



長岡京市次世代育成・女性活躍推進特定事業主行動計画

長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン

令和2年度～令和6年度

【令和5年10月改定】

長岡京市



1 はじめに

「長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン」は、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、長岡京市が事業主として策定する特定事業主行動計画です。

我が国においては、平成 15 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」が制定され、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ育てられる社会の形成に向け、国、地方公共団体、事業主等、社会全体が取り組んでいくこととされています。

また、平成 27 年 8 月には、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を目的として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。

上記の2つの法律に基づく取り組みは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」を目的とした働き方の見直しや、「子育てしながらでも働きやすいと感じられる職場環境づくり」などの面で重なる部分があり、両法律に基づく取り組みを一体的に策定することは可能とされています。

本市においても、平成 31 年度（令和元年度）までを計画期間として、両法律に基づく取り組みを行ってきたところです。

今回、現計画の延長版となる「長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン」を策定しました。全職員が、このプランの趣旨を理解し、性別やライフステージに関わらず、その個性と能力を十分に発揮し活躍できる職場を目指し取り組んでいきます。

2 計画の期間

令和 2 年度から令和 6 年度までの 5 年間

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行います。

3 計画の推進体制について

- (1) この計画は、全任命権者（市長、市議会議長、教育委員会、農業委員会、選挙管理委員会、公平委員会、固定資産評価審査委員会、代表監査委員）により策定しています。
- (2) 所管課による推進
このプランの総合的・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、進捗管理や、職員が働きやすい人事制度の検証を実施します。
- (3) 各所属による推進
各所属長は、この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性別にとらわれず職員が活躍することのできる職場環境の整備に努め、所属職員とともに、このプランに掲げる取り組みを推進します。

4 目標について

目標1 令和6年度 管理職（課長級以上）に占める女性比率 30%以上

目標1は、女性活躍推進法に基づき、今回の計画から新たに加える目標値です。

しかし、単に女性登用を進めるためのものではありません。時間的に制約があっても、個人の能力を發揮し、キャリア形成に前向きに働き続けることができる職場を作っていくことが重要であり、その成果をはかるための指標とするものです。

目標2 職員アンケート「育児に関する各種制度の理解度」

令和6年度「知っている」等の回答 50%以上

目標3 職員アンケート「育児に関する各種制度の満足度」

令和6年度「満足している」等の回答 55%以上

目標4 職員アンケート「子どもや家族と過ごす時間の確保に関する満足度」

令和6年度「満足している」等の回答 70%以上

目標5 職員アンケート「育児に対する職場の理解度」

令和6年度「理解がある」等の回答 96%以上

これら4つの項目は、以前の特定事業主行動計画においても目標値が定められ、達成に向けての取り組みが行われてきました。

今後も引き続き「子育てしながら働きやすいと感じられる職場環境づくり」を進めていくことから、継続的な推移を見るためにも、同じ項目について目標値を設定するものです。

目標6 ①男性職員の育児休業取得率について

1週間以上の取得率 85%以上

②男性職員の特別休暇取得率について

特別休暇「妻の出産」取得率 100%

特別休暇「妻の出産に伴う育児休暇」取得率 85%以上

上記2つの特別休暇を合わせて5日以上の取得率 50%以上

目標6の①は、令和5年10月改定から新たに加える目標値です。

男性職員の育児休業等の取得促進を図るため、男性の育児休業取得率の数値目標を新たに設定するものです。なお、数値目標の設定にあたっては、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決定）を踏まえて設定しています。

目標6の②は、前回の計画から引き続き、目標値を設定するものです。

男性職員が一定のまとまった期間に育児休業や休暇などを利用して家事・育児を経験

することは、職員自身の家庭生活における家事や育児の分担だけではなく、職場での働き方改革の推進や家庭生活に理解のある職場づくりにも有効です。

男女が共に育児や家事などの家庭生活における責任を果たしながら、職場においても活躍を続けられるよう、より一層取り組みを進めていきます。

5 目標達成に向けての取り組みについて

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

次世代育成支援及び女性活躍推進を行う上で、ワーク・ライフ・バランス推進の取り組みは不可欠です。

特に長時間勤務は、育児・介護など家庭内の責任や負担を担いがちな女性職員の職場での活躍の障壁となるだけでなく、家庭内での男性職員の育児・介護の分担の障壁ともなることを意識し、時間外勤務の縮減に向けて職場全体で取り組んでいく必要があります。

時間外勤務の縮減

●職員課

- ・特定の部署や職員への長時間勤務の偏りの解消に向けた取り組みを行います。

●管理職・監督職

- ・労働時間の管理を適正に行います。
- ・計画的に業務を遂行するよう所属の職員に対して指導します。
- ・時間外勤務を前提とした業務命令は原則行わないこととします。
- ・時間外勤務を前提としない働き方を意識し、自らも定時退庁を心がけます。

●全職員

- ・職員間の応援体制の整備や、業務の仕方の工夫などにより、常に効率的に業務を遂行します。
- ・職員同士で互いの状況を理解し、円滑に仕事が進むよう、日頃から協力して業務を行います。
- ・時間外勤務は真にやむを得ない場合以外行わないということを常に意識し、不必要な時間外勤務を行わない雰囲気づくりに努めます。

年次有給休暇の取得の推進

●職員課

- ・計画年休制度の周知などにより、年次有給休暇取得の推進を行います。

●管理職・監督職

- ・労働管理を適正に行います。
- ・所属職員に対して、計画的な業務遂行を指導し、職員の計画的な年次休暇の取得促進に努めます。

●全職員

- ・計画年休制度の趣旨を理解し、年次有給休暇の計画的な取得に努めます。
- ・休暇取得の際には、周囲の職員の状況などにも配慮し、互いに休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。

「生産性を重視した働き方」の適切な評価

●職員課

・計画的な業務遂行や応援体制の整備、効率的な業務手順の構築など、生産性を重視した働き方が適切に評価されるような制度運用を進めます。

●管理職

・短時間で成果を出すような業務手順の構築や、同僚のフォローとなる行動を、人事評価制度において、適切に評価します。

(2) 子どもを産みやすく育てやすい職場環境の整備

安心して妊娠・出産・子育てができる職場環境の整備や、妊娠・出産・育児に関する制度についての情報提供などにより、仕事と子育ての両立支援を行います。

妊娠・出産・育児に直面する職員本人だけでなく、全職員が主体となり、子どもを産み育てながら働きやすいと感じられる職場づくりのため、以下の取り組みを進めていきます。

妊娠・出産・育児に関する制度などの情報提供の充実

●職員課

・子育て支援に関する情報について、必要な時に内容を確認できるよう、全庁フォルダに掲載し、定期的に内容の見直しを行います。

・妊娠・出産・育児に関する制度の改正について、職員への周知を図るため、通知などの必要な措置を講じます。

・出産を控えた職員に対し、出産・育児に関する各種制度について個別に説明を行います。

・管理・監督職へ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。

●管理職・監督職

・所属職員について、ライフステージや本人の意向など把握している内容をもとに、適時適切な情報提供に努めます。

安心して妊娠・出産・子育てができる職場環境の整備

●職員課

・人事院勧告や職員のニーズなどを参考に、より良い労働環境の整備に努めます。

・この計画の見直し時には、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行い、広く意見を求めます。

●管理職・監督職

・職員の各種休暇・休業の取得により、業務に混乱が生じないように、所属職員に適切な指示を行います。

●出産を控えた職員・子育て中の職員

・上司にその旨を報告し、また、日頃から業務についての共有を進め、仕事の配分や引継などが円滑に進むように努めます。

・妊娠・出産・育児に関する各種制度を活用し、仕事と妊娠から子育てまでの両立につなげます。

●同僚職員

・妊娠・出産・育児に関する理解を深め、日頃から業務内容の共有や良好な職場の雰囲気づくりに努めます。

男性職員の育児に関する休暇・休業の取得推進

●職員課

・男性職員の育児に関する休暇・休業の取得率の目標値を設定し、男性職員の育児参加のモデルケースを増加させます。

●職員課及び管理職・監督職

・妻の出産を控えた男性職員への声掛けなどにより、育児に関する制度の利用を促進します。

●全職員

・男性の家庭生活への参画の重要性について理解し、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ます。

育児休業取得者に対する支援

●職員課

・育児休業取得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、育児休業取得者の自主的な能力開発を積極的に支援します。

・仕事と子育ての両立に関する知識や悩みを共有したり解決したりできる場の提供を行います。

●管理職

・育児休業復帰後の勤務について、本人と話し合うための面談を実施します。

・育児休業復帰後の仕事が円滑に進むよう、育児休業取得者への情報提供に努めます。

●育児休業取得者

・各種制度を利用したり、復帰に向けての準備を万全に整えたりするなど、スムーズな復帰に努めます。

●同僚職員

・育児休業者がスムーズに復帰できるよう、良好な職場の雰囲気の醸成に努めます。

(3) 女性職員の活躍推進に向けた取り組み

女性の活躍を推進するためには、ワーク・ライフ・バランスの推進や、子育てなどとの両立支援による「働きやすさ」の追求だけではなく、「働きがい」を感じながらキャリアアップを図っていける職場づくりを行う必要があります。

性別や固定観念にとらわれることなく、全職員がその能力を発揮し活躍できる職場をつくっていくために、以下の取り組みを進めていきます。

キャリア形成の支援

●職員課

・モデルケースとなる女性管理職の活躍などの情報を発信するなど、将来的な不安を取り除くための取り組みを行います。

●管理職・監督職

・自らが後輩職員のモデルケースとなっていることを認識し、職務にあたります。

●全職員

・職場全体の士気を高め、活気ある職場をつくるため、良好な職場の雰囲気醸成に努めます。

ハラスメントの撲滅

●職員課

・ハラスメントについての研修を実施し、職員の理解、意識向上につなげます。

・ハラスメントの相談体制の周知に努めます。

●管理職・監督職

・ハラスメントについて理解を深め、誰もが能力を存分に発揮できる職場環境の整備に努めます。

●全職員

・ハラスメントについて理解し、良好な職場の雰囲気醸成に努めます。

6 女性職員の活躍に関する状況把握【概要】

女性活躍推進法の規定に基づく状況把握の概要は以下のとおりです。

採用について
<p>採用試験については、職種により男女の人数に差があるものの、過去3年をみても、正規職採用人数全体での男女差はほとんど見られませんでした。</p> <p>また、平成30年度の嘱託職員及び臨時職員の新たな任用については、女性の方が多くなっています（嘱託職員65%、臨時職員82.6%）。</p>
継続就業及び仕事と家庭の両立について
<p>事務系の職員（任期の定めのない職員）では、平成31年4月1日時点の勤続年数は男性14年8カ月、女性12年0か月と差があるものの、事務系の平成以降に採用された職員では男性10年5か月、女性10年9か月とほぼ同じとなっています。</p> <p>退職者についても、結婚・出産を理由とした退職はほとんどない状況です。</p> <p>育児休業関係では、過去3年間を見ると、女性職員は100%の職員が取得し、6か月超～1年以下の期間を申請する職員が最も多くなっています。</p> <p>男性職員では、過去3年間で平成30年度に1名が育児休業を取得したのみでした。</p> <p>また、平成30年度中の男性職員の「特別休暇：妻の出産」の取得率については100%、「特別休暇：妻の出産に伴う育児休暇」の取得率は85.7%と、高い取得率となっており、制度が浸透してきたことがわかります。</p>
勤務時間の状況について
<p>平成30年度については、平均すると1人当たり月15時間程度の時間外勤務となっています。しかし、繁忙期の時間外勤務が月100時間を超えている職員がいるなど、一部の所属や職員に超過勤務が集中しているといった状況もあり、職員ニーズ調査では超過勤務を負担と感じている職員が46%にのびりました。</p> <p>平成30年中の年次有給休暇取得率については、事務系24.8%、保育士22.9%、技能労務職53.9%となりました。</p>
配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係
<p>平成31年4月時点での管理職102名中、女性職員は26名で25.5%となっています。</p> <p>課長補佐級では44.4%、係長級及び主査級では50%以上を女性職員が占めており、今後管理職の割合も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管理職も出てきています。</p>
セクシュアル・ハラスメント等への対策
<p>職員セクハラ相談を実施しているほか、ハラスメントに関する啓発や研修による周知を行っています。</p>

7 職員のニーズについて【概要】

令和元年10月、職員に対しアンケート調査を実施しました。

今回のアンケート対象者数である557名中471名（84.5%）の職員から回答を得ることができました。

（各項目内のアンケート調査結果の数字は小数点以下を四捨五入）

職員・家族の現状
<p>・家族構成について</p> <p>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と回答した職員は35%と、平成27年度の調査時（23%）より10%以上増えています。</p>
<p>・配偶者の就労状況について</p> <p>就学前の子どもがいる職員の73%が夫婦とも常勤の労働者であり、子育て支援に関してニーズの高い職員構成となっています。</p>
<p>・日頃、子どもを預かってもらえる人の有無について</p> <p>小学校以下の子どもがいる職員のうち60%の職員が子どもを預かってもらえる人がいると回答する一方、40%の職員がいないと回答しています。</p>
出産・子育てについて
<p>・仕事をしながらの子育てに対する不安について</p> <p>「子どもが病気等にかかった場合の仕事と看護の調整」「仕事と育児と自分の時間などライフスタイルへの変化の対応」「育児休業復職後の仕事と子育ての両立」の3項目が多くなっています。</p>
<p>・男性職員の育児休業・育児休暇について</p> <p>男性職員で育児休業を取得したいと考えている職員は52%、その時の状況により判断しようと考えている職員も33%おり、育児休業に対する意識が高まっていることがわかります。</p> <p>また、今後子育てをする可能性のある女性職員のうち、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64%にのびりました。</p> <p>本市では、28年度・29年度は男性職員の育児休業取得者はおらず、30年度に1名取得しているのみとなっており、取得が進んでいるとは言えない状況です。</p> <p>男性職員の育児休業取得率が低い状況について「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（60%）」や「経済的に苦しくなるから（52%）」と考えている男性職員が多くなっています。その他、自由記述では「どこの職場も人が足りないとの声がある中で取得しにくい」や「男性が育休なんて取得すべきでないという雰囲気がある」「目立つ」という意見もありました。</p>

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、85%が直近1年間に子どもが病気やけがで保育所や学校を休んだと回答しています。

その際に子どもの看護をするのは、母親（67%）、父親（52%）、親族（35%）の順に多くなっており（複数回答あり）、看護が必要になった際は母親にやや負担がかかっている状況にあることがわかります。

・子の看護休暇の取得状況について

81%の職員が「基本的には必要なときに取得できている」と回答しましたが、11%の職員が「取得しにくい」と回答しました。

・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

「残業や出張が入ってしまう（52%）」「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（45%）」「子どもと接する時間が少ない（35%）」（複数回答あり）の3つの回答が突出して多くなりました。

職員本人が日頃から備えておく必要があるとともに、職場としても、時間外勤務の縮減を進め、突発的な休みへの対応について検討するなどの必要があります。

・子育てと仕事を両立するために事業所がすべきことについて

「育児休暇・部分休業による他の職員への負担に対する配慮（62%）」「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（59%）」「妊娠中や育児期間中の勤務を軽減する（44%）」（複数回答あり）の順に多くなりました。

職員の若返りが進む中、就学前の子どもを育てている管理職も出てきています。自由記述には「管理職の低年齢化が進んでいる中、子育てしながら管理職になる環境が整っていない」との声もあり、早急に環境を整える必要があります。

ワーク・ライフ・バランスについて

・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ている」と感じている職員と、「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。

・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などの状況に関する質問には、「常に引継ができるように心掛けている」と回答した職員が14%、「事前にわかるものであれば引継が可能」と回答した職員は51%となりました。

一方、10%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。不測の事態により、仕事を休む状況になる可能性は誰にでもあります。そのようなときに

市民サービスに影響が出たり、周囲の職員に負担をかけたりすることのないよう、日頃から意識的に仕事のやり方などを見直ししていくことが必要です。

・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35%である一方、「負担である」と感じる職員は46%となりました。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59%、「超過勤務を減らす職場全体の雰囲気づくり」が35%（複数回答あり）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。

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い、誰もが働きやすい職場を作っていく必要があります。

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69%、続いて地域活動が26%、NPOなどの活動が9%（複数回答あり）となっています。

また、子育て支援活動を行うにあたり「参加した」と回答した職員のうち75%の職員は、休暇制度などを利用しながら「仕事と両立できている」と回答しており、「参加しなかった」と回答した職員のうち81%は、その理由について「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」ことが理由となっています。

子育て支援活動への参加については、本人の参加機会や参加意思による部分が大きいと考えられます。

キャリア形成の考え方について

「現在の職位より上位の職位に就きたいと思いませんか」との問いに対し、回答した職員のうち66%が消極的な意向を示しました。消極的な回答のうち63%が女性職員となっています。また、消極的な回答を行った理由については、「上位の職務を遂行できる自信がない」「上位の職務が長時間労働を前提としたものになっているため」「仕事や家庭生活との両立が難しい」の順に高くなっています。

女性の管理職の割合が低い原因については、「仕事と家庭生活との両立が難しいため」と考えている職員が36%と最も多くなりました。

さらに、キャリア形成について、先輩職員の話をお聞きするなどして参考にしていたり、先輩職員の話をお聞きする機会はないが聞いてみたいと考えている職員は半数以上おり、将来への不安を解消する取り組みを進めていく必要があります。

8 前回の目標の達成状況について

【次世代育成支援に関する目標の達成状況】

前回の「長岡京市次世代育成・女性活躍支援プラン」では、次世代育成に関する、以下の6つの指標を設け、各種取り組みを進めてきました。

その結果、各指標についての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】

令和元年度	平成26年度	平成21年度
46.3%	45.8%	43.7%

② 子育てに関する各種制度の満足度……………目標値55% 【目標未達成】

令和元年度	平成26年度	平成21年度
50.0%	50.1%	44.6%

③ 子や家族と過ごす時間……………目標値65% 【目標達成】

令和元年度	平成26年度	平成21年度
69.0%	61.4%	58.8%

④ 民間と比べた育児支援の充実度……………目標値75% 【目標達成】

令和元年度	平成26年度	平成21年度
80.9%	75.4%	61.0%

⑤ 育児に対する職場の理解度……………目標値94% 【目標達成】

令和元年度	平成26年度	平成21年度
96.0%	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】

令和元年度	平成26年度	平成21年度
18.8%	18.9%	19.3%

上記のとおり、6項目中3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、前回の調査をさらに上回る96.0%と高い数値を示しています。

一方、①育児に関する制度の理解度、②子育てに関する各種制度の満足度、⑥地域における子育て活動の参加率は未達成となりました。育児に関する各種制度については、いずれも「知っている」等と回答した職員の8割以上が「満足している」等と回答していることから、制度を見直すよりも周知していく取り組みが必要だと言えるでしょう。

また、当初の目標設定から10年以上が経過しており、目標とする項目について、職員のニーズや現状を反映したものとなっているか、再度見直しを行う必要があります。

【女性活躍支援に関する目標の達成状況】（平成30年度）

前回の「長岡京市次世代育成・女性活躍支援プラン」では、女性活躍支援に関する以下の3つの指標を設け、各種取り組みを進めてきました。

その結果、各指標についての達成状況は次のとおりとなりました。

- ① 「特別休暇：妻の出産」の取得率……………目標値100%【目標達成】

平成30年度
100.0%

- ② 「特別休暇：妻の出産に伴う育児休暇」の取得率…目標値70%【目標達成】

平成30年度
85.7%

- ③ ①、②の休暇を合わせて5日以上取得率……………目標値50%【目標未達成】

平成30年度
42.9%

「①特別休暇 妻の出産」は、その利用率の高さからも、制度の理解や利用が浸透していることがわかります。

しかし、利用はあるものの、「特別休暇：妻の出産」の平均取得日数は1.98日、「特別休暇：妻の出産に伴う育児休暇」の平均取得日数は2.23日と、まとまった休暇が取得できているとは言えない状況となっており、引き続き目標値を設定し、取り組みを進めていきます。

9 実施状況の公表について

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」により定められた実施状況等の公表については、市ホームページで行います。

長岡京市特定事業主行動計画「長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン」

令和2年4月策定(令和5年10月改定)

対話推進部職員課