

京都府特定事業主行動計画

☆☆☆ 京都府庁から始める子育て環境日本一 ♪♪

全ての職員が育児を行うことを当たり前とする組織風土に☆☆☆

令和2年4月

【はじめに】

京都府では、この間、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）等に基づく「京都府特定事業主行動計画」（以下、「行動計画」という。）を策定し、子育てをする男性職員も女性職員も、ともに働きやすい職場環境となるよう、様々な取組を推進してきた。

休暇や給与といった制度面での取組に加え、「府庁育児の日」の全庁一斉退庁の呼びかけなどの職場環境づくりの取組も進める中で、前期（平成27年度～31年度）の行動計画で定めた数値目標（「男性職員の育児休業取得率15%」等）に対する実績は着実に上昇してきた。しかし、依然として、全国平均等から見て高いものとは言えず、また、当計画の策定に先立ち実施した職員アンケートの結果から見ても、特に男性職員の育児に関する意識改革が浸透しているとは言い難い状況にある。

政府は、「第四次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）において、男性職員の育児休業取得率13%（令和2年度まで）を目標として掲げ、令和元年12月に「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」が策定された。令和2年度から、子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取組が進められることとなっている。

京都府においては、京都府総合計画において、「子育て環境日本一」きょうとチャレンジとして、2040年に全国平均並みの合計特殊出生率をめざし、行政、府民、地域、企業などあらゆる主体の総力を結集し、「子育て」の視点から社会を変革することに取り組んでおり、その取組の一つとして、企業が子育てに優しい職場環境づくりに向けた具体的な行動を宣言し、実践する「子育て環境日本一に向けた職場づくり行動宣言」の取組を令和元年度から開始している。

このような社会情勢を踏まえ、「子育て環境日本一」を推進する主体である京都府庁に勤務する職員に対して、その手本となるべき率先した取組を進めていく必要がある。

このため、後期の行動計画（令和2年度～6年度）においては、全ての京都

府職員が育児を行うことを当たり前とする組織風土を醸成し、特に、男性職員については、育児休業取得率（育児に伴う休暇・休業の取得率）で全都道府県中第1位を目指すこととしている。

それに向け、今後、様々な対策を講じ、男性も女性も、子どものいる職員もいない職員も、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、一人ひとりが、仕事と生活の調和の推進を図りながら、職場を挙げて次世代育成支援対策に取り組んでいくこととする。

【 参考 この間の主な動き 】

国	京都府
<p>(H15) 次世代育成支援対策推進法制定</p> <p>(H19) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定</p> <p>(H24) 子ども・子育て支援法制定</p> <p>(H27) 「第4次男女共同参画基本計画」策定</p> <p>(R1) 「女性活躍加速のための重点方針2019」策定</p> <p>(R1) 「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」策定</p> <p>(R2) 総務大臣から全知事あて書簡（男性育児休業取得促進の協力依頼）</p>	<p>(H 8) 「きょうと未来っ子21プラン」策定</p> <p>(H16) 「未来っ子いきいき応援プラン」策定</p> <p>(H17) 「きょうと未来っ子いきいき推進計画」策定 （次世代育成に関する総合計画）</p> <p>⑰～⑳「京都府特定事業主行動計画」</p> <p>(H19) 「京都府子育て支援条例」の制定 「未来っ子いきいき応援プラン」の制定</p> <p>㉒～㉔「京都府特定事業主行動計画」</p> <p>㉗～㉙「京都府特定事業主行動計画」</p> <p>(R1) 「京都府総合計画」策定</p>

第1章 計画期間・対象職員・推進体制等

1 計画期間

計画期間は、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間とする。

2 対象職員

この計画は、京都府の一般職の常勤職員（京都府立学校教職員及び京都府警察職員以外の職員をいう。）を対象とする。また、会計年度任用職員についても、これらの職員に係る諸制度の下で、この計画に基づき、取組を進めていく。

3 推進体制

- ① 本計画に基づく取組を全庁的に推進していくため、各部局の主管課長で構成する「京都府特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置しているところであり、職員長を筆頭に、引き続き、PDCAのマネジメントサイクルの下、計画的かつ効果的な取組を推進していくこととする。
- ② この計画に基づく取組に対する評価や新たな課題への対応については、引き続き、民間の有識者で構成する「京都府特定事業主行動計画評価委員会」における意見を踏まえながら推進していくこととする。

4 計画の実施状況の公表

毎年度少なくとも1回、この計画に基づく取組の実施状況や効果、京都府特定事業主行動計画評価委員会における意見等について、ホームページへの掲載等により公表することとする。

第2章 子育て環境日本一に向けた 更なる意識改革と職場づくり

1 出産や子育てしやすい京都府庁に向けた職場風土づくり

▶課題

- ① 職員（本人・上司・同僚）の一層の意識改革及び職場の雰囲気づくり
- ② 休業・休暇時における代替職員については、育児休業期間が年度を通じる場合に可能な限り正規職員の配置を行うよう努めているものの、その職種や年度によってその対応がまちまち
- ③ 効果的・効率的な業務運営等に取り組み、時間外勤務を減少

▶取組事項

- ① 子連れ出勤の制度化を行うとともに、それを受け入れる包容力のある職場づくりを進める。
- ② 所属長は、職員から妊娠の報告などがあった段階で、係会議等により、本人の意向も踏まえ、今後の仕事の進め方をよく相談するなど、職場全体としてのサポート体制を構築し、休暇・休業の積極的な取得を支援する。
- ③ 育児参加の意義・必要性等の次世代育成支援対策の基本的事項等について、周囲の職員を含めた職場全体の意識向上を図るため、研修・情報提供を行う。
- ④ 人事当局や幹部職員から、管理職をはじめとする職員に対して、仕事と子育ての両立の推進や女性職員の活躍促進の観点から、子育てや育児休業の取得などに対する価値観・意識の改革や、業務運営の改革等について、行政事務支援システムへの掲載、会議・研修・ヒアリング等の機会において、明確なメッセージを継続的に発出する。
- ⑤ 親子のふれあいと子育てに対する意識向上を図るため、親（職員）が働いているところを見学する「子ども参観日」を実施する。
- ⑥ 法改正も踏まえ、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの働きやすい環境を阻害する職場慣行や意識などを解消するため、管理職を含む全職員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発や、相談体制の充実などを行う。
- ⑦ 同僚等の業務負担増への精神的な障壁を軽減するため、休業・休暇期間等に応じ、正規職員や任期付職員、会計年度任用職員の配置等により代替

職員を確保する。

- ⑧ ワークライフバランスの観点から、時間外勤務の更なる縮減に向け、時間外勤務の上限規制導入も踏まえた継続的な取組を進める。

2 出産や子育てしやすい制度運用と情報提供

▶課題

- ① 関係制度の更なる改善
- ② 関係職員にしっかり届く体系的・効果的な情報提供
- ③ 職場復帰時における業務処理への不安対策

▶取組事項

- ① 育児休業の取得による経済的負担の減少や取得しやすい制度の確立に向けて、人事委員会とも連携しながら、更に必要な拡充が図れるよう検討する。
- ② 勤務時間割振変更制度（試行中）の改正により子どもの送迎等子育てが行いやすい、時差出勤などの柔軟な勤務時間制度を構築する。
- ③ ワークライフバランスの推進と業務効率の向上を目的としたテレワークによる在宅勤務の更なる拡充を行う。
- ④ 育児休業を取得した職員本人や所属係員・所属長の人事評価においてプラス効果が生じるよう制度運用を行う。
- ⑤ 「次世代育成支援対策ハンドブック」の改正毎に、職員全員に供覧するなど、職場全体において、仕事と子育ての両立支援制度の内容等を理解し、子育てを行う職員が制度を利用しやすい環境を整備する。
- ⑥ 育児休業等を取得することのメリットの周知や休業等を希望する職員の不安軽減等を図るため、職員通信等において、意識改革に繋がるような先進的な取組や育児休業取得者の体験談などの情報や意見交換の場を提供する。
- ⑦ 担当業務や職場の状況変化による不安を解消するため、休業・休暇中の職員が、その希望に応じて、定期的に子連れで職場訪問できる機会や場所を設け、所属長等によるヒアリングや情報提供、部局内関係職員による意見交換会などを行う。また、必要に応じてキャリア形成に係る意向確認や研修資料の提供を行い、復帰後の計画を策定・実施する。

3 育児休業、休暇の取得促進対策の実施

▶課題

- ① 女性の育児休業取得率は100%であるが、男性の育児休業、育児のための休暇の取得については、依然として、高いとは言えない状況
- ② 年次休暇の取得日数は、この間、増加傾向にあるが、更なる改善が必要

▶取組事項

- ① 子どもが生まれることについて所属長・子育てアドバイザーに報告することを奨励する。
- ② 職員は、「子育て計画表」による休暇取得計画を作成し、所属長に提出する。所属長は、今後の育児計画について、「出産・子育てに関する支援活動所属長チェックシート」に基づきヒアリングを行うとともに、職場の子育て環境向上のため必要な内容の聞き取り等を行い、その状況を子育てアドバイザーに報告するとともに、その計画支援のため、所属職員の理解を得る。
- ③ 子どもが生まれた職員を所属長が部局長等に紹介し、部局長等から直接、激励し、併せて育児休業の取得奨励を行う。
- ④ 特に男性職員には、所属長及び子育てアドバイザーから休暇取得計画の取組状況の確認と取得勧奨を行う。
- ⑤ 京都府庁の子育て環境日本一の推進に貢献した（長期間の男性育児休業の取得と職場におけるサポート体制の構築等）職員や所属を知事から表彰する。
- ⑥ 育児中の職員が自分に合った勤務形態を選択できる育児短時間勤務制度や育児のための部分休業制度の活用を促進する。

第3章 その他の支援対策

1 子育てにやさしい府立施設の整備

▶課題

子どもや子育てにやさしい施設・設備の整備は、京都府庁が率先して取り組むべき

▶取組事項

- ① 庁内保育施設については、職員のニーズ把握を行うなど検討を進める。
- ② 子育てをしている職員や多子世帯の職員に対して、職員住宅の空室状況等も踏まえながら、2戸貸し等の子育てに配慮した住宅の貸与制度を設ける。
- ③ 今後とも、庁舎の現状、施設利用者の実情等を踏まえ、乳幼児と一緒に安心して利用できる多目的トイレや授乳室等を、積極的に設置していく。

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

▶課題

子ども・子育てにやさしい社会づくりには、子ども・子育てにやさしい地域づくりが重要

▶取組事項

- ① 地域で行われる子育て学習会や子ども参加行事等に、出前語らいなどの制度を活用し、職員を積極的に派遣する。
- ② ボランティア休暇を活用し、PTA活動、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動について、職員の積極的な参加を推進する。

数値目標

▶ 男性職員

育児休業（又は育児に伴う休暇・休業）の取得率 全国都道府県中第1位

- ・府実績 ㉓～㉑上半期 平均9.6% ㉑上半期 13.2%
- ・全国順位（㉓の状況） 第1位 三重県 38.4%
第18位 京都府 11.9%

育児に伴う休暇・休業の取得日数 20日（週休日等を通算すると1ヵ月程度）

- ・期間：子の出生1年後まで（産後8週間が経過する日までの間できる限り連続して取得することを推奨）
- ・内訳：以下の合計日数
特別休暇（配偶者出産休暇、男性育児休暇、育児時間及び子の看護休暇）
育児休業
年次休暇（育児に関するものに限る）
- ・参考：㉓～㉑上半期 平均8.2日
（配偶者出産休暇、男性育児休暇、育児休業の合計日数の府実績）

仕事と子育ての両立等に対する意識、子育て支援にアンケートについて

- ・調査対象者：京都府職員（再任用職員、非常勤嘱託職員及び臨時職員を除く）
- ・回答数：369名
- ・調査期間：令和元年12月16日～令和2年1月10日
- ・調査方法：インターネット調査（府電子申請システムを利用）

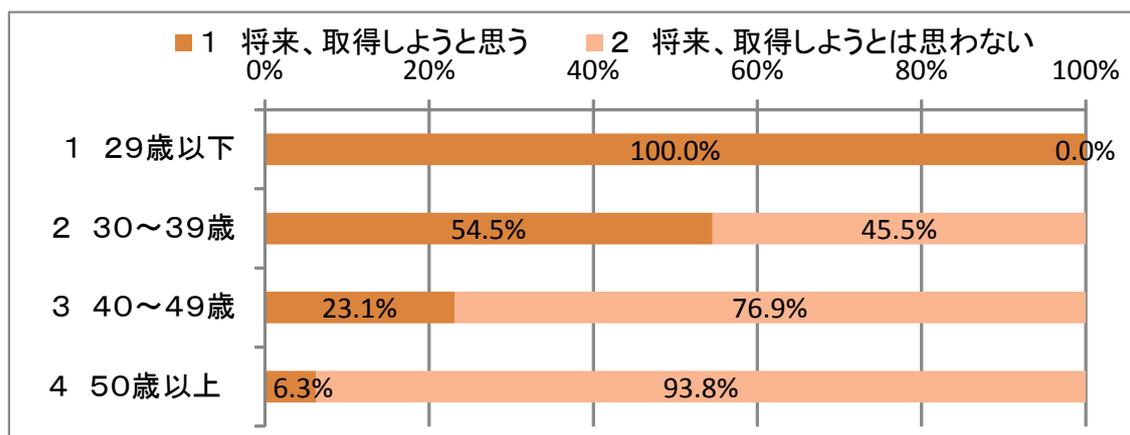
【まとめ】

- ▶ 20歳代では80%以上、30歳代でも50%以上の職員が、将来、育児休業の取得を視野
- ▶ 男性職員が取得しない理由は、「業務が多忙」や「収入減少」に加え、「職場に迷惑をかける」、「職場に雰囲気がない」といった意識に関する内容も多数
- ▶ 男性職員の育児休業の更なる取得に向けては、「代替要員の確保」、「意識付け・雰囲気づくり」、「収入減少の緩和」が上位

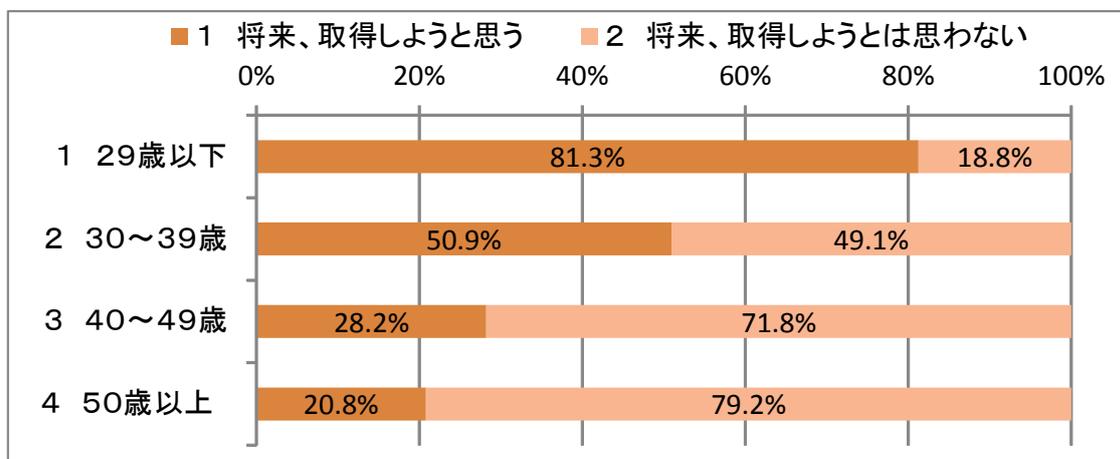
【男性職員】

＜育児休業取得意向＞

1 育児休業取得した（取得中）人



2 育児休業取得しなかった（していない）人



<育児休業を取得しなかった（していない）理由>（複数回答）

- | | |
|-----------------------------|-------|
| 1 業務遂行上、職場に迷惑をかけると考えたため | 34.8% |
| 2 業務が繁忙であったため | 31.0% |
| 3 職場に取得しようという雰囲気になかったため | 27.3% |
| 4 収入が減り、経済的に苦しくなるため | 26.7% |
| 5 他に養育する人がいるなど取得する必要がなかったため | 25.7% |

（その他）の主な意見

- ・どのように育児休業を取得できるのか知らない
- ・配偶者が家庭にいて育児ができたため
- ・短期でも休むための引き継ぎが大変だから
- ・上司から人員が少ないので、取得は難しいと言われたため
- ・上司に相談したが、年休を利用することを薦められたため

【管理職員】

<部下の男性職員が対象となった時、最も重要だと考えられる取組>

- | | |
|---------------------------|-------|
| 1 育児休業等各種制度及び意義の周知・啓発 | 36.8% |
| 2 育児休業取得意向の確認 | 22.1% |
| 3 育児休業取得に伴う昇任・昇格・人事評価への説明 | 17.6% |

（その他）の主な意見

- ・意向確認の中で上司から積極的に取得を勧めている
- ・事務分担の見直しと周りの職員の理解を得ること

＜現在、子育て中の職員に行われている配慮（取組）（複数回答）＞

	(男性部下)	(女性部下)
1 本人から申し出に対し、その都度対応	61.1%	0%
2 雰囲気づくり、本人の希望にあった支援を職場全体で実施	38.9%	55.6%
3 業務体制を工夫・見直しし、負担軽減を図っている	16.7%	0%
4 時間外勤務、泊付き出張の事前確認	13.0%	27.8%

（その他）の主な意見

- ・（男性部下へ）子育てへの協力状況について確認
- ・子育て中の職員はいない（多数）

【全 職 員】

＜男性職員が育児休業を取得する場合の周囲の職員の意向＞

1 積極的に協力したい	69.9%
2 協力したいが負担に感じる	25.5%
3 できれば取得してほしくない	1.4%

（その他）の主な意見

- ・男女問わず同様に協力したいが（代替職員の配置がない場合は）負担に感じる。
- ・積極的な取得が必要だが、人員不足を解消する手立ても同時に行うべきである。
- ・希望するならば良いが、1歳までは母親が育てるべきだと思う。
- ・男性の場合、育児休業しているからと言って育児の役に立っているとは限らない。

＜男性職員の育児休業の更なる取得に向けて改善が必要と思われる事項＞（複数回答）

1 代替要員が確保されるようにすること	81.3%
2 上司、同僚等の意識付け、取得しやすい雰囲気づくり	59.1%
3 育児休業中の収入減少の緩和	48.2%
4 人事上のインセンティブを与えること	25.5%
5 所属長ヒアリングの強化により、男性の育児参加の意識付け	21.4%

（その他）の主な意見

- ・育児休業の義務化
- ・育児休業中でも自宅等で業務が行えるようPC端末の持ち帰り等インフラ整備が必要
- ・仕事を引き継ぐ同僚への育休応援手当の支給

＜男女とも仕事と子育てが両立できるために効果的と思われる事項＞（複数回答）

1 育児休業中の職場の負担軽減（代替職員の確保）	67.5%
2 上司の理解	66.7%
3 同僚の理解	61.8%
4 職場における業務分担の配慮	61.2%
5 時間外勤務の削減	49.1%

（その他）の主な意見

- ・育児休業等の取得に対する財政的支援
- ・保育所や学校といった子どもの時間に対応できる柔軟な勤務時間の選択
- ・職場の理解を得られるような普段からの自身の行動と周囲の関係性
- ・女性は残業無しや休むことが公認だが、男性は残業有、休まないが当たり前の雰囲気があり、子育てに関する意識改善が必要