

姫路市特定事業主行動計画の実施状況及び女性の活躍状況の公表

次世代育成支援対策推進法第19条第6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第19条第6項並びに第21条に基づき、以下のとおり公表します。

I. 主な取組み（計画期間：令和7年度から令和11年度）

- 1 誰もが働きやすい職場環境の整備
 - ・ 時間外勤務の縮減
 - ・ 休暇の取得促進
 - ・ 時差勤務やテレワークの推進
- 2 妊娠、出産、子育て中の職員への支援
 - ・ 出産、子育てに関する制度の周知や職場環境の整備
 - ・ 男性職員の子育て参加支援
- 3 女性活躍推進等に向けた取り組み
 - ・ 公平で計画的な任用
 - ・ 女性職員のモチベーションの維持、向上
 - ・ 女性職員のキャリア形成を支援する研修と体制の整備
- 4 地域における子育てへの貢献
 - ・ 子ども、子育てに関する地域貢献活動
 - ・ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
 - ・ 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

II. 計画で定める目標値と達成状況

1 全任命権者

	目標値	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度
①出産支援休暇取得率	85%	85.6%	87.5%	82.6%	84.0%
②育児参加休暇取得率	70%	55.7%	72.5%	81.4%	74.0%
①+② 5日以上の取得率	55%	47.4%	63.8%	51.2%	60.0%
③男性職員の2週間以上の 育児休業取得率 ※1	85%	73.2% (83.5%)	65.0% (73.8%)	55.8% (55.8%)	31.0% (37.0%)
④年次休暇の平均取得日数	14日以上	14.9日	15.4日	15.4日	14.3日
⑤職員1人あたりの 時間外勤務時間	160時間 (年間)	170.67	173.45	178.25	181.57

※1 ()内は全体の取得率

2 市長部局、議会事務局、上下水道局及び各行政委員会

	目標値	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度
係長級以上の女性職員の割合	28%	25.5%	25.1%	24.2%	22.7%

3 消防局

	目標値	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度
①女性職員総数	35人以上	29人	28人	27人	24人
②総職員数に対する 女性職員の割合 ※2	5%以上		—	—	—

※2 令和7年度からの新規目標

III. 女性の職業選択に資する情報の公表

《職業生活に関する機会の提供に関する実績》

1 職員の男女の給与の額の差異

(1) 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	86.4%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	70.6%
全職員	56.3%

(2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

※地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

① 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	95.2%
本庁課長相当職	104.3%
本庁課長補佐相当職	98.4%
本庁係長相当職	98.1%

② 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	92.4%
31～35年	90.6%
26～30年	90.8%
21～25年	88.6%
16～20年	86.7%
11～15年	88.6%
6～10年	88.6%
1～5年	90.4%

【説明欄】

- ・短時間勤務の職員については、常勤職員の所定勤務時間を基礎として、勤務時間数に応じた按分を行い、職員数を算出している。
- ・扶養手当や住居手当について、主たる生計者や住居の契約者となっている男性に対して支給している場合が多く、扶養手当の受給者に占める男性の割合は90.1%、住居手当の受給者に占める男性の割合は68.6%である。
- ・男性の方が時間外・休日 時間外勤務手当の平均支給額における男性に対する女性の割合は33.9%、休日勤務手当における同割合は4.4%となっている。

2 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
管理的地位にある職員	14.5%

【説明欄】

- ・令和8年4月1日時点での数値
- ・女性職員の管理職への登用については、適材適所の配置を念頭に、職員のキャリアアップを見据えた人材育成につながる人事異動を実施する。
- ・また、人事評価等により能力のある職員の管理職への積極的な登用や適切な採用活動を実施し、職員一人ひとりのキャリアプランをより実現しやすいものとするとともに、職員の生産性の向上につなげていく。

3 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
本庁部局長・次長相当職	9.0%
本庁課長相当職	16.5%
本庁課長補佐相当職	21.4%
本庁係長相当職	36.4%

【説明欄】

- ・令和8年4月1日時点の数値
- ・目標値 係長級以上の女性職員の割合 28%（令和11年度末）
※姫路市特定事業主行動計画
- ・係長級以上の女性職員の割合は、昨年度と比較すると0.4%増加し、25.9%（昨年度25.5%）となっており、女性職員の登用が進んでいる。

4 採用した職員に占める女性職員の割合

区分	令和8年度
任期の定めのない常勤職員	53.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	65.7%
全職員	53.0%

《職業生活と家庭生活の両立に資する勤務環境の整備に関する実績》

5 男女別の育児休業取得率及び男女別の育児休業の取得期間の分布状況

(1) 男女別の育児休業取得率

① 常勤職員

区分	令和7年度
男性	83.5%
女性	100.0%

② 会計年度任用職員

区分	令和7年度
男性	0.0%
女性	100.0%

(2) 男女別の育児休業の取得期間の分布状況

区分	常勤職員		会計年度任用職員	
	男性	女性	男性	女性
1週間未満	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
1週間以上2週間未満	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%
2週間以上1月以下	58.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1月超3月以下	24.7%	0.0%	0.0%	40.0%
3月超6月以下	4.9%	1.3%	0.0%	60.0%
6月超9月以下	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%
9月超12月以下	2.5%	24.7%	0.0%	0.0%
12月超24月以下	0.0%	23.4%	0.0%	0.0%
24月超	0.0%	50.6%	0.0%	0.0%

【説明欄】

- ・同一の子について、産後パパ育休とそれ以外の育休を取得した場合は、それぞれの期間で計上している。
- ・常勤職員の男性については、2週間以上1月以下が最も多く、次に、1月超3月以下となっており、目標としている取得期間2週間以上を超える職員が大半を占めている。

6 男性職員の出産支援休暇及び育児参加休暇取得率並びにそれぞれの休暇の合計取得日数

区分	令和7年度
出産支援休暇	85.6%
育児参加休暇	55.7%
出産支援休暇＋育児参加休暇	47.4%

7 職員の勤務時間の状況

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの一月当たりの正規の勤務時間を超えて命じられて勤務した時間

区分	令和7年度
内部部局	14.8時間/月
内部部局等以外	8.8時間/月