

洲本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

令和8年4月

洲 本 市

洲本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「本計画という。」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「法」という。）第 19 条に基づき、洲本市長、洲本市議会議長、洲本市選挙管理委員会、洲本市代表監査委員、洲本市農業委員会、洲本市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、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。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、総務部総務課を計画推進の主管課とし、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点検・評価等を行うこととします。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

□状況把握・課題分析

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（平成 27 年内閣府令第 61 号。以下「内閣府令」という。）第 2 条に基づき、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、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の全部局において、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。

（1）採用した職員に占める女性職員の割合

令和 7 年度の職員の採用者数は 15 人で、そのうち女性は 10 人であり、女性の割合は、66.7%となっています。職種別にも、事務職の採用者数における女性の割合は 50.0%であり、男女差異のない年度となっています。

職 種	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
事務職	50.0%	45.5%	28.6%	50.5%
技術職	—	—	100%	0%
保健師	100%	100%	100%	100%
看護師	—	—	100%	—
栄養士	—	—	100%	—
作業療法士	—	—	0%	—
社会福祉士	—	—	—	—
保育士・幼稚園教諭	100%	100%	100%	100%
全 体	50.0% (5/10)	60.0% (6/15)	54.5% (12/22)	73.3% (11/15)

(2) 採用試験の受験者の総数に占める女性の割合

職 種	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
事務職	38.9%	40.0%	29.7%	44.0%
技術職	0%	100%	100%	0%
保健師	100%	100%	77.8%	100%
看護師	—	—	100%	—
栄養士	—	—	87.5%	—
作業療法士	—	—	0%	—
社会福祉士	—	—	—	0%
保育士・幼稚園教諭	100%	85.7%	77.8%	100%
全 体	47.8%	53.2%	55.2%	52.5%

(3) 離職率の男女の差異 (令和6年度)

	離職率	離職者の年代別割合							
		20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
男性	1.7%	0%	6.3%	2.9%	0%	0%	2.7%	2.1%	0%
女性	1.6%	0%	7.7%	0%	4.3%	0%	0%	0%	0%

離職率において、男女差はほぼなく、年代別の男女別割合を見ると、女性では20代後半から女性30代までの離職率が高くなっているが、出産・育児に伴う女性の離職者はなく、女性の組織の定着は図られています。

(4) 超過勤務の状況

① 1人当たり1月当たりの平均超過勤務時間

	令和5年度	令和6年度
管理職以外	6.6時間	5.8時間

② 上限（月45時間）を超えて勤務した職員数

	本庁勤務職員		本庁外勤務職員	
	令和5年度	令和6年度	令和5年度	令和6年度
管理職以外	41人	71人	6人	1人

管理職は含まれていませんが、全体としては、時間外勤務の縮減は図られています。

(5) 年次休暇等の取得状況

	令和6年	令和7年
平均取得日数（※20日以上付与）	11.0日	11.2日
取得日数が5日未満の割合	19.9%	19.75%

職員の年次休暇に係る平均取得日数は、徐々に上昇しています。取得日数については、約5人に1人が5日未満となっています。

(6) 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（医師職、技能労務職、再任用短時間を除く）

職 種	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度	伸び率 (R7-R4年度)
管理職割合	10.6%	12.5%	12.8%	13.7%	29.2%
部長・次長相当職	23.1%	14.3%	16.7%	6.3%	-72.7%
課長相当職	5.9%	11.8%	13.5%	17.1%	189.8%
課長補佐相当職	26.5%	25.0%	25.0%	22.2%	-16.2%
係長相当職	39.6%	40.4%	38.0%	43.4%	9.6%

管理職に占める女性の割合については、低い数値となっていますが、役職段階別で見ると、課長相当職において伸びてきています。

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

区分	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
男性	10.0% (1 人)	40.0% (6 人)	55.6% (5 人)	58.3% (7 人)
女性	100%	100%	100%	100%

○取得期間の状況（令和6年度）

【男性職員】

- ・ 5 日未満：0%
- ・ 2 週間以上 1 月未満：14.3%
- ・ 半年以上 1 年未満：14.3%
- ・ 5 日以上 2 週間未満：0%
- ・ 1 月以上半年未満：71.4%
- ・ 1 年以上：0%

【女性職員】

- ・ 1 年未満：0%
- ・ 1 年以上 1 年半未満：11.1%
- ・ 1 年半以上 2 年未満：11.1%
- ・ 2 年以上：77.8%

育児休業取得率については、女性職員は 100%に達しています。男性職員は、育児休業取得率が上昇し、男性の育休取得に対する意識が高まっています。

(8) 男性職員の配偶者出産休暇（2 日）及び育児参加のための休暇（5 日）取得率並びに合計取得日数の分布状況

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
配偶者出産休暇取得率	40.0%	50.0%	37.5%	50.0%
合計取得率	30.0%	30.0%	12.5%	33.3%
5 日以上取得率	10.0%	20.0%	0%	25.0%

「男性の産休」（配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の 7 日間）は取得傾向にあり、5 日以上の取得率も上昇しています。

(9) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

令和2年6月1日施行の法改正に伴い、洲本市職場におけるハラスメントの防止に関する要綱を改正し、全職員に対して制度の周知と相談窓口の設置の周知を図っています。

○研修の実施状況

- ・全職員に対してハラスメント防止に関する研修冊子の配布（平成30年度）
- ・新任職員に対してハラスメント防止研修の実施（令和元年度、令和2年度）
- ・窓口担当職員に対して相談等に関する外部研修の実施（令和2年度）
- ・管理監督職員に対してパワーハラスメント研修を実施（令和3年度、令和7年度）

□女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

当該課題の分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、市教育委員会事務局、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の全部局において、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った結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

- ①令和11年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を15.0%以上にする。
- ②令和11年度までに、「男性の産休」の5日以上取得割合を40.0%以上にする。
- ③令和11年度までに、時間外勤務（他律的業務、特例業務を除く）が1月45時間を超える職員数を0人にする。
- ④年次休暇の取得日数が5日未満の職員割合を毎年度0%にする。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標の達成に向けて、次に掲げる取組を実施します。

①管理的地位にある職員に占める女性割合の引き上げ

<取組内容>

- ・係長・課長補佐・課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。（継続実施）
- ・女性職員のみを対象とする研修や外部研修への派遣を行う。（継続実施）
- ・女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。（継続実施）

②「男性の産休」（配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の7日間）の取得の促進

<取組内容>

- ・「男性の産休」について、周知徹底を図る。（継続実施）
- ・「男性の産休」の取得を促進するため、休暇の取りやすい職場環境づくりに取り組む。（継続実施）

③時間外勤務の縮減

<取組内容>

- ・毎週水曜日のノー残業デーの周知徹底と管理職員による定時退庁の率先垂範。（継続実施）
- ・職員の業務分担の見直しを定期的に行い、特定の職員に時間外勤務が集中しないよう業務量の平準化を図る。（継続実施）

④年次休暇の取得の促進

<取組内容>

- ・年次休暇を取得しやすい職場環境の形成に努める。（継続実施）
- ・所属長は、ICカードによる出退勤時間の管理を行い、年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図る。（継続実施）

⑤女性の健康上の特性についての理解を深める取組

<取組内容>

- ・職場全体におけるヘルスリテラシー向上を図る。（令和8年度～）
- ・健康課題を相談しやすい体制づくりの構築に努める。（令和8年度～）