女性活躍推進法に基づく
日南市特定事業主行動計画

令和８年３月

日　南　市

日南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

令和８年３月３１日
日南市長
日南市議会議長
日南市選挙管理委員会
日南市代表監査委員
日南市農業委員会
日南市公平委員会
日南市教育委員会
日南市消防長
日南串間広域不燃物処理組合

日南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（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 19 条に基づき、日南市長、日南市議会議長、日南市選挙管理委員会、日南市代表監査委員、日南市農業委員会、日南市公平委員会、日南市教育委員会、日南市消防長、日南串間広域不燃物処理組合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８年４月１日から令和 13 年３月 31 日までの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

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、特定事業主行動計画策定・推進委員会を設置し、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・検討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現状の分析及び課題の抽出

法第 19 条第３項及び法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、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、公平委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部、日南串間広域不燃物処理組合事務局において、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、課題の抽出を行った。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

■現状：採用者に占める女性の割合は、４割を超える水準に維持してきている。

■課題：性別にかかわらず優秀な人材を採用する必要がある。

	R7年度 採用数	R6年度 採用数	R5年度 採用数	R4年度 採用数	R3年度 採用数
採用者数	19	31	26	24	26
うち男性数 (割合%)	7 (36.8%)	17 (54.8%)	15 (57.7%)	13 (54.2%)	7 (26.9%)
うち女性数 (割合%)	12 (63.2%)	14 (45.2%)	11 (42.3%)	11 (45.8%)	19 (73.1%)

※採用については、各年4月2日から翌年4月1日までの採用をカウント

（2）平均した継続勤務年数の男女の差異（離職率の男女の差異）

■現状：採用者に占める男女別の離職者の状況については、男女差は見受けられない。

■課題：早期退職者の原因分析と対策を講ずる必要がある。

	採用者数		うちR7.3.31までに離職した者	
	男性数 (割合%)	女性数 (割合%)	離職した男性数 (割合%)	離職した女性数 (割合%)
令和7年度	7(36.8%)	12(63.2%)	0(0.0%)	0(0.0%)
令和6年度	17(54.8%)	14(45.2%)	1(5.0%)	0(0.0%)
令和5年度	15(57.7%)	11(42.3%)	1(6.7%)	1(9.1%)
令和4年度	13(54.2%)	11(45.8%)	2(15.4%)	3(27.3%)
令和3年度	7(26.9%)	19(73.1%)	0(0.0%)	3(15.8%)

（3）職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

■現状：職員一人当たりの時間外勤務時間については、減少傾向にあったが近年は横ばいの傾向がある。

■課題：健康管理や経費削減の面からも時間外勤務の縮減は命題である。

	超過勤務の上限を超えた職員数	年間平均時間	一人当たり月平均時間
令和6年度	5人	87.0ｈ	7.3ｈ
令和5年度	９人	86.0ｈ	7.2ｈ

（4）管理的地位（係長、課長補佐及び課長）への女性登用の状況

■現状：管理的地位への女性登用状況は、上位の職ほど低い状況にある。

■課題：将来的な女性管理職の登用につなげるためにも、現在の女性管理職が能力を発揮する取組み及び意欲と能力のある女性職員を登用するための阻害要因の解消、将来の管理職候補者を育成が必要である。

（R7.4.1現在の職員数）

	男性		女性		総計
	職員数	（割合%）	職員数	（割合%）	
①部長職	11	91.7%	1	8.3%	12
②課長職	33	91.7%	3	8.3%	36
③課長補佐職	65	74.7%	22	25.3%	87
④係長職	134	54.7%	111	45.3%	245
総　計	243	63.9%	137	36.1%	380

（5）男女別の育児休業の取得状況

■現状：育児休業(※1)の取得状況は、次のとおりである。男性職員の子育て参画は少ない状況にある。

■課題：男性職員に対する子育て・育児参加の重要性を再認識させる必要がある。

性別		取得可能となった職員	うち育児休業の取得状況	
		人数	人数（取得した期間）	（割合%）
令和6年度	男性	12	6（ 2.0月）	50.0%
	女性	2	2（ 8.7月）	100.0%
令和5年度	男性	10	3（ 3.8月）	30.0%
	女性	7	7(13.5月)	100.0%

(※1) 育児休業とは、男女を問わず子が3歳に達するまでの間に取得できる特別休暇（無給）。

（6）男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

■現状：配偶者出産休暇(※2)及び育児参加(※3)のための休暇の取得状況は、徐々に進んでいる。

■課題：働き方の見直しとワークライフ・バランスの実現に向けて、より一層の取組を実施する。

		取得可能となった職員	うち配偶者出産休暇の取得状況	うち育児参加休暇の取得状況
		人数	人数(割合%)	人数(割合%)
令和6年度	男性	12	11(91.7%)	10(83.3%)
令和5年度	男性	10	9(90.0%)	8(80.0%)

(※2) 配偶者出産休暇とは、妻の出産に伴い入退院の付き添い等を行う男性職員が取得できる休暇（有給：2日）。
(※3) 育児参加休暇とは、妻の出産に伴い、生まれてくる子又は小学校入学前の子を養育する男性職員が取得できる休暇（有給：5日）。

４　女性職員の活躍の推進に向けた数値目標、その取組内容及び実施時期

本市の現状分析から課題の抽出を行った結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり数値目標の達成に向け、具体的な取組みを実施する。

市長部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局、公平委員会事務局、教育委員会事務局、消防本部、日南串間広域不燃物処理組合事務局の共通取組項目

①　採用

《数値目標》

指　標	現状値（令和７年度）	令和12年度末目標値
採用試験の受験者数に占める女性の割合	女性の割合 33.5%	40.0%以上(毎年度)
採用者に占める女性の採用者の割合	女性の割合 63.2%	50.0%以上(毎年度)

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容（取組時期）
説明会の開催や採用試験の見直し	人事担当	採用説明会の実施し、内容を充実させる。また、社会人枠の採用試験を実施する等の試験内容も見直し充実させる。
啓発の充実・強化	人事担当	仕事と子育てに励む女性職員の声の紹介などにより、女性が活躍できる職場をホームページ等で広報

②　人材の育成、配置及び登用

《数値目標》

指　標	現状値（令和７年度）	令和12年度末目標値
管理的地位（係長、課長補佐、課長）にある職員の割合	部長職　8.3%	部長職　10.0%
	課長職　8.3%	課長職　20.0%
	課長補佐職　25.3%	課長補佐職　30.0%
	係長職　45.3%	係長職　50.0%

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容（取組時期）
キャリアプランの提示	人事担当	出産・子育てなど個々の女性職員の事情に応じた、柔軟かつ例示的なキャリアプランを作成し提示（随時）
職域の拡大	人事担当・所属長	女性職員を政策形成や企画部門など、多様なポストに積極的に配置・活用（随時）
人材の育成	人事担当	将来の女性管理職登用に向けた人材育成の実施（随時）
研修の充実	人事担当・所属長	女性職員のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣の実施（随時）
メンター制度の導入(※4)	人事担当	若年層を対象としたメンター制度の検討と導入 （令和３年度の新採職員から適用）
会計年度任用職員に対する研修の充実	人事担当	会計年度任用職員について、公務に携わる必要な業務研修等を実施（毎年定期的に実施）

(※4) メンター制度とは、所属における上司とは別に指導・相談役となる先輩職員が新人職員をサポートする制度のこと。

③ 仕事と家庭の両立・調和

《数値目標》

指　標	現状値（令和６年度）	令和12年度末目標値
育児休業の取得割合	男性職員　50.0%	男性職員　85.0%
配偶者出産休暇の取得割合	男性職員　91.7%	男性職員　100.0%
育児参加休暇の取得割合	男性職員　83.3%	男性職員　100.0%

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容（取組時期）
宣言・広報	首長・人事担当	男性職員の育児参画促進の広報・啓発活動を実施（随時）
情報提供の充実	人事担当・所属長	妊娠・出産等を申し出た職員に対し、管理職又は人事担当による面談を通じ、子育て支援・キャリア支援制度の活用促進と啓発を実施（随時）
復職支援	所属長・全職員	育児休業等の取得前後において、円滑な職場復帰に対する研修や所属との連絡・連携体制の確保（随時）

マネジメントの推進	所属長	男性の育児休業取得の促進に向け、管理職を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する研修を実施（随時）
多様な働き方の支援	所属長・全職員	子育てや親の介護の状況に応じた柔軟な働き方が選択できるよう、看護休暇や介護休暇制度の取得支援と多様な働き方ついて理解し合える職場風土を醸成（随時）

④　長時間勤務及び時間外勤務の縮減

《数値目標》

指　標	現状値（令和6年度）	令和12年度末目標値
年間の時間外勤務時間数が360時間を超えない職員の割合	98.7% （全職員に対する割合）	100%
時間外勤務の縮減	月平均7.3時間	前年度比3%縮減
年次有給休暇の取得日数	13.4日 （令和6年）	15日以上 （12%増加）
柔軟な働き方の整備	―	フレックスタイム制の導入検討

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容（取組時期）
時間外勤務縮減のための意識啓発	人事担当・所属長	時間外勤務の縮減に向け、定時退庁日（水曜日）徹底
業務の見直し、削減、合理化	全職員・所属長	職員の業務の分担・見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化の推進（随時）
連続休暇の取得促進	全職員・所属長	年末年始、ゴールデンウィーク及び月曜日や金曜日を利用した連続休暇の取得推進（随時）

⑤　女性の健康上の特性に係る取組

《取組内容及び実施時期》

具体的な取組	実施者	取組内容（取組時期）
相談体制の整備	人事担当 ・所属長	女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（随時）
婦人科検診等の 受診に対する支援	人事担当	女性職員が受診しやすい環境整備の促進（随時）

５　おわりに

我が国における少子高齢化と生産年齢人口の減少による社会活動の低下の影響を緩和するには、女性の活躍促進が欠かせないといわれています。

男女が共に活き活きと働くためには、女性の活躍できる社会づくりを一層充実していく必要があります。

本市においても、自治体として率先垂範し、女性職員が持っている能力を十分に活かせるよう、この行動計画に基づく、各種の取組みを着実に実行することによって、性別にかかわらず職業生活と家庭生活を両立し、職員が働きやすい職場風土が醸成され、より一層本市の女性職員の活躍が推進されることを期待します。