

相模原市職員のための ワーク・ライフ・バランス推進プラン

次世代育成支援対策推進法及び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く
相模原市特定事業主行動計画

令和8年3月
相模原市

目次

| | |
|---------------------------------------|----|
| はじめに | 1 |
| 第1章 計画の全体像 | 2 |
| 1 策定の経緯 | 2 |
| 2 計画期間 | 3 |
| 3 対象職員 | 3 |
| 4 推進体制 | 4 |
| 第2章 これまでの取組と成果 | 4 |
| 1 職員の家庭生活への参加促進に係る取組と成果 | 5 |
| 2 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用に係る取組と成果 | 7 |
| 3 長時間勤務の是正などの働き方改革に係る取組と成果 | 8 |
| 第3章 現状と課題 | 11 |
| 1 長時間勤務 | 11 |
| 2 仕事と家庭の両立 | 15 |
| 3 女性職員のキャリア形成 | 19 |
| 第4章 相模原市職員のためのワーク・ライフ・バランス推進プラン | 22 |
| 1 目指す姿 | 22 |
| 2 数値目標と取組内容 | 22 |
| (1) 働きやすい環境づくり | 22 |
| (2) 職員の仕事と家庭生活との両立への支援 | 29 |
| (3) 女性職員のキャリア形成支援 | 31 |

はじめに

現在、我が国は、少子高齢化の急速な進行、人口減少という未曾有の危機に直面しています。また、価値観の多様化により、旧来型の画一的な労働モデルに留まらない、さまざまな働き方が存在する時代となりました。その一方で、国際的に見れば、依然として男女間の賃金差異は大きい状況にあり、管理職に占める女性の割合は低い水準に留まっています。

このような時代においては、一人ひとりが、希望する働き方と結婚、出産、子育て等とを無理なく両立することができ、多様な人材が自分らしく活躍できる労働環境の構築が求められています。

本市においては、平成17年に策定した「職員ささえあい 子育てプラン」、平成28年に策定した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を統合し、「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン」（以下「前プラン」という。）として、これまで、職員の家庭生活への参加促進、女性職員のキャリア形成支援と積極的登用等に取り組んだ結果、男性職員の育児休業の取得や女性管理職の登用において、一定の成果が得られました。一方、近年では、社会全体として職業選択に係る流動性が高まりを見せており、本市においても、新たなキャリア等を求めて離職する職員が増加傾向にあることから、これまで以上に働きがいの向上や良好な職場環境の構築に取り組むことが求められる状況となっています。

そうした中で、この度、前プランの計画期間満了に伴い、令和6年5月に改正された「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）及び令和7年6月に改正された「女性の職業生活における活躍に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）を踏まえ、新たな特定事業主行動計画として、「相模原市職員のためのワーク・ライフ・バランス推進プラン」（以下「本プラン」という。）を策定しました。

今後、本プランに基づき、全ての職員が、性別に関わりなく、その能力を十分に発揮し、自らの希望に応じた形でワーク・ライフ・バランスの実現を図り、ひいては、それが組織に対するエンゲージメントの向上にもつながる職場環境・職場風土づくりを進めていきます。

令和8年3月

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

第1章 計画の全体像

1 策定の経緯

本市では、次世代法に基づく特定事業主行動計画として、平成17年4月に「職員ささえあい子育てプラン」を策定し、これまで2度の改定を行い、職場全体で職員の仕事と子育ての両立を支え、職員が安心して子育てができる環境の整備に取り組むとともに、平成28年3月には、平成27年8月に制定された女性活躍推進法に基づき、特定事業主行動計画を策定し、管理職に占める女性職員の割合の向上に重点を置き、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様々な取組を進めてまいりました。

その後、令和元年6月の女性活躍推進法の改正及び同年12月の女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成27年9月25日閣議決定）の変更に伴い、女性活躍に向けた公務部門における課題として、特に、男性の家庭生活（家事及び育児等）への参加促進、性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用及び長時間勤務の是正などの働き方改革に取り組む必要があるとされたことを踏まえ、「職員ささえあい子育てプラン」及び「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」を統合し、「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン」として、一体的な推進を図ってまいりました。

この度、「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン」の計画期間が満了することに伴い、令和6年5月に改正された次世代法及び令和7年6月に改正された女性活躍推進法の趣旨も踏まえ、新たに本プランを策定しました。

■ 既存計画の策定経緯

▶ 次世代法に基づく特定事業主行動計画（職員ささえあい子育てプラン）

平成17年3月 第1期前期策定（計画期間：平成17年度～平成21年度）

平成22年3月 第1期後期策定（計画期間：平成22年度～平成26年度）

平成27年3月 第2期前期策定（計画期間：平成27年度～令和元年度）

⇒ 相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プランに継承

※ 次世代法は、我が国の少子化対策の一環として、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成を目的として、平成15年7月に制定された法律です。

▶ 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 第1期策定（計画期間：平成28年度～令和元年度）

⇒ 相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プランに継承

※ 女性活躍推進法は、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的として、平成27年8月に制定された法律です。

▶ 相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン

令和2年3月 策定（計画期間：令和2年度～令和6年度）

令和7年1月 一部改定（計画期間の延長及び一部数値目標の改定）

⇒ 相模原市職員のためのワーク・ライフ・バランス推進プランに継承

2 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日（5年間）

※ 次世代法は令和17年3月31日まで、女性活躍推進法は令和18年3月31日までの時限法です。

3 対象職員

全ての職員（臨時的任用職員、会計年度任用職員を含む）

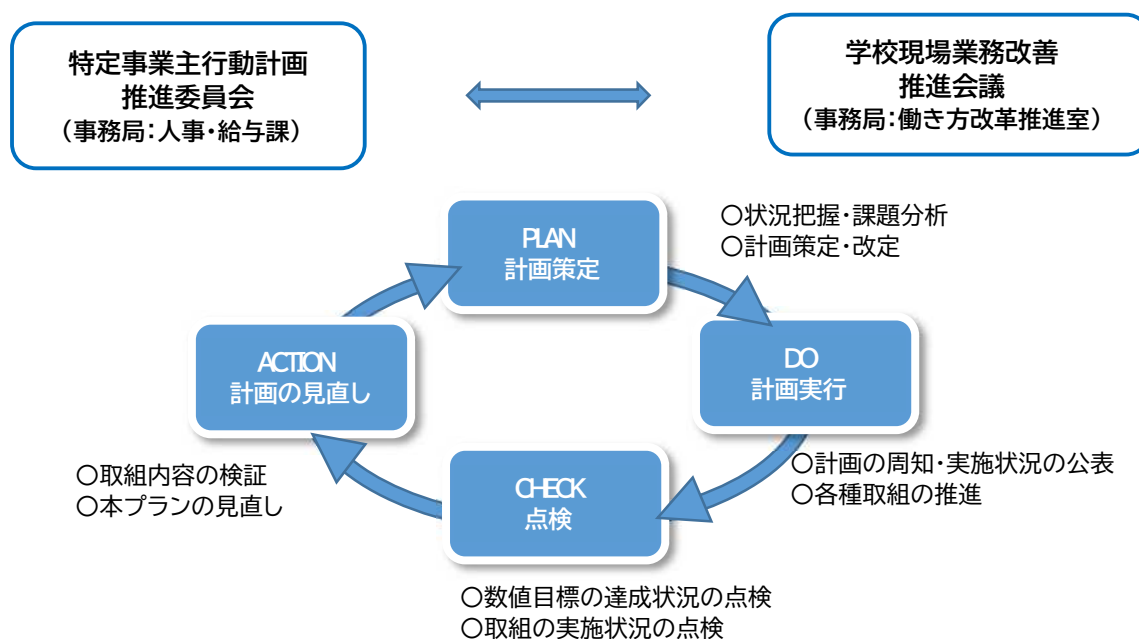
※ 臨時的任用職員及び会計年度任用職員は、休暇等勤務条件が他の職員と異なるため、本プランの内容が実態にそぐわない場合がありますが、本プランの趣旨を踏まえた対応を行います。

4 推進体制

毎年、数値目標の達成状況や、本プラン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¹を設置し、学校現場業務改善推進会議²と連携を図りながら、組織全体で継続的な取組を推進します。

なお、取組の実施状況については年1回、市ホームページにおいて公表します。

■ 推進体制の全体像



¹ 本プランの策定並びに実施及び見直し、実施状況の点検・評価を行うための庁内組織及び関係機関で組織する会議体です。

² 注釈追記予定

第2章 これまでの取組と成果

1 職員の家庭生活への参加促進に係る取組と成果

令和2年度に開始した「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン」（以下「前計画」という。）においては、仕事と家庭の両立支援制度の周知や、職場風土の改革、管理職等への研修の実施といった取組を進め、職員の家庭生活への参加を促進してきました。

これらの取組を経て、仕事と家庭の両立に関する共通認識の醸成が進み、男性職員の育児休業取得率の高まりといった成果があった一方、職種別に見ると数値目標の達成に向けては大きく課題が残るものもあることから、今後より実効性のある取組を進めていく必要があります。（職種別の取得率についてはp16参照）

（1）数値目標と実績

【一部改定（令和7年1月）まで】

| | 計画策定時 (H30年度) | 実績値 (R5年度) | 数値目標 (R6年度) |
|---|------------------|---------------|----------------|
| 男性職員の育児休業取得率 (学校職員 ³ を除く職員) | 4.5% | 56.9% | 30% |
| 男性職員の育児休業取得率 (学校職員) | 1.2% | 26.3% | |

【一部改定（令和7年1月）以後】

| | 一部改定時 (R5年度) | 実績値 (R6年度) | 数値目標 (R7年度) |
|---|-----------------|---------------|----------------|
| 男性職員の育児休業取得率（1週間以上の取得） (消防吏員及び学校職員を除く職員) | 74.7% | 79.7% | 85% |
| 男性職員の育児休業取得率 (消防吏員) | 20.0% | 42.4% | 50% |
| 男性職員の育児休業取得率 (学校職員) | 26.3% | 22.8% | 50% |

³ 学校職員とは、相模原市学校職員の給与に関する条例第2条で定める学校職員を指し、市立小中学校及び義務教育学校の一般職の校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護教諭、講師及び事務職員を言います。

*当該数値目標は、令和7年1月に、計画の一部改定を行い、次のとおり変更しています。

| | 当初目標値 | 一部改定後（R6年度） |
|-----------------|------------------|-------------------|
| 消防吏員及び学校職員を除く職員 | 30% (期限の定めなし) | 85% (1週間以上の取得) |
| 消防吏員 | | 50% (期限の定めなし) |
| 学校職員 | | |

(2) これまでの取組内容

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

(例：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、育児休業等の体験談の発信、職員向けポータルサイトを活用した継続的な啓発)

② 仕事と家庭を両立しやすい職場風土の改革

(例：パパママ報告書の刷新・活用、管理職等への研修における出産・育児に係る制度の周知)

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

(例：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うメンター制度⁴の実施)

⁴ 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）に対して行う支援活動のことです。

2 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用に係る取組と成果

令和2年度に開始した前計画においては、仕事と家庭の両立支援やキャリアデザインに資する情報の積極的発信、省庁等の外部機関や外部研修専門機関（自治大学校、市町村アカデミー等）、消防大学校への女性職員の派遣といった取組を進め、女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用を推進してきました。

これらの取組を経て、管理職に占める女性割合については、目標値には未達であるものの、学校職員を除く職員については上昇傾向にあり、また、学校職員についても高い水準を維持していることから、一定の成果が出ているものと考えられます。

(1) 数値目標と実績

| | 計画策定時 (H31.4.1) | 実績値 (R7.4.1) | 数値目標 (R8.4.1) |
|----------------------------|--------------------|-----------------|------------------|
| 管理職に占める女性割合 (学校職員を除く職員) | 18.8% | 24.1% | 30% |
| 管理職に占める女性割合 (学校職員) | 35.5% | 35.2% | 40% |

(2) これまでの取組内容

① 女性職員の多様なポストへの積極的な登用

② 採用時からのキャリア形成支援の充実

(例：省庁等外部機関への女性職員の派遣、外部研修専門機関（自治大学校、市町村アカデミー、消防大学校等）への女性職員の派遣、「専門職のキャリア形成」や「管理職としての心構え」等をテーマにロールモデル⁵を紹介、女性職員同士による座談会の実施)

③ 女性の採用拡大に向けた積極的な取組

(例：採用説明会等における仕事と家庭の両立に資する情報の発信、「おかえりなさい！」採用⁶の実施、ホームページやSNSにおける女性消防士活躍事例の紹介)

④ ハラスメント対策の充実

(例：ハラスメントに係る相談体制の充実、「相模原市職員カスタマーハラスメント対応基本方針」の策定、消防におけるハラスメント根絶に向けた行動指針となるクレドの策定)

⁵ ロールモデルとは、職員が目指したいと思う模範とある存在であり、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。

⁶ 「おかえりなさい！」採用とは、結婚、出産、育児、介護、進学、転職等の理由により市職員を退職したが、その後、家庭状況の変化等により本市への復職を希望する人の中から、市職員としての知識・スキルを持つ人を即戦力として採用する復職制度のことです。

3 長時間勤務の是正などの働き方改革に係る取組と成果

当該項目については、学校職員と学校職員を除く職員とで大きく状況が異なることから、それぞれに取組と成果を記載します。

【学校職員を除く職員】

令和2年度に開始した前計画においては、組織マネジメントの徹底、年次休暇の取得促進といった取組を進め、長時間勤務の是正などの働き方改革を推進してきました。

これらの取組を経て、年次休暇の取得日数については目標値に近い成果があった一方、長時間勤務の是正については課題が残っているため、今後、より実効性のある取組を進めていく必要があります。

(1) 数値目標と実績

● 学校職員を除く職員

| | 計画策定時 (H30 年度) | 実績値 (R6 年度) | 数値目標 (R7 年度) |
|--|-------------------|----------------|-----------------|
| 1月当たりの時間外勤務時間45時間 以内の職員の割合 ⁷ | 96.4% | 94.8% | 100% |
| 年次休暇の取得割合(日数) | 13.9日 | 15.8日 | 16日以上 |

(2) これまでの取組内容

① 管理職による組織マネジメントの徹底

(例：マネジメントサポート制度、双方向評価制度の実施、経営層向けの「働き方改革」研修の実施)

② ノー残業デーの取組・徹底

(例：ノー残業デーの周知、在宅勤務の実施、勤務時間の割振り変更(ズレ勤務)の実施)

③ 働き方の見直し、事務効率化の事例紹介

(例：在宅勤務の実施、サテライトオフィス勤務の実施、事務サポートセンター⁸の拡充)

④ 年次休暇の積極的な取得促進

(例：休暇取得計画表の活用等による休暇取得の促進)

⁷ 月ごとの時間外勤務時間45時間以内の職員の割合を算出し、平均したものです。

⁸ 事務サポートセンターは、障害のある方の積極的な採用及び障害のある職員が活躍しやすい職場環境を実現するとともに、定型業務を集約し、事務執行体制の効率化を図るために設置したものです。

【学校職員】

学校職員については、特に教育職員⁹の長時間労働が常態化していたことから、平成29年度に「学校現場における業務改善に向けた取組方針」（以下「学校現場取組方針」という。）を策定し、留守番電話の全校設置やスクール・サポート・スタッフの導入など、教育職員の負担軽減を図るための様々な取組を進めてきました。

令和5年度には「第2期学校現場取組方針」を策定、令和6年度には「相模原市若手教員による学校現場改善プロジェクトチーム」による提言もされ、学校における働き方改革の取組を更に推進しているところです。

学校現場取組方針策定以降、長時間勤務については一定の減少がみられたものの、依然として業務が長時間におよぶ教育職員も多く、引き続き学校現場における働き方改革を進めていく必要があります。

（1）数値目標と実績

● 学校職員

| | 計画策定時 | 実績値 (R6年度) | 数値目標 (R7年度) |
|---|------------------|---------------|----------------|
| 1月当たりの時間外勤務時間45時間 以内の職員の割合 ¹⁰ | — | 71.0% | 100% |
| 年次休暇の取得割合（日数） ¹¹ | 11.9日 (H30年度) | 14.8日 | 16日以上 |

⁹ 教育職員とは、相模原市学校職員の給与に関する条例第2条で定める学校職員のうち、事務職員を除く職員を言います。

¹⁰ 学校職員については、時間外勤務時間の概念がないため、時間外在校等時間を指します。また、このことにより、計画策定時の実績については正確に把握できていないことから「—」として示しています。

¹¹ 年次休暇の取得割合（日数）については、計画策定時において職種別の把握をしていなかったことから、「教育職員」「学校事務職員」の内訳においては「—」として示しています。

【参考】学校職員の内訳

●教育職員

| | 計画策定時 | 実績値 (R6年度) | 数値目標 (R7年度) |
|-----------------------------|-------|---------------|----------------|
| 1月当たりの時間外勤務時間45時間以内の教育職員の割合 | — | 70.7% | 100% |
| 年次休暇の取得割合(日数) | — | 14.7日 | 16日以上 |

●学校事務職員

| | 計画策定時 | 実績値 (R6年度) | 数値目標 (R7年度) |
|-------------------------------|-------|---------------|----------------|
| 1月当たりの時間外勤務時間45時間以内の学校事務職員の割合 | — | 98.6% | 100% |
| 年次休暇の取得割合(日数) | — | 16.9日 | 16日以上 |

(2) これまでの取組内容

- ① 意識改革と学校運営マネジメントの強化
(例：学校事務職員の共同学校事務室の設置、学校と地域、保護者との連携による登下校等の見守り体制の整備)
- ② 学校における徴収金等に係る業務の負担軽減
(例：学校給食費の公会計化)
- ③ 部活動の在り方の検討
(例：「相模原市立中学校等部活動指針」の改訂)
- ④ 授業や課外活動等に関する支援体制の強化と学校現場の環境整備
(例：留守番電話の設置、夏季休業中の学校閉庁日の設定、スクール・サポート・スタッフ¹²の全校配置と活用)

¹² スクール・サポート・スタッフとは、教員の負担軽減を図るため、学習プリント等の印刷などを教員に代わって行う補助職員のことです。

第3章 現状と課題

1 長時間勤務

当該項目については、学校職員と学校職員を除く職員とで大きく状況が異なることから、それぞれに現状と課題を記載します。

【学校職員を除く職員】

● 長時間勤務の現状

1月当たりの時間外勤務時間45時間以内の職員の割合については、94.8%と目標に近い数値で高止まりしていますが、45時間を超える時間外勤務を行った職員の勤務実態を分析すると、令和6年度に1回でも月45時間を超えた職員は972人（職員全体の20.2%）となっており、多くの職員に負担があることがわかります。さらに、職員全体の月平均時間外勤務時間は14.3時間と増加傾向となっています。

● 主な要因と課題

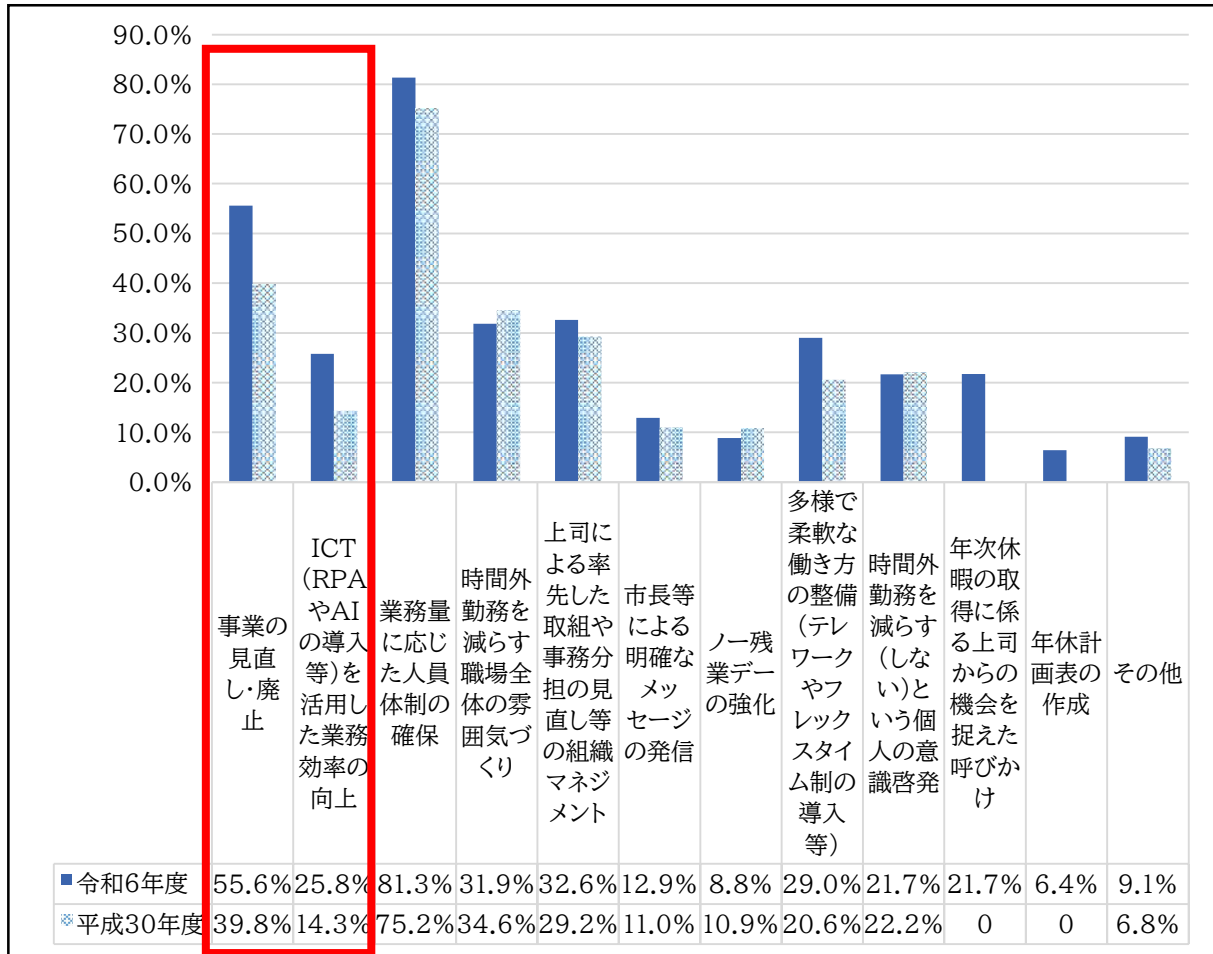
職員アンケートの結果からは、多くの職員が時間外勤務の縮減に向けては、適正な人員の確保が必要と考えている実態が明らかになりましたが、少子高齢化に伴い人材確保が困難な状況においては、業務の精査や業務効率の向上の推進もあわせて進めていく必要があります。職員アンケートにおいても「事業の見直し・廃止」や「ICT（RPAやAIの導入等）を活用した業務効率の向上」を求める割合は前回調査より大きく上昇しています。

職員アンケートから多くの職員が長時間労働を負担に感じており、労働時間の長さ等の就業環境を理由に離職を考えた割合も多く、長時間労働の是正が課題となっています。

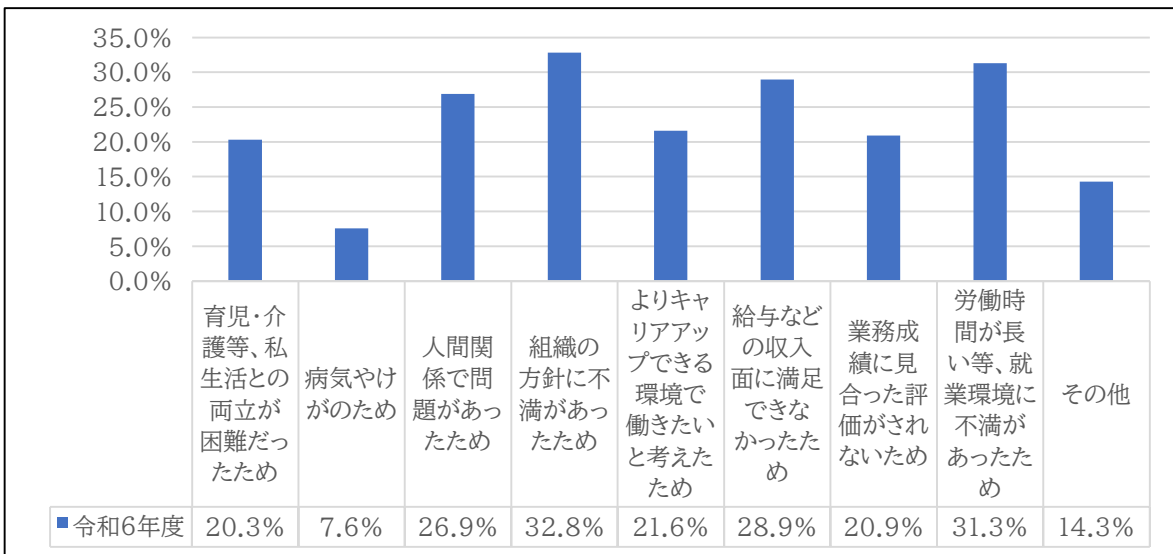
【図表1】各局別の時間外勤務及びノー残業デー実施率の状況（学校職員を除く職員）

| 局・区等 | 時間外勤務時間 (月／人) | | 年360時間超 (率) | | 月45時間超 (率) | |
|-----------|------------------|------|----------------|-------|---------------|-------|
| | R6 | R5 | R6 | R5 | R6 | R5 |
| 市長公室 | 23.4 | 22.2 | 35.3% | 28.6% | 44.5% | 45.2% |
| 総務局 | 23.0 | 25.8 | 32.9% | 42.7% | 46.1% | 54.7% |
| 財政局 | 14.3 | 14.1 | 16.4% | 16.7% | 27.8% | 27.6% |
| 危機管理局 | 14.6 | 18 | 18.2% | 21.4% | 36.4% | 32.1% |
| 市民局 | 23.2 | 22.1 | 35.3% | 32.1% | 41.2% | 37.7% |
| 健康福祉局 | 15.7 | 15.8 | 16.5% | 16.0% | 21.3% | 22.6% |
| こども・若者未来局 | 9.7 | 9.9 | 8.4% | 10.9% | 11.0% | 12.3% |
| 環境経済局 | 10.1 | 9.6 | 9.1% | 8.5% | 12.9% | 13.5% |
| 都市建設局 | 16.8 | 17.7 | 20.0% | 19.4% | 28.4% | 28.4% |
| 緑区役所 | 13.1 | 10.3 | 9.5% | 5.3% | 21.6% | 15.0% |
| 中央区役所 | 12.2 | 10.7 | 6.4% | 5.8% | 22.0% | 23.3% |
| 南区役所 | 10.8 | 7.8 | 10.1% | 4.0% | 21.6% | 15.2% |
| 会計課 | 8.1 | 7.2 | 0.0% | 0.0% | 16.7% | 27.8% |
| 議会局 | 19.8 | 21.2 | 21.7% | 20.8% | 26.1% | 25.0% |
| 教育局 | 15.8 | 15.5 | 16.8% | 17.7% | 25.2% | 27.9% |
| 行政委員会事務局 | 10.5 | 9.7 | 0.0% | 3.0% | 35.5% | 27.3% |
| 農業委員会事務局 | 12.3 | 14.8 | 20.0% | 20.0% | 13.3% | 26.7% |
| 消防局 | 12.7 | 11.6 | 10.8% | 6.9% | 8.8% | 11.6% |
| 市全体 | 13.9 | 13.6 | 14.4% | 14.0% | 20.2% | 21.1% |

【図表2】職員アンケート「年次休暇の取得促進や時間外勤務を縮減するための効果的取組（複数回答可）」



【図表3】職員アンケート「離職を考えた原因」（複数回答可）」



【学校職員】

● 長時間勤務の現状

教育職員の時間外在校等時間については、令和元年と比べて月平均約10時間程度減少し、学校現場取組方針に基づく働き方改革の効果が表れているものの、令和6年度においても依然として月平均が30時間を超える状況です。

一方で、学校事務職員は、標準職務の整理や共同学校事務室の設置などの働き方改革の推進により、令和6年度の月平均の時間外勤務時間が10時間を下回っています。

● 主な要因と課題

教育職員の長時間勤務が常態化している主な要因は、全国的な教育職員不足、学校が対応する課題の多様化や困難化などが挙げられ、学校現場は、児童生徒と向き合う時間を十分に確保することが難しい現状です。この状況を改善するため、引き続き業務の見直しや改善を図ることで学校現場における働き方改革を進めていく必要があります。

【図表4】教育職員の平均時間外在校等時間比較

| 時間外在校等時間（月平均） | 令和元年度 | 令和6年度 |
|----------------|--------|--------|
| 小学校・義務教育学校（前期） | 43.1時間 | 33.2時間 |
| 中学校・義務教育学校（後期） | 50.2時間 | 37.8時間 |

【図表5】学校事務職員の平均時間外在校等時間比較

| 時間外勤務時間（月平均） | 令和元年度 | 令和6年度 |
|----------------|--------|-------|
| 小学校・中学校・義務教育学校 | 13.4時間 | 9.1時間 |

2 仕事と家庭の両立

● 仕事と家庭の両立の現状

本市職員の育児休業取得率を見ると、ほぼ全ての女性職員が育児休業を取得しており、男性職員も令和2年度と比較し大幅に伸びていますが、数値目標には達していない状況です。特に、学校職員においては、数値目標と大きく乖離が生じています。(数値目標についてはp5を参照)

家事・育児等について性別問わず担う意識は一般化してきているものの、令和6年度に実施した「仕事と家庭の両立・女性職員の活躍に関するアンケート」(以下「職員アンケート」という。)からは、ワーク・ライフ・バランス実現のための両立支援制度を取得しづらいと感じている職員が一定数いることや管理職においても支援には人員体制の整備が必要と感じている傾向が推測されるため、啓発にとどまらず、職場環境の改善を図ることが必要です。

● 主な要因と課題

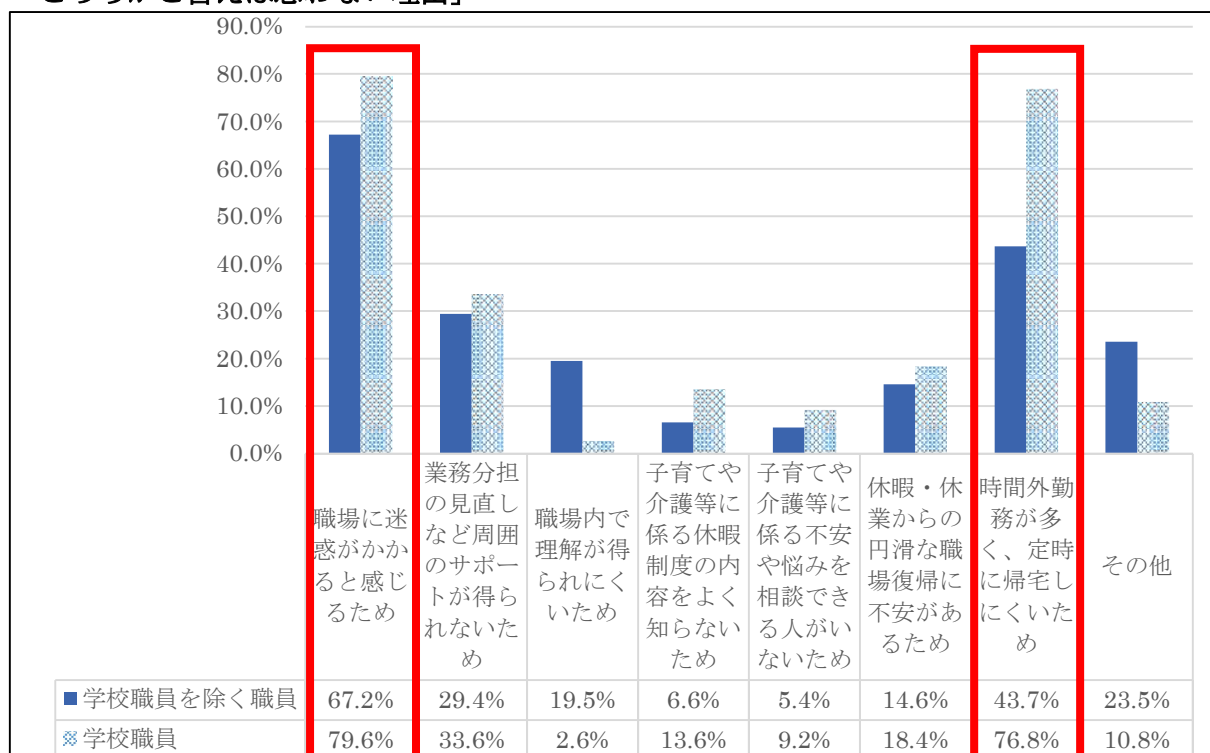
男性職員の育児休業取得を阻む要因として、職員アンケートの結果からは、業務繁忙であること、取得による周囲の職員への影響を考慮し、取得を躊躇する状況があるものと推測されます。学校職員等の特に取得率が低い職種においては、この傾向が顕著であり、仕事と家庭の両立促進に当たっては、長時間勤務の是正等の働き方改革が欠かせないことが、改めて明らかとなりました。

また、職員アンケートの結果から、認知率が低い両立支援制度があることから、認知率を上げることも仕事と家庭の両立促進につながると考えられます。

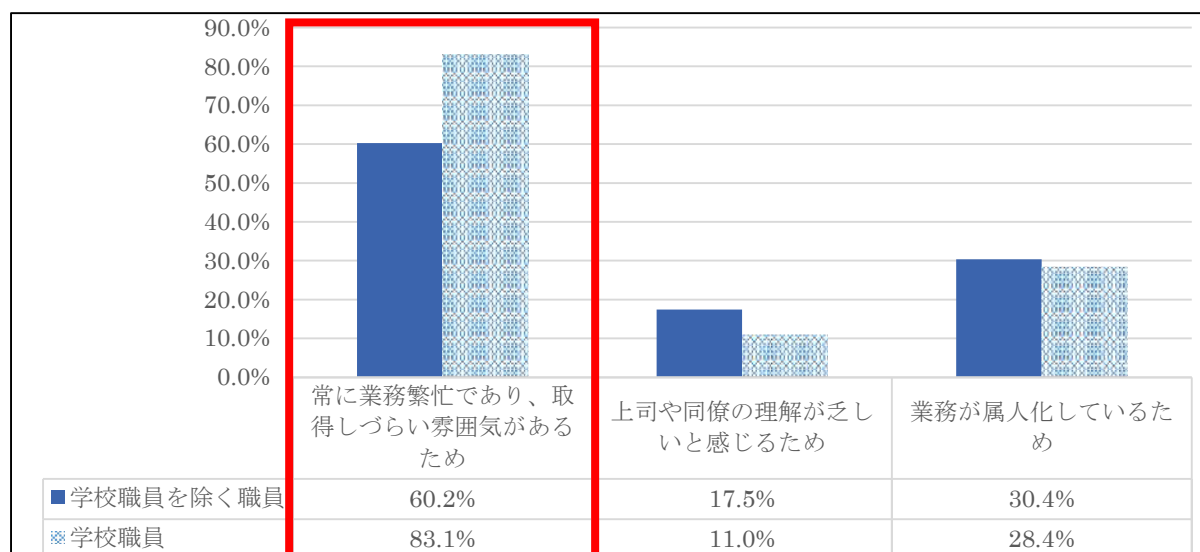
【図表6】男女別の育児休業取得率

| | | | R2 年度 | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 |
|------|-----------|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| 事務職員 | 保育士 以外 | 男 | 42.2% | 39.5% | 60.0% | 73.8% | 78.5% |
| | | 女 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 98.3% | 100.0% |
| 技術職員 | 保育士 | 男 | 50.0% | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | 女 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 90.5% | 100.0% |
| 技能職員 | | 男 | - | - | 66.7% | 0.0% | 100.0% |
| | | 女 | - | - | 100.0% | - | - |
| 消防吏員 | | 男 | 2.4% | 5.4% | 12.1% | 20.0% | 42.4% |
| | | 女 | - | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 66.7% |
| 学校職員 | | 男 | 8.9% | 12.3% | 13.3% | 26.3% | 22.8% |
| | | 女 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 98.8% |

【図表7】職員アンケート「子育て・介護等をしながら働きやすい職場環境だと思わない／どちらかと言えば思わない理由」



【図表8】職員アンケート「男性が育児休業を取得しやすい環境だと思わない／どちらかと言えば思わない理由（複数回答可）」



【図表9】職員アンケート「男性の部下が育児休業を取得することについてどう思いますか。」

| | 学校職員を除く職員 | 学校職員 |
|-------------------------------------|-----------|-------|
| 育児休業を取得することに賛成であり、積極的に取得者を支援したい | 36.2% | 22.3% |
| 人事上の配慮等の支援体制が整えば、取得者を支援したい | 56.4% | 68.1% |
| 職場の運営に支障があるため、育児休業はできれば取得してほしくない | 2.3% | 1.8% |
| 配偶者や家族等の協力者がいれば、育児休業を取得する必要性は低いと感じる | 2.0% | 0.0% |
| その他 | 3.3% | 3.0% |
| 無回答 | 0.0% | 4.8% |

【図表10】職員アンケート「出産・育児・介護に係る制度のうち知っている制度（複数回答可）【学校職員を除く職員】

| | 男性 | 女性 | その他 |
|----------------|-------|-------|--------|
| 妊娠中の健康診査 | 28.5% | 62.3% | 71.4% |
| 妊娠中の通勤緩和 | 34.8% | 70.2% | 71.4% |
| 産前産後休暇 | 78.7% | 94.1% | 100.0% |
| 職員の妻の出産 | 73.6% | 74.4% | 85.7% |
| 男性職員の育児参加 | 82.1% | 75.6% | 100.0% |
| 育児休業 | 93.5% | 95.6% | 100.0% |
| 育児短時間勤務 | 74.7% | 93.2% | 100.0% |
| 育児のための部分休業 | 63.9% | 82.0% | 85.7% |
| 育児時間 | 29.6% | 53.9% | 71.4% |
| 子の看護 | 71.5% | 89.2% | 100.0% |
| 早出遅出勤務 | 59.6% | 71.5% | 71.4% |
| 出生サポート休暇 | 16.9% | 23.7% | 42.9% |
| 深夜勤務及び時間外勤務の制限 | 30.6% | 48.9% | 57.1% |
| 休憩時間の特例 | 27.5% | 49.3% | 57.1% |
| 子育て部分休暇 | 40.1% | 57.2% | 57.1% |
| 介護休暇 | 57.0% | 78.8% | 85.7% |
| 短期介護休暇 | 26.8% | 45.8% | 85.7% |
| 介護時間 | 17.4% | 32.1% | 42.9% |
| 介護欠勤 | 13.0% | 21.3% | 28.6% |
| 知っている制度はない | 1.1% | 0.6% | 0.0% |

3 女性職員のキャリア形成

● 女性職員のキャリア形成の現状

本市職員の採用段階にあつては、採用した職員に占める女性職員の割合は、50%前後で推移しています。

一方で管理職への登用段階にあつては、増加傾向にはあるものの、数値目標には達していません（数値目標と現状についてはp7を参照）。また、役職段階が上がるに従い女性の割合が減っていく傾向にあり、女性職員の登用が十分に進んでいるとは言えない現状にあります。事務職員・技術職員においては、育児等のライフイベントと重なると想定される主査級前後で男女差が生じ始めているのも特徴です。

また、職員アンケートから、「職場風土として、男女間でキャリア形成に差が生じている」と感じる職員は男性より女性職員の方が多く、年齢が高くなるに従い50代までその割合が増える傾向にあり、40代からは過半数を超えています。

● 主な要因と課題

職員アンケートの結果では、学校職員を除く職員において、管理職を希望する職員の割合は、女性は男性と比較して低く、この傾向は前回調査（平成30年度）から変わりません。

管理職を希望しない理由としては、男性は「やりがいや魅力がない」「職責が重い」「給与があまり上がらない」が上位の理由となっている一方、女性は「業務量が増えて、家庭と仕事の両立が難しい」「部下への指示や若手職員の育成等リーダーシップを発揮する自信がない」が多くを占めており、特に、「部下への指示や若手職員の育成等リーダーシップを発揮する自信がない」と答えた割合は男性の11.4%に比べて2倍以上となっています。

また、令和7年度に実施した職員を対象とした追加アンケート（以下「職員追加アンケート」という。）においては、管理職昇任への不安を軽減する方策として、「議会対応の知識・経験」「管理職になった後のフォローアップ体制」を望んでいる職員が多いことが明らかになりました。さらに、女性職員においては、「企画立案業務」の経験を求める割合が、男性職員と比較して高いことも特徴です。学校職員が管理職を希望する割合についても、男性よりも女性が低い傾向は同様であります。学校職員が管理職を希望する割合についても、男性よりも女性が低い傾向は同様であります。また、教員として生涯にわたり児童・生徒の成長に直接携わっていたいというキャリアビジョンを持っている人が多いことも、要因のひとつ考えられます。このことから、女性職員のキャリア形成に当たっては、個人の意思が尊重されるべきことが前提ではありますが、管理職となっても仕事と家庭を両立できる環境を整え、そのような管理職のロールモデルを示していくこと、また、性別に捉われず、入庁時からさまざまな経験を積めるようキャリア形成を支援するとともに、出産・育児等のライフイベントにより、女性職員のキャリア形成が中断しないよう支援していくことで、昇任意欲を醸成する環境を整備していく必要があると考えられます。あわせて、管理職への昇任に当たり、これまでの知識・経験を自信の裏付けとできるよう、政策形成能力の育

成に資する所属やポストへ女性職員を積極的に登用・配置していく視点も必要です。

【図表 1 1】女性職員の採用割合（全職種合計）

| R1 年度 | R2 年度 | R3 年度 | R4 年度 | R5 年度 | R6 年度 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 49.6% | 48.4% | 61.9% | 49.8% | 53.1% | 50.6% |

【図表 1 2】職位別女性職員割合（令和 7 年 4 月 1 日現在）

| 事務職員 | 主事級 (1 級) | 主事級 (2 級) | 主任級 | 主査級 | 副主幹級 | 課長級 | 参事級 | 部長級 | 局長級 |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|-------------|---------------|-------|------------|------|
| 技術職員 | 64.3% | 60.0% | 50.5% | 40.3% | 29.3% | 31.2% | 17.9% | 26.9% | 6.7% |
| 技能職員 | 技能職員 級 (1 級) | 技能職員 級 (2 級) | 技能職員 級 (3 級) | 技能主任 級 | 技能主査 級 | | | | |
| | 32.1% | 57.1% | 12.8% | 40.7% | 25.5% | | | | |
| 消防吏員 | 消防士級 | 副主任級 | 主任級 | 主査級 | 副主幹級 | 課長級 | 参事級 | 副消防局 長級 | 局長級 |
| | 9.3% | 10.2% | 4.7% | 2.5% | 3.7% | 0.0% | 22.2% | 0.0% | 0.0% |
| 教育職員 | 助教諭級 | 教諭級 | 主幹教諭 級 | 副校長級 | 校長級 | ※助教諭級は男女ともになし | | | |
| | 0.0% | 55.4% | 47.0% | 37.6% | 32.6% | | | | |
| 学校事務 職員 | 事務主事 級 (1 級) | 事務主事 級 (2 級) | 主任事務 主事級 | 事務主査 級 | 総括事務 主査級 | | | | |
| | 83.3% | 66.6% | 66.6% | 62.0% | 50.0% | | | | |

【図表 1 3】職員アンケート「本市の職場風土として、男女間でキャリア形成に差が生じていると感じますか。」【学校職員を除く職員】

| | 30 歳未満 | | 30～39 歳 | | | 40～49 歳 | | |
|--------------|--------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | その他 | 男性 | 女性 | その他 |
| 感じる | 3.3% | 6.8% | 8.6% | 10.6% | 66.7% | 11.5% | 19.4% | 33.3% |
| どちらかと言えば感じる | 15.3% | 22.6% | 17.8% | 29.3% | 0.0% | 20.1% | 33.5% | 0.0% |
| どちらかと言えば感じない | 54.0% | 46.6% | 48.0% | 48.4% | 33.3% | 42.8% | 31.8% | 33.3% |
| 感じない | 27.3% | 24.1% | 25.6% | 11.7% | 0.0% | 25.6% | 15.3% | 33.3% |

| 50～59 歳 | | | 60 歳以上 | |
|---------|-------|--------|--------|-------|
| 男性 | 女性 | その他 | 男性 | 女性 |
| 12.0% | 18.4% | 100.0% | 11.0% | 10.0% |
| 22.5% | 37.5% | 0.0% | 20.7% | 26.7% |
| 44.4% | 33.8% | 0.0% | 51.2% | 40.0% |
| 21.1% | 10.3% | 0.0% | 17.1% | 23.3% |

【図表14】職員アンケート「将来、管理職を希望しますか。」【学校職員を除く職員】

| | 平成30年度 | | | 令和6年度 | | |
|-------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 男性 | 女性 | その他 | 男性 | 女性 | その他 |
| 希望する | 22.8% | 4.0% | 0% | 11.9% | 2.8% | 0% |
| どちらかといえば希望する | 30.0% | 14.7% | 0% | 15.4% | 7.3% | 28.6% |
| 積極的に希望はしないが、上司から推薦を受けたら引き受けたい | — | — | — | 31.8% | 26.2% | 14.3% |
| どちらかといえば希望しない | 23.7% | 41.9% | 50.0% | 17.1% | 29.5% | 28.6% |
| 希望しない | 20.2% | 35.3% | 50.0% | 23.8% | 34.3% | 28.6% |
| 無回答等 | 3.4% | 4.0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

【図表15】職員アンケート「管理職を積極的に希望しない理由（複数回答可）」【学校職員を除く職員】

| | 男性 | 女性 | その他 |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| 職責が重い | 16.2% | 19.8% | 0% |
| 部下への指示や若手職員の育成等、リーダーシップを発揮する自信がない | 11.4% | 24.2% | 25.0% |
| やりがいや魅力がない | 28.2% | 16.3% | 25.0% |
| 給与があまり上がらない | 15.7% | 5.7% | 25.0% |
| 業務量が増えて、家庭と仕事の両立が難しい | 14.7% | 25.8% | 0% |
| その他 | 13.7% | 8.2% | 25.0% |

【図表16】職員追加アンケート「管理職になる前に、どのようなスキルや経験、支援があれば、不安が和らいだと思えますか。（複数回答可）」【学校職員を除く職員】

| | 男性 | 女性 |
|---------------------|-------|-------|
| 企画立案業務の経験 | 18.6% | 48.1% |
| 議会の知識、対応経験 | 35.0% | 72.7% |
| 国や民間企業等への派遣の経験 | 4.6% | 3.9% |
| 研修等におけるキャリア形成支援 | 9.7% | 26.0% |
| 管理職になった後のフォローアップ体制 | 34.6% | 53.2% |
| 家庭との両立支援策の拡充 | 12.7% | 27.3% |
| 特になし、又は、分からない | 0% | 0% |
| 不安はあったが、特に思いつくものはない | 11.0% | 3.9% |
| その他 | 5.1% | 3.9% |

第4章 相模原市職員のためのワーク・ライフ・バランス推進プラン

1 目指す姿

全ての職員が、性別に関わりなく、その能力を十分に発揮し、自らの希望に応じた形でワーク・ライフ・バランスを実現している。

2 数値目標と取組内容

前章で把握した課題の解決に向けて、次の3つの視点で数値目標を定め、目標達成に向け、積極的な取組を進めていきます。

(1) 働きやすい環境づくり

当該項目については、学校職員と学校職員を除く職員とで大きく状況が異なることから、それぞれに数値目標と取組内容を記載します。

【学校職員を除く職員】

職員の働く環境を取り巻く近年の状況としては、年次休暇の取得日数は増加しているものの、時間外勤務時間数については、減少が見られません。職員意識からは、業務繁忙により両立支援制度の利用を躊躇する傾向が見られることから、職員の仕事と家庭生活との両立を促進する観点からも、業務過多となっている根本的な要因の改善を図り、働きやすい環境を整備していくことが必要です。

このため、働きやすい環境づくりが、全ての取組の基本となる考え、本項目を全項目の冒頭に据えるとともに、従来の管理職によるマネジメントや啓発を中心とした取組にとどまらず、業務負担そのものの軽減に資する取組を中心に据えた体系に整理し、時間外勤務時間に係る数値目標についても、従前の計画よりもさらに踏み込んで削減する目標値を掲げました。

ア 数値目標

| | 基準値 (令和6年度) | 目標値 | 目標年度 |
|-----------------------------------|----------------|-------|--------|
| 目標1 1月当たりの平均時間外勤務時間 (管理職以外) | 13.9時間 | 8時間以下 | 令和12年度 |
| 目標2 年次休暇の平均取得日数 | 15.8日 | 16日以上 | 令和12年度 |

※上記目標に加え、次の項目についても把握します。

【毎年度把握】

- ・一月当たりの平均時間外勤務時間（管理職）

- ・時間外勤務の上限を超えて勤務した職員数

【隔年で把握】

- ・各ハラスメントに該当する可能性がある行為を受けている、2年以内に受けたと感じている職員の割合
- ・外部相談窓口（電話相談）の設置を知っている職員の状況

イ 具体的な取組内容

| | |
|------|---|
| 方針1 | 適正な人員の確保 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 適正な人員の確保 多様な手法による積極的な職員採用活動を行うとともに、職員のエンゲージメントを高め、定着率を向上させることで、職員定数管理計画を踏まえた、適正な職員数の確保を図ります。 |
| 方針2 | 事務事業の適正化の推進 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 事務事業の適正化の推進 【新規】 「事務事業適正化基本方針」に基づき、窓口業務の在り方のほか、情報通信技術や先端技術を活用した業務効率化、関連する事務や業務の集約化等を中心に適正化を推進し、事務や業務にかかる職員の負担軽減を図ります。 |
| 方針3 | ノー残業デーの取組・徹底 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 効果的なノー残業デーの設定・実施 【拡充】 ノー残業デーの効果的実施のため、ノー残業デー計画表を作成・活用し、所属職員の実情に沿った実施ができるよう取り組みます。 ● 年次休暇の計画的な取得促進 年次休暇の計画的な取得促進のため、年次休暇取得計画表を活用し、所属職員の希望に沿った取得できるように取り組みます。 |
| 方針4 | 柔軟な働き方制度の導入検討 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● フレックスタイム制度等の検討 【新規】 フレックスタイム制度及び勤務間インターバル制度といった柔軟な働き方制度の導入に向けた検討を行います。 |

| 方針5 | ハラスメント対策の充実 |
|------|---|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメントの防止及び周知 所属長等を対象としたハラスメント防止研修の実施や各種ハラスメントに係る職員向けハンドブックや庁内向け情報紙の発行等により、あらゆるハラスメントの防止及び周知を図ります。 ● ハラスメントに係る相談体制の充実 相談窓口において適切な対応をとるため、対応マニュアルを整備するとともに、外部研修を活用し、相談担当職員のスキルアップを図ります。 |

【学校職員】

学校職員については、教育職員と学校事務職員とで、長時間勤務等の実態が異なることから、それぞれに数値目標を掲げています。なお、取組内容は、チーム学校として、教育職員と学校事務職員を分けることなく取り組みます。

教育職員については、「公立の義務教育学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」の改正により、教育職員の業務の量の適切な管理その他健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置の実施に関する計画(以下、「実施計画」という。)の策定が義務付けられました。

また、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」に、1月当たりの時間外在校等時間を平均30時間程度とする水準が示されたことから、実施計画の目標値も同水準とし、本プランの目標値にもしています。また、年次休暇取得については、令和6年度の実績値と学校現場の現状を総合的に判断した数値としています。

なお、学校事務職員については、業務内容や勤務時間等総合的に判断し、学校職員以外の職員と同じ基準としています。

ア 数値目標

○教育職員

| | 基準値 (令和6年度) | 目標値 | 目標年度 |
|-------------------------|----------------|--------|--------|
| 目標1 1月当たりの平均時間外在校等時間 | 34.9時間 | 30時間以下 | 令和12年度 |
| 目標2 年間16日以上の年次休暇取得割合 | 42.6% | 60%以上 | 令和12年度 |

○学校事務職員

| | 基準値 (令和6年度) | 目標値 | 目標年度 |
|------------------------|----------------|-------|--------|
| 目標1 1月当たりの平均時間外勤務時間 | 9.1時間 | 8時間以下 | 令和12年度 |
| 目標2 年次休暇の平均取得日数 | 16.9日 | 16日以上 | 令和12年度 |

※上記目標に加え、次の項目についても毎年度把握します。

- ・1月当たりの時間外在校等時間が45時間以下の学校職員の割合（教育職員、学校事務職員）

イ 具体的な取組内容

| 方針1 | 学校における業務の効率化と働く環境の改善 |
|------|---|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 長期休業中の学校閉庁日の増設【拡充】 <ul style="list-style-type: none"> ・新たに冬期休業中における学校閉庁日を設けます。 ● 学校施設への空調設備の加速化【新規】 <ul style="list-style-type: none"> ・空調設備が未設置の屋内運動場及び特別教室に対して空調整備を進めます。 ・老朽化等により空調設備の改修が必要な普通教室に対して空調整備を進めます。 ● ICT利活用（デジタル化）の推進【拡充】 <ul style="list-style-type: none"> ・学校現場において休暇申請や特別勤務手当の申請などを電子化・適正化するため、庶務事務システムを導入します。 ・教材ファクトリーの更新・活用による授業準備の効率化を図ります。 ● 業務手順や様式等の見直し【拡充】 <ul style="list-style-type: none"> ・教育委員会から保護者、学校から保護者への連絡やアンケートが行える連絡ツールを導入します。 ・学校長の裁量による通知表の内容や保護者宛の連絡文書の様式などについて、見直しを進めます。 ● 会議等の精選・見直し <ul style="list-style-type: none"> ・市や地域が主催する会議への出席、校長会や研究会などの自主事業について見直しを図ります。 ・式典や体育祭・文化祭、校外学習などの学校行事の在り方の見直しを進める。 |

| 方針2 | チーム学校の構築と学校を支える体制の強化 |
|------|---|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 教育職員以外の職員によるサポート体制の充実【拡充】 <ul style="list-style-type: none"> ・副校長のサポートを行う副校長マネジメント支援員を配置します。 ・学校の業務サポートを行うスクール・サポート・スタッフを充実させます。 ・授業のサポートを行う観察実験アシスタントや学習支援員、児童生徒のサポートを行う支援教育支援員や非常勤介助員など教育職員のサポートを行う職員を充実させます。 ・複数顧問の配置及び休日等部活動指導員や部活動技術指導者を活用することで、教育職員の部活動指導における負担軽減を行います。 |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 教科担任制導入の推進【拡充】 <ul style="list-style-type: none"> ・小学校及び義務教育学校(前期)において、教科担任制の導入を推進します。 ・外国語授業による加配措置を推進します。 ・専科教員の任用について、非常勤講師の活用を進めます。 ● 学校事務職員の職務の明確化と学校運営への参画【新規】 <ul style="list-style-type: none"> ・学校事務職員の標準職務を明確にします。 ・人材育成指標をもとに、職位に応じた体系的研修及び共同学校事務室における役割に即した研修を計画・実施する。研修内容は他局との合同研修も含めて検討を行います。 ・共同学校事務室で実施可能な業務を広げ、学校事務職員の学校運営への参画を推進します。 ・共同学校事務室の室長及び副室長の業務を明確にし、管理職の負担軽減を図るため、室長への裁量権の付与について検討します。 ● 業務のアウトソーシングの推進【新規】 <ul style="list-style-type: none"> ・学校内のプールでの授業については、今後も学校外の市営プール・民間プール等へ順次移行を進めます。 ・学校プールの管理や清掃については、アウトソーシングの検討やスクール・サポート・スタッフなど教育職員以外の教職員の活用を図ります。 ・学校のトイレ清掃の業務委託の拡充を図ります。 ● 学校徴収金の徴収方法等の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・必要な教材費等の徴収方法等については、キャッシュレス化や学校を経由しない保護者の業者への直接支払い、公会計化など、業務を学校以外が担うようにするための適切な方策の検討を進めます。 ● 部活動の地域展開・地域連携の検討【新規】 <ul style="list-style-type: none"> ・令和7年度に受領した「市立中学校等における部活動地域移行の在り方について(答申)」を受け、市長事務部局と教育委員会、関係機関が連携を図りながら、生徒のスポーツ・文化芸術活動を保障できるよう、本市の部活動の地域展開を推進します。 ● 勤務時間外における対応や支援体制の構築【新規】 <ul style="list-style-type: none"> ・留守番電話の時間設定を統一的にし、勤務時間外における電話対応の負担を軽減します。 ・学校外でのトラブルは保護者や警察への相談となることについて、保護 |
|--|---|

| | |
|--|--|
| | <p>者や地域への周知を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対応に苦慮する保護者や地域について、学校現場から相談を受ける支援体制などを構築します。 <p>● 保護者・地域の協力による働き方改革の推進 【拡充】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外在校等時間の上限や実施計画の内容について、保護者・地域の理解が得られるよう、「働き方改革宣言」などを通じ広く発信します。 ・学校運営協議会設置の全校設置を進めます。 ・地域と学校を繋ぐ地域学校協働活動推進員の全校配置を進めます。 ・地域学校協働活動推進員を中心に、コミュニティ・スクールと地域学校協働活動の一体的推進を図ります。 |
|--|--|

| 方針3 | 教育職員の働き方に関する意識改革 |
|------|--|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 働き方改革に係る研修の実施 【拡充】 <ul style="list-style-type: none"> ・経験年数に応じた研修に、働き方改革の内容を取り入れます。 ・他職種(養護教諭、事務職員、栄養教諭、学校栄養職員、技能員、会計年度職員等)の仕事内容を知る研修を実施し、「チーム学校」の意識の醸成を行います。 ・働き方改革の好事例を、学校現場の環境改善に繋がるよう、教職員に向けた「Hata-Com(働き方改革・コンプライアンス通信)」を通じて共有します。 ● 学校運営マネジメントの強化 【拡充】 <ul style="list-style-type: none"> ・管理職の人事評価の評価項目や研修内容に、働き方改革に資する組織マネジメントに関する項目を加えます。 ・働き方改革に関する内容を学校運営の「基本的な方針」や「学校評価」に含め、学校運営協議会において、学校の運営等に関する評価を受けます。 |

(2) 職員の仕事と家庭生活との両立への支援

男性職員の育児休業取得率は、全体としては大きく上昇しているものの、学校職員については伸び率が低調です。このため、学校職員については、まずは前計画と同様の目標値を目指すこととし、それ以外の職員については、国の掲げる新たな目標値と同様としました。

また、業務繁忙が、育児休業を含むさまざまな両立支援制度の取得を阻む要因のひとつとなっていると推測されることから、前項目と同様に、業務負担そのものの軽減に資する取組についても本項目の取組に位置付けました。

ア 数値目標

| 目標 | 基準値 (令和6年度) | 目標値 | 目標年度 |
|-------------------------------|----------------|-----|--------|
| 男性職員の育児休業取得率 | | | |
| 消防吏員及び学校職員を除く職員 (2週間以上の取得) | 71.0% | 85% | 令和12年度 |
| 消防吏員 | 42.4% | 85% | |
| 学校職員 | 22.8% | 50% | |

※上記目標に加え、次の項目についても毎年度把握します。

- ・男女別育児休業取得率及び取得期間の分布状況
- ・男女別育児部分休業及び育児短時間勤務の利用実績
- ・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

イ 具体的な取組内容

| 方針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 |
|------|--|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 仕事と家庭の両立支援制度の理解及び意識向上を図るため、制度の内容や育児休業等の体験談について継続的に周知するとともに、育児休業復帰時の不安解消に向けた取組を検討します。 |

| 方針2 | 仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくり |
|------|--|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● パパママ報告書の活用の徹底 所属長から職員に子育て支援制度の利用を促すため、パパママ報告書の各所属での活用を徹底します。 ● 育児プランシートの活用（学校職員）【新規】 男性職員の育児への積極的な参加を促進するため、子の出生前～成長に |

| | |
|--|---|
| | <p>あわせて利用できる休暇制度等とその取得対象期間を容易に確認可能な育児プランシートの活用を周知します。管理職との面談等に役立て、安心して育児に関連する休暇・休業を取得できる職場づくりを推進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 管理職等への研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> 管理職等を対象とした研修を実施し、本プランの趣旨・内容や出産・育児等に係る制度を周知するとともに、組織全体で職員の育成に取り組む意識を醸成します。 |
|--|---|

| | |
|------------|---|
| 方針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 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 職員同士の交流の場の提供 【新規】 <p>職員同士の交流を通じ、キャリア形成や仕事と家庭の両立に係る具体的なヒントをつかみ、モチベーション向上やワーク・ライフ・バランスの実現につなげるため、座談会等の交流の場を提供します。</p> ● メンター制度の実施 <p>キャリア形成や仕事と家庭の両立に係る悩みや問題の解決を援助し、職員個人の成長を支えるため、メンター制度を実施します。</p> |

| | |
|------------|--|
| 方針4 | 適正な人員の確保【再掲】 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 適正な人員の確保 <p>多様な手法による積極的な職員採用活動を行うとともに、職員のエンゲージメントを高め、定着率を向上させることで、職員定数管理計画を踏まえた、適正な職員数の確保を図ります。</p> |

| | |
|------------|--|
| 方針5 | 事務事業の適正化の推進【再掲】 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 事務事業の適正化の推進 【新規】 <p>「事務事業適正化基本方針」に基づき、窓口業務の在り方のほか、情報通信技術や先端技術を活用した業務効率化、関連する事務や業務の集約化等を中心に適正化を推進し、事務や業務にかかる職員の負担軽減を図ります。</p> |

(3) 女性職員のキャリア形成支援

近年の採用職員に占める女性割合と比較して、管理職における女性割合は、依然として低く、これまでの目標値にも達していないことから、本プランにおいても引き続き従前の目標値を掲げることとしました。

また、女性職員が管理職となる際の自信の裏付けとなるよう、早期から政策形成能力等の育成を支援する必要があることから、新たな目標として「政策・管理部門における女性職員の割合」を掲げ、全職員における女性職員の割合と同水準の配置となるよう、目標値を設定するとともに、新たなマネジメント研修の実施やキャリア形成支援の拡充等に取り組みます。

ア 数値目標

| 目標 1 管理職に占める女性割合 | 基準値 (R7.4.1 時点) | 目標値 | 目標年度 |
|--|--------------------|-----|-----------------|
| 学校職員を除く職員 | 24.1% | 30% | 令和13年 4月1日時点 |
| 学校職員 | 35.2% | 40% | |
| 目標 2 政策・管理部門における女性職員の割合 ¹³ (学校職員を除く職員) | 基準値 (R7.4.1 時点) | 目標値 | 目標年度 |
| | 26.1% | 38% | 令和13年 4月1日時点 |

※上記目標に加え、次の項目についても毎年度把握します。

- ・各役職段階にある職員に占める女性職員の割合及びその伸び率
- ・採用した職員に占める女性職員の割合
- ・消防吏員に占める女性割合
- ・男女の給与の額の差異
- ・平均勤続年数の男女の差異

イ 具体的な取組内容

| 方針 1 | 自分らしく働くためのキャリア形成支援の充実 |
|------|---|
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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） 能力開発期（主事級、主任級）の職員に対し、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）を行います。また、性別に捉われることなく、各部署において多様な業務を |

¹³ 本プランにおいては、市の行政運営の基本方針、重要施策などを審議する会議体を構成する部門（政策課、財政課、人事・給与課等）及び各局の総務機能を担う部門（区政推進課、健康福祉総務課等）を政策・管理部門として定義します。

| | |
|--|---|
| | <p>経験できるよう、機会を捉えて管理職に対する働きかけ等を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ライフステージに応じたキャリア形成支援 【拡充】 自身の希望に応じた働き方の実現に向け、職員自らが、育児等のライフステージの変化を予測し、主体的にキャリアプランを描けるよう、ロールモデル事例の紹介やメンター制度の実施、職員同士の交流の場の提供等を行います。 ● 早期からのマネジメント研修 【新規】 管理職への昇任を見据え、求められる知識や能力等を習得するための研修を実施し、昇任への不安の解消を図ります。 ● 管理職等への研修の実施（再掲） 管理職等を対象とした研修を実施し、本プランの趣旨・内容や出産・育児等に係る制度を周知するとともに、組織全体で職員の育成に取り組む意識を醸成します。 |
|--|---|

| | |
|------------|---|
| 方針2 | 新任管理職への支援 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 新任所属長研修の実施 【拡充】 新任所属長の不安を軽減するため、所属長への昇任後、早期に新任所属長研修を実施し、所属長として求められる知識や能力等について学ぶ機会を提供します。 ● メンター制度の拡充 【拡充】 管理職へのフォローアップ体制を強化するため、メンター制度の利用対象者に管理職も含めるとともに、より利用しやすい方法に改善を図ります。 |

| | |
|------------|---|
| 方針3 | 女性職員の多様なポストへの積極的な登用 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 女性職員の多様なポストへの積極的な登用 マネジメント能力や政策形成能力が必要とされるポストに女性職員を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。 |

| | |
|------------|--|
| 方針4 | 女性職員への健康支援 |
| 取組内容 | <ul style="list-style-type: none"> ● 女性職員への健康支援に係る取組の実施 【新規】 女性については、健康上の課題による就労への影響が特に大きいと推測されることから、健康課題が就労の継続や昇任意欲等に及ぼす影響を調査し、必要な取組を実施します。 |