

京都市特定事業主行動計画「仕事と子育て両立支援プラン」（平成22年3月策定）の取組状況

平成26年7月31日現在

視点1 能力を活かし、成長できる人事配置の推進	
具体的取組項目	取組状況
1 子育て中であっても一層の能力の発揮・開発ができる職場への配置推進	H22～ 職員の状況や時間的負担に配慮しつつ、一層の能力発揮、開発が期待できる職場への配置 H22～ 子育て前に係長能力認定試験を受験できるよう受験資格を1年前倒し
2 仕事と子育ての両立に関する体験談等の情報提供	H22 「仕事と子育て両立体験談」や「休暇制度」等を掲載した「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を作成し、職員に周知 H23・H25 仕事と子育ての両立に係る研修(先輩職員との座談会等)の実施 H22～24 職員の体験談を紹介する「りょうりつ通信」(庁内メールによる情報提供)発行 H25 庁内広報誌「JISマガジン(第7号)」に、「平成25年度仕事と子育て両立支援研修」の内容(先輩職員の講話等)を掲載
3 メンター制度の導入検討	H23・H25 仕事と子育ての両立に係る研修(先輩職員との座談会等)の実施(再掲)
視点2 男女の育児共有の推進	
具体的取組項目	取組状況
1 時機に即した意識啓発と制度周知	H22 「仕事と子育て両立体験談」や「休暇制度」等を掲載した「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を作成し、職員に周知(再掲) H22～ 子どもが生まれた職員に「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を配付 H22～ 職員の体験談を紹介する「りょうりつ通信」(庁内メールによる情報提供)発行(再掲)
2 仕事と子育ての両立に関する体験談等の情報提供【再掲】	(視点1-2)
3 父親の子育てにかかるとの休暇等の取得促進	H22 「仕事と子育て両立体験談」や「休暇制度」等を掲載した「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を作成し、職員に周知(再掲) H22～ 子どもが生まれた職員に「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を配付(再掲) H22～ 職員の体験談を紹介する「りょうりつ通信」(庁内メールによる情報提供)発行(再掲)
4 「きょうと男女共同参画推進プラン」及び「京都市未来こどもプラン」との連携	H22～ 各プランの所管部局等を委員とする京都市特定事業主行動計画策定委員会を随時開催し、意見交換

視点3 両立を支援する職場体制・制度の改善

具体的取組項目	取組状況
1 時間外勤務の縮減	<p>H20～ 副市長を本部長とする時間外勤務縮減対策本部を立ち上げ、①「市全体の時間外勤務時間数2割縮減(平成20年度比)」及び②「年間720時間を超える時間外勤務を行う職員の解消」を目標に掲げ、全庁体制で時間外勤務の縮減に取り組んでいる(市長部局において、平成23年度に①については達成、②については大幅減少)。</p> <p>H24～ 職員の健康管理、使用者の安全配慮義務等の観点から、②に重点を置き、縮減の取組を進めている。</p>
2 臨時的任用職員の運用ルール等の改善	<p>H25 産休・育休取得期間の前後における、職員と代替の臨時的任用職員の引継ぎ期間及び育休取得中における臨時的任用職員同士の引継ぎ期間を設けた。</p>
3 出産、子育てをとする職員が偏ることによる影響を考慮した人事配置	<p>H22～ 偏ること子育てのための休暇取得等を遠慮することがないよう、職員や職場の状況に応じて適正に配置</p>
4 育児休業中の職員に対する復帰支援	<p>H23・H25 仕事と子育ての両立に係る研修(先輩職員との座談会等)の実施(再掲)</p> <p>H24～ 育休からの復帰職員を対象職員とできるOJTサポート制度の導入</p> <p>H26～ 育休中の職員も自主研修としてセンター研修を受講できることとした。</p>
5 子育てに関する休暇制度等の拡充	<p>H22 子の看護のための休務に係る取得日数の引き上げ(中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合の取得日数の上限を5日から10日とした。)</p> <p>H22 育児休業取得要件の緩和(①配偶者の就業等の状況にかかわらず、取得できることとした。②産後の出産休暇の期間内に男性職員が最初の育児休業を取得した場合、特別の事情がなくても、再度の育児休業を取得できることとした。)</p>

視点4 両立を支援する職場風土の醸成

具体的取組項目	取組状況
1 所属長に対する研修等の充実	<p>H22～ 新任課長級職員研修において、「時間外勤務の縮減」と併せて、「真のワーク・ライフ・バランスの推進」について講義を実施</p> <p>H24 局部長級を対象とした第4回都市経営改革研修「ワーク・ライフ・バランスの推進と組織における人材育成」の実施</p>
2 新たな人事評価制度の取組	<p>H22 新たな人事評価制度の項目のひとつとして、職場での良好なコミュニケーション、同僚へのアドバイス、支援などの協調的な行動がとれているかについての評価を実施し、職員が相互に助け合う風土を醸成</p>
3 子育てに係る休暇等の取得促進	<p>H22 「仕事と子育て両立体験談」や「休暇制度」等を掲載した「仕事と子育て両立支援ハンドブック」を作成し、職員に周知(再掲)</p>
4 妊娠中及び出産直後の職員の安全・健康確保	<p>H22 安全対策の徹底、母性保護に関する法令の遵守等、妊娠中及び出産後の職員が働きやすい職場づくりを促進するよう所属長等に周知</p>
5 子どもに関する地域活動への貢献促進	<p>H22 職員が地域活動に参加しやすい職場の雰囲気づくりを促進するよう所属長等に周知</p>