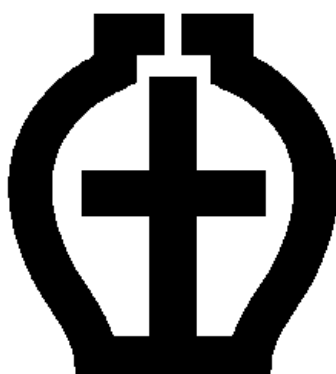


# 瀬戸市

## 特定事業主行動計画

<第2次計画>

～性別に関係なく全ての職員が生き生きと働ける職場に向けて～



令和3年3月

(令和5年8月改定)

瀬戸市長  
瀬戸市議会議長  
瀬戸市教育長  
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

# I 計画の見直しにあたって

## (1) 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

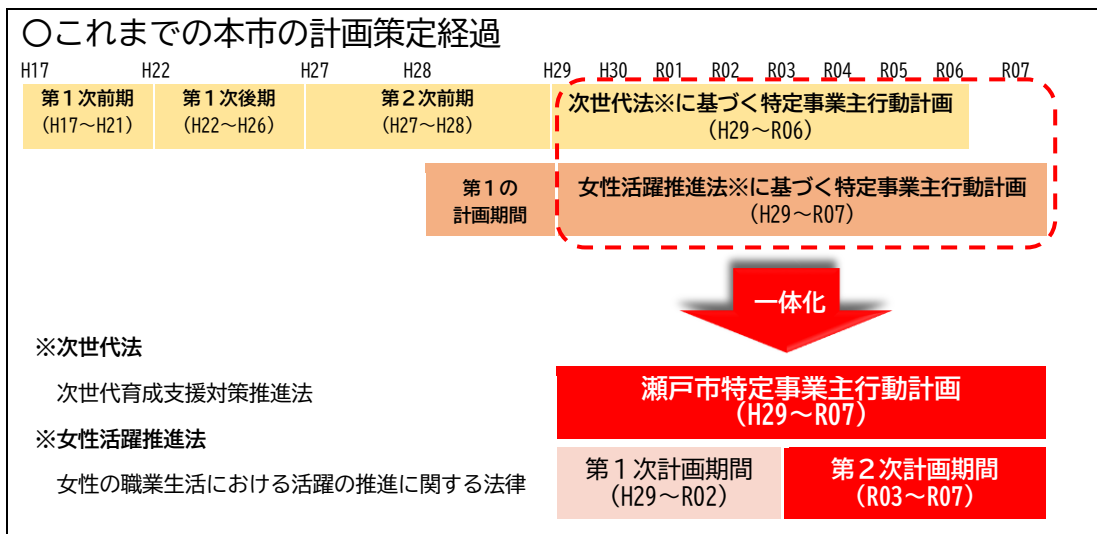
次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）が制定されました。本市では、平成17年4月に「瀬戸市特定事業主行動計画」を策定し、職員が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ることができるよう、職場環境の整備を進めてきました。

## (2) 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会を実現することを目的として、平成27年8月に「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。）が令和7年度までの時限立法として制定されました。女性活躍推進法では、女性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ことが重要であるとされ、これを受け女性の「仕事」での活躍の場の拡大・充実と「生活」を両立することを目的として、本市においても、平成28年3月に「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」を策定しました。この計画に基づき女性職員のみならず、男性職員にとっても活躍できる職場の実現、職場風土の醸成を図ってきたところです。

## (3) 両行動計画の一体化による取り組み

平成29年4月からは両行動計画を一体化し、第1次計画期間として目標達成に向けて取り組んでおり、令和3年度から始まる第2次計画期間においては、これまで実行してきた「性差なく誰もが家庭、育児、社会に参加できる環境整備を進める取り組み」を踏まえた上で、目標数値の見直しを行い、引き続き、市役所職員が地域の女性活躍の推進モデルとなり、令和7年度までに目標を達成できるよう、第2次計画として改定を行うものです。



## II 計画の期間

---

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までです。

## III 計画の位置づけ

---

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条及び女性活躍推進法第15条に基づく特定事業主行動計画です。

## IV 計画の取組方針

---

### 取組方針1：働き方の見直しに向けた取り組み

職場の意識や風土の改革と併せて、働き方の改革にも取り組むことが必要です。やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育てや家庭、地域との関わり、自己啓発など、健康で豊かな生活のための時間も確保できるよう、仕事と生活の調和を実現するための取り組みを推進します。

【重点項目】長時間労働の是正、多様な働き方の推進

### 取組方針2：職員の仕事と家庭の両立や子育てを応援する取り組み

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を目指すという観点から、次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取り組みを推進します。

【重点項目】配偶者出産休暇や男性職員の育児休暇の取得促進、  
年次有給休暇の取得促進

### 取組方針3：全ての職員の活躍促進に向けた取り組み

性別に関係なく全ての職員の個性と能力が十分に発揮され、働きやすく、ますます活躍できる環境づくりが必要であるという観点から、女性の採用・登用の拡大や、あらゆるハラスメントを根絶するための取り組みを推進します。

【重点項目】管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上、  
ハラスメントの防止

### 取組方針4：性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認）に関係なく誰もが自分らしく働ける職場環境づくりに向けた取り組み

LGBTをはじめとする性的マイノリティの割合は、およそ11人に1人と言われ、当事者の方々にとっても働きやすい職場づくりが重要です。多様な性について、職員の理解を促進するとともに、個人のセクシャリティに関わらず、誰もが安心して生き生きと働ける職場づくりのための取り組みを推進します。

【重点項目】職員の多様な性に配慮した職場環境づくり

## V 計画のマネジメント

### (1) 点検・見直し

本計画の実施状況を年度ごとに点検するとともに、職員アンケートを実施するなどして実態を把握し、必要に応じて計画の見直しを行います。

### (2) 公表

本計画の取組状況や実績等については、年1回、ホームページで公表します。

## VI 計画目標値

### (1) 目標値設定の考え方

本市の現状と課題について、統合後の瀬戸市特定事業主行動計画における第1次計画期間に定めた目標値の達成状況から分析を行い、目標を達成できなかった取り組みについては、引き続き同目標値を設定することとします。

### (2) 新たな目標値の設定

令和2年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画～すべて女性が輝く令和の社会へ～」において、役職段階ごとに成果目標を設定されたことを踏まえ、本市の令和7年度までの目標値を設定しました。

	重点項目	根拠法	令和2年度までの目標値	達成状況	令和7年度までの目標値
1	長時間労働の是正 (超過勤務時間の削減)	女活法 次世代法	月平均8.3 時間以下	×	月平均8.3 時間以下
2	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合	女活法	11%以上	○	15%以上
	女性職員の割合 (係長級職員) <b>NEW!</b>	女活法	—	—	40%以上
	女性職員の割合 (補佐級職員) <b>NEW!</b>	女活法	—	—	33%以上
	女性職員の割合 (課長級職員) <b>NEW!</b>	女活法	—	—	22%以上
3	女性職員の割合 (部長級職員) <b>NEW!</b>	女活法	—	—	14%以上
	配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	女活法 次世代法	60%以上	×	60%以上
4	男性職員の育児休業取得率	女活法 次世代法	13%以上	×	13%以上
5	職員1人あたりの年次有給休暇取得日数	次世代法	11日以上	○	14日以上

- ※「女活法」…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- ※「次世代法」…次世代育成支援対策推進法
- ※「管理的地位にある職員」…部長級及び課長級職員



## 【取組方針1】働き方の見直しに向けた取り組み

**重点項目：長時間労働の是正・多様な働き方の推進**

＜令和7年度までの計画目標値＞

**職員1人当たりの月平均超過勤務時間を8.3時間以下にします**

＜目標値の考え方＞

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現のためには、家庭で過ごす時間を確保し、過重労働による健康障害を防止する観点から、長時間労働の縮減が極めて重要です。

本市においても、上司が時間外勤務を事前に命令することを徹底し、部下とのコミュニケーションを取りながら、業務の進捗管理と併せて、時間外勤務の必要性の確認を行いました。また、業務一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施や、庁舎施錠時刻の30分前に退庁を促す庁内放送をするなど、職員の意識改革にも取り組んできました。

しかしながら、特定の部署や、職場内においても特定の職員に業務が偏るなど、依然として課題があると考えられます。

コロナ禍を契機に、新しい働き方や行政のデジタル化推進が求められており、今後、より一層の柔軟な働き方の推進やICT人材の育成も踏まえた行政事務の効率化を図り、長時間労働の是正に努めます。

【職員1人当たりの年平均超過勤務時間数】

H27	H28	H29	H30	R01	計画策定時 (H27)	前回目標値	今回目標値
15.3	15.5	15.2	14.3	14.2	10.3時間 以下	8.3時間 以下	8.3時間 以下

＜取り組み内容＞

### 1 コロナ禍を契機とした柔軟な働き方

職員が仕事と家庭（子育て）を両立できるよう、時差勤務や勤務時間の割振変更、さらにはテレワークなど、柔軟な働き方を推進します。

### 2 コロナ禍を契機とした行政事務の改善

行政事務のデジタル化やICT技術の積極的な活用（テレワーク環境、電子決裁）による業務効率化など、事務改善を推進します。

また、職員のICTスキル向上を図るため、ICTスキルアップ研修を開催します。

### 3 所属長のマネジメント

時間外勤務の事前命令を徹底し、部下とのコミュニケーションを図りながら、所属長が業務の分散や協力体制を構築するなどの適切なマネジメントを行い、長時間労働の縮減に努めます。

### 4 組織（所属・チーム）で目標設定

係単位のチームで目標を設定し、協力しながら超過勤務の削減に努めます。

## 【取組方針2】 職員の仕事と家庭の両立や子育てを応援する取り組み

### 重点項目：配偶者出産休暇の取得促進

<令和7年度までの計画目標値>

**「男の産休（配偶者出産休暇）」の取得率を60%以上にします**

<目標値の考え方>

男性の家庭生活への参画促進は、仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点からも重要です。特に、子の出生後間もない時期は、一般的に、出産により女性に心身両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いとされ、この時期に男性がともに育児を行うことは、その後の積極的な育児への参画にも繋がり、この時期の取得を促進する必要性が高いと考えられます。

本市においては、配偶者が出産を控えた男性職員に対して、面談等を通じ配偶者出産休暇等の制度の説明と共に、積極的に活用をするよう促してきました。しかしながら、令和元年度時点で取得率は50%を下回っており、今後さらなる制度の周知及び取得に向けた取り組みを進める必要があります。

#### 【配偶者出産休暇取得状況】

項目	H27	H28	H29	H30	R1	計画策定時	前回目標値	今回目標値
対象者数	8人	22人	16人	22人	23人	50%	60%以上	60%以上
取得者数	5人	5人	5人	9人	11人			
取得率	62.5%	22.7%	31.2%	40.9%	47.8%			
取得日数	1.5日	1.7日	1.9日	1.8日	1.5日			

<取り組み内容>

### 1 対象職員の早期把握と取得勧奨

常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、配偶者の出産が見込まれる場合には、できるだけその旨を上司に伝えるよう積極的に周知するなど、適切な機会・手段を通じて、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握に努め、配偶者出産休暇の取得勧奨を行います。

### 2 職場のサポート

配偶者が出産を控えた男性職員は、休暇の取得ができるよう効率的に業務を行い、周囲の職員は、職員の配偶者の出産を支援し、積極的に子育てができるよう職場全体でサポートする環境づくりに努めます。

### 3 職場全体の意識改革

全職員に対して、育児に伴う配偶者出産休暇の取得の意義や、男性の育児参画がもたらす効果などを伝え、取得促進の取組への理解を促すとともに、休暇取得により不利益な取扱いがなされてはならないものであることを、チラシ作成やセミナー開催等により職員全体に徹底します。



## 【取組方針2】 職員の仕事と家庭の両立や子育てを応援する取り組み

### 重点項目：男性職員の育児休業取得促進

<令和7年度までの計画目標値>

### 男性職員の育児休業取得率を30%以上にします

<目標値の考え方>

男性職員が一定期間、休業等の制度を利用して育児に携わることは、男性職員の仕事と育児の両立や女性の活躍推進はもとより、父親意識の醸成、子育てを通じた職場以外の多様な人脈形成のほか、子育ての経験者ならではの視点が様々な施策に活かされるなど、男性職員自身のみならず、市民サービスの向上にもつながります。

本市においては、配偶者が出産を控えた男性職員に対して、面談等を行い、配偶者出産休暇制度について説明をすると共に、育児休業についても積極的に取得をするよう促しています。取得率は、年度により差が生じており、制度の把握はされているものの、「職場に迷惑をかける」、「業務が多忙」などを理由として取得に至らない課題があります。

今後、職場全体の意識改革を進めながら、令和2年12月25日に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」において示されている「取得率30%以上」を目指していくこととします。

#### 【男性職員の育児休業取得状況】

項目	H27	H28	H29	H30	R1	計画策定時	前回目標値	今回目標値
取得率	0.0%	0.0%	8.7%	4.5%	25%	0%	13%以上	30%以上
平均取得期間	0日	0日	43日	365日	108日			

<取り組み内容>

#### 1 男の産休との組み合わせ取得推奨

出産直後の時期は心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、「男の産休」取得可能期限までに、一定期間まとめて休暇・休業を取得することを推奨します。

また、人事課は、所属長に対象職員の取得予定を確認し、取得意向がない場合には、理由の確認や勧奨を行います。

#### 2 休業中の業務運営の確保

職員が育児休業に入る際には、所属長は職員が安心して休業に入れるよう、職場内の仕事の分担の見直しを行います。また、必要に応じて、任期付職員の配置、または会計年度任用職員の採用により、代替え職員の確保に努めます。

#### 3 職場全体の意識改革

全職員に対して、育児休業の取得の意義や、男性の育児参画がもたらす効果などを伝え、取得促進の取組への理解を促すとともに、育児に伴う育児休業の取得により不利益な取扱いがなされてはならないものであることを、チラシ作成やセミナー開催等により職員全体に徹底します。



## 【取組方針2】 職員の仕事と家庭の両立や子育てを応援する取り組み

### 重点項目：年次有給休暇の取得促進

<令和7年度までの計画目標値>

**職員1人あたりの年次有給休暇取得日数を14日にします**

<目標値の考え方>

年次有給休暇の取得は、家族と触れ合う時間、趣味、旅行など、心身のリフレッシュを行うための良い機会であり、労働意欲の維持を図るためにも大きな意義があります。

本市の令和元年度における職員1人あたりの年次有給休暇の取得日数は10日で、目標値にはやや及ばず、平成29年度以降は横ばいで推移しています。

国のワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2020年までの目標値として、年次有給休暇の取得率を70%とすることが掲げられており、本市の目標値についても、年次有給休暇の年間付与日数（20日）の70%となる14日とします。

【年次有給休暇の取得状況】

項目	H27	H28	H29	H30	R1	計画策定時	前回目標値	今回目標値
平均取得日数	9日	9日	10日	10日	10日	9日	11日	14日

<取り組み内容>

年次有給休暇の取得を促進するためには、「みんなに迷惑がかかる」、「忙しい」、「職場の雰囲気を取りづらい」などの阻害要因をなくし、年次有給休暇取得にためらいを感じないようにする必要があります。そのため、年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気の醸成や職場環境を整備し、計画的な取得促進を図ります。

#### 1 所属長のマネジメント

所属長は、年次有給休暇の取得日数が5日を下回るなど、特に取得ができていない職員に対して、個人面談を実施するなどして業務の状況を把握し、適切にサポートすることで取得を促します。

#### 2 業務の効率化

各職場は、職員が安心して年次有給休暇の取得ができるよう、日頃から相互の業務への理解を深め、「担当者がいないから分からない」という状況を作らないよう、業務の効率化やマニュアル整備、サブ担当者の設置などを進めます。

#### 3 連続休暇の取得促進

夏季休暇や年末年始にあわせた連続休暇の取得を促します。

## 【取組方針3】全ての職員の活躍促進に向けた取り組み

**重点項目：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上**

＜令和7年度までの計画目標値＞

**管理的地位にある職員に占める女性割合を15%以上にします**

＜目標値の考え方＞

本市の管理的地位にある職員（部長級、課長級）に占める女性職員の割合は、計画策定時の6.0%を基準として増加傾向で推移しており、令和2年度には目標値を達成しました。

また、令和2年12月25日に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、市町村職員に占める女性割合を役職段階ごとに成果目標を設定しており、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合に加え、各役職段階に占める女性職員の割合の目標も同計画に基づき設定することとします。

【女性職員の登用状況】

項目		H28	H29	H30	R1	計画策定時	前回目標値	今回目標値
管理的地位にある男性職員の人数(人)		69	80	82	80	6%	11%以上	-
管理的地位にある女性職員の人数(人)		5	7	10	9			-
管理的地位にある職員に占める女性職員の割合(%)		6.8	8.0	10.9	10.1			15%以上
管理的地位	女性職員の割合【部長級】(%)	0	0	0	0			14%以上
	女性職員の割合【課長級】(%)	9.4	10.6	14.1	13.4			22%以上
非管理的地位	女性職員の割合【課長補佐級】(%)	25.3	24.8	24.8	26.7			33%以上
	女性職員の割合【係長級】(%)	32.4	34.3	34.6	34.9			40%以上

＜取り組み内容＞

### 1 女性職員の管理的地位（部長級、課長級）への積極的な登用

男性職員と同様に、意欲と能力のある優秀な女性職員が組織の管理的な立場に立ち、政策・方針決定に参画できるよう管理的地位への登用を積極的に進めます。

### 2 女性職員のキャリア形成支援

結婚や出産など、ライフイベントに影響を受けやすい女性職員に対するキャリア支援として、仕事と生活との両立への不安や、昇任への迷いを解消させるためのキャリア・デザイン研修を実施します。

また、若手女性職員を対象に、女性役職者のロールモデルを紹介するほか、女性先輩職員からのキャリアビジョンに関する講話を実施するなどして、若年層からの意識改革に努めます。

## 【取組方針3】全ての職員の活躍促進に向けた取り組み

### 重点項目：ハラスメントの防止

#### <取り組み内容>

ハラスメントは、個人の尊厳と人格を不当に侵害し、また、仕事の円滑な遂行や職場の人間関係に悪影響を与える重大な問題です。

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布（令和2年6月1日施行）され、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業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一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講じられることとなりました。

本市においては、令和2年に各種ハラスメントの防止要綱を作成し、相談体制の整備や電子相談ボックスの設置などに取り組んでいるところであり、今後も以下の項目を中心にハラスメントの根絶に向けて取り組んでいきます。

#### 1 相談員の設置

人事課職員や所属長等による相談員を設置し、「セクシュアルハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」「パワーハラスメント」及び「SOG Iハラスメント」等に関する苦情の申出及び相談に対して、迅速かつ適切に対処します。

#### 2 相談チャンネルの充実化

面談による相談受付だけでなく、自宅のパソコンやスマートフォン等からも相談が行える仕組みを構築します。

#### 3 ハラスメント研修の実施

全ての職員がお互いの人格を尊重し、働きやすい職場環境を構築するため、相談体制の充実や、あらゆるハラスメントを根絶するための職員研修を継続して実施します。

#### 4 職場アンケートの実施

ハラスメント対策の基本方針を決定するため、組織環境の実態把握をすることは重要です。また、組織としてハラスメント対策に真摯に取り組むことは、ハラスメントの抑止力にもなります。定期的に職場アンケートを実施し、現場の生の声を、アンケート調査によりしっかりと対策に結びつけ、画一的ではない、組織の特性にマッチしたハラスメント対策を進めます。



## 【取組方針4】性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認）に関係なく誰もが自分らしく働ける職場づくりに向けた取り組み

### 重点項目：職員の多様な性に配慮した職場環境づくり

#### <取り組み内容>

「LGBT」という言葉の広まりとともに、性的指向やジェンダーアイデンティティ（性自認）に関する社会的な認知が高まり、職場での対応が重要になってきています。多様な生き方を認め合える社会にするためには、一人一人が性の多様性について正しく理解し、課題に対して取り組んでいくことが必要です。本市では令和5年度に周囲からの理解が得られないことによる悩みや生きづらさを少しでも軽減し、自分らしい生き方に寄り添うことを目的として、一人一人が多様な性のあり方を認め合い、だれもが自分らしく、生き生きと活躍し、安心して生活が送れる社会の実現に寄与するため、性的マイノリティに係るパートナーシップ・ファミリーシップ宣誓制度を導入しました。また、企業や事業所における理解促進に寄与するため、瀬戸市LGBTフレンドリー企業登録制度も実施します。

これに伴い、本市では職員の性的マイノリティに関する理解をより深めるとともに、多様な性に配慮した職場環境づくりに取り組んでいきます。

#### 1 理解を深める研修の実施

一人一人が多様な性のあり方を認め合い、だれもが自分らしく、生き生きと活躍できる職場環境を構築するために、アライ（性的マイノリティ、性的指向及びジェンダーアイデンティティ（性自認）の課題を理解し、困っていること、悩んでいることを相談できる存在）を増やす職員研修を継続して実施します。

#### 2 性的マイノリティサポートブックの作成

職員一人一人が性の多様性について理解を深め、行動するためのガイドラインとして、また、性のあり方にかかわらず、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりに向けた取り組みのヒントとして、性的マイノリティサポートブックを作成します。

#### 3 福利厚生における取り組み

性的マイノリティの当事者が福利厚生制度（各種休暇、結婚祝金等）を利用しやすいよう、見直しを行っていきます。