
京都市消防局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11月



京都市消防局

KYOTO CITY FIRE DEPARTMENT

「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	2
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	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への参加	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
	【視点2】男性の家庭での活躍推進	6
1	男性の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進	6
2	育児の役割やキャリア形成を考える研修等の実施	7
3	時宜に即した意識啓発と制度周知	7
	【視点3】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	8
2	子育てとキャリアの両立を支援する環境整備	8
3	育児休業中の職員に対する復帰支援	8
4	女性職員増加に向けた採用活動の展開	9
	【視点4】全庁的な意識改革と職場風土の醸成	10
1	管理職員の意識改革	10
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	11
3	休暇取得に円滑に対応できる体制の構築	11
4	妊娠中及び出産後の職員の安全・健康確保	11
5	ハラスメント対策	11
VI	職員の声	12

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29年2月に京都市消防局特定事業主行動計画「仕事と子育ていきいき活躍プラン」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、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。

今後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、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、職員一人一人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年度から令和6年度の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、消防局の職員（非常勤嘱託員及び会計年度任用職員含む。）を対象としています。

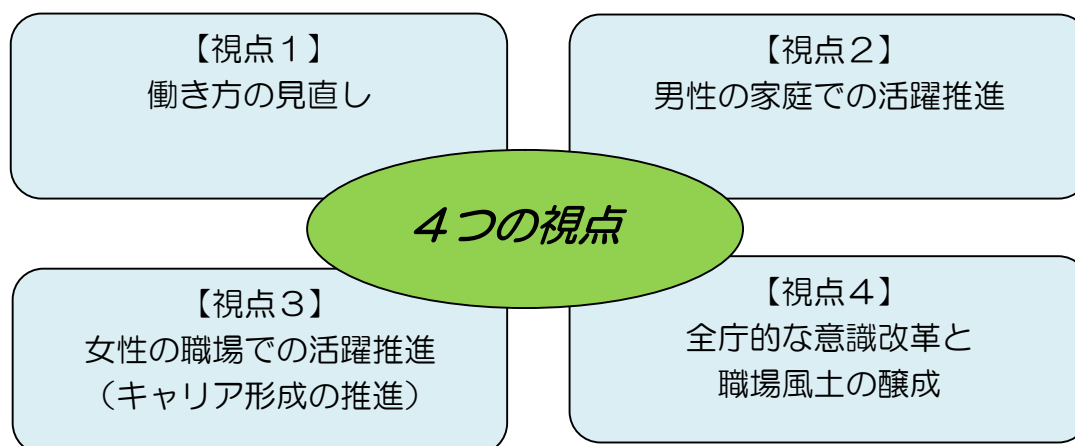
Ⅳ 計画の推進体制

計画策定のために設置された「京都市消防局特定事業主行動計画策定委員会」において、随時、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、市長部局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。令和2年5月に実施した職員アンケートでは、4割以上の方が、家事・育児により参加するために「在宅勤務など柔軟な勤務制度の拡充」、「組織風土の醸成」、「長時間勤務の解消」を挙げています。また、昇任したくない理由のうち、最も多いものとして「仕事と家庭の両立が困難」を挙げています。

加えて、今後、少子高齢化に伴う労働力人口の減少、育児や介護による時間の制約が見込まれる中、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、職員一人一人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必要があります。

そこで、今後も更に風通しの良い職場づくりや業務の効率化等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>

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

朝型勤務や育児又は介護等を行う職員に配慮した、新たな早出遅出勤務制度（令和2年8月導入）を活用し、柔軟な働き方を推進します。

(2) 在宅勤務制度の導入<新規>

仕事と子育ての両立支援等の観点から、在宅勤務用パソコンを活用した在宅勤務制度を導入します。

(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。

【時間外勤務の実績（1人／月平均）】

平成27年度 8.1時間 ⇒ 令和元年度 **7.6時間**

(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への参加

都市経営改革研修をはじめ、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様々な研修への参加を通じて、当局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・バランスに係る表彰の実施

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、大幅な業務改善や時間外勤務縮減を達成した取組に対して、表彰を行います。

視点2 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等と話し合える環境づくりに引き続き取り組みます。

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) 育児休業等の取得促進

職場の意識改革や各制度の周知徹底を通じて、男性職員の育児休業及び育児に係る休暇等の取得を促進します。

『**男性職員の育児休業取得率 10% (令和6年度末時点)**』

(現状 **2.5%** 令和元年度)

(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、当局においても、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) 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。

(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活用

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、所属長等と話し合う「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等の実施

子育てにおける家庭内での役割や職場でのキャリア形成等について、先輩職員や同僚と情報を共有し、お互いサポートができる研修等を実施します。

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」や市長部局が発出する「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。

視点3 女性の職場での活躍推進（キャリア形成の推進）

消防の仕事というと、火災現場での活動など体力重視の男性の職場というイメージがあり、これまで消防職を志望する女性が男性と比較して極めて少なかったことから、職場においても女性の数が少なく、その結果、無意識的に男性を中心とした考え方、働き方になっている可能性があります。

また、女性は、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、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。

これまで、消防局では段階的に職域の拡大を図り、女性が活躍できる環境整備に取り組んできました。

今後は、女性職員の一層の増加に取り組むとともに、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＜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) 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。

(3) 女性職員の管理職員への登用推進

女性職員の管理職員への登用推進について、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 5%(令和7年度当初)』

(現状 1.6% 令和2年度当初)

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活用 ※再掲

(2) 育児の役割やキャリア形成を考える研修等の実施 ※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) 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) 育児休業復帰後の職員への面談について

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、必要に応じて、産業医等による面談を実施します。

(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の配置 ※再掲**4 女性職員増加に向けた採用活動の展開**

大学や高校等に積極的に働きかけ、学生向けの就職説明会をこれまで以上に開催し、女性の採用試験受験者数を増やすことで、女性職員の増加を図り、以下の数値目標の達成を目指します。

<目標>

令和8年度当初までに、消防吏員に占める女性消防吏員の割合を6.0%以上とする。

当局では、平成5年に女性消防吏員の採用を開始して以降、継続的に女性消防吏員の採用に取り組んできた結果、消防吏員に占める割合は、4.5%となっています（令和2年4月1日現在）。

国では、消防吏員に占める女性消防吏員の全国の割合を、令和8年度当初までに5.0%に引き上げることを目標として掲げていることから、当局ではそれを上回る6.0%以上を目標としています。

（%）

（各年度4月1日現在）



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、時間外勤務に対する取組や職員の意識は高まりつつも、「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挙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、管理職員の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“お互い様”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めます。

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への参加 ※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) イクボス研修への参加

「イクボス研修」に参加し、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に必要なマネジメント、妊娠中及び出産直後の職員の安全・健康確保、不妊治療中の職員への配慮、ハラスメント対策等について理解を深めます。

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活用 ※再掲

(2) 真のワーク・ライフ・バランスに係る表彰の実施 ※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がります。

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、市長部局における検証を踏まえ、導入の可否を検討します。

(2) 正副担当の運用等

業務の属人化を防ぐため、正副担当の運用を徹底するなど、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風通しの良い職場作りを進めます。

(3) 代替職員の確保

長期で育児休業する場合は、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

「京都市消防局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、職員がいきいきと仕事を行い、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。

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、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

- ・ 部署にもよるが、テレワークの積極的な導入は両立するうえで柔軟な対応ができると思う。しかし、勤務時間のことや実施できる業務の選別等、クリアすべき課題は多いと思う。
- ・ 業務管理をする役職の職員が上手に業務を割振ることができれば仕事と子育ての両立は可能。また、局勤務の労働時間を短くすれば、ジョブローテーションも図ることができる。
- ・ 業務量の低減と係員の増減が原則であると思うが、効率化という名の人員削減が目立つように感じる。
- ・ 子育て中の職員が多いのに、子育てをしていない職員や再任用、身体的に制限の掛かる職員ばかりの配置で、特定の人に負担が掛かる。周囲にも目を向けた配置をした方が育児をする職員も休みやすいと思う。

取組項目 視点2「男性の家庭での活躍推進」に関する意見

- ・ 「育児は男女に関係なくするもの」という考え方を当たり前にすべき。取得率が低いのは、交替制勤務があり、在宅時間が長いから、取得せずとも育児参加できていると思う。
- ・ 育休は女性が取得するものというイメージが強い。女性は産後の延長であるが、男性はそうではなくそこまでの配慮がされていないのが実情。
- ・ （育児休業等を）必要であり、取得したいと思っている職員が取得できないような仕事環境であってはならないが、取得率を上げる必要は感じていない。
- ・ 育休時に他の職員の負担が大きくなるようにし、育休のイメージを向上させる必要があると思う。
- ・ 当然の義務とはいえ、取得する側も申し訳なく思う必要はないが、同僚への気遣い等の言葉があればよいと思う。男性社会である日本が段々と変化しているように思う。

取組項目 視点3「女性の職場での活躍推進」に関する意見

- ・ 父母のうちの一人が完全に休んでしまわなくて良いように、日替わりや週変わりで交互に取得できるような育休制度の創設。
- ・ 産休から育休にそのまま移行し、女性がメインで子育てを行っている状態が慢性化しており、キャリア形成に影響が出ていると感じる。
- ・ 半日勤務や1日おきの勤務など、完全に復帰する前にワンクッション置いて復帰できるような制度があれば、少しでも早い時期に復帰することを考えられる。

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

- ・ 時間外勤務や育休取得については、職場風土の醸成が必要であると思う。そのために、所属長等への研修は必要だと感じるが、それ以上に職員向けの研修を増やしていけば良いと思う。
- ・ 管理職による、時間外勤務縮減のために早く帰ろう、効率的に進めようとの呼び掛けはある。しかし、管理職等から求められるものが大きいため、結果として残業しなければ終わらないという現実を改善しなければいけない。
- ・ 本当に必要な時は休みを取れるし、サポートすることに文句も少ない職場であると思う。両立したくてできない人は少ないと思う。
- ・ 職員数が削減され、経験や知識が足りず時間を要してしまう。仕事場に余裕がなければ両立は難しい。特に係長級は上下に対して気を配り、時間的にも両立は難しいと感じる。