

善通寺市特定事業主行動計画の実施状況

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）
第15条第6項の規定に基づく実施状況の公表については、以下のとおりです。

【育児休業の取得の目標】

育児休業の取得率を男性13%以上に、女性は100%とする。

進捗状況

全職員	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7
男性 育休取得率	0.0%	0.0%	10.0%				13%
	前年比	→	↗				
女性 育休取得率	100.0%	100.0%	100.0%				100%
	前年比	→	→				

（参考）

常勤職員	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R2
男性 育休取得率	0.0%	0.0%	10.0%				13%
	前年比	→	↗				
女性 育休取得率	100.0%	100.0%	100.0%				100%
	前年比	→	→				

非常勤職員	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R2
男性 育休取得率	0.0%	—	—				13%
	前年比	—	—				
女性 育休取得率	100.0%	100.0%	100.0%				100%
	前年比	→	→				

令和4年度に重点的に実施した取組

- ・産休を取得する女性職員及び配偶者が出産予定の男性職員に対して、育児休業、休暇、共済組合による給付等の支援措置等の各種制度について、口頭で周知した。
- ・育児休業等の職員に対して、休業期間中の広報誌や文書等の送付等の情報提供を行うことで情報の共有を図った。

【男性職員の育児参加のための休暇取得の目標】

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。

進捗状況

年度	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
	R2	R3	R4	R5	R6	R7	H7
配偶者出産休暇取得率	88.9%	77.8%	70.0%				100%
	前年比	↘	↘				
育児参加休暇取得率	77.8%	88.9%	100.0%				100%
	前年比	↗	↗				

令和4年度に重点的に実施した取組

- ・子どもが生まれた男性職員及び当該職員の所属長に、配偶者出産休暇、育児参加休暇の制度について口頭で周知した。

【超過勤務時間縮減の目標】

- ・職員の超過勤務時間を月45時間以内もしくは年間360時間以内にする。

進捗状況

年度	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7
1人当たり超過勤務時間	9.17 時間	12.93 時間	11.02 時間				月45時間以内
	前年比	↗	↘				
年間超過勤務時間	12人	17人	13人				年間360時間以内
	前年比	↗	↘				

※1人当たり超過勤務時間の項目には、「職員一人当たりの年間を通した1月当たりの超過勤務時間数」を記載。
 ※年間超過勤務時間の項目には、「超過勤務時間が年間360時間を超えている職員数」を記載。

令和4年度に重点的に実施した取組

- ・庶務事務システムと出退勤管理システムの運用により、迅速かつ正確に時間外勤務の状況把握を行った。
- ・人事担当課が、所属ごとの超過勤務の状況及び超過勤務の特に多い職員の状況を把握して所属長に報告し、所属長の超過勤務に関する認識の徹底を図った。

【休暇の取得促進の目標】

- ・ 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

進捗状況

年又は年度	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7
常勤職員	8.86 日	8.9 日	10.1 日				12日以上
	前年比	↗	↗				
非常勤職員	72.1%	70.4%	73.1%				付与日数の60%以上
	前年比	↘	↗				

※常勤職員は暦年（1月1日～12月31日）の平均取得日数を記載。

※非常勤職員は個人別に付与日数が異なることから、年度（4月1日～3月31日）における全ての非常勤職員の「付与日数の合計」を「取得日数の合計」で除して得られる割合（＝平均取得率）を記載。

令和4年度に重点的に実施した取組

- ・ 年末年始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った。
- ・ 職員の休暇取得状況を、所属長がシステムによりリアルタイムで確認できるように設定しており、人事担当課から定期的に注意喚起を行っている。

【女性職員の採用の目標】

- ・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7年度までに（女性職員の割合を）5%以上とする。

進捗状況

常勤職員	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7
幼稚園教諭 保育士	100.0%	100.0%	100.0%				40%
	前年比	→	→				
消防	4.9%	4.9%	4.9%				5%
	前年比	→	→				
一般事務職	32.3%	32.3%	32.6%				40%
	前年比	→	↗				

非常勤職員	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
年度	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7
幼稚園教諭 保育士	95.0%	90.0%	88.0%				40%
	前年比	↘	↘				
一般事務職	80.2%	80.6%	80.7%				40%
	前年比	↗	↗				

※3月末時点の女性職員の割合を記載。

令和4年度に重点的に実施した取組

- ・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た。
- ・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た。

【女性職員の登用の目標】

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。

進捗状況

年度	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R7
管理職員の女性の割合	22.9%	23.9%	24.4%				20%
	前年比	↗	↗				

※3月末時点

令和4年度に重点的に実施した取組

- ・女性の管理職員について、住民サービスに直結する部門に重点的に配置した。
- ・係長級への昇任を早め、将来的に管理職員となる女性職員数の確保に取り組んだ。

【子ども・子育てに関する地域貢献活動の目標】

子どもを連れた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。

令和4年度に重点的に実施した取組

- ・子どもが参加する祭りやイベント等で市の駐車場等を提供した。
- ・図書館や幼稚園、保育所などで、中学生を対象とした職場体験を実施した。