

淡路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（第2次前期）

令和8年3月

淡 路 市

第 1 総論

1 目的

我が国における 15 歳から 64 歳までの女性の就業率は、令和 6 年には約 74 パーセント（昭和 50 年 48.8 パーセント）となっており、着実に上昇しています。また、女性の第 1 子出産前後の継続就業率も直近で約 7 割と上昇傾向にあります。

平成 27 年 8 月に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。）が平成 28 年 4 月に施行されたことを踏まえ、本市においても、事業主としての役割を果たすため、同年 3 月に「淡路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」を、令和 3 年 3 月に「淡路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（後期）」をそれぞれ策定し、女性職員が個性と能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備する取組を推進してきました。

一方で、我が国の雇用形態を見ると、女性の年齢階級別正規雇用比率は 25 歳から 29 歳までのピーク後に低下する「L 字カーブ」を描いています。また、賃金水準を見ると、男性一般労働者の給与水準を 100 としたときの女性一般労働者の給与水準は令和 6 年には 75.8 となっており、男女の賃金の額の差異は大きい状況です。男女の賃金又は給与の額の差異の大きな要因の一つとされる管理的地位にある労働者又は職員に占める女性労働者又は女性職員の割合を見ると、管理的職業従事者に占める女性の割合は 16.3 パーセントと低い水準になっています。

このような状況を踏まえ、多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進等の措置を講じるため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 63 号。以下「改正法」という。）が令和 7 年 6 月に成立し、同月 11 日に公布されました。

改正法により、法の有効期限を令和 18 年 3 月 31 日までの 10 年間延長し、男女賃金差異及び女性管理職比率の情報の公表を義務付けるなど、その趣旨やこれまでの取組の評価・課題、またアンケートによる職員の意識調査の結果を基に、女性職員一人一人が、個性と能力を十分に発揮できる取組を事業主として推進していくため、法第 19 条第 1 項（※1）の規定に基づき、次の任命権者が連名により、新たな「淡路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（第 2 次前期）」を策定し、公表するものです。

淡路市長
淡路市議会議長
淡路市選挙管理委員会
淡路市代表監査委員
淡路市農業委員会
淡路市教育委員会

- (※1) 第19条第1項 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものは、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

3 女性職員の活躍の推進体制

- (1) 組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、淡路市特定事業主行動計画策定・推進委員会(※2)を設置します。
- (2) 淡路市特定事業主行動計画策定・推進委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況などを検証し、計画の推進に向けて必要な措置を講じます。

- (※2) 淡路市特定事業主行動計画策定・推進委員会は、総務部長を委員長とし、総務部総務課長、市民生活部市民人権課長、健康福祉部福祉総務課長、議会事務局議事課長、教育委員会教育総務課長、監査委員事務局長、農業委員会事務局長の役職をもって充てる職員(7人)と市職員労働組合から選出された者(2人)を委員として構成します。

第2 現状と課題

本計画の策定にあたり、法に基づき、本市における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

1 採用、育成、登用に関すること

(1) 女性職員の採用実績

	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
全体採用者数	12	12	19	19	18
内女性職員数	5	6	10	12	12
女性職員割合	41.7%	50.0%	52.6%	63.2%	66.7%

令和6年度実施の市職員採用試験に基づく令和7年度の職員の採用人数は、女性が12人、男性が6人で女性の採用割合が高くなっています。

(2) 管理職に占める女性職員の割合・各役職段階に占める女性職員の割合

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
管理職割合	27.5%	25.9%	24.7%	26.2%	24.7%
部長級	17.2%	13.0%	14.3%	19.0%	13.6%
次長級	17.6%	26.1%	21.7%	18.1%	14.8%
課長級	23.3%	16.0%	8.3%	36.1%	41.9%
副課長級	83.9%	81.8%	84.6%	33.3%	-

令和6年4月1日時点での本市の管理職に占める女性の割合は、24.7パーセントとなっています。また、どの役職においても、全体に占める女性の割合は男性よりも低くなっています。

課題

- 職員採用は、競争試験により行われるため、採用年によって女性割合は変わりますが、ここ数年、採用割合における男女の大きな差はありません。引き続き、性

別にかかわることなく能力や適性を基準に、優秀な人材の確保に向けた取組を行います。

- 女性の能力の活用や組織の活性化の観点から、毎年人事異動において女性の登用に取り組んでいます。今後は研修等を通じた人材育成に取り組みながら、より一層、女性登用を進める必要があります。

2 仕事と家庭の両立に関すること

(1) 育児休業取得者数

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性（人）	1	0	5	2	7
女性（人）	12	14	17	17	20

性別にかかわらず、育児休業取得者数は年々増加傾向にあります。

(2) 育児休業取得率

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
男性の育児休業取得率	20.0%	0%	100%	0%	63.6%
女性の育児休業取得率	100%	100%	100%	100%	100%

上記期間中に出産又は配偶者が出産した職員の育児休業の取得状況については、出産した女性職員全員が育児休業を取得しており、取得率100パーセントとなっています。一方、配偶者が出産した際の男性職員の育児休業取得率は、女性に比べて低い状況にあります。

(3) 配偶者出産に係る特別休暇の取得状況

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
配偶者出産休暇取得率	66.7%	100%	100%	100%	63.6%
配偶者出産に伴う子の養育休暇取得率	16.7%	66.7%	60.0%	50.0%	45.5%

配偶者出産休暇は、令和3年度から令和5年度は取得率100パーセントですが、配偶者出産に伴う子の養育休暇取得率は低い状況です。

課題

- 女性職員の育児休業取得率は、100パーセントとなっており、各職場において、妊娠している職員や子どもを育てる職員が、育児休業等を取得しやすい環境が整っているといえます。
- 男性の育児休業取得者数は年々増加傾向にありますが、今後、対象となる男性職員がさらに育児休業を取得しやすい取組を進めていく必要があります。

3 時間外労働及び年次休暇の取得に関すること

(1) 時間外労働の状況

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
月の平均時間外（時間）	21.6	21.7	20.6	17.7	17.1

時間外労働は少しずつ減少している状況ですが、1年を通して時間外労働が多い部署や職員については対応が必要です。

(2) 年次有給休暇の1人当たり平均取得状況

	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
年次休暇取得率	46.0%	48.0%	53.0%	57.0%	62.0%
5日以上の取得者率	81.0%	83.9%	86.7%	86.5%	94.5%

年次有給休暇取得率は年々増加傾向にありますが、取得日数5日未満の職員もいることから、休暇取得を容易にする取組が必要です。

課題

- 時間外労働については、今後も特定の職員に業務が集中しないように、業務分担の見直しや、応援体制を整える等、組織的な対応や、一人一人が常に効率的な業務遂行を心掛ける必要があります。

- 令和6年の年次有給休暇の平均取得率が62パーセントであることから、計画的な休暇の取得はもちろんのこと、予定外の急な休暇でも事務に支障がなく取得できるような職場づくりに努める必要があります。

第3 具体的な内容

法第19条第3項（※3）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（平成27年内閣府令第61号）第2条の規定に基づき、市長部局、市議会事務局、市選挙管理委員会事務局、市監査委員事務局、市農業委員会事務局、市教育委員会事務局において、アンケート結果等により、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を行いました。

女性職員の活躍を推進していくためには、「性別・年齢等を問わず働きやすい職場づくり」を推進していくことが重要です。

本市においては、当該課題分析の結果に基づき、次のとおり取組を推進します。

- （※3） 第19条第3項 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勧告して、これを定めなければならない。この場合において、前項第2号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

1 時間外勤務の縮減や休暇の取得の促進について

今回の職員へのアンケート結果によると、職員の35パーセントが高校生以下の子どもがおり、また職員の13パーセントが介護を必要とする家族がいると回答しており、現在、職員の約半数が子育てや介護を行っている状況にあります。

また、56パーセントの職員は、仕事と家庭の両立について、何らかの不安を抱えていることが分かりました。その内訳としましては、女性職員が59パーセント、男性職員が53パーセントと女性職員の比率が高く、その理由については、「業務量が

多すぎるため」と答えた職員が25パーセントと最も多く、次いで「業務の性質上、勤務時間外に対応せざるを得ないことがあるため」が24パーセント、「時間外勤務が多いため」が12パーセントとなっています。

また、仕事と家庭の両立を進めていくために必要なことについて、「業務の効率化」と回答した職員は55パーセントと最も多く、次に「休暇を取得しやすい職場の環境づくり」の41パーセントとなっています。

長時間勤務は、女性職員の活躍において障壁になるだけでなく、配偶者である男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、結果として女性職員の活躍を阻害することにもつながりかねます。

以上のことから、時間外勤務を縮減し、家族と触れ合う時間の確保に向けて、次の取組を実施します。

(1) 時間外勤務の縮減

ア 育児を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の周知

小学校就学前の子どもの育児をする職員にとって、職業と家庭の両立は、負担が大きいことから、特に設けられた制度です。職員からの請求に基づき、深夜勤務又は時間外勤務の制限を受けることができます。

イ 毎週水曜日の「定時退庁日」及び職場の実情に応じた月1回の「独自定時退庁日」の完全実施

水曜日が「定時退庁日」であること及び「月1回の独自定時退庁日」を前提に、所属長は、業務計画を立て、課員への「定時退庁日」等の周知をし、自ら率先して退庁をするように心掛けることとします。また、「定時退庁日」等には、時間外勤務命令や会議を原則行わないように徹底することとします。

ウ 時間外勤務縮減のための適切な労働時間の管理

時間外勤務命令を行う場合においては事務処理の合理化及び能率化を図り、職員の健康保持及び仕事と家庭生活の両立等の観点から、必要最小限にとどめる必要があります。また、所属長は、時間外勤務の上限として設定している「1月45時間、1年360時間」を超えないように命令するとともに、上限を超えて時間外勤務を命じた場合は、要因の整理・分析を行い、業務縮減や仕事の見直しの実施、職員の意識改革を図ることを徹底することとします。

エ 時間外勤務の多い職員に対する健康面の配慮

所属長は、課員の業務スケジュールを把握し、時間外勤務の実績を確認するとともに特定の職員に時間外勤務が偏らないように配慮することとします。また、労務管理上の必要に応じて産業医との面談を実施します。

オ システム化又は外部委託などの積極的推進による業務量の平準化

システム化又は外部委託などを積極的に推進し、業務量の平準化を図ることとします。また、課内で業務の進め方などの改善について、積極的に提案・実行することで、事務の簡素化・合理化を図ります。

(2) 様々な休暇の周知及び休暇取得の促進

ア 家族などの介護のための休暇の取得の推進

配偶者、父母又は子などの負傷、疾病若しくは老齢により、日常生活を営むに支障がある者の介護をするため、短期介護の場合は、特別休暇として定める範囲内の期間で、長期介護の場合は介護休暇として、通算して6か月を超えない範囲内で取得することができます。

介護における特別休暇は、1年において要介護者が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日（1日又は1時間単位）取得できます。

イ 年次有給休暇の取得促進

職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。本市では、職員が心身のリフレッシュを図れるよう、年次有給休暇の取得率80パーセントかつ5日以上取得者率100パーセントをめざします。また、年間を通じて計画的に年休を取得できるよう、「年次休暇取得計画表」を作成し、これを確実に履行できるように努めるなど、年次休暇の取得促進を図ります。

～目標～

令和7年の年次休暇の全体取得率63パーセントを、令和12年度末までに、80パーセントかつ5日以上取得者率100パーセントをめざします。

ウ 子の看護等の特別休暇の取得促進

高校就学の始期に達するまでの子どもを対象を拡大し、その通院や療養等に伴う子の世話又は学校等の行事のうち、入学や卒業等の式典等への参加をする場合に取得することができます。1年において、対象である子どもが1人の場合は5日、2人以上の場合は年10日（1日又は1時間単位）取得できます。

2 女性の活躍推進に向けた取組について

令和6年度における本市の管理職に占める女性の割合は24.7パーセントであり、国が掲げる女性が指導的地位を占める割合の目標値である30パーセントを下回っています。

多様な視点を市の政策・施策に活かすため、意欲と能力のある女性職員が、政策や方針の決定過程に参画することができるよう、管理職への積極的な登用を行うことが重要です。

しかしながら、今回のアンケートによると、管理職になることについて、男女問わず68パーセントの職員が消極的な意向を示しています。管理職になることのみが必ずしも女性職員の活躍とは言えませんが、特に、「管理職になりたい」と回答した女性職員の割合は5パーセントであり、男性職員の18パーセントに比べて低い状況です。また、管理職になることを望まない理由としては、「自分の能力に自信がないため」「責任が重くなるため」と回答した職員は27パーセントと最も多く、続いて「メリットがない又は低いと感じるため」が21パーセントという結果になっています。

また、健康上の課題は男女を問わず全ての人が抱える可能性のあるものですが、男性に比べて女性の方が性ホルモンの変化による影響が生じやすいなどといった性差により、健康上の課題の現れ方には差があります。今回のアンケート結果でも、性ホルモンの変化による体調不良で就労に影響が出た職員は、男性職員4パーセントに対して、女性職員の割合は29パーセントと、健康上の課題による就労への影響が大きく、昇進や管理職になることを断念するなどのキャリア形成への妨げにもなる可能性があります。

このため、女性が働きやすい職場環境を整備し、女性の健康上の特性について職場での理解を深める取組や、業務知識や部下指導などのマネジメント経験の不足等により管理職になることに不安を感じる女性職員などが、管理職に必要な能力の養成や不安の解消を図るため、次の取組を実施します。

(1) 能力開発・育成支援

ア 女性職員への意識啓発

女性職員が自らのキャリアアップについて考える機会を提供するため、女性管理職との交流会（ロールモデルの見える化）を実施し、更なる意欲喚起を図ります。

イ 女性職員へのキャリアアップ支援

管理職への積極的登用を図るため、外部研修機関での研修を積極的に活用し、女性リーダーのキャリアアップを支援します。また、若年層のうちから幅広い業務の経験や能力の開発、育成を図る観点に立った職務分担に取り組みます。

ウ 女性の健康上の特性に係る取組

女性の健康上の特性に関する研修や、婦人科検診の受診の重要性を含めた健康上の課題に関する啓発等、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組を推進します。また、女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる休暇制度の充実、女性が相談しやすい体制づくり等に取り組みます。

～目標～

令和6年度の管理職に占める女性の割合24.7パーセントを、令和12年度までに30パーセントをめざします。

3 男性職員の家庭生活への関わり推進について

男性職員が積極的に家事や育児などの家庭生活へ参画することは、パートナー同士の相互理解が深まり、女性の職業生活と家庭生活の円滑な両立のサポートとなることから、女性の活躍推進のためには必要不可欠です。また、男性が家事・育児・介護の役割を積極的に担うことは、女性の負担を減らすだけでなく、様々な経験が、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員の人材育成においても必要であると考えます。

全職員が家庭生活へ関わりやすい環境を醸成するために、管理・監督職に対して、所属職員の家庭状況を考慮し、声掛けを実施するなど、職員の家事・育児等への参画を職場全体で支援する風土を高めるため、以下の取組を進めます。

(1) 男性職員の育児に係る休業・休暇制度の取得促進

男性職員の積極的な子育て参画に向けて、次の制度の周知及び取得の促進を図ります。

ア 配偶者出産休暇の取得促進

職員が妻の出産に伴う付き添い等のため、出産に係る入院等の日から出産後2週間の範囲で2日以内（1日単位）取得することができます。

～目標～

男性の子育て推進に向けて、令和12年度末までに配偶者出産に係る特別休暇（配偶者出産休暇・配偶者出産に伴う子の養育休暇）の取得率100パーセントをめざします。

イ 配偶者の出産に伴う子の養育休暇の取得促進

妻の産前産後の期間中に、出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育のため取得することができます。付与期間は、「出産に係る子」（第1子）を養育する場合は、妻の産後8週間の期間中、「上の子」（既に小学校就学の始期に達するまでの子）を養育する場合は、妻の産前8週間（多胎妊娠は14週間）、産後8週間の期間中で、5日以内（1日若しくは1時間単位）で、連続でも分割でも取得可能です。

ウ 男性職員の育児休業の取得推進

子どもが3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）まで、配偶者の就業の有無や育児休業の取得の有無にかかわらず、取得することができます。休業期間中、給与は支給されませんが、共済組合掛金等が免除となり、共済組合等から子どもが1歳に達する日まで、育児休業手当金が支給されます。

エ 育児短時間勤務制度の内容周知と取得促進

育児のための短時間勤務は、小学校就学前の子を養育する職員が、次の短時間勤務の種類のうちから本人の希望する勤務形態を選択し、完全に職場を離れることなく育児を行うことができる制度です。育児短時間勤務中の給与は、勤務時間数に応じて減額支給されます。

※短時間勤務の種類

1日当たりの勤務時間	週のうち勤務を行う日数	1週間当たりの勤務時間
3時間55分	5日	週19時間35分
4時間55分	5日	週24時間35分
7時間45分	3日	週23時間15分
7時間45分	2日	週19時間25分
3時間55分	1日	

オ 育児部分休業制度の内容周知と取得促進

小学校就学前の子を養育する職員が、本人の希望で1日2時間以内まで（30分単位）又は1年につき10日の範囲内（1時間単位）の休業を選択することができる制度です。育児部分休業中の給与は、毎月の部分休業の時間を合計した時間数に応じて減額支給されます。

4 ハラスメントへの対策について

性別にかかわらず、多様な職員がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要であり、こうした観点から、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進する必要があります。

同時に、厚生労働省が令和5年度に行った調査によれば、ハラスメントの被害を受けた女性は男性と比べて、通院や服薬、さらには退職にまで至る深刻なケースが多く見受けられるなど、ハラスメントは女性の職業生活に重大な影響を及ぼすものとなっている現状があります。ハラスメントのない職場を実現するため、次の取組を実施します。

(1) ハラスメント対策への取組

ア ハラスメント対策への意識啓発

職場におけるハラスメントの内容やハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、ハラスメント対策の重要性について、全職員対象の職員研修の実施等あらゆる機会を捉えて周知徹底を図ります。

イ 相談体制の整備

相談機関をわかりやすく周知し、ハラスメントを受けた職員が相談しやすい体制づくりに取り組みます。

ウ 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの事実が確認された場合は、事実関係を正確に確認し、速やかに被害者及び行為者に対する措置を適正に行い、再発防止に向けた措置を講じます。

(注) なお、この行動計画「第2 具体的な内容」のうち、会計年度任用職員に関して、任用条件、勤務形態等により制度上の取組の全部又は一部できないものがありますが、それぞれの任命権者においては、この行動計画の趣旨を踏まえ、適切に取組を進めていくこととします。