
京都市特定事業主行動計画
「仕事と子育ていきいき活躍プラン」

平成27年3月



京都市
CITY OF KYOTO

市長
市会議長
選挙管理委員会
代表監査委員
人事委員会
農業委員会

「仕事と子育ていきいき活躍プラン」 目次

I	特定事業主行動計画策定の趣旨・目的	1
II	計画期間	3
III	計画の対象	3
IV	計画の推進体制	3
V	具体的な取組項目	4
	【視点1】働き方の見直し	4
	1 柔軟な働き方の検討	5
	2 時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進	5
	3 生産性の高い働き方や「真のワーク・ライフ・バランス」の促進	6
	【視点2】女性の職場での活躍推進（キャリア形成の推進）	7
	1 意欲と能力に応じた人事配置や登用の更なる推進	7
	2 女性職員のキャリア形成を推進する職場への支援	7
	3 夫婦で共に育児の役割やキャリア形成を考える研修の実施	8
	4 子育てとキャリアの両立を支援する環境整備	8
	5 育児休業中の職員に対する復帰支援	9
	【視点3】男性の家庭での活躍推進	10
	1 夫婦で共に育児の役割やキャリア形成を考える研修の実施	10
	2 男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進	10
	3 時機に即した意識啓発と制度周知	11
	【視点4】所属長等の意識と職場風土の醸成	12
	1 所属長等の意識の醸成	12
	2 「生産性の高い働き方」や「子育て等、配慮を要する同僚等をフォローする行動」の適切な評価	13
	3 大幅な時間外勤務縮減を達成した取組や「真のワーク・ライフ・バランス」に資する活動を表彰する制度の創設	13
	4 妊娠中及び出産後の職員の安全・健康確保	13
VI	職員の声	14
	「真のワーク・ライフ・バランス」実現に向けた市長メッセージ	18
	参考「いきいきプラン～10のきまりごと～」	20

I 特定事業主行動計画策定の趣旨・目的

本市では、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法^{※1}」という。）に基づき、平成22年3月に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」（期間：平成22～26年度）を策定し、職員が男女共に、子育て中も能力の一層の発揮・開発ができる環境づくりに取り組んできました。

その結果、子育て中の職員の意識と能力に応じた人事配置、長時間勤務の縮減、仕事と子育ての両立を支援する研修の充実、育児休業の取得要件の緩和など、子育て中の職員を取り巻く環境を着実に向上させることができました。

しかし、昨年行った職員約1,000人を対象としたアンケートや様々な職員グループとの意見交換会等の結果を見ると、①長時間労働を良しとする職場風土や長時間労働を前提とした働き方、②男性は仕事、女性は子育てといった固定的な性別役割分担意識、③子育て中に配置先が限定されることで、その後のキャリア形成^{※2}に影響がでる「マミートラック」、④子育てとキャリアを両立するロールモデル（手本となる存在）の不足など、子育て中の職員が、自分の意欲と能力を余すところなく発揮し、将来にわたってやりがいや達成感を感じながらいきいきと働くためには、解決すべき課題があるのが現状です。

また、これらの課題を解決することは、子育てに限らず、時間的制約がある職員の能力が一層発揮されることによる「組織力の強化」や、仕事も子育ても大事にする職員が増えることによる市役所全体での「真のワーク・ライフ・バランスの実現」、限られた時間の中で成果を出す「生産性が高い働き方」を大きく前進させるものです。

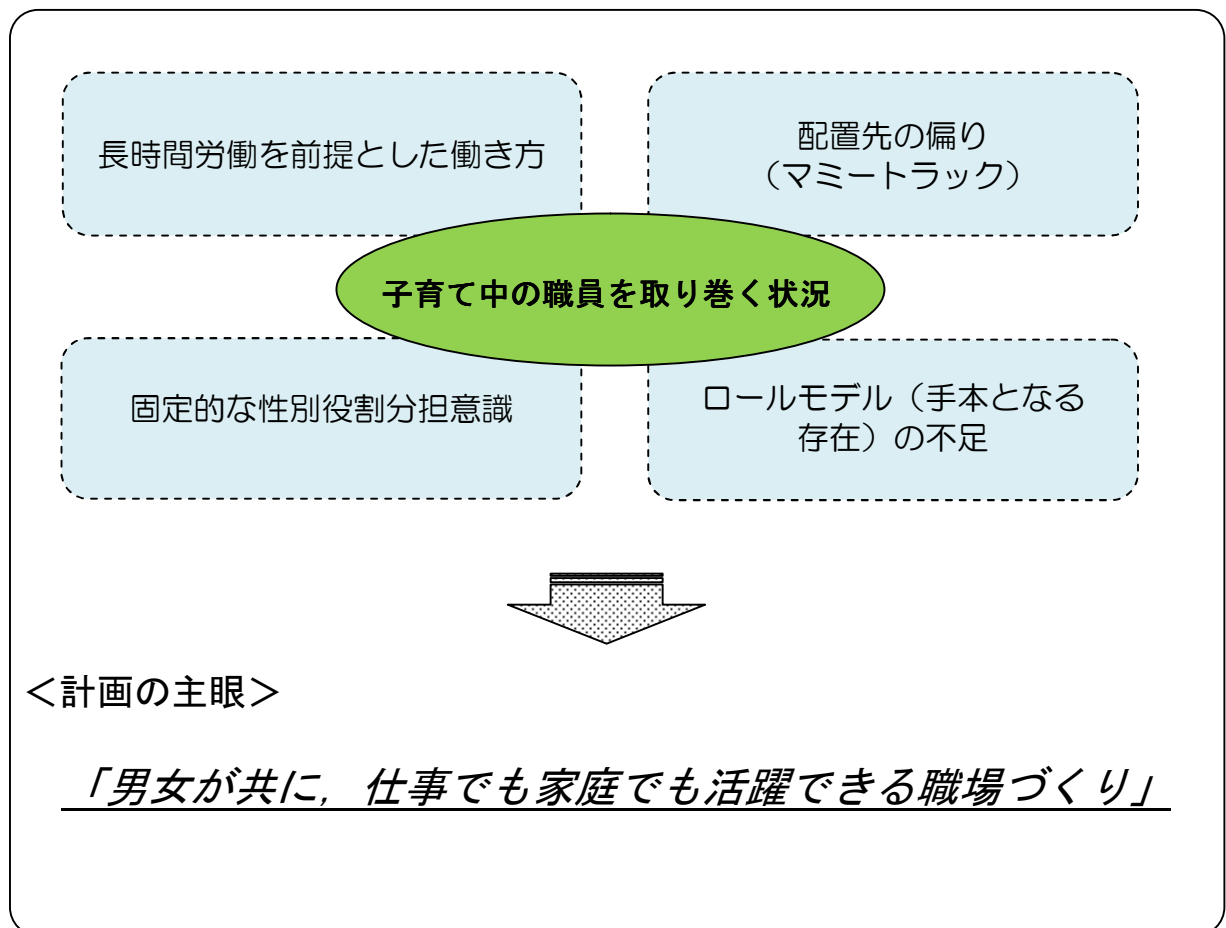
そこで、本計画ではこれらの課題を本市の重要課題と捉え、その解決に向け、職場全体の働き方の見直しなどの「職場風土・職場環境の改革」と、子育ての負担を担いがちな「女性の職場での活躍の推進」、それと対になる「男性の家庭での活躍の推進」を一体的に推し進めることとし、「男女が共に、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」を進めていきます。

※1 「次世代法」とは…

我が国における本格的な少子化の進行を変えるため、国、地方公共団体及び企業が、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備に、集中的・計画的に取り組むことを目的として、平成15年7月に成立した法律。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、企業の模範となるような行動計画を策定することを義務付けています。

※2 キャリアとは…

キャリアとは、一般的には、昇任を伴う経歴、経験と理解されがちですが、本プランでは、昇任の有無を問わず、職員の意欲と能力に応じた職務経歴・経験と定義します。



Ⅱ 計画期間

この計画は、平成 27 年 4 月 1 日から平成 32 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間としています。

Ⅲ 計画の対象

この計画は、市長部局，市会事務局，選挙管理委員会事務局，監査事務局，人事委員会事務局及び農業委員会事務局の職員（非常勤嘱託員を含む。）を対象としています。

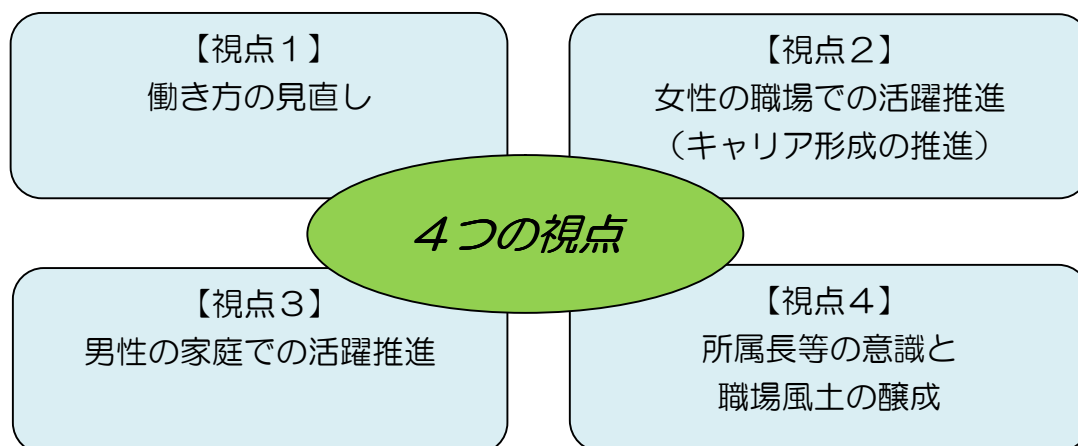
Ⅳ 計画の推進体制

計画策定のために設置した「京都市特定事業主行動計画策定委員会」において、年度ごとの計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

また、「きょうと男女共同参画推進プラン」や「真のワーク・ライフ・バランス推進計画」，「京都市未来こどもはぐくみプラン」の趣旨を踏まえ、関係課と連携して取組を進めていきます。

V 具体的な取組項目

本計画では、「男女が共に、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」に向け、次の4つの視点から取り組みます。



視点1 働き方の見直し

子育て、介護等を担う職員が、その意欲と能力を余すことなく発揮するためには、時間的制約があっても働きやすい「柔軟な働き方」を可能とするとともに、「長時間労働」により、子育てや介護等に関わる時間が確保できなかったり、他の職員にかかる負担を考慮し、後ろめたい気持ちを持ちながら働くことがないよう、職場全体が「長時間労働」から短時間で成果をあげる「生産性の高い働き方」へと働き方を転換すること等により、職員全体の「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することが必要です。

そこで、本計画では、柔軟な勤務を可能とする仕組みの導入や、時間外勤務の縮減、効率的な働き方を評価する仕組みの整備等により、働き方の見直しに取り組みます。

1 柔軟な働き方の検討<新規>

子育て等により時間的制約がある職員が、保育園の送迎など家庭の状況に合わせて働けるよう、柔軟な勤務を可能とする仕組みを検討します。

2 時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進

職員が子育て、介護等に関われる時間を増やすとともに、意欲と能力をより一層発揮できる働きやすい職場をつくるため、時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進に取り組みます。

(1) 時間外勤務縮減対策本部の取組<継続>

副市長を本部長とする「時間外勤務縮減対策本部」を先頭に、引き続き全庁体制で、徹底した時間外勤務の縮減に取り組みます。

(2) 時間外勤務の縮減に向けた管理監督者研修の充実<拡充>

新任管理監督者研修において、効率の良い仕事の指示・分担の方法、業務の適切な進捗管理などを学ぶカリキュラムを充実します。

(3) 時間外勤務を前提とした業務命令の原則禁止<拡充>

時間外勤務をせざるを得ないような業務命令（夕方に命じた業務の期限を翌朝とする、時間外に待機を求める等）は原則として行わないよう徹底します。

(4) 一斉消灯日の段階的な導入<新規>

職場の一斉消灯日を段階的に導入します。

(5) 子育て中の職員が能力を発揮し、活躍できるモデル職場の設置<新規>

時間的制約がある職員が、能力を十分に発揮できるモデル職場を設置します。

(6) 年次休暇の取得促進<継続>

連続休暇取得の奨励など、年次休暇の取得促進に引き続き取り組みます。

3 生産性の高い働き方や「真のワーク・ライフ・バランス」の促進

時間的制約がある職員が働きやすい職場風土をつくるため、短時間で成果を出す働き方や、「真のワーク・ライフ・バランス」に資する活動を、見落とすことなく適切に評価していく仕組みを構築します。

(1) 「生産性の高い働き方」や「子育て等、配慮を要する同僚等をフォローする行動」の適切な評価<新規>

短時間で成果を出す「生産性の高い働き方」や、両立しやすい職場づくりに貢献する「子育て等、配慮を要する同僚等をフォローする行動」を、人事評価制度において、より適切に評価します。

(2) 大幅な時間外勤務縮減を達成した取組や「真のワーク・ライフ・バランス」に資する活動を表彰する制度の創設<新規>

生産性の高い働き方や、「真のワーク・ライフ・バランス」の実践を促進するため、大幅な時間外勤務縮減を達成した取組や、業務外で地域に大きく貢献する活動をした職員を表彰する制度を創設します。

視点2 女性の職場での活躍推進（キャリア形成の推進）

育児休業や部分休業などの制度を活用することにより、仕事と育児の両立を図りつつも、現実問題として、女性は子育ての負担の多くを担い、仕事において時間的な制約を強く受けがちです。

そのため、女性に意欲があるにも関わらず、能力に応じた仕事を経験することができず、その後のキャリア形成が困難となる、いわゆる「マミートラック」に乗らざるを得なくなり、女性の活躍が阻害される場合があります。

そこで、本計画では、子育て等で時間的制約がある職員が、その意欲と能力を一層発揮・開発できる人事配置の更なる推進や、子育てとキャリアの両立を支援する環境の整備に取り組みます。

1 意欲と能力に応じた人事配置や登用の更なる推進

女性職員が、意思に反して、いわゆるマミートラックに乗ることなく、キャリア形成を図ることができる人事配置や登用を推進します。

（1）配置職場の拡大＜拡充＞

子育て中の職員の配置職場が限定的とならないよう、意欲と能力に応じて活躍できる配置職場を拡大します。

未就学児を養育する女性職員については、特に本庁と区役所、事業所等の間で、1：5と配置の比率に大きな偏りがあるため、1：3を目安として、重点的に配置職場の拡大に取り組みます。

（2）昇任要件の柔軟な運用＜拡充＞

育児休業の取得期間に関わらず、能力、実績に基づいて昇任の判断を行えるよう、育児休業の取得者に対して、昇任要件を柔軟に運用します。

2 女性職員のキャリア形成を推進する職場への支援＜新規＞

育児休業から復帰した職員が円滑にキャリア形成を図れるように、新しい生活リズムに適合し、仕事の勘を取り戻すまでの間、職場の繁忙状況に応じて、臨時的任用職員を配置します。

3 夫婦で共に育児の役割やキャリア形成を考える研修の実施<新規>

子育てにおける互いの役割やキャリア形成等について、夫婦で共に考え、共有し、互いにサポートできるよう、配偶者と共に参加する仕事と子育てパートナーシップ研修を実施します。

4 子育てとキャリアの両立を支援する環境整備

子育て期の働き方について、所属長と話し合える仕組みを導入するとともに、必要な情報の提供や、子育てをする職員同士のネットワークづくりなどを推進します。

(1) 育児シートの導入<新規>

家庭の育児環境や育児休業等の利用予定、今後のキャリア形成の意向、求めたい配慮等を職員が記入し、所属長と話し合う「育児シート」を導入します。

(2) ランチミーティングの実施<新規>

子育てとキャリアの両立に関する不安や悩みを先輩職員に相談できるネットワークをつくるため、ランチミーティングを実施します。

(3) 時機に即した意識啓発と制度周知<継続>

子育てとキャリアの両立についての職員の知識、理解を深めるとともに、子育てに係る諸制度の活用を促進するため、体験談や子育て関係の休暇制度等を掲載したハンドブック、庁内情報誌等を庁内イントラネットホームページに掲載するほか、子どもが生まれるタイミングに合わせて配布します。

(4) 両立についての体験談を聞く機会の提供<継続>

子育てとキャリアの両立について具体的なイメージを持てるよう、ロールモデルとなる先輩職員の体験談等を聞く機会を提供します。

(5) 職員の保育環境を向上させる取組の検討<新規>

子育て中の職員がより安心して働けるよう、職員の保育環境の向上を支援する取組を検討します。

5 育児休業中の職員に対する復帰支援

育児休業で長期間職場を離れた職員に対して、安心して職場復帰できるよう、復帰時の不安を軽減する取組を充実します。

(1) 人事異動後面談の実施<新規>

育児休業からの復帰時には、環境の大きな変化が精神的、身体的負担となり、多大なストレス要因となるため、育児休業から復帰した職員について、新たにカウンセラーによる人事異動後面談の対象とします。

(2) 育児休業中の職員の研修参加等<継続>

育児休業中であっても、自発的な能力開発やスキルアップができるよう、育児休業中の職員が自主研修としてセンター研修を受講できるようにするほか、職場から業務や職場の状況に関する情報を提供します。

(3) 家事や育児を支援する外部サービス等の情報提供<新規>

家事や育児の支援を必要とした場合に利用できる育児サポートや家事代行等、民間サービスの情報を提供します。



視点3 男性の家庭での活躍推進

「男性は仕事，女性は子育て」という固定的な意識があったり，もっと家事や育児をしたいと考えても，職場や女性の意識が固定的で，理解を得ることができなければ，男性が家事や育児の役割を十分に果たすことは困難です。

男性が家事や育児の役割をより積極的に果たすことは，女性のキャリア形成に不可欠であるとともに，男性自身のワーク・ライフ・バランス推進の観点からも重要です。

このため，本計画では，男性の家庭での活躍を推進できるよう，男性が家庭で果たすべき役割や子育ての喜びなど，家事や育児に対する認識を高めるとともに，休暇取得の促進，育児の状況や求める配慮について所属長と話し合える仕組みの導入等に取り組めます。

1 夫婦で共に育児の役割やキャリア形成を考える研修の実施<新規>

※再掲

2 男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進

男性が育児休業や育児に係る休暇等を取得することは，子育ての喜びや親としての責任感を高め，子育てへの関わりを強めることにつながります。そのため，男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進に取り組めます。

(1) 育児休業の取得目標設定<新規>

育児休業を取得した身近なロールモデルが少ないことが，男性の育児休業取得者が増えない大きな要因と考えられるため，男性職員の育児休業の取得目標を設定し，ロールモデルを増やします。

<目標>

職員アンケートによると，男性の4割が育児休業の取得を希望しているものの，実際に取得したのは約4%にとどまることから，目標を掲げ，重点的に取り組めます。

『男性職員の育児休業取得率 15%』（現状 約4%）

参考：第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）
成果目標
地方公務員の男性の育児休業取得率 13%（平成32年）

(2) 育児シートの導入 ※再掲

(3) 育児休業取得者の体験談を聞く研修の実施<新規>

育児休業の取得意欲を高めるため、育児休業中に感じた子育ての喜びや、スムーズに育児休業を取得し、復帰するために気を付けたこと等を経験者から聞くことができる研修を実施します。

3 時機に即した意識啓発と制度周知 ※再掲



視点4 所属長等の意識と職場風土の醸成

子育て中の職員に対し、補助的な仕事ばかりを与えたり、安易に異動を勧めるなどの「過剰な配慮」や、育児中の男性職員に対する「過小な配慮」は、子育て中の職員の意欲をそぎ、キャリア形成を阻害します。

固定的な考え方に捉われることなく、職員の状況、意欲、能力に応じた適切な配慮や支援をすることが所属長等には求められます。

また、周囲の職員からのサポートや、本人のサポートへの感謝の気持ちとできる仕事に前向きに取り組む姿勢、職場全体の「真のワーク・ライフ・バランス」推進の取組などが、両立しやすい職場をつくります。

このため、本計画では、所属長に対する研修等を充実するとともに、両立しやすい職場づくりに貢献する行動や取組を行う職場風土の醸成に取り組みます。

1 所属長等の意識の醸成

所属長が、職員の子育てとキャリア形成の両立に果たす自らの役割を改めて認識するとともに、必要な配慮や支援を的確に行うことができるよう、所属長の意識の醸成に取り組みます。

(1) イクボス研修の実施<新規>

所属長に対し、職員の子育てとキャリア形成の両立に向けた配慮や支援、職場の働き方の見直しに関する意識の向上とそのために必要なマネジメントの習得を図る、「イクボス研修」を実施します。

(2) 「真のワーク・ライフ・バランス」の推進に関する研修の実施<継続>

都市経営改革研修や新任課長級研修等において、「真のワーク・ライフ・バランス」の推進についてのカリキュラムを充実します。

(3) 時間外勤務の縮減に向けた管理監督者研修の充実 ※再掲

(4) 育児シートの導入 ※再掲

2 「生産性の高い働き方」や「子育て等、配慮を要する同僚等をフォローする行動」の適切な評価 ※再掲

3 大幅な時間外勤務縮減を達成した取組や「真のワーク・ライフ・バランス」に資する活動を表彰する制度の創設 ※再掲

4 妊娠中及び出産後の職員の安全・健康確保<継続>

妊娠中及び出産後の職員が安心して働けるように、安全対策、母性保護に関する法令の遵守等を徹底し、職員の安全・健康確保に努めます。

VI 職員の声

本計画の策定に当たっては、職員約1,000人を対象としたアンケートや様々な職員グループとの意見交換会を実施し、多くの職員の皆さんから様々な御意見をいただきました。

主な内容について、以下に紹介します。

取組項目 視点1「働き方の見直し」に関する意見

- ・ 本庁では残業ありき。本庁にいながら、子どもを産み育てるのは、困難なイメージしかない。定時で帰れることが当たり前の職場になってほしい。【女性】
- ・ 本庁職場では定時、残業という時間の概念がなく、どこまでも仕事をやって当然であった。育児復帰後、定時退庁すると夜に仕事が進んでおり、自分の存在意義を疑い、むなしかった。何があっても帰る、残業は罪だというくらいの感覚がないと、出生率上昇、女性の登用は進まないと思う。【女性】
- ・ 残業が前提の仕事の進め方で、平日の育児はできない。女性の働きやすい環境も大事だが、男性が育児に参加できる環境が急務。【男性】
- ・ 女性の活躍推進のためには、仕事と子育てが両立できる環境が必要であり、そのためには子育て世代だけでなく、職員全体での長時間勤務の改善、男女共に家庭生活を支えるという意識の改革が必要だと思う。【女性】
- ・ 多様な働き方があっていいと思う。そうすれば、「配慮」「遠慮」という考え方が薄れ、男性も女性も存分に活躍できる職場環境づくりができるのではと思う。【男性】
- ・ 早朝型の時差出勤は、男女問わず全職員を対象として導入してほしい。これまでの経験から、女性の方が時間管理は上手いと感じる。おそらく家庭でもすべき事が多くあるから、おのずと「テキパキ」するのだろうと思う。私も家族との時間を多く確保したかったので、若い時は朝早く出てきて、できるだけ時間外勤務をしないようにしてきた。【女性】
- ・ 特に本庁に居ると、残業が多い職場がたくさんあると思います。そのような中で、仕事と子育てを両立するのは難しいのではないかと思います。人員も必要ですが、余裕をもった仕事の進め方ができる様にしてほしい。【男性】

取組項目 視点2「女性の職場での活躍推進」に関する意見

- ・ 仕事と子育ての両立については、個々の考え方の違いや世代によるギャップはあるが、性差を超えての人材活用に真剣に向き合わなければ、これからの市政は成り立たないと職員全員がもっと危機意識を持つべき。主要な部署の補職者が率先して時短勤務や時差出勤を実施したり、子育て経験者の話を聞く機会を設定してほしい。【女性】
- ・ 育休中も含め、子育て中の職員に対しては、もっとヒアリングなどの機会を増やし、仕事と子育ての両立に無理はないかを確認したり、業務内容の変更について相談できる機会を増やしてほしい。【女性】
- ・ 子育て中でも仕事を充実したいと思っている女性が、限られた時間の中でも充実した仕事ができるような風土づくりが必要であると思う。現在の本市は、時間の限られた職員（補職者含む）を使いにくいと判断している雰囲気はまだ残っていると感じる。【女性】
- ・ 出産後、本庁を希望したが、子育てがしやすいという理由で、意欲が持てない職場を勧められ、モチベーションが下がった。その所属長は、いいことをしてあげたと思っているようだ。【女性】
- ・ 子育てで時間的な制限がなければ、もっとキャリアを積みたいという思いはある。【女性】
- ・ 子育てをしている人（女性）はやりがいのある仕事ができる部署に行けない、というイメージがあります。そのため出産に前向きになれません。【女性】
- ・ 仕事と子育ての両立には、パートナーの理解が必要。女性の活躍推進には賛成。適材適所で能力を活かせる場に配置を。【男性】



取組項目 視点3「男性の家庭での活躍推進」に関する意見

- ・ 共働き家庭はどんな制度があっても大変な面はあるが、お互いの社会性の発揮や、やりたいことが実現できるので、共働きはよいと考えている。専業主婦も、昇任を希望する、しないと生き方は様々だが、どんな生き方であれ、夫がサポートしなければいけない。【男性】
- ・ 子どもが1才半までは、男性ができることは家事くらい、という人がいるが、母乳がない以外は全てできる。【男性】
- ・ 共働きであっても結局女性が家庭的責任（家事・育児）のほとんどを負わないといけない状況が変わってほしい。男性が家庭的責任を負える職場の体制や支援を求めます。【女性】
- ・ ほとんどの男性は育児に関わりたいと思っている。子どものかわいい時間は今しかないなので、できる限り一緒にいたい。【男性】
- ・ やって見ないと女性の大変さに気付けないこともあるので、例えば数日でも、強制的に育児をとらせたらいいと思う。5箇月取得したが、育児がメンタル的にも疲れることが良くわかった。【男性】
- ・ 夫が育児休業を取得したが、取りづらさや仕事の調整の大変さを実感し、自分がどれだけ苦労して休みを調整しているかをわかってくれた。【女性】
- ・ 男性が育児休業を取得すると、評価や出世に悪影響があるとの噂を聞いたりもする。いいロールモデルがあれば、安心できる。【女性】
- ・ 女性同士は情報交換する場が多いが、男性はなく、子育てが、どうしたらいいか分からない未知の世界となっている。【男性】
- ・ 夫は帰りが遅く、休日にも疲れて、ぐったりしていることが多いので、自分が子どもの面倒を見ている。【女性】

取組項目 視点4「所属長等の意識と職場風土の醸成」に関する意見

- ・ 上司によって、育児中の者へのサポートや職場の雰囲気は全く異なってくると感じた。復帰直後の職場は、子どもが病気で休む時もいろいろ言われてとても悲しかったことが忘れられない。現在の職場は本当に温かくサポートしていただき感謝している。また頑張ろうという気持ちになる。育児を経験した男性の上司だと気持ちを分かってもらえ、サポートも温かい。【女性】
- ・ 妊娠中にほとんど全ての業務を取り上げられ、アルバイトの仕事をするしかなかった。忙しい職場なので、迷惑をかけているという思いもあり我慢していたが、精神的に追い詰められた。【女性】
- ・ 育児中の女性への仕事の配慮は浸透しつつありますが、育児中の男性への仕事の配慮はほとんどされないため、女性側に育児の負担が大きくなり、仕事の両立が困難な状況です。育児中の男性への仕事の配慮をしてもらえる職場づくりをもっと進めてほしい。【女性】
- ・ 子育ては母親がしているので、夫が残業しても問題ないという雰囲気が、夫と夫の職場にある。保育園からの呼び出しも、女性なら周囲は何も言わないが、夫ではそうはいかない。【女性】
- ・ 上司も率先して制度を活用して、土壌をつくってほしい。男性の育児休業は当たり前だと言う雰囲気を作ることで、雰囲気は変わる。所属長への研修もいいのではないか。【女性】
- ・ 育児中を理由に仕事を必要以上にセーブしている女性職員もいる。家に気持ちが向くのは仕方がないが、周りの同僚への気遣いもないと困る。子育てが大変だったころに先輩に言われた言葉…「今は皆にフォローをお願いしていい。あなたの子が大きくなったら仕事を頑張ってくれたらいい」と言われ、今は「お返し」だと思って仕事を頑張っています。【女性】
- ・ 最近の若い人は比較的男性でも子育てに積極的と感じています。職場全体の雰囲気が変わっていくこと、特に50代以上の世代の人の意識が変わっていくことで、より良い環境が生まれるのではないかと思います。【男性】
- ・ 仕事と子育ての両立の必要性は分かるし、取組を推進していくべきだと思うが、そのために独身者の仕事に過度に負担が生じているように感じる。このような組織構造では、結局子育てのために休みづらくなると思う。【女性】

市長メッセージ

「働き方」を大きく変え、男女がともにいきいきと活躍できる京都のまちづくり、その先頭となる市役所をつくろう

京都市長 門川 大作

『ワーク・ライフ・バランス』を主張することは、『仕事中心から、家庭生活重視へのシフト』と捉える方がおられるが、決してそうではない。徹底して、市民のために、京都市のために、能力を高め、効率的に仕事を進め、働き方を改め、残業を減らし、人間らしくいきいきと働き、家庭も子育ても大事にする。そして、地域での役割も担える時間を作り出すこと。これは職員とのハートミーティングでの若い女性職員の発言の要旨です。感動しました。

京都市役所には優秀な女性が多くおられる。ハートミーティングなどで、多くの職員と触れ合う中で、常々私は実感しています。しかし、女性の管理職は近年増えてきましたが、まだまだ少ない。それはなぜか。

(念のため、優秀な男性も多く、特に意欲あふれる若い職員に私自身元気づけられている。ただ、ここでは、職場での男女共同参画の視点を中心に述べたい。)

「女性自身がリーダーになりたがらない」と言う人がいます。しかし、女性の「意識」を問う前に、女性のリーダーを育む「環境」に目を向けなければいけません。リーダーになりたくない、という以前に、リーダーに「なれない」と感じる女性職員が多くおられるからです。そして、その最大の理由が、「市役所の働き方」であり、また、女性に負担を強いる家庭の在り方でもあると思います。

かつて、「長時間職場にいること＝組織への貢献度が高い」と評価された時代がありました。私は、市役所には、今なお「長時間労働」を良しとする組織風土が、根強く残っていると感じています。

そして、このことが、結婚、出産等のライフイベントの影響を受けやすい女性が、リーダーに「なれない」と感じることに繋がり、女性リーダーの育成を大きく阻害しています。男性についても、同様のことが言える場合もあります。

こだわりの仕事も大事であります。ときには徹底してハードに働くことも必要でしょう。

しかし、ただ長く働くだけではいけない。脳が汗をかいているか。脳が汗をかくほどに集中して効率よく働き、成果を出したら、さっと帰って、家庭生活や自己啓発、地域貢献。これからは、こうした「真のワーク・ライフ・バランス」を良しとする組織風土を根付かせていかねばならないと痛感しています。

このことが、職員お一人お一人の人生を豊かにし、かつ京都の未来のまちづくりにも大きく貢献できます。

そのためには、仕事の結果と同時に、個人と組織が「仕事の進め方」に着目し、職場で議論し、課題意識を共有し、大胆に改革しなければなりません。まず、常に明確なビジョン・計画を持つことが重要です。「ビジョンのないハードワークはしない」。このことをお願いしたいと思います。

検討の早い段階から、上司と部下がビジョンを共有し、過剰な資料の作成や手戻りをなくす。上司が明確なビジョンに基づき、意思決定を早く行う。こうしたことで、無駄や非効率を徹底的になくし、「生産性の高い仕事の進め方」を職員お一人お一人に実践していただきたい。

また、「期待なくして、女性のリーダーは生まれえない」、「期待なくして、若いリーダーは生まれえない」。このことも、はっきりとさせておく必要があります。

「女性に対して差別的な扱いはしていない。むしろ家庭への配慮をしている」。これは事実でしょう。しかし、家庭生活への配慮をするあまり、「能力開発、成長につながる業務を任せない」、「必要以上に業務を肩代わりする」、といった「過剰な配慮」を受けた女性は、成長の機会を失うとともに、自身への仕事面での「期待」を感じにくくなります。自身への期待を感じない女性が、リーダーへの意欲を持つ、あるいは維持することは困難でしょう。

「そうはいっても、時間的な制約がある職員に、過度な負荷はかけられない」と思われるかもしれませんが、必ずしもそうではない。むしろ、責任と裁量を与えることで、自ら業務の効率化を図ったり、一日の業務量をコントロールすることで、時間の制約があるなかでも、成果をあげることは可能であります。

子育てや介護に対する配慮は当然に必要です。各職場で十分な配慮をお願いします。同時に、能力や将来への「期待」をかけ続ける、このことがどうしても必要です。

働き方を変え、適切な期待をかけ続ける。その結果、女性が、また若い職員が、その能力を余すことなく発揮する。そして、引いては、職員が男女を問わず、仕事においても、子育てにおいても、地域等での社会貢献の活動でも、いきいきと活躍する市役所をつくることができると私は考えています。

1万3千人の市職員が、全ての職場でこうした働き方の改革を主体的に展開し、モデルを示したとき、京都のまちづくりは大きく前進すると私は確信しています。これまでの働き方を変えることは、容易なことではありませんが、全職員が一丸となって、勇気ある提言も相互に行い、本気で取り組みたいと考えています。ともどもに知恵と力を合わせて取り組みましょう。

「いきいきプラン～10のきまりごと～」

「真のワーク・ライフ・バランス」の実現のため、建設局の有志が立ち上げた「仕事・生活いきいきプロジェクト」がまとめた、理想の職場を実現する具体的な実践方策

👉 きまりごと1 元気にあいさつしましょう。

毎日元気なあいさつ。ついでに雑談も。元気で明るい職場づくりの基本です。

👉 きまりごと2 スケジュールを作りましょう。

年間、月間、週間、更には1日のスケジュールを作りましょう。効率的な仕事の第一歩です。

👉 きまりごと3 スケジュールを共有しましょう。

作ったスケジュールをみんなで共有しましょう。組織内の無駄を省き生産性の向上に繋がります。

👉 きまりごと4 ドックサーブ等を整理し、情報共有を進めましょう。

ドックサーブを整理・活用し、業務内容も互いに把握しましょう。一層の生産性の向上がのぞめます。

👉 きまりごと5 正・副担当を徹底しましょう。

担当者不在でも最低限の対応が可能になります。気持ちは「正・正」担当で。

👉 きまりごと6 会議の目的を明確にして、終了時刻を厳守しましょう。

会議の際は何を決めるかを明確にし、終了時間を守りましょう。

👉 きまりごと7 独自の定時退庁日を作りましょう。

時間外前提の働き方をやめましょう。やむを得ない場合は、最終退庁時刻を決めてみましょう。

👉 きまりごと8 過剰品質を解消しましょう。

丁寧に仕事を進めることは大切です。でも過剰になっていませんか。不要なものは省きましょう。

👉 きまりごと9 集中タイムを設定しましょう。

仕事の中断を無くすため、集中タイムを設けましょう。また、相談ごとは相手のスケジュールに配慮し必ずアポを取りましょう。

👉 きまりごと10 できることから始めましょう！

一つずつできることから実践し、継続することが大切です！

京都市特定事業主行動計画「仕事と子育ていきいき活躍プラン」

2015年（平成27年）3月発行 京都市印刷物第265086号

発行：京都市行財政局人材育成推進室

〒604-8571 京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町 488 番地

電話 075-222-3050 / FAX 075-213-3885

子どもを共に育む
京都市民憲章



京都はぐくみ憲章

社会のあらゆる場で実践し、
行動の輪を広げましょう！

この印刷物が不要になれば
「雑がみ」として古紙回収等へ！

