

第3次 生駒市特定事業主行動計画
(前期計画)

令和8年4月
生 駒 市

第3次 生駒市特定事業主行動計画

1 はじめに

急激な少子化の進行に伴い、次代の社会を担うこどもの健全な育成を支援するため、平成17年に10年間の時限立法として「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。

本市においても、同法の規定に基づき、平成17年度から平成26年度までを計画期間とする「生駒市特定事業主行動計画」を策定し、こどものいる職員もこどものいない職員も、こどもたちの健やかな育成を自分自身にかかわることと捉え、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、環境整備を進めてきました。

こうした中「次世代育成支援対策推進法」の期限が10年間延長されるとともに、女性の活躍を成長戦略の一つと位置づけ、平成27年度には同じく10年間の時限立法として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という）が成立しました。

仕事と、家事や育児などの家庭生活との両立支援は、女性の活躍推進にも大きなかかわりがあり、「女性が輝く社会」は性別にかかわらず働きやすい社会であるといえます。

本市におきましては「次世代育成支援対策推進法」第19条及び「女性活躍推進法」第19条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、平成28年度から令和2年度までを前期計画、令和3年度から令和7年度までを後期計画とし、仕事と家庭の「両立支援」や職員一人一人が個性と能力を發揮できる「活躍支援」をさらに進めるための取組を進めてきました。

その後、「次世代育成支援対策推進法」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、それぞれ期限が10年間延長されたことに伴い、引き続き両法律に基づく計画として「第3次 生駒市特定事業主行動計画(前期計画)」を策定するものです。

生駒市長

生駒市議会議長

生駒市農業委員会会長

生駒市選挙管理委員会委員長

生駒市代表監査委員

生駒市公平委員会

生駒市教育委員会

生駒市消防長

2 計画期間

本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の規定に基づき一体的に策定する「第3次 生駒市特定事業主行動計画」のうち、前期計画として令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間を計画期間とします。

3 計画の推進体制等

本市では、組織全体で継続的に、次世代育成支援対策及び女性職員の活躍推進に取り組むため、「生駒市特定事業主行動計画策定委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取り組みの実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行うこととしています。

また、本計画は、庁内グループウェアで職員に周知するとともに、ホームページにも掲載するほか、計画の実施状況については、年度ごとに公表するものとし、その後の対策の実施や計画の見直し等に役立てていくものとします。

4 計画策定に係る把握すべき事項

次世代育成支援対策推進法第19条第3項及び女性活躍推進法第19条第3項の規定により、本計画策定に係る把握すべき事項については以下のとおりであり、いずれも最新の公表値となっています。

①職員の育児休業の取得割合と取得期間の分布状況

【令和6年度に新規で取得可能となった者のうち、同年度中に取得した者の人数と割合】

性別	対象者数	取得者数	取得割合	取得者の取得期間
男性	15人	2人	13.3%	2月1人、1月以下1人
女性	8人	8人	100.0%	12月以上8人

②男性職員の配偶者出産休暇及び父親の育児参加休暇の取得割合と取得期間の分布状況

【令和6年度に新規で取得可能となった者のうち、同年度中に取得した者の人数と割合】

休暇名	対象者数	取得者数	取得割合	取得者の取得日数
配偶者出産休暇	15人	15人	100.0%	3日10人、2日2人 2日未満1日以上1人、1日以下2人
父親の育児参加休暇	15人	7人	46.7%	5日7人、3日1日

③管理職と非管理職の時間外勤務時間数が月 45 時間超の職員数及び年 360 時間超の職員数

【令和 6 年度実績】

職員区分	月 45 時間超												年 360 時間超
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
管理職	6人	5人	11人	3人	2人	5人	15人	7人	4人	1人	2人	6人	25人
非管理職	50人	31人	31人	17人	5人	18人	65人	22人	15人	21人	24人	56人	74人
計	56人	36人	42人	20人	7人	23人	80人	29人	19人	22人	26人	62人	99人

※令和 6 年 10 月の衆議院議員選挙の対応含む。

④管理職と非管理職の一人当たりの年間時間外勤務時間数

【令和 6 年度実績】

	選挙・災害対応除く	選挙・災害対応含む
管理職	約 124 時間	約 131 時間
非管理職	約 144 時間	約 153 時間
全体	約 128 時間	約 135 時間

⑤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

役職	令和 7 年 4 月 1 日時点				令和 6 年 4 月 1 日時点 の女性割合との比較
	職員数	内訳		女性割合	
		男性	女性		
部長級	23人	19人	4人	17.4%	4.4ポイント上昇
課長級	76人	50人	26人	34.2%	1.8ポイント上昇
課長補佐級	75人	50人	25人	33.3%	変化なし
主幹級	77人	49人	28人	36.4%	3.0ポイント上昇
係長級	193人	120人	73人	37.8%	2.6ポイント下落
主任級以下	400人	170人	230人	57.5%	1.9ポイント上昇
計	844人	458人	386人	45.7%	0.9ポイント上昇

⑥採用した職員に占める女性職員の割合

職種	令和7年4月1日付採用			
	採用者数	内訳		女性割合
		男性	女性	
事務系職員	34人	15人	19人	55.9%
技術系職員	3人	3人	0人	0.0%
保育士・幼稚園教諭	7人	0人	7人	100.0%
技能職	1人	1人	0人	0.0%
消防職	1人	1人	0人	0.0%
計	46人	20人	26人	56.5%

⑦平均勤続年数の男女の差

令和7年4月1日時点		
職員全体	男性	女性
16.8年	18.8年	14.5年

⑧職員の男女の給与の額の差異（男性の平均年間給与に対する女性の平均年間給与の割合）

【令和6年度実績】 84.4%

※全職員(会計年度任用職員含む) 57.1%

⑨管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

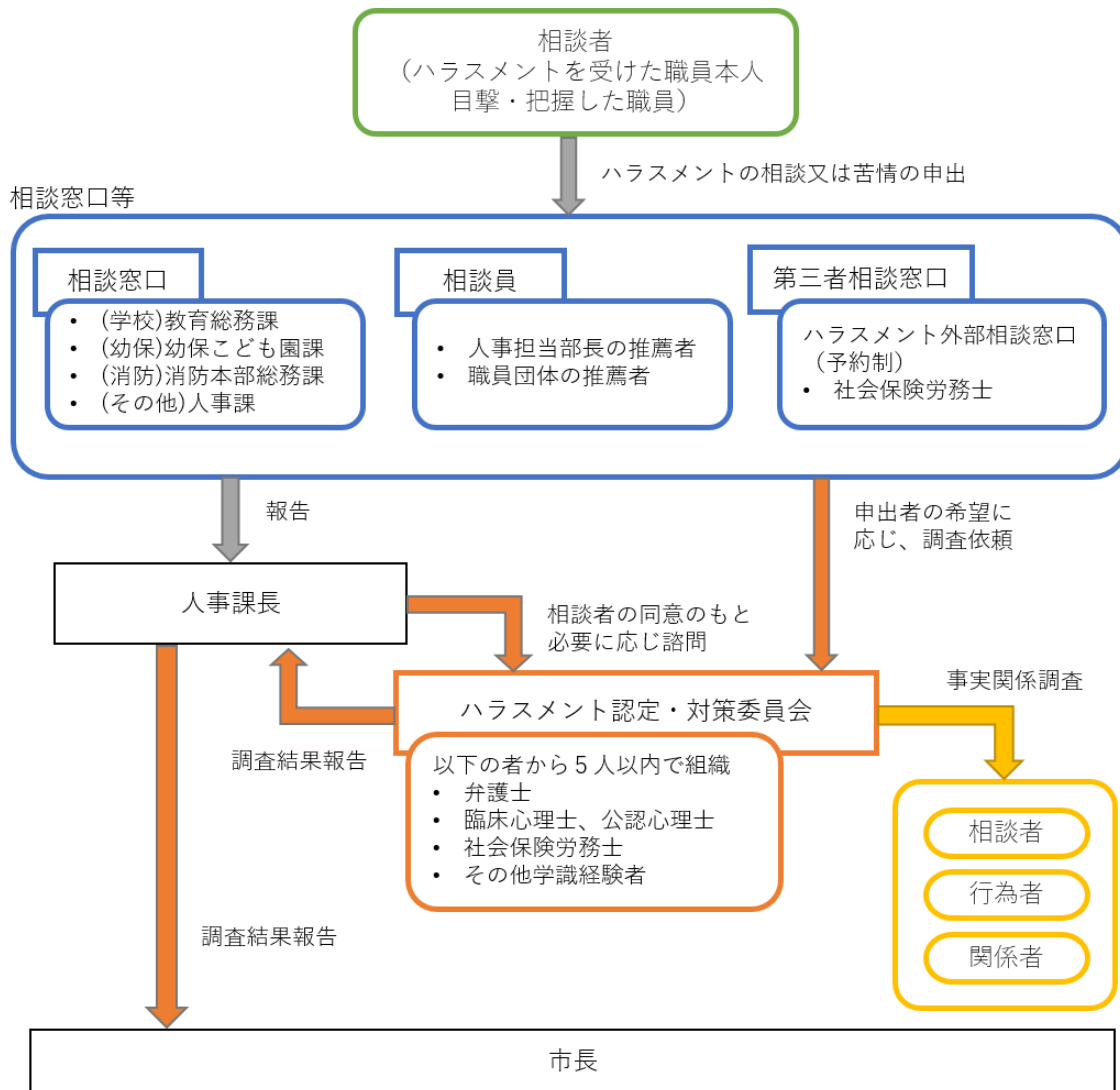
令和7年4月1日時点			
管理職数	内訳		女性割合
	男性	女性	
174人	119人	55人	31.6%

⑩セクシュアル・ハラスメント等対策の整備状況

本市では、ハラスメントの防止及び根絶に努めるため「生駒市のハラスメントの防止等に関する条例」を令和7年7月に制定し、運用を行っております。

職員に対しては「生駒市職員のハラスメント防止等に関する指針」や「ハラスメント防止ハンドブック」を周知するとともに、ハラスメントについての相談・解決のための体制を整備しています。

【ハラスメント相談・解決体制図】



ハラスメントに該当する場合の対応

- ◆ 行為者が市長又は議員
公表する。
- ◆ 行為者が職員
任命権者が必要かつ適切な範囲で以下の対応を行う。
 - 懲戒処分を検討・決定
 - 人事異動等の就業上の配慮
 - 事案分析、周知、研修等の再発防止策の実施

ハラスメントに該当しない場合の対応

人事課が中心となり、当事者への助言、人事異動等の就業上の配慮の上、必要性を検討のうえ、和解・現状解決を目指す。

上記体制以外にも、公平委員会への苦情相談の制度があります。

5 前計画における成果指標等の進捗状況

(1) 成果指標の進捗状況

令和3年度から令和7年度までを計画期間とする前計画の「生駒市特定事業主行動計画(後期計画)」における成果指標について、最新の公表値に対する達成状況としては下表のとおり1項目が達成、3項目が未達成となっています。

消防職員採用試験の女性受験者の割合については、消防職員採用試験PRポスターへの女性職員の積極的起用や消防職員採用試験説明会における女性の受験希望者に対応する個別ブース設置などの取組を行った結果、受験者が増加し、目標を達成しました。

指標項目	前計画 目標値	令和2年度 策定時の値	令和7年度 公表値	前計画目標値の 達成 or 未達成
管理職に占める女性職員の割合	33.0%	29.0%	31.6% (2.6ポイント増加)	未達成
男性職員の育児休業取得率	30.0%	5.0%	13.3% (8.3ポイント増加)	未達成
年次有給休暇の取得日数が 年5日以上以上の職員の割合	100.0%	81.5%	91.5% (10.0ポイント増加)	未達成
消防職員採用試験の 女性受験者の割合	7.8%	5.7%	9.3% (3.6ポイント増加)	達成

(2) 具体的事業の進捗状況

成果指標と関連して取り組んだ具体的な事業の進捗状況は以下のとおりです。

① キャリア形成支援の充実

- ・学校卒の新規採用職員を対象として、同じ所属内の先輩職員を指導職員として置き、仕事等のサポートをする指導職員制度を実施しています。
- ・若手職員の交流促進やキャリア形成支援として、学校卒採用の入庁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ます。
- ・令和7年度から、社会人採用者のうち希望者を対象に、本市での働き方等についての相談対応や職員同士の繋がりづくり等を目的としたメンターによるサポートを行う取組を行っています。
- ・マネジメント能力の育成として、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(キャプテンシー研修)を毎年度実施していると共に、令和5年度においては課長級、令和7年度においては課長補佐級をそれぞれ対象とし、マネジメント研修を実施しました。

② ジェンダー平等やダイバーシティの視点をふまえた人事施策の実施

- ・職員採用において、性別を問わず職員のインタビュー掲載、育児や介護等の休暇制度の概要

などをホームページ等で掲載することで、性別に関わらず働きやすい職場環境であることをPRしています。女性職員が少ない消防職においても、上記の5(1)に記載のとおり、女性の受験希望者が増加する取組を行っています。

- ・障がいのある職員の職場への定着支援を図るため、対象職員やその職員の上司との定期的な個別面談や職員向けに障がい者任用理解研修を行っています。また、令和5年度から、障がいのある会計年度任用職員が自らの能力や意欲に応じて段階的に正規職員にステップアップできる制度を導入しました。
- ・人事評価において、人事配置において、育児休業等が昇任に影響しないよう、柔軟な対応を行うとともに、女性職員を管理職に積極的に登用しています。

③ライフステージの充実を支援する職場づくりの促進

- ・会計年度任用職員とその他の職員に分けて休暇等の一覧表を作成し、庁内グループウェアで常時確認できるようにしていると共に、職員からの個別相談に随時対応しています。
- ・子どもが生まれた男性職員に対し、育児に関する休暇や休暇の制度説明を行い、取得を推奨しています。
- ・年末年始において、年次有給休暇取得推奨期間を毎年度設けています。
- ・令和6年度から、国の制度にあわせた休暇等の見直しに加え、小学校就学中の子を持つ職員を対象とし、1日最大2時間まで休暇を取得できる子育て部分休暇を独自に導入しています。
- ・新たに所属長となった職員を対象にイクボス宣言式を開催し、妊娠・育児への理解を深め、休暇・休業を取得しやすい職場風土づくりを行っています。
- ・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ることを目的として、職員の子どもが保護者である職員の職場を見学する「子ども参観日」を不定期で開催しています。

④ワーク・ライフ・コミュニティの融合の推進

- ・1日の勤務時間を維持しつつ時間をずらして出退勤ができる時差出勤制度、在宅勤務ができるテレワーク制度の導入等により、職員の様々なライフスタイルにあわせた勤務が行いやすい職場環境を整えています。
- ・職員の自主的なスキルアップの一助として「生駒市職員自己啓発助成要綱」により、職員の資格取得に対する助成を行っています。
- ・職務外での地域貢献活動等で職員が報酬を受け取る場合、地方公務員法第38条の規定による営利企業等の従事についての許可を積極的に行うことで、職員のモチベーションアップやシティプロモーションに繋げています。

6 本計画における成果指標等の設定

(1) 成果指標について

本計画の成果指標については、「4 計画策定に係る把握すべき事項」及び「5 前計画における成果指標の達成状況」をふまえ、以下のとおり定めます。

前計画において未達成となった3項目は残し、目標値を見直します。また、新たに時間外勤務時間数についての項目を新設します。

指標項目	本計画 目標値	現状値 (令和7年度公表値)
管理職に占める女性職員の割合	35.0%	31.6% (令和7年4月1日時点)
男性職員の育児休業取得率 (取得期間2週間以上)	85.0%	13.3% (令和6年度実績)
年次有給休暇の取得日数が 年5日以上の方の割合	100.0%	91.5% (令和6年度実績)
職員1人あたりの 年間時間外勤務時間数	115時間	128時間 (令和6年度実績)

・管理職に占める女性職員の割合 目標値: 35.0%

管理職に占める女性職員の割合については、女性職員を積極的に管理職に登用することで、年々上昇しています。前計画においては33.0%を目標としており、最新の公表値においては未達成であるものの、まもなく達成できる水準であること及び過去5年間で2.6ポイント上昇したことをふまえ、目標値を2.0ポイント引き上げ、目標値を35.0%とします。

「目標達成のための具体的な取組」

- ・女性職員の管理職への積極的な登用
- ・管理職昇任試験への受験勧奨

・男性職員の育児休業取得率(取得期間2週間以上) 目標値: 85.0%

男性職員の育児休業取得率については、令和6年度においては13.3%と目標値を達成できませんでしたが、令和4年度は36.8%、令和5年度は43.5%と目標値を既に達成しており、男性職員が育児休業を取得する風土は徐々に形成されてきています。

令和7年度は集計途中ではありますが、長期間の育児休業を取得する男性職員が増加傾向にあることから、目標値を大幅に引き上げ、現在、国が掲げる目標値と同じ85.0%(取得期間2週間以上)とします。

「目標達成のための具体的な取組」

- ・ 庁内グループウェアにおける育児に関する休暇や休業等の情報提供
- ・ こどもが生まれる男性職員への育児休業等の取得勧奨

・ **年次有給休暇の取得日数が年 5 日以上の職員の割合 目標値: 100.0%**

平成 31 年 4 月から働き方改革の一環として労働基準法が改正され、全ての企業において、年次有給休暇が年 10 日以上付与される労働者に対して、年次有給休暇のうち年 5 日の取得が義務付けられました。

地方公務員においては、労働基準法適用の対象となる技能職員等が年 5 日の取得が義務付けられていますが、前計画において、対象職員に限らず、年次有給休暇の取得日数が年 5 日以上の職員(休職者等除く)の割合の目標値を 100%としたものです。

過去 5 年間に於いては、年末年始の年次有給休暇取得推奨期間を設けるなどの取組により、10.0 ポイント上昇しましたが、まだ目標値である 100.0%に達していないため、目標値を据え置き、引き続き達成に向けて取り組んでいくものです。

「目標達成のための具体的な取組」

- ・ 年末年始の年次有給休暇取得推奨期間の設置
- ・ 年次有給休暇の取得日数が少ない所属への取得勧奨

・ **職員 1 人あたりの年間時間外勤務時間数 目標値: 約 115 時間**

職員 1 人あたりの年間時間外勤務時間数は、過去 5 年間では新型コロナウイルスの影響により業務縮小となった令和 2 年度に 110 時間となりましたが、令和 3 年度以降は約 130 時間から約 150 時間の間で推移しています。令和 6 年度においては、128 時間であり、1 割減の 115 時間を目標値として取り組んでいきます。

なお、選挙事務や大規模な災害対応が発生すると、時間外勤務が増加するため、それら業務に伴う時間外勤務時間数は当該目標値から除くこととします。

「目標達成のための具体的な取組」

- ・ 週 1 回のノー残業デーの徹底
- ・ 時差出勤制度やフレックスタイム制度の活用による時間外勤務抑制
- ・ オフィス改革等を通じた事務効率化

(2) 具体的事業について

成果指標に関連し、具体的な事業についても前計画から項目を引き継ぎ、以下のとおり取り

組んでいきます。

①キャリア形成支援の充実

- ・新規採用職員に対する指導職員制度の運用
- ・クロスメンター制度や社会人採用者向けのメンター制度の運用
- ・マネジメント等に関する研修の充実
- ・管理職昇任試験への受験勧奨

②ジェンダー平等やダイバーシティの視点をふまえた人事施策の実施

- ・人事評価や上司モニタリング制度の運用
- ・性別等にとらわれない多様な職域における採用促進
- ・障がいのある職員の定着支援
- ・女性職員の管理職への積極的な登用
- ・育児休業等が昇任に影響を受けない柔軟な人事配置

③ライフステージの充実を支援する職場づくりの促進

- ・庁内グループウェアにおける育児に関する休暇や休業等の情報提供
- ・こどもが生まれる男性職員への育児休業等の取得勧奨
- ・女性の健康上の特性に係る取組
- ・育児休業等の長期休暇取得者の職員がいる職場への人事配置の配慮
- ・イクボス宣言を通じた所属長への妊娠・育児への理解促進
- ・こども参観日の開催
- ・年末年始の年次有給休暇取得推奨期間の設置
- ・年次有給休暇の取得日数が少ない所属への取得勧奨

④ワーク・ライフ・コミュニティの融合の推進

- ・週1回のノー残業デーの徹底
- ・時差出勤制度やフレックスタイム制度の活用による時間外勤務抑制
- ・オフィス改革等を通じた事務効率化
- ・職員の自己啓発や地域貢献活動(副業)の推進