

## さぬき市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年3月  
さぬき市長  
さぬき市議会議長  
さぬき市教育委員会  
さぬき市選挙管理委員会  
さぬき市代表監査委員  
さぬき市病院事業管理者  
さぬき市農業委員会  
さぬき市固定資産評価審査委員会

さぬき市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第15条に基づき、さぬき市長、さぬき市議会議長、さぬき市教育委員会、さぬき市選挙管理委員会、さぬき市代表監査委員、さぬき市病院事業管理者、さぬき市農業委員会、さぬき市固定資産評価審査委員会が策定する特定事業主行動計画です。

### 1. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

### 2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、さぬき市特定事業主行動計画策定・実施委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととします。

### 3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び達成のための取組

法第15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（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、市民病院、農業委員会事務局及び固定資産評価審査委員会事務局において、それぞれの女性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いました。

当該課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定し、各目標の達成に向けた取組を実施することとします。

なお、この目標は、市長部局、市議会事務局、教育委員会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、市民病院、農業委員会事務局及び固定資産評価審査委員会事務局において、それぞれの女性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た結果、最も大きな課題に対応するものから順に掲げています。

**【配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係について】**

1 管理的地位にある職員に占める女性割合

事業主名	対象管理職 ポスト数	現状の女性管理職 割合（人数）	目標の女性管理職 割合（人数）
市長部局	31名	9.7%（3名）	通算17%（7名）
市議会事務局	2名	0%（0名）	
選挙管理委員会事務局	—	—	
監査委員事務局	1名	100%（1名）	
農業委員会事務局	1名	0%（0名）	
固定資産評価審査委員会事務局	—	—	
教育委員会事務局	6名	0%（0名）	
市民病院	29名	51.7%（15名）	55%（16名）
合計	70名	26.8%（19名）	32%（23名）

※選挙管理委員会事務局と固定資産評価審査委員会事務局は、兼務扱い等のため、「—」で表示しています。

〔平成28年度から実施する取組内容〕

- ① 意欲のある女性職員に対して、自治大学校研修や外部研修への派遣を実施するなど、適切なキャリア形成の支援に努めるものとします。
- ② 女性職員のみを対象とした女性リーダー研修を実施するなど、研修機会の提供に努めるものとします。
- ③ 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置するよう努めるものとします。
- ④ 昇格試験制度について、現行の課題を踏まえて、女性職員の受験率が向上するための見直しを検討するものとします。

【継続就業及び仕事と家庭の両立関係について】

2 男性職員の育児休業の取得割合

事業主名	現状の男性職員の育児休業取得割合（人数）	目標の男性職員の育児休業取得割合
市長部局	33%（1名）	通算10%
市議会事務局	—	
選挙管理委員会事務局	—	
監査委員事務局	—	
農業委員会事務局	—	
固定資産評価審査委員会事務局	—	
教育委員会事務局	0%（0名）	
市民病院	0%（0名）	
合計	20%（1名）	

※市議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、農業委員会事務局及び固定資産評価審査委員会事務局は、現状の対象者がいないため、「—」で表示しています。

〔平成28年度から実施する取組内容〕

- ① 育児休業を取得した職員の代替措置としては、定期の人事異動の際に考慮するよう努めます。ただし、これに寄り難い場合は臨時職員等の配置を検討します。
- ② 男性・女性、未婚・既婚の別を問わず、全職員を対象として仕事と子育ての両立に関する啓発等を行い、職員の多様な生き方を応援する雰囲気づくりを目指します。
- ③ 管理職は、職員の意欲や能力を最大限発揮することができる職場をつくる義務を負うと同時に、所属職員の妊娠、出産及び子育てについても正しい理解を持ち、適宜、適切な支援を行う必要があります。そのために、一般職員とは別に仕事と子育ての両立支援等に関する研修や啓発を行います。
- ④ 出産予定の配偶者を抱える職員及び出産後子育てに参加する職員に対する時間外勤務命令については、当該職員の上司（管理職）が必要に応じて、部署内の業務について調整を行い、時間外勤務を抑制するよう周知徹底に努めます。
- ⑤ 子どもが生まれる準備として、出産教室や父親学級などに積極的に参加できる雰囲気醸成を図り、その際には年次休暇を有効に活用するよう奨励します。
- ⑥ 出産直後、精神的に不安定な時期となりやすい配偶者を支えるため、また、

共に子育てをすることで子どもの成長による喜びを夫婦で分かち合えるように、特に産後4ヶ月内の育児休業の取得を奨励します。

- ⑦ 男性職員に対して、子どもが生まれるとき（特に産前8週間、産後4ヶ月内）に合計7日以上のお休み取得の目標達成に取り組む中で、将来的に育児休業を取得することへの意識付けを行うとともに、職場全体の理解を深めるための啓発等を行うことで、男性職員も育児休業が取得しやすい環境づくりに努めます。

**【長時間勤務関係について】**

3 年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合

事業主名	現状の年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合 (人数)	目標の年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合
市長部局	4. 4% (12名)	0%
市議会事務局	0% (0名)	
選挙管理委員会事務局	0% (0名)	
監査委員事務局	0% (0名)	
農業委員会事務局	0% (0名)	
固定資産評価審査委員会事務局	0% (0名)	
教育委員会事務局	2. 4% (2名)	
市民病院	2. 4% (6名)	
合計	3. 3% (20名)	0%

〔平成28年度から実施する取組内容〕

- ① 管理職等へは、所管部署内の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況の把握に努めながら、当該職員の健康状態についても注意を払うよう周知を徹底します。
- ② 時間外勤務の実情を把握するために、必要に応じて職場巡視を実施します。その結果、時間外勤務が慢性化している部署に対しては、人事担当部署が管理職等への聞き取りを行うなどにより改善策を検討するものとします。
- ③ 過重労働に係る健康管理対策として、「過重労働に伴う産業医による面接指導等実施要領」に定める所定の時間を超えて勤務した職員に対しては、その報告に基づき、産業医による面接指導を行い、職員の健康面への配慮に努めるものとします。

- ④ 心身のリフレッシュや家族の団らんを図るため、毎週水曜日の『ノー残業デー』を引き続き実施することとし、庁内放送や庁内イントラシステムの活用により、定時で退庁するよう喚起します。
- ⑤ 毎月19日を『育児の日』として位置づけ、『ノー残業デー』と同様に定時で退庁するよう周知します。
- ⑥ 管理職等へは、妊娠中や子育て中の職員に対して、できる限り状況把握に努め、時間外勤務命令については、その職員の事情を踏まえたうえで行うよう周知を徹底します。
- ⑦ 各部署においては、どの職員が休暇を取ってもフォローができるように、情報の共有化を図った上で、効率よく業務が行われる体制づくりに努めることとします。
- ⑧ 今後、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価が行われるように検討していくものとします。

#### 4. 計画の検証

本計画の計画期間は、前述したように、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間としていますが、毎年、取組の実施状況を公表するとともに、行動計画の進捗状況を検証しながら、必要に応じて行動計画の見直しを行うものとします。