

那珂川市特定事業主行動計画に伴う取り組みの実施状況について

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、那珂川市特定事業主行動計画の令和7年度の実施状況について公表します。

1. 取り組みの実施状況について

(1) ワークライフバランスの推進

年次有給休暇の取得促進、男性職員の育児参加の推進及び長時間勤務の縮減に取り組みました。

年次有給休暇の取得率は77%となり、目標を達成しました。また、男性の育児休業取得率についても83%と目標を大きく上回りました。一方で、男性職員の配偶者出産休業取得率は83%で高い数値は維持しているものの目標を下回り、育児参加休暇の取得率は33%にとどまっており、制度のさらなる周知や取得しやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

長時間勤務については、職員一人当たりの月平均超過勤務時間が12時間となり、目標である15時間を下回るとともに、時間外勤務の上限を超えた職員数も減少傾向にあります。引き続き、業務の効率化やDXの活用などにより、働き方改革を推進します。

(2) 多様な人材の活躍推進

多様な人材が能力を発揮できる職場づくりを推進するため、女性職員の採用及び管理・監督職への登用に取り組みました。

採用した職員に占める女性職員の割合は56%となり、目標を達成しました。一方で、管理・監督職に占める女性職員の割合は20%であり目標に達していないことから、仕事と家庭の両立支援やキャリア形成支援、研修の充実などを通じて、女性職員をはじめ全ての職員が能力を発揮できる環境整備を進めます。

(3) 職場環境の改善

職員が安心して働くことができる職場環境づくりを推進するため、ハラスメント防止対策の充実を図りました。

令和7年度は、ハラスメント相談窓口及び相談員体制を整備するとともに、特別職・管理職を対象としたハラスメント防止研修及び全職員を対象としたカスタマーハラスメント研修を実施しました。

また、「那珂川市職員へのハラスメントの防止等に関する条例」及び「那珂川市カスタマーハラスメント対応方針」を整備し、職員が安心して働くことができる職場環境づくりを推進しました。

2. 数値目標と達成状況について

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 19 条及び第 21 条関係)

(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 (R7)	R4	R5	R6	R7
70%	70%	71%	80%	77%

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 (R7)	R4	R5	R6	R7
配偶者出産 休暇	100%	73% (8 人/11 人)	100% (7 人/7 人)	100% (2 人/2 人)	83% (5 人/6 人)
育児参加 休暇	100%	18% (2 人/11 人)	71% (5 人/7 人)	50% (1 人/2 人)	33% (2 人/6 人)
上記休暇の合計取 得日数が 5 日以上		18% (2 人/11 人)	71% (5 人/7 人)	50% (1 人/2 人)	33% (2 人/6 人)

③男女別の育児休業取得率

	目標 (R7)	R4	R5	R6	R7
男性	20%	42% (5 人/12 人)	71% (5 人/7 人)	50% (1 人/2 人)	83% (5 人/6 人)
女性	100%	100% (4 人/4 人)	100% (8 人/8 人)	100% (5 人/5 人)	100% (7 人/7 人)

④離職率の男女の差異

	R4	R5	R6	R7
男性	5.3%	4.4%	3.7%	3.1%
女性	8.3%	4.5%	5.8%	4.1%
全体	6.5%	4.4%	4.6%	3.5%

⑤職員一人当たりの月の超過勤務時間数

	目標 (R7)	R4	R5	R6	R7
男性	15 時間	22 時間	19 時間	14 時間	15 時間
女性		12 時間	12 時間	10 時間	9 時間
全体		18 時間	16 時間	12 時間	12 時間

⑥超過勤務の上限を超えて勤務した職員数（年間 360 時間以上）

	R4	R5	R6	R7
男性	33 人	28 人	13 人	15 人
女性	7 人	12 人	8 人	5 人
全体	40 人	40 人	21 人	20 人

（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 (R7)	R4	R5	R6	R7
50%	46%	62%	53%	56%

②管理・監督職の女性職員の割合

	目標 (R7)	R4	R5	R6	R7
管理監督職 (係長級以上)		23%	19%	20%	20%
管理職級 (課長級以上)	25%	23%	20%	22%	14%
監督職級 (係長級)	30%	23%	19%	19%	24%

(3) 職場環境の改善

・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

※「職員の給与の男女の差異」については、別途、市ホームページで公表しています。