

倉敷市特定事業主行動計画

(令和2年度～令和7年度)

～全ての職員が生き生きと働ける職場を目指して～



特定事業主（任命権者）

倉敷市長

倉敷市議会議長

倉敷市選挙管理委員会

倉敷市代表監査委員

倉敷市消防局長

倉敷市水道事業管理者

病院事業管理者

モーターボート競走事業管理者

倉敷市農業委員会

倉敷市教育委員会

〔一部事務組合〕

岡山県南部水道企業団企業長

備南水道企業団企業長

高梁川東西用水組合管理者

倉敷西部清掃施設組合管理者

備南衛生施設組合管理者

目 次

I 総論	3
(1) 計画策定の目的	3
(2) 計画期間	3
(3) 計画の推進体制	3
II 状況把握と課題分析	4
(1) 採用関係	4
(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係	4
(3) 長時間勤務関係	6
(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	6
(5) その他	8
III 目標及び目標を達成するための取組	9
(1) 採用関係	9
1 女性職員の採用拡大	9
(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係	9
1 職場環境の整備及び配慮	9
2 妊娠中及び出産後における配慮	10
3 制度等の周知徹底	10
4 多様な働き方の実現に向けた検討	11
5 男性の育児休業の取得促進	11
6 男性の育児関連休暇の取得促進	11
7 年次休暇の取得促進	12
(3) 長時間勤務関係	12
1 時間外勤務の縮減のための意識啓発など	12
2 管理職員によるマネジメントの徹底	12
3 長時間労働の是正	13
(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係	14
1 女性職員の活躍できる場の拡大	14
2 女性職員の幹部育成・登用	14

I 総論

(1) 計画策定の目的

本市においては、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的とした、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、特定事業主行動計画を策定し、平成17年度から平成26年度の10年間、更にその後次世代法が10年間延長されたことを受け、平成27年度以降も職員が仕事と子育てを両立出来るよう取り組んできたところです。

また、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とした、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「女活法」という。）が施行されたことに伴い、平成28年度には女活法に基づく特定事業主行動計画を策定し、女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍出来るよう、併せて取り組みを進めてきました。

本市としては今後も、出産・育児期や介護等のライフステージにおいて、全ての職員が仕事と家庭生活を両立出来る職場環境の整備を図るとともに、長時間労働の是正等による女性職員の活躍を推進することで、柔軟・効率的に機能する職場づくりや、多様な人が働きやすい魅力ある職場づくりにつなげて行きたいと考えており、新たに次世代法・女活法の両法に基づく倉敷市特定事業主行動計画を策定し、一体的な取り組みを図るものです。

(2) 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

また、3年目である令和4年度及び、次世代法の最終年度である令和6年度に、必要に応じて見直しを図ります。

※次世代法・・・平成27年度から令和6年度までの10年間の時限法。

※女活法・・・平成28年度から令和7年度までの10年間の時限法。

(3) 計画の推進体制

倉敷市における特定事業主行動計画を策定し、これに基づく措置を円滑に実施するため、「倉敷市特定事業主行動計画策定実施委員会」（以下、「委員会」という。）を設置し、本計画の策定及び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・評価等について協議を行います。また、その結果や職員のニーズを踏まえて、その後の計画・取組の見直し等を図ります。

Ⅱ 状況把握と課題分析

(1) 採用関係

採用における女性職員の割合について、消防職については増加傾向にあります
が、一般行政職においては減少傾向にあるため、均衡の取れた採用となるよう引
き続き女性受験者の割合を拡大する取組が必要であると考えています。

採用した職員に占める女性職員の割合（4月1日採用者）

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
一般行政職	54%	58%	67%	45%	35%
保育教育職	100%	100%	100%	100%	100%
消防職	0%	5%	0%	8%	19%
医療技術職	100%	0%	0%	100%	0%
看護職	100%	100%	100%	100%	100%

※幼稚園教諭職は保育教育職として計上している。

【参考】消防職採用試験における女性受験者の割合

平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
2.6%	2.6%	4.8%	11.0%

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

平均勤続勤務年数の男女の差異については、一般行政職等で改善が見られるも
の、男性職員の育児休業等の取得率及び取得日数の分布状況については低調で
あるため、今後も仕事と家庭の両立を支援する制度の利用促進や、職場風土の改
善を行う必要があると考えています。

ア 平均勤続勤務年数の男女の差異（4月1日現在）

		平成29年	平成30年	平成31年
一般行政職	男性	17.3年	18.7年	18.7年
	女性	13.5年	16.1年	16.2年
保育教育職	男性	8.1年	9.5年	10.5年
	女性	11.6年	10.3年	10.1年
消防職	男性	13.3年	13.6年	13.9年
	女性	15.7年	13.9年	10.0年
医療技術職	男性	15.7年	15.3年	16.1年

	女性	13.3年	12.3年	12.9年
看護職	男性	-	-	-
	女性	13.8年	11.9年	10.6年

※幼稚園教諭職は保育教育職として計上している。

イ 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

取得率（男性）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
一般行政職	5.56%	7.27%	8.20%
保育教育職	-	-	-
消防職	0%	0%	0%
医療技術職	-	0%	0%
看護職	-	-	-
合計	3.13%	4.21%	4.72%

分布状況（男性、平成30年度）

職種	5日未満	5日以上1月以下	1月超	合計
一般行政職	100%	0%	0%	100%
保育教育職	-	-	-	-
消防職	0%	0%	0%	0%
医療技術職	0%	0%	0%	0%
看護職	-	-	-	-

取得率（女性）

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
一般行政職	100%	100%	100%
保育教育職	100%	100%	100%
消防職	-	-	-
医療技術職	-	-	100%
看護職	-	100%	100%
合計	100%	100%	100%

ウ 男性職員の配偶者出産補助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

取得率

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
配偶者出産補助休暇	89.8%	87.5%	90.3%
育児参加のための休暇	40.6%	32.1%	33.9%

※配偶者出産補助休暇(最大3日)、育児参加のための休暇(最大5日)

分布状況

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
5日未満	74.1%	74.5%	73.7%
5日以上	25.9%	25.5%	26.3%

(3) 長時間勤務関係

各月ごとの平均時間外勤務時間について、組織全体における平均時間外勤務時間は長くないものの、所属ごと等の集計を分析すると、一部の所属や職員について時間外勤務が長時間となっています。

この事から、時間外勤務の縮減のみならず、長時間労働の是正が大きな課題であると考えています。

ア 職員1人当たりの各月ごとの平均時間外勤務時間（平成29年度、時間）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
管理職	7.6	6.0	6.5	5.4	4.1	6.7
一般職	17.2	13.7	13.9	11.8	9.6	13.4
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
管理職	7.9	7.7	6.8	6.0	6.4	6.7
一般職	13.6	11.7	10.6	11.3	11.8	16.3

イ 一般職1人当たりの月平均時間外勤務数の推移

平成28年	平成29年	平成30年
13.3時間	12.9時間	18.9時間

ウ 時間外勤務の上限規制を超えた職員数（平成29年度実績で試算）

管理職 (係長級以上)	一般職	合計
122人	322人	444人

※時間外勤務の上限規制は令和元年度から導入しており、平成29年度は推計値

(4) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

管理職員全体に占める女性職員の割合、各役職段階における女性職員の割合及び伸び率について、毎年度おおむね上昇している状況にあります。割合及び伸び率が低水準に留まっている役職段階について、引き続き改善していく必要があります。

ア 管理職員に占める女性職員の割合（平成31年4月1日現在）

平成31年
14.36%

※管理職員…課長補佐級以上の職位にある職員

【参考】(4月1日現在、係長級以上の職位にある女性職員の割合)

平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
23.02%	23.26%	23.54%	24.07%	24.52%

イ 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

		平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
技監級	全体	1	1	1	1
	(うち)女性	0	0	0	0
	女性比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	伸び率		0.00%	0.00%	0.00%
局長級	全体	15	15	17	15
	(うち)女性	1	0	0	0
	女性比率	6.67%	0.00%	0.00%	0.00%
	伸び率		0.00%	0.00%	0.00%
部長級	全体	45	42	43	49
	(うち)女性	2	2	1	3
	女性比率	4.44%	4.76%	2.33%	6.12%
	伸び率		107.20%	52.47%	137.83%
次長級	全体	67	74	90	91
	(うち)女性	2	3	8	8
	女性比率	2.99%	4.05%	8.89%	8.79%
	伸び率		135.45%	297.32%	293.98%
課長級	全体	186	195	207	225
	(うち)女性	20	22	22	22
	女性比率	10.75%	11.28%	10.63%	9.78%
	伸び率		104.35%	98.88%	90.47%
課長補佐級	全体	386	379	388	399
	(うち)女性	76	70	72	79
	女性比率	19.69%	18.47%	18.56%	19.80%
	伸び率		93.80%	94.26%	100.56%
係長級	全体	680	713	704	688
	(うち)女性	220	237	246	248
	女性比率	32.35%	33.24%	34.94%	36.05%

	伸び率		102.75%	108.01%	111.44%
一般職級	全体	1,975	1,940	1,945	1,975
	(うち)女性	938	926	948	982
	女性比率	47.49%	47.73%	48.74%	49.72%
	伸び率		100.65%	102.63%	104.85%

※4月1日現在、伸び率は平成28年比

(5) その他

セクシャルハラスメント等対策の整備状況（平成31年4月1日現在）

1 被害の防止の観点で行う制度の周知の状況

倉敷市職員のハラスメントの防止等に関する指針及びハラスメント防止ハンドブックを全職員へ配布しています。

2 被害の防止の観点で行う研修の実施状況

新任課長級・課長補佐級・係長級研修において、ハラスメント等対策に関する研修を毎年度実施しています。

3 相談窓口の設置状況

相談窓口としてハラスメント相談の窓口担当課を設置しています。

4 窓口担当者等が相談を受けた後に適切な対応をとるための「対応マニュアル」等の整備・周知の状況

適切な対応をとるために、必要なポイント等を整理した様式等を整備し周知しています。

Ⅲ 目標及び目標を達成するための取組

「Ⅱ 状況把握と課題分析」において、改善すべき状況について分析を行いました。その結果、次のとおり目標を掲げ、その目標を達成するための取組を実施します。

※ 以下、次世代育成支援対策推進法に基づく事項は【次】、女性活躍推進法に基づく事項は【女】と表記します。

(1) 採用関係

1 女性職員の採用拡大【女】

数値目標（達成年度：令和7年度）

実施項目	現在値 (令和元年度)	数値目標
消防職採用試験における女性受験者の割合	6.9%	10%

取組内容

- ①職員採用パンフレットや職員採用HP等に女性消防職員を紹介するページを設け、女性消防職員が活躍できる職場であることのPRを行います。
- ②職員採用説明会においても、現役の女性消防職員から仕事のやりがいや魅力などを聞ける機会を設けます。
- ③消防職員の採用について、大学及び高校等に対して積極的な採用活動を行います。

(2) 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

1 職場環境の整備及び配慮【次】【女】

取組内容（人事担当の取組）

- ①仕事と家庭の両立ができる職場づくりを管理職員が率先して進めるため、管理職員を対象としたワーク・ライフ・バランス実現に向けたマネジメント研修を実施します。
- ②人事評価制度において、ワーク・ライフ・バランスを重視した行動評価項目を設け管理職員の意識改革を行います。
- ③「育児関連制度周知・意向確認シート」の周知・活用を図り、所属長と妊娠、出産、育児等を申し出た職員への休暇制度等の情報提供や当該職員の意向確認がスムーズに行える環境整備に努めます。
- ④任期付職員、もしくは育休代替に対応する会計年度任用職員の職を新たに

設定することで、適切な代替要員の確保を図り、男女問わず職員の育児休業の取得を促進します。

- ⑤育児休業中の職員に対し、仕事と家庭の両立支援制度に関する情報提供や、仕事の進め方についての研修を行うことにより、円滑な職場復帰を支援します。
- ⑥中高年世代を対象に、介護等を始めとするライフデザインに関する情報提供や研修を実施します。
- ⑦職員が働きながら不妊治療を受けられる職場づくりを進めるため、勤務時間、休暇その他の制度の整備や周知、情報提供による意識啓発等を実施します。

取組内容（管理職員の取組）

- ①育児休業や介護休暇等の取得の申出があった場合、当該部署において、業務分担の見直しを行い、休暇等の取得しやすい職場環境づくりに努めます。
- ②育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援として、該当職員に対して、育児休業中の厚生会だよりや通知等の情報提供を行うとともに、職場復帰に向けての風土づくりに努めます。

2 妊娠中及び出産後における配慮【次】【女】

取組内容（妊娠中及び出産後における配慮）

- ①妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行うよう、所属長へ徹底します。
- ②妊娠中及び出産後1年を経過しない職員から申出があった場合には、深夜勤務及び時間外勤務は命じないように、所属長へ徹底します。

3 制度等の周知徹底【次】【女】

取組内容

- ①主管課長会議等の場において、定期的に育児休業等の制度の趣旨を説明し、職場の意識改革を行います。
- ②妊娠、出産、子育て及び介護に関する休暇制度や給付金制度を紹介した「職員のための両立支援ハンドブック」を最新の状態を維持し、ファイルサーバーへの登録、k u r a Xの活用により広く周知を行い、会計年度任用職員を含む全ての職員が、ハンドブックをいつでも利用できるようにします。
- ③出産や育児、介護等の事象に該当する職員だけでなく、管理職も含めた周りの職員にも制度を理解してもらえるよう、階層別職員研修等の研修の機会を捉えて制度周知に努めます。
- ④職員が育児をするために1日の勤務時間の長さを変えず、始業・

終業の時刻を繰り上げ、又は繰り下げて勤務できる、育児のための早出遅出勤務制度の情報提供をさらに行うとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

4 多様な働き方の実現に向けた検討【次】【女】

取組内容

- ①情報通信技術（ICT）を活用し、時間や場所にとらわれず柔軟に働くことが出来る「テレワーク」「モバイルワーク」「サテライトオフィス」について、試行などを通じ導入が可能であるか実施検討を進め、導入を目指します。
- ②朝型勤務や夕型勤務の試行結果を踏まえ、フレックスタイム制などの柔軟な働き方の推進に向けて検討を進めていきます。
- ③育児短時間勤務制度の早期導入を目指します。

5 男性の育児休業の取得促進【次】【女】

数値目標(達成年度：令和7年度)

実施項目	現在値 (平成30年度)	数値目標
男性職員の <u>1週間以上の育児休業取得率</u> <u>(一般行政職)</u>	0%	85%
男性職員の <u>1週間以上の育児休業取得率</u> <u>(一般行政職以外)</u>	0%	40%
男性職員の育児休業取得率(部分休業を含む)	5.66%	60%

6 男性の育児関連休暇の取得促進【次】【女】

数値目標(達成年度：令和7年度)

実施項目	現在値 (平成30年度)	数値目標
男性の育児関連休暇(配偶者出産補助休暇(3日)、育児参加のための休暇(5日)について、合計で5日以上)の休暇取得率	26.3%	100%

取組内容

- ①子の出生を間近にした男性職員に対して、事前に所属長へその旨を伝えるよう積極的に周知した上で、所属長が育児休業・育児関連休暇等の取得を

勧奨します。また、取得に関する該当職員の意向に基づき、取得計画書の作成等を実施します。

②男性職員の育児休業等の取得に関する体験談を新たに作成し、「職員のための両立支援ハンドブック」と併せて周知し、男性職員の育児休業取得への意識醸成と不安軽減を図ります。

③育児休業の取得に当たり、不利益となっている休暇制度、手当制度等について、可能な範囲内での見直しを行い、育児休業の取得促進につながる人事・給与制度を検討します。

7 年次休暇の取得促進【次】【女】

数値目標(達成年度：令和7年度)

実施項目	現在値 (平成30年度)	数値目標
年間の平均年次休暇取得日数	10.7日	15日

数値目標(達成年度：令和7年度)

実施項目	現在値 (平成30年度)	数値目標
年間5日以上の子次休暇取得者率	80.3%	100%

取組内容

- ①各部署で年間業務予定の職員への周知を図るとともに、年度当初に「年次休暇等取得計画書」を作成し、計画的な年次休暇の取得を図ります。
- ②安心して職員が年次休暇の取得が出来るよう、事務処理において相互応援が出来る体制を整備します。
- ③週休日や夏季休暇等と組み合わせるなどの、連続休暇の取得促進を図るほか、ワーク・ライフ・バランス推進強化月間（7・8月）における積極的な取得促進を図ります。
- ④所属長は、全ての職員が年5日以上の子次休暇を取得出来るよう、所属職員の年次休暇取得状況について適切な把握に努めます。

(3) 長時間勤務関係

1 時間外勤務の縮減のための意識啓発など【次】【女】

取組内容

- ①主管課長会議等の場において、定期的に時間外勤務の縮減の必要性を説明し、職員の意識改革を図ります。
- ②毎週水曜日のノー残業デーに併せて、始業時・終業時の呼び掛けや職員が

- ータルのメッセージ表示等を行い、一斉定時退庁日の徹底を図ります。
- ③ワーク・ライフ・バランス推進強化月間において、ワーク・ライフ・バランスの推進や時間外勤務の縮減に関する研修を実施します。

2 管理職員によるマネジメントの徹底【次】【女】

取組内容

- ①管理職員は、各職員が担当する業務について定期的に進捗状況を把握・確認し、業務進行管理の徹底に努めます。また、各職員の進捗状況により、適切なアドバイス、業務分担の見直しに努めます。
- ②繁忙期には、課内及び部内における業務の応援体制を整備します。
- ③毎週水曜日のノー残業デーを徹底するため、特にワーク・ライフ・バランス推進強化月間において、取組強化を図ります。
- ④毎週水曜日のノー残業デーを徹底するため、幹部職員等による巡回指導を行い、定時退庁の実施徹底を図ります。
- ⑤人事評価制度において、部下の健康管理の把握やメンタルヘルス対策等、健康管理に必要な措置を行うよう求め、管理職員の意識改革を行います。

3 長時間労働の是正【次】【女】

数値目標(達成年度：令和7年度)

実施項目	現在値 (平成29年度)	数値目標
一般職1人当たりの月平均時間外勤務数の削減率(対平成29年度比)	12.9時間	削減率10% (11.6時間)

数値目標(達成年度：令和7年度)

実施項目	現在値 (平成29年度)	数値目標
時間外勤務の上限規制を超える職員数	444人	0人

※時間外勤務の上限規制は令和元年度から導入しており、平成29年度は推計値

取組内容

- ①職員の客観的な勤務時間を記録するため、ICカード(職員証)による入退庁記録システムを、各支所等に順次導入し、勤務時間の適正な把握に努めます。
- ②一般職員のみならず、管理職員についても事前申請に基づく時間外勤務の実施を徹底し、時間外勤務数の適正な管理に努めます。
- ③時間外勤務が特に多い職員の状況を人事担当課等で把握し、所属長及び該

当職員へヒアリングを行います。

また、所属長は「長時間労働是正計画書」を作成した上で、時間外勤務の縮減目標を達成出来るよう、職員の勤務時間管理を徹底します。

- ④マニュアル化やナレッジマネジメント（※）により、所属・職員間における業務の標準化を進め、業務時間の短縮を図ります。

※ナレッジマネジメント：知識・知見を職員間で共有し活用する手法

- ⑤事務の効率化により時間外勤務の縮減に繋げるために、AI（人工知能）やRPA（※）等のICT技術の導入について、取組を進めます。

※RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）：パソコン上の操作や作業をソフトウェアロボットに記憶させ業務を自動化させること

（４）配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

1 女性職員の活躍できる場の拡大【女】

取組内容

- ①女性職員が少ない職場などにも積極的に配置することにより女性が活躍できる職場の拡大を行い、性別を理由とする担当業務の固定化を防ぎます。
- ②多様な職務経験を付与することにより、女性職員の能力開発や将来の管理職登用に繋がる人材育成を行います。

2 女性職員の幹部育成・登用【女】

数値目標（達成年度：令和7年度）

実施項目	現在値 (令和元年度)	数値目標
課長級相当職以上に占める女性職員の割合	8.66%	13%
課長補佐級相当職以上に占める女性職員の割合	14.36%	20%
係長級相当職以上に占める女性職員の割合	24.52%	27.5%

取組内容

- ①管理職への昇任を望まない女性職員がいる現状を考慮し、年代毎にキャリアデザイン研修を実施し、長期的なキャリア形成の意識づけを行います。
- ②将来の管理職候補者を育成するため、課長、課長補佐、係長などのライン職等への積極的な登用を推進します。
- ③女性職員について、積極的に外部研修機関（自治大学校等）への派遣を行い、幹部候補の育成を行います。
- ④先輩女性職員の仕事への取り組み方や、仕事と家庭の両立の方法について取りまとめ、女性職員のキャリア形成の一助となるよう情報提供します。

令和4年11月9日 一部改訂

令和6年6月25日 一部改訂