

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。

令和4年度からは、前期計画（平成28年4月1日から令和3年3月31日まで）に続く後期計画にあたります。後期計画は、前期計画の策定当初に設定した課題と成果目標の実績等を基に、令和8年3月までの課題と目標値をあらためて設定し、引き続き取り組んでいくものです。

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	計画期間中の実績値	計画期間中の実績値	計画期間中の実績値	計画期間中の実績値
			令和4年度公表	令和5年度公表	令和6年度公表	令和7年度公表	令和8年度公表
管理職に占める女性職員の割合	33.0%	29.0% (令和2年4月1日時点)	27.3% (令和4年4月1日時点)	28.5% (令和5年4月1日時点)	30.2% (令和6年4月1日時点)	31.6% (令和7年4月1日時点)	28.8% (令和8年4月1日時点)
男性職員の育児休業取得率	30.0%	5.0% (令和元年度実績)	6.7% (令和3年度実績)	36.8% (令和4年度実績)	43.5% (令和5年度実績)	13.3% (令和6年度実績)	52.0% (令和7年度実績)
年次有給休暇の取得日数が 年5日以上の職員の割合	100.0%	81.5% (令和元年度実績)	84.2% (令和3年度実績)	86.5% (令和4年度実績)	81.5% (令和5年度実績)	91.5% (令和6年度実績)	83.7% (令和7年度実績)
消防職員採用試験の 女性受験者の割合	7.8%	5.7% (令和2年度実績)	2.7% (令和3年度実績)	9.2% (令和4年度実績)	10.6% (令和5年度実績)	9.3% (令和6年度実績)	8.6% (令和7年度実績)

2. 具体的事業の進捗状況

【1】キャリア形成支援の充実

①メンター制度の運用

- ・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・メンティー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、メンバー同士の自主的な交流が行われている。
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る。
- ・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。

③マネジメント研修の充実

- ・業務の計画的遂行や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。
- ・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。
- ・令和5年度に課長級を対象としたマネジメント等について学ぶ課長級特別研修を実施した。

【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

①多様な職域における女性の採用促進

- ・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。

②性別や職歴年数にとらわれない評価の実施

- ・人事評価の適正な運用のため、当年度に新たに評価者となった職員を対象とした、人事評価事務の説明会を実施した。
- ・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。
- ・育児休業等の長期休暇取得が昇格に影響しないよう、人事配置において柔軟な対応を行っている。

【3】ライフステージの充実を支援する職場づくりの促進

①各種休暇・休業制度を利用しやすい環境整備

- ・妊娠・育児期間に取得できる休暇制度の説明を掲載した、「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ている。
- ・子どもが生まれる男性職員に対し、「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している。
- ・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、休暇を取得しやすい職場風土づくりを行った。
- ・人事異動前に行うヒアリングにおいて、育児休業等の長期休暇取得の職員がいる所属の状況把握を丁寧に行った。

②ライフイベントに応じた職員へのサポート

- ・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、子どもが親の職場を見学する「こども参観日」を平成28年度から不定期で開催している。

【4】ワーク・ライフ・コミュニティの融合の推進

①働きやすい職場づくりの検討

- ・新型コロナウイルス感染拡大防止対策のため、令和2年度よりテレワーク制度を導入し、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。
- ・職員の心身の健康保持、ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの推進及び公務能率の向上を推進するため時差出勤制度を設けており、利用する職員は増加している。
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。
- ・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。
- ・ノー残業デーの徹底を図るため、平成30年度からノー残業デーには始業・終業時にパソコンにノー残業デー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。
- ・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令和6年度より新設した。

②副業を含めた地域貢献活動の推進

- ・令和3年度に「生駒市職員自己啓発助成要綱」を改正し、また年度当初に資格取得に係る助成金交付制度について案内することで、自己啓発の奨励を行った。
- ・毎年度末に開催する「職員表彰式」において、地域貢献活動を行った職員および団体を表彰し、職員のモチベーションアップと「多様な主体との協創」をさらに進めるきっかけとした。