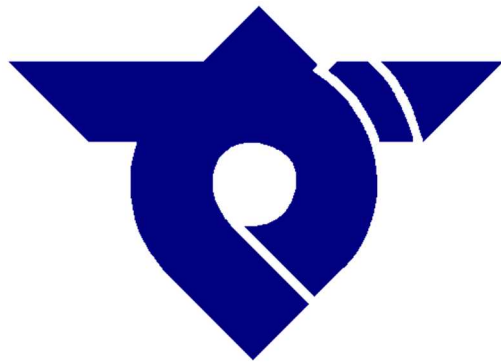


善通寺市特定事業主行動計画

～共助できる組織の実現へ～



令和 8 年 3 月

善 通 寺 市

策定主体

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

I 計画の策定にあたって

策定の趣旨（基本的な考え方）

急速な少子化や家庭を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに育成される環境整備を目的として「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代育成法」という。）」が平成 15 年 7 月に、女性の職業生活における活躍推進を目的として「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。

両法は、国及び地方公共団体を特定事業主として、次世代育成支援及び女性の職業生活における活躍推進に係る行動計画の策定を義務づけています。これを受け、本市では次世代育成法に基づく「善通寺市特定事業主行動計画」を平成 17 年に策定以降、計画の見直しを行いながら取組みを進めてきました。

こうした中、現在の計画が令和 7 年度末で終了することから、職員が職業生活と家庭生活の両立を図れるよう、ワーク・ライフ・バランスの実現を引き続き推進するとともに、職員がともに活躍できる職場環境づくりを目指し、令和 8 年度から5年間の計画を策定します。

II 計画の概要

1 計画期間

本計画の期間は、令和8年4月1日から令和13年3月 31 日までの5年間とします。

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

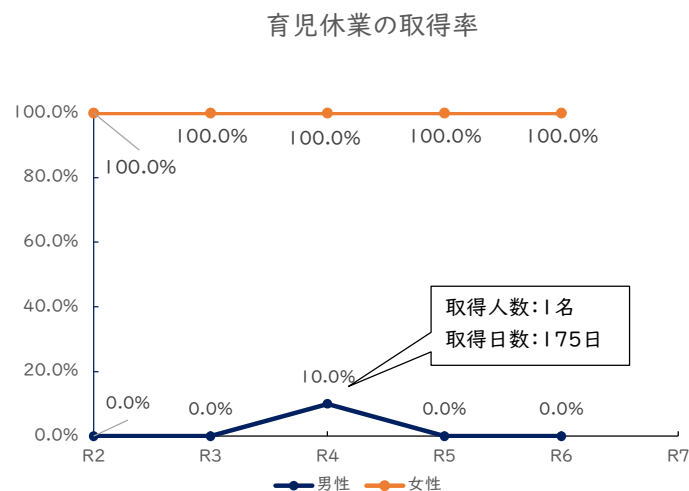
本計画に基づく取組について、毎年度実施状況を把握・公表するとともに、必要に応じて本計画の見直しを行うこととします。

Ⅲ 前計画期間(令和3年度～令和7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7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。」

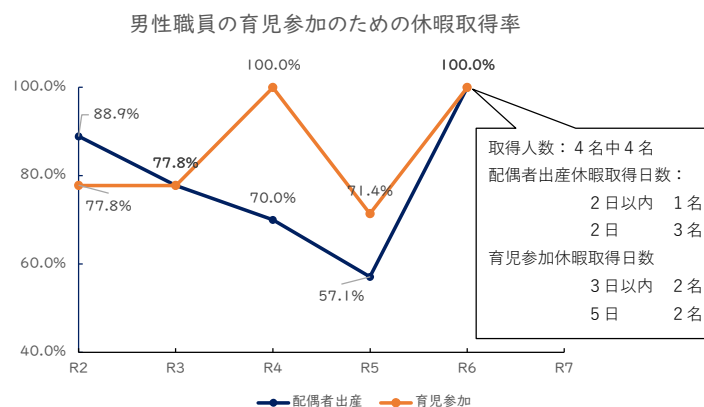
男性職員の育児休業取得率は、令和4年度に1名取得したことに伴い上昇に転じたものの、その後は取得者がいませんでした。



(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】

「令和7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。」

男性職員の配偶者出産休暇や育児参加休暇は、減少傾向だったものの、令和6年度(対象者4名)はそれぞれ100%を達成した。

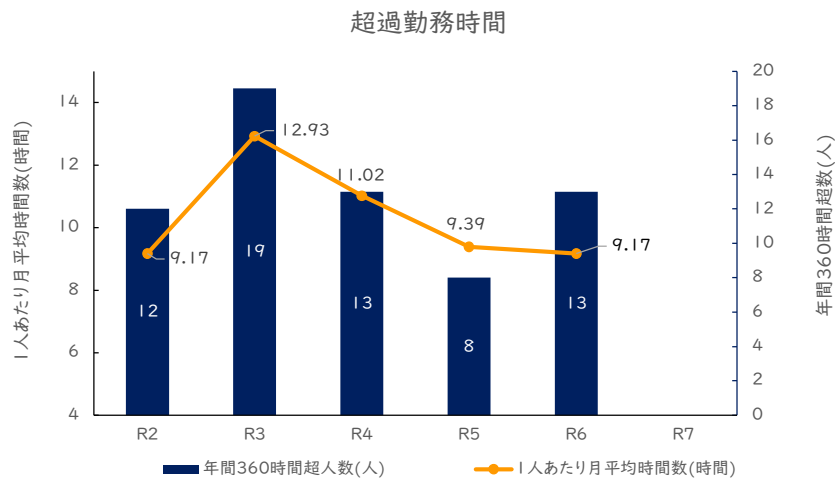


(3) 超過勤務時間縮減の目標【次世代・女性】

「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。」

新型コロナウイルス感染対策等に係る業務による令和3年度の超過勤務時間をピークに減少傾向を示しているが、年間 360 時間超の人数は増加に転じた。

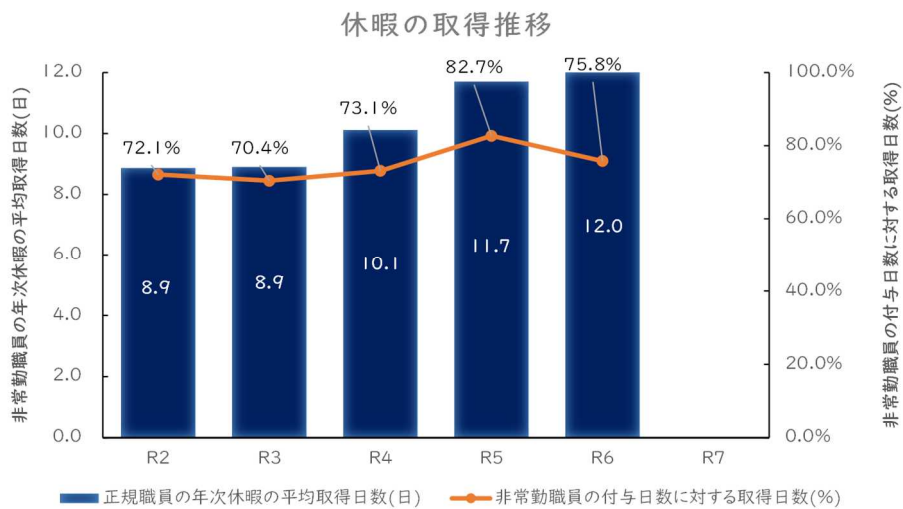


(4) 休暇の取得促進の目標【次世代・女性】

「令和7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。」

休暇の取得促進については、両目標とも達成した。

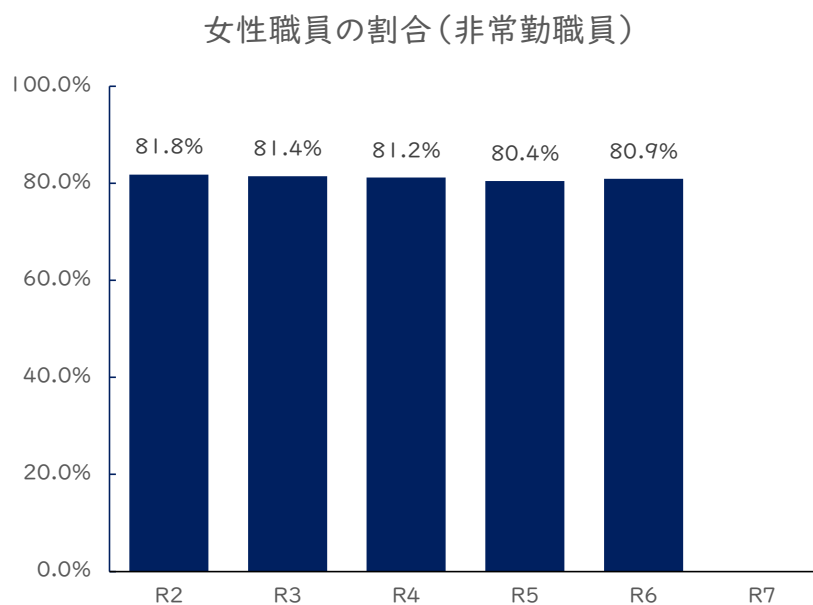
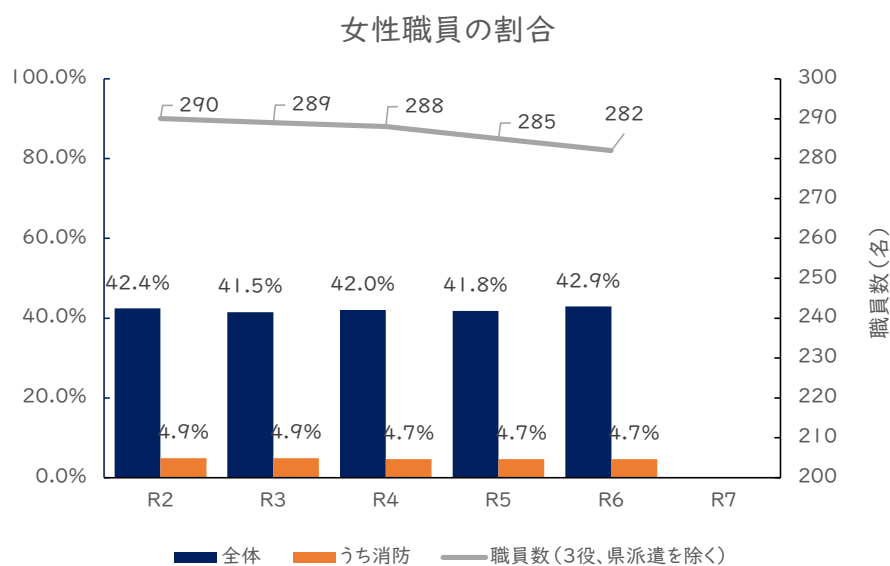


(5) 女性職員の採用の目標【女性】

「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。」

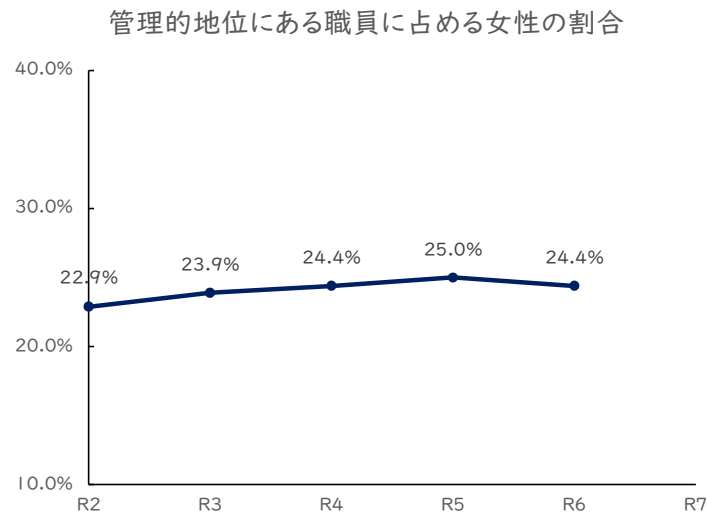
女性職員の割合について、正規職員における男女比は1:1に近づいている。ただ、正規職員数そのものは減少傾向を示している。非常勤職員では8割台を維持している。



(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。**」

当該目標については、前計画策定以降、達成状態が維持されている。



(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)」

新庁舎竣工後、図書館や子どもライブラリなどへの来訪者が増加したことや、庁舎等を活用した催しの開催が増え、庁舎を中心としたエリアでの関係人口の増加や若年層の利用が増加した。

IV 計画期間(令和8年度～令和13年度)における目標及び具体的な取組内容

I 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。なお、(5)については、法改正に伴い情報公表が義務化されるため、新たに目標設定したものです。

- (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は**85%以上**、女性は**100%**を維持します。」
「男性が育児休業を2週間以上取得できる環境を整備します。」
男性職員の育児休業取得率向上のため、他自治体の取組も参考にしつつ、管理職への啓発、該当者への個別案内などに注力します。
- (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1人あたりの月平均超過勤務時間を**45時間以内**にします。」
「各職員の年間超過勤務時間を**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は**12日以上**を維持します。」
「年次休暇5日を確実に取得します。」
「会計年度任用職員の取得日数はその年の付与日数の**60%以上**を維持します。」
- (5) 男女間賃金差異の目標【女性活躍推進】
「男女間賃金差異を**85%以上**にします。」
- (6) 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%程度**を維持します。」
「消防吏員の女性職員の割合を**5%以上**にします。」
- (7) 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**30%以上**にします。」
- (8) 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所属長への周知徹底及び対象者への個別案内を図ります。

・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

・仕事と育児の両立支援制度及び仕事と介護の両立支援制度に関する情報提供を行い、制度の周知・意向確認を行います。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ハン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。

・巡回指導により定時退庁を促します。

・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。

・所属長は、職員の時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の上限時間（月45時間・年 360 時間）を超える恐れがある職員がいる場合、状況に合わせて業務分担や作業方法の見直し、課内の応援体制を整えるなど、時間外縮減に向けた対応を行います。

- ・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。
- ・人事担当課は時間外勤務の上限時間を超えた職員に対しては、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。

② 休暇の取得促進

- ・所属長に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握し、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尊重と職場の雰囲気づくり

- ・それぞれの考えや意見を尊重し、全職員が助け合い、家庭生活も仕事と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。
- ・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。
- ・子どもを連れた人が気兼ねなく来庁できるよう、親切的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。