

特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況の公表

令和 8 年 7 月 3 1 日公表
高山市

令和 3 年 3 月に策定した「高山市特定事業主行動計画」に基づく取組の実施状況について、次世代育成支援対策推進法第 19 条第 6 項及び女性活躍推進法第 19 条第 6 項に基づき、令和 7 年度の取組内容及び数値目標の実績を以下のとおり公表します。

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
- ・子育て読本を改訂し、全職員に対して制度の周知

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

表 1 子どもの出生時における男性職員の特別休暇取得者数

(目標 1-1)「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%

[実績]

区 分	R2	R3	R4	R5	R6	R7
① 対象者	11 人	14 人	17 人	13 人	10 人	16 人
② 子どもの出生時における 男性職員の特別休暇取得者	9 人	10 人	14 人	11 人	9 人	16 人
取得率 (②/①)	81.8%	71.4%	82.4%	84.6%	90.0%	100.0%

(目標 1-2)「配偶者の出産休暇、育児参加のための休暇」合計 5 日以上の取得率・・・50%

[実績]

区 分	R2	R3	R4	R5	R6	R7
① 対象者	11 人	14 人	17 人	13 人	10 人	16 人
② 配偶者の出産休暇及び育児 参加のための休暇取得日数 5 日以上の取得者	2 人	3 人	5 人	7 人	1 人	9 人
取得率 (②/①)	18.2%	21.4%	29.4%	53.8%	10.0%	56.3%

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、制度利用の意向確認

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

- ・子が誕生した職員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
- ・育児休業中の職員の代替配置

表2 育児休業取得者数

(目標 2-1)「女性職員の育児休業」取得率・・・100%

(目標 2-2)「男性職員の1週間以上の育児休業」取得率・・・85%

[実績]

(単位：人)

性別	区分	R2	R3	R4	R5	R6	R7
女性職員	③対象者	2	3	5	3	6	7
	④取得者	2	3	5	3	6	7
	取得率 (③/④)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
男性職員 (1週間以上)	①対象者	9	14	17	13	10	16
	②取得者	0	0	0	1	2	10
	取得率 (②/①)	0%	0%	0%	7.7%	20.0%	62.5%
<参考> 男性職員 (1日以上)	①対象者	9	14	17	13	10	16
	②取得者	2	2	3	3	2	10
	取得率 (②/①)	22.2%	14.3%	17.6%	23.1%	20.0%	62.5%

- 注) 1. 「対象者数」とは、男性職員については、当該年度中に子が出生したものの数。女性職員については、当該年度中に産前産後が終了し、育児休業が取得できることとなったものの数
2. 「取得者数」とは、新たに育児休業を取得した人数(令和6年度から令和7年度までに取得可能となった職員が取得した場合を含む)
3. 取得率は(取得者数/対象者数)を示す。このため、取得率が100%を超えることもある。
4. 目標 2-2 については、令和6年度に「男性職員の育児休業取得率」から「男性職員の1週間以上の育児休業取得率」に、目標は50%から85%に変更

③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

- ・育児休業中の職員に子育て読本を配布し、育児と仕事の両立支援策について周知

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

- ・テレワークの推進
- ・AI、RPA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

③職員の時間外勤務縮減のための意識改革

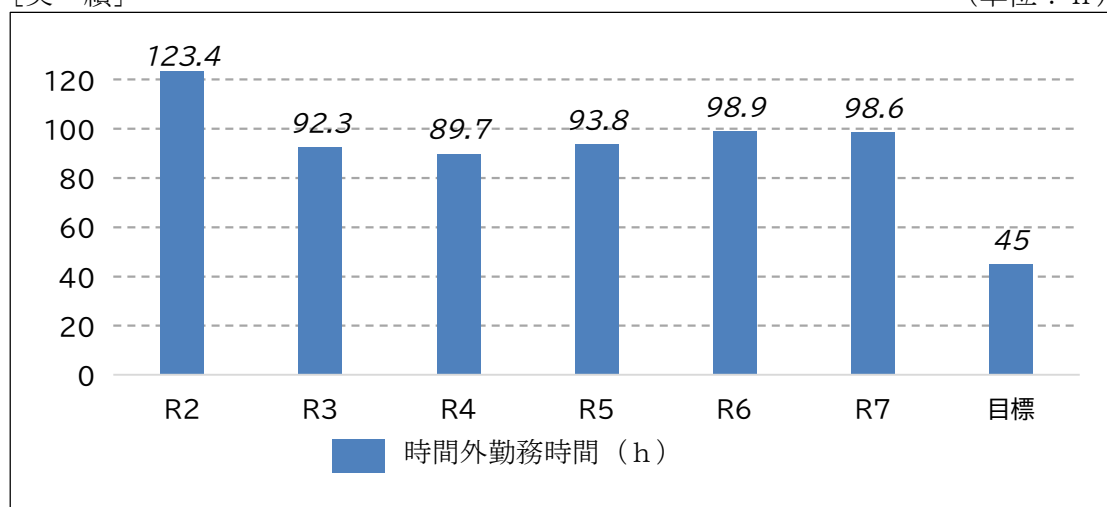
- ・時間外労働の上限規制(月45時間、年360時間)の徹底
- ・庶務事務システムによる時間外勤務状況の把握、適正管理
- ・時間外事前協議(20時間以上)の実施

- ・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
- ・職一パソコンへの早期退庁を促すポップアップ表示（19 時 30 分）の取組み

（目標 3-1）職員一人当たりの平均時間外勤務時間数 年間 45 時間

[実績]

（単位：h）



※管理職、医師、技能労務職員、再任用職員、派遣職員を除く

※R2 は豪雨災害及び新型コロナウイルス対応によるもの

4. 年次有給休暇を取得しやすい職場づくり

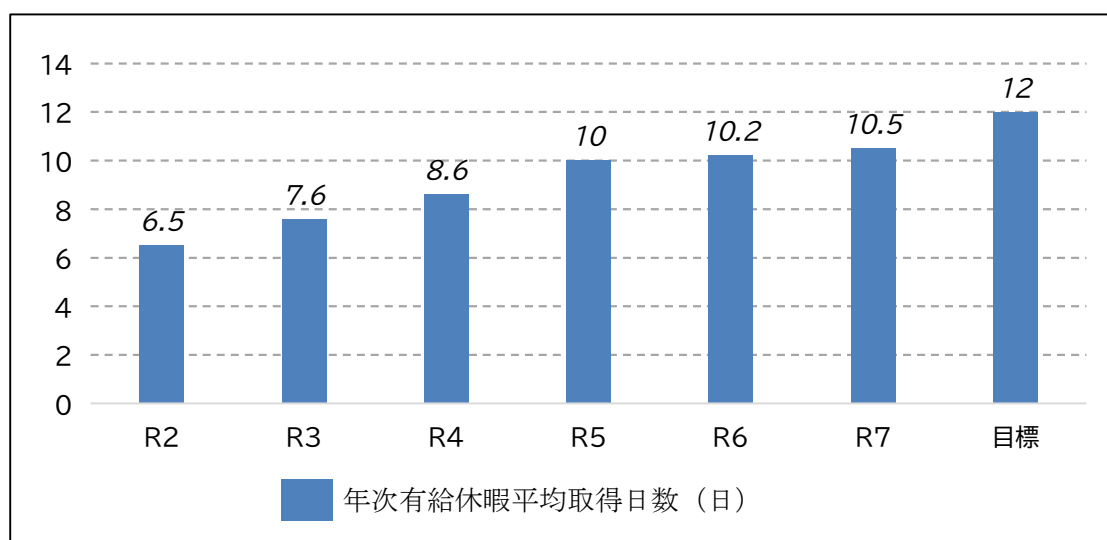
①年次有給休暇の取得の促進

- ・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

（目標 4-1）職員一人当たりの年次有給休暇取得日数 年間 12 日

[実績]

（単位：日）



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
- ・営利企業許可基準の周知（地域活動）

③不妊治療を受けやすい職場環境の醸成

- ・子育て読本による出生サポート休暇制度の周知

④職員の多様な働き方の推進

- ・子連れ出勤制度の実施
- ・介護のための各種制度の周知

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

- ・自治大学校第1部・第2部特別課程（地方公務員女性幹部養成支援プログラム）への派遣

1. 自治大学校への派遣状況

（目標 1-1）自治大学校への女性職員の研修派遣者数・・・15名

〔実績〕

（単位：人）

区 分	年 度						
	H28～R2	R3	R4	R5	R6	R7	R3～R7
研修派遣者数	5	0	0	1	0	1	2

※第1部・第2部特別課程（1ヶ月）派遣者

※R2、R3、R4は新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い参加を自粛

2. 昇任試験の実施状況

（目標 1-2）女性職員の昇任試験（主幹）の申込率・・・40%

〔実績〕 主幹試験

（単位：人）

区 分		年 度					
		R2	R3	R4	R5	R6	R7
男性 職員	①受験資格者	171	150	136	118	110	101
	②申込者数	65	55	50	36	31	25
	受験割合（①/②）	38.0%	36.7%	36.8%	30.5%	28.2%	24.8%
	合格者数	16	13	10	9	5	10
女性 職員	①受験資格者	98	92	84	82	77	77
	②申込者数	13	14	16	10	10	5
	受験割合（①/②）	13.3%	15.2%	19.0%	12.2%	13.0%	6.5%
	合格者数	6	4	3	2	4	1

※試験区分の異なる消防職、技能労務職員を除く

(参考) 管理職試験

(単位：人)

区 分		年 度					
		R2	R3	R4	R5	R6	R7
男性 職員	①受験資格者	33	33	34	36	41	46
	②申込者数	16	17	15	17	19	23
	受験割合 (①/②)	48.5%	51.5%	44.1%	47.2%	46.3%	50.0%
	合格者数	8	6	8	7	4	8
女性 職員	①受験資格者	12	10	9	12	16	18
	②申込者数	5	2	2	2	6	4
	受験割合 (①/②)	41.7%	20.0%	22.2%	16.7%	37.5%	22.2%
	合格者数	4	0	0	1	1	0

※試験区分の違う消防職、技能労務職員を除く

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

(目標 3-1) 管理職全体に対する女性管理職の割合・・・22%

[実 績] 職位別男女職員構成割合 (各 4 月 1 日現在)

(単位：%)

区 分	性別	管 理 職			主 幹	主 査	主 任	主 事	主 事 補	総 計
		内 訳								
		部長級	課長級							
全体 (R8)	男	88.0	87.1	88.4	76.1	66.5	50.7	53.3	54.4	66.9
	女	12.0	12.9	11.6	23.9	33.6	49.3	46.7	45.7	33.1
全体 (R7)	男	86.4	87.5	85.9	76.3	68.0	50.0	53.7	55.4	67.4
	女	13.6	12.5	14.1	23.7	32.0	50.0	46.3	44.6	32.6
全体 (R6)	男	86.3	90.3	84.5	78.6	68.0	54.7	51.4	61.3	68.6
	女	13.7	9.7	15.5	21.4	32.0	45.3	48.6	38.8	31.4
全体 (R5)	男	86.6	93.3	83.6	78.6	69.3	58.8	58.7	59.0	70.0
	女	13.4	6.7	16.4	21.4	30.7	41.2	41.3	41.0	30.0
全体 (R4)	男	85.6	90.0	83.6	79.4	69.2	66.7	55.6	61.1	70.5
	女	14.4	10.0	16.4	20.6	30.8	33.3	44.4	38.9	29.5
全体 (R3)	男	85.4	100.0	78.5	80.2	70.7	72.4	53.9	59.7	71.6
	女	14.6	0.0	21.5	19.8	29.3	27.6	46.1	40.3	28.4

※技能労務職員、医師・獣医師除く

(目標 3-2) 女性職員の係長の割合・・・40%

[実 績] 所属別職員配置 (令和 8 年 4 月 1 日現在)

(単位：人)

所 属 名	職 員 数			管理職数及び係長数					
				部長級		課長級		係 長	
				男	女	男	女	男	女
市長公室	16	6	37.5%	1	0	4	0	1	3
総合政策部	14	2	14.3%	1	0	3	0	2	0
総務部	24	1	4.2%	1	0	4	0	4	0
財務部	57	17	29.8%	1	0	3	0	5	2
市民活動部	20	10	50.0%	1	0	2	1	3	0
市民福祉部	46	25	54.3%	1	0	4	0	4	2
こども未来部	77	68	88.3%	0	1	2	0	3	10
医療保健部	62	51	82.3%	1	0	2	2	3	8
森林・環境政策部	26	4	15.4%	1	0	3	0	5	1
農政部	21	7	33.3%	0	1	2	0	3	1
商工労働部	14	4	28.6%	1	0	3	1	0	1
飛騨高山プ ^ロ モーション戦略部	22	5	22.7%	1	0	3	1	2	1
建設部	30	2	6.7%	2	0	2	0	5	0
都市政策部	27	7	25.9%	1	0	2	0	6	0
水道部	29	2	6.9%	1	0	2	0	6	0
丹生川支所	13	3	23.1%	1	0	1	0	2	0
清見支所	9	1	11.1%	1	0	1	0	1	0
荘川支所	9	1	11.1%	1	0	1	0	1	0
一之宮支所	9	3	33.3%	1	0	0	1	1	0
久々野支所	10	4	40.0%	1	0	1	0	1	0
朝日支所	9	1	11.1%	1	0	1	0	1	0
高根支所	8	2	25.0%	1	0	0	1	1	0
国府支所	14	3	21.4%	0	1	1	0	2	0
上宝支所	14	2	14.3%	1	0	1	0	2	0
会計室	7	5	71.4%	0	1	1	0	1	0
監査委員事務局	3	2	66.7%	1	0	0	0	0	1
議会事務局	6	2	33.3%	1	0	0	1	1	0
教育委員会事務局	30	12	40.0%	1	0	4	0	7	1
消防本部 (消防)	148	4	2.7%	2	0	6	0	16	1
合 計	774	256	33.1%	27	4	61	8	93	32
女性職員の係長の割合 ※R3～R7 目標 40%	R8		総数	125 人		女性割合		25.6%	
	参 考	R7	総数	130 人		女性割合		24.6%	
		R6	総数	128 人		女性割合		25.0%	
		R5	総数	130 人		女性割合		23.1%	
		R4	総数	129 人		女性割合		22.5%	
		R3	総数	131 人		女性割合		21.4%	

※技能労務職員、医師・獣医師除く

②採用試験における女性受験者の増加への取組み

- ・公務員求人情報サイトにて女性職員のインタビュー記事の公開
- ・就職ガイダンスでの周知