

「職員みんなで仕事と家庭の両立サポートプラン～高松市職員活躍推進行動計画～」における令和4年度実施状況について

(1) 採用、配置・育成及び登用関係

ア 女性職員の登用推進

計画内容 (概要)	市民の多様なニーズを反映し、質の高い行政サービスを提供するためにも女性職員の視点や発想が不可欠であることから、管理職及び係長級への女性職員の登用推進を図ります。				
指標名 (単位)	女性管理職員の登用率 (%)				
目標・実績	計画策定時 (令和2年度)	実績値 (令和4年度)	実績値 (令和5年度)	目標値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
	24.3	24.6	24.7	28.0	30.0
指標名 (単位)	係長級に占める女性職員の割合 (%)				
目標・実績	計画策定時 (令和2年度)	実績値 (令和4年度)	実績値 (令和5年度)	目標値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
	34.8	35.1	35.7	38.0	40.0
令和4年度 取組実績					
<p>① 研修の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザイン&モチベーションアップ研修(31人) 令和4年度に28～30歳になる職員を対象に、キャリアデザインに関する研修を実施した。 ・女性エンパワー研修(17人) 係長級及び主任級の女性職員を対象に、職場改善に必要な問題解決力や、組織をまとめるリーダーシップの発揮に関する研修を実施した。 ・自治大学校第1部・第2部特別課程研修への派遣(1人) 					

【管理職の男女別割合(各年度4月1日現在)】

職層	令和2年度					令和3年度				
	該当者数(人)			割合		該当者数(人)			割合	
	全体	男性	女性	男性	女性	全体	男性	女性	男性	女性
局長級	22	18	4	81.8%	18.2%	21	19	2	90.5%	9.5%
局次長級	48	39	9	81.3%	18.8%	55	42	13	76.4%	23.6%
課長級	158	137	21	86.7%	13.3%	153	136	17	88.9%	11.1%
課長級以上	228	194	34	85.1%	14.9%	229	197	32	86.0%	14.0%
補佐級	320	221	99	69.1%	30.9%	321	219	102	68.2%	31.8%
合計	548	415	133	75.7%	24.3%	550	416	134	75.6%	24.4%

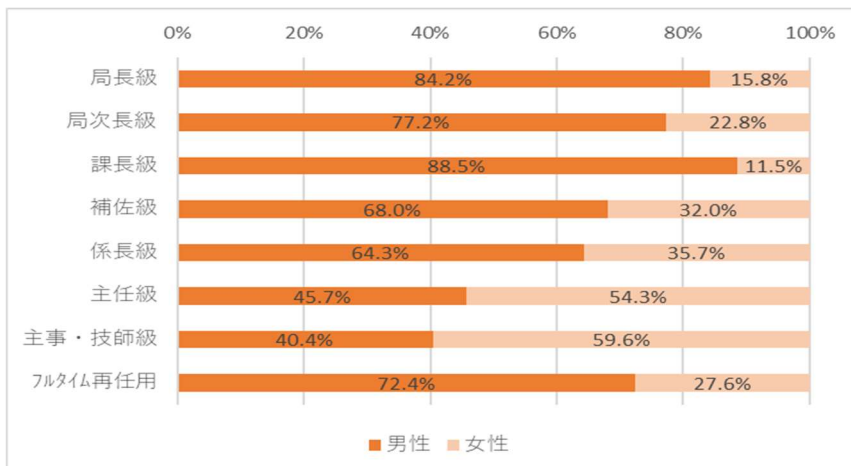
職 層	令和4年度					令和5年度				
	該当者数(人)			割合		該当者数(人)			割合	
	全体	男性	女性	男性	女性	全体	男性	女性	男性	女性
局長級	22	19	3	86.4%	13.6%	19	16	3	84.2%	15.8%
局次長級	58	44	14	75.9%	24.1%	57	44	13	77.2%	22.8%
課長級	160	143	17	89.4%	10.6%	156	138	18	88.5%	11.5%
課長級以上	240	206	34	85.8%	14.2%	232	198	34	85.3%	14.7%
補佐級	317	214	103	67.5%	32.5%	319	217	102	68.0%	32.0%
合 計	557	420	137	75.4%	24.6%	551	415	136	75.3%	24.7%

【係長級以下の男女別割合（各年度4月1日現在）】

職 層	令和2年度					令和3年度				
	該当者数(人)			割合		該当者数(人)			割合	
	全体	男性	女性	男性	女性	全体	男性	女性	男性	女性
係長級	980	639	341	65.2%	34.8%	987	642	345	65.0%	35.0%
主任級	1,139	551	588	48.4%	51.6%	1,142	538	604	47.1%	52.9%
主事・技師級	1,020	438	582	42.9%	57.1%	1,020	427	593	41.9%	58.1%
アルバイト再任用	105	74	31	70.5%	29.5%	97	65	32	67.0%	33.0%
合 計	3,244	1,702	1,542	52.5%	47.5%	3,246	1,672	1,574	51.5%	48.5%

職 層	令和4年度					令和5年度				
	該当者数(人)			割合		該当者数(人)			割合	
	全体	男性	女性	男性	女性	全体	男性	女性	男性	女性
係長級	984	639	345	64.9%	35.1%	992	638	354	64.3%	35.7%
主任級	1,148	545	603	47.5%	52.5%	1,165	532	633	45.7%	54.3%
主事・技師級	1,048	419	629	40.0%	60.0%	1,050	424	626	40.4%	59.6%
アルバイト再任用	93	65	28	69.9%	30.1%	127	92	35	72.4%	27.6%
合 計	3,273	1,668	1,605	51.0%	49.0%	3,334	1,686	1,648	50.6%	49.4%

【各役職段階の男女別割合（令和5年4月1日現在）】



イ 女性消防職員の占める割合の拡充

計画内容 (概要)	「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会報告書」を踏まえ、女性を含めた多様な経験を有する職員により、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、多様な住民への対応力を向上させるため、女性消防職員の計画的な増員を推進します。				
指標名 (単位)	女性消防職員の占める割合 (%)				
目標・実績	計画策定時 (令和2年度)	実績値 (令和4年度)	実績値 (令和5年度)	目標値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
	2.7	2.9	2.9	4.0	5.0
令和4年度 取組実績					
<p>① 「リモート説明会」を開催 市内の大学において消防の業務についてリモート講義をする中で、高松市消防局の職場環境、風土、施設等について説明会を実施した。</p> <p>② WEBセミナーへの参加 全国の消防本部における女性の採用試験受験者を増加させることを目的に、総務省消防庁が主催する「消防本部合同WEBセミナー」において、高松市消防局の職場環境や採用試験情報の説明を行った。</p>					

【職員の男女別割合（各年度4月1日現在）】

職種	令和2年度					令和3年度					令和4年度				
	現員(人)			割合		現員(人)			割合		現員(人)			割合	
	全体	男性	女性	男性	女性	全体	男性	女性	男性	女性	全体	男性	女性	男性	女性
消防	478	465	13	97.3%	2.7%	476	462	14	97.1%	2.9%	484	470	14	97.1%	2.9%

職種	令和5年度				
	現員(人)			割合	
	全体	男性	女性	男性	女性
消防	486	472	14	97.1%	2.9%

(2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

男性職員の育児参加の促進

計画内容 (概要)	管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等が取得しやすい組織風土が定着するよう、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境づくりを推進します。				
指標名 (単位)	男性の育児休業取得率 (%)				
目標・実績	計画策定時 (令和元年度)	実績値 (令和3年度)	実績値 (令和4年度)	目標値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
	14.5	37.2	35.5	22.0	30.0
指標名 (単位)	男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得した職員の割合 (%)				
目標・実績	計画策定時 (令和元年度)	実績値 (令和3年度)	実績値 (令和4年度)	目標値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
	51.8	58.1	55.3	80.0	100
令和4年度 取組実績					
<p>① イクボス研修の実施 イクボス研修を実施し、管理職が職員のワークライフバランスに配慮し、組織として、働き方に対する意識改革を図った。(24人)</p> <p>② お父さんの子育て応援研修の実施 お父さんの子育て応援研修を実施し、これから父親となる男性職員等を対象に、本市の出産・子育てに関する休暇・休業等の制度に対する理解を深め、子育てを積極的に分担していくという意識の高揚を図った。(22人)</p> <p>③ 時差勤務やテレワークの活用推進 新型コロナウイルス感染症拡大防止対策で実施中の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。</p> <p>④ 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。</p>					

【男性の育児休業取得率】

年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得率	14.5%	21.1%	37.2%	35.5%
人数	12/83人	19/90人	32/86人	27/76
備考	平均期間: 30日	平均期間: 68日	平均期間: 51日	平均期間: 54日

【男性の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得した職員の割合】

年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
取得率	51.8%	60.0%	58.1%	55.3%
人数	43/83人	54/90人	50/86人	42/76人

(3) 長時間勤務関係

働き方の意識改革の促進

計画内容 (概要)	長時間勤務は、その職場における職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、家事・育児・介護等の対応も困難となり、仕事と家庭の両立を目指す職員の活躍の障壁となっていることから、その縮減を推進します。				
指標名 (単位)	年間360時間を超える時間外勤務を行う職員数の割合(%)				
目標・実績	計画策定時 (令和元年度)	実績値 (令和3年度)	実績値 (令和4年度)	目標値 (令和5年度)	目標値 (令和7年度)
	5.8	5.6	6.3	5.0	5.0
令和4年度 取組実績					
<p>① 「終礼」の積極的な活用 時間外勤務の削減、職場のコミュニケーションの活性化等のため、終礼の積極的な活用を行った。</p> <p>② 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。</p> <p>③ 時差勤務制度の導入 朝型勤務を拡大し、遅出も含め、年間を通じた時差出勤制度の導入を行った。</p>					

※ コロナ対応、大雨対応、選挙用務等の臨時的用務を除く。病院医師及び派遣職員を除く。

【時間外勤務時間が年間360時間を超える職員数及び割合】

性別	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	人数(人)	割合	人数(人)	割合	人数(人)	割合	人数(人)	割合
男性	113	6.7%	102	6.0%	122	7.4%	138	8.4%
女性	74	4.9%	52	3.3%	59	3.7%	69	4.2%
全体	187	5.8%	154	4.7%	181	5.6%	207	6.3%

【職員一人当たりの1月当たり時間外勤務】

性別	1月当たり平均時間(時間)			
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
男性	10.2	8.4	9.0	9.8
女性	11.4	8.2	7.8	8.6
全体	10.8	8.3	8.4	9.2