

**女性活躍推進法に基づく
周南市特定事業主行動計画(第3期)**

令和8年4月

周 南 市

周南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

周 南 市 長
周 南 市 議 会 議 長
周 南 市 教 育 委 員 会
周 南 市 選 挙 管 理 委 員 会
周 南 市 代 表 監 査 委 員
周 南 市 公 平 委 員 会
周 南 市 消 防 長
周 南 市 農 業 委 員 会
周 南 市 上 下 水 道 事 業 管 理 者
周南市モーターボート競走事業管理者

はじめに

急速な少子高齢化の進行や価値観の多様化が進む中、持続可能な地域社会の実現には、多様な人材がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境づくりが不可欠です。

本市では、これまでも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「女性活躍推進法」という。）に基づき、周南市特定事業主行動計画を策定し、職員が働きやすい職場環境の整備や意欲・能力を発揮できる体制づくりに取り組んできました。

この 10 年間で女性職員の割合は着実に増加し、男女ともに仕事と育児・介護等を両立しやすい環境の整備も進んでいます。しかしながら、女性の管理職への登用や働き方改革のさらなる推進など、引き続き取り組むべき課題もあります。

本計画は令和 8 年度からの新たな計画期間において、女性職員の活躍推進に関する取組を総合的かつ計画的に推進するために策定するものです。

本市は、本計画に基づき、性別にかかわらず全ての職員が職業生活と家庭生活を両立しながら、その個性と能力を最大限に発揮し、やりがいを持って働き続けることができる組織づくりを進めてまいります。

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 日までとします。

女性活躍推進法は令和 8 年 3 月 31 日までの時限立法でしたが、改正により令和 18 年 3 月 31 日までに延長されました。

今後の 10 年間を前半と後半に区切り、本計画は前半の 5 年間を計画期間とします。

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、年度毎に本計画に基づく取組の実施状況や数値目標の達成状況の点検・評価等を行うとともに、必要に応じて計画の見直し等を行います。また、取組内容や状況等を職員に広く周知し、本計画の啓発に努めます。

3. 前計画の検証

目標 1 【消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進に関連するもの】

令和 8 年度当初までに、国が定める「消防吏員に占める女性消防吏員の比率 3.2%」を目指します。

目標項目	目標 数値	目 標 時 数 値 R3 年度当初	R4 年度 当初	R5 年度 当初	R6 年度 当初	R7 年度 当初	R8 年度 当初
消防吏員に占める女性消防吏員の比率	3.2%	1.94%	2.44%	2.48%	2.46%	2.91%	2.90%
達成状況			未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

女性受験者数の拡大に向けて、就職説明会において、女性消防吏員が女性専用施設の案内を行うなど、働きやすい職場であることのアピールに努めました。

目標時数値（令和 3 年度当初）と比較すると徐々に女性消防吏員の比率は上昇してきてはいるものの、目標値の 3.2%には至りませんでした。

目標 2【女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関連するもの】

令和 8 年度末までに、管理的地位（課長級以上）の職員に占める女性の割合を、令和 3 年度当初の 9.2%から 15%以上にします。

目標項目	目標 数値	目標時 数値 R3 年度当初	R4 年度 当初	R5 年度 当初	R6 年度 当初	R7 年度 当初	R8 年度 当初
管理的地位（課長級以上）の職員に占める女性職員の割合	15%	9.2%	6.7%	6.7%	7.8%	8.5%	10.7%
達成状況			未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

中長期の外部研修（自治大学校、市町村アカデミー）への派遣や、多様な業務経験を積むための異動配置など、女性職員のキャリア形成に努めましたが、管理的地位の職員に占める女性職員の割合は、目標数値を大幅に下回る結果となりました。

目標 3【職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関連するもの】

計画期間を通じて、全ての職員※が年 5 日以上有給休暇を取得し、職員 1 人あたりの年次有給休暇取得日数を 13 日以上にします。（※会計年度任用職員及び 6 月以上の育児休業取得者等を除く）

目標項目	目標 数値	目標時 数値 R 2 年	R 3 年	R 4 年	R 5 年	R 6 年	R 7 年
職員 1 人あたりの年次有給休暇取得日数	13 日	11.4 日	11 日	11.5 日	12.4 日	13.2 日	13.1 日
達成状況			未達成	未達成	未達成	達成	達成
年次有給休暇取得が年 5 日未満の職員	0 人	175 人	165 人	113 人	105 人	75 人	58 人
達成状況			未達成	未達成	未達成	未達成	未達成

所属長を中心に、休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んできた結果、職員 1 人あたりの年次有給休暇取得日数は目標値を達成することができました。

一方で、まだ年 5 日以上年次有給休暇を取得できていない職員がいますので、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、職場環境の整備を進めていきます。

目標 4 【職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関連するもの】

【令和 6 年 10 月改定後の目標】

- ① 令和 7 年度までに、育児休業取得対象の男性職員のうち、2 週間以上の育児休業を取得した職員の割合を、100%にします。(R6 年度改正)
- ② 令和 7 年度までに、育児休業取得対象の男性職員のうち、子の出生後 1 年までの 1 か月超の育児関連休暇等（※）を取得した職員の割合を、100%にします。(R6 年度改正)

（※）育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、年次有給休暇等

目標項目	目標 数値	R 6 年度	R 7 年度
男性職員の育児休業取得者（2 週間以上）の割合	100%	27.6%	52.7%
達成状況		未達成	未達成
男性職員の育児関連休暇等取得者（1 月以上）の割合	100%	37.9%	57.9%
達成状況		未達成	未達成

【改定前の目標】

令和 7 年度までに、育児休業取得対象の男性職員のうち、1 月以上の育児休業を取得した職員の割合を、30%以上にします。

目標項目	目標 数値	目標時数値 (R2 年度)	R3 年度	R4 年度	R5 年度
男性職員の育児休業取得者 (1 月以上) の割合	30%	0%	11.1%	13.9%	4.8%

育児休業取得者の体験談を紹介するなど、男性職員の育児休業取得を促進してきたことで、男性職員の育児休業が徐々に浸透してきていますが、目標値の達成には至りませんでした。引き続き、男女ともに育児休業が取得しやすい職場づくりが必要です。

4. 本市の現状

(1) 職員の男女の給与の額の差異

(令和6年度)

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	84.4%
任期の定めのない常勤職員以外	89.2%
全ての職員	68.1%

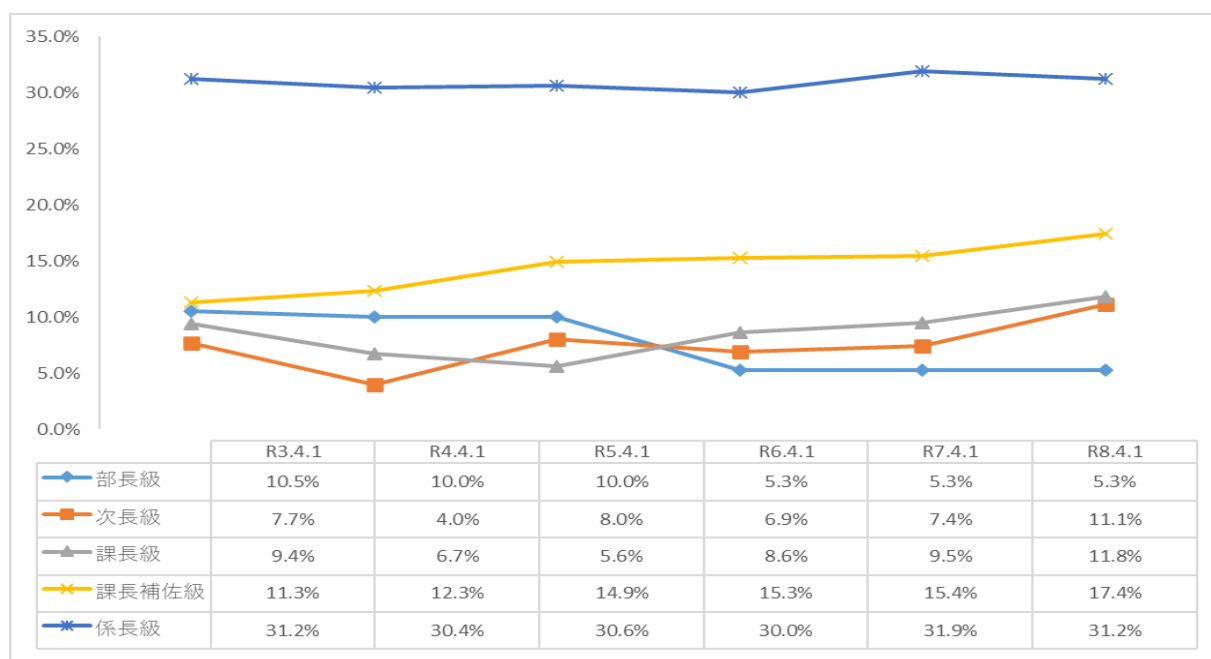
扶養手当について、男性の支給額が多いことや、特殊勤務手当について、手当の支給対象となる消防職員に男性職員が多いことが差異の主な要因となっています。

(2) 管理的地位にある職員（課長級以上）に占める女性職員の割合

(令和8年4月1日時点)

女性職員数	男性職員数	総数	女性職員の割合
14人	117人	131人	10.7%

(3) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合



(4) 採用した職員に占める女性職員の割合

(令和8年4月1日採用)

	採用者数			女性職員 の割合
	女性職員数	男性職員数	総数	
消防本部	0 人	6 人	6 人	0%
消防本部以外	38 人	23 人	61 人	62.3%
全体	38 人	29 人	67 人	56.7%

(5) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

令和5年3月に周南市職員のハラスメントの防止等に関する規程を定め、庁内ポータルサイトにて周知しています。

(6) 離職率の男女の差異及び離職者の年代別男女別割合

(令和7年度)

	離職率 (総数)	離職者（自己都合による退職）の年代別割合				
		～20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代
女性職員	3.6% (19 人)	21% (4 人)	32% (6 人)	32% (6 人)	10% (2 人)	5% (1 人)
男性職員	2.0% (17 人)	11% (2 人)	6% (1 人)	18% (3 人)	18% (3 人)	47% (8 人)

※任期付職員、再任用職員を除く

(7) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

①取得率

(令和6年度)

女性職員	男性職員
100.0%	37.9%

②取得期間の分布状況

(令和6年度)

取得期間	女性職員	男性職員
2週間未満	—	27.3%
2週間以上1月未満	—	27.3%
1月以上6月未満	—	27.3%
6月以上	100.0%	18.1%

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

①取得率

(令和6年度)

配偶者出産休暇を取得した男性職員の割合	育児参加休暇を取得した男性職員の割合	左のいずれかを取得した男性職員の割合
82.8%	75.9%	86.2%

②合計取得日数の分布状況

(令和6年度)

0日	1日～3日未満	3日以上6日未満	6日以上8日未満	8日
14%	10%	31%	14%	31%

(9) 職員の各月ごとの平均超過勤務時間

①平均超過勤務時間(係長級以下)

(令和6年度)

4月	5月	6月	7月	8月	9月
9.86時間	9.08時間	8.60時間	8.16時間	7.98時間	6.95時間
10月	11月	12月	1月	2月	3月
10.66時間	8.44時間	7.15時間	7.84時間	9.31時間	9.84時間

②超過勤務の上限（45 時間）を超えた職員数（係長級以下）

（令和 6 年度）

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
51 人	32 人	25 人	18 人	18 人	16 人
10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
48 人	19 人	16 人	24 人	40 人	41 人

5. 今後の具体的な取組と目標

目標 1 【女性に対する職業生活に関する機会の提供に関連するもの】

令和 13 年度当初までに、管理的地位（課長級以上）の職員に占める女性の割合を、令和 8 年度当初の 11.8%から 15%以上にします。【継続】（消防を除く）

令和 13 年度当初までに、係長級の職員に占める女性の割合を、令和 8 年度当初の 36.4%から 40%以上にします。【新規】（消防を除く）

近年、採用した職員に占める女性職員の割合が増え、全職員のうち約 4 割が女性職員となっており、今後一層、女性職員が活躍することが期待されます。

女性職員が仕事に対するモチベーションを高め、昇任意欲を持てるよう支援していきます。また、女性職員が継続して就業できる職場環境を整備します。

- ① 若い世代に向けたキャリアデザイン研修の開催や、中長期の外部研修（自治大学校、市町村アカデミー）への派遣を積極的に行い、女性職員のキャリア形成に努めます。
- ② 女性職員を多様な職務やポストに配置することで職域の拡大に努めるとともに、管理職に求められる業務経験を積むことができる部署への積極的な配置を推進していきます。
- ③ メンター制度やロールモデルの紹介などにより、管理職へ登用されることへの不安や課題を取り除き、女性職員が昇任意欲を持てるよう支援していきます。
- ④ 女性の健康上の特性がキャリア形成への妨げにならないよう、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や、女性が相談しやすい体制づくり等の取組を進めていきます。
- ⑤ 柔軟な働き方を可能とする制度（時差出勤、テレワーク等）を周知し、取得しやすい職場環境づくりに取り組みます。
- ⑥ ハラスメントが女性の活躍推進を阻害することがないように、研修等を通じてハラス

メント防止の意識醸成を図ります。

目標 2 【消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進に関連するもの】

国が掲げる目標の女性消防吏員の比率について将来的に 10%程度まで引き上げることを目指し、まずは令和 13 年度当初までに「採用者に占める女性の比率を 10%以上とする」ことを目標とします。

女性採用者比率を上げるためには、女性の採用試験応募者数を増加させる必要があります。消防本部においては、引き続き公安職種 4 機関（警察、海上保安庁、自衛隊及び消防）合同職業説明会の開催や高校、大学等での職業説明会への参加により、消防職を女性の活躍できる職業として自身の職業選択に含める女性の増加に努めます。

また、消防職を認知していない潜在層に対する広報効果が期待できることから、SNS 等の情報発信力の高いデジタル媒体を積極的に活用します。

目標 3 【職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関連するもの】

計画期間を通じて、育児休業取得対象の男性職員のうち、2 週間以上の育児休業を取得した職員の割合を、100%にします。【継続】

計画期間を通じて、育児休業取得対象の男性職員のうち、子の出生後 1 年までの 1 か月超の育児関連休暇等（※）を取得した職員の割合を、100%にします。

【継続】（※）育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、年次有給休暇等

- ① 男性職員に対して育児休業制度を説明し、相談窓口等を設けるなど、安心して育児休業を取得できることを周知します。
- ② 所属部署においては、育児休業取得計画を作成し、業務体制の整備や業務分担の見直しを図るなど業務面でのバックアップに努めます。
- ③ 育児休業取得者の体験談を紹介する機会を設けるなど、男性の育児参加に対する意識啓発、育児休業取得への動機づけを図ります。
- ④ 職員が育児休業を取得している間にも、キャリア形成を可能とする制度の構築を図ります。また、育児休業取得後に円滑に職場復帰ができるよう相談体制を整備し、必要に応じて研修等を実施します。
- ⑤ 職員が長期に育児休業を取得する場合は（8 月以上）、代替要員を確保して、所属部署の負担軽減を図ります。

目標 4 【職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関連するもの】

計画期間を通じて、職員 1 人当たりの超過勤務平均時間を令和 6 年度の月 8.41 時間から月 8 時間以内にします。(係長級以下)【新規】

長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の育児・介護等の分担を困難とするものです。

男女を問わず長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していきます。

- ① 20 時完全退庁や定時退庁日を周知し、職員の時間外勤務縮減の意識向上を図ります。所属部署においては、時間外勤務をする際の事前申請、事後報告の徹底により、時間外勤務時間を適正に管理します。
- ② 超過勤務の上限（45 時間）を超える職員がいた場合は要因を分析し、改善に努めます。
- ③ 所属長が中心となって、業務改善の推進による生産性を意識した効率的な働き方に取り組む職場風土を醸成します。