



日高市女性職員の活躍を推進するためのプラン
日高市女性活躍推進特定事業主行動計画
第2期（前期計画）

はじめに

平成27年に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立しました。この法律は、女性職員が自らの意思により職業生活を営み、女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要視されている中で、女性の職業生活における活躍を推進することで、豊かで活力のある社会の実現を目指すために作られたものです。

日高市は、令和3年3月に「日高市女性職員の活躍を推進するためのプラン 日高市女性活躍推進特定事業主行動計画（後期計画）」を策定し、行政機関としての立場から、職業生活において女性の能力を十分に引き出せる環境を整備し、女性が輝ける職場づくりに取り組んできました。

当該計画が令和7年度をもって満了するため、これまでの計画の取組状況及び課題を踏まえ、令和8年度から令和12年度までの5年間を計画期間とする「日高市女性職員の活躍を推進するためのプラン 日高市女性活躍推進特定事業主行動計画第2期（前期計画）」を新たに策定するものです。

この計画は、国が策定した行動計画策定指針に掲げられた基本的な視点を踏まえつつ、女性職員が仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職場を挙げて支援していくために策定し、公表するものです。

男性も女性も、子どものいる人もいない人も、職員一人一人がこの計画を自分自身に関わることとして捉え、お互いに助け合い、支え合う職場づくりに努めます。

令和8年3月

日高市長
日高市議会議長
日高市教育委員会
日高市選挙管理委員会
日高市代表監査委員
日高市農業委員会

I 総論

1 計画の目的

この計画は、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）に基づき、市が事業主の立場で、女性職員の仕事と生活の調和や仕事と子育ての両立について改めて考え、職業生活において女性の能力を十分に引き出せる職場づくりに取り組み、女性が輝くことができる職場環境を作り上げることを目的として策定します。

また、次の任命権者が連名で策定し、公表します。

＜任命権者＞

日高市長、日高市議会議長、日高市教育委員会、日高市選挙管理委員会、
日高市代表監査委員、日高市農業委員会

＜対象とする職員＞

各任命権者が任命する職員

2 計画の期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

II 女性職員の活躍の推進に向けた現状と数値目標

1 考え方

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「法」といいます。）第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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）第2条に基づき、各任命権者が任命する職員において、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ました。

2 状況把握

上記1の考え方に基づき状況把握を行った結果については、以下のとおりです。

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供

①管理監督的地位にある職員に占める女性職員の割合

	部長級	課長級	課長級以上	主幹級	全 体
女性管理監督職者数	0人	2人	2人	16人	18人
管理監督職者数(全体)	11人	30人	41人	72人	113人
女性の割合	0%	6.7%	4.9%	22.2%	15.9%

(令和6年4月1日現在)

②各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率

	年度	部長級	課長級	主幹級	主査級	全 体
各役職段階にある女性職員	R5	0人	2人	13人	34人	49人
	R6	0人	2人	16人	35人	53人
各役職段階にある職員(全体)	R5	11人	29人	71人	104人	215人
	R6	11人	30人	72人	109人	222人
女性の割合	R5	0%	6.9%	18.3%	32.7%	22.8%
	R6	0%	6.7%	22.2%	32.1%	23.9%
伸び率		0%	0%	23.1%	2.9%	8.2%

(両年度とも4月1日現在)

③令和6年度中に採用した職員に占める女性職員の割合

男 性	15人
女 性	9人
合 計	24人
女性割合	37.5%

④令和6年度に実施したセクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- 主幹級職員を対象に、コンプライアンス意識の向上及びハラスメントの防止等を目的として研修を実施しました。
- 令和3年度に制定した「日高市職員のハラスメントの防止等に関する要綱」を改めて職員に周知し、ハラスメントチェックシートを活用することで、ハラスメント防止について周知徹底しました。
- 厚生労働省の取り組みである「職場のハラスメント対策強化月間（毎年12月）」に合わせ、ハラスメントのない職場環境づくりを心がけるよう、職員に周知しました。

(2) 職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

⑤離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

	離職率 (%)	離職者の年代別割合(%)								
		20歳 未満	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳
男性	2.1%	-	-	9.1%	3.2%	-	6.7%	-	1.6%	-
女性	6.1%	-	9.1%	11.8%	5.3%	-	-	9.5%	6.9%	-
合計	3.5%	-	3.6%	10.3%	4%	-	3.4%	4.4%	3.3%	-

(令和6年度実績)

⑥男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

	取得率 (%)	取得者/ 対象者(人)	取得期間の状況					
			5日 未満	5日以上 2週間未満	2週間以上 1月未満	1月以上 半年未満	半年以上 1年未満	1年 以上
男性	66.7%	6/9	-	-	16.7%	83.3%	-	-
女性	100%	2/2	-	-	-	-	-	100%
全体	72.7%	8/11	-	-	12.5%	62.5%	-	25%

(令和6年度実績)

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並びにそれぞれの休暇の合計取得日数の状況

	制度利用 可能職員数	制度利用 人数	合計取得 可能日数	合計取得 日数	休暇取得率	平均取得 日数	5日以上 取得した 職員の割合
配偶者出産 休暇	9人	8人	27日	20日	74.1%	2.2日	55.6%
男性職員の育児参加 のための休暇(配偶者 の産前産後)	9人	5人	45日	21日	46.7%	2.3日	
両制度合算	9人	5人	72日	41日	56.9%	4.6日	

(令和6年度実績)

⑧職員の一月当たりの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限(月における超過勤務の上限時間：45時間)を超えた職員数

	人数	合計	1人当たりの平均(月)	上限超過人数
管理職	113人	10,045時間	7.4時間	17人
管理職以外	254人	28,144時間	9.2時間	43人
全体	367人	38,189時間	8.7時間	60人

※管理職とは主幹級以上の職員を指します。

(令和6年度実績)

⑨令和6年度の年次休暇等の取得日数の状況

全対象職員数	269人
年次有給休暇 平均取得日数	11.1日
取得日数5日 未満の人数	20人

3 課題分析

上記2で把握した状況から推察される課題は、以下のとおりです。

①各役職段階に占める女性職員の割合が男性職員と比較し低い水準です。

(参考) 各役職段階に占める女性職員割合の推移

	部長級	課長級	課長級以上	主幹級	主幹級以上	主査級	主査級以上
R2	9.1%	6.9%	7.5%	10.6%	9.4%	36.9%	23%
R3	9.1%	6.9%	7.5%	12.5%	10.7%	36.9%	23.3%
R4	0%	6.9%	5%	15.5%	11.7%	35.6%	23.3%
R5	0%	6.9%	5%	18.3%	13.5%	32.7%	22.8%
R6	0%	6.7%	4.9%	22.2%	15.9%	32.1%	23.9%

②採用した職員に占める女性職員の割合が50%を下回っている年度があります。

(参考) 採用した職員に占める女性職員の割合の推移

	男性	女性	合計	女性割合
R2	5人	5人	10人	50%
R3	7人	8人	15人	53.3%
R4	15人	9人	24人	37.5%
R5	12人	6人	18人	33.3%
R6	15人	9人	24人	37.5%

③男性の育児休業取得率及び配偶者出産休暇等の取得率が伸び悩んでいます。

(参考) 男性の育児休業取得率及び配偶者出産休暇等を5日以上取得した男性職員の割合の推移

	育児休業取得率	配偶者出産休暇等を5日以上取得した男性職員の割合
R2	50%	66.7%
R3	16.7%	33.3%
R4	100%	25%
R5	60%	70%
R6	66.7%	55.6%

④一月当たりの平均超過勤務時間や上限超過人数及び割合が横ばい状態です。

(参考) 職員の一月当たりの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限(※)を超えた職員数(管理職)

	人数	合計	一月当たりの平均超過勤務時間	上限超過人数及び割合
R2	106人	10,370時間	8.2時間	18人 17%
R3	112人	10,104時間	7.5時間	14人 12.5%
R4	111人	10,612時間	7.9時間	15人 13.5%
R5	111人	8,660時間	6.5時間	15人 13.5%
R6	113人	10,045時間	7.4時間	17人 15%

(参考) 職員の一月当たりの平均超過勤務時間及び超過勤務の上限(※)を超えた職員数(管理職以外)

	人数	合計	一月当たりの平均超過勤務時間	上限超過人数及び割合
R2	248人	28,067時間	9.4時間	42人 16.9%
R3	248人	30,721時間	10.3時間	49人 19.8%
R4	249人	30,564時間	10.2時間	53人 21.3%
R5	250人	33,955時間	11.3時間	57人 22.8%
R6	254人	28,144時間	9.2時間	43人 16.9%

※月における超過勤務の上限時間：45時間

※管理職とは主幹級以上の職員を指します。

⑤年次有給休暇の取得日数が県内市(さいたま市除く)の平均日数を下回っています。

(参考) 平均取得日数と取得日数5日未満の人数、県内市(さいたま市除く)の平均取得日数の推移

	平均取得日数	取得日数5日未満の人数	県内市(さいたま市除く)の平均取得日数
R2	10.3日	16人	11.5日
R3	10.5日	24人	11.7日
R4	10.3日	33人	12.1日
R5	11.6日	19人	13.9日
R6	11.1日	20人	13.6日

※県内市(さいたま市除く)の平均取得日数は「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」から引用

4 数値目標の設定及び取組内容

把握した状況・課題を基に、女性職員の活躍を推進するため、次の目標を設定しました。

なお、この目標は、法に定められた項目等について、状況の把握・分析を実施した結果により重要な課題を取り上げ、取組を要するものについて掲げたものです。

(1) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に係るもの

目標1：令和12年度までに、管理監督職にある職員に占める女性割合を課長級以上で令和6年度の実績4.9%より10.1%引き上げ**15%以上**とし、主幹級以上で令和6年度の実績15.9%より9.1%引き上げ**25%以上**とする。併せて、主査級相当職以上の女性職員の割合を令和6年度の実績23.9%より4.1%引き上げ**28%以上**とする。

目標2：毎年度、採用者に占める女性の割合を**50%程度**とする。

<取組内容>

- ①女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施、若年層の早期計画的な人事異動、メンター制度の導入、ロールモデルの設定等を行うことにより人材育成を図り、個々の事情に応じて各役職及び多様なポストに積極的に配置していきます。
- ②主査試験受験を控えた階層へ必要な研修等を実施し、昇任に対する不安の解消や受験意欲の向上を図ります。また、主査試験受験率を上げるため、受験資格を有する職員への周知を図り、受験を促します。
- ③性別・年齢等にかかわらず公正な人事評価・登用が各役職及びポストで実施されるよう、研修等を実施します。
- ④女性の採用者を増やすため、女性向け説明会など女性受験者数の拡大に向けた取り組みを実施します。
- ⑤採用活動において、女性職員が働きやすい職場環境の整備と説明会等での周知活動を継続的に実施します。

(2) 職員の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係るもの

目標3：毎年度、育児休業を取得する男性職員の割合を**80%以上**とする。

目標4：毎年度、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得する男性職員の割合を令和6年度の実績55.6%より24.4%引き上げ**80%以上**とする。

目標5：令和12年度までに、超過勤務の上限を超えた職員の割合を管理職で令和6年度の実績15%より7%引き下げ**8%以下**とし、管理職以外で令和6年度の実績17%より4.4%引き下げ**12.6%以下**とする。

目標6：令和12年度までに、全対象職員の年次有給休暇の最低取得日数を**5日以上**とする。

<取組内容>

- ①配偶者の出産を控えた男性職員に対し、育児休業・配偶者出産休暇・育児参加のための休暇等の支援制度について、周知を図り、取得を促します。
- ②管理監督職にある職員に対し、制度の周知を行い、部下へ育児休業・配偶者出産休暇・育児参加のための休暇等の取得を促すことができるよう、意識改革を図ります。
- ③時間外勤務命令は、臨時又は緊急性がある場合など必要最小限にとどめ、職員の心身の健康に配慮していきます。
- ④上限時間を超える時間外勤務を命じた場合、当該命令に係る要因の整理、分析及び検証を行い、その結果を踏まえた業務量削減や業務効率化など、時間外勤務縮減対策に取り組みます。
- ⑤長期休暇期間や夏季休暇期間に合わせ、年次有給休暇を取得するよう働きかけます。
- ⑥管理監督職にある職員から部下へ、年次有給休暇5日取得を積極的に推奨するよう促します。

おわりに

女性職員の一人一人が、個性と能力を十分に発揮できる職場環境を作り、女性が生き生きと働くことができるよう、取組を進めていきます。

この計画の実績について、職員への周知を行うとともに、おおむね年1回、公表していきます。