

令和5年度

ひたちなか市「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」による 特定事業主行動計画実施状況及び女性の職業選択に資する情報公表

1 特定事業主行動計画における取組の実施状況の公表

(1) 配偶者出産休暇取得率

目標	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
100%	69.6%	53.8%	75.0%	81.0%	87.1%

(2) 年次休暇を5日以上取得した職員の割合

目標	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
100%	80.2%	83.6%	87.7%	85.03%	85.91%

(3) 性別によらず、現在の仕事で能力を発揮できていると感じる職員や、係長以上のポストで自分の能力を発揮したいと感じる職員の割合を増やす

【取組内容】

- ・監督職への登用が見込まれる主任級の職員に対し、監督職としての意識を醸成する研修を実施する。
(令和5年下期実施予定)
- ・管理監督職員に対し、性別など多様な背景をもった職員の能力を発揮させる手法を学ぶ研修を実施する。
(令和5年下期実施予定)

2 女性活躍推進法第21条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

(1) 職業生活に関する機会の提供に関する情報

ア 採用した職員に占める女性職員の割合(令和5年4月1日採用)

事務	25.0%
技術(土木・建築等)	0%
保健師等	100%
保育士・幼稚園教諭	100%
技能労務職	採用なし

イ 職員に占める女性職員の割合(令和5年度)

事務	34.9%
技術(土木・建築等)	5.9%
保健師等	97.9%
保育士・幼稚園教諭	100%
技能労務職	87.1%

ウ 各役職段階に占める女性職員の割合(令和5年度)

部長等	0%
副部長等	11.8%
課長等	17.2%
課長補佐等	12.0%
係長等	39.6%
一般職	50.0%

(2) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する情報

ア 離職率の男女の差異(令和4年度)

男性	0.4%
女性	1.1%

イ 男女別の育児休業取得率(令和4年度)

男性	35.5%
女性	100%

ウ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率(令和4年度)

配偶者の出産休暇	87.1%
男性職員の育児参加休暇	45.2%

(3) 男女の給与の差異に関する情報

ア 全職員(令和4年度)

職員区分	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)
任期の定めのない常勤職員	81.9%
任期の定めのない常勤職員以外	105.9%
全ての職員	63.9%

イ「任期の定めのない常勤職員」に係る追加的な情報(令和4年度)

○役職段階別

役職段階	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)
部長・副部長相当職	94.4%
課長相当職	96.7%
課長補佐相当職	97.2%
係長相当職	91.6%

○勤続年数別

勤続年数	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)
36年以上	96.4%
31~35年	91.5%
26~30年	89.2%
21~25年	85.4%
16~20年	80.7%
11~15年	80.5%
6~10年	83.0%
1~5年	87.3%

【男女の給与の差異の要因分析】

- ・扶養手当や住居手当について、主たる扶養者や住居の契約者となっている男性職員に支給していることが多い。
- ・女性職員に比べて、相対的に男性職員の時間外勤務時間が長く、時間外勤務手当の分多く給与を支給している。
- ・近年の女性職員の新規採用の増加により、相対的に給与水準の低い職員が女性職員に多くなっている。
- ・育児部分休業の取得による給与の減額について、女性職員の方が多くなっている。
- ・任期の定めのない常勤職員と、任期の定めのない常勤職員以外(以下「非常勤職員」)の割合は、男性職員では約8:2、女性職員では約4:6である。相対的に給与水準の低い非常勤職員が女性職員に多いことにより、全ての職員における男女の給与の差異が大きくなっている。