

相模原市 特定事業主行動計画実施状況（平成28年度）

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による措置の実施状況については、次のとおりです。

1 指標及び数値目標に係る状況

（県費負担教職員を除く職員）

| 指標 | 数値目標 | 目標年次 | 計画策定時の実績 | 27年度実績 | 28年度実績 |
|--------------------------------|--------------|-------|-------------------------|------------------|------------------|
| 男性の育児休業取得割合 | 13% | H31年度 | 1.77% (H25年度) | 1.65% | 6.84% |
| 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 | 3.97日 (H25年度) | 3.78日 | 4.02日 |
| 管理職(課長級以上)に占める女性の割合 | 30% | H31年度 | 14.1% (H26年度) | 15.4% | 16.5% |
| 年次休暇の取得割合(日数) | 80% (16日) | H31年度 | 61.5%(12.3日) (H25年度) | 62.0% (12.4日) | 66.9% (13.1日) |
| ノー残業デーの実施割合 | 95% | 毎年度 | 90.8% (H25年度) | 90.2% | 91.9% |

（教職員）

| 指標 | 数値目標 | 目標年次 | 計画策定時の実績 | 27年実績 | 28年度実績 |
|--------------------------------|--------------|-------|----------------------|------------------|------------------|
| 男性の育児休業取得割合 | 13% | H31年度 | — | 4.17% | 1.11% |
| 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 | — | 1.56日 | 0.9日 |
| 管理職(校長・教頭)に占める女性の割合 | 40% | H31年度 | 31.2% (H26年度) | 33.3% (H27年度) | 36.2% |
| 年次休暇の取得割合(日数) | 80% (16日) | H31年度 | 50%(10.0日) (H25年) | 45.7% (9.1日) | 50.5% (10.1日) |

教職員...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（28年度までは「県費負担教職員」と表記）

2 取組方針及び取組内容に係る状況

は 28 年度の新規取組

| 取組方針 | 取組内容 | 28年度実績 |
|-------------------------|---|--|
| 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研修等の実施</p> <p>臨時的任用職員・非常勤職員への配慮</p> | <p>「職員ささえあい子育てガイド」を改定するとともに、様々な機会を捉えて、ガイドの周知・活用を図った。</p> <p>全庁掲示板におけるノー残業デーの周知の際、併せて「パパママ報告書」の周知を行い、対象者と所属長のコミュニケーションを促した。</p> <p>庁内 LAN を利用し、子育て制度の周知を図るとともに、育児休業を取得した男性職員の体験談を発信し、職員の意識啓発を図った。</p> <p>新任所属長研修において、「職員ささえあい子育てガイド」や各種制度の周知及び意識啓発を行った。</p> <p>「子育て制度チェックシート」による自己点検を通じて、普及啓発・理解促進を図った。</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> | <p>ガイド、マニュアル等を通じて、子育て支援制度、取得手続き等について、周知啓発を行った。</p> <p>メンター制度を試行実施した。</p> <p>女性職員を対象としたダイバーシティ推進研修を実施し、働きやすい職場づくりや今後のキャリアデザインを考える機会を設けた。</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> | <p>ガイド、マニュアル等を通じて、子育て支援制度、取得手続き等について、周知啓発を行った。（再掲）</p> <p>庁内 LAN を利用し、子育て制度の周知を図るとともに、育児休業を取得した男性職員の体験談を発信し、職員の意識啓発を図った。（再掲）</p> <p>「子育て制度チェックシート」による自己点検を通じて、普及啓発・理解促進を図った。（再掲）</p> |

| | | |
|----------------------------------|---|--|
| <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> | <p>メール配信等による情報提供 育児休業者セミナーの実施 フォローアップ研修等の実施 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> | <p>育児休業者のうち希望者に対して、市政、子育て、福利厚生等に関する情報をメールで配信した。 育児休業中の職員を対象に育児休業者セミナーを開催し、情報交換等を通じて、職場復帰後の仕事や子育てについての不安の解消を図った。 育児休業中の職員が復帰する際に、所属長との面談により、本人の意向、不安を確認し、対応することで円滑な職場復帰の実現に努めた。 メンター制度を試行実施した。（再掲）</p> |
| <p>5 .ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて</p> | <p>長時間労働（時間外勤務）の削減 年次休暇等取得の促進 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 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> | <p>ワーク・ライフ・バランス推進会議を設置し、庁内連携・調整機能を強化するとともに、7月及び8月には朝型勤務・早期退庁の実施、部長巡視の実施等の取組を行った。 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る取得の促進を図った。 職員評価制度において、ワーク・ライフ・バランスの推進の取組を管理職の評価項目に反映させることを検討した。</p> |