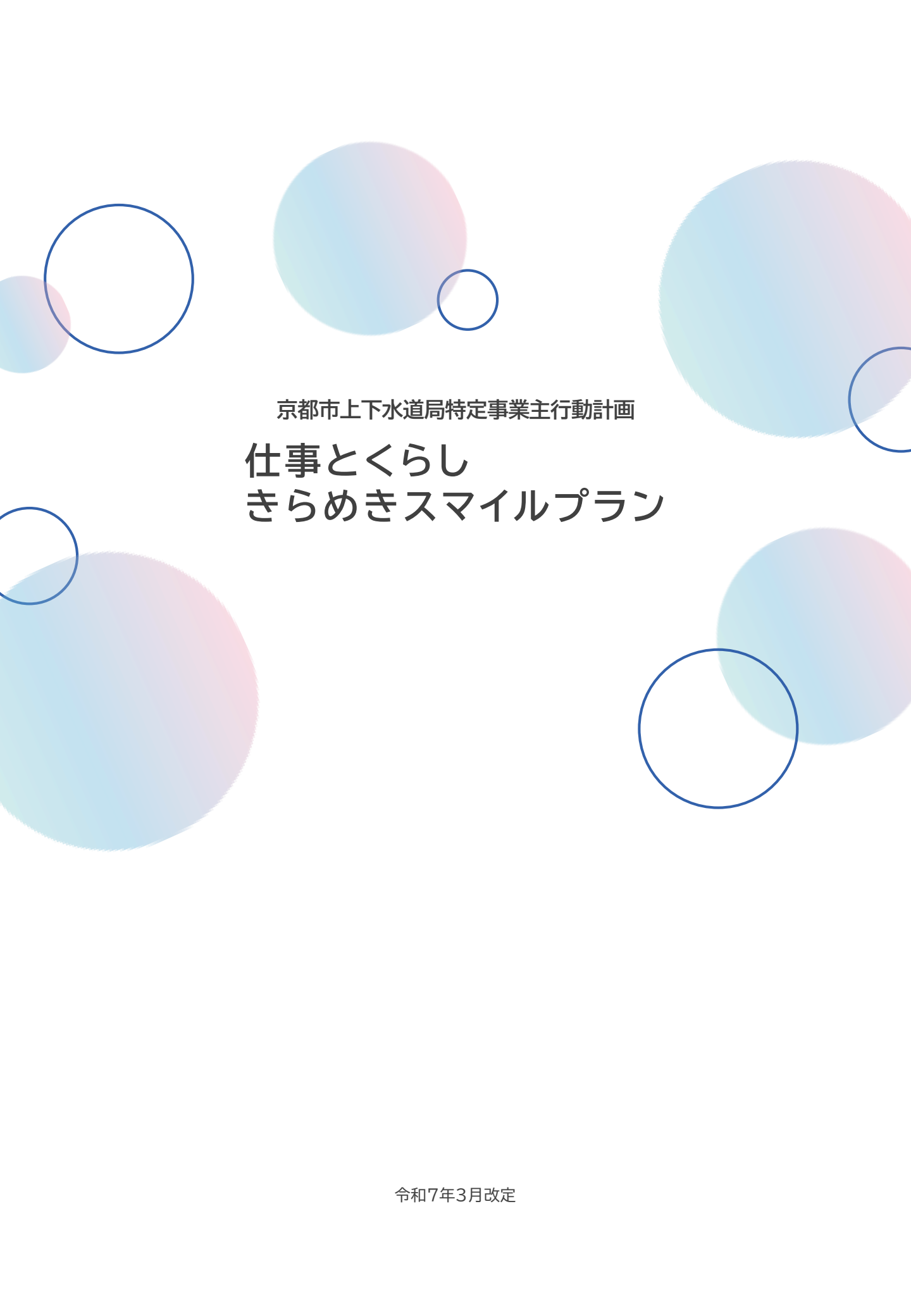




京都市上下水道局特定事業主行動計画

仕事とくらし きらめきスマイルプラン

令和7年3月改定



目次

01	はじめに	1
02	プランの全体像	2
03	現状と課題	3
04	プランの3つの視点	4
05	プランの内容	
	視点1 ワーク・ライフ・バランスの実現のための 働き方改革の推進	5
	視点2 仕事とくらしが両立できる職場環境づくり	7
	視点3 女性職員の活躍推進	9



01 はじめに

我が国では、急速な少子化の進行により労働人口が減少し、社会経済に大きな影響を与えることが懸念されています。この課題に対し、これまで、次代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ育成される社会の形成を目的とした「次世代育成支援対策推進法(平成15年7月施行)」や、女性の職業生活における活躍を目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年9月施行)」が整備されました。

当局においては、平成28年3月に「仕事とくらし きらめきスマイルプラン」を策定(令和2年3月改定)し、「ワーク・ライフ・バランス」、「次世代育成支援対策」や「女性の職業生活における活躍」等の取組を一体的に推進してきましたが、これまでの取組状況や社会状況の変化等を踏まえ、これまでのプランを改定し、新たなプランを策定しました。

上下水道事業は、24時間365日休むことなく、市民の皆さまのライフラインを支え続けています。この貴重なライフラインを将来にわたって守り続けるため、当局で働く職員は、誇りと使命感を持って日々業務に邁進しています。

職員一人一人がその能力を十分に発揮し、安心して仕事をするためには、家庭生活や地域活動など「くらし」の充実が重要であり、「くらし」における多様な経験は、「仕事」やキャリア形成に活かされ、より質の高いサービスの提供につながります。

当局の全ての職員が互いに協力し、本プランに掲げる取組を実施していくことで、一緒に「仕事」でも「くらし」でも笑顔で活躍できる職場を作り上げていきましょう。

1 目的と位置付け

「上下水道局の全ての職員が『仕事』でも『くらし』でも笑顔で活躍できる職場づくり」を目指しています。

同時に、「次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」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」において策定が定められている特定事業主行動計画として位置付けています。

2 対象職員

上下水道局の全ての職員(会計年度任用職員を含む。)を対象としています。

3 計画期間

令和7年4月1日～令和12年3月31日(5年間)

4 推進体制

このプランの推進には、「働き方改革」が重要な役割を果たすことになります。当局に設置する「京都市上下水道局働き方改革推進委員会」の取組と連携して進めていくとともに、この委員会において、プランの実施状況を点検し、必要に応じてプランの見直しなどを行います。

また、職員育成や職場環境をめぐる課題に組織的に対応するために策定した「企業力向上プラン(2018-2027)」(令和7年3月改定)の「働きやすい職場環境づくり」の取組とも連携しています。

1 取組の成果

当局では、これまでから前プラン等に基づき、ワーク・ライフ・バランス実現のために、時間外勤務の縮減、男性職員の育児参画の促進など、各種取組を着実に推進してきました。

●時間外勤務の縮減や年休取得の促進等

- ・時間外勤務時間数：年間1人当たり月平均11時間(R5実績) R元比△22.5%
※R元実績 14.2時間
- ・年休取得の状況：年休の年間取得日数15以上の職員の割合86.9%(R5実績)
※R元実績 81.9%
- ・モバイルワーク利用：R5 約150名
- ・RPA、AI議事録(ログミーツ)、ローコードツール等の導入

●男性の育児参画の促進

- ・男性職員の育児参画：育児を理由とする休暇・休務の取得日数が1か月以上の男性職員の割合80.5%(R5実績) ※R元実績 30.8%
- 育児休業取得率 60.0%(R5実績) ※R元実績 3.8%

2 主な課題

令和6年度に実施した「仕事とくらしに関する職員アンケート(以下「アンケート」という。)」において、「一部の人に仕事の負担が偏っている」という設問に、回答者の約半数が「あてはまる」「少しあてはまる」と回答しています。

また、「介護経験の有無」に関する設問には、回答者の約40%が「介護している」または「今後5年程度のうちに介護する可能性が高い」と回答しており、介護に直面する職員が多い状況にあります。

さらに、女性職員の昇任意欲は、引き続き低い状況であり、係長級以上に占める女性職員の割合についても、進展があったものの、依然として低迷が続いています。

●組織風土

職員が仕事にやりがいを感じ、慢性的な長時間勤務はないと感じている一方、一部の人に仕事の負担が偏っていると感じている。

- ・アンケートにおいて、「仕事のやりがいがある」という設問に対し、回答者の71%が「(少し)あてはまる」と回答するとともに、「慢性的な長時間勤務がある」という設問に対し、65%が「(あまり)あてはまらない」と回答。
- ・一方で、「一部の人に仕事の負担が偏っている」という設問に、50%が「(少し)あてはまる」と回答。

●女性の活躍推進

- ・係長級以上に占める女性職員の割合：R2.4.1 4.8% ⇒ R6.4.1 5.8%
- ・アンケートにおいて「昇任に対する意識」に関する設問に対し、回答者(女性)の76%が「(どちらかといえば)昇任したくない」と回答。

3 社会情勢の変化

地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標は、「こども未来戦略方針(令和5年6月13日閣議決定)」を踏まえ、令和12年までに85%へと引き上げられるとともに、このプランの根拠法である「次世代法」の令和6年改正により、男性の育児休業取得率や1人当たり年間時間外勤務時間数に関する数値目標を、特定事業主行動計画に設定することが義務付けされました。このほか、少子高齢化による働きながら介護を行う人の増加やデジタル社会の進展など、社会情勢は変化を続けています。

「03現状と課題」において把握した当局の状況や社会情勢の変化を踏まえ、このプランでは、次の3つの視点からそれぞれに目標を設定し、「上下水道局の全ての職員が『仕事』でも『くらし』でも笑顔で活躍できる職場づくり」に向け、各取組を推進します。

視点 1

ワーク・ライフ・バランスの実現のための働き方改革の推進

目標 年次休暇の年間取得日数15日以上の方員の割合 90%

目標 職員1人当たりの時間外勤務時間数 年間120時間

視点 2

仕事とくらしが両立できる職場環境づくり

目標 男性職員の育児休業取得率 90%

視点 3

女性職員の活躍推進

目標 係長級以上に占める女性職員の割合 7%

また、それぞれの視点は、相互に影響や効果を与える関係にあります。一体的に取り組むことで、プランの目的の実現を目指します。

視点1 ワーク・ライフ・バランスの実現のための働き方改革の推進(全職員)

視点2
仕事とくらしが両立できる職場環境づくり
(子育て中等の職員)

視点3
女性職員の活躍推進(女性職員)

視点 1

ワーク・ライフ・バランスの実現のための働き方改革の推進

目標 年次休暇の年間取得日数15日以上の方員の割合 90%

※付与日数が20日の職員が対象。

※令和5年度実績 86.9%

目標 職員1人当たりの時間外勤務時間数 年間120時間

※係長級以下職員が対象。

※令和5年度実績 月11時間（年間における職員1人当たりの月平均時間外勤務時間数）

年間132時間（年間における職員1人当たりの時間外勤務時間数）

長時間労働を前提とした働き方は、育児や介護、自身の病気などにより厳しい時間的制約の中で働いている職員だけでなく、ともに働く周りの職員を含めた全ての職員にとって、ワーク・ライフ・バランスの実現への障害となります。

長時間労働を前提とした働き方から、時間を意識した生産性の高い働き方に転換することで、時間と心の余裕が生まれ、「仕事」の面では新たな発想や更なる改善につながります。また、家庭生活や地域活動などに充てる時間が増えることで、「くらし」の充実を図ることができます。

そこで、担当者が休暇中でも業務を進めることができるチーム力を向上させ、一人一人の職員が「仕事」と「くらし」を充実できるよう、年休取得及び時間外勤務時間数の縮減に関する目標を設定します。

取組項目

職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、次の働き方改革の取組を推進します。

1

時間外勤務の 管理徹底

労働基準法及び36協定の基準の遵守並びに時間外勤務の縮減のため、事前命令等の基本的事項の徹底や各部・室へのヒアリングの実施など、組織的な時間外勤務の管理・運用を徹底するとともに、目標を設定し、推進します。

2

年次有給休暇の 取得促進

労働基準法により、義務付けされている「年5日以上年次有給休暇の取得」とどまらず、当局では、さらに個別の目標を設定し、年次有給休暇の取得を促進することで、職員の健康増進や真のワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

3

DX推進等による 業務効率化

RPAやAI等のデジタル技術を活用し、業務プロセス等の改善を進め、業務の効率化を図ります。

4

柔軟な働き方の検討

リモート勤務用パソコンを活用し、モバイルワークを推進するとともに、「時差出勤」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。

5

人事評価制度における 適切な評価

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「子育て中の職員など時間に制約のある職員をフォローしている職員」を適切に評価します。

6

マネジメント研修や 意識改革研修の実施

管理職員を対象にマネジメント研修を実施し、職場でのコミュニケーションの活性化を図るとともに、働き方改革に向けた意識改革研修を実施し、働き方改革を推進します。

7

ワーク・ライフ・バランス研修の実施

職員がライフイベントに応じて働き方を変化させながらもキャリアを着実に積んでいくために、自身の働き方や仕事と家庭生活の両立について考えることを目的とした研修を実施します。

8

ハラスメント対策の促進

ハラスメントを発生させない風通しのよい職場環境づくりのため、ハラスメント防止のための取組を実施し、適切な対策を行います。

※DX（デジタル・トランスフォーメーション）とは…

組織や活動、あるいは社会の仕組みや在り方、人々の暮らしなどがデジタル技術の導入と浸透により根本的に変革すること。（デジタル化推進計画から引用）

視点 2

仕事とくらしが両立できる職場環境づくり

目標 男性職員の育児休業取得率 90%

※令和5年度実績 60.0%

男性職員が家事・育児等を分担することは、配偶者である女性の活躍を促すとともに、多様な経験を通じて価値観や意識を改革することにつながり、ひいては、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の醸成につながります。

そこで、男性の育児参画に関する目標を設定するとともに、職員の多様なくらしに対し、「お互い様」意識が醸成されるよう、各種取組を推進します。

また、女性職員が、キャリア形成など将来への不安を解消し、やりがいと充実感を得ながら仕事をできるよう、希望者に女性先輩職員と対話する機会を設ける試みを始めます。

取組項目

仕事とくらしの責任を果たしながら、両立できる職場環境づくりのため、次の取組を推進します。

1

情報発信と制度周知

子育てや介護に関する休暇制度をまとめたハンドブック等、仕事とくらし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・介護体験談等を庁内誌で紹介するなど、子育て・介護に直面する職員だけでなく、周囲の職員の理解促進を図ります。

2

若手職員のキャリア形成意識の醸成

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「仕事とくらしの両立」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。

3

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。

4

職員と上司・所属長との面談の実施

子が生まれる職員・介護に直面する職員の上司・所属長は、当該職員と面談を実施し、休暇等の制度周知や意向確認を行います。休暇等の取得に当たっては、必要に応じて業務分担等の見直しを行うなど、安心して休暇等を取ることができる職場環境をつくるとともに、スムーズな職場復帰に努めます。

5

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の代替職員の配置については、基本的には臨時的任用職員の配置を行うが、繁忙部署等においては、代替職員として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。

6

女性職員の相談体制の試行実施

若手女性職員のキャリア形成など将来への不安を解消し、やりがいと充実感を得ながら仕事をできるように、希望者に女性先輩職員と対話する機会の創出を検討します。

+

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、くらしと仕事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

目標 係長級以上に占める女性職員の割合 7%

※令和6年4月1日時点 5.8%

当局に対するお客さまの多様なニーズに応え、質の高いサービスを提供するためには、女性の視点を事業に取り入れていく必要があります。

一方で、当局における女性職員の割合は11.9%であり(令和6年4月1日現在)、その女性職員の多くは、自身の生活において家事・育児等の多くを担っており、時間的な制約を受けながら仕事をしています。

女性職員がやりがいと充実感をもって働き、キャリアを形成していくことは、お客さまサービスの向上に加えて、多様な人材の活躍による組織全体の活性化にもつながります。

女性職員の個性と能力が発揮される職場づくりの結果、意欲と能力に応じた責任ある役職への登用が進んだことを示す指標として「係長級以上に占める女性職員の割合7%」を目標に掲げます。

取組項目

仕事とくらしの責任を果たしながら、両立できる職場環境づくりのため、次の取組を推進します。

1

指定職員への積極的な登用及び柔軟な運用

時間的制約がある中でも責任ある立場で能力を発揮できる専門性を活かしたスタッフ型ポストの設置など、多様な人材を積極的に指定職に登用します。また、昇任後の家庭状況や本人の意向に応じた一時的な降任制度を設けるなど、柔軟な運用を行います。

2

キャリアの形成に資する職場への積極的な配置

若手職員のうちからキャリアの形成に資する職場へ積極的に配置し、業務経験を積ませることで、仕事と子育ての両立や昇任への不安の軽減を図ります。

3

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。

