

総務・警察常任委員会 議事次第

令和6年11月25日(月)

午後1時30分～

於：第6委員会室

1 開 会

2 所管事項の調査

「多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備について」

参考人：京都府立大学公共政策学部公共政策学科

准教授 河野 尚子 氏

3 その他

4 閉 会

総務・警察常任委員会 出席要求理事者名簿
(11月25日)

【知事直轄組織・職員長】	
職員長	林 田 匡 民
職員長付理事 (職員総務課長事務取扱)	牧 隆 志
人事課長	鍛 智 行

(計 3 名)

京都府における多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備について

令和 6 年 1 1 月 2 5 日
知事直轄組織（職員長）

目次

1. 現状・背景
2. 日本一働きやすい京都府庁づくりの推進
 - (1) 時間や場所を選ばない柔軟な働き方の推進
 - (2) 安心して働ける職場環境の整備
 - (3) 仕事と子育ての両立支援の推進
3. 今後の課題

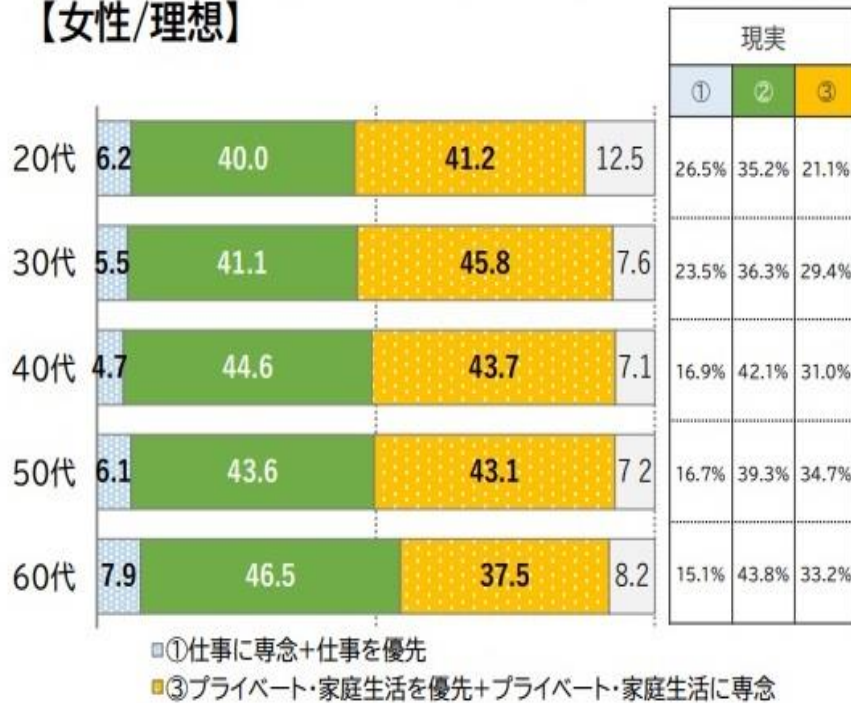
1. 現状・背景

➤ 仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化

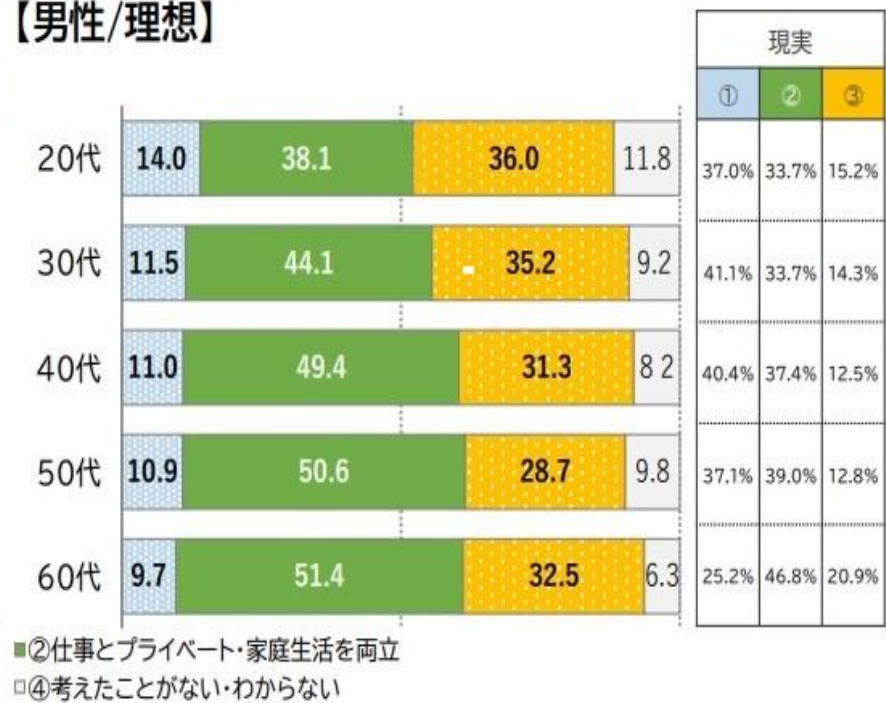
→ 男女ともに、いずれの年代でも、ワーク・ライフ・バランスを重視する志向に

・有職者における仕事とプライベート・家庭生活のバランス 理想と現実

【女性/理想】



【男性/理想】



(内閣府『令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書』より抜粋)

1. 現状・背景

➤ 本府の状況

● 柔軟な働き方の実現のための職員アンケート（令和5年11～12月）結果

- ・日々の勤務時間を柔軟に変更可能な「フレックスタイム制」の導入について、**約9割**の職員から「**利用したい**」「**制度があれば良い**」との回答
- ・理由として、「通院」「育児」「介護」等に加え、「週休3日取得」「通勤混雑緩和」「自己啓発」等の目的を挙げる意見も多数あり

→ 柔軟な働き方を求める職員が潜在的に増加

● 令和6年度人事委員会報告

- ・「フレックスタイム制」について、導入について「**具体的な検討を進める必要がある**」と示されている



**性別・年代を問わず、育児等の事情を抱える職員を含め、
多様な人材が生き生きと働くことができる職場環境の整備が必要**

2. 日本一働きやすい京都府庁づくりの推進①

(1) 時間や場所を選ばない柔軟な働き方の推進

◆在宅勤務制度

子の養育、介護等を行う職員から、資料作成、企画立案等の通常業務まで幅広く対象

◆時差出勤制度

午前7時30分から午前10時までの間で30分単位での始業時刻を選択可能

(2) 安心して働ける職場環境の整備

◆ハラスメント対策

相談窓口や外部相談員（弁護士）の設置による相談体制整備

「職場におけるハラスメントの防止等に関する要綱」において、苦情相談に係る対応等を規定

◆メンタルヘルス対策

ストレス調査、職場ドック、心の健康相談、職場復帰支援プログラム、ラインケア研修など

2. 日本一働きやすい京都府庁づくりの推進②

(3) 仕事と子育ての両立支援の推進

◆育児休業の取得促進

取得要件の緩和、期末手当等の改善、育休代替職員の配置 等

◆育休復帰に向けた支援

円滑な育休復帰を促すための支援セミナーの実施

◆子育て休暇の拡充

取得可能日数、取得対象要件とも国を上回る制度

◆子育てしやすい職場環境づくり

- 子連れ出勤制度の導入、「子ども参観日」の実施
- 「次世代育成支援対策ハンドブック」の配布
- 子育てアドバイザーの設置、子育て計画表に基づいた所属長ヒアリングの実施 等

3. 今後の課題

■ 短期的課題：柔軟な働き方の更なる推進

- 柔軟な働き方の更なる推進に向け、フレックスタイム制の導入を検討

この流れの一方で…

- ・コロナ禍で進展したリモート勤務が、生産性低下を招くとして、一部企業は入社回帰に流れている
- ・コロナ禍を経て、業務負荷が低下した若手社員は成長機会を奪われると考え、就労継続意識が低下など、現在の社会情勢への対応も必要

■ 中長期的課題：生産年齢人口減少等への対応

- 今後、将来的な生産年齢人口（15～64歳）の減少や、更なる労働力の流動化が見込まれる

生産年齢人口の動向：2023年と2050年の比較で▲25%

2023年と2070年の比較で▲39%

- 一方で、行政サービスの維持・向上のためには、職場環境の整備と併せて、AIやIoT等を活用するなど、時代に即した事務事業手法を導入し、業務の効率化・スリム化に一層取り組む必要