

相模原市特定事業主行動計画 ＜第2期前期計画＞

(職員 ささえあい子育てプラン)

相模原市

はじめに

平成15年7月に制定された次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）に基づき、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育まれる環境を整備するために、国、地方公共団体、事業主など、様々な主体が取り組んでいくための計画が策定される中、平成19年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が制定され、働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現とその社会的基盤となる包括的な次世代育成支援の枠組みの構築への取組が推進されています。

本市では、法に基づき、平成17年4月に相模原市特定事業主行動計画「職員ささえあい子育てプラン」の前期計画を、平成22年4月に後期計画を策定し、職員が安心して子育てができる環境整備を推進してきました。

このプランは、後期計画の期間が終了すること、また、法の有効期限が10年間延長されたことに伴い、これまでの計画の取組状況や目標の達成状況等を踏まえ策定するものです。

職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わるものとの認識の下、お互いにささえあいながら、組織を活性化させ、大きな原動力を生み出していくことが重要であり、限られた貴重な人材を活かしてそれぞれの職員の持つ能力を最大限に発揮できるように、このプランの内容を理解し、仕事と子育ての両立を図っていきましょう。

平成27年4月1日

相模原市長
相模原市議会議長
相模原市教育委員会
相模原市選挙管理委員会
相模原市代表監査委員
相模原市人事委員会
相模原市農業委員会
相模原市消防長

1 基本的な視点

このプランは、法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針に掲げる基本理念及び基本的な視点や職場における男女共同参画の視点を踏まえて、策定したものです。

策定指針に掲げる基本理念

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭、職場その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

策定指針に掲げる基本的な視点

- (1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- (2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- (3) 機関全体で取り組むという視点
- (4) 機関の実情を踏まえた取組みの推進という視点
- (5) 取組の効果という視点
- (6) 社会全体による支援の視点
- (7) 地域における子育ての支援の観点

2 計画の期間

法は、平成36年度までの時限法ですが、第2期となるこのプランは、平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とします。

3 計画の実施に当たって

このプランは、常勤職員、常勤代替教諭及び常勤代替事務職員（以下「常勤代替職員」という。）臨時任用職員・非常勤職員を対象としています。

学校その他の教育機関、保育所、消防など、職場における勤務形態等に違いはありますが、それぞれの職場の状況に応じ、協働してこのプランの具体的な実施に努力していきましょう。

なお、今後は、このプランを推進するために庁内関係機関により構成される「特定事業主行動計画推進委員会」において、年度ごとの実施状況をフォローし、必要に応じて見直しなどを行います。

そのため、各所属におけるプランの実施状況を把握・点検し、結果を取りまとめて推進委員会に報告するとともに、ホームページに公表します。

また、このプランを進めていくためには、職員一人ひとりが、この計画の趣旨を十分に理解し、他人に任せるのではなく、自分自身のことと捉え、積極的に関わっていくことが重要です。

さらに、特定の人に負荷が偏ることなく、できるだけ多くの人でささえあうことが必要です。

このプランがきちんと実施されるためには、「誰が」「いつ」「何を」するかということをはっきりさせておく必要があります。そのため実施主体を次のように定義します。

・ **子育て中の職員**

(18才未満の子をもつ職員(妊娠中の職員及び配偶者が妊娠中の職員を含む。))

・ **所属長等**

(子育て中の職員の上司である課等の長、校長、副校長、担当課長、総括副主幹等)

・ **サポート職員**

(子育て中の職員が属する所属の職員及び関わりをもつ職員)

・ **全職員**

(相模原市に勤務している全ての職員)

・ **事業部局**

(それぞれの事業の管理者)

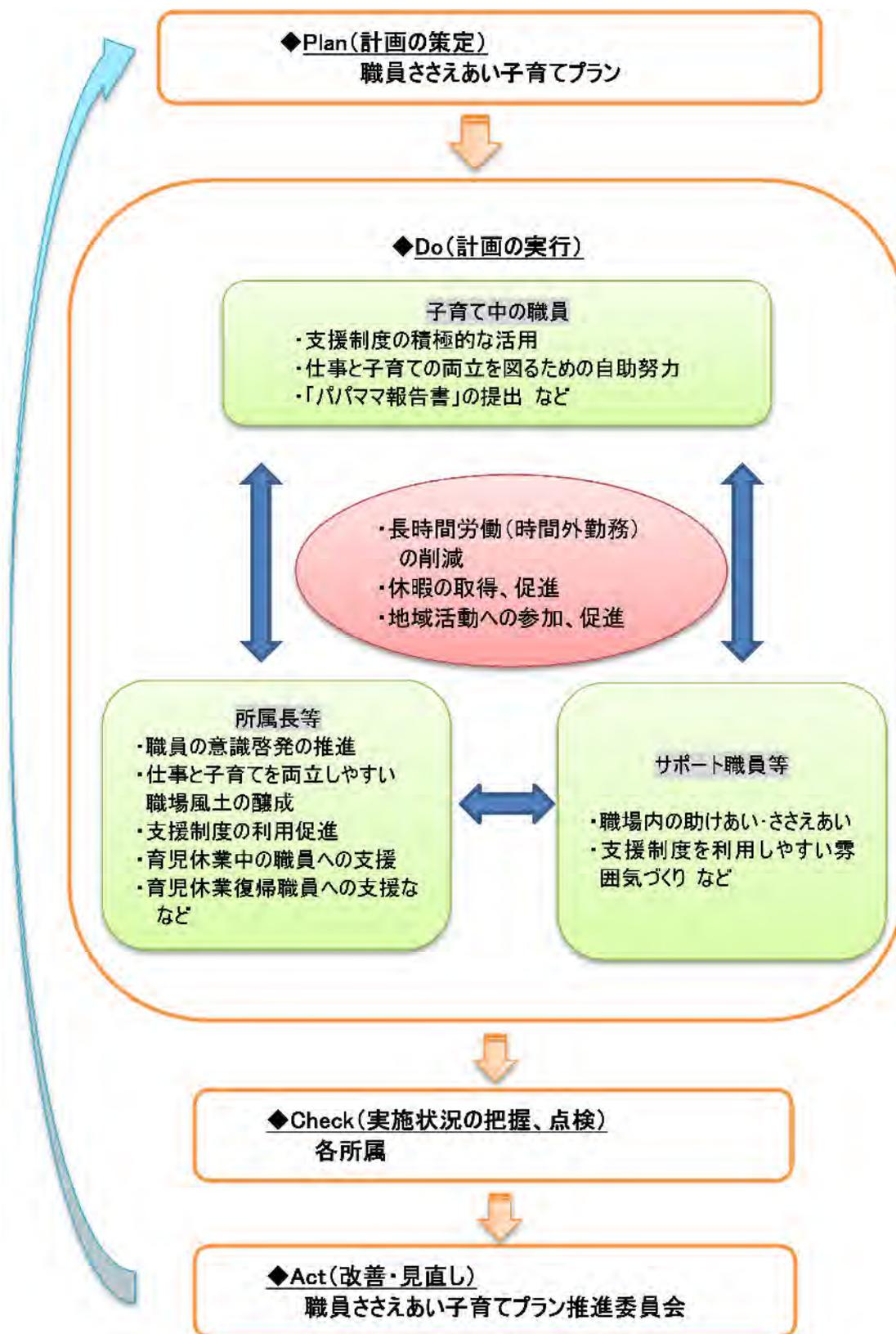
・ **事務局**

(職員ささえあい子育てプラン推進委員会事務局

* 市立小中学校に勤務する職員を除く職員について：職員課

* 市立小中学校に勤務する職員について：教職員人事課)

【職員ささえあい子育てプランのPDCAサイクル】



4 第1期計画<後期計画>の総括

第1期計画<後期計画>(平成22年度~平成26年度)においては、ワーク・ライフ・バランスの視点を新たに追加し、子の看護休暇の取得日数の拡大や育児短時間勤務制度の導入といった子育て支援制度の拡充、職員ポータルドキュメント内への啓発資料の保存、育児休業中の職員への市の動向や子育てに関する情報のメール配信、子育てサポート研修の実施など、職員の制度理解を促す取組や制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組んできました。

その結果、子育て中の女性職員に対しては、約9割の所属で代替要員の確保や事務分担の見直しなどを行い、また、配偶者が妊娠した男性職員に対しても、約8割を超える職場で具体的な取組が行われるようになりました。また、平成23年度以降、子どもの出産前後の期間における男性職員の休暇の取得日数は、年々増加し、メール配信の利用登録者数は、過去4年間で延べ118人となりました。

しかしながら、平成26年度までの達成を目指して設定した数値目標が未達成の状況であり、各種の取組が子育て制度の利用実績として効果が表れるまでには至っていません。男性職員の育児休業については、子育て中の男性職員のおよそ6割が取得したいと考えているものの、周囲の職員への遠慮などの理由から十分な利用ができていないことが、職員のアンケート結果から明らかになっています。制度に関する継続的な周知、子育てに関する諸制度を利用しやすい職場環境づくりといった点において課題を残す結果となりました。

【数値目標】

育児参加のための特別休暇及び配偶者出産休暇の取得を希望する職員がそれぞれ100%取得する。

育児休業及び部分休業の取得を希望する職員がそれぞれ100%取得する。

育児休業及び部分休業の対象となる男性職員がいずれかの制度を利用する割合を10%にする。

年間20日の年次休暇の取得日数割合を80%(16日)にする。

【目標値の達成状況】

	男性職員の育児休業 取得率(取得人数)	年次休暇取得日数
目標値	10.0%	80.0%(16.0日)
平成25年度	1.77%(2人)	61.5%(12.3日)
平成24年度	0.00%(0人)	64.0%(12.8日)
平成23年度	0.99%(1人)	65.5%(13.1日)
平成22年度	2.00%(2人)	64.5%(12.9日)

5 計画の体系

取組方針	取組内容
1．子育て支援制度の周知と意識向上・理解促進	<p>子育て支援制度の説明冊子「職員ささえあい子育てガイド」や各種マニュアル等の積極的な活用</p> <p>職員向け情報伝達ツールを活用した継続的な啓発</p> <p>研修等の実施</p> <p>常勤代替職員・臨時的任用職員・非常勤職員への配慮</p>
2．子育てを行う女性職員の支援・活躍促進	<p>職場における妊産婦への配慮</p> <p>業務分担の見直しや配慮等による子育て支援制度利用の促進</p> <p>女性職員を対象にしたキャリアアップ研修等の実施</p> <p>仕事と子育ての両立について、必要な時に相談ができる仕組みの検討</p>
3．男性職員の子育て参加促進	<p>男性職員が子育てのために利用できる制度の周知・奨励</p> <p>業務分担の見直しや配慮等による子育て支援制度利用の促進（再掲）</p>
4．育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援	<p>メール配信等による情報提供</p> <p>育児休業者セミナーの実施</p> <p>フォローアップ研修等の実施</p> <p>仕事と子育ての両立について、必要な時に相談ができる仕組みの検討（再掲）</p>
5．ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて	<p>長時間労働（時間外勤務）の削減</p> <p>年次休暇等取得の促進</p> <p>仕事と子育てなどを両立する働き方の職員評価への反映</p> <p>子ども・子育てに関する地域活動への貢献及び子どもと触れあう機会の充実</p>

取組方針1の 以外の取組内容については、常勤代替職員・臨時的任用職員・非常勤職員を除く。

6 重点的に取り組む項目

本市における特定事業主行動計画は、第1期計画における課題や法の趣旨、行動計画策定指針を踏まえ、次の2つの項目を重点的に取り組む必要があると考え、具体的な取組を推進します。

(1) 子育てを行う女性職員の支援・活躍促進

市立小中学校に勤務する職員を除く常勤職員に占める女性の割合は3割を超え増加傾向にあり、市立小中学校に勤務する常勤職員に占める女性の割合は5割強と高く、仕事と子育ての両立支援制度が整備・活用されるようになったことで、今後も多くの女性職員の活躍が期待されます。

子育て支援制度に関する情報提供の充実はもとより、不安や悩みを抱える職員に対するサポート、キャリア形成の支援など、本人の意向に配慮したきめ細かな支援が必要となります。

(2) 男性職員の子育て参加促進

子育てが始まる時に、父子の時間を大切にし、子どもをもつ喜びを感じるためには、男性も家事・育児等の家庭生活における役割をしっかりと果たすことが重要です。本市の男性職員の育児休業取得率は、未だ低調なため、男性自身の意識改革、育児休業等を取得しやすい職場環境づくりを一層進めていく必要があります。

7 具体的な取組内容

1. 子育て支援制度の周知と意識向上・理解促進

次世代育成支援には、子育てに関する制度を整えることが大切ですが、制度を整備しても活用されなければ意味がありません。子育て中の職員はもとより、所属長等やサポート職員などに対して、プランの趣旨や内容について継続的な周知や研修を実施するなど、理解を促す取組を行い、仕事と子育ての両立支援に関する意識の向上を図ります。

子育て支援制度の説明冊子「職員ささえあい子育てガイド」や各種マニュアル等の積極的な活用

子育て中の職員

子育て支援制度について各種マニュアル等を通して理解しましょう。父親・母親になることが分かったら、本人は、できるだけ速やかに所属長へ申し出ましょう。これは、職員本人にとっては、母性保護、育児休

業などの諸制度の活用、人事上の配慮の観点から、また職場においては代替職員の対応等の観点から必要なことです。

所属長等

各種マニュアル等を活用して制度に関する理解を自ら深めるとともに、職員への周知を図り、制度の適切な利用を促しましょう。

サポート職員

子育てに関する諸制度に関する理解を深め、子育て中の職員が各種制度を利用しやすい職場の雰囲気づくりに努めましょう。

職員ポータルには、次のガイド等が保存されていますので、活用してください。

- * 職員ささえあい子育てガイド
- * 子育て実施マニュアル～子育て対象者本人編～
- * 子育てサポート実施マニュアル～所属長編～
- * 子育てサポート実施マニュアル～庶務担当者編～

事務局

育児休業、休暇などの制度や手当制度を理解しやすいようにまとめた「職員ささえあい子育てガイド」や所属長等や庶務担当者の役割をまとめたマニュアルの改訂等を行うとともに、ポータル（学校職員については、e-ネット SAGAMI をいう。以下同じ。）内に保存し、子育て支援制度の周知及び制度利用の促進を図ります。

職員向け情報伝達ツールを活用した継続的な啓発

事務局

子育て支援に関する内容の啓発紙の発行や育児休業等体験談等に関する取組事例等の紹介をポータルの掲示板等の情報伝達ツールを通じて継続的に行うことで、子育て期の職員を職場全体で支援する風土づくりに取り組みます。

研修等の実施

所属長等

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等を改善するため、所属職員に対し職場研修等を通じた意識啓発を行いましょ

事業部局

固定的な性別役割分担意識等を改善するため、職員に対する研修等を通じた意識啓発を行いましょ

事務局

父親・母親として子育てをする職員、子育てをする職員がいる職場の庶務担当者等を対象に、子育て支援制度の説明や仕事と子育てに関する職員の疑問や不安の解消につながる研修を行います。

常勤代替職員・臨時的任用職員・非常勤職員への配慮

子育て中の職員（常勤代替職員・臨時的任用職員・非常勤職員）

任用時に、自分が利用できる休暇制度を確認しましょう。また、育児に関する休暇など急ぎよ取得しなければならない場合に備えて、自らの業務の進捗状況を把握しておきましょう。

所属長等

常勤代替職員・臨時的任用職員・非常勤職員が取得できる休暇制度に関する理解を自ら深めるとともに、制度について、常勤代替職員・臨時的任用職員・非常勤職員のほか、周囲の職員に対しても周知を図り、休暇を取得しやすい職場の雰囲気をつくりましょう。

事務局

育児休業、子の看護休暇など常勤代替職員・臨時的任用職員・非常勤職員が利用できる制度をまとめたマニュアル等の作成を行うとともに、それをポータル内に保存し、子育て支援制度の周知及び制度利用の促進を図ります。

2. 子育てを行う女性職員の支援・活躍促進【重点項目】

女性は妊娠すると母体や胎児の健康のため保健指導又は健康診断を受ける必要があり、このような母性保護に関して、職員が理解を深めて適切に対応するための取組を行います。また、今後も多くの女性職員が活躍できるようライフステージに応じたキャリア形成の支援を推進します。

職場における妊産婦への配慮

所属長等

女性職員から妊娠の申し出があったら、本人と面談を行い、妊娠中及び出産後に取得できる特別休暇等の取得について本人の意思を確認し、職場での対応をサポートするとともに、母性健康管理上の配慮を行いましょう。

サポート職員

職場において、妊娠中及び出産後の女性職員の安全や健康に配慮し、妊娠中及び出産後の女性職員が母性保護のための制度等を利用しやすい雰囲気をつくりましょう。

事務局

妊娠中及び出産後の女性職員は、深夜勤務及び時間外勤務の制限、危険有害業務の就業制限、健康診査及び保健指導を受ける際の特別休暇、妊娠中の職員の業務軽減、通勤緩和などの制度によって保護されており、これらの制度の周知・徹底を図っていきます。

業務分担の見直しや配慮等による子育て支援制度利用の促進

所属長等

職員の育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の期間に業務の遂行に支障が生じないように、業務体制の工夫や見直しを行いましょう。

事務局

職場の実情に十分配慮しながら適切に代替職員を確保するよう努めます。

女性職員を対象にしたキャリアアップ研修等の実施

事業部局

女性職員を対象とした仕事と家庭の両立やキャリアアップに関する研修を実施し、職員の意識醸成や意欲向上を積極的に推進していきます。

仕事と子育ての両立について、必要な時に相談ができる仕組みの検討

事務局

仕事と子育ての両立に悩む職員の不安を解消し、キャリア形成の具体的なイメージづくりを図るため、仕事上のキャリアアップ、自己啓発等について相談することができる仕組み（メンター制度等）の導入について検討します。

【メンター制度】

メンター（助言者、指導者）が、直属の上司とは異なった視点から働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、職員のキャリア形成について助言などを与えてくれる制度のことをいいます。

3 . 男性職員の子育て参加促進【重点項目】

次世代育成支援の推進は、父親と母親が協力して子育てを行っていくことが重要であり、そのためには、父親のさらなる子育てへの参加が期待されます。

父親の積極的な子育て参加を促進していくために、男性の子育てに対する意識啓発や情報提供を行うとともに、男性職員が安心して計画的に子育て支援制度を利用できるよう、職場全体で支援・協力し合う職場環境づくりを進めます。

男性職員が子育てのために利用できる制度の周知・奨励

子育て中の職員

子育ての喜びを実感するとともに、子育ての責任を認識できるよう、積極的に育児休業等を取得しましょう。

《男性職員が利用できる子育てに関する制度》

- ・ 育児休業
- ・ 育児短時間勤務
- ・ 部分休業
- ・ 職員の妻の出産休暇
- ・ 育児参加休暇
- ・ 子の看護休暇
- ・ 育児のための早出遅出勤務

所属長等

職員が安心して育児休業等を取得できるような職場環境づくりに努め、男性職員が必要な時期に必要な期間（時間）の育児休業等が取得できるように促しましょう。

サポート職員

子育てには、子育て中の職員だけでなく職場の職員の支援も必要です。男性職員が利用できる制度に関する知識を身に付けることなどにより、子育て中の男性職員が休暇制度等を利用しやすい職場の雰囲気をつくりましょう。

事務局

育児休業等の取得手続等について、各種マニュアル等により引き続き情報提供を行うとともに、男性の仕事と子育ての両立を支援するため、研修等の場を通じて取得促進を呼びかけます。

さらにポータルには、育児休業等を取得した男性職員の体験談を掲載するなど、男性職員の育児休業等を身近なものにする取組を行います。

業務分担の見直しや配慮等による子育て支援制度利用の促進（再掲）

所属長等

職員の育児休業、部分休業及び育児短時間勤務の期間に業務の遂行に支障が生じないように、業務体制の工夫や見直しを行いましょう。

事務局

職場の実情に十分配慮しながら適切に代替職員を確保するよう努めます。

4．育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業中の職員は、職場から離れていますので、孤独を感じたり不安になりがちです。休業中の職員が職場とのつながりを保てるように配慮するとともに、復帰後にスムーズに業務が遂行できるよう支援を行います。

メール配信等による情報提供

所属長等

職員が産前産後休暇中及び育児休業中には、定期的に連絡を取り、業務の近況等の情報について必要に応じて提供するように心掛けましょう。

事務局

全庁的な市の動向や子育てに関する制度について、定期的に登録者に対して、メールマガジンを配信します。

育児休業者セミナーの実施

事業部局

仕事と子育ての両立が可能な働きやすい職場づくりの一環として、育児休業者が安心して職場復帰できるよう、情報提供、情報交換の場として「育児休業者セミナー」を実施します。

フォローアップ研修等の実施

所属長等

職員が職場復帰することになったら、職場復帰1ヶ月前までに、現在の職場の状況、復帰後の事務分担等について話し合しましょう。また、育児休業から復職した職員に対しては、育児休業期間中の業務の動きについての説明や新たな制度が導入された場合の研修等、職員が円滑に従来の業務に復帰できるようOJT研修等を実施しましょう。

仕事と子育ての両立について、必要な時に相談ができる仕組みの検討(再掲)

事務局

仕事と子育ての両立に悩む職員の不安を解消し、キャリア形成の具体的なイメージづくりを図るため、仕事上のキャリアアップ、自己啓発等について相談することができる仕組み(メンター制度等)の導入について検討します。

子育てに関する相談があるときは・・・

職場内の上司や同僚などサポート職員のほか、制度に関しては事務局(職員課・教職員人事課)健康面に関しては職員厚生課健康管理班又は教職員給与厚生課へ相談してみましょう。

5. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、まず、職員自らが業務改善に積極的に取り組み、様々な制度を有効に活用することが重要です。

同時に、子育て中の職員が仕事を進めていく上で、所属長等や周りの職員の理解と協力に基づく信頼関係が欠かせません。周囲からの適切なサポートが得られることで、子育て中の職員は仕事に対しても子育てに対してもより意欲的に取り組んでいくことができます。

職員一人ひとりが仕事と家庭生活の調和を意識し、お互いに協力できる環境づくりに向けた取組を推進します。

長時間労働(時間外勤務)の削減

所属長等

職員が帰りやすい雰囲気づくりに努め、自らも率先して定時に帰るようにならせます。

全職員

効率的な業務遂行を図り、周囲の人と声を掛けあって定時に帰るよう努めましょう。

事務局・事業部局

長時間労働(時間外勤務)を削減することは、家庭や地域での生活の充実につながり、職員の健康維持や能力向上の観点からも重要です。長時間労働(時間外勤務)削減は、子育て中の職員だけでなく、全ての職員に関わるものとの認識を持ち、長時間労働(時間外勤務)削減に向けた取組を推進します。

- ・ノー残業デーの定時退庁の継続的な実施
- ・午後 8 時以降の時間外勤務の原則禁止
- ・全庁放送や庁内掲示板等による注意喚起
- ・長時間労働により健康面で指導を必要とする職員への産業医等による面談の実施

年次休暇等取得の促進

所属長等

職員の年次休暇等の取得状況を把握した上で、年次休暇等を取得していない職員及び取得日数の少ない職員に対しては、業務の繁閑等（市立小中学校に勤務する職員については長期休業中）を踏まえて、その取得を奨励する等、年次休暇等の取得促進のための指導に努めましょう。また、職員が年次休暇等を取得しやすい職場環境づくりに努めましょう。市立小中学校に勤務する職員については、夏・冬の長期休業中に連続取得を促しましょう。

（例）

- ・リフレッシュ...連続休暇の取得を奨励
- ・記念日...誕生日や結婚記念日等職員にとって個人的な記念日における取得を奨励
- ・ボランティア...地域活動や奉仕活動等に参加するための取得を奨励
- ・家庭...学校行事やPTA活動、子の結婚等家庭生活における諸事のための取得を奨励

全職員

職員は、日頃から上司や同僚と十分なコミュニケーションを図り、業務の繁閑等（市立小中学校に勤務する職員については長期休業中）を踏まえ、計画的に年次休暇等を取得するよう努めましょう。

事務局

年次休暇等の取得促進は、子育て中の職員にとっては仕事と子育ての両立を図る上で、また、全ての職員にとっても、ゆとりある生活の実現を図る上で推進していく必要があります。

このプランは、子育て支援の観点から策定したものです。このプランに掲げる「ワーク・ライフ・バランス」の重要性は、子育て中の職員だけでなく、全ての職員に関わるものとの認識を持ち、年次休暇等の取得促進に向けた取組を推進します。

仕事と子育てなどを両立する働き方の職員評価への反映

事務局

職場全体で子育てを支え合う体制の整備を推進するため、仕事と子育てなどの両立など、ワーク・ライフ・バランスに資する働き方や職場環境の整備を行う職員や育児休業等により休業した同僚等の担当業務をフォローした職員に対する評価を行う際に、その状況等も踏まえつつ総合的に評価を行う仕組みを検討します。

子ども・子育てに関する地域活動への貢献及び子どもと触れあう機会の充実

全職員

職員は地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されています。

子育て中でない職員も、大人と子どもが触れあう様々な機会を捉え、地域全体で子どもの成長を支えるとともに、育児や家事などの家庭における時間を積極的に取るように日頃から心掛けましょう。各職場ではお互いに声をかけ、職員が地域活動に参加しやすい雰囲気づくりを心掛けましょう。

事業部局

子どもを含めた家族がより参加しやすいレクリエーションなどの行事の充実に努めましょう。

8 指標及び数値目標

男性職員の育児参加や女性職員の活躍促進、ワーク・ライフ・バランスの重要性を踏まえ、次のとおり指標及び数値目標を設定しました。「7 具体的な取組内容」に掲げた取組を通じて目標の達成を目指します。

(教職員を除く職員)

	指標	現状	数値目標	目標年次
	男性の育児休業取得割合	1.77% (H25年度)	13%	H31年度
	職員の妻の出産、男性職員の育児参加のための休暇を取得する日数の合計	3.97日 (H25年度)	5日以上	H31年度
	管理職(課長級以上)に占める女性の割合	14.1% (H26年度)	30%	H31年度
	年次休暇の取得割合(日数)	61.5%(12.3日) (H25年度)	80% (16日)	H31年度
	ノー残業デーの実施割合	90.8% (H25年度)	95%	毎年度

は、子育て中の職員に限らず全職員を対象とする。

(教職員)

	指標	現状	数値目標	目標年次
	男性の育児休業取得割合	—	13%	H31年度
	妻の出産、男性職員の育児参加のための休暇を取得する日数の合計	—	5日以上	H31年度
	管理職(校長・副校長(教頭))に占める女性の割合	31.2% (H26年度)	40%	H31年度
	年次休暇の取得割合(日数)	50%(10.0日) (H25年)	80% (16日)	H31年度

は、子育て中の職員に限らず全職員を対象とする。

教職員とは、校長、学校に勤務する教員、事務職員、管理栄養士及び栄養士をいう。