

第2次名護市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和3年3月31日
名護市長
名護市議会議長
名護市選挙管理委員会
名護市代表監査委員
名護市農業委員会
名護市消防長
名護市教育委員会

第2次名護市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）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。以下「法」という。）第19条に基づき、前計画（平成28年4月1日から令和3年3月31日まで）における取組を踏まえつつ、令和元年6月の法の改正に伴う、「長時間勤務の是正などの働き方改革」、「性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用」、「男性の家庭生活への参加促進」の視点から課題分析を行い、目標の設定及び達成に向けた取組について、名護市長、名護市議会議長、名護市選挙管理委員会、名護市代表監査委員、名護市農業委員会、名護市消防長、名護市教育委員会が策定する特定事業主行動計画である。

1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

2 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、人事を担当する部署において本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行うものとする。

3 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び取組

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条の規定に基づき、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、環境水道部（名護市水道事業の設置等に関する条例（昭和47年条例第28号）第3条第2項に規定するもの及び名護市下水道事業の設置等に関する条例（令和元年条例第21号）第4条第2項に規定するものをいう。以下同じ。）、教育委員会事務局の全部局を通して、女性職員の職業生活における活躍に関する状況に関する次に掲げる項目について把握を行った。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（令和2年度）

事務職 **55.6%**（新規採用職員18人中10人）

技術職 **0%**（新規採用職員6人中0人）

消防職 **0%**（新規採用職員3人中0人）

※ 事務職は、技術職、消防職に含まれない全ての職員（以下、同じ。）
 技術職は、土木、建築、電気、化学の試験区分により採用された職員（以下、同じ。）

事務職では、女性職員の採用割合が増えており、男女割合がほぼ同数となっている。技術職、消防職では、女性の採用が0人となっている。

(2) 管理職に占める女性職員の割合（令和2年度）

16.9%（課長級以上71人中12人）

女性の管理職割合は20%を下回っている。

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率（令和2年度）

	総数	女性	男性	女性職員 の割合	伸び率 (R2-H28)
部長級	13人	1人	12人	7.7%	0.6% ↑
課長級	58人	11人	47人	19.0%	6.8% ↑
係長級	162人	44人	118人	27.2%	△0.2% ↑

各役職段階いずれも女性職員の割合が低いが、伸び率では課長級職員の女性割合が増加している。

(4) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- ・名護市職員のハラスメントの防止等に関する規則及びハラスメントに対する指針の制定（令和2年度）
- ・苦情相談窓口の設置（令和2年度）
- ・パワー・ハラスメント研修の実施（令和2年度）

ハラスメント等対策として、規程の整備、相談窓口の設置及びパワー・ハラスメントに係る研修を実施している。

(5) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合（令和元年度）

	離職率
男性職員	1.1%
女性職員	2.4%

離職者の年代別割合									
年代	20～	25～	30～	35～	40～	45～	50～	55～	60～
	24	29	34	39	44	49	54	59	
男性職員	0%	3.0%	0%	3.8%	0%	0%	0%	2.8%	0%
女性職員	0%	4.3%	2.9%	0%	6.1%	2.9%	0%	0%	0%

離職率は、男性職員よりも女性職員の割合が高く、特に40代前半の女性職員の離職率が高くなっている。

(6) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間（令和元年度実績）

（「管理職／管理職以外」「本庁／本庁外」ごとの把握）

	管理職		管理職以外	
	本庁 勤務職員	本庁外 勤務職員	本庁 勤務職員	本庁外 勤務職員
4月	22.0時間	25.0時間	11.1時間	11.9時間
5月	21.5時間	25.6時間	14.7時間	16.5時間
6月	24.7時間	24.3時間	9.3時間	9.4時間
7月	22.4時間	29.3時間	10.5時間	11.9時間
8月	19.3時間	20.0時間	9.3時間	10.5時間
9月	22.9時間	21.1時間	11.4時間	10.8時間
10月	22.2時間	21.0時間	12.4時間	13.5時間
11月	23.7時間	21.6時間	11.8時間	14.3時間
12月	23.2時間	21.4時間	9.9時間	9.8時間
1月	22.2時間	17.5時間	13.6時間	11.5時間
2月	23.5時間	17.2時間	14.0時間	10.5時間
3月	33.5時間	22.3時間	14.2時間	9.7時間
合計	281.1時間	266.3時間	142.2時間	140.2時間
1カ月平均	23.4時間	22.2時間	11.9時間	11.7時間

※ 管理職の超過勤務時間は勤務時間外の在庁時間から、管理職以外は時間外勤務手当の申請から把握した。

職員の平均超過勤務時間の状況については、本庁と本庁外との間で大きな差はないが、管理職の平均超過時間が管理職以外よりも多くなっている。

(7) 超過勤務の上限を越えた職員数（令和元年度実績）

（「管理職／管理職以外」「本庁／本庁外」ごとの把握）

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	13人	7人
管理職以外	71人	35人

超過勤務の上限を越えて勤務している職員が全体で126人おり、職員全体（595人）の20%を超えている。

(8) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
事務職（男性）	12.5%	0%	0%	0%
技術職（男性）	0%	0%	0%	0%
消防職（男性）	0%	0%	0%	0%
事務職（女性）	100%	100%	100%	100%
技術職（女性）	—	—	—	—
消防職（女性）	—	—	100%	—

取得期間	男性	女性
1月以下	—	0%
1月超～3月以下	—	0%
3月超～6月以下	—	20.0%
6月超～9月以下	—	20.0%
9月超～12月以下	—	26.7%
12月超～24月以下	—	33.3%
24月超	—	0%

男性職員の育児休業取得率が3年連続で0%になっている。また、女性の育児休業の取得期間は、12月以下の期間が過半数を占める。

(9) 男性職員の配偶者出産休暇（3日）及び育児参加のための休暇（5日）の取得率並びに合計取得日数の分布状況

	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度
合計取得率	66.7%	69.2%	62.5%	95.8%
5日以上取得率	8.3%	7.7%	0%	16.7%

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇は、対象者のほとんどが取得している状況にあるがこれらの休暇を5日以上取得している職員は、20%以下となっている。

これら9項目の把握を踏まえ、女性職員の活躍を推進するため、市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、消防本部、環境水道部、教育委員会事務局の全部局を横断した目標及び取組を次のとおり定める。

女性のキャリア形成に関すること

目標

○各役職段階にある職員に占める女性職員の割合を、次の数値以上にする。

	実績（令和2年度）	目標値（令和7年度）
部長級	7.7%	14.0%
課長級	19.0%	22.0%
係長級	27.2%	40.0%

〈取組内容〉

- 「性別による固定的な役割分担意識」を解消するため、キャリアの早い段階で様々な職務に就く機会を提供できるよう人事配置を行う。

仕事と家庭の両立に関すること

目標

○令和7年度までに、超過勤務の上限を越えた職員の割合を、職員全体の10%以下にする。

〈取組内容〉

- 業務量や超過勤務の必要性を正しく把握するため、時間外勤務命令の事前申請を徹底する。
- 効率的な働き方の意識を啓発するため、毎週水曜日の定時退庁日の周知を徹底する。
- 全庁的な人員体制の強化や業務委託、AIなどのICT技術の活用等を検討する。

目標

- 令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を30%以上にする。
- 令和7年度までに男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得率を100%にするとともに、当該休暇の合計取得日数5日以上取得率を40%以上にする。

〈取組内容〉

- 職場における男性の育児参加の理解を深めるため、庁内掲示板において、育児休業、男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の概要及び取得状況を定期的に周知する。