
京都市交通局特定事業主行動計画

令和 2 年 4 月
京都市交通局

目次

I	特定事業主行動計画策定の趣旨・目的	2
II	計画期間	3
III	計画の対象	3
IV	計画の実施に当たって	3
V	具体的な取組項目	3
視点1	働き方改革の推進	4
視点2	仕事と子育てが両立できる職場環境づくり	5
視点3	女性職員の活躍推進	8

I 特定事業主行動計画策定の趣旨・目的

市バス・地下鉄は、市内の公共交通の6割を担う基幹的な公共交通機関であり、「市民の足」として、また京都を訪れる方々の便利な交通手段として、多様な都市活動を支えています。

この市民の大切な財産である市バス・地下鉄を、将来にわたり安定的に運営し、「市民の足」としての役割をしっかりと果たしていくことができるよう、交通局で働く職員は使命感を持って日々業務に邁進しています。

働く人が仕事とくらしをともに充実させ、個性と能力を発揮しながら、いきいきと活躍できる職場環境は、事業を推進するための基本となるものです。

当局では、「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月に京都市交通局特定事業主行動計画を改定し、「男女が共に、家庭でも仕事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てきました。

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。そうした中でも質の高いお客様サービスを提供し続けていくためには、これまで以上に、全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、「働き方改革の推進」、「仕事と子育てが両立できる職場環境づくり」、「女性職員の活躍推進」の3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。

※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が義務付けられています。

※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が義務付けられています。

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

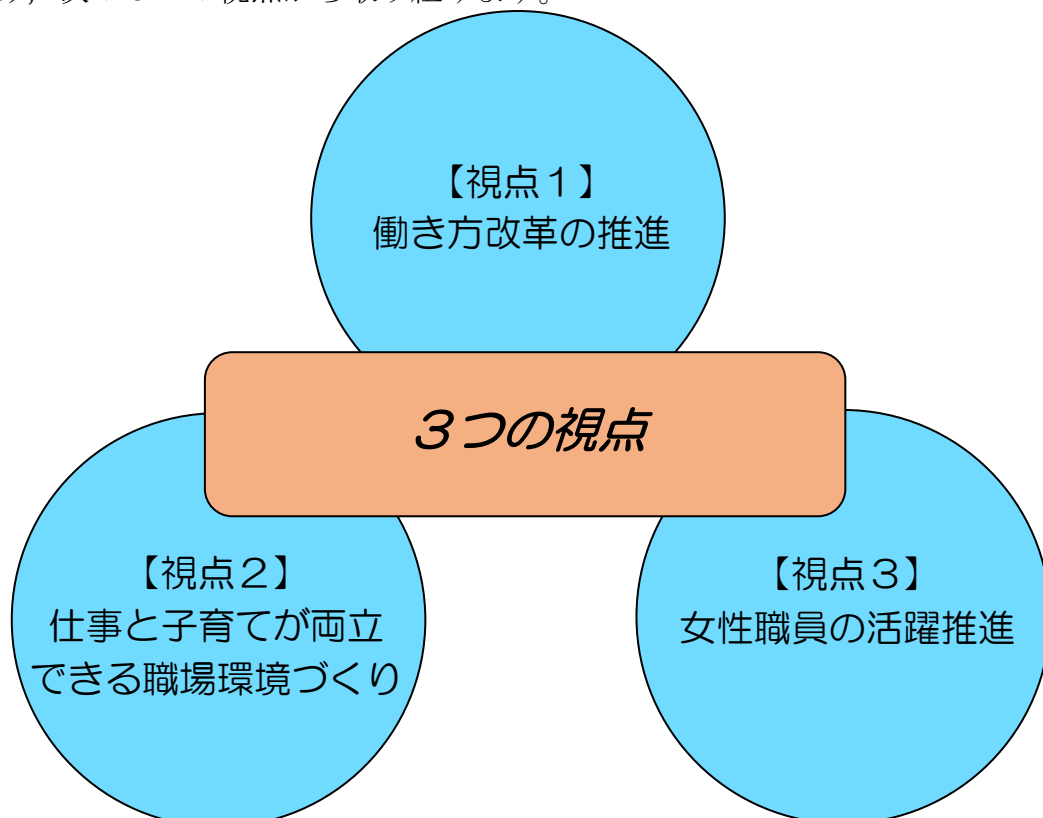
この計画は、京都市交通局の職員を対象としています。

Ⅳ 計画の実施に当たって

本計画を着実に実施し、「全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」を推進するため、必要に応じて計画の実施状況を点検し、計画の見直しなどを行います。

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」の実現に向け、次の3つの視点から取り組みます。



視点1 働き方改革の推進

「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。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、「柔軟な働き方の検討」や「時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進」などに取り組んでいきます。

1 柔軟な働き方の検討

夏期に実施している勤務開始時間を早くする朝型勤務を継続するとともに、「早出・遅出」や「テレワーク」など、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方について検討を進めます。

2 時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進

(1) 時間外勤務の縮減

職員の健康管理の観点からも、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

労働基準法の改正を踏まえ、年5日以上の子年次休暇取得の義務化の徹底はもとより、全ての職員が年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

(3) 繁忙職場への臨時的任用職員等の配置

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、臨時的任用職員等を配置します。

3 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、働き方の見直し等を推進します。

視点2 仕事と子育てが両立できる職場環境づくり

共働き世帯の増加や核家族化が進む中、男性、女性のどちらかだけで家事育児を担うことが難しくなっており、男女が互いに協力しながら、家族の一員としての役割を果たしていく必要があります。

家事・子育ての経験は、家族のきずなが深まるだけでなく、効率の良い家事の進め方がマネジメントスキルの向上につながり、又、思いどおりにならない育児に対することでストレス耐性が身につくなど、仕事にも生きてきます。

また、男性の意識もワーク・ライフ・バランスや積極的に育児にかかわっていくことを重視する方向にあることから、男女関係なく仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを推進します。

1 男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進

子育てに関する休暇制度の整備が進み、男性職員が育児休業を取得するケースも増えてきていますが、今後もより一層の男性職員の育児に係る休暇の取得を促進します。

(1) 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活用することで、育児休業取得への不安の軽減を図ります。

(2) 育児休業取得時における代替職員の配置

長期で育児休業を取得する場合は、積極的に代替職員に正規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。

(3) 新規採用研修等での意識啓発

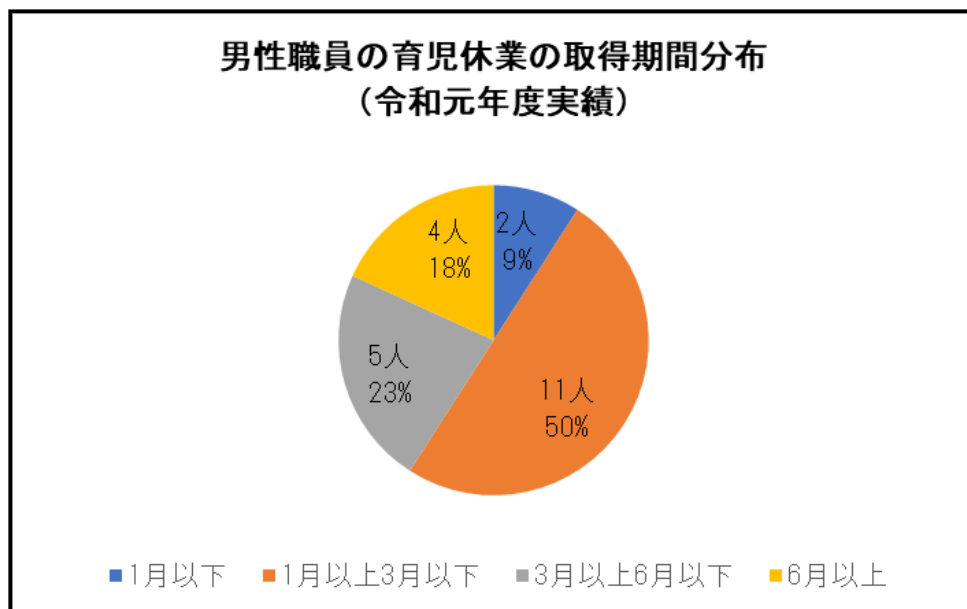
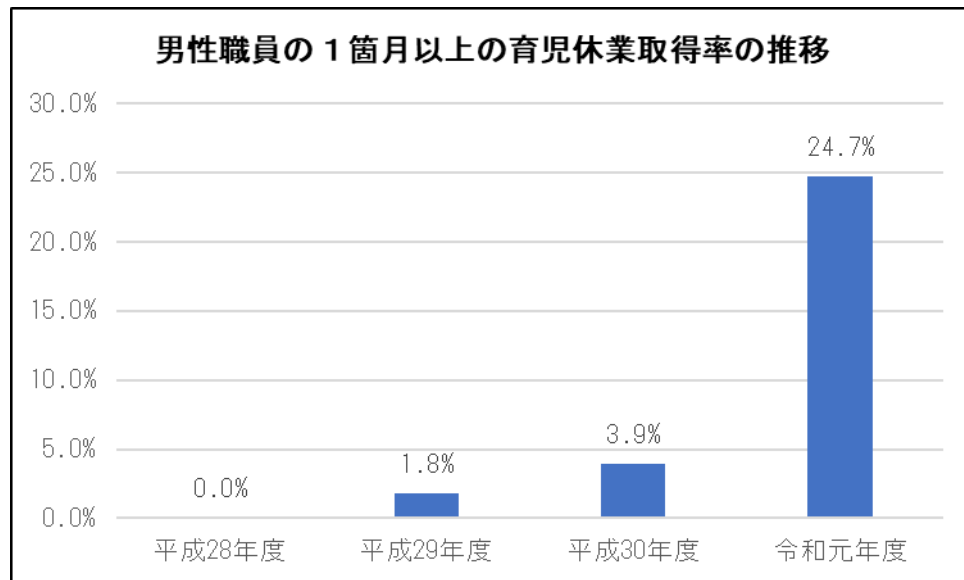
新規採用職員研修や若手職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施により、採用直後から、男女ともに「仕事と子育ての両立」について意識付けし、自身のキャリア形成について考える契機とします。

(4) 正副担当の運用徹底

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、組織として必要な情報が共有できるなど、職員が安心して休暇を取得できる職場環境作りにつなげていきます。

【数値目標】

『男性職員の1箇月以上の育児休業取得率 30%』
(現状 24.7%)



2 意識啓発と制度周知

(1) ハンドブック等を活用した制度周知

子育てに関する休暇制度をまとめたハンドブック等，仕事と子育ての両立に関する情報を庁内イントラネットホームページに掲載し，子育て体験談等を庁内誌で紹介するなど，子が生まれる職員だけでなく，周囲の職員への意識啓発を進めます。

(2) 文化体育事業（いわゆる厚生会事業等）への子ども同伴参加の推奨

当局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。

3 視点1の取組の実施（再掲）

視点1の取組を実施することで，仕事と子育てが両立できる職場づくりを促進させます。

視点3 女性職員の活躍推進

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てきた結果、係長級以上に占める女性職員の割合は着実に上昇しています。

引き続き、女性職員の積極的な採用、意欲と能力に応じた人事配置や登用の推進、育児休業中の職員に対する復帰支援等について、視点1（働き方改革の推進）や視点2（仕事と子育てが両立できる職場環境づくり）と一体的に取り組みます。

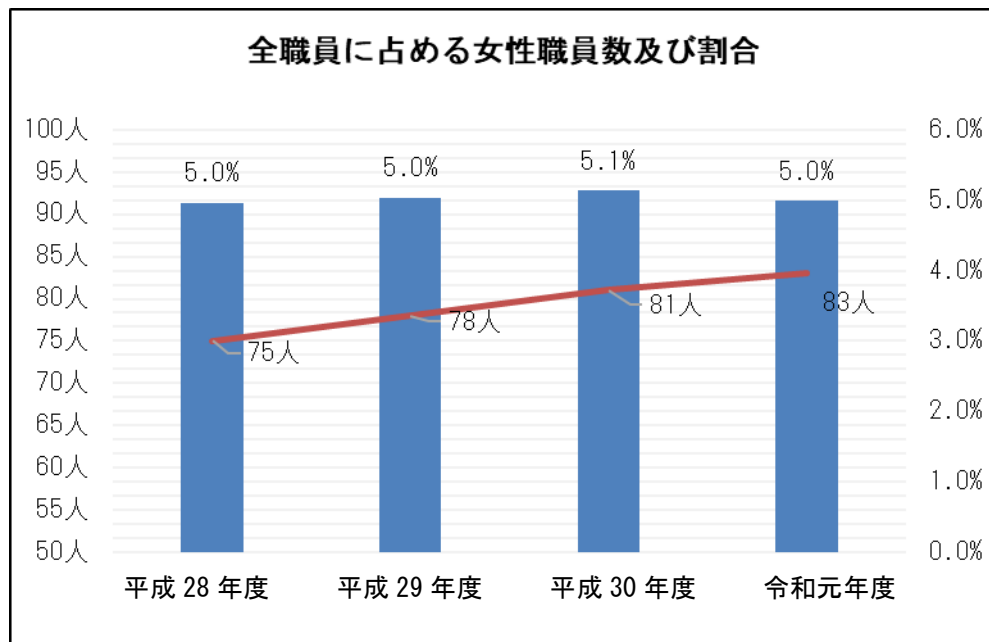
1 女性職員の積極的な採用

全職員に占める女性職員の割合の高まりが、役付職員への登用候補者の増加に繋がります。今後も意欲と能力のある女性の採用に積極的に努め、女性の職場での活躍を推進します。

【数値目標】

『全職員に占める女性割合 7.2%』（現状 5.0%）

令和7年4月時点



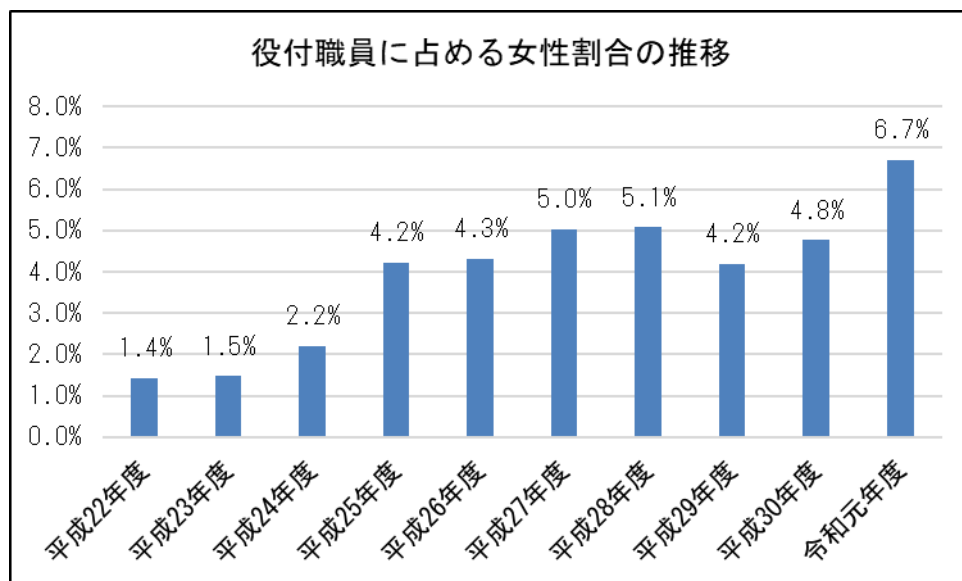
2 意欲と能力に応じた人事配置や登用の更なる推進

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。

【数値目標】

『役付職員に占める女性割合 12%』（現状 6.7%）

令和7年4月時点



3 育児休業中の職員に対する復帰支援

（1）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保健師によるカウンセリングの対象とします。

（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 視点１及び２の取組の実施（再掲）

女性の働き方は、出産や子育てなどのライフイベントから大きな影響を受けます。視点１及び視点２に掲げる各取組を実施することで、多様な人材が活躍できる環境を整えます。