

令和5年度 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実施状況

〔計画期間：（前期）平成28年度～令和2年度、（後期）令和3年度～7年度〕

1 管理的地位にある職員に占める女性割合について

数値目標：女性管理職割合 通算17%（市民病院以外）
55%（市民病院）

区 分	女性管理職割合（人数）
令和 3年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算 7.7%（3人） 48.0%（12人）
令和 4年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算 14.3%（6人） 44.4%（12人）
令和 5年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算 16.7%（7人） 42.3%（11人）
令和 6年4月1日現在（市民病院以外） （市民病院）	通算 15.9%（7人） 41.6%（10人）

注 女性管理職割合＝女性管理職の職員数／管理職の職員数

2 男性職員の育児休業の取得割合について

数値目標：男性職員の育児休業の取得割合 10%

区 分	取得割合 （新規取得人数／当該年度中に新たに取得可能となった人数）
令和2年度実績	60.0%（3人／5人）
令和3年度実績	20.0%（2人／10人）
令和4年度実績	12.5%（1人／8人）
令和5年度実績	16.7%（1人／6人）

注1 「新規取得人数」とは、当該年度中に新たに育児休業を取得した人数をいう。

2 「当該年度中に新たに取得可能となった人数」とは、当該年度中に子が出生した人数をいう。

3 年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合について

数値目標：年間360時間以上超過勤務を行う職員の割合 0%

区 分	年間360時間以上超過勤務を行った職員の割合（人数）
令和2年度実績	5.3%（33人）
令和3年度実績	5.1%（32人）
令和4年度実績	7.2%（44人）
令和5年度実績	5.8%（35人）

注 年間360時間以上超過勤務を行った職員の割合＝年間360時間以上の時間外勤務手当を支給した職員数／時間外勤務手当の支給対象職員数

4 令和5年度の実績について

(1) 女性活躍の推進

無意識の偏見やこれまでの慣習にとらわれない、働きやすい職場づくりに向けた研修を実施したほか、女性職員を多様なポストに配置することで、キャリアの形成に努めている。

(2) 育児休業が取得しやすい環境づくり

男性職員に対して、子どもの出生時（産前8週間、産後4ヶ月の期間内）に7日以上以上の休暇を取得する目標を設定し、その達成に向けて取り組むことで、将来的に育児休業を取得することへの意識付けを行うなど、育児休業が取得しやすい環境づくりに努めている。

(3) 「ノー残業デー」及び「育児の日」の周知徹底

毎週水曜日を「ノー残業デー」、毎月19日を「育児の日」と位置づけて、定時で退庁するよう喚起し、特に「ノー残業デー」実施の徹底に努めている。

(4) 人事評価の「業績評価シート（所属長用WLB）」の実施

職員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、5つの共通目標の達成度を所属長の業績評価に反映し、マネジメントの強化や労働生産性の向上に努めている。

(5) 育児休業制度の周知や意向確認

職員又はその配偶者が、妊娠や出産したことを申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度等を周知するとともに、育児休業取得の意向確認を行っている。

(6) 働き方改革の推進

本市職員の働き方改革を推進するための一つの取組として、モデル部署を2課選定し、コンサルによる業務の効率化等に向けた支援を行うとともに、副主幹昇任者を対象にマネジメントに活かす働き方や業務改善等に関する研修を行った。