

(特定事業主行動計画)

# 井原市職員活躍推進プラン

～職員一人ひとりが主役～

(令和8年度～令和12年度)

井 原 市

井原市長  
井原市議会議長  
井原市選挙管理委員会  
井原市代表監査委員  
井原市教育委員会  
井原市農業委員会  
岡山県井原地区清掃施設組合管理者

井原市職員活躍推進プラン（以下「本計画」という。）は、「次世代育成支援対策推進法」及び「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。）」に基づき、井原市長、井原市議会議長、井原市選挙管理委員会、井原市代表監査、井原市教育委員会、井原市農業委員会及び岡山県井原地区清掃施設組合管理者が策定する特定事業主行動計画である。

### 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日までの5年間とする。

### 2. 推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的にすべての職員が活躍できる職場づくりとワーク・ライフ・バランスの実現を推進するため、総務部総務課が計画主体となり、本計画の策定・変更、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うこととする。

### 3. 状況把握と課題分析

本計画の策定にあたり、女性活躍推進法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った。

#### （1）採用した職員に占める女性職員の割合

採用した職員に占める女性職員の割合及び採用試験受験者における女性の占める割合は、次のとおりである。

なお、職員採用にあたっては、井原市職員採用試験規則等に基づき、公正平等な職員の採用を実施した。

○採用した職員に占める女性職員の割合 (単位:人、%)

| 採用年度       | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 採用職員数      | 22    | 10    | 13    | 10    | 18    |
| 女性職員数      | 16    | 3     | 3     | 8     | 9     |
| 女性職員の占める割合 | 72.7  | 30.0  | 23.1  | 80.0  | 50.0  |

近年女性職員の割合は増加傾向にある。 (各年度4月1日付採用職員数)

○採用試験受験者に占める女性の割合 (単位:人、%)

| 試験実施年度     | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 受験者数       | 184   | 121   | 112   | 79    | 120   |
| 女性人数       | 81    | 57    | 38    | 36    | 56    |
| 女性職員の占める割合 | 44.0  | 47.1  | 33.9  | 45.6  | 46.7  |

男女に差はあまりなく、女性の公務員志向は増加傾向にある。 (各年度受験者数)

(2) 平均した継続勤務年数の男女の差異

○退職者の継続勤務年数 (平均勤務年数:年)

| 各年度退職者 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性     | 32.7  | 38.0  | 27.2  | 5.5   | 31.6  |
| 女性     | 28.1  | 14.7  | 20.8  | 17.3  | 26.9  |
| 差(男-女) | 4.6   | 23.3  | 6.4   | ▲11.8 | 4.7   |

女性の方が早期に退職する傾向である。

○5歳ごとの離職率の男女差(離職した職員に占める年代別割合)

①令和5年3月31日退職者 (単位:%)

| 年齢(歳) | 20~24 | 25~29 | 30~34 | 35~39 | 40~44 | 45~49 | 50~54 | 55~59 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性    | 0     | 28.55 | 0     | 0     | 14.3  | 14.3  | 28.55 | 14.3  |
| 女性    | 0     | 75.0  | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     | 25.0  |

②令和6年3月31日退職者 (単位:%)

| 年齢(歳) | 20~24 | 25~29 | 30~34 | 35~39 | 40~44 | 45~49 | 50~54 | 55~59 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性    | 0     | 75.0  | 0     | 25.0  | 0     | 0     | 0     | 0     |
| 女性    | 0     | 33.3  | 0     | 33.3  | 0     | 0     | 33.4  | 0     |

③令和7年3月31日退職者 (単位: %)

| 年齢(歳) | 20～24 | 25～29 | 30～34 | 35～39 | 40～44 | 45～49 | 50～54 | 55～59 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 男性    | 0     | 0     | 100   | 0     | 0     | 0     | 0     | 0     |
| 女性    | 0     | 33.3  | 0     | 0     | 0     | 0     | 33.3  | 33.4  |

(3) 職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間(管理職は除く)

ア 令和6年度における職員1人当たりの月別の時間外勤務時間

本庁 (単位: 時間)

| 月   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10   | 11   | 12  | 1   | 2   | 3    | 合計    |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|-----|------|-------|
| 一般職 | 8.8 | 6.2 | 8.7 | 7.3 | 5.9 | 6.5 | 12.5 | 11.8 | 7.7 | 7.3 | 6.9 | 15.1 | 104.7 |

本庁以外 (単位: 時間)

| 月   | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 1   | 2   | 3   | 合計   |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 一般職 | 8.7 | 6.3 | 5.6 | 5.8 | 6.0 | 6.4 | 9.9 | 9.6 | 7.4 | 4.2 | 4.2 | 7.1 | 81.2 |

イ 令和6年度に上限を超えて超過勤務を行った職員数(月45時間) (単位: 人)

| 月    | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3  |
|------|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|----|
| 本庁   | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | 11 | 8  | 4  | 6 | 4 | 15 |
| 本庁以外 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0  | 2  | 1  | 0 | 0 | 0  |
| 合計   | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 3 | 11 | 10 | 5  | 6 | 4 | 15 |

時間外勤務時間数も上限を超えた超過勤務も、本庁勤務の職員が多い傾向である。

(4) 年次有給休暇の取得状況

(単位: 日)

| 年(1/1～12/31) | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 | 令和6年 | ※全国市区町村平均<br>(令和6年度) |
|--------------|------|------|------|------|----------------------|
| 平均取得日数       | 6.3  | 7.9  | 9.1  | 10.0 | 14.0                 |

取得日数は増加傾向ではあるが、全国の市区町村(職員数301名以上)の平均を下回っている。

※1 (総務省:「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より)

(5) 管理的地位にある職員に占める女性割合

(単位: 人、%)

| 年度     | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 女性管理職数 | 18    | 14    | 13    | 14    | 14    |
| 全管理職数  | 83    | 78    | 74    | 79    | 74    |
| 女性の割合  | 21.7  | 17.9  | 17.6  | 17.7  | 18.9  |

微増の傾向であるが、目標の22%には達していない。(課長補佐級以上)

(6) 各役職段階に占める女性職員の割合

(単位:人、%)

| 年度                | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 | 令和7年度 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 係長相当職の<br>女性職員数   | 7     | 6     | 6     | 8     | 10    |
| 係長相当職の<br>職員数(全体) | 24    | 30    | 28    | 34    | 36    |
| 女性の割合             | 29.2  | 20.0  | 21.4  | 23.5  | 27.8  |

増加傾向であるが、目標の35%には達していない。

(係長及び主査)

(7) 男女別の育児休業取得率及び平均取得時間

| 該当<br>年度等<br>職種<br>等 | 令和2年度      |                | 令和3年度      |                | 令和4年度      |                | 令和5年度      |                | 令和6年度      |                |
|----------------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
|                      | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>時間 | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>時間 | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>時間 | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>時間 | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>時間 |
| 一般行政関係<br>(男)        | 12.5       | 12.0日          | 25.0       | 51.6日          | —          | —              | 33.3       | 134.8日         | 33.3       | 141.7日         |
| 一般行政関係<br>(女)        | 100        | 1年10か月         | 100        | 1年8か月          | 100        | 1年10か月         | 100        | 1年6か月          | 100        | 2年2か月          |
| 保育教育職<br>(女)         | 100        | 2年2か月          | 100        | 1年9か月          | 100        | 2年4か月          | 100        | 1年1か月          | 100        | 1年8か月          |

男性職員については、取得率は横ばい、取得時間は上昇傾向である。

女性職員については、いずれの年度も対象者全員が取得している。

(8) 男女別の育児休業取得期間の分布状況(令和6年度)

(単位:人)

|    | 5日以下 | 2週間以下 | 1月以下 | 2月以下 | 3月以下 | 6月未満 | 6月以上 |
|----|------|-------|------|------|------|------|------|
| 男性 | 0    | 0     | 2    | 0    | 0    | 0    | 1    |
| 女性 | 0    | 0     | 0    | 0    | 0    | 0    | 5    |

男性職員については取得期間にばらつきがある。

(9) 男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得期間

| 該年度等<br>職種等 | 令和2年度      |                       | 令和3年度      |                       | 令和4年度      |                       | 令和5年度      |                       | 令和6年度      |                       |
|-------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|------------|-----------------------|
|             | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>期間<br>(日) | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>期間<br>(日) | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>期間<br>(日) | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>期間<br>(日) | 取得率<br>(%) | 平均<br>取得<br>期間<br>(日) |
| 一般行政関係(男)   | 75.0       | 1.75                  | 58.3       | 1.76                  | 100        | 1.76                  | 83.3       | 3.2                   | 55.6       | 2.6                   |

取得率、取得期間いずれも、年度によってばらつきがある。

(10) 男性職員の配偶者出産休暇等の休暇取得の分布状況

(単位：人)

| 年度      | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 | 令和5年度 | 令和6年度 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 5日以上使用率 | 1     | 0     | 0     | 1     | 1     |

5日以上取得する男性職員は少数である。

4. 計画推進に向けた目標設定と具体的な取組み

状況把握と課題分析を踏まえ、全ての職員が活躍できる職場環境の整備やワーク・ライフ・バランスの実現を推進するため、次のとおり目標を設定し、その達成に向けて取組むこととする。

(1) 職員の子育て・介護支援に関するもの

【目標】

- 令和12年度末までに、育児休業を取得する男性職員の割合を50%以上にする。
- 仕事と育児、介護の両立支援制度の周知徹底

【取組】

- 各種制度を利用しやすいよう育児休業、介護休業等の制度について、グループウェア等を活用し、職員への周知を図るとともに、必要に応じて、会計年度任用職員の任用により代替要員の確保に努める。
  - 育児休業等の取得前後において、育児休業等からの円滑な復帰に資する研修や所属する職場との連絡体制の確保等、必要な支援を行う。
- ～子育て～
- 本人又はその配偶者の妊娠・出産等を申し出た職員に対して、育児休業制度の情報提供と併せて、仕事と育児との両立支援制度等に関する情報提供とその利用に関する意向確認を行う。
  - 3歳に満たない子を養育する職員に対して、仕事と育児との両立支援制度等に関する情報提供とその利用に関する意向確認を行う。

○組織として男性の育児休業取得を促進するため、管理職員を対象とした意識改革や職場マネジメントに関する研修への参加を促す。

～介護～

○家族の介護に直面した職員に対して、仕事と介護の両立支援制度等の情報提供、制度利用の意向確認を行う。

○介護に直面する前の早い段階（40 歳になる職員）に、仕事と介護の両立支援制度等の情報提供を行う。

## （２）女性職員等の活躍推進に関するもの

### 【目標】

○令和 12 年度までに、管理的地位にある職員に占める女性割合を、25%以上にする。

○令和 12 年度までに、管理職を除く係長相当職の女性職員の割合を、35%以上にする。

### 【取組】

○女性職員が抱える、キャリアや昇任への不安を払拭するため、女性のみを対象とする研修や外部研修（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を行う。

○女性職員を多様なポストに積極的に配置する。

○係長、課長補佐、課長の各役職段階における人材プールの確保を念頭に置いた人材育成を行う。

## （３）時間外勤務の縮減・年次有給休暇の取得促進に関するもの

### 【目標】

○職員一人当たりの年間の超過勤務時間数を 90 時間以下とする。

○職員一人当たりの年次有給有価取得の平均日数を 14 日以上とする。

### 【取組】

○DX推進による業務の効率化や窓口受付時間の短縮により、恒常的な時間外勤務を削減する。

○年度初めの人事管理に関する説明会で、各所属長に対し、所属職員の在庁時間の把握と、時間外勤務が多い職員に対する声掛け、仕事の割振りの見直しや業務量の均衡を図るなどの対策を講じるよう周知徹底を行う。

○新たに事業等を実施する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討の上、既存の事業との関係を整理し、代替的に廃止できるものは廃止し、職員の負担軽減を図る。

○週休日や休日、夏季休暇等の特別休暇とあわせた年次有給休暇の取得促進を図る。

○安心して職員が年次有給休暇の取得ができるよう、業務において相互応援ができる体制を整備する。

(4) ハラスメント対策の整備強化に関するもの

【取組】

- 女性活躍に係る各種ハラスメント要綱をグループウェアに公開するとともに、相談窓口を総務課職員係に設置していることを周知し、相談しやすい環境を整備する。
- カスタマーハラスメント防止に係る研修会を継続的に開催し、職員への意識付けや組織全体での対応スキルの向上を図る。また実際のケースとその対応を集約し、職員に共有することで、組織的対応の強化を進める。