

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の実施状況

〔計画期間：平成28年度～令和2年度〕

1 管理的地位にある職員に占める女性割合について

数値目標：女性管理職割合 通算17%（市民病院以外）
55%（市民病院）

区 分	女性管理職割合（人数）
平成27年4月1日現在（市民病院以外）	通算 9.8%（4人）
（市民病院）	51.7%（15人）
平成28年4月1日現在（市民病院以外）	通算10.0%（4人）
（市民病院）	54.2%（13人）
平成29年4月1日現在（市民病院以外）	通算11.9%（5人）
（市民病院）	52.0%（13人）
平成30年4月1日現在（市民病院以外）	通算14.6%（6人）
（市民病院）	50.0%（12人）
平成31年4月1日現在（市民病院以外）	通算10.5%（4人）
（市民病院）	44.0%（11人）

注 女性管理職割合＝女性管理職の職員数／管理職の職員数

2 男性職員の育児休業の取得割合について

数値目標：男性職員の育児休業の取得割合 10%

区 分	取得割合 (新規取得人数／当該年度中に新たに取得可能となった人数)
平成26年度実績	20.0%（1人／5人）
平成27年度実績	11.1%（1人／9人）
平成28年度実績	0%（0人／12人）
平成29年度実績	9.1%（1人／11人）
平成30年度実績	6.7%（1人／15人）

注1 「新規取得人数」とは、当該年度中に新たに育児休業を取得した人数をいう。

2 「当該年度中に新たに取得可能となった人数」とは、当該年度中に子が出生した人数をいう。

3 年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合について

数値目標：年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合 0%

区 分	年間360時間以上超過勤務を行った職員の割合（人数）
平成27年実績	3.3%（20人）
平成28年実績	4.2%（26人）
平成29年実績	5.9%（36人）
平成30年実績	8.9%（55人）

注 年間360時間以上超過勤務を行った職員の割合＝年間360時間以上の時間外勤務手当を支給した職員数／時間外勤務手当の支給対象職員数

4 平成30年度の取組状況について

(1) キャリア形成の支援

自治大学校研修生（第1部・第2部特別課程）の募集や多様なポストへ女性職員を配置するなど、適切なキャリア形成の支援に努めている。

(2) 育児休業が取得しやすい環境づくり

男性職員に対して、子どもの出生時（産前8週間、産後4ヶ月の期間内）に7日以上 of 休暇を取得する目標を設定し、その達成に向けて取り組むことで、将来的に育児休業を取得することへの意識付けを行うなど、育児休業が取得しやすい環境づくりに努めている。

(3) 「ノー残業デー」及び「育児の日」の周知徹底

毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月19日を「育児の日」と位置づけて、定時で退庁するよう喚起している。特に、「ノー残業デー」は午後5時30分にはパソコンの電源を切って退庁するよう、所属長が指導することで、その実施の徹底に努めている。

(4) 過重労働に係る健康管理対策の実施

「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、その報告に基づき、産業医による面接指導を行うなど、職員の健康面への配慮に努めている。

(5) 時間外勤務の縮減に係る指針の策定

長時間にわたる時間外勤務は、生産性及び効率性の低下を招くだけでなく、職員の健康やワーク・ライフ・バランスにも悪影響を生じさせるなど、職員にとって大きな負担となるため、職員一人ひとりが、担当する業務により効率的に取り組み、できる限り勤務時間内に処理することを意識しながら勤務にあたるのが重要であることから、民間労働法制の改正も踏まえて、全庁的な取組として推進するために本指針を策定した。