

さぬき市特定事業主行動計画

令和8年度～令和12年度
(2026年度～2030年度)



令和8年3月

香川県さぬき市

さぬき市特定事業主行動計画

令和8年3月

市長・議会議長・教育委員会・選挙管理委員会・代表監査委員
病院事業管理者・農業委員会・固定資産評価審査委員会

～・～・～ 第1章 総論 ～・～・～

1 目的

急速な少子高齢化と大きく変化する社会情勢や経済情勢の中で、活気ある社会を維持していくためには、性別にかかわらず、ともに個性と能力を十分に発揮できる環境や仕事と子育て・介護を両立できる環境づくりを目指すことが重要です。

また、多様化する住民ニーズを的確に捉え、住民に期待される行政サービスを提供するためには、異なる価値観と創意工夫の可能性を有する多様な人材を確保するとともに、全ての職員が活躍し、それぞれの個性と能力を発揮できる職場づくりへの取組が必要とされています。

さぬき市では、平成15年の「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）」の制定や平成27年の「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。以下「女性活躍推進法」という。）の制定を受け、「さぬき市特定事業主行動計画」や「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」を策定し、性別にかかわらず、仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の整備や女性職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することができる環境の整備に努め、目標達成に向けた様々な取組を進めてきました。

これまで一定の成果は得られたところですが、このたび、「さぬき市特定事業主行動計画の第4次計画」と「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後期（第2次）計画」の期間が終了するに当たり、更なる取組の推進のためには、新たな計画を策定する必要があります。これまでは次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法について、それぞれ特定事業主行動計画を策定してきましたが、両法の制定目的に関連性があることや目標達成に向けた取組を一体的に行うことにより、女性職員が一層活躍し、男女ともに育児や介護がしやすい職場環境の整備を迅速かつ重点的に推進していくため、従来、別々に定めていた計画を統合し、一つの計画として策定するものとします。

2 計画期間

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。

3 計画の対象

本計画は、基本的に市の全職員を対象とします。会計年度任用職員については制度に違いがあるため全てを当てはめることはできませんが、計画に沿って行動し、職員全体で課題に取り組む必要があります。

4 計画の推進体制

本市では、次世代育成支援対策の効果的な推進や、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、さぬき市特定事業主行動計画策定・実施委員会設置要綱（平成16年さぬき市訓令第9号）に定める委員会（以下単に「委員会」という。）を設置・開催し、それぞれの計画に基づく取組及び取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価について協議を行なってきました。

今後も、更なる取組の推進を図ります。

- (1) 委員会及び人事担当課が主となり、行動計画推進体制を構築し、進捗管理を行います。
- (2) 次世代育成支援対策及び女性活躍推進法に関する研修や情報提供等を実施します。
- (3) 仕事と子育て・介護の両立等についての相談や情報提供を行う窓口を人事担当課に設置し、相談や情報提供を適切に実施します。
- (4) 啓発や研修等の実施により、計画の内容を周知徹底します。
- (5) 計画の実施状況については、委員会で調査や分析を行い、把握した結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しを図ります。
- (6) 毎年1回は、前年度の取組状況や目標に対する実績の公表を行います。

～・～・～ 第2章 具体的なプラン ～・～・～

国が示す行動計画策定指針に基づき、女性職員の職業生活における活躍や性別を問わず、仕事と子育て・介護の両立に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、課題となった項目を解決するための方策を実施していきます。

1 採用・配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係について

管理職を目指したいと思うことができる職場環境の整備に取り組む必要があります。また、女性が管理職へ就くことへの機運の醸成や、男性が多く就いていた所属へ女性を登用するなどの広い視野を持った取組を推進していくことも必要です。

《採用試験について》

内 容	R3年度	R5年度	R7年度	R12年度
一般事務（上級）受験者に占める女性受験者の割合	33.3%	22.2%	50.0%	50%
一般事務で採用した職員に占める女性職員の割合	50.0%	33.3%	50.0%	50%

《管理的地位にある職員に占める女性職員の割合》

部 局	R 3 年度		R 7 年度		R 1 2 年度	
市長部局	9.4%	3 人	18.4%	7 人	通算 21%	9 人
教育委員会事務局	0%	0 人	16.7%	1 人		
市民病院	48.0%	12 人	53.6%	15 人	54%	15 人
合 計	23.8%	15 人	31.9%	23 人	34%	24 人

※選挙管理委員会事務局及び固定資産評価審査委員会事務局は兼務扱い等、議会事務局及び監査委員事務局、農業委員会事務局は市長部局に含む（部局ごとの数値については以下同様）

〔数値目標を達成するための取組内容〕

- ① 採用説明会等に参加し、仕事と子育て・介護の両立を支援し、女性も働きやすい職場であることや男女ともにその能力・知識を活かして活躍できる職場であることを積極的に広報するよう努めるものとします。
- ② 意欲のある女性職員に対して、自治大学校研修や外部研修への派遣を実施するなど、適切なキャリア形成の支援に努めるものとします。
- ③ 女性職員を人事・財政・企画・議会担当等、多様な部門に積極的に配置するよう努めるものとします。
- ④ 職員が働きやすい職場環境の整備に努めるとともに、昇格試験制度において、女性職員の受験率が向上するための見直しを検討するものとします。
- ⑤ ロールモデルとなる女性管理職を育成し、キャリア形成（出産や育児を含む）に関する不安解消を図るものとします。

2 仕事と家庭の両立支援体制に向けた取組について

仕事と子育ての両立を支援するためには、全ての職員の理解と協力が不可欠であり、仕事も家庭生活もともに大切にするという意識の醸成をしなければなりません。

そのために子育てがしやすい職場環境づくりや育児休業に関する諸制度を周知するなど、職員の子育てに対する更なる意識の向上と、安心して子育てができる職場環境づくりが必要です。

《男性職員の配偶者出産休暇の取得割合》

部 局	R 3 年度		R 6 年度		R 1 2 年度
市長部局	100.0%	5 人	100.0%	1 人	通算 100%
教育委員会事務局	0%	0 人	0%	0 人	
市民病院	100.0%	4 人	100.0%	4 人	

《男性職員の育児参加休暇の取得割合》

部 局	R 3 年度		R 6 年度		R 1 2 年度
市長部局	80.0%	4 人	100.0%	1 人	通算 100%
教育委員会事務局	0%	0 人	100.0%	1 人	
市民病院	50.0%	2 人	50.0%	2 人	

《育児休業（2週間以上）の取得率》

部 局		R 3 年度		R 6 年度		R 1 2 年度
市長部局	男	20.0%	1 人	100.0%	1 人	通算 男性職員 65% 女性職員 100%
	女	100.0%	8 人	100.0%	6 人	
教育委員会事務局	男	0%	0 人	100.0%	1 人	
	女	100.0%	3 人	-	-	
市民病院	男	0%	0 人	25%	1 人	
	女	100.0%	11 人	100.0%	11 人	
計（男性職員）		10.0%	1 人	50.0%	3 人	
合 計		71.9%	23 人	87.0%	20 人	92%

《男性職員の育児休業期間の分布状況》

年度	2 週間以下	2 週間超 1 月以下	1 月超 3 月以下	3 月超 6 月以下	6 月超 9 月以下	9 月超 12 月以下
令和 3 年度	0.0%	0.0%	100%	0.0%	0.0%	0.0%
令和 6 年度	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%

〔数値目標を達成するための取組内容〕

- ① 妊娠を申し出た職員に対し、個別に育児休業の制度や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援を含む手続について説明を行います。
- ② 性別や未婚・既婚を問わず、全ての職員を対象として仕事と子育ての両立に関する周知等を行い、職員の多様な生き方を応援する雰囲気づくりを目指します。
- ③ 育児休業を取得した職員の代替措置としては、定期の人事異動の際に考慮するよう努め、これにより難しい場合は、会計年度任用職員の配置等を検討するものとします。
- ④ 年 1 回、自己申告書の提出を求め、職員それぞれの家族や子育ての状況を把握するとともに、人事異動の際の参考資料として活用します。
- ⑤ 管理職は、職員の意欲や能力を最大限発揮することができる職場づくりに努める義務を負うと同時に、所属職員の妊娠、出産及び子育てについても正しく理解し、適切な支援を行う必要があるため、一般職員とは別に仕事と子育ての両立支援等に関する啓発等を行い、職場全体の意識を高めます。
- ⑥ 今後、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価が行われるよう検討するものとします。
- ⑦ 出産予定の配偶者を抱える職員及び出産後の子育てに参加する職員に対する時間外勤務命令については、当該職員の上司（管理職）が必要に応じて業務の調整を行い、時間外勤務を抑制するよう周知徹底に努めるものとします。
- ⑧ 子どもが生まれる準備として、出産教室や父親学級などに積極的に参加できる雰囲気の醸成を図り、その際には年次休暇を有効に活用するよう奨励します。
- ⑨ 出産や育児に積極的に参加できるよう、妻の出産休暇や育児参加休暇の取得を奨励し、子どもが生まれるとき（特に産前 8 週間、産後 4 か月以内）に合計 7 日以上 of 休暇が取得できることを目標とします。
- ⑩ ⑨の目標達成に取り組む中で、将来的に育児休業を取得することへの意識づけを行うとともに、職場全体の理解を深めるための啓発等を行うことで、男性職員も育児休業を取得しやすい職場環境づくりに努めるものとします。

- ⑪ 出産直後、精神的に不安定な時期となりやすい配偶者を支えるため、また、ともに子育てをすることで子どもの成長による喜びを夫婦で分かち合えるように、特に産後4か月以内の育児休業の取得を奨励し、男性の育児休業（2週間以上）の取得率65%を目標とします。
- ⑫ 長期間職務を離れることができない場合には、育児休業を数回に分けて取得することや部分休業の取得を奨励します。
- ⑬ 子どもが生まれることが分かった男性職員に対して、子育てのための休暇取得計画を立てるように促し、その内容について上司（管理職）と話し合う機会を持つよう指導を行うものとします。また管理職に対しては、話し合いを行い、必要に応じて部署内業務の調整を行うよう周知します。
- ⑭ 育児休業を取得中の職員に対しては、庁内イントラネット掲示板に掲載された情報等の中から円滑な職場復帰に必要な情報を送付するなど、庁内全体で情報の共有化に努めるものとします。
- ⑮ 毎月19日を『育児の日』として位置づけ、定時で退庁し、子どもや家族との関わりを大切にしよう周知します。
- ⑯ 子育てや育児と同様に介護や看護においても、制度の周知徹底や職場全体の意識を高めることで、休暇や休業を必要とする職員が取得しやすい職場環境づくりに努めるものとします。
- ⑰ 職員がお互いに気持ちよく職務に専念できることは、仕事面だけでなく家庭生活の充実にもつながるため、その阻害要因となるハラスメントを防止するための研修会を実施します。
- ⑱ 職場生活において、心身の健康を保持しながら活躍することができるよう、性差や年齢等に応じた様々な健康課題への理解を促進するための研修会等を実施します。特に女性特有のライフステージに応じた健康課題に対する取組を推進します。

3 時間外勤務の縮減について

時間外勤務は、ワーク・ライフ・バランスの確立を妨げる要因となることから、長時間勤務が発生しないよう効率的に業務ができる職場環境の整備も重要です。時間外勤務の縮減について、更に徹底した周知を行います。

《年間360時間以上の時間外勤務を行う職員の割合》

部 局	R6年度		R12年度
市長部局	7.1%	20人	通算 0%
教育委員会事務局	5.9%	3人	
市民病院	2.7%	7人	
合 計	5.1%	30人	

〔数値目標を達成するための取組内容〕

- ① 管理職に対しては、所属部署内の時間外勤務の状況及び時間外勤務の特に多い職員の状況の把握に努めながら、当該職員の健康状態についても注意を払うよう周知を徹底します。
- ② 時間外勤務の実情を把握するために、必要に応じて職場巡視を実施します。その結果、時間外勤務が蔓延化している部署に対しては、人事担当課が管理職への聞き取りを行うなどにより、改善策を検討するものとします。

- ③ 過重労働に係る健康管理対策として、「過重労働に伴う産業医による面接指導等実施要領」に定める所定の時間を超えて勤務した職員に対しては、その報告に基づき、産業医による面接指導を行い、職員の健康面への配慮に努めるものとします。
- ④ 心身のリフレッシュや家族団らんを図るため、毎週水曜日の『ノー残業デー』を引き続き実施することとし、庁内イントラネット掲示板にて定時で退庁するよう喚起します。
- ⑤ 毎月19日を『育児の日』として位置づけ、『ノー残業デー』と同様に定時で退庁するよう周知します。
- ⑥ 管理職に対しては、妊娠中や子育て中の職員に対してできる限り状況把握に努め、時間外勤務命令については、その職員の事情を踏まえた上で行うよう周知を徹底します。
- ⑦ 各部署においては、どの職員が休暇を取ってもフォローができるように、情報の共有化を図った上で、効率よく業務が行われる体制づくりに努めるものとします。
- ⑧ 業務量の削減や年次休暇の取得促進など、管理職の人事評価に共通目標を設定し、ワーク・ライフ・バランスをより一層推進するとともに、労働生産性の向上に努めるものとします。
- ⑨ 時間外勤務命令については、職員間での業務量の平準化に努めて、管理職が時間外勤務の必要性を適切に判断した上で命令を行うものとします。
- ⑩ 本市職員の働き方改革を推進するため、業務の効率化や職員の意識改革、組織マネジメント力の向上に努め、長時間労働の是正等に取り組んでいくこととします。

4 休暇取得の推進について

ワーク・ライフ・バランスの確立を進めるにあたり、子育てや介護をしていない職員に対し、過重な負担を与えてしまっては、実効性が伴わないものとなってしまいます。全ての職員が仕事と家庭生活のバランスのとれた働き方ができるよう、年次休暇等が計画的又は連続的に取得できるような職場環境づくりが必要です。

≪年次休暇の平均取得日数≫

部 局	R 3 年度	R 6 年度	R 1 2 年度
市長部局	11.8 日	13.1 日	通算 14 日 (取得率 35%)
教育委員会事務局	14.5 日	11.8 日	
市民病院	8.9 日	11.1 日	
全 体	10.9 日	12.1 日	

〔数値目標を達成するための取組内容〕

- ① 管理職に対しては、所属職員の年次休暇の取得状況を常に把握するとともに、計画的に年次休暇を取得するよう周知を徹底します。
- ② 計画期間中、毎年、前年の年次休暇取得実績 + 1 日以上を目標に年次休暇の取得を促進します。
- ③ 子どもの夏休み時期に合わせて、休暇取得促進キャンペーンを実施し、夏季休暇と年次休暇を組み合わせた休暇取得の促進を図ります。
- ④ ゴールデン・ウィークやお盆期間における会議や行事等の自粛に努めるよう周知を行います。
- ⑤ 家族看護休暇等の特別休暇について、職員に周知を図るとともに、家族を看護等するために必要となった際に円滑に取得できる環境の整備に努めるものとします。

5 地域社会における子育て支援への取組について

職員は言うまでもなく市民の一員であり、地域社会における子育て支援への取組に積極的に参加することは、職員として市民へのサポートにもつながります。そうしたことから、仕事に専念することだけでなく、自らが率先して地域活動やボランティア活動へ参加することを促します。

また、子どもを交通事故から守る活動として、交通事故予防についての綱紀肅正通知や庁内イントラネット掲示板による事故発生状況情報の共有により啓発を行うとともに、適宜、必要に応じて交通安全に関する研修を実施します。

その他、市や各種団体が主催する行事で子どもと一緒に参加できるものについては、庁内イントラネット掲示板等を利用して職員に情報提供し、親子ふれあいの一助となるよう努めるものとします。

6 来庁される方への配慮について

健康福祉部門の部署が配置されている寒川庁舎には、授乳室が整備されています。

その他の建物については、授乳室（ベビーベッド、おむつ交換台は一部設置済み）の設置には至っていませんが、今後も来庁者のニーズを踏まえ、子どもを連れた人が安心して来庁できるよう設備等の検討を進めていくとともに、親切な接客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。

～・～・～ 第3章 最後に ～・～・～

1 特定事業主としての責務

特定事業主である市としては、本計画をより実効性のあるものとするために、職員に対して広く周知を行うとともに、委員会においても検討を進めながら、具体的に各種の研修や啓発活動の実施計画を立て、順次、取り組んでいくこととします。

2 計画の検証

本計画の計画期間は、前述したように、令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間としていますが、各年度の行動計画の進捗状況を検証しながら、必要に応じて行動計画の見直しを行うものとします。