

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】

平成32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。

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
	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H32
男性 育休取得率	0.0%	0.0%	0.0%				13%
前年比	→	→					
女性 育休取得率	81.8%	100.0%	88.9%				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
	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H32
男性 育休取得率	0.0%	0.0%	0.0%				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
	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H32
男性 育休取得率	-	-	0.0%				13%
前年比							
女性 育休取得率	50.0%	100.0%	66.7%				100%
前年比	↗	↘					

平成29年度に重点的に実施した取組

- ・産休を取得する女性職員に対して、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、口頭で周知する。
- ・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る。

【男性職員の育児参加のための休暇取得の目標】

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。

進捗状況

年度	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H30
配偶者出産 休暇取得率	83.3%	88.9%	87.5%				100%
	前年比	↗	↘				
育児参加 休暇取得率	33.3%	66.7%	75.0%				100%
	前年比	↗	↗				

平成29年度に重点的に実施した取組

- ・子が産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する。

【超過勤務時間縮減の目標】

- ・職員1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。

進捗状況

年度	計画作成年度	計画期間					目標及び達成時期
	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H32
1人当たり 超過勤務時間	8.16 時間	8.54 時間	8.09 時間				月45時間 以内
	前年比	↗	↘				
年間超過 勤務時間	6人	7人	7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。

平成29年度に重点的に実施した取組

- ・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る。

【休暇の取得促進の目標】

- 平成32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

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
	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H32
常勤職員	9.4日	9.3日	9.3日				12日以上
	前年比	↘	→				
非常勤職員	72.3%	82.9%	70.9%				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。

平成29年度に重点的に実施した取組

- 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る。
- 管理職員に対して、職員の年次休暇の取得状況を把握させ、計画的な年次休暇の取得を指導させる。

【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平成32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	H27	H28	H29	H30	H31		H32
幼稚園教諭 保育士	H27	100.0%	100.0%	100.0%				40%
	前年比	→	→					
消防	H27	0.0%	0.0%	2.5%				5%
	前年比	→	↗					
一般事務職	H27	27.7%	28.0%	28.4%				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	H27	H28	H29	H30	H31		H32
幼稚園教諭 保育士	H27	100.0%	100.0%	97.8%				40%
	前年比	→	↘					
一般事務職	H27	69.3%	70.5%	76.0%				40%
	前年比	↗	↗					

※3月末時点の女性職員の割合を記載。

平成29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する。
- 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する。
- 常勤の消防職員として女性を採用した。

【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
	H27	H28	H29	H30	H31	H32	H32
管理職員の女性の割合	21.6%	23.5%	21.6%				20%
	前年比	↗	↘				

※3月末時点

平成29年度に重点的に実施した取組

- ・女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様なポストに積極的に配置する。

【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。

平成29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ている。
- ・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ている。