

次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画（後期） 女性活躍推進法に基づく狛江市特定事業主行動計画（後期）

—誰もが輝ける社会へ—



令和3年3月 改訂

狛 江 市

はじめに

地方公共団体は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、職員を雇用する事業主の立場から、仕事と子育ての両立支援や職場における働き方の見直し等を推進する行動計画の策定が義務付けられています。狛江市では、平成27年8月に、平成27年度から5年間の第2期の前期期間と定め、第2期狛江市特定事業主行動計画を策定しました。

また、「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）により、地方公共団体には自らの事務及び事業における女性の活躍に関する状況把握・課題分析、特定事業主行動計画の策定・周知・公表、取組の実施状況の公表及び女性の職業選択に資することを目的とした女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられ、平成28年3月に次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画の改訂を行い、新たに女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を含めた一体の計画としました。

このたび、平成28年3月に改訂した特定事業主行動計画が終期を迎えるに当たり、新たに計画期間を令和3年4月から令和8年3月までとする特定事業主行動計画を策定します。

今後は、女性職員をはじめとする狛江市職員の皆様が、自身の望むキャリアプランに従い、子育てや介護のための時間を確保し、安心して働き続けることの出来る体制を整え、活気ある市役所を作り上げることで、市民の皆様に良質なサービスを提供していけるよう、計画の推進に努めていきたいと思います。

令和3年3月

狛江市長 松原 俊雄

狛江市議会議長 石井 功

狛江市選挙管理委員会

狛江市代表監査委員 東海林 和彦

狛江市教育委員会

狛江市農業委員会

※本計画は、SDGsの17の目標のうち、次の目標達成に寄与するものです。



5…ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力開発を行う
8…包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する

目 次

【次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画（後期）】

第1 計画の目的及び期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第2期計画（前期）における実績

第2期計画（後期）における令和7年度時点での目標値

第2 狛江市職員の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

前回アンケートとの回答内容の比較

1. 「職員及び職場の意識改革」
2. 「子育て支援制度を促進する環境整備」
3. 「子どもとふれあう時間や生活時間の確保」

第3 第2期計画（後期）の内容・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

1. 「子育てに関する制度の周知と意識啓発」・・・・・・・・ 8

- (1) 制度周知の促進
- (2) 男性職員の子育て参加支援

2. 「職員の子育てを応援する環境づくり」・・・・・・・・ 9

- (1) 子育てを応援する環境づくり
- (2) 円滑な職場復帰に向けて

3. 「介護休暇制度の周知と理解に向けた取組」・・・・・・・・ 11

- (1) 狛江市における現状
- (2) 課題と取組

4. 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた生活時間の確保」・・ 13

- (1) 生活時間の確保について
- (2) 女性職員の活躍促進に向けた取組
- (3) 地域貢献に向けて
- (4) 平時における在宅勤務制度の導入

【女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（後期）】

第1 計画の目的及び期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・18

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画における令和7年度時点での目標値

第2 女性職員の活躍推進に向けた現状と課題・・・・・・・・・・19

1. 現状の分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・19

- (1) 採用した職員に占める女性職員の割合
- (2) 平均継続勤務年数の男女差
- (3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
- (4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合
- (5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

2. 狛江市における課題と今後に向けた取組・・・・・・・・・・22

- (1) 狛江市における課題
- (2) 今後に向けた取組

3. ハラスメント対策の整備状況等について・・・・・・・・・・23

- (1) ハラスメント対策の整備状況
- (2) ハラスメントに関するアンケート
- (3) 今後に向けた取組

【次世代育成支援対策推進法に基づく第2期狛江市特定事業主行動計画（後期）】

第1 計画の目的及び期間

本計画は、職場における子育てや休暇制度についての理解が深められるとともに、男女を問わず職員の仕事と子育てや介護の両立を推進し、職員自身のワーク・ライフ・バランスを実現していくことができる職場環境をつくり上げることが目的としています。

このたび、計画期間を令和3年4月から令和8年3月までとする特定事業主行動計画を、特定事業主である狛江市長、狛江市議会議長、狛江市選挙管理委員会、狛江市代表監査委員、狛江市教育委員会、狛江市農業委員会の連名で策定しました。

○第2期計画（前期）における実績

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	平均
男性の育児休業の取得率	53.8%	60.0%	88.9%	90.9%	40.0%	66.7%
年次有給休暇の平均取得日数	10.9日	11.0日	11.9日	12.3日	11.8日	11.58日
超過勤務の平均時間数	101.9時間	120.7時間	119.4時間	113.2時間	134.3時間	117.9時間

○第2期計画（後期）における令和7年度時点での目標値

目標値Ⅰ	男性の育児休業取得率及び取得期間	・・・取得率80%のうち、 1箇月以上の取得者が60%
目標値Ⅱ	職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数	・・・13日
目標値Ⅲ	職員一人当たりの超過勤務の年平均時間数	・・・100時間

第2 狛江市職員の状況

第2期計画（後期）の策定に先立ち、狛江市職員の子育てや職場における働き方の意識及び実態を把握するため、令和2年12月に職員アンケートを行い、今回の計画に反映しています。

アンケート調査の概要

◆調査対象者 狛江市の職員

（特別職・再任用・非常勤職員・病気休暇及び分限休職中の職員を除く）

◆調査期間 令和2年12月11日～令和2年12月25日

◆対象数 442人（内男性 221人，女性 221人）

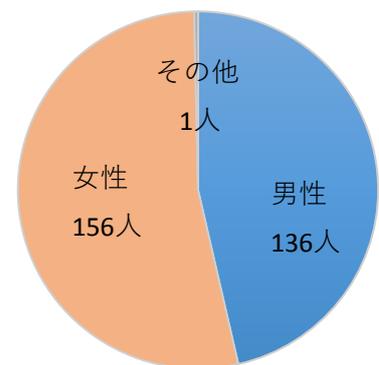
◆回答数 293人（内男性 136人，女性 156人，その他1人）

◆回答率 66.3%（男性 61.5%，女性 70.6%）

◆調査項目

- ・性別・年代・職種・配偶者の就労状況・子どもの有無
- ・育児休業の取得について
- ・介護休暇制度について
- ・育児休業以外の各休暇制度について
- ・年次有給休暇の取得について
- ・超過勤務について
- ・その他
- ・ハラスメントについて

回答者の割合



◆前回アンケートとの回答内容の比較

項目1. 「職員及び職場の意識改革」

- 「男女を問わず、育児休業の取得を促進していくためにはどのような取組が必要だと思いますか。」という質問に対して、「業務遂行体制の工夫・見直し」が第1位（20.9%）, 「職場の意識改革」が第2位（17.9%）となり、依然として高い割合を占めていることから、業務改善や意識改革に継続的に取り組む必要があります。

また、「職場復帰時の研修等の支援」は回答比率が上昇傾向にあり、職場復帰時の支援拡充に必要性を感じる職員が増加していることを示しています。

	H21年度			H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
職務遂行体制の工夫・見直し	255	21.7	1	283	21.4	1	232	20.9	1
職場の意識改革	233	19.8	2	274	20.7	2	198	17.9	2
男性職員に対する育児休業制度の周知と取得促進	89	7.6	3	187	14.1	3	135	12.2	3
休業期間中の経済的支援の拡大	149	12.7	4	165	12.5	4	132	11.9	4
育児休業等の制度内容に関する情報提供	126	10.7	8	119	9.0	5	107	9.6	5
休業者に対する職場の状況に関する情報	104	8.9	5	97	7.3	6	89	8.0	6
職場復帰時の研修等の支援	104	8.9	9	66	5.0	7	74	6.7	7
育児休業経験者の体験談等に関する情報提供	73	6.2	5	61	4.6	8	67	6.0	8
新人職員を対象とした保育実習や現場研修の充実	0	0.0	7	28	2.1	9	44	4.0	9
その他	15	1.3		30	2.3		31	2.8	
無回答	26	2.2		13	1.0		0	0.0	
計	1,174			1,323			1,109		

- 「あなたは子どもが生まれたときに、育児休業を取得しましたか。」という質問に対して、前回「取得した」と回答した112人のうち男性は11人でしたが、今回は「取得した」と回答した112人のうち男性職員が27人を占めており、男性の育児休業取得に対する意識変化や職場風土の醸成が進んでいることがわかります。

前々回（H21年度）		前回（H26年度）		今回（R2年度）	
取得者総計	91	取得者総計	112	取得者総計	112
うち男性	1	うち男性	11	うち男性	27

項目2. 「子育て支援制度を促進する環境整備」

- 「育児休業及び年次有給休暇の取得や超過勤務の縮減以外に、本市の次世代育成支援対策としてどのような取組が必要と考えますか。」という質問に対しては、第1位が「子育てをしている職員に対する職場配置及び業務分担についての配慮」、第2位が「子どもの出生時における父親の休暇の取得促進」となりました。

また、「職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組」は回答比率が上昇傾向にあることから、ワーク・ライフ・バランスや性別役割分担の是正について意識が高まっています。

	H21年度			H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
子育てをしている職員に対する職場配置・業務分担についての配慮	248	24.0	1	261	24.4	1	207	24.5	1
子どもの出生時における父親の休暇の取得促進	172	16.7	3	179	16.7	3	137	16.2	2
妊娠中及び出産後の職員に対する諸制度の周知	177	17.1	2	193	18.1	2	133	15.7	3
職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識の是正のための取組み	106	10.3	5	142	13.3	4	124	14.7	4
子連れの人が安心して来庁できるための乳幼児トイレやベビーベッドの増設等	116	11.2	4	100	9.4	5	84	9.9	5
子ども・子育てに関する職員の地域貢献活動の支援	66	6.4	6	63	5.9	6	60	7.1	6
「親子職場見学会」等、家族に職員の働く姿を身近に感じさせるための取組み	47	4.5	7	47	4.4	7	43	5.1	7
家庭教育に関する学習機会の提供	47	4.5	7	36	3.4	8	42	5.0	8
その他	12	1.2	10	21	1.9	10	16	1.9	9
無回答	42	4.1	9	27	2.5	9	0	0.0	10
計	1,033			1,069			846		

- 「育児休業を取得した人が、育児休業を取得する際に障害となった事項」については「経済的に厳しくなること」が30.3%から36.7%へ増加し、休業中の経済面の影響が障害になると感じる職員が増えています。

	H21年度			H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
業務の遂行に支障がないようにすること	37	31.6	2	56	39.4	1	69	41.6	1
経済的に厳しくなること	42	35.9	1	43	30.3	2	61	36.7	2
特になし	20	17.1	3	23	16.2	3	21	12.7	3
職場の理解が得にくかったこと	6	5.1	5	10	7.1	4	10	6.0	4
その他	2	1.7	7	3	2.1	6	5	3.0	5
育児休業期間により昇給等に差がつくこと	7	6.0	4	7	4.9	5	0	0.0	6
無回答	3	2.6	6	0	0.0	7	0	0.0	6
計	117			142			166		

項目3. 「子どもとふれあう時間や生活時間の確保」

- 「年次有給休暇を取得することに、ためらいを感じたことがありますか。」という質問に「ある」と回答した職員の割合は76.2%です。主な理由としては、「皆に迷惑がかかると感じる」や「業務が多忙である」, 「休んだ後が多忙になる」の3要素で全体の8割を超えています。休暇を取得することによる周囲への影響や, 業務が多忙な中で年次有給休暇を取得することに, 多くの職員がためらいを感じていることがわかります。

	H21年度			→	H26年度			→	R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位		回答数 (件)	構成比 (%)	順位		回答数 (件)	構成比 (%)	順位
皆に迷惑がかかると感じる	211	34.6	1		246	34.0	1		174	32.5	1
業務が多忙である	179	29.3	2		205	28.4	2		149	27.8	2
休んだ後が多忙になる	129	21.1	3		148	20.5	3		113	21.1	3
新型コロナウイルス感染症の影響で、年次有給休暇を取得して出掛けることにためらいがある									33	6.2	4
職場の雰囲気取得が難しい	53	8.7	4		62	8.5	4		32	6.0	5
上司がいい顔をしない	10	1.6	6		24	3.3	5		17	3.2	6
昇格や異動に影響があると感じる	16	2.6	5		18	2.5	6		6	1.1	7
その他	11	1.9			18	2.5			12	2.2	
無回答	1	0.2			2	0.3			0	0.0	
計	610				723				536		

- 「年次有給休暇の取得を促進するために取り組むことが必要と思われる事項」については、「職員数の増加」が第2位から第1位となりました。また、「業務遂行体制の工夫・見直し」や「職場の意識改革」は依然として高い割合を占めていることから、業務改善や意識改革に継続的に取り組む必要があります。

	H21年度			→	H26年度			→	R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位		回答数 (件)	構成比 (%)	順位		回答数 (件)	構成比 (%)	順位
職員数の増加	239	19.0	2		269	18.9	2		219	20.4	1
業務遂行体制の工夫・見直し	251	20.0	1		270	19.0	1		209	19.4	2
職場の意識改革	211	16.8	3		246	17.3	3		161	15.0	3
職員やその家族の記念日における休暇や学校行事参加等のための休暇の取得促進	133	10.6	4		158	11.1	4		139	12.9	4
ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇の取得促進	117	9.3	5		151	10.6	5		110	10.2	5
管理職の率先取得	100	8.0	6		130	9.2	6		107	9.9	6
職場の業務予定の早期周知	91	7.3	7		94	6.6	7		64	5.9	7
年次有給休暇の計画表の作成・実施	87	6.9	8		83	5.8	8		57	5.3	8
その他	12	1.0			15	1.2			10	0.9	
無回答	14	1.1			4	0.3			0	0.0	
計	1,255				1,420				1,076		

- 「あなたの職場は超過勤務の縮減に努めていると思いますか。」という質問に対しては、「努めている」の割合が上昇傾向にあり、多くの職場で超過勤務の削減努力が行われていることがわかります。

	H21年度		H26年度		R2年度	
	回答数 (件)	構成比 (%)	回答数 (件)	構成比 (%)	回答数 (件)	構成比 (%)
努めている	334	77.3	366	83.9	246	84.0
努めていない	75	17.4	45	10.3	42	14.3
無回答	23	5.3	25	5.8	5	1.7
計	432		436		293	

- 年間を通じた超過勤務の時間数については、「多くも少なくもない」や「少ない」と回答した職員が全体の74.1%であるのに対し、「かなり多く、負担を感じている」や「多いがまだ余裕がある」が24.2%を占めました。

各職場で超過勤務の縮減に努めている中でも、職員の4人に1人は超過勤務が多いと感じていることがわかります。

	H21年度			H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
多くも少なくもない	117	27.1	2	142	32.6	1	120	41.0	1
少ない	135	31.3	1	113	25.9	2	97	33.1	2
かなり多く、負担を感じている	57	13.2	3	64	14.7	3	39	13.3	3
多いがまだ余裕がある	47	10.9	4	51	11.7	4	32	10.9	4
その他	54	12.5		57	13.1		0	0.0	
無回答	22	5.1		9	2.0		5	1.7	
計	432			436			293		

- 「超過勤務を減らすために効果的と思われる方法について」は、「事務の簡素化、合理化」が19.8%から22.6%へ、次いで「職員数の増加」が17.6%から18.7%となり、事務の煩雑化や職員数の縮減が、職員の負担増の原因であると感じている職員の割合が増加しています。

	H21年度			H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
事務の簡素化、合理化	256	19.9	1	276	19.8	1	228	22.6	1
職員数の増加	191	14.8	3	246	17.6	2	188	18.7	2
超過勤務を減らす、職場全体の雰囲気づくり	212	16.5	2	200	14.3	4	143	14.2	3
個々の職員の心がけ	173	13.4	4	205	14.7	3	134	13.3	4
職員のレベルアップ	145	11.3	5	145	10.4	5	97	9.6	5
上司が率先して帰る	71	5.5	8	96	6.9	6	74	7.3	6
上司が指示を的確にする	119	9.2	6	92	6.6	8	71	7.0	7
定時退庁日の強化	80	6.2	7	93	6.7	7	55	5.5	8
その他	28	2.2		35	2.5		18	1.8	
無回答	13	1.0		6	0.5		0	0.0	
計	1,288			1,394			1,008		

- 「年次有給休暇取得の目的」では、自分の病気のために休む職員の割合が減少した一方、子どもの用事や家事及びその手伝いのために休む職員の割合が増加しました。

	H21年度			H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
リフレッシュのために休む	267	23.8	1	253	23.0	2	186	23.4	1
自分の病気のために休む	264	23.6	2	281	25.6	1	170	21.4	2
子どもの用事のために休む	162	14.5	3	179	16.3	3	151	19.0	3
家事及びその手伝いのために休む	105	9.4	6	99	9.0	6	93	11.7	4
家族の看護のために休む	127	11.3	5	117	10.6	4	92	11.6	5
趣味のために休む	141	12.6	4	111	10.1	5	81	10.2	6
地域活動のために休む	11	1.0	7	15	1.4	7	5	0.6	7
ボランティア活動のために休む	11	1.0	7	5	0.5	8	4	0.5	8
その他	28	2.5		39	3.5		13	1.6	
無回答	4	0.4		0	0.0		0	0.0	
計	1,120			1,099			795		

○自由記述について

- 休暇の取得に当たり、職員数の増加や諸制度の周知についての意見がある一方、子育ても介護もしていない職員の負担増に対する手当や、配慮による相互理解が必要であるという意見が寄せられました。
- 男性、女性ともに育児休業等を取得することに対する職場の理解は進んでいる一方で、取得に伴う人員補充が十分でないという趣旨の意見がありました。現場に残る職員の負担増加が避けられず、結果として休暇を取得しづらい状況に繋がっています。
- 超過勤務の縮減については、人的な余裕がなく現実的には厳しいという意見や、部署間の人員配置について考慮する必要があるという意見、また、超過勤務が認められない傾向にあるという意見が寄せられました。
- 休暇以外の次世代育成支援対策としては、フレックスタイム制の導入やアウトソーシングの活用を提案する意見がありました。

第3 第2期計画（後期）の内容

1. 「子育てに関する制度の周知と意識啓発」

子育てに関する休暇制度について理解を深め、男女を問わず職員の仕事と生活の両立について意識啓発を進めていくためには、実際に子育て中の職員だけではなく、周囲の職員も含め協力して体制を作り上げる必要があります。また、職場の意識を醸成するためには管理職や係長職の役割が重要です。

本計画では、各種制度の主旨や内容について職員の理解を深めるための取組を進め、お互いを認め支え合い、ともに狛江を創っていくチームとして「未来に向けて挑戦する組織」となるための意識啓発を図ります。

(1) 制度周知の促進

制度周知が不足していることへの改善策として、休暇ガイドブックへ休暇取得モデルを掲載し、対象者全員へ配布するとともに、新任研修等においても周知を行います。また、管理職をはじめ、サポートする側の職員向けにも積極的に制度周知を行います。

育児休業中の経済面の影響については、給与、賞与シミュレーションシートを作成し、育児休業取得希望職員が自らシミュレーションを行うことができるような環境を整備します。

☆育児休業取得促進のための取組

- ① 休暇ガイドブックの更新
- ② 研修等における制度周知
- ③ 給与、賞与シミュレーションシートの作成

(2) 男性職員の子育て参加支援

子どもの出生は職員の人生における大きなイベントの1つです。配偶者を支え、協力して新しいのちを育てていくことで、家族の繋がりや子育ての喜びを感じることができます。

また、所属職員から配偶者の出産等について報告を受けた管理職は、上記ガイドブックを参照し、当該職員が休暇を取得しやすいよう、業務の割り振りやスケジュールについて調整を行うものとしします。

☆目標値 I 男性の育児休業の取得率及び取得期間

令和2年度（令和3年2月1日時点）実績

83%（第2期計画（前期）では令和2年度の目標40%）

うち1箇月以上の取得者は60%

→令和7年度目標 取得率80%のうち、1箇月以上の取得者が60%

2. 「職員の子育てを応援する環境づくり」

職員の子育てを応援し、働きやすい職場環境づくりを進めていくためには、日頃から職場全体で目標や課題を共有し、効率的に業務を進めることが重要です。業務の属人化を防ぎ、誰かが育児休業を取得した際には互いに助け支え合う雰囲気づくりを進めていきます。

(1) 子育てを応援する環境づくり

環境づくり①・・・職場への報告

子育てを行うことになった職員は、安心して子育てを行えるよう、職場からのサポートを受けるために、以下の2点についての報告、相談を行います。

●所属長への相談

必要とするサポートの内容や時期について、各職場の状況に応じた調整が必要となるため、まず所属長への相談を行います。

●各職場への報告

妊娠中の休暇取得時や育児休業取得期間における業務の引継ぎのため、所属長への相談後、適切な時期に職場への報告を行い、スムーズに業務を引き継げるよう努めます。また、日頃から計画的に業務を遂行するよう心がけるとともに、上司や周囲の職員に進捗状況をこまめに報告しておくことで、急な休みの際に速やかに引継ぎができるようにしておく必要があります。

所属長や周囲の職員は、育児休業は子どもの健やかな成育のための制度であることを理解し、所属長が把握した配慮事項については、状況に応じて周囲職員へ情報共有を行い、サポートに努めます。

環境づくり②・・・育児休業中の職員に対する情報提供の強化

育児休業中は、長期間に渡り職場を離れることになるため、孤立感や不安感を抱くことがあります。職員課と所属部署とが連携し、休業中の職員に対し市政情報や業務の状況を適切に提供できる仕組みを強化します。

●各職場から休業中の職員へ

本人の希望に応じ、電子メール等を活用して情報の提供を行います。連絡方法や頻度等は、休業中の職員、職場双方の負担にならないよう配慮します。

●職員課から休業中の職員へ

職員課では、市の近況等を提供するとともに、所属部署から休業中の職員への情報提供について積極的に働きかけます。

(2) 円滑な職場復帰に向けて

職場復帰に向けて①・・・休業中にできること

休業中の職員が職務に復帰する際、不安や戸惑いを感じる事が少ないよう各職場で配慮するとともに、職員自身も職場復帰に向けた計画的な準備を行います。

●休業中の職員

産前、産後休暇や育児休業を取得中の職員は、育児の合間等に職場と連絡を取ることや、市のホームページ等から情報収集を行い、職場と疎遠にならないようにするとともに、休業の機会を利用して、通信教育制度を活用した自己啓発を行う等、職場復帰後の業務と子育ての両立に向けて計画的に準備を進めます。

職場復帰に向けて②・・・復帰時のサポート

アンケートの中で、休業や休暇から復帰した職員が復帰に当たり感じたこととして多かったのは、子育てと仕事の両立に対する不安や、休業、休暇を取得したことにより職場に迷惑をかけてしまい申し訳ないという内容でした。そのような精神状態で復帰してくる職員については、可能な限りスムーズに職務復帰し、早期に職場の雰囲気馴染んで力を発揮できるような環境を整える必要があります。

●各所属長

職場での全体ミーティング等を通じ、上記のように不安や引け目を感じながら職務に復帰してくる職員に対し、十分なサポートが必要であるということを職場全体で意識共有したうえで、休業、休暇中の業務の状況や今後の進め方等について復帰した職員と面談を行い、仕事と子育ての両立という視点を十分に踏まえながら、職場の状況に応じて適切な対応を行います。

●各職場では

復帰した職員が業務を円滑に行うことができるよう事前に打合せを行い、サポート体制を整えます。

●復帰職員は

サポートを受ける側の職員も、その状況に甘えることなく、自身の努力によって周囲のサポートに支えていけるよう、高い意識を持って業務に取り組みます。

3. 「介護休暇制度の周知と理解に向けた取組」

超高齢社会と言われる現代において、介護に関わる問題は、今現在の自分には無関係と感じている職員でも、いずれは向き合わなければならない可能性が極めて高いものです。

自分自身が介護する立場になったときの状況を考え、介護休暇を取得する職員を思いやり、各職員がお互い様として助け合えるよう、介護休暇制度の周知と理解に向けた取組を進めていきます。

(1) 狛江市における現状

○平成27年度以降の介護休暇取得実績

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度
介護休暇の取得者数 (人)	2	0	0	1	0
短期の介護休暇の 取得者数 (人)	4	4	4	5	2

要介護家族がいる（いたことがある）と回答した職員 49 人のうち、実際に介護休暇を取得した職員は7人で、全体の約 14%でした。

取得をしなかった理由の主なものとしては、「自分以外に家族の介護を頼める人がいたため」、「職場に迷惑をかけるため」に次いで「業務が繁忙であったため」や「職場が介護休暇を取得しにくい雰囲気であったため」が挙げられており、仕事と家庭生活のバランスや、職場環境が介護休暇を取得するうえで障害となっている状況が伺えます。

	H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
職場に迷惑をかけるため	31	20.1	2	26	26.0	1
自分以外に家族の介護を頼める人がいたため	48	31.2	1	26	26.0	1
業務が繁忙であったため	19	12.3	3	21	21.0	3
職場が介護休暇を取得しにくい雰囲気であったため	12	7.8	4	9	9.0	4
復帰後の職場や仕事の変化に対応できなくなると思ったため	6	3.9	6	4	4.0	5
家計が苦しくなるため	9	5.8	5	3	3.0	6
仕事にやりがいを感じていたため	1	0.7	9	2	2.0	7
制度がなかったため	5	3.2	7	1	1.0	8
出世に響くと思ったため	3	1.9	8	0	0.0	9
配偶者や家族からの反対があったため	1	0.7	9	0	0.0	9
その他	18	11.7		8	8.0	
無回答	1	0.7		0	0.0	
計	154			100		

(2) 課題と取組

介護休暇の取得に関しては、急に介護が必要になる、高齢者介護の場合等で対象者が亡くなり休暇が不要になる、介護の度合いや家庭状況によっては介護休暇中でも一部出勤が可能な場合がある等、多様な形態があり、育児休業のように代替職員の雇用によって対応することが難しい面があります。アンケートでは、「今後、介護休暇の取得を促進していくためにどのような取組が必要だと思いますか。」という質問に対しては、「職務遂行体制の工夫・見直し」と「職場の意識改革」が全体の半数近くを占め、次いで「休業期間中の経済的支援の拡大」、「介護休暇等の制度内容に関する情報提供」が挙げられています。

	H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
職務遂行体制の工夫・見直し	295	24.0	1	229	24.0	1
職場の意識改革	287	23.4	2	198	20.7	2
休業期間中の経済的支援の拡大	214	17.4	4	171	17.9	3
介護休暇等の制度内容に関する情報提供	234	19.1	3	168	17.6	4
休暇中の職場の状況に関する情報提供	103	8.4	5	99	10.4	5
職場復帰時の研修等の支援	66	5.4	6	73	7.6	6
その他	21	1.7		17	1.8	
無回答	7	0.6		0	0.0	
計	1,227			955		

介護休暇の取得促進のため、子育てに関する制度周知の促進同様、制度の内容や取得の手順について、できる限り見やすく分かりやすい形で休暇ガイドブックへ記載し情報提供を行うとともに、新任研修等を通じて職員への周知を図り、職場全体の意識改革に繋がるよう努めます。

また、育児休業等と異なり、周囲に実際に取得している職員が少ない点を考慮し、過去に介護休暇を取得した職員の体験談を反映した取得モデルを作成し、併せてガイドブックに記載します。

☆介護休暇取得促進のための取組

- ① 休暇ガイドブックの更新
- ② 研修等における制度周知
- ③ 給与、賞与シミュレーションシートの作成

4. 「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた生活時間の確保」

狛江市には、育児や介護に携わる職員に限らず、様々な家族構成、多様な生活状況の職員がいます。その全ての職員が、個々の状況やライフステージに応じて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き、家庭や地域で充実した時間を過ごすことで、業務においてもやりがいや誇りを持てる環境が必要です。

(1) 生活時間の確保について

①年次有給休暇の取得促進に向けた取組

アンケートによると、年次有給休暇を取得する際にためらいを感じる人の割合は74.4%で、前回から大きな変化はありません。引き続き年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりが求められます。

	H21年度		H26年度		R2年度	
	回答数 (件)	構成比 (%)	回答数 (件)	構成比 (%)	回答数 (件)	構成比 (%)
ある	291	67.4	326	74.8	218	74.4
ない	137	31.7	104	23.9	68	23.2
無回答	4	0.9	6	1.3	7	2.4
計	432		436		293	

年次有給休暇取得の際にためらいを感じた理由の上位は前回・今回とも変わらず、最も多いのが「皆に迷惑がかかると感じる」、次いで「業務が多忙である」、「休んだ後が多忙になる」となりました。

	H21年度			H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
皆に迷惑がかかると感じる	211	34.6	1	246	34.0	1	174	32.5	1
業務が多忙である	179	29.3	2	205	28.4	2	149	27.8	2
休んだ後が多忙になる	129	21.1	3	148	20.5	3	113	21.1	3
新型コロナウイルス感染症の影響で、年次有給休暇を取得して出掛けることにためらいがある							33	6.2	4
職場の雰囲気取得しづらい	53	8.7	4	62	8.5	4	32	6.0	5
上司がいい顔をしない	10	1.6	6	24	3.3	5	17	3.2	6
昇格や異動に影響があると感じる	16	2.6	5	18	2.5	6	6	1.1	7
その他	11	1.9		18	2.5		12	2.2	
無回答	1	0.2		2	0.3		0	0.0	
計	610			723			536		

日中が常に忙しく、事務的な処理を定時後にやらざるを得ないという意見や、繁忙期には土日の区別もなく出勤し、週休日の振替を消化するので精一杯という意見もあり、職場によっては非常に厳しい状況がある中で、各職員の年次有給休暇の取得を促進していくためには、様々な視点から対策を講じていく必要があります。

○各所属長が行うこと

- ①休暇取得表の作成や、会議等の業務予定の早期周知により、所属職員の計画的な年次有給休暇の取得を促します。
- ②所属職員各人の業務内容や進行状況を定期的に確認し、長時間残業を続ける職員や休暇を取得できない職員の状況改善に努め、進行管理や業務配分を行います。
- ③自らが率先して年次有給休暇の取得に努める等、所属職員が休暇を取得しやすいよう、職場の雰囲気づくりに努めます。

○各職員が行うこと

自身の抱える業務内容を整理し、業務と並行して、自分以外の職員でも業務を行えるような簡易マニュアルを作成しておく等、休暇を取得しやすい環境を整えるための取組を行います。

○職員課が行うこと

- ①繁忙期における非常勤職員の雇用促進や、部内応援体制の確立を推進することで、職員一人ひとりの負担を軽減する試みを行います。
- ②産前産後休暇、育児休業に入る職員の代替職員の確保を徹底できるよう努めます。

☆目標値Ⅱ 職員一人当たりの年次有給休暇の平均取得日数

平成31年度実績 11.8日 → 令和7年度目標 13日

②超過勤務の縮減に向けた取組

超過勤務に対する各職員の考え方をアンケートで確認したところ、「仕事の状況に応じて必要なときは超過勤務をする」職員が最も多く、超過勤務を必要最低限な範囲で行うという意識を持って仕事に取り組んでいることがわかります。

一方、ほとんどの職場において超過勤務の縮減に努めていると感じていながら、職員自身の体感としての超過勤務時間数は増加傾向にあり、改めて担当業務の量やスケジュールの見直し等、負担の偏在を減らすような取組が必要です。

	H21年度			H26年度			R2年度		
	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位	回答数 (件)	構成比 (%)	順位
仕事の状況に応じて必要なときは超過勤務をする	374	86.6	1	400	91.7	1	260	88.7	1
家庭の事情で超過勤務ができない(ことがある)							17	5.8	2
絶対に超過勤務をしない	14	3.2	2	8	1.8	2	4	1.4	3
超過勤務の必要性を感じなくても、周りの人に合わせて超過勤務をする	8	1.9	3	3	0.7	3	4	1.4	4
超過勤務を減らすことは考えていない	0	0.0	4	3	0.7	3	0	0.0	5
その他	27	6.3		15	3.4		4	1.4	
無回答	9	2.1		7	1.6		4	1.4	
計	432			436			293		

○各所属長が行うこと

- ①職員の健康保持及び業務効率化の観点から、漫然とした働き方を容認することのないよう、所属職員の業務の見える化を行います。また、業務内容の情報共有や、業務内容に対する成果を把握することで、勤務時間管理を徹底します。
- ②朝礼や終礼をワーク・ライフ・バランスの推進やチームワーク強化の場として活用します。
- ③仕事の質や量、進め方や役割分担について特定の職員に偏らないようバランスを考慮して業務の分担を図ります。
- ④超過勤務を命令する際は、業務内容やその緊急性について把握し、緊急の場合を除き事前命令を徹底します。
- ⑤原則として20時30分を絶対退庁時間と定め、所属職員の退庁時間がこの時刻を超過することのないよう管理します。
- ⑥出退勤の打刻時間により、退庁時間の超過が認められる場合には、当該職員に理由を確認し、状況に応じて業務指導や職務配分の変更を行うものとします。
- ⑦夜間の会議等、予め勤務時間外の業務が想定される場合には時差出勤制度の利用を心掛け、週休日や休日に勤務を命令した場合には、原則として同一週の別の曜日での週休日変更により対応します。

○職員課が行うこと

- ①一定時間を超えて勤務した職員の健康状態を把握するとともに、産業医との面談等、健康管理上必要な対応を行います。
- ②絶対退庁時間の上限を超える職員については、必要に応じて所属長に状況を確認し、指導を行うよう依頼します。
- ③働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律や国家公務員の制度に準じて超過勤務の上限を設定し、必要に応じて所属長に要因の整理、分析及び検証を行うよう依頼します。

☆目標値Ⅲ 職員一人当たりの超過勤務の年平均時間数

平成31年度実績 134.3時間 → 令和7年度目標 100時間

③ノー残業デーの拡充・徹底

これまで、計画的、効率的な業務の推進と職員の健康保持のため、毎週水曜日をノー残業デーに設定し、その徹底を図ってきました。平成26年10月からは、これに加え各課ごとに年間で特定の曜日をノー残業デーとし、週2日は超過勤務をせず、定時退庁に努めることとしました。

所属長は、ノー残業デーによる職員の一斉定時退庁を促進するとともに、自らも率先して定時退庁に努め、やむを得ずノー残業デーに会議等の業務を行った場合には、同一週の別の曜日に振り替えて、その徹底に努めるものとします。

また、平成27年度から国ではワーク・ライフ・バランス推進の一環として、夏季期間（7月～8月）における「朝方勤務・早期退庁」（ゆう活）の取組を進めています。市では、これまでも夏季休暇取得期間中は原則定時退庁としてきましたが、さらなる超過勤務時間の縮減に繋がる取組として、東京都等の先行導入自治体の実施状況の検証・研究を進めます。

④新しい休暇制度の研究について

職員課では、国や東京都、先進自治体の導入や利用状況等について随時情報収集を行い、狛江市の状況と照らし合わせたうえで、各種の制度導入に向けた研究、検討を進めます。

(2) 女性職員の活躍促進に向けた取組

市政を担う人財として、男女の別なく職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、生き生きと働けるような職場環境を整えるためには、男性が育児休業等を取得しやすい環境を整えるだけでなく、女性職員のキャリア形成をサポートするような取組が必要です。

○職員課が行うこと

- ①女性職員のキャリア形成に向け、外部講師を招くだけでなく、実際に狛江市の女性管理職から体験談等を聞けるような研修会を開催することで、具体的なイメージを持てるようサポートします。
- ②女性職員は妊娠、出産等のため、男性職員よりも職場を離れる期間が比較的長いことを考慮し、子育てしやすい環境の整備という面からだけでなく、キャリアデザインの面からも、休職中の情報提供や職場復帰時のサポートを行っていきます。

(3) 地域貢献に向けて

狛江市には、特定事業主としてワーク・ライフ・バランスの実現や働きやすい職場づくりに率先して取り組み、地域社会全体の取組をリードする役割が求められています。

○狛江市として行うこと

①本計画の実施状況を毎年度ホームページ上で公表し、結果や対策等の推進状況を併せて掲載することで、地域社会へ1つのモデルケースを示します。

②救急救命講習や手話講習等の研修を通じて、職員が社会貢献に繋がるような知識を身に付け、また、ボランティア休暇等の取得について、職場における理解促進に努めることで、社会全体に貢献できるような職員の育成に努めます。

(4) 平時における在宅勤務制度の導入

新型コロナウイルス感染症対策として行っている在宅勤務について、平時においても制度が利用できるよう環境整備を進めます。

また、平時における在宅勤務を導入することで、職員それぞれの生活状況や職場の状況に応じて勤務形態を選択することが可能になり、人財確保や人財定着を図るとともに災害に強い組織体制づくりを行います。

○各所属長が行うこと

職務に影響が出ないよう、所属職員の勤務体制を組み、可能な限り職員が勤務形態を選択できるよう努めます。

○職員課が行うこと

円滑に制度導入ができるよう、在宅勤務を行うための例規整備を行う等、運用面の体制を整えます。



【女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（後期）】

第1 計画の目的及び期間

この計画は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営も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することが一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を推進していくことを目的としています。

このたび、計画期間を令和3年4月から令和8年3月までとする特定事業主行動計画を、特定事業主である狛江市長、狛江市議会議長、狛江市選挙管理委員会、狛江市代表監査委員、狛江市教育委員会、狛江市農業委員会の連名で策定しました。

また、本計画は、内閣府の策定した「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針」に基づき、（1）採用した職員に占める女性職員の割合、（2）平均継続勤務年数の男女差、（3）管理的地位にある職員に占める女性職員の割合、（4）各役職段階にある職員に占める女性職員の割合、（5）男女別の育児休業取得率及び平均取得期間の5項目について、課題の分析及び目標設定を行っています。

○計画（後期）における令和7年度時点での目標値

各役職段階にある職員に占める女性職員の割合 （令和2年度実績 26.1%） 35%
--	-----------

狛江市職員における女性職員の活躍を一層促進していくためには、環境の整備だけでなく、実際に活躍している先輩職員の存在が欠かせません。

そこで、狛江市では、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を増加させることを最終的な目標とし、まずはその候補となる係長職を担えるような女性職員の割合を増加させるため、前期期間では各役職段階にある職員に占める女性職員の割合が35%を超えることを目標としました。しかし、令和2年度時点で26.1%であるため、令和7年度に向けた目標を引き続き35%とします。

第2 女性職員の活躍推進に向けた現状と課題

1. 現状の分析

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

職種	H28年度			H29年度			H30年度			H31年度			R2年度		
	採用者数	うち女性数	女性の割合 (%)	採用者数	うち女性数	女性の割合 (%)									
一般事務	11	3	27.3	18	12	66.7	8	3	37.5	10	8	80.0	16	8	50.0
一般技術	1	0	0.0	1	1	100.0				4	0	0.0	5	1	20.0
社会福祉士	1	0	0.0	2	2	100.0	1	0	0.0	1	0	0.0	1	1	100.0
保育士										3	2	66.7	5	5	100.0
保健師	2	2	100.0	2	2	100.0							1	1	100.0
管理栄養士	1	1	100.0												
計	16	6	37.5	23	17	73.9	9	3	33.3	18	10	55.6	28	16	57.1

採用した職員に占める女性職員の割合については、採用試験申込者の割合や受験者の成績に左右されるものです。そこで、採用試験応募者における女性の割合を維持していくため、本計画や採用案内等を通じ、女性にとって働きやすい職場、魅力的な職場としてのPRを行ってまいります。

(2) 平均継続勤務年数の男女差

		H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	R2年度
全職員	女性平均	16年3箇月	15年8箇月	15年10箇月	16年	15年6箇月
	男性平均	13年5箇月	14年2箇月	14年1箇月	14年2箇月	13年11箇月
うち保育園・学童職員	女性平均	20年4箇月	20年6箇月	20年9箇月	20年11箇月	20年8箇月
	男性平均	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月	5年7箇月	6年7箇月
保育園・学童以外の職員	女性平均	13年10箇月	12年11箇月	13年3箇月	13年6箇月	12年10箇月
	男性平均	13年7箇月	14年3箇月	14年2箇月	14年4箇月	14年1箇月

平均継続勤務年数の男女の差異については、女性職員が大多数である保育園、学童保育所を除くと、令和2年度時点で男性の方が女性より平均1年3箇月長いことがわかります。現状男女平均で大きな差はないものの、女性が出産や育児等で休業しても復帰ができ、男性と変わらず長期的に勤務しやすい環境整備を行っていく必要があります。

(3) 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合及び

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

(各年4月1日時点)

職層	H28年度			H29年度			H30年度			H31年度			R2年度		
	人数	うち女性数	女性の割合(%)	人数	うち女性数	女性の割合(%)									
部長職	13	2	15.4	13	2	15.4	12	1	8.3	12	1	8.3	13	3	23.1
課長職	32	4	12.5	33	4	12.1	34	4	11.8	33	4	12.1	35	2	5.7
管理的地位にある職員に占める割合※1	45	6	13.3	46	6	13.0	46	5	10.9	45	5	11.1	48	5	10.4
課長補佐職	11	5	45.5	14	5	35.7	16	7	43.8	16	6	37.5	18	6	33.3
係長職	80	31	38.8	71	28	39.4	65	24	36.9	66	25	37.9	68	24	35.3
各役職段階にある職員に占める割合※2	136	42	30.9	131	39	29.8	127	36	28.3	127	36	28.3	134	35	26.1
主任	94	56	59.6	96	51	53.1	100	54	54.0	104	53	51.0	93	53	57.0
主事	205	115	56.1	212	126	59.4	205	122	59.5	204	126	61.8	218	135	61.9
職員全体	435	213	49.0	439	216	49.2	432	212	49.1	435	215	49.4	445	223	50.1

※1 管理的地位にある職員…部長職・課長職の職員

※2 各役職段階にある職員…部長職・課長職・課長補佐職・係長職の職員

令和2年度の管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は10.4%、各役職段階にある職員に占める女性職員の割合は26.1%であり、次世代を担う女性職員全体の育成が必要です。



(5) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男性職員の取得率については年度によって大きく変動しており、取得期間は1箇月以内の職員が大多数を占めています。

男性が育児のために一定期間休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても多様な人財を活かすマネジメント力の向上や、子育てに理解ある職場風土の醸成等の観点から重要となります。また、国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）においては、子どもが生まれた全ての男性職員が1箇月以上を目途に育児に伴う休暇、休業を取得できることを目指し、取組を進めることとされ、狛江市においても男性職員の育児休業取得期間の延伸に向け、職場の環境整備等に主体的に取り組むことが求められています。

性別	H28年度				H29年度				H30年度				H31年度				R2年度 (R3.2.1時点)			
	対象者数	取得者数	取得者割合(%)	平均取得期間(月)	対象者数	取得者数	取得者割合(%)	平均取得期間(月)												
女性	9	9	100.0	16.4	6	6	100.0	18.4	4	4	100.0	17.9	6	6	100.0	12.0	6	6	100.0	12.0
男性	10	6	60.0	2.8	9	8	88.9	0.7	11	10	90.9	1.0	10	4	40.0	0.4	12	10	83.3	3.0
計	19	15	78.9	11.0	15	14	93.3	7.7	15	14	93.3	5.4	16	10	62.5	4.3	18	16	88.9	4.3



2. 狛江市における課題と今後に向けた取組

(1) 狛江市における課題

狛江市の現状を分析した結果、管理的地位にある職員及び各役職段階にある職員に占める女性職員の割合の増加が課題であると考えられます。他自治体に比べ、職員の絶対数が少ない狛江市においては、何よりも次世代の人財を育成していくことが重要な課題であると言えます。本計画のように、5年、10年の長期的なスパンで、次の管理的地位を担う人財を計画的に育成していく必要があります。

狛江市における課題・・・次世代を担う女性職員の育成

(2) 今後に向けた取組

上記の課題を解決していくためには、単に知識や教養を詰め込むだけでは係長職以上の役職を担えるような人財を育成するのは困難です。実際に部長職や課長職を担っている先輩方の実のある体験談を聞き、具体的なイメージを持って自身の将来のキャリアを思い描けるよう、女性メンター制度を実施します。豊富な業務経験や知識を持ち、育児や介護等の家庭生活と仕事の両立を経験している先輩職員が「メンター」となり、後輩職員がキャリア形成や家庭生活と仕事との両立に関する不安や悩みを相談できる機会を提供し、不安軽減やキャリア形成のサポートを図ります。

また、狛江市職員全体の働き方として、超過勤務を前提とした働き方や、職員一人ひとりの家庭状況に配慮のない業務分担は、育児中の女性職員の職場における活躍や正当な評価を困難にする恐れがあるだけでなく、男性職員の家事や育児への積極的な参加を阻む要因ともなりえるものです。そのため、職員課が主体となって、研修や休暇制度の見直し、超過勤務の縮減に向けた取組を進めていきます。職員同士がお互いの状況に配慮し、男女を問わず自身の持てる力を存分に発揮できる職場環境づくりに向け、狛江市職員全員で本計画を推進していきます。

3. ハラスメント対策の整備状況等について

(1) ハラスメント対策の整備状況

狛江市では平成30年7月に、全ての職員が個人としての尊厳を尊重され、快適に働くことができる職場環境を確立することを目的とした「狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例」を制定し、庁内相談員及び外部相談窓口を設置するとともに、ハラスメント防止のための基本指針を策定しています。また、令和2年4月策定の前期基本計画においては、まちの姿8「持続可能な自治体経営における施策の方向性」として「誰もが安心して働き続けられる職場づくり」を掲げています。

ハラスメント防止のための基本指針

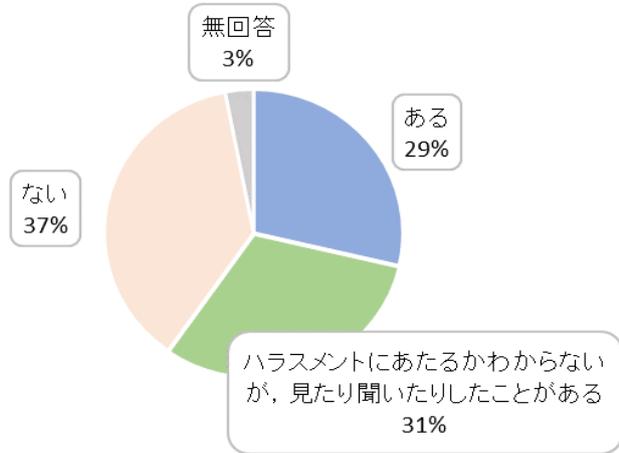
- 狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例に基づき、ハラスメントの被害者への配慮及びハラスメントに起因する問題の適切な対応を行うことにより全ての職員が個人として尊厳を尊重され、快適に働くことができる職場環境を確立します。
- 職場のハラスメントは、人格や尊厳を傷つける行為です。狛江市では、ハラスメント行為を断じて許しません。
- 狛江市は、ハラスメントのない、また、全ての職員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場づくりに取り組んでいきます。
- 狛江市は、人権、人格、個性、個人の多様な価値観を尊重します。
- 狛江市は、差別的言動、暴力行為、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為を行いません。



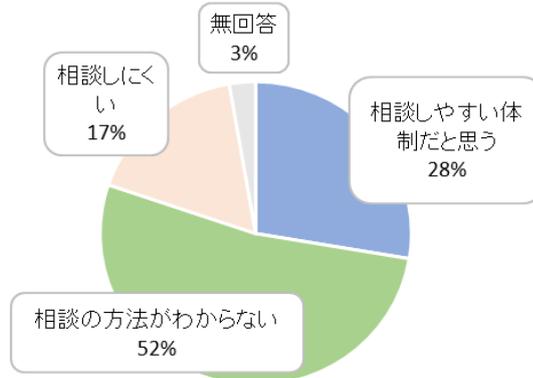
(2) ハラスメントに関するアンケート

誰もが安心して働き続けられる職場づくりを目指すに当たり、日頃職員がハラスメントについてどのように感じているのか、職員アンケートを実施しました。

狛江市職員のハラスメントの防止等に関する条例施行後、職場においてハラスメントと思われる言動や行為を見たり聞いたりしたことがありますか。



狛江市では、ハラスメントについて庁内相談員のほか外部相談員を設置しています。相談体制についてどのように思いますか。



職場でのハラスメントについては、「ある」や「ハラスメントにあたるかわからないが、見たり聞いたりしたことがある」を合わせて6割となりました。また、相談方法がわからないという職員が半数以上いることや、庁内相談員には相談しにくいことにも言及がありました。

(3) 今後に向けた取組

職員課では、ハラスメントについて正しく理解し、その発生を防止するため、新たに職員になった者に対し、ハラスメントに関する基本的な事項を理解させるための研修を実施するとともに、全職員に対し、必要な研修を実施します。また、新たに管理監督者となった者に対しては、ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるための研修を実施します。

相談方法の周知については、周知の方法を工夫することや周知機会を増やすことで、職員が相談を必要とする際に相談の機会を逸することのないよう努めます。

これらのことを徹底的に行い、ハラスメントの被害者への配慮及びハラスメントに起因する問題の適切な対応を行うことにより、全ての職員が個人として尊厳を尊重され、快適に働くことができる職場環境を確立します。