

瀬戸市における  
女性の活躍推進に関する特定事業主行動計画

平成28年3月

## はじめに

瀬戸市では、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立したことに基づき、職員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、以下の特定事業主が連名で「瀬戸市特定事業主行動計画」を策定しました。

1986年に「男女雇用機会均等法」が施行されその意識は社会に浸透したものの、いまだ指導的地位に占める女性の割合が先進諸国を大きく下回っているなど「女性の力」が十分発揮されていない現状があります。このような状況下で、日本が持続的に成長し、活力ある社会を維持していくためには性別を問わず働き方を改革していく必要があります。

瀬戸市は、内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」に賛同するとともに、愛知県「女性の活躍促進宣言」に参加し、平成28年1月5日に「瀬戸市長 女性の活躍推進 行動宣言」を表明しました。この行動宣言に基づき、瀬戸市では、性別に関係なく個人が能力を発揮し、だれもが生き生きとするまちづくりを目指します。

本計画では、まず市役所が地域の女性活躍の推進モデルとなれるよう取り組みを進めます。

平成28年3月31日

瀬戸市長  
瀬戸市議会議長  
瀬戸市教育委員会教育委員長  
瀬戸市消防長  
瀬戸市代表監査委員  
瀬戸市選挙管理委員会委員長  
瀬戸市公平委員会委員長  
瀬戸市固定資産評価委員会委員長  
瀬戸市農業委員会会長  
瀬戸旭看護専門学校組合管理者  
尾張東部衛生組合管理者

## 1. 総論

### (1) 目的

本計画は、瀬戸市職員（一部事務組合等の職員を含む）及び教職員が、性別に関係なく個性と能力を十分に発揮し一層活躍できるよう制度の整備・周知をし、職業環境を整えていくことを目的としています。

これまで瀬戸市は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく瀬戸市特定事業主行動計画を策定し、次世代を担う子どもたちの健やかな育成の実現に向けて取り組んでまいりました。この計画において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のうち「生活」特に育児の場面を中心に各種目標の実現に取り組んでまいりました。一方、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく特定事業主行動計画においては、「仕事」での活躍の場の拡大・充実と「生活」を両立させることができる取り組みを示す内容となっております。

### (2) 計画期間

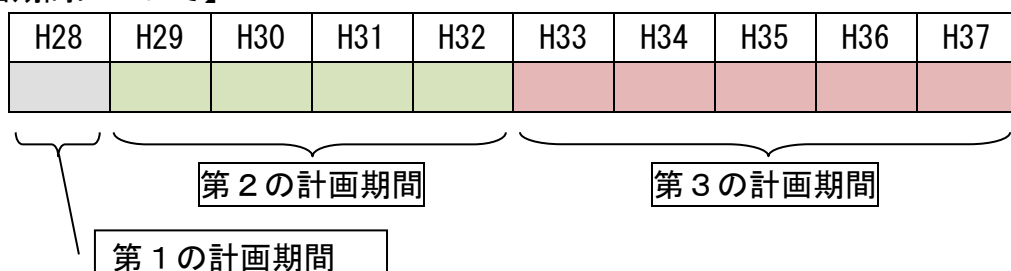
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律は、平成28年度から平成37年度までの10年間の時限立法です。

本計画は、初年度である平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年間を第1の計画期間として計画を推進し、並行して「次世代育成支援対策推進法」に基づく特定事業主行動計画との併合を行い目標達成に向けて効率的に取り組む内容としていきます。計画併合後の平成29年4月1日から平成33年3月31日までの4年間を第2の計画期間とし、さらに、平成32年度を見直し時期と位置付け、向こう5年間の計画を策定するものとします。

また、計画内に掲げている数値目標は、計画の進捗状況にあわせて、それぞれの計画策定時期に見直しを行うものとします。

行動計画の実施状況については、計画策定後おおむね1年後までに公表し、その後毎年少なくとも1回の公表を行います。

#### 【計画期間について】



### (3) 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

瀬戸市では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため庁議組織を中心に議論を行います。

現在活動中の男女共同参画ワーキンググループ等で行動計画の実施状況を踏まえた検討を通じて、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画及び瀬戸市男女共同参画プランと並行して効果的・効率的に推進できるよう課題に取り組みます。

## 2. 瀬戸市職員等の現状

法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況は以下のとおりです。

なお、現状を示す数値については、瀬戸市長が各事業主の人事管理（採用、配置、育成、登用等）を一体的に行っているため、各事業主の数値を合計した状況を表示しております。

### (1) 採用の女性割合

#### ■ 正規職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成26年度	20人	22人	42人	52.4%
平成27年度	20人	19人	39人	48.7%

#### ■ 再任用職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成26年度	12人	8人	20人	40.0%
平成27年度	14人	8人	22人	36.4%

#### ■ 嘱託職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成26年度	5人	0人	5人	0.0%
平成27年度	4人	0人	4人	0.0%

#### ■ 臨時職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成26年度	17人	163人	180人	90.6%
平成27年度	15人	152人	167人	91.0%

※臨時職員は常勤的勤務形態である者を示す。  
(週5日勤務かつ週30時間以上の勤務者)

#### ■ 合計

	男性	女性	合計	女性割合
平成26年度	54人	193人	247人	78.1%
平成27年度	53人	179人	232人	77.2%

#### 【現状分析】

臨時職員については保育士等複雑な勤務形態に対応するため、雇用人数が多く、女性が占める割合も高い。正規職員についてはわずかに数値の低下が見受けられるものの採用者数のうちほぼ半数が女性である。全職員区分の合計値では7割を超える高い水準で推移している。

## (2) 継続勤務年数の割合

### ■ 正規職員

(単位：年)

	男性	女性	全体
平成 26 年度	19.2	14.0	17.3
平成 27 年度	18.6	13.3	16.6

### ■ 再任用職員

(単位：年)

	男性	女性	合計
平成 26 年度	1.7	0.3	1.4
平成 27 年度	1.6	0.7	1.4

### ■ 嘱託職員

(単位：年)

	男性	女性	合計
平成 26 年度	1.8	11.7	4.4
平成 27 年度	1.8	12.7	4.7

### ■ 臨時職員

(単位：年)

	男性	女性	合計
平成 26 年度	1.0	1.0	1.0
平成 27 年度	1.0	1.0	1.0

### ■ 合計

(単位：年)

	男性	女性	合計
平成 26 年度	16.5	9.1	13.2
平成 27 年度	16.0	8.8	12.7

#### 【現状分析】

数値は下落傾向にあるが、その原因は現在の退職者のなかで高卒者がいることと同時に採用者に4年制大学の卒業者が多いことなどから定年までの年数に変化があることが大きいと考える。

ただし、年数を重ねてからの退職者には介護のために退職する職員もおり、この部分について職場環境改善により意図しない退職者を減少させる余地がある。

## (3) 職員一人当たり各月ごとの超過勤務時間

※平成 27 年度は平成 27 年 2 月実績までの数値にて算定

### ■ 正規職員

(単位：時間)

	男性	女性	全体
平成 26 年度	20.3	9.2	15.3
平成 27 年度	19.7	9.9	15.3

### ■ 再任用職員

(単位：時間)

	男性	女性	全体
平成 26 年度	3.2	1.4	2.9
平成 27 年度	4.7	0.8	3.8

■ 嘱託職員

(単位：時間)

	男性	女性	全体
平成 26 年度	10.0	0.2	7.4
平成 27 年度	7.9	0.4	5.9

■ 臨時職員 (※常勤的勤務形態者) (単位：時間)

	男性	女性	全体
平成 26 年度	4.5	1.3	5.8
平成 27 年度	3.7	1.5	1.7

■ 合計

(単位：時間)

	男性	女性	全体
平成 26 年度	17.1	5.5	11.0
平成 27 年度	15.4	5.6	10.3

【現状分析】

平成 26 年は一時的な業務増加があったため超過勤務時間が減少したようにみえるが、通常業務を考慮すると減少していない。特に男性職員の超過勤務時間数は女性職員と比較して約 3 倍であり、男性の家庭生活への時間に影響を与えている。男性女性を問わずワークライフバランスを保つためにも大きな課題と認識している。

(4) 管理的地位にある職員に占める女性割合

※「管理的地位にある職員」とは課長級以上の職員を示す。

※管理的地位は、正規職員及び再任用職員の職員区分に該当する。

■ 正規職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	73 人	4 人	77 人	5.2%
平成 27 年度	72 人	4 人	76 人	5.3%

■ 再任用職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	7 人	0 人	7 人	0.0%
平成 27 年度	6 人	1 人	7 人	14.3%

■ 合計

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	80 人	4 人	84 人	4.8%
平成 27 年度	78 人	5 人	83 人	6.0%

【現状分析】

愛知県内でも下位の数値であることから、管理的地位への登用に向けた昇任期間・配置配属モデルパターンを提示し、職員自身でキャリアデザインを選択できる環境を整える等、管理的地位に対する考え方を認識させ、職員の意識高揚を促すことから始める必要がある。

(5) 各役職段階に占める女性職員の割合

○部長級

■正規職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	23 人	0 人	23 人	0.0%
平成 27 年度	21 人	0 人	21 人	0.0%

■再任用職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	1 人	0 人	1 人	0.0%
平成 27 年度	2 人	0 人	2 人	0.0%

■合計

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	24 人	0 人	24 人	0.0%
平成 27 年度	23 人	0 人	23 人	0.0%

○課長級

■正規職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	50 人	4 人	54 人	7.4%
平成 27 年度	51 人	4 人	55 人	7.3%

■再任用職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	6 人	0 人	6 人	0.0%
平成 27 年度	4 人	1 人	5 人	20.0%

■合計

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	56 人	4 人	60 人	6.7%
平成 27 年度	55 人	5 人	60 人	8.3%

○課長補佐級

■正規職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	81 人	24 人	105 人	22.9%
平成 27 年度	77 人	26 人	103 人	25.2%



■再任用職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	1 人	2 人	3 人	66.7%
平成 27 年度	1 人	3 人	4 人	75.0%

■合計

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	82 人	26 人	108 人	24.1%
平成 27 年度	78 人	29 人	107 人	27.1%

○係長級

■正規職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	99 人	44 人	143 人	30.8%
平成 27 年度	95 人	45 人	140 人	32.1%

■再任用職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	0 人	2 人	2 人	100.0%
平成 27 年度	1 人	0 人	1 人	0.0%

■合計

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	99 人	46 人	145 人	31.7%
平成 27 年度	96 人	45 人	141 人	31.9%

○主事級

■正規職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	165 人	179 人	344 人	52.0%
平成 27 年度	166 人	180 人	346 人	52.0%

■再任用職員

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	33 人	4 人	37 人	10.8%
平成 27 年度	34 人	7 人	41 人	17.1%

■合計

	男性	女性	合計	女性割合
平成 26 年度	198 人	183 人	381 人	48.0%
平成 27 年度	200 人	187 人	387 人	48.3%

### 【現状分析】

管理的地位となる課長級以上の登用率は低い現状であるが、課長補佐級の女性が占める割合は3割弱、係長級の同割合は3割を超えており、管理的地位に登用するための候補者は確保できていることがわかる。

しかし、課長級に上がると大きく数字が落ち込んでいる。女性職員の登用者数を増加させるため、登用する側、される側の意識改革をはじめ、管理的地位に対する魅力の発信や環境整備を行う必要がある。

## (6) 男女別の育休取得率・平均取得期間

### ○男性職員

	対象者	取得者	取得期間	取得率
平成 26 年度	18 人	0 人	0 月	0.0%
平成 27 年度	12 人	0 人	0 月	0.0%

### ○女性職員

	対象者	取得者	取得期間	取得率
平成 26 年度	12 人	12 人	26 月	100.0%
平成 27 年度	9 人	9 人	25 月	100.0%

### ○合計

	対象者	取得者	取得期間	取得率
平成 26 年度	30 人	12 人	10.4 月	40.0%
平成 27 年度	21 人	9 人	10.7 月	42.9%

### 【現状分析】

女性職員は育児休業取得率 100%であるのに対し、男性職員の取得率が著しく低い。原因は性別による役割分担の意識が強いことが考えられる。

そのため、職場の風土も「育児休業は女性職員が取るもの」という概念で形成され、男性が育児休業を取得する場合、女性職員が取得する場合のような自然な形での育児休業が取得できる環境にない。

あわせて、育児休業期間が勤務する場合と比べ、低収入となることから育児休業取得に消極的になるものと考えられる。

夫婦共働きの場合、育児休業制度の計画的取得（夫1年、妻2年等）のモデルケースを提示する等、職員がイメージしやすい説明を行う周知方法も考えられる。

(7) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数

	対象者	取得者	取得率	取得日数
平成 26 年度	11 人	7 人	63.6%	1.5 日
平成 27 年度	8 人	4 人	50.0%	1.5 日

【現状分析】

平均取得日数は1.5日（最大2日）であり、制度的には浸透しているが、取得率が伸び悩んでいる。

その理由として特別休暇の申請が添付書類を付す等の手間がかかるため、手続きが簡単な年次有給休暇として取得した可能性が高い。

### 3. 目標と具体的な計画内容

課題分析の結果、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

#### ① 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間の削減

**目標：平成 32 年度までに、常勤職員（正規職員・再任用職員・嘱託職員及び常勤的勤務形態である臨時職員）の平均超過勤務時間を、平成 27 年度の実績（月 10.3 時間）から 2 割以上縮減し、月 8.3 時間以下にする。**

ワークライフバランスを保つため、また、職員の健康管理のためにも超過勤務時間の縮減は重要な項目となる。これまでも取組を続けてきたが、より一層強力に推進し、生活を充実させることにより仕事のやり方の根本的な見直しを行う必要がある。

#### <取組内容>

- (1) 平成 28 年度よりモデル部局において、職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組の結果を踏まえ、対象部局の拡大について検討を行う。
- (2) 毎週水曜日の「ノー残業デー」がより徹底されるよう、管理者が現認、指導を行います。

#### ② 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の増加

**目標：平成 32 年度までに、管理的地位ある職員に占める女性割合を、平成 26 年度現在の実績（6%）より 5%以上引き上げ、11%以上にする。**

様々なキャリアを積んできた職員を男女問わず管理職へ登用することは現在の行政に対する市民からの要望に多様な考え方をもって対応するために大切です。

また、現在瀬戸市ではロールモデルが少ないため、管理職への登用に不安を感じる職員や、女性管理職の活用の仕方に戸惑いを感じる管理職をサポートする必要がある。

**<取組内容>**

平成28年度より、管理職員を対象とした意識改革や女性職員の管理的地位における活かし方に関する研修および女性職員を対象とした意識改革の研修を実施する。

**③ 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数の増加**

**目標：平成32年度までに、制度が利用可能な男性職員の配偶者出産休暇の取得割合を60%以上にする。**

配偶者の出産時に休暇を取得する男性職員は多いものの、「年次有給休暇」と比べ「配偶者出産休暇」の申請手続きが煩雑であるため、取得率が低くなっている。したがって、育児参加のための休暇取得を効率的に取得できるよう制度を周知し取得率を向上させることで育児への参加意識を向上させる。

また、育児休業についてハードルを高く感じている男性職員もいることから、部分休業や短時間勤務等ある程度収入を確保しつつ、育児にも参加できる制度の推進や、育児休業を経験した男性職員の情報を研修などをおして浸透させる必要がある。

**<取組内容>**

平成28年度に休暇取得の手続きを簡素化する方法を検討し、平成29年度より実施する。

あわせて、平成28年度より配偶者が出産を控えた男性職員に対して、面談等を通じ、育児休業・部分休業等休暇制度の詳細な説明と事例紹介を行い、様々な選択肢があることを提示する。

発行年月 平成28年3月

発行 瀬戸市

編集 事務局 瀬戸市役所行政経営部人事課

〒489-8701

瀬戸市追分町64番地の1

TEL 0561-88-2510

FAX 0561-88-2513

E-mail [jinji@city.seto.lg.jp](mailto:jinji@city.seto.lg.jp)