

## 高松市特定事業主行動計画の実施状況（令和5年度）

### 1 主な取組状況

#### ～ 計画の周知に向けた取組 ～

##### （1）ガイドブックの改訂・周知

「笑顔で子育て応援ガイド（令和5年度版）」を、庁内 LAN を通じて周知し、積極的な取組の推進を図った。

##### （2）研修の実施

###### ア お父さんの子育て応援研修の実施

配偶者が出産を予定している男性職員等を対象に、育児休業制度等についての説明及び子育てについての理解を深める研修を実施した。

###### イ ハラスメント防止の研修実施

各階層別研修において（新規採用職員、所属長、管理職員昇任候補者）を対象に、グループワーク等を取り入れたハラスメントに関する研修を実施した。

管理職及び係長を対象に、本市のハラスメント対策の概要、ハラスメントの事例、アンガーマネジメントに関する研修を実施した。

会計年度任用職員研修において、ハラスメントに関する科目を追加した。

###### ウ イクボス研修の実施

課長級以上の職員及び保育所長、こども園長、幼稚園長を対象に、管理職が職員のワークライフバランスに配慮し、育児休暇が必要な職員に取得を促すなど、組織として働き方に対する意識改革を図るため、イクボス研修を実施した。

#### ～ 環境の整備 ～

##### （1）育児休業中職員の代替要員の配置

育児休業中職員の業務を遂行することが困難なときは、代替要員を配置した。

##### （2）情報定期便

育児休業中等の職員に対して、職場復帰に向けて必要となる資料等の情報を発信した。

##### （3）効率的な業務の推進

時間当たりの生産性を高め、集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直すため、研修・周知啓発を行った。

##### （4）時差勤務やテレワークの活用推進

各家庭に応じた柔軟な働き方を選択できるよう、時差勤務やテレワークを恒常的な制度として活用し推進した。

##### （5）計画年休の実施

働き方改革の側面から、計画年次有給休暇の月1日以上の取得を推奨した。

## 2 数値目標と実績



子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率					
令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和4年度 (目標値)	令和5年度	令和6年度 (目標値)
78.9%	81.1%	69.7%	90.0% 以上	84.4%	100%



育児休業取得率						
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和4年度 (目標値)	令和5年度	令和6年度 (目標値)
男性	21.1%	37.2%	35.5%	16.0% 以上	44.2%	17.0% 以上
女性	100%	100%	100%	100%	100%	100%



年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合					
令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和4年度 (目標値)	令和5年度	令和6年度 (目標値)
4.7%	5.6%	6.3%	5.0%以内	6.2%	5.0%以内



一人当たりの年次休暇の平均取得日数					
令和2年	令和3年	令和4年	令和4年 (目標値)	令和5年度	令和6年 (目標値)
13.5日	13.5日	13.4日	15.0日 以上	15.3日	15.0日 以上