

相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン実施状況(令和6年度)

※学校職員…校長、副校長、学校に勤務する教員、学校事務職員

(令和5年度の対象範囲の見直しにより、「学校に勤務する管理栄養士及び栄養士」については、「学校職員」から除くこととしている。)

1 職員の家庭生活への参加促進

(1) 数値目標及び実績

ア 男性職員の育児休業の取得率

(単位：%)

	数値目標	目標年次	R 5年度実績	R 6年度実績
消防吏員及び学校職員を 除く職員	8 5 (1 週間以上の取得)	R 7 年度	74.7	79.7
消防吏員	5 0		20.0	42.4
学校職員			26.3	22.8

(2) その他実績

ア 男女別育児休業取得期間の分布状況 ※令和6年度中に新たに取得した職員の割合

○男性職員

(単位：%)

	5日以下	5日超え 2週間以下	2週間超え 1月以下	1月超え 3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 12月以下	12月超え
学校職員を除く職員	3.8	3.8	42.5	26.3	15.0	6.3	2.5
学校職員	0	5.6	11.1	22.2	27.8	27.8	5.6

○女性職員

(単位：%)

	1月以下	1月超え 3月以下	3月超え 6月以下	6月超え 9月以下	9月超え1 2月以下	12月超え 24月以下	24月超え 36月以下
学校職員を除く職員	0	0	0	10.8	31.1	24.3	33.8
学校職員	0	0	0	3.6	16.7	46.4	33.3

イ 男女別育児部分休業及び育児短時間勤務の利用実績 ※令和6年度中に新たに取得した職員の割合
○育児部分休業利用人数及び承認期間分布状況 (単位：人)

		部分休業承認期間						合計
		1年以下	1年超え 2年以下	2年超え 3年以下	3年超え 4年以下	4年超え 5年以下	5年超え	
学校職員を 除く職員	男性職員	5	4	0	0	1	0	10
	女性職員	13	26	3	3	8	6	59
学校職員	男性職員	0	2	0	0	0	0	2
	女性職員	14	8	0	0	0	0	22

○育児短時間勤務利用人数及び承認期間分布状況 (単位：人)

		育児短時間勤務承認期間				合計
		3月以下	3月超え6月 以下	6月超え9月 以下	9月超え	
学校職員を 除く職員	男性職員	0	0	0	1	1
	女性職員	2	2	0	5	9
学校職員	男性職員	1	0	0	0	1
	女性職員	2	3	0	27	32

ウ 職員の妻の出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇取得状況

○休暇取得率 (単位：%)

	R6年度実績
学校職員を除く職員	96.1
学校職員	78.5

※いずれかの休暇を取得した職員の割合

○休暇取得日数の状況 (単位：%)

	R6年度実績
学校職員を除く職員	68.8
学校職員	20.3

※両休暇を合計5日以上取得した職員の割合

<参考>

職員の妻の出産休暇	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)
男性職員の育児参加のための休暇	男性職員が、妻の産前産後期間中に、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)

2 女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用

(1) 数値目標及び実績

ア 管理職に占める女性割合

(単位：％)

	数値目標	目標達成時点	R6年4月1日	R7年4月1日
学校職員を除く職員	30	R8年4月1日 時点	23.4	24.1
学校職員	40		39.1	35.2

(2) その他実績

ア 管理職候補に占める女性割合(学校職員を除く職員) (単位：％)

	R6年4月1日	R7年4月1日
管理職候補に占める女性割合	30.4	30.9

イ 消防吏員に占める女性割合

(単位：％)

	R6年4月1日	R7年4月1日
消防吏員に占める女性割合	5.3	5.4

ウ 各役職段階から一つ上の役職段階に昇任した職員の女性割合

○学校職員を除く職員

(単位：％)

職種	4級 (主査級)	5級 (副主幹級)	6級 (課長級)	7級 (参事級)	8級 (部長級)	9級 (局長級)
事務職	38.4	36.0	27.5	14.3	27.3	0
技術職	31.4	50.0	30.8	25.0	0	0
消防職	0	0	0	0	0	0
合計	31.0	37.1	26.8	13.8	25.0	0

○学校職員のうち教育職員

(単位：％)

3級 (主幹教諭級)	4級 (副校長級)	5級 (校長級)
40.0	25.0	41.1

3 長時間勤務の是正などの働き方改革

(1) 数値目標及び実績

ア 一月当たりの時間外勤務期間45時間以内の職員の割合（管理職以外）

(単位：％)

	数値目標	目標年次	R5年度実績	R6年度実績
学校職員を除く職員	100	R7年度	94.8	94.8
学校職員			65.4	71.0

イ 年次休暇の取得日数

(単位：日)

	数値目標	目標年次	R5年度実績	R6年度実績
学校職員を除く職員	16以上	R7年度	16.0	15.8
学校職員			15.6	15.9

(2) その他実績

ア ノー残業デーの実施割合

(単位：％)

	R 5 年度実績	R 6 年度実績
学校職員を除く職員	82.7	78.9

イ 一月当たりの時間外勤務期間45時間以内の職員の割合（管理職）

(単位：％)

	R 5 年度実績	R 6 年度実績
学校職員を除く職員	88.7	89.7
学校職員	65.7	70.2

取組方針及び実施状況 * 文頭に◎が付いているものは、令和6年度の新規取組

<職員の家庭生活への参加促進>

取組方針	取組	令和6年度実施状況
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	①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 ②育児休業を取得した場合の給与シュミレーションの提示	<全庁> ◎子育て中の職員に対し、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。 ◎育休中の職員に対し、個別に子育て制度を案内し、本人の復帰後の勤務内容等を配慮できるようにした。 ◎部分休暇制度を導入した。 <人事・給与課> ◎ワークライフバランス推進会議を実施した。 ◎庁内向ポータルに男性育児休業体験談を掲載した。 <消防局> ◎市ホームページ内に育児休業を取得した職員の経験談及び制度について掲載した。
2. 仕事と家庭を両立しやすい職場風土の改革	①トップによる率先した職場風土の改革 ②パパママ報告書の刷新及び活用の徹底 ③管理職等への研修の実施 ④職員評価制度の見直し	<全庁> ◎所属長、副主幹による率先した職場風土の改革に努めた。 ◎事務の分担において、性別にとらわれない任務を設定した。 ◎子どもがいる職員に対し、休暇取得等の配慮を心がけた。 <人材育成課> ◎新住所属長向けに、階層研修の「組織管理の基礎知識(人事管理・労務管理)」の科目において、仕事と家庭の両立応援プランの趣旨等や出産・育児に係る制度の周知を行った。
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	①仕事と家庭の両立応援セミナーの実施 ②メンター制度の実施	<人事・給与課> ◎メンター制度を実施し、令和6年度は4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。

＜女性職員のキャリア形成支援と積極的な登用＞

取組方針	取組	令和6年度実施状況
1. 女性職員の多様なポストへの積極的な登用	①女性職員の多様なポストへの積極的な登用	＜全庁＞ ○事務の分担において、意欲や能力に応じた任務を与えた。 ＜消防局＞ ○女性職員2名を参事職に登用した。 ○女性職員1名を消防署長に登用した。
2. 採用時からのキャリア形成支援の充実	①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) ②女性職員の省庁等外部機関 への積極的な派遣 ③ロールモデル事例の紹介 ④仕事と家庭の両立応援セミナーの実施 ⑤メンター制度の実施 ⑥管理職等への研修の実施 ⑦職員評価制度の見直し	＜全庁＞ ○事務の分担において、性別にとらわれない任務を設定した。 ＜人権・男女共同参画課＞ ◎人権・男女共同参画職場推進員(所属長)に対して、男女の健康課題と働きやすい職場環境づくりをテーマに研修を実施した。 ◎女性が活躍できる職場環境づくりの現状や課題等を把握するため、人権・男女共同参画職場推進員(所属長)に対して、アンケート調査を実施した。 ＜消防局＞ ○総務省消防庁の女性消防吏員活躍推進アドバイザーに登録し、アドバイザーとして職員を派遣した(令和6年度は千葉県匝瑳市横芝光町消防組合、伊賀市消防本部、福島県消防学校に派遣)。また、アドバイザーとしてリモート講義を実施した(対象:有田市消防本部(和歌山県)、美作市消防本部(岡山県)及び呉市消防局(広島県))。 ○市ホームページ内で現職の女性消防士を紹介するコーナーを掲載した。
3. 女性の採用拡大に向けた積極的な取組	①女性の職業選択に資する情報の公表 ②積極的な採用活動の実施 ③中途採用の実施 ④女性が働きやすい施設の整備	＜人事・給与課＞ ◎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「おかえりなさい！」採用(復職制度)を実施し、中途退職した人材の活躍の場を広げた。 ＜任用調査課＞ ○本市主催の採用説明会について、対面での実施を再開するとともに、各大学等が主催する説明会に参加し、採用や登用等、女性の職業選択に資する情報について、発信を行った。また、市ホームページでも公表した。 ○採用説明会において、本市職員の育児休業取得率やハラスメント相談窓口など女性の働きやすさをアピールし、キャリアデザインに資する情報を積極的に提供した。 ◎育休を取得して復帰し、育児と仕事を両立している職員や若手職員の日常についてのインタビュー動画等を撮影し、職員採用案内媒体である相模原市役所メタバース・オフィスに掲載し、本市職員の多様な働き方を紹介するとともに、視聴を希望する方がいつでも視聴できるようにした。 ○就職氷河期世代(昭和45年4月2日～昭和61年4月1日生まれ)を対象とした採用試験、採用選考(就職氷河期世代も受験可能年齢である選考を含む。)を実施した。 ・行政(令和2年度～) ・環境整備員(令和3年度～) ・保育調理員(令和3年度～) ・道路技能員(令和4年度～) ・学校技能員(令和6年度～)(新規) ・給食調理員(令和6年度～)(新規) ○社会人経験者を対象とした採用選考を実施した。 ・行政(令和6年度～)(新規) ・心理(令和6年度～)(新規) ・電気(令和6年度～)(新規) ・機械(令和6年度～)(新規) ・土木(令和2年度～) ・社会福祉(令和3年度～) ・建築(令和5年度～) ＜消防局＞ ○SNSにおいて、現職の女性消防吏員の活躍する姿を投稿した。

取組方針	取組	令和6年度実施状況
4. ハラスメント対策の充実	①ハラスメント被害の防止 ②ハラスメントに係る相談体制の充実	<コンプライアンス推進課> ○コンプライアンス推進課や外部相談窓口において職員のハラスメント相談に応じた。 ○ハラスメント防止ハンドブック、コンプライアンス通信等により職員のハラスメント防止意識の啓発を図った。 ○令和3年4月に委嘱した、職場環境改善分野等の学識経験者である参与からの専門的な見地による助言等を踏まえ、ハラスメント相談員の資質向上や管理職に向けた情報発信を行うなど、ハラスメント対策に取り組んだ。 ○令和6年度に昇任した職員（主任級・主査級・副主幹級・課長級・新任所属長）及び主査昇任後5年目の職員、所属長を対象に、ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、職員のコンプライアンス意識の向上とハラスメントの防止に向けて取り組むことを目的とし、各職位の役割を認識し、意識の徹底を図るため、動画及びテキストによる研修を実施した。 <消防局> ◎管理職を対象とした「風通しの良い職場風土研修」を実施した。 ◎機関誌「月刊消防」「ほのお」に消防局におけるハラスメント防止の取組を掲載した。 ◎ハラスメント根絶に向けた行動指針となる「クレド」に係る局内説明会を実施した。 ◎職員目標管理にクレドに係る目標の設定・評価実施を試行した。 ◎消防庁担当者へクレドに係る取組について説明を実施した。

<長時間勤務の是正などの働き方改革>

取組方針	取組	令和6年度実施状況
1. 管理職による組織マネジメントの徹底	①管理職等への研修の実施 ②職員評価制度の見直し	<人事・給与課> ○管理監督者に「自覚」と「気付き」を与え、意識改革の促進やマネジメント力の向上を図るとともに、職場風土の改善や職員相互のコミュニケーション活性化に寄与することを目的に、マネジメントサポート制度を実施した。 <人材育成課> ◎所属長以上の職員を対象として、部下とのコミュニケーションなどに関する研修を実施し、管理職による職場内マネジメントの推進を図った。
2. ノー残業デーの取組・徹底	①パソコン計画シャットダウンの実施 ②プラスワンデーの設定	<全庁> ○ノー残業デーとして時間外労働への意識改革を図った。
3. 働き方の見直し、事務効率化の事例紹介	①事務効率化の事例を紹介 ②柔軟な働き方の促進 ③事務サポートセンターの拡充 ④スクール・サポート・スタッフの増員	<全庁> ○在宅勤務を実施した。 ○在宅勤務の実施対象者を全職員に拡大したとともに、在宅勤務職員に対する出張命令を可能とした。
4. 年次休暇の積極的な取得促進	①年次休暇の計画的な取得促進	<全庁> ○各所属において、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。 <人事・給与課> ○全庁掲示板等での周知を通して、全庁に対し、夏季休暇を含めた休暇の計画的取得を働きかけた。