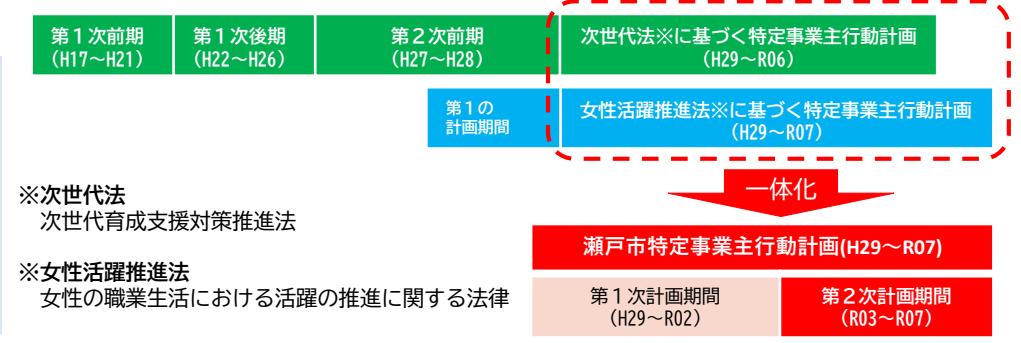


瀬戸市特定事業主行動計画【第2次計画】 ～性別に関係なく全ての職員が生き生きと働ける職場に向けて～

1 計画見直しの経緯

本市では、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年4月に「瀬戸市特定事業主行動計画」を策定し、職場環境の整備を進めてきました。
 また、平成27年8月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、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。
 平成29年4月からは両行動計画を統合し、第1次計画期間として目標達成に向けて効率的に取り組んでおり、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。



2 次期計画の主な取り組み内容

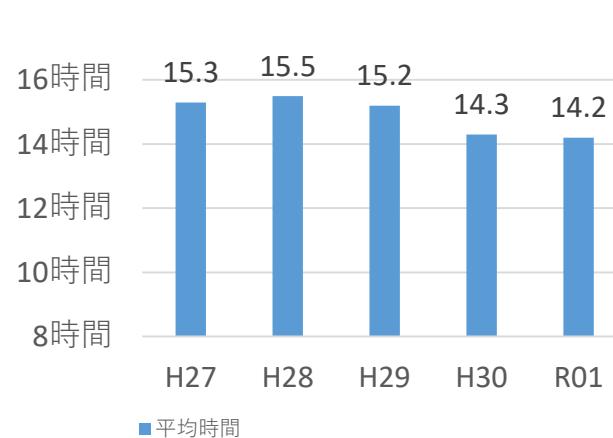
計画期間: 令和3年4月1日から令和8年3月31日まで【第2次計画期間】

取組方針	重点項目	具体的な取り組み内容
働き方の見直しに向けた取り組み	長時間労働の是正	○管理職のマネジメント徹底（事前命令・業務平準化など） ○行政デジタル化・事務改善の推進
	多様な働き方の推進	○コロナ禍を踏まえた「新たな働き方」の推進（時差出勤、分散勤務など） ○テレワークの推進、ICT人材の育成
職員の仕事と家庭の両立や子育てを応援する取り組み	配偶者出産休暇の取得促進	○配偶者が出産を迎える男性職員との面談（本人・所属長・人事課） ○対象職員に対し、最低1日の取得を義務付け
	男性職員の育児休業取得促進	○男性職員の意識改革に向けたセミナー・チラシの作成 ○子の生まれた男性職員の半数が育児休業を取得できるよう環境整備
	年次有給休暇の取得促進	○年間5日以上を取得を義務付け ○取得日数が少ない職員に対し所属長が個人面談
全ての職員の活躍促進に向けた取り組み	管理的地位にある職員に占める女性職員の割合の向上	○国が示す役職段階別の成果目標に合わせた目標設定 ○意欲と能力のある優秀な女性職員の積極的な登用推進 ○女性職員のキャリア形成に向けた研修の開催
	ハラスメントの防止	○管理職員向けハラスメント研修の開催 ○ハラスメント相談のチャンネル充実

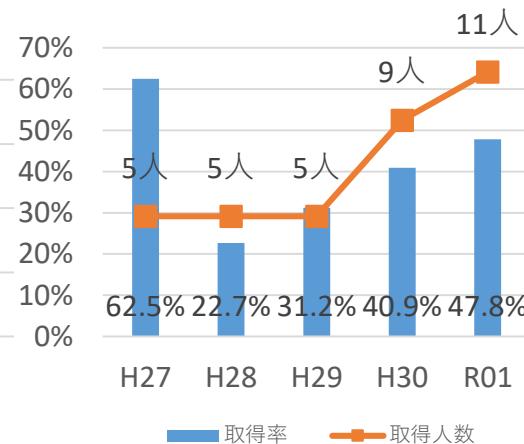
3 計画の目標値

項目	前目標値 (~R02)	達成状況	今回目標値 (~R07)	変更
職員1人当たりの超過勤務時間	月8.3時間以下	×	月8.3時間以下	据置
管理的地位にある女性職員の割合	11%以上	○	15%以上	変更
管理的地位	女性職員の割合（部長級）	設定なし	14%以上	新規
	女性職員の割合（課長級）	設定なし	22%以上	新規
女性職員の割合（課長補佐級）	設定なし	-	33%以上	新規
	女性職員の割合（係長級）	設定なし	40%以上	新規
配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率	60%以上	×	60%以上	据置
男性職員の育児休業取得率	13%以上	×	30%以上	据置
職員1人当たりの年次有給休暇	11日以上	○	14日以上	変更

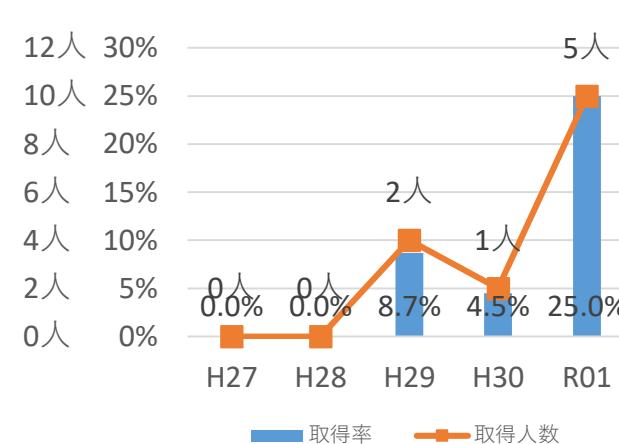
職員1人当たりの超過勤務時間



配偶者出産休暇取得状況



男性職員の育児休業取得状況



管理的地位（部長級・課長級）にある女性職員

