|         | 女  | 32.71  | 35.45 | 35.42 | 36.08 | 37.37 | 30.19 | 28.28 |

( 1 2 ) 10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合

10年度前に採用した職員の継続任用割合は、男女別に下表のとおりです。

| 10年度前の年度 | 性別 | 継続任用割合(%) |
|----------|----|-----------|
| 平成27年度   | 男  | 81.82     |
|          | 女  | 87.50     |

※なお、採用状況により採用時の採用者数が1名以下の場合、継続任用割合を算出しないことがあります。

### ( 1 3 ) 職員の給与の男女の差異

#### ①全職員に係る情報

| 職員区分              | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |       |        |
|-------------------|---------------------------------|-------|--------|
|                   | R4                              | R5    | R6     |
| 任期の定めのない常勤職員      | 84.7%                           | 86.0% | 85.4%  |
| 任期の定めのない常勤職員以外の職員 | 88.9%                           | 88.7% | 101.3% |
| 全職員               | 65.9%                           | 67.2% | 73.5%  |

#### ②任期の定めのない常勤職員にかかる役職段階別および勤続年数別の情報

※地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっております。

##### ア 役職段階別

| 役職段階  | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |       |       |
|-------|---------------------------------|-------|-------|
|       | R4                              | R5    | R6    |
| 部長級   | 99.1%                           | 98.5% | 98.1% |
| 課長級   | 96.2%                           | 96.2% | 96.1% |
| 課長補佐級 | 95.1%                           | 95.3% | 95.4% |
| 係長級   | 90.9%                           | 92.6% | 93.6% |

##### イ 勤続年数別

| 勤続年数   | 男女の給与の差異<br>(男性の給与に対する女性の給与の割合) |       |        |
|--------|---------------------------------|-------|--------|
|        | R4                              | R5    | R6     |
| 36年以上  | —                               | —     | 101.3% |
| 31～35年 | 93.6%                           | 94.4% | 91.4%  |
| 26～30年 | 91.6%                           | 91.8% | 90.3%  |
| 21～25年 | 86.1%                           | 86.8% | 88.6%  |
| 16～20年 | 86.0%                           | 82.4% | 84.5%  |
| 11～15年 | 70.3%                           | 95.2% | 88.4%  |
| 6～10年  | 81.7%                           | 92.8% | 90.3%  |
| 1～5年   | 81.6%                           | 96.2% | 91.0%  |

※各役職段階、各勤続年数区分における女性職員の数が不存在の場合、差異を算出しないことがあります。

※勤続年数は、採用年度を勤続年数 1 年目とし、情報公開の対象となる年度までの年度単位で算出しています。

【説明欄】

- ・ 職員数については、各月の給与支払日において給与を支給した職員の平均を用いており、短時間勤務職員、月の途中での採用退職、休業等により月の一部を務めていない職員については、各月の勤務時間に応じ、勤務時間 3 8 時間 4 5 分／週×4 週の時間を 1 月・人として換算してカウントしています。
- ・ 任期の定めのない常勤職員の男女の給与の差異については、女性職員の年齢構成が男性職員に比して若いことによるものです。
- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女の給与の差異については、時間換算後の男性職員の平均職員数が 48.59 人であるのに対し、女性職員の平均職員数が 173.82 人と男性職員が少数のところ、男性職員に行政職給料表より給料の月額が低い雇用職給料表適用者が多いことによるものです。また、令和 6 年度より会計年度任用職員に対し、勤勉手当の支給が始まったことから男女間の給与の差異が逆転したものと考えられます。
- ・ 全職員における男女の給与の差異については、時間換算後の男性職員の平均職員数が 384.74 人であり、その内任期の定めのない職員が 336.15 人、女性職員の平均職員数が 316.28 人であり、その内任期の定めのない職員が 142.46 人と男性職員全体に占める任期の定めのない職員の割合が高いことにより、差異が生じるものです。
- ・ 任期の定めのない常勤職員にかかる役職段階別の男女の給与の差異については、部長職、課長職における男女の差異はほぼ無い状況です。これは、同一の級・号給においては同一の額が支給され、かつ 5 5 歳以上の職員については昇給停止措置が講じられていることから、差異がないことによるものです。一方課長補佐級以下の職位段階においては、男性職員に扶養手当受給者が多いことおよび時間外勤務を行う職員に男性職員が多いことにより、男女間の差異が生じるものと考えられます。事実（7）超過勤務の状況と男女間の給与の差異には有意な関係がみられるところです。
- ・ 経験年数別の男女の給与の差異については、経験年数が長い階層になるにつれ、男女間の給与の差異は縮小する傾向にあります。なお、16～20 年の階層において、男女間の給与の差異が大きい状況にありますが、これは、当該階層において、国の公安職給料表に応じた給料表であり、一般職給料表より高い給料が支給される、消防職給料表が適用される消防吏員の占める割合が高いことによるものです。また、21～25 年の階層以下において、若干男女間の給与の差異が大きい原因として、扶養手当の受給職員及び時間外勤務を行う職員に男性職員が多いことがあげられます。

### 3 特定事業主行動計画進捗状況の公表

「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」第3章計画の具体的内容で計画した内容の進捗状況については、当該計画において計画する項目ごとに次のとおりです。

#### (1) 女性職員の採用

令和7年度採用試験（令和8年新規採用）については、募集事務を始めていませんので、進捗状況はありません。なお、近隣教育施設の就職説明会へ数回参加しております。

#### (2) 女性職員の管理職への登用

女性職員の管理職の登用については、前章にてお示した数値で推移しています。

#### (3) 育児や介護に関わる職員に対する支援体制

平成28年11月に男性職員向けの育児に関する休業制度に係るパンフレットを作成し、部長以下の全職員に対して周知したところです。また、平成29年1月からの育児・介護の制度改正に合わせて、同月「両立支援ハンドブック」を作成し、全職員に対してイントラネットで周知しました。平成28年第4回定例会において、民間における介護休業の制度改正に合わせて、介護休暇制度の改正を提案し、議決されました。また、令和6年4月からは、孫に関する特別休暇として、配偶者出産休暇、育児参加休暇、家族看護休暇の取得対象に孫を加えております。令和7年4月からは、育児・介護休業法改正に伴い、学校行事等に係る特別休暇の新設と、介護にかかわる支援措置の周知等について、制度を改正しております。

#### (4) 超過勤務時間数の縮減

超過勤務時間数の推移については前章にてお示した数値で推移しております。平成30年11月に茨城県が行った2018いばらき働き方改革推進キャンペーンの取組に参画し、平成30年11月21日（水）を県下一斉ノー残業デーとし、取り組んだ結果、当該日の定時退庁率は9割を超えるなど成果が挙げられたところです。引き続き、ノー残業デーの取組み等を進めてまいります。また、令和元年6月に総務課長通知を発出し、適切な時間外勤務が行われるよう、全職員宛て通知したところです。

#### (5) 公平な評価制度の構築と運用

平成28年3月31日付で人事評価制度に関わる諸要綱等を制定し、平成28年4月1日から施行しております。

(6) 男性職員に対する育児休業等の取得勧奨

上記にありますように、男性職員に対する広報パンフレットの積極的活用を進めております。なお、前章で記載しましたように、男性職員の育児休業等の実績があったところです。

(7) 女性職員のキャリアアップに対する相談体制

令和7年度についても、引き続き総務課に女性職員を配置し、女性職員からの相談に対応できるよう体制を整えております。

(8) 職員に対する意識改革に関する取組

令和7年度についても、女性職員に対し、女性職員キャリアデザイン講座等への積極的な派遣を進める予定です。令和6年度における研修等への派遣実績については、9月末に那珂市の人事行政の運営等の状況報告時に報告することとしております。