

アクションプラン  
生駒市特定事業主行動計画

平成28年3月  
生 駒 市

# もくじ

1	はじめに	1
2	計画期間	2
3	計画の推進体制等	2
4	本市における現状把握	2
	(1) 次世代育成支援対策について	2
	(2) 女性の活躍推進法に基づく現状把握及び検証	4
	①女性職員の採用割合	
	②継続勤務年数の男女差	
	③超過勤務の状況	
	④管理職の女性割合	
	⑤各役職段階の職員の女性割合	
	⑥男女別の育児休業取得率・平均取得期間	
	⑦男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数	
	(3) 職員向けアンケートの結果	8
5	現状からみえる課題	13
	(1) 次世代育成支援対策にかかる課題	13
	(2) 女性の活躍推進にかかる課題	13
6	成果指標の設定	15
7	施策の展開	16
	(1) 計画の施策体系	16
	(2) 計画の具体的事業	17

# 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、次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するため、平成17年に「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、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」（以下、「行動計画」という。）を策定し、子どものいる職員も子どものいない職員も、子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たところです。

こうした中、「次世代育成支援対策推進法」の期限が平成36年度まで延長されました。

さらに国では、女性の活躍を成長戦略の一つと位置づけ、平成27年8月には「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わりがあり、「女性が輝く社会」は男女問わ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、仕事と家庭の「両立支援」や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」第19条及び「女性活躍推進法」第15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」として一体的に策定します。

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

生駒市水道事業管理者

生駒市教育委員会

生駒市消防長

## 2 計画期間

「次世代育成支援対策推進法」の期限は平成36年度まで、「女性活躍推進法」は平成37年度までの時限立法となっています。

本市では、平成28年4月1日から平成33年3月31日までを前期、平成33年4月1日から平成38年3月31日までを後期とし、本計画の計画期間は、前期5年間とします。

なお、期間の途中であっても必要に応じて内容の見直しを図るものとします。

## 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（以下、「策定委員会」という。）」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。

なお、本計画に基づく各種制度設計及び実施は、原則として任命権者ごとに行うこととなりますが、それに至る意見聴取や啓発活動、サポート等は、育児経験者や職員団体の代表等による「作業部会」や女性管理職による「Jump Up 女性会（以下、「女性会」という。）」の協力を得ながら進めていきます。

また、本計画は、イントラネット等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 本市における現状把握

### (1) 次世代育成支援対策について【表1】【表2】参照

前回の行動計画における数値目標と計画最終年度の実績（達成状況）を【表1】に示しています。

育児休業については、女性の実績100%に対し、男性は0%となっていますが、「配偶者の出産休暇」や「父親の育児参加休暇」は一定の取得実績があります。

本市では、平成24年度に「子育て支援ハンドブック」を作成し、イントラネット上の共有ファイルに掲載することで、各種休暇の内容をいつでも誰でも確認できるようにしており、取得促進につながっているものと考えられます。

しかし、平成27年11月に実施した職員アンケートの結果では、男性が取得できる育児に関する休暇制度の認知度は十分とはいえず、今後、さらなる取り組みが必要

です。

また、現状では、長期休業中や復帰後の支援は各課の判断によるところが多く、今後職員数の削減と女性職員の増加を考えると、個に応じた対応とともに、組織的な体制の構築が求められるところです。

超過勤務時間数は、全庁的な取り組みにより、大幅な時間外勤務の削減が達成されていますが、事前申請等、形骸化が懸念される手続きも見受けられ、手続き方法の見直し等、一定の改善も必要です。

年次有給休暇の平均取得日数は、目標に到達した実績値が得られていますが、取得状況に個人差があり、組織内で休暇を取りやすい協力体制や、職員及び組織の意識改革にも取り組む必要があると考えます。

今後もワーク・ライフ・バランスの実現には、超過勤務の削減や年次有給休暇等の取得促進が求められ、そのためにも引き続き、事務の簡素化・合理化が必要です。

事務の簡素化・合理化については、自主研究グループによる「しごと改革チーム」の提案をもとに、平成24年度に「仕事の効率アップ事例集」が作成されました。これらの取組について、再度周知徹底し、さらなる事務の簡素化・合理化に取り組む必要があります。

さらに【表2】にあるように、次世代育成支援に関する取り組みについて、職員による提案事例もあり、実施に向けた検討や取り組みを行っているところです。

【表1】 前回の行動計画の数値目標と実績

	平成17年度数値目標	平成26年度実績
育児休業等の取得率	男性 5% 女性 100%	男性 育児休業 0% 配偶者の出産休暇 84.6% 父親の育児参加休暇 38.5% 女性 100%
各職員の1年間の超過勤務時間数	360時間	平均 約110.5時間 (選挙・災害対応を含む)
職員1人当たりの年次有給休暇の取得	取得日数が少ない職員について、少なくとも10日以上 の年次有給休暇を取得	平均 10.2日

【表2】職員発信の取り組み事例

<p>○職員研修から</p> <p>平成25年度の政策形成実践研修において、「子育てを支援するまちづくり」の1つのアイデアとして、「赤ちゃんの駅」の整備が提案されました。</p> <p>市の施設のほか既存施設の確認や新規設置等、整備を進めているところです。</p> <p>赤ちゃんの駅：乳幼児連れの保護者が、外出時に授乳やおむつ交換などに利用できる公共施設や民間施設の愛称</p> <p>○職員提案から</p> <p>平成27年度の職員提案優秀賞に「夏休み期間を利用した子ども参観日」が選ばれました。子育てに配慮する環境づくりや、市職員が子育てへの理解を深める機会とすることで、職員の意識改革につながる取り組みとして、今後、実施に向けて検討します。</p> <p>子ども参観日：職員の子どもが職場見学に訪れ、親の職場や実際に働く姿を見学し、仕事内容を説明する。親の仕事への理解を深めること、家庭内でのコミュニケーションを向上させること、家族間や会社の仲間とのコミュニケーションを促進することで、子どもがいる職員もいない職員も、子育てへの理解を深め、職員が働きやすい環境を醸成することなどを目的とする。</p>
--

(2) 女性の活躍推進法に基づく現状把握及び検証

①女性職員の採用割合【表3】【表4】【表5】参照

女性職員の任用は、消防職を除き、ほとんどの職種で十分な数値が認められ現在の採用活動に問題はないと考えています。

消防職に関しては、まず受験者を増やすことが求められますが、その職務の特殊性から、周知方法等の工夫及び改善に取り組むべきと考えます。

- ・説明会の開催内容の見直し
- ・現女性職員からのPR
- ・広報の方法

【表3】職員採用推移(括弧書きは女性人数) (単位：人)

採用年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	合計
事務系	17 (7)	13 (10)	13 (8)	19 (14)	19 (9)	81 (48)
技術系		3	1	4 (1)	3 (1)	11 (2)
保育士・幼稚園教諭		6 (6)		2 (2)	3 (3)	11 (11)
消防職	3	7	6		5	21
技能職						
合計	20 (7)	29 (16)	20 (8)	25 (17)	30 (13)	124 (61)

【表4】臨時・嘱託職員数（平成27年4月1日現在）（単位：人）

	男性	女性	計
臨時職員	46	469	515
嘱託職員	20	38	58
計	66	507	573
全体男女比	12%	88%	100%

【表5】平成26年度中に新規採用した嘱託・臨時職員数（単位：人）

	男性	女性	計
臨時職員	38	129	167
嘱託職員	12	53	65
計	50	182	232
全体男女比	22%	78%	100%

②継続勤務年数の男女差 【表6】参照

育児等に関する休暇制度が整っており、採用後の定着率は問題ないと考えます。

消防職については、採用実績が十分でないことから検証が困難ですが、職務の特異性から、おそらく採用後の定着は一つの課題になると思われ、今後、女性職員のロールモデルを作っていくことが必要となります。

【表6】平均勤務年数

男性	21年6ヶ月
女性	18年0ヶ月

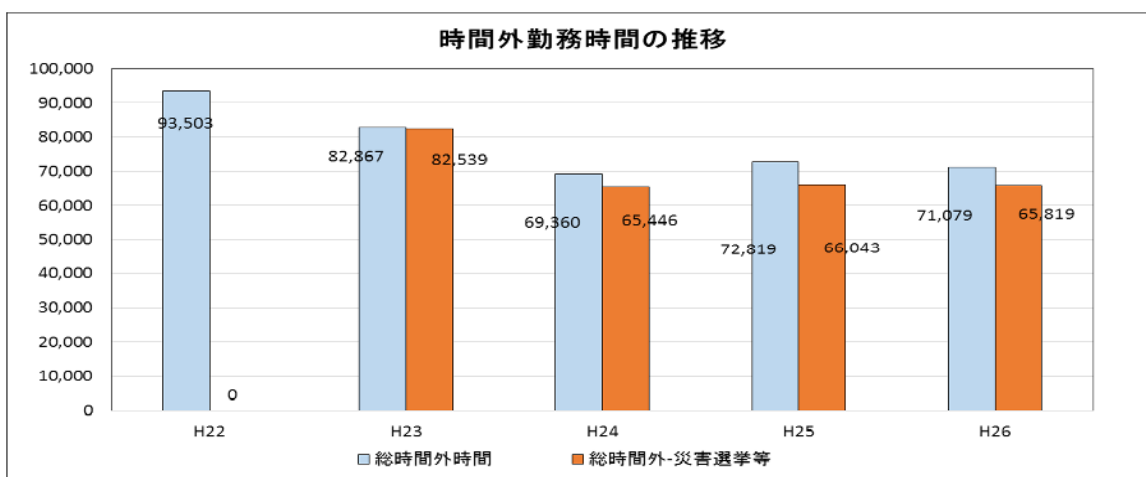
③超過勤務の状況【表7】【表8】参照

全庁的に時間外勤務の削減に取り組んでおり、平成26年度の年間の総残業時間は、71,079時間、1人あたり110.5時間（選挙・災害対応を含む）でした。

時間外削減には今後も継続的に取り組み、平成27年度は60,000時間を目標に掲げています。

しかし、職員数の削減もあり、今後はほぼ横ばいになることが予想されることから、人員配置の見直しも視野に入れつつ、所属内の協力体制の強化や業務配分の見直し等により、さらなる削減に取り組む必要があります。

【表 7】 時間外勤務時間数の推移（H22 年度～26 年度）（正職員）



(単位：時間)

	H22	H23	H24	H25	H26
総時間外時間	93,503	82,867	69,360	72,819	71,079
災害選挙等	未集計	328	3,914	6,776	5,260
総時間外-災害選挙等	未集計	82,539	65,446	66,043	65,819
		選挙なし	選挙1回	選挙2回	選挙1回
					災害対策本部

【表 8】 一人当たりの時間外勤務時間数

H26 年度 (単位：時間)

4月	10.3
5月	9.9
6月	8.9
7月	6.3
8月	8.3
9月	6.6
10月	9.4
11月	9
12月	11.9
1月	7.1
2月	8.8
3月	13.9
計	110.5

④管理職の女性割合 【表 9】 参照

表 9 にあるように、管理職候補者となる係長の職にある職員のうち、女性の割合は一定数を占めていることから、順調に推移すれば女性の管理職が増加する予定です。

職員アンケートからは、性別に関わらず、能力に応じた登用、適材適所の配置となるよう、公正・公平な評価と計画的な人材育成により一層取り組むべきとの意見が多数見受けられました。



⑤各役職段階の職員の女性割合 【表 9】 参照

前述の①及び④にも関連しますが、本市の場合、消防職を除き、現状では女性職員の採用及び育成においては、問題はないと考えられます。

今後も職域の拡大や多様な経験を付与することを重視するとともに、早い時期からキャリア形成を意識し、着実にキャリアアップができるような研修の実施等、さらに人材育成に力を入れます。

【表 9】

級別人数及び男女比率

H27.4.1現在

職務の級	主な職名	人数						割合			
		男性	女性	(うち女性の割合)		計	男性	女性	計		
1級	事務員・技術員	42人	43人	50.6%	44.5%	85人	8.8%	13.6%	10.7%		
2級	副主事・副技師	31人	37人	54.4%		68人	6.5%	11.7%	8.6%		
3級	主事・技師	7人	24人	77.4%		31人	1.5%	7.6%	3.9%		
4級	主任	74人	59人	44.4%		133人	15.5%	18.7%	16.8%		
5級	係長・副係長・主査	194人	116人	37.4%		310人	40.8%	36.7%	39.1%		
6級	課長補佐・園長・副園長	63人	20人	24.1%	22.4%	83人	13.2%	6.3%	10.5%		
7級	課長・主幹・園長	51人	15人	22.7%		66人	10.7%	4.7%	8.3%		
8級	部次長	14人	2人	12.5%		16人	2.9%	0.6%	2.0%		
小計		476人	316人	39.9%	792人	100.0%	100.0%	100.0%			
技能職員		24人	5人	17.2%	29人						
合計		500人	321人	39.1%	821人						

※係長、幼稚園及び保育園の主任 128人（男性：91人 女性：37人）女性比率：28.9%

⑥男女別の育児休業取得率・平均取得期間【表 10】 参照

女性の取得率は問題ないものの、男性の取得率は十分ではなく、職場の協力体制や家庭での理解に加え、男女問わず、さらなる意識改革が重要です。

また、職員アンケートから、休業中の職員が在籍する所属に対するさらなる人的配慮を求める意見が多く、検討課題と言えます。

【表 10】 男女別育児休業取得率及び平均取得期間

	男性	女性
育児休業取得率	0%	100%
平均取得期間	—	529.3日

※H26 年度中（H26.4.1～H27.3.31）に育児休業期間があった職員が対象

⑦男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均取得日数 【表 11】参照

配偶者出産休暇の取得率及び日数は概ね問題がないものの、育児参加のための休暇は、取得率も日数も低くなっています。

男性の育児参加を促す上では、育児参加休暇の取得促進に力を入れる必要がありますが、職員アンケートの結果から、まず各種休暇の周知を徹底すべきと考えます。

さらに⑥同様、職場の協力体制や男性、女性ともの意識改革が重要であり、同じくアンケート結果ではさらなる人的配慮を求める意見が多数あることから、こちらも検討課題と考えます。

【表 11】 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率及び平均取得日数

	対象者 (※1)	取得者	取得率	平均取得日数 (※2)
配偶者の出産休暇	13 人	11 人	84.6%	1.7 日
父親の育児参加休暇	13 人	5 人	38.5%	2.2 日

※1 H26 年度中 (H26. 4. 1~H27. 3. 31) に配偶者の出産があった職員

※2 取得者数から算出した平均値

【参考】

○配偶者の出産休暇：配偶者の出産に係る入退院の付添、出産時の付添、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のための休暇。配偶者が出産のため入院する等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの期間に2日の範囲内

○父親の育児参加休暇：配偶者の産前・産後（8週間）期間中に、小学校就学前までの上の子または生まれた子の養育（授乳、付添い、保育園への送迎等）をするための休暇。配偶者の産前8週間及び産後8週間の期間に5日の範囲内

（3）職員向けアンケートの結果

- ・平成27年11月実施
- ・次世代育成支援対策及び女性の活躍推進に関する職員アンケート
- ・全職員対象（再任用含む、臨時職員及び嘱託職員を除く）
- ・回答者 310人（回答率：37.8%）

## 【育児休業取得等】

次世代育成支援に係る設問では、育児休業の取得にあたり、「業務遂行に支障が出ないよう対処することに苦労した（苦労する）」という答えが多数あり、育児休業中に困ったこと（困ること）についても、「仕事復帰への不安」が最多回答となりました。

なお、職場復帰後に困ったこと（困ること）という設問では、回答が分散しており、職場復帰後の支援は、個に応じた対応や、各家庭の問題等も大きく影響すると考えられます。

一方、同じ職場の職員が育児休業を取得することに対しては、「必要なのでどんどん取るべき」「当然の権利」が多数意見を占めており、概ね子育てへの理解が図れていると考えられますが、人員不足による懸念やサポート体制を求める意見も一定数認められました。

さらに、男性の育児休業については、取得率とともに、男性の育児にかかわる休暇制度等の認知度は低く、周知不足が懸念されます。

また、アンケート結果では、男性が「育児休業を取得しなかった（しない）理由」として、「自分以外に育児をする家族がいるから」、「業務が忙しく、職場に迷惑をかけるから」に次いで、「育児休業を取得している男性が少ないから」となっており、育児休業取得者の実績を伸ばすことが、男性の育児参加の促進につながるものと考えられます。

### 問7 育児休業を取得するにあたっての苦労（複数回答可）

- ・業務の遂行に支障がないよう対処すること（最多意見）37.7%
- ・男性の育児休業等に理解がない（主な自由意見）

### 問8 育児休業取得中に困ること（複数回答可）

- ・仕事復帰への不安（最多意見）34.5%
- 孤立感、職場のフォローがない（主な自由意見）

### 問10 育児休業を取得しなかった（しない）理由（複数回答可、上位3項目）

- 【男性】
- ・自分以外に育児をする家族がいる 44.1%
  - ・業務が忙しく、職場に迷惑をかける 38.7%
  - ・育児休業を取得している男性が少ない 32.8%

### 問11 同じ職場で育児休業等を取得する人がいる場合の考え（複数回答可）

- ・必要ならどんどん取るべき 51.6%
- ・当然の権利 49.0%
- ・お互い様なので仕方がない 40.3%
- ・人的サポートが必要 多数（主な自由意見、複数）

### 問12 配偶者の出産・育児に関して男性が取得できる休暇・休業制度の認知状況（複数回答可）

- ・7種類 77.1%～13.9%（認知度に幅がある。）  
（下位3項目 産後パパ育児休業 13.9% 部分休業 24.8% 育児時間 32.9%）

### 【年次有給休暇】

次に、ワーク・ライフ・バランスの観点から、年休取得について調査したところ、過半数以上が年休取得にためらいを感じており、その理由として職場への影響や休暇後の自分の仕事の増加を理由に挙げています。

休暇取得促進に有効な手立てとしては、主なものとして「業務遂行体制の工夫・見直し」及び「職場の意識改革」が上がっており、自由筆記欄では「人員確保」という意見も多数ありました。

#### 問13 年休取得について

- ・ためらいがある 63.5% > ためらわない 36.5%

#### 問14 上記回答（ためらいがある）の理由（複数回答可）

- ・職場に迷惑がかかる 74.1%
- ・仕事が多く、休むとまた仕事が増える 53.3%
- ・職場の雰囲気取得しづらい 27.9%

#### 問15 休暇の取得促進に有効な取り組み（複数回答可）

- ・業務遂行体制の工夫・見直し 57.4%
- ・職場の意識改革 50.6%
- ・人員確保（自由意見、複数）

### 【介護休暇】

次に、今回初めて介護休暇について、アンケートを実施しました。本市の職員年齢構成を考えると40代以上の職員が大半を占めており、今後ますます需要があり、組織運営上、大きな課題になるであろうと考えられますが、現状の介護休暇制度には、満足しているとはいえず、新たな制度設計を望む声が一定数認められました。

また、職員の年齢や家族構成による影響が大きいと考えられますが、「制度を知らない」「詳しく知らない」という意見も多く、周知不足も否定できません。

しかし、同じ職場の方が介護休暇を取るとした場合、「必要なのでどんどん取るべき」「当然の権利」「お互い様」という意見が同等数あり、職員の理解は得られやすいと考えられます。

問16 現行の介護休暇の制度について（複数回答可）

- ・新しい制度が必要（時差勤務の柔軟化、フレックス、テレワーク） 34.5%
- ・条件があり使いづらい 24.8%
- ・制度を知らない 23.9%
- ・詳しく知らない（主な自由意見）

問17 同じ職場で介護休暇を取る人がいる場合の考え

- ・必要ならどんどん取るべき 53.5%
- ・お互い様なので仕方がない 43.9%
- ・当然の権利 41.6%

【時間外勤務の削減】

続いて、時間外勤務の削減について質問したところ、多岐にわたって意見が上がりましたが、特に「業務の簡素化、合理化」「職場全体の雰囲気作り」「個々の職員の心がけ」を選んだ職員が多く、自由意見として「適正な人員配置」や「業務内容の見直し」も多数認められました。

問19 時間外勤務を減らすために効果的と思われる方法（複数回答可）

- ・業務の簡素化、合理化 76.8%
- ・職場全体の雰囲気作り 56.5%
- ・個々の職員の心がけ 50.6%
- ・適正な人員配置（自由意見、多数）
- ・業務内容の見直し（自由意見、多数）

【女性管理職への登用】

「女性活躍推進法」の制定を受け、女性の管理職への登用等についても調査しました。その結果、「能力主義であれば問題ない」との回答が92.3%にのぼったほか、「多様な意見の反映」や「組織の活性化」という点からも、肯定する意見が多くありました。

しかし、今後の昇進意欲については、管理職を目指すことについて、「いいえ」と回答する女性職員が圧倒的に多く、若い世代からすでに多いことも課題といえます。また、男性についても「いいえ」の回答が「はい」を上回り、組織としての対応が急がれるところです。

また、女性の活躍を推進するための人材育成に必要な仕掛けづくりとしては、「仕事と家庭生活の両立支援」、「中長期的な人材育成」、「多様な経験の付与」への回答が多く、

自由意見ではさらに「女性の意識改革」という意見も多数ありました。

女性の活躍推進に関しては、他にも多様な意見が出され、男性側に求められるものもあれば、女性側に求められるものもあり、双方への働きかけが重要であることが改めて感じられました。

問24 将来管理職を目指す意向について

	男性	女性
はい	20.9%	10.7%
いいえ	32.6%	57.3%
わからない	38.8%	31.1%
その他	7.7%	0.9%

問27 女性の管理職の登用について（複数回答可、上位3項目）

- ・能力主義であれば問題ない 92.3%
- ・多様な意見が反映されて良い 47.7%
- ・組織の活性化につながる 31.6%

問28 女性の活躍推進に必要な仕掛けづくり（複数回答可、上位4項目）

- ・仕事と家庭生活の両立支援 53.5%
- ・中長期的な人材育成 44.5%
- ・多様な経験の付与 41.9%
- ・意識改革と風土づくり 36.1%

（主な自由意見）

- ・男女平等に評価すべき
- ・女性の視点は生かされるべき
- ・女性の能力を発揮するためには、職場と家庭での理解と協力が必要
- ・女性の管理職登用には、職員本人の意思も尊重すべき

## 5 現状からみえる課題

ここまで、人事課のデータや職員アンケート調査（H27.11 実施）の結果により、「次世代育成支援」と「女性の活躍推進」にかかる本市の現状を確認してきましたが、現時点でそれぞれの課題を以下のように整理することができます。

### （1）次世代育成支援対策にかかる課題

- ・男性職員の育児休業の取得率が低く、取得しない理由として、「自分以外に育児をする家族がいるから」が半数近くを占め、男性の積極的な育児参加や協力への意識づけも必要。
- ・男性職員も取得できる子育てに関する休暇の認知度が低いことから、さらなる周知が必要。
- ・男性職員が育児休業を取得しない理由として、「業務繁忙による職場への気がね」や「育児休業を取得している男性が少ない」の回答がともに3割を超え、男性職員もためらわずに育児休業を取得できる環境整備が必要。
- ・20代、30代の女性比率は5割を占め、職場の協力体制や休業中の人的配慮が必要。
- ・育児休業中や職場復帰への不安が大きいことから、支援体制の整備が必要。
- ・育児休業後の職場復帰における対応は各所属に委ねられていることから、組織としての体制整備が必要。
- ・年休の取得にあたり、ためらいを感じる職員が半数を超えており、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点からも、休暇を取得しやすい体制や環境整備が必要。

### （2）女性の活躍推進にかかる課題

- ・女性職員の昇進意欲は男性に比べて低く、若い世代から管理職を目指さない意見が半数を占めることから、計画的なキャリア形成支援が必要。
- ・女性職員が管理職を目指さない理由として、「責任が重くなる」という回答割合が男性よりもはるかに多く、女性の意識改革とともに、互いにサポートしあう機会の創出が必要。
- ・「女性の管理職の登用」については「能力主義であれば問題ない」とする意見が大多数を占めることから、女性職員を育てるための、管理職のさらなるマネジメント能力や組織の風土づくりが必要。
- ・今後の女性の活躍推進に向けた仕掛けづくりとして、「仕事と家庭の両立支援」を選択した女性職員は約7割を占め、さらなる両立支援策が必要。

以上、「次世代育成支援」及び「女性の活躍推進」の視点から、現状からみえる課題を整理しましたが、これらの課題を総括した全体の課題を「課題のまとめ」として次に示し、課題に対する体系的な取り組みへとつなげていくこととします。

## —課題のまとめ—

### 1. キャリア形成支援の充実

- ・休業復帰支援の強化充実
- ・キャリア中断へのフォロー体制の充実
- ・女性職員のネットワークづくり

### 2. 男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施

- ・女性の職域拡大
- ・管理職の地位につく女性の育成

### 3. 計画的な人材育成と登用促進

- ・能力に応じた登用、適材適所の配置
- ・計画的な人事異動による多様な経験の付与
- ・早期からのキャリア形成への取り組み

### 4. 人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革

- ・休暇をとりやすい「お互い様」の職場づくり
- ・管理監督者のマネジメント力の強化

### 5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

- ・育児休業や介護休業の取得促進
- ・柔軟な勤務形態の検討
- ・業務効率化の促進
- ・時間外勤務の適正化



## 6 成果指標の設定

前述の現状把握や課題の整理を踏まえ、本市では次の3項目を数値目標として設定し、今後、本計画の進捗を図る指標とします。

### 管理職に占める女性職員の割合 平成32年度に33%

(平成27年度当初から10.6ポイント引上げ)

管理的地位にある職員に占める女性割合を

平成30年度に30%とする。

平成32年度に33%とする。

### 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

平成32年度に33%

(平成27年度当初から4.1%ポイント引上げ)

係長並びに幼稚園及び保育園の主任の職にある職員に占める女性割合を

平成32年度に33%以上とする。

### 消防職員定数に占める女性消防職員の割合 平成32年度に1.5%

(平成27年度当初から0.8%ポイント引き上げ)

平成38年度で、総務省消防庁が設定する本市消防本部規模の数値目標は、3.2%となっている。

※平成22年度に女性消防職員1人を採用、その後、女性の受験者はあるが採用に至らず、平成27年4月現在、消防職員数134名中、女性は1人となっている。

### 消防職員採用試験の女性受験者の割合 平成32年度に7.8%

(平成26・27年度の2年平均値3.9%から3.9%ポイント引き上げ)

消防職員採用試験1次試験全受験者数のうち、女性受験者の割合を7.8%以上とする。

### 男性の育児参加に係る休暇の取得率 平成32年度に100%

平成32年度に「配偶者出産休暇」の取得率を100%とする。

(平成26年度実績から15.4%ポイント引上げ)

平成32年度に「父親の育児参加休暇」の取得率を100%とする。

(平成26年度実績から61.5%ポイント引上げ)

# 7 施策の展開

## (1) 計画の施策体系



## (2) 計画の具体的事業

No. 1	<b>メンター制度の導入</b>	区分	拡充
対象	入庁3～5年目の女性職員及び管理監督者	実施年度	平成29年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法 <input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律		
内容	<p>①メンター制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>【進め方】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンターとメンティのマッチング</li> <li>・メンターとメンティそれぞれへの事前研修の開催</li> <li>・メンタリングの実施</li> <li>・ふりかえりと改善に向けた課題の整理</li> </ul>		
課題への対応	<input type="radio"/> キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/> 人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革	
	<input type="radio"/> 男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施		ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
	<input type="radio"/> 計画的な人材育成と登用促進		

No. 2	<b>キャリア形成研修等の実施</b>	区分	拡充
対象	係長級までの職員	実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法 <input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律		
内容	<p>①キャリアプラン研修の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>②マネジメント研修の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>		
課題への対応	<input type="radio"/> キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/> 人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革	
	<input type="radio"/> 男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施		ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
	<input type="radio"/> 計画的な人材育成と登用促進		

No. 3	出産及び子どもの誕生を迎える職員へのサポート		区分	新規
対象	出産及び子どもの誕生を迎える職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/>	次世代育成支援対策推進法		
	<input type="radio"/>	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律		
内容	<p>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</p> <p>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 ・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</p>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 4	育児休業中及び復職のための支援		区分	新規
対象	育児休業中の職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/>	次世代育成支援対策推進法		
	<input type="radio"/>	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律		
内容	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 5	管理職の魅力を発信する場の設定		区分	新規
対象	女性職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/>	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律		
内容	<p>①先輩職員・管理職等と交流できる、ゆるやかな場を設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身近にロールモデルが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</li> <li>・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</li> </ul>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
	<input type="radio"/>	計画的な人材育成と登用促進		

No. 6	多様な業務経験の付与及び女性の職域拡大		区分	拡充
対象	全職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/>	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律		
内容	<p>①性別にとらわれない人事配置のさらなる実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul> <p>②多様な職域における女性の採用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員採用時に、男女共同参画の視点に立った広報を行う</li> </ul>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実		人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施		ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
	<input type="radio"/>	計画的な人材育成と登用促進		

No. 7	<b>所属に配慮した人事管理</b>		区分	拡充
対象	全職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>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</p> <p>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</p>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
		男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 8	<b>男女共同参画への理解に向けた啓発</b>		区分	拡充
対象	全職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実		人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施		ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 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		区分	新規
対象	理事者及び管理職		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>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。</p> <p>②「マネジメント研修」（「キャリア形成支援研修」）の実施</p> <p>③「ワーク・ライフ・バランス研修」の実施</p>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 10	人事評価制度の活用		区分	拡充
対象	評価者		実施年度	平成29年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>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</p> <p>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</p>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施		ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
	<input type="radio"/>	計画的な人材育成と登用促進		

No. 1 1	<b>職員提案制度における新しい提案枠の創設</b>		区分	拡充
対象	全職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>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</p> <p>②女性の活躍推進に関する提案受入れの促進</p>			
課題への対応		キャリア形成支援の充実		人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 1 2	<b>各種休暇・休業制度を利用しやすい環境整備</b>		区分	拡充
対象	全職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>①各休暇制度の周知及び活用促進</p> <p>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～）</p> <p>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</p>			
課題への対応		キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/>	男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		



No. 1 3	<b>男性職員の子育てにかかる休暇取得の促進</b>		区分	拡充
対象	男性職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>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）</p> <p>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</p> <p>③育児休業を取得した職員の円滑な復職支援</p> <p>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～）</p>			
課題への対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
		男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 1 4	<b>子育てを支援する職場づくりの促進</b>		区分	継続
対象	全職員		実施年度	平成29年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>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】</p> <p>②職員の子どもが職場を参観する日の設定</p>			
課題への対応		キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
		男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 1 5	<b>新しい働き方の創出に向けた検討</b>		区分	拡充・新規
対象	全職員		実施年度	平成29年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>			
課題への 対応	<input type="radio"/>	キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
		男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 1 6	<b>組織内における業務効率化の促進</b>		区分	拡充
対象	全職員		実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法			
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律			
内容	<p>①職員提案における事務の合理化、効率化案の活用</p> <p>②ノー残業日の更なる徹底 ・ノー残業日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</p> <p>③時間外勤務の適正化</p>			
課題への 対応		キャリア形成支援の充実	<input type="radio"/>	人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
		男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
		計画的な人材育成と登用促進		

No. 17	妊娠中及び出産後における職務上の配慮	区分	拡充
対象	該当職員がいる所属長	実施年度	平成28年度～
根拠法	<input type="radio"/> 次世代育成支援対策推進法		
	<input type="radio"/> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律		
内容	<p>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</p> <p>②妊娠中の職員に対する超過勤務の配慮</p> <p>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</p>		
課題への対応	<input type="radio"/> キャリア形成支援の充実		人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革
	<input type="radio"/> 男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施	<input type="radio"/>	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進
	<input type="radio"/> 計画的な人材育成と登用促進		