

倉敷市特定事業主行動計画の実施状況及び倉敷市における女性の活躍状況の公表 (令和6年7月)

倉敷市では、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「女性活躍推進法」という。）に基づき「倉敷市特定事業主行動計画」を策定・実施しています。今般、女性活躍推進法第19条第6項に基づき、行動計画の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので公表いたします。

あわせて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、倉敷市における女性の活躍状況を公表いたします。

1 採用関係

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合（4月1日採用者）

	H31 年	R2 年	R3 年	R4 年	R5 年
一般行政職	35%	37%	46%	47%	46%
保育教育職	100%	100%	100%	100%	100%
消防職	19%	21%	33%	0%	14%
医療技術職	0%	0%	0%	0%	50%
看護職	100%	100%	100%	—	—

※幼稚園教諭職は保育教育職として計上

(2) 消防職採用試験における女性受験者の割合

目 標 (R7 年度)	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
10%	6.9%	9.7%	6.4%	12.0%	4.3%

(取組内容)

- ・ホームページだけでなく、インスタグラムを活用して採用活動の周知を図りました。
- ・倉敷市職員として働く魅力を伝えるために、インスタライブを実施しました。
- ・Z o o mによる座談会形式の採用説明会を実施しました。
- ・より多くの人に興味をもってもらえるよう、若手職員を中心としたチームを結成し、募集パンフレットを作成しました。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立関係

(1) 平均勤続勤務年数の男女の差異（4月1日現在）

		H31 年	R2 年	R3 年	R4 年	R5 年
一般行政職	男性	18.7 年	18.8 年	19.0 年	19.2 年	18.6 年
	女性	16.2 年	16.5 年	16.3 年	16.4 年	15.3 年

保育教育職	男性	10.5 年	11.5 年	12.5 年	13.5 年	15.7 年
	女性	10.1 年	10.2 年	10.3 年	10.7 年	11.2 年
消防職	男性	13.9 年	14.4 年	14.9 年	15.7 年	16.4 年
	女性	10.0 年	8.6 年	7.1 年	8.1 年	8.5 年
医療技術職	男性	16.1 年	15.5 年	15.4 年	15.6 年	15.9 年
	女性	12.9 年	14.0 年	15.0 年	16.3 年	15.3 年
看護職	男性	—	0.1 年	—	—	—
	女性	10.6 年	10.9 年	11.2 年	12.1 年	13.0 年

※幼稚園教諭職は保育教育職として計上

(2) 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）

	目 標※ (R7 年度)	R 1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
一般行政職	30%	10.34%	28.07%	21.21%	50.00%	62.90%
保育教育職	—	—	—	100%	50.00%	—
消防職	—	0%	0%	0%	12.50%	33.30%
医療技術職	—	0%	100%	—	0%	33.30%
看護職	—	—	—	—	—	—
合計	—	5.82%	18.89%	14.85%	37.30%	53.30%
合計(部分休業含む)	35%	8.73%	22.22%	18.81%	40.20%	54.30%

※令和 6 年度から目標を次のとおり見直ししました。

- ・男性職員の 1 週間以上の育児休業取得率（一般行政職） 85%
- ・男性職員の 1 週間以上の育児休業取得率（一般行政職以外） 40%
- ・男性職員の育児休業取得率（部分休業を含む） 60%

分布状況（男性、R5 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	5.13%	71.79%	23.08%	100%
保育教育職	—	—	—	100%
消防職	0%	55.56%	44.44%	100%
医療技術職	—	100%	—	100%
看護職	—	—	—	—

取得率（女性）

	R 1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
一般行政職	100%	100%	100%	100%	100%
保育教育職	100%	100%	100%	100%	100%
消防職	—	—	—	—	100%
医療技術職	100%	100%	100%	100%	100%

看護職	100%	100%	100%	100%	100%
合計	100%	100%	100%	100%	100%

(3) 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

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
配偶者出産補助休暇	87.1%	86.0%	94.1%	88.2%	94.6%
育児参加のための休暇	48.4%	56.1%	72.3%	70.6%	83.7%

※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（合計取得日数）

	目 標 (R7年度)	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
5日未満	—	53.5%	51.9%	35.1%	41.2%	22.8%
5日以上	100%	46.4%	48.1%	64.9%	58.8%	77.2%

(4) 職員の年間の年次休暇取得日数及び取得率

	目 標 (R7年度)	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
取得日数	15日	11.91日	12.43日	12.77日	12.97日	14.60日
取得率	—	59.5%	62.2%	63.9%	64.9%	73.0%

(5) 年間5日以上の子年次休暇の取得者率

目 標 (R7年度)	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
100%	87.55%	89.77%	90.74%	92.04%	94.41%

(取組内容)

- ・「育児関連制度周知・意向確認シート」を作成し、該当職員及び所属長へ制度の周知を行うとともに、育児休業・育児関連休暇等の取得を勧奨しました。
- ・7、8月をワーク・ライフ・バランス推進強化月間として設定し、積極的な年次休暇の取得及び環境づくりに努めるよう周知しました。

3 長時間勤務関係

(1) 職員 1 人当たりの平均時間外勤務数

一般職 1 人当たりの月平均時間外勤務数の推移

目 標 (R7 年度)	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
11.6 時間	15.1 時間	13.9 時間	14.4 時間	15.1 時間	13.8 時間

※目標は H29 年度（12.9 時間）比 10%減

※一般職は係長以下を対象

(2) 時間外勤務の上限規制を超える職員数

目 標 (R7 年度)	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度
0 人	593 人	528 人	497 人	509 人	513 人

(取組内容)

- ・ 7、8 月をワーク・ライフ・バランス推進強化月間として設定し、ノー残業デーの取組強化等を図りました。
- ・ 休息時間の確保を図る観点から、勤務間インターバルを試行（7、8 月）するとともに、21 時退庁の励行について職員へ周知しました。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用等

(1) 管理職に占める女性職員の割合（4 月 1 日現在）

	目 標 (R7 年度)	H31 年	R2 年	R3 年	R4 年	R5 年
課長級以上	13%	8.66%	10.20%	9.98%	9.33%	9.63%
課長補佐級以上	20%	14.36%	16.59%	18.10%	18.20%	19.00%
係長級以上	27.5%	24.52%	25.21%	25.15%	25.28%	26.45%

※管理職員…課長級以上の職位にある職員

(2) 各役職段階に占める女性職員の割合及びその伸び率

		H31 年	R2 年	R3 年	R4 年	R5 年
技監級	全体	1	1	1	1	1
	(うち) 女性	0	0	0	0	0
	女性比率	0%	0%	0%	0%	0%
	伸び率					
局長級	全体	15	16	16	15	18
	(うち) 女性	0	1	1	0	0
	女性比率	0.00%	6.25%	6.25%	0%	0%
	伸び率					

部長級	全体 (うち) 女性 女性比率 伸び率	49 3 6.12%	45 2 4.44%	51 3 5.88%	51 2 3.92%	49 1 2.04%
次長級	全体 (うち) 女性 女性比率 伸び率	91 8 8.79%	100 10 10.00%	95 8 8.42%	94 9 9.57%	109 11 10.09%
課長級	全体 (うち) 女性 女性比率 伸び率	225 22 9.78%	230 27 11.74%	248 29 11.69%	257 28 10.89%	259 30 11.58%
課長補佐級	全体 (うち) 女性 女性比率 伸び率	399 79 19.80%	428 96 22.43%	451 115 25.50%	466 122 26.18%	480 132 27.50%
係長級	全体 (うち) 女性 女性比率 伸び率	688 248 36.05%	695 246 35.40%	661 227 34.34%	651 227 34.87%	638 237 37.15%
一般職級	全体 (うち) 女性 女性比率 伸び率	1,975 982 49.72%	1,972 984 49.90%	1,981 995 50.23%	1,971 995 50.40%	1,954 979 50.10%

※ 4月1日現在。伸び率はH31年比。

(取組内容)

- ・研修の実施による長期的なキャリア形成の意識づけ、課長・課長補佐ほかライン職への積極的な登用等を推進しました。

5 その他

(1) セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況（令和5年4月1日現在）

ア 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。

イ 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。

ウ 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。

エ 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。