

第 3 期

那珂川市特定事業主行動計画

令和 8 年度～ 1 2 年度

令和 8 年 3 月

那珂川市

目次

I	総論.....	3
1	はじめに.....	3
2	計画期間.....	3
3	計画体系図.....	4
II	現状と課題.....	5
1	前計画の数値目標と現状.....	5
2	達成状況と課題.....	6
(1)	ワークライフバランスの推進.....	6
(2)	多様な人材の活躍推進.....	11
(3)	職場環境の改善.....	13
III	数値目標と今後の取組み.....	15
1	数値目標.....	15
2	取組内容.....	15
(1)	ワークライフバランスの推進.....	16
(2)	多様な人材の活躍推進.....	17
(3)	職場環境の改善.....	17
IV	公表.....	19
	「次世代支援法」及び「女性活躍推進法」に基づく情報公表項目について.....	19

第3期 那珂川市特定事業主行動計画

那珂川市長
那珂川市教育委員会
那珂川市議会議長
那珂川市行政委員会
那珂川市農業委員会

I 総論

1 はじめに

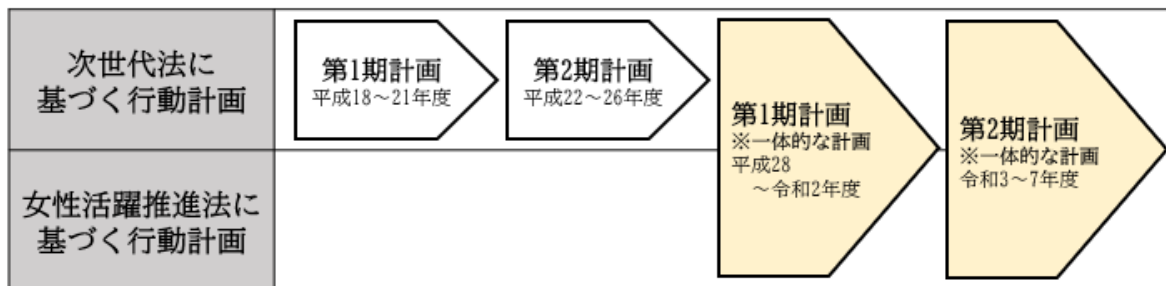
本市では、少子高齢化や社会情勢の変化に対応し、次世代を担う子どもたちの育成支援と女性の活躍推進を重要課題と捉えています。

本市は平成18年から「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代支援法」という。）」に基づき、仕事と家庭を両立できる職場環境の実現に注力してきました。さらに、「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。）」の成立を受け、平成28年度に各法律を複合的に推進する「第1期那珂川町特定事業主行動計画」を策定し、採用、育成、登用、及び職場環境の整備など、全庁を挙げた取り組みを展開してきました。

このたび、令和8年度以降の行動計画を策定するにあたり、既存の計画を踏まえ、職員アンケートに基づき職員のニーズを反映させつつ、職員一人ひとりが、この行動計画を自分自身に関わるものとして捉え、次の世代を担う子どもたちを育成する必要性並びに女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現について強く認識し、職場を挙げて支援していきます。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。



3 計画体系図

本市では、組織全体で継続的に各取組を推進するため、那珂川市特定事業主行動計画推進委員会を設置し本計画の変更並びに本計画に基づく取組の実施状況及び数値項目の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

根拠法令		基本方針		数値目標（例）	取組み（例）	
女性 活躍 推進 法	次 世 代 支 援 法	那 珂 川 市	ワークライフバランスの推進	休暇の取得促進	年次有給休暇の取得状況 男女別の育児休業取得率、取得分布	●休暇制度の周知
				長時間勤務の縮減	職員一人当たりの月の超過勤務時間数 時間外勤務時間年間360時間超の職員数	●業務量の平準化、業務の効率化
	特 定 事 業 主 行 動 計 画		多様な人材の活躍推進	多様性を確保する採用の推進	採用した職員に占める女性職員の割合	●採用広報の工夫
				キャリア形成の支援	管理・監督職の女性職員の割合	●仕事と家庭の両立支援
				公正・透明な人事評価の確立		●評価基準の明確化
				多様性を活かす人材育成の推進		●研修の充実
	計 画		職場環境の改善	ハラスメントのない職場づくり	ハラスメント対策の整備状況	●ハラスメントが起きない職場環境の構築
				職員の心身の健康保持と増進		●職員の相談体制の充実

II 現状と課題

次世代支援法第 19 条第 2 項並びに女性活躍推進法第 19 条第 3 項及び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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、状況を把握し、改善すべき事項について現状分析を行いました。

1 前計画の数値目標と現状

区分	項目	目標	現状
ワークライフバランスの推進	年次有給休暇の取得状況	70%	80%
	男性職員の配偶者出産休暇の取得率	100%	100% (2人/2人)
	育児参加休暇の取得率	100%	50% (1人/2人)
	男女別の育児休業取得率	男性 20% 女性 100%	男性 50% 女性 100%
	離職率の男女の差異		男性 3.7% 女性 5.8%
	職員一人当たりの月の超過勤務時間数	15時間	男性 14時間 女性 10時間 全体 12時間
	超過勤務の上限を超えて勤務した職員数		男性 13人 女性 8人 全体 21人
多様な人材の活躍推進	採用した職員に占める女性職員の割合	50%	53%
	管理・監督職の女性職員の割合	管理職 25% 監督職 30%	管理職 22% 監督職 19% 合計 20%
職場環境の改善	ハラスメント対策の整備状況		

2 達成状況と課題

(1) ワークライフバランスの推進

① 年次有給休暇の取得状況

目標 (R8)	R3	R4	R5	R6
70%	57%	70%	71%	80%

※取得率について、年間の付与日数 20 日を分母とした場合の割合とする。

- ▶ 年次有給休暇については、取得率 70%を目標としており、令和 4 年度以降目標を達成しているため、引き続き取得促進に向けて取り組んでいく必要があります。

② 男性職員の配偶者出産休暇の取得率、育児参加休暇の取得率

	目標 (R8)	R3	R4	R5	R6
配偶者出産 休暇	100%	78% (7人/9人)	73% (8人/11人)	100% (7人/7人)	100% (2人/2人)
育児参加 休暇	100%	22% (2人/9人)	18% (2人/11人)	71% (5人/7人)	50% (1人/2人)
上記休暇の合計取 得日数が 5 日以上		11% (1人/9人)	18% (2人/11人)	71% (5人/7人)	50% (1人/2人)

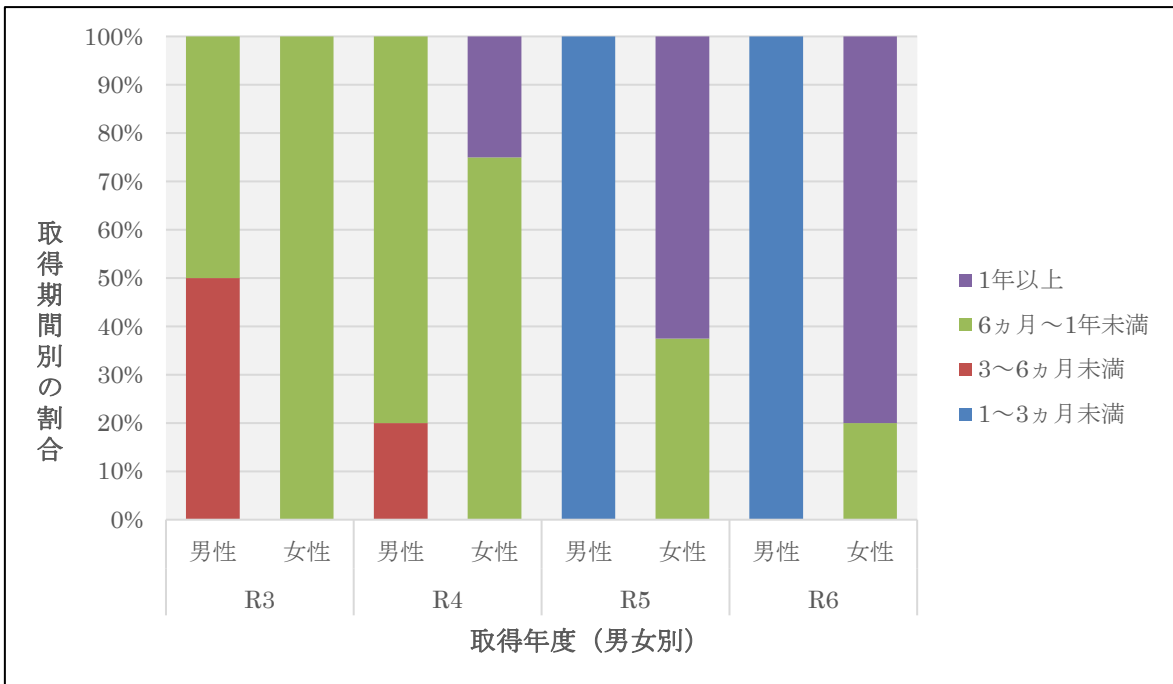
※配偶者出産休暇は最大 3 日間、育児参加休暇は最大 5 日間まで取得できる。

- ▶ 配偶者出産休暇については、令和 5、6 年度について、目標の 100%を達成しておりますが、育児参加休暇については、いずれの年度においても目標の 100%を下回っております。また、配偶者出産休暇及び育児参加休暇を 5 日以上取得した男性職員の割合についても、令和 3 年度に比べると上昇してきてはいるものの、取得していない職員もいるため、対象となる全ての男性職員が取得できるよう、引き続き制度の周知等に取り組んでいく必要があります。

③ 男女別の育児休業取得率

	目標 (R8)	R3	R4	R5	R6
男性	20%	22% (2人/9人)	42% (5人/12人)	71% (5人/7人)	50% (1人/2人)
女性	100%	100% (4人/4人)	100% (4人/4人)	100% (8人/8人)	100% (5人/5人)

<男女別の育児休業取得期間の分布>



		1ヵ月未満	1～3ヵ月未満	3～6ヵ月未満	6ヵ月～1年未満	1年以上
R3	男性 (2人)			1人	1人	
	女性 (4人)				4人	
R4	男性 (5人)			1人	4人	
	女性 (4人)				3人	1人
R5	男性 (5人)		5人			
	女性 (8人)				3人	5人
R6	男性 (1人)		1人			
	女性 (5人)				1人	4人

▶ 育児休業取得率については、女性はいずれの年度でも100%であり、男性は目標20%をいずれの年度においても達成しております。

また、育児休業の取得期間については、女性は全員が6ヵ月以上取得しています。一方、男性は、直近において育児休業を取得した全員が1ヵ月以上取得している状況で、国の定める目標値を大幅に上回る結果となっております。

● 職員アンケート調査結果 (育児休業)

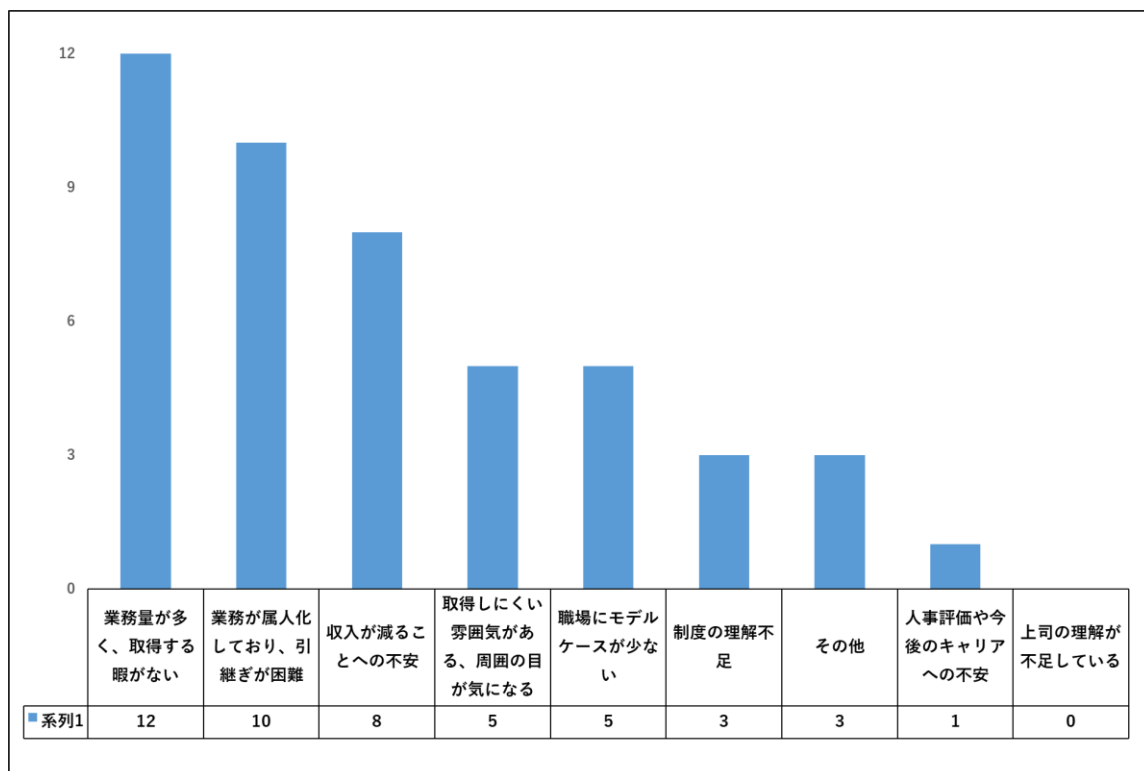
男性職員において育児休業を「取得しにくい」と回答した職員は16%となっており、その理由として「業務量が多く、取得する暇がない」「業務が属人化しており、引継ぎが困難」

という理由が上位に挙がっているため、業務量の平準化の取組みや、所属長による育児休業の取得促進を行い、男性職員が育児をしやすい職場環境の整備に努める必要があります。

○「現在の職場環境において、男性職員は育児休業を取得しやすいと感じますか（男性のみ）」

- ・取得しやすい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 49%
- ・取得しにくい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16%
- ・分からない・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 35%

○「取得しにくい」と答えた方のみ、その理由を教えてください（3つまで回答可）」



④ 離職率の男女の差異

	R3	R4	R5	R6
男性	6.0%	5.3%	4.4%	3.7%
女性	5.7%	8.3%	4.5%	5.8%
全体	5.9%	6.5%	4.4%	4.6%

	R6 離職者の年代別割合								
	～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性 (6人)		17% (1人)	17% (1人)		50% (3人)			17% (1人)	

女性 (7人)		29% (2人)		29% (2人)	29% (2人)	14% (1人)			
------------	--	-------------	--	-------------	-------------	-------------	--	--	--

※割合（％）の下の（ ）については、離職者の人数を表す。

- ▶ 当該年度に在職した職員に対して、自己都合で離職した職員の離職率は、男女間で大きな差は特にみられませんでした。

令和6年度の離職者について、年代別にみると20代から30代にかけて離職者が多くなっているため、引き続き女性が働きやすい職場づくりを行うとともに、男女ともに人生の色々なライフステージを迎えても希望する時期まで継続して働き続けられるような取り組みが必要です。

⑤ 職員一人当たりの月の超過勤務時間数

	目標 (R8)	R3	R4	R5	R6
男性	15 時間	24 時間	22 時間	19 時間	14 時間
女性		14 時間	12 時間	12 時間	10 時間
全体		20 時間	18 時間	16 時間	12 時間

- ▶ 超過勤務時間については、令和3年度から年々減少傾向にあり、令和6年度においては目標とする15時間を下回っています。

⑥ 超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

	R3	R4	R5	R6
男性	35 人	33 人	28 人	13 人
女性	7 人	7 人	12 人	8 人
全体	42 人	40 人	40 人	21 人

● 職員アンケート調査結果（ワークライフバランス）

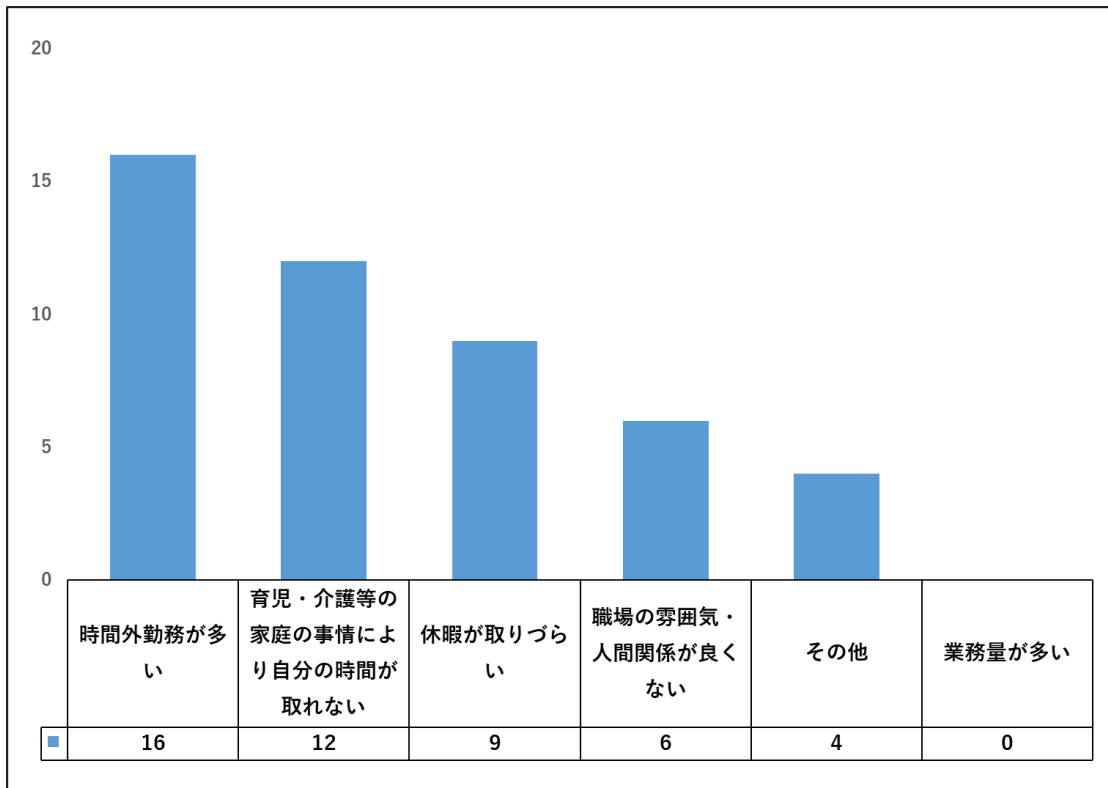
現在、ワークライフバランスが「取れている」「まあ取れている」と回答した職員が合わせて83%である一方、ワークライフバランスが取れていない職員も一定数おり、その理由として、「時間外勤務が多い」「育児・介護等の家庭の事情により自分の時間が取れない」といった理由が挙げられており、職員の健康保持や行政運営効率化の観点からも、引き続き働き方改革やDXの活用による業務効率化を図るなど、対策を講じる必要があります。

○ 「現在、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）は取れていると感じますか」

- ・取れている・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 51%
- ・まあ取れている・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32%
- ・あまり取れていない・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14%

・全く取れていない・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3%

○「「あまり取れていない」「全く取れていない」と答えた方のみ理由を教えてください
(複数回答可)」



(2) 多様な人材の活躍推進

① 採用した職員に占める女性職員の割合

目標 (R8)	R3	R4	R5	R6
50%	41%	46%	62%	53%

▶ 市職員の採用については、地方公務員法に定める平等取扱いの原則及び成績主義の原則を前提に、男女の別なく、受験成績等の能力実証に基づいて採用を行っております。

職種により応募者に男女の偏りがあるため、各年度の職種別採用人数によって割合は変動しますが、令和5、6年度においては目標を達成しています。

職員の採用については、今後も男女問わず優秀な人材の確保に努め、公平公正な職員採用を実施する必要があります。

② 管理・監督職の女性職員の割合

	目標 (R8)	R3	R4	R5	R6
管理監督職 (係長級以上)		22%	23%	19%	20%
管理職級 (課長級以上)	25%	15%	23%	20%	22%
監督職級 (係長級)	30%	26%	23%	19%	19%

▶ 管理監督職（係長級以上）の女性職員の割合については、令和3年度から令和6年度にかけて20%前後で推移しており、管理職級（課長級以上）職員、監督職級（係長級）ともに、いずれの年度も目標を達成できませんでした。

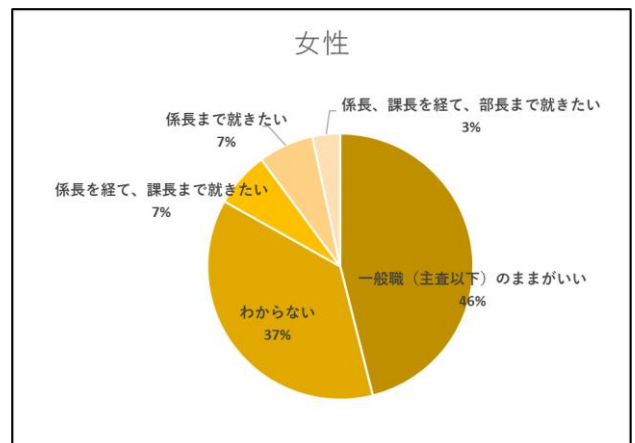
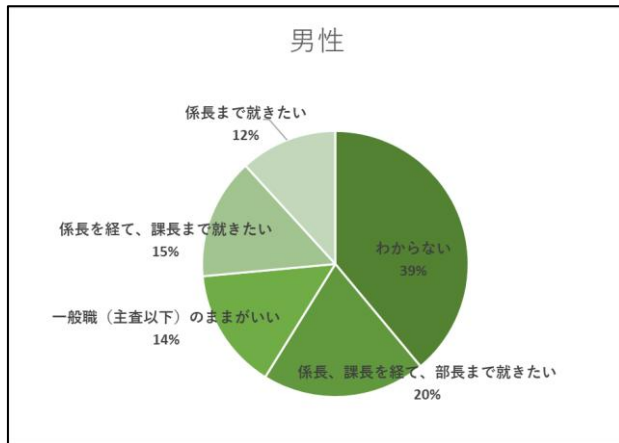
● 職員アンケート調査結果（管理・監督職）

将来的に、責任ある職位に就きたいと思う職員について、「わからない」という職員が最も多く38%、次いで「一般職（主査以下）のままがいい」という職員で27%となっています。男女別にみると、男性職員では高い順に、「わからない」「係長、課長を経て、部長まで就きたい」となっており、女性職員では高い順に、「一般職（主査以下）のままがいい」「わからない」と回答していることから、男性より女性の昇任意欲が低い傾向にあることがわかります。

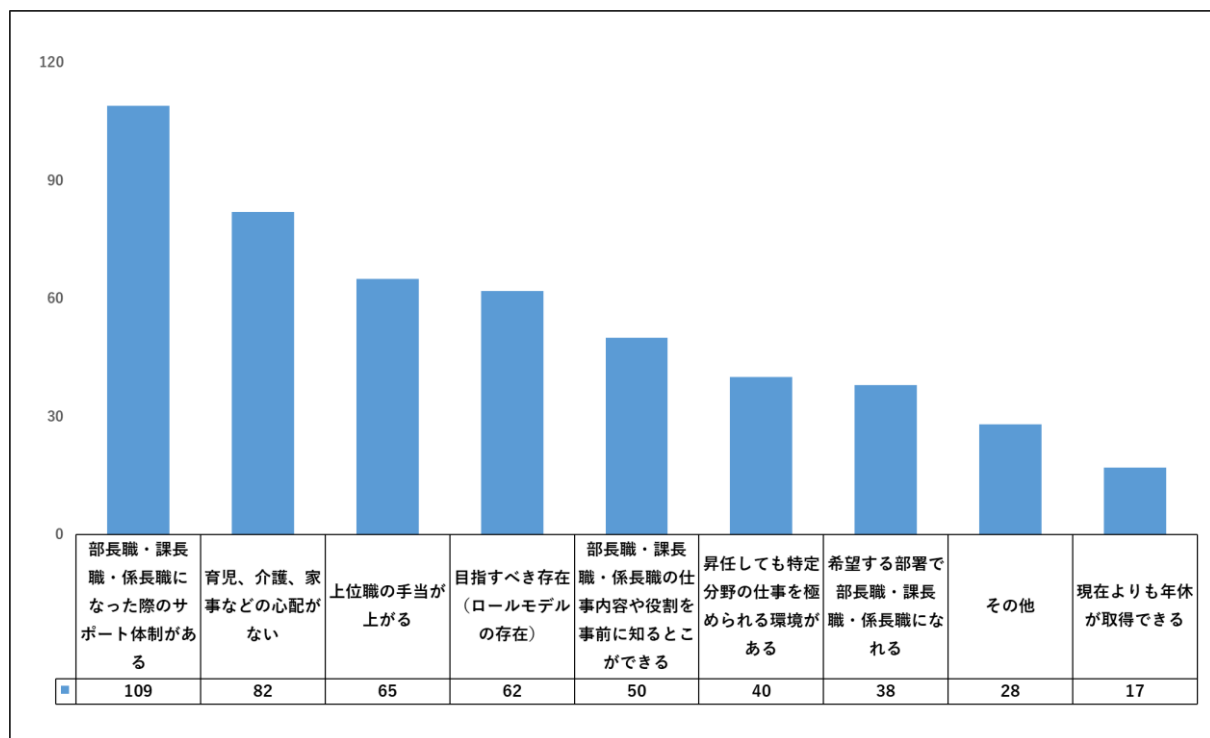
どのようになったら部長職・課長職・係長職になりたいと思うかについては、「部長職・課長職・係長職になった際のサポート体制がある」と回答した職員が最も多く、次いで「育児、介護、家事などの心配がない」という回答が多くなっているため、昇任した際のサポート体制の充実や仕事と育児・介護の両立に向けた取り組みを推進し、女性だけでなく全体的な昇任意欲の向上に向けて取り組んでいく必要があります。

○「将来的に、責任ある職位に就きたいと思いませんか」

- ・係長、課長を経て、部長まで就きたい・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13%
- ・係長を経て、課長まで就きたい・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12%
- ・係長まで就きたい・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10%
- ・一般職（主査以下）のままがいい・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 27%
- ・わからない・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38%



○「どのようになったら部長職・課長職・係長職になりたいと思いますか（3つまで回答可）」



(3) 職場環境の改善

① ハラスメント対策の整備状況

目標 (R8)	R4	R5	R6	R7
相談員の設置 (うち女性の相談員)	6名(3名)	5名(2名)	6名(3名)	6名(4名)

・研修の実施状況

時期	対象者	研修内容
R7	特別職、管理職	ハラスメント防止研修
	全職員	カスタマーハラスメント研修

・条例、指針等の整備状況

時期	内容
R7	那珂川市職員へのハラスメントの防止等に関する条例
	那珂川市カスタマーハラスメント対応方針

- ▶ ハラスメント対策としては、令和7年4月に「那珂川市職員へのハラスメントの防止等に関する条例」を施行し、ハラスメント相談窓口及びハラスメント相談員の設置や、ハラスメント防止のための研修の実施などを行っています。

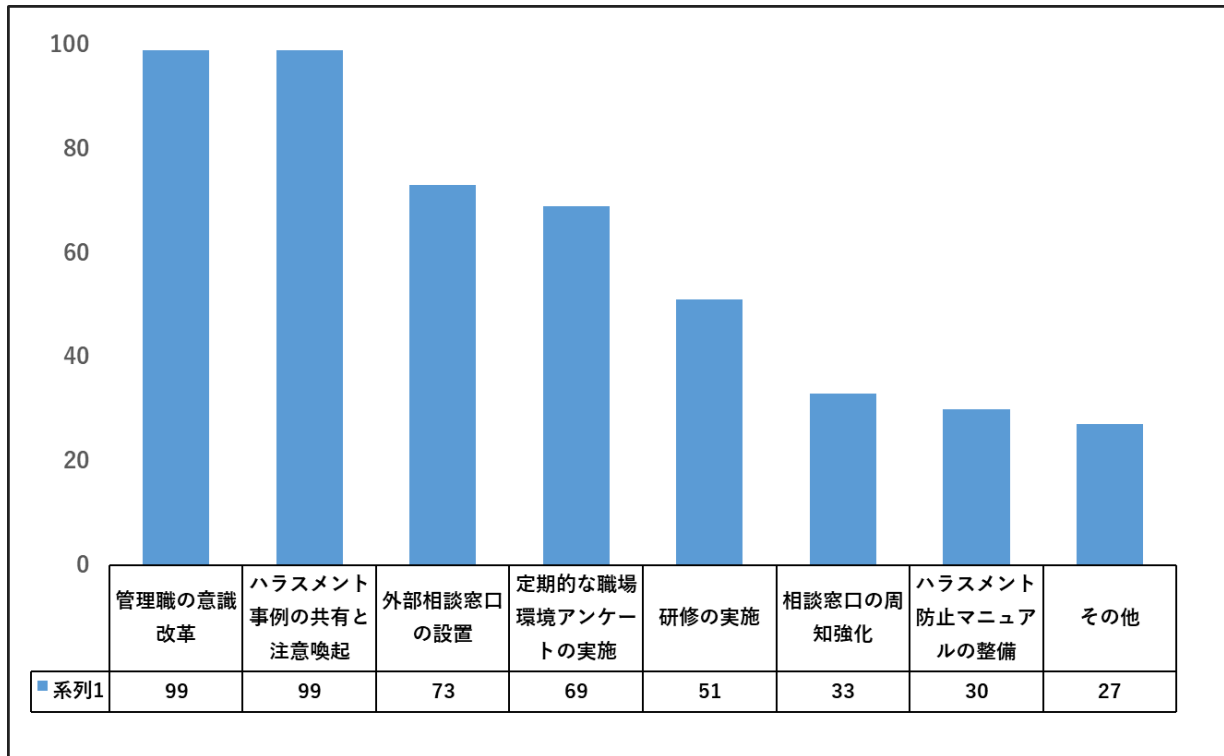
また、令和7年7月に「那珂川市カスタマーハラスメント対応方針」を策定し、広報紙やホームページ、庁内掲示等により外部への周知を図るとともに、職員に向けては一次対応、二次対応それぞれについて研修を行うことで、職員の尊厳を守りつつ、安全で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

● 職員アンケート調査結果 (管理・監督職)

- 「この1年間で何らかのハラスメントを受けたと感じたことがあるか」
 - ・ 感じたことがある 26%
 - ・ 感じていない 58%
 - ・ 分からない 16%
- 「感じたことがある」と答えた方のみ、受けたハラスメントの種類を教えてください
(複数選択可)
 - ・ カスタマーハラスメント 34人
 - ・ パワーハラスメント 32人
 - ・ モラルハラスメント 11人
 - ・ セクシャルハラスメント 3人
 - ・ その他 3人

- 「ハラスメントに関する相談窓口として、ハラスメント相談員の存在を知っていますか」
 - ・ 知っている 76%
 - ・ 知らない 24%

- 「ハラスメント防止のために、職場として取り組んでほしいことを教えてください（3つまで回答可）」



III 数値目標と今後の取組み

1 数値目標

区分	目標	数値
ワークライフ バランスの推進	年次有給休暇の取得状況	80%
	男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率及び合計取得日数の分布	100%
	男性職員の2週間以上の育児休業取得率	100%
	時間外勤務時間年間360時間超の職員数	10人以下
多様な人材の 活躍推進	採用した職員に占める女性職員の割合	50%
	管理・監督職の女性職員の割合	25%
	将来的に管理職、監督職に就きたいと思う女性職員	30%
職場環境の 改善	職場内でハラスメントを受けたと感じる職員の割合	0%
	カスタマーハラスメントを受けたと感じる職員の割合	0%

2 取組内容

区分	基本方針	取組み
ワークライフ バランスの推進	休暇の取得促進	●休暇制度の周知 ●休暇が取りやすい職場環境の構築
	長時間勤務の縮減	●業務量の平準化 ●業務の効率化、DXの活用
多様な人材の 活躍推進	多様性を確保する採用の推進	●採用広報の工夫
	キャリア形成の支援	●仕事と家庭の両立支援 ●男女の区別なく能力、意欲に応じた登用
	公正・透明な人事評価の確立	●評価基準の明確化 ●面談、フィードバックの充実
	多様性を活かす人材育成の推進	●OJTの充実 ●研修の充実
職場環境の 改善	ハラスメントのない職場づくり	●ハラスメントが起きない職場環境の構築 ●カスタマーハラスメント防止への周知、理解促進 ●研修の実施 ●職員の相談体制の充実
	職員の心身の健康保持と増進	●職場の健康維持

(1) ワークライフバランスの推進

人事担当

- ・年度の初めなど少なくとも年2回は、各休暇制度について周知を行います。
- ・育児、介護に関して、各種制度の周知を行い、制度の取得意向確認書を提出してもらうことで、取得を希望する職員が計画的に取得できるような職場体制を整えます。
- ・職員が育児休業を取得しやすいように、代替職員の配置を基本として、その他に育児休業者の業務をフォローする職員に対し、育休応援手当制度により勤勉手当を加算するなど、業務が円滑に遂行できる環境を整えるとともに、職場全体で支える体制づくりを進めます。
- ・DXの活用や窓口時間の短縮など、業務効率化を推進するために関係部署と連携を図り、時間外勤務を削減します。
- ・業務負担の平準化を図るため、業務量に応じた適正な人員配置を行います。

所属長の役割

- ・職員が休暇を取得しやすいように、休暇制度の周知や休暇の取得状況を把握したうえで休暇の取得を促します。
- ・育児や介護に関して、適切に制度の取得意向確認を行い、育児休業や休暇制度の利用を促進します。
- ・育児休業等を取得する職員の業務を補完する職員の負担に配慮し、職場内で協力体制を整えます。
- ・DXを率先して導入し、部下が挑戦しやすい環境を整えることで、組織全体の業務効率化を積極的に推進します。

職員の役割

- ・育児、介護に関する制度について理解を深め、必要に応じて活用するとともに、同僚が制度を利用する際にも理解を示し、職場内で相互に支えあう意識を持ちます。
- ・本人または配偶者の妊娠や、家族の介護が判明した場合には、早めに所属長へ相談し、業務の引継等に協力します。
- ・男性職員も育児や介護に主体的にかかわる意識を持ち、制度の利用を積極的に検討します。
- ・職員一人ひとりがDXを積極的に活用し、自己研鑽に励むことで、業務効率化と質の高い住民サービスを主体的に推進します。

(2) 多様な人材の活躍推進

人事担当

- ・これまで以上に SNS やデジタルツールを活用し、積極的な情報発信や受験しやすい環境を整備します。
- ・多様な働き方を尊重したうえで、職員のキャリア形成を支援するため、研修の実施や外部研修へ派遣します。
- ・管理監督職のマネジメントに関する現状把握を行い、必要な研修の実施や面談等のフォロー体制の構築について検討します。
- ・職員の声を取り入れながら、公平かつ適正な人事評価制度を構築します。
- ・職員のニーズや行政課題を解決するための研修を積極的に実施します。

所属長の役割

- ・自らロールモデルとなり、部下が具体的な将来像を描けるよう、日々の業務や人事評価の育成面談を通じて積極的に働きかけます。
- ・定期的な面談と適切なフィードバックを行い、職員の納得感を高めながら能力開発を促します。
- ・日々の業務の中で、職務や経験に応じた的確な助言や指導を行い、職員一人ひとりの能力開発を促します。
- ・職員が外部研修等へ積極的に参加できるよう職場環境を整えます。

職員の役割

- ・自身のキャリアについて主体的に考え、能力開発等のため積極的に研修に参加します。
- ・職務に応じて自身の経験等を後輩職員に共有し、育成等の支援に積極的に協力します。

(3) 職場環境の改善

人事担当

- ・ハラスメントに対する理解を深め、ハラスメントの防止に係る研修等を実施します。
- ・相談窓口の周知徹底や、職員が相談したことにより不利益を受けることがないように相談体制の整備を図り、職員が安心して働くことができる職場環境作りを推進します。

所属長の役割

- ・日常的に職場の状況に目を配り、ハラスメントの未然防止に努めます。
- ・自身の職場内での言動や対応が、職員の意欲や働きやすさに影響を与えることを理解し、意識することに努めます。

職員の役割

- ・ハラスメントに対する理解を深め、互いを尊重した言動を心掛けます。
- ・ハラスメントにつながる恐れのある言動に気付いた際は、相談窓口等の活用を検討します。

IV 公表

「次世代支援法」及び「女性活躍推進法」に基づく情報公表項目について

▶ 本計画における数値目標などの状況については、適時職員に周知するとともに、毎年少なくとも1回、本市ホームページへの掲載等により公表します。なお、本市における次世代支援法第19条並びに女性活躍推進法第21条の規定による情報公表項目は以下の11項目とします。

- ① 男女間の賃金差異【必須項目】
- ② 年次有給休暇の取得状況
- ③ 男性職員の配偶者出産休暇及び合計取得日数の分布
- ④ 育児参加休暇の取得率及び合計取得日数の分布
- ⑤ 男女別の育児休業取得率及び取得分布【必須項目】
- ⑥ 職員一人当たりの月の超過勤務時間数【必須項目】
- ⑦ 時間外勤務時間年間360時間超の職員数
- ⑧ 離職率の男女の差異（過去10年間）
- ⑨ 離職者の年齢区分別の男女別の割合
- ⑩ 採用した職員に占める女性職員の割合
- ⑪ 管理職（課長級以上）の女性職員の割合【必須項目】
- ⑫ 監督職（係長級）の女性職員の割合【必須項目】

（参考）

必須項目以外については、以下の項目から1項目以上を選択して公表しております。

『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く特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）』

- ・第7条第1項 「女性に対する職業生活に関する機会の提供」
- ・第7条第2項 「職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備」