

**京都府における女性職員の活躍の推進に関する  
特定事業主行動計画**

令和2年4月  
京 都 府

## はじめに

これまでに経験したことのない人口減少、少子高齢化など厳しい社会情勢の中、持続可能な社会を築くためには、人材の多様性を確保することが不可欠である。女性の力は企業活動や行政、地域等の現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、家庭や地域の価値を大切にしつつ、社会全体の活力につながることから、最大の潜在力である女性の力を最大限発揮していくことが緊要の課題である。

京都府においては、「KYOのあけぼのプラン（第3次）」に基づき、政策・方針決定過程への女性参画の拡大や、仕事と生活の調和の推進など、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めているほか、平成26年度には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）の成立に先駆けて、京都における女性活躍の加速化に向け、経済団体等と行政（京都府・京都市・京都労働局）の連携による女性の活躍推進組織「輝く女性応援京都会議」が発足し、官民連携による女性の活躍推進の取組を進めているところである。

また、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進するため、平成27年8月に成立した女性活躍推進法に基づき、「京都府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を平成28年4月に策定し、女性登用について全国トップグループを維持し、さらに登用を推進するとともに、男性も女性も働きやすい職場環境づくりを推進することを基本方針として、取組を進めてきた。

この間、これまで女性を配置していなかった分野にも、女性職員の配置を拡大するなど、管理職における女性割合は着実に上昇している一方、今後も管理的地位にある職員への女性の登用を拡大していくためには、出産・子育て期等に入る以前から、幅広い職務経験を積ませるなど、早期からキャリア形成支援に取り組む必要がある。

今回改定する行動計画（令和2年度～令和6年度）においても、引き続き女性の積極的な登用を目指すとともに、職員に求められる「3つの姿勢」及び京都府人材確保・育成指針を踏まえたキャリア形成支援等の人材育成に取り組むなど、全ての女性職員がライフスタイルに応じた働き方を選択でき、男女ともに持てる能力を最大限発揮できる職場環境の実現をめざして取り組んでまいりたい。

# 京都府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

令和2年4月1日  
京都府知事  
京都府議会議長  
京都府選挙管理委員会委員長  
京都府代表監査委員  
京都府人事委員会委員長  
京都海区漁業調整委員会会長

## 第1章 計画期間・推進体制・実施状況の公表等

京都府における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、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年法律第64号。以下「法」という。）の規定により、京都府知事、京都府議会議長、京都府選挙管理委員会委員長、京都府代表監査委員、京都府人事委員会委員長及び京都海区漁業調整委員会委員長が策定する特定事業主行動計画である。

### 1 計画期間

本計画の期間は、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 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

京都府では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各部局の主管課長で構成する「京都府女性活躍推進特定事業主行動計画策定・推進委員会」を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について、職員長を筆頭に計画的かつ効果的な取組を推進していくこととする。

### 3 計画の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表

本計画に基づく取組の実施状況及び効果並びに数値目標を設定した項目の進捗状況については、法及び特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）の規定により、毎年1回、ホームページへの掲載等により公表することとする。

#### 4 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標及び目標達成のための取組・実施時期

法及び内閣府令の規定により、知事部局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局において、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行った結果、第2章に掲げるとおりの課題が認められた。

これらの課題を解消し、女性職員の活躍を一層推進するとともに、女性登用について全国トップグループの現状を維持し、更に登用を進めるため、次のとおり目標を設定し、次章以降においてそれぞれの目標の達成に向けて実施すべき取組を記載することとする。

##### 【数値目標】

- |       |   |
|-------|---|
| 【目標1】 | 令和6年度までに、課長級以上の職に占める女性比率について、令和元年度実績（15.1%）より5%引き上げ、20%とする。                                       |
| 【目標2】 | 令和6年度までに、課長を補佐する職に占める(※)女性比率について、令和元年度実績（25.8%）より5%引き上げ、30%とする。<br>(※ 課長を補佐する職とは、主幹級及び課長補佐級の職をさす) |
| 【目標3】 | 育児休業（又は育児に伴う休暇・休業）の取得率<br>全国都道府県中 第1位 (Ⓞ実績 京都府第18位 15.1%)   |
| 【目標4】 | 育児に伴う休暇・休業の取得日数 1ヶ月以上<br>(Ⓞ実績 平均14.9日)  |

## 第2章 女性職員が活躍する組織づくり

### 1 女性職員の活躍促進に向けたキャリア形成支援の充実・強化

#### ▶課題

- ① これまでに経験したことのない人口減少、少子高齢化など厳しい社会情勢の中、前例にとらわれず、府民ニーズに柔軟かつ的確に対応し、一人ひとりの夢や希望が全ての地域で実現できる京都府を目指していくためには、女性職員がその希望に応じて十分に能力を発揮することにより、女性の視点を府政に反映させ、組織内の多様性を高めていくことが必要
- ② ロールモデルとなる先輩女性職員が少なく、またキャリア形成に関する相談・支援体制が確立されていないなど、キャリアアップに向けた支援が必要
- ③ 出産・子育て期等に入る以前から、キャリアパスを意識した職務経験を積ませることが必要

#### ▶取組事項

職員に求められる「3つの姿勢」（現場主義を徹底すること、前例にとられないこと、多様な主体と連携・協働すること）と、それを踏まえた京都府人材確保・育成指針に掲げる重点取組に加え、以下の事項に取り組む。

- ① 女性職員を対象とし、意識改革やマネジメント能力の向上など、女性職員のキャリア形成を支援することを目的とした研修を実施する。
- ② 出産や育児等、女性職員のライフステージにあわせた育成プログラムを確立するとともに、家庭生活での負担に配慮した人事配置や、それが職員にとって不利益とならない昇任制度など、職員のライフステージに合わせた人事・昇任制度を構築する。
- ③ 民間で活躍している女性との交流の場を設定するとともに、女性職員の積極的な参加等を促し、キャリアアップに向けた意識を高める。
- ④ キャリア形成やマネジメント手法、仕事と家庭の両立等について、悩みを持つ女性職員が気軽に相談できるよう、相談・支援体制を整備する。
- ⑤ 女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図るため、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を行う。
- ⑥ 育児等家庭生活の負担が軽減された職員が再度のキャリア形成を希望する際のキャリアアップの支援を行う。
- ⑦ 若手職員を中心に、出産・子育て期に入る以前から、現場感覚や府民視点の養成、また、前例にとられない柔軟な発想に基づく政策形成能力、さらには多様な主体との連携・協働意識を高める姿勢の定着を図り、仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を重ねるイメージを持てるよう中長期的なキャリア形成に向けた支援を行う。

#### 【先行取組事例】

- 若手女性職員の他団体への派遣を拡充
- 女性幹部職員の養成を目的とした自治大学校特別課程への派遣
- 職員研修・研究支援センターにおいて、キャリア形成支援研修を実施
- 「京都府人材確保・育成指針」の策定
- 育休中や年度内に育休から職場復帰した職員等を対象とした仕事と育児の両立セミナーの実施
- 民間で活躍している女性との交流促進

## 2 女性職員の多様な分野への配置と管理・監督職員への積極的な登用

### ▶課題

- ① 女性職員の配置において、早期からキャリアパスを意識して幅広い分野においてやりがいを感じる職務経験を積ませるなど、多様な職務機会の付与が必要
- ② 育児による時間的制約等により、女性職員が十分な職務経験を蓄積する機会が制限されている
- ③ 仕事と家庭の両立が困難であることや、身近なロールモデルが不在であること、経験した業務分野が限定的であることなどから、昇進を望まない女性職員も存在
- ④ 管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、女性の多様な管理職候補者層の確実な形成が必要
- ⑤ 女性登用のためには男女双方の家庭における適切な役割分担が必要だが、長時間勤務が障壁

### ▶取組事項

- ① 出産、育児、介護など、女性職員が家庭生活における負担が大きい時期において、職員の希望に応じ、担当業務の量や配属所属に配慮した人事配置に努めるとともに、家庭生活における負担が軽減した際は、他の職員と同様にチャンスが与えられる業務や配属とするなど、柔軟な人事配置を行い、女性職員のライフステージに応じ意欲を持って仕事に取り組める人事制度を構築する。
- ② 職務経験を通じて幅広いキャリア形成を促進するとともに、多様な視点を政策形成に反映するため、経営管理部門や政策形成過程等に参画するポスト、新規プロジェクト等への女性職員の配置を一層拡大する。
- ③ 管理職への女性の登用拡大に向け、女性の多様な管理職候補者層を確実に形成するため、女性職員を係長等に積極的に登用するとともに、職務経験を通じて幅広いスキルを習得する機会を提供する。
- ④ 初期キャリアの段階から、豊富な知識・経験を身につけるため幅広い業務の経験やマネジメントの能力の養成を意識した職務分担となるよう取り組むほか、常に一つ上の職位を目指したリーダーシップ・マネジメント等を実践する実務研修を実施する。

#### 【先行取組事例】

- 女性管理職を積極的に登用（③女性管理職比率15.1%）
- これまで女性を配置していなかった分野（全庁的な経営管理部門）へ女性職員の配置を拡大
- 女性向けキャリア形成支援研修の実施や、女性活躍推進研修への参加促進
- 採用後3～5年目程度の若手職員を対象に、キャリアビジョン研修を実施

### 第3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が必要
- 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である
- ③ 効果的・効率的な業務運営等に取り組み、時間外勤務を減少させる取組が必要

##### ▶取組事項

- ① 子連れ出勤（保育園お迎え後等）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信する。
- 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が必要
- ② 関係職員にしっかり届く体系的・効果的な情報提供が必要
- ③ 職場復帰時における業務処理への不安対策が必要

### ▶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男性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・休暇中の職員が定期的に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履行確認と取得勧奨を行う。
- ⑤ 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。

#### 4 ハラスメント防止対策の推進と安心して働くことのできる職場環境の形成

##### ▶課題

- ① 研修や啓発などの取組を実施しているものの、職員からは依然としてハラスメントに関する相談が寄せられていることから、職員の一層の意識改革が必要
- ② 支え合い、助け合う職場づくりを目指していく上で、職場でのハラスメントの存在は、その達成を阻害する大きな要因であり、職員がお互いに信頼し、安心して働くことができる良好な職場環境づくりを進めていくためには、ハラスメント防止の取組の一層の強化が必要

##### ▶取組事項

- ① 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、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、管理職を含む全ての職員を対象として、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。
- ② 管理職に対する研修や職場研修などを通じ、ハラスメント防止の徹底に取り組み、男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりを推進する。
- ③ ハラスメント相談員を対象とした研修を実施し、相談員のスキルアップを図るとともに、相談員に加え管理職の参加も促し意識啓発を図る。
- ④ 令和2年6月1日に施行される改正法及び、厚生労働省が制定した指針等を踏まえ、府の関係規程の見直しを行い、ハラスメントに対する正しい理解を促進するため、法改正の内容を周知する職員研修の実施や、新たなリーフレットの作成等を通じ、全職員へ周知・徹底を図る。

##### 【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」等の制定とハラスメント相談窓口の設置
- 男女共同参画社会推進及びハラスメント関係の職員研修実施
- ハラスメント相談員を対象とした資質向上のための研修会の実施
- ハラスメント相談窓口への専門家による外部相談員の設置
- ハラスメント啓発リーフレットの作成と全職員への周知・徹底