

小金井市特定事業主行動計画

進捗状況(令和6年度)

令和7年9月

小金井市総務部職員課

小金井市特定事業主行動計画の各取組内容の進捗一覧(人事担当課等の取組)

(1) 子育てに関する制度の周知	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
職員次世代育成支援プランハンドブックの周知	A	A	A	A	A
ワーク・ライフ・バランスに係わる研修・説明会の実施	A	※ C	A	A	A
子育て支援に関する休暇制度の拡充	A	A	A	A	A

(2) 子どもの誕生のために	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
妊娠・出産関係の手続き等の情報提供	A	A	A	A	A
休暇制度の充実	A	A	A	A	A
出産支援休暇・育児参加休暇の周知	A	A	A	A	A

(3) 育児休業を推進	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
親となった職員に対しての情報提供	A	A	A	A	A
男性職員の育児休業取得推進のための環境づくり	A	A	A	A	A
育児休業代替職員等の措置	A	A	A	A	A
育児休業中の職員への職場復帰に向けた支援	A	A	A	A	A

(4) 子どもの成長を育むために	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
時間外勤務抑制を通じたワーク・ライフ・バランスの充実	A	A	B	B	B
職員のキャリア形成支援	B	A	A	A	A
年次有給休暇の取得促進	A	A	A	A	A

(5) その他の子ども・子育て支援	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
設備の整備・点検・見直し	B	B	B	B	B
地域活動に係わる休暇取得の促進	B	B	B	B	B
上級救命講習の実施	C	B	A	A	A

(6) 女性職員の活躍推進	進捗状況				
	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
女性職員のキャリア形成に関する意識啓発	A	A	A	A	
男性職員の理解や関わり、職場風土づくりの推進	A	A	A	A	
キャリアデザインの構築	A	A	A	A	
各職場の管理職による指導・育成	B	B	B	B	
女性職員の意識や課題等の把握	A	A	A	A	

■進捗状況の評価基準

A：計画どおりに進捗している取組

C：計画より大きく遅れている取組

B：計画より遅れているが一部進捗している取組

D：完結した取組

※ 新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い、事業の全部もしくは一部を中止又は延期

目標数値の進捗状況

男性職員の出産支援休暇	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
【目標】 100%(R6年)	100%	73.3%	75.0%	100%	92.3%
	(15人/15人)	(11人/15人)	(6人/8人)	(12人/12人)	(12人/13人)

男性職員の育児参加休暇取得率	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
【目標】 100%(R6年)	86.7%	86.7%	50.0%	91.7%	69.2%
	(13人/15人)	(13人/15人)	(4人/8人)	11人/12人)	(9人/13人)

男性職員の育児休業取得率	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
【目標】 50%(R6年)	40.0%	73.3%	62.5%	108.3%	76.9%
	(6人/15人)	(11人/15人)	(5人/8人)	(13人/12人)	(10人/13人)

※出産した年度と育児休業の取得年度が異なる者がいる場合、100%を超える場合があります。

時間外勤務	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
目標(各年度:時間)	90,000	90,000	90,000	90,000	90,000
実績(各年度:時間)	79,971	80,646	93,938	95,528	97,071

年次有給休暇等の取得率	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
【目標】 70%(R6年)	80.6%	74.6%	78.8%	84.0%	84.4%

年次有給休暇等の取得日数が5日以上の職員割合	進捗状況				
	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
【目標】 100%(全職員)	99.6%	99.6%	99.7%	99.5%	99.5%

女性職員の昇任試験申込率	進捗状況				
	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
【目標】 35%(主任職)	15.5%	20.0%	20.3%	22.8%	
	(20人/129人)	(25人/125人)	(24人/118人)	(26人/114人)	
【目標】 25%(係長職)	10.7%	15.8%	7.7%	3.5%	
	(6人/56人)	(9人/57人)	(4人/52人)	(2人/57人)	

(1) 子育てに関する制度の周知及び充実

取組内容 母性保護、育児休業、子育て支援に関する休暇等各種制度の周知及び

役割	取組内容	項目	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
人事担当課等	○平成25年12月に、子育てに関する制度を周知することを目的として作成した「小金井市職員次世代育成支援プランハンドブック」について、適宜必要な見直しを行い、少なくとも年に1回、職員に周知します。なお、会計年度任用職員に対しては、採用時に配付する等周知を徹底します。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改正に伴い、4月にハンドブック（改訂版）を作成し、課長職向け及び全庁的に周知し、新任研修でも周知し、配布した。 ・会計年度任用職員（月給制）職員採用時にハンドブックを配布した。 ・サービス研修（主任職）の実施に伴い、ハンドブックの概要について周知した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改正に伴い、4月にハンドブック（改訂版）を作成し、課長職向け及び全庁的に周知し、新任研修でも周知し、配布した。 ・会計年度任用職員（月給制）職員採用時にハンドブックを配布した。 ・サービス研修（主任職）については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、中止とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改正に伴い、4月及び10月にハンドブック（改訂版）を作成し、課長職向け及び全庁的に周知し、新任研修でも周知し、配布した。 ・会計年度任用職員（月給制）職員採用時にハンドブックを配布した。 ・サービス研修（主任職）の実施に伴い、ハンドブックの概要について周知した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改正に伴い、4月にハンドブック（改訂版）を作成し、課長職向け及び全庁的に周知し、新任研修でも周知し、配布した。 ・会計年度任用職員（月給制）職員採用時にハンドブックを配布した。 ・サービス研修（主任職・主事職）の実施に伴い、ハンドブックの概要について周知した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改正に伴い、4月にハンドブック（改訂版）を作成し、課長職向け及び全庁的に周知し、新任研修でも周知し、配布した。 ・会計年度任用職員（月給制）職員採用時にハンドブックを配布した。 ・サービス研修（主任職・主事職）の実施に伴い、ハンドブックの概要について周知した。
		進捗状況	A	A	A	A	A
		課題等	引き続き、制度改正等に合わせ、子育てに関する制度を周知していく。	引き続き、制度改正等に合わせ、子育てに関する制度を周知していく。	引き続き、制度改正等に合わせ、子育てに関する制度を周知していく。	引き続き、制度改正等に合わせ、子育てに関する制度を周知していく。	引き続き、制度改正等に合わせ、子育てに関する制度を周知していく。
		実施状況	実施	→	→	→	→
	主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス研修（主任職）の実施に伴い、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発した。 ・係長及び主任職を対象に、ワーク・ライフ・バランス研修を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、サービス研修（主任職）及びワーク・ライフ・バランス研修（主任職・係長職対象）を中止とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス研修（主任職）の実施に伴い、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発した。 ※ワーク・ライフ・バランス研修については、隔年実施のため、R4年度未実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス研修（主事職・主任職）の実施に伴い、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発した。 ・係長及び主任職を対象に、ワーク・ライフ・バランス研修を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス研修（主事職・主任職）の実施に伴い、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発した。 ※ワーク・ライフ・バランス研修については、隔年実施のため、R7年度未実施。 	
	進捗状況	A	C	A	A	A	
	課題等	引き続き、研修等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発していく。	引き続き、研修等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発していく。	引き続き、研修等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発していく。	引き続き、研修等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発していく。	引き続き、研修等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの意識を啓発していく。	
	実施状況	実施	→	→	→	→	
	主な取組	会計年度任用職員制度に伴い、育児及び介護に係る休暇制度を導入した。	職員の介護と仕事との両立を支援する観点から、介護休暇の取得要件を緩和した。	法改正等に伴い、育児休業等の子育て支援に関する休暇及び介護休暇の制度を拡充した。	「配偶者」を対象に含む休暇・休業制度に、新たに「パートナーシップ関係の相手方」を対象に追加した。	育児時間の取得対象期間を拡大した。	
	進捗状況	A	A	A	A	A	
	課題等	引き続き、法改正等に伴い子育て支援に関する休暇制度を拡充していく。	引き続き、法改正等に伴い子育て支援に関する休暇制度を拡充していく。	引き続き、法改正等に伴い子育て支援に関する休暇制度を拡充していく。	引き続き、法改正等に伴い子育て支援に関する休暇制度を拡充していく。	引き続き、法改正等に伴い子育て支援に関する休暇制度を拡充していく。	

(2) 子どもの誕生のために

①妊娠中及び出産後における制度の周知・充実

取組内容 ②子どもの出生時における父親のための休暇制度の周知及び取得促進

【目標】 出産支援休暇及び育児参加休暇取得率（男性職員）100%（令和6年）

役割	取組内容		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
人事担当課等	○妊娠・出産関係で問合せや手続きがあった場合は、「小金井市職員次世代育成支援プランハンドブック」の内容を説明するなど、休暇制度や出産費用等の給付について、必要な情報を提供します。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	妊娠・出産関係に係わる問合せや手続き時に、休暇制度等について情報提供した。	妊娠・出産関係に係わる問合せや手続き時に、休暇制度等について情報提供した。	妊娠・出産関係に係わる問合せや手続き時に、休暇制度等について情報提供した。	妊娠・出産関係に係わる問合せや手続き時に、休暇制度等について情報提供した。	妊娠・出産関係に係わる問合せや手続き時に、休暇制度等について情報提供した。
		進捗状況	A	A	A	A	A
		課題等	引き続き、情報提供していく。	引き続き、情報提供していく。	引き続き、情報提供していく。	引き続き、情報提供していく。	引き続き、情報提供していく。
	○安心して出産を迎えられるよう、休暇制度の充実を図ります。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	会計年度任用職員制度の導入に伴い、育児に係る休暇制度を導入した。	継続して制度拡充に努めた。	育児休業の取得回数制限の緩和、育児参加休暇の取得対象期間の拡大、妊娠・出産の申出をした職員に対する意向確認の制度化等を行った。	継続して制度拡充に努めた。	継続して制度拡充に努めた。
		進捗状況	A	A	A	A	A
		課題等	引き続き、休暇制度の充実を図っていく。	引き続き、休暇制度の充実を図っていく。	引き続き、休暇制度の充実を図っていく。	引き続き、休暇制度の充実を図っていく。	引き続き、休暇制度の充実を図っていく。
	○父親となる職員が出産支援に十分に携われるよう、出産支援休暇・育児参加休暇の周知を図ります。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、出産支援休暇・育児参加休暇についても周知した。	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、出産支援休暇・育児参加休暇についても周知した。	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、出産支援休暇・育児参加休暇についても周知した。	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、出産支援休暇・育児参加休暇についても周知した。	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、出産支援休暇・育児参加休暇についても周知した。
		進捗状況	A	A	A	A	A
		課題等	引き続き、父親が活用できる休暇の周知を図っていく。	引き続き、父親が活用できる休暇の周知を図っていく。	引き続き、父親が活用できる休暇の周知を図っていく。	引き続き、父親が活用できる休暇の周知を図っていく。	引き続き、父親が活用できる休暇の周知を図っていく。

(3) 育児休業を推進

- 取組内容
- ①育児休業等の制度の周知
 - ②男性職員の育児休業取得促進
【目標】取得率50%（令和6年）
 - ③育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰支援

役割	取組内容		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
人事担当課等	○親となった職員に対し、「小金井市職員次世代育成支援プランハンドブック」の内容を説明するなど、育児休業等に関する制度や費用等の給付について、必要な情報を提供します。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	休暇制度等について情報提供した。	休暇制度等について情報提供した。	妊娠・出産の申出をした職員に対する意向確認の制度化を行うとともに、休暇制度等について情報提供した。	妊娠・出産の申出をした職員に対する意向確認の制度周知を行うとともに、休暇制度等について情報提供した。	妊娠・出産の申出をした職員に対する意向確認の制度周知を行うとともに、休暇制度等について情報提供した。
		進捗状況	A	A	A	A	A
		課題等	引き続き、情報提供していく。	引き続き、情報提供していく。	引き続き、情報提供していく。	引き続き、情報提供していく。	引き続き、情報提供していく。
	○男性職員の育児休業取得推進のため、配偶者の就業の有無や育児休業の取得有無に関わらず、育児休業が取得可能なことや、取得事例の紹介やモデルケースを提示することにより、積極的に取得できる環境づくりに努めます。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、モデルケース等を提示した。また、庁内広報にも、育児休暇取得に関する記事を掲載し、取得促進を図った。	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、モデルケース等を提示した。また、庁内広報にも、育児休暇取得に関する記事を掲載し、取得促進を図った。	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、モデルケース等を提示した。また、庁内広報にも、育児休暇取得に関する記事を掲載し、取得促進を図った。	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、モデルケース等を提示した。また、庁内広報にも、育児休暇取得に関する記事を掲載し、取得促進を図った。	男性の育児休暇に関するチラシを作成し、モデルケース等を提示した。また、庁内広報にも、育児休暇取得に関する記事を掲載し、取得促進を図った。
		進捗状況	A	A	A	A	A
		課題等	取得事例やモデルケースの提示の検討	取得事例やモデルケースの提示の検討	取得事例やモデルケースの提示の検討	取得事例やモデルケースの提示の検討	取得事例やモデルケースの提示の検討
	○職員が安心して育児休業を取得できるよう、また、育児休業を取得する職員と同じ職場の職員が安定して業務が行えるよう、職場の管理監督者と連携し、育児休業代替職員の採用等を含め、必要な措置に努めます。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	必要に応じて、会計年度任用職員（時給制）や育児休業代替職員を採用した。	必要に応じて、会計年度任用職員（時給制）や育児休業代替職員を採用した。	必要に応じて、会計年度任用職員（時給制）や育児休業代替職員を採用した。	必要に応じて、会計年度任用職員（時給制）や育児休業代替職員を採用した。	必要に応じて、会計年度任用職員（時給制）や育児休業代替職員を採用した。
		進捗状況	A	A	A	A	A
		課題等	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。
○育児休業中の職員がスムーズに職場に復帰できるように、休業中の職員に定期的に庁内の状況等を情報提供するとともに、職場の管理監督者と連携し、職場復帰に向けて連絡・調整が図られるように支援します。	実施状況	実施	→	→	→	→	
	主な取組	・年3回、育児休業中等の職員に庁内広報及び制度変更の通知等を送付し、庁内の状況等を情報提供した。 ・職場の管理監督者と連携し、職場復帰に向けて連絡・調整が図られるように支援した。	・年3回、育児休業中等の職員に庁内広報及び制度変更の通知等を送付し、庁内の状況等を情報提供した。 ・職場の管理監督者と連携し、職場復帰に向けて連絡・調整が図られるように支援した。	・年3回、育児休業中等の職員に庁内広報及び制度変更の通知等を送付し、庁内の状況等を情報提供した。 ・職場の管理監督者と連携し、職場復帰に向けて連絡・調整が図られるように支援した。	・年3回、育児休業中等の職員に庁内広報及び制度変更の通知等を送付し、庁内の状況等を情報提供した。 ・職場の管理監督者と連携し、職場復帰に向けて連絡・調整が図られるように支援した。	・年2回、育児休業中等の職員に庁内広報及び制度変更の通知等を送付し、庁内の状況等を情報提供した。 ・職場の管理監督者と連携し、職場復帰に向けて連絡・調整が図られるように支援した。	
	進捗状況	A	A	A	A	A	
	課題等	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	

(4) 子どもの成長を育むために

- 取組内容
- ①時間外勤務の抑制
【目標】各年度に掲げる数値目標の達成を目指す。
 - ②業務の効率化
 - ③年次有給休暇等の取得促進
【目標】取得率（全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない））70%かつ全職員、最低5日間以上の取得（令和6年）
 - ④職員のキャリア形成支援

役割	取組内容		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
人事担当課等	○毎年、時間外勤務抑制の目標及び取組を定め、それに基づいた措置を適宜行うことで、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ります。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	時間外勤務時間数について目標を掲げ、退庁予定時間の見える化及び時差勤務制度等を継続実施した。	時間外勤務時間数について目標を掲げ、退庁予定時間の見える化及び時差勤務制度等を継続実施した。	時間外勤務時間数について目標を掲げ、退庁予定時間の見える化及び時差勤務制度等を継続実施した。	時間外勤務時間数について目標を掲げ、退庁予定時間の見える化を継続実施した。時差勤務制度について、事由を問わない時差勤務を導入した。	時間外勤務時間数について目標を掲げ、退庁予定時間の見える化及び事由を問わない時差勤務等を継続実施した。
		進捗状況	A	A	B	B	B
		課題等	引き続き、時間外勤務抑制の取組を推進していく。	引き続き、時間外勤務抑制の取組を推進していく。	引き続き、時間外勤務抑制の取組を推進していく。	引き続き、時間外勤務抑制の取組を推進していく。	引き続き、時間外勤務抑制の取組を推進していく。
	○職員が、仕事と子育てを両立し、個性と能力を十分に発揮できるようにするため、キャリア形成に関する研修等の実施を通じ、職員のキャリア形成支援を図ります。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援研修（入所8年目対象）及び女性のためのキャリア支援研修（外部講師）を実施した。 ・キャリア支援研修及び女性のためのキャリア支援研修（内部講師）は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、中止とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援研修（入所9年目対象）及び女性のためのキャリア支援研修（外部講師及び内部講師）を実施した。 ・キャリアデザイン研修（入所8年目対象）及び受講者への個別面談（外部講師）を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援研修（入所9年目対象）及び女性のためのキャリア支援研修（外部講師及び内部講師）を実施した。 ・キャリアデザイン研修（入所8年目対象）及び受講者への個別面談（外部講師）を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援研修（入所9年目対象）及び女性のためのキャリア支援研修（外部講師及び内部講師）を実施した。 ・キャリアデザイン研修（入所8年目対象）及び受講者への個別面談（外部講師）を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援研修（入所9年目対象）及び女性のためのキャリア支援研修（外部講師及び内部講師）を実施した。 ・キャリアデザイン研修（入所8年目対象）及び受講者への個別面談（外部講師）を実施した。
		進捗状況	B	A	A	A	A
		課題等	引き続き、職員のキャリア形成支援を図っていく。	引き続き、職員のキャリア形成支援を図っていく。	引き続き、職員のキャリア形成支援を図っていく。	引き続き、職員のキャリア形成支援を図っていく。	引き続き、職員のキャリア形成支援を図っていく。
	○年次有給休暇の取得促進のため、庁内広報や庁内イントラネット等を活用し、全庁的に年次有給休暇の取得について啓発するとともに、職場の管理監督者と連携し、職員の年次有給休暇の取得促進に努めます。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内広報や庁内イントラネット等を活用し、年次有給休暇の啓発や取得状況について周知した。 ・職場の管理監督者と連携し、職員の年次有給休暇の取得促進に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内広報や庁内イントラネット等を活用し、年次有給休暇の啓発や取得状況について周知した。 ・職場の管理監督者と連携し、職員の年次有給休暇の取得促進に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内広報や庁内イントラネット等を活用し、年次有給休暇の啓発や取得状況について周知した。 ・職場の管理監督者と連携し、職員の年次有給休暇の取得促進に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内広報や庁内イントラネット等を活用し、年次有給休暇の啓発や取得状況について周知した。 ・職場の管理監督者と連携し、職員の年次有給休暇の取得促進に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内広報や庁内イントラネット等を活用し、年次有給休暇の啓発や取得状況について周知した。 ・職場の管理監督者と連携し、職員の年次有給休暇の取得促進に努めた。
		進捗状況	A	A	A	A	A
		課題等	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。	引き続き、必要な措置に努めていく。

(5) その他の子ども・子育て支援

- 取組内容 ①市の施設の子育てバリアフリー
②地域の子どものための貢献活動支援

役割	取組内容		R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
人事担当課等	○授乳室や乳幼児用ベッドなど子どもを連れて人が安心して訪れることができるよう、設備の整備・点検・見直しに努めます。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	設備の整備・点検・見直し等を実施した。	設備の整備・点検・見直し等を実施した。	設備の整備・点検・見直し等を実施した。	設備の整備・点検・見直し等を実施した。	設備の整備・点検・見直し等を実施した。
		進捗状況	B	B	B	B	B
		課題等	引き続き、設備の整備・点検・見直しに努めていく。	引き続き、設備の整備・点検・見直しに努めていく。	引き続き、設備の整備・点検・見直しに努めていく。	引き続き、設備の整備・点検・見直しに努めていく。	引き続き、設備の整備・点検・見直しに努めていく。
	○子育てに関する地域活動に参加するため、休暇取得の促進に努めます。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	地域貢献活動冊子を作成し、様々な地域活動について、全庁的及び新任研修でも周知した。また、庁内広報にも、ボランティア休暇に関する記事を掲載し、取得促進を図った。	地域貢献活動冊子を作成し、様々な地域活動について、全庁的及び新任研修でも周知した。また、庁内広報にも、ボランティア休暇に関する記事を掲載し、取得促進を図った。	地域貢献活動冊子を作成し、様々な地域活動について、全庁的及び新任研修でも周知した。また、庁内広報にも、ボランティア休暇に関する記事を掲載し、取得促進を図った。	地域貢献活動冊子を作成し、様々な地域活動について、全庁的及び新任研修でも周知した。また、庁内広報にも、ボランティア休暇に関する記事を掲載し、取得促進を図った。	地域貢献活動冊子を作成し、様々な地域活動について、全庁的及び新任研修でも周知した。また、庁内広報にも、ボランティア休暇に関する記事を掲載し、取得促進を図った。
		進捗状況	B	B	B	B	B
		課題等	地域活動に参加するための休暇取得の促進に努めるため、ボランティア休暇等について周知していく。	地域活動に参加するための休暇取得の促進に努めるため、ボランティア休暇等について周知していく。	地域活動に参加するための休暇取得の促進に努めるため、ボランティア休暇等について周知していく。	地域活動に参加するための休暇取得の促進に努めるため、ボランティア休暇等について周知していく。	地域活動に参加するための休暇取得の促進に努めるため、ボランティア休暇等について周知していく。
	○地域において事故や災害等から子どもを守ることができるという側面もあることから、職員に対し上級救命講習を定期的に実施します。	実施状況	実施	→	→	→	→
		主な取組	上級救命講習については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、中止とした。	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、回数を減らし実施した。上級救命講習（新規：2回、再講習1回）	定期的に上級救命講習を実施した。（新規：2回、再講習10回）	定期的に上級救命講習を実施した。（新規：4回、再講習11回）	定期的に上級救命講習を実施した。（新規：10回、再講習0回）
		進捗状況	C	B	A	A	A
		課題等	引き続き、上級救命講習を定期的に実施していく。	引き続き、上級救命講習を定期的に実施していく。	引き続き、上級救命講習を定期的に実施していく。	引き続き、上級救命講習を定期的に実施していく。	引き続き、上級救命講習を定期的に実施していく。

(6) 女性職員の活躍推進

取組内容 【目標】女性職員の昇任試験申込率、主任職35%、係長職25%

取組内容		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
○女性職員を対象としたキャリア形成支援研修を実施し、女性管理職との交流や、ネットワーク形成を支援することで、キャリア形成に関する意識啓発を行います。	実施状況	実施	→	→	→	
	主な取組	女性のためのキャリア支援研修（外部講師及び内部講師）を実施した。	女性のためのキャリア支援研修（外部講師及び内部講師）を実施した。	女性のためのキャリア支援研修（外部講師及び内部講師）を実施した。	女性のためのキャリア支援研修（外部講師及び内部講師）を実施した。	
	進捗状況	A	A	A	A	
	課題等	引き続き、女性職員のためのキャリア研修の実施。	引き続き、女性職員のためのキャリア研修の実施していく。	引き続き、女性職員のためのキャリア研修の実施していく。	引き続き、女性職員のためのキャリア研修の実施していく。	
○男性管理職のための女性キャリア支援研修を実施し、男性職員の理解や関わり、職場風土づくりを推進していきます。	実施状況	実施	→	→	→	
	主な取組	男性管理職のための女性キャリア支援研修（外部講師）を実施した。	男性管理職のための女性キャリア支援研修（外部講師）を実施した。	男性管理職のための女性キャリア支援研修（外部講師）を実施した。	男性管理職のための女性キャリア支援研修（外部講師）を実施した。	
	進捗状況	A	A	A	A	
	課題等	男性職員の理解や関わり、職場風土づくりに努めていく。	引き続き、男性職員の理解や関わり、職場風土づくりに努めていく。	引き続き、男性職員の理解や関わり、職場風土づくりに努めていく。	引き続き、男性職員の理解や関わり、職場風土づくりに努めていく。	
○職員のモチベーションを高め、能力を最大限に引き出すことによって組織力の向上をめざすことを目的に、キャリアデザインを構築するための取組を実施します。	実施状況	実施	→	→	→	
	主な取組	キャリアデザイン研修（入所8年目対象）及び受講者への個別面談（外部講師）を実施した	キャリアデザイン研修（入所8年目対象）及び受講者への個別面談（外部講師）を実施した	キャリアデザイン研修（入所8年目対象）及び受講者への個別面談（外部講師）を実施した	キャリアデザイン研修（入所8年目対象）及び受講者への個別面談（外部講師）を実施した	
	進捗状況	A	A	A	A	
	課題等	職員のキャリア形成支援を図っていく。	引き続き、職員のキャリア形成支援を図っていく。	引き続き、職員のキャリア形成支援を図っていく。	引き続き、職員のキャリア形成支援を図っていく。	
○各職場の管理職により、職員の能力開発につながるよう、指導・育成を行う等、昇任試験申込率向上に向けた取組を実施します。	実施状況	実施	→	→	→	
	主な取組	各職場の管理職との連携により、昇任試験申込率向上に向けた指導・育成を実施した。	各職場の管理職との連携により、昇任試験申込率向上に向けた指導・育成を実施した。	各職場の管理職との連携により、昇任試験申込率向上に向けた指導・育成を実施した。	各職場の管理職との連携により、昇任試験申込率向上に向けた指導・育成を実施した。	
	進捗状況	B	B	B	B	
	課題等	昇任試験申込率向上に向けた取組の実施。	昇任試験申込率向上に向けた取組の実施。	昇任試験申込率向上に向けた取組の実施。	昇任試験申込率向上に向けた取組の実施。	
○女性職員を対象とした意識調査を実施し、職員の意識や課題等の把握に努めます。	実施状況	実施	→	→	→	
	主な取組	小金井市女性職員活躍推進プラン（後期）に関するアンケート調査を主事・主任職の女性職員を対象に実施した。	令和3年度に実施したアンケートの集計結果を職員に周知するとともに、対応について検討した。	令和3年度に実施したアンケートの結果を踏まえ、キャリア形成支援及び今後の昇任に向けた不安払しょくを図るため、女性職員キャリア相談窓口を試行実施した。	キャリア形成支援及び今後の昇任に向けた不安払しょくを図るため、女性職員キャリア相談窓口の試行実施期間を延長し継続実施した。	
	進捗状況	A	A	A	A	
	課題等	職員の意識や課題等の把握に努めていく。	引き続き、職員の意識や課題等の把握に努めていく。	引き続き、職員の意識や課題等の把握に努めていく。	引き続き、職員の意識や課題等の把握に努めていく。	