

生駒市特定事業主行動計画の実施状況について

生駒市では、仕事と家庭の両立支援と、職員一人一人が個性と能力を発揮できる活躍支援をさらに進めるために、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく特定事業主行動計画を、「生駒市特定事業主行動計画」として、平成28年3月に一体的に策定しました。

計画期間は、平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間です。令和3年4月1日時点での実績等を取りまとめましたので、以下のとおり公表します。

1. 成果指標の進捗状況（全部局）

指標項目	目標値	目標設定当初値	計画期間中の実績値					
			平成28年度公表	平成29年度公表	平成30年度公表	令和元年度公表	令和2年度公表	令和3年度公表
管理職に占める女性職員の割合	33.0%	22.4% (平成27年4月1日時点)	24.0% (平成28年4月1日時点)	27.7% (平成29年4月1日時点)	26.4% (平成30年4月1日時点)	28.4% (平成31年4月1日時点)	29.0% (令和2年4月1日時点)	29.7% (令和3年4月1日時点)
係長並びに幼稚園及び保育園の主任に占める女性職員の割合	33.0%	28.9% (平成27年4月1日時点)	30.2% (平成28年4月1日時点)	29.6% (平成29年4月1日時点)	34.8% (平成30年4月1日時点)	45.5% (平成31年4月1日時点)	43.3% (令和2年4月1日時点)	46.8% (令和3年4月1日時点)
消防職員数に占める女性消防職員の割合	1.5%	0.7% (平成27年4月1日時点)	0.7% (平成28年4月1日時点)	2.3% (平成29年4月1日時点)	2.3% (平成30年4月1日時点)	2.2% (平成31年4月1日時点)	3.0% (令和2年4月1日時点)	3.0% (令和3年4月1日時点)
消防職員採用試験の女性受験者の割合	7.8%	3.9% (平成26・27年度実績 平均)	3.1% (平成27年度実績 平均)	4.4% (平成28年度実績)	2.6% (平成29年度実績)	4.7% (平成30年度実績)	4.0% (令和元年度実績)	5.7% (令和2年度実績)
男性の育児参加に係る休暇取得率① (配偶者出産休暇)	100.0%	84.6% (平成26年度実績)	86.7% (平成27年度実績)	75.0% (平成28年度実績)	92.0% (平成29年度実績)	100.0% (平成30年度実績)	100.0% (令和元年度実績)	100.0% (令和2年度実績)
男性の育児参加に係る休暇取得率② (父親の育児参加休暇)	100.0%	38.5% (平成26年度実績)	13.3% (平成27年度実績)	68.8% (平成28年度実績)	92.0% (平成29年度実績)	100.0% (平成30年度実績)	100.0% (令和元年度実績)	92.9% (令和2年度実績)

2. 具体的事業の進捗状況

No.	目標項目名	対象	区分	目標実施年度	目標内容	実施状況
1	メンター制度の導入	入庁3～5年目の女性職員 及び管理監督者	拡充	平成29年度～	メンター制度の導入 ・従来の「新規採用職員に対する指導員制度」を拡充して実施 ・直属の上司ではない女性の管理職などがメンターとなり、入庁3～5年目及び希望する職員(メンティ)の仕事上の課題や悩み等に耳を傾け、相談にのる	平成28年度から入庁2・3年目職員等を対象とし、他部署の先輩をメンターとして指名できるクロスメンター制度を実施している。毎年、メンター・メンティのマッチング決定後、制度の説明や交流を目的にキックオフ会を開催し、その後は勤務時間外などにおいて、メンバー同士による自主的な交流が行われている。また、1年間の制度期間終了時、本制度対象者へアンケートを実施し、交流の頻度や意見を伺うことで、本制度が効果的に利用されているか検証を行っている。
2	キャリア形成研修等の実施	係長級までの職員	拡充	平成28年度～	①キャリアプラン研修の導入 ・職員が、結婚や子の誕生、親の介護などのライフイベントも視野に入れたうえで、人生の各段階に応じたキャリア・デザインを前向きに描けるよう「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の活躍」の視点を盛り込み、キャリアの節目における研修内容の充実を図る ・対象者は、5年ごとに研修を受け、プランの見直しを行っていく ②マネジメント研修の充実 ・業務の計画的遂行に必要な能力の向上を目的として実施 ・後輩など組織の人材を育成するために必要な能力の向上を目的として実施	①平成29年度に労使連携して「ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス推進」を宣言するなど、職員の意識改革を図った。また、他団体が行っているライフプランに関するセミナーについて情報を提供した。研修の実施については、今後検討する。 ②令和元年度及び令和2年度に入庁10年目職員等を対象とし、マネジメントについての研修を実施した。

No.	目標項目名	対象	区分	目標実施年度	目標内容	実施状況
3	出産及び子どもの誕生を迎える職員へのサポート	出産及び子どもの誕生を迎える職員	新規	平成28年度～	①仕事と子育て両立プランシートの作成と導入 ・対象職員が、出産から復職に向けた計画を作成し、本人と所属と人事課との意思疎通の手段とする ②出産・子育てに関する支援活動の一環として所属長チェックシートの作成と導入 ・出産・子育てに関する制度について、所属長が理解を深め取得しやすい職場風土をつくる	①平成28年12月に妊娠・育児期間に取得できる休暇制度の説明、周りの職員や所属長が取り組むべき内容、妊娠・出産・育児の場面に応じたモデルプラン、女性管理職による仕事と子育ての両立に関する経験談等を掲載した「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を作成し、庁内ネットワークで全職員に配信した。平成29年度以降、対象職員に向けた配布・説明を積極的に行っている。 ②上記①のハンドブックの中で、所属長の役割についても明記した。
4	育児休業中及び復職のための支援	育児休業中の職員	新規	平成28年度～	①情報交流サイトの立上げ ・育児休業中の職員を対象に、情報交流のSNSを立ち上げる ・福利厚生（共済組合や互助会）からのお知らせや人事課からの研修等の情報の掲載を行う ・育児と家庭の両立に携わる職員間の情報交流のためのサイトとする。 ②「生駒市職員自己啓発助成要綱」に基づく自己啓発の奨励 ③職場とのコミュニケーション スムーズな復職及び復職後の両立に向けて、子どもを連れて職場に出向く機会を設ける ④ボランティア活動等への参加案内 ・育児休業中の職員の復職に向けてのウォーミングアップの機会として、プロボノ活動等への参加を呼びかける	①平成28年12月より、育児休業者等を対象とした専用ホームページ及びLINEグループを作成し、育児休業に係る申請手続や、職員互助会に関する情報、健康診断のお知らせなどを配信している（LINEグループについては令和2年度で終了）。 ②庁内ネットワークや上記の情報交流サイトを通じて、要綱とその内容について周知する等自己啓発の奨励を今後検討する。 ③育児休業中等の女性職員を対象に、先輩職員との相談や情報交換ができる場として、平成29年度に「キャリアデザインランチ会」を実施しており、平成30年度は休業後の職員を対象としたランチ会(No.5参照)を実施した。 ④本市が行っている支援事業への参加の呼びかけについて、今後検討する。

No.	目標項目名	対象	区分	目標実施年度	目標内容	実施状況
5	管理職の魅力を発信する場の設定	女性職員	新規	平成28年度～	・先輩職員・管理職等と交流できる、ゆるやかな場を設定 ・身近にロールモデルがいないことで昇任や働き方、ライフイベントに対する不安を感じている女性職員のために、先輩職員（管理職を含む）との情報交換や意見交換の場を新たに設け、女性職員のネットワーク形成につなげる ・育児休業中の女性職員も対象とし、昼休憩を使ったランチミーティングを開催するなど、多様なスタイルでの交流の機会について、検討を行う	No.1のクロスメンター制度により、先輩職員や管理職等と交流できる場を提供した。 また、職員提案に基づく「新米ママ職員ランチミーティング」を平成30年度に実施した。
6	多様な業務経験の付与及び女性の職域拡大	全職員	拡充	平成28年度～	①性別にとらわれない人事配置のさらなる実施 ・性別にとらわれない配置をさらに進めるとともに、女性の配置前例が少ない組織においては、該当職員にメンターをつける等、フォローアップを行う ②多様な職域における女性の採用促進 ・職員採用時に、男女共同参画の視点に立った広報を行う	①男女共同参画の視点に立ち、性別にとらわれない人員配置を行った。 ②職員採用説明会において、男女共同参画の視点に立ち、子育てに係る休暇制度等を記載した書類を配布した。
7	所属に配慮した人事管理	全職員	拡充	平成28年度～	①育児休業等の長期休暇取得の職員がいる職場への人事配置の配慮 ②所属を超えた柔軟な応援体制による繁忙期等の業務量の緩和	①人事異動前に行うヒアリングにおいては、当該職員がいる所属の状況把握を丁寧に行った。 ②イベント等で人手が多数必要な場合等、所属を超えた柔軟な応援体制を構築し、業務量の緩和を図った。

No.	目標項目名	対象	区分	目標実施年度	目標内容	実施状況
8	男女共同参画への理解に向けた啓発	全職員	拡充	平成28年度～	①全職員を対象に、男女共同参画に関わる定期的な情報提供 ②男女共同参画に関して学ぶ機会の提供・男女共同参画施策推進職員部会の開催及び検討内容の全庁的共有 ③職員研修の開催 ・さまざまなハラスメントへの理解促進等	①毎年3月に、男女共同参画啓発紙「この指にと～まれ」を庁内ネットワークを通じて、全職員に配信している。 ②生駒市男女共同参画施策推進職員部会を毎年開催し、2月にその研究成果の発表を行っている（令和2年度については新型コロナウイルス感染拡大防止のため未開催）。 ③多様なジェンダーへの理解を深めるため、平成29年度は入庁3年目職員、平成30年度は管理職、令和元年度は教職員を対象に「LGBT」についての研修を実施した。また令和2年度に管理職を対象にハラスメントについての研修を実施した。
9	管理職のマネジメント力の強化及びワーク・ライフ・バランスの実践	理事者及び管理職	新規	平成28年度～	①「イクボス」研修の実施 ・「イクボス宣言」に向けて、理事者及び全管理職を対象に研修を行い、意識付けを行う。 ②「マネジメント研修」（「キャリア形成支援研修」）の実施 ③「ワーク・ライフ・バランス研修」の実施	①・③平成28年度から平成30年度まで、多様な働き方への理解を深める「イクボス研修」を実施した。 ② No.2②に同じ
10	人事評価制度の活用	評価者	拡充	平成29年度～	①人事評価時及びフィードバック面談時等における、性別や職歴年数にとらわれない評価の実施 ②育児休業等の長期休暇取得が昇格に影響しない柔軟な対応	①人事評価時、フィードバック面談時においては、男女共同参画の視点に立ち適切に実施した。 ②従前より、育児休業者等の昇格には柔軟な対応を行っている。
11	職員提案制度における新しい提案枠の創設	全職員	拡充	平成28年度～	①子育て支援やワーク・ライフ・バランスに関する提案受入れの促進 ②女性の活躍推進に関する提案受入れの促進	①、② 職員提案制度において、令和元年度からはワーク・ライフ・バランス枠を新たに創設した。令和元年度には2件、令和2年度には1件の提案があり、行政経営会議の審査を経てすべて入賞となった。

No.	目標項目名	対象	区分	目標実施年度	目標内容	実施状況
12	各種休暇・休業制度を利用しやすい環境整備	全職員	拡充	平成28年度～	①各休暇制度の周知及び活用促進 ②出産・子育てに関する支援活動所属長チェックシートの作成と導入【再掲】（平成29年度～） ③市等が実施する各種相談窓口の情報提供及び活用促進	①・②「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を作成、全職員に対し配信済み（No.3より再掲） ③実施済み その都度各課からグループウェア等で配信している。
13	男性職員の子育てにかかる休暇取得の促進	男性職員	拡充	平成28年度～	①子どもの出生時における父親の特別休暇の周知及び取得促進 ・「はじめの一週間育児」の取得促進（「父親の育児参加休暇」の5日間を連続して取得することを推奨し、週休日を含んだ一週間、集中して育児に専念できるようにする） ②育児休業及び部分休業制度等の周知及び取得促進 ・職員だより等を活用し、イクメン情報の発信 ③育児休業を取得した職員の円滑な復職支援 ④仕事と子育て両立プランシートの作成と導入【再掲】（平成29年度～）	①・②子どもが生まれる男性職員に対し、父親の特別休暇の周知を図ることで取得率が年々上昇し、平成30年度及び令和元年度において配偶者の出産休暇及び父親の育児参加休暇のどちらも100%取得を達成している。 ③男性の育児休業取得者は平成30年度及び令和元年度に1名、令和2年度に3名おり、男性の育児短時間勤務の利用者が平成30年度に1名、令和2年度に1名いた。今後も休業等の前に本人・所属・人事課との意思疎通を十分に行い、計画的な支援ができるような環境整備をしていく。 ④「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を作成し、その中で男性職員の休暇モデルプランを掲載しており、全職員に対し配信済み（No.3より再掲）

No.	目標項目名	対象	区分	目標実施年度	目標内容	実施状況
14	子育てを支援する職場づくりの促進	全職員	継続	平成29年度～	①子育て支援やワーク・ライフ・バランスに関する提案受入れの促進【再掲】 ②職員の子どもが職場を参観する日の設定	①職員提案制度や自己申告制度を活用し、自由な提案をしてもらえるよう、引き続き周知を図っていく。(No.11より再掲) ②平成28年度から平成30年度まで、家庭内での就業の理解、コミュニケーションアップに加え、職員の仕事へのモチベーションアップ、職場での子育てへの理解を深める機会を作することを目的として、子どもが親の職場を見学するイベントを実施し、のべ29名の小学生が参加した。
15	新しい働き方の創出に向けた検討	全職員	拡充・新規	平成29年度～	①時差出勤制度の活用範囲の拡充 ・育児や介護等への対応をも適用事由とする柔軟な運用 ②フレックスタイム導入に向けた検討 ・国等の動向及び各所属や職員団体等の意見を踏まえ検討を行う ③テレワーク導入に向けた検討 ・国等の動向及び各所属や職員団体等の意見を踏まえ検討を行う	①出退勤時の混雑回避のため利用する職員が増加した。国の動向や先進事例の現況、各所属の業務体制なども踏まえ、引き続き運用していく。 ②国の動向や先進事例の現況、新型コロナウイルス感染防止対策に伴う各所属の業務体制なども踏まえ、今後も継続して検討していく。 ③令和2年度からテレワーク制度を導入し、新型コロナウイルス感染拡大防止対策のため、全職員の約半数が同年度中に利用した。国の動向や先進事例の現況、各所属の業務体制なども踏まえ、引き続き運用していく。

No.	目標項目名	対象	区分	目標実施年度	目標内容	実施状況
16	組織内における業務効率化の促進	全職員	拡充	平成28年度～	①職員提案における事務の合理化、効率化案の活用 ②ノー残業デいの更なる徹底 ・ノー残業デいにおける職場巡視及び管理職の定時退庁等により徹底を図る ③時間外勤務の適正化	①令和２年度において、計5件の提案があり、行政経営会議の審査を経てそのうち3件が入賞した。また令和3年2月には入賞者に対して表彰を行い、組織内における業務効率化の促進に寄与した。 ②ノー残業デいの徹底を図るため、平成30年度からノー残業デいには始業・終業時にパソコンにノー残業デいであることを通知するポップが出るようにし、徹底を図った。また、労働組合と連携し、ノー残業デいには職場巡視をし、適宜指導を行った。 ③時間外勤務の実績に係長級以上の職員の人事評価の評価項目とし、時間外勤務の管理を常に意識してもらうことで、適正化を図っている。また、令和元年10月に時間外勤務の指針を改正し、新たな報告様式を作成・運用することにより、時間外勤務の管理をこれまで以上に徹底している。
17	妊娠中及び出産後における職務上の配慮	該当職員がいる所属長	拡充	平成28年度～	①妊娠中の職員の健康や安全への配慮及び業務分担等の見直し ②妊娠中の職員に対する超過勤務の配慮 ③仕事と子育て両立プランシートの作成と導入【再掲】（平成２９年度～）によるコミュニケーションの促進	①「仕事と子育て両立支援ハンドブック」において併せて周知するとともに、各所属において状況把握と対策を講じている（No.3より再掲） ②「仕事と子育て両立支援ハンドブック」において、時間外勤務制限についての説明を掲載し、所属長に対し配慮を促した。 ③「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を作成し、その中で掲載している休暇モデルプランを活用し、本人・所属・人事課による意思疎通を図ながら、必要な配慮を行った。（No.3より再掲）