

女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画

平成28年3月

相模原市

はじめに

職業生活において女性が力を十分に発揮できているとはいえない現状と急激な人口減少や将来の労働力不足の懸念などを踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は首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ます。

本市においては、男女が、互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別に関わりなく、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現のため、「第2次さがみはら男女共同参画プラン21」に基づき、様々な女性活躍への取組を進めています。

この度、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、本市における特定事業主行動計画を策定しました。

今後、この計画に基づき、全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、より一層の女性職員の活躍を推進していきます。

平成28年3月31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

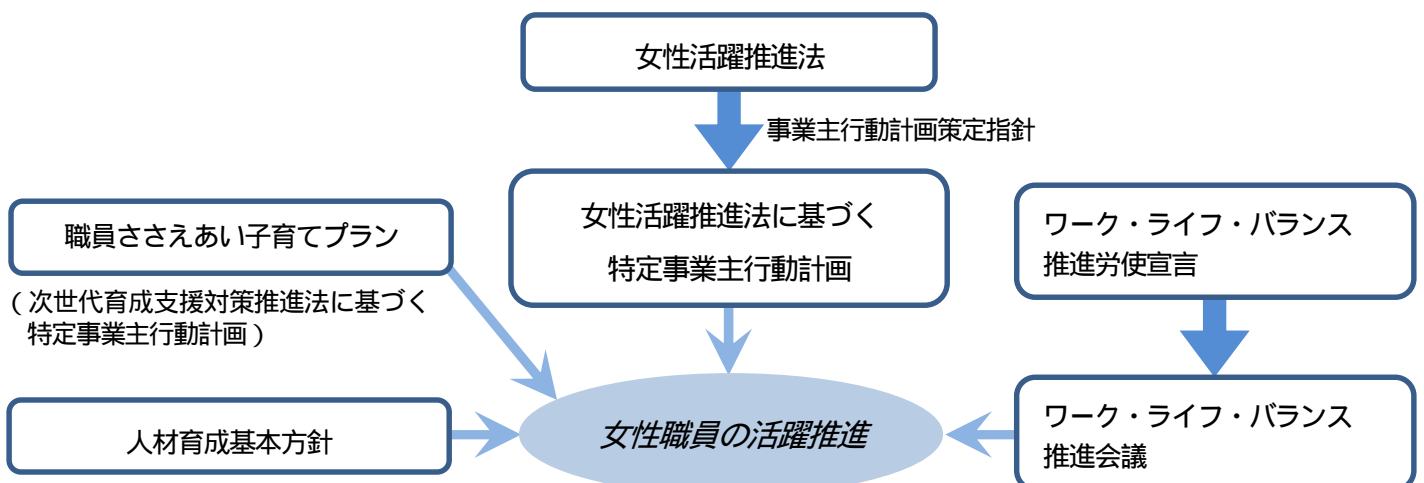
相模原市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第15条に基づき、相模原市長、相模原市議会議員、相模原市教育委員会、相模原市選挙管理委員会、相模原市代表監査委員、相模原市人事委員会、相模原市農業委員会及び相模原市消防長が策定する特定事業主行動計画です。

計画策定の趣旨

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。）においては、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより、男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的として、国、地方公共団体及び事業主は、女性職員の計画的な育成、キャリア形成の支援、ワーク・ライフ・バランスの推進、職場風土の改革など、組織全体で継続的に取り組むものとしています。

本市においては、平成27年にワーク・ライフ・バランス推進会議を設置し、子育てや介護など多様なライフスタイルを抱える職員が、職業生活と家庭生活のバランスを図りながら安心して働くことができるようワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進するとともに、平成17年に策定した職員ささえあい子育てプラン（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画）に基づき、子育てを行う女性職員の支援・活躍促進及び男性職員の子育て参加促進等の取組を推進しているところです。

今後の更なる女性職員の活躍推進に向けて、ワーク・ライフ・バランス推進会議や職員ささえあい子育てプランにおける取組に加えて、本市の実情や課題分析等の状況を踏まえ、優先的に取り組むべき内容を中心に、女性活躍推進法第15条に基づき、相模原市における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）を策定しました。



現 状 ・ 課 題

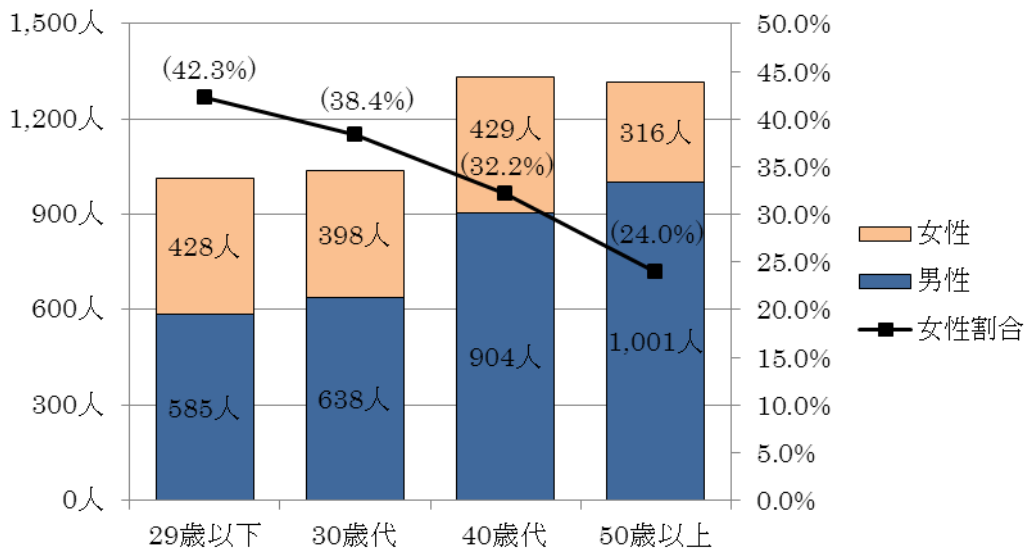
女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）においては、女性職員の採用割合、管理職の女性割合、各役職段階の職員の女性割合等の状況把握、課題分析の結果を踏まえ、最も大きな課題と考えられるものから優先的に計画の対象としていくこととされています。

本市においては、男女の区分けなく、意欲ある職員の積極的な登用を施策の一つとして取組を進めてきたところですが、職員全体の男女構成比では、30歳代以下では女性割合が高く、40歳代以上では女性割合が低い状況であり、管理職に占める女性職員の割合は低い状況となっています。

また、職員を対象としたアンケート調査の結果では、特に女性職員において、「職責が重い」、「リーダーシップを発揮する自信がない」等の理由により、昇任に対し消極的な傾向や、「主に女性職員が庶務担当をしている」、「女性管理職が少ない」等の理由により、職場において性別による役割分担が決まっていると感じている傾向がありました。

こうしたことを踏まえ、本計画においては、管理職に占める女性職員の割合の向上に重点を置き、管理職候補の育成、職員の意識啓発等の取組について定め、既存の職員ささえあい子育てプランや人材育成基本方針で掲げている取組と併せて実施することにより、女性職員の一層の活躍を推進することとします。

職員構成（年代・性別） 平成27年4月1日現在



1. 計画期間

平成28年4月1日～平成32年3月31日（4年間）

法は、平成37年度までの時限法です。

2. 対象

相模原市に勤務している全ての職員（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。）臨時的任用職員及び非常勤職員を含む。）

3. 目標

性別に関わりのない公正な評価や登用は、組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるとともに、女性職員全体の意欲の喚起にもつながります。

このことから、女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、関心度も高いことから、次のとおり目標を設定します。

管理職に占める女性職員の割合

第2次さがみはら男女共同参画プラン2.1における目標値でもある管理職に占める女性職員の割合を目標とします。

| | 現状（H27.4.1現在） | 目標 |
|-----------------------------|---------------|-------|
| 教育職給料表の適用を受ける職員を除く職員 | 15.4% | 30%以上 |
| 教育職給料表の適用を受ける職員（校長・副校長（教頭）） | 33.8% | 40%以上 |

管理職候補の地位にある職員に占める女性職員の割合（教育職給料表の適用を受ける職員を除く職員）

管理職に占める女性割合の引き上げに向けて、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）における地方公務員の女性登用の成果目標を参考に、管理職候補（主査級・副主幹級の職員）の育成に資する指標を目標とします。

| 主査級・副主幹級 | 現状（H27.4.1現在） | 目標 | |
|-------------|---------------|-------|-------|
| 市長事務局 | 34.8% | 28.4% | 35%以上 |
| 議会局 | 25.0% | | |
| 教育委員会 | 33.9% | | |
| 市選挙管理委員会事務局 | 0.0% | | |
| 監査委員事務局 | 44.4% | | |
| 人事委員会事務局 | 33.3% | | |
| 農業委員会事務局 | 0.0% | | |
| 消防局 | 2.8% | | |

消防職員に占める女性の割合（消防局）

市全体に占める女性職員の割合33%に対し、消防職全体に占める消防局女性職員の割合は2.7%と非常に低いことから、消防職員の女性比率を上げることを目標とします。

| | 現状（H27.4.1現在） | 目標 |
|---------------|---------------|--------|
| 消防職員に占める女性の割合 | 2.7% | 3.7%以上 |

4. 取組内容

目標の達成に向けて、将来の管理職候補の人材を計画的に育成することが必要なため、人材育成基本方針と整合を図りながら、職員の能力開発やキャリア形成の支援などの取組を実施します。

| | | | | |
|------|---|----------|----------|----------|
| 施策 1 | 多様なポストへの女性職員の積極的な登用 | | | |
| 取組 | 多様な視点を施策に反映させるため、女性職員を財政、企画、議会担当等、多様なポストに積極的に登用するとともに、意欲や能力に応じた人事配置を行います。 | | | |
| 対象者 | 女性職員（常勤代替職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。） | | | |
| 実施者 | 任命権者 | | | |
| 計画 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 平成 31 年度 |
| | 実施 | | | |

| | | | | |
|------|--|----------|----------|----------|
| 施策 2 | 育成を重視し様々な部門を経験する人事異動 | | | |
| 取組 | 職員の能力開発に重要な時期（主事級、主任級）においては、窓口部門・管理部門・事業部門等をそれぞれ経験するよう計画的な人事異動（ジョブローテーション）を行い、若手職員の人材育成を図ります。 また、各所属の事務分担について、性別にとらわれて固定しないよう、比較的短期間で分担を入れ替えることなどを行います。 | | | |
| 対象者 | 全ての職員（市立小中学校に勤務する職員、常勤代替職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。） | | | |
| 実施者 | 任命権者（事務分担については所属長） | | | |
| 計画 | 平成 28 年度 | 平成 29 年度 | 平成 30 年度 | 平成 31 年度 |
| | 実施 | | | |

| | | | | |
|-----|---|--------|--------|--------|
| 施策3 | 女性職員のみを対象とする研修の実施や外部研修専門機関への派遣 | | | |
| 取組 | 女性職員の視野を広げ、更なるチャレンジ意欲を醸成することを目的に、庁内における研修の実施や外部研修専門機関（自治大学校、市町村アカデミー等）への派遣を充実させ、キャリア形成を支援します。 | | | |
| 対象者 | 女性職員（市立小中学校に勤務する職員、常勤代替職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。） | | | |
| 実施者 | 職員研修所 | | | |
| 計画 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 |
| | 実施 | | | |

| | | | | |
|-----|--|--------|--------|--------|
| 施策4 | ロールモデル 事例の紹介 | | | |
| 取組 | 職員が目指したいと思う模範となるロールモデルの事例を定期的に紹介する機会を設けます。 | | | |
| 対象者 | 全ての職員（市立小中学校に勤務する職員、常勤代替職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。） | | | |
| 実施者 | 職員課 | | | |
| 計画 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 |
| | 検討 | 実施 | | |

ロールモデルとは、職員が目指したいと思う模範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材のことです。

| | | | | |
|-----|---|--------|--------|--------|
| 施策5 | メンター制度 の導入 | | | |
| 取組 | キャリア形成について同じ所属以外の職員からの助言・指導等を求める職員に側面的な支援を行うメンター制度の導入を図ります。 | | | |
| 対象者 | 全ての職員（市立小中学校に勤務する職員、常勤代替職員、臨時的任用職員及び非常勤職員を除く。） | | | |
| 実施者 | 職員課 | | | |
| 計画 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 |
| | 実施 | | | |

メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して行う個別支援活動のことです。キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たします。

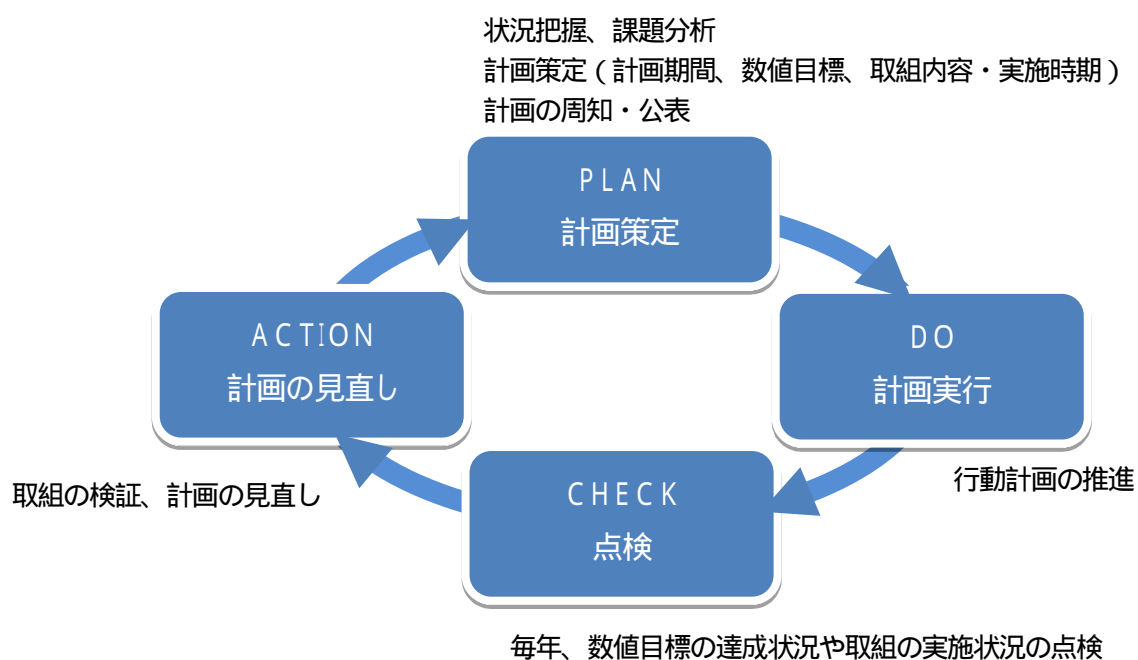
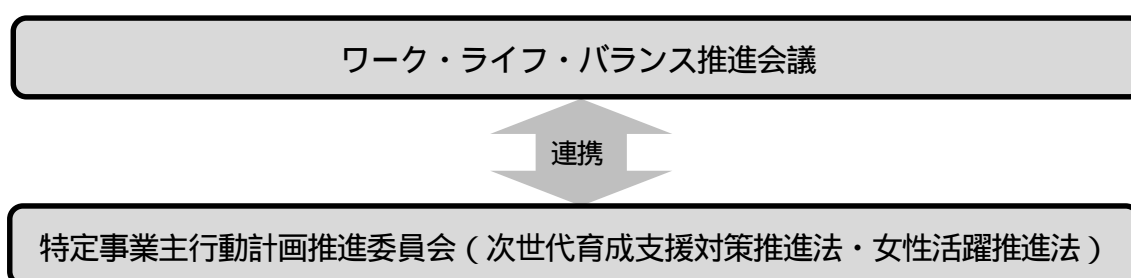
| | | | | |
|-----|---|--------|--------|--------|
| 施策6 | 管理職等による部下のキャリア形成支援の充実 | | | |
| 取組 | 職員のキャリア形成支援の充実を図るため、管理職等を対象とした研修を実施し、各所属において管理職等による育成面談などを行います。 | | | |
| 対象者 | 管理職等 | | | |
| 実施者 | 職員研修所・総合学習センター・消防総務課・管理職職員 | | | |
| 計画 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 |
| | 実施 | | | |

| | | | | |
|-----|---|--------|--------|--------|
| 施策7 | 女性の採用の拡大に向けた積極的な取組 | | | |
| 取組 | <p>多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大に向けて、採用、登用等の女性の職業選択に資する情報を毎年、ホームページに公表します。</p> <p>職員の採用募集について、女子大学を含め、広く周知を図るとともに、大学等で開催される採用説明会に積極的に参加します。</p> <p>消防職については、上記に加え、適材適所を原則とした職域の拡大を図るとともに、施設整備等の改善により女性の働きやすい環境づくりに取り組みます。</p> | | | |
| 対象者 | 求職者 | | | |
| 実施者 | 人事委員会事務局・教職員人事課・消防総務課・職員課 | | | |
| 計画 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 |
| | 実施 | | | |

| | | | | |
|-----|--|--------|--------|--------|
| 施策8 | ハラスメント対策の充実 | | | |
| 取組 | <p>女性職員が働きやすく、活躍できるような環境づくりに向けて、ハラスメントの防止対策や相談体制について、研修や冊子「セクシュアル・ハラスメント防止ハンドブック」、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」などを通して更なる意識啓発を図ります。</p> <p>また、女性の就業継続を阻む要因でもあるマタニティハラスメント防止のための取組を推進します。</p> | | | |
| 対象者 | 全ての職員 | | | |
| 実施者 | コンプライアンス推進課・教職員人事課 | | | |
| 計画 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 |
| | 実施 | | | |

5 . 推進体制

毎年、数値目標の達成状況や、本計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させるPDCAサイクルを確立するため、特定事業主行動計画推進委員会を設置し、ワーク・ライフ・バランス推進会議と連携を図りながら、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進します。



< 資 料 >

職員の採用割合（平成26年度）

| | 男性 | | 女性 | | 合計 |
|------------|------|--------|------|--------|------|
| 市長事務局 | 91人 | 49.2% | 94人 | 50.8% | 185人 |
| 教育委員会 | 12人 | 37.5% | 20人 | 62.5% | 32人 |
| 消防 | 43人 | 95.6% | 2人 | 4.4% | 45人 |
| 選挙管理委員会事務局 | 1人 | 100.0% | 0人 | 0.0% | 1人 |
| 農業委員会事務局 | 0人 | 0.0% | 1人 | 100.0% | 1人 |
| 合計 | 147人 | 55.7% | 117人 | 44.3% | 264人 |

平均勤続勤務年数の男女差（平成27年4月1日時点）

| | 行政 | 技能職員 | 消防 | 医療 |
|------|--------|-------|--------|------|
| 総計 | 16年2月 | 19年7月 | 18年6月 | 3年8月 |
| うち女性 | 13年10月 | 18年5月 | 10年11月 | 3年9月 |
| うち男性 | 17年9月 | 20年3月 | 18年8月 | 3年8月 |

一人当たり平均超過勤務の状況（時間外手当が支給されない職員を除く）（平成26年度）

| | 一人当たり平均時間 | | 一人当たり平均時間 |
|----|-----------|-----|-----------|
| 4月 | 16.0時間/人 | 10月 | 15.2時間/人 |
| 5月 | 14.8時間/人 | 11月 | 13.8時間/人 |
| 6月 | 15.6時間/人 | 12月 | 14.1時間/人 |
| 7月 | 13.3時間/人 | 1月 | 11.6時間/人 |
| 8月 | 10.8時間/人 | 2月 | 13.4時間/人 |
| 9月 | 12.3時間/人 | 3月 | 16.4時間/人 |
| | | 計 | 13.9時間/人 |

管理職の女性割合

| | 女性割合 |
|-----------|-------|
| 平成25年4月1日 | 13.0% |
| 平成26年4月1日 | 14.1% |
| 平成27年4月1日 | 15.4% |

各役職段階の職員の女性割合（平成27年4月1日時点）

| | 行政 | | 技能 | | 消防 | | 医療 | |
|----|-----|-------|------|-------|-------|------|------|-------|
| 1級 | 主事 | 55.8% | 技能職員 | 42.9% | 消防士 | 3.6% | 医師 | 25.0% |
| 2級 | | 48.1% | | 0.0% | 副主任 | 3.6% | 主査 | 66.7% |
| 3級 | | 51.8% | | 16.7% | 主任 | 2.8% | 所長 | 20.0% |
| 4級 | | 40.6% | | 39.4% | 主査 | 3.6% | 保健所長 | 0.0% |
| 5級 | 副主幹 | 24.2% | 技能主査 | 25.6% | 副主幹 | 1.6% | | |
| 6級 | 課長 | 18.5% | | | 課長 | 0.0% | | |
| 7級 | 参事 | 9.0% | | | 署長 | 0.0% | | |
| 8級 | 部長 | 4.0% | | | 副消防局長 | 0.0% | | |
| 9級 | 局長 | 0.0% | | | | | | |

（全体） 33.4%

| |
|---------------|
| 臨時的任用職員・非常勤職員 |
| 89.5% |

男女別の育児休業取得率・平均取得期間

| | 取得率 | 平均取得期間 |
|----|------|---------|
| 男性 | 1.6% | 24日 |
| 女性 | 100% | 1年6月11日 |

平成26年度中に新たに取得可能となった者のうち取得した者の割合及びその承認期間の平均

男性の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数

| | | 取得率 | 平均取得日数 |
|---------|--|-------|--------|
| 配偶者出産休暇 | 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) | 89.6% | 2.5日 |
| 育児参加休暇 | 妻の産前産後期間中に、男性職員が、 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) | 32.0% | 3.6日 |

平成26年度中に取得可能となった者のうち取得した者の割合及びその取得期間の平均