

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく  
特定事業主行動計画

令和8年4月

阪南市

## 1. 趣旨

本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、性別に関わらず、すべての職員が安心して働き続けることができ、その能力を十分に発揮できる職場環境の整備を図ることを目的として、平成28年4月に策定した「女性職員の活躍及び次世代育成支援の推進に関する特定事業主行動計画」を改訂するものです。

本市を取り巻く社会経済情勢や行政ニーズの変化を踏まえ、多様な人材が意欲と誇りをもって働くことができる組織づくりを進めることが、持続可能な行政運営及び市民サービスの向上につながることから、本計画に基づき、各種施策を総合的かつ計画的に推進してまいります。

## 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（5年間）

## 3. 女性職員の活躍推進の取組

### (1)現状

女性職員については従来、妊娠・出産に伴うキャリアの中断や、育児・家事等による時間的制約から、昇任試験を敬遠する層が一定数存在するという課題がありました。

こうした現状を踏まえ、本市では育児と職務を両立できる制度の拡充、キャリア形成に向けた研修の実施、昇任試験の積極的な受験勧奨など、女性職員が能力を発揮できる職場環境の整備に注力してきました。

これら継続的な取組の結果、管理的地位にある職員に占める女性割合は、計画を策定した平成28年度の17.3%から令和8年度には29.6%まで向上しました。これは、計画策定時に掲げた「令和7年度末までに30.0%」という目標をほぼ達成する水準です。

### (2)目標

これまでの現状と課題を踏まえ、計画期間終了時点における目標を下表のとおり掲げます。

管理的地位にある職員に占める女性職員割合	年度	目標
	令和12年度	35.0%

### (3)取組内容

特に女性職員の妊娠・出産をはじめ、すべての職員の育児・家事・介護等が、その後のキャリア形成や勤続の障壁とならないよう配慮するとともに、職員が意欲と能力を十分に発揮できる職場環境の整備を進め、エンゲージメントの向上を図ります。

#### ① 柔軟な働き方の推進

ア ノー残業デー実施による勤務間インターバルの確保

- ・業務調整による計画的な業務遂行
- ・職員の健康維持、地域・家庭生活との調和のため、職員一人ひとりの労働生産性向上を図ります。

イ 時差出勤制度の実施

- ・職員のワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な働き方に対応するため、積極的な活用を促進します。

ウ テレワークの活用

- ・テレワーク端末による柔軟な勤務制度の活用を促進し、育児や介護等が勤務の障壁とならないように引き続き職員に周知します。

#### ② キャリア形成と人材育成

ア 通信教育等補助金交付制度の継続及び周知

- ・能力向上に意欲を持つ職員が、自主的に研修や資格を取得する場合には、受験料等助成により引き続き支援していきます。

イ 派遣研修等を活用したスキル習得及び向上

- ・外部機関への派遣を通じて、庁内では得られない高度な知見や専門知識、技術の習得を促します。
- ・自身の能力向上に意欲的な職員のキャリア形成を支援し、人材育成につなげることで、市民サービスの向上を図ります。

#### ③ 組織の活性化と人事制度の最適化

ア 全庁的なジョブローテーションの促進

- ・職務経験を積ませることで、多角的な視点を持つ職員を育成し、組織の硬直化を防ぎます。

イ 昇任試験受験要件の見直し

- ・意欲ある優秀な人材が早期に活躍できる環境を整えるため、職員が受験しやすいよう要件を緩和します。

ウ 人事評価の更なる活用

- ・業務成績への正当な評価と評価の見える化で、職員のモチベーション向上を図り、職員の定着につなげていきます。
- ・職員間コミュニケーションを活性化するとともに、職員の成長・

育成やキャリアを支援していくため、1 on 1 ミーティングの導入を検討します。

## 4. 次世代育成支援の取組

### (1)現状

育児休業の取得は、育児期における職員の負担軽減を図るとともに、職業生活と家庭生活の両立を支援する重要な制度です。

特に男性職員の育児参画を促進することは、固定的な性別役割分担意識の解消や、女性職員の継続的な就業及びキャリア形成の支援にもつながるものです。

男性職員に対して育児休業制度の周知を行ってきた結果、制度の認知度が高まり、取得期間に差は見られるものの、取得率は大幅に上昇しました。

### (2)目標

共働き世帯の増加とともに、育児や介護など様々な事情を抱える職員が今後も増加していくことが見込まれる中で、男性職員の育児参加は、ワーク・ライフ・バランスをはじめ、女性職員の活躍の促進に大きく寄与するものと考えています。

計画期間中、下表の目標を掲げます。

男女別の		年度	目標
育児休業取得率	男性職員	令和12年度	2週間以上育児休業取得者 100%
	女性職員		

### (3)取組内容

引き続き育児休業制度をはじめ、関係する特別休暇制度や育児休業手当金について、職員の意識や理解を高め、取得しやすい職場風土の醸成に努めます。

#### ① 制度への理解深耕と経済的不安の払拭

##### ア 制度説明の徹底と個別周知

- ・個別の給与・手当シミュレーション説明により、生活に直結する経済的不安を解消し、育児と仕事の両立を支援します。

#### ② 業務継続性の確保と効率化の推進

##### ア 業務の標準化と属人化の解消

- ・ジョブローテーションの推進、マニュアルの整備や情報の共有化で、特定の職員がいなくても業務が滞らない体制を構築します。
- ・女性職員よりも取得期間が短くなりがちな男性職員が育児休業を

取得しやすいよう担当業務の引継体制を整えるべく、具体策を検討します。

③ 組織文化の醸成と人材の定着

ア 管理職等の意識改革

- ・育児休業取得率を庁内に向けて発出することで、育休取得を推奨する雰囲気づくりや、キャリア形成への好影響について理解を促します。

イ 優秀な人材の確保と定着（リテンション）

- ・育児と仕事を両立できる環境を整備することで、職員のエンゲージメントを高め、離職防止と組織力アップを図ります。

## 《参考資料》

### 1. 女性職員の活躍推進の取組

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
管理職に占める 女性職員割合	20.7%	22.6%	22.8%	24.4%

#### ① 各役職段階に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
部局長・次長相当職	0%	7.7%	8.3%	8.3%
課長相当職	12.8%	10.8%	13.9%	11.8%
課長補佐相当職	36.3%	37.0%	35.6%	37.7%
係長相当職	50.7%	44.0%	44.0%	37.3%

#### ② 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
採用者に占める 女性職員割合	29.0%	40.0%	59.0%	30%

#### ③ 職員の平均勤続年数の男女差異

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性職員	19.3年	19年	19.5年	20.3年
女性職員	18.9年	18.4年	17.4年	17.6年

### 2. 次世代育成支援の取組

#### ① 育児休業取得率

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
男性職員	14.3%	71.4%	83.3%	100%
女性職員	100%	100%	100%	100%