

# 北茨城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

北 茨 城 市 長  
北茨城市議会議長  
北茨城市教育委員会  
北茨城市代表監査委員  
北茨城市農業委員会  
北 茨 城 市 消 防 長  
北茨城市民病院事業管理者

北茨城市における女性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15条に基づき、北茨城市長、北茨城市議会議長、北茨城市教育委員会、北茨城市代表監査委員、北茨城市農業委員会、北茨城市消防長、北茨城市民病院事業管理者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年年度から令和7年度までの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

北茨城市人事担当部署では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、男女共同参画事業担当課である「まちづくり協働課」とともに、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・評価等について協議を行うこととしている。

## 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

### ○女性職員の活躍に関する状況把握、課題分析

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進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条に基づき、市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市消防本部、市民病院において、以下のとおり、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

#### ① 採用した職員に占める女性職員の割合

令和2年度に採用した職員は25人で、そのうち女性は17人である。

当市は、市民病院があることから、必然的に女性職員の採用割合が高い（18人中女性職員15人）ものの、一般事務職でも5人中、女性職員が2人である。

採用にあたっては、男女別を考慮することなく、能力に応じた試験選考を行っており、年々女性職員の比率が高くなっている。

(単位：人)

各年度採用者	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
男性	8	14	15	10	16
女性	17	33	14	13	25
合計	25	47	29	23	41

② 平均した継続勤務年数の男女の差異

(平均勤続年数：年)

各年度採用者	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
男性	33.3	24.0	28.9	31.6	28.9
女性	19.1	15.7	25.0	16.7	19.9
差(男-女)	14.2	8.3	3.9	14.9	9.0

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

(単位：時間)

R1年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員1人当たりの超過勤務時間	9.9	10.2	13.4	16.7	6.1	8.9	23.0	8.6	7.5	9.5	8.3	7.7

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
女性管理職者数	12	12	12	11	11
全管理職者数	59	64	64	63	63
女性の割合	20.3	18.8	18.8	17.5	17.5

⑤ 監督的地位にある職員に占める女性職員の割合

(単位：人、%)

	R2年度	R1年度	H30年度	H29年度	H28年度
係長相当職以上の女性職員数	24	21	20	19	19
係長相当職以上の職員数	113	115	114	112	112
女性の割合	21.2	18.3	17.5	17.0	17.0

⑥ 男女別の育児休業取得率

令和元年度取得率 男性職員 8.3% ※対象者12人のうち1人取得  
女性職員 100%

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取得率

令和元年度 配偶者出産休暇取得率 100%  
育児参加のための休暇取得率 25%

○女性職員の活躍の推進に向けた目標

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定する。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市消防本部、市民病院において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

(1) 男性職員の育児休業取得の促進

- ① 令和7年度までに、男性職員の育児休業取得率を令和元年度の8.3%以上とする。
- ② 令和7年度までに、男性職員の配偶者出産休暇取得率の100%を維持する。  
また、育児参加のための休暇の取得率を30%以上にするため、休暇制度について、イントラネット等を活用し、職員への周知を徹底する。

(2) 管理的地位への女性職員の登用

- ① 令和7年度までに、管理的地位にある職員に占める女性の割合を、令和2年度の実績(20.3%)より3%引き上げ、23.3%以上とする。
- ② 令和7年度までに、管理職を除く係長相当職以上の女性職員の割合を、令和2年度の実績(21.2%)より、3%引き上げ、24.2%以上とする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施する。  
なお、この取組は市長部局、市議会事務局、市教育委員会、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市消防本部、市民病院において、それぞれの女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げている。

## (1) 男性職員の育児休業取得の促進

- ① 組織として男性職員の育児参画を進めることを目標に掲げる。
- ② 出産を控えているすべての男女に対し、各種両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用促進に努める。

## (2) 管理的地位への女性職員の登用

- ① 女性職員を人事・財政・企画・議会・観光担当等、多様なポストに積極的に配置する。
- ② 係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。