

日野市特定事業主行動計画

みんなが働きやすい
一人一人がやりがいを持って働ける職場



令和8年4月改定

日 野 市

1 総論

1. 計画の趣旨

日野市では、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づき、平成 17 年度より特定事業主行動計画「安心サポートプラン」を策定しました。

平成 28 年 4 月には、「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「女性活躍推進法」という。）が施行され、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく行動計画を一体的に策定し、次世代を担う子ども達が健やかに生まれ育てられるため、性別や年代にかかわらず、すべての職員が仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境の構築に取り組むことを目的に、上記の「安心サポートプラン」を発展的に整理し、新たに「未来いきいきプラン」を策定し、その後令和元年 5 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第 24 号）に基づき、令和 2 年 4 月に「新・未来いきいきプラン」を策定しました。

本計画は「新・未来いきいきプラン」の計画年次終了及びに伴い、新たに「日野市特定事業主行動計画」を策定することで、職場環境の更なる改善・充実を図ることを趣旨としています。

一方で日野市では、令和 2 年度から令和 7 年度まで「日野市働き方改革推進計画」を推進してきました。働き方改革推進計画では、職員の働く環境向上のため、「月 45 時間を超える時間外勤務を行う職員数を 0 人とする」、「年次有給休暇の取得日数が 10 日未満の職員数を 0 人とする」という 2 つの目標を設定し取り組んできましたが、計画期間が満了する令和 7 年度においても目標未達成となっています。そのため、「日野市働き方改革推進計画」における目標を「日野市特定事業主行動計画」に引き継ぐ形で継承し、継続して職場環境の改善を進めていくこととしました。

なお、任命権者ごとに課題を設定すると集団が細分化され、対応や目標設定が困難となることから、日野市一体として行動計画を策定いたします。

2. 計画期間

次世代育成支援対策推進法は令和 16 年度まで、女性活躍推進法は令和 18 年度までの時限立法とされています。本計画は、令和 8 年度から令和 13 年度までの 6 年間で計画期間として、毎年度進捗状況を検証していきます。

なお、実施時期及び目標達成時期については、計画期間終了時までとします。

3. 計画の推進体制

次世代育成支援対策及び女性の職業生活における活躍を推進するため「日野市次世代育成支援対策等特定事業主行動計画策定・実施委員会」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確認を行うこととしています。

4. 対象者

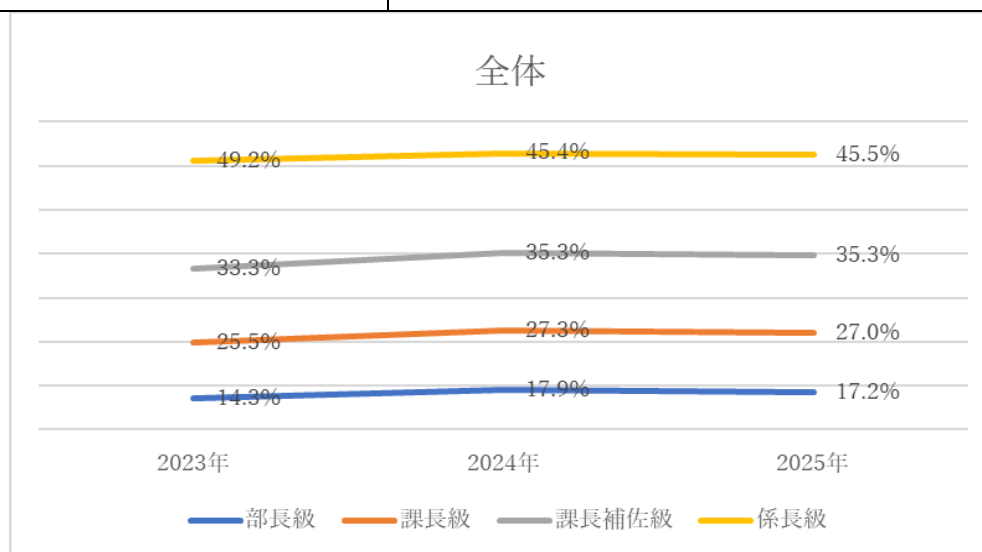
日野市に勤務する正規職員、再任用職員、任期付職員、及び会計年度任用職員とします。ただし再任用職員、任期付職員及び会計年度任用職員については、一定の勤務条件の範囲内で対象とします。

II 課題及び数値目標

1. 女性活躍推進における状況把握

改正法第 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及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則の一部を改正する内閣府令」(令和 4 年内閣府令第 66 号。以下「改正府令」という。) 第 2 条に基づき、女性の職業生活における活躍に関する状況の把握を次のとおり行いました。

職業生活に関する機会の提供に関する実績																					
① 採用した職員に占める女性職員の割合	≪令和 7 年 4 月 1 日採用≫ 64.5% (全体) 60.5% (病院医療職以外) 70.8% (病院医療職)																				
② 管理職に占める女性職員の割合	≪令和 7 年 4 月 1 日現在≫ 28.6% (全体) 23.1% (病院医療職以外) 38.2% (病院医療職)																				
③ 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	全体 (%)																				
	<table border="1"><thead><tr><th></th><th>部長級</th><th>課長級</th><th>課長補佐級</th><th>係長級</th></tr></thead><tbody><tr><td>R7.4.1</td><td>17.2</td><td>27.0</td><td>35.3</td><td>45.5</td></tr><tr><td>R6.4.1</td><td>17.9</td><td>27.3</td><td>35.3</td><td>45.4</td></tr><tr><td>R5.4.1</td><td>14.3</td><td>25.5</td><td>33.3</td><td>49.2</td></tr></tbody></table>		部長級	課長級	課長補佐級	係長級	R7.4.1	17.2	27.0	35.3	45.5	R6.4.1	17.9	27.3	35.3	45.4	R5.4.1	14.3	25.5	33.3	49.2
		部長級	課長級	課長補佐級	係長級																
	R7.4.1	17.2	27.0	35.3	45.5																
	R6.4.1	17.9	27.3	35.3	45.4																
	R5.4.1	14.3	25.5	33.3	49.2																
	病院医療職以外 (%)																				
	<table border="1"><thead><tr><th></th><th>部長級</th><th>課長級</th><th>課長補佐級</th><th>係長級</th></tr></thead><tbody><tr><td>R7.4.1</td><td>21.0</td><td>19.1</td><td>28.3</td><td>39.1</td></tr><tr><td>R6.4.1</td><td>22.2</td><td>20.0</td><td>27.7</td><td>39.1</td></tr><tr><td>R5.4.1</td><td>16.7</td><td>17.9</td><td>26.1</td><td>44.2</td></tr></tbody></table>		部長級	課長級	課長補佐級	係長級	R7.4.1	21.0	19.1	28.3	39.1	R6.4.1	22.2	20.0	27.7	39.1	R5.4.1	16.7	17.9	26.1	44.2
		部長級	課長級	課長補佐級	係長級																
	R7.4.1	21.0	19.1	28.3	39.1																
	R6.4.1	22.2	20.0	27.7	39.1																
	R5.4.1	16.7	17.9	26.1	44.2																
病院医療職 (%)																					
<table border="1"><thead><tr><th></th><th>部長級</th><th>課長級</th><th>課長補佐級</th><th>係長級</th></tr></thead><tbody><tr><td>R7.4.1</td><td>10.0</td><td>37.5</td><td>50.0</td><td>74.3</td></tr><tr><td>R6.4.1</td><td>10.0</td><td>37.8</td><td>52.4</td><td>75.8</td></tr><tr><td>R5.4.1</td><td>10.0</td><td>37.2</td><td>50.0</td><td>80.0</td></tr></tbody></table>		部長級	課長級	課長補佐級	係長級	R7.4.1	10.0	37.5	50.0	74.3	R6.4.1	10.0	37.8	52.4	75.8	R5.4.1	10.0	37.2	50.0	80.0	
	部長級	課長級	課長補佐級	係長級																	
R7.4.1	10.0	37.5	50.0	74.3																	
R6.4.1	10.0	37.8	52.4	75.8																	
R5.4.1	10.0	37.2	50.0	80.0																	



④ セクシュアルハラスメント等対策の整備状況	<p>《令和7年度》</p> <table border="1" data-bbox="719 208 1398 360"> <tr> <th>研修</th> <th>対象者</th> </tr> <tr> <td>新人研修</td> <td>令和7年度採用者</td> </tr> <tr> <td>ハラスメント防止対策研修</td> <td>全職員 ※医療職除く</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="719 387 1398 539"> <tr> <th>相談窓口</th> <th>周知方法</th> </tr> <tr> <td>苦情相談員</td> <td>・ 掲示板上での周知</td> </tr> <tr> <td>外部相談窓口</td> <td>・ チラシ及びカードの配布 ・ 掲示板上での周知</td> </tr> </table>	研修	対象者	新人研修	令和7年度採用者	ハラスメント防止対策研修	全職員 ※医療職除く	相談窓口	周知方法	苦情相談員	・ 掲示板上での周知	外部相談窓口	・ チラシ及びカードの配布 ・ 掲示板上での周知																																																																																																
研修	対象者																																																																																																												
新人研修	令和7年度採用者																																																																																																												
ハラスメント防止対策研修	全職員 ※医療職除く																																																																																																												
相談窓口	周知方法																																																																																																												
苦情相談員	・ 掲示板上での周知																																																																																																												
外部相談窓口	・ チラシ及びカードの配布 ・ 掲示板上での周知																																																																																																												
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 平均勤続勤務年数の男女の差異	<p>平均勤続勤務年数 《令和7年4月1日時点》 (全体) 男性 18.2年 女性 14.6年 (病院医療職以外) 男性 19.7年 女性 16.6年 (病院医療職) 男性 11.0年 女性 10.9年</p>																																																																																																												
⑥ 職員の各月ごと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	<p>《令和6年度実績（管理職以外）》 上段：平均超過勤務時間 下段：超過勤務の上限（45時間／月）を超えた職員数 全体</p> <table border="1" data-bbox="719 976 1449 1256"> <thead> <tr> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9.8</td> <td>8.7</td> <td>8.2</td> <td>10.3</td> <td>6.7</td> <td>7.8</td> </tr> <tr> <td>65</td> <td>49</td> <td>37</td> <td>52</td> <td>31</td> <td>32</td> </tr> <tr> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> <tr> <td>12.8</td> <td>8.0</td> <td>6.5</td> <td>7.7</td> <td>8.1</td> <td>10.5</td> </tr> <tr> <td>84</td> <td>37</td> <td>20</td> <td>24</td> <td>39</td> <td>64</td> </tr> </tbody> </table> <p>病院医療職以外</p> <table border="1" data-bbox="719 1294 1449 1574"> <thead> <tr> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10.6</td> <td>9.2</td> <td>8.6</td> <td>11.4</td> <td>6.5</td> <td>8.1</td> </tr> <tr> <td>59</td> <td>41</td> <td>32</td> <td>46</td> <td>23</td> <td>29</td> </tr> <tr> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> <tr> <td>14.5</td> <td>8.1</td> <td>6.1</td> <td>7.2</td> <td>8.1</td> <td>11.3</td> </tr> <tr> <td>78</td> <td>28</td> <td>12</td> <td>17</td> <td>35</td> <td>58</td> </tr> </tbody> </table> <p>病院医療職</p> <table border="1" data-bbox="719 1630 1449 1910"> <thead> <tr> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7.7</td> <td>7.1</td> <td>6.9</td> <td>6.9</td> <td>7.2</td> <td>6.9</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>3</td> </tr> <tr> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> <tr> <td>7.8</td> <td>7.7</td> <td>7.6</td> <td>9.4</td> <td>7.9</td> <td>7.9</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	4月	5月	6月	7月	8月	9月	9.8	8.7	8.2	10.3	6.7	7.8	65	49	37	52	31	32	10月	11月	12月	1月	2月	3月	12.8	8.0	6.5	7.7	8.1	10.5	84	37	20	24	39	64	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10.6	9.2	8.6	11.4	6.5	8.1	59	41	32	46	23	29	10月	11月	12月	1月	2月	3月	14.5	8.1	6.1	7.2	8.1	11.3	78	28	12	17	35	58	4月	5月	6月	7月	8月	9月	7.7	7.1	6.9	6.9	7.2	6.9	6	8	5	6	8	3	10月	11月	12月	1月	2月	3月	7.8	7.7	7.6	9.4	7.9	7.9	6	9	8	5	4	6
4月	5月	6月	7月	8月	9月																																																																																																								
9.8	8.7	8.2	10.3	6.7	7.8																																																																																																								
65	49	37	52	31	32																																																																																																								
10月	11月	12月	1月	2月	3月																																																																																																								
12.8	8.0	6.5	7.7	8.1	10.5																																																																																																								
84	37	20	24	39	64																																																																																																								
4月	5月	6月	7月	8月	9月																																																																																																								
10.6	9.2	8.6	11.4	6.5	8.1																																																																																																								
59	41	32	46	23	29																																																																																																								
10月	11月	12月	1月	2月	3月																																																																																																								
14.5	8.1	6.1	7.2	8.1	11.3																																																																																																								
78	28	12	17	35	58																																																																																																								
4月	5月	6月	7月	8月	9月																																																																																																								
7.7	7.1	6.9	6.9	7.2	6.9																																																																																																								
6	8	5	6	8	3																																																																																																								
10月	11月	12月	1月	2月	3月																																																																																																								
7.8	7.7	7.6	9.4	7.9	7.9																																																																																																								
6	9	8	5	4	6																																																																																																								

⑦ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	≪令和6年度実績≫ (全体) 男性 83.3% 女性 100.0% (病院医療職以外) 男性 92.3% 女性 100.0% (病院医療職) 男性 66.7% 女性 100.0% 合計取得日数(1か月以上) (全体) 男性 61.1% (病院医療職以外) 男性 69.2% (病院医療職) 男性 66.7%
⑧ 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率並びに合計取得日数の分布状況	≪令和6年度実績≫ 介添休暇(配偶者出産休暇) (全体) 66.7% (病院医療職以外) 66.7% (病院医療職) 66.7% 育児参加休暇(育児参加のための休暇) (全体) 61.1% (病院医療職以外) 66.7% (病院医療職) 33.3%
女性の健康上の特性に係る取組	
① 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現	「生理休暇」から「健康管理休暇」への名称変更

2. 働き方改革推進計画における状況把握

日野市働き方改革推進計画における取組について、引き続き組織的かつ計画的な推進を図り、働き方改革の理念を踏まえた取組を実施するために以下のとおり状況の把握を行いました。

働き方改革推進計画に基づく実績	
① 時間外勤務実施状況	≪令和6年度実績≫ 月 45 時間を超える時間外勤務を行った職員数(医療職除く) 120人 <参考> 時間外勤務時間数(医療職除く) 110,014 時間
② 年休取得状況	≪令和6年度実績≫ 年休の取得日数が10日以上の職員割合 82.4%

2. 課題分析

状況把握の結果、以下の点が日野市の課題と考えられます。

(1) 管理職に占める女性職員の割合

管理職に占める女性割合について、国は管理職に占める女性職員割合の目標を「2030年度に30%」と掲げており「新・未来いきいきプラン」においても「目標数値を30%」と設定し、様々な取り組みを実施してきました。その結果、P2 状況把握のとおり病院医療職においては目標を上回ることができておりますが、そのほかでは達していません。よって、引き続き管理職に占める女性職員の割合を高めていくための取組が必要です。

(2) 男性職員の育児関連休暇取得率

上記(1)と同じく、男性職員の育児関連休暇取得率についても、「新・未来いきいきプラン」において「配偶者の出産直後の休暇（介添休暇、育児参加休暇、年次有給休暇等。以下、「出産関連休暇」といいます。）取得率80%」「育児休業取得率60%」と目標を設定し、様々な取り組みを実施してきました。その結果、P5 状況把握のとおり、育児休業取得率については、病院医療職以外においては目標を大きく達成することができ、病院医療職の男性の取得率も「新・未来いきいきプラン」において公表した取得率と比較して大幅に高くなり、また取得者全員が1週間以上の期間を取得しました。そのため、今年度からの目標は従来よりも高い設定とし、育児休業の取得率100%かつ1か月以上の取得率を85%以上としました。

引き続き男性職員の育児関連休暇取得を推進していくため取組を行います。

(3) 超過勤務（時間外勤務）の状況

時間外勤務については、平成31年4月から原則として1か月あたり45時間を上限とすると定めていますが、P4 状況把握のとおり、毎月一定数の職員がこの上限を超えて時間外勤務を行っている状況であり、職場環境の改善という視点から、時間外勤務縮減のための取組が必要です。

(4) ハラスメント対策

職場におけるハラスメント行為の防止については、平成12年に日野市職員のハラスメントの防止等に関する要綱を制定し、苦情相談員の設置やハラスメント防止対策研修の実施等の取組を行ってきましたが、平成30年10月には市立病院において長期に渡るハラスメント行為の存在が発覚し、これを理由とする懲戒処分が行われるという事態が起きました。

その後、新たにハラスメント外部相談窓口を設置して相談体制をさらに充実させ、研修や意識向上のための情報提供も強化をしたところですが、現在も毎月複数の相談が苦情相談員や外部相談窓口、職員課に寄せられている状況であり、働きやすい職場環境を維持するためには、引き続き職場におけるハラスメント防止のための取組が必要です。

以上の4項目に関連して、改正法第19条第3項及び改正府令第2条において、分析を行った数値の状況は以下のとおりです。

職業生活に関する機会の提供に関する実績

① 人事評価の結果における男女の差異

人事評価の結果については、性別によって差異はみられませんでした。引き続き、公正な評価が行われる体制を維持していく必要があります。

《令和6年度実績》

	全体		病院医療職以外		病院医療職	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平均	157.5		159.0		153.1	
部長級	160.2	160.8	162.9	161.7	155.8	158.1
課長級	158.1	158.4	159.6	163.9	153.0	154.0
課長補佐級	161.0	163.4	163.5	164.0	152.0	161.4
係長級	158.8	159.8	160.0	161.1	154.0	156.3
主任級	158.0	157.6	159.3	158.6	152.6	156.6
主事級	158.9	155.0	160.0	158.8	151.1	151.9

② 昇任試験の受験状況

昇任試験の合格率については、一般行政職の主任職については男性の合格率が高いのに対し、係長職・管理職試験について女性の方が合格率が高くなっていることが認められます。

一方、受験率については、すべての職層において男性の方が高く、特に、一般行政職の係長職の受験率には5倍以上の開きが認められました。

《令和6年度実績》

一般行政職

	受験率 (%)			合格率 (%)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
管理職	15.2	8.9	12.3	70.0	100	80.0
係長職	19.9	3.8	11.4	42.9	66.7	47.1
主任	63.7	41.2	50.2	23.6	15.7	19.7

③ ハラスメント相談件数

ハラスメントの相談状況については、相談が寄せられた案件についてはパワー・ハラスメントに関する内容が多くなっています。

ただし、この数値はあくまで被害者等から実際に相談が寄せられた件数であり、実際のハラスメント発生状況を表しているわけではない点には留意が必要です。

	苦情相談員 (令和6年度)	外部相談窓口 (令和6年度)
セクハラ	0件	1件
パワハラ	1件	7件
マタハラ	0件	1件

職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備

④ 有給休暇取得日数

全体の平均としてみた場合、年間付与日数（20日）の8割程度を取得できている状況と言えます。

《令和6年度実績》

	平均	男性	女性
全体	16.4日	16.9日	16.0日
病院医療職以外	16.7日	17.2日	16.2日
病院医療職	15.6日	15.6日	15.6日

（5）働き方改革推進計画

働き方改革推進計画において目標として掲げてきた「月45時間を超える時間外勤務を行う職員数を0人とする」及び「取得日数が10日未満の職員数を0人とする」については様々な業務改善を行ってきましたが、計画期間満了までに未達成であったため、引き続き目標達成に向けた取組が必要です。

3. 数値目標及び目標達成に向けた取り組み

上記「1」及び「2」の結果を踏まえ、本計画期間における数値目標及び目標達成に向けた行動計画を以下のとおり設定します。

なお、数値目標を設定した項目については、その進捗状況や目標達成のために実施した取組の実績を毎年公表することとします。

目標項目	目標数値	目標達成に向けた行動計画
管理職に占める女性職員の割合	30%以上	1 職員の意識改革 (1) 市長からの定期的なメッセージ発信 (2) 管理職の意識改革のための研修 (3) 女性活躍や男性の育児参加の意識レベルの障壁の把握 (職員アンケートの実施等)
女性職員の昇任試験受験率(一般行政職)	管理職20%以上 係長職30%以上 主任職50%以上	2 性別にかかわらず活躍できる人材を育成するための人事施策 (1) 多様なポストへの女性職員の積極配置 (2) 若手職員に多種の分野・業務を経験させることを意識した人事異動(ジョブローテーション) (3) 公正な人事評価のための評価者研修 (4) 昇任に関する不安低減のための情報提供
職員の各月ごとの平均超過勤務時間	常勤職員の平均超過勤務時間 月5時間以下 月45時間を超える時間外勤務を行う職員数を0人とする	3 業務改善の推進 (事業の見直しを通じた市全体の業務量の適正化) 4 一斉退庁日の設定 (毎週金曜日は勤務終了後速やかに退庁する) 5 時間外勤務の事前申請・事前承認の徹底 6 時間外勤務命令の上限時間設定 (原則21時30分まで) 7 業務量に応じた適正な人員配置 8 その他の取組みの検討及び実施
男女別の育児休業取得率	男性:100%かつ1か月以上の取得率85%以上 女性:100%	9 男性職員及び所属長向け育児関連休暇制度等の情報提供の実施 10 病院医療職への周知の徹底

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率	80%以上	
職員の年次有給休暇の取得	取得日数が10日未満の職員数を0人とする	11 誕生日などの記念日に休暇を取得する等、休暇を取得しやすい雰囲気づくり 12 業務の繁閑を踏まえ事前に休暇計画をたてることを推奨
ハラスメント防止に関すること ※	—	13 苦情相談体制の強化 (1) 苦情相談員の知識向上に向けた研修実施 (2) 苦情相談員用対応マニュアルの作成 14 ハラスメント防止のための職員向け意識啓発

※ 「ハラスメント防止に関すること」については、数値目標等は設定しませんが、働きやすい職場環境づくりに不可欠な要素であることから、上記の表に含めています。