

横須賀市特定事業主行動計画

第2期

女性活躍・子育てサポートプラン

横 須 賀 市

令和3年4月1日 策定

(令和8年4月1日 改定)

目次

はじめに.....	5
1 計画の策定主体.....	6
2 計画期間.....	6
3 計画の推進体制.....	6
4 計画や実施状況の公表および周知.....	6
5 現状把握と課題分析.....	7
(1) ワーク・ライフ・バランスの視点.....	7
① 男性職員の育児休業取得率.....	7
② 女性職員の育児休業取得率.....	9
③男性職員の出産補助休暇と子育て休暇の取得率.....	10
④ 年次休暇取得.....	13
(2) 女性活躍の視点.....	15
① 採用試験受験者の女性割合.....	15
② 課長級以上の管理職と課長補佐の女性割合.....	17
本計画（R8～R12）における数値目標.....	21
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進.....	21
(2) 女性活躍の推進.....	21
7 目標を達成するための取り組み（R8～R12）.....	22
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進.....	22
(2) 女性活躍の推進.....	24

8 資料	26
(1) 採用・受験者の状況	26
① 女性職員の採用割合（令和7年度）	26
② 採用試験受験者の女性割合（令和7年度）	26
(2) 離職率等の状況	27
① 離職率（令和6年度）	27
② 離職者の年代別男女別割合	27
(3) 管理的地位・役職者数の状況	28
① 管理職（課長級以上）の女性割合（令和7年4月1日時点）	28
② 各役職段階の職員の女性割合（令和7年4月1日時点）	29
(4) 時間外勤務の状況	30
① 係長以下の職員の各月の平均超過勤務時間と月45時間を超えた職員数（令和6年度）	30
② 管理職の職員の各月の平均超過勤務時間と月45時間を超えた職員数（令和6年度）	30
(5) 育児休業取得率・取得期間の状況	31
① 育児休業取得率（令和6年度）	31
② 育児休業取得期間の状況（令和6年度）	31
(6) 男性職員の出産補助休暇・子育て休暇の取得率と取得日数の状況	32
① 出産補助休暇の取得率（令和6年度）	32
② 出産補助休暇の取得日数の状況（令和6年度）	32
③ 子育て休暇の取得率（令和6年度）	32

④ 子育て休暇の取得日数の状況（令和6年度）	32
(7) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況	33

第2次 女性活躍・子育てサポートプラン
(横須賀市特定事業主行動計画)

令和8年(2026年)4月

市長
上下水道局長
消防局長
教育委員会
選挙管理委員会
代表監査委員
農業委員会
市議会議長

はじめに

急速に進む少子化にともない、社会の担い手が減少するなか、子育て世代が次代を担う子どもを安心して生み、育てることのできる環境を整備することが社会全体の重要な課題となっています。

平成15年制定の「次世代育成支援対策推進法」により、地方公共団体は「特定事業主」として、職員の仕事と家庭の両立に向けた行動計画の策定が求められました。さらに平成27年制定の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により、職場での女性の活躍状況の把握・課題分析に基づく行動計画の策定・公表が求められました。

横須賀市では、「次世代育成支援対策推進法」に基づき平成17年に『仕事と子育て両立支援プラン』を、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき平成28年に『横須賀市女性活躍推進プラン』をそれぞれ策定し、取り組みを推進してきました。令和3年度には、それまで個別に策定していた二つの計画を統合し、より一体的かつ効果的に取り組みを進めるため、新たな特定事業主行動計画として『女性活躍・子育てサポートプラン』（令和3年度～令和7年度）を策定し、様々な取り組みを進めてきたところです。

このたび『女性活躍・子育てサポートプラン』の計画期間が満了することから、これまでの取り組みの実績と課題を踏まえ、次期の特定事業主行動計画として『第2期 女性活躍・子育てサポートプラン』を策定いたします。

本計画に基づき、横須賀市で働く全ての女性が個性と能力を十分に発揮できるよう、体制づくりを進めるとともに、男女問わず、職員が仕事と子育てを両立できるよう、ワーク・ライフ・バランスの取れた職場環境の整備に引き続き取り組んでまいります。

1 計画の策定主体

本計画は、市長、上下水道局長、消防局長、教育委員会、選挙管理委員会、代表監査委員、農業委員会および市議会議長が共同で策定し、横須賀市役所全体で推進に取り組みます。

2 計画期間

本計画の期間は、「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」を踏まえ、令和8年（2026年）4月1日から令和13年（2031年）3月31日までの5年間とします。

なお、計画の進捗状況や計画期間中の制度改正などを反映させるため、必要に応じて計画の見直しを行います。

3 計画の推進体制

組織全体で横断的な取り組みを継続的に行っていくため、各任命権者の課長級職員で構成する「女性活躍・子育てサポートプラン推進委員会」を設置しています。

女性活躍・子育てサポートプラン推進委員会では、計画に掲げた取り組みの実施状況や数値目標の達成状況などを検証し、進行管理を行います。

4 計画や実施状況の公表および周知

本計画については、市のホームページに掲載するとともに、職員が確認できるよう、庁内向けの掲示板で周知します。

また、計画の進捗状況についても市のホームページに掲載します。

5 現状把握と課題分析

この章では、「女性活躍・子育てサポートプラン」（令和3年度～令和7年度）で掲げた目標と実績を踏まえ、第2期計画策定にあたっての現状把握と課題分析を、以下の2つの視点で整理します。

- ① ワーク・ライフ・バランスの視点
- ② 女性活躍の視点

(1) ワーク・ライフ・バランスの視点

仕事と子育てを両立しながら安心して働き続けられる環境を整えることで、離職やキャリア中断を防ぎ、人材の確保・定着につなげます。あわせて、休暇取得の促進と長時間勤務の是正を進め、職員の健康確保を図ることで、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

① 男性職員の育児休業取得率

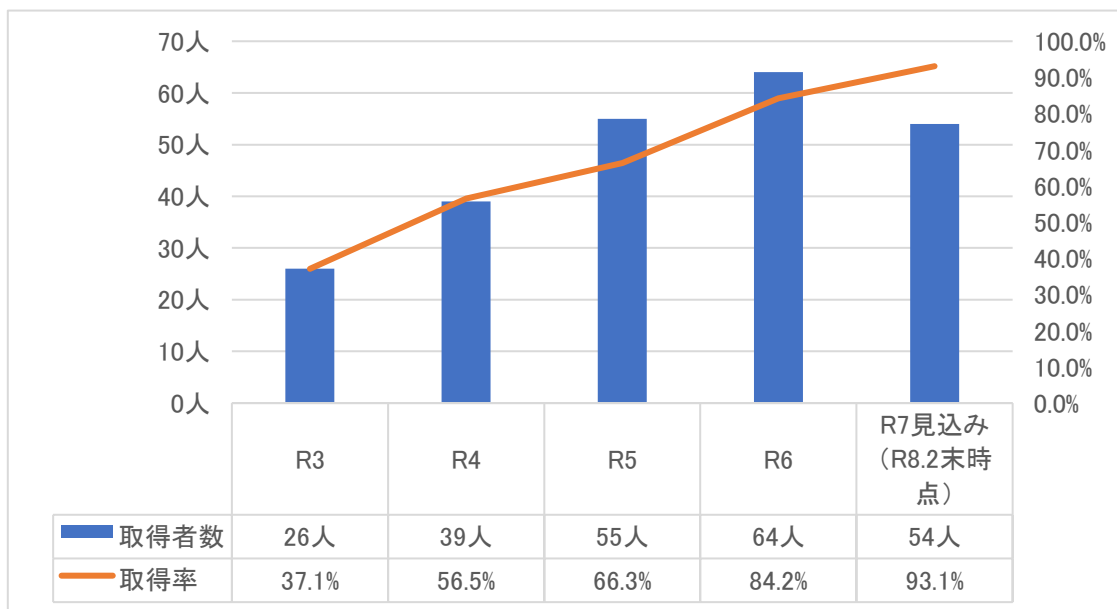
男性職員の育児休業取得を促進することにより、家庭内の育児負担の偏りを防ぎ、産後の配偶者（パートナー）の心身負担軽減と子どもの健やかな育成を図るとともに、性別を問わず育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を図ります。

【数値目標】

・男性職員の育児休業取得率：令和7年度までに100%

【実績】

■男性職員の育児休業取得率（年度内取得可能者のうち、実際に取得した人の割合）



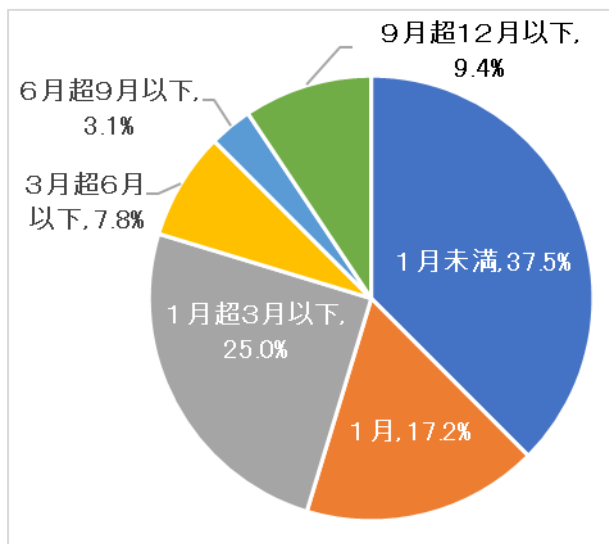
【現状】

- 男性職員の育児休業取得率は、目標値（100%）に届きませんでした。上昇傾向にあります。
- 令和7年度に実施した「男性職員の育児休業に関するアンケート」（令和3～6年度に子どもが生まれた男性職員が対象）では、育児休業を取得した主な理由は「配偶者のサポートが必要だから」（91.8%）、「子どもと積極的に関わりたいから」（68.5%）が多く、家事・育児等への参画意欲が背景にあることがうかがえます。
- 一方で、育児休業取得時の不安として「業務負担や同僚への迷惑」（77.4%）、「経済的な不安」（65.1%）が多く挙げられています。また、育児休業を取得しなかった理由として「業務の都合で取得しづらい」（54.3%）、「経済的不安」（25.7%）が挙げられています。
- 取得期間に関しては「もっと長く取得したかった」（63.0%）が最も多くなっています。
- 育児休業取得期間の状況について令和6年度と令和7年度見込み（令和8年2月末時点）を比べると、1月以上の取得が増えてきている傾向にあります。一方で、半年を超える取得については引き続き少ない状況です。

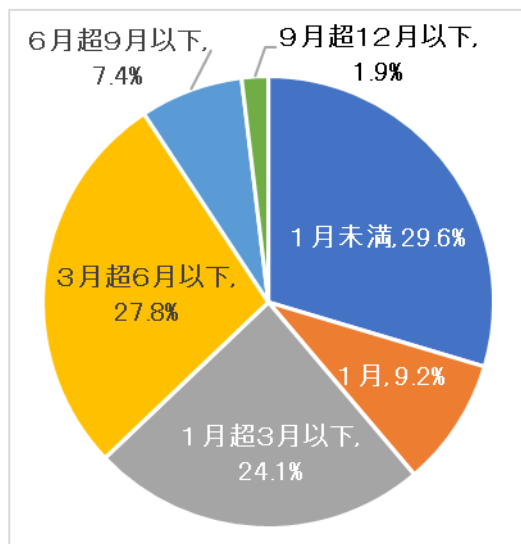
【参考】

■男性育児休業取得期間の状況

【令和6年度】



【令和7年度見込み（令和8年2月末時点）】



【課題】

- 男性職員の育児休業取得率をさらに高めていくためには、取得者・未取得者の双方に共通する「業務の都合や同僚への迷惑」や「経済的な不安」といった懸念を払しょくできるような取り組みをさらに進めていく必要があります。
- また、男性職員の育児休業取得の現状やアンケート結果を踏まえると、引き続き、取得期間の面での課題があります。性別にかかわらず家庭の状況に応じた取得を実現するため、希望する期間での取得を選択できる環境整備について取り組み検討していく必要があります。

② 女性職員の育児休業取得率

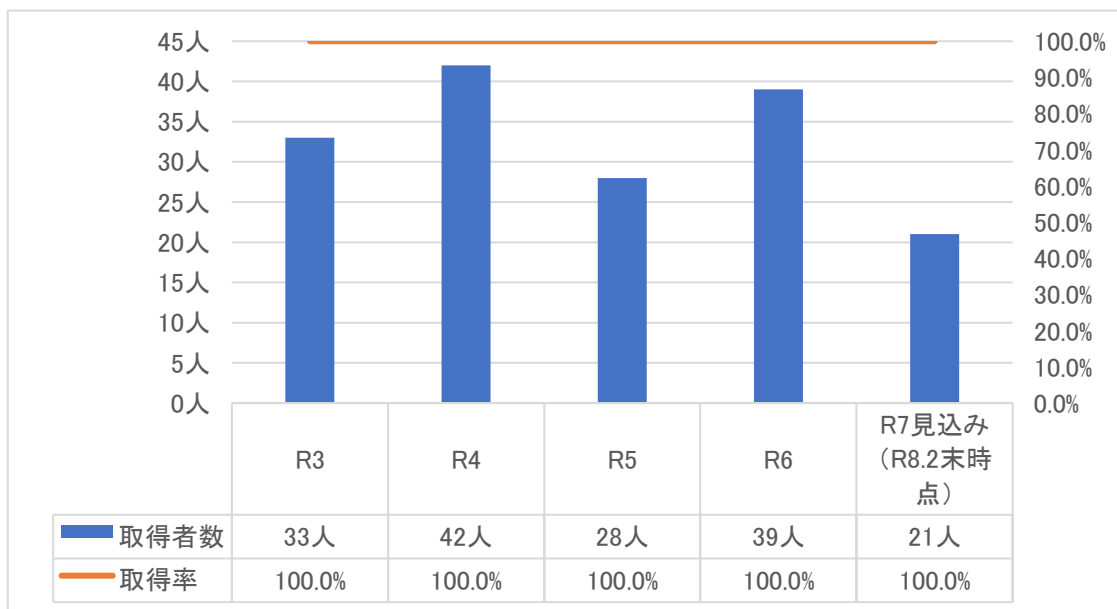
女性職員が希望に応じて育児休業を確実に取得し、安心して復帰できる環境を整えることで、子育て期も働き続けられる職場づくりを進め、女性職員のキャリア形成を後押しします。

【数値目標】

・女性職員の育児休業取得率：令和7年度まで毎年度 100%

【実績】

■女性職員の育児休業取得率（年度内取得可能者のうち、実際に取得した人の割合）



【現状】

- ・女性職員の育児休業取得率は令和3年度から令和7年度（令和8年2月末時点）にかけて毎年度100%を維持しており、目標を達成しています。

【課題等】

- ・今後も育児休業を希望する職員が安心して取得できるように、継続的な取り組みが必要です。

③男性職員の出産補助休暇と子育て休暇の取得率

男性職員の出産補助休暇・子育て休暇の取得を促進し、出産前後に負担が大きくなりやすい育児・家事等への参画を後押しすることで、配偶者（パートナー）の産後の心身の回復を支えるとともに、家族の健康維持につなげます。

■ 出産補助休暇とは？

職員の配偶者が出産するときに、入院の付き添いなど出産に伴う支援のために取得できる休暇です【取得できる日数：年間3日以内】。

■ 子育て休暇とは？

職員の配偶者が出産するときに、生まれた子どもや上の子ども（小学校入学前まで）の世話をするために取得できる休暇です【取得できる日数：年間5日以内】。

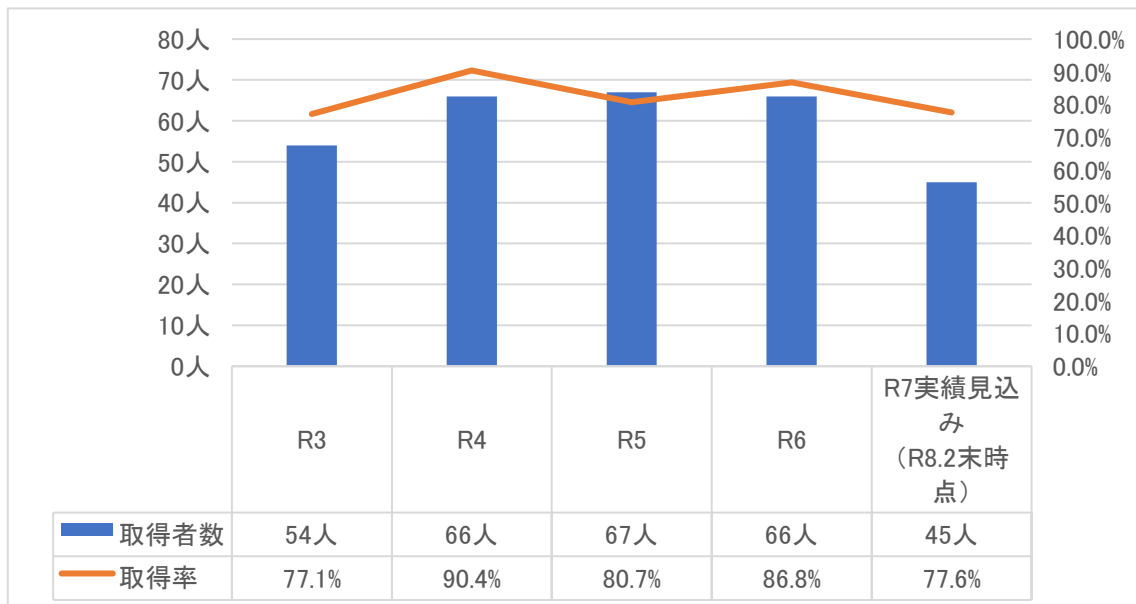
【数値目標】

・男性職員の出産補助休暇取得率：令和7年度まで毎年度 100%

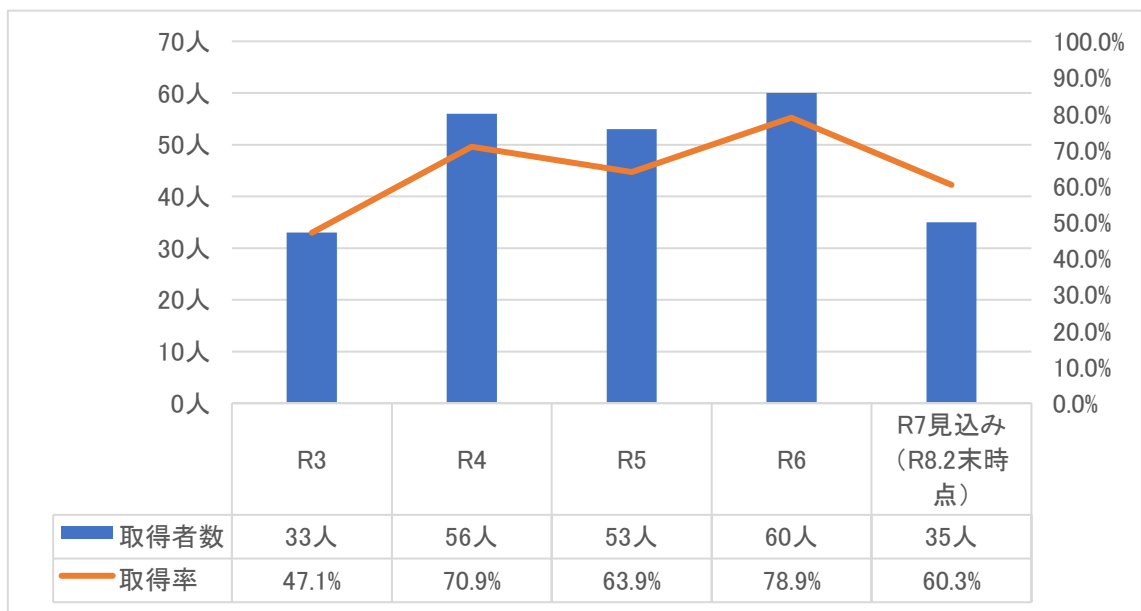
・男性職員の子育て休暇取得率：令和7年度まで毎年度 100%

【実績】

■ 男性職員の出産補助休暇取得率（年度内取得可能者のうち、実際に取得した人の割合）



■男性職員の子育て休暇取得率（年度内取得可能者のうち、実際に取得した人の割合）



【現状】

- 出産補助休暇の目標値は毎年度 100%としていますが、令和 3 年度から令和 6 年度にかけて取得率は概ね 80%以上で推移しています。また、令和 7 年度見込み（令和 8 年 2 月末時点）においても目標値には達していません。
- 子育て休暇の目標値は毎年度 100%としていますが、取得率は毎年度目標値に届いておらず、年度によってばらつきがある状況です。また、令和 7 年度見込み（令和 8 年 2 月末時点）においても目標値には届いていません。
- 制度の認知状況については、「男性職員の育児休業に関するアンケート」で、「制度があることを知らなかった」という回答が、出産補助休暇では 7.9%、子育て休暇では 13.9%に上りました。

【課題】

- 両休暇の取得率を高めるために、さらなる制度周知に取り組む必要があります。

④ 年次休暇取得

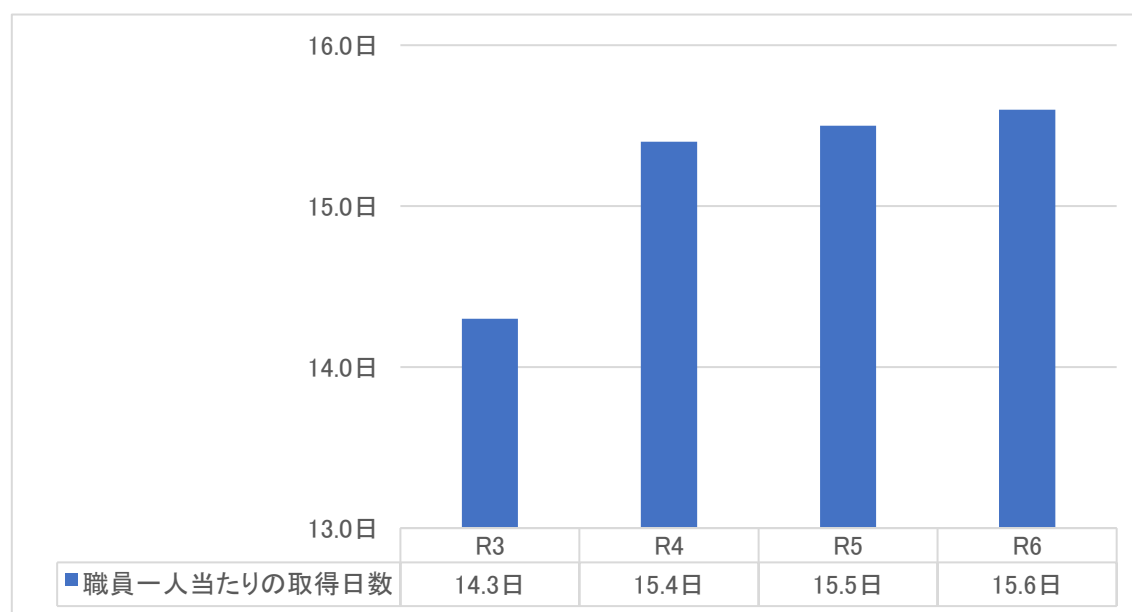
年次休暇の取得促進は、職員の心身の健康保持と疲労の蓄積防止を図ることだけでなく、組織にとっても業務効率と生産性の向上、さらには働きやすい職場として人材確保にもつながるため、重要な取り組みです。業務の見直しや平準化、適切な人員配置などを進め、計画的な休暇取得の定着を図ります。

【数値目標】

・年次休暇(年間 20 日)の職員一人あたりの取得日数：令和7年度まで毎年度、年間 15 日

【実績】

■年次休暇の職員一人あたりの年間取得日数



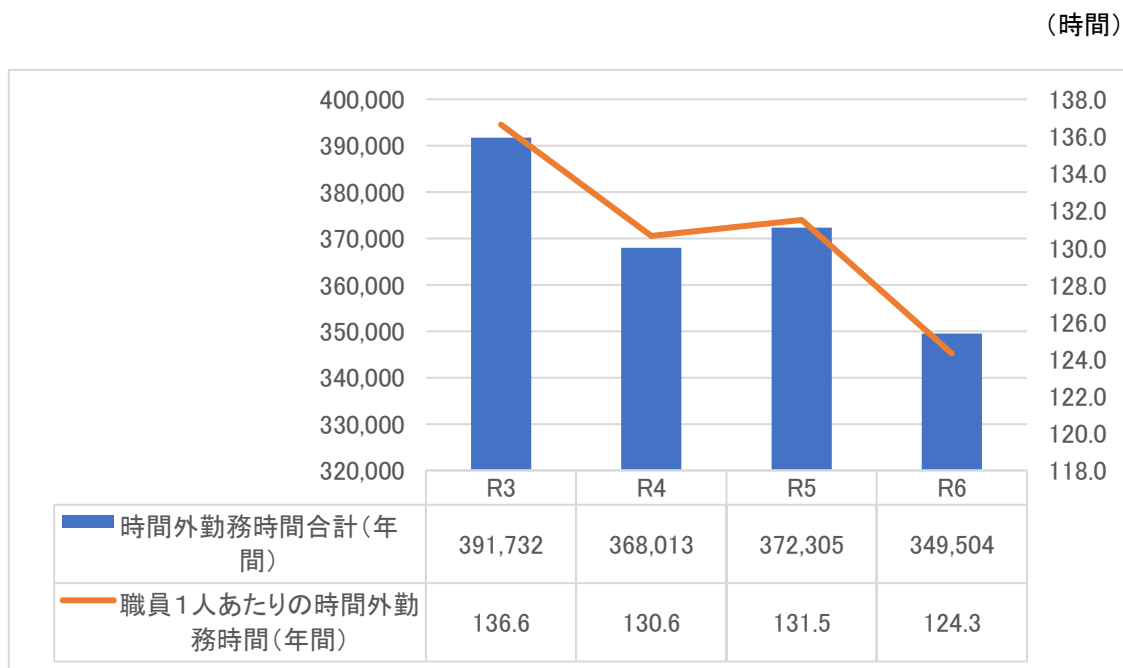
※年次休暇の取得日数は年間(年度)合計で評価するため、確定済みの令和6年度までを掲載しています。

【現状】

・年次休暇について、令和4年度以降は目標値の 15 日を達成しています。

【参考】

■職員の年間時間外勤務時間の推移



※時間外勤務時間は年間(年度)合計で比較するため、確定済みの令和6年度までの推移を掲載しています。

【現状】

- ・ 職員の年間の時間外勤務時間の推移を見ると、令和5年度は、大雨に伴う避難所開設対応など、災害対応による一時的な増加が見られますが、これらの突発的要因を除いた通常業務に係る時間外勤務は、全体として減少傾向にあります。

【課題】

- ・ 年次休暇を職員が安心して取得できるように、引き続き、業務の見直しや平準化、適正な人員配置などの取り組みが必要です。
- ・ これまで年次休暇の取得促進を中心に取り組んできましたが、働き方の実態をよりの確に把握するため、年次休暇の取得状況に加えて、日常業務における時間外勤務の状況も確認し、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを進める必要があります。

(2) 女性活躍の視点

性別にかかわらず能力・適性に基づく登用を基本とし、採用から登用に至るまでの各段階で性別による偏りや障壁がないかを点検します。あわせて、必要な支援や制度・運用の改善により障壁を取り除き、職員が継続して活躍できる職場環境づくりを目指します。

① 採用試験受験者の女性割合

女性職員の活躍推進において、女性職員の確保は重要なポイントです。働きやすい環境づくりを進めるとともに、魅力ある職場・働きがいのある職場であることが伝わるような広報活動を行うことで、受験者層を広げ、多様な人材の確保につなげます。

【数値目標】

・採用試験受験者（消防吏員を除く）の女性割合：令和7年度までに50%

・消防吏員の採用試験受験者の女性割合：令和7年度までに15%

【実績】

■採用試験受験者の女性割合

(%)

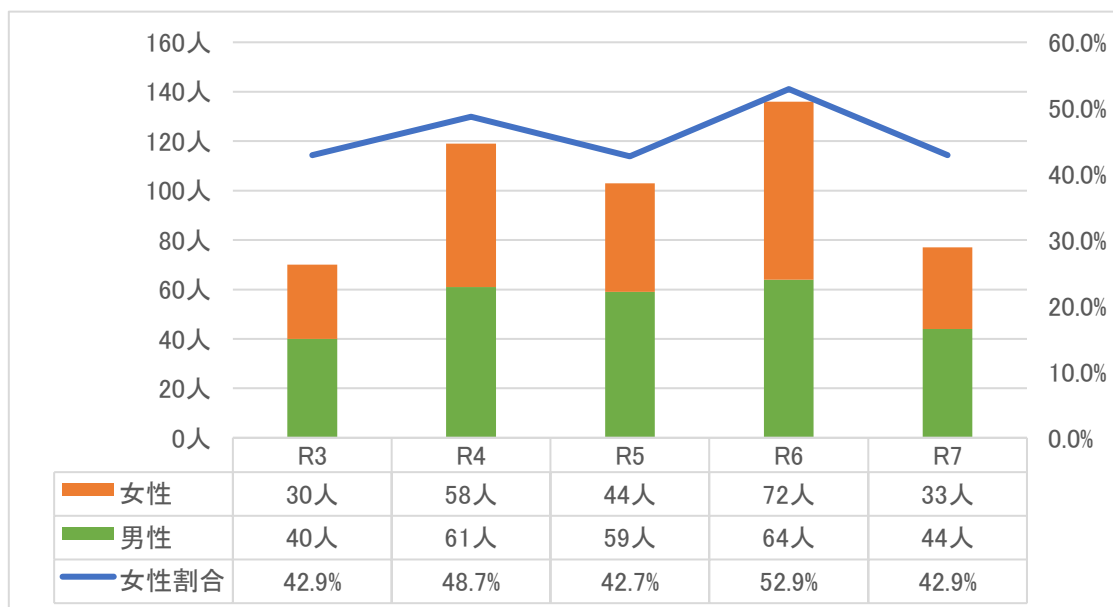
任命権者	職種	R3	R4	R5	R6	R7
市長部局	一般事務職	35.2	37.8	37.5	40.4	36.8
	技術職	19.5	11.1	12.0	17.7	9.3
	資格職	61.5	75.0	75.5	75.5	65.8
	技能労務職	23.0	20.0	21.4	24.0	13.0
消防局	消防吏員	3.8	6.5	4.9	5.4	6.7
教育委員会	任期付講師	—	0.0	100.0	60.0	—
	技能労務職	33.3	38.9	37.1	15.3	27.3
合計		29.6	29.7	32.0	33.2	28.3
消防吏員を除く合計		32.3	36.5	37.1	39.2	36.0

【現状】

- 採用試験受験者（消防吏員を除く）の女性割合は概ね 35%以上で推移しており、一定の応募者数は確保できていますが、目標値（50%）には届かない状況です。
- また、消防吏員の採用試験受験者に占める女性割合については直近3年度で改善傾向にありますが、目標値（15%）には届いていません。
- なお、女性職員の採用割合をみると、40%～50%で推移しています。

【参考】

■女性職員の採用割合



【課題】

- 採用広報等の積極的な情報発信の取り組みは、受験者が本市の仕事に興味を持ってもらえる大事な機会であることから、継続した取り組みが重要です。
- 受験者における目標値には届かないものの、近年の女性職員の採用割合は 40%～50%で推移しており、採用段階では一定の女性割合が確保されている状況です。今後は、女性職員が採用後にキャリアを重ねて管理職へ登用される流れをより一層、推し進めていくことが重要だと考えています。

② 課長級以上の管理職と課長補佐の女性割合

性別にかかわらず能力・適性に基づくことを基本としつつ、登用の過程で性別による偏りや障壁がないかを点検し、必要なキャリア形成支援や両立支援を行います。職員が継続して活躍できる職場環境を整えていくことで、管理職候補の層を厚くし、政策・方針決定に多様な視点を取り入れることのできる組織づくりを進めます。

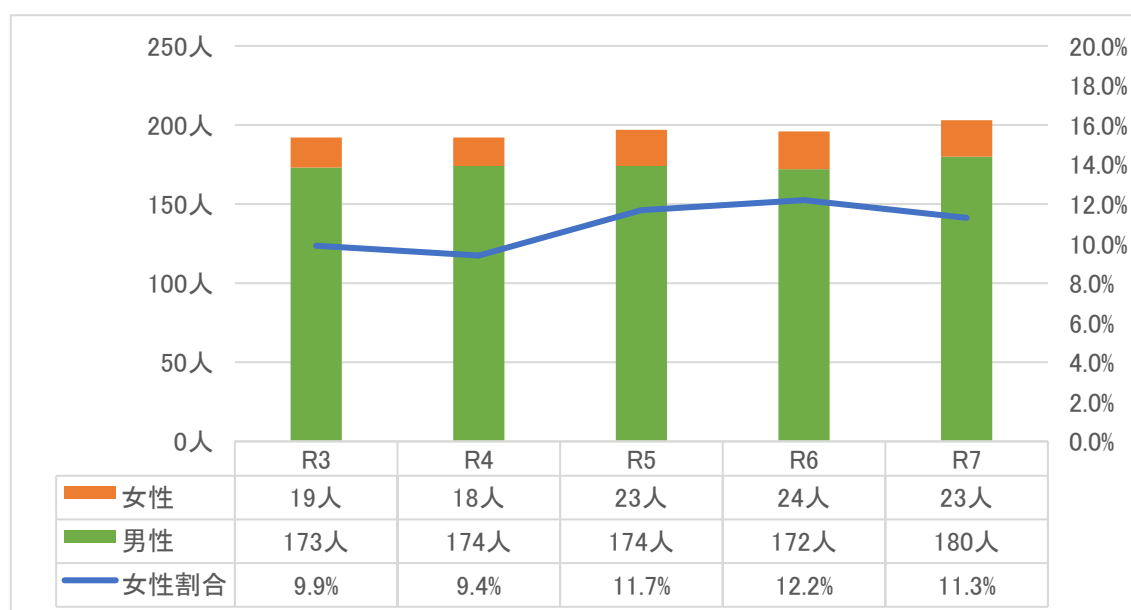
【数値目標】

・課長級以上の管理職の女性割合：令和7年度までに20%

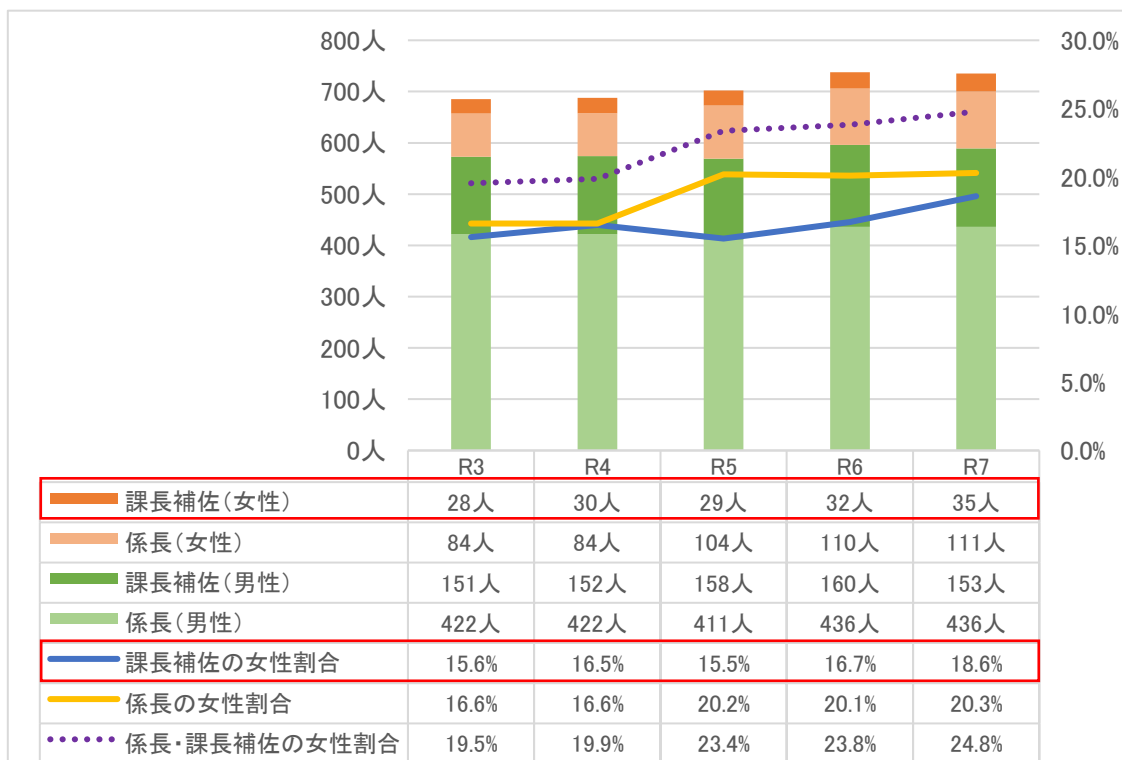
・課長補佐の女性割合：令和7年度までに35%

【実績】

■課長級以上の管理職の女性割合



■係長・課長補佐の女性割合



※係長の人数と割合には主査を含みます(以下同様)。

【現状】

- 課長級以上に占める女性割合および課長補佐に占める女性割合は、いずれも令和3年度からの計画期間中、若干の増加傾向がみられるものの、目標値(課長級以上:20%、課長補佐:35%)には届きませんでした。
- 課長昇任の候補者層となる課長補佐に占める女性割合を年代別にみると、40代は19.4%、50代では18.4%であり、同年代の職員全体に占める女性割合(40代34.7%、50代25.6%)を下回っています。
- また、初めてチーム運営を担い、管理職への第1歩とも言える係長(主査を含む。以下同様)の状況を見ると、令和7年度の女性割合は20.3%で、課長補佐に占める割合(18.6%)を若干上回っています。
- なお、職員全体の女性割合は上昇傾向にあります。令和7年度の女性職員数は10年前に比べて約160人増加し、職員に占める割合は4ポイント以上上昇しています。年代別で見ると、若い世代の方が女性職員の占める割合が高く、20代では4割を超えています。

- ・管理職昇進に関する職員の意識について、令和5年度に実施した「管理職昇進やワーク・ライフ・バランスに関するアンケート」をみると、管理職になりたくない理由として「市議会での答弁など、管理職に必要なスキルが足りていない」と回答した職員が約6割を占めています。

【参考】

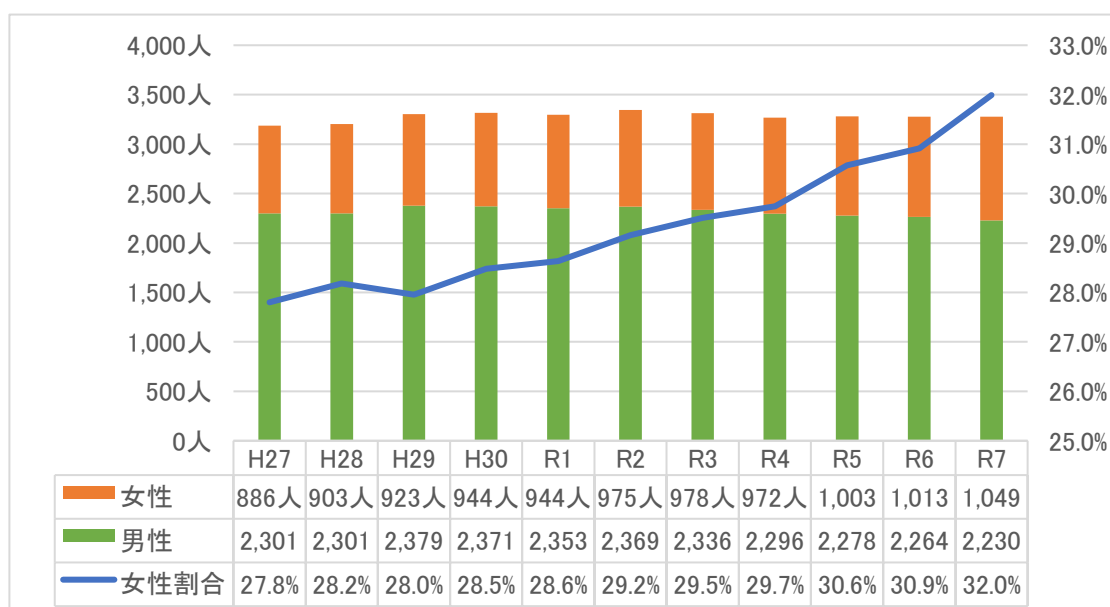
■課長補佐の年代別女性割合（令和7年度）

年代	男性(人)	女性(人)	合計(人)	女性割合(%)
40代	50	12	62	19.4
50代	102	23	125	18.4
60代	1	0	1	0.0

■係長の年代別女性割合（令和7年度）

年代	男性(人)	女性(人)	合計(人)	女性割合(%)
30代	24	9	33	27.3
40代	198	50	248	20.2
50代	178	45	223	20.2
60代	36	7	43	16.3

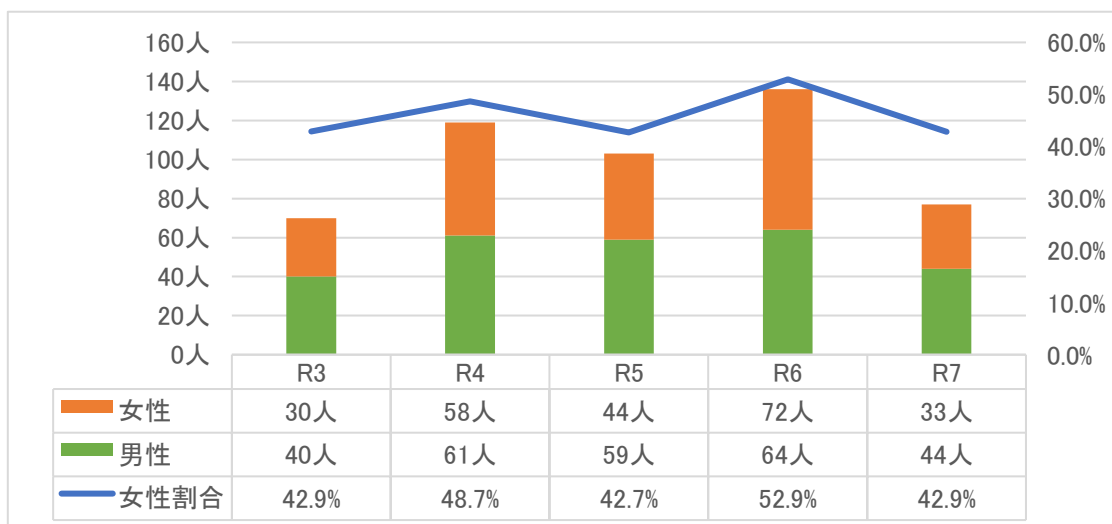
■職員の男女構成と女性割合



■職員の年代別女性割合（令和7年度）

年代	男性(人)	女性(人)	合計(人)	女性割合(%)
10代	12	3	15	20.0
20代	236	176	412	42.7
30代	524	273	797	34.3
40代	504	268	772	34.7
50代	745	257	1,002	25.6
60代	209	72	281	25.6

■女性職員の採用割合（再掲）



【課題】

- 課長級以上の女性割合の向上に向けては、課長補佐だけでなく、係長も管理職候補層として捉え、各段階での候補者の育成と、次段階への移行を円滑にするための取り組みが必要です。
- また、管理職になることの不安要因を把握し、それを踏まえて実務に即した研修を継続的に行っていくこと等により、管理職業務を具体的に捉え、候補層の自信を高めていく必要があります。
- あわせて、将来の管理職候補となる若い世代に対しては、早い段階から多様な業務経験を積めるよう、キャリア支援をしていく必要があります。

本計画（R8～R12）における数値目標

この章では、「6 現状把握と課題分析」で整理した現状と課題を踏まえ、本計画期間に達成すべき数値目標を設定します。

（１）ワーク・ライフ・バランスの推進

目標	前計画目標値	本計画目標値	最新値
男性職員の育児休業取得率	(R7 まで) 100%	(毎年度) 100%	(R8.2 月末時点) 93.1%
育児休業を取得する男性職員のうち、1 か月(4週)以上取得する職員の割合【新規】	-	(R12 まで) 100%	(R8.2 月末時点) 70.4%
女性職員の育児休業取得率	(毎年度) 100%	(毎年度) 100%	(R8.2 月末時点) 100%
男性職員の出産補助休暇取得率	(毎年度) 100%	(毎年度) 100%	(R8.2 月末時点) 77.6%
男性職員の子育て休暇取得率	(毎年度) 100%	(毎年度) 100%	(R8.2 月末時点) 60.3%
年次休暇(年間 20 日)の職員一人あたりの取得日数	(毎年度) 年間 15 日	(毎年度) 年間 15 日以上	(R6) 15.6 日
職員一人あたりの時間外勤務時間(年間)【新規】	-	(毎年度) R6 年間実績 △10%	(R6) 年間 124.3 時間

（２）女性活躍の推進

目標	前計画目標値	本計画目標値	最新値
課長級以上の管理職の女性割合	(R7 まで) 20%	(R12 まで) 20%	(R7) 11.3%
係長・課長補佐の女性割合【変更】	(R7 まで) 35% ※課長補佐のみ	(R12 まで) 35%	(R7) 24.8%

※前期計画で目標としていた「採用試験（消防吏員を除く）受験者の女性割合」と「消防吏員採用試験受験者の女性割合」は、参考値として継続的に確認します。

7 目標を達成するための取り組み（R8～R12）

この章では、「7 本計画（R8～R12）における数値目標」で設定した数値目標の達成に向けた取り組みを示します。

（1）ワーク・ライフ・バランスの推進

■全庁（人事部門）の取り組み

区分	取り組み内容
① 周知	<ul style="list-style-type: none"> • 仕事と子育ての両立支援制度の利用促進に向けた情報提供の充実 育児休業など仕事と子育ての両立支援制度について、職員や所属長が必要な情報を適切な時期に得られるよう、制度概要、手続き、活用のポイント等を整理した案内の作成・更新を行い、全庁に周知します。 • 年次休暇の計画的取得の推進 年次休暇の計画取得や労働基準法に基づく年5日の取得義務の対象となる職員（技能労務職員・企業職員）が確実に取得できるよう、所属長に周知します。
② 制度・体制	<ul style="list-style-type: none"> • 育児休業取得時の代替職員の確保・配置 職員が育児休業を安心して取得できる職場体制を整えるため、代替職員の確保・配置を行います。 • 育児休業取得に伴う昇任・昇格上の不利益の解消 育児休業を取得した期間が昇任・昇格に不利とならないよう、育児休業期間を勤続年数に算入するなど、人事制度の適切な運用や周知を行います。 • 育児短時間勤務制度の導入 育児と仕事の両立を支える制度として、育児短時間勤務制度を導入し（令和8年度導入）、利用の促進を図ります。 • 仕事と子育ての両立支援に関する新たな休暇制度等の検討 仕事と子育ての両立支援に関する新たな休暇制度等について、国や他自治体の動向を注視し、必要に応じて導入を検討します。 • 時間外勤務の上限規制の運用と超過部署への対応 時間外勤務の上限規制を導入し、超過が多い部署にはヒアリングを実施し、要因把握と改善を図ります。 • 時間外勤務実績の定期共有と縮減に向けた啓発 部局長に部署別の時間外勤務時間の実績を定期的に共有し、時間外勤務の縮減に向けた意識づけを行います。

	<ul style="list-style-type: none"> • 在宅勤務制度による業務効率化 業務の効率化と生産性の向上を図るため、在宅勤務制度を適切に運用するとともに、利用しやすい制度となるよう、運用の見直し・改善を行います。 • ハラスメント相談窓口の設置と外部相談体制 職員からの相談に対応するため、人事課等に相談窓口を設置するほか、外部の専門家に相談できる体制を整え、相談者に寄り添った対応をします。
③ 意識啓発等	<ul style="list-style-type: none"> • 管理職層を通じた両立支援の推進 育児休業等の子育て支援制度の理解促進と利用しやすい職場環境づくりに向け、管理職層への研修等を継続するとともに、職場内での制度周知や利用促進に向けた取り組みを推進します。 • 子育て支援制度の課改善に向けた意見集約 職員へのヒアリングにより、さまざまな意見を集めることで、子育て支援制度等の改善に生かしていきます。 • ハラスメントのない職場づくり ハラスメントの未然防止と適切な対応に向け、職員向けの研修等を実施し、相互尊重に基づく職場風土の醸成を図ります。

■各職場（所属長）の取り組み

区分	取り組み内容
① 周知	<ul style="list-style-type: none"> • 妊娠・出産期における制度案内と意向確認の実施 職員から妊娠・出産に関する申し出があった場合に、利用可能な休暇・休業等の制度を適切に案内するとともに、制度利用に関する意向を把握し、必要な支援につなげます。 • 育児休業中職員への情報提供・連絡体制の整備 育児休業中の職員が、必要な情報を適切な時期に得られるよう、庁内情報や手続等の提供を継続するとともに、復職に向けた情報共有の方法・体制を整備します。
② 制度・体制	<ul style="list-style-type: none"> • 妊娠・出産・子育て期における相談・個別支援の推進 職員が制度利用や働き方について相談しやすい体制を整備するとともに、家庭状況等により両立に課題が生じる場合は、本人の意向を踏まえて状況を把握し、必要な就業上の配慮や支援につなげます。

	<ul style="list-style-type: none"> • 育児休業中の職員の円滑な復職に向けた支援の実施 育児休業中も適切な情報提供とコミュニケーションを確保し、復職時には必要に応じて業務内容や業務手順等の確認・習熟支援を行うなど、円滑な職場復帰を支援します。 • 育児休業等に対応した業務運営体制の整備 育児休業等の取得を支えるため、人員体制の確保や業務分担の見直し、日程の調整等により、安定的に業務を運営できる体制を整えます。 • 業務量や時間外勤務の適正管理と業務配分の最適化 業務量や繁閑を踏まえた業務配分の見直しと進捗管理を行い、必要に応じて業務内容や時間外勤務の調整を行います。 • ハラスメント相談への対応 職員からハラスメント等に関する相談があった場合は、プライバシーに配慮しつつ事実確認等を行い、適切に対処します。
③ 意識啓発等	<ul style="list-style-type: none"> • 計画的な業務運営による休暇を取得しやすい職場づくり 業務の見通しを共有し、計画的な組織運営や業務配分の工夫等を通じて、職員が休暇を取得しやすい職場環境の整備を推進します。 • 定時退庁の推進と時間外勤務の適正管理 定時退庁の定着に向けた取り組みを行うとともに、時間外勤務については必要性の確認、命令・承認の適正化、健康面や家庭状況への配慮、実績の把握等により、適正な運用を行います。 • ハラスメント防止に向けた良好な勤務環境づくり 職員一人ひとりが互いを尊重し、ハラスメントを許さない職場風土の醸成により、良好な勤務環境の確保に努めます。

(2) 女性活躍の推進

■全庁（人事部門）の取り組み

区分	取り組み内容
① 周知	<ul style="list-style-type: none"> • 広報の充実による女性受験者の拡大 職員募集の広報において、様々な職種での女性職員の活躍や多様な働き方、職場の雰囲気、キャリア形成の実例等をイメージしやすく発信します。あわせて、紙媒体・Web 媒体・説明会等の複数の広報手段を組み合わせ、対象者に届きやすい情報提供を継続し、応募意欲の喚起につなげます。

	<ul style="list-style-type: none"> •採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止 就職活動中の方に対するセクシュアル・ハラスメントの防止のため、職員への周知を徹底します。
② 制度・体制	<ul style="list-style-type: none"> •性別に関わらない登用・配置の推進 性別にかかわらず、能力・適性に基づく登用や配置が行われるように各所属へ働きかけるとともに、職場環境面で必要な配慮が適切に行われるように促します。 •キャリア支援の枠組みの検討 職員が将来像を描けるよう、キャリア支援の枠組みを検討します。 •採用活動等におけるセクシュアル・ハラスメント防止体制の整備 就職活動中の方に対するセクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、必要な体制を整えます。 •女性職員が健康上の悩みを相談しやすい環境づくり 職員相談窓口のさらなる利用促進など、女性職員が健康上の悩みを相談しやすい環境づくりを進めます。
③ 意識啓発等	<ul style="list-style-type: none"> •女性活躍推進等に関する職場風土の醸成 女性活躍推進やジェンダー平等、多様性等の理解促進を図るため、職員に研修等を行い、意識の醸成につなげていきます。 •管理職に求められる能力向上を支援する研修の充実 管理職に必要な知識・スキルの習得を支援し、職員のキャリア形成を後押しするため、実践的な研修の充実を進めます。

■各職場（所属長）の取り組み

区分	取り組み内容
②制度・体制	<ul style="list-style-type: none"> •計画的なキャリアマネジメントによる育成 職員が経験や志向等に応じて段階的に成長できるよう、多様な職務機会を与え、計画的なキャリアマネジメントを通じて人材育成に努めます。

8 資料

(1) 採用・受験者の状況

① 女性職員の採用割合（令和7年度）

任命権者	職種	男 (人)	女 (人)	合計 (人)	女性割合 (%)
市長部局	一般事務職	13	22	35	62.9%
	技術職	4	1	5	20.0%
	資格職	4	7	11	63.6%
	技能労務職	2	1	3	33.3%
消防局	消防吏員	19	2	21	9.5%
教育委員会	任期付講師	0	0	0	-
	技能労務職	2	0	2	0.0%
合計		44	33	77	42.9
消防吏員を除く合計		25	31	56	55.4

※ 横須賀市の職員採用は、消防吏員、任期付講師を除き、市長部局で採用し、他の任命権者に転任します。

② 採用試験受験者の女性割合（令和7年度）

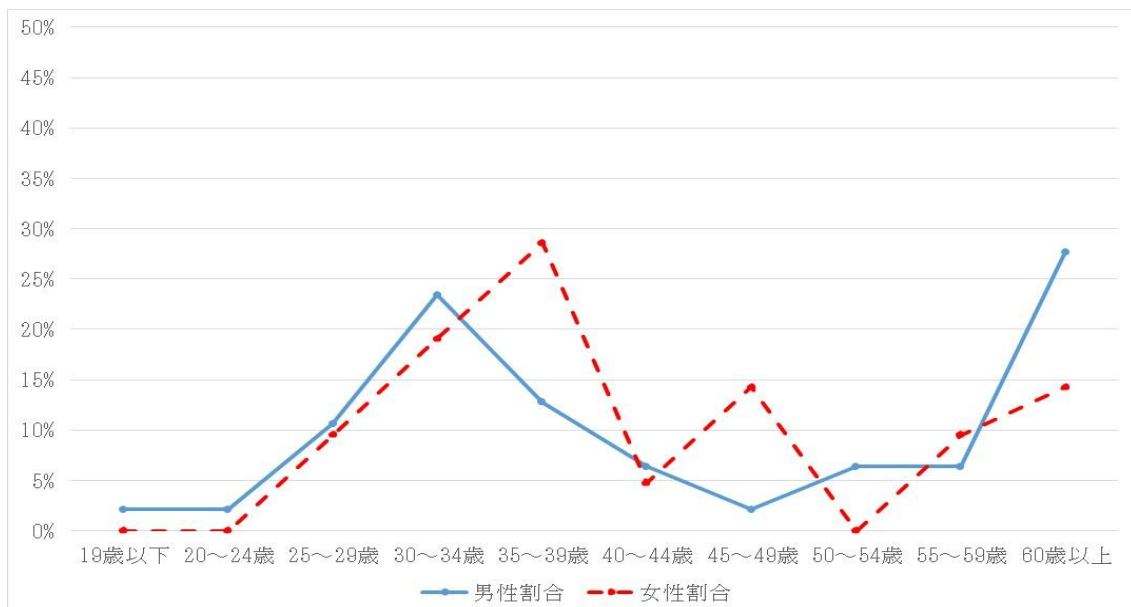
任命権者	職種	男 (人)	女 (人)	合計 (人)	女性割合 (%)
市長部局	一般事務職	507	295	802	36.8
	技術職	39	4	43	9.3
	資格職	13	25	38	65.8
	技能労務職	20	3	23	13.0
消防局	消防吏員	306	22	328	6.7
教育委員会	任期付講師	0	0	0	-
	技能労務職	8	3	11	27.3
合計		893	352	1,245	28.3
消防吏員を除く合計		587	330	917	36.0

(2) 離職率等の状況

① 離職率（令和6年度）

		男性職員		女性職員		合計	
		人数 (人)	離職率 (%)	人数 (人)	離職率 (%)	人数 (人)	離職率 (%)
全体の離職率		47	2.1	21	2.1	68	2.1
離職者の 年齢別内訳	19歳以下	1	2.1	0	0.0	1	1.5
	20～24歳	1	2.1	0	0.0	1	1.5
	25～29歳	5	10.6	2	9.5	7	10.3
	30～34歳	11	23.4	4	19.0	15	22.1
	35～39歳	6	12.8	6	28.6	12	17.6
	40～44歳	3	6.4	1	4.8	4	5.9
	45～49歳	1	2.1	3	14.3	4	5.9
	50～54歳	3	6.4	0	0.0	3	4.4
	55～59歳	3	6.4	2	9.5	5	7.4
	60歳以上	13	27.7	3	14.3	16	23.5

② 離職者の年代別男女別割合



(3) 管理的地位・役職者数の状況

① 管理職(課長級以上)の女性割合(令和7年4月1日時点)

任命権者	役職段階地位	男 (人)	女 (人)	合計 (人)	女性割合 (%)
市長部局	部長級	22	1	23	4.3
	次長級	28	4	32	12.5
	課長級	68	13	81	16.0
	合計	118	18	136	13.2
上下水道局	部長級	2	0	2	0.0
	次長級	3	0	3	0.0
	課長級	10	1	11	9.1
	合計	15	1	16	6.3
消防局	部長級	1	0	1	0.0
	次長級	6	0	6	0.0
	課長級	20	0	20	0.0
	合計	27	0	27	0.0
教育委員会	部長級	2	1	3	33.3
	次長級	5	1	6	16.7
	課長級	8	1	9	11.1
	合計	15	3	18	16.7
選挙管理委員会事務局	部長級	1	0	1	0.0
	次長級	0	0	0	-
	課長級	1	0	1	0.0
	合計	2	0	2	0.0
監査委員事務局	部長級	1	0	1	0.0
	次長級	0	0	0	-
	課長級	0	0	0	-
	合計	1	0	1	0.0
市議会事務局	部長級	1	0	1	0.0
	次長級	0	0	0	-
	課長級	1	1	2	50.0
	合計	2	1	3	33.3
総合計	部長級	30	2	32	6.3
	次長級	42	5	47	10.6
	課長級	108	16	124	12.9
	合計	180	23	203	11.3

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます。

② 各役職段階の職員の女性割合（令和7年4月1日時点）

任命権者	役職段階地位		男 (人)	女 (人)	総計 (人)	女性割合 (%)	令和4年度 (%)	増加率 (ポイント)
市長部局	部長級	部長	22	1	23	4.3	0.0	4.3
		次長	28	4	32	12.5	7.7	4.8
	課長級	課長	68	13	81	16.0	12.1	3.9
		課長補佐	105	30	135	22.2	21.1	1.1
	係長級	係長	229	88	317	27.8	21.3	6.5
		合計		452	136	588	23.1	18.3
上下水道局	部長級	部長	2	0	2	0.0	0.0	0.0
		次長	3	0	3	0.0	0.0	0.0
	課長級	課長	10	1	11	9.1	0.0	9.1
		課長補佐	13	3	16	18.8	7.1	11.7
	係長級	係長	50	2	52	3.8	6.3	-2.5
		合計		78	6	84	7.1	5.2
消防局	部長級	部長	1	0	1	0.0	0.0	0.0
		次長	6	0	6	0.0	0.0	0.0
	課長級	課長	20	0	20	0.0	0.0	0.0
		課長補佐	24	0	24	0.0	0.0	0.0
	係長級	係長	97	4	101	4.0	2.1	1.9
		合計		148	4	152	2.6	1.4
教育委員会	部長級	部長	2	1	3	33.3	50.0	-16.7
		次長	5	1	6	16.7	22.2	-5.5
	課長級	課長	8	1	9	11.1	60.0	-48.9
		課長補佐	8	0	8	0.0	7.7	-7.7
	係長級	係長	53	16	69	23.2	23.4	-0.2
		合計		76	19	95	20.0	23.7
選挙管理委員会 事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0	0.0	0.0
		次長	0	0	0	-	-	-
	課長級	課長	1	0	1	0.0	0.0	0.0
		課長補佐	0	1	1	100.0	-	-
	係長級	係長	1	0	1	0.0	50.0	-50.0
		合計		3	1	4	25.0	25.0
監査委員事務局	部長級	部長	1	0	1	0.0	0.0	0.0
		次長	0	0	0	-	0.0	-
	課長級	課長	0	0	0	-	-	-
		課長補佐	1	0	1	0.0	0.0	0.0
	係長級	係長	3	1	4	25.0	25.0	0.0
		合計		5	1	6	16.7	20.0
市議会議会局	部長級	部長	1	0	1	0.0	0.0	0.0
		次長	0	0	0	-	-	-
	課長級	課長	1	1	2	50.0	50.0	0.0
		課長補佐	2	1	3	33.3	33.3	0.0
	係長級	係長	3	0	3	0.0	0.0	0.0
		合計		7	2	9	22.2	22.2
総合計	部長級	部長	30	2	32	6.3	3.2	3.1
		次長	42	5	47	10.6	8.6	2.0
	課長級	課長	108	16	124	12.9	11.7	1.2
		課長補佐	153	35	188	18.6	16.5	2.1
	係長級	係長	436	111	547	20.3	16.6	3.7
		合計		769	169	938	18.0	15.0

※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます。

(4) 時間外勤務の状況

① 係長以下の職員の各月の平均超過勤務時間と月 45 時間を超えた職員数 (令和6年度)

月	平均時間数 (時間)	45 時間超の職員数 (人)
4月	10.6	93
5月	11.3	58
6月	8.0	42
7月	9.0	44
8月	8.2	13
9月	10.7	46
10月	11.4	84
11月	9.9	53
12月	9.4	36
1月	13.1	53
2月	10.7	38
3月	11.9	85

② 管理職の職員の各月の平均超過勤務時間と月 45 時間を超えた職員数 (令和6年度)

月	平均時間数 (時間)	45 時間超の職員数 (人)
4月	7.6	4
5月	7.5	5
6月	6.6	1
7月	6.5	1
8月	5.6	2
9月	6.8	2
10月	9.2	6
11月	6.8	1
12月	5.2	0
1月	6.2	0
2月	7.2	1
3月	7.4	3

(5) 育児休業取得率・取得期間の状況

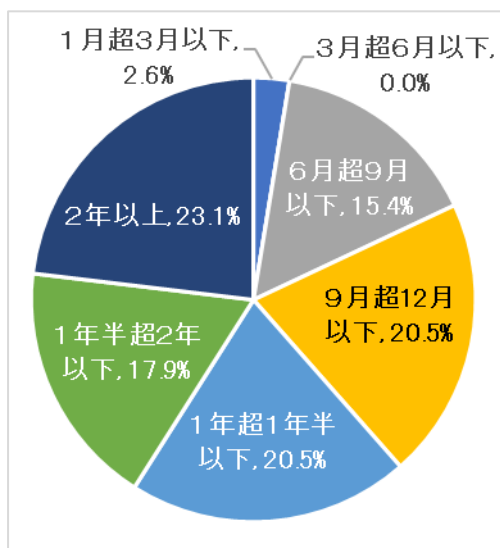
① 育児休業取得率（令和6年度）

任命権者	男			女			合計		
	取得対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	取得対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)	取得対象者(人)	取得者(人)	取得率(%)
市長部局	44	35	79.5	32	32	100	76	67	88.1
上下水道局	6	5	83.3	1	1	100	7	6	85.7
消防局	17	17	100	0	0	-	17	17	100
教育委員会	8	6	75.0	5	5	100	13	11	84.6
選挙管理委員会事務局	1	1	100	0	0	-	1	1	100
監査委員事務局	0	0	-	0	0	-	0	0	-
市議会事務局	0	0	-	1	1	100	1	1	100
合計	76	64	84.2	39	39	100	115	103	89.5

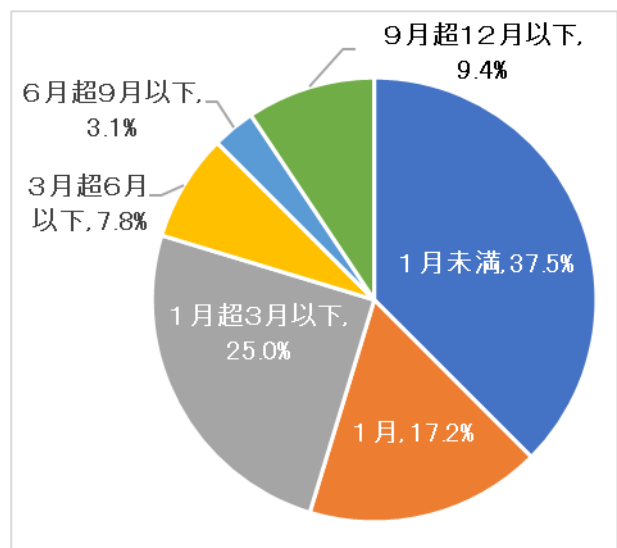
※ 農業委員事務局職員は市長部局との併任のため、市長部局に含みます。

② 育児休業取得期間の状況（令和6年度）

【女性職員】



【男性職員】



(6) 男性職員の出産補助休暇・子育て休暇の取得率と取得日数の状況

① 出産補助休暇の取得率（令和6年度）

対象人数	取得対象者	取得率
76人	66人	86.8%

※ 年度内に取得可能となった者のうち、実際に取得した者の割合

② 出産補助休暇の取得日数の状況（令和6年度）

取得日数	取得人数	割合
1日	5人	7.58%
2日	3人	4.55%
3日	58人	87.88%
合計	66人	100.0%

③ 子育て休暇の取得率（令和6年度）

対象人数	取得対象者	取得率
76人	60人	78.9%

※ 年度内に取得可能となった者のうち、実際に取得した者の割合

④ 子育て休暇の取得日数の状況（令和6年度）

取得日数	取得人数	割合
1日	11人	18.33%
2日	3人	5.00%
3日	4人	6.67%
4日	4人	6.67%
5日	38人	63.33%
合計	60人	100%

(7) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

- 横須賀市は、「パワー・ハラスメントを防止しパワー・ハラスメントに関する問題を解決するために職員が認識すべき事項についての指針」、「セクシュアル・ハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくするために職員が認識すべき事項についての指針」の作成に加え、「職員服務規程」でも、ハラスメントの禁止を規定しています。
- 職員からの相談に対応するため、各任命権者の人事担当課に相談窓口を設置するほか、外部の専門家に相談できる体制を整えています。
- 職員に対する周知・啓発のため、新任課長研修、新任係長研修のほか、年1回全職員向けにハラスメントのない職場作りに向けた研修を行っています。