

**「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2年度実施状況について**

(1) 職員が能力を発揮し活躍できる職場づくり

ア 昇任試験受験率の上昇

計画内容 (概要)	昇任試験の受験資格があるにもかかわらず、受験しない職員が増えていることから、組織としても、将来の管理職育成を視野に入れ、研修等の充実を図るとともに、組織貢献意欲の高い職員が活躍できる職場づくりを推進します。					
指標名 (単位)	昇任試験受験率 (%)					
目標・実績	計画策定時 (H27年度)	実績値 (H28年度)	実績値 (H29年度)	実績値 (H30年度)	実績値 (R元年度)	実績値 (R2年度)
	13.2	12.5	12.0	9.3 [目標値 23.0]	9.5	9.9 [目標値 27.0]
令和2年度 取組実績						
<p>① キャリア形成に向けた研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性職員エンパワー研修 (23人) 先輩職員からの仕事と家庭の両立に関する体験談を始め、キャリア形成に関する内容を実施した。</li> <li>・キャリアデザイン&amp;モチベーションアップ研修 (30人) 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。</li> </ul>						

イ 女性管理職員の登用推進

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、女性管理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 (H27 年度)	実績値 (H28 年度)	実績値 (H29 年度)	実績値 (H30 年度)	実績値 (R 元年度)	実績値 (R2 年度)
	20.3	20.8	21.4	21.9 [目標値24.0]	23.2	24.3 [目標値26.0]
令和2年度 取組実績						
<p>① <b>研修の充実</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性職員エンパワー研修 (23人) 副市長及び先輩職員との意見交換を含め、キャリア形成に関する内容を実施した。</li> <li>・キャリアデザイン&amp;モチベーションアップ研修 (30人) 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。</li> </ul>						

(2) 職員が家庭と仕事を両立させ職場で活躍できる環境づくり

ア 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 (H26 年度)	実績値 (H27 年度)	実績値 (H28 年度)	実績値 (H29 年度)	実績値 (H30 年度)	実績値 (R 元年度)	目標値 (R2 年度)
	0. 9	3. 4	3. 4	9. 7	12. 2 [目標値 10. 0]	14. 5	21. 1 [目標値 15. 0]
令和2年度 取組実績							
<p>① <b>イクボス研修の実施</b> 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。(20人)</p> <p>② <b>お父さんの子育て応援研修の実施</b> 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。(15人)</p>							

イ 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 (H26年度)	実績値 (H27年度)	実績値 (H28年度)	実績値 (H29年度)	実績値 (H30年度)	実績値 (R元年度)	実績値 (R2年度)
	8.2	7.3	6.3	5.9	6.7 [目標値6.0]	6.4	4.8 [目標値5.0]
令和2年度 取組実績							
<p>① 「働き方改革3か年重点取組(スマイルプラン)」 職員の長時間労働の是正とワークライフバランスの推進を図るため、働き方改革3か年重点取組、通称「スマイルプラン」に掲げた各種取組を行った。</p> <p>② 「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>							

※ 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。

(3) 防災体制の向上のための消防職場づくり

ア 女性の採用試験受験率の上昇

計画内容 (概要)	消防は、『男性の職場』というイメージが一般的であることから、女性の採用試験の受験率を上昇させるため、積極的にPRするなど、女性が活躍できる職場であることへの理解を深めるための取組を推進します。					
指標名 (単位)	女性の採用試験受験率 (%)					
目標・実績	計画 策定時 (H27 年度)	実績値 (H28 年度)	実績値 (H29 年度)	実績値 (H30 年度)	実績値 (R 元年度)	実績値 (R2 年度)
	4. 3	3. 0	2. 8	2. 5 [目標値 10. 0]	— (※)	— (※) [目標値 12. 0]
令和2年度 取組実績						
<p>① 高校・大学へ採用募集ポスター配布の実施 男女を問わず消防職員を募集していることをアピールするため、高松市消防局が独自で作成した、消防職員募集に関するポスターを高松市消防局の管轄内である高松市と綾川町及び三木町の高等学校・大学へ掲示依頼を実施した。</p> <p>② 防災訓練等の各種イベントに女性消防職員が積極的に参加 消防職場でも、女性ならではのきめ細かな観点が必要とされ、各種訓練会場等に女性消防職員を配置させることで、消防＝男性職場のイメージを払拭し、市民に親しみやすい消防をアピールできた。</p>						

(※) 令和元年度から受験申込書の性別欄を廃止したため、算出不可。

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 (H27 年度)	実績値 (H28 年度)	実績値 (H29 年度)	実績値 (H30 年度)	実績値 (R 元年度)	実績値 (R2 年度)
	1. 9	1. 9	2. 1	2. 5 [目標値 2. 1]	2. 9	2. 7 [目標値 2. 7]
令和 2 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>						