

次世代育成支援対策推進法及び  
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

# 南あわじ市 特定事業主行動計画

第3期（令和8年度～令和12年度）

## 目次

1	はじめに .....	1
2	計画期間 .....	2
3	計画の推進体制 .....	2
4	現状と課題 .....	3
	（1）機会の提供に関する状況 .....	3
	（2）職業生活と家庭生活の両立に関する状況 .....	3
	（3）男女間の給与の差異に関する状況 .....	4
5	達成しようとする目標及びそのための取組等 .....	4
	（1）機会の提供に関する取組 .....	4
	① 管理職に占める女性職員の割合 .....	4
	② 採用者に占める女性の割合 .....	5
	（2）職業生活と家庭生活の両立に関する取組 .....	5
	① 育児休業の取得率（男女別） .....	5
	② 配偶者の出産に係る休暇の取得 .....	5
	③ 時間外勤務の縮減 .....	6
	④ 介護との両立支援 .....	6
	（3）男女間賃金格差の是正 .....	6
	① 男女間の給与の差異 .....	6
	（4）職場環境の整備（横断的取組） .....	7
	① ハラスメント防止対策の推進 .....	7
	② 女性の健康に配慮した職場環境の整備 .....	7
	③ 柔軟な勤務形態の推進 .....	7



## 1 はじめに

我が国における少子化対策の強化の一環として、次代を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境を社会全体で整備することを目的に、時限法として平成15年7月に成立した「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代育成法」という。）に基づき、本市では、平成18年3月に「南あわじ市特定事業主行動計画（以下「市特定計画」という。）」、平成28年3月に「新南あわじ市特定事業主行動計画（以下「新市行動計画」という。）」を策定しました。なお、次世代育成法については、令和6年5月の改正により、その有効期限が令和17年3月31日まで延長されています。

また、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体において女性の活躍推進に関する責務等を定める時限法として、平成27年8月に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」に基づき、本市では、平成28年4月に「南あわじ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「市女性活躍推進計画」という。）」を策定し、常勤、非常勤の任用形態に関わらず、女性が力を発揮できる環境及び体制づくりを推進し、取組を進めてきました。なお、女性活躍推進法については、令和7年6月の改正により、その有効期限が令和18年3月31日まで延長されています。

今回策定した「第3期南あわじ市特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）」は、内容に関連する部分が多く、ワーク・ライフ・バランスの実現を目標とすることが共通していることから、これら2つの行動計画を統合し、策定したものです。

職員が性別に関わらず働きやすく、キャリア形成を行える環境づくりや働き方改革に率先して取り組むとともに、協力しあいながら生活と仕事の両立を実現し、一人ひとりが能力を十分に発揮できる組織づくりを積極的に進め、市民サービスの向上に努めます。

令和8年4月1日

南あわじ市長

南あわじ市議会議長

南あわじ市選挙管理委員会

南あわじ市代表監査委員

南あわじ市教育委員会

南あわじ市農業委員会

## 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年間とします。

### ●本市の特定事業主行動計画

計画期間	根拠法	
	次世代育成法	女性活躍推進法
平成18年度	市特定 計画（前期）	
）		
平成21年度		
平成22年度	市特定 計画（後期）	
）		
平成26年度		
平成27年度	新市特定 計画（前期）	市女性活躍 推進計画
平成28年度		
）		
平成31年度	新市特定 計画（後期）	市女性活躍 推進計画
令和2年度		
令和3年度		
）		
令和6年度	第3期行動計画 （本計画）	
令和7年度		
令和8年度		
）		
令和12年度		

※令和6年度末を計画の期限としていた新市特定計画（後期）は、本計画策定に伴い本計画への円滑な移行を図るため計画期間を令和7年度末まで延長し、令和8年度より両法を統合した新計画として運用を開始します。

## 3 計画の推進体制

本計画を効果的に推進するため、総務部総務課長を委員長とし、関係行政委員会事務局等の所属長及び市職員労働組合推薦の職員代表を委員として設置している「南あわじ市特定事業主行動計画策定・推進委員会」において、数値目標の達成状況や取組の実施状況の点検・評価を行い、その結果をその後の取組や計画の見直しに反映させるなど、PDCAサイクルの確立を図る。

また、南あわじ市子育て応援コンソーシアムにおける取組との整合を図りながら、本計画の推進を行う。市役所自身もコンソーシアムの参画事業所として子育て応援挑戦企業宣

言に基づく職場環境改善の取組を推進するとともに、コンソーシアムのフォローアップ及び事例発表会を通じて得た取組事例や課題を庁内に共有し、本計画の推進・改善に活かす。さらに、庁内においては、育児・介護等を抱える職員が気軽に相談・情報交換できる支援体制を整備し、職員が安心して仕事と家庭生活を両立できる職場環境づくりを推進する。

さらに、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、次に掲げる事項をはじめとする職員の職業生活における活躍に関する情報について、適切に把握した上で、市ホームページ等により毎年度公表する。

- ・管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- ・採用した職員に占める女性職員の割合
- ・男女別の育児休業取得率
- ・男性職員の配偶者出産に係る休暇の取得状況
- ・職員の時間外勤務の状況
- ・男女間の給与の差異

なお、本計画における各指標の数値は女性活躍推進法に基づき本市が公表している最新の情報と整合を図ったものであり、算出にあたっては国の指針に基づき、対象範囲及び算定方法を明確にした上で実施する。（参照：内閣府男女共同参画局「法律、基本方針、関係通知等」[https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/horitsu\\_kihon/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html)）

あわせて、本計画の内容及び進捗状況については、庁内において職員への周知を図る。

なお、本計画において、「管理職」とは課長以上の職（女性活躍推進法上の管理的地位）を、「監督職」とは係長以上課長未満の職をいう。

## 4 現状と課題

### （１）機会の提供に関する状況

本市の職員構成は、採用者に占める女性割合が57.1%（令和7年度実績）と概ね均衡が図られており、採用段階における女性の確保は一定程度達成されている。

一方で、管理職に占める女性割合は17%（令和7年4月時点）にとどまっており、特に上位の職において偏りが見られる。役職段階においても男女差が見られ、キャリア形成の過程において差が生じている状況がうかがえる。

さらに、昇任過程においては、女性職員の中に管理職への昇任に対する負担感や不安感が一定程度見られる。こうした背景には、業務負担の増加に対する懸念や、家族の介護等との両立に対する不安などが挙げられる。また、職員満足度調査においても、業務分担に性別による差を感じると回答した職員が一定数見られており、こうした職場環境への意識も昇任に対する不安の背景にあるものと考えられる。

これらのことから、採用後の育成や登用の在り方を含め、女性職員が能力を十分に発揮できる環境整備を進めていく必要がある。

### （２）職業生活と家庭生活の両立に関する状況

制度面においては、育児休業の取得や各種休暇制度の活用が進んでおり、一定の環境整

備が図られている。

一方で、時間外勤務については、特定の時期や業務により増加する傾向があり、特に監督職に負担が集中している状況が見られる。

また、仕事と家庭生活の両立に関する課題は多様化しており、育児に加え、家族の介護等への対応も重要な課題となっている。特に介護については終わりが見通しにくく、管理職世代を中心に不安要因となっている状況がうかがえる。

これらのことから、制度の活用に加え、業務の見直しや柔軟な働き方の推進により、職員が安心して働き続けることができる職場環境の整備を進める必要がある。

### (3) 男女間の給与の差異に関する状況

給与制度上は、同一の職務・級において男女間で差が生じない仕組みとなっているが、実際には会計年度任用職員における女性割合の高さ、管理職に占める女性割合の低さ、勤続年数の違い等の構造的要因により、男女間の給与の差異が生じている。このため、単に給与面の問題としてではなく、人事配置やキャリア形成を含めた構造的な視点から改善を図る必要がある。

なお、男女間の給与の差異の要因分析については、令和7年度より新たに公表を開始する。

## 5 達成しようとする目標及びそのための取組等

### (1) 機会の提供に関する取組

女性職員が性別に関わらずキャリアを形成し、管理職として活躍できる環境を整備するため、以下の取組を推進する。

#### ① 管理職に占める女性職員の割合 【女性活躍推進法】

##### 目標

令和12年度までに、保育職場を除き、管理職に占める女性割合を30%とする（令和7年4月時点：17%）

##### 取組

（人材育成・意識醸成）

- ・監督職の女性職員を対象に、研修・面談等を通じたキャリア形成支援を実施し、管理職への昇任意欲の醸成を図る。
- ・昇任に対する不安の要因を把握し、業務負担の軽減や柔軟な働き方の確保など、職員が意欲を持って昇任に臨める環境の整備を進める。
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）の改正を踏まえ、仕事と家庭生活の両立に関する制度の周知及び利用促進を図るとともに、職員が安心して制度を活用できる職場環境の整備を進める。

(人事運用)

- ・女性職員の管理職への登用を計画的に進めるとともに、監督職の育成を強化する。
- ・人事配置において、多様な事情を有する職員が能力を発揮できるよう配慮する。

## ② 採用者に占める女性の割合 〔女性活躍推進法〕

### 目標

毎年度、採用者に占める女性割合 50%程度を維持する  
(令和7年度実績：57.1%)

### 取組

- ・採用説明会や広報において、女性が活躍できる職場であることを積極的に発信する。

## (2) 職業生活と家庭生活の両立に関する取組

職員がライフステージに応じて仕事と家庭生活を両立できるよう、以下の取組を推進する。

## ① 育児休業の取得率・男女別 〔女性活躍推進法・次世代育成法〕

### 目標

- ・女性職員：100%を維持
- ・男性職員：100%を目指す (令和6年度実績：75%)  
(全員取得できる環境の確保を図る)

### 取組

- ・育児休業制度の周知を徹底する。
- ・所属長による取得促進の働きかけを行う。
- ・取得しやすい職場環境づくり (業務の見える化・代替体制の確保) を進める。
- ・子育て応援コンソーシアムの事例発表会・フォローアップで得た他参画団体の取組事例を庁内に共有し、取得促進に向けた取組の改善に活かす。

## ② 配偶者の出産に係る休暇の取得 〔女性活躍推進法・次世代育成法〕

### 目標

- ・取得率：100%を維持
- ・取得日数：2日取得する職員の割合を100%とする  
(令和6年度実績：取得率100%、平均取得日数1.5日)

#### 取組

- ・制度の内容や取得事例の周知を行う。
- ・所属長による取得計画の事前確認を行う。
- ・休暇取得を前提とした業務調整を行う。

### ③ 時間外勤務の縮減 〔女性活躍推進法・次世代育成法〕

#### 目標

職員一人当たりの月平均時間外勤務時間について、  
前年度比 2.5%以上の削減を図る  
(令和 6 年度実績：月平均 8.2 時間)

#### 取組

- ・業務の平準化及び見直しを実施する。
- ・繁忙期における応援体制を強化する。
- ・A I、デジタルツールの活用により、定型業務の効率化・自動化を推進する。

### ④ 介護との両立支援 〔女性活躍推進法・次世代育成法〕

#### 目標

介護休業・介護休暇制度の利用対象者のうち、制度を認知  
している職員の割合を 100%とする

#### 取組

- ・育児・介護休業法の改正内容を踏まえ、介護休業、介護休暇、所定労働時間短縮等の制度の周知を徹底する。
- ・上記制度に関する相談窓口の周知及び相談体制の整備を行う。

### (3) 男女間賃金格差の是正

給与差異の主な要因は構造的なものであることから、人事配置やキャリア形成の観点から以下の取組を推進する。

#### ① 男女間の給与の差異 〔女性活躍推進法〕

#### 目標

- ・常勤職員：90%以上 (令和 7 年度実績：88.6%)

## 取組

- ・常勤職員については、5(1)①に基づく女性職員の管理職への登用推進と連動して、給与差異の縮小を図る。
- ・男女間給与差異の要因分析・公表を継続的に実施し、分析結果を人事配置や処遇改善に反映させる。
- ・育児休業等からの復職後も昇任・昇格の機会が継続されるよう、復職前後を通じたキャリア形成支援を継続する。

## (補足)

男女間給与差異については、常勤職員・会計年度任用職員の区分に加え、全職員を対象とした数値を毎年度公表する。なお、全体の数値は任用形態ごとの構成比の影響を受けるため、区分別の数値とあわせて参照されたい。

## (4) 職場環境の整備（横断的取組）

数値目標の達成を支える基盤として、全ての職員が安心して能力を発揮できる職場環境の整備を推進する。

### ① ハラスメント防止対策の推進

- ・セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児又は介護に関するハラスメントの防止を徹底する。
- ・カスタマーハラスメントへの対応方針を明確化し、職員を保護する体制を整備する。
- ・相談窓口の周知及び適切な運用を行うとともに、再発防止に向けた取組を推進する。

### ② 女性の健康に配慮した職場環境の整備

- ・女性の健康上の特性（生理、更年期、不妊治療等）に関する理解促進を図るための研修や情報提供を行う。
- ・通院や治療と仕事の両立が可能となるよう、柔軟な勤務制度の活用を促進する。
- ・職員が安心して相談できる体制の整備を図る。

### ③ 柔軟な勤務形態の推進

- ・時差出勤制度の活用を推進し、育児、介護等の事情に応じた柔軟な勤務を可能とする。
- ・時短勤務制度については、制度の認知・申請にとどまらず、実際に短縮された時間どおりに退勤できているかを把握し、業務量の調整や所属長によるマネジメントの改善を通じて、制度が実質的に機能する職場環境を整備する。
- ・子育て応援挑戦企業宣言に基づき、業務の見える化・チーム化を進め、特定の職員への負担集中を解消することで、時短勤務制度を実質的に活用できる体制を構築する。