～次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく～

坂出市特定事業主行動計画

（令和８年度～令和１２年度）

～Well-being！ １人１人が
自分らしく輝ける組織をめざして～



令和８年３月

坂出市長
坂出市議会議長
坂出市教育委員会
坂出市代表監査委員
坂出市選挙管理委員会
坂出市農業委員会
坂出市消防長
坂出市立病院事業管理者

１．はじめに

女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため「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月に制定されました。

本市における女性の職業生活における活躍の推進に関する取組は、平成１７年４月に急速な少子化の進行等を踏まえ、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策推進法に基づいた「坂出市次世代育成支援対策特定事業主行動計画」を策定し、職員の仕事と子育ての両立を目指す次世代育成支援対策を推進してまいりました。その後、平成２８年４月には、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画と一体化し、新たな「坂出市次世代育成支援対策女性活躍推進特定事業主行動計画」（前期５年・後期５年）を策定し、女性職員がこれまで以上に活躍できる環境整備に向け計画的に取り組んできたところです。この計画期間は令和８年３月末をもって終了することから、目標の達成状況等を踏まえ、この度、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づいた新たな計画「坂出市特定事業主行動計画」を策定します。



※　この計画を策定するにあたって、現状の把握・分析等は各任命権者単位で行うこととされていますが、議会事務局・選挙管理委員会事務局等の職員数は数名程度と極めて少数であり、また、市長部局をはじめ教育委員会等と定期的な人事異動もあることから、坂出市職員として一体的に捉え、計画の策定にあたることといたします。

２．計画期間

本計画は、令和８年４月１日から令和１３年３月３１日までの５年間を計画期間とします。（必要に応じて見直しを行います。）

※ 次世代育成支援対策推進法の期限は令和１６年度までとされていますが、女性活躍推進法の期限は令和１７年度までであることから、令和１８年３月３１日までを計画期間とし、今回の計画は前期計画とします。

３．前計画期間（令和３年度～）における実施状況と評価

1）係長級以上の女性職員の割合（各年４月１日現在）

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	目標値
割合	32.8%	31.6%	33.4%	35.5%	36.8%	33.0%

評価）令和５年度以降、目標値を上回り達成できている。内訳でみると、部長・課長級の女性の比率が低く、課長補佐・係長級の比率が高くなっているが、令和７年度は課長級以外がすべて令和６年度を上回っている。

2）採用した一般事務職における女性職員の割合

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度	目標値
割合	37.5%	40.0%	16.7%	84.6%	62.5%	現状維持 (R1 年度 46.2%)

評価）直近２年は５０％を超えているが、年度によりばらつきがある。採用の基準は男女平等であるため、女性の応募者数を増加させる取組が今後も必要。

3）男性職員の育児休業取得率

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	目標値
割合	27.3%	25.0%	50.0%	57.1%	13.0%

評価）令和３年度当初より目標値は達成できており、令和５年度からは子どもの生まれた男性職員の半数以上が育児休業を取得している。

4）男性職員の配偶者出産休暇等取得率

	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	目標値
割合	45.5%	62.5%	50.0%	14.3%	95.0%

評価）目標値を大きく下回る結果となっている。年休で対応している職員もいるため、配偶者出産休暇・育児参加休暇の制度自体の再周知が必要。

４．職員の活躍の推進に向けた数値目標

前計画期間における実施状況、男女共同参画計画等との整合性等も考慮した結果、女性職員の活躍を推進するため、計画最終年度（令和 12 年度）の目標を次のとおり設定します。

1）課長級以上の女性職員の割合（各年４月１日現在）

	現状 (R7 年度)	目標値
割合	20.0%	25%

2）採用した一般事務職における女性職員の割合

	現状 (R7 年度)	目標値
割合	62.5%	50%



3）男性職員の育児休業取得率

	現状 (R6 年度)	目標値
割合	57.1%	85%

4）職員（管理職以外）の一月当たりの平均超過勤務時間（新規）

	現状 (R6 年度)	目標値
内部部局	14.6 時間	現状以下
内部部局外※	14.1 時間	現状以下

※教育委員会・消防除く

５．具体的な取組の内容

1）職員の勤務環境に関するもの

(1) 妊娠中および出産後における配慮

母性保護および母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中および出産後の職員に対して、各種特別休暇制度等について周知するとともに、業務分担の見直しや時間外勤務の制限にも配慮します。

・健康診査および保健指導を受けるため申し出た場合　必要と認められる時間

・妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体または胎児の健康保持に影響があると認められる場合１日１時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる期間



(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれた時の出産休暇、育児参加休暇および育児休業等について取得しやすい環境づくりを行い、これらの休暇等の取得を促進します。また職員用ポータルサイトへの掲載などにより職員個々への周知に努めます。

なお、男性の育児休暇の取得は、年度によりばらつきがみられており、育児休業を取得可能な職員が、必要に応じて安心して育児休業を取得できるよう、職場づくりを推進します。

（妻の出産休暇）

・職員の妻が出産する場合で、入院の付添等のため勤務しないことが相当であると認められるとき３日の範囲内の期間

（育児参加休暇）

・出産予定日の８週間前から小学校就学始期に達するまでの子どもの養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき５日の範囲内

(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

育児休業または育児のための部分休業等に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい環境づくりを進めます。そのため、男女共同参画に関する

研修の定期的な実施や女性活躍推進に関する研修等の推進を行うとともに、育児休業等のわかりやすい制度周知に努めていきます。

また、課内の人員配置等により、育児休業中の職員の業務を遂行することが困難な場合は、会計年度任用職員の活用による適切な代替職員の確保を図るなど取得しやすい雰囲気の醸成などに努めます。

加えて、育児休業から復帰した職員が業務に慣れるために時間がかかることや、子どもの突発的な病気に対応しなければならないことを理解し、業務分担の検討など職場全体でサポートできるよう努めます。

(4) 時間外勤務の縮減

職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を整えることは、市民に対し質の高い行政サービスを提供することにもつながるものと考えられます。

そこで、小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務および時間外勤務の制限の制度の周知をはじめ、事務の簡素合理化の推進、時間外勤務の縮減のための意識啓発および勤務時間管理の徹底等に努めます。

・小学校就学の始期に達するまでの子どものある職員が、当該子どもを養育するために請求した場合　時間外勤務または深夜における勤務の制限
・一斉定時退庁日等の実施
・十分な休息が取得できるよう、週休日に勤務した場合　振替を原則取得
・一定以上の長時間勤務職員に対し、産業医の面接指導を実施

(5) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするための雰囲気の醸成などに努め、年次休暇および連続休暇等の取得の促進、子どもの看護や介護を行うための特別休暇等の制度の周知、交替勤務その他の事情により休暇取得が困難な職場における



問題点の解消などに取り組みます。

また、学校の長期休業期間中および入学式、卒業式、授業参観などの学校行事に際して、子どもの父母さらには祖父母の休暇取得を促進、家族との触れ合いのための休暇等の促進を図り、職員の休暇に対する意識改革をめざします。

・夏季休暇、家族看護等休暇等の利用促進

(6) 不妊治療休暇を取得しやすい環境の整備等

不妊治療は、検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり、多くの時間を要します。治療のための休暇は計画的に取得するのが難しいことを理解し、治療を必要とする職員が、気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

・不妊治療休暇　１月から１２月までの期間内において１２日の範囲内の期間

(7) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、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研修等による意識啓発などハラスメント対策を実施します。

2) 女性活躍推進のための取組

(1) 女性職員の採用の拡大

引き続き、女性職員の積極的な採用に努めるとともに、経験者枠での採用等により、子育てや介護のため離職した女性の職場復帰を支援します。

また、女性職員の割合や育児休業の取得率、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周知します。

(2) 女性が能力を発揮できる職場環境の醸成

女性職員が輝く職場づくりには、女性職員がスキルアップや管理能力の向上を図るために自律的に学ぶことと、それを支援する職場環境を整えることが必要です。そのため、市町村職員中央研修等への派遣など、女性職員の能力開発を目的とした研修を積極的に実施するとともに、性別を問わず意識改革を進める研修を定期的に開催します。



(3) 女性職員の配置

職員の能力や育児・介護等の家庭環境に配慮しつつ、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。

(4) 女性の健康上の特性に係る取組

女性の健康上の特性への理解を深めるため、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や、婦人科健診の実施、健康管理休暇の周知、女性の健康上の課題について相談しやすい体制づくり等を進めます。

3) その他の次世代育成支援対策に関する取組

(1) 子育てバリアフリー

子どもを連れた人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレなどの設置、キッズコーナーの拡充に加え、親切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。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

地域において、子どもの健全育成、疾患・障がいを持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行うＮＰＯや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を促進します。

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を促すとともに、自動車等の運転を行う職員に対する交通安全講習等の必要な措置を実施します。

(3) 子どもとふれあう機会の充実

職員互助会等が実施する各種福利厚生事業に、職員と子どもが一緒に参加できるように努めます。



6．おわりに

次世代育成支援対策の基本理念は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭、職場その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければなりません。

また、女性の職業生活における活躍の推進については、自らの希望により働き、また働こうとする女性が、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できるように、職場全体で取り組んでいくことが求められています。

これからも、性別や子どもを持つ・持たないにかかわらず、この行動計画の内容について、自分自身に関わることであると認識し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）および仕事と子育て（職業生活と家庭生活）の両立ができ、職員自身がWell-Beingに働ける職場環境の整備を推進してまいります。

