



職員みんなで 仕事と家庭の両立 サポートプラン

■第2次高松市職員活躍推進行動計画■

令和3年3月



ま え が き

『進歩のない組織で持ちこたえたものはない。』（F・ナイチンゲール）

今、私たちには、人口減少や少子高齢化等による社会状況の変化や、多様化・高度化する市民ニーズへの対応が、これまで以上に求められており、複雑化、増加傾向にある業務を適正に行うためにも、組織の活性化を図る必要があります。業務における無駄を洗い出し、見直すことで効率化を図り、また、性別にかかわらず職員一人一人が能力を十分に発揮し、生産性を高め、組織が進歩、成長することが求められています。

本市では、平成28年度から、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく特定事業主行動計画として、「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～」を策定し、職員が仕事と家庭を両立させながら、性別にかかわらず活躍できる職場づくりを進めてきました。この計画の終期が令和3年3月31日となっていることから、引き続き、未来に向けた魅力あるまちづくりを担う組織として進歩を続けていけるよう、この度、計画の見直しを行いました。

これからも、職員一人一人が仕事も家庭も大切にしながら自分らしく活躍できる職場の実現を目指すとともに、市民ニーズや社会情勢の変化に的確に対応できる能力と意欲を持った職員の育成や組織風土を構築していきます。

令和3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 会
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

目 次

1 策定に当たって

- (1) 策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (2) 計画の名称、位置付け・・・・・・・・・・・・ 2
- (3) 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

2 本市における現状と課題

- (1) 採用、配置・育成及び登用関係・・・・・・・・ 3
- (2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係・・・・・・・・ 6
- (3) 長時間勤務関係・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

3 職員の活躍推進に向けた具体的な取組目標

- (1) 採用、配置・育成及び登用関係・・・・・・・・ 12
- (2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係・・・・・・・・ 14
- (3) 長時間勤務関係・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

4 推進体制

- (1) 全庁的な推進体制の構築・・・・・・・・・・・・ 16
- (2) 進捗の管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16

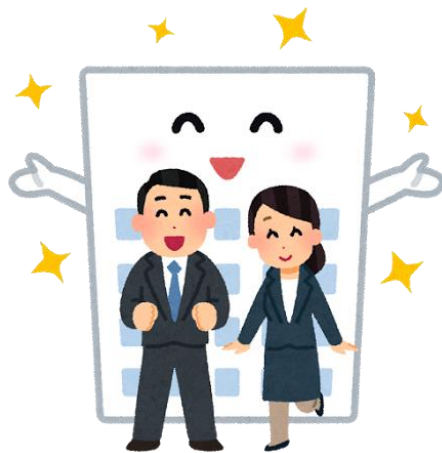
1 策定に当たって

(1) 策定の趣旨

本市では、平成20年度に「高松市職員人財育成ビジョン」を策定し、「高松を愛し、高松に愛される職員を生み出し、人財と成す」を目的に掲げ、将来の高松市を見据えた行政運営ができる職員を生み出し、職員自身も輝きを放ちながら、チームで仕事ができる組織を目指し、男性、女性の性別に関係なく、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できるよう人材育成を進めています。

また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として、平成28年度から令和2年度までを計画期間とする「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～」(以下「前計画」という。)を策定し、職員が仕事と家庭を両立させながら、性別にかかわらず活躍できる職場づくりを進めてきました。

この間、女性職員の登用や男性職員の育児参加、長時間労働の是正等について数値目標を定めて取り組んできましたが、引き続き、住民ニーズや社会情勢に的確、迅速かつ柔軟に対応できる組織づくりや、多様な人にとって働きやすく魅力ある職場づくりを推進する必要があることから、計画の見直しを行いました。



（２）計画の名称、位置付け

計画の名称は、

「職員みんなで 仕事と家庭の両立 サポートプラン」とし、副題を「第２次高松市職員活躍推進行動計画」（以下「本計画」という。）とします。

本計画は、女性活躍推進法第１９条に基づき、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が策定する特定事業主行動計画であるとともに、次のような位置付けの計画です。

- ① 「第６次高松市総合計画」（以下「総合計画」という。）に掲げる施策の一つである「男女共同参画の推進」を実現するための計画
- ② 総合計画の実現に向け、本市職員の人材育成の基本方針を定めた「高松市職員人財育成ビジョン」において、求められる組織像の実現に向けた職員の活躍推進に係る行動計画
- ③ 「第４次たかまつ男女共同参画プラン」の基本目標「男女が共に活躍する社会づくり」のための行政分野における本市組織内部の計画
- ④ 「次世代育成支援対策推進法」に基づく第４次高松市特定事業主行動計画（以下「次世代育成支援対策行動計画」という。）～職員みんなで あんしん子育てサポートプラン～と密接に関連する計画

（３）計画期間

令和３年４月１日から令和８年３月３１日までの５年間とします。

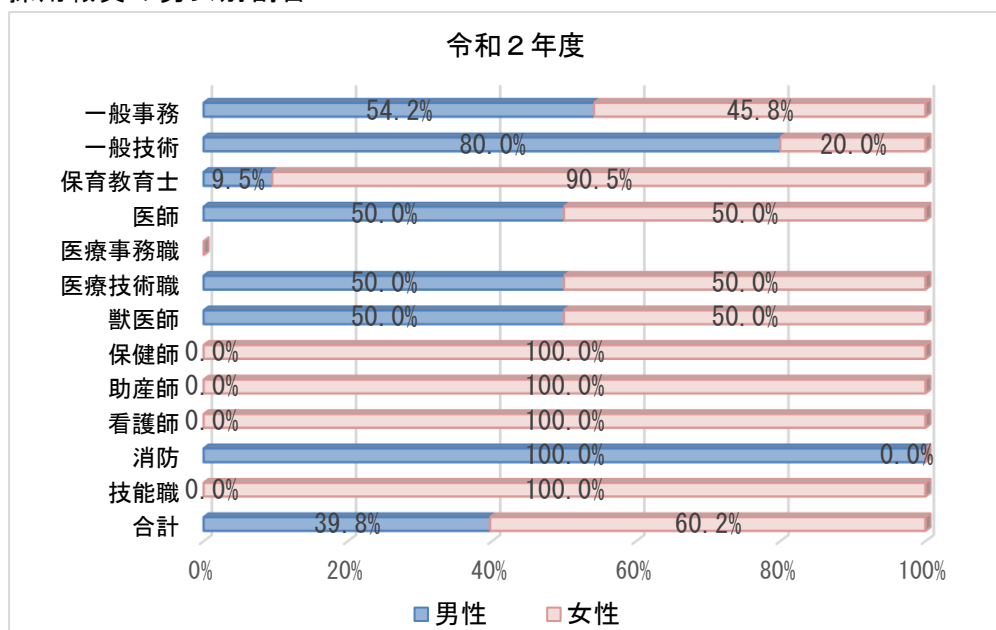
女性活躍推進法は、令和７年度までの時限立法であります。計画期間について、国の策定指針では、「計画期間内に数値目標の達成を目指すことを念頭に、平成２８年度から令和７年度までの１０年間で、各特定事業主の実情に応じておおむね２年間で５年間程度に区切る」とされていることを踏まえ設定するものです。

ただし、国の法制度や施策の動向等を踏まえ、必要に応じ、計画期間内であっても改定を行うものとします。

2 本市における現状と課題

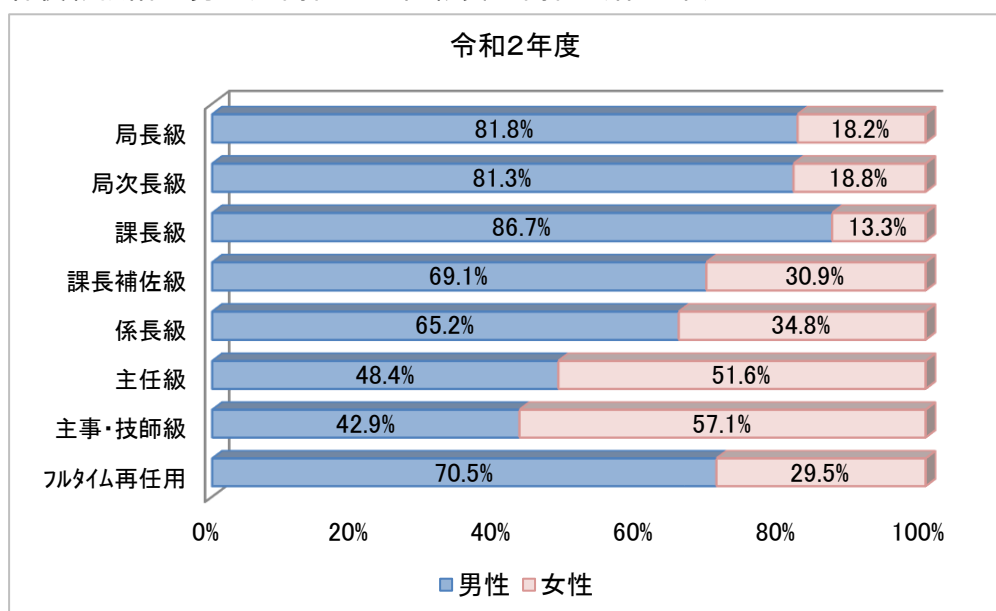
(1) 採用、配置・育成及び登用関係

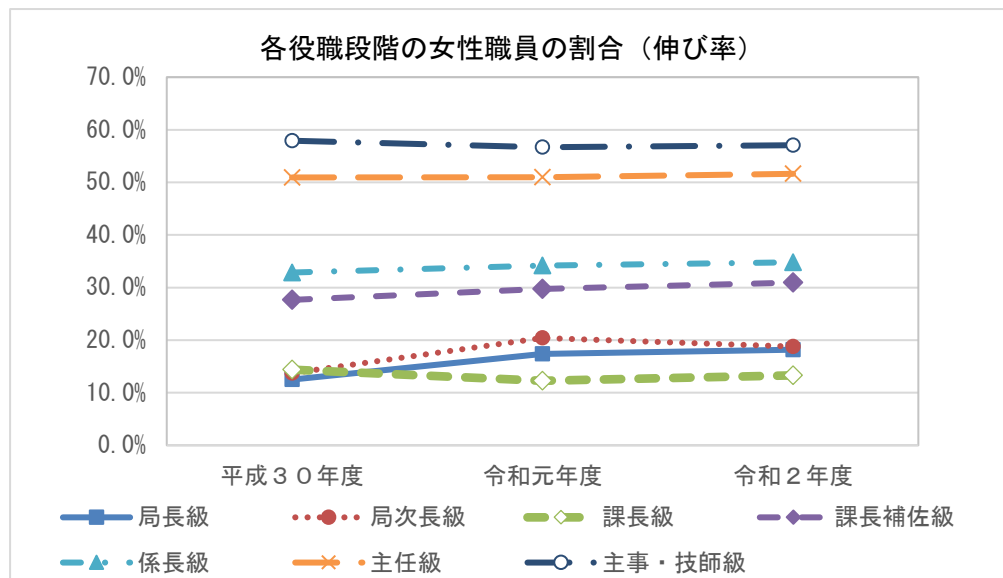
ア 採用職員の男女別割合



採用される職員は、合計では女性職員が6割を占めているが、職種によっては依然として女性職員の割合が低いところが見受けられる。

イ 各役職段階の男女別割合と女性職員の割合（伸び率）





係長級以上の各役職段階においては、男性職員が女性職員の割合を上回っており、役職が上がるにつれ、その傾向が強くなっている。

ウ 昇任試験受験率

	平成30年度	令和2年度
前計画目標値	23.0%	27.0%
実績値	9.3%	9.5%（令和元年度）

昇任試験受験率の向上について、前計画において数値目標を定め取り組んできたが、低調な状態が続いている。

エ 管理職に占める女性職員の割合

	平成30年度	令和2年度
前計画目標値	24.0%	26.0%
実績値	21.9%	24.3%

数値目標の達成には至っていないものの、年々上昇している状況である。

オ 消防における女性の採用試験受験率

	平成30年度	令和2年度
前計画目標値	10.0%	12.0%
実績値	2.5%	—

令和元年度から、受験申込書の性別欄を廃止した。

カ 女性消防職員の占める割合

	平成30年度	令和2年度
前計画目標値	2.1%	2.7%
実績値	2.5%	2.7%

消防＝男性職場というイメージの払拭に努めた結果、数値目標を達成できている。

課題

今後、男性職員が女性職員を上回って退職するものの、採用においては、女性職員が男性職員を上回り、これまでとは異なる組織構造となることが予想される。

そのようなときに、職員が出産や育児、親の介護の時期を迎えても、性別にかかわらず仕事と家庭の両立を実践し、活躍できるような環境づくりを推進していく必要がある。

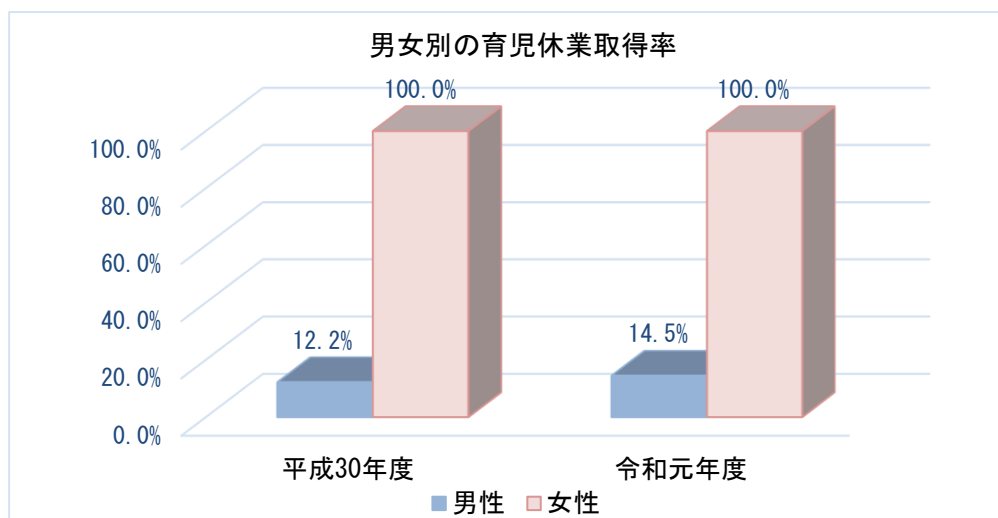
また、多様化・複雑化する行政需要に柔軟に対応していくためにも、職種や役職にかかわらず、女性が活躍できる職場を構築する必要がある。

これまで、女性職員の登用を図るため「キャリアデザイン&モチベーションアップ研修」や「女性職員エンパワー研修」を実施してきたが、今後も女性職員のライフステージに応じたキャリア形成支援を行い女性職員の積極的な登用を行う必要がある。



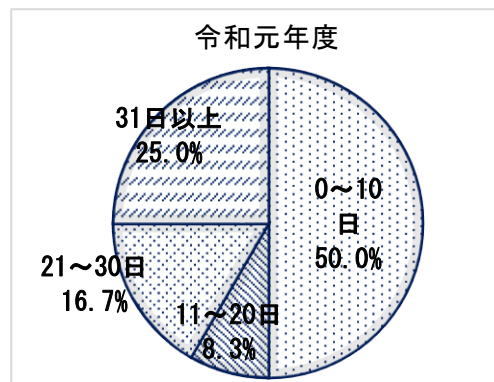
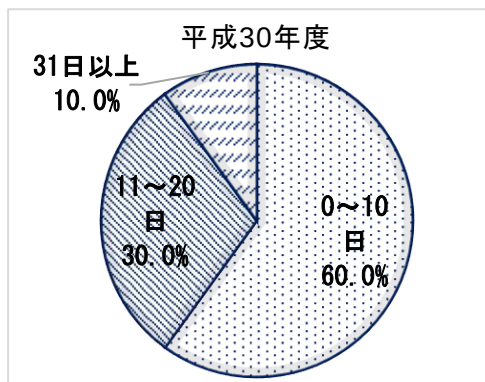
(2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

ア 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

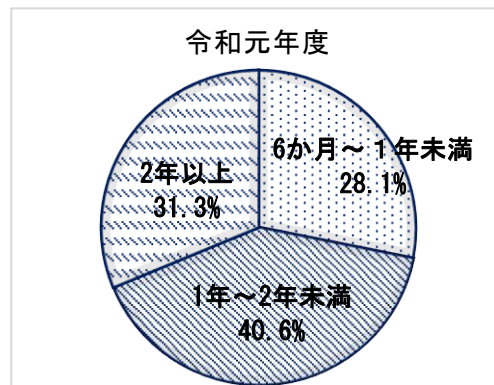
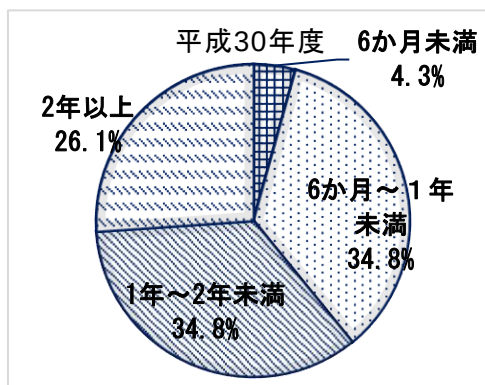


	平成30年度	令和2年度
前計画目標値（男性）	10.0%	15.0%
実績値	12.2%	14.5%（令和元年度）

取得期間の分布状況（男性）

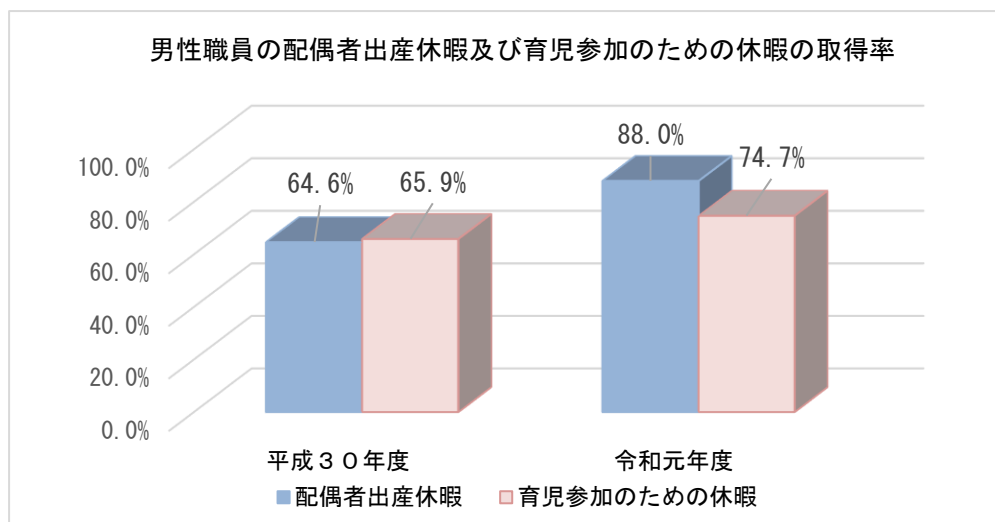


取得期間の分布状況（女性）

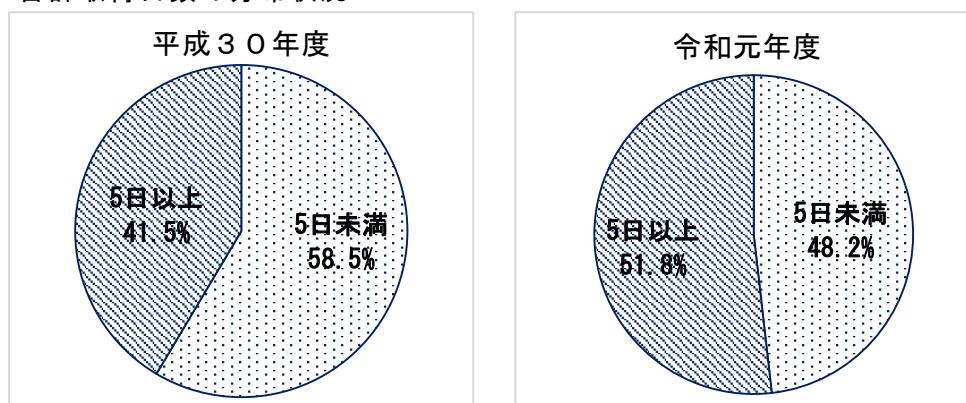


男性職員の育児休業取得率は、平成30年度時点の目標値を達成し、その後も上昇している。取得期間では、0～10日の職員が半数となっている。

イ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況



合計取得日数の分布状況



国においては、全ての男性職員が合計5日以上を取得することを目標としているが、本市においては、5日以上取得した職員の割合は6割未満となっている。

ウ 平均継続勤務年数の男女差

性別	退職時平均継続勤務年数(年)	
	平成30年度	令和元年度
男性	35.76	35.55
女性	26.10	28.04
差異(女-男)	△ 9.66	△ 7.50

令和元年度において、女性の平均勤務年数は男性の約8割程度となっているものの、経年でみると男女差は縮小傾向にある。

エ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

ハラスメントの防止に関する基本指針を策定するとともに、専門の相談窓口を人事課内及び外部に設置し、外部の専門相談員を配置している。

また、各種ハラスメントに関する知識や事例等を学ぶ職員研修を、職層ごとに実施している。

課題

男性の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇については、取得率向上に向け、引き続き制度の周知徹底や上司の意識改革を図る必要がある。

また、より実質的に育児にかかわることができるよう、取得期間を増加させることも必要である。



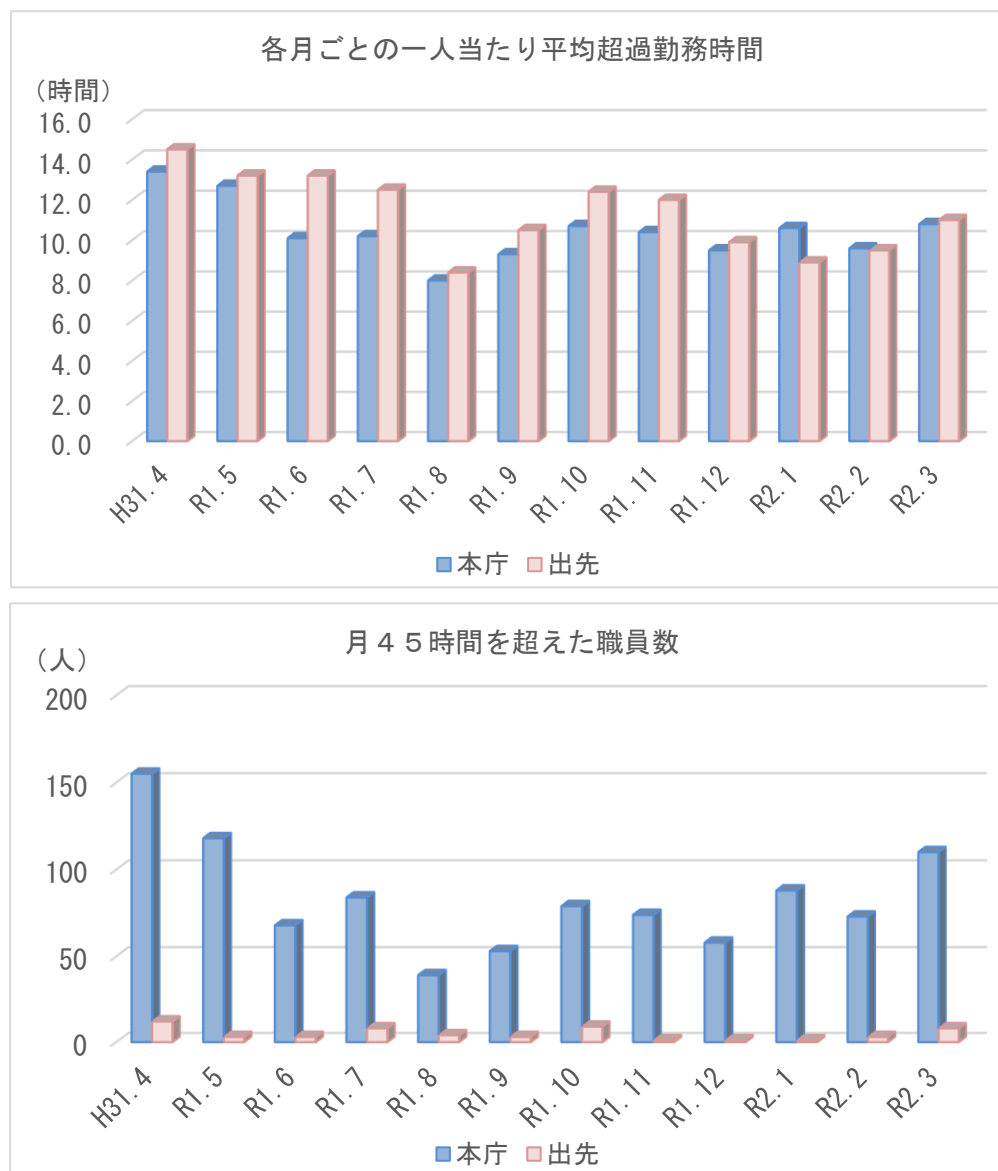
(3) 長時間勤務関係

ア 年間360時間を超える時間外勤務を行う職員数の割合

	平成30年度	令和2年度
前計画目標値	6.0%	5.0%
実績値	6.7%	6.4%（令和元年度）

長時間労働の是正のため、平成30年度から、働き方改革3か年重点取組、通称「スマイルプラン」に基づき、業務改善等の取組を進めてきたが、数値目標の達成には至っていない。年間360時間を超える職員は、平成30年度は214人、令和元年度は207人となっている。

イ 職員の各月ごとの一人当たり平均超過勤務時間及び月45時間を超える超過勤務を行った職員数（管理職以外）



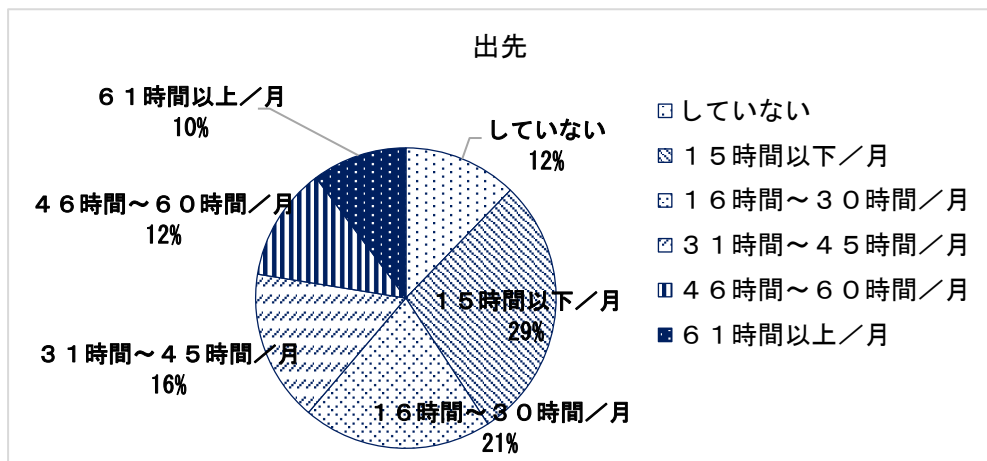
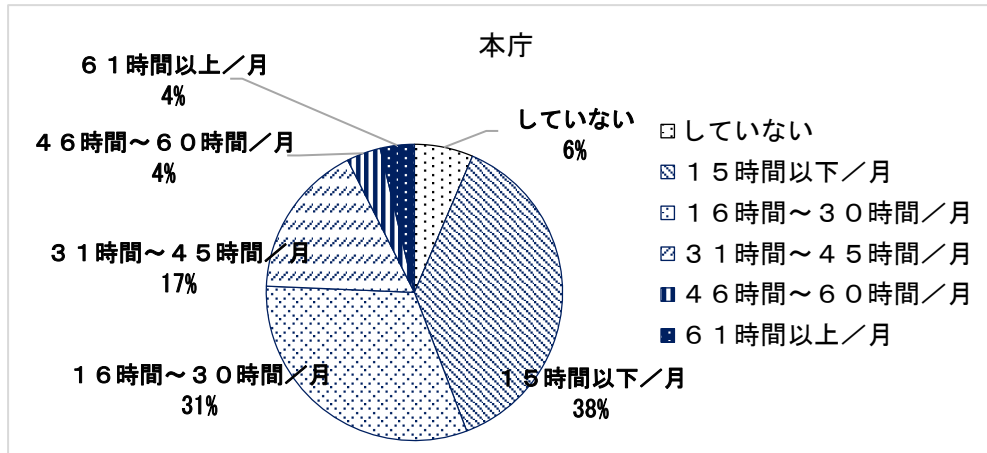
年間を通して月45時間を超える超過勤務を行う職員がおり、特に年度末～年度始めにかけて増加傾向にある。

ウ 管理職の一月当たりの勤務時間外労働時間（アンケート調査）

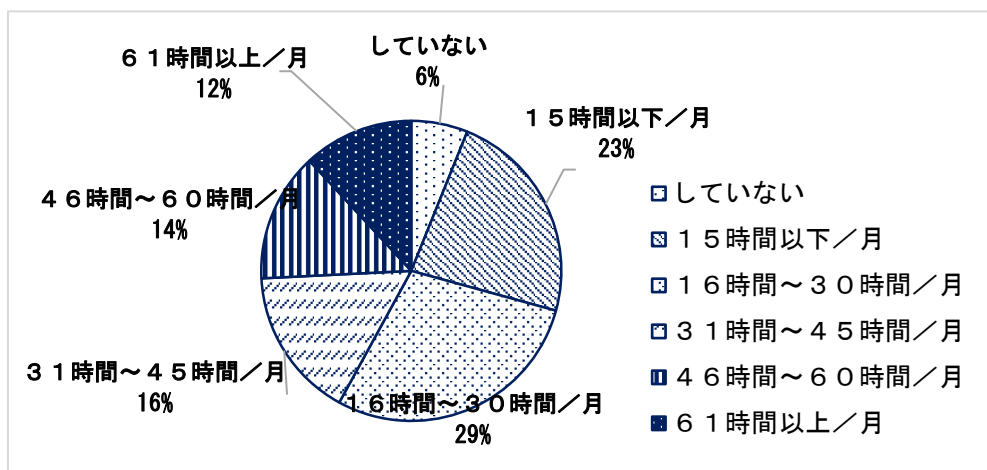
【アンケートの概要】

調査期間	令和２年１１月１０日から令和２年１１月１７日
対象職員	課長補佐級以上の職員
回答者数	345 人

【設問１】過去１年間における一月当たりの勤務時間外労働時間



【設問２】勤務時間外の労働時間が最も多かった月の時間数



課題

時間外勤務については、平成30年度から、働き方改革3か年重点取組、通称「スマイルプラン」に基づき削減に取り組んできたが、依然として超過勤務の上限を超えて勤務している職員がいる。

引き続き、職員が限られた時間の中で成果を挙げるよう働き方に対する意識改革を促すとともに、勤務時間内に業務を終え、退庁しやすい環境づくりが必要である。



3 職員の活躍推進に向けた具体的な取組目標

ここまで、女性活躍推進法第19条第3項及び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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令第2条に基づき、各特定事業主において、それぞれの職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行ってきました。当該課題分析の結果、職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

(1) 採用、配置・育成及び登用関係

ア 女性職員の登用推進

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（％）		
現況値 （令和2年度）	目標値 （令和5年度）	目標値 （令和7年度）
24.3	28.0	30.0



指標名（単位）		
【新規】係長級に占める女性職員の割合（％）		
現況値 （令和2年度）	目標値 （令和5年度）	目標値 （令和7年度）
34.8	38.0	40.0

- ・係長級以上の各役職段階においては、男性職員が女性職員の割合を上回っていることから、女性職員のキャリア形成に資する研修の充実を図るほか、女性職員を対象とした自治大学校（消防大学校）や市町村アカデミーなどで行われる派遣研修に職員を派遣し、女性のキャリア形成を支援します。
- ・時差勤務や、テレワークの活用を推進し、性別にかかわらず働きやすい職場環境づくりを行います。
- ・職員育成を目的に多様な部門への配置拡大を図ります。

イ 女性消防職員の占める割合の拡充

「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が住民サービスを提供することによって、子どもや高齢者、災害時の要支援者など、様々な状況にある多様な住民への対応力を向上させるため、女性消防職員の占める割合を、令和7年度までに5%に引き上げることを目標に、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（%）		
現況値 （令和2年度）	目標値 （令和5年度）	目標値 （令和7年度）
2. 7	4. 0	5. 0

- ・男性だけの目線ではなく、多様な視点でものごとを捉える組織風土を構築し、育児・介護等のニーズに対応できる組織の醸成を推進します。
- ・災害現場では、部隊単位での活動を行うため、活動に必要な資機材の取扱訓練など技術・技能の習得を推進します。



(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

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、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）へのかかわりを推進するとともに、男女を問わず両立支援制度の利用時におけるきめ細やかな対応や配慮を行うこと等により、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（％）		
現況値 （令和元年度）	目標値 （令和５年度）	目標値 （令和７年度）
14.5	22.0	30.0



指標名（単位）		
【新規】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（％）		
現況値 （令和元年度）	目標値 （令和５年度）	目標値 （令和７年度）
51.8	80.0	100

- ・イクボス研修、お父さんの子育て応援研修を開催し、組織として、ワークライフバランスを推進します。
- ・イクボス・イクメン職員が育児や介護等に取り組みやすくなるよう働き方の意識改革を推進し、男性職員の育児休業や介護休暇等の取得促進に努めます。
- ・結婚すれば、新婚旅行に行くためにほとんどの職員が結婚休暇を取得するように、男性職員にも「子どもが生まれたら育休」という組織風土を目指します。
- ・本人又は配偶者が出産を迎える職員に対し、管理職員が面談を行い、「おめでとう」と祝福するとともに、各種支援制度の利用促進やキャリアプランに関する助言を行います。
- ・育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得促進と合わせて取得日数の増加を目指し、グループウェア等を通じて制度の周知を徹底します。

(3) 長時間勤務関係

働き方の意識改革の促進

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（％）		
現況値 （令和元年度）	目標値 （令和5年度）	目標値 （令和7年度）
5.8	5.0	5.0

※ 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。

- ・時間当たりの生産性を高め、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直すために、研修や周知啓発を図り、時間外勤務の縮減を推進します。
- ・業務改善に関する研修を始め、働き方改革に関する取組を継続し、時間外勤務の削減に取り組むことが当たり前になるような職場風土づくりを行います。
- ・ICT技術を活用して業務の効率化につなげられるよう、AIやRPA等の導入について検討を進めるほか、職員のICTに関する知識や能力の向上に取り組めます。



4 推進体制

(1) 全庁的な推進体制の構築

組織全体で継続的に職員の活躍を推進するため、高松市女性職員活躍推進行動計画策定・実施委員会において、本計画に定める取組の実施状況・数値目標の達成状況について定期的に点検・評価を行います。

また、各局が主体的・効果的に取り組めるようにチェックシートを作成するなど、各取組の目標達成を目指します。

(2) 進捗の管理

本計画を着実に推進し、実効性を確保するため、進行管理を行い、取組状況や関連する数値等の進捗状況について、年度ごとにとりまとめて職員に周知・啓発するとともに、市民や一般事業主に対しても、ホームページを通じて公表します。

