

令和5年度特定事業主行動計画の取組実績

●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

1. 出生時における休暇を取得しやすい職場づくり

①休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

- ・所属長に対して出産、子育てを応援する職場の雰囲気づくりの周知

②子どもの出生時における男性職員の休暇等の取得促進

- ・各種休暇制度の職員周知
- ・総務課への休暇取得計画書の提出による休暇取得等の意識付け

③女性職員の出産に関する特別休暇制度の周知

- ・該当職員に対し個別に制度及び手続き方法等の説明

④妊娠中の職員の健康や安全の配慮

- ・所属長に対して妊娠した職員の健康や安全面に配慮した業務分担の見直しを依頼

2. 育児休業を取得しやすい職場づくり

①育児休業制度の周知徹底

- ・子が誕生した職員及び所属長へ子育て読本の配布

②育児休業の取得促進

- ・該当職員及び所属長への制度内容の周知
- ・該当職員及び該当する所属長に対して、個々に育児休業制度の説明や育児休業取得を促進
- ・育児休業中の代替職員の配置

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・自宅における自治大学校等 e-ラーニング学習の紹介

3. 時間外勤務の縮減

①新たな生活様式による働き方改革の推進

- ・テレワーク、サテライトワークの推進
- ・A I、R P A等の導入による業務効率化の実施

②事務事業の見直しの推進

- ・各所属における事務の効率化の推進や事務事業の見直し
- ・事務事業見直しを進める職員研修（スクラップ&ビルド研修）の実施

③職員の時間外勤務縮減のための意識改革

- ・時間外労働の上限規制（月 45 時間、年 360 時間）の徹底
- ・タイムカードによる勤務時間記録の実施
- ・庶務事務システムによる時間外勤務状況の把握、適正管理
- ・時間外事前協議（20 時間以上）の実施
- ・時間外勤務が常態化している職員に業務確認を行うとともに所属長に対しての指導助言
- ・職一パソコンの個人別使用状況の把握

4. 年次有給休暇を取得しやすい職場づくり

①年次有給休暇の取得の促進

- ・年次有給休暇の計画的消化等について管理職及び職員に通知

②連続休暇等の取得の促進

- ・ゴールデンウィーク期間の年次有給休暇を活用した連続休暇の取得促進
- ・夏季休暇と年次有給休暇を併せた連続休暇の取得促進

5. その他

①人事評価への反映

- ・人事評価へ反映する仕組みの研究

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各団体の活動の参加促進
- ・地域団体活動や地域行事への積極的参加について職員に啓発

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

④職員の多様な働き方の推進

- ・子連れ出勤制度の導入

●女性活躍推進法に基づく高山市特定事業主行動計画

1. 職員の意識改革

- ・女性職員のためのキャリアデザイン研修の実施（女性 19 人）

2. 女性が働きやすい職場環境の整備

※取組項目は次世代育成推進対策法に基づく特定事業主行動計画と同様

3. 女性職員の管理職等の登用拡大に向けた取組み

①女性職員の管理職への登用

- ・昇任試験結果等を踏まえた適材適所の人員配置

②採用試験における女性受験者の増加への取組み

- ・市内をはじめ市外へも広く募集するための取組み
- ・技術職確保に向けたパンフレットの作成及び大学訪問の実施
- ・就職ガイダンスでの周知
- ・先輩からのメッセージなど市ホームページの充実

令和6年度特定事業主行動計画の取り組み

●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

1. 出生時における休暇を取得しやすい職場づくり

①休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

- ・所属長に対して出産、子育てを応援する職場の雰囲気づくりの周知

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

- ・子が誕生した全ての男性職員やその所属長に対して休暇等の取得促進
- ・対象職員と所属長が相談のうえ休暇取得計画書を作成し、総務課提出による休暇取得の意識付け

③女性職員の出産に関する特別休暇制度の周知徹底

- ・妊娠した女性職員への制度内容の個別説明

④妊娠中の職員の健康や安全の配慮

- ・各所属での職員の健康や安全面の配慮

2. 育児休業を取得しやすい職場づくり

①育児休業制度の周知徹底

- ・子が誕生した該当職員に対して、子育て読本の配布

②育児休業の取得促進

- ・該当職員及び所属長への制度内容の周知及び取得促進
- ・育児休業中の代替職員の配置

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・自治大学校等 eーラーニング学習の紹介
- ・希望者による慣らし勤務の実施

3. 時間外勤務の縮減

①新たな生活様式による働き方改革の推進

- ・テレワーク、サテライトワークの推進
- ・A I、R P A等の導入による業務効率化の実施

②事務事業の見直しの推進

- ・積極的な事務事業の見直し
- ・事務事業見直しを進める職員研修（スクラップ&ビルド研修）の実施

③職員の時間外勤務縮減のための意識改革

- ・働き方改革を進める職員研修（D X研修等）の実施
- ・所属長による時間外勤務状況の把握、適正管理（タイムカードの活用）
- ・職一パソコンの利用状況調査
- ・職一パソコンへの早期退庁を促すポップアップ表示（19 時及び 19 時 30 分）の取組み
- ・所属別（係）時間外勤務状況の把握
- ・時間外勤務が深夜に及ぶ職員の勤務確認及び所属長への指導助言
- ・各課ヒアリングの実施

4. 年次有給休暇を取得しやすい職場づくり

①年次有給休暇の取得の促進

- ・年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり
- ・通知文書による年次有給休暇の計画的な取得の促進
- ・各課ヒアリングの実施（再掲）
- ・年5日以上取得の推進（記念日や地域活動のための休暇取得推進など）

②連続休暇等の取得の促進

- ・ゴールデンウィーク期間の年次休暇を活用した連続休暇の取得促進
- ・夏季休暇と年次有給休暇を併せた連続休暇の促進
- ・夏季休暇の取得可能期間の拡大（6月～10月）

5. その他

①人事評価への反映

- ・各種休暇取得にかかる人事評価へ反映する仕組みの研究

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各団体の活動の参加促進
- ・営利企業許可基準の緩和（地域活動）

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

④職員の多様な働き方の推進

- ・子連れ出勤制度の実施

⑤出産及び子育てしやすい組織体制の整備

- ・育児休業取得者の代替職員の正職配置に向けた検討

●女性活躍推進法に基づく高山市特定事業主行動計画

1. 職員の意識改革

①女性職員の意識改革への取組み

- ・女性職員を対象とした自治大学校等各種研修派遣の実施
- ・女性職員のためのキャリアデザイン研修
- ・男女共同参画ワーク・ライフ・バランス研修会の実施
- ・人事ヒアリング時に固定的性別役割分担意識の排除や女性職員の更なる活用への助言

②男性職員の意識改革への取組み

- ・女性職員に対する見方、考え方を再確認する研修参加

③管理職の意識改革への取組み

- ・性別による業務分担をすることなく、職員の能力開発に積極的に取り組む

2. 女性が働きやすい職場環境の整備

※取組項目は次世代育成推進対策法に基づく特定事業主行動計画と同様

3. 女性職員の管理職等への登用拡大

①女性職員の管理職への登用

- ・昇任試験結果等を踏まえた適材適所の人員配置

②採用試験における女性受験者の増加への取組み

- ・市内をはじめ市外へも広く募集するための取組み
- ・就職ガイダンスでの周知
- ・先輩からのメッセージなど市ホームページの充実
- ・女性が活躍できる魅力、育児介護にかかる休業・休暇制度の充実等の発信

③ハラスメント防止対策の強化

- ・「高山市職員のハラスメント等防止対策に関する指針」の周知
- ・ハラスメント防止に向けた職員研修の実施