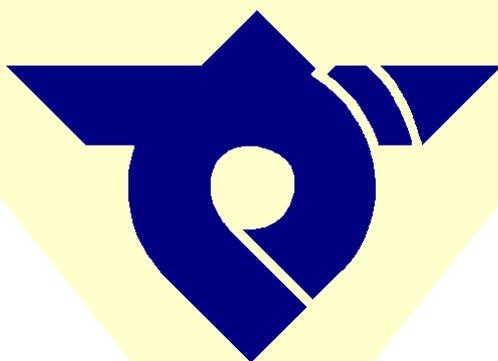


# 善通寺市特定事業主行動計画

～仕事と家庭を両立し

女性が輝く豊かな社会の実現へ～



むぎゅ～ちゃん  
(善通寺市観光大使)

善通寺市長  
善通寺市教育委員会  
善通寺市議会議長  
善通寺市選挙管理委員会  
善通寺市代表監査委員  
善通寺市消防長  
善通寺市農業委員会

令和3年3月

善通寺市

## I 計画の策定にあたって

### 策定の趣旨（基本的な考え方）

急速な少子化の進行を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が社会を挙げて取り組んでいくことを目的として「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が10年間の時限立法として、平成15年7月に成立しました。しかし、依然として少子化の流れは変わらず、次世代育成支援対策の取組をさらに充実していく必要があることから、平成26年4月に次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年間延長されました。

また、女性はその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力ある社会の実現を目指して「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」が平成27年8月に成立しました。

善通寺市では、職員の仕事と子育ての両立を目指す次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年度に「特定事業主行動計画」を、平成22年度にその後半期間の計画を策定しました。平成28年には次世代育成法に基づく行動計画と女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を一体化した新たな「特定事業主行動計画」を策定し、当該計画の目標達成に向けた取組を推進してきたところです。

この計画は令和2年度をもって前期期間を終えます。前期期間における目標の達成状況や取組内容の分析結果を踏まえ、後期計画を策定します。



## II 計画の概要

### 1 計画期間

本計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。  
\*次世代育成法の期限は令和7年3月31日までとなっていますが、次世代育成法及び女性活躍法の趣旨を踏まえ、令和8年3月31日までを計画期間とします。

### 2 計画の推進体制

本市では、本計画を組織全体で継続的かつ効果的に推進するため「特定事業主行動計画策定推進委員会」により本計画を推進します。

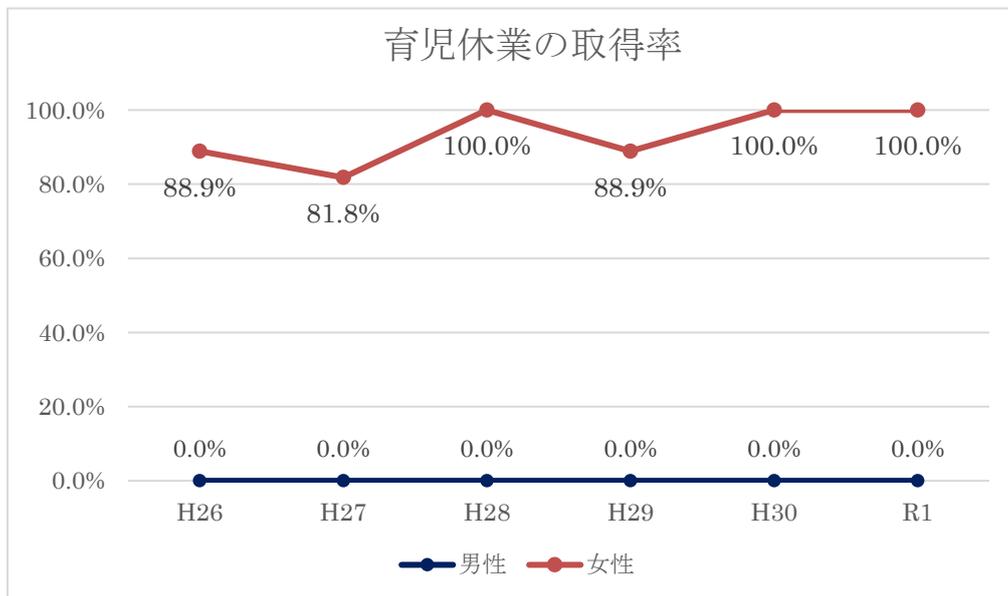
### 3 実施状況の点検及び公表

本計画に基づく取組について、毎年度実施状況を把握・公表するとともに、必要に応じて本計画の見直しを行うこととします。

## III 前計画期間（平成28年度～令和2年度）における目標の達成状況

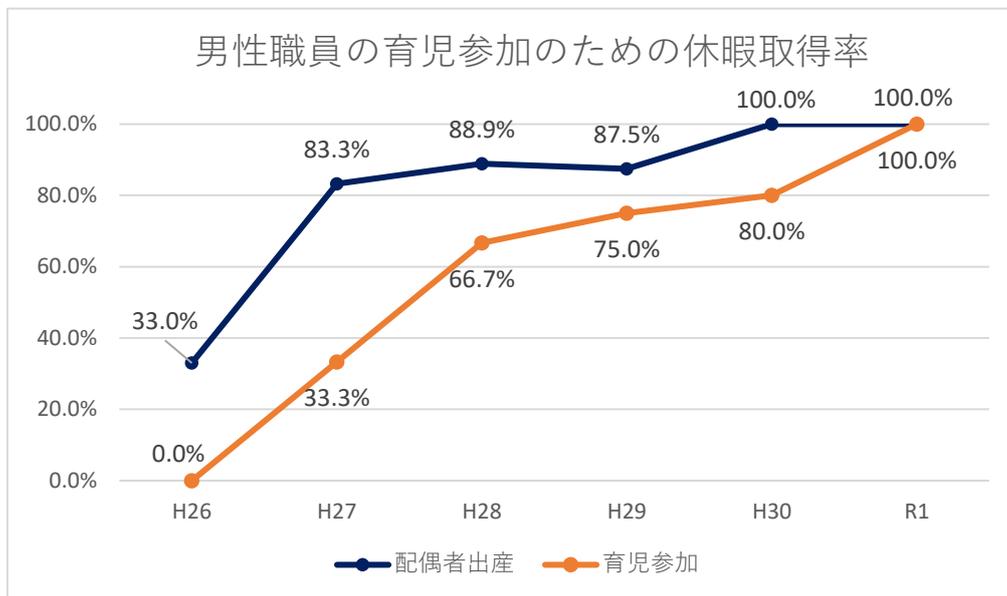
### (1) 育児休業の取得の目標 【次世代・女性】

令和2年度までに、育児休業の取得率を**男性13%以上**に、**女性は100%**とする。



(2) 男性職員の育児参加のための休暇取得の目標 【次世代・女性】

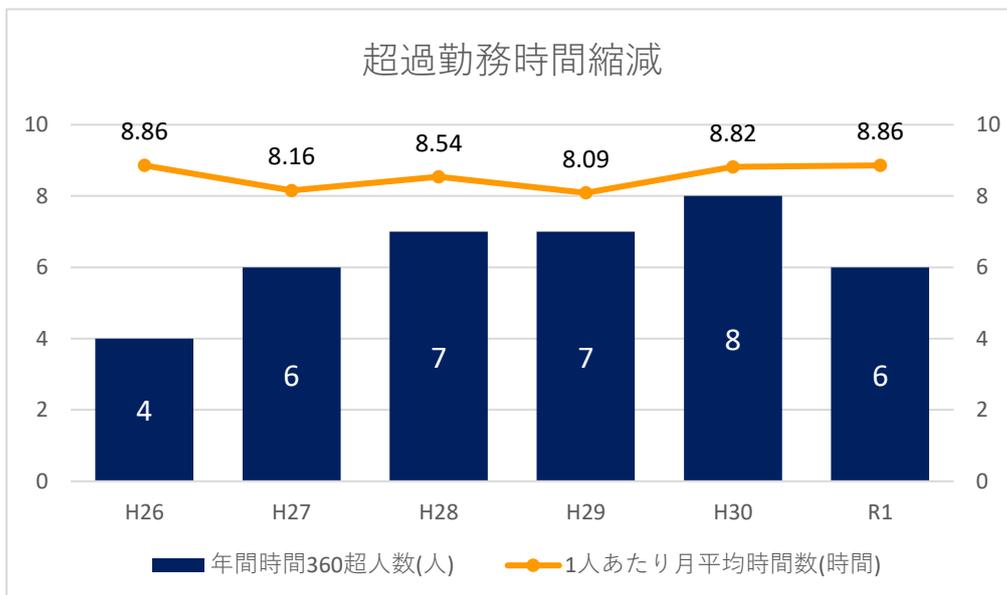
平成30年度までに、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率を**100%**とする。



(3) 超過勤務時間縮減の目標 【次世代・女性】

職員一人当たりの超過勤務時間を**月45時間以内**にする。

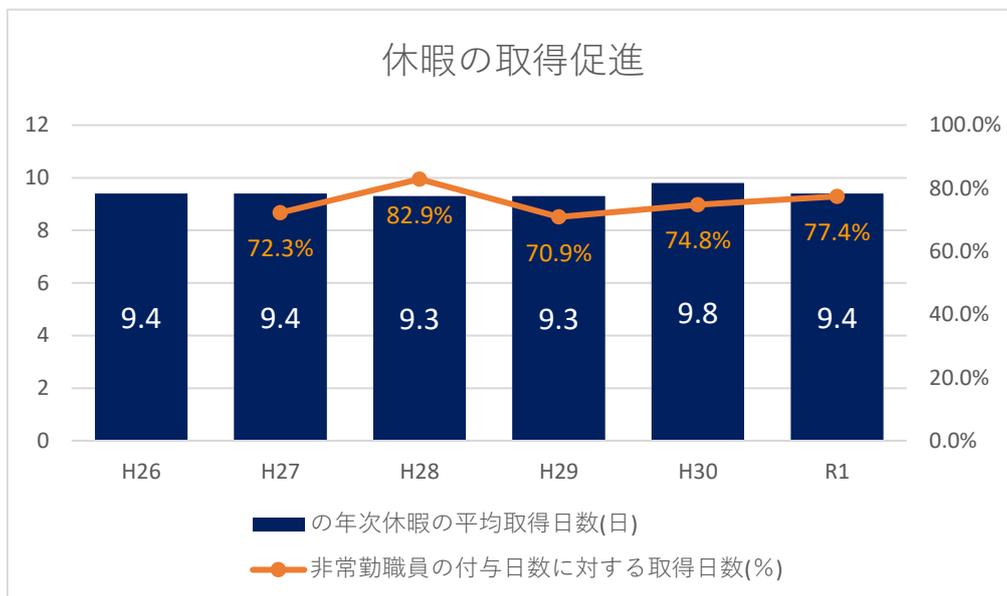
各職員の超過勤務時間を**年間360時間以内**にする。



(4) 休暇の取得促進の目標 【次世代・女性】

令和2年度までに職員の年次休暇の平均取得日数を**12日以上**とする。

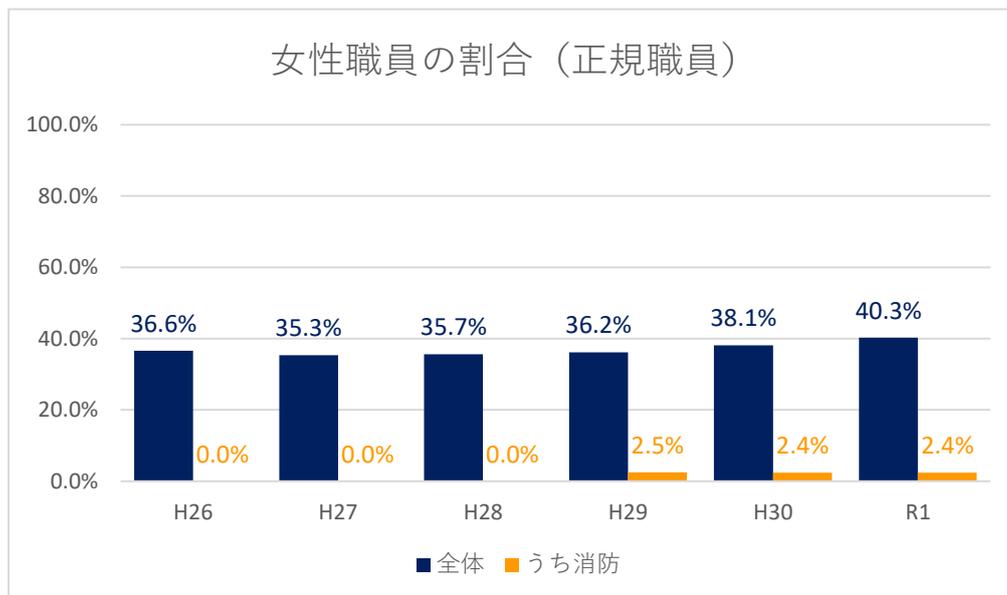
非常勤職員の取得日数をその年の付与日数の**60%以上**とする

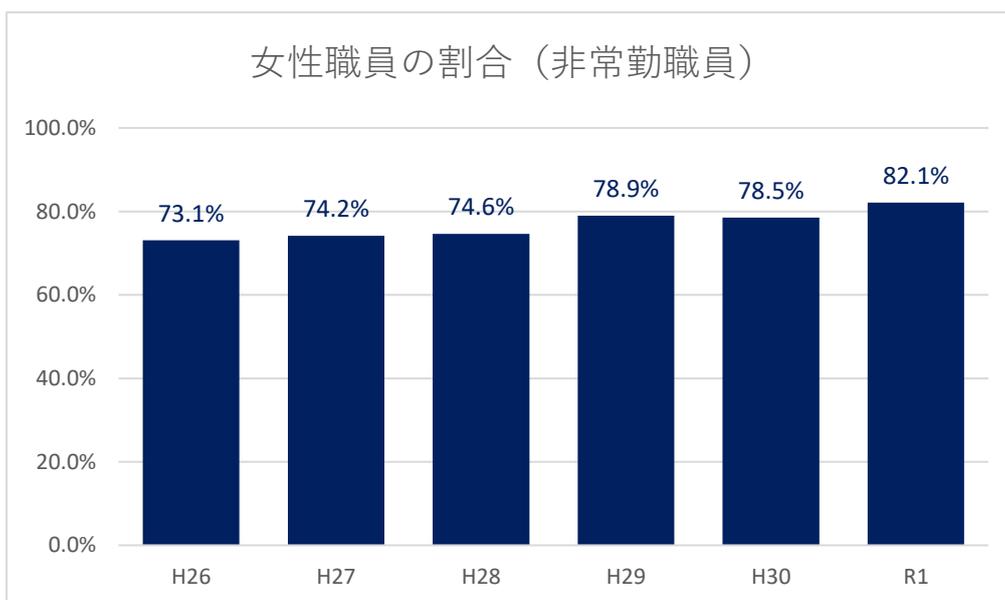


(5) 女性職員の採用の目標 【女性】

女性職員の割合を**40%以上**とする。

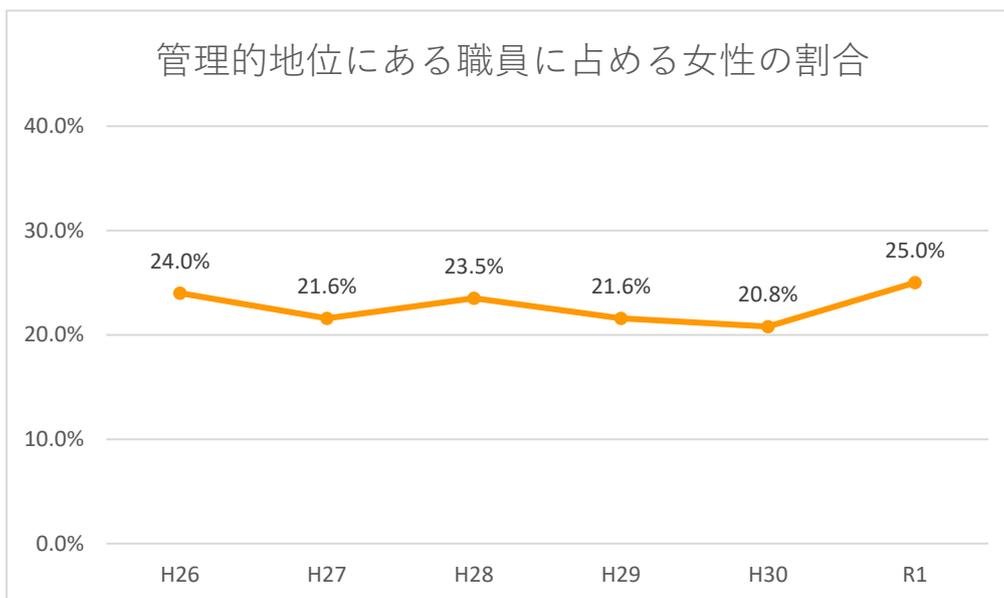
消防職員については令和2年度までに**5%以上**とする。





(6) 女性職員の登用の目標 【女性】

管理的地位にある職員に占める女性の割合を、**20%以上**にする。



(7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の目標 【次世代】

子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できる配慮や、子ども・子育てに関する地域貢献活動など、さまざまな面から子育て支援の取組を推進する。(数値目標なし)

## IV 計画期間（令和3年度～令和7年度）における目標及び具体的な取組内容

### 1 目標

前計画期間における目標の達成状況等を踏まえ、職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を推進します。また働きがいや働きやすさの向上を図り、女性職員のさらなる活躍を推進します。その実現に向け、次のとおり目標を設定します。

- (1) 育児休業の取得の目標 【次世代育成支援・女性活躍推進】  
育児休業の取得率を男性 **13%以上**、女性 **100%**にします。
- (2) 男性職員の育児参加のための休暇取得の目標 【次世代育成支援・女性活躍推進】  
男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率を **100%**にします。
- (3) 超過勤務時間縮減の目標 【次世代育成支援・女性活躍推進】  
職員の超過勤務時間を月 **45 時間以内**もしくは年間 **360 時間以内**にします。
- (4) 休暇の取得促進の目標 【次世代育成支援・女性活躍推進】  
職員の年次休暇の平均取得日数を **12 日以上**とします。  
会計年度任用職員の取得日数をその年の付与日数の **60%以上**にします。
- (5) 女性職員の採用の目標 【女性活躍推進】  
女性職員の割合を **40%以上**にします。  
消防職員については **5%以上**にします。
- (6) 女性職員の登用の目標 【女性活躍推進】  
管理的地位にある職員に占める女性の割合を **20%以上**にします。
- (7) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の目標 【次世代育成支援】  
子どもを連れての方が気兼ねなく来庁できる配慮や、子ども・子育てに関する地域貢献活動など、さまざまな面から子育て支援の取組を推進します。

### 2 職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進のための取組

- (1) 職員の勤務環境の整備
  - ① 妊娠中及び出産後における配慮
    - ・母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度について周知します。
  - ② 男性の家庭生活への関わりの推進
    - ・子どもの出生時及び妻の産前産後期間における父親の育児参加のための特別休暇及び年次休暇の取得促進について周知徹底を図ります。
    - ・所属長は、男性職員が休暇を取得しやすいよう配慮し、休暇の取得を奨励します。

### ③ 家庭生活と仕事の両立支援

- ・ 育児休業等各種両立支援制度に関する情報提供を行い、制度を周知します。特に男性職員の育児休業等の取得促進について周知徹底を図ります。
- ・ 育児に関する両立支援制度のガイドブックを随時更新し、育児休業等の取得手続や経済的支援について、電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。
- ・ 育児休業中等の職員に対して、広報紙や文書等を送るなど情報提供を行い、復職時には面談等を行うなど、円滑に復職できるよう支援します。
- ・ 育児休業中の職員の業務を遂行するため、所属において業務分担、人員配置の見直しを行い、必要に応じ適切に代替要員の確保を図ります。
- ・ 育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことにより昇任・昇格に不利益とならないよう、育児休業等を取得した期間にかかわらず、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行います。

## (2) 働き方の改善

### ① 超過勤務時間の縮減

- ・ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度の周知徹底を図ります。
- ・ 定時退庁日を設定し、周知を行うとともに管理職員による定時退庁の率先垂範を行います。
- ・ 職員はコスト意識を持って、業務の見直しや電子化等を進めるなどにより業務の簡素化及び合理化を図り、総労働時間の短縮に努めます。
- ・ 人事担当課は、常に時間外勤務の状況の把握に努め、所属長に対し超過勤務命令の上限時間の遵守の徹底を図ります。
- ・ 人事担当課は、超過勤務が 60 時間を超える月が 2 月続いた職員の所属長に注意喚起を行います。当該職員に対しては、健康診断の受診や産業医の面接相談を勧めるなど健康に配慮した措置を講じます。
- ・ 繁忙期にある部署に対し、部署を超えた応援態勢をとるなど柔軟な組織運営を行い、庁舎全体でワークシェアリングを推進します。

### ② 休暇の取得促進

- ・ 管理職員に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握のうえ、計画的な年次休暇の取得を奨励するよう働きかけます。
- ・ 所属長は、事務の相互応援ができる体制を整えるなどし、職員が年次休暇を取得しやすい職場環境をつくります。
- ・ 子どもの学校行事等への参加や家族の記念日等における年次休暇の取得促進

を図ります。

- ・ゴールデンウィークや夏季休暇等と年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得促進を図ります。
- ・子どもの看護休暇等特別休暇の周知を行い、取得推進を図ります。

(3) 職員一人ひとりの価値観の醸成と職場の雰囲気づくり

- ・固定的な性別役割分担意識を払拭し、家庭生活も仕事もともに大切にするという雰囲気づくりを推進します。
- ・効率的な業務運営やワークライフバランスに資する良好な職場環境づくりに向けた取組に対して評価できる仕組みを検討します。
- ・セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど各種ハラスメント防止のための研修会等を開催するなど、ハラスメント対策を実施します。

### **3 女性の活躍推進のための取組**

---

(1) 女性職員の採用の拡大

- ・採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向け、女性職員の割合や育児休業の取得率等、女性が働きやすい職場であることが分かる情報をホームページ等で広報します。
- ・面接官に女性を入れることで、採用選考における性別のバイアスを排除します。

(2) 女性職員の配置・育成・教育訓練及び評価・登用

- ・女性職員の配置が少ない部署や多様なポストに積極的に配置することで、女性職員の職域拡大を図り、将来の管理職候補となるべき女性職員を育成していきます。
- ・女性職員を対象とする研修や外部研修への派遣を積極的に行います。
- ・管理職員に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことで女性職員のキャリア形成を支援するとともに、意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を図ります。

### **4 その他の次世代育成支援のための取組**

---

- ・施設利用者等の実情を勘案して、各施設のユニバーサルデザイン化を図ります。
- ・子どもを連れて人が気兼ねなく来庁できるよう、親切な応接対応等のソフト面でのバリアフリーの取組を推進します。
- ・子どもが参加する地域の活動に敷地や施設を提供します。
- ・子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主

的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

- ・子どもを対象とした職場見学の実施に努めます。
- ・運動会等のレクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるようにします。

