

**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7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）

	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
一般行政職	37%	46%	47%	46%	41%
保育教育職	100%	100%	100%	100%	100%
消防職	21%	33%	0%	14%	0%
医療技術職	0%	0%	0%	50%	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)	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
10%	9.7%	6.4%	12.0%	4.3%	5.2%

(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。
- ・Zoom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）

		R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
一般行政職	男性	18.8年	19.0年	19.2年	19.3年	19.4年
	女性	16.5年	16.3年	16.4年	16.4年	16.6年

保育教育職	男性	11.5年	12.5年	13.5年	15.7年	16.7年
	女性	10.2年	10.3年	10.7年	11.2年	11.4年
消防職	男性	14.4年	14.9年	15.7年	16.4年	17.1年
	女性	8.6年	7.1年	8.1年	8.5年	8.5年
医療技術職	男性	15.5年	15.4年	15.6年	15.9年	14.2年
	女性	14.0年	15.0年	16.3年	15.3年	15.8年
看護職	男性	0.1年	—	—	—	—
	女性	10.9年	11.2年	12.1年	13.0年	13.6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)	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
一般行政職	30%	28.07%	21.21%	50.00%	62.90%	78.00%
保育教育職	—	—	100%	50.00%	—	—
消防職	—	0%	0%	12.50%	33.30%	83.33%
医療技術職	—	100%	—	0%	33.30%	—
看護職	—	—	—	—	—	—
合計	—	18.89%	14.85%	37.30%	53.30%	79.73%
合計(部分休業含む)	35%	22.22%	18.81%	40.20%	54.30%	83.78%

※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% ※R6 72.00%
- ・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% ※R6 83.33%
- ・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、R6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	7.69%	56.41%	35.90%	100%
保育教育職	—	—	—	—
消防職	0%	65.00%	35.00%	100%
医療技術職	—	—	—	—
看護職	—	—	—	—

取得率（女性）

	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6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%	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

	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
配偶者出産補助休暇	86.0%	94.1%	88.2%	94.6%	97.3%
育児参加のための休暇	56.1%	72.3%	70.6%	83.7%	82.4%

※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)	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
5 日未満	—	51.9%	35.1%	41.2%	22.8%	27.0%
5 日以上	100%	48.1%	64.9%	58.8%	77.2%	73.0%

(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)	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
取得日数	15 日	12.43 日	12.77 日	12.97 日	14.60 日	14.38 日
取得率	—	62.2%	63.9%	64.9%	73.0%	73.9%

(5) 年間5日以上の年次休暇の取得者率

目 標 (R7 年度)	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度
100%	89.77%	90.74%	92.04%	94.41%	94.33%

(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)	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
11.6時間	13.9時間	14.4時間	15.1時間	13.8時間	13.7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)	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
0人	528人	497人	509人	513人	445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)	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
課長級以上	13%	10.20%	9.98%	9.33%	9.63%	11.24%
課長補佐級以上	20%	16.59%	18.10%	18.20%	19.00%	20.08%
係長級以上	27.5%	25.21%	25.15%	25.28%	26.45%	27.23%

※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	R6年
技監級	全体	1	1	1	1	1	1
	(うち)女性	0	0	0	0	0	0
	女性比率 伸び率	0%	0%	0%	0%	0%	0%
局長級	全体	15	16	16	15	18	18
	(うち)女性	1	1	1	0	0	1
	女性比率 伸び率	0.00%	6.25%	6.25%	0%	0%	5.56%

部長級	全体	49	45	51	51	49	45
	(うち)女性	3	2	3	2	1	1
	女性比率	6.12%	4.44%	5.88%	3.92%	2.04%	2.22%
	伸び率		72.55%	96.08%	64.05%	33.33%	36.27%
次長級	全体	91	100	95	94	109	117
	(うち)女性	8	10	8	9	11	12
	女性比率	8.79%	10.00%	8.42%	9.57%	10.09%	10.26%
	伸び率		113.77%	95.79%	108.87%	114.79%	116.72%
課長級	全体	225	230	248	257	259	264
	(うち)女性	22	27	29	28	30	36
	女性比率	9.78%	11.74%	11.69%	10.89%	11.58%	13.64%
	伸び率		120.04%	119.53%	111.35%	118.40%	139.47%
課長補佐級	全体	399	428	451	466	480	516
	(うち)女性	79	96	115	122	132	143
	女性比率	19.80%	22.43%	25.50%	26.18%	27.50%	27.71%
	伸び率		113.28%	128.79%	132.22%	138.89%	139.95%
係長級	全体	688	695	661	651	638	611
	(うち)女性	248	246	227	227	237	235
	女性比率	36.05%	35.40%	34.34%	34.87%	37.15%	38.46%
	伸び率		98.20%	95.26%	96.73%	103.05%	106.69%
一般職級	全体	1,975	1,972	1,981	1,971	1,954	1,937
	(うち)女性	982	984	995	995	979	971
	女性比率	49.72%	49.90%	50.23%	50.40%	50.10%	50.13%
	伸び率		100.36%	101.03%	101.37%	100.76%	100.82%

※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6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。