

京 都 府 特 定 事 業 主 行 動 計 画

日本一働きやすい京都府庁づくり

仕事と子育ての両立を当たり前とする魅力ある職場環境に向けて

令和7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、子育てを行う全ての職員が、希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場環境の実現に向け、様々な取組を推進してきた。

休暇や給与等の制度面での取組に加え、部局長等からの育児休業の取得奨励や「府庁育児の日」の全庁一斉退庁の呼びかけなど、職場環境づくりの取組も進める中で、旧計画（平成27年度～令和6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 全国都道府県中第一位」等）の達成に向け、男性職員の育児休業取得率を着実に高めてきた。しかし、世の中全体での働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進などに伴い、他の都道府県においても男性の育児休業取得率が上昇してきており、取得率向上に向け更なる取組推進に加え、育児休業期間中の子育ての質の向上が求められる状況となっている。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は、子育てに関する意識改革は一定浸透してはいるものの、全ての職員が自ら望む働き方が実現できているとまでは言えない状況にある。

このような状況を改善できる職場環境づくりを推進するためには、執行体制の確保が重要となるが、生産年齢人口の減少に伴う公務員のなり手不足等もあり、執行体制を確保する上でも課題がある。このため、今後さらに学生等求職者から選ばれる魅力ある職場環境整備を進める必要がある。

政府は、少子化対策として、こどもに関する施策を社会全体で総合的かつ強力に推進していくため、令和5年4月にこども基本法を施行し、こども家庭庁を発足した。また、社会全体に共働き・共育てを定着させるための取組として、「こども未来戦略方針」（令和5年12月22日閣議決定）において、2030年までに国・地方公務員の男性職員の2週間以上の育児休業取得率85%を目標として掲げ、公務員が率先して「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて官民一体となって取り組むこととしている。

京都府においては、「あたたかい京都づくり」を進めていくため、令和5年12月に京都府総合計画を改定し、生活や絆を守る「温もり」の視点から、未来を担う子どもたちをあたたかく育む「子育て環境日本一」の取組を進化するように定め

た。加えて、子どもや子育て世代をはじめ、全ての人にとって暮らしやすい「子育て環境日本一・京都」の実現に向けて、令和5年12月に「子育て環境日本一推進戦略」を改定し、「日本一働きやすい京都府庁」づくり宣言を行った。

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、新行動計画（令和7年度～11年度）においては、子育て中の職員だけでなく、全ての職員が働きやすい京都府庁づくりを目指して取組を推進することとし、特に共働き・共育てを定着させるための第一歩として、男性職員の育児休業の取得率及び全ての職員の時間外勤務時間を目標数値として掲げ、希望する職員が希望した期間育児休業が取得できるなど自らが望む働き方が実現でき、子育て中の職員が仕事と子育ての両立が行える職場環境の整備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
(H15) 次世代育成支援対策推進法制定	(H 8) 「きょうと未来っ子21プラン」策定 (H16) 「未来っ子いきいき応援プラン」策定 (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） (17～21) 「京都府特定事業主行動計画」
(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	(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

(H24) 子ども・子育て支援法制定 (H27) 「第4次男女共同参画基本計画」策定 (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 (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） (R5) こども基本法施行及びこども家庭庁が発足 「こども大綱」及び「こども未来戦略」が閣議決定 (国家公務員の育休取得率を85%) (R6) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律策定 次世代育成支援対策推進法の一部改正に基づく内閣府令の制定及び行動計画策定指針の一部改正	②②～②⑥「京都府特定事業主行動計画」 ②⑦～③①「京都府特定事業主行動計画」 (R1) 「京都府総合計画」策定 ②～⑥「京都府特定事業主行動計画」 (R3) 「きょうと子育て環境日本一サミット」開催 (R4) 「京都府総合計画」策定 (R5) 「京都府子育て環境日本一推進戦略」改定
--	--

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7年4月1日から令和12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、当該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」を設置しており、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 日本一働きやすい京都府庁づくりに向けた 更なる意識改革と職場環境整備

1 日本一働きやすい京都府庁づくりの土台となる職員の働き方改革

▶ 課 題

- ① 生産年齢人口の減少に伴う働き手の減少のため、公務職場においても従来の働き方からの改善が必要
- ② 全ての職員にとって働きやすく、学生等求職者からも就職先として選ばれるための魅力ある職場環境の整備が必要
- ③ 効果的・効率的な業務運営等により、時間外勤務を減少させることが必要
- ④ 突発的な休暇も取得しやすい職場環境づくりが必要

▶ 取組事項

- ① 職員一人ひとりのライフスタイルに応じた場所や時間にとらわれない、在宅勤務や時差出勤等多様で柔軟な働き方を推進する。
- ② 職員の業務負担を軽減するため、RPA・AI等の活用やペーパーレス化などデジタル技術を活用した業務改善を推進する。
- ③ 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、ノー残業デーや「府庁育児の日」における定時退庁の徹底、管理職員による時間外勤務の事前命令や適正な勤務時間管理の徹底など、時間外勤務の上限規制も踏まえた継続的な取組を進める。
- ④ 子の体調不良など職員からの突発的な休暇取得にも対応できるよう、業務標準化のための業務マニュアル作成の徹底や、フォルダ管理ルール of 全庁統一化など、業務を他の職員と共有できるよう、組織としてのフォロー体制を構築する。
- ⑤ 多様な働き方に対する理解の促進やそれに対応するマネジメント力の向上に向け、係長・管理職員への研修を実施する。

2 出産や子育てしやすい職場風土づくり

▶ 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、職員の採用状況や職種、年度によってその対応がまちまち

▶ 取組事項

- ① 職員一人ひとりのライフスタイルに応じた場所や時間にとらわれない、在宅勤務や時差出勤等多様で柔軟な働き方を推進する。（再掲）
- 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 子育て参加の意義・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 知事を筆頭とした幹部職員や人事当局から、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、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 各職場における子育て中の職員の勤務状況を把握し、その状況改善を図るため、子育て中の職員と知事や人事当局の職員との意見交換を実施する。
- ⑦ 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。

- ⑧ 育児休業取得職員を支える周囲の職員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。
- ⑨ 京都府を定年退職した職員を会計年度任用職員等として任用するなど、育児休業取得職員が属する所属の執行体制を確保するため、育児休業を取得する職員の業務をカバーできる仕組みを構築する。
- ⑩ 柔軟な働き方の多様なニーズにも対応できるよう、子連れ出勤の制度など、職員が安心して働ける環境を整える。

3 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 関係職員に確実に届く体系的・効果的な情報提供
- ③ 子育て中の職員同士の横のつながりの形成

▶ 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 育児休業を取得した職員の業務を担った職員に対し、「応援手当」等のインセンティブの付与について検討を進める。
- ③ 「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、子育て中の職員が制度を利用しやすい環境を整備する。
- ④ 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。
- ⑤ 子育て中の職員同士が仕事や子育ての悩みなど日常的に相談しやすい関係性を構築するため、子育て中の職員の横のつながり（コミュニティ）の形成のための意見交換会の場の提供や情報提供などを行う。

4 育児休業、休暇の取得促進対策の実施

▶ 課 題

- ① 女性職員の育児休業取得率は100%であるが、男性職員の育児休業、育児のための休暇の取得率については、上昇傾向にあるものの、全国中間位の状況であり、また、年次休暇の取得日数は、この間、増加傾向にあるが、いずれも更なる改善が必要
- ② 休業・休暇中の職員が職場復帰しやすい環境整備が必要
- ③ 男性職員の育児休業取得率向上だけでなく、男性職員が子育てを「自分事」として捉え、育児休業期間中に真に家事や子育てを担えるような意識啓発が必要

▶ 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、今後の子育て計画について、「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 人事当局は、子の出生予定の定期的な照会を行うとともに、育児休業を取得していない職員がいる所属の所属長あて個別状況の確認を実施し、必要に応じて取得促進を図る。
- ⑥ 子育て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 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、定期的の子連れで職場訪問できる機会を設け、所属長等によるヒアリングや復帰後に活用可能な各種制度や各種研修などの情報提供、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。

- ⑧ 育児休業を取得する男性職員が、子育てを「自分事」として主体的に家事・子育てを行うために、育児休業取得前に「子育て」について考える機会を提供する。

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必要がある

▶ 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や職員のニーズ等も踏まえながら、2戸貸し等の子育てに配慮した住宅の貸与制度を検討する。
- 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

男性職員の育児休業の取得率 100%
(うち2週間以上の育児休業の取得率 90%)

- ・府実績 ②～⑥上半期 平均 54.9%
⑥上半期 84.4%
- ・全国順位(⑤の状況)
第1位 愛媛県 123.5%
第26位 京都府 72.7%

管理職以外の職員一人当たりの月ごとの時間外勤務時間 10.6 時間以下
(災害対応等臨時的業務を除く。)

<R元年度時間外勤務時間 10.6 時間 ①14.0h ②9.4h>