

日立市特定事業主行動計画 実施状況報告（令和5年度）

1 目的

日立市では、職員にとってより働きやすく活躍できる職場づくりに向け、「次世代育成支援対策推進法（以下次世代育成法）」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下女性活躍法）」に基づく特定事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立ができる勤務環境の更なる整備を進めるなど、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して行動計画を推進しています。

この実施状況報告は、「次世代育成法」第19条4項及び「女性活躍法」第19条第6項、第21条に基づき、特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況及び女性の職業選択に資する情報を公表するものです。

2 推進期間

令和2年度から6年度までの5年間で、次世代育成法に基づく第4期計画及び女性活躍法に基づく第2期計画とし、推進しています。

区分		H17～H21	H22～H26	H27～H31	R2～R6	R7
次世代育成法に基づく計画	第1期計画	←→				
	第2期計画		←→			
	第3期計画			←→		
	第4期計画				←→	
女性活躍法に基づく計画	第1期計画			←→		
	第2期計画				←→	

3 実施状況

(1) 数値目標が設定された項目の達成状況

ア 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加取得休暇の取得促進

(ア) 数値目標

配偶者出産休暇(最大2日)及び育児参加休暇(最大5日)の取得率及び取得日数を100%とする。

(イ) 実績

i 配偶者出産休暇

	令和5年度	令和4年度	令和3年度
取得人数	37人	36人	29人
	(対象49人)	(対象50人)	(対象39人)
取得率	75.5%	72.0%	74.4%
平均取得日数	1.91日	2.00日	1.83日

ii 育児参加休暇

	令和5年度	令和4年度	令和3年度
取得人数	25人	22人	12人
	(対象49人)	(対象50人)	(対象39人)
取得率	51.0%	44.0%	30.8%
平均取得日数	3.98日	4.12日	3.78日

iii 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計

	令和5年度	令和4年度	令和3年度
取得人数	39人	39人	29人
	(対象49人)	(対象50人)	(対象39人)
取得率	79.6%	78.0%	74.4%
平均取得日数	4.36日	4.17日	3.39日

イ 時間外勤務の縮減

(ア) 数値目標

全職員（管理職を含む）に対する長時間労働者の割合について、基準年（平成30年）の15.4%から削減し、10%以下とする。

(イ) 実績

	令和5年度	令和4年度	令和3年度
全職員に対する 長時間労働者の割合	12.6%	10.5%	14.6%

ウ 休暇の取得促進

(ア) 数値目標

年次休暇と夏季休暇を合わせた休暇の年間平均取得日数を16日以上とする。

(イ) 実績

	令和5年度	令和4年度	令和3年度
年次休暇 平均取得日数	10.9日	9.7日	9.7日
夏季休暇 平均取得日数	5.7日	5.6日	5.7日
合計	16.6日	15.3日	15.4日
年次休暇の年間取得日数 が5日未満の者の割合	12.8%	19.3%	20.1%

エ 性別役割分担意識等の是正のための取組

(ア) 数値目標

一般行政職の各役職段階における職員に占める女性の割合について、

①平成 29 年度の全国市町村平均を達成

(係長担当職 26.1%、課長補佐担当職 20.8%、課長担当職 11.9%)

②係長担当職の地位に占める女性職員の割合を、平成 30 年度比 5%増

(平成 30 年度…29.9%)

(イ) 実績 (一般行政職の各役職段階における職員に占める女性の割合)

	令和 5 年度		令和 4 年度		令和 3 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
課長 相当職	130 人 (90.9%)	13 人 (9.1%)	142 人 (91.0%)	14 人 (9.0%)	145 人 (90.6%)	15 人 (9.4%)
課長補佐 相当職	50 人 (58.8%)	35 人 (41.2%)	52 人 (60.5%)	34 人 (39.5%)	51 人 (60.0%)	34 人 (40.0%)
係長 相当職	80 人 (67.8%)	38 人 (32.2%)	83 人 (68.0%)	39 人 (32.0%)	94 人 (70.1%)	40 人 (29.9%)

※ 課長相当職は、3 (2) エの【参事補職】、【課長職】、及び【副参事職】を合わせた人数となる。

(2) 女性の職業選択に資する情報の公開

ア 女性職員の採用割合

	令和 5 年度		令和 4 年度		令和 3 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
行政職 (企業職等を含む)	19 人 (61.3%)	12 人 (38.7%)	30 人 (65.2%)	16 人 (34.8%)	28 人 (52.8%)	25 人 (47.2%)
消防	8 人 (88.9%)	1 人 (11.1%)	6 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)	8 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)
全体	27 人 (67.5%)	13 人 (32.5%)	36 人 (69.2%)	16 人 (30.8%)	36 人 (59.0%)	25 人 (41.0%)

イ 採用試験受験者の女性割合

	令和 5 年度		令和 4 年度		令和 3 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
行政職 (企業職等を含む)	101 人 (56.4%)	78 人 (43.6%)	188 人 (52.2%)	172 人 (47.8%)	231 人 (57.6%)	170 人 (42.4%)
消防	87 人 (98.9%)	1 人 (1.1%)	65 人 (92.9%)	5 人 (7.1%)	37 人 (100.0%)	0 人 (0.0%)
全体	188 人 (70.4%)	79 人 (29.6%)	253 人 (58.8%)	177 人 (41.2%)	268 人 (61.2%)	170 人 (38.8%)

ウ 職員に占める女性の割合（再任用を除く）（各年度4月1日現在）

	令和5年度		令和4年度		令和3年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人数	954人 (70.1%)	407人 (29.9%)	962人 (70.4%)	405人 (29.6%)	972人 (70.8%)	401人 (29.2%)

エ 管理的地位及び各役職段階にある職員に占める女性の割合

（各年度4月1日現在）

区分	令和5年度		令和4年度		令和3年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
部長職	7人 (87.5%)	1人 (12.5%)	9人 (81.8%)	2人 (18.2%)	8人 (88.9%)	1人 (11.1%)
次長職	5人 (100%)	0人 (0.0%)	7人 (100%)	0人 (0.0%)	6人 (85.7%)	1人 (14.3%)
参事職	3人 (100%)	0人 (0.0%)	7人 (100%)	0人 (0.0%)	14人 (93.3%)	1人 (6.7%)
参事補職	7人 (77.8%)	2人 (22.2%)	9人 (81.58%)	2人 (18.2%)	15人 (93.8%)	1人 (6.3%)
課長職	70人 (89.7%)	8人 (10.3%)	73人 (93.6%)	5人 (6.4%)	60人 (95.2%)	3人 (4.8%)
副参事職	53人 (94.6%)	3人 (5.4%)	60人 (89.6%)	7人 (10.4%)	70人 (86.4%)	11人 (13.6%)
課長補佐職	50人 (58.8%)	35人 (41.2%)	52人 (60.5%)	34人 (39.5%)	51人 (60.0%)	34人 (40.0%)
係長職	80人 (67.8%)	38人 (32.2%)	83人 (68.0%)	39人 (32.0%)	94人 (70.1%)	40人 (29.9%)
一般職	250人 (66.8%)	124人 (33.2%)	233人 (66.0%)	120人 (34.0%)	235人 (63.3%)	136人 (36.7%)
計	525人 (71.3%)	211人 (28.7%)	533人 (71.8%)	209人 (28.2%)	533人 (70.8%)	228人 (29.2%)

※普通会計における一般行政職の人数（再任用を除く）

オ 継続勤務年数の男女間差異（各年度4月1日現在）

	令和5年度		令和4年度		令和3年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平均継続勤務年数	18.0年	16.10年	18.8年	16.9年	19.1年	17.6年

カ 男女別育児休業取得率

	令和5年度		令和4年度		令和3年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
取得率	28.0% (14人/50人)	100% (19人/19人)	24.0% (12人/50人)	100% (32人/32人)	2.6% (1人/39人)	100% (15人/15人)
平均取得期間	45日	2.1年	62日	2.4年	8日	1.8年

キ 超過勤務の状況（管理職を除く）

	令和5年度		令和4年度		令和3年度	
	行政職 (企業職等含む)	消防職	行政職 (企業職等含む)	消防職	行政職 (企業職等含む)	消防職
一人当たり平均時間外勤務時間/月	15.2時間	19.7時間	15.8時間	18.5時間	16.3時間	18.5時間
年360時間を超えて勤務をした職員数	106人	11人	95人	2人	129人	5人

4 取組内容

(1) 働きやすい環境の整備に向けた取組

庁内グループウェア内に働き方改革ポータルサイトを立ち上げ、積極的な情報発信を行い、職員間での目標共有と意識醸成を図った。

(2) 年次休暇及び夏季休暇の取得促進のための取組

休暇の積極的な取得による心身のリフレッシュや公務能率の向上を目的として、以下の取組を行った。

- ・夏季休暇取得期間に“連続休暇”や年次休暇の“プラスワン以上”の取得を行うよう周知
- ・年末年始期間における年次休暇の取得推進の呼び掛け
- ・職員の平均休暇取得状況の随時発信（全庁的推進目標の共有）を行うとともに、取得目標の徹底などを呼び掛け

(3) 超過勤務時間の縮減に向けた取組

定時退庁を促進するため、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、庁内グループウェア等により呼び掛けを行った。

なお、ノー残業デーをより定着させる取組として、以下を実践した。

- ・8月を働き方改革強化月間とし、人事課職員が庁内放送により速やかな退庁を呼び掛けるとともに、午後6時の庁内一斉消灯や時間外勤務状況の見回り等を行った。

(4) 職員の出産・育児（育児休業等取得推進）に関する取組

新たに父親又は母親となることが判明した職員に対する業務軽減や人事異動上の配慮、

休暇等を活用しやすい雰囲気醸成のため、以下の取組を行った。

- ・「出産予定届（パパ・ママ予定届）」の活用による、休暇や休業制度、手当関係の案内
- ・職場の理解を促進する目的から、所属長を経由し、父親または母親となる予定の職員に対して、出産、育児に際し利用できる休暇等のスケジュール表を配付
- ・出産、育児に係る休暇についての認知度を向上させるため、ワンペーパーでまとめた資料を庁内グループウェアで周知

以上