



長岡京市次世代育成・女性活躍推進特定事業主行動計画

第2次長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン

令和7年度～令和11年度

長岡京市



1 はじめに

「第2次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（以下、本計画において「次世代法」という。）」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、本計画において「女性活躍推進法」という。）」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。

我が国は、少子化の流れを背景に急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されています。経済社会の活力を維持していくためには、すべての人が、その個性と能力を最大限に発揮できる社会の実現が求められています。

こうした状況を踏まえ、平成15年7月には「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」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、育成されていく環境を、社会全体として整える取り組みが求められました。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た「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。）」が制定されました。

これら2つの法律に基づき、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、子育てしやすい環境づくりなど、誰もが働きやすい社会の実現に向けた取り組みが進められています。

特に、令和6年5月には、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者のための雇用環境の整備に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）」及び次世代法が改正され、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる職場環境を整備するため、より一層の長時間労働の縮減や柔軟な働き方の導入等、取り組みを推進していくことが重要であるとされました。

本市におきましても、これまで「次世代法に基づく計画」「次世代育成・女性活躍推進プラン」や「長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン」を策定し、すべての職員が共に仕事と家庭生活を両立しつつ、その個性と能力を發揮して活躍できる職場づくりに取り組んできました。

今後は、国の動向や社会の変化を踏まえ、職場の更なる意識改革が求められています。

このたび、現計画期間が満了することから、これまでの取り組みの目的を継承しつつ一層の推進を図るべく、現計画の延長版となる「第2次長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン」を策定することとしました。

職場環境における職員の状況把握と分析により、職員一人ひとりが、性別やライフステージに関わらず、その能力を最大限に發揮し、いきいきと活躍できる職場環境の実現を目指すとともに、本計画に基づき、すべての職員が仕事と生活の両立を実現し、その人ならではの才能を輝かせながら、誇りと喜びを感じて活躍できる、魅力あふれる職場環境の整備に取り組んでいきます。

2 計画の期間

令和7年度から令和11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。

※次世代法に基づく計画内容については5年間、女性活躍推進法に基づく計画内容については1年間とします。

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、人事制度の検証を実施し、各所属と連携して職員が働きやすい職場環境の整備を進めます。
- (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

◆ ワーク・ライフ・バランスの推進 ◆

【次世代法及び女性活躍推進法に基づく目標】

目標1 職員の時間外勤務時間数について

1人あたりの月平均時間外勤務時間数 12時間以下

年間360時間を超えて時間外勤務した職員数 20人以下

少子高齢化に伴い生産年齢人口の減少が見込まれる中、ワーク・ライフ・バランスの推進や育児・介護と仕事の両立を図るためには、長時間労働の是正に向けた取り組みを更に進め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、今回の計画から新たに加える目標値です。

職員1人あたりの月平均時間外勤務時間数の目標設定にあたっては、全職種の平均としますが、事務系・保育士・現業職の職種ごとに大きな開きが見られるため、各職種においても現状の時間外勤務時間数を下回ることを目標とします。

なお、目標値については他律的業務の比重が高い所属は含みません。

◆ 仕事と育児・介護を両立できる職場環境の整備 ◆

【次世代法及び女性活躍推進法に基づく目標】

目標2 男性職員の育児休業取得率について

1か月以上の取得率 80%以上

男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められる中、女性が働きやすい職場だけでなく、男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得をはじめとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差を改善し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して、男性の育児休業取得率の数値目標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。

なお、数値目標の設定にあたっては「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）および職員アンケートの結果を踏まえて設定しています。

【女性活躍推進法に基づく目標】

目標3 男性職員の特別休暇取得率について
令和7年度 特別休暇「妻の出産」取得率 100%
令和7年度 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

なお、女性活躍推進法が令和7年度までの時限立法のため、前計画の目標値を引き継ぎ、1年間を目標期間としています。

◆ 女性職員の活躍推進に向けた取り組み ◆

【女性活躍推進法に基づく目標】

目標4 令和7年度 管理職（課長級以上）に占める女性比率 35%以上
単に女性登用を進めるためのものではなく、時間的に制約があっても、個人の能力を発揮し、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。

なお、女性活躍推進法が令和7年度までの時限立法のため、1年間を目標期間としています。

◆ 子育てしやすい職場環境づくりに関する理解度・満足度 ◆

項目1 職員アンケート「育児に関する各種制度の理解度」
「知っている」等の回答 令和6年度：51.3%

項目2 職員アンケート「育児に関する各種制度の満足度」
「満足している」等の回答 令和6年度：47.0%
※次回から回答対象を「お子さんを養育している職員」及び「これから子育てをする可能性がある職員（未婚者も含む）」とします。

項目3 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」
「満足している」等の回答 令和6年度：68.1%

項目4 職員アンケート「育児に対する職場の理解度」
「理解がある」等の回答 令和6年度：95.6%

これら4つの項目は、以前の特定事業主行動計画から目標項目として定め、達成に向けての取り組みを進めてきました。

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、目標値の設定は行わないものの、同じ項目について継続的な推移を見ていくこととします。

なお、項目2「育児に関する各種制度の満足度」については、回答対象を全職員とし

ていましたが、実際に制度を利用している子育て中の職員やこれから制度を利用する可能性がある職員にとって、ニーズに沿った制度内容となっているのか、現状を把握し、取り組みを推進するため、回答対象者を絞ることとします。

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。

職員一人ひとりが自らのライフスタイルやライフステージに応じたかたちでワーク・ライフ・バランスを実現していくためには、業務効率化に向けた取り組みや長時間勤務の是正、柔軟な働き方の導入等の取り組みを進めて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。
- ・時間外勤務の事前命令制度のICT導入を検討します。
- ・時差出勤制度を全職員へ拡充する等、柔軟な勤務体系の導入を検討します。
- ・毎週水曜日を「ノー残業デー」として定め、庁内放送等で定時退庁を促します。

●管理職・監督職

- ・ICTの活用により、職員の時間外勤務を正確に把握し、効率的な労務マネジメントを行います。
- ・部下とのコミュニケーションを通じて業務の執行状況を把握し、時間外勤務の必要性が生じた場合は、事前に帰庁時間を確認し時間外勤務を適正に管理します。
- ・職員間の応援体制の整備やICTの活用が可能な業務を抽出し、業務の効率化に向けて積極的に取り組みます。
- ・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

- ・職員間の応援体制作りやICTの活用、業務プロセスの見直し等、業務効率化の取り組みを積極的に提案します。
- ・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。
- ・やむを得ず時間外勤務を行う場合は、事前に所属長・係長等と業務の進捗状況を共有した上で、時間外勤務を行います。

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

- ・職員間の応援体制の整備やICTの活用が可能な業務を抽出し、業務の効率化に向けて積極的に取り組むとともに、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有給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) 仕事と育児・介護を両立できる職場環境の整備

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。

また、高齢化による要介護者の増加により、時間に制約のある職員が増加していくと考えられることから、仕事と介護を両立できる職場環境づくりのため、以下の取り組みを進めていきます。

妊娠・出産・育児・介護に関する制度などの情報提供の充実

●職員課

- ・休暇制度や経済的支援等、両立支援制度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・介護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。
- ・出産を控えた職員や介護休暇の取得を希望する職員に対し、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

- ・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るとともに所属職員へ意向の確認を行います。

安心して妊娠・出産・育児・介護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。
- ・ 時差出勤制度を全職員へ拡充し、各家庭の状況に応じた柔軟な勤務体系の導入を検討します。
- ・ 各所属の状況および育休取得者等の実態に合わせて職員配置を見直し、職員の確保に努めます。また、業務への影響が最小限になるように会計年度任用職員による代替要員の確保に努めます。
- 管理職・監督職
 - ・ 休暇等の取得の申し出があった場合、業務に混乱が生じないよう業務分担等の見直しについて検討する等、円滑に業務を遂行できる職場環境づくりに努めます。
- 出産を控えた職員・子育て中の職員・介護に直面した職員
 - ・ 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・介護に関する各種制度を活用し、仕事との両立につなげます。
- 同僚職員
 - ・ 妊娠・出産・育児・介護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。
 - ・ 育児休業取得予定者へ取得手続きや経済的支援等について、個別に制度説明を行い、制度の周知を図ります。
- 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。

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
 - ・自らのキャリアについて考える機会として、若年層からのキャリアデザイン研修の実施、職員の主体的な業務遂行や自発的な能力開発を促進するため、キャリアパスの明示、キャリア構築を支援する取り組みを進めます。
 - ・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 女性職員の活躍及び勤務時間等に関する状況把握【概要】

次世代法及び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
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。 また、令和5年度の会計年度任用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。 【参考】(月額報酬制：66.6%、日額報酬制：83.6%)
継続勤務年数について
令和6年4月1日時点の勤続年数は全職員では男性と女性で差があるものの、前回調査(平成31年4月1日時点)と比較して、全体的に勤続年数は長くなっています。 また、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。 【参考】(令和6年4月1日時点 男性：16年5か月、女性：13年2か月) (平成31年4月1日時点 男性：14年6か月、女性：11年11か月)
長時間勤務の状況について
令和5年度については、平均すると1人当たり月13時間程度の時間外勤務となり、前回調査(平成30年度 1人あたり月15時間程度)を下回りました。 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、職員アンケート調査では超過勤務を負担と感じている職員が41%にのぼりました。 また、年360時間を超えて勤務した職員数は22名(他律的業務の比重が高い所属は含まない)でした。
配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係
令和6年4月時点での管理職108名中、女性職員は37名で34.3%となっています。 課長補佐級では41.9%、係長級及び主査級では55%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。
仕事と育児の両立について
育児休業関係では、過去3年間を見ると、女性職員の育児休業取得率は100%、男性職員の育児休業取得率は年々増加し、令和5年度には83.3%となりました。 育児休業期間の取得実績では、女性職員は初回到6月超～1年以下を申請する職員が最も多く、その後、育児休業の期間延長を申請しています。男性職員は初回到6月以下を申請する職員が最も多くなっていますが、職場復帰後しばらくしてから育児休業を再度取得する職員が増えています。

また、令和5年度中の男性職員の特別休暇（「妻の出産」および「育児参加休暇」）の取得率については、前回調査（平成30年度）と比較して取得率は減少していますが、職員1人あたりの平均取得日数は前回調査より増加しています。

【参考】

取得率について

「特別休暇：妻の出産」 平成30年度： 100% → 令和5年度：83.3%

「特別休暇：育児参加」 平成30年度：85.7% → 令和5年度：66.7%

職員1人あたりの平均取得日数について

「特別休暇：妻の出産」 平成30年度：1.98日 → 令和5年度：2.89日

「特別休暇：育児参加」 平成30年度：2.23日 → 令和5年度：3.69日

セクシュアル・ハラスメント等への対策

職員ハラスメント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。

年次有給休暇の取得状況について

令和5年中の年次有給休暇取得率については、事務系：35.5%、保育士：29.4%、現業職：52.9%となりました。

また、平均取得日数については、前回調査（平成30年）と比較して全業種で増加しています。

【参考】

平均取得日数について

（事務系） 平成30年： 9日5時間 → 令和5年：13日5時間

（保育士） 平成30年： 8日7時間 → 令和5年：11日4時間

（現業職） 平成30年：18日7時間 → 令和5年：19日3時間

7 職員のニーズについて【概要】

令和6年9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である571名中339名（59.4%）の職員から回答を得ることができました。

職員・家族の現状
<ul style="list-style-type: none">• 家族構成について 子どもがいる職員（176名）といない職員（162名）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132名（38.9%）でした。• 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81.6%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。• 日頃、子どもを預かってもらえる人の有無について 小学校以下の子どもがいる職員のうち55.3%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、44.7%の職員がいないと回答しています。
出産・子育てについて
<ul style="list-style-type: none">• 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（79.4%）」、「育児休業復職後の仕事と子育ての両立（60.3%）」、「仕事と育児と自分の時間などライフスタイルの変化への対応（59.6%）」の3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 育児休業を取得したいと考えている男性職員は68.4%、その時の状況により判断しようと考えている職員も21.1%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。 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（パートナー）に育児休業を取得してほしいと考えている職員は79.2%にのぼりました。 本市では、令和3年度から男性の育児休業取得率が年々増加し、令和5年度には83.3%となり、男性職員の育児休業の取得が浸透してきたことがわかります。 男性職員が希望する育児休業の取得期間については、「1か月以上」と回答した男性職員は87.7%、「3か月以上」と回答した男性職員は56.1%でした。 男性職員の育児休業の取得期間が短い原因については「業務が繁忙で職場の人員が不足するから（66.9%）」、「経済的に苦しくなるから（経済的に不利だから）（60.3%）」と考えている職員が多く、男性職員が育児休業を取得しなかった理由も同様の結果となりました。
子育てと仕事の両立について
<ul style="list-style-type: none">• 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、91.2%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。

その際の対応として、「自分が休んだ（93.2%）」、「配偶者（パートナー）が休んだ（67.0%）」、「（同居を含む）親族・知人にみてもらった（34.0%）」の順に多くなっています（複数回答あり）。

• 子の看護休暇の取得状況について

86.5%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、7.3%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

「子どもや自分が病気・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（57.8%）」、「残業や出張が入ってしまう（55.5%）」、「子どもと接する時間が少ない（44.0%）」（複数回答あり）の3つの回答が突出して多くなりました。

突発的な休みへの対応として、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、コミュニケーションを通じて互いの業務状況を把握しておく等、フォロー体制の構築を進める必要があります。

• 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

「育児休業・部分休業等による他の職員への負担に対する配慮（67.9%）」、「子どもが病気やけがをしたときに休暇を取りやすい環境をつくる（60.8%）」、「短時間勤務や時差出勤等、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ制度の導入（43.1%）」（複数回答あり）の順に多くなりました。

また、自由記述には「育児休業等を支えてくれる職員への配慮」「休業時の人員減に対応した人員補充」「フレックス制の導入など働き方の柔軟化」などの声もあり、各所属の状況に応じた人員配置の検討や職場でのフォロー体制の構築、時差出勤制度の拡充等、取り組みを進めていく必要があります。

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、基本的には必要な時に取得している」と回答した職員は51.3%、「取得しにくい」と回答した職員は40.1%となりました。

• 長期間休暇を取得することになったら

長期休暇を取得することになった場合の職場でのフォロー体制の構築について、「可能だと思う」と回答した職員は52.2%、「思わない」と回答した職員は45.7%となりました。

また、フォロー体制の構築が可能だと思わない理由については、「普段の業務量が多すぎて、対応できる職員がいないから（38.7%）」、「職位や専門性が高い等、職務の性質上、他の職員での対応は困難であるから（29.0%）」の順に多くなっており、自由記述では「人員が足りない」という声が多くありました。

・超過勤務について

超過勤務に対する考え方について、「仕事の状況に応じて、やむを得ず超過勤務をする（80.8%）」、「超過勤務はしない（12.1%）」と回答した職員が全体の9割を占めており、超過勤務を前提としていない考え方が多いことがわかりました。

また、超過勤務を「負担ではない」と感じる職員が33.3%である一方、「負担である」と感じる職員は41.0%となりました。超過勤務が多い理由としては、「業務量が多い（72.0%）」、「職員間で業務負担の偏りがある（42.2%）」、「超過勤務が習慣（前提）となっている（29.2%）」の順に多くなっています（複数回答あり）。

休暇の取得推進や超過勤務の縮減は、ワーク・ライフ・バランスを推進していく上で重要な取り組みです。庁内全体での業務プロセスの見直しやICTを活用した業務の効率化などを進めていくとともに、所属の状況に応じた職員の配置等、職員へ過度に負担が偏らない職場環境を作る必要があります。

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64.6%が消極的な意向を示しました。男女別では、男性：52.3%、女性：73.2%となっており、女性職員の方が消極的な回答の割合が高くなっています。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（59.2%）」、「仕事と家庭生活（育児や介護）の両立が難しい（47.9%）」、「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（45.5%）」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（育児や介護）との両立が難しいため」と考えている職員が38.6%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68.4%おり、自らのキャリアについて考える機会の提供など、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「長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン」では、次世代育成に関する、以下の4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% 【目標達成】

令和6年度	令和元年度	平成26年度
51.3%	46.3%	45.8%

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6年度	令和元年度	平成26年度
47.0%	50.0%	50.1%

③ 子や家族と過ごす時間……………目標値70% 【目標未達成】

令和6年度	令和元年度	平成26年度
68.1%	69.0%	61.4%

④ 育児に対する職場の理解度……………目標値96% 【目標未達成】

令和6年度	令和元年度	平成26年度
95.6%	96.0%	94.0%

上記のとおり、4項目中1項目で目標達成となりました。

一方、②子育てに関する各種制度の満足度、③子や家族と過ごす時間、④育児に対する職場の理解度は未達成となりましたが、子育てに関する各種制度の満足度については、職員アンケートでお子さんを「養育している」と回答した職員の51.9%が「満足できる」と回答しています。

育児に関する各種制度については、いずれも「知っている」「大体知っている」と回答した職員の8割以上が「満足している」と回答していますが、「超過勤務制限」「経済的支援（給付金等）」に関しては、半数以上が「あまり知らない」「知らない」と回答しています。

特に「超過勤務制限」については、ワーク・ライフ・バランスの推進や仕事と育児・介護の両立を支援する取り組みの1つとして、全職員が認識しておかなければならない制度であり、また、育児・介護休業法の改正に伴い、令和7年4月1日から請求可能となる対象者の範囲が拡充されることから、引き続き広く周知していく取り組みが必要です。

また、目標とする項目については、生活と仕事を両立できる職場環境づくりを更に進めるため、新たに追加する等、職員のニーズや現状を反映したものとなっているか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】（令和5年度・令和6年度）

前回の「長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン」では、女性活躍支援に関する以下の5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 令和6年度 管理職に占める女性比率……………目標値30%【目標達成】

令和6年度
34.3%

- ② 男性職員の1週間以上の育児休業取得率……………目標値85%以上【目標未達成】

令和5年度
83.3%

- ③ 「特別休暇：妻の出産」の取得率……………目標値100%【目標未達成】

令和5年度	平成30年度
83.3%	100%

- ④ 「特別休暇：妻の出産に伴う育児参加休暇」の取得率

…目標値85%【目標未達成】

令和5年度	平成30年度
66.7%	85.7%

- ⑤ ③、④の休暇を合わせて5日以上取得率……………目標値50%【目標未達成】

令和5年度	平成30年度
41.7%	42.9%

上記のとおり、5項目中1項目で目標達成となりました。

男性職員の育児休業取得率は年々増加傾向にあり、男性職員の約7割が育児休業を取得したいと回答しているため、制度の利用が浸透していることがわかります。

「④妻の出産に伴う育児参加休暇」の取得率が下がっている点については、男性職員の継続的な育児への参画促進のため、令和4年10月1日から取得可能期間が1歳まで延長されたことにより、育児休暇の取得方法が多様化したことが要因の一つだと考えられますが、「特別休暇：妻の出産」の平均取得日数は2.89日、「特別休暇：妻の出産に伴う育児参加休暇」の平均取得日数は3.69日と、職員1人あたりの取得日数は増加しています。

「こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）」における政府目標である男性職員の育児休業取得率を踏まえた目標値を設定し、今後も取り組みを進めていきます。

9 実施状況の公表について

「次世代法」及び「女性活躍推進法」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「第2次長岡京市仕事と生活いきいき推進プラン」

令和7年4月策定

対話推進部 職員課