

高槻市特定事業主行動計画

仕事も家庭も“CHANT！”

— ちゃんと！ —

令和8年4月 改訂

高 槻 市

目 次

1 出産や育児にかかる制度の周知について

- 1) 本人に対する情報の提供等の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- 2) 職員全体に対する意識啓発等の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

2 出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

- 1) 出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取組・・・・・・・・ 6
 - ①妊娠中・出産における配慮の徹底・・・・・・・・・・・・ 6
 - ②育児休業が取得しやすい環境整備・・・・・・・・・・・・ 6
 - ③育児休業等を取得した職員の代替要員の確保・・・・・・・・ 7
 - ④円滑な職場復帰に向けた支援・・・・・・・・・・・・ 7
- 2) 男性職員の育児休業等の取得促進について・・・・・・・・ 8
 - ①育児休業制度の積極的な情報提供・・・・・・・・・・・・ 9
 - ②男性の出産、育児に係る休暇及び育児休業の取得促進・・・・ 9

3 超過勤務の縮減や休暇取得の促進等について

- 1) 超過勤務の縮減等について・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
 - ①超過勤務の状況・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
 - ②育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限・・・・・・・・ 10
 - ③過重労働による健康障害防止対策の推進・・・・・・・・ 11
- 2) 事務の簡素化、合理化の促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 3) 休暇取得の促進等について・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - ①子の看護等休暇・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - ②年次有給休暇の取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

4 女性の活躍推進に向けた取組について

- 1) 女性職員の活躍推進に向けた取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
 - ①職員に占める女性の割合・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
 - ②子育てを行う職員の人事面での配慮について・・・・・・・・ 14
 - ③男性職員の家庭生活への関与の推進について・・・・・・・・ 14
 - ④働きやすい職場環境づくりについて・・・・・・・・・・・・ 14
- 2) 女性の管理職を増やす取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - ①女性職員への意識啓発について・・・・・・・・・・・・ 15
 - ②女性幹部職員の積極的な登用とキャリアアップ支援について・・・・ 15
 - ③今後の管理職任用制度のあり方の検討について・・・・・・・・ 15

5 その他次世代育成支援対策に関する事項について

- 1) 地域における子育て支援活動推進の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
 - ①地域の子育て活動等への貢献・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
 - ②子育てバリアフリーの推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 16
- 2) 子育て支援に向けた職員ニーズ等の把握・・・・・・・・・・・・・・・・ 16

6 会計年度任用職員への次世代育成支援対策の取組について

- 1) 育児に関わる休暇等の制度の周知について・・・・・・・・・・・・ 17
 - ①子の看護等休暇・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
 - ②育児時間休暇・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
 - ③育児休業・育児部分休業・・・・・・・・・・・・ 17
- 2) 年次有給休暇の取得促進について・・・・・・・・・・・・ 17

“仕事も家庭も CHANT! (ちゃんと!)”とは?

この計画の策定にあたって、少しでも身近に感じてもらえるように、そして、CHildren Are the Next Treasure ~子どもたちは次代の宝~という思いを込めてこの愛称を名づけました。また、文中ではCHANT（目標）として、この計画を進めていく上での達成目標を示しています。

※出産や子どもが生まれた場合の各種申請や手続きについては、庁内LAN・デスクネットの人事企画室・文書管理内「★各種申請・手続きQ&A★」をご覧ください。

※出産や育児に関する休暇制度等のパンフレットや各申請書は以下の場所に掲載しております。

人事企画室・文書管理内

「様式書類」→「休暇・休業関係」→「出産・育休関係」

はじめに

平成15年7月施行の「次世代育成支援対策推進法」に基づき、高槻市においては、仕事と子育ての両立の支援を推進するため、「高槻市特定事業主行動計画“仕事も家庭もCHANT！（ちゃんと！）”」を策定し、様々な次世代育成支援対策に取り組んできました。

また、平成28年4月施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、次世代育成だけでなく、女性が個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍できる事業所となるよう新たな取組を追加しました。

この「高槻市特定事業主行動計画“仕事も家庭もCHANT！（ちゃんと！）”」は、本市で働く常勤職員及び非常勤職員を対象とした事業主としての行動計画です。職員全員が仕事と家庭の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現していけるよう、また今まで以上に活躍できる職場環境となるよう、職場全体で次世代育成支援と女性活躍推進に向けた取組を進めていきましょう。

高槻市特定事業主行動計画の改訂にあたって

<特定事業主行動計画とは>

国や地方公共団体が、女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と家庭の両立支援、働き方改革を推進するための具体的な目標と取組を定めた計画です。

<次世代育成対策支援推進法及び女性活躍推進法に基づく計画について>

平成17年4月の本計画の策定後、平成21年度、平成26年度、平成28年度及び令和3年度とそれぞれ計画の見直しをおこなってきました。

平成28年4月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の施行に伴い、女性活躍推進の視点を追加し、次世代育成支援と女性活躍の双方を踏まえた計画となるよう改訂し、取組を進めてきたところです。

本計画が策定された平成17年と比較すると、団塊世代の大量退職による組織の若返りや社会構造の変化等により、育児や介護などの私生活と仕事との両立を求められる職員が増加しています。

現在、本市では働き方改革に取り組んでおり、ワーク・ライフ・バランスの一層の推進を図るためにも、職員のニーズを踏まえ、できる限り職員の声を反映した計画となるようアンケート調査を実施しました。

アンケート調査の概要

- ◆ 調査対象者 全職員（任期付、再任用職員・会計年度任用職員を除く）
- ◆ 回答者等 対象者：2,333人 回答者：1,223人（52.8%）
- ◆ 調査項目（全23項目）
 - ・性別、年齢、役職、配偶者の就労状況（4項目）
 - ・休暇・休業の取得について（6項目）
 - ・キャリアについて（5項目）
 - ・働き方について（8項目）

この計画を進めるにあたって

- この計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法が改正され、法の有効期限が令和18年3月31日まで延長されたことから、令和8年度から令和17年度までの10年間のうち、前半にあたる令和8年度から令和12年度までを計画期間とします。また、本計画で掲げる取組を実行するために、PDCAサイクル（計画、実行、評価、改善）を確立し、計画の円滑な実行につなげていきます。
- この計画の推進にあたっては、各職場における勤務の形態や条件等を踏まえて実施していきます。
- この計画は、全庁的に取り組むことはもちろん、各部局の人事担当課長等からなる「高槻市特定事業主行動計画推進委員会」において、計画上の取組の実施状況などを把握・点検し、計画の推進に向けて、必要な措置を講じていきます。
- この計画は、高槻市の各任命権者が共同で策定しています。

1 出産や育児にかかる制度の周知について

次世代の育成が今日の社会的な課題と認識され、これまでの間、様々な対策に取り組んでいる中で、実際にその対策が実効性を持って行われるためには、次世代育成支援のための趣旨や制度内容が十分に理解されなければなりません。そのために、子育てを行う職員はもとより、周囲の人間も含め、情報提供や意識啓発の取組を進めていきます。

1) 本人に対する情報の提供等の取組

これから出産や育児を迎えようとする職員は、生活環境の大きな変化を迎えます。仕事と家庭を両立していくためには、十分な情報と周囲の配慮が必要です。

本人…出産を迎えることが分かったら、所属長へ報告しましょう。庁内LAN・デスクネットなどで出産・育児にかかる休暇・休業制度を把握して、どのような形でそれらを利用していくかを検討してください。

所属長…本人から相談があった場合、出産・育児にかかる各種制度の説明を行い、人事担当課と相談のうえ、出産までの勤務における配慮の必要性や休暇・休業中の業務運営体制の検討を行ってください。

人事担当課…休暇担当者を窓口として、休暇・休業制度の説明及び相談を受け付けます。

2) 職員全体に対する意識啓発等の取組

子育てについては、親が一義的な責任を持つことが原則となりますが、全ての責任を担うことは難しいことから、次世代育成支援対策に対する意識啓発を進めることにより、子育てを社会全体として取り組むべき課題であるとの認識を共有し、職場においても、子育ての意義への理解を深めることが重要となります。

全職員…出産・育児を親となる職員本人だけの問題とせず、業務を行うにあたっての協力や配慮が必要であることを理解してください。

人事担当課…階層別研修やその他各種研修機会を捉え、次世代育成支援対策の状況や本市の取組などを周知します。

CHANT (目標) 1

これらの取組を通じて制度を周知し、すべての職員が次世代育成支援に向けた取組の重要性を認識するとともに、それを支える意識や理解が醸成されることを目指します。

2 出産・子育てしやすい勤務環境の整備について

出産や育児、その後の職場復帰の過程では、仕事と家庭の両立に不安を感じます。職場や同僚への気兼ねから、必要な休暇や休業の取得をためらったり、職場の配慮不足によって、過大な負担がかかるようであれば、安心して出産・育児が行える環境は望めません。また、近年、男性の育児休業取得者は増加傾向にありますが、次世代育成支援対策では、男性も含めた働き方の見直しも重要とされており、更なる取組が必要となります。これらのことに対応していくため、親となる夫婦の出産・育児や育児休業等からの職場復帰が円滑に行われるよう、職場としてのサポート体制の確立を目指します。

1) 出産・育児と職場復帰を円滑に行うための取組

① 妊娠中・出産における配慮の徹底

妊娠した職員には、母性保護の観点から各種の休暇制度等が適用されます。特に産前休暇に入るまでの期間は、業務を行いながら出産を迎える時期であり、職場における配慮は重要です。

本 人…出産・育児を迎えるにあたっては、所属長へ相談し、休暇の取得予定など、今後の見通しや状況を共有してください。また、この先育児休業を取得する場合は、所属長と相談しながら、以降の業務が円滑に進むよう引継ぎ等も進めてください。

所 属 長…母性保護の観点から、妊娠中の職員に対する各種の休暇が設けられていることを理解し、業務分担における配慮や見直しを行ってください。

② 育児休業が取得しやすい環境整備

出産後、育児を迎える職員は、職場への遠慮から十分な育児休業期間を取れない場合もあります。職員が安心して子育てに専念できるよう、職場全体でサポートしていきましょう。

本 人 … 育児休業の取得にあたっては、十分な子育てが行えるよう夫婦で役割分担を話し合い、休業の取得時期や分担取得などを検討したうえで所属長と相談してください。

所 属 長 … 所属長は、職員から出産の相談があった場合、必ず職員に育児休業の取得の意思を確認してください。その際には、長期の休業に入る職員に対して、業務分担の見直しや代替職員の配置等について説明し、休業により職場を抜けることになる不安を取り除くよう努めてください。

③ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保

職員へのアンケート結果によると、「育休期間中の代替として正規職員を配置してほしい」という意見が多数見受けられました。

取得時の組織体制等への不安の解消に向けて、正規職員又は会計年度任用職員を代替要員として配置していますが、職員が安心して育児休業等を取得することができるよう、人員体制の更なる充実に努めます。

また、安定的に組織に運営していくためにも、休業の期間を所属と共有することはとても重要です。復帰時期を変更する場合には、早急に所属長と相談してください。

④ 円滑な職場復帰に向けた支援

近年、育児休業に関する制度の周知や理解は進んできているものの、職場復帰を迎える職員は、復帰後の仕事と子育ての両立に不安を感じます。また、迎える側の職場も今後の業務や体制に不安を感じるものと思われます。復帰する職員がスムーズな職場復帰を果たせることはもちろん、迎える側の職場も円滑に業務が進められるよう、双方ともに協力していきましょう。

本 人 … 子育ての合間を有効利用して、復帰後の業務と子育ての両立に向けた計画を立てたり、休業の機会を利用して自己啓発にも積極的に取り組みましょう。また、休業期間や連絡先の変更がある場合は必ず所属に連絡しましょう。連絡不足は、お互いに不安を感じる原因となるので、必要な連絡は必ず行いましょう。

所 属 長 … 育児休業中の職員に対しては、職場との断絶感や復帰への不安を和らげるため、電子メール等の手段を用い、市政や業務に関する情報提供を行ってください。また、復帰に際しては、面談を行うなど業務分担や引継ぎ事項の確認をするとともに、本人が子育てを行う必要があることを前提に、仕事と子育ての両立が可能となるよう配慮してください。

2) 男性職員の育児休業等の取得促進について

男性職員の育児休業の取得率については、女性の100%と比較すると低い数値となっていますが、令和6年度は約6割の職員が取得しており、令和5年度と比較すると2倍ほど取得者が増加しています。

アンケート結果では「将来的に育児休業を取得する機会があった際に、不安に感じることはあるか」という質問に対し、男性は63%、女性は70.1%の職員が育児休業を取得することに不安を感じていると回答しました。

育児休業は、配偶者の状況（就業の有無・育児休業の取得の有無など）に関わらず、誰でも取得することができる制度です。

育児休業を取得することで、周りへの影響や復帰時の職場の状況に不安を感じる職員もいると思いますが、男性が育児休業を取得することに対する理解の醸成を図るため、各所属に対して、育児休業のパンフレットの配布や育児休業の取得状況を周知する等、取得を希望する職員の不安軽減を図る取組を行っていきます。

子育てにあたる職員は、家族間で子育ての役割分担について話し合い、今後の休業等の取得について検討してください。また職場は、希望する男性職員が育児休業を取得できるようバックアップしていきましょう。

<参考> 出産・育児関係休暇等の取得状況（取得人数・取得率）

	令和6年度		令和5年度		令和4年度		令和3年度		令和2年度	
	取得者	取得率	取得者	取得率	取得者	取得率	取得者	取得率	取得者	取得率
配偶者出産休暇	61	95.3%	61	92.4%	66	88.0%	66	85.7%	64	86.5%
男性職員の育児参加休暇	56	87.5%	56	84.8%	66	88.0%	62	80.5%	57	77.0%
育児休業（男性）	40	62.5%	20	30.3%	25	33.3%	11	14.3%	14	18.9%

<参考> 将来的に育児休業を取得する機会があった際に、不安に感じることはありますか？

	女性(435人)		男性(754人)		その他・回答しない(34人)	
	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)
1. 感じていることがある（あった）	305人	70.1%	475人	63.0%	25人	73.5%
2. 感じていることはない（なかった）	130人	29.9%	279人	37.0%	9人	26.5%

<参考> どういったことが不安ですか？（感じていることがあったと回答した方）

	女性(305人)		男性(475人)		その他・回答しない(25人)	
	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)
1. 復帰後の職場や仕事の変化に対応できるか	115	37.7%	65	13.7%	5	20.0%
2. 家計が苦しくならないか	21	6.9%	68	14.3%	4	16.0%
3. 周りの人からどう思われているか	25	8.2%	55	11.6%	2	8.0%
4. 職場に迷惑をかけるのではないか	125	41.0%	254	53.5%	10	40.0%
5. その他	19	6.2%	33	6.9%	4	16.0%

① 育児休業制度の積極的な情報提供

休業期間中の育児休業手当金支給や共済掛金等の免除、ボーナスや昇給への影響額など収入変動のシミュレーションを情報提供することで、家計収入の減少に対する不安感を解消するとともに、育児休業取得後の生活設計を側面的に支援します。

また、ここ数年は男性職員の育児休業の取得が増加傾向にあることから、これまで育児休業を取得した人の体験談などを情報提供することで、今後取得する人の不安や疑問などを少しでも解消できるように努めます。

- 本 人 … 配偶者の産後の期間中は、就労状況に関わりなく育児休業、育児部分休業の取得が可能であることを念頭に、夫婦で子育ての役割分担を話し合ってください。
- 所 属 長 … 職員から子の出生の報告があった際には、各種制度の説明を行うとともに、必ず育児休業取得の意思確認を行ってください。あわせて、休業期間中の応援体制や業務分担の見直しを検討してください。
- 人事担当課 … 男性の育児休業取得率の向上を目指し、制度の周知はもとより、具体的な取得方法の紹介や相談体制の整備を行っていきます。

② 男性の出産、育児に係る休暇及び育児休業の取得促進

父として子育てを行ううえで、出産に立ち会うことや子育ての始まりの時期に親子の関わりをより多く持つことは、非常に重要なことです。また、出産は母体に大きな影響を与え、その回復には時間を要することから、子育てだけでなく、配偶者を支援することも大切な役割となります。出産を迎えるに当たっては、配偶者と出産前後の双方の役割を話し合ったうえで、計画的に出産や育児に係る休暇を取得するとともに、育児休業の取得についても検討しましょう。

男性の育児休業の取得は増加傾向にありますが、これまで以上に男性が育児へ主体的に関わることへの理解を深め、全ての職員がいきいきと働ける職場環境となるよう努めましょう。

CHANT (目 標) 2

これらの取組を通じて、夫婦の育児に対する役割分担を職場としてもサポートしていくことで、女性職員の育児休業取得率100%、男性職員の育児休業取得率85%を目指していきます。また、配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加休暇の取得率も100%に向けて、より一層の取得促進を図っていきます。

3 超過勤務の縮減や休暇取得の促進等について

子育て期にある職員だけでなく、家庭や地域での生活が充実することは、すべての職員が十分に持てる能力を発揮し、意欲的に職務を遂行するうえで有益なことです。また、職員の健康維持や能率の向上等の観点からも、超過勤務の縮減や適切な休暇の取得は重要と考えられます。さらに、それらを実現するためには、日頃からの業務への取り組み方をより合理的にしていくことも重要です。これらを実現していくために、以下の取組を進めます。

1) 超過勤務の縮減等について

① 超過勤務の状況

超過勤務の時間数は、令和6年度実績で一般職が月平均 14.0 時間、管理職が月平均 13.5 時間となっており、ここ数年は減少傾向にあります。

また、男女別にみると、一般職はどの年度も女性のほうが低い数値となっていますが、ワーク・ライフ・バランスの確立に向けては、男女ともに縮減することが必要となります。

<一般職>

		令和6年度	令和5年度	令和4年度
女性	年平均	80.7	82.0	98.3
	月平均	6.7	6.8	8.2
男性	年平均	217.5	232.9	244.3
	月平均	18.1	19.3	20.4
全体	年平均	168.9	179.8	193.1
	月平均	14.0	14.9	16.1

<管理職>

		令和6年度	令和5年度	令和4年度
女性	年平均	158.7	160.9	203.0
	月平均	13.2	13.4	16.9
男性	年平均	163.1	169.2	192.1
	月平均	13.6	14.1	16.0
全体	年平均	162.2	167.6	194.2
	月平均	13.5	14.0	16.2

② 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

小学校就学前の子どもの育児をする職員は、仕事と家庭の二重の負担がとりわけ大きいことから、特に配慮を要するとして設けられた制度で、請求に基づき、深夜勤務及び超過勤務の制限を受けることができます。

本 人 … 家族と育児の分担を行ったうえで、必要に応じて請求してください。請求の必要性がないと考えられる場合にも、所属長や同僚が配慮できるよう状況などを知らせてください。

所 属 長 … 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度を理解し、請求がある場合にはもちろん、ない場合にも、子育て期の職員の勤務には十分な配慮をしてください。

③ 過重労働による健康障害防止対策の推進

長期間にわたる時間外勤務は、疲労を蓄積させ、脳・心臓疾患の発症に大きな影響を及ぼすとされており、健康管理の側面から時間外勤務の縮減を推進するため「過重労働対策」を進めています。また、毎週水曜日を“ノー残業デー”に設定することで、計画的・効率的な業務の推進と職員の健康保持に努めていきます。

- 本 人 … 年間の業務スケジュールを把握し、繁忙期・閑散期での業務の調整を積極的に行ってください。また、自身の健康管理上の問題として過重労働の問題を認識し、縮減に努めてください。
- 所 属 長 … 所属職員の業務スケジュールを把握し、適宜応援体制を組むなど、特定の職員に業務が偏らないよう配慮してください。また、自身も含め、管理職の超過勤務にも配慮してください。
- 人事担当課 … 過重労働による健康障害防止対策の趣旨を周知するとともに、その手続きに則り、職員の超過勤務実施状況の把握に努め、必要に応じて、本人及び所属長に対して改善を促します。

2) 事務の簡素化、合理化の促進

仕事と家庭生活の両立に向けて、超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得を促進していくためには、日頃から事務の簡素化に向けた見直しや合理化を進めていく必要があります。

- 本 人 … 本人の担当業務はもちろん、業務の進め方などの改善について、チームや課内で積極的に提案・実施し、事務の簡素化・合理化を進めていきましょう。
- 所 属 長 … 個々人の業務が効率化されるだけでなく、チームや課全体としてのパフォーマンスが上がるよう、必要に応じて業務やその分担の見直しを行ってください。

3) 休暇取得の促進等について

① 子の看護等休暇

子どもが病気になったときだけでなく、学校の行事参加（入学式等）、感染症に伴う学級閉鎖等で、親の看護等が必要なことから設けられた休暇（1年度において1人であれば年5日、2人以上であれば年10日【1日・半日・1時間単位で取得可】）です。

- 本 人 … 子の状況によっては、急に休まなければならないこともあることから、日頃から周囲の職員や所属長とコミュニケーションを図り、業務にかかる情報の共有化に努めてください。

所 属 長 … 子の看護等休暇制度を所属職員に周知するとともに、職員が子どもの突発的な病気などでこの休暇を取得する際には、職場全体で対応できるように、応援体制をとってください。

② 年次有給休暇の取得促進

家族や学校の行事への参加や夏季、年末年始の期間などと併せた年次有給休暇の利用や連続休暇の取得を促進することで、職員の家庭生活の充実を支援していきます。

年次有給休暇を取得することにためらいを感じるという意見はまだ多く見られますが、全職員が最低でも年間5日以上取得できるよう、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに取り組みます。

本 人 … 業務スケジュールを勘案しながら、可能な範囲で年次有給休暇が取得できるよう努めてください。

所 属 長 … 所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、極端な偏りが出ないように、業務分担の適正化を図り、取得日数の少ない職員には取得を勧めるなど、年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに取り組んでください。また、計画的な休暇取得を促進するため、休暇の取得予定表などを利用することも検討してください。

<参考>あなたの現在の職場は、年次有給休暇を取得できる環境にありますか？

	女性(435人)		男性(754人)		その他・回答しない(34人)	
	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)
1.取得しやすい	163人	37.5%	282人	37.4%	10人	29.4%
2.どちらかといえば取得しやすい	177人	40.7%	249人	33.0%	15人	44.1%
3.どちらかといえば取得しにくい	62人	14.2%	141人	18.7%	5人	14.7%
4.取得しにくい	33人	7.6%	82人	10.9%	4人	11.8%

CHANT (目標) 3

平成31年4月の労働基準法の改正に準じて、時間外勤務は、原則、月45時間、年360時間を上限とすることをとしています。これを踏まえ、仕事と家庭の両立が図られるよう、本人も職場も協力し、年360時間の上限を超える職員がいなくなるよう取り組んでいきましょう。

4 女性の活躍推進に向けた取組について

現在、政府が掲げる成長戦略の柱として位置づけられている女性の活躍推進において、社会の指導的立場にある女性の割合を、2030年代までに30%以上にするという目標が掲げられています。

女性職員の能力が活かされるためには、それを支障なく発揮できる職場環境の整備が前提となります。さまざまなライフイベントへ柔軟に対応し、ワーク・ライフ・バランスを反映した人事制度の構築が必要となっています。

1) 女性職員の活躍推進に向けた取組

① 職員に占める女性の割合

本市における職員の男女構成比をみると、近年はほぼ横ばいとなっています。職種別にみると、消防職や技術職において女性の割合が低く、特に消防職については、応募者も少ない状況です。

【女性職員の占める割合の推移（職種別）】（各年4月1日時点）

職種	令和7年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
事務職	37.8%	37.3%	37.3%	36.9%	35.6%
技術職	9.1%	9.2%	8.9%	8.7%	8.2%
保育士・教諭等	92.4%	91.8%	91.1%	92.4%	92.4%
医療職	83.2%	82.5%	81.1%	80.8%	81.7%
消防職	4.6%	3.7%	3.4%	3.1%	2.7%
技能職	21.2%	20.0%	20.2%	19.9%	20.3%

【採用試験の状況】（令和6年度実績）

	事務職			技術職			消防職		
	応募者	受験者	合格者	応募者	受験者	合格者	応募者	受験者	合格者
女	500	444	17	12	11	3	5	4	3
男	620	547	20	54	47	11	126	88	13
その他	8	8	0	0	0	0	0	0	0
総数	1128	999	37	66	58	14	131	92	16
女性割合	44.3%	44.4%	45.9%	18.2%	19.0%	21.4%	3.8%	4.3%	18.8%

取組としては、採用説明会や市のホームページを活用して、性別に関係なくやりがいを持って働ける職場であることをPRし、意欲と能力にあふれる受験者の拡大を図ります。特に、女性の少ない職種においては、実際に働く女性職員の声を発信するなどの取組を進め、さらなる女性の職域拡大に努めます。

② 子育てを行う職員の人事面での配慮について

子育てを行う職員については、保育所の送迎などの本人の意向を把握するとともに、できるだけ家庭生活に支障のないよう人事異動等において配慮するよう努めます。

③ 男性職員の家庭生活への関与の推進について

男性職員の家事や育児などの家庭生活への積極的な参加は、女性の活躍推進のためにも不可欠であり、男性職員のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要です。男性職員の家庭生活への積極的な参加促進を周知するとともに、管理職員等に対しても意識啓発の取組を進めていきます。

④ 働きやすい職場環境づくりについて

共働き職員の増加に伴って、育児や介護との両立が求められる職員が増加していますが、場合によっては、その両立が困難な状況となり、退職を余儀なくされる場合も考えられます。

本市においては、働き方改革に取り組んでいるところであり、時差勤務制度に加えてテレワーク勤務を導入するなど、勤務体系の整備を行っています。今後については、育児や介護の必要な職員だけでなく、全ての職員が働きやすい職場環境の構築に向けて、現行制度の整備や新たな取組の導入を検討していきます。

2) 女性の管理職を増やす取組

本市の女性職員の割合は全体の37.1%、そのうち女性管理職の割合は19.8%となっており、アンケート調査によると、現在一般職で将来管理職になりたいという人の割合は、男性が47.5%、女性が11.7%という結果でした。

<参考> 将来管理職になりたいと思うか？（一般職のみ回答）

	女性(342人)		男性(402人)		その他・回答しない(20人)	
	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)
管理職になりたい	40人	11.7%	191人	47.5%	2人	10.0%
管理職になりたくない	302人	88.3%	211人	52.5%	18人	90.0%

<参考> 管理職になりたくない理由を教えてください（一般職のみ回答）

	女性(302人)		男性(211人)		その他・回答しない(18人)	
	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)	回答人数	割合(%)
1.一般職の仕事内容にやりがいを感じている	37人	12.3%	20人	9.5%	2人	11.1%
2.今より責任の重い職に就きたくない	50人	16.6%	17人	8.1%	1人	5.6%
3.管理職の仕事内容（マネジメント）に興味がない	37人	12.3%	34人	16.1%	6人	33.3%
4.自分には向いていないと感じる	138人	45.7%	95人	45.0%	6人	33.3%
5.その他	40人	13.2%	45人	21.3%	3人	16.7%

＜職階別の女性職員の割合＞（令和7年4月1日時点）

	部長級	部長代理級	課長級	課長級以上	副主幹級	主査級	管理職	一般職	総計
女	2人	5人	14人	21人	50人	82人	153人	734人	887人
男	14人	37人	98人	149人	187人	282人	618人	889人	1507人
職員数計	16人	42人	112人	170人	237人	364人	771人	1623人	2394人
女性割合	12.5%	11.9%	12.5%	12.4%	21.1%	22.5%	19.8%	45.2%	37.1%

*再任用職員は除く

① 女性職員への意識啓発について

令和4年度より、女性一般職に対し、「女性活躍推進研修」を実施しています。女性職員が自身のキャリアや今後のビジョンについて考える機会を提供することで、更なる意欲向上を図り、能力発揮を支援していきます。管理職として活躍している女性職員の体験談を研修や庁内ネットワークを通して発信することで、女性職員の意識啓発を図っていきます。

② 女性幹部職員の積極的な登用とキャリアアップ支援について

昨今の多様化する住民ニーズに対応していくためには、政策の立案・決定において、男性だけでなく女性の視点を反映することが重要となります。女性の積極的な登用を推進するため、職員の意欲と能力の把握に努めるとともに、その能力をフルに発揮できるよう適正な配置に努めます。また、幹部職員への積極的な登用を図るため、外部研修機関への派遣の機会を設けるなど、女性リーダーのキャリアアップを支援します。

③ 今後の管理職任用制度のあり方の検討について

現在、管理職に昇任するために設けている主査級昇任資格試験において、受験する年代が出産・子育て期にかかる職員が多くを占め、女性の受験者、合格者が男性に比べ圧倒的に少ないのが現状です。

意欲や能力のある優秀な人材を必要なポストに登用できないということは、組織としても人的資源を無駄にしていることにもなりかねないため、今後はそのような人材に登用できるよう、個々の職員のワーク・ライフ・バランスを反映した任用制度のあり方を検討していくとともに、現在の管理職への昇任の方法に関しても必要に応じて見直していきます。

CHANT (目標) 4

これらの取組を通じて、消防職で女性職員の割合が7%、技術職で12%になることを目指し、昇任資格試験の見直しやキャリアアップを支援することで、女性管理職（主査級以上）全体の割合が、30%となるよう、より一層女性職員の職域拡大と活躍推進を図っていきます。

5 その他次世代育成支援対策に関する事項について

次世代育成支援対策は、家庭や職場との協力はもとより、学校や地域との連携の中で行われるべきものです。職員もまた地域社会の構成員であり、地域における子育て支援の取組等には積極的に参加していきましょう。

また、市が策定している「高槻市こども計画」の基本理念『たかつきは 子どもの笑顔が どまんなか』の実現に向けて、各職場の業務においても子育て支援の観点から協力していきましょう。

1) 地域における子育て支援活動推進の取組

① 地域の子育て活動等への貢献

スポーツや文化活動など、役立つ知識や特技のある職員は、地域で実施される子育て支援活動などに、積極的に参加しましょう。また、そのような行事に参加しやすい環境づくりに努めましょう。

② 子育てバリアフリーの推進

子どもを連れた人も安心して来庁できるように、施設の整備等をより一層進めていきます。授乳室やベビーシートの設置場所を周知し、市民が利用しやすいように配慮します。また、こうした来庁者への配慮などを通じて職員の子育てへの関心や意識を高めます。

2) 子育て支援に向けた職員ニーズ等の把握

次世代育成支援に向けて、どのようなニーズがあるのか、必要に応じアンケート調査を実施していきます。また、休暇や休業の取得状況や時間外勤務の実施状況を把握し、次世代育成支援の観点から必要な措置を検討していきます。

6 会計年度任用職員への次世代育成支援対策の取組について

本市の会計年度任用職員の職員数については、常勤職員の3分の2を超えており、会計年度任用職員についても、安心して子育てに取り組めるよう、育児に関わる休暇等の制度や手続きに関して周知を図り、仕事と子育てが両立できるよう支援に努めます。

1) 育児に関わる休暇等の制度の周知について

① 子の看護等休暇

子の看護等休暇は、子どもが小学校3年生修了時までの間、年5日（2人以上の場合は10日）の範囲内で取得することができる有給の休暇です。

② 育児時間休暇

子どもが1歳に達するまでの間、保育のために必要な授乳等を行う場合、1日につき60分を超えない範囲で取得することができる有給の休暇です。

③ 育児休業・育児部分休業

令和2年4月の会計年度任用職員制度の導入にあたり、会計年度任用職員の育児休業制度を見直し、育児休業に加えて、育児部分休業も取得できるよう制度改正を行いました。

また、令和7年10月に部分休業について、1日につき2時間を超えない範囲内（30分単位）で取得できる形態に加え、1年につき10日相当分の範囲内（1時間、半日又は1日単位）で取得できる形態を設けました。

2) 年次有給休暇の取得促進について

家族や学校の行事への参加や夏季、年末年始の期間などと併せた年次有給休暇の利用を促進することで、家庭生活の充実を支援していきます。

本 人 … 業務スケジュールを勘案しながら、可能な範囲で年次有給休暇が取得できるよう努めてください。

所 属 長 … 所属職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、極端な偏りが出ないように、業務分担の適正化を図り、取得日数の少ない職員には取得を勧めるなど、年次有給休暇が取得しやすい環境づくりに取り組んでください。また、計画的な休暇取得を促進するため、休暇の取得予定表などを利用することも検討してください。