

京 都 府 特 定 事 業 主 行 動 計 画

☆☆☆ みんなの理解と支援で楽しい子育て♪♪

仕事と生活の調和を実現できる環境づくり ☆☆☆

平成27年4月

【はじめに】

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、京都府では、平成８年度に「きょうと未来っ子２１プラン」を策定し、また、個人の価値観の多様化や子育てに対する不安が増す中、平成１６年１２月に「未来っ子いきいき応援プラン」を策定し、次代を担う子どもが本来持つ育つ力、共に生きる力を育成するための施策を展開した。

一方、国においては、次世代育成支援対策推進法（平成１５年法律第１２０号）を策定し、次世代育成支援対策に関する基本理念を定め、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにした。

京都府では、平成１７年３月に次世代育成に関する総合的計画である「きょうと未来っ子いきいき推進計画」を策定して、戦略的に施策展開していくこととし、事業主としても、職員の子どもたちの健やかな誕生とその育成について、大きな役割を果たしていくことが求められるところとなった。

また、平成１９年７月に「京都府子育て支援条例」を制定し、同年１２月には、条例に基づく基本計画と次世代育成支援対策推進法に基づく都道府県行動計画の性格を併せ持つ「未来っ子いきいき応援プラン」を策定、その後改定を重ねる中で、子育て支援の充実強化に努めてきた。

また、国においては、平成１９年１２月に策定された「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」により、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会などの実現に向けた取組が進められてきており、特に子ども・子育て支援の分野では、子ども・子育て支援法（平成２４年法律第６５号）の制定のほか、少子化危機突破のための緊急対策など、子育て支援、働き方改革の一層の強化とともに、結婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」などの強化が進めていくこととされた。

こうした中、事業主としての京都府においては、職員が仕事と子育てを両立できる環境を整えるため、京都府特定事業主行動計画（旧計画）（平成１７年度～２１年度（前期）、２２年度～２６年度（後期））を策定し、この１０年間にわたり、子育てをする男女がともに働きやすい職場環境となるよう、次世

代育成支援の取組を計画的・集中的に実施してきたところである。

このように、国、地方公共団体、企業の各々の次世代育成支援対策推進法に基づく１０年間の計画的・集中的な取組の実施により、合計特殊出生率の改善など一定の効果が見られたものの、現在、依然として少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要があることから、今般、次世代育成支援対策推進法の有効期限が１０年間延長され、平成２６年１１月には、同法に基づく新たな行動計画策定指針が示されたところである。

この京都府特定事業主行動計画（新計画）は、新たな行動計画策定指針に掲げられた基本的視点に加え、旧計画の取組状況や職員の意識・ニーズを把握するために実施した職員アンケートの調査結果等も踏まえ、職員が仕事と子育てを両立できる職場環境を更に整えるとともに、子育てを行う女性が活躍できる取組を更に推進するために策定したものである。

男性も女性も、子どものいる人もいない人も、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、職員一人ひとりが、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が重要である。

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、平成27年4月1日から平成32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、臨時職員、非常勤嘱託職員についても、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 子育てしやすい勤務環境の整備

1 仕事と生活の調和の推進のための意識改革

▶課題

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が重要

▶取組事項

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 所属長自身が仕事と子育ての両立支援の趣旨や支援制度の理解を深め、マネジメントする必要があることから、研修等において、情報提供・助言を行う。
- ④ 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。
- ⑤ 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、相談体制の充実を行う。
- ⑥ 職員が家庭での子どもの教育に一層取り組めるよう、家庭学習等に関する講座・講演会を実施する。

【先行取組事例】

- 「セクシュアルハラスメントの防止に対する要綱」等の制定
- 男女共同参画社会推進及びセクシュアルハラスメント関係の職員研修実施
- 「職員ふれあいフェスタ」の開催

2 出産や子育てに関する制度の改革・周知

▶ 課 題

- ① 職員に対する次世代育成支援対策既存制度（給与・休暇等）の体系的な情報提供
- ② 関係制度の更なる拡充

▶ 取組事項

- ① 仕事と子育ての両立支援制度の必要性や内容等を体系的に整理した「次世代育成支援対策ハンドブック」を適宜更新し、行政事務支援システムへの掲載により、職員への周知を図る。
- ② 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、職員通信や行政事務支援システム上に設置した「子育てミーティングコーナー」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経験談などの情報や意見交換の場を提供する。
- ③ 市町村等の関係施策の情報を職員に提供する。
- ④ 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、更に必要な拡充を図るよう検討する。
- ⑤ 各所属における取組状況及び課題について報告を求め、制度や職場環境の改善に繋げる。

【先行取組事例】

- 「次世代育成支援ハンドブック」の作成・改定・配布
- 「子育てミーティングコーナー」の設置
- 「子育てグッズ提供・貸出電子案内」の設置
- 「給与事務の手引き」の配布
- 「京都府の休暇制度」の配布
- 子育て休暇の対象となる事由や子の範囲、付与日数の拡充
- 育児短時間勤務制度の創設
- 退職手当の計算における育児休業期間の取扱いの改善
- 査定昇給・育児休業復帰時の昇給判定の改善
- 育児休業、育児部分休業における配偶者の就業要件、取得回数制限の撤廃等の拡充
- 短期(30日以内)育児休業取得者に対する期末手当の支給割合の改善
- 短期(15日以内)育児休業取得者に対する勤勉手当の期間率の改善
- 昇任・昇格の基礎となる在職期間における育児休業期間の除算廃止

3 時間外勤務の縮減及び働き方の改革

▶課 題

- ① 3年連続の発生となる大規模災害への緊急防災対策や、緊急経済対策などの取組もあって、時間外勤務は減少していない。
- ② 効果的・効率的な業務運営等に取り組むことが重要。

▶取組事項

- ① 業務プロセスや組織・定数、既存業務の点検・見直しなどについて、これまで以上に全庁挙げて取り組み、時間外勤務の縮減を図る。
- ② 所属長等の的確な業務マネジメントによる効率的な業務執行に向けた取組、ノー残業デー・育児の日などの定時退庁の励行や時間外勤務の精査を行った上での事前命令・修正命令の徹底、適切な人員配置、応援・協力体制の整備などあらゆる取組により、時間外勤務の縮減を図る。とりわけ、健康管理の観点からも、特定職員に集中しないよう対応する。
また、これらの取組状況や成果を点検・評価・指導する中で実効性を高めていく。
- ③ 全職員に向けて、時間外勤務の縮減に向けた意識改革を促すための通知を行う。
- ④ 時間外勤務縮減や健康管理の観点から、あらかじめ勤務時間をスライドさせて対応する勤務時間割振変更制度（試行中）の拡充や、週休日の勤務の振替の徹底などを行うとともに、国における早出・遅出勤務制度についても、その効果等を研究し、導入に向けた取組を進める。
- ⑤ 主管課長とのヒアリングや職員アンケートなどにより時間外勤務の実態をしっかりと把握し、改革に繋げていく。
- ⑥ 事務・事業の見直しやICTの積極的な活用などによる効果的で効率的な業務運営といった仕事と生活の調和の推進に資する取組・行動について、人事評価において適切に評価を行う。

特に、管理職員については、時間外勤務命令に係る事前命令・修正命令の徹底はもとより、定時退庁日の励行などの的確なマネジメントによる部下職員の労働時間の短縮に向けた取組や、女性職員の活躍促進及び職員の仕事と生活の調和に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な職場運営を実現するための取組・行動等を人事評価の視点に加える。

- ⑦ 在宅勤務やテレワーク等は職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立しやすい働き方である点に着目し、国等における取組にも留意し、対象職員、対象業務などの実施方法や、システム面でのセキュリティの確保など、導入に向けた検討を行う。

【先行取組事例】

- 「時間外勤務の縮減及び年次休暇の計画的取得の促進のための取組指針」（略称「時短指針」）の策定
- 「時短のすすめ」、「事務改善取組事例」の発行
- 庁内放送（ノー残業デー及び午後１０時）の実施
- 時間外勤務状況巡回点検の実施
- 時間外勤務に対する産業医による保健指導等の実施
- 「時間外勤務の縮減及び年次休暇の計画的取得の促進」の通知
- 「時短推進ワーキングチーム（構成員：主管課長）」の設置
- 「時短推進プラン」の策定
- 「府庁育児の日」の創設
- 「グループ定時退庁デー」の創設

4 育児休業、休暇の取得促進

▶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、これまでの取組により若干伸びてきているものの、全体としては進んでいない状況
- ② 夏季休暇の拡充等があったこともあり、年次休暇の取得日数は増加していない状況
- ③ 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、技術職種や短期間の場合など、依然として臨時職員が中心

▶取組事項

- ① 各部局等において、子育ての経験を有する男性・女性職員や府職員OB等で登録する者の中から選定した「子育てアドバイザー」により、職員の相談体制の充実を図る。
- ② 所属長は、女性職員及び男性職員の配偶者の妊娠時や出産時等において、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等を行うとともに、その計画支援のため、所属職員の理解を得る。
- ③ 休業・休暇期間等に応じ、正規職員や任期付職員、臨時職員の配置等により代替職員を確保する。
- ④ 配偶者出産休暇や男性育児休暇の取得を促進するため、休暇計画表への記載を徹底し、職場全体で支援する。
- ⑤ 男性職員が育児に参画し経験する契機とするため、配偶者出産休暇・男性育児休暇の取得のほか、期末・勤勉手当の支給の改善を図った短期の育児休業の取得、とりわけ産前産後期間中における取得を推進する。
- 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。
- ⑦ 年末年始、ゴールデンウィーク、夏季、秋の連休の時期における連続休暇取得や、繁忙期後の休暇取得など、個人・職場単位で年間の取得目標・計画を設定すること等により、取得しやすい職場環境を醸成し、年次休暇の取得を促進する。

【先行取組事例】

- 所属長・子育てアドバイザー合同研修会の実施
- 所属長による育児計画のヒアリングの実施
- 自己申告書及び人事異動ヒアリングに基づく人事異動上の配慮
- 育児休業に係る臨時的任用職員や臨時職員の配置
- 部分休業に対しても業務量に応じた臨時職員の配置
- 男性職員の育児参加推進のための啓発資料の作成配布

数値目標

▶ 男性職員

- ・ 育児休業の取得率 15%

（府実績）㉒～㉔上半期 平均4.4%

- ・ 配偶者出産休暇及び男性育児休暇の取得者率 100%

（府実績）配偶者出産休取得者率：㉒～㉔上半期 平均81.8%

男性育児休暇取得者率：㉒～㉔上半期 平均27.7%

- ・ 育児のための休暇日数 15日取得

（配偶者出産休暇（3日）及び男性育児休暇（5日）を含む。）

（府実績）休暇日数：㉒～㉔上半期 平均9.5日

▶ 全職員

- ・ 時間外勤務の縮減 対前年度比5%縮減（災害対応等臨時的業務を除く。）

（府実績）時間外勤務：㉒～㉔上半期平均12.0h/月

- ・ 年次休暇取得日数 年間16日

（府実績）年次休暇取得日数：㉒～㉔ 平均10.4日

第3章 子育てを行う女性の活躍促進のための改革

▶課題

女性職員の個々の状況に応じたキャリア形成支援の充実による一層の活躍促進

▶取組事項

- ① 出産や育児等のライフステージに応じた人事制度の構築や、一層の活躍促進を図るための研修の充実など、育成プログラムを確立する。
- ② 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度や、OB、外部専門家等によるキャリア形成に関する相談・支援制度を整備する。
- ③ リーダーシップや職場運営、業務指導などマネジメント能力の向上を図る研修を充実する。
- ④ 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、子育てを行う職員が働きやすい職場環境づくりを推進する。
- ⑤ 妊娠中の職員について、長期及び遠方への出張や時間外勤務等を命じないなど、女性職員の健康や安全に配慮した措置を講じる。
- ⑥ 子育てを行う職員の人事異動にあたっては、データベース化される人事情報や本人の意向等を踏まえ、職員の状況に配慮した人事制度を導入する。

【先行取組事例】

- 子育てアドバイザーの設置
- 女性向けキャリア形成研修の実施
- 所属長による育児計画のヒアリングの実施（再掲）
- 妊娠中職員の業務分担の配慮
- 昇任・昇格の基礎となる在職期間における育児休業期間の除算の廃止（再掲）

第4章 育児休業等からの職場復帰の支援

▶課題

- ① 休業・休暇取得中における業務概況等の提供
- ② 職場復帰時における業務処理への不安対策

▶取組事項

- ① 休業・休暇中の職員に対して、職場の近況等について、メール等により定期的な情報提供を行うとともに、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。
- ② 職場復帰時における職場研修を実施する。

【先行取組事例】

- 保育所への送迎をする職員に対する職員駐車場優先確保
- 母乳保管冷蔵庫の設置

第5章 その他の支援対策

1 安心・安全な府立施設の整備

▶取組事項

- ① 庁内保育施設については、職員のニーズも踏まえつつ、引き続き検討する。
- 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トイレや授乳室等を適宜設置する。

【先行取組事例】

- 与謝の海病院における院内保育所開設
- 府立施設におけるトイレ内乳幼児いすの設置等
- 来庁者用本庁舎内授乳室の設置

2 子ども・子育てに関する地域貢献活動

▶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、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。
- ③ 子どもが参加する地域活動に対して、府有施設の開放を検討する。

【先行取組事例】

- 出前語らい・専門職員派遣制度
- ボランティア休暇の充実