
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」

令和3年3月

京都市教育委員会

「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改革の推進	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	5
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	5
	<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	10
3	時宜に即した意識啓発と制度周知	10
	<参考>職員アンケート抜粋（視点2関連）	10
	<コラムコーナー②>～男性の育児取得のメリットについて～	12
	【視点3】女性の職場での活躍推進（キャリア形成の推進）	13
1	意欲と能力に応じた人事配置や登用の更なる推進	13
2	子育てとキャリアの両立を支援する環境整備	14
3	育児休業中の職員に対する復帰支援	14
	<参考>職員アンケート抜粋（視点3関連）	15
	【視点4】全庁的な意識改革と職場風土の醸成	16
1	管理職員の意識改革	16
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	17
3	休暇取得に円滑に対応できる体制の構築	17
4	妊娠中及び出産後の職員の安全・健康確保	17
5	ハラスメント対策	18
	<参考>職員アンケート抜粋（視点4関連）	18
	<コラムコーナー③>～お互いさまの気持ちについて～	19
VI	職員の声	20

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。）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」（期間：平成27～令和元年度）を改定し、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、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等、「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。

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、「全ての職員が仕事でも家庭でも活躍できる職場づくり」を進めるため、「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、教育委員会事務局及び教育機関（学校を除く）の職員を対象としています。

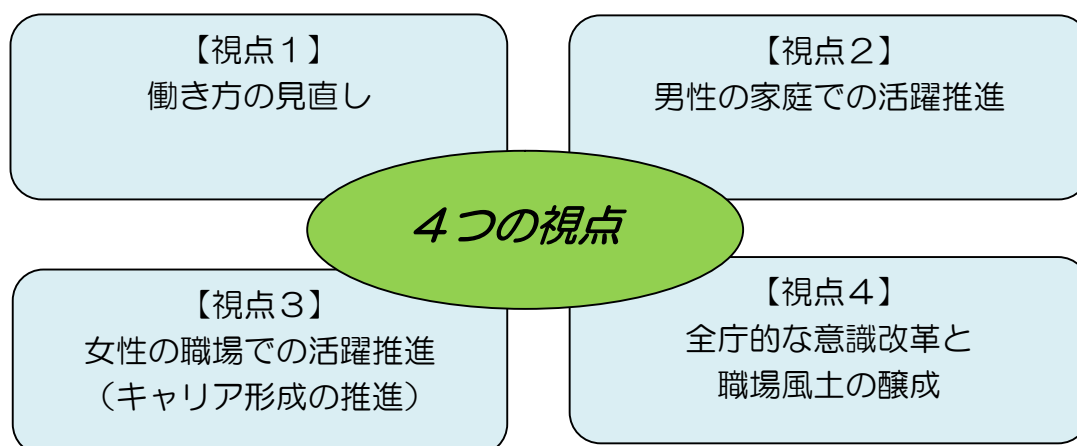
Ⅳ 計画の推進体制

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、年度ごとに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。

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、約6割の方が家事・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>

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 「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

感染症の拡大を予防する「新しい生活スタイル」の実践はもとより、子育てや介護等、職員一人一人の家庭状況に応じた多様な働き方を可能とするため、早出遅出勤務制度（令和2年8月導入）や在宅勤務用パソコンを用いた在宅勤務制度（令和2年10月導入）の実施状況などを検証し、必要な改善を図りながら取組を推進します。

(2) 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（令和2年4月導入）。

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、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、時間外勤務のより一層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 of 年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・後ろ倒しする制度の周知を徹底し、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。

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」

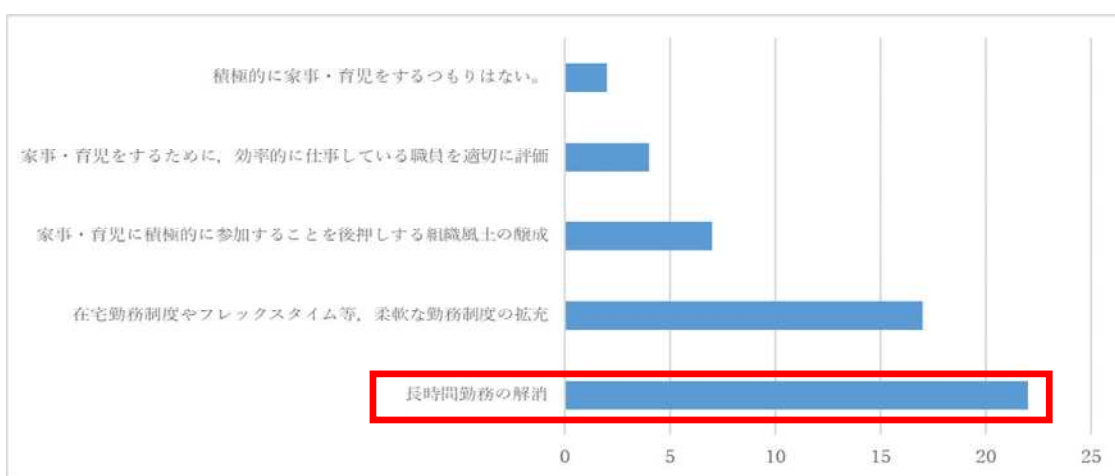
を人事評価制度において、適切に評価します。

(2) 真のワーク・ライフ・バランス表彰の実施

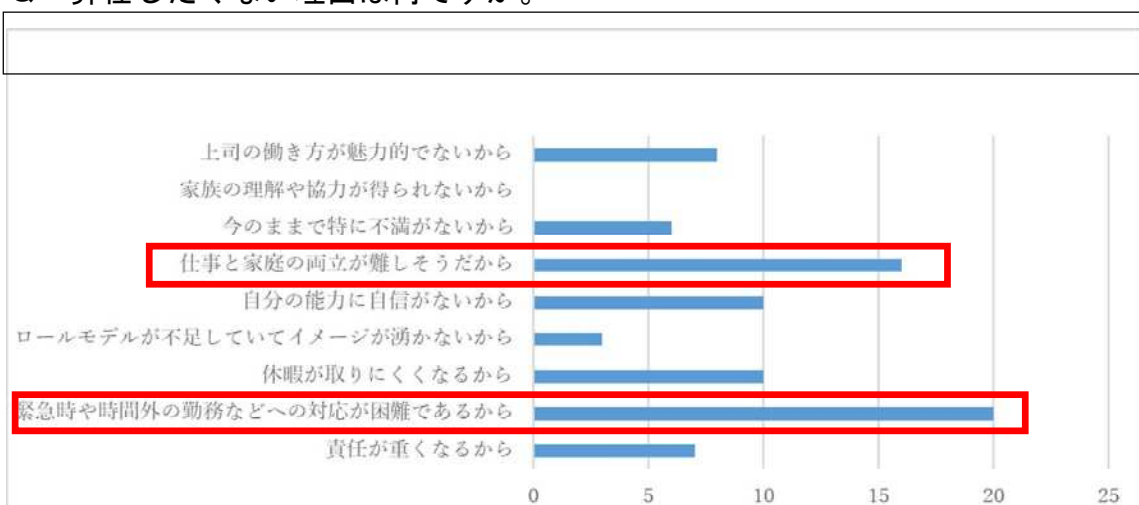
生産性の高い働き方や、「真のワーク・ライフ・バランス」の実践を促進するため、大幅な時間外勤務縮減を達成した取組や、業務外で地域に大きく貢献する活動をした職員について、引き続き、表彰を行います。

<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、市役所全体で子育て世代を支え、本市が率先して全ての子ども・若者を育み、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機会の充実や、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8%から18.2%（令和元年度実績）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

前計画の数値目標（15%）を達成したことから、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 18.2%）

（参考）令和元年度：19.2% 平成30年度：8.3% 平成29年度：9.1%

(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。

(3) 育児に係る休暇の取得推進

配偶者の妊娠時期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。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、前計画から更に高い数値目標（90%）を掲げます。

『男性職員の配偶者出産補助休務の取得率 90%』（現状 81.8%）

(参考) 令和元年度：81.8% 平成30年度：50.0% 平成29年度：63.6%

(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

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。

3 制度周知と時宜に即した意識啓発

(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。

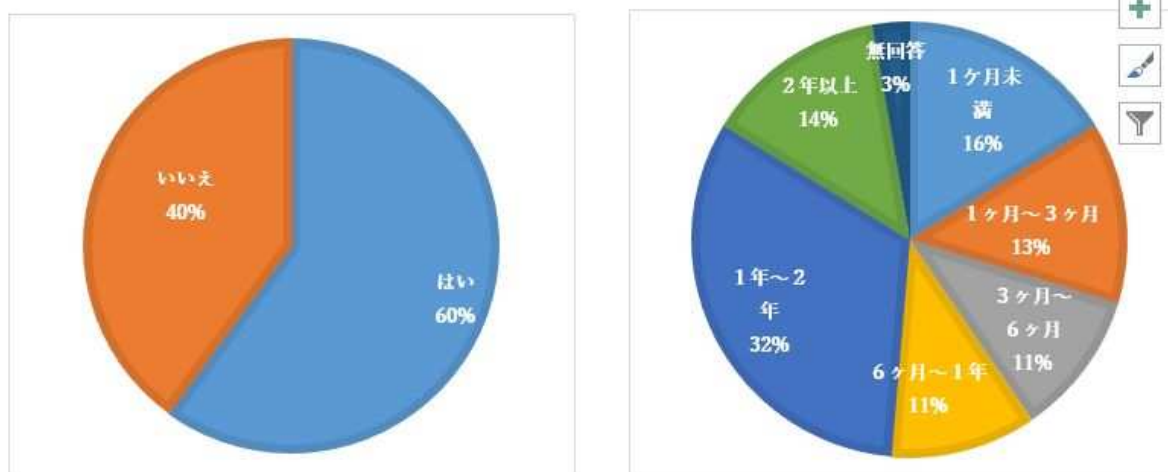
(2) 「仕事と子育て両立支援ハンドブック」等を活用した制度周知

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、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てきましたが、管理職員に占める女性職員の割合については、計画策定時の6.1%から6.3%（令和2年4月1日時点）とほぼ横ばいの状況です。

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等の配置

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、臨時的任用職員等を配置します。

（4）管理職員に占める女性職員の割合の目標設定

『管理職員（課長～局長級職員）に占める女性職員の割合 20%』
（現状6.3%） 令和7年4月時点

（参考）令和2年度：6.3% 令和元年度：6.7% 平成30年度：6.7% 平成29年度：5.1%

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) 時宜に即した意識啓発と制度周知 ※再掲

(4) 採用ガイダンスや新採研修での意識啓発 ※再掲

(5) 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。

(6) 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行財政局人事課主催の研修（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。

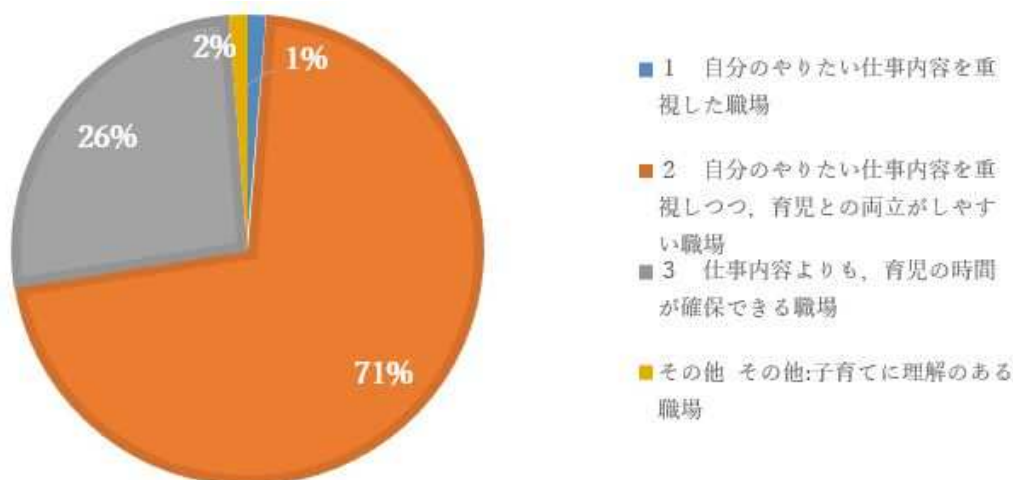
(3) 育児休業からの復帰時期の柔軟化＜新規＞

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。

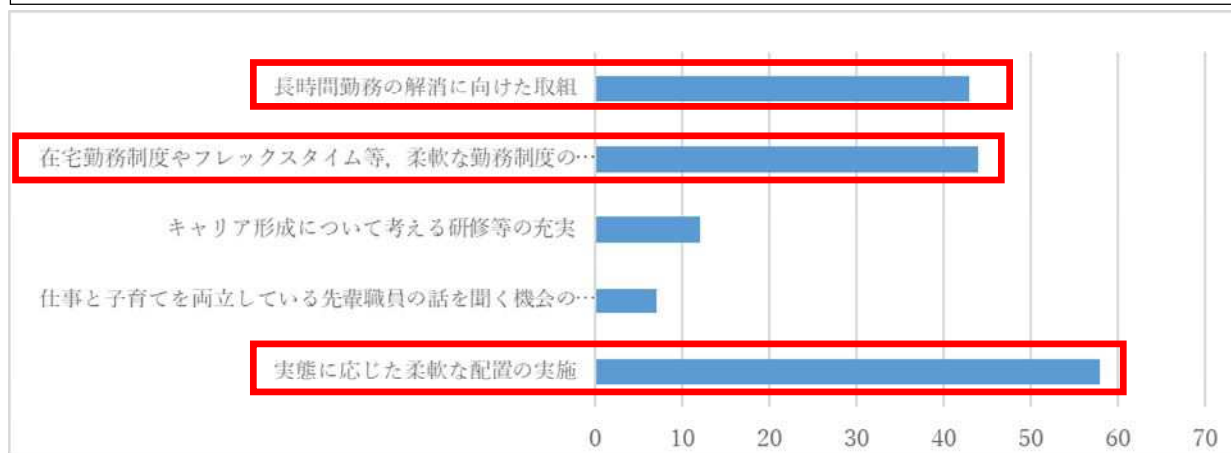
(4) 育児休業復帰時の臨時的任用職員等の配置 ※再掲

<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) 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、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) 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. 性別に関係なく業務分担がなされている



Q. 育児中の職員をサポートする雰囲気がある



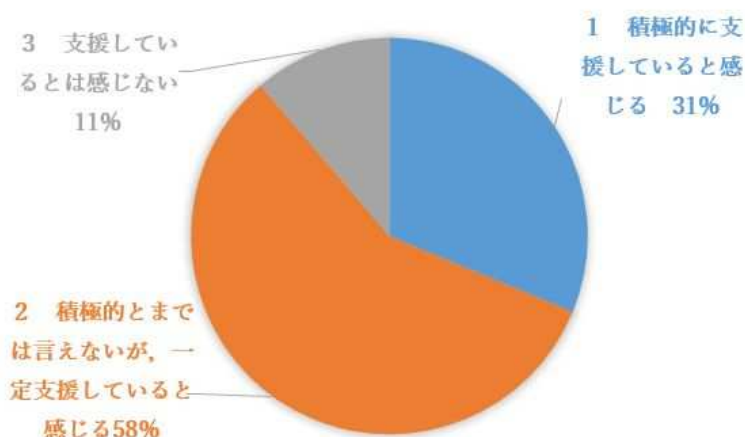
Q. できる限り時間外勤務を減らそうとする雰囲気がある



Q. 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



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。

- まだまだ「子どもを育てるのは女性の仕事」という風潮が根強く残っているため、それが男性の仕事でもあるという社会の風潮が蔓延しない限り、育児中の女性が外に出ることは難しいと思う。
- 育休の義務化等画一化した取組ではなく、個々人の希望をしっかりと聞き取り職務内容や環境を柔軟に整えていく取組を期待する。
- 共働きの場合、ともに休みを取りやすいか、実家の支援がないと厳しい場合がある（学校が早く終わったり、警報で休校になる場合）。
- 警報で休校になった場合には、子の看護のための休務を5日とは別枠で取得できるようになると良い。
- 局によって男女比に偏りがある。どの部署も男女比を同じにすることで、どの部署でも育児参加がしやすくなる。
- 上司によって育児の両立のしやすさが変わる。部下が上司を評価する仕組みを作って、マタハラやパワハラ防止につなげてほしい。
- 仕事と子育ての「両立」は難しいです。色々な制度があって、それを組み合わせる事で仕事と子育ての「バランス」をうまく取れるようになると思います。
- 今の職場は子育てとの両立がしやすく、助かっています。どの職場に異動しても子育てとの両立ができる環境であってほしいと願います。
- 子育て中の職員が複数いたり、上司が子育て中であったりすると、仕事と子育ての両立に理解を得られやすい。しかし、全ての職場をそのような人事配置をするのは非現実的であり、一定「子育て職場」を設け、それでも業務が回る人事配置（職員加配等）をすることが望まれる。
- 時短勤務を取得していますので、事務分担を配慮していただいています。その分、子育て中でない同僚の業務分担が重くなってしまうので、申し訳なく思います。
- 子育て中の職員も、そうでない職員も、定時で帰れるような職場になってほしいです。
- 時短等の職員も戦力として、頼りにされていることを、職員本人が自覚する機会が必要だと思います（研修や上司からの声かけ等）。
- 女性が産休に引き続き育休を取得するとともに、男性も育休を取得しないと、育児はもちろん職場復帰後の生活でも女性の負担が大きいです。仕事と育児の両立を目指すのであれば、男性女性ともに育休を取得する環境整備が肝要だと思います。

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」

2021年（令和3年）3月発行

発行：京都市教育委員会総務部総務課

〒604 - 8161 京都市中京区烏丸通三条下ル饅頭屋町 595 - 3

大同生命京都ビル9階

電話 075-222-3767 / FAX 075-256-4083

この印刷物が不要になれば
「雑がみ」として古紙回収等へ！

