

岡山市特定事業主行動計画

～ 仕事も生活も楽しく両立!! 女性の活躍と子育てを応援します ～

令和3年4月1日

(令和6年1月1日一部改定)

岡山市長
岡山市議会議長
岡山市選挙管理委員会
岡山市代表監査委員
岡山市人事委員会
岡山市教育委員会
岡山市第一農業委員会
岡山市第二農業委員会
岡山市消防局長
岡山市水道事業管理者
岡山市市場事業管理者

I 総論

1 計画の趣旨

急速な少子化の進行を食い止めるため、国は平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）」を制定し、地方公共団体に職員が仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに関する事業主行動計画の策定を義務付けました。また国は、豊かで活力ある社会の実現を図るため、平成27年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」を制定し、地方公共団体に女性の活躍に関する事業主行動計画についても策定を義務付けました。

このことを受け、岡山市では「次世代法」に基づき、平成17年に岡山市特定事業主行動計画を策定し、次世代の育成支援を推進してきました。また、平成28年に同計画の見直しを行い、「女性活躍推進法」にも基づいた一体的な行動計画に改定し、互いに関連する課題に効率的・効果的に取り組んできました。

この度、本市における女性の活躍及び次世代の育成支援をより一層推進するため、すべての職員が個性と能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り、育児や介護等と両立して活躍できる職場環境の実現を目的として、本計画を改定することとしました。

※男性職員の育児休業取得実績や、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）の趣旨を踏まえ、令和6年1月1日付で一部改定を行うこととしました。

2 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間

3 計画対象職員

本計画は、市長、市議会議員、選挙管理委員会、代表監査委員、人事委員会、教育委員会、第一農業委員会、第二農業委員会、消防局長、水道事業管理者、市場事業管理者が任命するすべての職員を対象とします。(雇用形態等により適用される制度が異なるため、計画の内容が実態にそぐわない場合がありますが、可能な限り本計画の趣旨を踏まえた対応を行います。)

4 計画の推進体制

各任命権者が連携して計画の推進を図り、毎年実施状況の点検・評価を実施します。また、計画の実施状況や社会情勢を踏まえ、必要に応じて計画の見直しを行います。

5 現状把握と課題分析

女性活躍推進法に基づき、育児に伴う休暇・休業の取得実績などの働きやすさに関する様々な指標や、採用者数及び管理職に占める女性比率などについて、次のとおり現状把握と課題分析を行いました。

(1) 現状把握

① 今までの目標値と取組結果

目標項目	一般職員		目標値 (R2年度)	学校教職員 R元年度実績
	H26年度実績 (H27.4.1時点)	R元年度実績 (R2.4.1時点)		
課長相当職以上に占める女性職員の割合	8.4% (H27.4.1時点)	13.8% (R2.4.1時点)	14% (R3.4.1)	18.0% (R2.4.1時 校長級)
男性職員の出産補助休暇取得率	76.0%	99.3%	100%	68.3%
男性職員の子育て休暇取得率	25.3%	100.0%	100%	61.6%
男性職員の育児休業等取得率	1.4%	8.1%	13%	0.0%
年次休暇取得率	52.0%	57.5%	70%	47.2%

※一般職員は、学校教職員、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を除く職員とする(以下同様)。

※学校教職員は、標準法に規定する小学校、中学校、高等学校の教職員のうち、再任用短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員、臨時的任用職員、会計年度任用職員を除く教職員とする(以下同様)。

② 現状

ア 一般職員

(ア) 女性の登用関連

○ 各役職段階に占める女性職員の割合 (R2.4.1 時点)

各役職段階	女性割合	5年間の伸び率 (R2.4.1-H27.4.1)
女性管理職比率 (課長級以上)	13.8%	5.4% <small>ポイ</small>
局長級	14.8%	11.4% <small>ポイ</small>
部長級	7.0%	4.2% <small>ポイ</small>
課長級	15.2%	4.2% <small>ポイ</small>
課長補佐級	25.6%	1.2% <small>ポイ</small>
係長級	24.7%	1.1% <small>ポイ</small>
副主査級	36.6%	5.8% <small>ポイ</small>
主任級	46.8%	0.8% <small>ポイ</small>

○ 職員の採用状況

項目	令和2年度(H31.4.2~R2.4.1採用)
採用職員に占める女性職員の割合	55.9%

○ 職員の継続勤務状況

項目	女性	男性	差異
平均継続勤務年数の男女差 (女性-男性:R2.4.1時点)	16年	19年	△3年

○ 職員に占める女性職員の割合 (R2.4.1 時点)

職員のまとめり	女性	男性	合計	女性比
一般職員	2,033人	3,222人	5,255人	38.7%
再任用短時間勤務職員	141人	421人	562人	25.1%
任期付短時間勤務職員	106人	29人	135人	78.5%
臨時的任用職員	13人	1人	14人	92.9%
会計年度任用職員	1,350人	374人	1,724人	78.3%

(イ) 仕事と家事・育児等の両立関連

○ 育児に伴う休暇の取得率

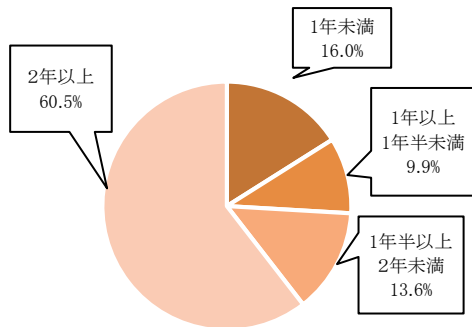
項目	令和元年度
男性職員の出産補助休暇・子育て休暇の合計取得率	100.0%
上記休暇の合計取得日数が5日以上職員割合	71.3%

○ 育児休業の取得状況

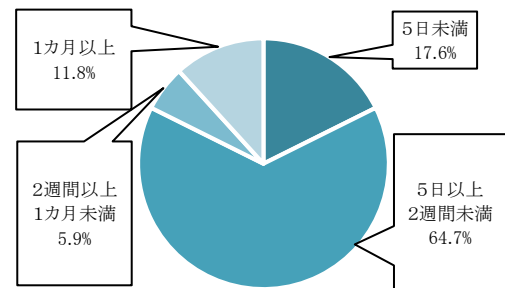
項目	令和元年度	
	女性	男性
育児休業取得率	100.0%	12.6%

○ 育児休業取得日数分布

<女性>



<男性>



(ウ) 働き方の改革関連

○ 時間外勤務時間

項目	令和元年度
職員一人当たりの一月当たりの時間外勤務時間	14.5時間
時間外勤務時間が月60時間超の職員数の平均	71人

○ 年次休暇の取得状況

項目	令和元年
年次休暇取得率	57.5%

イ 学校教職員

(ア) 女性の登用関連

○ 各役職段階に占める女性職員の割合 (R2.4.1 時点)

各役職段階	女性割合	各役職段階	女性割合
校長級	18.0%	局長級	0.0%
教頭級	35.0%	部長級	0.0%
主幹教諭級	41.8%	課長級	0.0%
教諭級	60.9%	課長補佐級	100.0%
		係長級	89.7%
		副主査級	89.7%
		主任級	84.6%
		主事級	73.7%

○ 職員の採用状況

項目	令和2年度(H31.4.2~R2.4.1採用)
採用職員に占める女性職員の割合	61.1%

○ 職員の継続勤務状況

項目	女性	男性	差異
平均継続勤務年数の男女差 (女性-男性:R2.4.1時点)	16年	18年	△2年

○ 職員に占める女性職員の割合 (R2.4.1 時点)

職員のまとめ	女性	男性	合計	女性比
学校教職員	1,865人	1,335人	3,200人	58.3%
再任用短時間勤務職員	20人	32人	52人	38.5%
任期付短時間勤務職員	22人	2人	24人	91.7%
臨時的任用職員	295人	140人	435人	67.8%
会計年度任用職員	1人	1人	2人	50.0%

(イ) 仕事と家事・育児等の両立関連

○ 育児に伴う休暇の取得率

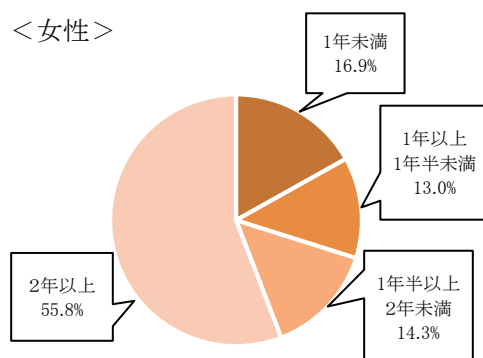
項目	令和元年度
男性職員の出産補助休暇・子育て休暇の合計取得率	83.3%
上記休暇の合計取得日数が5日以上職員割合	27.3%

○ 育児休業の取得状況

項目	令和元年度	
	女性	男性
育児休業取得率	100.0%	0.0%

○ 育児休業取得日数分布

<女性>



(ウ) 働き方の改革関連

○ 年次休暇の取得状況

項目	令和元年
年次休暇取得率	47.2%

(2) 課題分析

① 一般職員

採用した職員に占める女性職員の割合は50%以上となっている一方で、各役職段階に占める女性職員割合の5年前からの伸び率は、課長補佐級、係長級で課長級以上よりも低くなっています。今後、次世代を担う人材を育成するため、女性職員をより積極的に課長補佐級、係長級等へ登用していく必要があります。

男性職員の育児休業取得率は上昇傾向にあります。取得期間は短期間にとどまっています。共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の家庭生活への参加をさらに促進していく必要があります。

時間外勤務時間については、平均時間数、月60時間超の職員数が増加傾向にあり、また、年次休暇取得率についても、若干の伸びはあるものの、目標の70%を達成できていない状況です。引き続き、働き方の改善に向けた取組が必要と考えます。

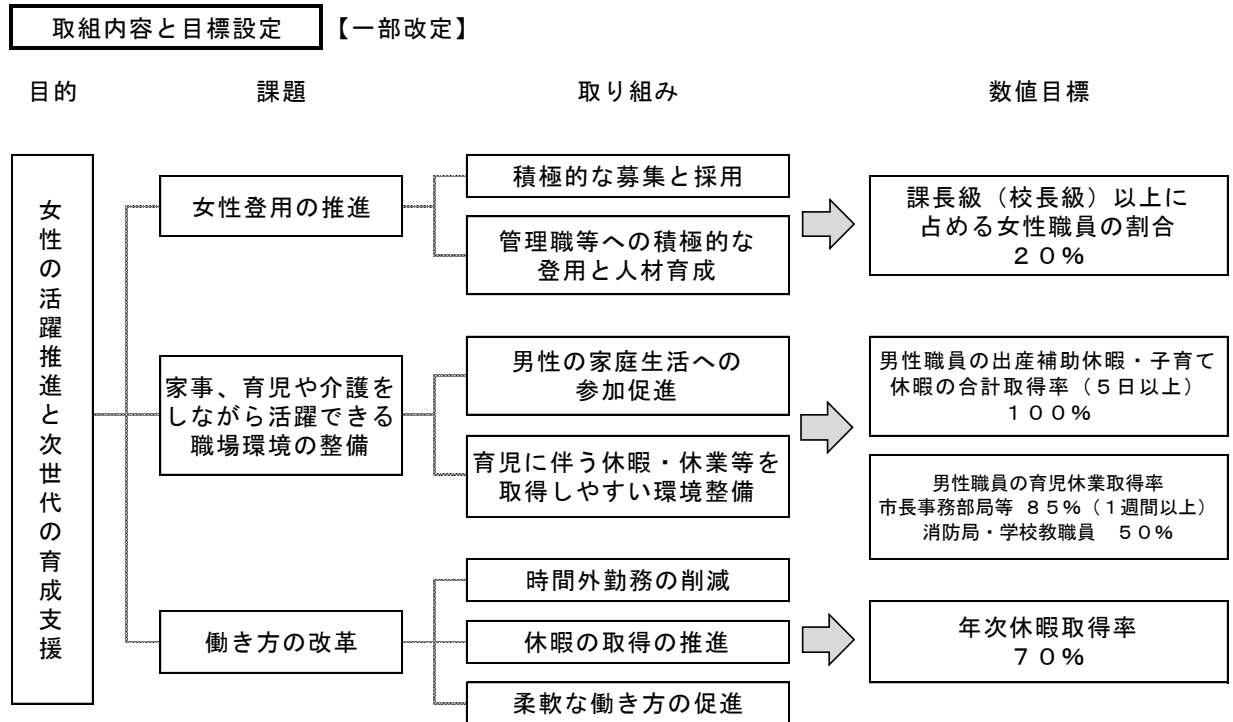
② 学校教職員

学校に勤務する教職員に占める女性職員の割合は50%を超えていますが、校長級における女性職員の割合は、令和2年4月時点で18.0%であり、引き続き女性登用の推進に取り組む必要があります。

また、休暇・休業の取得促進は、ワーク・ライフ・バランスを実現するための重要な課題です。特に、男性職員の育児休業取得状況の改善については、より積極的に進めていく必要があると考えています。

6 取組内容と目標設定

課題分析を受け、本計画の目的である、『女性の活躍推進と次世代の育成支援』に取り組む上での課題を、①女性登用の推進、②家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備、③働き方の改革、の3つとし、4つの具体的な数値目標を設定しました。



Ⅱ 具体的な取組内容

1 女性登用の推進

(1) 積極的な募集と採用

- ① 採用試験の女性受験者の増加を図るため、募集活動を積極的に展開します。
 - ア 大学等で実施する採用説明会に女性職員を積極的に派遣します。
 - イ 職員採用募集パンフレット等に先輩女性職員のメッセージやその活躍状況を取り上げる等により、女性受験者の増加に努め、一般職員の女性受験割合（約4割）を今後も維持します。
- ② 採用における性別にとらわれない平等取扱いの原則及び成績主義の原則について、面接者等に一層の意識啓発を行うとともに、女性面接者の配置に努めます。
- ③ 技術職や消防職等、女性の採用割合が特に低い職種についても積極的な募集・採用に努めます。
- ④ 雇用の流動化に資する中途採用等により、多様な人材の確保に努めます。

(2) 管理職等への積極的な登用と人材育成

女性のキャリア形成と人材育成に努め、管理職等への積極的な登用を図ります。

- ア 従来は、女性が配属されていなかった又は女性の配属が少なかった部署に、女性職員を積極的に配属することや、若手職員の人事ローテーションを早めることにより、性別に関わりない職務機会の付与に努めます。
- イ 女性の意識・意欲の啓発・増進と、業務に必要な能力の開発・向上を図るため、研修の充実やメンター制度の利用促進、ロールモデルの活用に努めます。
- ウ 女性職員を課長補佐級や係長級へ積極的に登用することで、次世代を担う人材を育成します。
- エ 性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、性別にとらわれない能力・実績主義による適材適所の人事配置を行うことにより、女性職員の管理職等への積極的な登用を進めます。

2 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

(1) 男性の家庭生活への参加促進

男性職員が家事・育児等を分担することで、配偶者である女性の活躍を促すとともに、多様な経験を通じて価値観や意識を改革し、育児等の家庭生活に理解のある職場風土を醸成するため、男性職員の育児に伴う休暇・休業等の取得促進を行います。

- ア 庁内LAN等で、育児休業を取得した男性職員の体験談や子育てに関する各種制度、支援措置について周知します。
- イ 所属長による面談を通じた積極的な働きかけを行うことで、育児に伴う休暇・休業等の1か月以上の計画的な取得を促します。

(2) 育児に伴う休暇・休業等を取得しやすい環境の整備等

① 職員が、仕事と育児や介護を両立しやすい職場環境の整備に努めます。

ア 各種研修のプログラム等に、イクボス養成のための内容を盛り込み、イクボスの理念の浸透と取組の広がりを図ります。

※イクボス：職員の育児・介護参加等に理解があり、かつ、効率的業務運営や職場環境の整備を推進し、ワーク・ライフ・バランスを支援・実践することができる上司

イ 妊娠中及び出産後の女性職員の健康や安全に配慮すべき事項について周知し、それぞれの意向や事情等を考慮した適切な配慮がなされる環境を整備します。

ウ 職員が育児に伴う休暇・休業等を取得することに周囲の職員からの理解・支持が得られるよう、必要に応じて事務処理体制の改善・見直しを行うとともに啓発を図ります。

エ セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する啓発を行い、ハラスメントのない職場づくりに努めます。

② 職員が安心して妊娠、出産、育児等に伴う休暇・休業を取得し、円滑な職場復帰ができるよう、積極的な支援を行います。

ア 庁内LAN等で、子育てや介護についての各種制度や支援措置についての情報を提供します。

イ 休暇・休業中の職員に向けて、職場復帰に必要な業務に関する情報や職場の動きなどに関する情報を提供します。

ウ 円滑な職場復帰を支援するため、子育てと仕事の両立などについて相談を行う窓口の利用促進を図ります。

③ 育児休業の取得が、職員のキャリア形成を妨げたり、所属職場の円滑な業務執行に影響したりしないよう、人事上の配慮を行います。

ア 育児休業の取得が、職員のキャリア形成に影響しない人事管理を行うとともに、出産・育児期とその前後の柔軟な人事異動、人事配置を行います。

イ 育児休業を安心して取得できるよう、育児休業取得者への対応として、正規職員、育休代替任期付職員、会計年度任用職員等を効率的に配置します。

3 働き方の改革

(1) 時間外勤務の縮減

時間外勤務縮減に向けた取組を積極的に行い、職員の健康を保持し、仕事と生活のよりよい調和を実現するための環境の整備に努めます。

ア 一部の職員に過重な負担がかからないよう、係や担当の枠を越えた業務の配分等により適正な業務分担に努めるほか、業務遂行状況の的確な把握と適切な管理を推進します。

イ 職員一人ひとりが仕事と生活の調和の重要性を自覚し、担当業務の簡素化・効率化に向けた業務の点検を行うことで、積極的な業務改善を図ります。

ウ デジタル技術の積極的な活用等により、業務の効率化を図ります。

エ 一斉定時退庁日（ノー残業デー）を確実に実施するとともに、定時以降の会議や打ち合わせを控えるなど、事務処理体制の改善・見直しにより、日常的に早期退庁しやすい環境づくりに努めます。

オ 時間外勤務の上限を設け、所属において上限を超えることがないよう業務体制の管理や業務分担の見直しに努めます。

カ 時間外勤務が月60時間を超えた職員の勤務状況と健康状態を把握し、所属長に注意喚起を行うことで、長時間勤務による職員の疲労蓄積防止に努めます。

キ 庁内LAN等で、子育てをする職員に対する時間外勤務の制限の制度や3歳未満の子の養育のための時間外勤務の免除の制度などを周知します。

(2) 休暇の取得の促進

職員が、保育園・幼稚園・学校、地域等の行事参加や病気の看護、介護等を行う際に休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

ア 庁内LAN等で、家族の看護のための休暇等の制度や短期介護休暇の制度を周知します。

イ 職員が家庭や地域活動のための時間や自己啓発等にかかる個人の時間を持つことができるよう、年次休暇の計画的な取得について所属長から働きかけを行います。

ウ 業務の簡素化・効率化に取り組むとともに、職員一人ひとりが、日ごろから互いの業務内容や進捗状況を共有するなどの相互協力体制の重要性を認識し、休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

エ 休日に挟まれた日の会議や打ち合わせを控えるなどして、連続休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

(3) 柔軟な働き方の促進

ワーク・ライフ・バランスを実現するため、働く時間と働く場所を柔軟にする取組を促進します。

ア テレワークや勤務時間の割振り制度（早出・遅出勤務）等の利用促進を図ります。

イ 押印廃止やペーパーレス化の推進など、柔軟な働き方を可能にするための、効率的な職場環境の整備に努めます。

(4) 人事評価制度を活用した取り組み

効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに資する積極的な取り組みについて評価することにより、ワーク・ライフ・バランスについての職員の意識を一層高めます。

4 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

スポーツや文化活動など、子育てに役立つ知識や特技を持っている職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。

(2) 不妊治療を受けやすい職場環境の整備

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、所属長などに対する意識啓発を行うとともに、休暇制度を周知するなど、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に努めます。

Ⅲ 数値目標

取組を着実かつ計画的に推進していくため、本市において積極的に取り組むべき次の項目について、令和7年度までに達成すべき数値目標を設定します。また、目標の達成状況については、毎年度実績値を公表します。

数値目標 【一部改定】

1 女性登用の推進

項目	目標値
課長級(校長級)以上に占める女性職員の割合	20% (R8.4.1まで) ※将来的に30%

2 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

項目	目標値	
男性職員の出産補助休暇・子育て休暇の合計取得率(5日以上) ^{※1}	100% (毎年度)	
男性職員の育児休業取得率 ^{※2}	市長事務部局等 ^{※3}	85%(1週間以上)
	消防局・学校教職員	50%

3 働き方の改革

項目	目標値
年次休暇取得率 ^{※4}	70%

※1 該当年度に「出産補助休暇・子育て休暇」が取得可能な男性職員（前年度に当該休暇を合計5日以上取得した者及び当該休暇を合計5日以上取得しておらず休暇取得期限が翌年度に及ぶ者を除く）に対する、該当年度に「出産補助休暇・子育て休暇」の合計取得日数が5日以上となった男性職員の割合とする。

※2 該当年度に子が生まれた男性職員数に対する、該当年度に新たに育児休業を取得した男性職員数（子の出生時期は問わない）の割合とする。

※3 市長事務部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査事務局、人事委員会事務局、教育委員会事務局（学校教職員を除く）、第一農業委員会事務局、第二農業委員会事務局、水道局及び市場事業部の合計とする。

※4 該当年度の職員の休暇付与日数（1人当たり20日付与）の合計に対する、該当年度の職員の年次休暇取得日数の合計の割合とする。

IV 参考

1 子育てや介護に関する休暇・休業制度 【一部改定】

主な休暇・休業制度の概要(令和5年度)

休暇・休業等名称	対 象	取得期間	給与の支給
出産補助休暇	配偶者が出産する男性職員	妊娠12週以後の出産に伴う準備態勢に入った日から、出産後の2週間を経過するまでの期間に、3日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間	あり
子育て休暇	職員又は配偶者が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校就学前の子(配偶者の子を含む。)を育てる職員	第一子の出産の場合 … 出産の翌日から1年以内 第二子以降の出産の場合 … 当該出産にかかる子以外に、上の子(小学校就学前の子)がいる場合には、出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)前から出産後1年以内 上記の期間において原則連続5日間	あり
育児休業	3歳に満たない子を養育する職員 * 配偶者の就労の有無に関係なく取得可能	当該育児休業に係る子の誕生から3歳に達する日(誕生日の前日)までの間において、任命権者が認めた期間。 育児休業は原則2回まで取得することができる。また、原則2回までの育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に育児休業を2回まで取得することができる(産後パパ育休)。 複数の子を養育している場合において、1人の子についての育児休業期間中に、他の子についても養育した事実が認められるときは、その他の子についても育児休業をしたものとして取り扱われる。	なし
育児短時間勤務	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 * 配偶者の就労の有無に関係なく取得可能	勤務パターン (1)1日4時間勤務(週20時間) (2)1日4時間45分勤務(週23時間45分) (3)週3日間(週23時間15分) (4)週2日半(週19時間30分) * 交代制勤務職場については、これに準じた勤務	あり (勤務時間に応じて)
部分休業	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 * 配偶者の就労の有無に関係なく取得可能	正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日の勤務時間のうち一部(2時間以内。ただし、育児時間、介護時間、部分休暇を承認されている職員については2時間から当該育児時間を減じた時間)について勤務しないこと(部分休業)ができる。(部分休業は30分を単位とする。)	勤務をしない時間の給与は減額
出生サポート休暇	不妊治療又は不育治療に係る通院等(医師の指示に基づいて行う検査等を含む。)が必要な職員	1年度につき5日(頻繁な通院等を要する場合にあつては10日)を超えない範囲内で必要と認める日、半日又は時間	あり
短期介護休暇	要介護者の介護を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合	1年度につき5日(要介護者が2人以上の場合にあつては10日)を超えない範囲内で必要と認める日、半日又は時間	あり
介護休暇	配偶者や父母等の中で負傷、疾病又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(要介護者)の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合	介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算6か月までの3回以下の期間内で必要と認められる期間	勤務をしない時間の給与は減額

2 令和6年1月1日付一部改定について

令和6年1月1日付で計画内容を一部改定しました。改定の趣旨、改定内容は以下のとおりです。

(1) 改定の趣旨

計画における数値目標の一つである「男性職員の育児休業取得率」については、取得促進に取り組んできた結果、令和7年度までに50%とする目標に対して、令和4年度に56.7%となり、計画期間を残して達成することができました。

また、令和5年6月には「こども未来戦略方針」が閣議決定され、急速な少子高齢化や人口減少への対策として、性別を問わず仕事と家事・子育てを両立できる職場づくりが必要との考えの下、共働き・共育ての推進に向けたさらなる取組が求められています。

これらの状況を踏まえ、「男性職員の育児休業取得率」を「1週間以上の取得 85%」に引き上げることとしました。なお、消防局や学校教職員は、職務・職種の特性を考慮して現行の目標を継続することとしています。

(2) 改定内容

ページ番号	項目	新	旧
P1	I 総論 1 計画の趣旨	※男性職員の育児休業取得実績や、「こども未来戦略方針」(令和5年6月13日閣議決定)の趣旨を踏まえ、令和6年1月1日付で一部改定を行うこととしました。	—
P8	I 総論 6 取組内容と目標設定 (数値目標)	男性職員の育児休業取得率 市長事務部局等 85%(1週間以上) 消防局・学校教職員 50%	男性職員の育児休業取得率 50%
P13	III 数値目標 2 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	男性職員の育児休業取得率※2 市長事務部局等※3 85%(1週間以上) 消防局・学校教職員 50%	男性職員の育児休業取得率※2 50%
P14	IV 参考 1 子育てや介護に関する 休暇・休業制度	主な休暇・休業制度の概要(令和5年度) ※令和5年度時点の制度内容に更新 ・育児休業 産後/パパ育休とあわせて内容を更新 ・出生サポート休暇 名称変更(旧:リプロダクティブ・ヘルス&ライズ休暇)	主な休暇・休業制度の概要 (令和3年度)



岡山市特定事業主行動計画

令和3年4月1日

(令和6年1月1日一部改定)

