

日立市特定事業主行動計画 実施状況報告（令和2年度）

1 目的

日立市では、仕事と子育ての両立ができる勤務環境の更なる整備をするなど、職員にとってより働きやすく活躍できる職場づくりに寄与するため、「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、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おります。

この実施状況報告については、「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(2日)及び育児参加休暇(5日)の取得率及び取得日数を100%とすること。

(イ) 実績

i 配偶者出産休暇

| 区分 | 取得人数 | 取得率 | 取得日数 | 取得日数分布 | | | |
|----|---------|-------|---------|--------|------|--------------|-----|
| | | | | 0日 | 1日未満 | 1日以上 2日未満 | 2日 |
| R2 | 28人 | 63.6% | 52日 | 16人 | 3人 | 0人 | 25人 |
| | (対象44人) | | (59.1%) | | | | |

ii 育児参加休暇

| 区分 | 取得人数 | 取得率 | 取得日数 | 取得日数分布 | | | | | | |
|----|---------|-------|---------|--------|------|------|------|------|------|----|
| | | | | 0日 | 1日未満 | 2日未満 | 3日未満 | 4日未満 | 5日未満 | 5日 |
| R2 | 5人 | 11.4% | 17.125日 | 39人 | 0人 | 0人 | 2人 | 1人 | 1人 | 1人 |
| | (対象44人) | | (7.8%) | | | | | | | |

iii 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計

| 区分 | 取得人数 | 取得率 | 取得日数 | 取得日数分布 | | | | | | | | | |
|----|---------|-------|---------|--------|------|------|------|------|------|------|------|----|--|
| | | | | 0日 | 1日未満 | 2日未満 | 3日未満 | 4日未満 | 5日未満 | 6日未満 | 7日未満 | 7日 | |
| R2 | 30人 | 68.2% | 138.25日 | 14人 | 2人 | 1人 | 23人 | 0人 | 1人 | 2人 | 1人 | 0人 | |
| | (対象44人) | | (44.9%) | | | | | | | | | | |

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

| | |
|------------------|-------|
| 区分 | R2 |
| 全職員に対する長時間労働者の割合 | 11.5% |

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

| 区分 | 年次休暇 | 夏期休暇 | 合計 | 年次休暇の年間取得日数が5日未満の者の割合 |
|----|-------|------|-------|-----------------------|
| R2 | 10.2日 | 5.6日 | 15.8日 | 13.4% |

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

| 区分 | 全体 | | (うち一般行政職) | | 消防 | | | |
|----|---------|----|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|--------------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | | |
| R2 | 課長担当職 | | 176人 (92.1%) | 15人 (7.9%) | 114人 (89.8%) | 13人 (10.2%) | 42人 (100.0%) | 0人 (0.0%) |
| | 課長補佐担当職 | | 81人 (64.3%) | 45人 (35.7%) | 61人 (64.9%) | 33人 (35.1%) | 3人 (100.0%) | 0人 (0.0%) |
| | 係長担当職 | | 207人 (77.0%) | 62人 (23.0%) | 97人 (73.5%) | 35人 (26.5%) | 85人 (100.0%) | 0人 (0.0%) |

(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

| 区分 | 行政職 (企業職等を含む) | | 消防 | | 全体 | |
|----|------------------|----------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| R2 | 30人 (51.7%) | 28人 (48.3%) | 8人 (100.0%) | 0人 (0.0%) | 38人 (57.6%) | 28人 (42.4%) |

イ 採用試験受験者の女性割合

| 区分 | 行政職 (企業職等を含む) | | 消防 | | 全体 | |
|----|------------------|---------|---------|--------|---------|---------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| R2 | 315人 | 194人 | 39人 | 1人 | 354人 | 195人 |
| | (61.9%) | (38.1%) | (97.5%) | (2.5%) | (64.5%) | (35.5%) |

ウ 職員に占める女性の割合 (R2.4.1時点)

| 区分 | 職員数 | |
|----|-------|-------|
| | 男性 | 女性 |
| R2 | 971人 | 399人 |
| | 70.9% | 29.1% |

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 (R2.4.1時点)

| 区分 | 全体職員数 | | | (うち一般行政職) | | | (うち消防職) | | |
|-------|----------|---------|-------|-----------|---------|------|----------|--------|------|
| | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 |
| 部長職 | 10人 | 1人 | 11人 | 8人 | 1人 | 9人 | 1人 | 0人 | 1人 |
| | (90.9%) | (9.1%) | / | (88.9%) | (11.1%) | / | (100.0%) | (0.0%) | / |
| 次長職 | 6人 | 0人 | 6人 | 4人 | 0人 | 4人 | 1人 | | 1人 |
| | (100.0%) | (0.0%) | / | (100.0%) | (0.0%) | / | (100.0%) | (0.0%) | / |
| 参事職 | 15人 | 1人 | 16人 | 14人 | 1人 | 15人 | | | 0人 |
| | (93.8%) | (6.3%) | / | (93.3%) | (6.7%) | / | | | / |
| 参事補職 | 25人 | 6人 | 31人 | 18人 | 5人 | 23人 | 4人 | | 4人 |
| | (80.6%) | (19.4%) | / | (78.3%) | (21.7%) | / | (100.0%) | (0.0%) | / |
| 課長職 | 69人 | 4人 | 73人 | 56人 | 3人 | 59人 | 5人 | | 5人 |
| | (94.5%) | (5.5%) | / | (94.9%) | (5.1%) | / | (100.0%) | (0.0%) | / |
| 副参事職 | 107人 | 11人 | 118人 | 58人 | 10人 | 68人 | 37人 | | 37人 |
| | (90.7%) | (9.3%) | / | (85.3%) | (14.7%) | / | (100.0%) | (0.0%) | / |
| 課長補佐職 | 81人 | 45人 | 126人 | 61人 | 33人 | 94人 | 3人 | | 3人 |
| | (64.3%) | (35.7%) | / | (64.9%) | (35.1%) | / | (100.0%) | (0.0%) | / |
| 係長職 | 207人 | 62人 | 269人 | 97人 | 35人 | 132人 | 85人 | | 85人 |
| | (77.0%) | (23.0%) | / | (73.5%) | (26.5%) | / | (100.0%) | (0.0%) | / |
| 一般職 | 451人 | 269人 | 720人 | 229人 | 130人 | 359人 | 150人 | 4人 | 154人 |
| | (62.6%) | (37.4%) | / | (63.8%) | (36.2%) | / | (97.4%) | (2.6%) | / |
| 計 | 971人 | 399人 | 1370人 | 545人 | 218人 | 763人 | 286人 | 4人 | 290人 |
| | (70.9%) | (29.1%) | / | (71.4%) | (28.6%) | / | (98.6%) | (1.4%) | / |

※上記【課長職】と【副参事職】を合わせた数値が3(1)I(1)実績の【課長担当職】

オ 継続勤務年数の男女間差異

| 区分 | 職員数 | |
|----|-------|-------|
| | 男性 | 女性 |
| R2 | 18.3年 | 17.7年 |

カ 男女別育児休業取得率

| 区分 | 性別 | 新規取得対象者数 | 取得期間別人数 | | | | | | | 取得率 | 平均取得期間 |
|----|----|----------|---------|----------|----------|----------|----------|------|------|------|--------|
| | | | 1年未満 | 1年から1年6月 | 1年6月から2年 | 2年から2年6月 | 2年6月から3年 | 取得者計 | | | |
| R2 | 女性 | 19人 | 0人 | 2人 | 3人 | 2人 | 12人 | 19人 | 100% | 2.4年 | |
| | 男性 | 44人 | 1人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 1人 | 2.3% | 24日 | |

キ 超過勤務の状況（管理職を除く）

| 区分 | 行政職 (企業職等を含む) | | | | 消防職 | | | |
|----|------------------|--------|----------------|-------------------|----------|--------|-----------|-------------------|
| | 総勤務時間/年 | 支給対象者数 | 1人当たりの平均勤務時間/月 | 年360時間を超えて勤務した職員数 | 総勤務時間/年 | 支給対象者数 | 1人当たり平均/月 | 年360時間を超えて勤務した職員数 |
| R2 | 147,313時間 | 759人 | 16.2時間 | 106人 | 92,167時間 | 239人 | 32.1時間 | 163人 |

4 取組内容

(1) 働きやすい環境の整備に向けた取組

職員にとってより働きやすく活躍できる職場づくりを推進するため、令和2年度から働き方改革の取組を開始した。職員用イントラに働き方改革の専用ページを作成し、働きやすい職場づくりに向けての情報提供を行った。

(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。

- ・夏季休暇取得前の通知において、プラスワン休暇や連続休暇について周知
- ・年度途中における休暇取得率や、休み方の一例を示した通知配信
- ・新型コロナウイルス感染症まん延防止及び心身のリフレッシュを目的とした、年末年始期間における年次休暇の取得促進

(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雰囲気醸成するため、ノー残業デーを実施した。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。

- ・ノー残業デーとしている毎週水曜日に、職員向けイントラ掲示板で通知を配信
- ・8月を強化月間とし、水曜日のノー残業デーを徹底
- ・強化月間期間中の通知では、定時退庁による心身のリフレッシュ等に関するコラムを掲載
- ・ノー残業デー通知の中で、コロナ禍と関連させ、定時退庁による健康増進の意義について記載

(4) 職員の出産・育児に関する取組

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、所属長を經由し、父親又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布
- ・出産、育児についての休暇についての認知度を向上させるため、それらの休暇についてワンペーパーでまとめた資料を作成、イントラによる配信