

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8年4月
京 都 府

はじめに

急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、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、その持てる能力を最大限発揮していくことが非常に重要である。

京都府においては、「KYOのあけぼのプラン(第4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、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、「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、女性職員の積極的な登用を進めるとともに、全ての職員が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、多様な分野に女性職員の配置を広げることにより、管理職における女性割合は高くなってきている一方で、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、女性職員がライフスタイルに応じた働き方を選択でき、全ての職員が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いくこととする。

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 8 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、京都府議会議員、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 8 年 4 月 1 日から令和 13 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、更に女性登用を進めるため、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】 | 課長級以上の職に占める女性比率 23%
(令和7年度実績 19.4%) |
| 【目標2】 | 課長を補佐する職に占める(※)女性比率 33%
(令和7年度実績 29.4%)
(※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】 | 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%) |
| 【目標4】 | 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(災害対応等臨時的業務を除く。) 10.6 時間以下 |

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 急速に進行する少子高齢化や人口減少の中で、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 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、前例にとらわれないこと、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応じた働き方ができるよう、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 育児休業からのスムーズな職場復帰や仕事と育児の両立を支援し、キャリア形成に資することを目的とした研修を実施する。
- ⑤ 育児休業から職場復帰した女性職員の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、意見交換を行う交流会を実施する。
- 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、前例にとらわ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】

- 「京都府人材確保・育成指針」の策定
- 若手女性職員の他団体への派遣
- 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、女性向けキャリア形成支援研修を実施
- 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家庭の両立支援のための研修や先輩職員との交流会の実施
- 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、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 男女で偏りのない職務経験の付与に配慮し、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（令和7年度実績 女性管理職比率 19.4%）
- 多様な分野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、京都ウィメンズベースが主催する研修への参加促進
- 若手職員を対象としたキャリア形成支援研修を実施

3 女性の健康上の特性に係る取組の実施

▶課題

- ① 健康上の課題は全ての職員が抱える可能性のあるものであるが、特に女性職員については、健康上の課題による就業への影響が大きく、それにより係長や管理職になることを断念するなど、キャリア形成の妨げとなる場合があり、それを踏まえた対応が必要
- ② 女性職員が自らの個性と能力を十分に発揮できるよう、職場において女性の健康上の特性への理解を深めることが必要

▶取組事項

- ① 管理監督者に対し、女性の健康上の特性に関する研修を実施する。
- ② 女性職員の健康管理に資するため、婦人科検診を実施するとともに、受診勧奨を行う。
- ③ 女性の健康上の特性への配慮のためとして利用することができる休暇の取得及び在宅勤務や時差出勤等、多様で柔軟な働き方を選択しやすい職場環境づくりを推進する。
- ④ 全ての職員が利用することができる心身の健康相談を実施するとともに、管理監督者を対象として、所属職員の健康課題への対応方法等に関する相談を実施する。なお、相談の実施にあたっては、相談した事実を含め、相談者のプライバシー保護を厳守する。

【先行取組事例】

- 婦人科検診の実施
- 各種休暇制度や在宅勤務等の勤務制度を利用しやすい職場環境づくり
- 全ての職員を対象とした健康相談等の実施

第3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つた段階で、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%であり、男性職員の育児休業、育児のための休暇の取得率は上昇傾向、また、年次休暇の取得日数は増加傾向にあるが、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。

5 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、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、また、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントに組織として適切に対応し、職員の職場環境を守るため、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の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。
- ④ ハラスメントに対する正しい理解促進と相談窓口の周知・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
- 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配布による新規採用職員への周知・徹底