

長岡京市特定事業主行動計画

長岡京市次世代育成・女性活躍支援プラン

平成28年度～31年度

長岡京市

I 総論

1 目的

「長岡京市次世代育成・女性活躍支援プラン（以下「本プラン」）」とは、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）及び女性活躍推進法に基づき、長岡京市が策定する特定事業主行動計画です。本プランは、職員の仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍の推進を図り、より働きやすい職場環境を整備していくことを目的とします。

長岡京市では、平成19年度から26年度まで次世代法に基づく「長岡京市特定事業主行動計画（前期計画）」、「長岡京市職員の次世代育成支援プラン（後期計画）」を策定し、仕事と子育ての両立のための課題解決に取り組んできました。

平成27年に女性活躍推進法が成立し、特定事業主行動計画を策定することが義務付けられましたが、取り組むべき内容としては次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と重複する部分も多く、一体的に取り組むことが効果的だと考えられるため、二つの計画を合わせたものを策定することとしました。

2 計画期間

計 画 期 間：平成28年度から平成31年度の4年間

計画の見直し：原則、計画期間中は固定としますが、より実効性の高い計画とするため、必要があれば毎年見直しを行います。

3 計画の推進体制

(1) 所管課による推進

本プランの総合的、継続的な推進を担当する所管課は対話推進部職員課とし、進行管理や職員が働きやすい人事制度の検証を実施します。

(2) 各所属による推進

各所属長は本プランの趣旨及び内容を十分認識し、仕事と子育ての両立及び女性職員の活躍の推進が図れるような職場の環境の整備に努め、所属職員とともに本プランに掲げる各取組を推進します。

Ⅱ 次世代育成支援に関する状況について

「長岡京市次世代育成支援プラン（後期計画）」の目標達成状況について

「長岡京市次世代育成支援プラン（後期計画）」では、プランの成果を測るため「育児に関する制度の理解度」等、6つの指標を設けました。

各指標について、後期計画開始時の平成21年度の数値から計画完了時の平成26年度にかけ、それぞれ理解度や満足度等が上昇するよう目標値を設定し、達成状況は次のとおりとなりました。

- ① 育児に関する制度の理解度 …… 目標値50% 【目標未達成】

平成26年度	平成21年度
45.8%	43.7%

- ② 子育てに関する各種制度の満足度 …… 目標値50% 【目標達成】

平成26年度	平成21年度
50.1%	44.6%

- ③ 子や家族と過ごす時間の確保 …… 目標値60% 【目標達成】

平成26年度	平成21年度
61.4%	58.8%

- ④ 民間と比べた育児支援の充実度 …… 目標値63% 【目標達成】

平成26年度	平成21年度
75.4%	61.0%

- ⑤ 育児に対する職場の理解度 …… 目標値88% 【目標達成】

平成26年度	平成21年度
94.0%	84.5%

- ⑥ 地域における子育て活動の参加率 …… 目標値25% 【目標未達成】

平成26年度	平成21年度
18.9%	19.3%

上記のとおり、6項目中4項目で目標達成となりました。特に、「⑤ 育児に対する職場の理解度」は94.0%と目標値を大きく上回りました。「④ 民間と比べた育児支援の充実度」も75.4%と高くなっています。

これは、平成22年に育児関連の制度が大きく改正され、配偶者が就業していない場合や育児休業を取得している場合にも育児休業が可能となり、平成23年度以降は毎年度1名以上の男性職員が育児休業を取得していること、子の看護休暇の日数や取得範囲が拡大されたこと等が要因だと考えられます。

一方、「① 育児に関する制度の理解度」は2.1%の微増にとどまり、複雑化する制度を十分周知できていない状況があります。「⑥ 地域における子育て活動の参加率」も0.4%のマイナスとなりました。

本市の育児休業者取得数は、この10年で大幅に増加しています。

年度	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
人数	8	5	6	16	11	13	26	29	30	31

(前年度から引き続き取得しているケースを含む、延べ人数)

育児休業取得者が増えているということは、同僚や部下等身近に育児休業取得者がいる職員が増えているにも関わらず、制度の理解度が進んでいない状況は課題であると考えます。特に管理・監督職については、より一層の制度理解・意識啓発に向けた取組を行い、きめ細やかなマネジメントにつなげていく必要があります。

Ⅲ 女性職員の活躍に関する状況について

女性活躍推進法の規定に基づく状況把握の内容は以下のとおりです。その際、「職員のまとめり」ごとに把握すべきとされている項目については、常勤職員と非常勤職員、また常勤職員の中で、事務系（保育士及び技能労務職を除き、技師等専門職を含む。以下同じ）、保育士及び技能労務職に分類しました。

1 採用について

平成26年度実施の採用試験（正規職員対象）では、採用者全体の62.5%、事務系職員の59.1%が女性職員であり、過去3年をみても男女差はほとんど見られませんでした。

2 継続就業及び仕事と家庭の両立について

事務系の職員（任期の定めのない職員のみ）を対象とすると、平成27年4月1日時点の勤続年数は男性17年4カ月、女性11年3か月と大きく差があります。しかし、事務系の44歳未満の職員では男性7年3か月、女性6年7か月と大きく差が縮まっています。

現在50代以上の世代では結婚・出産を理由に退職した女性職員も多くいましたが、今ではそういう職員はほとんどなくなりました。

育児休業関係では、女性職員は100%の職員が取得し、1年超～1年6月以下の期間を申請する職員が最も多くなっています。

男性職員では1年度に1～2名が取得していますが、取得期間は1か月～1年とばらつきが見られます。また、平成26年度中の「特別休暇：妻の出産」については取得率85.7%となる一方、「特別休暇：妻の出産に伴う育児休暇」は14.3%にとどまりました。

次章に述べる職員アンケートにおいても、子どもが病気になった時に仕事を休むのは母親の割合が高くなっていることなど、仕事と家庭の両立においては男性よりも女性に負担が掛かりがちな状況にあることが課題といえます。

3 長時間勤務関係について

事務系の職員が最も超過勤務時間が多く、年度替わりの4月は一人平均27.9時間となっています。繁忙期には月60時間を超える職員もあり、職員二一ズ調査では超過勤務を負担と感じている職員が36.3%となりました。

平成27年中の年次有給休暇取得率についても、事務系22.8%、保育士19.0%、技能労務職54.4%となっており、高いとはいえない状況です。

4 配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係

平成27年度の管理職84名中、女性職員は14名で16.7%となっています。

す。総務省統計局の資料では、平成26年の管理職に占める女性の割合は11.3%となっており、それを上回る水準ではありますが決して高いとはいえません。

しかし、課長補佐級では40%、係長級及び主査級では50%を女性職員が占めており、今後管理・監督職の割合は50%に近い割合まで増加していくと考えられます。また、職員層の入れ替わりにより管理・監督職の年齢は若年化しており、就学前の子育てをしている監督職も出てきています。

IV 職員のニーズについて

平成27年10月、職員に対し「次世代育成支援プラン策定に関するニーズ調査」を実施しました。次世代育成支援プラン策定としてはいますが、8月に成立した女性活躍推進法も意識した内容となっています。

今回のアンケート対象者数である553名中490名(88.6%)の職員から回答を得ることができました。前回(平成21年)の調査では、女性職員73.2%、男性職員54.3%と女性職員の回答率が大幅に高くなっていましたが、今回の調査では女性職員90.9%、男性職員86.5%となり、男性職員も次世代育成支援に対する関心が高まっていることがうかがわれます。

職員・家族の現状

回答者の年齢構成については、40代が若干少ないものの、20代から50代までの各年代が25%前後となり、職員の構成比とほぼ同じとなっています。前回調査時には50代以上が約40%であったのが数年の間に大きく変化しています。

・家族構成について

前回調査時より若い職員が多くなったため、子どもがいる職員といない職員はほぼ半々となっています。また、小学生以下の子がいる職員は23.1%と前回より多くなっています。

・配偶者の就労状況について

就学前の子どもがいる職員の68%が夫婦とも常勤職員となっており、子育て支援に関してよりニーズの高い職員構成となっています。

・日頃、子どもを預かってもらえる人の有無について

61.2%の職員が子どもを預かってもらえる親族がいると回答する一方、34.9%の職員がいないと回答しています。

出産・子育てについて

・仕事をしながらの子育てに対する不安について

「子どもが病気等にかかった場合の仕事と看護の調整」「育児休業復職後の仕事と子育ての両立」の2項目が多くなっています。

・男性職員の育児休業・育児休暇について

男性職員で育児休業を取得したいと考えている職員は4割近く、その時の状況により判断しようと考えている職員も4割近くおり、前回調査時よりも育児休業に対する意識が高まっているようです。

また、女性職員で配偶者に育児休業を取得してほしいと考えている職員は約45%にのぼります。

本市では、平成23年度に1名、24年度に2名、25年度から27年度は1名ずつの男性職員が育児休業を取得していますが、取得が進んでいるとまではいえない状況です。その理由としては、男女ともに「休業を取ることで、職場等への負担など仕事へのマイナスの影響がでるから」と考えています。

また、妻の産前産後に取得できる育児休暇（特別休暇で5日間、時間単位でも取得可能）については、6割超の職員が取得したいと考えていますが、制度の周知不足もあってか、取得は進んでいない状況です。

子どもが生まれて間もない時期に育児に積極的に関わることで、その後の夫婦の育児や家事のあり方がより協力的なものになると考えられるため、女性が働きやすい環境を作るためにも取得促進に向けた取組が必要です。

子育てと仕事の両立について

・子どもが休んだ時の対応について

小学校4年生以下（子の看護休暇の対象）の子どもがいる職員のうち、約85%がこの1年間に子どもが病気やけがで保育所や学校を休んでいます。

その際に子どもの看護をするのは、母親が72%、父親が53%、親族が53%（複数回答）となっており、女性にやや負担が掛かっている状況にあります。

・子の看護休暇の取得状況について

65%の職員が、基本的には必要なときには取得できていると回答していますが、22%の職員は取得しにくいと回答し、自由記述で「年次有給休暇で対応した」と回答する職員もありました。

取得しにくい理由としては、「仕事が忙しいから」と答える人が約半数でした。また、病児保育は受け入れ人数が少なく、断られることが多かった、という意見もありました。

・子どもの病気による休暇取得が多かった時期・育休復帰後生活が軌道にのった時期について

保育所入所後、子どもの病気で休暇を取得した期間は入所後1年頃までと回答した職員が37%、その他の回答の中では3歳頃までという意見が多く見られました。

また、復帰後に生活が軌道に乗った時期は、復帰後6か月と回答した職員が32%と最も多く、復帰後1年では92%の職員が軌道に乗ったと答えました。

子どもの病気が特に多い職場復帰後の1年間、この時期をうまく乗り切ることが仕事と子育ての両立のポイントの一つといえそうです。

・子育てと仕事を両立させる上で大変だと感じることについて

「子どもや職員が病気・けがをしたときに代わりに子どもの面倒を見る人がいない」が34%、「残業や出張が入ってしまう」が29%と多くなりました。突発的な休みに対し、職場として対応できる体制を作ることと同時に、職員自身も日頃からいつでも仕事を引き継げるよう、準備していくことが必要です。

・子育てと仕事を両立するために事業所（市役所）がすべきこと

「子供が病気やけがをしたときに休暇を取りやすい環境を作る」が28%、「妊娠中や育児期間中の勤務を軽減する」が18%、「子育てと仕事の両立に向け、職場内の理解を深めるための啓発を行う」が16%、となっています。

また、自由記述では「他の職員の負担に対する配慮（時間的・精神的）」と求める声も多くありました。

近年育児休業取得者は大幅に増加しており、周囲の職員、特に係長や所属長といった管理・監督職が仕事と子育ての両立に関し、理解する必要性が高まっています。また、職員が若返るなか、就学前の子どもを育てている監督職も増えてきています。

パンフレットの作成等による育児関連制度の周知は引き続き必要ですが、それだけでなく、管理・監督職への意識啓発、子育て世代の管理・監督職のあり方についての検討もしていく必要があります。

ワーク・ライフ・バランスについて

・「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について

希望としては、「仕事と家庭生活」「仕事と家庭生活と地域・個人の生活いずれも」優先したいと考える職員が合わせて60%近くおり、ワーク・ライフ・バランスを希望する人が多い傾向となっていますが、現状は「仕事」を優先している職員が33%と最も多くなっています。

・休暇の取得について

休暇の取得状況については、繁忙期を除き、必要な時に取得できると回答する職員と、忙しくて取得しにくいと感じている職員がほぼ同数となっています。

自由記述では、職種によっては休暇を取得することで代替職員が必要となるため取得しにくい、係員が少ないため取得しにくい、という意見がありました。

・超過勤務について

超過勤務については、「負担ではない」と感じる職員が61%となる一方、「負担である」と感じる職員は36%となり、前回の23%よりも増加しています。

超過勤務を減らすために必要と考えることは、「事務の簡素・合理化」が32%、「超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」22%となっています。

休暇や超過勤務に関し、「お互い様」と思える協力体制を作るためには、子育て世代だけではなく、全職員が心の余裕を持って職務に当たることができる環境づくりを進めることが必要です。職員はそれぞれ、育児だけではなく、親の介護や本人の病気など、いろいろな事情を抱えています。高齢化、晩婚化が進む中、育児と介護のダブルケアを抱える職員もいるかもしれません。

仕事と育児の両立支援のために、子育て中の職員の勤務軽減を図る、という観点だけではなく、全職員がワーク・ライフ・バランスの実現に向けて働き方の見直しを行っていくことが、誰もが働きやすい職場作りにつながっていくと考えます。

・長期間休暇をとることになったら

長期間休暇を取得することになった時における業務の引継等の状況に関する質問には、常に引き継げるように心掛けている職員が3割、出産等事前にわかるものであれば2割の職員が引継は可能と回答しており、前回調査時とほぼ同じ結果となりました。

一方、前回の12%より多い18%の職員から「引継の意識をしていない」との回答がありました。本人や家族の病気など、予想していない事態が起こり、仕事を休む状況になる可能性は誰にでもあります。不測の事態において、市民サービスに影響が出たり、周囲の職員に負担を掛けたりすることのないよう、日頃から仕事のやり方や配分等を見直ししていくことが必要です。

地域の子育て支援活動について

18%の職員が公務以外で学校や地域の子育て支援活動に参加しています。その内訳は、保護者会活動が65%、続いて地域活動が20%、NPO等の活動が9%となっています。前回よりも小さい子どもがいる職員が多くなった影響か、保護者会活動以外の子育て支援活動に携わっている職員は少なくなっています。

子育て支援活動を行うにあたり、60%の職員は何らかの工夫をしながら仕事と子育ての支援活動のバランスを取っていますが、約20%の職員は時間が足りないと考えています。

子育て支援活動に参加しなかった職員(82%)のうち、76%が対象となる子どもがいないことや子育て団体とのつながりがないことを理由としていますが、11%の職員は時間的なゆとりがないことを理由にあげています。この11%の職員については、仕事との両立支援などができれば、地域での子育て支援活動の担い手になれる層でもあります。

V 取組について

1 出産・育児制度等に係る情報提供の充実

出産・育児等に係る制度における職員の疑問に答えるように全職員に向けた情報提供を行っていくと同時に、対象者への個別の説明や、管理・監督職向けの情報提供機会も作り、仕事と子育ての両立支援に努めます。

行 動 計 画

	内容	時期
職員課	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て支援制度の改正に伴い、子育て支援に関するパンフレットの内容を検討し、適宜改正します。 ・妊娠中の女性職員及び妻が妊娠している男性職員（以下「出産を控えた職員」という。）に対して、出産・育児などの制度について個別に説明を行います。 ・制度改正について、職員への周知を図るために説明会や通知などの必要な処置を講じます。 ・管理・監督職向けの情報提供機会を充実させ、所属職員へのきめ細やかな対応につなげます。 	平成 28 年度～ 31 年度

2 子どもを産みやすく、子育てしやすい環境の整備

職員が出産を迎えるに当たり、各種の休暇制度を活用し、安心して仕事と出産・子育ての両立ができる職場環境の整備を図ります。また将来、出産を迎える職員（妻が出産する男性職員も含む）が出産や子育てに不安を抱かないような職場にするように努めます。また、出生後は子どもの病気など、事前に予想困難な場合に休暇が必要となる時があります。そのような場合でも日頃からの業務内容の共有や良好な職場の雰囲気醸成に努め、必要な時に休暇が取得できる職場環境の整備に努めます。

行 動 計 画

	内容	時期
職員課	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院勧告などを参考に、より良い就労環境の整備に努めます。 ・本プラン見直し時には、広く職員の意見を反映した計画とするために、庁内の職員アンケートなどを活用し、広く意見を求めます。 	平成 28 年度～ 31 年度

<p>出産を控えた職員・子育て中の職員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・上司及び同僚職員にその旨を報告し、仕事の配分や引継などが円滑に進むように努めます。 ・日頃から職場の中での担当業務に関する情報の共有化を進め、子の看護休暇や妻の出産に関する育児休暇等の制度を積極的に活用するよう努めます。 	
<p>上司</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・出産を控えた職員からその旨の報告を受けたら、妊婦においては体調面の配慮（負担の掛かる業務や時間外勤務等）も含め、各種制度の利用や業務引継について本人と話し合うための面談を実施します。 ・業務が停滞しないよう、引継等適切な指示を所属職員に命じます。 ・産休・育休取得前に、休暇・休業中の過ごし方や復帰後のイメージなどについて本人と話し合うための面談を実施します。 	
<p>同僚職員</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「長岡京市職員子育て支援ハンドブック」などを利用し、母性保護・母子健康管理の必要性や出産・育児などの制度について十分理解するよう努めます。 ・日頃からの業務内容の共有や、良好な職場の雰囲気醸成に努めます。 	

3 育児休業取得者に対する支援

育児休業取得者の円滑な職場復帰や復帰後の家庭と仕事の両立に対する不安を解消するための支援を行います。

行動計画

	内容	時期
<p>職員課</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業者の通信教育などの自己啓発に対して助成内容の充実を図り、育児休業者の自主的な能力開発を積極的に支援します。 ・育児休業中や復帰直後の異動について、育児休業職員の負担とならないように配慮します。 ・育児休業者等（育児経験者を含む）が仕事と子育てに関する知識や悩みを共有し、共に解決できる場の提供を行います。 ・育児休業復帰者などの多様な働き方の認識を深める研修を行います。 	<p>平成 28 年度～ 31 年度</p>

所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・復帰後の仕事が円滑に進むよう、必要と判断する制度改正等の資料を育児休業者へ送付するなどの情報提供に努めます。 ・復帰前に、復帰後の勤務等について本人と話し合うための面談を実施します。 ・復帰後に、実際に勤務する中での本人の状況を把握し、相談するための面談を実施します。
育児休業者	<ul style="list-style-type: none"> ・復帰前の面談に向け、復帰後の勤務イメージを作るなど、スムーズな復帰に努めます。
同僚職員	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業者がスムーズに復帰できるよう応援する意識を持ち、良好な職場の雰囲気醸成に努めます。

4 ワーク・ライフ・バランスについて

部分休業や急な子の看護休暇の取得など、職員が子育てに積極的に関わるためには、職場における他の職員の理解が必要です。子育てだけでなく、本人や家族の病気、親の介護など、いろいろな事情を抱える職員がいます。職員同士がそういった多様性を理解し尊重し合い、日頃からの業務内容の共有や良好な職場の雰囲気の醸成に努め、必要な時に休暇が取得できる職場環境の整備に努めます。

また、時間外勤務の削減や年次有給休暇の取得の促進などにより、子育て中の職員だけでなく、全職員が仕事と家庭生活の調和を図り、地域の一員としても活躍していけるよう支援します。

行 動 計 画

	内容	時期
職員課	<ul style="list-style-type: none"> ・管理・監督職向けに労務管理に関する研修を実施します。 ・時間外勤務の多い職員については、健康状況等の確認及び保健指導を行います。 ・地域の子育て支援のために活動する取り組みやすくするために、啓発に努めます。 	平成 28 年度～ 31 年度
所属長	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の仕事の配分を適切に行い、計画年休の取得を含め、所属職員が必要な時に休暇を取得できるような職場作りに努めます。 	

時間外勤務の命令権者	<ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デー（水曜日）の時間外勤務は原則として命じません。 ・職員が月に時間外勤務が60時間を超えないように努めます。 ・休日に勤務命令をした場合は、振替休暇で対応するなど、仕事以外の時間が確保されるよう努めます。
全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・お互いの家庭の状況を理解し合いながら、円滑に仕事が進むように日頃から協力して仕事を行います。 ・日頃から職場の中での担当業務に関する情報の共有化を進め、休暇制度を積極的に活用するように努めます。 ・残業を削減するように業務の委託や効率化に努めます。 ・ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、地域の一員として、地域での子育て支援活動に積極的に参加します。

5 女性職員の活躍推進に向けて

行動計画

	内容	時期
職員課	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的なビジョンを持ってキャリアデザインを行えるよう研修を実施します。 ・女性に特化した課題解決を図る研修に職員を派遣します。 ・セクシュアル・ハラスメントの相談体制の周知に努めます。 	平成 28 年度～ 31 年度
全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・性別にとらわれず、全ての職員がそれぞれの能力を発揮し、協力しながら職務に取り組みます。 	

Ⅵ 目標値設定について

次世代育成支援に関しては、平成19年度における前期計画の策定時から職員アンケートを基にした成果評価を行っており、継続的な推移を見るため、引き続き同じ項目により目標値を設定します。

また、女性活躍推進に関し、新たに次のとおり目標値を設定します。

平成31年度の目標値

【アンケートによる目標設定：平成31年度に実施】

1	育児に関する制度の理解度	45.8%	⇒	50%
2	子育てに関する各種制度の満足度	50.1%	⇒	55%
3	子や家族と過ごす時間	61.4%	⇒	65%
4	民間と比べた育児支援の充実度	75.4%	⇒	75%（維持）
5	育児に対する職場の理解度	94.0%	⇒	94%（維持）
6	地域における子育て活動の参加率	18.9%	⇒	25%

【制度利用率による目標設定：平成26年度 ⇒ 平成31年度】

1	「特別休暇：妻の出産」の取得率	85.7%	⇒	100%
2	「特別休暇：妻の出産に伴う育児休暇」の取得率	14.3%	⇒	70%
3	1、2の休暇を合わせて5日以上の取得率	0%	⇒	50%