

# 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：（前期）平成28年度～令和2年度（後期）令和3年度～7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30年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算14.6%（6人） 50.0%（12人）
平成31年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算10.5%（4人） 44.0%（11人）
令和2年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算7.9%（3人） 45.8%（11人）
令和3年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算7.7%（3人） 48.0%（12人）
令和4年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算14.3%（6人） 44.4%（12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29年度実績	9.1%（1人／11人）
平成30年度実績	6.7%（1人／15人）
令和元年度実績	8.3%（1人／12人）
令和2年度実績	60.0%（3人／5人）
令和3年度実績	20.0%（2人／10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29年実績	5.9%（36人）
平成30年実績	8.9%（55人）
令和元年実績	6.3%（39人）
令和2年度実績	5.3%（33人）
令和3年度実績	5.1%（32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 令和3年度の実績について

#### (1) キャリア形成の支援

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、研修を実施することができなかったが、女性職員を多様なポストに配置し、キャリア形成に努めている。

#### (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、特に「ノー残業デー」実施の徹底に努めている。

#### (4) 人事評価の「業績評価シート（所属長用WLB）」の実施

職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、5つの共通目標の達成度を所属長の業績評価に反映し、マネジメントの強化や労働生産性の向上に努めている。

#### (5) タスクシートの活用

本市職員の働き方改革を推進するための一つの取組として、所属におけるタスクの共有や業務の見える化、時間管理を目的とした「タスクシート」を全庁的に活用（出先機関を除く。）し、職員間での業務量の平準化や協働体制の構築、必要性を適切に判断した上での時間外勤務命令に努めている。