

高松市特定事業主行動計画(案)

～職員がライフステージに応じて活躍できる職場づくり～

総務局 人事課

現行の2つの計画の根拠法及び計画の策定経過

女性活躍推進法(内閣府)

(目的) 女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる 豊かで活力ある社会を実現すること

第19条 国及び 地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(特定事業主)は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を定めなければならない。

【高松市】

H28. 3 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」策定
(計画期間:H28.4~R3.3)

R3. 3 第2次 // 策定
(計画期間:R3.4~R8.3)

次世代育成支援対策推進法(厚生労働省)

(目的)次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資すること

第19条 国及び 地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの(特定事業主)は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画を策定するものとする。

【高松市】

H17. 3 高松市特定事業主行動計画「笑顔で子育て応援プラン」策定(H17.4~H22.3)
H22. 3 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」策定
(計画期間:H22.4~H27.3)

H27. 3 第3次 // 策定
(計画期間:H27.4~R2.3)

R2. 3 第4次 // 策定
(計画期間:R2.4~R8.3)

現行の2つの計画の概要

第2次高松市職員活躍推進行動計画 (女性活躍推進法)

【策定の趣旨】

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、多様な人にとって働きやすく魅力ある職場づくりの推進

【計画期間】

令和3年4月1日から**令和8年3月31日**まで

【具体的な取組目標】

(1)採用、配置・育成及び登用関係

- ◎目標 女性管理職員の登用率
- ◎目標 係長級に占める女性職員の割合
- ◎目標 女性消防職員の占める割合

(2)就業継続及び仕事と家庭の両立関係

- ◎目標 **男性の育児休業取得率**
- ◎目標 **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**

(3)長時間勤務関係

- ◎目標 **年間360時間を超える時間外勤務を行う職員数の割合**



第4次高松市特定事業主行動計画 (次世代育成支援対策推進法)

【基本方針】

- 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

職員が働きながら安心して子育てをするために、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を醸成

【計画期間】

令和2年4月1日から**令和8年3月31日**まで

【取組項目】

- 1 ワーク・ライフ・バランスの意識づけ
- 2 妊娠・出産・子育てに関する支援の充実
 - ◎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**
 - ◎目標 **育児休業取得率**
- 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
 - ◎目標 **年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合**
 - ◎目標 一人当たりの年次休暇の平均取得日数



計画の趣旨、取組内容、目標指標などが類似

高松市特定事業主行動計画の一本化

(左側の第2次高松市職員活躍推進行動計画をベースに、右側の第4次高松市特定事業主行動計画の項目を盛り込む)

令和8年度からの高松市特定事業主行動計画 構成(案)

- 第2次高松市職員活躍推進行動計画(女性活躍推進法)ベース(※1):黒字
- 第4次高松市特定事業主行動計画(次世代育成法)ベース (※2):青字
- 新規:赤字

以降、※1女性活躍推進法ベース と標記
※2次世代育成法ベース と標記

I 策定に当たって

【策定の趣旨】【計画の名称、位置づけ】
【計画期間】【対象職員】

II 本市における現状と課題

1 本市における現状

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

2 職員への意識調査(R7高松市職員の人材育成に関するアンケート)

III 職員の活躍推進に向けた取組内容及び数値目標

- 1 昇任意欲の向上・管理職、係長級職員に占める女性職員の割合の拡充
- 2 子育て支援・男性職員の育児参加の促進
- 3 働きやすい職場づくり
- 4 その他の取組

IV 推進体制

- 1 全庁的な推進体制の構築
- 2 進捗の管理

高松市特定事業主行動計画(案)Ⅰ 策定に当たって

女性活躍推進法ベース:黒字
次世代育成法ベース :青字
新規 :赤字

- 1 本計画で目指すべき姿
「**職員がライフステージに応じて活躍できる職場づくり**」
- 2 計画期間 **令和8年4月1日～令和13年3月31日(5年間)**
- 3 対象職員 **策定主体である特定事業主が任命するすべての職員**

高松市特定事業主行動計画(案)Ⅱ 本市における現状と課題

1 本市における現状

(1)採用、配置・育成及び登用関係

ア 採用職員の男女別割合 イ 各役職段階の男女別割合と女性職員の割合(伸び率) ウ 昇任試験受験率
エ 管理職に占める女性職員の割合 オ **係長級に占める女性職員の割合** カ 女性消防吏員の占める割合
＜上記ア～カの項目について、グラフ図を掲載＞

(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 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 ウ 平均継続勤務年数の男女差 エ セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況
オ **介護休暇の取得者数**
＜上記ア～オの項目について、グラフ図を掲載＞

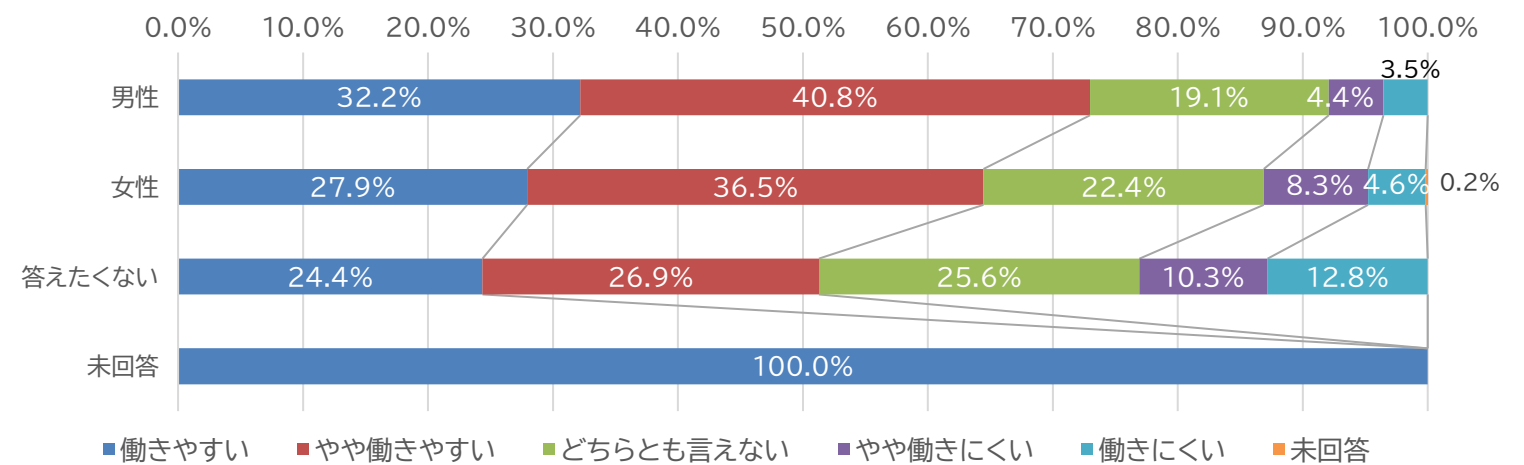
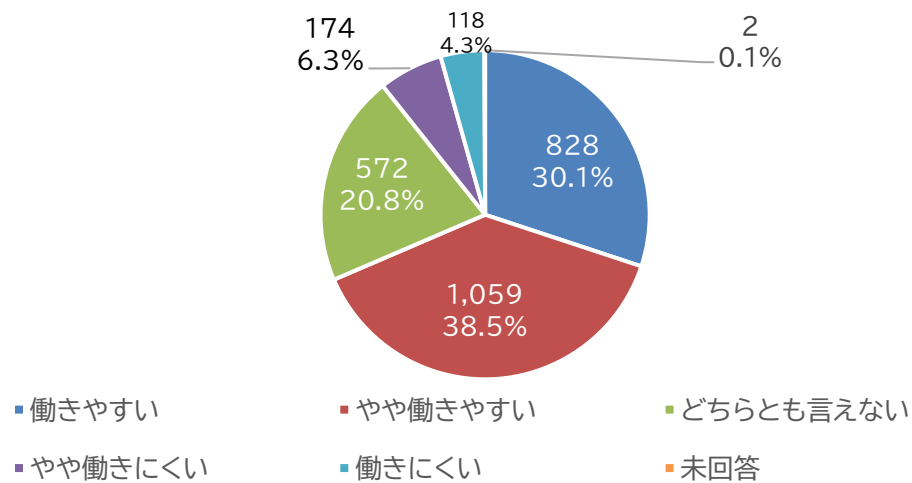
(3)長時間勤務関係

ア 年間360時間を超える時間外勤務を行う職員数の割合 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) 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)
エ **一人当たりの年次休暇の平均取得日数**
＜上記ア～エの項目について、グラフ図を掲載＞

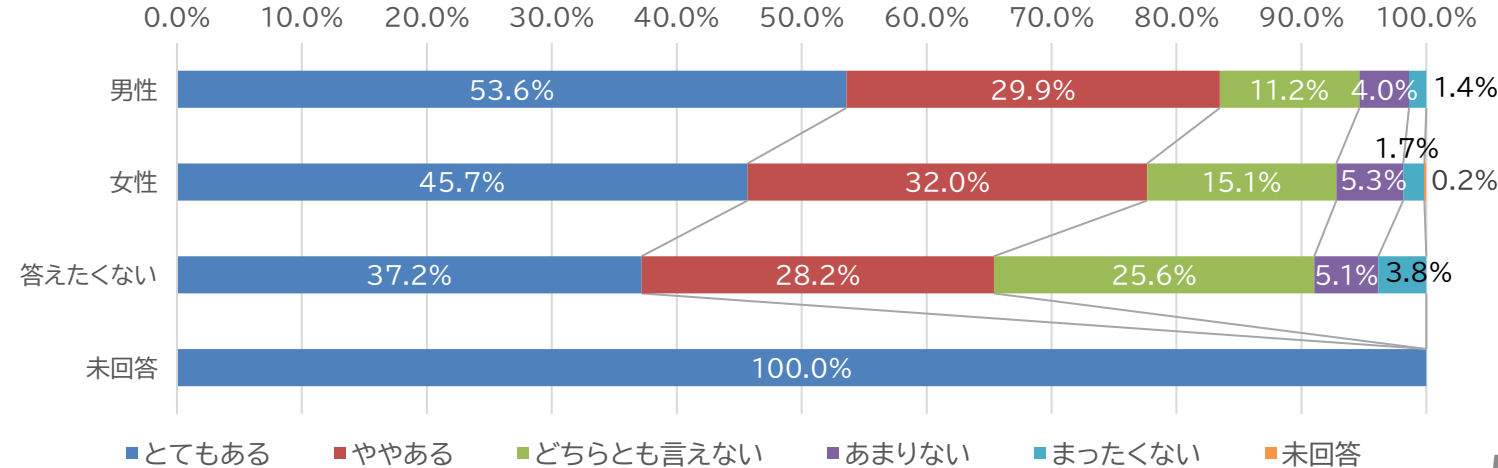
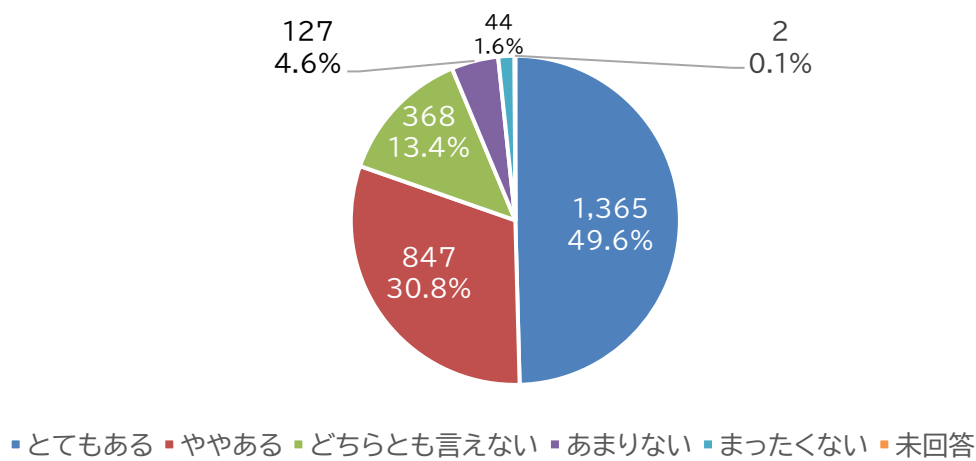
高松市特定事業主行動計画(案)Ⅱ 本市における現状と課題

2 職員への意識調査(R7高松市職員の人材育成に関するアンケート)

・あなたの職場は、ワーク・ライフ・バランスの観点から、働きやすい職場だと思いますか 68.6%

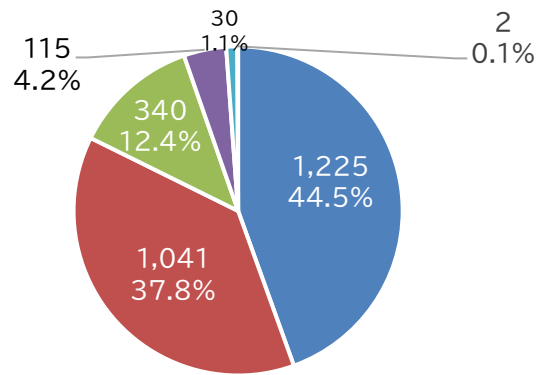


・あなたの職場は、定時で帰りやすい雰囲気がありますか 80.4%

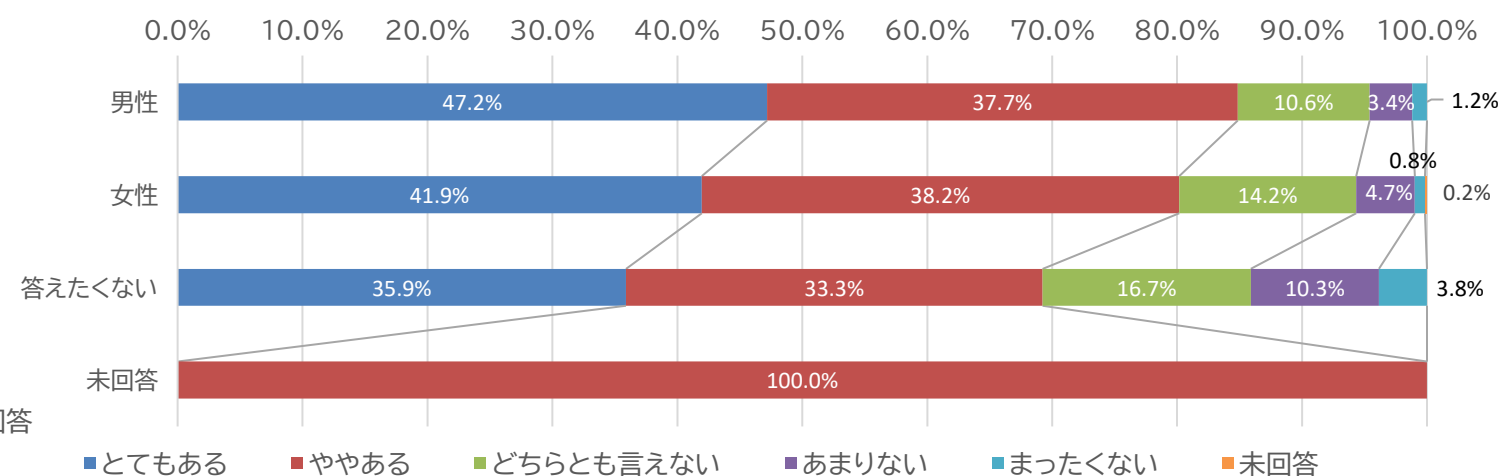


高松市特定事業主行動計画(案)Ⅱ 本市における現状と課題

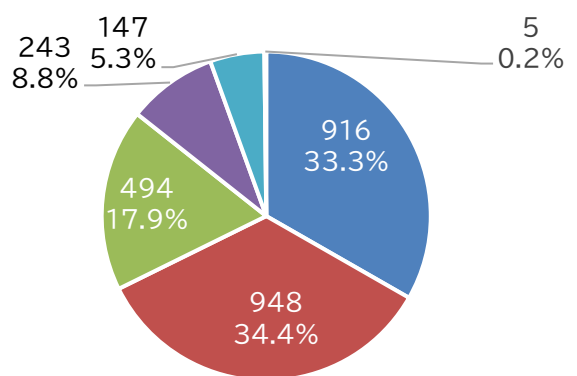
・あなたの職場は、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気がありますか 82.3%



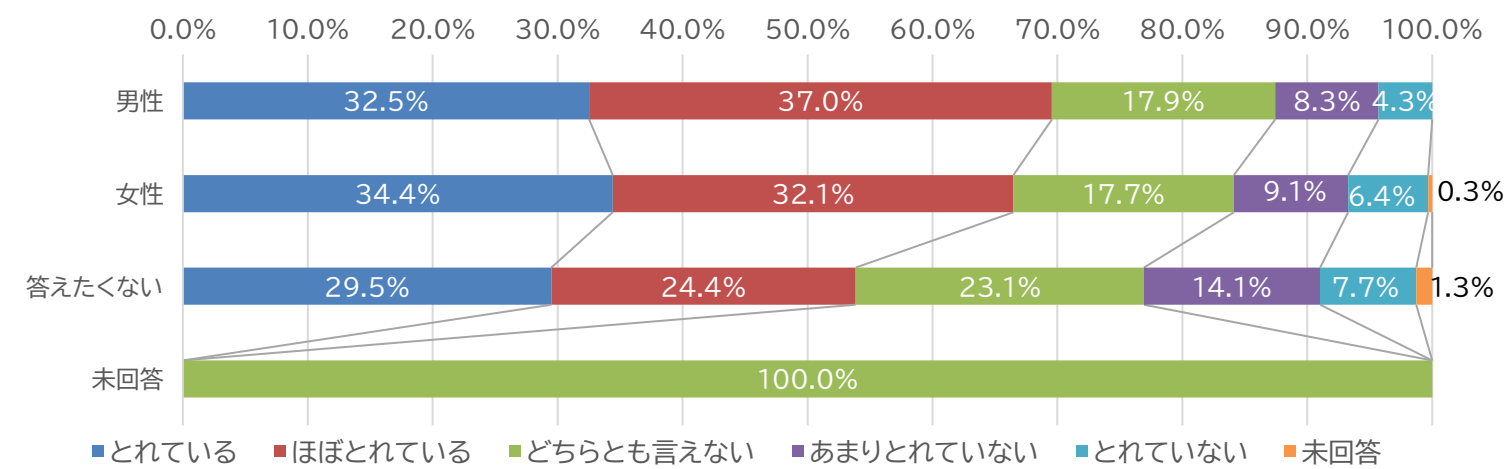
■とともある ■ややある ■どちらとも言えない ■あまりない ■まったくない ■未回答



・計画年休はとれていますか 67.7%

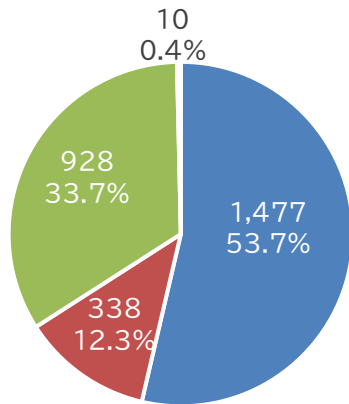


■とれている ■ほぼとれている ■どちらとも言えない ■あまりとれていない ■とれていない ■未回答

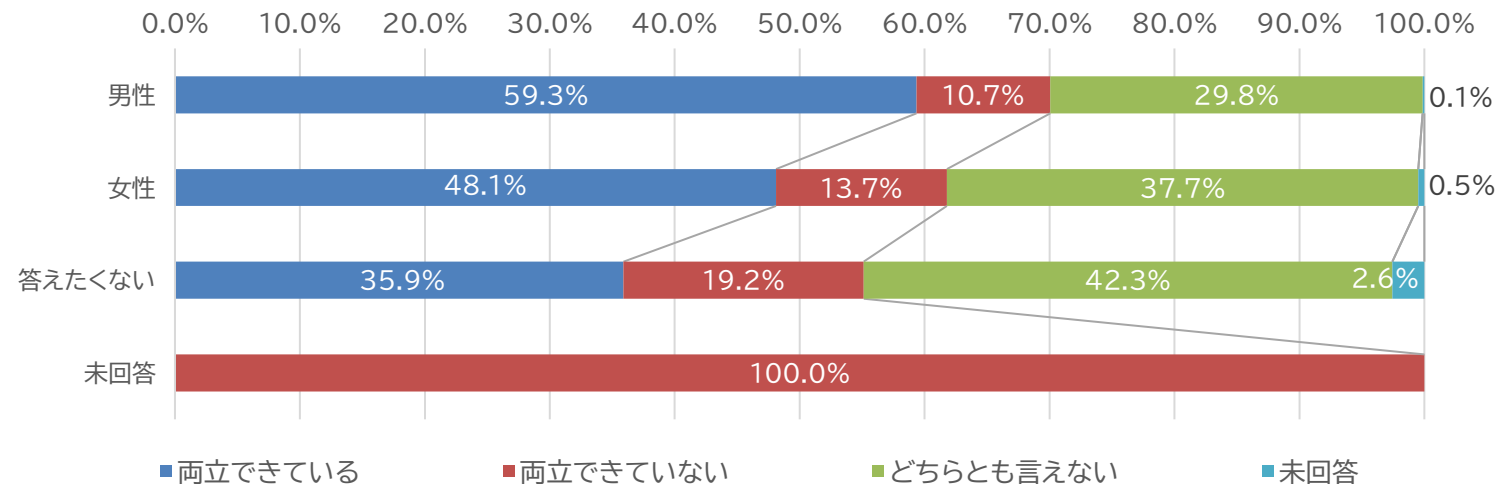


高松市特定事業主行動計画(案)Ⅱ 本市における現状と課題

・家事や育児、介護等と仕事を両立できていますか(出来ている) **53.7%**



■ 両立できている ■ 両立できていない ■ どちらとも言えない ■ 未回答



(以下、自由記述)

○家事や育児、介護等と仕事を両立できていますか
(「どちらとも言えない」「両立できていない」理由)

- ・家族の体調不良や事故、慶弔に対して休暇をとることについては、一般的に認知されてきたが、家事や育児等の普段の行事に自由に休暇をとる風土までは醸成されていない(40代・男性)
- ・子育ての待遇は向上しているが、介護の待遇は、まだまだです(50代・女性)
- ・育児が落ち着いた時期ではあるが、家事と仕事が両立できてはいない。今後、両親の介護が必要となれば、両立できるかどうかの不安はある。(40代・女性)
- ・業務量から、時間外業務を行いながら育児をせざるを得ず、体力的、精神的に厳しい。(30代・男性)
- ・介護休暇を有効に活用できていない、誰も取っておらず取りにくい(50代・女性)

高松市特定事業主行動計画(案)Ⅱ 本市における現状と課題

女性活躍推進法ベース：黒字
次世代育成法ベース：青字
新規：赤字

課題認識

- ・昇任試験受験率の低さ
- ・管理職、係長級職員に占める女性職員の割合の低さ

今後の取組の方向性

- ・昇任意欲の向上
- ・管理職、係長級職員に占める女性職員の割合の拡充

- ・男性の育児休業取得率は徐々に上昇しているが、配偶者の出産や育児参加にかかる特別休暇取得率はいまだ低い。

- ・子育て支援
- ・男性職員の育児参加の促進

- ・年間360時間を超える時間外勤務を行う職員数の割合がいまだ多い
- ・自由に休みを取りづらいという意見
- ・家事や育児、介護等と仕事を両立出来ていると考える職員が少ない。

- ・働きやすい職場づくり

高松市特定事業主行動計画(案)Ⅲ 職員の活躍推進に向けた取組内容及び数値目標

1 昇任意欲の向上・管理職、係長級職員に占める女性職員の割合の拡充(根拠:女性活躍推進法)

①キャリア形成支援【拡充】

- ・「高松市職員人財育成ビジョン」における目標とする職員像の共有【新規】
- ・「高松市職員人財育成ビジョン」における必要な能力・スキル等の習得支援【新規】
- ・香川大学大学院での履修や職務に関連した資格取得への助成による学び直しをしやすい環境整備【新規】
- ・キャリア形成支援となる研修の実施(男女を問わず、各年代に対するキャリアデザイン研修)
- ・自治大学校(消防大学校)、市町村アカデミー・国際文化アカデミー(海外派遣研修を含む)への派遣研修
- ・職員育成を目的とした多様な部門への配置拡大

②女性職員登用の更なる推進

- ・ロールモデルとなる女性管理職との座談会
- ・自治大学校、国際文化アカデミー(女性職員対象)への派遣研修

③女性消防吏員の占める割合の拡充

- ・育児・介護等のニーズに対応できる組織風土の醸成を推進
- ・活動に必要な資機材の取扱訓練などの技術・技能の習得を推進
- ・女性消防吏員に関する積極的な広報(説明会、インターンシップ、PR動画の活用等)【新規】

女性活躍推進法ベース:黒字
次世代育成法ベース :青字
新規 :赤字

【数値目標】女性管理職の登用率

R7(計画策定時)	R10(途中経過)	R12(最終年度)
27.1%	30.0%	32.0%※

【数値目標】係長級に占める女性職員の割合

R7(計画策定時)	R10(途中経過)	R12(最終年度)
36.7%	40.0%	42.0%※

【数値目標】女性消防吏員の占める割合

R7(計画策定時)	R10(途中経過)	R12(最終年度)
2.6%	3.2%	3.6%

※行動計画策定指針により変更あり

高松市特定事業主行動計画(案)Ⅲ 取組内容及び数値目標

2 子育て支援・男性職員の育児参加の促進(根拠:次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

①出産・子育てに関する制度などの周知

- ・育児休業や特別休暇の周知徹底
- ・研修の実施(イクボス研修等)
- ・高松市職員のための笑顔で子育て応援ガイドの活用
- ・男性育児休業取得者の体験談共有(ワーク・ライフ・マガジンの活用)【新規】

②育児に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備

- ・研修の実施(お父さんの子育て応援研修、育児休業からの職場復帰応援研修等)
- ・育児休業及び特別休暇を取得しやすい職場風土づくりの促進
- ・仕事と子育ての両立支援計画書の活用
- ・適切な代替職員の配置

③妊娠中や出産後の職員への支援

- ・妊娠を申し出た職員に対する所属長等からの各種制度等の個別説明
- ・所属における必要に応じた業務分担の見直し
- ・メールサービス「職場とつながる・情報定期便」の活用

女性活躍推進法ベース:黒字
次世代育成法ベース :青字
新規 :赤字

【数値目標】女性・男性の育児休業取得率(男性は2週間以上)😊スマイルプラン

	R6(計画策定時)	R9(途中経過)	R12(最終年度)
女性	100%	100%	100%
男性	51.6%	72.0%	85.0%※

※【参考】こども未来戦略(こども家庭庁)

【数値目標】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

R6(計画策定時)	R9(途中経過)	R12(最終年度)
48.4%	82.0%	100%

高松市特定事業主行動計画(案)Ⅲ 取組内容及び数値目標

3 働きやすい職場づくり(根拠:次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

女性活躍推進法ベース:黒字
次世代育成法ベース:青字
新規:赤字

①働き方の意識改革の促進

- ・ICTを活用しての業務の効率化につながる職員のデジタルリテラシーの向上
- ・スケジュール機能とLoGoチャットを活用した情報共有の徹底【新規】😊スマイルプラン
- ・週休日、休日の振替の徹底
- ・年休取得5日未満の職員に対する所属長からの取得の働きかけ【新規】

②職場風土の改革

- ・管理職を中心とした率先退庁の励行、定時以降の会議・打ち合わせの自粛等、職員が定時退庁しやすい環境づくり
- ・業務改善に関する研修を始めとした働き方改革に関する取組の継続による時間外勤務の縮減に向けた職場風土づくり
- ・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
- ・所属長による月45時間超の時間外勤務が見込まれる職員に対するヒアリングの実施及び改善方法を検討【検討】
- ・月100時間超の時間外勤務職員がいる所属に対する人事課長による所属長へのヒアリングの実施【新規】
- ・客観的労働時間の把握【新規】😊スマイルプラン
- ・長時間労働対策ワーキンググループの月1回開催【新規】😊スマイルプラン
- ・業務の平準化(マニュアル整備、ジョブローテーションの活用等)【新規】★さわやか
- ・計画的な年次休暇の取得促進(ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等)【拡充】
- ・所属長による介護休暇等の意向確認等、介護休暇等を取得しやすい風土づくり【新規】

高松市特定事業主行動計画(案)Ⅲ 取組内容及び数値目標

3 働きやすい職場づくり(根拠:次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

女性活躍推進法ベース:黒字
次世代育成法ベース :青字
新規 :赤字

③柔軟な働き方の推進【新規】

- ・多様な勤務制度の検討・有効活用の推進(制度周知等)【新規】★さわやか
- ・業務応援体制の拡充検討【新規】★さわやか

④休暇や働き方改革に関する情報発信

- ・職員に対して働き方改革に関する定期的・継続的な情報発信【新規】😊スマイルプラン
- ・休暇制度の周知【新規】★さわやか
- ・家族看護等休暇の周知、取得促進
- ・介護に関する休暇の情報発信(高松市職員のための介護休業・介護両立支援制度等マニュアルガイド～仕事と介護を両立しよう～の活用)【新規】

⑤その他環境整備

- ・ハラスメント防止(職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正)
- ・兼業許可基準の明確化による社会貢献活動等への参加促進【新規】★さわやか
- ・仕事と健康の両立がしやすい職場づくり【新規】

【数値目標】年間360時間を超える時間外勤務を行う職員数の割合😊スマイルプラン

(医師、派遣職員を除く。災害対応等の臨時的用務を含む。)

R6(計画策定時)	R9(途中経過)	R12(最終年度)
6.1%	5.5%	5.0%以内

【数値目標】一人当たりの年次休暇の平均取得日数(医師を除く。😊スマイルプラン

R6(計画策定時)	R9(途中経過)	R12(最終年度)
15.4日	15.7日	16日以上

女性活躍推進法ベース：黒字
次世代育成法ベース：青字
新規：赤字

(1)全庁的な推進体制の構築

組織全体で継続的に全職員の活躍を推進するため、高松市特定事業主行動計画策定・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。

(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。

今後のスケジュール(予定)

12月	総務調査会
令和8年1月	パブリックコメントの実施(予定)
2月～3月	・各特定事業主において策定 ・インフォギャラリー、市ホームページ掲載