

令和3年度「那覇市職員の特定事業主行動計画」実施状況の公表について

令和4年9月22日

那 覇 市

令和3年3月に策定した那覇市職員のための特定事業主行動計画について、令和3年度の取組の効果・状況を把握し、同計画に定めた取組の着実な実施に役立てるため、次のとおり公表します。

なお、この公表は、市長事務部局、消防局、教育委員会、議会事務局、選挙管理委員会、監査委員、上下水道局を含む内容となっています。

1. 実施状況

(1) 妊娠・出産・育児のための制度と休暇等の取得促進

職員の妊娠・出産・育児の際に必要な情報をまとめた「妊娠・出産・育児ハンドブック」を人事課公開キャビに掲載し、子育てに関する休暇等制度の周知を行っており、令和4年度により充実した内容とするため全面改定を行いました。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

職員の心身の健康を保つことを目的としたワーク・ライフ・バランス推進のために、毎週水曜日を「ノー残業デー（全庁一斉定時退庁日）」として実施し、8月には強化月間の取組を行いました。

(3) 年次休暇等の取得促進

庁内イントラネットを利用して、年休等計画表の活用等による年次休暇等の計画的かつ積極的な取得を促しました。

2. 目標に対する実績

(1) 課長級以上の職位の職員に占める女性職員の割合（消防局を除く。）

【目標：令和7年度初日に30%】

	管理職職員数	女性数（比率）	次年度目標（%）
令和4年度	186人	38人（20.4%）	23%
令和3年度	187人	39人（20.9%）	—

(2) 主幹級の職位の職員に占める女性職員の割合(消防局を除く。)

【目標：令和7年度初日に45%】

	主幹級職員数	女性数 (比率)	次年度目標 (%)
令和4年度	274人	99人 (36.1%)	39%
令和3年度	266人	92人 (34.6%)	—

(3) 消防職採用試験の受験者総数に占める女性の割合

【目標：令和6年度 10%】

年度	消防受験者総数	女性数 (%)	次年度目標 (%)
令和3年度	152人	14人 (9.2%)	10%

(4) 男性職員の育児休業の取得率

【目標：令和6年度 30%】

年度	育児休業等取得者数	取得率	次年度目標 % (人)
令和3年度	28人	41.8%	40%
令和2年度	16人	20.8%	23%
平成31年度	6人	8.8%	—
平成30年度	5人	5.3%	—
平成29年度	1人	2.4%	—

※令和2年度までは育児休業等取得者数で目標設定しており、育児休業、部分休業、育児短時間勤務取得者数を合計していましたが、令和3年改訂後の計画の目標値が「育児休業取得率」になり、計画最終年度(令和6年度)目標値が30%とされたことから、育児休業のみ的人数を合計し、育児休業取得率の目標値を設定しています。

(5) 男性職員の出産補助休暇の取得状況

【目標：毎年度100%】

	年度中に新たな育児休業等 が取得可能となった男性職員数	出産補助休暇 取得者数	取得率	次年度目標 (%)
令和3年度	67人	54人	80.6%	100%
令和2年度	77人	54人	70.1%	100%
平成31年度	68人	68人	100%	100%

※出産補助休暇取得者数は、出産補助休暇を1時間以上取得した職員数

※平均取得日数及び行使率は、任命権者毎に算出したものの平均。

(6) 年次有給休暇の取得状況

	平均取得日数	行使率	次年度目標 (%)
令和3年度	15.4日	77.1%	85%
令和2年度	15.2日	76.0%	85%
平成31年度	15.5日	77.4%	85%

※行使率は、平均取得日数／20日（毎年度新規付与日数）。なお、行使日数に前年度繰越分を含む。

※平均取得日数及び行使率は、任命権者毎に算出したものの平均

(2) 夏季休暇（5日）の取得状況

	平均取得日数	行使率	次年度目標 (%)
令和3年度	4.7日	94.9%	98%
令和2年度	4.5日	89.1%	98%
平成31年度	4.7日	93.7%	98%

※行使率は平均取得日数／5日（付与日数）。夏季休暇の取得期間は5月～10月の間となっておりますが、令和3年度はコロナの影響による全庁的な業務量増・動員等があったため、特例により年度末まで取得可能としました。

3. 今後の取り組み

令和3年度については、課長級以上の職位の職員に占める女性職員の割合はほぼ横ばいで、主幹級の職位の職員に占める女性職員の割合は上昇しています。年度ごとに目標を設定し、引き続き最終年度の目標に向け取り組んでいきます。

消防職採用試験の受験者総数に占める女性の割合は9.2%となっております。消防局において今後もポスター、広報誌、SNS、女性対象オープンセミナーを活用して広報し、女性受験数増加へ取り組みます。

男性職員の育児参加について、出産補助休暇の取得率は昨年度と比較して上がっており、男性職員の育児休業等取得率も前年度より上昇しています。その理由としては、男性職員の育児休業制度の理解が広がっていることが一因と考えられます。令和4年7月に策定した「子育てと仕事の両立支援に関する指針」や「妊娠・出産・育児ハンドブック」を改定して新たに仕事と子育ての両立に資するよう各種手続きや制度についてまとめた「両立支援ハンドブック」をもとにさらなる周知を図ります。令和3年度の水準を維持し、さらなる取得率向上につなげるため、引き続き、男性職員に対し出産補助休暇や育児休業等の周知を図るほか、所属長及びグループ長等、周囲の職員から助言や取得の促しを行うよう周知して取得促進を図ります。

夏季休暇は前年度と比較し行使率が上昇していますが、これは特例で取得可能期間を延長したこ

とも要因のひとつと考えられます。新型コロナウイルス感染症の拡大等に伴う業務の増加による影響も注視しつつ、計画的な年休等の行使について周知を図り、業務体制の見直し等を含めて、引き続き年休等取得率の向上とワーク・ライフ・バランスの推進に向けた対策をとる必要があります。