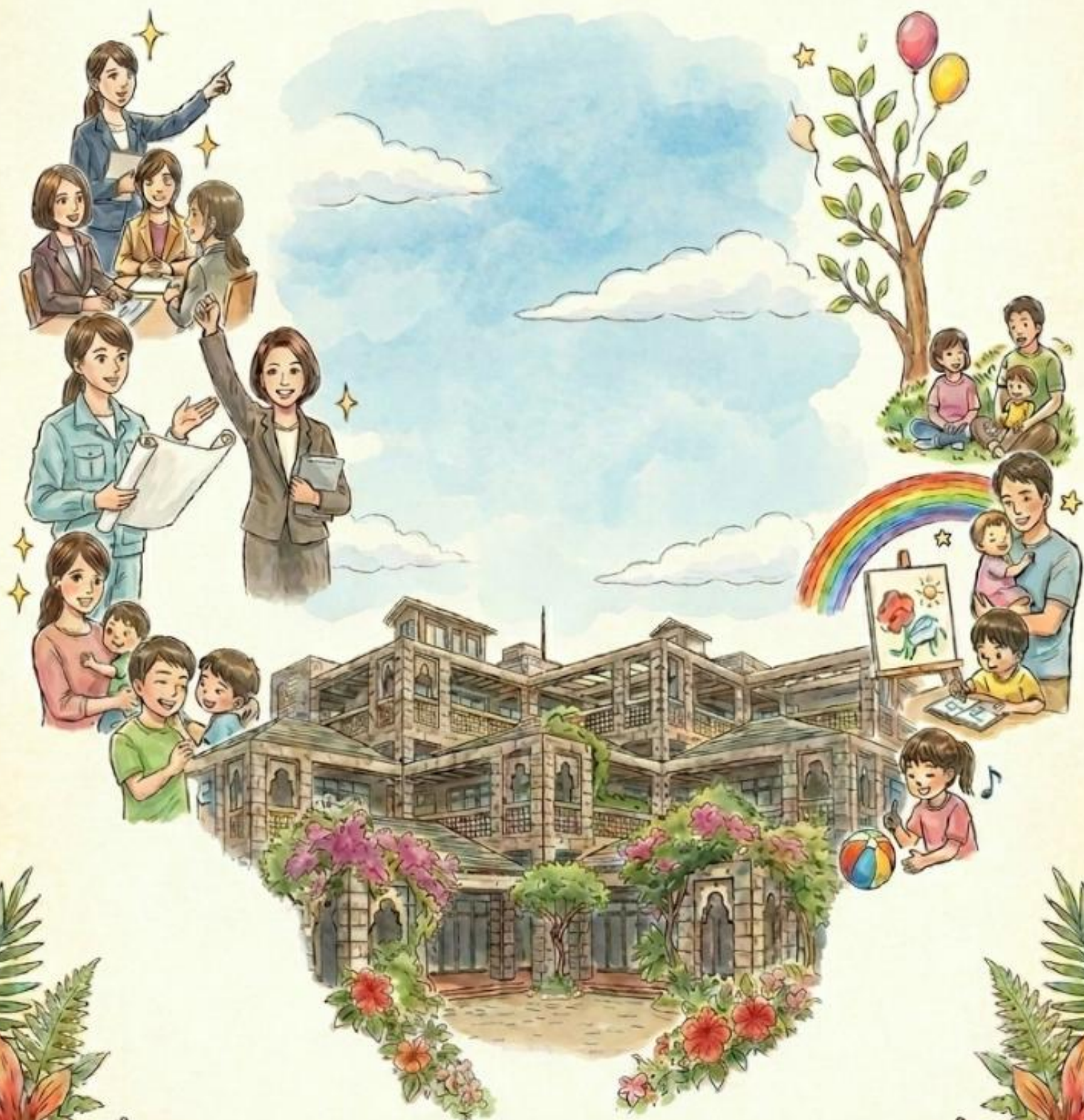



# 名護市 特定事業主行動計画

～女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づく～



計画期間：令和8年度～令和12年度

 名護市

## I 総論

### 1 計画の位置づけと目的

第3次名護市女性職員活躍と職員ワーク・ライフ・バランス推進計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画の策定及び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。）に基づいて令和3年3月に策定された第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「第2次名護市女性活躍行動計画」という。）の期間満了による改定を合わせて行うことにより、全職員がいきいきと活躍できる、仕事と生活の調和の取れた職場環境の実現を推進することを目的とします。

### 2 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月から令和13年3月までの5年間とします。

### 3 計画の対象

本計画は、一般職に属する職員を対象とします。

### 4 推進体制及び公表

本計画の取組は、人事を担当する部署が中心となり、必要な情報の把握・共有を図る等により各部署の支援を図りますが、具体的な取組については、子育てを行う職員や女性職員だけの問題として捉えるのではなく、全ての任命権者（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）及び職員が我がこととして取り組んでいくものとします。

取組状況は、毎年度本市のホームページで公表します。



## II 現状把握・課題分析

次世代法及び女性活躍推進法においては、特定事業主行動計画を定め、又は変更するときからさかのぼっておおむね2年以内の1年間における状況を把握するものとされていますが、項目によっては1年間の状況に加えて第2次名護市女性活躍行動計画期間中における推移を踏まえて状況を把握し、また、令和7年度に達成すべき目標値を設定した項目については、達成状況を踏まえて課題分析を行います。

### 1 超過勤務の状況【次世代法・女性活躍推進法】

(1) 管理的地位にある職員とそれ以外の職員のそれぞれの1人当たり1月当たりの超過勤務時間（令和6年度）

	本庁勤務職員	本庁外勤務職員
管理職	21.7 時間	25.6 時間
管理職以外	8.3 時間	14.7 時間
会計年度任用職員	1.1 時間	4 時間

(2) 超過勤務の上限を超えて勤務した職員数

R2	R3	R4	R5	R6
92 人	95 人	146 人	178 人	152 人

※ 第 2 次名護市女性活躍行動計画における目標値

目標値	実績 (R6)
超過勤務の上限を超えた職員の割合を、職員全体の 10%以下にする。	約 25%

地方公共団体の勤務条件等に関する調査（総務省）によると令和 5 年度における平均時間外勤務時間数（市区町村）は、10.8 時間（管理監督職員を除く。）となっています。管理職及び本庁外勤務職員本庁外勤務職員の超過勤務が多くなっています。

超過勤務の上限(月 45 時間)を超えて勤務をする職員数の増加が続いています。上限を超えた勤務は、能率や健康にも影響が及ぶことから、業務の見直しや業務量に応じた適正な人員配置等に取り組む必要があります。

## 2 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況【次世代法・女性活躍推進法】 (令和 6 年度)

(1) 男女別の育児休業取得率

	対象者	取得者	取得率
男性	27 人	12 人	48%
女性	15 人	15 人	100%

※ 第 2 次名護市女性活躍行動計画における目標値

目標値	男性職員の育児休業取得率を 30%以上にする。
-----	-------------------------



(2) 取得期間の分布状況

取得期間	男性	女性
1月以下	16.7%	0%
1月超～3月以下	41.6%	0%
3月超～6月以下	16.7%	6.7%
6月超～9月以下	16.7%	20.0%
9月超～12月以下	0%	60.0%
12月超～24月以下	8.3%	13.3%
24月超	0%	0%

男性の育児休業取得率の目標値は達成しているものの、地方公共団体の勤務条件等に関する調査（総務省）による令和5年度における男性職員の育児休業取得率（市区町村・一般行政部門）59.6%と比べると低水準となっており、さらなる取得率向上に努める必要があります。

3 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率及びそれぞれの休暇の合計取得日数の分布状況【次世代法・女性活躍推進法】（令和6年度）

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇合計取得率	76.0%
5日以上取得率	32.0%

※ 第2次名護市女性活躍行動計画における目標値

目標値
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。
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。

いずれの目標値も達成していません。地方公共団体の勤務条件等に関する調査（総務省）による令和5年度における配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇いずれかを取得した職員数84.7%、両休暇を合わせて5日以上取得した職員数49.5%と比較して低水準となっており、男性の育児参加に対する理解を深める取組を進める必要があります。

4 採用した職員に占める女性職員の割合【女性活躍推進法】

	R3	R4	R5	R6	R7
事務職	50.0%	73.3%	62.5%	42.9%	47.4%
技術職	16.7%	0%	0%	0%	0%
消防職	0%	16.7%	0%	25.0%	0%

技術職及び消防職は低位にとどまるものの、事務職については概ね半数の採用があります。

5 管理的地位にある職員に占める女性の割合及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合【女性活躍推進法】

	R4	R5	R6	R7	伸び率(R7-R4)
管理職	21.5%	18.4%	18.5%	21.8%	0.3%ポイント増
部長相当職	6.7%	7.1%	7.7%	21.4%	14.7%ポイント増
課長相当職	25.0%	21.0%	20.6%	21.9%	3.1%ポイント減
係長相当職	28.7%	29.0%	29.3%	29.4%	0.7%ポイント増

※ 第2次名護市女性活躍行動計画における目標値



役職	目標値
部長級	14.0%
課長級	22.0%
係長級	40.0%

部長級で目標値を達成しているものの、課長級及び係長級では達成できていません。次代の管理職を担う係長相当職における女性の割合が上昇していますが、今後も引き続き女性管理職の活躍推進に取り組む必要があります。

6 セクシュアルハラスメント等対策の整備状況【女性活躍推進法】

ハラスメント対策の取組として令和2年に名護市職員のハラスメントの防止等に関する規則（令和2年規則第28号）及びハラスメントに対する指針を制定するとともにセクシュアルハラスメント等に対する苦情相談窓口を設置しています。

また、職員に対しハラスメントに関する研修を継続的に実施していますが、近年社会問題化しているカスタマーハラスメントなど、さらなる対策が求められており、組織として徹底したハラスメント防止に取り組む必要があります。

7 職員の給与の男女の差異【女性活躍推進法】（令和6年度）

区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する 女性の給与の割合)
全職員	74.2%
任期の定めのない常勤職員	91.1%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	92.6%

扶養手当や住居手当の男性に支給している割合が高く、受給者の全体に占める男性割合は、扶養手当が約80%、住居手当が約70%となっており、男女の給与の差異の一因となっているものと考えられます。

会計年度任用職員のうち、行政職給料表3級（又は4級）相当に設定されている

技術的・専門的業務（土木道路・公園維持管理業務や用地取得支援業務等）の全体に占める男性の割合（勤務時間数を加味）が高いことから、男女の給与の差異の一因となっているものと考えられます。（行政職給料表 1 級に相当する一般事務職の全体に占める女性割合は約 75%）

## 8 自己都合による離職率の男女の差異及び離職者の年齢区分別の男女別の割合【女性活躍推進法】（令和 6 年度）

### (1) 離職率

男性職員	2.3%
女性職員	3.0%

### (2) 離職者の年齢区分

年代	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 60	60～
男性職員	11.8%	2.4%	2.0%	1.5%	0%	0%	1.9%	4.8%	25%
女性職員	0%	4.0%	5.0%	2.9%	0%	3.1%	3.0%	10.0%	0%

男性における「20～24」及び「60～」区分、女性における「55～60」区分に特徴が認められます。若年層においては、転職等によるもの、50 歳以上については勸奨等の要因が考えられますが、明確な状況は把握できていません。

## Ⅲ 計画目標

本計画の計画期間に達成しようとする目標を、次のとおり設定します。

### 1 管理的地位にある職員以外の職員 1 人当たりの年間の正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

職員の健康と生産性を確保するため、引き続き時間外労働の削減を図るものとし、現状値から 20%程度の削減を目標とします。

職位	勤務地	現状値（令和 6 年度）	目標値
管理職	本庁	21.7 時間	17.4 時間
	本庁外	26.6 時間	21.3 時間
管理職以外	本庁	8.3 時間	6.6 時間
	本庁外	14.7 時間	11.8 時間
会計年度任用職員	本庁	1.1 時間	0.9 時間
	本庁外	4 時間	3.2 時間

### 2 男性職員の育児休業取得率及び取得時間の分布状況

第 2 次名護市女性活躍行動計画の目標値を達成しているものの、女性職員の育児休業取得率に比べ、男性職員の育児休業取得率は低い傾向にあることから、よ

り高い水準を目標とします。

男性職員の育児休業	現状値	目標
取得率	48.0%	60%
取得期間1月以上割合	83.1%	85%

### 3 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取得率等

引き続き100%の取得率を目指します。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇合計取得率	100%
--------------------------	------

### 4 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（内閣府・令和6年）によれば、全国の市区平均は18.6%、沖縄県市町村平均は16.7%となっています。

項目	現状値	目標値
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	21.8%	30%

## IV 具体的な取組

Ⅲで掲げた目標の達成に向け、次の取組を推進します。各取組は、単独ではなく、相互に関連し合うものであるため、総合的に推進していく必要があります。

### 1 ワーク・ライフ・バランスの取れた勤務環境の整備

#### (1) 超過勤務の縮減

- 各部署における業務分担の定期的な見直しと、属人化している業務の標準化（マニュアル化）による相互フォロー体制を構築します。
- 管理職には、部下の労働時間を常に把握し、適切な業務配分と進捗管理を行うことを徹底し、特定の職員に負担が集中することを防ぎ、部署全体の時間外労働削減を目指します。
- AI等、デジタルツールを活用し、手書き書類のデータ化や集計業務を自動化して事務作業時間の削減に努めます。
- 窓口対応時間を短縮するなど、時間外勤務が前提となるような勤務形態を見直します。
- テレワーク制度の導入を検討し、職員が自律的に業務時間を管理できる多様で柔軟な働き方を推進します。

#### (2) 妊娠中及び出産後における配慮、男女双方の働き方改革

- 出生時・育児期両立支援制度について、妊娠・出産・育児の段階別に制度の

概要をまとめたパンフレットを電子掲示板に備え、また、周知及び意向確認を行うことにより制度の利用を促します。

- ・ 職員の産前産後休暇及び育児休業の取得に際しては、適切な代替要員を確保するなど、人員の適正配置に努めます。
- ・ 妊娠を届け出た職員に対し、所属長が速やかに面談を行い、必要に応じて特別休暇の取得、時差出勤、業務負担の軽減等について具体的な配慮に努めます。
- ・ 配偶者出産休暇の取得について、対象者全員が取得することを目標として意向確認を通じて取得を促します。
- ・ 男性職員が育児休業を取得することの重要性等についての研修を組み込み、意識改革を図ります。

### (3) あらゆるハラスメントの防止

- ・ セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの禁止を周知するとともに職員研修を実施します。
- ・ カスタマーハラスメントに対する基本方針策定に加え、対応マニュアルの作成と全庁的な研修を実施し、職員を守る組織的対応を徹底します。
- ・ 職員のみならず求職者（採用試験受験者、インターンシップ実習生等）に対するセクシュアルハラスメントを許容しないことを明確にし、採用担当者に対し不適切な言動の禁止についてマニュアル等による周知を行います。

### (4) 女性の健康上の特性への配慮

- ・ 女性特有の健康問題に関する全職員（特に管理職）の理解を深めるため、動画研修などを実施するとともに、健康に係る各種休暇制度を再周知し、休暇を取得しやすい雰囲気を醸成します。
- ・ 健康相談室において、プライバシーに配慮した形で保健師等に相談できる体制を構築します。

## 2 女性のキャリア形成支援の強化

### (1) 多様な職務機会の確保

- ・ 性別による固定的な役割分担意識（窓口業務は女性、現場・企画は男性など）職域が固定化していないか確認し、固定化の解消を図ります。
- ・ 人事異動希望の聴取において、本人のキャリア形成の希望を把握し、男女を問わず能力を発揮できる部署への適正配置を推進します。

### (2) 研修等の実施

- ・ 市町村職員中央研修所や全国市町村国際文化研修所が実施する女性リーダーのためのマネジメント研修等に女性職員を積極的に参加させるよう努めるとともに、各種研修への参加機会を確保します。

