

相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン実施状況(令和3年度)

※学校職員…校長、副校長、学校に勤務する教員、学校事務職員、管理栄養士及び栄養士

1 職員の家庭生活への参加促進

(1) 数値目標及び実績

ア 男性職員の育児休業の取得率

	数値目標	目標年次	R2年度実績	R3年度実績
学校職員を除く職員	30%	R6年度	29.4%	26.4%
学校職員			3.2%	12.3%

(2) その他実績

ア 男女別育児休業取得期間の分布状況 ※令和3年度中に新たに取得した職員数

○男性職員

(単位：%)

	5日以下	5日超え 2週間以下	2週間超え 1月以下	1月超え 3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 12月以下	12月超え
学校職員を除く職員	10.5	13.2	26.3	34.2	10.5	5.3	0.0
学校職員	10.0	10.0	10.0	10.0	20.0	40.0	0.0

○女性職員

(単位：%)

	1月以下	1月超え 3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え 12月以下	12月超え 24月以下	24月超え 36月以下
学校職員を除く職員	1.0	1.0	3.0	9.1	33.3	25.3	27.3
学校職員	0.0	0.0	1.1	4.4	13.0	43.5	38.0

イ 男女別育児部分休業及び育児短時間勤務の利用実績 ※令和3年度中に新たに取得した職員数

○育児部分休業利用人数及び承認期間分布状況

(単位：人)

		部分休業承認期間						合計
		1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
学校職員を 除く職員	男性職員	3	2	0	1	0	0	6
	女性職員	21	15	1	1	9	3	50
学校職員	男性職員	0	0	0	0	0	0	0
	女性職員	10	1	0	0	0	1	12

○育児短時間勤務利用人数及び承認期間分布状況

(単位：人)

		育児短時間勤務承認期間				合計
		3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え	
学校職員を 除く職員	男性職員	0	0	0	0	0
	女性職員	2	3	0	6	11
学校職員	男性職員	0	0	0	2	2
	女性職員	0	2	0	14	16

ウ 職員の妻の出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得状況

○休暇取得率

	R3年度実績
学校職員を除く職員	90.3%
学校職員	76.5%

※いずれかの休暇を取得した職員の率

○休暇取得日数の状況 (単位：%)

	5日以上取得
学校職員を除く職員	38.9%
学校職員	17.3%

※両休暇を合計した日数より算出

<参考>

- 職員の妻の出産休暇 : 男性職員が、妻の出産に当たって取得できる特別休暇
(3日の範囲内で必要と認める期間)
- 男性職員の育児参加のための休暇 : 男性職員が、妻の産前産後期間中に、出産に係る子又は上の子の養育のため取得できる特別休暇
(5日の範囲内で必要と認める期間)

2 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用

(1) 数値目標及び実績

ア 管理職に占める女性割合

	数値目標	目標達成時点	令和3年4月1日	令和4年4月1日
学校職員を除く職員	30%	R7年4月1日 時点	20.7%	21.6%
学校職員	40%		34.9%	37.0%

(2) その他実績

ア 管理職候補に占める女性割合（学校職員を除く職員）

	令和3年4月1日	令和4年4月1日
管理職候補に占める女性割合	30.8%	30.6%

イ 消防吏員に占める女性割合

	令和3年4月1日	令和4年4月1日
消防吏員に占める女性割合	4.1%	4.3%

ウ 各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の女性割合

○学校職員を除く職員

(単位：%)

職種	4級 (主査級)	5級 (副主幹級)	6級 (課長級)	7級 (参事級)	8級 (部長級)	9級 (局長級)
事務職	37.0	40.6	47.6	54.5	0.0	0.0
技術職	42.1	30.0	60.0	0.0	100	0.0
消防職	5.6	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	31.3	30.6	30.2	46.2	100	0.0

○学校職員のうち教育職員 (単位：%)

3級 (主幹教諭級)	4級 (副校長級)	5級 (校長級)
38.9	44.8	36.4

3 長時間勤務の是正などの働き方改革

(1) 数値目標及び実績

ア 一月当たりの時間外勤務期間45時間以内の職員の割合（管理職以外）

	数値目標	目標年次	R2年度実績	R3年度実績
学校職員を除く職員	100%	R6年度	95.9%	94.9%
学校職員			64.4%	56.3%

イ 年次休暇の取得日数

	数値目標	目標年次	R2年度実績	R3年度実績
学校職員を除く職員	16日以上	R6年度	13.9日	13.5日
学校職員			8.4日	12.7日

(2) その他実績

ア ノー残業デーの実施割合

	R2年度実績	R3年度実績
学校職員を除く職員	88.3%	84.9%

イ 一月当たりの時間外勤務期間45時間以内の職員の割合（管理職）

	R2年度実績	R3年度実績
学校職員を除く職員	86.9%	87.4%
学校職員	66.6%	65.1%

取組方針及び取組内容に係る状況 文頭に◎が付いているものは、令和3年度の新規取組。
 <職員の家庭生活への参加促進>

取組方針	取組	令和3年度実施状況
1. 仕事と家庭の両立支援制度の周知と意識向上・理解促進	①育児休業等の体験談や仕事と家庭の両立支援制度の継続的な周知 ②育児休業を取得した場合の給与シミュレーションの提示	<全任命権者> ○子育て中の職員に対し、個別に子育て制度を案内するとともに所属長にも配慮を要請した。 ○出産前及び産休・育休中の職員に対し、個別に子育て制度を案内するとともに、職場において本人に子育て制度の活用についての希望を確認しながら勤務内容等に配慮した。 ◎出産前の職員に対し、通勤緩和制度を案内するとともに、利用を促した。 ○子育て中の職員は、個々に、人事・給与課のドキュメントから、職員ささえあい子育てプランを参考に、子育て支援制度を学んでいる。 <消防局> ◎局独自に作成している「安全衛生通信」において、男性職員の育児体験談をテーマに選出し、掲載した。 ○市ホームページ内に育児休業を取得した職員の経験談及び制度について掲載した。
2. 仕事と家庭を両立しやすい職場風土の改革	①トップによる率先した職場風土の改革 ②パパママ報告書の刷新及び活用の徹底 ③管理職等への研修の実施 ④職員評価制度の見直し	<全任命権者> ○子どもがいる職員に対し、休暇取得等の配慮を心がけた。 ○所属長、担当課長、副主幹による率先した職場風土の改革に努めた。 <人材育成課> ◎新任所属長向けに、階層研修の「組織管理の基礎知識(人事管理・労務管理)」の科目において、仕事と家庭の両立応援プランの趣旨等や出産・育児に係る制度の周知を行った。
3. 仕事と家庭の両立に係る悩みを相談・共有できる場の提供	①仕事と家庭の両立応援セミナーの実施 ②メンター制度の実施	<人事・給与課> ○メンター制度を実施し、令和3年度は1名のメンティに対して、キャリア形成や仕事と子育ての両立、職場環境に関する悩み等の問題解決のサポートを行った。

取組方針及び取組内容に係る状況 文頭に◎が付いているものは、令和3年度の新規取組。

＜女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用＞

取組方針	取組	令和3年度実施状況
1. 女性職員の多様なポストへの積極的な登用	①女性職員の多様なポストへの積極的な登用	<p>＜全任命権者＞ ○事務分担について、性別にとらわれて固定しないよう促し、意欲や能力に応じた任務を与えた。 ＜消防局＞ ◎女性職員1名を課長職に登用した。 ○女性職員1名を消防大学校へ派遣した。</p>
2. 採用時からのキャリア形成支援の充実	①能力開発期における計画的な人事異動(ジョブローテーション) ②女性職員の省庁等外部機関 への積極的な派遣 ③ロールモデル事例の紹介 ④仕事と家庭の両立応援セミナーの実施 ⑤メンター制度の実施 ⑥管理職等への研修の実施 ⑦職員評価制度の見直し	<p>＜全任命権者＞ ○事務分担について、性別にとらわれて固定しないよう促し、意欲や能力に応じた任務を与えた。 ＜消防局＞ ○総務省消防庁の女性消防吏員活躍推進アドバイザーに登録し、アドバイザーとして職員を派遣した(令和3年度は鹿児島県出水市、沖縄県金武地区消防衛生組合、京都府相楽中部消防組合及び岩手県盛岡地区広域消防組合にオンライン会議、宮城県大崎地域広域行政事務組合に現地派遣)。 ○市ホームページ内で現職の女性消防士を紹介するコーナーを掲載した。 ＜人材育成課＞ ○外部研修専門機関(自治大学校、市町村アカデミー等)へ女性職員の派遣を行った。</p>
3. 女性の採用拡大に向けた積極的な取組	①女性の職業選択に資する情報の公表 ②積極的な採用活動の実施 ③中途採用の実施 ④女性が働きやすい施設の整備	<p>＜人事委員会事務局＞ ○女子大学2校を含め、オンラインによる採用説明会を実施。採用や登用等、女性の職業選択に資する情報について、市ホームページで公表した。 ○採用説明会において、本市職員の育児休業取得率やハラスメント相談窓口など女性の働きやすさをアピールし、キャリアデザインに資する情報を積極的に提供した。 ○職員採用案内パンフレットに職員のキャリア紹介のページを掲載した。 ○行政職の就職氷河期世代(昭和45年4月2日～昭和61年4月1日生まれ)を対象とした採用試験を実施(令和2年度～) ◎環境整備員、保育調理員の就職氷河期世代を対象とした採用選考を実施(令和3年度～) ○保育士について、年齢の上限を45歳まで拡大(令和2年度～) ◎土木職、社会福祉職について、社会人経験者を対象とした採用選考を実施(社会福祉職は令和3年度～) ＜消防局＞ ○SNSを開設し、現職の女性消防吏員の活躍する姿を投稿した。 ○採用広報用パンフレットを作成し、「女性消防士の活躍」を冠したページに仕事内容や私生活との両立を掲載した。</p>

取組方針及び取組内容に係る状況 文頭に◎が付いているものは、令和3年度の新規取組。

＜女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用＞

取組方針	取組	令和3年度実施状況
4. ハラスメント対策の充実	①ハラスメント被害の防止 ②ハラスメントに係る相談体制の充実	<p>＜全任命権者＞</p> <p>◎コンプライアンス推進主任がコンプライアンス通信等により、課内職員の意識向上を図るとともに、相談体制について周知した。</p> <p>＜コンプライアンス推進課＞</p> <p>◎コンプライアンス推進課や外部相談窓口において職員のハラスメント相談に応じた。</p> <p>◎R3年度に昇任した職員（主任級・主査級・副主幹級・課長級・新任所属長）及び5年目主査を対象に、ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、職員のコンプライアンス意識の向上とハラスメントの防止に向けて取り組むことを目的とし、各職位の役割を認識し、意識の徹底を図るため、動画及びテキストによる研修を実施した。</p> <p>◎ハラスメント防止ハンドブック、コンプライアンス通信等により職員の意識啓発を図った。</p> <p>◎令和3年4月に委嘱した、職場環境改善分野等の学識経験者である参与からの専門的な見地による助言等を踏まえ、ハラスメント相談員の資質向上や管理職に向けた情報発信を行うなど、ハラスメント対策に取り組んだ。</p> <p>＜消防局＞</p> <p>◎ハラスメントに関するアンケートを実施した。 ◎ハラスメント根絶宣言を行い、「ハラスメント根絶に向けた取組」を作成した。</p> <p>◎局長・部長・課長を対象としたハラスメント研修を実施した。</p> <p>◎昇任候補者研修において、職場におけるパワハラ等の定義及び懲戒処分の指針等について講義した。</p> <p>＜人材育成課＞</p> <p>◎R3年度に昇任した職員（主任級・主査級・副主幹級・課長級・新任所属長）を対象に、ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、職員のコンプライアンス意識の向上とハラスメントの防止に向けて取り組むことを目的とし、各職位の役割を認識し、意識の徹底を図るため、動画及びテキストによる研修を実施した。</p> <p>◎経営層職員（局・部長級）向けに、本市参与による「風通しの良い職場づくり」に関する研修を実施した。</p>

取組方針及び取組内容に係る状況 文頭に◎が付いているものは、令和3年度の新規取組。

<長時間勤務の是正などの働き方改革>

取組方針	取組	令和3年度実施状況
1. 管理職による組織マネジメントの徹底	◎①管理職等への研修の実施 ◎②職員評価制度の見直し	<職員厚生課> ◎長時間労働該当職員が2名以上いる場合、所属長には、産業医 面談の実施や調査票の提出を依頼している。
2. ノー残業デーの取組・徹底	◎①パソコン計画シャットダウンの実施 ◎②プラスワンデーの設定	<全任命権者> ◎ノー残業デーとして時間外労働への意識改革を図った。
3. 働き方の見直し、事務効率化の事例紹介	◎①事務効率化の事例を紹介 ◎②柔軟な働き方の促進 ◎③事務サポートセンターの拡充 ◎④スクールサポートスタッフの増員	<全任命権者> ◎在宅勤務、分散勤務、サテライトオフィス勤務を実施した。 <教職員人事課> ◎スクールサポートスタッフを増員した。
4. 年次休暇の積極的な取得促進	◎①年次休暇の計画的な取得促進	<全任命権者> ◎各所属において、課内会議等における周知、休暇取得計画表の活用等により、夏季休暇を含めた休暇取得の促進を図った。