

- 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: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:青字
- 新規:赤字
- 変更:_____ (下線)

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～

令和8年 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・**超高齢化**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、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、令和２年度末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～」を策定し、その後、計画の見直しを行い、令和３年度からは、令和７年度末までを計画期間とする「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～」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。

一方、職員の子育てを事業主の立場から支援するため、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成17年3月に「高松市特定事業主行動計画～笑顔で子育て応援プラン～」、平成22年3月に「職員みんなで あんしん子育てサポートプラン～第2次高松市特定事業主行動計画～」を策定し、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。そのような中、平成26年度には、「職員みんなで あんしん子育てサポートプラン～第3次高松市特定事業主行動計画～」、令和2年度には、「職員みんなで あんしん子育てサポートプラン～第4次高松市特定事業主行動計画～」を策定し、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。

本市がそれぞれの法律に基づき、並行して策定してきた両計画は、それぞれの趣旨、取組内容、目標指標が類似していることから、今後は、一体的な策定により、推進を図ることとし、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るとともに、職員がライフステージに応じて活躍できる職場づくりを目指し、この度、新たに「高松市特定事業主行動計画」を策定しました。

職員一人一人が Well-being (※)を感じながら、自分らしく活躍できる職場を推進するとともに、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。

(※) Well-being：心身ともに満たされた状態を表す概念

令和8年 月 日

高		松		市		議		會		長
高	松		市		教	育	委	員		會
高	松	市	選	舉	管	理	委	員		會
高	松	市	代	表	監	查	委	員		會
高	松	市	公	平	委	員				會
高	松	市	消	防	局					長
高	松	市	病	院	事	業	管	理		者
高	松	市	農	業	委	員				會
高	松	市	固	定	資	產	評	估	審	查
高	松	市	固	定	資	產	評	估	審	查

目 次

I 策定に当たって

1 策定の趣旨	1
2 計画の名称、位置づけ	1
3 計画期間	2
4 対象職員	2

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	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
2 職員への意識調査（R 7 高松市職員の人材育成に関する職員アンケート）	12

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、係長級に占める女性職員の割合の拡充	17
2 子育て支援・男性職員の育児参加の促進	19
3 働きやすい職場づくり	21
4 その他の取組	24

IV 推進体制

1 全庁的な推進体制の構築	25
2 進捗の管理	25

I 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、これまで女性活躍推進法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～」(以下「前計画」という。)を、[次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画として、「高松市特定事業主行動計画～笑顔で子育て応援プラン～」](#)(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るとともに、**子育て中の職員の支援**に取り組んできました。

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**をつくっていく**必要があることから、**次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく計画を策定しました。**

2 計画の名称、位置付け

計画の名称は、「**高松市特定事業主行動計画**」(以下「本計画」という。)とし、**目指すべき姿を「～職員がライフステージに応じて活躍できる職場づくり～」**とします。

本計画は、[次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第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7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「誰もが活躍できる環境の形成」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5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

※令和9年度から「**第6次たかまつ男女共同参画プラン**」が開始予定

3 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

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。

4 対象職員

本計画は、策定主体である特定事業主が任命するすべての職員を対象とします。

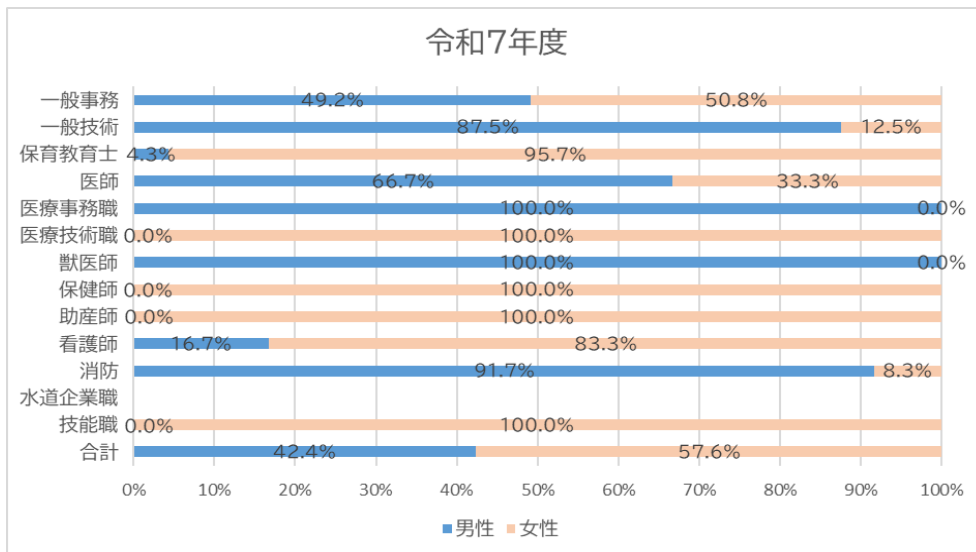
ただし、会計年度任用職員等の勤務条件の異なる職員については、適用可能な範囲において、取組を推進します。

Ⅱ 本市における現状と課題

1 本市における現状

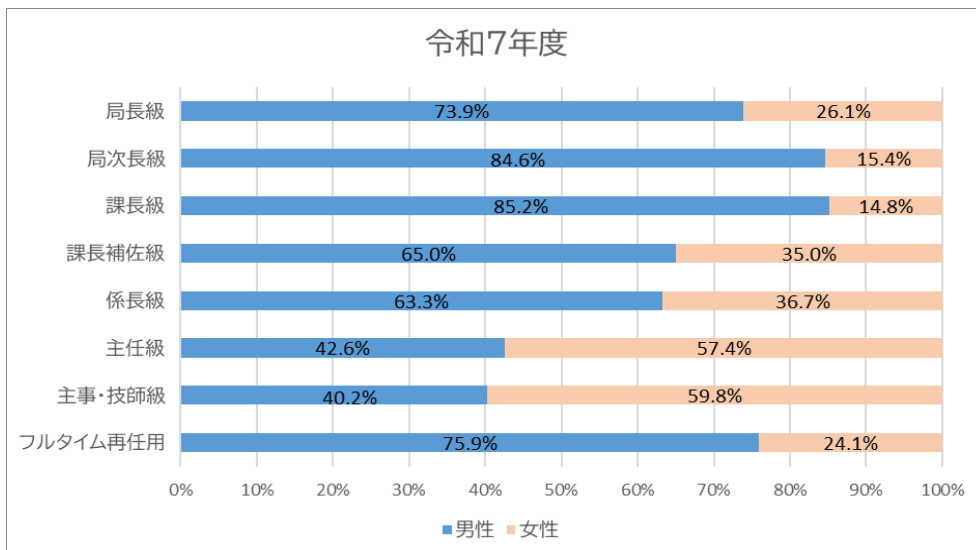
(1) 採用、配置・育成及び登用関係

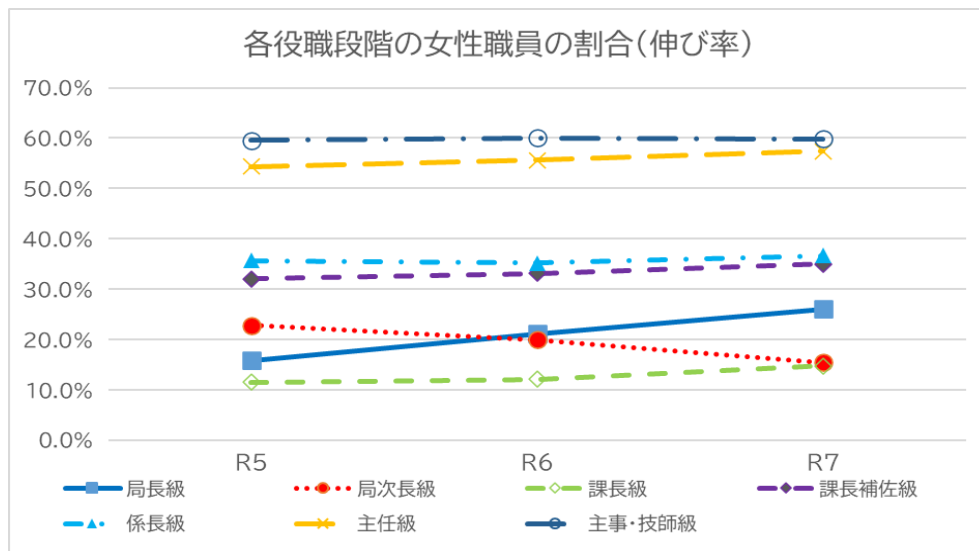
ア 採用職員の男女別割合



採用される職員は、合計では女性職員が約6割を占めているが、職種によっては依然として男女差がある。

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いる。

ウ 昇任試験受験率

	令和5年度	令和6年度
実績値	8.35%	6.48%

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

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
前計画目標値	28.0%	—	30.0%
実績値	24.7%	25.5%	27.1%

年々上昇している状況であるが、数値目標の達成には至っていない。

オ 係長級に占める女性職員の割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
前計画目標値	38.0%	—	40.0%
実績値	35.7%	35.2%	36.7%

上昇している状況であるが、数値目標の達成には至っていない。

カ 女性消防吏員の占める割合

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
前計画目標値	4.0%	—	5.0%
実績値	2.9%	2.6%	2.6%

低調な状態が続いている。

現状分析

令和6年度において、昇任試験受験率は6.48%と低調であり、管理職・係長級職員に占める女性職員の割合も徐々に上昇しているものの、目標値を達成していない。

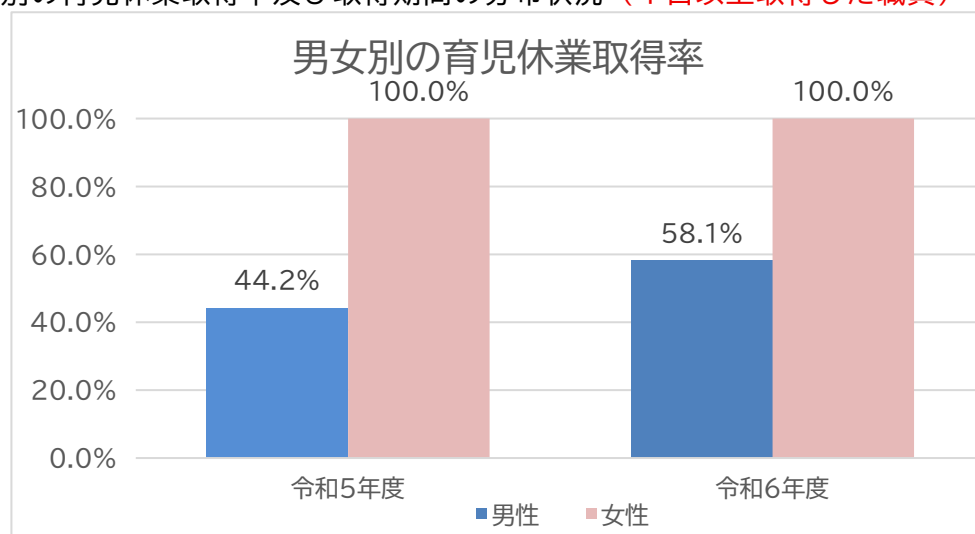


課題認識

- ・ 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

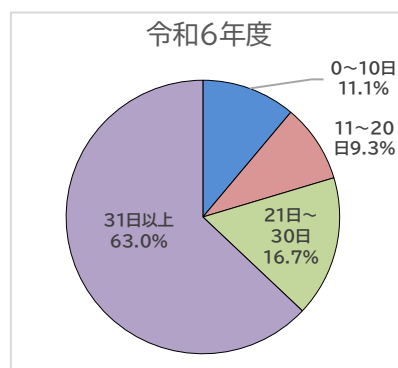
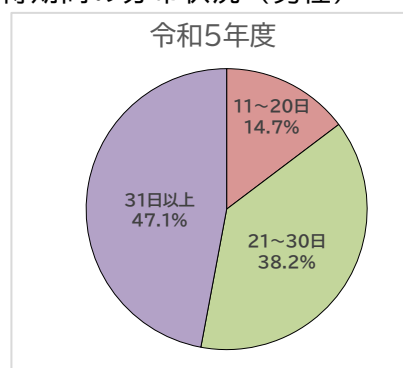
(2) 就業継続及び仕事と家庭の両立関係

ア 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況（1日以上取得した職員）

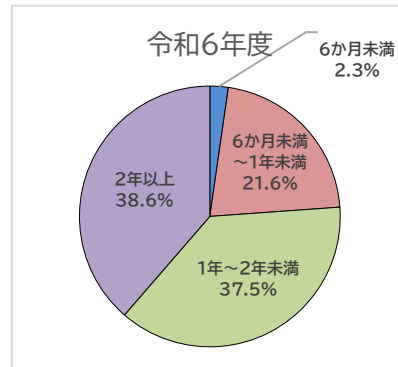
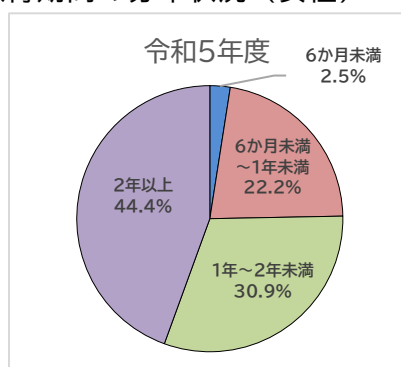


	令和5年度	令和6年度	令和7年度
前計画目標値（男性）	22.0%	—	30.0%
実績値	(1日以上取得) 44.2%	(1日以上取得) 58.1%	—
	(2週間以上取得) 42.9%	(2週間以上取得) 51.6%	

取得期間の分布状況（男性）

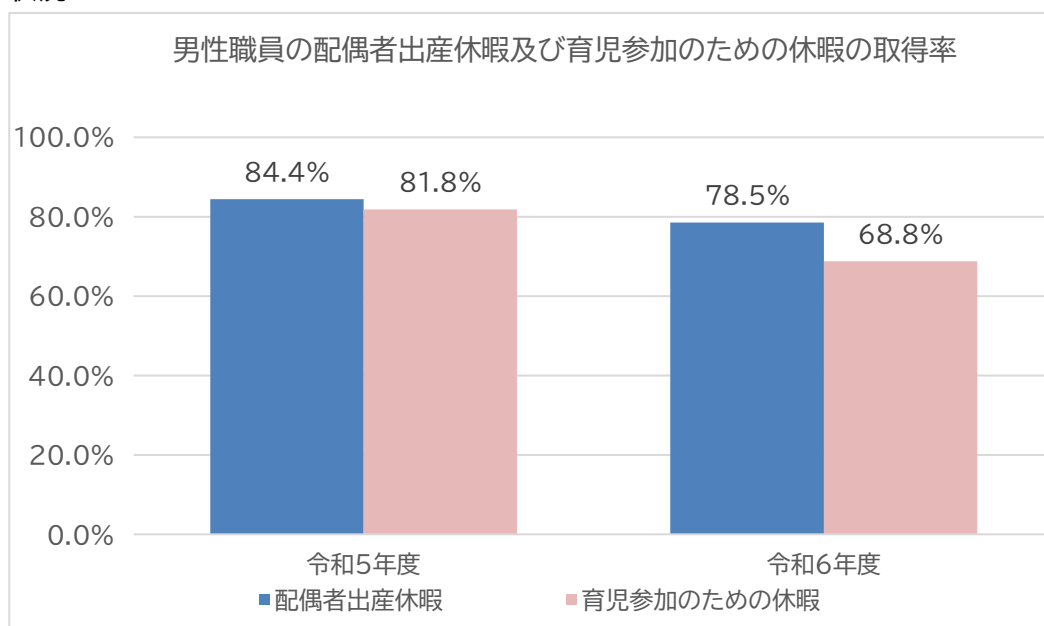


取得期間の分布状況（女性）



男性職員の育児休業取得率は、目標値を大きく達成している。
取得期間では、21日以上取得している職員が約8割となっている。

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。

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

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
前計画目標値	80.0%	—	100.0%
実績値	59.7%	48.4%	—

数値目標の達成には至っていない。

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)	
	令和5年度	令和6年度
男性	28.82	29.52
女性	19.71	18.12
差異(女-男)	△9.11	△11.40

令和6年度において、女性の平均勤続年数は男性の約6～7程度となっている。経年でみると男女差は拡大傾向にある。

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。

オ 介護休暇の取得者数

	令和5年度	令和6年度
実績値(男性)	1人	1人
実績値(女性)	5人	2人

現在、介護休暇取得者数は多くはないが、今後取得者数の増加が見込まれる。

現状分析

令和6年度において、男性の育児休業取得率が58.1%と上昇しているものの、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に関しては目標を達成しておらず、5日以上取得した職員の割合は6割未満である。



課題認識

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

(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

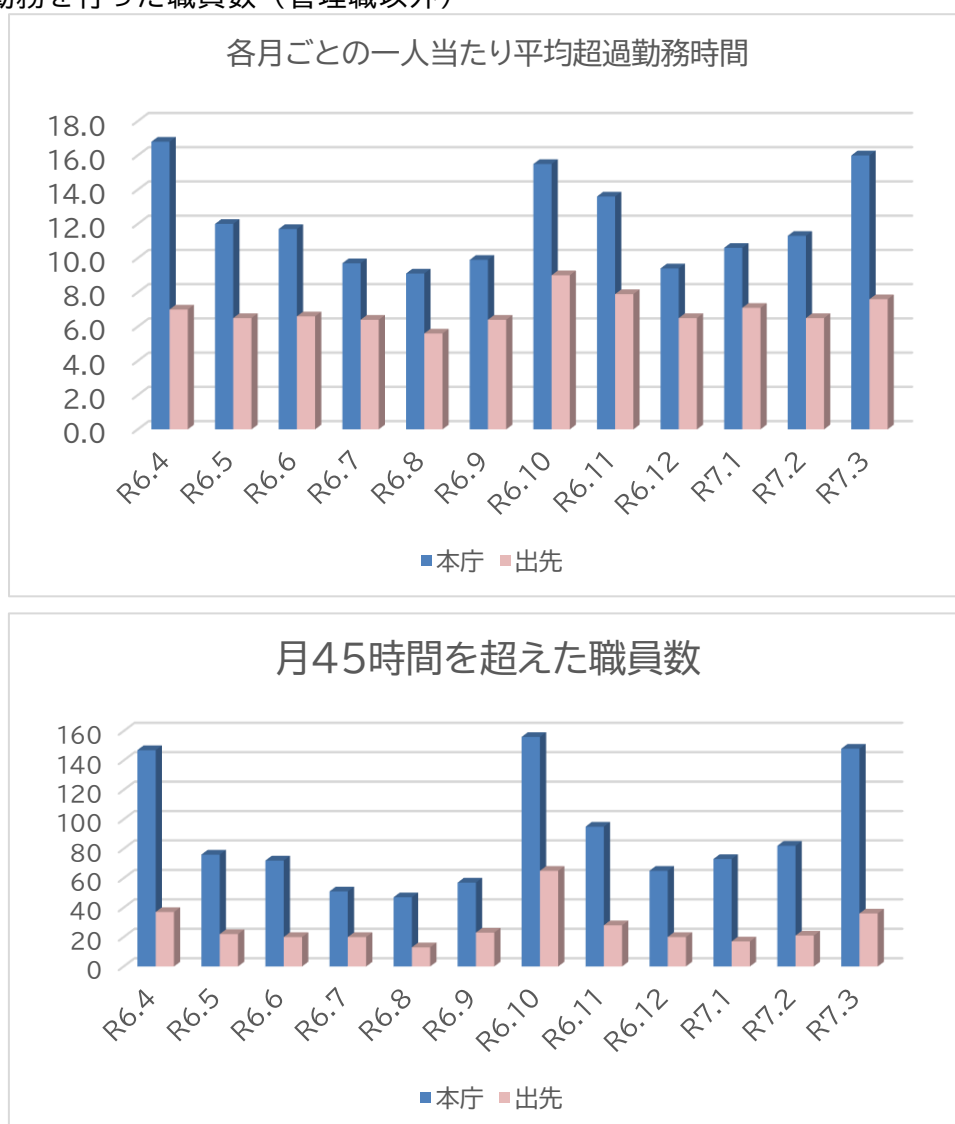
	令和5年度	令和6年度	令和7年度
前計画目標値	5.0%	—	5.0%
実績値	6.3%	6.1%	—

※ 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。

※ 災害対応等の臨時的用務を含む。

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、令和5年度は199人、令和6年度は204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）



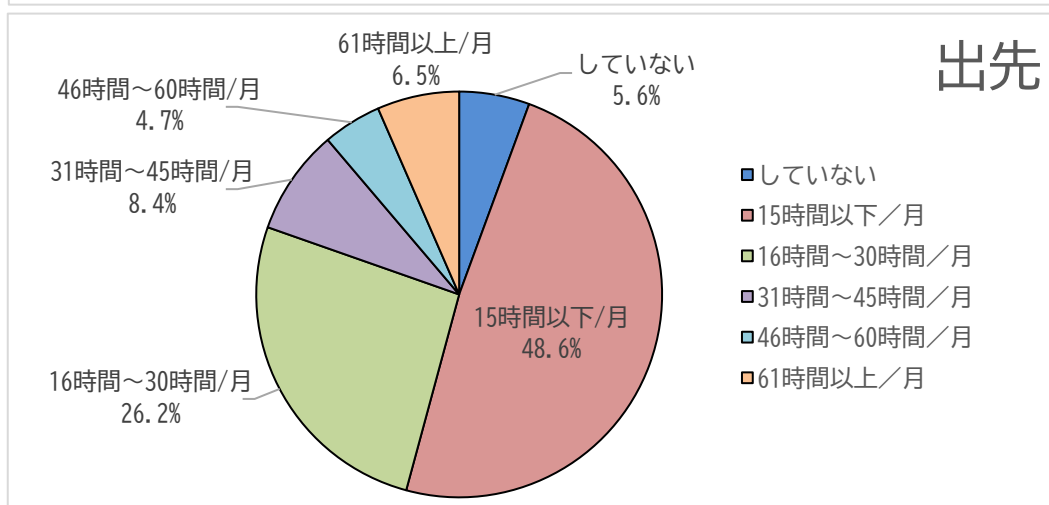
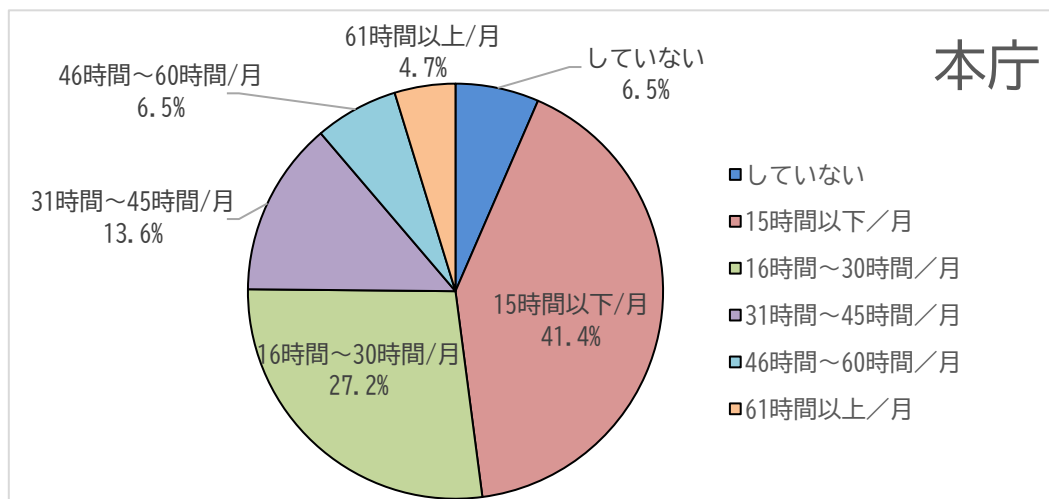
年間を通して月45時間を超える超過勤務を行う職員がいる。

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）

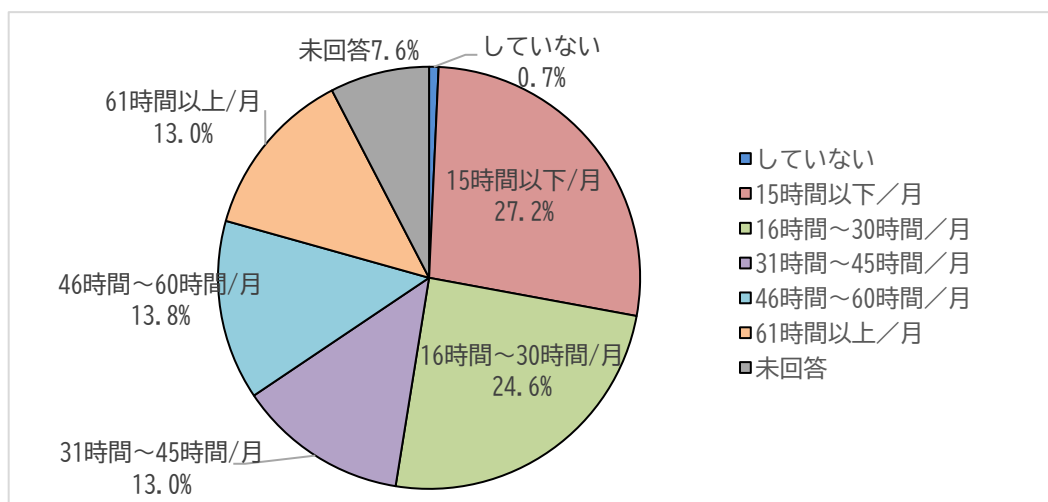
【アンケートの概要】

調査期間	令和7年11月11日から令和7年11月28日
対象職員	課長補佐級以上の職員
回答者数	276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



エ 一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

	令和4年	令和6年	令和7年
前計画目標値	15.0日以上	—	15.0日以上
実績値	13.4日	15.4日	—

※ 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。

計画年次有給休暇の月1日以上の取得を推奨した結果、令和6年において数値目標を達成できている。

現状分析

令和6年度において、360時間を超える時間外勤務を行う職員が、6.0%（197人）おり、目標値を達成していない。



課題認識

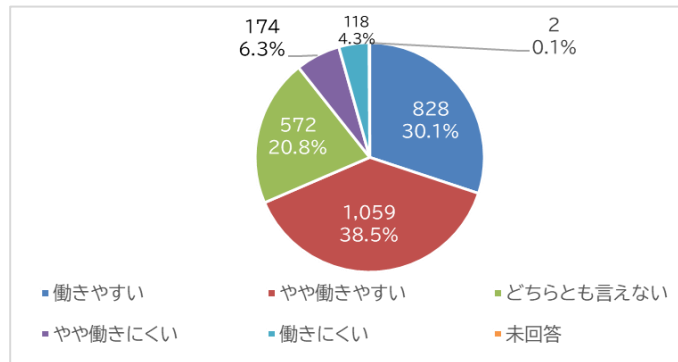
年間360時間を超える時間外勤務を行う職員の割合がいまだ多い

2 職員への意識調査（R 7 高松市職員の人材育成に関する職員アンケート）

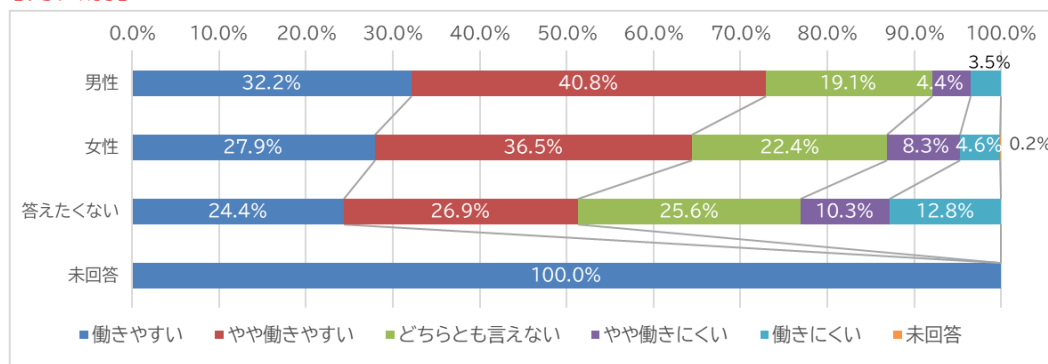
あなたの職場は、ワーク・ライフ・バランスの観点から働きやすい職場だと思いますか。

「働きやすい」「やや働きやすい」と答えた割合：68.6%

【全体】



【男女別】



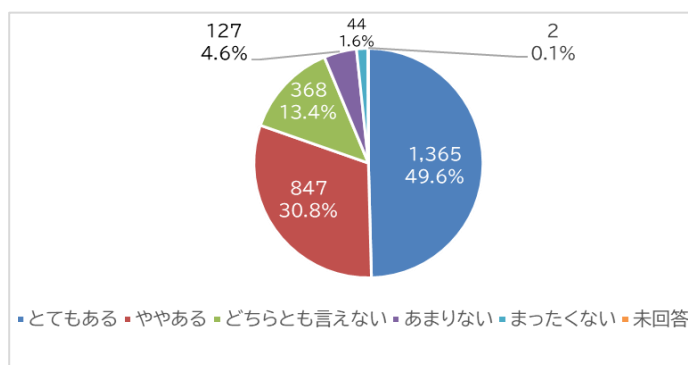
以下、自由記述（「どちらとも言えない」「やや働きにくい」「働きにくい」理由）

- ・休みの制度は多いが、実際には使えないのが実情である（20代・男性）
- ・希望する時に休みがとれない（30代・女性）
- ・人員と人材の不足、職責及び業務量の偏りが見られ、特定の職員や係に業務や責任が集中する傾向があり、職員が心身ともに消耗する場面に直面することがある（50代・男性）

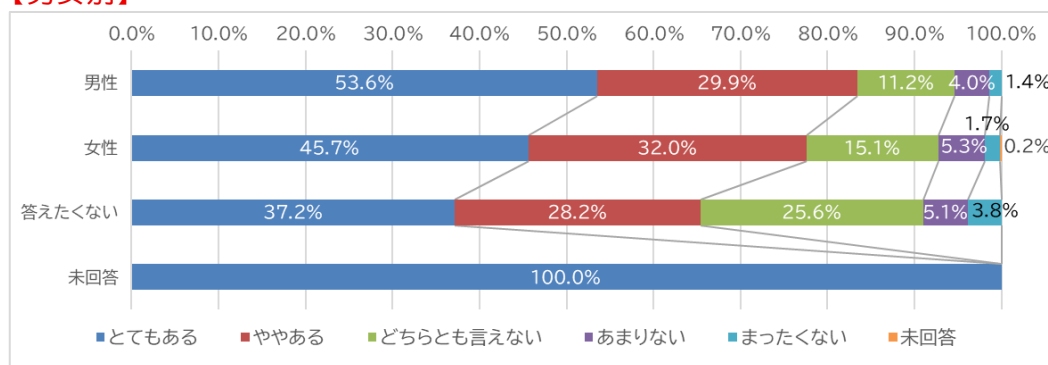
あなたの職場は、定時に帰しやすい雰囲気がありますか。

「とてもある」「ややある」と答えた割合：80.4%

【全体】



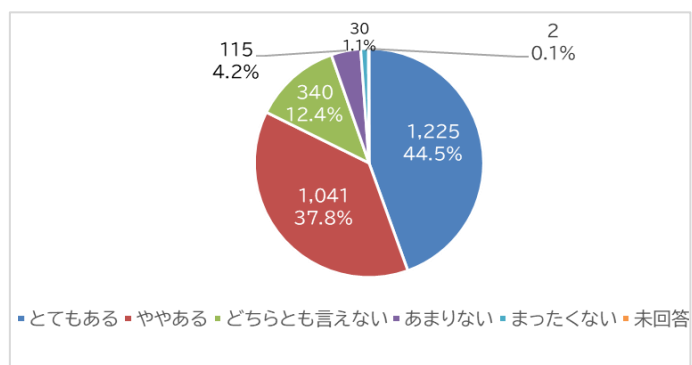
【男女別】



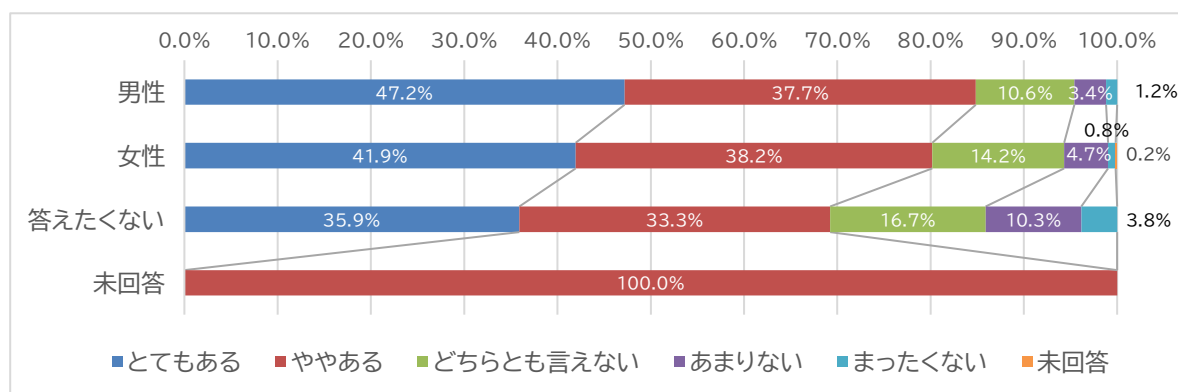
あなたの職場は、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気がありますか。

「とてもある」「ややある」と答えた割合：82.3%

【全体】



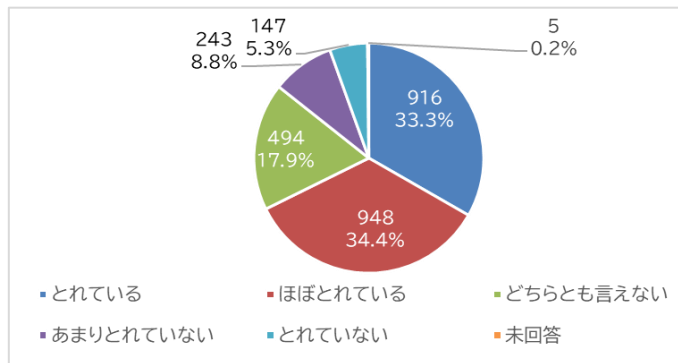
【男女別】



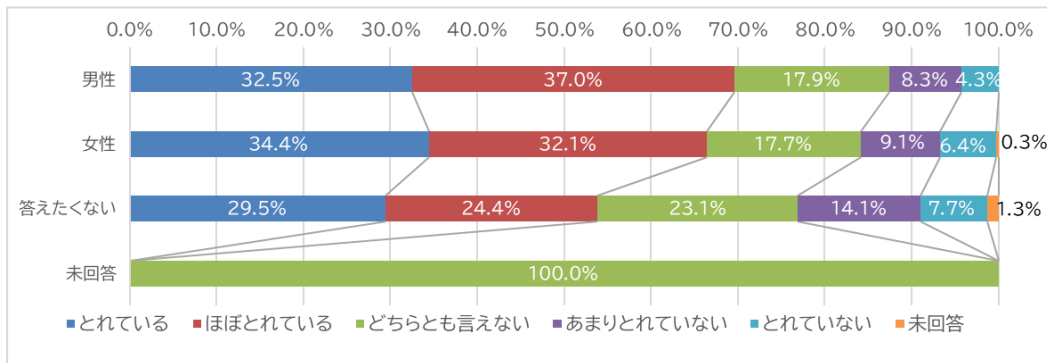
計画年休はとれていますか。

「とれている」「ほぼとれている」と答えた割合：67.7%

【全体】



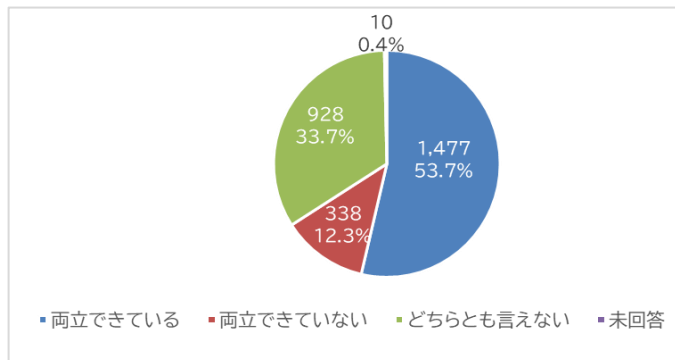
【男女別】



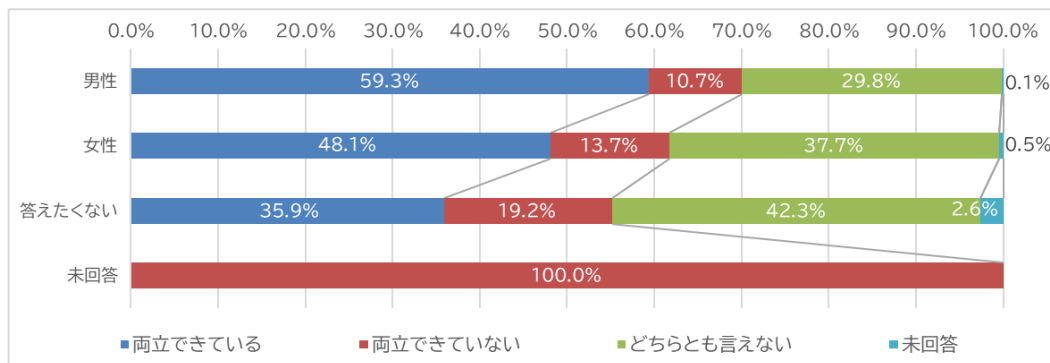
家事や育児、介護等と仕事を両立できていますか。

「両立できている」と答えた割合：53.7%

【全体】



【男女別】



以下、自由記述（「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）

現状分析

「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。」との設問の自由記述では、「休みの制度は多いが、実際には使えないのが実情である。」（２０代・男性）、「希望する時に休みがとれない。」（３０代・女性）との意見があった。

また、約半数の職員が家事や育児、介護等と仕事を両立できていない、どちらとも言えないと考えている。



課題認識

- ・ 自由に休みを取りづらい
- ・ 家事と育児、介護等と仕事を両立できていると考える職員が少ない

Ⅲ 職員の活躍推進に向けた取組内容及び数値目標

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、次世代育成支援対策推進法第19条第3項及び次世代育成支援対策推進法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3条、第4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。

また、職員にとって働きやすい職場の実現に向け、令和6年度から活動している「さわやかサービス推進チーム」からの提案や、令和4年度から令和6年度まで取り組んできた第2期スマイルプラン（働き方改革3か年重点取組）の良い取組や目標値を参考に、取組内容や数値目標を設定しています。

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（女性活躍推進法関係）

将来にわたって、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組織を運営し続けるためにも、適切な管理職の配置が必要です。職員の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しを促進することで、組織・職員の双方の持続的成長を図ります。

また、市政の運営には女性職員をはじめとする多様な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。女性消防吏員については、「消防本部における女性活躍推進に関する検討会」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、女性消防吏員の占める割合を、令和12年度までに3.6％に引き上げることを目標に、計画的な増員を推進します。

取組内容

① キャリア形成支援

- ・ 目標とする職員像を共有するため、「高松市職員人財育成ビジョン」を職員へ提示します。
- ・ 「高松市職員人財育成ビジョン」に基づき、必要な能力・スキル等の習得を支援します。
- ・ 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を行い、学び直ししやすい環境整備を行います。
- ・ 昇任意欲の向上に向け、男女を問わず、各年代に対するキャリアデザイン研修や、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）への派遣研修を通し、キャリア形成を支援します。
- ・ 職員育成を目的に多様な部門への配置拡大を図ります。

② 女性職員登用の更なる推進

- ・ 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、ロールモデルとなる女性管理職との座談会等の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）や国際文化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。

③ 女性消防吏員の占める割合の拡充

- ・ 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。
- ・ 説明会や女性向け消防職業体験ツアー1 dayインターンシップ、消防局女性消防吏員活躍推進PR動画を活用し、高松市消防局の女性消防吏員の活躍をアピールすることで、消防職が女性の職業選択肢にもなりうることを広報するとともに、未来の女性消防吏員の増加を図ります。



指標名（単位）		
女性管理職員の登用率（％）		
現況値 （令和 <u>7</u> 年度）	目標値 （令和 <u>10</u> 年度）	目標値 （令和 <u>12</u> 年度）
<u>27.1</u>	<u>30.0</u>	<u>32.0</u>



指標名（単位）		
係長級に占める女性職員の割合（％）		
現況値 （令和 <u>7</u> 年度）	目標値 （令和 <u>10</u> 年度）	目標値 （令和 <u>12</u> 年度）
<u>36.7</u>	<u>40.0</u>	<u>42.0</u>



指標名（単位）		
女性消防吏員の占める割合（％）		
現況値 （令和 <u>7</u> 年度）	目標値 （令和 <u>10</u> 年度）	目標値 （令和 <u>12</u> 年度）
<u>2.6</u>	<u>3.2</u>	<u>3.6</u>

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

出産・子育てに関する制度の周知や、育児に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備、妊娠中や出産後の職員への支援を通して、すべての職員がライフステージに応じて活躍できる職場環境づくりを推進します。

取組内容

① 出産・子育てに関する制度などの周知

- ・育児休業や配偶者出産休暇、育児参加のための休暇について、グループウェア等を通じて制度の周知を徹底します。
- ・初任者研修やイクボス研修等を活用し、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。
- ・「高松市職員のための笑顔で子育て応援ガイド」や、各種制度について庁内LANを活用して、各職員への周知を徹底します。
- ・人事課が月に1回、インフォギャラリーで「働き方改革や休暇制度」について紹介している「ワーク・ライフ・マガジン」を活用して、男性職員の育児休業取得者の体験談を共有することで、育児休業を取得するイメージが付きやすくなり、取得しやすくなるよう支援します。

② 育児に関する休暇・休業を取得しやすい環境の整備

- ・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。
- ・イクボス研修の実施等により、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、育児休業等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。
- ・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「お父さんの子育て応援研修」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。
- ・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。
- ・職員が育児に取り組みやすくなるよう組織として働き方の意識改革を推進し、育児休業や出産や育児に関する特別休暇を取得しやすい職場風土づくりを推進します。
- ・「仕事と子育ての両立支援計画書」を活用し、所属長等と職員との面談を通して、産前と復職前に、職員と面談を行い、職員の要望を踏まえた業務上の配慮を行います。
- ・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。
- ・育児休業期間が終了した後の不安の解消を図るとともに、復職後のキャリア形成を考えるきっかけづくりとして、「育児休業からの職場復帰応援研修」を実施します。

取組内容

③ 妊娠中や出産後の職員又は配偶者が出産を迎える職員への支援

- ・妊娠を申し出た職員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。
- ・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。
- ・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

指標名（単位）			
育児休業取得率（％）※男性は2週間以上			
	現況値 （令和6年度）	目標値 （令和9年度）	目標値 （令和12年度）
女性	100	100	100
男性	51.6	72.0	85.0

目標

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（％）		
現況値 （令和6年度）	目標値 （令和9年度）	目標値 （令和12年度）
48.4	82.0	100

3 働きやすい職場づくり（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法関係）

育児や介護など様々な事情を抱えても、性別や年代を問わずライフステージに応じて活躍できる職場とするため、職員の意識改革や職場風土改革、柔軟な働き方の推進、休暇や働き方改革に関する情報発信等を通して働きやすい職場づくりを推進します。

取組内容

① 働き方の意識改革の促進

- ・ I C T 技術を活用して業務の効率化につなげられるよう、A I や R P A 等の導入について検討を進めるほか、職員のデジタルリテラシーの向上に取り組みます。
- ・ スケジュール機能や LoGo チャットを活用した情報共有を徹底し、業務の平準化を図ります。
- ・ 十分な休息が取得できるよう、週休日・休日の振替等の徹底を図ります。
- ・ すべての職員が、年次有給休暇を5日以上取得できるよう年休取得5日未満職員に対し、所属長から取得の働きかけを実施します。

② 職場風土の改革

- ・ 管理職を中心とした率先退庁の励行や、定時以降の会議・打合せの自粛等により、職員が定時退庁しやすい環境づくりを行います。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 所属長が、各月中旬に月45時間超の時間外勤務が見込まれる職員にヒアリングを実施の上、改善方法を検討します。上半期（4～9月）と下半期（10～3月）の実績において、月100時間を超過した職員がいる所属については、人事課長が所属長に対してヒアリングを実施します。
- ・ 労働時間の適切な把握を目的とした客観的な労働時間管理方法を導入し、管理職員の意識改革等を図ります。
- ・ 安全衛生委員会の作業部会である長時間労働対策ワーキンググループを毎月開催し、長時間労働への対策や適切な労働時間管理について、協議します。
- ・ マニュアル整備やジョブローテーションの活用を通して、業務の平準化を行うことで、「時間外勤務の削減」や「年次有給休暇の積極的な取得」を図ります。
- ・ 所属長は、職員の年次有給休暇等の計画表を作成するなど、年次有給休暇の取得状況を常に把握し、計画的な年次有給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有給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。
- ・ 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、家族との触れ合いのためなど、積極的な年次有給休暇の取得を促進します。
- ・ 所属長による介護休暇等の意向確認等を通して、介護休暇等を取得しやすい風土づくりを行います。

③柔軟な働き方の推進

- ・ テレワークや時差出勤、窓口開庁時間の短縮など多様な勤務制度の検討及び有効活用の推進（制度周知等）を行います。
- ・ 業務応援体制の拡充を検討し、繁忙期の業務負担の軽減を図ります。

④休暇や働き方改革に関する情報発信

- ・ インフォギャラリー等を活用した休暇制度や働き方改革等に関する職員向けの情報発信を月1回程度掲載します。
- ・ 各種休暇制度の周知を行い、休暇利用の促進を図ります。
- ・ 家族看護等休暇について、令和7年度から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。
- ・ 「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～」を活用し、介護に関する休暇の情報を発信します。

⑤その他の環境整備

○ 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るため、各種ハラスメントの防止に取り組めます。

- ・ 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。

○ 職員の兼業を促進することで、職員の自己実現や地域課題の解決につなげ、職員のキャリア形成の促進やモチベーションの向上を図ります。

- ・ 兼業許可基準を明確化し、社会貢献活動等への参加を促進します。

○ 職員の健康に配慮し、仕事と健康の両立がしやすい職場づくりに取り組めます。

- ・ 健康課題に関する啓発等を実施します。
- ・ 健康診断等を職員が受診できるよう支援します。
- ・ 産業医等の健康に関する相談先を確保します。
- ・ 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。



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 <u>6</u> 年度）	目標値 （令和 <u>9</u> 年度）	目標値 （令和 <u>12</u> 年度）
<u>6.1</u>	<u>5.5</u>	<u>5.0％以内</u>

※ 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。

※ 災害対応等の臨時的用務を含む。



指標名（単位）		
一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数（日）		
現況値 （令和 <u>6</u> 年）	目標値 （令和 <u>9</u> 年）	目標値 （令和 <u>11</u> 年）
<u>15.4</u>	<u>15.7</u>	<u>16.0日以上</u>

※ 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。

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。

取組内容

- ・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。
- ・地域において、こどもの健全育成、疾患・障がいを持つこどもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援します。
- ・家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図ります。

IV 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。

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。