

# 「風通しのよい職場づくり」プラン

～ 津山市特定事業主行動計画～

(令和8年度～令和12年度)

## ◇特定事業主

津山市長 / 津山市議会議長 / 津山市選挙管理委員会  
津山市代表監査委員 / 津山市教育委員会 / 津山市農業委員会  
津山市水道事業管理者 / 津山圏域衛生処理組合 / 津山広域事務組合  
津山圏域資源循環施設組合 / 勝田郡老人福祉施設組合

【令和8年4月】

# 「風通しのよい職場づくり」プラン

(津山市特定事業主行動計画)

## I 総論

### 1 目的

津山市では、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。）第7条第1項の「行動計画策定指針」を踏まえ、平成17年に『津山市特定事業主行動計画』を策定し、すべての職員が「子育て」環境を充実させる必要性への理解を深めることで、職場における「仕事と子育て」の両立ができる環境づくりの取組を開始しました。

また、平成27年9月に公布された「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。）第5条第1項の「基本方針」を踏まえ、平成27年に『津山市特定事業主行動計画』を改訂し、仕事と子育ての両立に加え、女性職員がその個性と能力を発揮して活躍できる環境づくりにも取り組んでいます。

この度、新たに次世代法及び女活法に基づく「風通しのよい職場づくり」プラン（津山市特定事業主行動計画）を策定し、諸施策への取組をより一層推進していくことで、職員一人ひとりの意識の高揚を図り、多様なライフスタイルを受け入れる職場づくりを進めていきます。

また、令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」では、「夫婦が相互に協力しながら子育てし、それを職場が応援し、地域社会全体で支援する社会」を求めています。

令和6年に、更なる「男性育児休業の取得促進」を明記するため、本計画を改訂いたしました。

引き続き、職員が子育てや介護等を行う場合において、それぞれのライフスタイルに即した柔軟な働き方ができる「仕事と家庭生活を両立できる職場／働きやすい魅力ある職場」づくりを進め、職員が持つ能力を活用して効率的に業務を行える環境を整えていきます。

### 2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

※次世代法：令和7年度から令和16年度までの10年間の時限法

※女活法：令和8年度から令和17年度までの10年間の時限法

### 3 計画策定主体・計画対象職員

計画策定主体

⇒市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、教育委員会、農業委員会、水道事業管理者

津山圏域衛生処理組合、津山圏域資源循環施設組合、津山広域事務組合、勝田郡老人福祉施設組合

計画対象職員

⇒上記の計画策定主体が任命するすべての職員

## 4 計画の位置づけ

次世代法第19条第1項及び女活法第19条第1項の『特定事業主行動計画』

## 5 計画の推進体制

### (1) 行動計画の策定等の体制の整備

『津山市特定事業主行動計画』を策定し、これに基づく取組を円滑に実施するため、『津山市特定事業主行動計画策定・推進委員会』を設置し、計画の策定、取組・推進状況の点検、評価等について協議を行い、必要な見直しを実施します。

### (2) 職員に対する情報提供の実施

庁内イントラ等を活用し、職員に対し、子育て支援制度や人材育成方針等の周知を行います。

### (3) 職員からの相談に対応するための体制の整備

仕事と子育て・介護の両立、ハラスメントなどについて、相談を行う窓口を設置し、利用の促進を図ります。

### (4) 職員に対する啓発・研修の実施

職員研修等を通じて、すべての職員（所属長を含む。）に対し、仕事と子育て・介護の両立についての啓発やライフスタイルに即した人材育成支援を行います。

### (5) 行動計画の結果の公表及び見直し等の検討

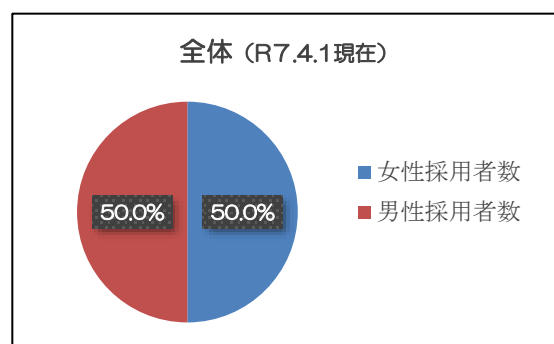
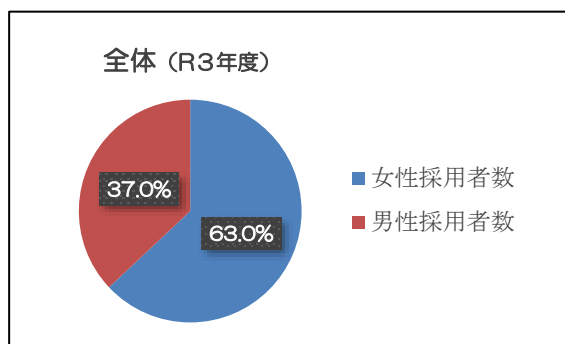
毎年、この行動計画の実施結果を公表するとともに、状況の点検、評価を行い、必要な行動計画・取組の見直しを行います。

## II 状況把握（内閣府令に定める事項の状況）

### 1 採用関係

#### ◇採用した職員に占める女性職員の割合

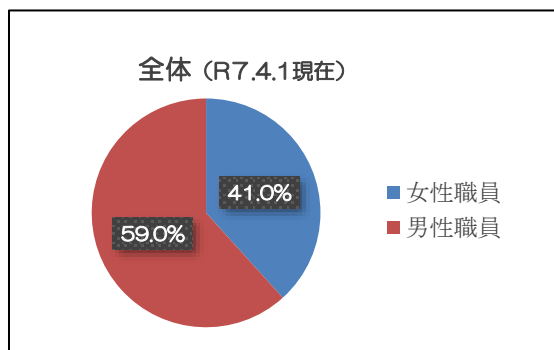
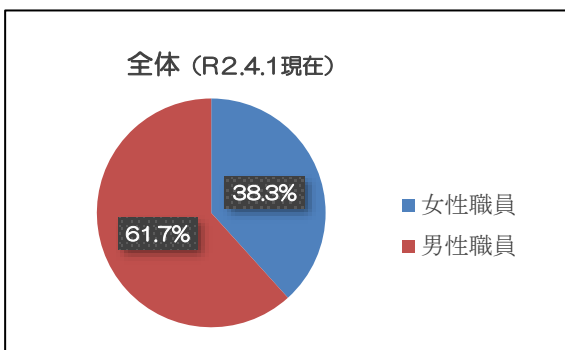
		全体	事務職	専門職	教育保育職
女性採用者数(A)	令和3年度採用	17	10	1	6
	令和7年度採用	11	4	2	5
採用者数(B)	令和3年度採用	27	14	7	6
	令和7年度採用	22	11	6	5
割合(A/B)	令和3年度採用	63.0%	71.4%	14.3%	100.0%
	令和7年度採用	50.0%	36.4%	33.3%	100.0%



令和3年度に比して、令和7年度の新採用職員における女性採用者の割合は13.0%下降していますが、令和3年度が女性採用者の割合が高い年で、近年は採用者における男女の割合もほぼ同じ割合となっています。

#### ◇職員に占める女性職員の割合

		全体	事務職	専門職	教育保育職
女性職員数(A)	令和2年4月1日時点	322	211	50	61
	令和7年4月1日時点	338	219	56	63
全職員数(B)	令和2年4月1日時点	841	602	177	62
	令和7年4月1日時点	825	578	183	64
割合(A/B)	令和2年4月1日時点	38.3%	35.0%	28.2%	98.4%
	令和7年4月1日時点	41.0%	37.9%	30.6%	98.4%



令和2年に比して、令和7年の全職員における女性職員の割合は2.7%上昇しています。この上昇は、全職員数の減少に対する新採用女性職員の割合の増加によるものと考えられます。

## 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

		全体	事務職	専門職	教育保育職
令和2年4月1日時点	男性	19.5年	20.1年	17.6年	16.0年
	女性	17.4年	17.1年	19.6年	15.9年
令和7年4月1日時点	男性	20.0年	20.6年	18.2年	21.0年
	女性	16.5年	16.7年	15.9年	16.3年

令和2年に比して、令和7年の平均勤続勤務年数は、男性が微増、女性が微減となっています。

女性職員の微減については、結婚等による市外、県外への転出による離職等が要因であると考えられます。

### ◇男女別の育児休業取得率の状況

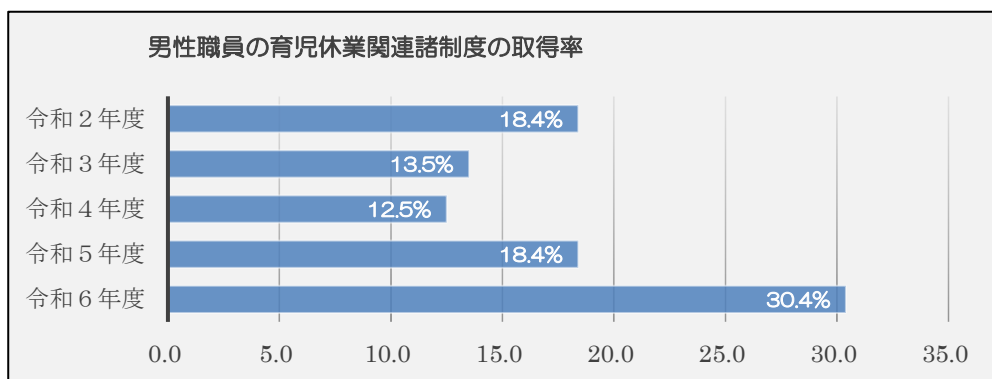
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
男性	5.5%	3.2%	6.0%	16.7%	23.9%
女性	100%	100%	100%	100%	100%

令和2年度から令和6年度までにおいて、女性の育児休業の取得率は100%です。男性の取得率は低いですが、近年増加しています。

### ◇男性職員の育児休業関連諸制度の取得率

(育児休業、育児短時間勤務、部分休業、配偶者の出産休暇、育児参加休暇、早出遅出勤務、深夜勤務の制限及び時間外勤務の制限の取得状況)

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
18.4%	13.5%	12.5%	18.4%	30.4%



令和2年度から令和5年度までにおいて、男性職員の育児休業関連諸制度の取得率は20.0%未満でした。令和6年度は30.0%を超えましたが、まだ取得率が多いとはいえません。取得率が低い原因としては、年休等での対応や、必要としていない等が考えられます。

引き続き、育児休業関連諸制度を取得しやすい「職場環境づくり」「制度の周知」等に努めていく必要があります。

## 【参考】

### ◇出産・育児に係る休暇等

休暇の種類		内容・日数等
女性職員のみ取得	妊婦健診等の休暇	⇒ 妊娠月数等による
	産前休暇	⇒ 産前8週(多胎の場合は14週)以内
	産後休暇	⇒ 産後8週以内
	育児時間	生後1年に達しない子を育てる職員が保育のために授乳等を行う場合に取得 ⇒ 1日に2回まで(各30分以内)
男性職員のみ取得	育児参加休暇	妻の出産予定日の前後各8週間の期間に出産に係る子や小学校就学していない子を養育するための休暇 ⇒ 上限5日まで
	出産補助休暇	妻の出産に伴う休暇 ⇒ 上限3日まで
男女問わず取得	育児休業	⇒ 子の3歳の誕生日の前日までの期間
	部分休業 (部分育休)	子が小学校に就学するまでの期間に取得できる休暇 ⇒ 勤務時間の始めと終わりの2時間以内
	育児短時間勤務	子の就学前までで4勤務形態から選択 ⇒ 19時間25分/19時間35分/23時間15分/24時間35分
	早出遅出勤務	子の就学前まで ⇒ 始業及び終業時刻を特定の時刻に割振って勤務

### ◇介護に係る休暇等

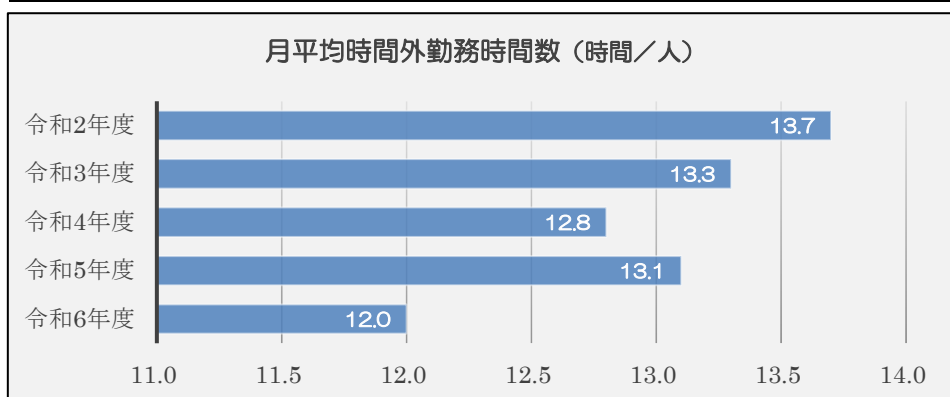
休暇の種類		内容・日数等
男女問わず取得	介護休暇	要介護者を介護するために取得できる休暇 ⇒ 3回を超えず、かつ、通算6月を超えない範囲内で指定する期間
	介護時間	要介護者を介護するために取得 ⇒ 連続する3年の期間内において1日に2時間を超えない範囲内
	早出遅出勤務	始業及び終業時刻を特定の時刻に割振って勤務

## 3 長時間勤務関係

### ◇職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数

令和2年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	21.1時間	17.4時間	15.7時間	9.3時間	15.1時間	11.1時間
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	14.3時間	9.9時間	10.3時間	12.7時間	12.5時間	15.4時間
令和6年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月
	17.0時間	11.3時間	10.6時間	10.9時間	10.0時間	10.0時間
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	15.1時間	10.9時間	10.1時間	12.7時間	11.2時間	14.7時間

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
13.7時間	13.3時間	12.8時間	13.1時間	12.0時間



令和2年度から令和6年度までの間において、月平均時間外勤務時間数は減少傾向にあります。働き方や時間外勤務の縮減に対する職員の意識の向上が要因の一つと考えられます。

#### ◇時間外勤務の上限を超えた職員数（360時間超／年の人数）

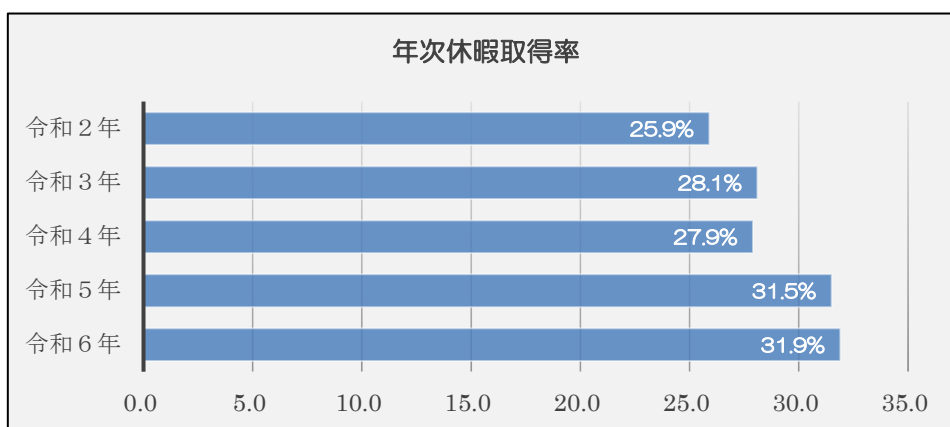
年度	総部署数	総人数	管理職 （課長補佐以上）	係長級	主任・主事
令和2年度	13部署	26人	—	7人	19人
令和6年度	10部署	19人	2人	5人	12人

令和6年度において、360時間／年を超過した人数は19人となっており、令和2年度の26人に比して7人の減少となっています。全体的な時間外勤務時間数が減少しているという事ではありませんので、令和2年度に対して業務の分散がされているように見えます。

なお、部署数については、令和2年度の13部署に比して、令和6年度は10部署で3部署の減少となっています。

#### ◇年次休暇取得率

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
25.9%	28.1%	27.9%	31.5%	31.9%



年次有給休暇の取得率については、令和2年から令和6年までの間において徐々に増加しており、令和5年には30%以上となりました。年々多様な休暇制度が構築されている中で、取得率は増加していますが、職場によって差が生じており、同一職場においても職員の取得率に差がある状況となっています。

引き続き、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに向け、継続的な取組が必要です。

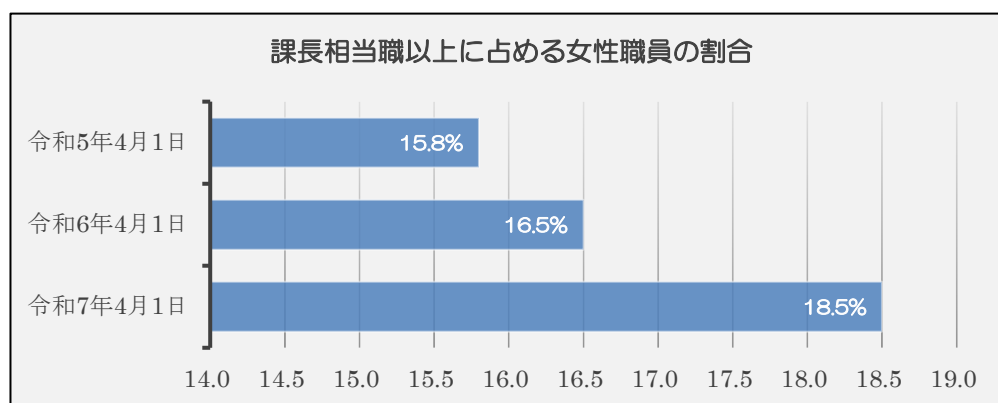
## 4 配置・登用関係

### ◇管理職・係長級に占める女性職員の割合及びその伸び率

		全体	部長級	部次長級	課長級	課長補佐級	係長級
女性管理 職数(A)	令和3年4月1日時点	117	1	4	16	35	61
	令和7年4月1日時点	114	2	5	15	36	56
管理職数 (B)	令和3年4月1日時点	400	19	22	88	116	155
	令和7年4月1日時点	380	19	29	71	107	154
割合 (A/B)	令和3年4月1日時点	29.3%	5.3%	18.2%	18.2%	30.2%	39.4%
	令和7年4月1日時点	30.0%	10.5%	17.2%	21.1%	33.6%	36.4%

※課長相当職以上に占める女性職員の割合（目標30%）

令和5年4月1日時点 15.8% / 令和6年4月1日時点 16.5% / 令和7年4月1日時点 18.5%



令和3年度に比して、令和7年度における女性管理職・係長級の割合については0.7%の上昇となっており、部長級、課長級及び課長補佐級において、増加傾向が見られます。ただし、全職員における女性職員の割合（令和7年4月1日現在：約41%）に比しては、低い割合となっています。

全国的に管理職を希望しない職員が増加していると言われていた中、前計画策定時のアンケートでは、特に女性にその傾向がありました。

管理職の登用については、性別を問わず、意欲や能力を有する人材を積極的に登用することが基本であり、男女平等に活躍できる環境を整え、能力・成果による公平な評価に基づく登用を行う必要があります。

## 5 ハラスメント関係

【ハラスメントの防止について（指針）】をキャビネットに掲載し、周知を図っています。

こういった場合にハラスメントに該当するか具体例を交えての記載や、ハラスメントへの対応として、相談窓口の設置や職員研修による意識啓発等を記載しており、令和7年度の人権啓発研修でも、ハラスメントをテーマに実施しました。

### Ⅲ 具体的な取り組み内容

(※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)

#### 1 勤務環境の整備に関する事項

##### (1) 妊娠中及び出産後における配慮 【次】【女】

ア 母子の健康を適切に確保するため、母性保護及び母性健康管理に関する各種制度並びに出産費用の給付等の支援措置について、適切な情報提供を行います。

- ① 庁内イントラのキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載し、子育てについての各種制度や支援措置の情報を提供します。
- ② 仕事と子育ての両立のために、休暇制度等に関する相談や質問をしやすい環境を整備し、利用促進を図ります。

イ 妊娠中及び出産後の女性職員に対し、健康や安全等、それぞれの意向や事情を考慮した適切な配慮がなされる環境を整備します。

##### (2) 男性職員の子育て休暇等の取得促進 【次】【女】

子どもの出生は親子にとって最も大事な時期であり、家庭における親子の時間を大切にできる環境を整えることが重要であるため、出産後の妻をしっかりとサポートできるよう、子どもの出生時における男性職員の育児参加休暇等の取得を促進します。

ア 庁内イントラのキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載するなど、職員の妻が出産する場合の休暇制度等（育児参加休暇・出産補助休暇等）の周知に努めます。

イ 男性職員が育児に積極的に参加することは当然という意識を、所属長をはじめとする職員全員が共有するよう啓発するとともに、男性職員が育児参加休暇及び出産補助休暇を取得することが当たり前と考える職場環境づくりに努めます。

##### (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 【次】【女】

育児休業等（育児休業・育児短時間勤務・部分休業・早出遅出勤務）について、いつでも必要な情報が得られる環境を整備します。特に男性職員に対しては、積極的に育児休業等の制度の情報提供を行うとともに、育児休業等を取得しやすい職場の雰囲気づくりを行います。

ア 庁内イントラのキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載するなど、育児休業等に関する給与の取扱いや育児休業中の経済的支援などについての情報を提供します。

特に育児休業の取得における「給料の減額」や「無給になること」は、取得するにあたって大きな判断材料となっており、共済組合における「育児休業手当金」などの制度の周知に努めます。

また、育児休業や短時間勤務、部分休業などについては、必要に応じて短期・中期での取得も可能であることなど、詳細な制度の周知を図っていきます。

イ 男性職員が育児休業等をする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や見直しを行います。

ウ 子どもが生まれる男性職員に対し、所属長が計画的な育児休業・育児休業関連諸制度を取得するように促します。

エ 子どもが生まれることが分かった男性職員は、子育てに積極的に参加するため、速やかに所属長に申し出を行い、育児休業・育児休業関連諸制度の取得などの相談を行います。



**【目標：令和12年度】**

**男性職員の2週間以上の育児休業取得率85%を目指します。（令和6年度：23.9%）**

**男性職員の育児参加休暇及び出産補助休暇の取得率100%を目指します。**

**（令和6年度：育児参加休暇 25.0%、出産補助休暇 33.3%）**

**（4）不妊・不育治療への配慮 【次】【女】**

不妊・不育治療には長い期間を要することも多く、なかなか仕事を休むことができない中で、治療を諦めるようなことのないよう、令和2年度に不妊・不育治療休暇（出生支援休暇）を新設しており、治療を受けやすい環境を整えることにより不妊に悩む職員への支援を行っていきます。

**（5）介護の両立支援の取組 【次】【女】**

介護による離職を未然に防止し、仕事と介護とを両立させながら就業を継続することができるよう環境を整備し、適切な情報提供を行います。

ア 庁内イントラの掲示板やキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載するなど、介護等に関する給与の取扱いや介護休業中の経済的支援などについての情報を提供します。

イ 仕事と介護の両立のために、休暇制度等に関する相談や質問をしやすい環境を整備し、利用促進を図ります。

**（6）時間外勤務の縮減 【次】【女】**

時間外勤務の縮減は、子育て中の職員だけでなく、すべての職員における課題です。時間外勤務縮減に向けた取組を積極的に行い、仕事と子育ての両立のみならず、仕事と家庭のよりよい調和を実現しやすい環境の整備に努めます。

ア 引き続き制度の周知が必要と考えられるため、庁内イントラ等で、子育てをする職員に対する時間外勤務の制限や小学校就学前の子の養育のための時間外勤務の免除等の制度の周知を徹底します。

イ 時間外勤務が月45時間を超えるなど、長時間勤務となっている職員の勤務状況を把握し、面談等を実施し、健康状態の把握及び健康保持への支援に努めます。

ウ 日頃から定時に退庁するという職場の雰囲気づくりを行うとともに、一斉定時退庁日（ノー残業デー/スーパー・ノー残業デー）の実施を徹底します。なお、業務の都合により一斉定時退庁を実施できない職場においては、同一週に別途定時退庁日を設けて実施するよう努めます。

エ 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・見直しなどにより、定時退庁しやすい環境づくりに努めます。

オ 時間外勤務の時間数の把握だけでなく、時間外勤務の業務内容の把握に努め、個別部署だけで対応できない場合は、全庁的な対応を検討していくこととします。



**【目標：令和12年度】**

職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数の20%削減を目指します。

(令和6年度：12.0時間)

時間外勤務の上限(360時間/年)を超えた職員数(管理職・一般職)「0」を目指します。

(令和6年度：19人)

**(7) 休暇の取得の促進 【次】【女】**

子育てをする職員が、子どもの保育所、幼稚園、学校等の行事や病気等の際に休暇を取得しやすい環境の整備に努めます。

ア 庁内イントラのキャビネットに『いくじ・かいごのススメ』を掲載するなど、家族の看護のための休暇等の制度を周知します。

イ 学校行事や地域活動への参加など、職員が家庭や地域での役割を果たすことができるよう、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 休日に挟まれた日における会議や打ち合わせを控えるなど、連続休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。

エ 休暇を取得しやすい職場環境づくりはたいへん重要であり、職員の働き方に対する意識の啓発を図ります。



**【目標：令和12年度】**

年次休暇取得率35%を目指します。(令和6年度：31.9%)

**(8) 人事評価を活用した取組 【次】【女】**

毎年度実施する人事評価において、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組を評価項目とすることにより、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。

**(9) 多様な働き方への取組 【次】【女】**

子育てや介護のほか家庭での様々な事情を抱える職員の負担を軽減するとともに、効率的な業務執行を実現するため、時差出勤、在宅勤務(リモートワーク等)など、多様な働き方を推進します。

**2 その他の次世代育成支援対策に関する事項**

**(1) 子育てバリアフリー 【次】**

ア 子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳施設などの設置に努めます。

イ 子ども連れの来庁者に対する親切な応接対応等に努めます。

## (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動 【次】

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。

## 3 女性の活躍促進に向けた取組に関する事項

### (1) 女性活躍促進の取組 【女】

ア 各種研修において、育児参加に理解のある上司養成のためのプログラムを盛り込み、女性が活躍できる職場づくりを推進します。

イ 女性が活躍できる組織づくりを行い、子育てをする職員の活躍を推進します。

① 男女を問わず職員の育児休業の取得がキャリア形成に有益となる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及び人事配置を行います。

② 性別による固定的な職務分担の観念を払拭し、女性職員の職域や職務の拡大を図ります。

また、性別によらない、能力・成果による公平な評価に基づいた管理職への登用を進めます。

③ 女性職員のキャリア形成支援と意欲の向上を図るための取組を行います。

女性職員と男性職員とが区別なく業務を行っていただける職場環境の整備に努めます。



#### 【目標：将来的に】

課長相当職以上に占める女性職員の割合について、30%を目指します。

#### 【中間目標：令和12年度】

課長相当職以上に占める女性職員の割合について、25%を目指します。

(令和7年度：18.5%)

## 4 ハラスメント対策に関する事項

### (1) 被害の防止の観点で行う対策の周知

庁内イントラのキャビネットへの掲載や庁内会議等、様々な機会を通して、当該指針の周知徹底を行い、ハラスメント防止対策の啓発を行います。

### (2) 被害の防止の観点で行う研修の実施

人権啓発研修や階層別研修等において、ハラスメント対策に関する研修を実施し、全職員への啓発を行います。

### (3) 相談窓口の設置状況

ハラスメント相談窓口を人事課、人権啓発課、公平委員会及び職員組合に設置し、相談しやすい窓口体制（職員（会計年度任用職員を含む）、市民等から）の整備を進めます。

#### (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策

職員等から窓口に相談があった場合、次の事項に留意して対応を行います。

- 相談内容の整理と的確な状況把握
- 相談者と相手方に対して実効性のある対応
- 働き続けられる環境の提供

上記の対応を徹底するため、必要なポイントや手続きを整理した「対応要領」を整備します。

#### ◇あとがき

津山市特定事業主行動計画は、題名にもあるように『風通しのよい職場づくり』を目標に策定したものです。

取組項目を設定する中で、具体的な数値目標を定めていますが、あくまで過程であり、数値目標の達成が目的（ゴール）ではありません。また、数値目標について、何かを犠牲にして達成するのではなく、職員の過度な負担や無理が生じることなく家庭と仕事の両立をしながら実現することを目指していくものです。

『風通しのよい職場づくり』を実現するためには、職員一人ひとりの意識改革と努力が必要です。女性職員と男性職員が同じ目線で評価され、区別なく活躍できる職場づくりに努めるとともに、すべての職員が相手の立場に立った『コミュニケーション』を意識することでハラスメントのない風通しの良い職場が実現できると考えます。