
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 2nd step」

令和 2 年 3 月



京都市
CITY OF KYOTO

市長
市議会
選挙管理委員会
代表監査委員会
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 2nd step」 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	2
III	計画の対象	2
IV	計画の推進体制	3
V	具体的な取組項目	3
	【視点1】働き方の見直し	4
1	ICT等を活用した働き方改革の推進	4
2	「京都市役所版 働き方改革実践マニュアル」の取組の徹底	4
3	多様で柔軟な働き方の推進	4
4	時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進	5
5	働き方の見直し等を推進する研修の実施	6
6	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
	＜参考＞職員アンケート抜粋（視点1 関連）	6
	＜コラムコーナー①＞～はぐくみ文化について～	7
	【視点2】男性の家庭での活躍推進	8
1	男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進	8
2	育児の役割やキャリア形成を考える研修の実施	11
3	時宜に即した意識啓発と制度周知	11
	＜参考＞職員アンケート抜粋（視点2 関連）	12
	＜コラムコーナー②＞～男性の育休取得のメリットについて～	13
	【視点3】女性の職場での活躍推進（キャリア形成の推進）	14
1	意欲と能力に応じた人事配置や登用の更なる推進	14
2	子育てとキャリアの両立を支援する環境整備	15
3	育児休業中の職員に対する復帰支援	15
	＜参考＞職員アンケート抜粋（視点3 関連）	16
	【視点4】全庁的な意識改革と職場風土の醸成	17
1	管理職員の意識改革	17
2	子育てしながら働くことを後押しする職場風土の醸成	18
3	休暇取得に円滑に対応できる体制の構築	18
4	妊娠中及び出産後の職員の安全・健康確保	19
5	ハラスメント対策	19
	＜参考＞職員アンケート抜粋（視点4 関連）	19
	＜コラムコーナー③＞～お互いさまの気持ちについて～	20
VI	職員の声	21

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。）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「女性活躍法^{※2}」という。）に基づき、平成28年3月に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」（期間：平成27～令和元年度）を改定し、「男女が共に、仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」に取り組んできました。

その結果、子育て中の職員の意欲と能力に応じた人事配置の促進、男性職員の育児休業取得率の大幅な向上、柔軟な勤務制度の拡充、仕事と子育ての両立を支援する研修の充実など、子育て中の職員が仕事と子育てを両立しやすい職場づくり、女性職員が個性や能力を十分に発揮して活躍できる職場づくりを着実に進めることができました。

一方で、今後、育児や介護により、時間的制約を抱える職員がますます増えると考えられます。そうした中でも未来の京都を見据えながら、市民のために、質の高い行政サービスを提供し続けていくためには、これまで以上に、すべての職員が意欲と能力を余すことなく発揮できる職場環境づくりを進めていかなければなりません。

そこで、新たに策定する本計画では、「働き方の見直し」、「男性の家庭での活躍推進」、「女性の職場での活躍推進」、「全庁的な意識改革と職場風土の醸成」の4つの視点からの取組を一体的に推し進めることで、「全ての職員が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。

本計画の推進で、職員一人ひとりが自分らしく生き生きと創造的・効率的に働ける職場環境を作ることとはもとより、家庭も地域の活動も大切にする「真のワーク・ライフ・バランス」の実践や、京都ならではの市民力・地域力・文化力を礎とした「はぐくみ文化」の醸成につながります。

また、そのことで「誰ひとり取り残さない」を理念としたSDGsによる持続可能な社会やあらゆる危機にしなやかに対応するレジリエント・シティの実現に寄与していきます。

※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 「女性活躍法」とは…

働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要であるとし、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図ることを目的として、平成27年8月に成立した法律。同法においても、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。

Ⅱ 計画期間

この計画は、令和2年4月1日から令和7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。

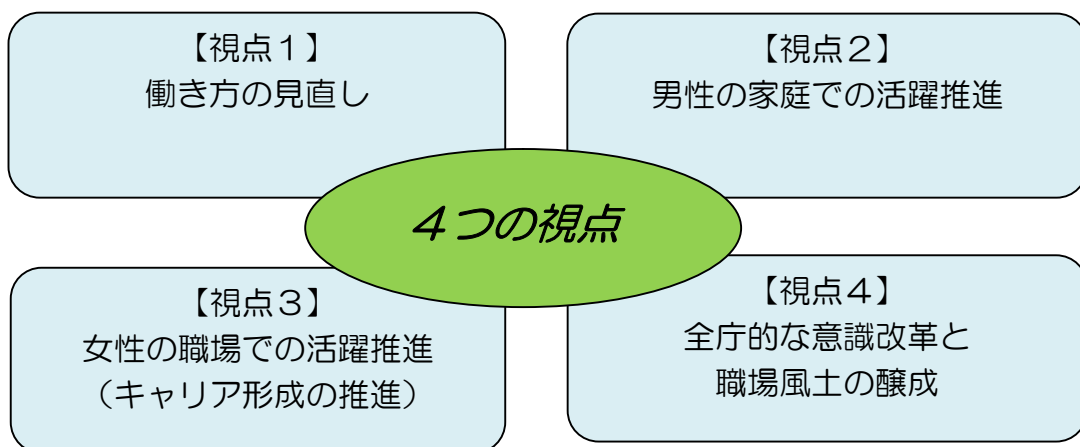
また、「きょうと男女共同参画推進プラン」や「真のワーク・ライフ・バランス推進計画」、「京都市はぐくみプラン」の趣旨を踏まえ、関係課と連携して取組を進めていきます。

子どもを共に育む
京都市民憲章



Ⅴ 具体的な取組項目

本計画では、「全ての職員が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

「全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」の実現のためには、働き方の見直しが必須です。職員アンケートでは、6割以上の方が家事・育児に参加できない理由に長時間労働をあげています。また、昇任を希望されない方の7割以上が、昇任したくない理由に長時間労働をあげています。

加えて、今後、少子高齢化に伴う労働力人口の減少、育児や介護で時間に制約のある職員の増加が見込まれる中、働き方改革を推進し、徹底的な業務効率化による生産性の向上に取り組み、職員一人ひとりが持ちうる能力を余すことなく発揮できる職場環境づくりを実現することが必要です。

そこで、今後もさらに風通しの良い職場づくりに取り組むことはもとより、本計画では、「ICT等を活用した働き方改革の推進」や「多様で柔軟な働き方の推進」など、副市長を本部長とする「京都市働き方改革推進本部」で掲げる取組を加速させていきます。また、人事評価制度において、「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」を評価するなど、働き方の見直しについても引き続き推進していきます。

1 ICT等を活用した働き方改革の推進＜重点＞

（1）AIやICTを活用した業務の効率化＜新規＞

RPAやAI-OCR等、最新のAIやICTを活用したツールを導入し、定型業務を自動化するなど、徹底した業務効率化を図ります。

（2）業務改善コンサルタント等を活用した業務の効率化＜新規＞

事務フローが煩雑な業務等について、業務改善コンサルタント等を活用し、事務フロー等の整理を行い、業務の効率化を図ります。

2 「京都市役所版 働き方改革実践マニュアル」の取組の徹底

全庁挙げてマニュアルに掲載している取組を実施することで、「生産性の高い働き方」への転換を推進します。

3 多様で柔軟な働き方の推進＜重点＞

（1）柔軟な働き方の推進

朝型勤務（平成29年7月導入）や育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務（平成30年4月導入）の取得状況などを検証し、引き続き柔軟な働き方を可能とする仕組みを検討します。

（２）モバイルワークの導入＜新規＞

出張先や外勤先にモバイルワーク用 PC を携帯し、執務室と同様の環境で作業を行えるようにするなど、効率的に業務を遂行できる環境を整えます。

また、感染症拡大防止対策として緊急的に実施した在宅勤務制度に加えて、仕事と子育ての両立支援等の観点からも、在宅勤務制度について検討します。

（３）不妊治療に係る休暇制度の導入＜新規＞

近年、夫婦の 5.5 組に 1 組が不妊治療や不妊の検査をしているとされており、働きながら不妊治療を受ける方が増加傾向にあることから、当該休暇制度を導入することで、治療と仕事の両立に向けた環境を整えます。

４ 時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進

（１）時間外勤務の上限規制の遵守

職員の健康管理の観点からも、人事委員会規則及び労働基準法において、時間外勤務の上限規制が定められたことを踏まえ、職員の適正な労働時間管理を徹底するとともに、時間外勤務の縮減に取り組みます。

（２）年次休暇の取得促進

引き続き、職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めるとともに、労働基準法の改正の趣旨を踏まえ、全職員が少なくとも年 5 日以上の子次休暇を取得できるよう取り組みます。

（３）「業務都合の早出遅出勤務」の活用

職員があらかじめ正規の勤務時間外に日時が設定されているイベントや住民説明会等の業務に従事する場合に、勤務時間を前倒し・後ろ倒しすることにより、時間外勤務の縮減を図ります。

（４）繁忙職場への臨時的任用職員の配置

長時間労働が生じている所属や時間数が前年度と比較して大幅に増加している所属などで、当該所属の自助努力のみでは時間数を縮減することが困難であり、より実効性のある対策が必要な場合等には、臨時的任用職員を配置します。

5 働き方の見直し等を推進する研修の実施

都市経営改革研修をはじめ、様々な研修機会を活用して、先進的な取組をしている民間企業や自治体の取組内容に関する研修を実施し、本市での働き方の見直し等を推進します。

6 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

（１）人事評価制度において「生産性の高い働き方」をしている職員や「時間に制約のある職員をフォローする職員の行動」を適切に評価

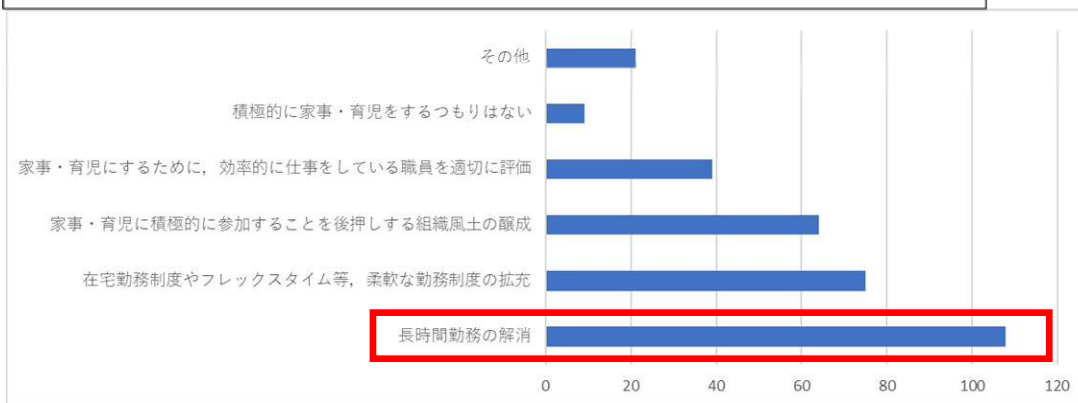
限られた時間で成果を出す「生産性の高い働き方」や、仕事と子育てを両立しやすい職場づくりに貢献する「時間に制約のある同僚等をフォローする行動」を人事評価制度において、適切に評価します。

（２）真のワーク・ライフ・バランス表彰の実施

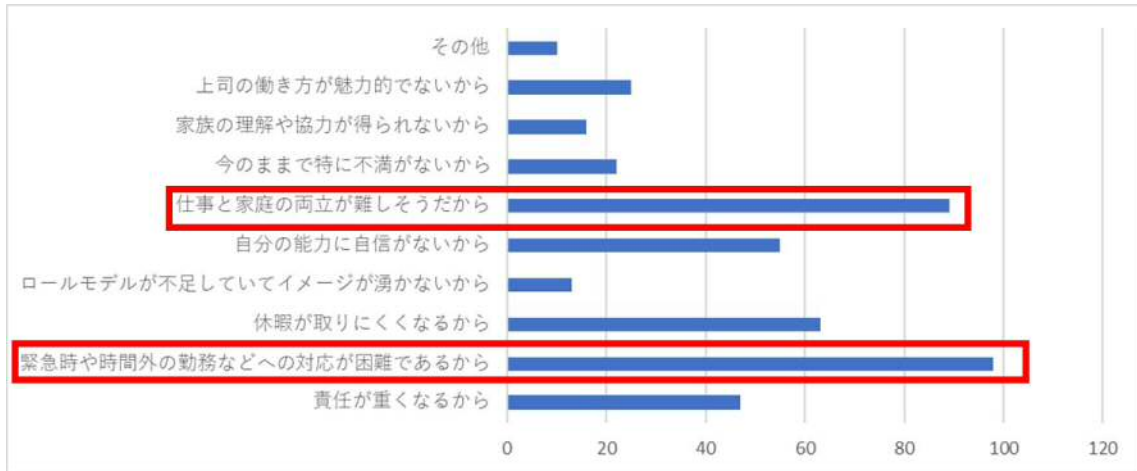
生産性の高い働き方や、「真のワーク・ライフ・バランス」の実践を促進するため、大幅な時間外勤務縮減を達成した取組や、業務外で地域に大きく貢献する活動をした職員について、引き続き、表彰を行います。

<参考>職員アンケート抜粋（視点１関連）

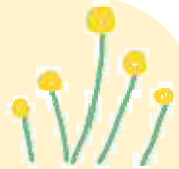
Q どうすれば家事・育児をよりできるようになると思いますか。



Q 昇任したくない理由は何ですか。



コラム① ～はぐくみ文化について～



京都には、伝統的に先人たちによって培われてきた京都ならではの風土があります。

「地域で力を合わせ、日本で初めて小学校を作った人づくりを大切にする風土」、「子どもや若者を社会の宝として社会全体で大切に育む風土」、「子どもや若者が将来に希望を持って自己成長していくことができる風土」。そこで本市では、市民力・地域力・文化力を礎とした「はぐくみ文化」が醸成されてきました。

市役所は、市内最大規模の事業所の一つです。職場ぐるみで生活や子育てと仕事とが相互に高め合う働き方改革を推進し、「真のワーク・ライフ・バランス」を実現することで、市役所全体で子どもや子育て世代を育ていき、本市が率先して全ての子ども・若者とその家庭が大切にされる社会を築いていきましょう。

視点2 男性の家庭での活躍推進

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や、庁内情報誌への男性の育児休業取得者の体験談の掲載など、様々な取組の結果、男性の育児休業取得率が計画策定時の4%から17.4%（平成30年度実績）まで大幅に上昇し、国（12.4%（※1））や民間（6.16%（※2））と比べても高い水準となっています。

また、職員アンケートでは、育児休業を取得された男性職員の多くが「より段取りを考えて仕事をするようになった」、「家事・育児を積極的にするようになった」、「周囲への感謝の気持ちを持つようになった」と回答しており、育休取得が復帰後の仕事に取り組む姿勢にも好影響を与えていることがうかがえます。

とりわけ、出産・育児にかかる女性への負担は大きいことから、男性の積極的な育児・家庭参画が女性の負担や不安を軽減し、女性の職場での活躍推進を後押しすることにつながります。

このため、本計画では、男性の育児休業取得率の目標値を30%とすることに加え、原則1箇月以上の育児休業取得を促すなど、取組をさらに加速させることとします。

※1 令和元年11月1日付け報道資料「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（内閣官房内閣人事局）に基づく。

※2 令和元年6月4日付け発表「雇用均等基本調査（速報版）」（厚生労働省）に基づく。

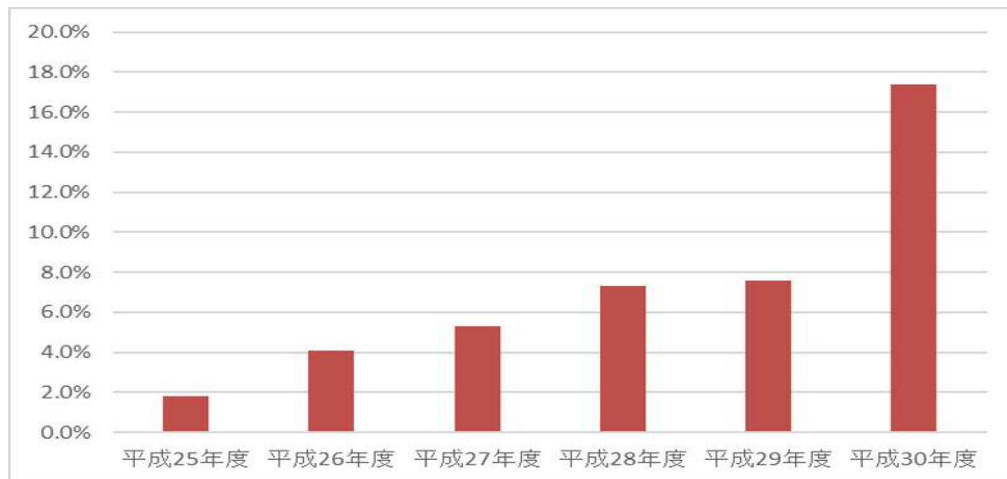
1 男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進＜重点＞

（1）育児休業の取得目標設定

職員アンケートで約半数の男性が育児休業取得を希望していることや、前計画の数値目標（15%）を1年前倒しで達成したことから、更に高い数値目標を掲げ、重点的に取り組みます。

『男性職員の育児休業取得率 30%』（現状 17.4%）

＜参考＞男性の育休取得率の推移

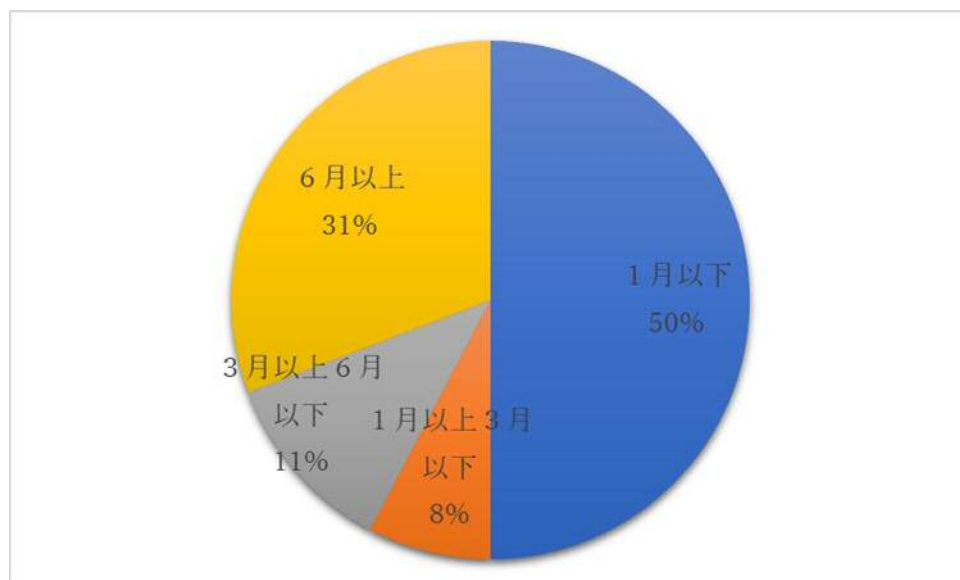


（２）原則 1 箇月以上の育児休業取得の促進＜新規＞

国において、原則として1箇月以上の育児休業取得を促す方針が示されており、また、取得者の半数が1箇月以下の短期間での取得である本市の現状も踏まえ、国と同様、原則として1箇月以上の育児休業の取得を促します。

取得の促進に当たっては、希望する者が取得しやすい雰囲気づくりに取り組むなど、職場環境の整備に努めます。

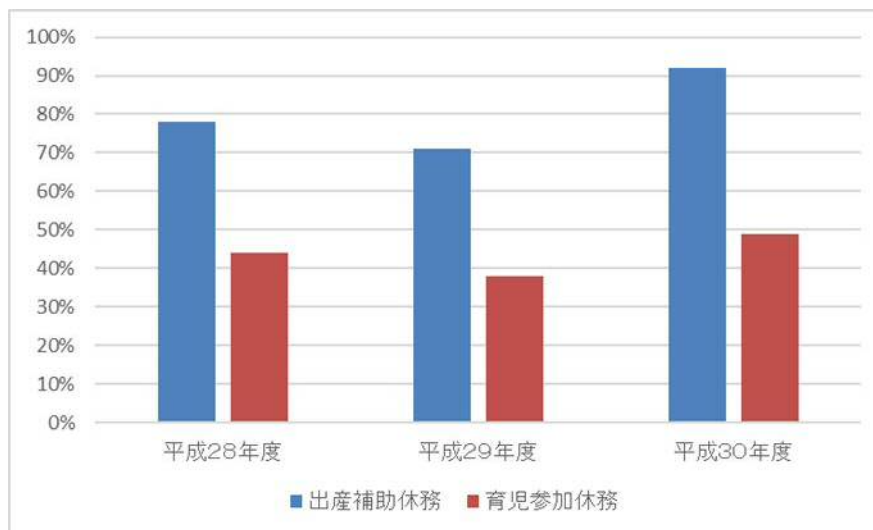
＜参考＞男性職員の育児休業取得期間について（平成 30 年度実績）



（３）出産補助休務及び育児参加休務の取得促進

「出産」という子育てのスタート地点から主体的に関わることで、早いうちから父親としての意識を育むだけでなく、その後の育児もスムーズに担えることにつながります。本市の取得状況を踏まえ、「仕事と子育て両立支援シート」等を活用するなど、あらゆる機会を利用して、職員に取得を促します。

＜参考＞出産補助休務及び育児参加休務の取得状況について （出産補助休務及び育児参加休務の取得率）



（出産補助休務の取得状況）

	28年度	29年度	30年度
1日未満	4人	1人	5人
1日以上2日未満	23人	25人	13人
2日以上3日未満	38人	33人	26人
3日	85人	73人	94人
合計	150人	132人	138人

（育児参加休務の取得状況）

	28年度	29年度	30年度
1日未満	3人	0人	1人
1日以上2日未満	14人	12人	13人
2日以上3日未満	12人	8人	9人
3日以上4日未満	8人	9人	5人
4日以上5日未満	14人	8人	6人
5日	33人	35人	40人
合計	84人	72人	74人

（４）育児休業取得に係る給与等のシミュレーションシートの活用

育児休業取得時の収入について不安を持たれる方もいるため、育休取得時の給与等のモデルケースや、シミュレーションシートを提示することで、収入面での不安を軽減します。

（５）仕事と子育て両立支援シートの実施

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「仕事と子育て両立支援シート」を活用します。

（６）採用ガイダンスや新採研修での意識啓発

採用前や採用直後から、家事や子育てなどの家庭生活と両立しながら、当たり前にキャリア形成していくことを意識付けすることで、男女ともに今後のキャリアを主体的に考える契機とします。

（７）不妊治療に係る休暇制度の導入 ※再掲

2 育児の役割やキャリア形成を考える研修の実施

（１）仕事と子育てパートナーシップ研修

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。

（２）ランチミーティングの実施

既存のランチミーティングに加え、区役所等での出張版ランチミーティングを実施するなど、より参加しやすい仕組みを検討していきます。

3 時宜に即した意識啓発と制度周知

（１）庁内情報誌への子育て体験談等の掲載

職員の子育て体験談等を庁内情報誌に掲載することで、職員への意識啓発を行います。

(2)「仕事と子育て両立支援ハンドブック」等を活用した制度周知

子育てに関する諸制度の活用を促進するため、「仕事と子育て両立支援ハンドブック」や「男性職員の家事・育児のススメ」等を活用して制度周知を行います。

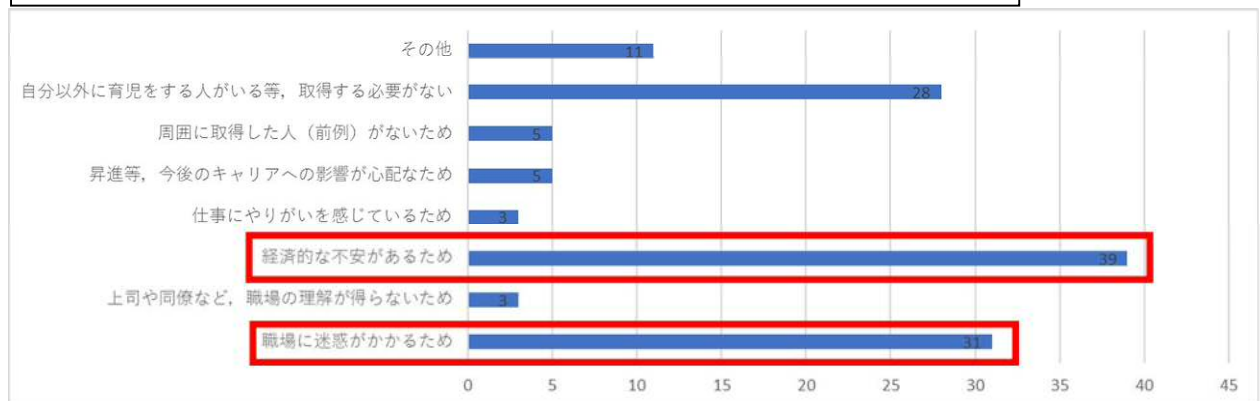
<参考>職員アンケート抜粋（視点2 関連）

Q 育児休業を取得したいですか。（左下）

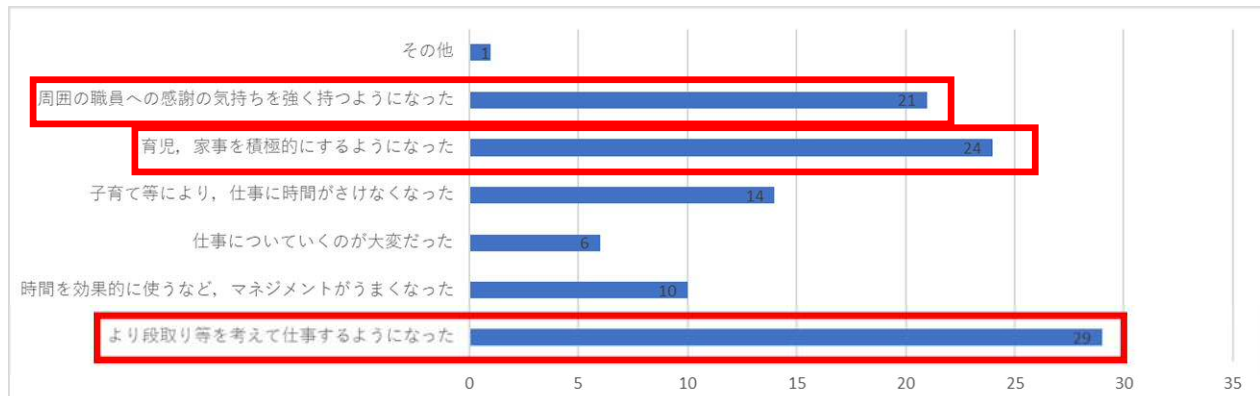
どの程度の期間、育児休業を取得したいですか。（右下）



Q 上記で「いいえ」と回答した理由は何ですか。



Q 育児休業からの復帰後、仕事や家庭への関わり方にどのような影響がありましたか。



コラム2 ～男性の育休取得のメリットについて～



厚生労働省イクメンプロジェクト研修資料から（抜粋）

3-4. 育児休業取得者（男性）にとってのメリット



メリット

ライフ（生活）面

- 育休をきっかけに育児・家事を行うことで、育児・家事に主体的に取り組める
- 父親が母親と同様に子育てをすることで、父親も必要とされる存在に
…子どもに必要とされていることを実感でき、自分に自信がつく
- もしもの時も、父親が活躍
…母親(妻)が急病の時でも、父親が育児・家事をできれば不安なし！



メリット

ワーク（仕事）面

- 育休取得前には自分の仕事の棚卸しを実施
…これまでの業務のやり方を見直すきっかけに
- 育休取得後も育児・家事を行うには、限られた時間で成果を出すことが必要
…時間管理能力、効率的な働き方が身に付く！
- 「上司・同僚の協力で自身の生活が成り立っている」との思い
…感謝の気持ちを持ち、社内コミュニケーションも良好に

視点3 女性の職場での活躍推進（キャリア形成の推進）

この間、子育て中の職員の配置職場が限定的にならないよう、意欲と能力に応じた職場配置や登用を推進した結果、未就学児を養育する女性職員の本庁と区役所・事業所等の間での配置比率が、計画策定時の1：5から、現状では1：2程度まで変化しています。また、夫婦で子育てにおけるお互いの役割やキャリア形成等について考える「仕事と子育てパートナーシップ研修」や、今後のキャリア意向等について所属長と話し合う「仕事と子育て両立支援シート」の導入など、女性職員のキャリア形成を支援する取組を進めた結果、管理職員に占める女性職員の割合についても、計画策定時の16.5%から18.6%（平成31年4月1日時点）と着実に上昇しています。

本計画では、引き続き、意欲と能力に応じた人事配置や登用の推進、子育てとキャリアの両立を支援する環境整備、育児休業中の職員に対する復帰支援等について、視点1（働き方の見直し）や視点2（男性の家庭での活躍推進）と一体的に取り組めます。

1 意欲と能力に応じた人事配置や登用の更なる推進＜重点＞

（1）子育て中の職員のキャリア形成に資する職場への積極的な配置

子育て中の職員の配置職場が限定的にならないよう、意欲と能力に応じた職場配置や登用を推進します。

（2）昇任要件の柔軟な運用

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。

（3）育児休業復帰時の臨時的任用職員の配置

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。

(4) 管理職員に占める女性職員の割合の目標設定

本市では、女性登用について、これまでから積極的に取り組んできたところですが、改めて数値目標を設定し、引き続き重点的に取り組みます。

『管理職員（課長～局長級職員）に占める女性職員の割合 25%』
(現状 18.6%) 令和7年4月時点

2 子育てとキャリアの両立を支援する環境整備

(1) 仕事と子育て両立支援シートの実施 ※再掲

(2) 仕事と子育てパートナーシップ研修の実施 ※再掲

(3) ランチミーティングの実施 ※再掲

(4) 時宜に即した意識啓発と制度周知 ※再掲

(5) 採用ガイダンスや新採研修での意識啓発 ※再掲

(6) 係長試験における受験勧奨及び実施時の託児所の設置

係長試験について、積極的に受験勧奨を行うとともに、試験会場に託児所を設置するなど、引き続き、受験率の向上に努めます。

(7) 不妊治療に係る休暇制度の導入 ※再掲

3 育児休業中の職員に対する復帰支援

(1) 人事異動後面談の実施

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、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

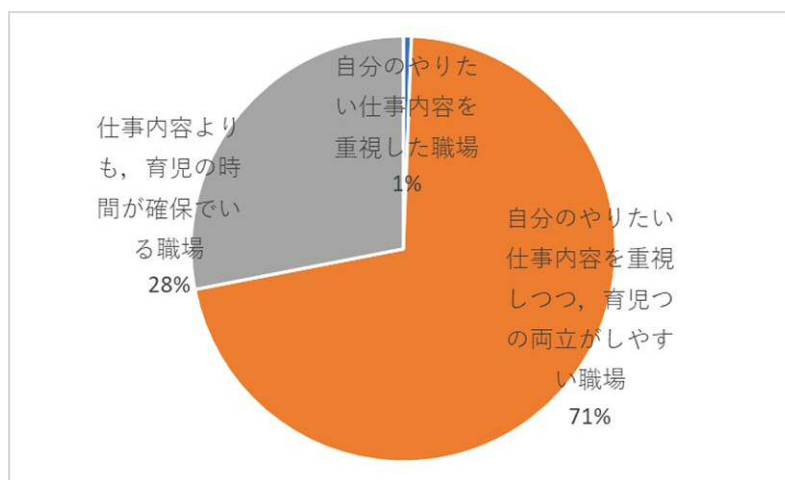
育児休業中であっても、自発的な能力開発やスキルアップができるよう、育児休業中の職員も自主研修として人事課主催の研修（センター研修）を受講できるほか、職場から業務や職場の状況に関する情報を提供します。

（３）育児休業からの復帰時期の柔軟化＜新規＞

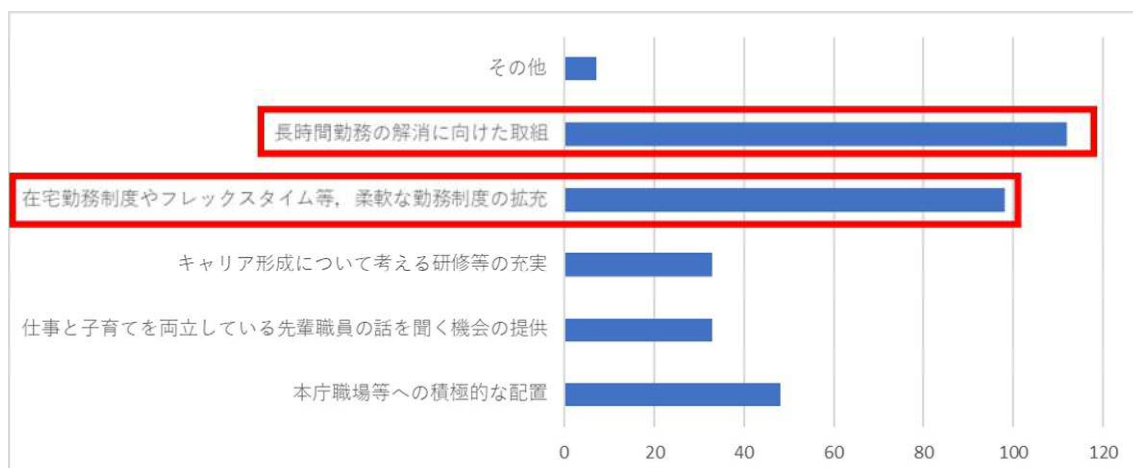
特に補職者について、４月１日に育児休業から復帰することは、慣らし保育期間と重複するなど負担が大きいことから、慣らし保育終了後に復帰時期をずらすなど、本人の意向に沿って復帰する時期を選べるように柔軟に対応します。

（４）育児休業復帰時の臨時的任用職員の配置 ※再掲**＜参考＞職員アンケート抜粋（視点３関連）**

Ｑ 子育て中はどのような職場で働きたいですか。



Ｑ 子育て中の職員がしっかりとキャリアを形成していくためには、どのような施策が必要だと思いますか



視点4 全庁的な意識改革と職場風土の醸成

職員アンケートでは、「性別に関係なく業務分担がなされている」、「育児中の職員をサポートする雰囲気がある」、「できる限り時間外勤務を減らそうとする雰囲気がある」という設問に対し、それぞれ7割以上の方が、「あてはまる」、「まああてはまる」を選択されています。また、「子育て等で時間に制約のある職員は重要な仕事を任されていない」という設問に対しては、「あてはまる」、「まああてはまる」を選択された方は、1割程度という結果になっており、仕事と子育ての両立を支援する職場風土が醸成されつつあります。

一方で、依然として、長時間労働は解消されておらず、「仕事と子育ての両立支援」、「女性のキャリア形成」の推進、また、「全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」を実現するためには、管理職員を中心に全庁をあげての更なる意識改革、職場風土の醸成が必要です。

このため、本計画では、管理職員向けの研修を充実するなど、意識改革を重点的に行うとともに、職場ミーティング等の機会を活用して、子育てしながら働くことを後押しし、全ての職員が“お互いさま”の気持ちで助け合えるような風通しの良い職場風土の醸成に取り組みます。

1 管理職員の意識改革＜重点＞

(1) 市長メッセージの発信

「生産性の高い働き方への転換」、「真のワーク・ライフ・バランスの実現」等について、市長メッセージを発信することで、本気で取り組む意識を醸成します。

(2) 働き方の見直し等を推進する研修の実施 ※再掲

(3) 人事評価制度において「生産性の高い働き方」をしている職員や「時間に制約のある職員をフォローする職員の行動」を適切に評価 ※再掲

(4) イクボス宣言の推奨

管理職員が、「働き方の見直し」を改めて認識し、自ら実践するとともに、部下の「真のワーク・ライフ・バランス」を支援する「イクボス」となることを周囲に宣言する「イクボス宣言」を、課長級以上の職員に推奨します。

（５）イクボス研修の実施

「イクボス研修」について、既存の研修内容（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に必要なマネジメント等）に加え、妊娠中及び出産直後の職員の安全・健康確保や、不妊治療中の職員への配慮、ハラスメント対策も含めるなど、研修内容を充実します。

２ 子育てしながら働くことを後押しする職場風土の醸成

（１）仕事と子育て両立支援シートの実施 ※再掲

（２）真のワーク・ライフ・バランス表彰の実施 ※再掲

（３）文化体育事業（いわゆる局区等厚生会事業等）への子ども同伴参加の推奨

各局区等で実施している文化体育事業について、子ども連れでの参加を推奨することで、職場での育児への理解を深め、子育てしながら働きやすい環境づくりにつなげます。

（４）職場ミーティング等の機会を活用した職場風土の醸成

各所属で実施する職場ミーティング等において、「全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」をテーマに設定するなど、各所属において、議論を行うことで、子育てしながら働くことを後押しする職場風土の醸成につなげます。

３ 休暇取得に円滑に対応できる体制の構築

（１）円滑な情報共有を行うためのグループウェアの導入の検討＜新規＞

円滑な情報共有が可能となることで、職員の休暇取得時の円滑な対応、業務の効率化につながることから、庁内メール、電子掲示板、スケジュール管理などの情報共有等を円滑にするグループウェアについて、効果を検証し、導入を検討します。

（２）正副担当の運用徹底

定期人事異動の時期に通知を発出するなど、正副担当の運用を徹底することで、業務の属人化を防ぐだけでなく、職場のコミュニケーションの活性化や、組織として必要な情報が共有できるなど、風通しの良い職場作りにつなげていきます。

（３）代替職員の確保

長期で育児休業する場合は、積極的に代替職員に正職員を配置するなど、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりを推進します。

（４）年次休暇の取得促進 ※再掲

４ 妊娠中及び出産直後の職員の安全・健康確保

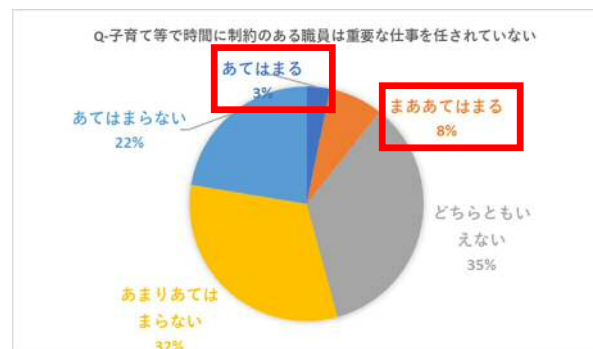
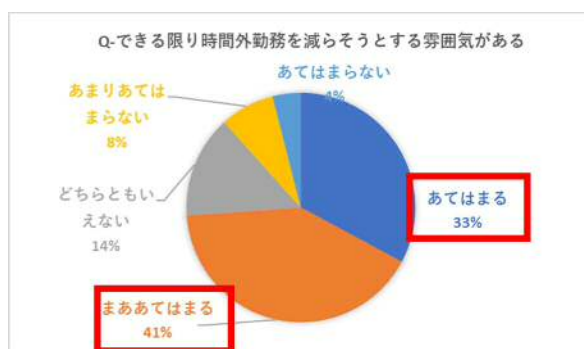
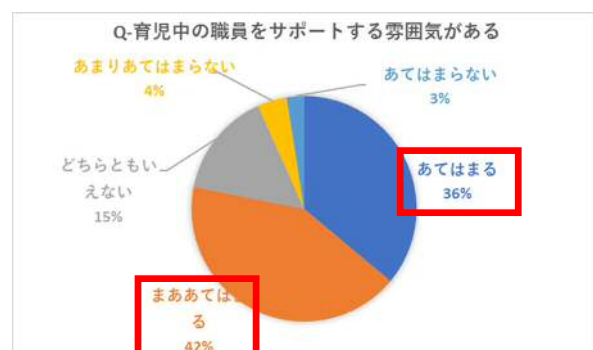
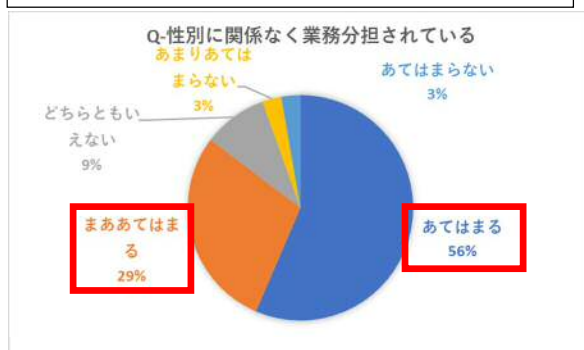
妊娠中及び出産後の職員が安心して働けるように、安全対策，母性保護に関する法令の遵守等を徹底し，職員の安全・健康確保に努めます。

５ ハラスメント対策

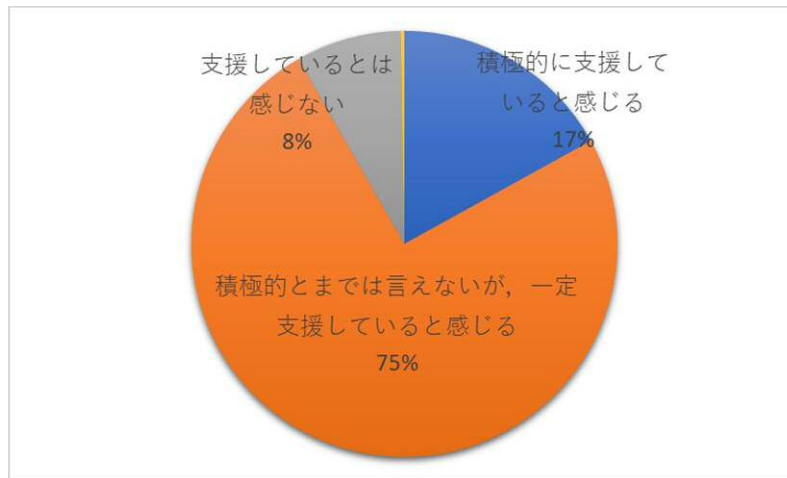
「京都市ハラスメント防止に関する方針」に基づき，妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを含むハラスメント防止対策に取り組み，職員が生き生きと仕事を行い，その能力を十分に発揮できるような風通しの良い職場づくりを推進します。

<参考>職員アンケート抜粋（視点４関連）

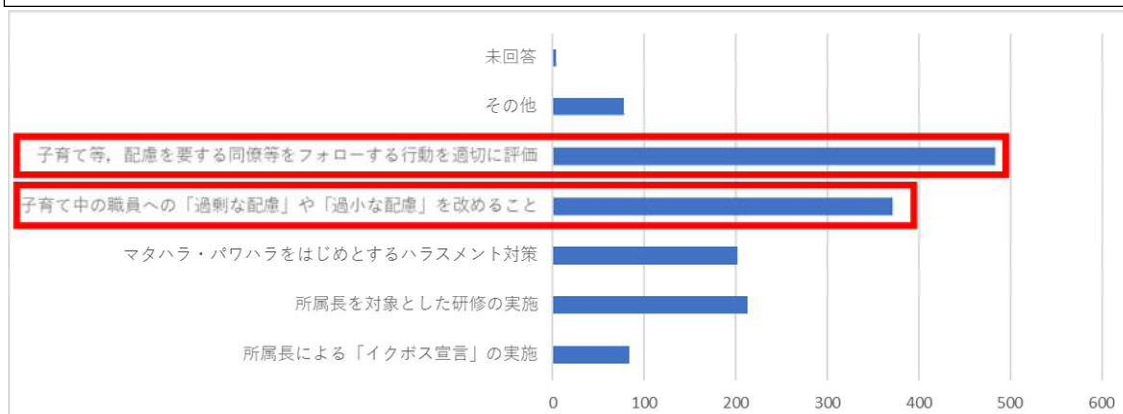
Ｑ あなたの職場の特徴などについて



Q 所属長が「働き方の見直し」や「仕事と子育ての両立」を積極的に支援していると感じますか。



Q 仕事と子育ての両立を支援する組織風土を醸成するために、どのような取組・施策が必要だと感じますか。



コラム3 ～お互いさまの気持ちについて～

ある日突然直面する可能性がある介護の問題。「令和元年版高齢社会白書（内閣府）」によると、65歳以上の要介護者等は平成28年度末で618.7万人となっており、平成19年度末から180.9万人増加しています。また、御自身が体調を崩したり、他の人に頼らなければならない時もありますよね。

時間に制約のある働き方は、一部の職員に限られる問題ではなく、全ての職員に関わる問題なのです。なので、「お互いさま」の気持ちで接し、また、育児で時間に制約のある職員も、周りに頼ることがあれば感謝の気持ちを忘れないようにしつつ、仕事にかけられる時間が増えた時には、その分お返しするという気持ちでいたいものです。



Ⅵ 職員の声

本計画の策定に当たっては、職員の皆さんを対象としたアンケートや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

- ・ 子育て環境は各家庭でかなり差があり、近くの実家の協力が得られる人や、夫の協力が得られる人と、ずっとワンオペ育児をしている人は、働き方も違うと思うし、辛さも全然違うと思う。リモートワークを積極的に取り入れたり、フレックスタイム制を進めるなど、他都市のように柔軟な働き方にも対応してほしいと感じている。
- ・ 不妊治療に係る休暇制度を設けてほしいです。「仕事と子育ての両立」と言いますが、その前の段階でつまづいています。子どもが既にいる職員を支援するのは当然ですが、子どもを望んでいる職員のことも支援してほしいです。
- ・ 両立のためには、働き方の見直しが必須である。現状では、「仕事の総量」が評価されており、「時間当たりの仕事量」は評価されない傾向があると感じる。今後、ますます人手不足が顕著になっていくことが予想される中、京都市も「時間当たりの生産性を高める」ことに真剣に向き合うべきである。
- ・ 長時間勤務の解消に向けて、職員の単純作業を減らす必要がある。職員がやるよりも自動化した方が効率的なものについては、どんどん自動化し、職員の手間を減らすべき。
- ・ 働き方の見直しに関して、効率化に偏っているという印象がある。無駄を省いたり効率化すれば、残業が減るのかと言うと、必ずしもそうではない。考え方を変えていかないと、減った分だけまた増える。仕事は設定された時間だけ膨張するもので、制約なく仕事をしていれば、そこまで仕事が増えていく。
- ・ 「限られた時間で成果を出している職員を適切に評価」することが必要であり、管理職に対しても、同様の視点から評価することが必要である。働き方を見直すことで、「仕事と子育ての両立支援」だけでなく、「職員の安全衛生」、「優秀な職員の採用」、「時間外勤務手当の縮減」など、数えきれないメリットがあると思う。
- ・ 先輩職員からの言葉などで、「まわりに助けてもらった」と書いてあるが、助けた職員の評価がされていないように感じる。

取組項目 視点2「男性の家庭での活躍推進」に関する意見

- ・ 男性の育休の取得率向上を目指していても、残業が恒常的にあり、男性の育休取得について周囲に理解が得られない職場もある。配偶者がそのような職場で勤務していたり、今後異動になる可能性を考えると、本当に仕事をしながら子育てが両立できるのか不安。
- ・ 男性は家計の主な収入源となっていることが多いため、育児休業取得の際の経済的な補助や、職場での業務分担体制の構築等を日頃から整備することが大切。
- ・ 本庁勤務の夫が残業続きで帰ってこれず、結局、平日の家事・育児は自分がほぼ一人で行う状況となっている。子育て中の男性も普通に定時で帰れる状況になっていないのに、男性の育休取得率が上がったと言われても、現実と合致していないと思う。
- ・ 男性職員育休義務化すべきです！取りにくいとかではなく、二人の子供ですので一緒に育てましょう。職場がそれをこれからのあたりまえにしていけると思います。
- ・ 男性がどこまで家事育児を行うのかは、各家庭により異なりますが、積極的に関わることで、大変さが分かり、配偶者への思いやりも生まれてくると思う。また、仕事と子育ての2つのタスクをこなすことは、仕事にも生きてくると考えている。
- ・ 男性が子育てへの参加意欲を当たり前のように持つようになってきたと感じる。子育て参加の物理的な障害となっている長時間勤務解消に向けた取組が、なによりも大切と考える。
- ・ それぞれのパートナーが自立した社会人として、家庭のことも一人前にできるし、仕事も一人前にできる、そこでちゃんと支え合うという対等な関係があって初めて成り立つ。最近はそのような感覚が浸透してきていると思うし、そういうことを応援するような計画であるべきだと思う。
- ・ 当時、男性で取得する人はほとんどいない中、3ヶ月育休を取得したが、同じ係りの先輩職員は快く受け入れてくれた。育休期間中はほとんど寝れないような状況だったので、「それに比べれば仕事は楽だな」と復帰したときに感じた。
- ・ 無理に育休取得する必要はないと思う。それぞれ家庭の事情があるので、それに見合った取得の仕方があるのではないかな。例えば、夫婦で順番に取得してもよいと思う。
- ・ 男性の家庭での活躍推進は女性にかかっている。女性がやめないとだめ。やりたいと仕事と家庭を両立させるために、総合的な視点で育児をするためには引く必要がある。一番効果的なのは、自分は仕事をしながら夫に育休を取らせることである。1ヶ月あれば、ワンオペできるようになる。
- ・ 奥さんと一緒に取るのではなく、一人で取ったほうが経験になる。そうするともっと理解が深まるし、育休期間だけでなく、普段からの仕事の仕方を工夫せざるを得なくなるのではないかな。男性の育休期間中は奥さんは仕事復帰するような育休のほうがいいと思う。「一緒に手伝うよ」的な育休はあまり感心しない。

取組項目 視点3「女性の職場での活躍推進」に関する意見

- ・ 民間企業と比較し、仕事と子育ての両立はしやすい環境にあると思うが、その反面、本人の意思にかかわらず、妊娠前と同様の職場での復帰ができず、区役所などの職場に時短勤務者が偏って配属されていると感じる。出産育児を行う立場になった途端、今まで感じていたやりがいを感じにくい職場に異動してしまうため、俗に言うマミートラックにはまりやすくなる。もう少し負荷をかけてがんばりたいという時短勤務者の思いを汲み取った人事配置を検討してもらいたい。
- ・ 雑誌で見かけた「働きやすさ」と「働きがい」は異なるというフレーズが、まさにその通りだと思う。どんなに働きやすくなっても、働きがいがないければ、キャリア形成のモチベーションには繋がらないと思う。
- ・ 少子化に伴い、婚活や子育てを応援する風潮は好ましいと思う反面、実際、家事、育児、仕事をしながら、さらにキャリアアップまで目指せというのは、毎日が精一杯の私にとっては、「どこまで頑張ればいいのか？まだ頑張らないとだめなのか」という心情になる。
- ・ 係長で産休に入る場合、4月1日に異動して復帰することが多いと思いますが、同じ職場で年度途中からでも復帰できる仕組みがあるといいと思います。仕事に慣れるのと新しい業務を覚えるのと二重にしんどいです。
- ・ 今後、女性の係長級、課長級が増えて、役職者での産休育休者も増えると思うが、その復帰の際のフォローが必要になってくるのではないかと。(保育園の慣らし保育への対応等(4月1日異動との兼ね合い)、時短等の取得が現実的に厳しい)
- ・ 育児中の皆さんに言いたいのは「職場への感謝」と「子どもが大きくなったら、そのときにフォローが必要な人を助けよう」という思いを持ってほしいです。両立に悩んだ頃に先輩に言われた言葉で、今もずっと大切にしています。
- ・ 仕事と子育てを両立するための様々な制度ができていますが、制度があっても女性職員の仕事へのモチベーションがないと、本庁職場でがんばろうとはならない。若いころに「仕事面白いな」、「仕事任せてもらえたな」など、やりがいを感じる経験をしておくことが大切だと思う。
- ・ 係長になってからは、周りから目指されるような存在にならないといけないと思っている。ロールモデルの話を聞くことで、色々なバリエーションを知ることができる。
- ・ 「係長は残業して当然」、「本庁は残業して当然」という意識が職員にある。そこを何とかしないと女性職員が「係長になりたい」、「本庁で仕事したい」とは言い出しにくいだろう。

取組項目 視点4「全庁的な意識改革と職場風土の醸成」に関する意見

- ・ ICT の導入をはじめとする業務改善が重要であることは当然であるが、一番重要なことは、市役所全体の意識改革である。いまだに残業ありきの仕事のやり方が一般的であり、そもそも「どうやったら定時に仕事が終わるのか」を真剣に考えていないと思う。
- ・ タテマエは別にして働き方改革よりも長時間労働をしてでも実績を挙げることを重視し、有形・無形にプレッシャーを掛ける幹部職員、管理職の意識を変えない限り、長時間労働は解消できず、職場レベルでの業務効率化や意識改革程度の小手先の対策では、男性職員の育児休業促進や女性職員の登用・係長試験受験率の向上等は期待できず、少子化にも拍車を掛け続けることとなると思います。
- ・ 所属レベルでなく、市全体で、明確な意志を持ち、仕事と子育ての両立を支援する具体的な取組、弾力的な勤務体制づくりを行わないと、仕事と子育ての両立が可能な職場の実現はできないと思う。
- ・ 子育て中の職員への過大な配慮は、公平性を欠くため、業務量を均等にする、時間外でしかできない業務を担当させることを避ける程度に留めるべきである。
- ・ 子育て中の職員への配慮として、「配慮＝業務量減らす」という考えがあるが、あまり甘やかしてはいけないと思う。業務を減らすだけではその職員は成長しない。責任と裁量を与えて、その中できっちりと仕事を回したら評価するというスパイラルを持っていかないといけない。配慮＝業務量を減らすということではない。
- ・ 職場全体で子育て職員をフォローする雰囲気づくりが大切だと思います。また、子育て職員も周りに感謝しつつ、責任を果たせるよう限られた時間を有効に活用し、職場の力になっていくことが大事だと思います。
- ・ 仕事と子育ての両立を支援したいが、子育てをしている者がすべて優先ではないと思う。お互いに気配りや配慮が必要と感じる。
- ・ 育児や介護を理由に業務分担を見直すのであれば、反対するような方はあまりいないのではないかと。育児・介護は多くの方が経験することであり、仕方ないという割り切りができるのでは。お互い様だと思う。普段から信頼関係が出来ているかどうかの方が重要ではないか。
- ・ 仕事と子育ての両立だけに拘らず、介護や通院など、個々の職員の多様性と仕事との両立に向けた取組が進むとよりよいと思います。
- ・ 育児休業を取得しており、子どもの看護での急な休みをいただくこともありますが、同僚が助けてくれており、仕事がしやすい環境です。同僚に負担がかかっていることに申し訳なく思いますが、気持ちよく助けてくれる同僚には、いつも感謝しています。

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 2nd step」

2020年（令和2年）3月発行 京都市印刷物第023032号

発行：京都市行財政局人事部人事課

〒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

この印刷物が不要になれば
「雑がみ」として古紙回収等へ！

