

相模原市「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」実施状況(平成29年度)

「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」に基づく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

管理職に占める女性職員の割合

	計画策定時の実績 (平成27年4月1日)	平成28年4月1日	平成29年4月1日	平成30年4月1日	目標 (平成32年度)
教育職給料表の適用を受ける職員を除く職員	15.4%	16.5%	17.3%	17.3%	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%	36.2%	35.5%	34.5%	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)

	計画策定時の実績 (平成27年4月1日)	平成28年4月1日	平成29年4月1日	平成30年4月1日	目標 (平成32年度)
市長事務部局	34.8%	36.1%	37.1%	37.4%	
議会局	25.0%	14.3%	14.3%	42.9%	
教育委員会	33.9%	33.1%	39.4%	38.8%	
市選挙管理委員会事務局	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
監査委員事務局	44.4%	37.5%	37.5%	28.6%	
人事委員会事務局	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
農業委員会事務局	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
消防局	2.8%	2.8%	2.3%	0.0%	
計	28.4%	28.9%	30.3%	30.8%	35%以上

消防職員に占める女性の割合(消防局)

	計画策定時の実績 (平成27年4月1日)	平成28年4月1日	平成29年4月1日	平成30年4月1日	目標 (平成32年度)
消防職員に占める女性の割合	2.7%	2.9%	3.2%	3.3%	3.7%以上

2 取組内容及び実施状況

は平成29年度の新規・拡充の取組

No	施策名	取組	対象者	平成29年度実施状況
施策1	多様なポストへの女性職員の積極的な登用	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。	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。)	管理職への積極的な登用や、男女の区別なく、様々なポストへの登用を行った。
施策2	育成を重視し様々な部門を経験する人事異動	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。	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。)	能力開発期(主事級、主任級)において、様々な部門を経験するよう人事異動(ジョブローテーション)を実施した。 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促した。
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	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。	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。)	副主幹級2年目の女性職員に対し、女性活躍推進の意義を理解し、意欲的に働ける職場環境づくりを考えるための研修を実施した。 外部研修専門機関(自治大学校、市町村アカデミー等)へ女性職員の派遣を行った。
施策4	ロールモデル事例の紹介	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。	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。)	「若手職員の育成」、「仕事と育児の両立」、「組織マネジメント」をテーマに、ロールモデル事例の紹介を2回実施した。
施策5	メンター制度の導入	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。	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。)	対象者を全ての職種に拡大し、本格的に導入した。平成29年度は9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に関する悩み等の問題解決のサポートを行った。
施策6	管理職等による部下のキャリア形成支援の充実	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。	管理職等	部下のキャリア育成のため、新任副主幹、新任管理者、新任所属長にマネジメント研修を実施した。 <市立小中学校に勤務する職員> 管理職研修において、ミドルリーダーの育成について講義を行い、人事評価の育成面談等の機会を通じて、個別面談を実施した。

2 取組内容及び実施状況

は平成29年度の新規・拡充の取組

No	施策名	取組	対象者	平成29年度実施状況
施策7	女性の採用の拡大に向けた積極的な取組	<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>	求職者	<p>職員採用試験について、女性の合格者数をホームページで公表した。</p> <p>女性向けの合同企業説明会に参加した。</p> <p>女子大学において本市の採用説明会を、新規2つのキャンパスを含む、延べ7つのキャンパスで実施した。</p> <p>< 市立小中学校に勤務する職 > 女性職員の採用、登用等の情報をホームページで公表した。</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た。</p> <p>< 消防職 > 年度当初に近隣大学等の就職支援部門を訪問し、就職支援課長等に対し、女性が活躍できる本市消防局の特徴及び職域について説明を行った。</p> <p>本市消防局の女性職員をモデルにした女性消防職員募集のリーフレットを作成し、近隣大学等を訪問した際に配付した。</p> <p>青根分署(新築)に女性職員が勤務できるように、女性用トイレ、個室仮眠室を整備した。</p>
施策8	ハラスメント対策の充実	<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>	全ての職員	<p>管理職等を対象としたハラスメント防止研修、職員向けのハンドブック、コンプライアンス通信等により、職員の意識向上を図るとともに、相談体制について周知した。</p> <p>マタニティハラスメント防止については、「職場における妊娠・出産・介護に関するハラスメント防止ハンドブック」を用いた意識啓発等、子育てと仕事が両立しやすい職場環境づくりを推進した。</p> <p>< 市立小中学校に勤務する職員 > 「相模原市立学校教職員コンプライアンス推進指針」、「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」を用いて意識啓発を図り、さらに管理職員及び総括教諭には研修を実施した。</p>