
京都市教育委員会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28年3月改定

京都市教育委員会

「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	5
	【視点1】働き方の見直し	5
1	柔軟な働き方の検討	6
2	時間外勤務の縮減と年次休暇の取得促進	6
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	7
	【視点2】女性の職場での活躍推進（キャリア形成の推進）	8
1	意欲と能力に応じた人事配置や登用の更なる推進	8
2	女性職員のキャリア形成を推進する職場への支援	8
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	9
4	子育てとキャリアの両立を支援する環境整備	9
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	11
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	11
2	男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進	12
	【視点4】所属長等の意識と職場風土の醸成	13
1	所属長等の意識の醸成	13
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	14
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	14
4	妊娠中及び出産後の職員の安全・健康確保	14
VI	職員の声	15
V	教育長メッセージ	16

I 特定事業主行動計画策定の趣旨・目的

教育委員会では、「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4月に京都市教育委員会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、昨年行った職員アンケート等の結果を見ると、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、平成27年8月には、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、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法^{*2}」という。）が成立し、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たところです。

この法律では、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がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要であるとして、女子の活躍に向けて、国や地方公共団体の積極的な取組が求められています。

出産や育児などのライフイベントで、働き方の選択肢が狭まりがちな女性職員が働きやすい職場環境を整備することは、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、今回、新たに本計画を改定し、次世代法及び女性活躍法両方の特定事業主行動計画として位置づけ、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…

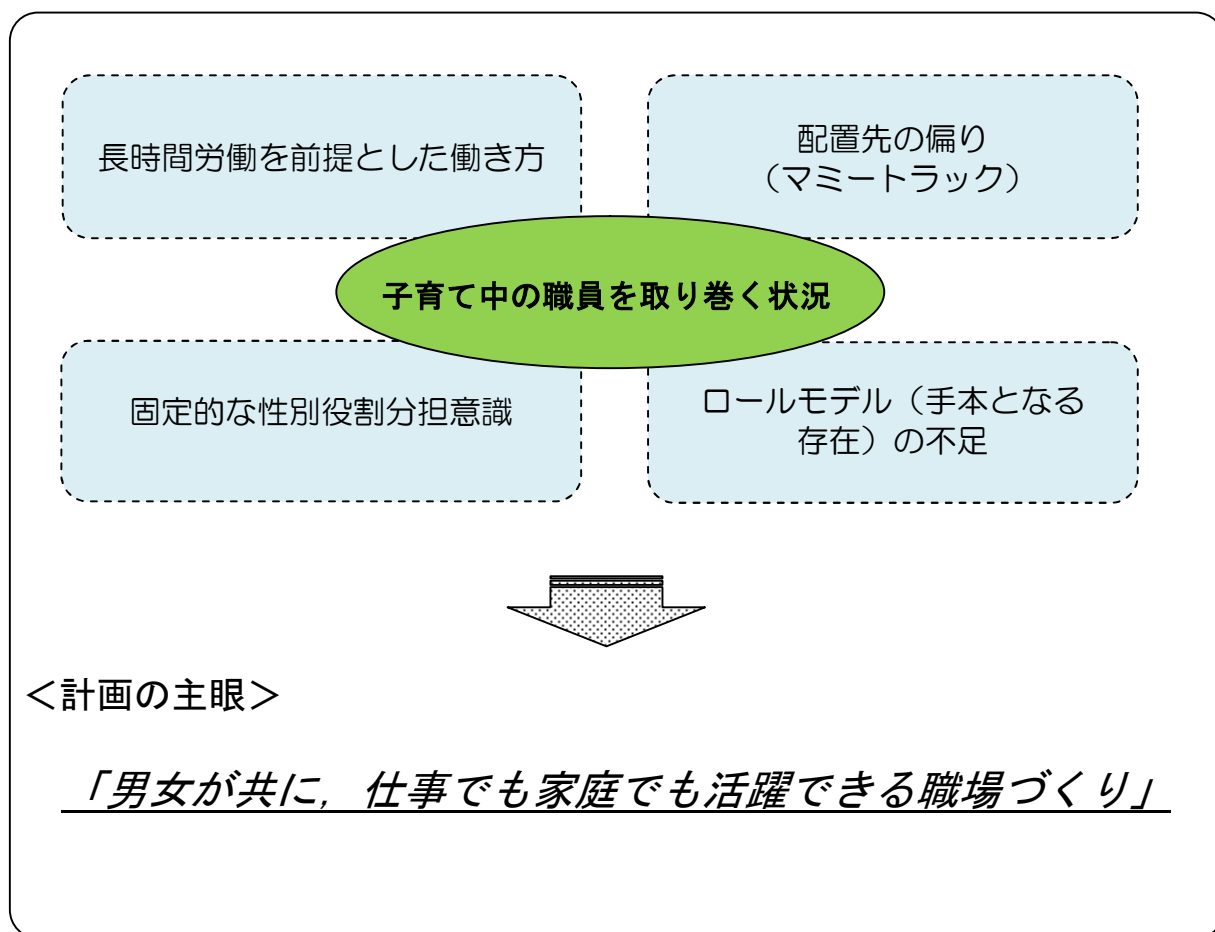
我が国における本格的な少子化の進行を変えるため、国、地方公共団体及び企業が、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、かつ、育てられる環境の整備に、集中的・計画的に取り組むことを目的として、平成15年7月に成立した法律。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」として定め、企業の模範となるような行動計画を策定することを義務付けています。

※2 「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、自らの意志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。

※3 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、教育委員会事務局及び教育機関（学校を除く）の職員（非常勤嘱託を含む。）を対象としています。

Ⅳ 計画の推進体制

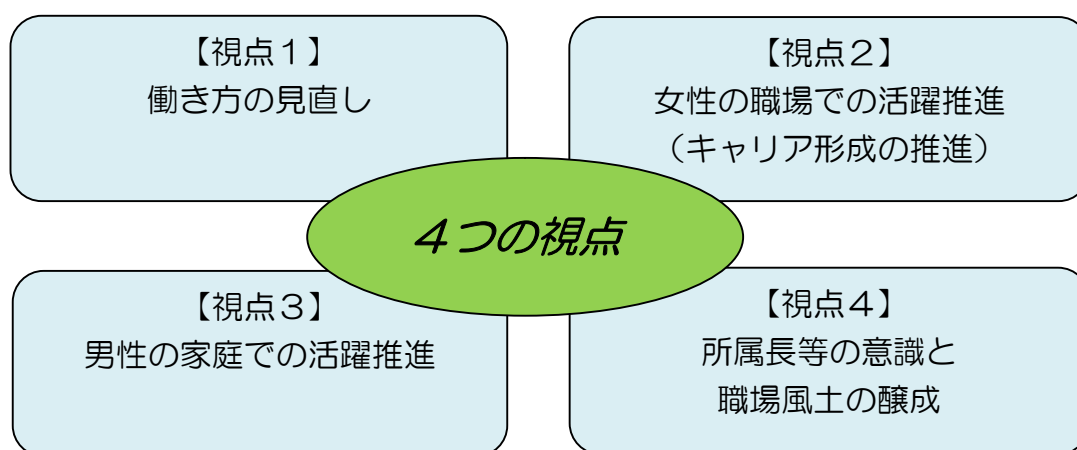
計画策定のために設置した「京都市教育委員会特定事業主行動計画策定委員会」において、年度ごとの計画の実施状況を点検し、必要に応じて計画の見直しなどを行います。

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、活躍できる職場づくり＜継続＞

時間的制約がある職員が、能力を十分に発揮できる職場づくりに引き続き取り組みます。

(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。

(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) 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、庁内情報誌等をセンターサーバーの共有フォルダで共有するほか、子どもが生まれるタイミングに合わせて配布します。

(3) 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。

(4) 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2に掲げる取組を総合的に推進することで、女性の活躍をさらに促進し、以下の数値目標達成を目指します。

<目標>

女性職員を積極的に任用するとともに、より一層の昇任意欲の喚起を行い、女性職員の管理職員への積極的な登用を推進します。

『管理職員（課長～局長級職員）に占める女性職員の割合』

現状（平成27年4月）	目標（平成32年4月）
6.1%	10.0%

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みます。

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みます。

(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8%にとどまることから，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 15%』（現状 約8%）

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) 育児に係る休暇の取得推進<新規>

<目標>

男性職員の配偶者出産休務及び育児参加休務の取得を促進するため、休務制度の情報提供を行います。また、対象となる職員にこれらの休務の取得を奨励します。

『男性職員の配偶者出産補助休務の取得率』

現状（平成 26 年度）	目標（平成 31 年度）
58.3%	80.0%

※ 当該年度における、配偶者が出産した男性職員のうち、出産補助休務を取得した職員の割合

(3) 育児シートの導入 ※再掲

(4) 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。

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、職員を対象としたアンケート実施し、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。

- ・ 女性が活躍する社会は理想的であるが、特に幼い子どもは本能的に母親を求めることが多い。大変難しいことだが、育児中の女性のワークライフバランスは、働く女性だけでなく、子どもにとっても重要であると思う。【男性】
- ・ 育児中の職員のサポートは必要であり、雰囲気づくりも大切であるが、他のサポートする側の精神的なケアについても考えていかななくてはならない課題だと思う。【男性】
- ・ 自分には子育て・介護の経験がないので想像になりますが、家庭の事情で仕事に支障が出ることに遠慮してしまう人が多いように思う。男女に関わらず育児や介護を抱えている人には、周りが強く負担軽減を働きかける必要があるように思う。【男性】
- ・ 子どもが就学前までは手厚い制度があるが、小学校入学後は対象制度がほぼなくなってしまふ。民間のように、就学後も部分休業が取れたらと切に思う。少しでも子どもといる時間を多くとりたいです。【女性】
- ・ 「女性の活躍」は「女性の活用・利用」であってはいけない。「女性の活躍」という名の下に、女性に過重労働を強いることになってはいけないと思う。特に子育て中の女性・男性には多様な働き方ができる選択肢があればいいなと思う。【女性】
- ・ 「仕事が忙しい」という理由で子育てに参画してこなかった男性の意識を変えることは難しいと思いますが、男女共同参画や女性の活躍推進については、女性に研修することも大事ですが、男性にも必要だと思う。特に若い男性については。【女性】
- ・ 超勤がゼロになれば負担も減り、子育てとの両立や女性にとって働きやすいようになると思う。まずは、適正な人事配置をし、勤務時間内に仕事を全うできる環境や雰囲気をつくってほしい。【男性】

V 教育長メッセージ

京都市教育長 在田 正秀

本市では、長い歴史の中で培われてきた伝統と文化を大切に、「まちづくりは人づくりから」との先人の熱い思いを受け継ぎ、「一人一人の子どもを徹底的に大切に」との理念の下、幅広い市民の皆様の御参画をいただき、熱意溢れる教職員と教育委員会が一体となって、学力の定着・向上、学校運営協議会の取組や小中一貫教育、特色ある高校教育、道徳教育、生き方探究教育、障害のある子どもの教育等、京都ならではの取組を推進しています。

また、あらゆる世代の市民の皆様が、学ぶ喜びを実感し、自らを磨き高め、豊かな人生を送ることができる瑞々しい生涯学習のまちづくりを進めています。

これからも、「地域力」「文化力」「人間力」を生かした、京都ならではの教育実践を推進し、経済的な状況等に関わらず、すべての子どもの可能性を引き出す公教育の責任を果たすことが、教育委員会の使命だと考えています。

この崇高な使命を力強く果たしていくためには、これらを担う職員の皆さん一人一人が、活気に満ち、その能力を余すことなく発揮することが必要不可欠です。そのためには、仕事（「ワーク」）だけではなく、家庭生活や自己啓発、地域貢献（「ライフ」）に力を尽くす、門川市長の目指す「真のワーク・ライフ・バランス」を推進していくことが大切です。

かつて、「長時間職場にいたことが、組織への貢献度が高い」と思われていた時期がありました。今でも、なお、「長時間労働」を良しとする雰囲気、どこかに残っているのではないかと感じています。

確かに、時には徹底してハードに働くことも必要でしょう。

しかし、漫然と「長時間労働」をすることは、決して良いことではありません。むしろ、時間を決めて、徹底的に集中して知恵を絞り、成果を出していくことが重要です。

そのためには、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、過剰な資料の作成等をなくす。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」を実践いただきたい。さらに、職場全体で共通認識を持ち、前例にとらわれることなく、意欲的に新しいことにチャレンジする姿勢を大切にしてください。

また、女性職員をはじめ、子育てや介護等を担う職員に対する配慮についてもお願いがあります。

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。しかし、「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」は、受けた側が成長する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。

「そうはいつでも、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、必ずしもそうではありません。むしろ、責任と裁量を与えることで、自らの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、時間的な制約があるなかでも、成果をあげることは十分可能です。

家庭生活への配慮とともに、能力や将来への期待をかけ続ける、このことをお願いしたいと思います。

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。しかし、職員の皆さんが、すべての職場でこうした働き方の見直しを主体的に展開することで、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活動でも、いきいきと活躍する京都市教育委員会をつくることができると信じています。そして、そのことが、引いては、京都の教育の50年後、100年後を明るく照らすものとなることを信じています。ともどもに知恵と力を合わせて取り組みましょう。

京都市教育委員会特定事業主行動計画「仕事と子育ていきいき活躍プラン」

2016年（平成28年）3月発行

発行：京都市教育委員会総務部総務課

〒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 075-222-3767 / FAX 075-256-4083

この印刷物が不要になれば
「雑がみ」として古紙回収等

