

# 高山市特定事業主行動計画

- 次世代育成支援対策推進法に基づく高山市特定事業主行動計画
- 女性活躍推進法に基づく高山市特定事業主行動計画

令和3年3月 策定  
令和6年3月 改定

## 目 次

### I 総 論

1	計画策定の趣旨	1
2	計画の位置付け	2
3	計画期間	2
4	計画の対象	2
5	計画の推進体制	2

### II 特定事業主行動計画

	次世代育成支援対策推進法に基づく高山市特定事業主行動計画	4
1	目的	5
2	計画期間	5
3	現状分析	
	(1)人事データからみた分析	5
	(2)アンケート調査結果からみた分析	6
4	今後取組むべき課題	8
5	具体的な取組み項目	9
	女性活躍推進法に基づく高山市特定事業主行動計画	12
1	目的	13
2	計画期間	13
3	現状分析	
	(1)人事データからみた分析	13
	(2)アンケート調査結果からみた分析	14
4	今後取組むべき課題	16
5	具体的な取組み項目	17
	(参考) 取組み目標一覧	19

### 別冊 資料編



# I 総論

## 1 計画策定の趣旨

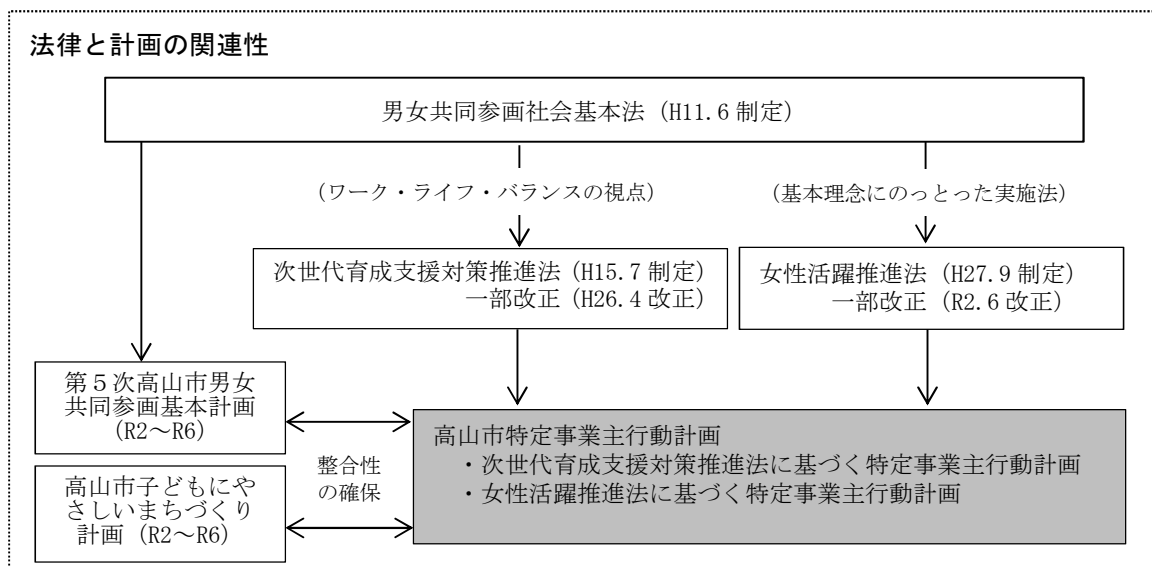
平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（平成26年度末までの時限立法）が制定され、国や地方公共団体の機関等の特定事業主に対して、「その機関等に勤務する職員の子どもたちの健やかな育成の促進」、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」に取り組むことを目的に「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

この法律の制定に基づき、本市においては、平成17年3月に「高山市特定事業主行動計画」を策定し、市職員の育児休業等を取得しやすい環境の整備、時間外勤務の縮減などに取り組んできました。

その後、国においては、これまでの特定事業主の取組みを継続するため、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法が改正され、法律の有効期限が令和6年度末まで10年間延長されるとともに、平成27年9月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（令和7年度末までの時限立法。以下「女性活躍推進法」という。）が制定され、その法律において特定事業主が女性活躍の取組みを総合的・効果的に実施できるよう、次世代育成支援対策推進法と同様に「特定事業主行動計画」の策定が義務付けられました。

両法律に基づく特定事業主行動計画の策定にあたっては、いずれも男女共同参画社会基本法の基本理念を踏まえたものであり、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍の推進は、非常に関わりが深く、計画内容の整合を図ることが重要であることから、両法律に基づく一体的な計画として「高山市特定事業主行動計画」を平成28年3月に策定し、取組みを進めてきました。

今後の市職員を取り巻く状況は、職員数の減少や多様化する市民ニーズへの対応など業務の増加が予想されますが、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場づくり」、「女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり」の達成に向け、前計画期間の終了に伴い、各法律の後半期間である令和3年度から令和7年度の5年間を新たな計画期間として、特定事業主行動計画を策定します。



## 2 計画の位置付け

- ①次世代育成支援対策推進法第19条に基づく「特定事業主行動計画」として策定します。
- ②女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づく「特定事業主行動計画」として策定します。

### ※他の計画との整合

- ・「第5次高山市男女共同参画基本計画（期間：令和2年度から令和6年度）」及び「高山市子どもにやさしいまちづくり計画（期間：令和2年度から令和6年度）」との整合を図ります。

## 3 計画期間

次世代育成支援対策推進法の有効期限は令和6年度末、女性活躍推進法の有効期限は令和7年度末となっています。

両法律に基づく一体的な特定事業主行動計画を策定し、これまで取組みを進めてきたことを踏まえ、今回の計画期間を両計画ともに令和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。

## 4 計画の対象

この計画は、市長部局のほか監査委員事務局、固定資産評価審査委員会事務局、公平委員会事務局、選挙管理委員会事務局、農業委員会事務局、議会事務局、教育委員会事務局、消防本部の一般職の職員を対象とします。ただし、一般職の職員のうち会計年度任用職員については、本計画の趣旨や目的を踏まえ、該当する制度について対象とします。

## 5 計画の推進体制

この計画を全庁的に推進するため、市長部局のほか行政委員会等に所属する部局等からの代表者を構成員とする高山市特定事業主行動計画推進委員会（以下「推進委員会」という。）を設置し、事務局を総務部総務課におきます。

この計画は、毎年、推進委員会において取組み実績や職員のニーズ等を踏まえた検証・検討を行い、必要に応じて見直しを行います。

また、計画に基づく前年度の実績や目標に対する達成状況等について毎年度公表し、職場全体で目標の達成に向けた取組みを推進します。

A diagram consisting of two large, solid gray circles. The top circle is smaller than the bottom circle. Two thin blue lines connect the two circles: one line starts from the left side of the top circle and extends upwards and to the left; the other line starts from the right side of the top circle and extends downwards and to the left, ending at the top edge of the bottom circle. The text 'II 特定事業主行動計画' is positioned between the two circles, centered horizontally.

## II 特定事業主行動計画

## 次世代育成支援対策推進法に基づく高山市特定事業主行動計画

～ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場づくり ～

## 1 目的

国が策定した次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針（令和3年2月改正）を踏まえ、職員一人ひとりが働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するため、この計画を策定します。

## 2 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。

## 3 現状分析

### (1)人事データからみた分析

#### ①子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率（別冊資料編P.1 資料①）

過去5年間（H27からH31）における子どもの出生時の男性職員の特別休暇（いわゆる「男の産休」）の取得状況をみると、職員が下記いずれかの特別休暇を取得した取得率は高くなっていますが、合計5日以上取得した職員は対象者の1割程度（5ヶ年平均）となっています。

〈子どもの出生時における男性職員の特別休暇制度の概要〉

- ・配偶者の出産休暇 … 妻の出産に伴う入退院の付添い等を行う職員に与えられる休暇（妻の入院から出産の日後2週間までの間に2日以内）
- ・育児参加のための休暇 … 妻の産前産後期間中に、出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇（5日以内）

#### ②育児休業取得者数（別冊資料編P.1 資料②）

過去5年間（H27からH31）の育児休業取得者数をみると、女性職員は対象者24人中23人が取得していますが、男性職員は対象者73人中9人の取得にとどまっています。

〈育児休業制度の概要〉

- ・育児休業 … 3歳に達するまでの子を養育するため、一定期間勤務しないことを認めるもの

#### ③時間外勤務実績（別冊資料編P.2 資料③）

過去5年間（H27からH31）の職員一人当たりの年間平均時間外勤務時間数をみると、平成30年度は自然災害への対応等で100時間超となっていますが、その他の年度においては、60時間程度で推移しています。



#### ④年次有給休暇取得状況（別冊資料編 P. 2 資料④）

過去5年間（H27からH31）の職員一人当たりの年間平均年次有給休暇取得日数をみると、平成30年度までは8日前後で推移していますが、平成31年度は6.2日に減少しています。

### (2)アンケート調査結果からみた分析

#### ①女性職員の特別休暇制度の認知度について（別冊資料編 P. 8 資料⑬）

女性職員の出産等に対する特別休暇制度の認知度をみると、職員の出産（産前産後休暇）は「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答した職員が72.6%と高い値を示していますが、適宜休憩又は補食のための休暇では39.7%、健康診査及び保健指導のための休暇は、37.2%の認知度にとどまっています。

##### 〈女性職員の特別休暇制度の概要〉

- ・職員の出産（産前産後） … 出産予定日前6週間目（多胎妊娠14週目）にあたる日から出産日後8週間目にあたる日までの期間に与えられる休暇
- ・適宜休憩又は補食のための休暇 … 妊娠中の女性職員が母体又は健康保持のために適宜休憩や補食が必要として勤務しないことを認める制度（その都度必要と認める時間）
- ・健康診査及び保健指導のための休暇 … 妊産婦である女性職員が母子保健法に基づく保健指導、健康診査を受けるために勤務しないことを認める休暇（その都度必要と認める時間・期間）

#### ②育児休業の取得について（別冊資料編 P. 8.9 資料⑭、⑮、⑯）

職員全体の育児休業制度の認知度をみると、育児休業で「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答した職員が72.7%と高い値を示していますが、育児短時間勤務では52.3%、部分休業は、48.1%の認知度にとどまっています。

また、男性職員からの育児休業の取得に対する回答としては「ぜひ取得したい」、「できれば取得したい」が59.1%であったのに対し、「わからない」、「取得したいと思わない」と回答した男性職員は40.9%となっており、その理由は「業務が繁忙で考えるため」が48.9%と最も多くなっています。（複数回答有）

##### 〈育児休業制度の概要〉

- ・育児休業 … 3歳に達するまでの子を養育するため、一定期間勤務しないことを認めるもの
- ・育児短時間勤務 … 小学校就業前の子を養育するため、1週間の所定労働時間より短い勤務時間で勤務することを認めるもの
- ・部分休業 … 小学校就学前の子を養育するため、勤務時間の一部（1日2時間以内）を一定期間勤務しないことを認めるもの

③時間外勤務を縮減するために効果的な方法について（別冊資料編 P.10 資料⑰）

時間外勤務を縮減するための効果的な方法をみると、回答が多い順に「事務の簡素化・合理化」が76.1%、「時間外勤務を縮減する職場の雰囲気づくり」が41.0%、「効率的、計画的な仕事の方法について自己の意識改革」が31.3%となっています。（複数回答有）

④年次有給休暇の取得について（別冊資料編 P.10 資料⑱、㉑）

年次有給休暇の取得をみると、年次有給休暇を取得することに「ためらいを感じる」と回答した職員は60.0%となっています。

「ためらいを感じる」理由は、回答が多い順に「みんなに迷惑がかかると感じる」が62.4%、「業務の繁忙度によって考えるため」が54.7%、「休暇取得後に多忙になるため」が46.4%となっています。（複数回答有）

⑤ワーク・ライフ・バランスの現状について（別冊資料編 P.11 資料㉒、㉓）

ワーク・ライフ・バランスの現状をみると、「仕事が優先になっている」、「どちらかという仕事が優先になっている」と回答した職員は71.4%となっています。

また、ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要と考えるものをみると、回答が多い順に「業務執行体制の工夫・見直し」が62.6%、「効率的・計画的な仕事の方法について自己の意識改革」が43.8%、「年次有給休暇の取得促進」が37.3%となっています。（複数回答有）

#### 4 今後取組むべき課題

##### 〈課題①〉 出生時における休暇を取得しやすい職場づくりが必要

安心して出産や子育てが行えるよう、休暇を取得しやすい職場環境の整備や職員に対して各種休暇制度の内容を引き続き周知することが求められています。

(課題に関する現状分析)

- ・子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率 (P. 5(1)①)
- ・女性職員の特別休暇制度の認知度について (P. 6(2)①)

##### 〈課題②〉 育児休業を取得しやすい職場づくりが必要

家庭内での男性職員の積極的な育児参加や育児休業を取得しやすい職場環境の整備が求められています。

(課題に関する現状分析)

- ・育児休業取得者数 (P. 5(1)②)
- ・育児休業の取得について (P. 6(2)②)

##### 〈課題③〉 時間外勤務の縮減が必要

事務事業を検証し、事務の簡素化・合理化による時間外勤務の縮減に向けた積極的な取組みが求められています。

(課題に関する現状分析)

- ・時間外勤務実績 (P. 5(1)③)
- ・時間外勤務を縮減するために効果的な方法について (P. 7(2)③)
- ・ワーク・ライフ・バランスの現状について (P. 7(2)⑤)

##### 〈課題④〉 年次有給休暇を取得しやすい職場づくりが必要

年次有給休暇を取得しやすい職場環境の整備が求められています。

(課題に関する現状分析)

- ・年次有給休暇取得状況 (P. 6(1)④)
- ・年次有給休暇の取得について (P. 7(2)④)
- ・ワーク・ライフ・バランスの現状について (P. 7(2)⑤)

## 5 具体的な取組み項目

今後取組むべき課題に対応するため、次の具体的な取組み項目・目標を設定し推進します。

### (1)出生時における休暇を取得しやすい職場づくり（課題①への対応）

#### ①休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

所属長は、所属職員に対して妊娠中や子育て中の職員の状況などを伝え、職員の理解・協力を得て、出産・子育てに対して職場で応援する雰囲気づくりに努めます。

#### ②子どもの出生時における男性職員の特別休暇の取得促進

子どもの出生時における男性職員の特別休暇（いわゆる「男の産休」：配偶者の出産休暇2日、育児参加のための休暇5日）について、対象となる全ての男性職員及び所属長への周知を徹底し、特別休暇の取得を促進します。

（取組み目標）

- ・「子どもの出生時における男性職員の特別休暇」の取得率：100% [H31 実績：92.3%]
- ・「配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇」合計5日以上取得率：50% [H31 実績：15.4%]

#### ③女性職員の出産に関する特別休暇制度の周知徹底

母性保護及び母性健康管理の観点から制度化している特別休暇等について、職員への周知徹底を図ります。

（取組み目標）

- ・職員の出産（産前産後休暇）休暇を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：R7 調査 100% [R2 調査：72.6%]
- ・適宜休憩及び補食のための休暇を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：R7 調査 100% [R2 調査：39.7%]
- ・健康診査及び保健指導のための休暇を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：R7 調査 100% [R2 調査：37.2%]

#### ④妊娠中の職員の健康や安全への配慮

妊娠した職員は、所属長に申し出を行い、所属長は妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行います。

### (2)育児休業を取得しやすい職場づくり（課題②への対応）

#### ①育児休業制度の周知徹底

全職員に対して、「子育て読本」（総務課作成）などの配布をはじめ、育児休業の取得例や手続きの方法、経済的な支援制度の周知徹底を図ります。

(取組み目標)

- ・育児休業を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：R7 調査 100% [R2 調査：72.7%]
- ・育児短時間勤務を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：R7 調査 100% [R2 調査：52.3%]
- ・部分休業を「よく知っている」、「だいたい知っている」と回答する割合：R7 調査 100% [R2 調査：48.1%]

## ②育児休業の取得促進

所属長は、職員が育児休業を取得しやすいように、職場全体の理解や協力が得られる雰囲気づくりに努めます。

また、子どもの誕生後において、総務課は当該職員及び所属長に対して改めて制度内容の周知の徹底を行うとともに、相談しやすい体制の整備や育児休業中の代替職員の配置などに取組みます。

(取組み目標)

- ・女性職員の育児休業取得率：100% [H31 実績：100%]
- ・男性職員の1週間以上の育児休業取得率：85% [R4 実績：17.6%]

## ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業を取得した休業中の職員に対して、必要な業務情報を提供するとともに、育児をしながら研修可能な「eラーニング学習」を紹介するなど、復職する職員の不安の解消と円滑な職場復帰を支援します。

また、テレワーク\*など登庁しなくても仕事が続けられる環境整備について推進します。

※テレワーク … 情報通信技術（ICT）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方

## (3)時間外勤務の縮減（課題③への対応）

### ①新たな生活様式による働き方改革の推進

「働き方の新しいスタイル」（厚労省）によるテレワーク、サテライトワークの推進及びAI・RPAなど新技術導入による事務の効率化を進めることにより、時間外勤務の縮減とともに職員の働き方改革に取り組めます。

### ②事務事業の見直しの推進

所属長は、業務について、目的、効果、必要性等を十分に検証し、積極的に事務事業の見直しを行います。

### ③職員の時間外勤務縮減のための意識改革

職員一人ひとりが事務の簡素化や合理化を行うための手法を常に考え、より効率的・効果的に業務を行うことができるよう、研修等を通じて職員の意識改

革に努めます。

また、所属長は、所属職員の時間外勤務の状況を把握し、適切に管理を行うとともに、一斉定時退庁日（毎週水曜日）や終業時の終礼などに取組みます。

（取組み目標）

- ・職員一人当たりの時間外勤務時間数（年間）：45 h [H31 実績：67.4 h]
- ・ワーク・ライフ・バランスについて「うまく調和（両立）している」と回答する割合：R7 調査 100% [R2 調査：25.3%]

#### **(4)年次有給休暇を取得しやすい職場づくり（課題④への対応）**

##### **①年次有給休暇の取得の促進**

所属長は、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや計画的な取得の促進に努めます。

（取組み目標）

- ・職員一人当たりの年次有給休暇取得日数（年間）：12 日 [H31 実績：6.2 日]
- ・年次有給休暇を取得することに「ためらいを感じない」と回答する割合：R7 調査 100% [R2 実績：40.0%]

##### **②連続休暇の取得の促進**

週休日や祝祭日、夏季休暇等と年次有給休暇を併せた連続休暇の取得や、地域活動や地域行事などへの積極的な参加のための年次有給休暇の取得を促進します。

#### **(5)その他**

##### **①人事評価への反映**

仕事と生活の調和の推進に資する「効率的な業務運営」や「良好な職場づくり」への取組みについては、人事評価へ反映する仕組みを研究します。

##### **②子ども・子育てに関する活動支援**

「子どもの健全育成、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体」等の活動について、職員へ周知するとともに積極的な参加を促進します。

##### **③不妊治療を受けやすい職場環境の醸成**

所属長に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等に取り組めます。

## **女性活躍推進法に基づく高山市特定事業主行動計画**

～ 女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり ～

## 1 目的

国が策定した女性活躍推進法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針（令和2年4月施行）を踏まえ、女性職員の職業生活における活躍を推進し、「女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり」を実現するため、この計画を策定します。

## 2 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。

## 3 現状分析

### (1)人事データからみた分析

#### ①年齢別男女職員数（別冊資料編P.3 資料⑤）

年齢別男女職員数をみると、職員数831人のうち、女性職員は232名で、職員全体の27.9%となっています。

また、女性職員の年齢別の職員数をみると、45歳から49歳の区分が45人と最も多く、25歳から29歳の区分が17人で最も少なくなっています。

#### ②職位別男女職員数（別冊資料編P.4 資料⑥）

職位別男女職員数をみると、管理職総数96人のうち、女性管理職は11名で、管理職全体の11.5%となっています。

#### ③所属別職員配置（別冊資料編P.5 資料⑦）

所属別職員配置をみると、保育士、看護師、保健師、消防職など専門的な職種の職員が多い部署では、女性職員や男性職員が偏るなどばらつきがみられます。

#### ④職員採用試験の受験者数及び採用者数（別冊資料編P.6 資料⑧）

平成28年度以降の職員採用試験の受験者数及び採用者数をみると、採用者のうち女性の比率は約50%となっています。受験者については男性の比率が高くなっています。

#### ⑤昇任試験の受験状況（別冊資料編P.6、7 資料⑨、⑩）

管理職試験の受験資格者数に対する申込者の割合をみると、令和2年度は女性職員が41.7%、男性職員が48.5%となっています。

また、主幹試験の受験資格者数に対する申込者の割合をみると、令和2年度は女性職員が13.3%、男性職員が38.0%となっています。

#### ⑥離職率の男女の差異（別冊資料編P.7 資料⑪）

平成27年度から平成31年度の定年退職・割愛退職を除く男女別の離職率をみると、女性職員が2.3%、男性職員が0.9%となっています。



**⑦離職者の年代別男女別割合（別冊資料編 P. 7 資料⑫）**

平成31年度の定年退職・割愛退職を除く離職者の年代別男女別割合をみると、女性職員は18歳から24歳が最も高く、男性職員は45歳以上の割合が高くなっています。

**⑧子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率（P. 5(1)①） ※再掲**

過去5年間（H27からH31）における子どもの出生時の男性職員の特別休暇（いわゆる「男の産休」）の取得状況をみると、職員が下記いずれかの特別休暇を取得した取得率は高くなっていますが、合計5日以上取得した職員は対象者の1割程度（5ヶ年平均）となっています。

**⑨育児休業取得者数（P. 5(1)②） ※再掲**

過去5年間（H27からH31）の育児休業取得者数をみると、女性職員は対象者24人中23人が取得していますが、男性職員は対象者73人中9人の取得にとどまっています。

**⑩時間外勤務実績（P. 5(1)③） ※再掲**

過去5年間（H27からH31）の職員一人当たりの年間平均時間外勤務時間数をみると、平成30年度は自然災害への対応等で100時間超と多くなっていますが、その他の年度においては、60時間程度で推移しています。

**⑪年次有給休暇取得状況（P. 6(1)④） ※再掲**

過去5年間（H27からH31）の職員一人当たりの年間平均年次有給休暇取得日数をみると、平成30年度までは8日前後で推移していますが、平成31年度は6.2日に減少しています。

**(2)アンケート調査結果からみた分析**

**①ワーク・ライフ・バランスの現状について（P. 7(2)⑤） ※再掲**

ワーク・ライフ・バランスの現状をみると、「仕事が優先になっている」、「どちらかという仕事優先になっている」と回答した職員は71.4%となっています。

また、ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要と考えるものをみると、回答が多い順に「業務執行体制の工夫・見直し」が62.6%、「効率的・計画的な仕事の方法について自己の意識改革」が43.8%、「年次有給休暇の取得促進」が37.3%となっています。（複数回答有）

**②女性管理職が少ない要因について（別冊資料編 P. 12 資料⑫）**

女性の管理職が少ない要因をみると、女性職員の回答が多い順に「仕事と子育てや介護などの両立が難しい」が60.7%、「女性職員自身が管理職になることを望んでいない」が49.0%、「管理職を前提とした人材育成が行われていない」が24.

8%となっています。(複数回答有)

また、男性職員の回答が多い順に「女性職員自身が管理職になることを望んでいない」が47.7%、「仕事と子育てや介護などの両立が難しい」が41.1%、「男女別職員数を比較すると男性職員が多い」が34.3%となっています。(複数回答有)

### ③管理職への昇任について(別冊資料編P.12、13 資料⑳、㉑)

管理職への昇任をみると、「昇任は望まない」と回答した女性職員が63.3%で男性職員が39.8%となっています。

また、昇任を望まない理由をみると、女性職員の回答が多い順に「管理職に向いていない」が59.1%、「自分や家族との時間を大切にしたい」が46.6%、「現在の職位が自分には合っている」が44.3%となっています。(複数回答有)

また、男性職員の回答が多い順は、「管理職に向いていない」が49.1%、「現在の職位が自分には合っている」が31.4%、「自分や家族との時間を大切にしたい」が28.3%となっており、上位は男女とも同様となっています。(複数回答有)

### ④昇任を希望する一定条件について(別冊資料編P.13 資料㉒)

「一定条件が整えば昇任を望む場合の条件」をみると、女性職員の回答が多い順に「休日や時間外勤務の削減など働き方の見直し」が54.3%、「幅広い分野での業務経験の機会が与えられる」が41.3%、「家庭での子育てや介護などの負担軽減」が39.1%となっています。(複数回答有)

また、男性職員の回答が多い順は、「休日や時間外勤務の削減など働き方の見直し」が43.7%、「管理職受験資格の見直し」が41.5%、「管理職手当など給与面の処遇改善」が26.7%となっています。(複数回答有)

### ⑤今後の女性職員の活躍に向けて取組むべきと考えるものについて(別冊資料編P.14 資料㉓)

「今後の女性職員の活躍に向けて取組むべきと考えるもの」をみると、女性職員の回答で多い順に「ワーク・ライフ・バランスを実践しながらキャリアを積むことができる職場環境づくり」が61.4%、「多様な職務経験を得られるような人事異動・職場内の業務分担」が43.4%、「介護休暇や育児休業など取得しやすい職場づくり」が42.8%となっています。(複数回答有)

また、男性職員の回答が多い順は、「ワーク・ライフ・バランスを実践しながらキャリアを積むことができる職場環境づくり」が50.0%、「介護休暇や育児休業など取得しやすい職場環境づくり」が33.6%、「多様な職務経験を得られるような人事異動・職場内の業務分担」が28.0%となっており、上位は男女とも同様となっています。(複数回答有)

#### 4 今後取組むべき課題

##### 〈課題①〉 職員の意識改革が必要

すべての職員が、女性の活躍推進に向けた取組みの重要性を理解するとともに、女性職員が自らの意志で上位の職位を目指す意識を持つことが求められています。

(上記課題に関する現状分析)

- ・昇任試験の受験状況 (P. 13(1)⑤)
- ・女性管理職が少ない要因について (P. 14(2)②)
- ・管理職への昇任について (P. 15(2)③)
- ・今後の女性職員の活躍に向けて取組むべきと考えるものについて (P. 15(2)⑤)

##### 〈課題②〉 女性が働きやすい職場環境の整備が必要

女性職員が働きやすい職場環境とするためには、事務の簡素化・合理化による時間外勤務の縮減や各種休暇制度を取得しやすい雰囲気づくりなど職場環境の整備が求められています。

(上記課題に関する現状分析)

- ・子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得率 (P. 14(1)⑧)
- ・時間外勤務実績 (P. 14(1)⑩)
- ・年次有給休暇取得状況 (P. 14(1)⑪)
- ・ワーク・ライフ・バランスの現状について (P. 14(2)①)
- ・女性管理職が少ない要因について (P. 14(2)②)
- ・昇任を希望する一定条件について (P. 15(2)④)
- ・今後の女性職員の活躍に向けて取組むべきと考えるものについて (P. 15(2)⑤)

##### 〈課題③〉 女性職員の管理職等への登用拡大が必要

「職員の意識改革」、「女性が働きやすい職場環境の整備」等の取組みを推進することにより、女性職員の管理職等への登用拡大が求められています。

(上記課題に関する現状分析)

- ・年齢別男女職員数 (P. 13(1)①)
- ・職位別男女職員数 (P. 13(1)②)
- ・管理職への昇任について (P. 15(2)③)
- ・昇任を希望する一定条件について (P. 15(2)④)
- ・今後の女性職員の活躍に向けて取組むべきと考えるものについて (P. 15(2)⑤)

## 5 具体的な取組み項目

今後取組むべき課題へ対応するため、次の具体的な取組み項目・目標を設定し推進します。

### (1)職員の意識改革（課題①への対応）

#### ①女性職員の意識改革への取組み

女性職員自身が、自分の役割や可能性を決めてしまうのではなく、個性や能力を発揮して上位の職位を目指す意識を持つことが重要であり、そのためには、常にレベルアップを図れるような機会（研修、派遣、日頃の業務の高度化など）を多く設けるなど、様々な経験・体験等を通して女性職員の意識改革に取り組めます。

（取組み目標）

- ・自治大学校への女性職員の研修派遣者数：15名（R3～R7）[H28～R2実績：5名]
- ・管理職の昇任について「昇任を望む」、「一定条件が整えば望む」と回答する女性職員の割合：R7調査60%[R2実績：女性36.7% 男性60.3%]
- ・女性職員の昇任試験（主幹）の申込率：40%[R2実績：女性13.3% 男性38.0%]

#### ②男性職員の意識改革への取組み

女性の活躍を推進するためには、男性職員が「男女共同参画」や「ワーク・ライフ・バランス」の視点から女性職員に対する見方、考え方を再確認する必要があり、研修等を通して男性職員の意識改革に取り組めます。

#### ③管理職の意識改革への取組み

管理職は、部下職員を公務員のプロに育成する責務があり、所属業務の遂行にあたっては、性別によって業務を分担することなく、様々な業務を経験させ、職員の能力開発に積極的に取り組むよう管理職の意識改革に取り組めます。

### (2)女性が働きやすい職場環境の整備（課題②への対応）

#### ①時間外勤務の縮減 ※次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との共通取組み

職員一人ひとりが事務の簡素化や合理化を行うための手法を常に考え、より効率的・効果的に業務を行うことができるよう、研修等を通じて職員の意識改革に努めるとともに、所属長は業務について、目的、効果、必要性等を十分に検証し、積極的に事務事業の見直しを行い、所属職員の時間外勤務の状況を把握し、適切に管理を行うとともに、一斉定時退庁日（毎週水曜日）や終業時の終礼などに取り組めます。

また、「働き方の新しいスタイル」（厚労省）によるテレワーク、サテライトワークの推進及びAI・RPAなど新技術導入による事務の効率化を進めることにより、職員の働き方改革に取り組めます。

(取組み目標) ※再掲 (P.11)

- ・職員一人当たりの時間外勤務時間数 (年間) : 45 h [H31 実績 : 67.4 h]
- ・ワーク・ライフ・バランスについて「うまく調和 (両立) している」と回答する割合 : R7 調査 100% [R2 調査 : 25.3%]

**②各種休暇等を取得しやすい職場づくり** ※次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画との共通取組み

各種休暇等を必要な時に取得するためには、職場の理解が不可欠であり、管理職や同僚のワーク・ライフ・バランスに対する理解を深め、各種休暇等を取得しやすい雰囲気づくりに取り組むことで、仕事と子育て・介護などの両立や、女性が家庭生活の不安によりキャリア形成をあきらめなくてもよい職場づくりに取り組みます。

(取組み目標) ※再掲 (P. 10・P. 11)

- ・女性職員の育児休業取得率 : 100% [H31 実績 : 100%]
- ・職員一人当たりの年次有給休暇取得日数 (年間) : 12 日 [H31 実績 : 6.2 日]

**(3)女性職員の管理職等への登用拡大 (課題③への対応)**

**①女性職員の管理職等への登用**

昇任試験の結果等を踏まえ、適材適所の人員配置を行う中で、積極的に女性職員を管理職等へ登用します。

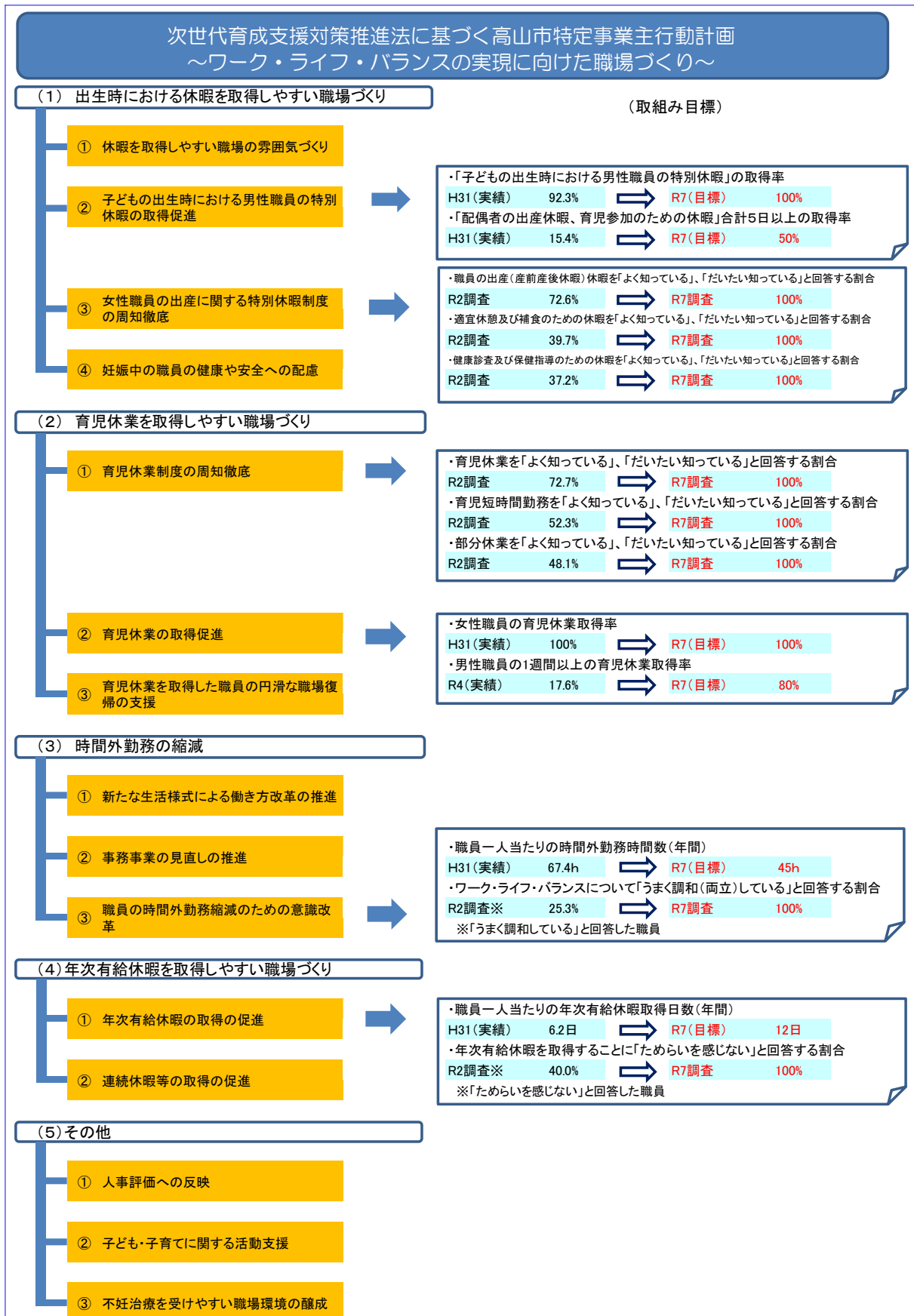
(取組み目標)

- ・管理職全体に対する女性管理職の割合 : 22%\* [R2 実績 : 11.5%]  
※国の第5次男女共同参画基本計画で示された成果目標と同様
- ・女性職員の係長の割合 : 40%\* [R2 実績 : 22.5%]  
※国の第5次男女共同参画基本計画で示された成果目標と同様

**②採用試験における女性受験者の増加への取組み**

女性職員の管理職等への登用拡大を推進するためには、職員構成において女性職員の比率を上げることが重要であるため、職員募集において、市内だけでなく首都圏等をはじめ市外にも広く募集を行うことで、U I J ターン就職希望者や非正規雇用者の採用など幅広く募集を行い、女性受験者の増加に取り組めます。

(参考) 取組み目標一覧



女性活躍推進法に基づく高山市特定事業主行動計画  
～女性職員の個性と能力が発揮できる職場づくり～

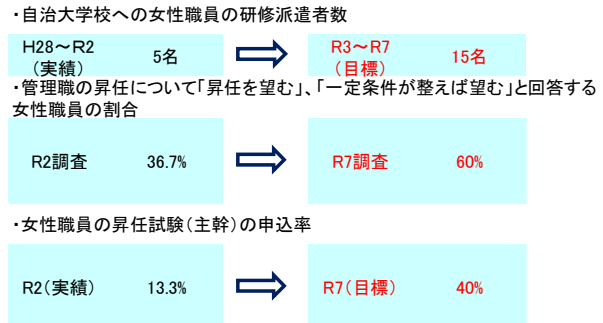
(1) 職員の意識改革

(取組み目標)

① 女性職員の意識改革への取組み

② 男性職員の意識改革への取組み

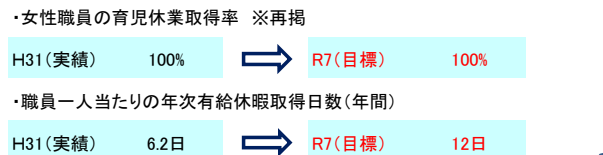
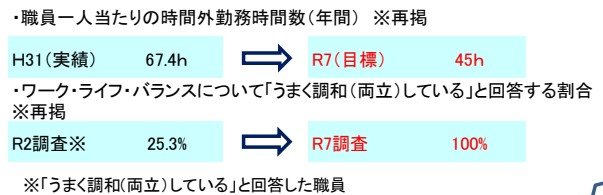
③ 管理職の意識改革への取組み



(2) 女性が働きやすい職場環境の整備

① 時間外勤務の縮減 ※再掲

② 各種休暇等を取得しやすい職場づくり



(3) 女性職員の管理職等への登用拡大に向けた取組み

① 女性職員の管理職等への登用

② 採用試験における女性受験者の増加への取組み

