

相模原市 特定事業主行動計画実施状況（平成30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

（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	29年度実績	30年度実績
男性の育児休業取得割合	13%	H31年度	1.77% (H25年度)	6.61%	4.48%
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)	3.56日	3.75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)	17.3%	17.3%
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)	71.0% (13.9日)	70.4% (13.9日)
ノー残業デーの実施割合	95%	毎年度	90.8% (H25年度)	94.0%	92.6%

（教職員）

指標	数値目標	目標年次	計画策定時の実績	29年実績	30年度実績
男性の育児休業取得割合	13%	H31年度	—	4.05%	1.15%
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	—	1.4日	1.4日
管理職(校長・副校長)に占める女性の割合	40%	H31年度	31.2% (H26年度)	35.5%	34.5%
年次休暇の取得割合(日数)	80% (16日)	H31年度	50%(10.0日) (H25年)	53.5% (10.7日)	59.6% (11.9日)

教職員…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（28年度までは「県費負担教職員」と表記）
教職員の年次休暇の取得割合（日数）を修正（令和元年9月20日）

2 取組方針及び取組内容に係る状況

は 30 年度の新規取組

取組方針	取組内容	30 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</p> <p>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>職員向けポータルサイトにおけるノー残業デーの周知の際、併せて「職員ささえあい子育てガイド」と「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>職員向けポータルサイトで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>子が出生した職員に対し、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。</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>メンター制度について、随時申込みがあった際に対応できる体制を整え、メンターの募集期間とメンタリングの実施期間を拡大し、実施した。平成 30 年度は 6 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。</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>職員向けポータルサイトで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>子が出生した職員に対し、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。（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。 メンター制度について、随時申込みがあった際に対応できる体制を整え、メンターの募集期間とメンタリングの実施期間を拡大し、実施した。平成 30 年度は 6 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。（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・バランス推進会議において、庁内連携・調整機能の強化を図り、時間外勤務の実態を把握するとともに長時間労働の是正に努めた。 多様なワークスタイルの創出に向けたテレワークの導入研究にあたり、サテライトオフィス勤務を試行的に実施した。 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り、夏季休暇を含めた休暇取得の促進を図った。 7 月及び 8 月に行っている朝型勤務・早期退庁において、勤務時間の区分を追加し、ライフスタイルに合わせて柔軟な働き方ができるよう、ワーク・ライフ・バランスの推進に努めた。 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の基準行動とした。 職員が使用するパソコンの使用履歴により、勤務時間を把握し集計するシステムを構築し、業務改善や勤務時間に対する意識改革を図った。</p>