

生駒市特定事業主<sup>アクションプラン</sup>行動計画

(後期計画)

令和 3 年 4 月  
生 駒 市

# 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」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「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發揮できる「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」として平成28年3月に一体的に策定しました。

本計画は生駒市特定事業主行動計画の後期計画にあたり、前期計画の期間満了に伴い、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。

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

本計画は、生駒市特定事業主行動計画のうち、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、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法は令和7年度までの時限立法であることから、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間の計画期間とします。

## 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、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ています。

## 4 前期計画における課題に対する取り組みと実績

前期計画において設定した5項目の課題に対する取り組みと実績は以下のとおりです。

### (1) キャリア形成支援の充実

入庁2年目、3年目の職員を主な対象としたクロスメンター制度を平成28年度から毎年度実施し、対象職員が他所属の先輩職員をメンターとして指名することで、業務内外で相談しやすい環境整備を行うとともに、複数のメンター・メンティーのペアが交流することで、男女を問わず世代を超えた庁内ネットワークが広がっています。

また、女性職員のネットワークづくりについては、平成29年度に育児休業中の女性職員を対象とした「キャリアデザインランチ会」、平成30年度に育児休業終了後の職員等を対象とした「新米ママ職員ランチミーティング」を実施しました。

### (2) 男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施

性別にとらわれない能力に応じた女性職員の管理職への積極的登用により、女性職員の管理職の割合が計画当初の22.4%から29.0%まで上昇しました。

職員に向けた男女共同参画への理解に向けた啓発については、職員による男女共同参画施策推進職員部会の開催及び啓発紙「この指にと～まれ」の作成、配信を行いました。

また、男女だけではない性的マイノリティへの理解を深めるためのLGBT研修等を実施しました。

### (3)計画的な人材育成と登用促進

計画的な人材育成については、人材育成基本方針に基づき、入庁1年目、3年目、10年目(10年目相当職員含む)、管理職等の階層別に研修を実施すると共に、人事評価、自己申告、自己PRシートに基づいた人事配置を行っています。

また、職員採用試験のプロモーションにおいて、説明会時の子育てに係る休暇制度等の資料配布や女性の消防職員のポスター起用など、男女共同参画の視点をふまえた取り組みを行っています。

### (4)人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革

所属に配慮した人事管理として、人事異動前の長期休職者等がいる所属の状況把握や選挙事務等の一時的に業務量が増大する場合における所属を超えた職員の応援体制の構築等を行っています。

子育てを支援する職場の風土づくりについては、小学生である職員の子どもが職場を見学し、親の仕事を体験するイベント「子ども参観日」を平成28年度から定期的に開催しています。

また、育児休業者の復帰支援の強化として、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」を平成28年度に作成し、庁内のグループウェアで全職員に配信するとともに、それ以降は対象職員に対して個別に説明を行っています。

ガイドブック作成と同時に育児休業者等を対象とした専用ホームページ及びSNS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おり、対象者に対してSNSグループへの参加を勧めています。

子どもが生まれる男性職員に対しては、育児参加に係る特別休暇等の周知を徹底することで取得率が年々上昇し、平成30年度から配偶者の出産休暇及び父親の育児参加休暇の取得が共に100%を達成しています。

### (5)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

平成28年度に市内事業者とともに「イクボス宣言」を行い、宣言後は定期的なイクボス研修の実施を通じて、各所属長のワーク・ライフ・バランスに対する意識を高めています。また、イクボス宣言に加え、平成29年度に職員労働組合(生駒市職員組合、生駒市水道職員労働組合、生駒市現業評議会)と共に「ワーク・ライフ・コミュニティ・バランス推進」を宣言し、労使連携して時間外削減、年休取得、コミュニティ活動(地域活動)等の推進に取り組んでいます。

時間外勤務適正化の取組みとしては、時間外勤務の実績を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できる仕組みとしています。また、働き方改革関連法の施行に伴い、令和元年度に時間外勤務の指針を改正し、新たな報告様式を作成・運用すると共に、市役所の閉庁時間前に来庁者へ対するアナウンスを新たに流すなど時間外勤務の管理を徹底しています。

柔軟な勤務形態等の取組みとしては、令和2年度に新型コロナウイルス感染防止をきっかけとした時差出勤制度の拡大やテレワーク用パソコンを各部に配布したうえでのテレワークの制度化等を進めています。

業務効率化促進の取組みとしては、職員提案制度において令和元年度からワーク・ライフ・バランス枠を新たに創設し、業務効率化の機会を提供しています。

## 5 前期計画における成果指標の実績

前項に記述した課題に対する取組み等の結果、前期計画において設定した成果指標は令和2年度公表時点で下表のとおり4項目が達成、2項目が未達成となっています。

指標項目	前期計画 目標値	令和2年度公表値	前期計画目標値の 達成 or 未達成
管理職に占める女性職員の割合	33.0%	29.0% (計画当初から6.6%上昇)	未達成
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%	43.3% (計画当初から14.4%上昇)	<u>達成</u>
消防職員数に占める女性消防職員の割合	1.5%	3.0% (計画当初から2.3%上昇)	<u>達成</u>
消防職員採用試験の女性受験者の割合	7.8%	4.0% (計画当初から0.1%上昇)	未達成
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%	100.0% (計画当初から15.4%上昇)	<u>達成</u>
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%	100.0% (計画当初から61.5%上昇)	<u>達成</u>

## 6 後期計画における課題の設定

前期計画において設定した 5 項目の課題に対して様々な取組みをこれまで行ってきましたが、これらの課題は引き続き取り組んでいくべきものと考え、5 項目の内容を以下のとおり 4 項目に整理し直すと共に、時代の変化に合わせて項目名を一部変更し、後期計画における課題として設定します。

- (1)キャリア形成支援の充実 ※前期計画から変更なし
- (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
- (3)ライフステージの充実を支援する職場づくりの促進
- (4)ワーク・ライフ・コミュニティの融合の推進

### ■前期計画からの変更箇所

- (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

前期計画における課題(2)「男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施」について、現在は男女という 2 つの性だけでなく、LGBT 等の性的マイノリティ、障がい、国籍などのダイバーシティをふまえた人事管理を行う必要があります。

また、前期計画における課題(3)「計画的な人材育成と登用促進」について、課題に対して取り組んでいる施策としては(2)「男女共同参画の視点をふまえた人事管理の実施」と重なる内容が多かったため、後期計画においては「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」と項目名を変更し、統合します。

- (3)ライフステージの充実を支援する職場づくりの促進

前期計画における課題(4)「人を育てる組織風土の醸成と個人の意識改革」の項目について、課題に対して取り組んでいる施策としては、各種休暇・休業制度を利用しやすい環境整備やライフイベントに応じた職員へのサポートが中心であり、内容の明確化を図るため「ライフステージの充実を支援する職場づくりの促進」と項目名を変更します。

- (4)ワーク・ライフ・コミュニティの融合の推進

前期計画における課題(5)「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進」の項目について、ワーク・ライフ・バランスという言葉は前期計画策定時から 5 年が経過したことで一般的に浸透しており、現在ではワークとライフだけではなく、コミュニティ(地域社会)も含めた 3 つが融合していくことを本市では理想の概念と考えることから「ワーク・ライフ・コミュニティの融合の推進」と名称を変更します。

## 7 後期計画における成果指標の設定

前期計画の成果指標のうち、達成した項目については削除し、未達成の項目は目標値を前期計画のままに残し、達成に向けて引き続き取り組みます。また、新たな2項目を追加し、下表のとおり後期計画の成果指標として定めます。

指標項目	後期計画 目標値	現状値
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)
男性職員の育児休業取得率	30.0%	5.0% (令和元年度実績)
年次有給休暇の取得日数が 年5日以上職員の割合	100.0%	81.5% (令和元年度実績)
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)

### ■後期計画の新規追加項目

①男性職員の育児休業取得率を30.0%にします。

前期計画の成果指標のうち、男性の育児参加に係る休暇取得率について、子どもが生まれる男性職員に対し、育児参加に係る特別休暇等の周知を徹底することで配偶者の出産休暇及び父親の育児参加休暇の取得が共に100%を達成したため、次の段階として男性の育児休業取得率を30.0%とすることを目標とします。(女性の育児休業取得率については既に100%となっています)

【参考】過去5年間の男性職員の育児休業取得率

年度	H28	H29	H30	H31	R01
取得率	0%	0%	7.7%	7.7%	5.0%
取得者数 (取得対象者数)	0人 (16人)	0人 (12人)	1人 (13人)	1人 (13人)	1人 (20人)

②年次有給休暇の取得日数が年5日以上職員の割合を100%にします。

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、水道の企業職員及び技能職員が労働基準法適用の対象となり、既に年5日の取得が義務付けられていますが、対象職員に限らず、年次有給休暇の取得日数が年5日以上職員(退職者等除く)の割合を100%にします。

## 8 ビジョン、ミッション、バリューに基づく施策の展開

本市では、生駒市役所が組織として目指す方向性を共有するとともに構成員である職員ひとりひとりがその能力を発揮することで組織の成果を最大化することを目的とし、本市が目指すべき将来像(ビジョン)とその達成のために生駒市役所がやるべきこと・使命(ミッション)、ビジョン・ミッションを達成するために共有すべき価値観や行動指針(バリュー)を令和2年度に策定しました。

人材育成基本方針もビジョン、ミッション、バリューを軸としており、これらを基に様々な人事施策を展開していきませんが、本計画においても同様にビジョン、ミッション、バリューに基づき、4項目の課題ごとに施策を展開していきます。

なお、以下に掲げる施策は代表例であり、具体的な実施内容は毎年度公表します。

### (1)キャリア形成支援の充実

#### ①メンター制度の運用

- ・新規採用職員に対する指導員制度の運用
- ・クロスメンター制度の運用

#### ②階層ごとの魅力の発信

- ・職員インタビューの実施
- ・職員による階層ごとの魅力を語る会(研修)の実施

### (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

#### ③ジェンダー平等やダイバーシティの視点をふまえた人材育成

- ・階層別研修等の実施
- ・新たな人事評価制度(1on1 面談、360度評価)の導入
- ・性別にとらわれない人事配置
- ・多様な職域における女性の採用促進

#### ④男女共同参画や多様性の理解に向けた啓発

- ・男女共同参画や多様性について学ぶ機会の提供

### (3)ライフステージの充実を支援する職場づくりの促進

#### ⑤各種休暇・休業制度を利用しやすい環境整備

- ・休暇・休業制度の周知及び活用促進
- ・子どもの出生時における父親の育児休業等の取得促進
- ・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



⑥ライフイベントに応じた職員へのサポート

- ・育児休業からの復帰にあたっての女性のネットワーク形成の場づくり
- ・育児休業中の職員を対象とした SNS の運用

(4)ワーク・ライフ・コミュニティの融合の推進

⑦働きやすい職場づくりの検討

- ・テレワークの普及
- ・柔軟な勤務形態の推進
- ・時間外勤務の適正化

⑧副業を含めた地域貢献活動の推進

- ・自己啓発の奨励
- ・副業の許可基準や事例についての情報発信