

刈谷市特定事業主行動計画

第2次後期計画

(令和2年4月1日～令和7年3月31日)

【令和5年4月改定】

目 次

I 総論

1 基本的な考え方	1
2 計画期間	2
3 計画の推進体制	2

II 現状と課題

1 離職率と離職者の年齢区分	3
2 超過勤務の状況	5
3 管理職の女性割合	7
4 男女別の育休取得率・平均取得期間	9
5 「男性の産休」の取得率・平均取得日数	10
6 ハラスメント対策の整備状況	11
7 職員アンケート調査による課題分析	12

III 具体的な目標と取組内容

目標1 女性職員の育児休業取得率	26
目標2 「男性の産休」取得率	26
○妊娠中及び出産後における配慮	26
○「男性の産休」の取得促進	27
○育児休業等の取得促進	27
目標3 職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数	29
○休暇の取得促進	29
目標4 女性職員の離職率	31
○女性職員の就労継続支援	31
○ハラスメントのない職場の実現	34
目標5 女性職員の役職別の登用割合	35
○女性の登用促進	35

目標6 各職員の超過勤務時間数	37
○超過勤務の縮減	37

IV その他の関連事項

1 その他の取組	40
2 情報の公開等に関する事項	40

I 総論

1 基本的な考え方

刈谷市では、次世代育成支援対策推進法に基づく「刈谷市特定事業主行動計画」を策定し、計画の始期となる平成17年4月1日より、全ての職員が多様で柔軟な働き方ができ、健康で充実した生活を送ることができるような対策を実施してきました。

平成27年4月1日から第2次前期計画がはじまり、同年9月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されたことで、本市の女性職員の活躍に関する課題を再分析し、女性職員に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供や、職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境整備という観点から、既存の特定事業主行動計画と一体的なものとして「刈谷市特定事業主行動計画（第2次前期計画改定版）」を策定し、事業を進めてきました。

令和2年4月1日からはじまった「刈谷市特定事業主行動計画（第2次後期計画）」では、第2次前期計画を継承しつつ、令和元年6月の「女性活躍推進法」の改正に伴う、職場環境整備の新たな取組を示すとともに、令和2年1月の職員アンケートの意見を反映するなど、全ての職員が、やりがいをもって働くことができる環境づくりや意識向上を目指しています。

令和4年10月1日の改正地方公務員育児休業法の施行により、男性の育児休業制度が改正されました。これを受け、本市でも「男性職員の育児休業取得率」を第2次後期計画に新たな目標として追加し、柔軟な働き方で男女問わず仕事と育児の両立ができる職場環境を実現していきます。

本計画は、次世代育成支援及び女性活躍推進を目的とする施策において目標を掲げ、目標を達成するための具体的な取組の内容と時期について明示しています。

2 計画期間

【第1次計画】平成17年4月1日～平成22年3月31日（前期）

平成22年4月1日～平成27年3月31日（後期）

【第2次計画】平成27年4月1日～令和2年3月31日（前期）

※第2次前期計画の改定 平成28年4月1日～

令和2年4月1日～令和7年3月31日（後期）

※第2次後期計画の改定 令和5年4月1日～

○根拠となる法律

・次世代育成支援対策推進法

平成17年4月1日～令和7年3月31日

（平成27年3月31日までの有効期限を10年間延長）

・女性活躍推進法

平成28年4月1日～令和8年3月31日

3 計画の推進体制

【1】啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を継続的に行い、この計画の内容について周知徹底を図ります。

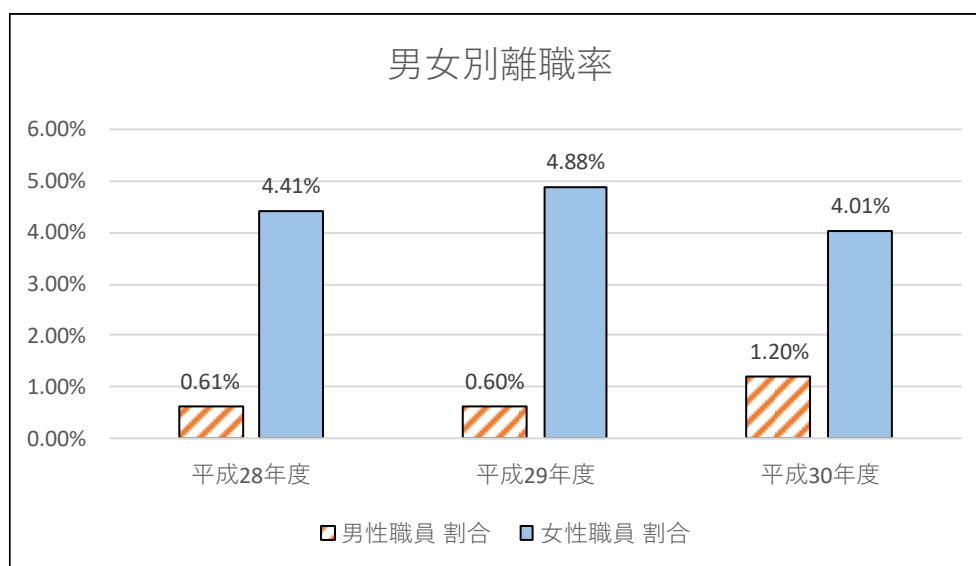
【2】各部局における担当者等を構成員とした特定事業主行動計画推進委員会で実施状況を点検し、年度ごとに前年度の取組状況や目標に対する実績等を公表します。

II 現状と課題

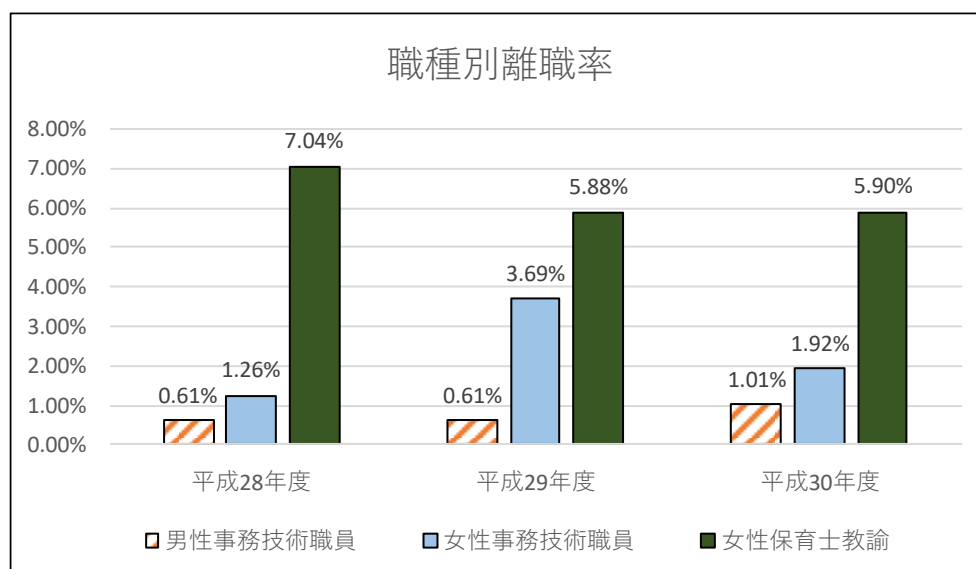
1 離職率と離職者の年齢区分

(1) 現状

ア 男女別離職率（当該年度に退職した職員の割合、定年退職含まず）



- ・ 離職率は男性職員に比べ女性職員が高くなっている。



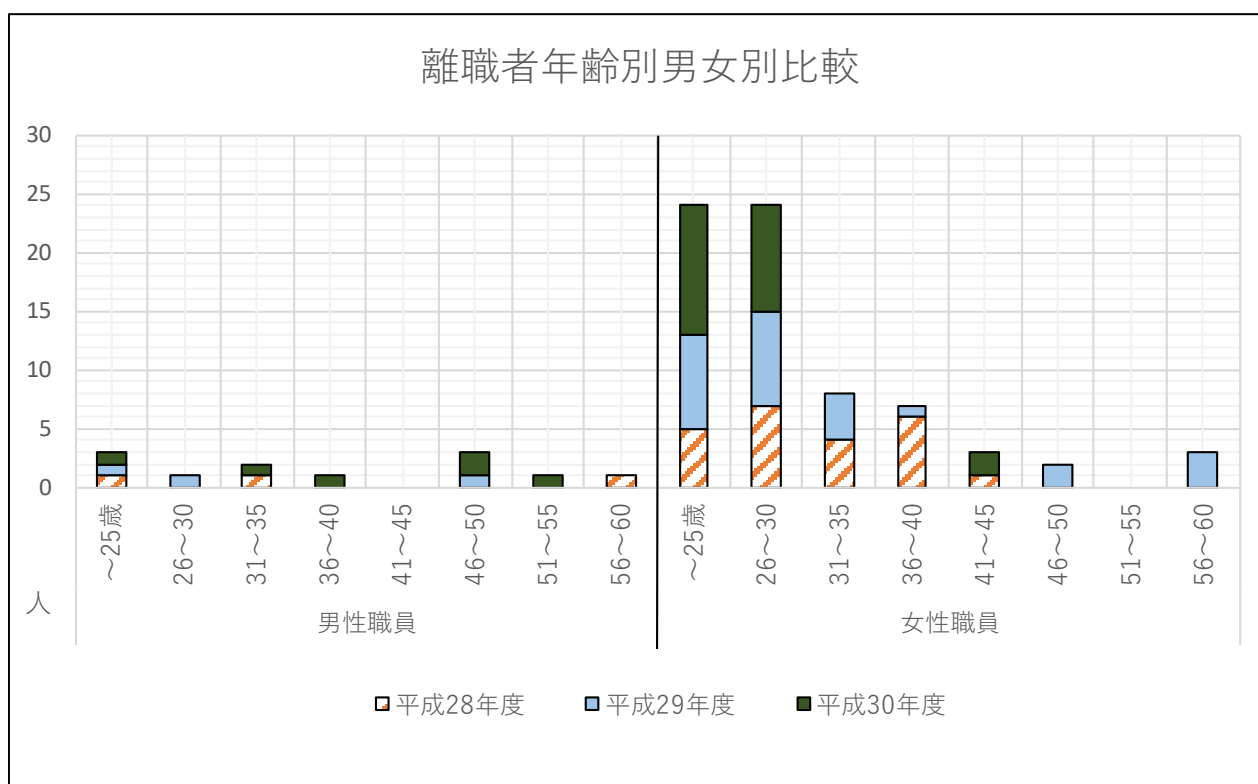
- ・ 女性保育士教諭の離職率が高くなっている。

※男性保育士教諭は総数が少ないため「職種別離職率」に含まず。

イ 年齢区分別男女別（定年退職含まず）

離職者の年齢区分別男女別

年度	男性職員									女性職員									合計
	～25歳	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	計	～25歳	26～30	31～35	36～40	41～45	46～50	51～55	56～60	計	
平成28年度	1	0	1	0	0	0	0	1	3	5	7	4	6	1	0	0	0	23	26
平成29年度	1	1	0	0	0	1	0	0	3	8	8	4	1	0	2	0	3	26	29
平成30年度	1	0	1	1	0	2	1	0	6	11	9	0	0	2	0	0	0	22	28



- ・女性職員の20～30代で離職者が多く、特に、20代は全体の半数を占めている。

(2) 問題点及びその対応について

女性職員の20～30代で離職者が多く、結婚・出産・育児のライフイベントを機に離職する職員が多いと思われる。特に保育士教諭については、女性の割合が高い上に職種自体の離職率も高いため、就労継続は大きな課題である。女性職員の就労継続が困難な理由を分析し、就労継続のための制度や職場環境等の改善が必要である。

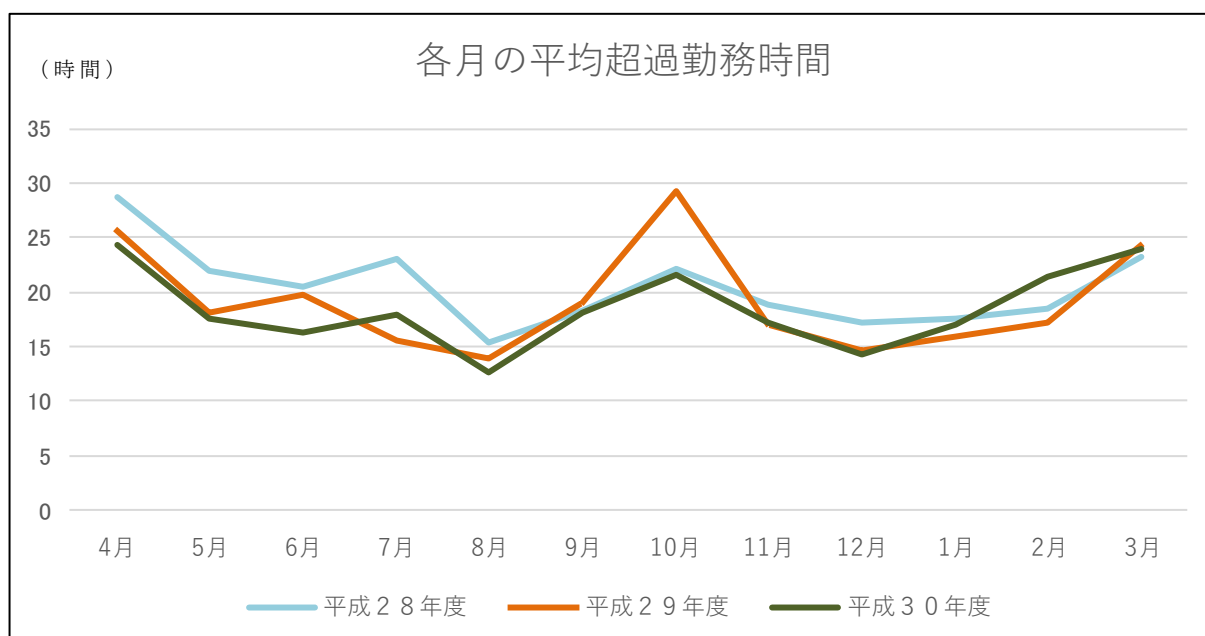
2 超過勤務の状況

(1) 現状

ア 各月の平均超過勤務時間

※時間外手当が支給されない職員及び休職者等は除く

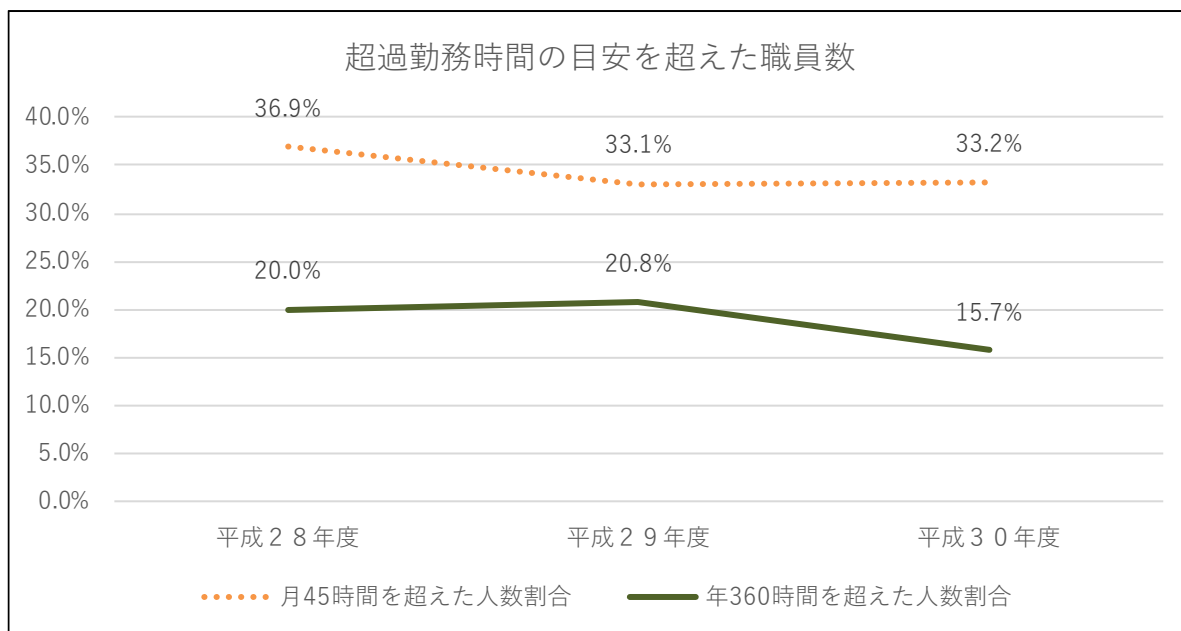
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	1か月平均
平成28年度	28.8	21.9	20.6	23.1	15.4	18.3	22.1	18.8	17.2	17.6	18.5	23.3	245.5	20.5
平成29年度	25.6	18.1	19.8	15.6	14	19	29.2	17.1	14.7	15.9	17.3	24.3	230.8	19.2
平成30年度	24.3	17.5	16.3	17.9	12.7	18.1	21.6	17.2	14.3	17.1	21.5	24	222.5	18.5



- ・平均超過勤務時間は徐々に減少している。

イ 超過勤務時間の上限（月45時間、年360時間）を超えた職員数・割合

	調査対象人数 (A)	月45時間を超えた人数(B)	割合 (B/A)	年360時間を超えた人数(C)	割合 (C/A)
平成28年度	786	290	36.9%	157	20.0%
平成29年度	803	266	33.1%	167	20.8%
平成30年度	808	268	33.2%	127	15.7%



- ・月45時間を超えた人数及び割合はほぼ横ばいではあるが、年360時間を超えた人数及び割合は、若干ではあるが減少傾向にある。

（2）問題点及びその対応について

平均超過時間は、徐々に減少してはいるが、超過時間上限を超える職員割合の大幅な減少にまでは至っていない。

時間的制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて業務配分の見直しや事務の簡素・合理化により超過勤務の縮減を図る必要がある。また、ノー残業デーの徹底など意識啓発を行い、極力定時退庁に努める必要がある。

3 管理職の女性割合

(1) 現状

平成31年度職位別女性職員割合

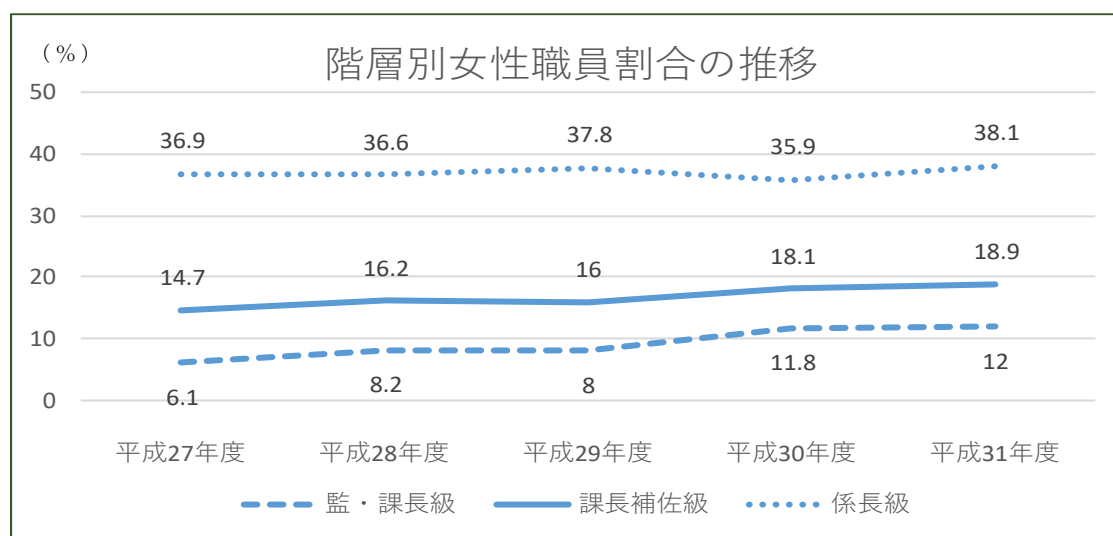
		人数(人)			女性割合 (%)
		男性	女性	総計	
部長・副部長 相当職	部長級	12	0	12	0.0%
	副部長級	2	0	2	0.0%
	計	14	0	14	0.0%
監・課長 相当職	監級	12	1	13	8.0%
	課長級	32	5	37	13.5%
	計	44	6	50	12.0%
課長補佐 相当職	主幹級	3	1	4	25.0%
	課長補佐級	57	13	70	18.6%
	計	60	14	74	18.9%
係長相当職	副主幹級	2	0	2	0.0%
	係長級	89	56	145	38.6%
	計	91	56	147	38.1%
	主任主査級	62	41	103	39.8%
	主査級	48	59	107	55.1%
	主事級	170	386	556	69.4%
	技能労務職	18	12	30	40.0%
総計	総計	507	574	1,081	53.1%
課長相当職以上		58	6	64	9.4%
課長補佐相当職以上		118	20	138	14.5%
係長相当職以上		209	76	285	26.7%

・各役職段階における女性職員割合は、係長相当職では38.1%、課長補佐相当職では18.9%、課長相当職では12%、部長相当職では0%であり、役職が上がるほど女性職員の占める割合は低い。

- ・全職員に占める女性の割合が約53.1%であるのに対し、指導的立場にある係長相当職以上の割合は26.7%である。

各役職階級にある職員に占める女性職員の割合の伸び率 %

年度	部長・副部長		監・課長		課長補佐		係長	
	女性割合	前年比	女性割合	前年比	女性割合	前年比	女性割合	前年比
27	0.0	-	6.1	-	14.7	-	36.9	-
28	0.0	0.0	8.2	2.1	16.2	1.5	36.6	-0.3
29	0.0	0.0	8.0	-0.2	16.0	-0.2	37.8	1.2
30	0.0	0.0	11.8	3.8	18.1	2.1	35.9	-1.9
31	0.0	0.0	12.0	0.2	18.9	0.8	38.1	2.2



- ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は各階層とも徐々に高くなっている。特に、監・課長級は前期計画の間に約2倍になっている。

(2) 問題点及びその対応について

指導的立場にある係長相当職以上の職員のうち女性の占める割合は、26.7%である。割合を増やすためには「就労継続」「キャリア育成」「女性活躍」等、長期的な計画の下、入所後の早い段階から人材育成に取り組む必要がある。

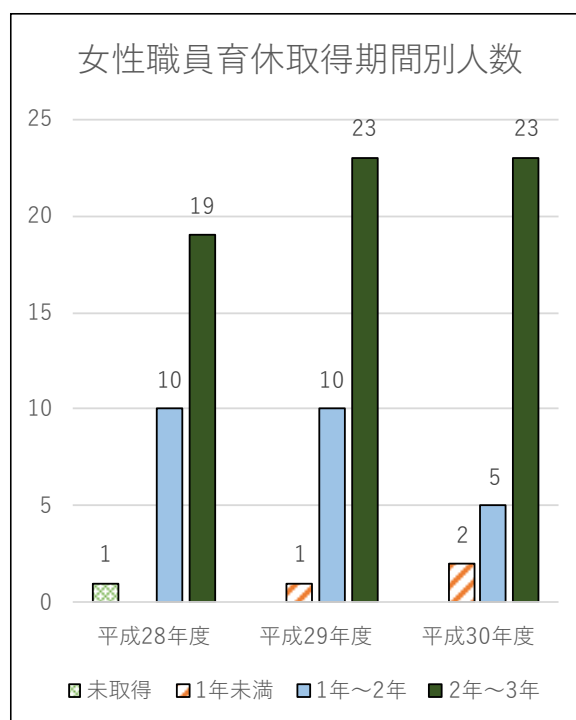
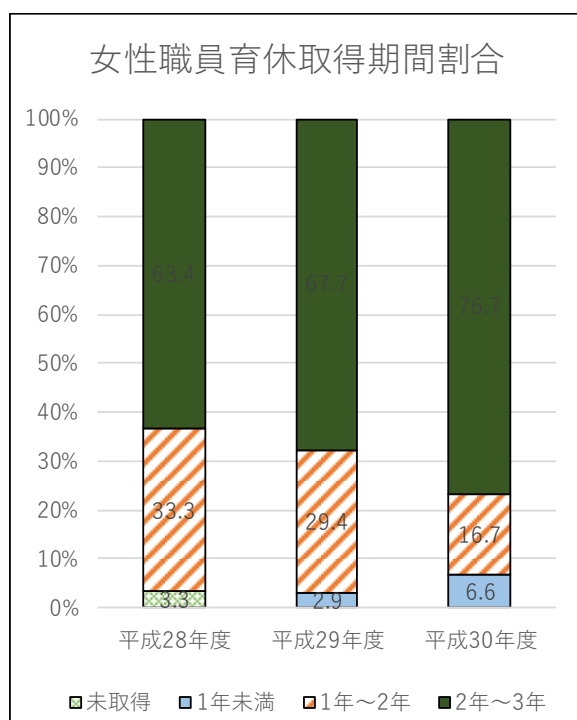
4 男女別の育休取得率・平均取得期間

（1）現状

※年度は育児休業取得開始年度、対象者は子どもが生まれた職員とする。

育休取得 開始年度	男性								女性							
	取得者数	対象者数	取得率	平均日数	取得期間				取得者数	対象者数	取得率	平均日数	取得期間			
					5日未満	2週間未満	1ヶ月未満	1ヶ月以上					1年未満	1年～2年	2年～3年	
28	0	23	0.00%	0	0	0	0	0	29	30	96.70%	753	0	10	19	
29	0	21	0.00%	0	0	0	0	0	34	34	100.00%	794	1	10	23	
30	1	23	4.30%	365	0	0	0	1	30	30	100.00%	816.5	2	5	23	

・女性職員の育児休業取得率はほぼ100%であるが、男性職員の育児休業取得率は低く、3年間で1人のみの取得となっている。



・女性職員は、2～3年取得する割合が増えている。

（2）問題点及びその対応について

男性職員の育休取得率は低く、3年間で1人のみの取得となっている。

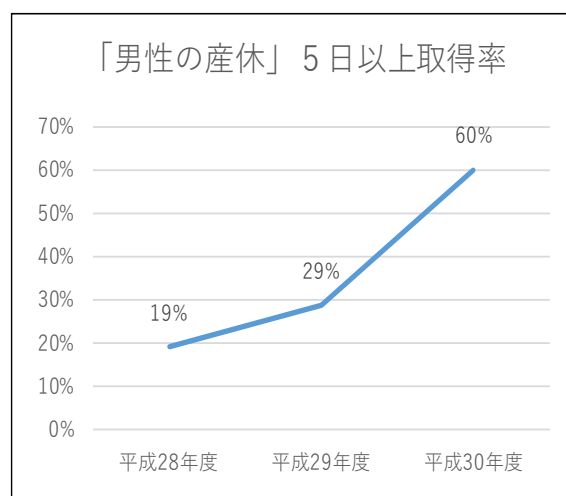
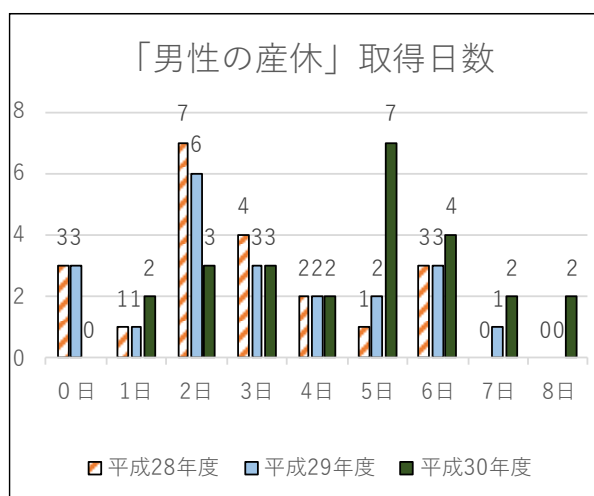
男性職員についても、希望者は育休を取得しやすくなるように、職場環境の整備を行うとともに、育休制度等の周知を図り、男性職員の育児休業の取得を促進する必要がある。

5 「男性の産休（※1）」の取得率・平均取得日数

（1）現状

妻の出産休暇（※2）と育児参加休暇（※3）の8日間の取得状況（単位：人）

年度	対象者数	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	取得者数	取得率	平均取得日数	5日以上取得者数	5日以上取得率
28	21	1	7	4	2	1	3	0	0	18	85.70%	2.25	4	19.00%
29	21	1	6	3	2	2	3	1	0	18	85.70%	2.25	6	28.60%
30	25	2	3	3	2	7	4	2	2	25	100.00%	3.1	15	60.00%



・「男性の産休」を5日以上取得する職員は年々増加している。

※1 妻の出産休暇（※2）と育児参加休暇（※3）の8日間の有給休暇

※2 妻の出産に係る入院の日から出産後2週間までに3日の範囲内で1日または1時間単位で取得できる特別休暇

※3 妻の出産予定日の8週間前の日から産後8週間を経過する日までに5日の範囲内で1日または1時間単位で取得できる特別休暇。出産に係る子や小学校就学前の上の子の生活上の世話をする場合に取得できる。

（2）問題点及びその対応について

「男性の産休」取得は定着しつつあるが、平均取得日数は3日前後となっている。政府目標は「男性の産休」8日間で5日以上全員取得としているため、引き続き休暇の取得を促進する。

6 ハラスメント対策の整備状況

（1）現状

刈谷市職員のハラスメント防止等に関する要綱を整備し、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント等あらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めている。

ハラスメント防止研修実施 108人受講（平成30年度）

ハラスメント防止研修実施 59人受講（平成31年度）

ハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）に関する苦情相談員選任
（平成31年度）

（2）問題点及びその対応について

管理監督者はもちろん全ての職員がハラスメントに対する関心と理解を深め、他の職員に対する言動に注意を払うなど、ハラスメントのない働きやすい職場環境にするために、継続してハラスメント対策を行う必要がある。

ハラスメントを防止するために、ハラスメント防止研修の拡充、相談しやすい相談体制の整備等を実施する。

7 職員アンケート調査による課題分析

「男女共同参画に関する職員意識調査」の『職場環境について』の結果より

（1）調査の概要

調査対象者：全職員（臨時職員を除く）

調査期間：令和2年1月10日～1月24日

調査方法：メールによる配付、回収

（2）回収結果

	配付数	有効回収数	回収率
男性	490	438	89.4%
女性	485	443	91.3%
その他・不明		2	
合計	975	883	90.6%

（3）調査結果の比較分析

調査結果は、平成26年度に実施した「刈谷市男女共同参画に関する職員意識調査」（以下「前回調査」という。）と比較し、分析する。

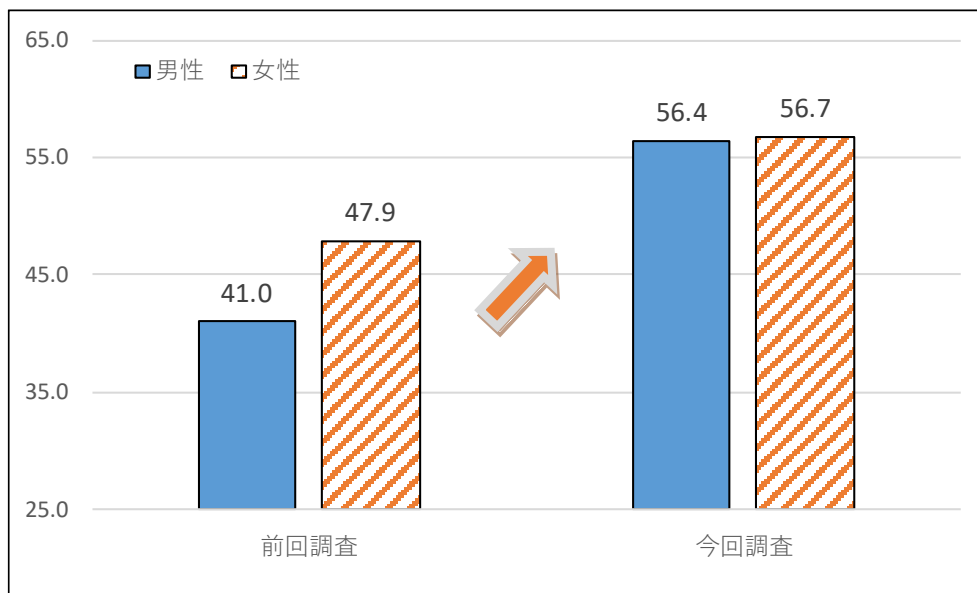
問1 あなたは女性が職業を持つことについて、どう思いますか。（単数回答）

	男性	%	女性	%	事務等	%	保育教諭	%
女性は職業を持たないほうがよい	1	0.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
結婚するまでは職業を持つほうがよい	4	0.9	7	1.6	1	0.5	6	2.5
子どもができるまでは職業を持つほうがよい	10	2.3	26	5.9	6	2.9	20	8.4
結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい	247	56.4	251	56.7	139	67.8	112	47.1
子どもができたなら勤めをやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい	66	15.1	63	14.2	12	5.9	51	21.4
その他	86	19.6	67	15.1	37	18.0	30	12.6
わからない	24	5.5	29	6.5	10	4.9	19	8.0
合計	438		443		205		238	

<「結婚、出産、育児にかかわらず、ずっと職業を持ち続けるほうがよい」の割合>

【男女別】

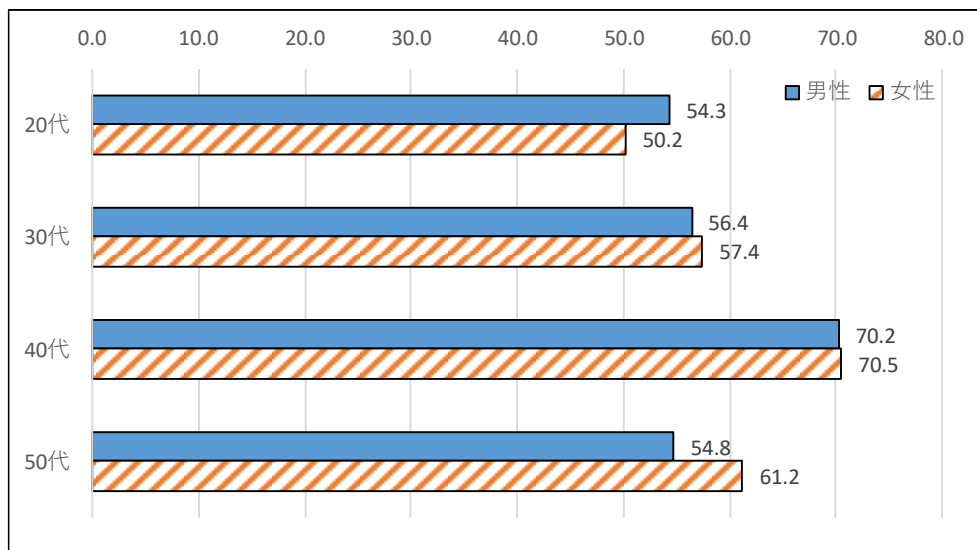
(%)



- ・ 前回調査に比べ、男女共に女性の就労継続を支持する割合は高まっている。

【男女別年代別】

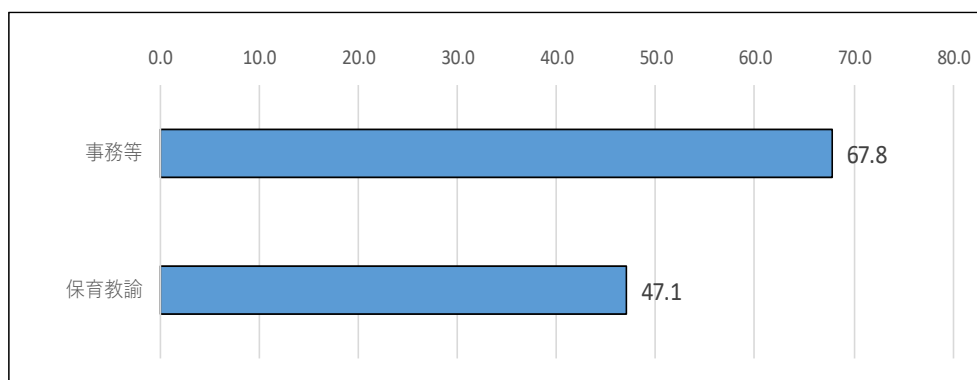
(%)



- ・ 全体的に就労継続を支持する割合は高いが、結婚、出産や子育てのライフイベントを経過したであろう40代の支持割合は特に高い。

【女性職種別】

(%)

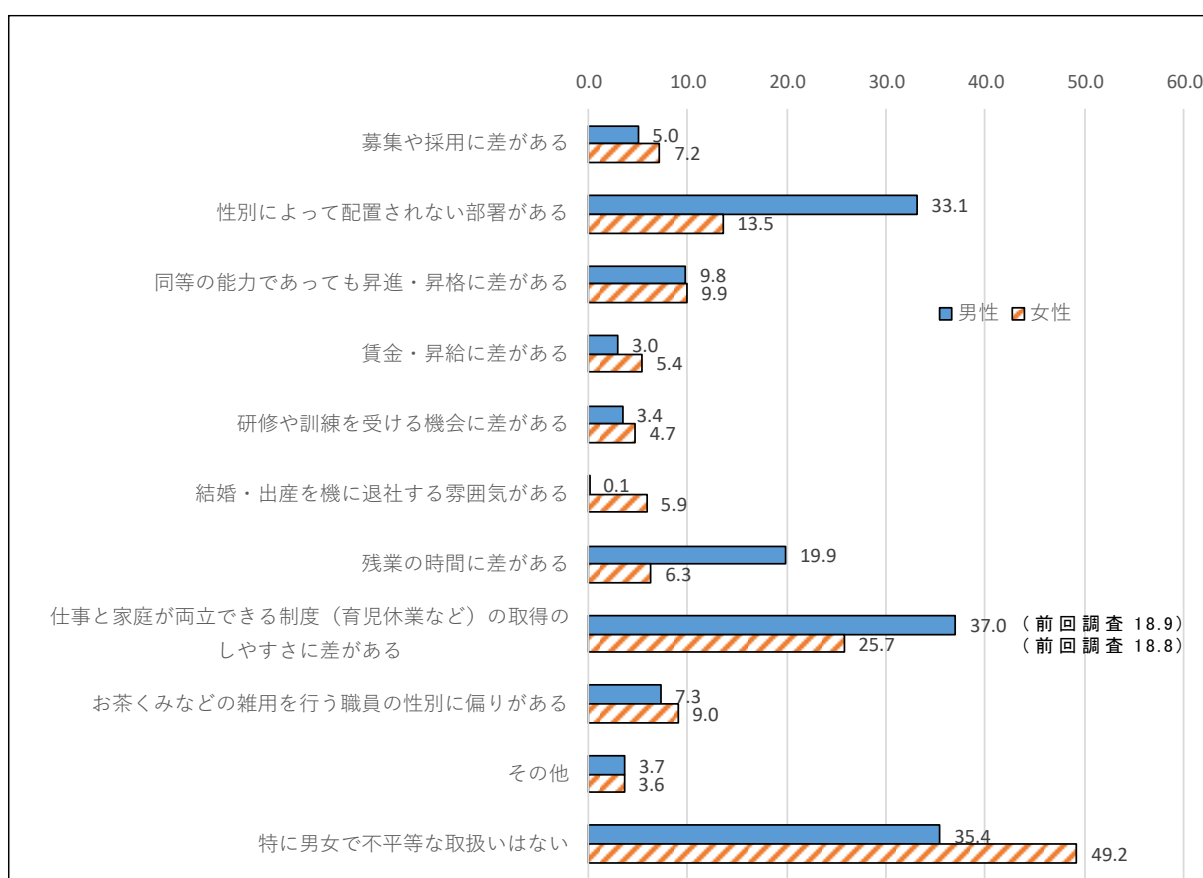


- ・女性職種別では、事務技術職と保育教諭職の割合に、20ポイント以上の差が出ている。

問2 あなたの職場では、性別によって不平等な取扱いがありますか。

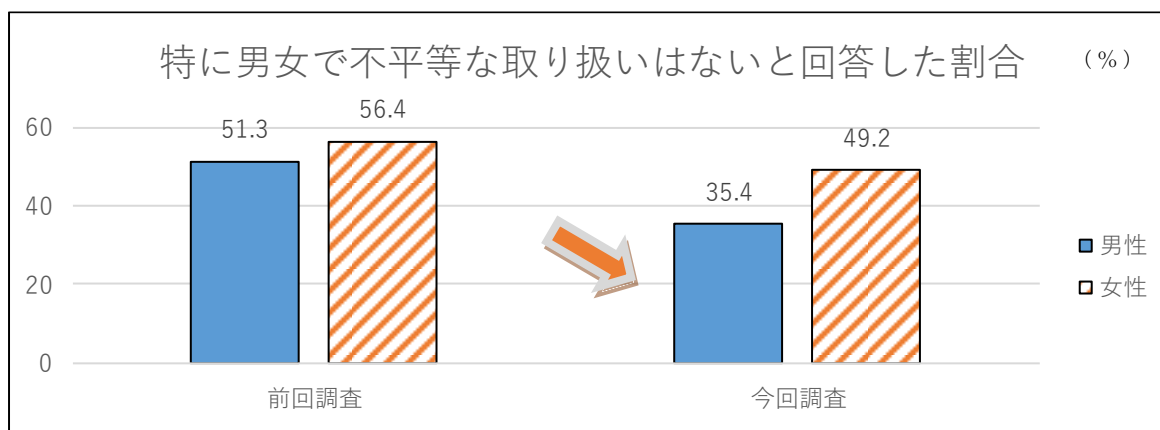
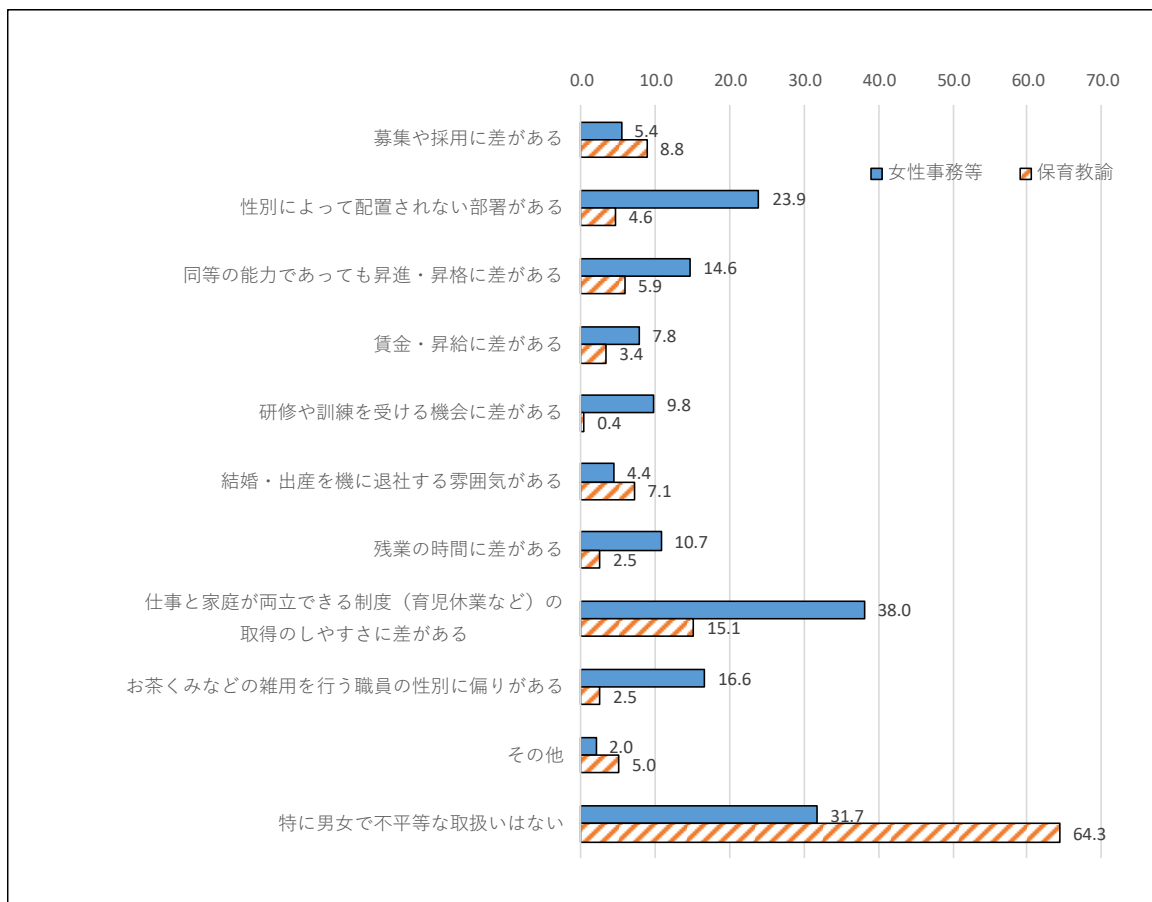
【男女別】

(%)



【女性職種別】

(%)



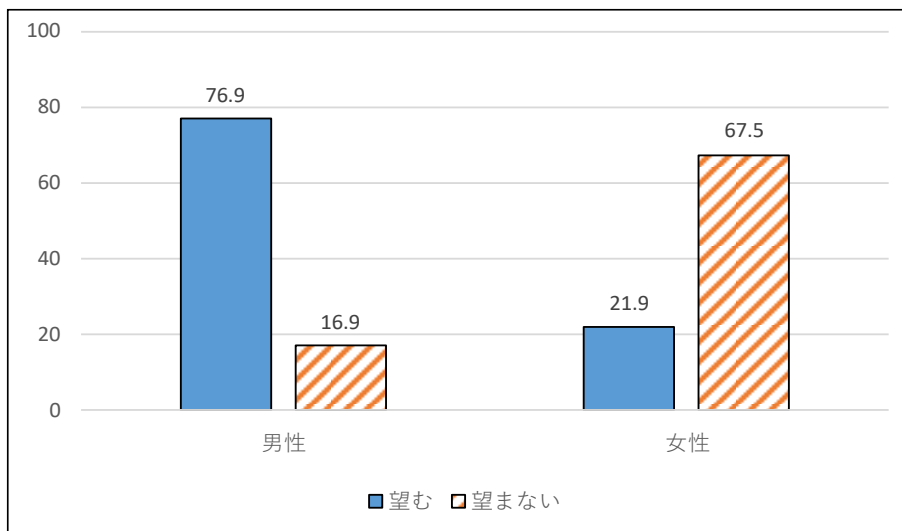
- ・ 前回調査では、男女共に、半数以上が「不平等な取扱いはない」と回答していたが、今回の調査では「不平等な取扱いはない」と回答した割合が、男女共に低くなっており、特に男性職員は15.9ポイント低くなっている。

- ・ 不平等な取り扱いとして「仕事と家庭が両立できる制度（育児休業など）の取得しやすさに差がある」と回答した割合が、男性職員は前回調査の18.9%から37.0%と約2倍となっている。

問3 あなたは役職（係長級以上）につくことを望みますか（望んでいましたか）。

【男女別】

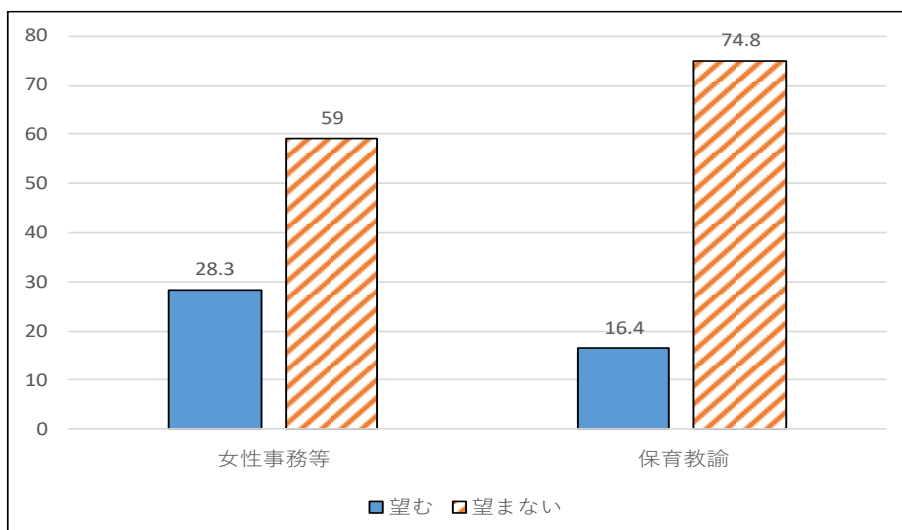
(%)



- ・ 男性の76.9%が昇進を希望するのに対し、女性では21.9%にとどまっている。（女性の67.5%が昇進を望まないと回答）

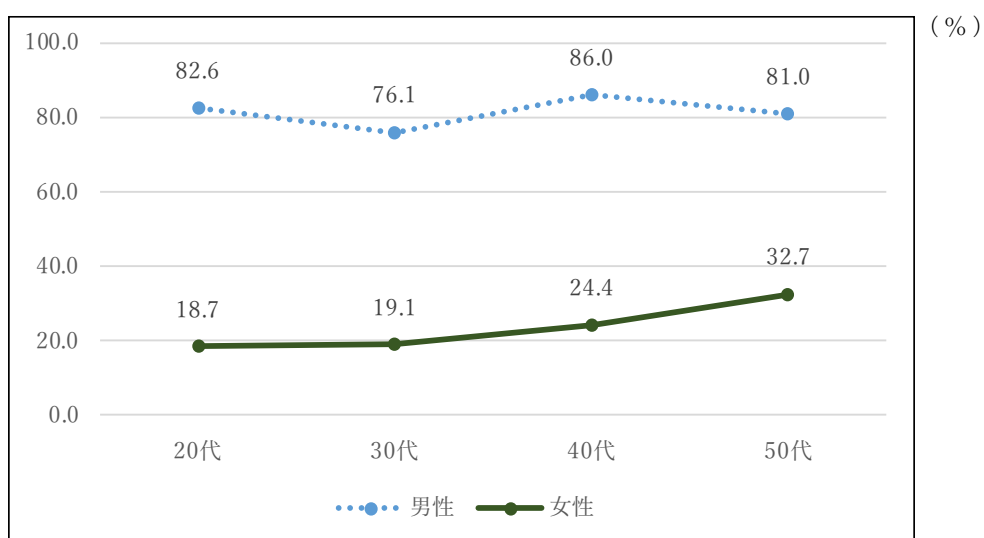
【女性職種別】

(%)



- ・ 保育教諭職は女性事務技術職と比べ、昇進を希望する割合が低い。

【性別年代別】 役職（係長級以上）につくことを望む（望んでいた）

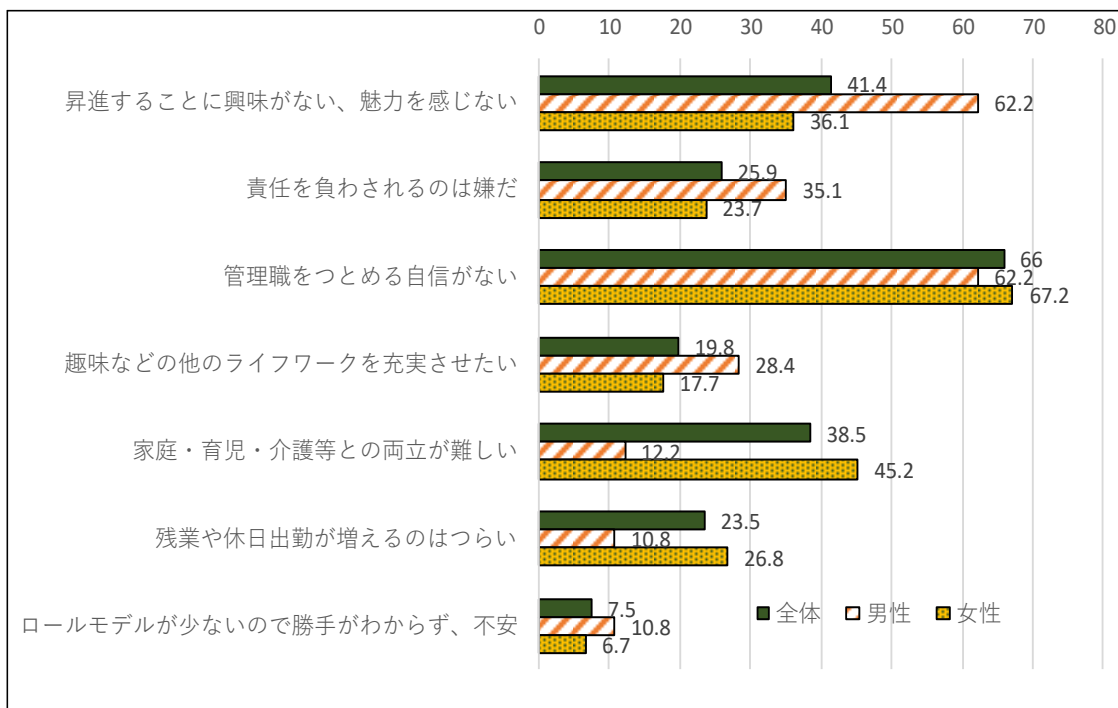


- ・ 男性は年代にかかわらず、役職につくことを望む割合が80%前後であるのに対し、女性は全世代で低いが、子育て世代の20代から30代にかけて特に低く、40代から徐々に高くなっている。

問4 （問3で「望まない（望んでいなかった）」と答えた人が回答）

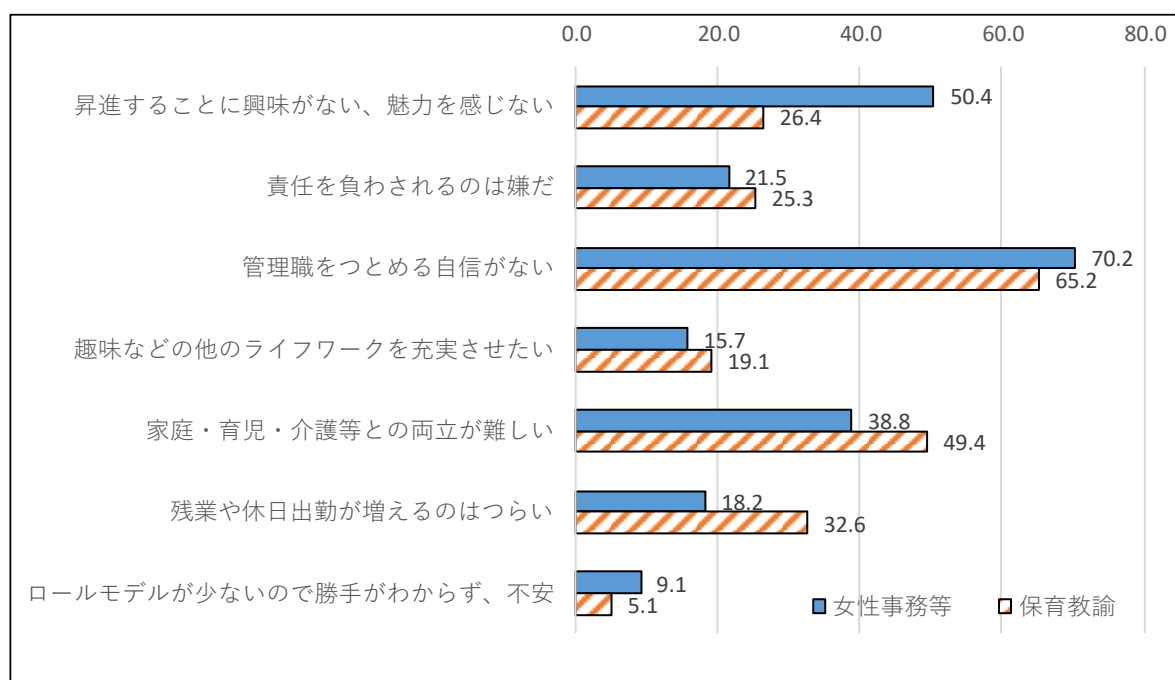
それはどのような理由からですか。（選択肢抜粋）

【全体】 （回答者 男性74人、女性299人） (%)



- ・ 役職につくことを望まない理由についてみると、全体では「管理職をつとめる自信がない」が66%と最も高い。
- ・ 男性、女性それぞれの回答では、男女共に「管理職をつとめる自信がない」が最も高く、次に、男性は「昇進することに興味がない、魅力を感じない」（同率）女性「家庭・育児・介護等との両立が難しい」の割合が高い。
- ・ 女性の「家庭・育児・介護等との両立が難しい」の割合は、45.2%となっており、男性の3.7倍に当たる。

【女性職種別】（回答者 女性事務技術職 121人、保育教諭職 178人）（%）

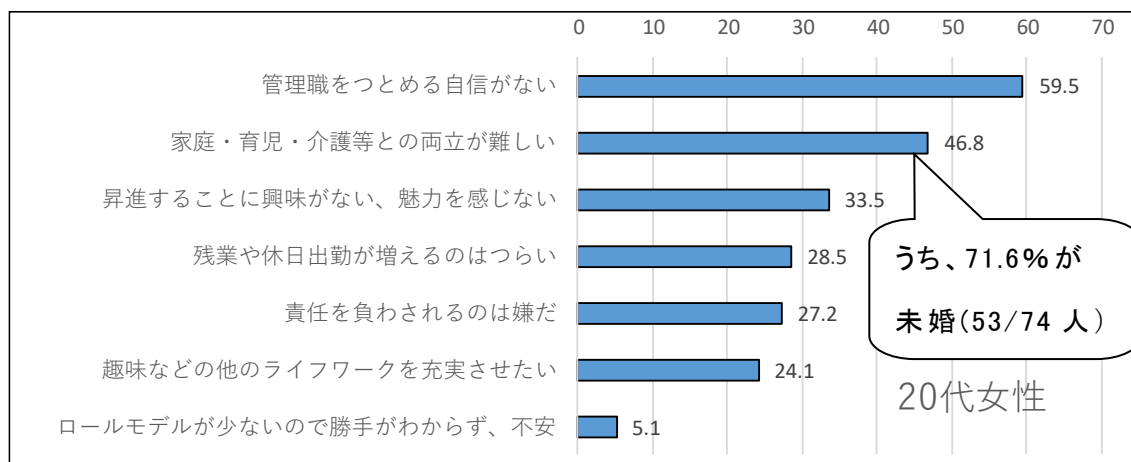


- ・ 役職につくことを望まない理由についてみると、女性事務技術職、保育教諭職共に、「管理職をつとめる自信がない」が最も高く、次いで、女性事務技術職は「昇進することに興味がない、魅力を感じない」、保育教諭職は「家庭・育児・介護等との両立が難しい」の割合が高い。

【女性年代別】

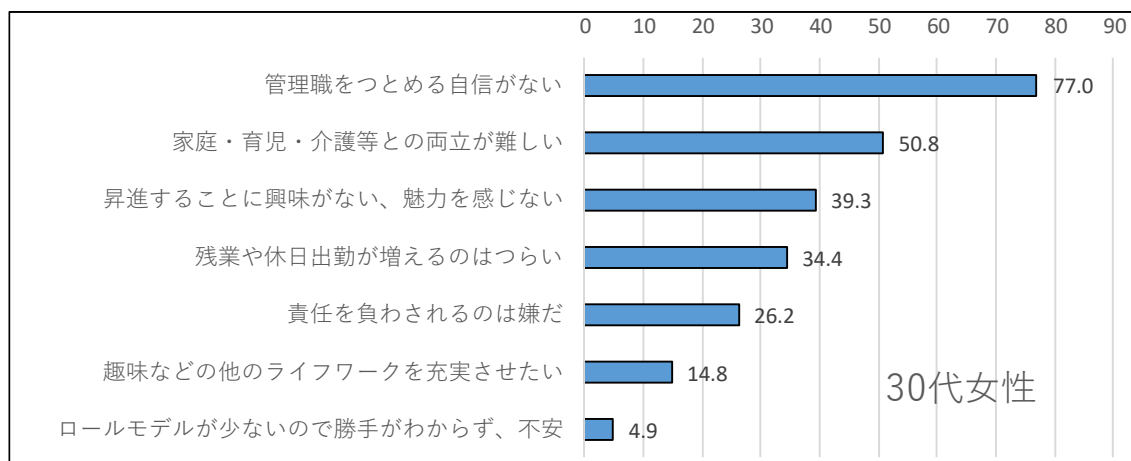
《20代》（回答者 158人）

(%)



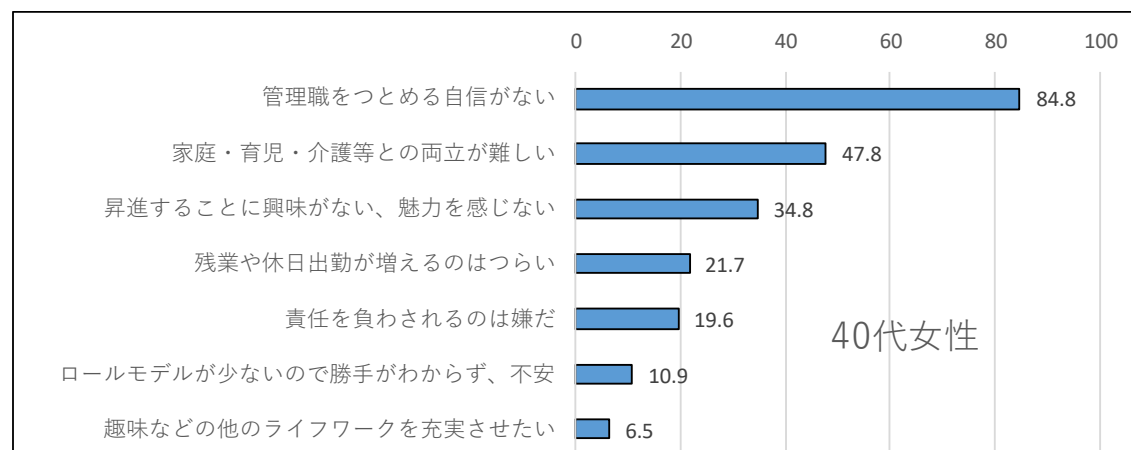
《30代》（回答者 61人）

(%)



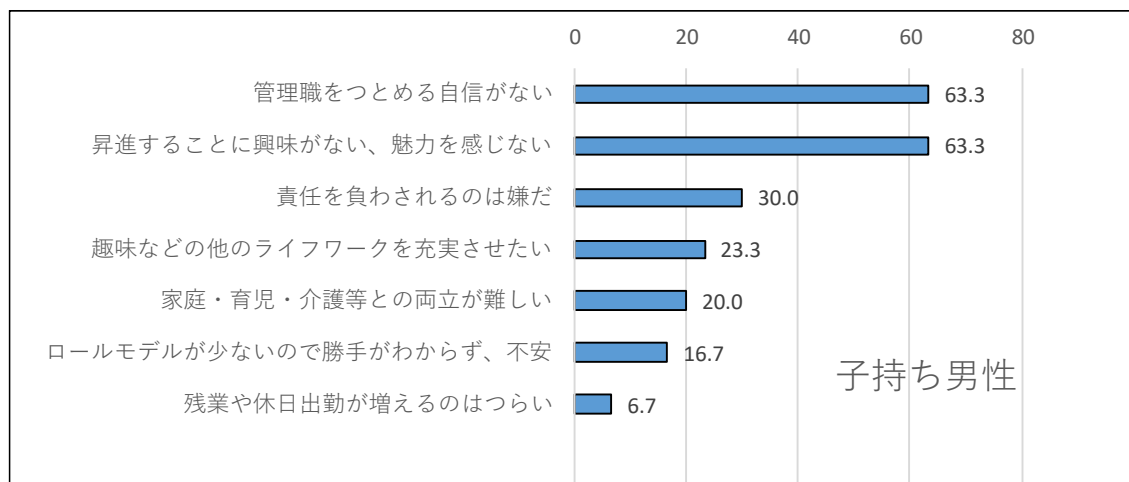
《40代》（回答者 46人）

(%)

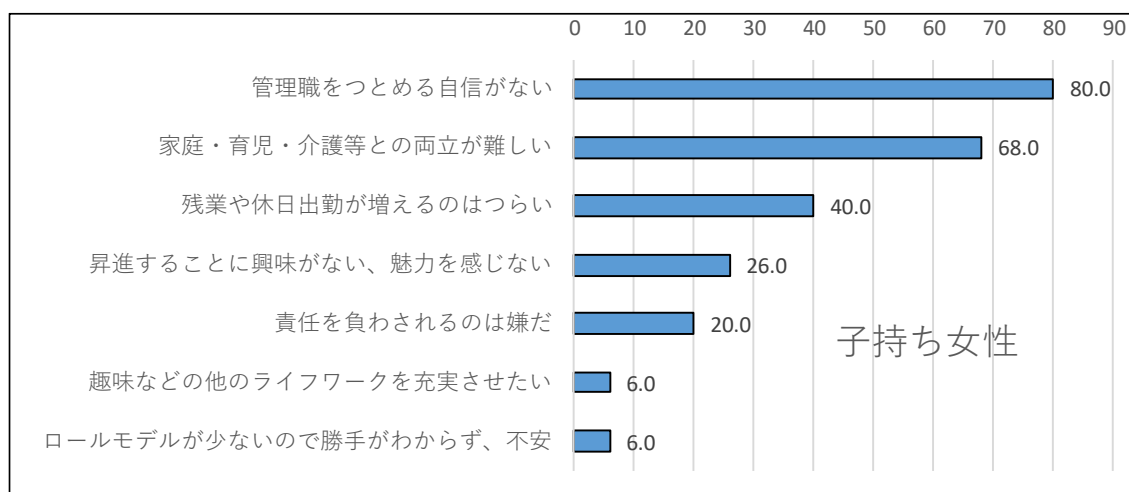


【子育て世代男女別】

《小学生以下の子どもを持つ男性》（回答者 30人） (％)

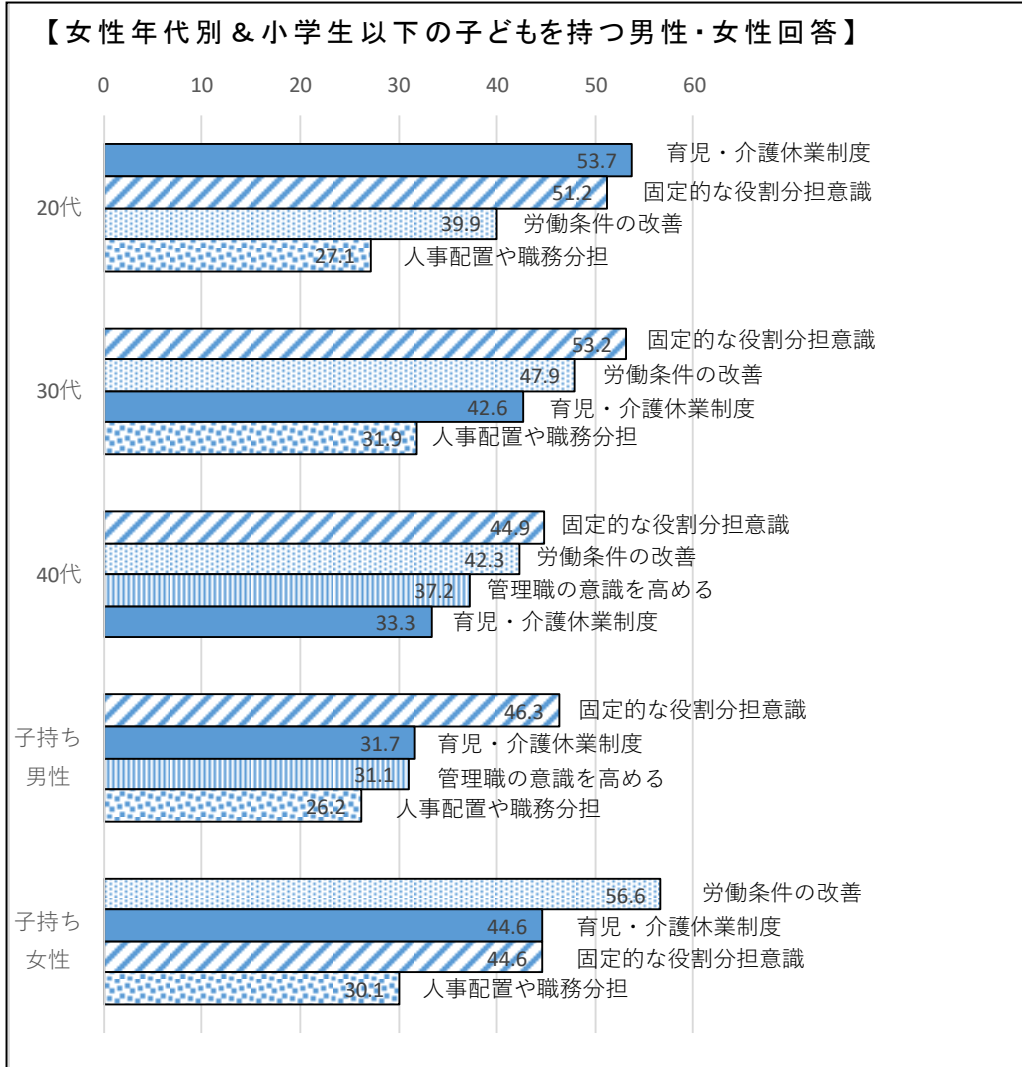


《小学生以下の子どもを持つ女性》（回答者 50人） (％)



- ・役職につくことを望まない理由についてみると、女性職員は、年齢別、職種別、小学生以下の子どもを持つ女性、全ての階層で「管理職をつとめる自信がない」が最も高く、次いで、「家庭・育児・介護等との両立が難しい」の割合が高い。小学生以下の子どもを持つ男性職員は、「管理職をつとめる自信がない」「昇進することに興味がない、魅力を感じない」の割合が高く、「家庭・育児・介護等との両立が難しい」は20％と低い。

問5 職場において、女性職員の登用を進めるためにはどのようなことが必要だと思いますか。 (%)



凡例 **育児・介護休業制度**などの取得促進を図る

家事・育児・介護などは女性がすべきという**固定的な役割分担意識**の変革を図る

残業や休日勤務を減らすなど**労働条件の改善**を図る

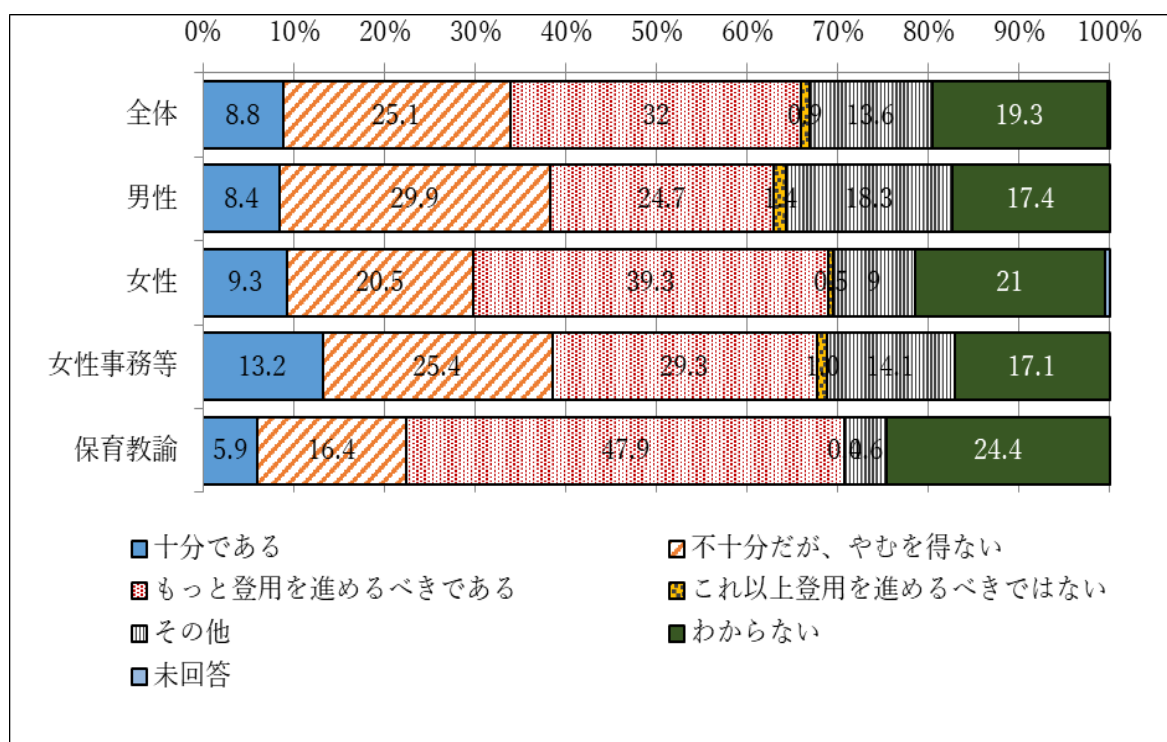
女性職員が多様な経験をつめるよう**人事配置や職務分担**を進める

女性職員の育成・登用について**管理職の意識を高める**など職場の雰囲気をつくる

・「家事・育児・介護などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革を図る」が年代を問わず高い。次いで「育児・介護休業制度などの取得促進を図る」「労働条件の改善」への要望を求める割合も高い。

問6 管理職（課長補佐級以上）に占める女性の割合は約14.5%（平成31年4月1日現在）となっていますが、あなたは、このことについてどのように思いますか。

	全体	%	男性	%	女性	%	女性事務等	%	保育教諭	%
十分である	78	8.8	37	8.4	41	9.3	27	13.2	14	5.9
不十分だが、やむを得ない	222	25.1	131	29.9	91	20.5	52	25.4	39	16.4
もっと登用を進めるべきである	283	32.0	108	24.7	174	39.3	60	29.3	114	47.9
これ以上登用を進めるべきではない	8	0.9	6	1.4	2	0.5	2	1.0	0	0.0
その他	120	13.6	80	18.3	40	9.0	29	14.1	11	4.6
わからない	170	19.3	76	17.4	93	21.0	35	17.1	58	24.4
未回答	2	0.2	0	0.0	2	0.5	0	0.0	0	0.0



- ・全体では、「もっと登用を進めるべきである」が32%で最も割合が高い。
- ・男女別にみると、男性は「不十分だが、やむを得ない」が29.9%、女性は「もっと登用を進めるべきである」が39.3%と最も高い。

【職員意識調査の課題の整理】

問1から

- ・女性の働き方について、男女共に半数以上が『就労継続』を支持しているが、職種別にみても、保育教諭職の女性の就労継続への支持の割合が低い。

⇒ 保育教諭職の意識改革を促進し、仕事へのモチベーション維持を図る。

問2から

- ・職場での性別による不平等な取扱いについては、男性職員の「特に男女で不平等な取扱いはない」とする割合が前回調査に比べ、15.9ポイント減になっている。理由のひとつとして、「仕事と家庭が両立できる制度（育児休業など）の取得のしやすさに差がある」が前回調査の約2倍となっている。

⇒ 男性職員に対しても、両立支援制度を取得しやすい職場環境を整備する。

⇒ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する。

⇒ 男性職員、女性職員共に、仕事と家庭・育児・介護等との両立を支援する。

問3から

- ・昇進意欲の男女差は、約3.5倍の開きがあり、特に20代・30代の女性職員の昇進意欲が低くなっている。

⇒ 女性職員の意識改革を促進し、仕事へのモチベーション維持を図る。

⇒ 年代に合わせた施策を実施する。

問4から

- ・女性が役職（係長級以上）につくことを望まない理由についてみると、「管理職をつとめる自信がない」が67.2%と最も高い。次いで「家庭・育児・介護等との両立が難しい」が高く45.2%となっており、これは男性の3.7倍に当たることから、女性が仕事と家庭・育児・介護等との両立に困難を抱えていることが考えられる。

⇒ 多様な経験を積むための人事配置や職務分担を行う。

⇒ 仕事と家庭・育児・介護等との両立を支援する。

⇒ ロールモデルを育成する。

問4から

・役職につくことを望まないとした理由に、「家庭・育児・介護等との両立が難しい」をあげた20代の女性職員のうち、71.6%が未婚であることから、女性職員は若い時期からワーク・ライフ・バランスについて漠然とした不安を抱えていると考えられる。

⇒ 年代毎のロールモデルを育成するとともに、女性職員同士のネットワーク形成を支援する。

⇒ 制度を利用しやすい職場環境をつくる。

⇒ 仕事と家庭・育児・介護等との両立を支援する。

問5から

・女性職員の登用を進めるために必要な方策として「家事・育児・介護などは女性がすべきという固定的な役割分担意識の変革を図る」が最も多い回答となっている。次いで、「育児・介護休業制度等の取得促進を図る」「残業や休日勤務を減らすなど労働条件の改善を図る」などの仕事と家庭の両立を支援する方策をあげる割合が高くなっている。

⇒ 固定的な役割分担意識の変革を図り、男女共に両立支援制度を利用しやすい職場環境をつくる。

⇒ 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する。

⇒ 仕事と家庭・育児・介護等との両立を支援する。

⇒ 長時間労働の是正を図る。

問6から

・管理職に占める女性の割合（14.5%）について、男女合わせた全体では「もっと登用を進めるべきである」が最も多い回答となっているが、3割程度の低い割合にとどまっている。

男女合わせて「わからない」と回答した人が19.3%であることから、女性管理職の登用を始めとする女性の活躍推進の必要性に対する認識は、男女共に十分に浸透しているとはいえない状況となっている。

⇒ 男女共に女性活躍推進の必要性に対する理解を向上させる。

Ⅲ 具体的な目標と取組内容

目標 1

女性職員の育児休業取得率 令和6年度 100% を維持します。

目標 2

「男性の産休」8日間中、5日以上の取得率

令和6年度 100% （平成30年度 60%）

男性職員の育児休業取得率

令和6年度 30%以上（令和3年度 16.7%）

を目指します。

【取組内容】

上記の目標を達成するため、次の12の取組を実施します。

妊娠中及び出産後における配慮

- 【1】母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている特別休暇等の制度及び健康管理に関する措置について周知徹底を図ります。（継続実施）
- 【2】出産費用の給付等の経済的支援措置について周知徹底を図ります。（継続実施）
- 【3】妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、必要に応じて業務分担の見直しを行います。（継続実施）
- 【4】妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。（継続実施）

「男性の産休」の取得促進

【1】「男性の産休」の取得について周知徹底を図ります。

- 両立支援ハンドブック、「男性の産休」パンフレット等で「父親の育児参加意識」の醸成を図ります。（令和2年度～）
- 子の出生前に「男性職員の育児に伴う休暇・休業取得促進」フローに基づき、「男性の産休」「年次休暇」を合わせた育児のための休暇の計画的な取得について上司との面談を実施し、男性職員の育児参加を促進します。（令和2年度～）

【2】「男性の産休」の取得を促進するため、職場全体で休暇の取りやすい雰囲気を作ります。（継続実施）

育児休業等の取得促進

【1】育児休業等の周知

- 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業制度の周知を図ります。（継続実施）
- 両立支援ハンドブックで、育児休業等の取得手続や経済的な支援等について情報提供を行います。（継続実施）
- 子の出生前に男性職員、女性職員共に、イクボス面談を実施し、個別に育児休業等の制度・手続について説明を行い、職員の復職支援も含め、計画的な育児休業の取得を推進します。（継続実施）

【2】育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成

- 所属長は育児休業等の取得の申出があった場合、事例ごとに業務分担の直しを行います。（継続実施）

○各種研修の場において、育児休業等の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。（継続実施）

○保育園、幼稚園において、育児休業を取得する職員を子ども課付として弾力的な職員配置をすることにより、1つの園で同じ時期に育児休業を取得している職員が重なることをなくし、育児休業を取得しやすい雰囲気を作ります。（継続実施）

【3】 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

○所属長は育児休業中の職員との連絡を密にし、必要に応じ、休業期間中の広報紙や通知の配布等を行います。（継続実施）

○育児休業中の職員の職場復帰への不安を和らげるため、所属長は、育児休業中の職員の希望に応じて、メール等を活用して、職場の近況や業務の状況等の情報を提供します。（継続実施）

○育児休業中の職員に対して、自己啓発のための通信教育に関する情報提供を行います。（継続実施）

○所属長は育児休業から復職する職員に対して、育児休業期間中のそれぞれの業務の関係法令の改正内容、事務処理の変更内容等を織り込んだ研修メニューを作成し、OJTを実施します。（継続実施）

○保育園、幼稚園の職員が育児休業から復帰する際に、通勤等に配慮して園の配属を行います。（継続実施）

【4】 男性職員の育児休業等の取得促進

○男性職員には「男性職員の育児に伴う休暇・休業取得促進フロー」「出産育児プラン」「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」等で計画的な育児休業の取得を促進します。（令和2年度～）

- 「子育て支援ハンドブック（男性職員編）」で、各種制度の周知や男性の育児休業のロールモデル等を紹介し、男性職員の育児参加を促進します。（令和5年度～）

【5】 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

- 育児休業中の職員の業務を遂行することが困難なときは、任期付採用及び会計年度任用職員制度の活用による適切な代替要員の確保を図ります。（継続実施）

【6】 時差勤務を行っている職場においては、子どもの保育園送迎等を行う職員に配慮して勤務時間を割り振ります。（継続実施）

目標 3

職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数

令和6年度 14日 を目指します。（平成30年度 12.9日）

【取組内容】

上記の目標を達成するため、次の3つの取組を実施します。

休暇の取得促進

【1】 年次休暇の取得促進

- 所属長等が率先して年次休暇等を取得することにより、職場での協力と休暇を取得しやすい雰囲気づくりを推進します。（継続実施）
- 所属長は、部下の年次休暇の取得状況を把握し、計画的な年次休暇の取得を指導します。（継続実施）
- 職員が月1回は年次休暇を取得できるように、各部署において休暇等の計画表を作成し、計画的な年次休暇の取得促進を図ります。（継続実施）

- 年次休暇の取得率が低い部署を人事課が把握し、注意喚起を行います。
（継続実施）

【2】連続休暇等の取得促進

- 「男性の産休」に合わせた年次休暇の取得を促進し、「父親の育児参加意識」の醸成を図ります。（令和2年度～）

※「男性の産休」とは、妻の出産休暇3日と育児参加休暇5日を合わせた8日間の有給休暇です。

- 国民の祝日や夏季休暇と合わせた年次休暇の取得促進を図ります。
（継続実施）

- 年1回、年次休暇を利用した連続5日間以上のリフレッシュ休暇の取得促進を図ります。（継続実施）

- 職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日、子どもの予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進を図るため、メール等による啓発を行い、これらの休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。（継続実施）

【3】子どもの看護のための特別休暇の取得促進

- 子の看護休暇を周知し、その取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気づくりに努めます。（継続実施）

目標 4

女性職員の「離職率」

事務・技術職 1%、保育・教育職 5%以下

を目指します。

平成30年度

事務・技術職 1.9% / 保育・教育職 5.9%

【取組内容】

上記の目標を達成するため、次の9つの取組を実施します。

女性職員の就労継続支援

【背景】「離職率」は、男性と比較して女性の方が高く、女性は結婚・出産・育児のライフイベントを機に離職しているものと思われます。

女性職員が「働き続けたい」と思える職場を実現するためには、女性職員がキャリア形成に対して意欲が持てるよう成長を促すとともに、仕事と家庭の両立を支援するための環境づくりが必要です。

また、職場において女性活躍推進や両立支援の必要性に関して理解を深めるに当たり、とりわけ、管理職の理解が必要です。

【1】メンター制度の拡充

○メンター制度を拡充し、採用1年目の男性職員、女性職員全員を対象とし就労継続の支援を行うとともに、育児休業復帰後職員や応募枠を設けるなど、希望者が相談できる体制を整えることで、年代ごとに直面する仕事や家庭との両立に関する不安を解消し、就労継続、職場環境改善、キャリア形成を支援します。（継続実施）

※メンター制度・・・直属の上司以外の先輩職員が、後輩職員に対し、キャリア形成やワーク・ライフ・バランスなどについて助言する制度

○メンター、メンティとなる職員に研修を実施し、より効果的な相談が行えるようにします。（継続実施）

【2】 休暇・休業等各種制度の周知徹底

○子育て支援、介護支援に関する情報を「育児と介護のための両立支援ハンドブック」に整理してまとめ、必要とする職員がポータルサイトからいつでも見られるようにします。（継続実施）

【3】 女性職員のネットワーク形成支援

○結婚、出産、育児等様々なライフイベントに直面する女性職員が、経験者である先輩職員から具体的な話を直接聞くことのできる交流の場（ランチ女子会等）をつくります。職員同士のネットワーク形成を支援することにより、日常のかつ気軽に相談できる関係をつくり、仕事と家庭の両立に関する課題の早期解決を図ります。（継続実施）

【4】 育休等取得前の面談の実施と「出産育児プラン」の作成

○子の出生前に男女共に上司と面談（イクボス面談）を行い、取得できる休暇や休業制度及びその取得可能時期について上司からの説明を受け相談しながら「出産育児プラン」を作成することで、職員の円滑な育休等の取得を支援します。（継続実施）

【5】 男性職員の育児に伴う休暇・休業取得の促進

○管理監督者は男性部下の子の出生前に面談（イクボス面談）を行い、「男性の産休」及び年次休暇、育児休業などの取得プラン（出産育児プラン）を作成し、事前に業務分担の見直し等の職場環境整備を行い、育児に伴う休暇・休業の取得が計画的に進められるよう課内のマネジメントを行います。（継続実施）

※「男性の産休」とは、妻の出産休暇3日と育児参加休暇5日を合わせた8日間の有給休暇です。

【6】 育児休業等復帰前の支援制度の充実

○育児休業から復帰する予定の職員を対象に「キャリアママ交流会」を実施し復帰後に利用できる休暇・休業制度の説明を行うとともに、復帰後の働き方などについて経験者を交えて意見を交換することで、職員の円滑な職場復帰を支援します。（継続実施）

○育児休業復帰前に上司と面談（イクボス面談）を行い、部分休業等の利用希望の有無、復帰後の業務などについて相談する機会をつくることで、円滑な職場復帰を支援します。（継続実施）

【7】 イクボスの養成

○研修等を通じて管理監督者が各種制度についての知識を身に付け、部下のライフイベントごとに適切な助言が行えるようにするとともに、管理監督者自身がダイバーシティについて理解し、両立支援とキャリア形成に対する配慮や支援に向けたマネジメントが行えるようにします。（継続実施）

【8】 柔軟な勤務体制の充実

○1日の勤務時間の長さを変えずに始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務する「早出遅出勤務」を実施し、柔軟な働き方を支援します。（継続実施）

ハラスメントのない職場の実現

【背景】職員が「働きたい」と思える職場を実現するために、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児等に関するハラスメント等様々なハラスメントをなくす必要があります。

「職場における固定的な性別役割分担意識」は、ハラスメントの背景になりやすく、また、男性職員の両立支援制度の利用のしにくさにもなりやすいことから、固定的な性別役割分担意識を改革するための取組は重要です。

【1】ハラスメント対策

- 「刈谷市職員のハラスメント防止等に関する要綱」に基づき、あらゆるハラスメントを防止し、ハラスメントのない職場づくりに努めます。（継続実施）
- 管理監督者にハラスメント防止研修を実施し、職場の労務管理上重要な課題のひとつとなっているハラスメントについて学び、ハラスメントが生まれない職場環境づくりを実践します。（継続実施）
- ハラスメント（セクハラ・パワハラ・マタハラ）に関する苦情相談員を選任し、通報・相談窓口を整備します。（継続実施）
- 職員向け啓発関係資料を作成し、ハラスメント防止の意識の醸成に努めます。（令和2年～）
- 相談窓口担当者が相談を受けた後に適切な対応をとる「ハラスメント相談対応マニュアル」を整備します。（令和2年～）

目標 5

女性職員の役職別の登用割合

令和6年度

部長・監・課長職 10%以上

課長補佐・係長職 35%以上 を目指します。

〔 ・平成31年度（現状）

部長・監・課長職 9.4% 課長補佐・係長職 32% 〕

【取組内容】

上記の目標を達成するため、次の6つの取組を実施します。

女性の登用促進

【背景】現状では、各役職段階における女性職員の占める割合は、役職が上位になるほど低くなっており、今後割合を増やすためには長期的な計画の下、早い段階から人材育成に取りかかる必要があります。

そのために以下の取組を実施し、キャリア形成について考える機会をつくるとともに、管理職になる上で必要な業務経験を積めるよう支援します。

【1】メンター制度の拡充

○平成27年度から実施しているメンター制度を拡充し、新たに応募枠を設け、希望者が相談できる体制を整えることで、女性職員の昇格等に対する不安を解消し、キャリア形成を支援します。（継続実施）

【2】 キャリアアップ支援

○政策形成能力等が必要とされる庁内のプロジェクトチーム等へ女性職員が参画しやすい環境をつくり、女性職員の活躍の場を拡大します。

（継続実施）

【3】 キャリアデザイン研修の実施

○キャリアデザイン研修により、早期に自分の生涯を通じたキャリア形成について考える機会をつくり、育児休業等でキャリアが中断することがあっても仕事へのモチベーションを持ち続けることができるようにします。

（継続実施）

【4】 計画的な人材育成の推進

○女性職員も政策立案、計画策定、対外折衝、危機管理等マネジメント能力が必要とされる業務を経験できるよう、男女問わず適性に応じた職員の配属を行います。（継続実施）

【5】 キャリア形成を意識した業務分担

○仕事と家庭の両立に配慮しすぎて勤務可能な職員がキャリアを積む機会を奪うことのないように、本人の意向に応じて業務分担を行います。

（継続実施）

【6】 ロールモデルの紹介

○ロールモデルとなる先輩職員の経験談や後輩へのアドバイスを、職員ポータルサイトなどで紹介します。（継続実施）

目標 6

各職員の超過勤務時間数

令和6年度 上限時間

〔月45時間以内 年360時間以内〕の達成を目指します。

【取組内容】

上記の目標を達成するため、次の9つの取組を実施します。

超過勤務の縮減

【背景】平均超過勤務時間は、減少傾向にありますが、超過勤務時間の上限（月45時間以内、年360時間以内 ※他律的な業務の比重の高い部署においては月100時間未満 年720時間以内 年6か月まで）を超えた職員の大幅な減少には至っていません。

男女共に活躍できる職場をつくるためには、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。

そのために、長時間勤務を是正し、時間的制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、業務配分の見直しや事務の簡素化・合理化により超過勤務の縮減を図る必要があります。

【1】職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

- 小学校就学の始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。（継続実施）

【2】 超過勤務の縮減に向けた業務配分の見直し

- 管理監督者は、所属職員の超過勤務の状況等を的確に把握し、事務量の不均衡があれば業務配分の見直しを行います。（継続実施）

【3】 一斉定時退庁日（ノー残業デー）の徹底

- 一斉定時退庁日においては、メール等による注意喚起を図るとともに、所属長による定時退庁の率先垂範を行います。（継続実施）

【4】 時間外勤務命令の事前申請の徹底

- 時間外勤務命令及び「ノー残業デー」の事前申請を徹底し、管理職が部下の業務の量や超過勤務の必要性を正しく把握するとともに、職員各自が効率性を意識して時間外勤務を行います。（継続実施）

【5】 マイ・ノー残業デーの設定

- 毎週水曜日の一斉ノー残業デーに加え、職員が各自で週のうち希望する1日をマイ・ノー残業デーとして設定し、あらかじめ宣言しておくことで、定時退庁しやすい雰囲気を醸成します。（継続実施）

【6】 ワーク・ライフ・バランス推進月間、育児の日等の設定

- ワーク・ライフ・バランス推進月間、育児・家庭の日等を設定し、定時退庁の雰囲気を醸成します。（継続実施）

【7】 業務改善等の推進

- 伝達を目的とする会議・打合せについては極力メール等を活用します。（継続実施）
- 定例・恒常的業務に係る事務処理の合理化・マニュアル化を図り、業務の見直しを徹底します。（継続実施）

○時間的制約のある職員でも生産性の高い働き方ができるように、業務の優先順位や業務プロセスの見直しを行います。（継続実施）

【8】 超過勤務の縮減のための意識啓発等

○超過勤務の上限時間を周知徹底し、意識啓発に努めます。
（継続実施）

○超過勤務の多い部署を人事課が把握し、注意喚起を行います。
（継続実施）

【9】 職員の健康維持

○超過勤務の多い職員に対する医師による面接指導等、健康面における配慮を充実させます。（継続実施）

IV その他の関連事項

1 その他の取組

職員の勤務環境に関するもの以外で、次世代育成支援対策推進法の趣旨を実現するために、以下の取組の実施に努めます。

【1】子どもとふれあう機会の充実

○互助会事業の実施に当たっては、子どもも含めた家族で余暇を過ごす際に活用できるものとなるよう配慮します。（継続実施）

【2】職員のワーク・ライフ・バランスの推進

○関連部署と連携し、研修等を通じ職員の意識改革および職員のワーク・ライフ・バランスの促進を図ります。（継続実施）

【3】地域活動への参加促進

○所属長は、職員の地域活動への参加意欲を尊重できるように、業務予定を職場全体に周知する等により、地域活動に参加しやすい雰囲気づくりに努めます。（継続実施）

2 情報の公開等に関する事項

女性活躍推進法に定める趣旨に則り、次のとおり情報の公開等に努めます。

【1】女性職員の活躍に関する情報の公表

○本計画の所管課（総務部人事課）は、女性活躍推進法の規定に基づき別途定める「女性職員の活躍に関する情報」を公表するとともに、関連する情報の積極的な発信に努めます。

【2】 計画の進捗管理

- 本計画の所管課（総務部人事課）は、定期的に女性職員の登用率や職員の勤務時間等に関するデータを検証する等、計画の進捗状況を正確に把握するとともに、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整合、また、その他の関連する計画（男女共同参画プラン等）との連携に努めます。

刈谷市特定事業主行動計画

令和2年4月1日施行

(令和5年4月1日改定)

《策定者》

刈谷市長

刈谷市議会議長

刈谷市選挙管理委員会

刈谷市代表監査委員

刈谷市教育委員会

刈谷市公平委員会

刈谷市農業委員会

刈谷知立環境組合管理者