



～第4次高松市特定事業主行動計画～

令和7年3月

まえがき

「子どもは社会の宝」——次世代を担う子どもたちが、すこやかに生まれ育つことができる社会をつくりあげていくことは、われわれ現役世代に託された大きな責任です。

高松市では、職員の子育てを事業主の立場から支援するため、平成17年3月に「第1次高松市特定事業主行動計画 ～笑顔で子育て応援プラン～」を、22年3月に「第2次高松市特定事業主行動計画 ～職員みんなで あんしん子育てサポートプラン～」を策定し、休暇制度の拡充や各種制度の啓発資料の作成などの施策を行ってきました。

この間、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）」という考え方が提唱され、働く人々がやりがいや充実感を感じながら働けるとともに、家庭や地域においても、多様な生き方が選択・実現できる社会を目指していく、国を挙げての取組の大きな方向性が示されました。

子育てに携わる時期というのは、働く人の多くが経験する大きなライフステージの一つであり、子育てをしながら安心して働くことができるかどうかは、ワーク・ライフ・バランスの実現にとって極めて重要なポイントです。

その後、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和7年3月まで延長されたことを受け、平成27年3月に「第3次高松市特定事業主行動計画 ～職員みんなで あんしん子育てサポートプラン～」を策定し、29年11月には、働き方改革を推進するリーダー宣言である、高松市版イクボス宣言「もっとイクボス」を行うなど、長時間労働の是正とワーク・ライフ・バランスの推進を図ってきました。本市第3次計画の終期が令和2年3月31日となっていることから、これまでの取組を継承するとともに、職員の子育てをより一層支援していくことを目指し、令和7年3月31日を終期とする「第4次高松市特定事業主行動計画 ～職員みんなで あんしん子育てサポートプラン～」を策定しました。

また、令和6年5月には、次世代育成支援対策推進法の有効期限が令和17年3月まで再度延長されたことを受け、本市では、令和7年4月からの次期計画の策定ではなく、令和8年3月31日までを終期とする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「第2次高松市職員活躍推進行動計画～職員みんなで仕事と家庭の両立サポートプラン～」との一体的な推進を見据え、本市第4次計画の計画期間を1年間延長しました。

子育てを経験した人も、まだ経験していない人も、この計画を御一読いただき、職員みんなで子育て中の職員をサポートする職場づくりをしていきましょう。

令和7年3月

高 松 市 長
高 松 市 議 会 議 長
高 松 市 教 育 委 員 会
高 松 市 選 挙 管 理 委 員 会
高 松 市 代 表 監 査 委 員
高 松 市 公 平 委 員 会
高 松 市 消 防 局 長
高 松 市 病 院 事 業 管 理 者
高 松 市 農 業 委 員 会
高松市固定資産評価審査委員会委員長

I 計画の概要

1 基本方針

平成27年3月に策定した「第3次高松市特定事業主行動計画 ～職員みんなで あんしん子育てサポートプラン～」の取組を継承し、この計画の基本方針を、

1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

2 子育て支援に関する制度などの周知徹底

3 男性の子育て参加の促進

の3点とします。

また、この計画を職員により身近に感じてもらえるよう、計画の名称を

「職員みんなで あんしん子育てサポートプラン」

（副題：第4次高松市特定事業主行動計画）とします。職員が働きながら安心して子育てをするためには、上司や同僚など職場を挙げて子育て中の職員をサポートする組織風土が何よりも重要です。この名称の「職員みんなで」という部分には、この計画に基づく取組を職員全体に広げていくことを目標とする意味を込めています。

2 計画期間

令和2年4月1日から令和8年3月31日までの6年間とします。

3 推進体制

各部署の関係課長等で構成する「高松市特定事業主行動計画策定・実施委員会」を引き続き設置し、同委員会において計画の実施状況などを的確に把握し、効果的に推進します。

また、次世代育成支援対策に関する研修や情報提供などに取り組むほか、庁内LANを通じて計画や各種支援制度の周知徹底を行います。

4 取組状況の公表

この計画の取組状況は、年度ごとに取りまとめて職員に周知するとともに、ホームページを通じて公表します。

II 取組項目

3つの基本方針に基づき、職場環境の整備やその他の子育て支援に係る取組項目を設定します。

短期的な視点で一定の成果を挙げることを目指して、特に重点を置いて取り組む項目については、「◎：重点取組項目」と位置づけています。

1 ワーク・ライフ・バランスの意識づけ

ワーク・ライフ・バランスの理念の周知

すべての職員にワーク・ライフ・バランスの理念を理解してもらい、職員みんなで仕事と家庭の調和に向けた働き方の見直しや意識改革を行えるような職場風土づくりを進めます。

- ・ 初任者研修や管理職研修等を活用し、ワーク・ライフ・バランスについての説明や情報の提供を行います。
- ◎ **イクボス研修の実施などにより、管理職が職員のワーク・ライフ・バランスに配慮し、本市の出産・子育てに関する休暇・休業等の制度について理解を深め、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ります。**

出産・子育てに関する制度などの周知

すべての職員が、出産や子育て、母性保護や母性健康管理などに関する各種制度等について、必要な情報を得られるような環境づくりを進めます。

- ◎ **啓発用資料「笑顔で子育て応援ガイド」や各種制度の内容について、庁内LANを活用して各職員への周知を徹底します。**
- ・ 初任者研修などを活用して、出産・子育てに関する各種制度の研修を実施するなど情報提供を行います。
- ・ 健康管理休暇制度の周知を徹底し、取得しやすい環境づくりを行います。



2 妊娠・出産・子育てに関する支援の充実

妊娠中や出産後の職員への配慮

妊娠中や出産後の職員に、それぞれの状況に応じた適切な配慮が各職場でできるような環境づくりを進めます。

- ・ 所属長は、妊娠中や産後間もない職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。
- ・ 妊娠を申し出た職員に対して、所属長等から各種制度等について個別に説明します。



出産・育児への男性職員の参加の促進

子どもの出生時における男性職員の休暇取得を促進するなど、男性職員が出産・育児に参加しやすい環境づくりを進めます。

◎ 「父親の子育て参加のための休暇取得計画書」を作成し、計画的な休暇の取得を図ります。

- ・ 子どもの出生時に男性職員が休暇を取得しやすいよう、管理職が取得を奨励するとともに、必要に応じて職場で臨時の応援体制をつくります。
- ・ 父親になった職員や、これから父親になる職員を対象として、育児への参加意識を啓発する研修を開催します。研修のカリキュラムに男性職員の育児休業取得者の体験談を盛り込むことで、育児への参加意欲の醸成を図ります。

目標

子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率

現況値 (令和2年度)	目標値 (令和4年度)	現況値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
78.9%	90.0%以上	84.4%	100%

育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすい環境づくりを進めます。特に男性職員の育児休業の取得率が低いことから、少しでも取得する職員が増えるよう、更なる周知を行います。

○ 男性が育児休業を取得しやすいよう、管理職が職場環境づくりに努めるとともに、取得促進に向けた周知・啓発を行います。

- ・ 育児休業中の職員の業務を遂行するため、適切に代替要員の確保を図ります。
- ・ 育児休業中の職員等に対するメールサービス「職場とつながる・情報定期便」を活用して、職場復帰に向けて必要となる資料の送付など、情報提供を行います。
- ・ 育児休業期間が終了した後、円滑に復職できるような支援を行います。各職場において復職時における職場研修を実施するほか、職員のニーズに応じて育児短時間勤務等の制度の活用を図ります。

目標

育児休業取得率

	現況値 (令和2年度)	目標値 (令和4年度)	現況値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
男性	21.1%	16.0%以上	44.2%	17.0%以上
女性	100%	100%	100%	100%

子どもの病気や家族の介護などに関する休暇の取得促進

子どもの看護や家族の介護をする必要が生じた際に、必要な休暇が常に取り得できるよう、周知を行い、取得しやすい環境づくりを行います。

- ・ 家族看護休暇について、対象範囲が拡充され、取得しやすくなったことから制度の更なる周知・啓発を図ります。

子育てを行う女性職員の活躍の推進

「高松市人財育成ビジョン」、「たかまつ男女共同参画プラン」、「高松市職員研修計画」に基づき、子育てを行う女性職員の活躍の推進を図ります。

- ・ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援するとともに、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を図ります。

○ 市長や女性管理職等が女性職員に対し、活躍の推進や仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発を行います。

3 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境の整備

時間外勤務の縮減

職場における常態的な時間外勤務は、子育てをする職員にとって大きな負担となることから、各種時間外勤務縮減策に取り組み、子育てをする職員が職務と子育てとを両立しやすい環境づくりを行います。

- ・ 週休日・休日の振替等の徹底を図ります。
- ・ 1月45時間、年間360時間を超える時間外勤務を行った職員がいる所属に対し、勤務実態を把握するため、事情ヒアリングを実施するとともに、各所属長は、各所属における時間外縮減目標値を設定し、事務事業を見直し、事務の簡素化など時間外勤務縮減に取り組みます。
- ・ 管理職を中心とした率先退庁の励行や、定時以降の会議・打合せの自粛により、職員が定時退庁しやすい環境づくりを行います。
- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度の周知を行います。
- ・ 職員が子どもを養育する場合の時間外勤務の取扱いについて、適切に対応します。

◎ 各職場の業務の積極的な改善及び見直しを行うなど、時間外勤務の縮減に向け、働き方改革を推進します。

目標

年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合※1、2

現況値 (令和2年度)	目標値 (令和4年度)	現況値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
4.7%	5.0%以内	6.2%	5.0%以内

※1 病院局医師及び派遣（香川県広域水道企業団派遣を含む。）職員を除く。

※2 災害対応等の臨時的用務を除く。



年次休暇の取得の促進

子育てをする職員が、子どもの保育所、学校の行事などの際に年次休暇を取得しやすい環境づくりを進めます。

◎ **所属長は、職員の年次休暇等の計画表を作成するなど、年次休暇の取得状況を常に把握し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。**

- ・ 所属長は、安心して職員が年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制をつくります。
- ・ 3歳に達するまでの子どもがいる職員が育児年休を取得しやすいよう、周知を行うなど、取得の促進を図ります。
- ・ プレミアムフライデー（毎月、月末金曜日）に合わせた年次休暇の取得の促進を図ります。
- ・ 「高松市版ゆう活（朝型勤務等）」を推進し、ゆう活年休（夕方1時間の年休取得）の促進を図ります。
- ・ 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日に年次休暇を取得することを促進します。

目標

一人当たりの年次休暇の平均取得日数※3

現況値 (令和2年)	目標値 (令和4年)	現況値 (令和5年)	目標値 (令和7年)
13.5日	15.0日以上	15.3日	15.0日以上

※3 病院局医師及び派遣（香川県広域水道企業団派遣を含む。）職員を除く。



職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識を解消し、職員が働きやすい環境づくりを進めます。

- ◎ **セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメント、ジェンダーハラスメントなど、すべてのハラスメント防止のための研修を開催します。**
- ◎ **ハラスメントに関する有識者を含めた「高松市職員ハラスメント対策委員会」を設置し、更なるハラスメント防止の強化を図ります。**

4 その他の取組

お子様連れで来庁される方への配慮や、地域での子育て支援など、様々な面から社会全体の子育て支援の環境づくりの一翼を担うよう、取組を進めます。

- ・ 子ども連れの来庁者に配慮したトイレ、ベビーベッド、授乳室の設置に努め、庁舎のバリアフリー化を図ります。
- ・ 子どもが参加する地域の活動に対し、敷地や施設の提供に努めます。
- ・ 子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な安全確保活動や少年非行防止、ネット依存・ゲーム依存防止活動等への職員の積極的な関与を推進します。
- ・ 子どもを対象とした職場見学ツアーや職員の子ども等の家族を対象とした職場見学会の実施に努めます。
- ・ 職場レクリエーション活動の実施にあたっては、職員の子どもを含めた家族全員が参加できるように努めます。

