日立市特定事業主行動計画　実施状況報告（令和７年度）

１　目的

日立市では、職員がより働きやすく活躍できる職場づくりに向け、「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、仕事と子育ての両立ができる勤務環境の更なる整備を進めるなど、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います。

この実施状況報告は、「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。

なお、令和 7 年度については、第 5 期計画の初年度であるため、前計画（第 4 期計画）期間の令和 5 年度及び令和 6 年度の実施状況を参考値として公表しています。

２　推進期間

令和 7 年度から 11 年度までの 5 年間を、次世代育成法に基づく第 5 期計画及び女性活躍法に基づく第 3 期計画（令和 7 年 4 月公表）とし、推進しています。

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％とすることを目標とします。

(ｲ)　実績

ⅰ　配偶者出産休暇

	令和７年度	令和６年度	令和５年度
取得人数	32 人 （対象 38 人）	33 人 （対象 41 人）	37 人 （対象 49 人）
取得率	84.2%	80.5%	75.5%
平均取得日数	1.86 日	1.88 日	1.91 日

ⅱ　育児参加休暇

	令和７年度	令和６年度	令和５年度
取得人数	23 人 （対象 38 人）	19 人 （対象 41 人）	25 人 （対象 49 人）
取得率	60.5%	46.3%	51.0%
平均取得日数	4.07 日	4.11 日	3.98 日

ⅲ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計

	令和７年度	令和６年度	令和５年度
取得人数	33 人 （対象 38 人）	34 人 （対象 41 人）	39 人 （対象 49 人）
取得率	82.9%	82.9%	79.6%
平均取得日数	4.64 日	4.12 日	4.36 日

イ　時間外勤務の縮減

(ｱ)　数値目標

・管理的地位にある職員（課長補佐職以上）を含む長時間勤務者の割合を１０%以下に削減することを目標とします。
・管理的地位にある職員（課長補佐職以上）以外の職員一人当たりの年間の正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間について、令和１１年度までに年間１４４時間（月１２時間）以下とすることを目標とします。

(ｲ)　実績

ⅰ 長時間労働者の割合

	令和７年度	令和６年度	令和５年度
全職員に対する長時間労働者の割合	9.3%	6.9%	12.6%

ⅱ 職員一人当たりの平均時間外勤務時間（管理職を除く）

	令和７年度		令和６年度		令和５年度	
	行政職（企業職等含む）	消防職	行政職（企業職等含む）	消防職	行政職（企業職等含む）	消防職
一人当たり平均時間外勤務時間/月	11.8 時間	16.8 時間	12.1 時間	18.3 時間	15.2 時間	19.7 時間
年 360 時間を超えて勤務をした職員数	48 人	3 人	53 人	2 人	106 人	11 人

ウ　休暇の取得促進

(ｱ)　数値目標

年次休暇の年間平均取得日数を、令和１０年度までに１４日とすることを目標とします。

（イ）　実績（参考掲載：夏季休暇平均取得日数）

	令和７年度	令和６年度	令和５年度
年次休暇 平均取得日数	13.0 日	12.4 日	10.9 日
夏季休暇 平均取得日数	5.8 日	5.7 日	5.7 日
合計	18.8 日	18.1 日	16.6 日

エ　管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

（ア）　数値目標

・課長相当職以上（副参事職以上）に占める女性職員の割合を１５％以上とすることを目標とします。
・管理監督職（係長相当職以上）に占める女性職員の割合を３０％以上とすることを目標とします。

（イ）　実績

	令和７年度	令和６年度	令和５年度
課長相当職以上 に占める女性職員の割合	15.5%	14.4%	8.9%
管理職（課長補佐相当職以上）に占める女性職員の割合【参考】	22.4%	20.7%	19.6%
管理監督職に 占める女性職員の割合	28.6%	27.2%	26.5%

※消防職及び教諭職を除く

オ　男女別育児休業取得率

（ア）　数値目標

・一般行政職の男性職員の育児休業の取得率について、１週間以上の取得率を 85%とすることを目標とします。また、令和 12 年までに 2 週間以上の取得率を 85%へ引き上げます。
・消防職の男性職員の育児休業の取得率について、取得率を 50%とすることを目標とします。また、令和 12 年までに取得率を 85%へ引き上げます。

(ｲ)　実績

ⅰ　行政職（企業職を含む）

	令和７年度		令和６年度（※）		令和５年度（※）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
取得率	78.2% (18人/23人)	100% (20人/20人)	41.5% (17人/41人)	100% (12人/12人)	28.0% (14人/50人)	100% (19人/19人)
平均取得期間	101日	2.0年	53日	2.3年	45日	2.1年

※令和５年度及び６年度は行政職と消防職の合計値により集計しています。

ⅱ　消防職

	令和７年度		令和６年度（※）		令和５年度（※）	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
取得率	73.3% (11人/15人)	100% (1人/1人)	-% (0人/0人)	-% (0人/0人)	-% (0人/0人)	-% (0人/0人)
平均取得期間	19.8日	134日	-日	-日	-日	-日

(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

	令和７年度		令和６年度		令和５年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
行政職 (企業職等を含む)	4人 (57.1%)	3人 (42.9%)	13人 (61.1%)	9人 (38.9%)	19人 (61.3%)	12人 (38.7%)
消防	4人 (100.0%)	0人 (0.0%)	7人 (87.5%)	1人 (12.5%)	8人 (88.9%)	1人 (11.1%)
全体	8人 (72.8%)	3人 (27.2%)	20人 (66.7%)	10人 (33.3%)	27人 (67.5%)	13人 (32.5%)

イ　採用試験受験者の女性割合

	令和７年度		令和６年度		令和５年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
行政職 (企業職等を含む)	61人 (51.7%)	56人 (48.3%)	94人 (51.4%)	89人 (48.6%)	101人 (56.4%)	78人 (43.6%)
消防	26人 (89.7%)	3人 (10.3%)	54人 (93.1%)	4人 (6.9%)	87人 (98.9%)	1人 (1.1%)
全体	87人 (59.6%)	59人 (40.4%)	148人 (61.4%)	93人 (38.6%)	188人 (70.4%)	79人 (29.6%)

ウ　職員に占める女性の割合（再任用を除く）（各年度４月１日現在）

	令和７年度		令和６年度		令和５年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
人数	937 人	418 人	966 人	410 人	954 人	407 人
	(69.2%)	(30.8%)	(70.2%)	(29.8%)	(70.1%)	(29.9%)

エ　各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（各年度４月１日現在）

区分	令和７年度		令和６年度		令和５年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
部長職	11 人	0 人	11 人	0 人	8 人	1 人
	(100%)	(0.0%)	(100%)	(0.0%)	(88.9%)	(11.1%)
次長職	11 人	1 人	2 人	0 人	5 人	0 人
	(91.7%)	(8.3%)	(100%)	(0.0%)	(100%)	(0.0%)
参事職	10 人	1 人	14 人	1 人	3 人	0 人
	(90.9%)	(9.1%)	(93.3%)	(6.7%)	(100%)	(0.0%)
参事補職	29 人	4 人	31 人	2 人	9 人	2 人
	(87.9%)	(12.1%)	(93.9%)	(6.1%)	(81.8%)	(18.2%)
課長職	53 人	13 人	63 人	14 人	84 人	9 人
	(80.3%)	(19.7%)	(81.8%)	(18.2%)	(90.3%)	(9.7%)
副参事職	66 人	14 人	57 人	14 人	66 人	5 人
	(82.5%)	(17.5%)	(80.3%)	(19.7%)	(93.0%)	(7.0%)
課長補佐職	80 人	42 人	87 人	42 人	67 人	42 人
	(65.6%)	(34.4%)	(67.4%)	(32.6%)	(61.5%)	(38.5%)
係長職	82 人	62 人	90 人	62 人	99 人	64 人
	(56.9%)	(43.1%)	(59.2%)	(40.8%)	(60.7%)	(39.3%)
計	342 人	137 人	361 人	135 人	470 人	64 人
	(71.8%)	(28.2%)	(72.8%)	(27.2%)	(71.8%)	(26.2%)

※消防職及び教諭職を除く

オ　継続勤務年数の男女間差異（各年度４月１日現在）

	令和７年度		令和６年度		令和５年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平均継続勤続年数	18 年 10 ヶ月	17 年 1 ヶ月	18 年 7 ヶ月	16 年 11 ヶ月	18 年	16 年 10 ヶ月

4　取組内容

(1)　働きやすい環境の整備に向けた取組

庁内グループウェア内の「働き方改革ポータルサイト」により積極的な情報発信を行い、職員間での目標共有と意識醸成を図った。

(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。

・毎月第４木・金曜日に職員が一斉に翌月の年次休暇を計画する「年休プランニングデー」を日立市独自で導入し、休暇取得の促進に努めた。
・ゴールデンウィーク期間や夏季休暇取得期間に連続休暇や年次休暇の“プラスワン以上”の取得を行うよう周知した。
・例年の８月に加え１１月を働き方改革推進強化月間とし、年次休暇の取得促進を呼びかけた。
・年末年始期間における年次休暇の取得推進を呼び掛けた。
・職員の平均休暇取得状況の随時発信（全庁的推進目標の共有）を行うとともに、取得目標の徹底などを呼び掛けた。

(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ため、毎週水曜日を「ノー残業デー」とし、庁内グループウェア等により呼び掛けを行った。

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。

・８月に加え１１月を働き方改革推進強化月間とし、人事課長が庁内放送により速やかな退庁を呼び掛けるとともに、午後６時の庁内一斉消灯や時間外勤務状況の見回り等を行った。
・庁内グループウェアにて職員個々人の月間の時間外勤務状況をトップページに可視化するシステムを導入し、時間外勤務縮減への意識啓発に努めた。

(4)　職員の出産・育児（育児休業等取得推進）に関する取組

新たに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の醸成のため、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、所属長を経由し、父親また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付
・出産、育児に係る休暇についての認知度を向上させるため、ワンペーパーでまとめた資料を庁内グループウェアで周知

以　上