

**職場で取り組む子育て推進プログラム
～第2期 仙台市特定事業主行動計画～**

仙 台 市

職員のみなさんへ

我が国において急速に進行している少子化への対策として、平成15年7月に次世代育成支援対策推進法が成立しました。この法律は、国、地方公共団体、事業主、そして国民による主体的な取組により、次代の社会を担う子ども達が健やかに生まれ、育てられる社会環境をつくりあげることが目的としています。

本市では、この法律に基づき、職員のみなさんを対象に「職場で取り組む子育て推進プログラム（仙台市特定事業主行動計画）」（以下「第1期行動計画」という。）を平成17年4月に策定し、これまで様々な子育て支援策に取り組んできました。

今回策定した計画は、第1期行動計画の成果を継承しつつ、職員アンケートの結果等から明らかとなった課題への対策を講じることにより、「子育てしながらも働きやすい」と実感できる職場環境づくりをさらに前進させようとするものです。

男性も女性も、子どもがいる人もいない人も、職員みんなで支えあいながらこの計画の推進に積極的に参加することで、仕事と子育ての両立が可能な職場環境をつくり、ひいてはそのような取組が社会全体への貢献にもつながることを期待しています。

平成22年4月

仙 台 市 長	奥山恵美子
仙 台 市 議 会 議 長	野田 譲
仙 台 市 消 防 局 長	高橋 文雄
仙 台 市 教 育 委 員 会	
仙 台 市 選 挙 管 理 委 員 会	
仙 台 市 人 事 委 員 会	
仙 台 市 代 表 監 査 委 員	進藤 富之
仙 台 市 農 業 委 員 会	
仙 台 市 水 道 事 業 管 理 者	高橋 亨
仙 台 市 交 通 事 業 管 理 者	保科 学
仙 台 市 ガ ス 事 業 管 理 者	大嶋 英世
仙 台 市 病 院 事 業 管 理 者	玉井 信

目 次

1	第2期特定事業主行動計画策定の経緯と目的	1
	(1)計画策定の経緯	
	①次世代育成支援対策推進法の制定と特定事業主行動計画の策定	
	②仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する社会的要請の高まり	
	③改正育児休業法への対応	
	(2)計画の目的	
2	計画期間	4
3	現状と課題・施策の方向性	5
	(1)第1期行動計画の実績と評価	
	(2)現状と課題・施策の方向性	
	①仕事と子育ての両立支援に関する理解について	
	②子育て支援制度を利用しやすい環境づくりについて	
	③男性職員による育児休業等の取得について	
	④職員のワーク・ライフ・バランスについて	
4	取り組みの視点	12
	(1)職員の意向に配慮したきめ細やかな支援	
	(2)仕事と子育ての両立可能な職場環境づくり	

5 具体的な取り組み項目.....13

(1)職員の意向に配慮したきめ細やかな支援の充実

- ①子育て支援制度の充実
- ②安心と納得を増すきめ細やかな情報提供
- ③育児休業からの円滑な職場復帰支援
- ④男性職員の育児参加促進

(2)仕事と子育ての両立可能な職場環境づくり

- ①子育て支援制度を利用しやすい職場の環境づくり
- ②職場の実情に応じた業務体制の整備
- ③働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実践
- ④人事制度の適正な運用による安心の構築

6 数値目標.....24

7 推進体制.....24

【参考資料】.....25

(資料1)第2期行動計画の策定経過

(資料2)仕事と子育ての両立に関するアンケート調査(平成21年9月)

(資料3)男性職員の育児休業・部分休業についての意識調査(平成19年11月)

(資料4)第1期行動計画の実施状況

1 第2期特定事業主行動計画策定の経緯と目的

(1) 計画策定の経緯

① 次世代育成支援対策推進法の制定と特定事業主行動計画の策定

急速な少子化の進行を背景として、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(以下「次世代法」という。)が制定されました。

次世代法において、国及び地方公共団体は次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めることを責務とし、事業主としてその職員を対象とする「特定事業主行動計画」を策定することが義務付けられました(図1)。

そこで本市では、平成17年4月に「職場で取り組む子育て推進プログラム(仙台市特定事業主行動計画)」(以下「第1期行動計画」という。)を策定し、子育てしながら働きやすい職場環境をつくるための様々な取り組みを進めています。

本計画は、次世代法に基づき、第1期行動計画に続く、第2期の仙台市特定事業主行動計画(以下「第2期行動計画」という。)として策定したものです。

図1 次世代法(平成15年法律第120号)に基づく行動計画の体系

<p>目的 (法第1条)</p> <p>この法律は、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、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。</p>			
本市計画			
地方公共団体	市町村行動計画	地域における次世代育成支援対策	仙台市すこやか子育てプラン(前期)(H17.4~H22.3) → 仙台市すこやか子育てプラン2010(後期)(H22.4~H27.3)
	都道府県行動計画		
事業主	企業等 ^{※1}	雇用する労働者に対する次世代育成支援対策	
	国・地方公共団体	特定事業主行動計画 職員に対する次世代育成支援対策	第1期行動計画(H17.4~H22.3) → 第2期行動計画(H22.4~H27.3)

※1 301人以上(平成23年4月1日以降は101人以上)の労働者を雇用する事業主。雇用する労働者が300人以下(平成23年4月1日以降は100人以下)の事業主は努力義務。

② 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス^{※2})に関する社会的要請の高まり

第1期行動計画策定後の平成19年12月には、経済界、労働界、地方の代表者、関係会議の有識者から構成される「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」により、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

その中では、仕事と生活の調和した社会、つまり「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、「働き方の改革^{※3}」への取り組みも要請されています。

第2期行動計画においては、第1期行動計画の実施結果を踏まえつつ、新たにワーク・ライフ・バランスの観点も加えて、子育て支援に取り組んでいく必要があります。

③ 改正育児休業法への対応

「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雇用保険法の一部を改正する法律」(以下「改正育児休業法」という。)が、平成21年6月に成立しました。

改正育児休業法は、急速な少子化の進行等を踏まえ、労働者が就業しつつ子の養育又は家族の看護を行うための環境を整備することが一層重要となっていることにかんがみ、3歳までの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置の義務化や育児休業制度の見直し等を行うものです。

この改正を受けて、「地方公務員の育児休業等に関する法律」も平成21年11月に改正され、平成22年6月から施行されます。本市としてこれらの法律改正に対応することはもちろんですが、その趣旨を踏まえ、子育て支援制度全般について充実を図る必要があります。

※2 もともとは1980年代から1990年代にかけて欧米で普及した考え方。我が国では平成15年(2003年)の次世代法の施行以来、徐々に普及しつつあったが、近年、団塊世代の大量退職による人手不足や若年層の低い定着率といった労働市場の変化を背景に、企業による取り組みが急速に進みつつある。

ワーク・ライフ・バランス施策は、一般に、育児休業・介護休業など休業制度の充実、勤務時間・勤務場所の柔軟性の確保、長時間勤務の抑制(働き方の見直し)などに分類される。企業がこれらの施策を推進することは、社員側にのみメリットが生じるだけではなく、企業側にとっても優秀な人材の確保や女性社員の定着率の向上といった人事労務面のメリット、労働生産性の改善によるコスト面でのメリットがあるといわれている。

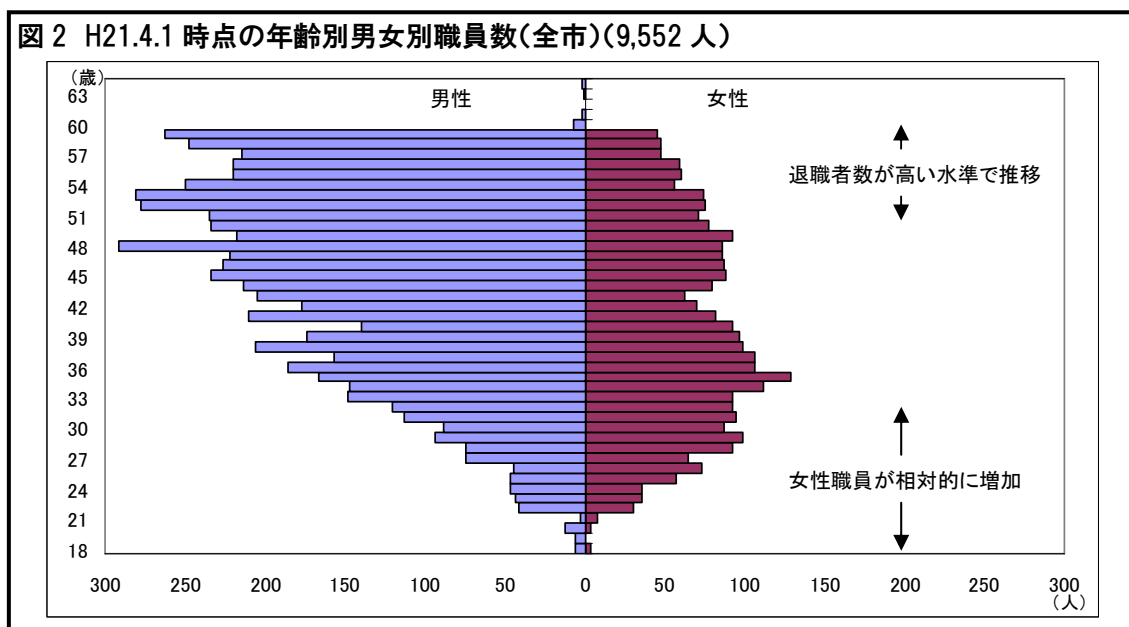
※3 長時間労働など家庭や生活よりも職場や仕事を優先する従来の働き方や職場の雰囲気を見直し、仕事と生活の調和を実現しやすい職場環境をつくることにより、組織の活力や生産性を向上させていくプロセス。

(2) 計画の目的

この計画は、「職員が子育てしながらも働きやすい職場環境をつくることにより、職員の子育てへの参加を促し、子ども達が健やかに生まれ、育まれる家庭環境づくりを支援するとともに、職員の働く意欲と能力を引き出し、組織の活力を向上させること」を目的とします。

この目的を達成するために、計画を積極的に推進することは、次の点でも意義あるものといえます。

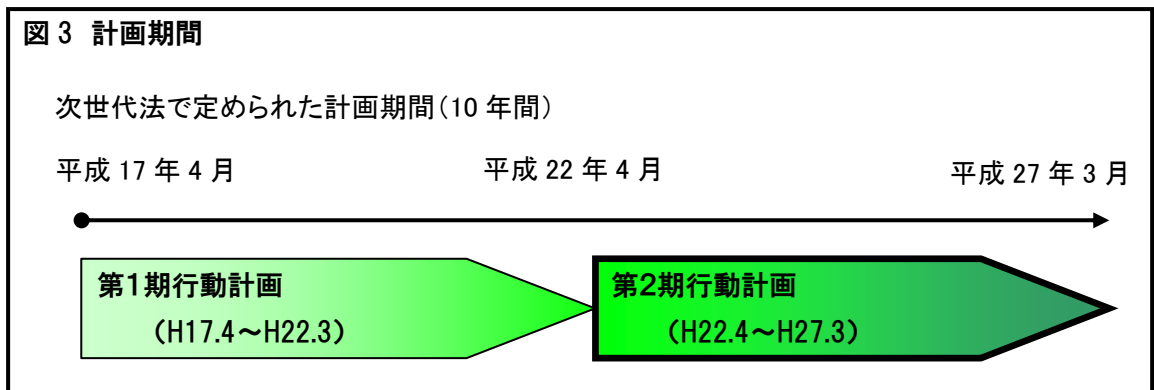
- 本市には、地方公共団体として地域の事業主の模範となるべき先導的な役割が期待されており、この計画の実践を通じてその期待に応えていく必要があります。
- 本市では新規採用職員に女性の占める割合が増加傾向にあり、今後、子育て期の女性職員が増加することが見込まれています(図2)。男女に関わりなく仕事と子育てが両立できる職場環境をつくることは、組織の活力や能率を維持・向上するために、今後、ますます重要になってきます。
- 本市では退職者数が高い水準で推移することに伴い(図2)、今後、当分の間は相当規模で新規採用職員を確保する必要があります。仕事と子育ての両立をはじめとするワーク・ライフ・バランスが実現可能な組織であることは、採用試験の受験対象者に対するセールスポイントとなり、優秀な人材の獲得にも有効と考えられます。



2 計画期間

この計画は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間を計画期間(図3)とします。

ただし、社会経済環境や職員のニーズの変化を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。



3 現状と課題・施策の方向性

(1) 第1期行動計画の実績と評価

第1期行動計画においては、男性職員の育児参加のための休暇の新設^{※4}や部分休業の対象となる子の範囲の拡大^{※5}といった子育て支援制度の拡充と、庁内LAN職員向けホームページへの子育て関連情報の掲載、職場から育児休業中の職員への情報コーナーの設置、子育て制度ハンドブックの作成、子育て制度利用プラン^{※6}の導入など、職員の制度理解を促す取り組みや制度を利用しやすい職場環境づくりを目的とした取り組みを行ってきました。

しかしながら、設定した3つの数値目標(表1)がいずれも未達成となっていることから明らかにおり、各種の取り組みが子育て支援制度の利用実績として効果が現れるまでには至っておらず、制度に関するきめ細やかな周知、男性職員の育児参加、制度を利用しやすい職場環境づくりといった点で課題を残す結果となりました。

表1 第1期行動計画数値目標と実績

(i) 配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇の取得率:100%

	17年度	18年度	19年度	20年度
対象職員数(人)	220	196	219	213
取得者数(人)	180	170	183	167
取得率	81.8%	86.7%	83.6%	78.4%

(ii) 育児休業又は部分休業の取得率:男性5%

	17年度	18年度	19年度	20年度
対象職員数(人)	237	224	284	233
取得者数(人)	1	1	6	4
取得率	0.4%	0.4%	2.1%	1.7%

(iii) 職員1人当たりの年間超過勤務時間数:対平成15年度(1人あたり年平均155.3時間)比で5%以上減少

	17年度	18年度	19年度	20年度
対象職員数(人)	8,956	8,732	8,639	8,402
1人あたり年平均(時間)	161.7	162.2	163.8	169.0
15年度比実績	4.1%	4.4%	5.5%	8.8%

※21年度実績については本計画策定日現在未集計

【参考資料】

(資料4)第1期行動計画の実施状況(57 ページ)

※4 平成17年8月新設。職員の配偶者が出産する場合であって、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内における5日以内の必要な日数休暇取得できる。

※5 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、当該子を養育するために、勤務時間の一部について勤務しない制度。平成19年8月より、対象となる子の範囲が3歳未満から小学校就学の始期に達するまでに拡大された。

※6 平成19年1月導入。職員又は配偶者の妊娠が分かった時点で職員が育児休業等の各種制度の利用計画を作成し、所属長に提出することによって、職員への職場の応援態勢を整え、所属全体で仕事と子育ての両立を推進する。

(2) 現状と課題・施策の方向性

以下では、下記の職員アンケート等から明らかとなった現状と課題をまとめ、その課題解決に向けて今後取り組むべき施策の方向性を示します。

- 「第1期行動計画の実施状況」(57 ページ)
- 「仕事と子育ての両立に関するアンケート調査」(平成21年9月実施)(29 ページ)
- 「男性職員の育児休業・部分休業についての意識調査」(平成19年11月実施)(51 ページ)

① 仕事と子育ての両立支援に関する理解について

(i) 特定事業主行動計画に関する認知状況

(現状と課題)

- 第1期行動計画及び計画に基づく両立支援の施策が組織内で十分に認知されていません。特に計画を推進するうえで、各職場で中心的な役割を果たすことが期待されている所属長にも十分な理解が得られているとはいえない状況です(P31 参照)。
- 仕事と子育ての両立しやすい職場環境をつくるため、職員一人ひとりが子育て支援の重要性に関して、高い関心を持ち、理解を深める必要があります。

(施策の方向性)

- 所属長をはじめ、全ての職員に対して計画の趣旨や内容等について、職員研修を実施するなど改めて理解を促す取り組みを行い、仕事と子育ての両立支援に関する意識の向上を図ります。

(ii) 子育て支援制度に関する認知状況

(現状と課題)

- 子育て支援制度は十分に認知されておらず、そのことが制度利用の進まない一因になっていると考えられます(P32 参照)。
- 多くの職員が子育て支援制度に関する理解を深め、子育てについて周囲の理解が得られやすい職場の雰囲気づくりを行うことが求められています。

(施策の方向性)

- 庁内 LAN 等を活用した基礎的な情報提供をより充実させるとともに、職員研修を実施するなど、幅広い職員層に対し子育て支援制度に関する理解を促進する取り組みを進めます。
- 子育て経験のある職員に取得要件などを相談できる仕組みづくりを行うなど、個別の事情に則したきめ細やかな情報提供が可能となる環境を整えます。

② 子育て支援制度を利用しやすい環境づくりについて

(i) 職場の子育てに関する理解の状況

(現状と課題)

- 女性職員の育児休業取得に関しては、各職場において一定の理解が進んでいるものの、男性職員も含めて職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを進めるためには、さらなる職場の意識改革が必要です(P35 参照)。

(施策の方向性)

- 育児休業等の代替職員の確保など各職場へのサポートを充実させることと併せて、所属長をはじめ職員一人ひとりに職員研修等を通じて、子育て支援に関する意識付けを行い、子育て期の職員を職場全体で支援する組織風土づくりを進めます。

(ii) 育児休業取得時の職場体制の状況

(現状と課題)

- 育児休業を取得する職員の多くが、職場の他の職員の業務量が増加し、迷惑をかけてしまうこととしないかを気にかけています(P37 参照)。
- この背景には、行財政改革による職員配置の見直しや育児休業期間の長期化^{※7}などから、職員が育児休業を取得する場合の職場への影響が次第に拡大しているという状況があると考えられます。
- 育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりという観点からも、職員が安心して育児休業を取得できるようにするために、代替職員の確保など職場の体制整備がますます重要になっています。

(施策の方向性)

- 職員が育児休業を取得している期間に、業務の円滑な遂行に支障の生じないよう、業務遂行体制の工夫や見直しを行うとともに、職場の実情に十分配慮しながら適切に代替職員を配置します。

※7 平成 14 年 4 月 1 日に「地方公務員の育児休業等に関する法律」が改正され、育児休業の対象となる子の年齢が 1 歳の誕生日の前日から 3 歳の誕生日の前日までとなり、育児休業を 1 年以上取得することが可能となった。

(iii) 育児休業取得時の職員自身の状況

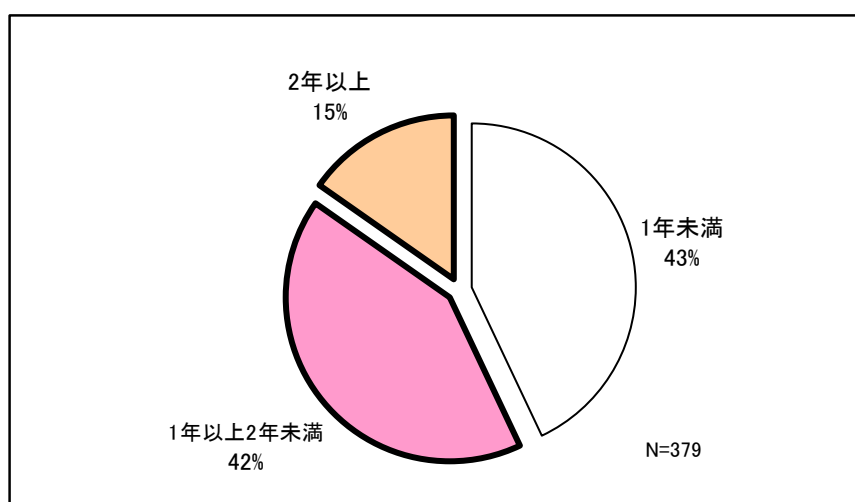
(現状と課題)

- 育児休業を取得する職員の多くは、1年以上の長期間にわたり職場を離れるため(図4)、復職に際しては業務スキルの低下や仕事と育児の両立に対する不安を感じています(P40 参照)。
- 職員が育児休業から復職する際に、さまざまな不安を軽減しながらスムーズな復職につなげることは、職員自身はもとより、職場にとっても速やかに業務体制が整い、業務の円滑な進捗が期待できるなど望ましいことと考えられます。
- 育児休業を取得した職員にとって、心身ともに最も負担の大きくなる育児休業からの復職時に、職員をサポートする体制を整える必要があります。

(施策の方向性)

- 職員が育児休業から復職後も能力を十分に発揮し、いきいきと働けるよう、育児休業中の職員に対しメール配信による情報提供や復職時にサポートする仕組みづくりを行うなど、育児休業からの円滑な職場復帰を支援する取り組みを行います。

図4 市長部局(含む行政委員会)における育児休業取得者の育児休業取得期間
(平成16年度～平成20年度)



③ 男性職員による育児休業等の取得について

(現状と課題)

- 男性職員の育児休業・部分休業(以下「育児休業等」という。)の取得率は向上していません(P5 表1(ii))。この原因には、詳細な取得要件が十分に認知されていないことに加え、職員や各家庭の考え方として、依然として母親が中心となり育児をするのが自然とする意識が根強くあることが考えられます(P43、P55 参照)。
- 男性職員の育児休業等の取得を促進するためには、情報提供のあり方の見直しとあわせて、職員自身の育児に対する意識の変化を促すための取り組みが必要です。
- また、女性職員と異なり、男性職員の育児休業等の取得については、各職場における理解が十分に進んでいるとはいえ、引き続き、職場の理解が得られやすい環境づくりを進める必要があります。

(施策の方向性)

- 子育ては男女が家族としての責任を分かち合い、協力して行うべきものとの基本認識に立ち、子育てに積極的に参加することの大切さ、子育てから得られる喜び、そして子育ての経験が自分自身の成長にもつながることなどについて、職員研修等を通じて、理解を深めます。
- 男性職員が利用しやすいよう、取得要件を緩和するなど育児休業制度を拡充するとともに、子育て経験のある職員に取得要件などを相談できる仕組みづくりを行うことなどによって、育児休業・部分休業等の取得要件や給与への影響など必要な情報提供を行います。
- 職員の育児休業の期間に業務の円滑な遂行に支障の生じないよう、業務遂行体制の工夫や見直しを行うとともに、職場の実情に十分配慮しながら適切に代替職員を配置します。
- 所属長をはじめ職員一人ひとりに対し、職員研修等を通じて子育て支援の重要性について意識付けを行い、子育て期の職員を職場全体で支援する組織風土づくりを進めます。

④ 職員のワーク・ライフ・バランスについて

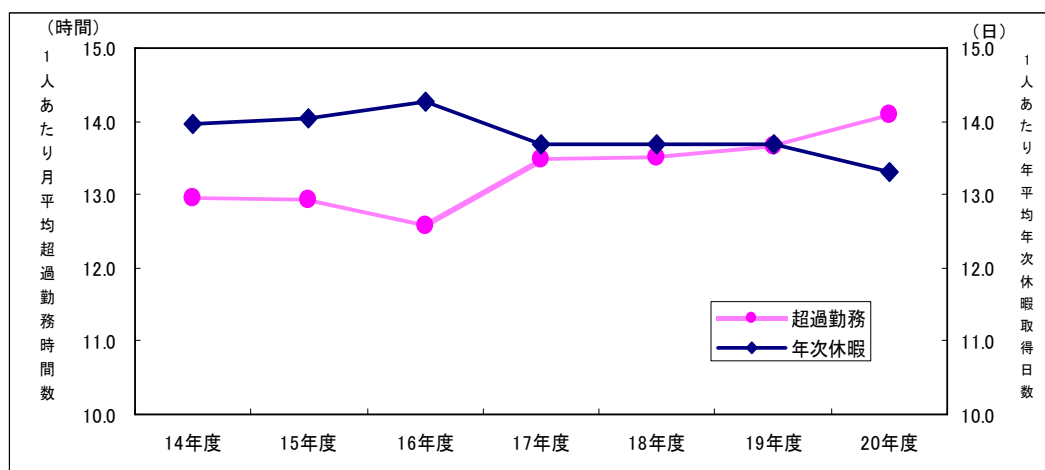
(現状と課題)

- 育児休業を取得した職員のほとんどが育児休業を取得して良かったと思っており、育児経験を通じて自分自身にプラスの変化があったと感じています(P46 参照)。
- 行政需要の高度化・多様化や行財政改革による職員配置の見直しに伴い、職員一人ひとりに求められる業務の水準は質・量とも高まっており、ワーク・ライフ・バランスをとりにくい職場環境となりつつあります(図5)。
- 職員の心身の健康保持はもとより、子育てへの積極的な参加など家庭生活の充実を通じて職員の意欲を向上させ、ひいては組織の活力向上を図るためにも、ワーク・ライフ・バランスが実現可能な職場環境づくりを進める必要があります。

(施策の方向性)

- 職員研修を通じて、ワーク・ライフ・バランスの重要性について理解を促し、仕事と育児の両立を図ることができる組織風土の醸成を図ります。
- 事務の簡素化や合理化等を通じて仕事の進め方を見直し、生産性の高い組織への転換を図ります。また、子育て期の職員について短時間勤務の導入など、柔軟に働き方を選べるような手法を検討します。このような「働き方の改革」を進め、子育て期の職員をはじめ全ての職員がワーク・ライフ・バランスを実感できる職場環境づくりに取り組みます。

図5 1人あたりの月平均超過勤務時間数及び年平均年次休暇取得日数の推移(全市)



4 取り組みの視点

「3 現状と課題・施策の方向性」を踏まえ、下記の2つの視点から仕事と子育ての両立支援に関する具体的な取り組みを推進していきます。

(1) 職員の意向に配慮したきめ細やかな支援

仕事と子育ての両立は、職員やその家族の人生観や価値観に関わる問題であり、そのあり方も一様ではないことから、支援にあたっては職員の意向ができるだけ尊重されるよう、多様な選択を可能にする必要があります。

また、職員が適切な選択ができるように、子育てに参加することの大切さや仕事との両立のあり方を学ぶ機会の提供、子育て支援制度に関する情報提供の充実、不安や悩みを抱える職員に対するサポートなど、きめ細やかな支援が必要となります。

(2) 仕事と子育ての両立可能な職場環境づくり

いかに職員一人ひとりに対する子育て支援策を充実させたとしても、それぞれの職場が子育てしやすい環境になれば、支援策の実効性をあげることは期待できません。

子育てに関する上司、同僚の理解を促進する取り組み、ワーク・ライフ・バランスを実現可能とする取り組みなど、組織全体で仕事と子育ての両立しやすい職場環境づくりに取り組む必要があります。

5 具体的な取り組み項目

この計画は、全職員を対象とするものですが、項目によりそれぞれ取り組むべき主体が異なります。それを明らかにするため、以下の区分に分けて、各項目の見出しに表記します。

基本的には、子育て期の職員は子育て支援制度を積極的に活用するなどし、子育てに積極的に参加するとともに、仕事との両立に努めます。所属長は仕事と子育ての両立しやすい職場環境づくりを進め、子育て期の職員をバックアップします。また周囲の職員は、仕事と子育ての両立の大切さを理解し、子育て期の職員をサポートするとともに、職場の雰囲気づくりに努めます。

- 管 理 部 門 : この行動計画を所管する人事担当部署
- 所 属 長 : 各課室公所長等
- 子育て期の職員 : 出産予定も含め、おおむね小学生までの子を持つ職員
- 周 囲 の 職 員 : 子育て期の職員の同僚
- 全 職 員

(1) 職員の意向に配慮したきめ細やかな支援の充実

① 子育て支援制度の充実

■ 管理部門

- ・妊娠中や出産後の職員が業務を行うにあたっては母性保護の観点から、また、子育てを行う職員が業務を行うにあたっては次世代育成支援の観点から、さまざまな制度が設けられています(表2)。職員の家庭環境や子育てについての考え方などに応じて、柔軟に働き方を選択できるよう、更なる制度の充実を図ります。

(i) 育児短時間勤務制度^{※8}の導入

小学校就学前の子を養育する職員が、短時間勤務を選択可能とする制度の創設を検討します。

(ii) 子の看護休暇制度の拡充(平成22年度)

小学校就学前の子が2人以上であれば、子の看護休暇を年10日取得できるようにします。(現行:子の人数に関わらず5日)

(iii) 育児休業制度の拡充(平成22年度)

- ・配偶者が出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とします。(現行:配偶者が入院するなど特別の事情がある場合に限り可能)
- ・配偶者が専業主婦(夫)の場合でも育児休業を取得できるようにします。(現行:養育しようとする子を職員以外の子の親が常態として養育することができる場合は取得不可)

(iv) 所定外労働の免除(平成22年度)

3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、所定労働時間を超えて勤務しないことを認める制度を創設します。

■ 所属長

- ・子育て支援制度の内容を理解し、所属職員に対し取得を促します。
- ・職員の健康や安全に配慮し、業務量や内容の見直しを行います。
- ・妊娠している職員の希望に応じ、超過勤務を命じない等業務体制の配慮を行います。

■ 子育て期の職員

- ・家庭環境や子育てに関する家族の考え方に応じて、積極的に子育て支援制度を活用します。

^{※8} いくつかある勤務形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度。例えば、1日の勤務時間が短い1日当たり4時間(週20時間)といった勤務形態や週の勤務日数が少ない週3日(週24時間)といった勤務形態がある。

表2 子育て支援制度の概要

制度	概要	取得可能日数・時間	取得可能時期のイメージ									
			妊娠	産前8週	入院	出産	産後2週	産後8週	産後1年	生後1年6月	生後3年	約6歳
妊娠の届け出又は母子手帳の交付	妊娠中の職員が妊娠の届出を行う場合や、母子健康手帳の交付を受ける場合、職免が認められます。	原則半日以内の必要な時間										
妊娠障害休暇	職員が妊娠に起因する疾病又は異常のため勤務が著しく困難であると認められる場合、妊娠障害休暇を取得することができます。 (1) 妊娠中における疾病又は異常 (2) 妊娠4ヶ月(85日)未満の流産	(1) 一の妊娠期間を通じて5日以内 (2) 流産の日から引き続く5日以内										
妊婦通勤緩和	妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体の健康維持に重大な支障を与える程度に及ぶものと認められる場合、職免が認められます。徒歩通勤者及び交通用具利用者も適用となります。	朝1時間、夕1時間、朝夕30分のいずれか										
妊娠中の女子職員の勤務時間中の休憩	妊娠中の職員の母体及び胎児の健康維持のため、勤務時間中の休憩の取得が必要と認められる場合、職免が認められます。	「母性健康管理指導事項連絡カード」に基づく必要な時間										
妊産婦の保健指導・健康診査	妊娠中又は出産後1年以内の職員が保健指導を受ける場合や、健康診査を受ける場合、職免が認められます。	原則として半日以内の必要な時間 ～妊娠23週→1回/4週、妊娠24週～35週→1回/2週、妊娠36週～出産→1回/1週、出産～出産後1年→期間中1回										
産前休暇	妊娠中の職員が出産予定の8週間(多胎妊娠にあつては14週間)以内で請求した期間取得することができます。	出産予定日以前8週間(多胎は14週間)										
産後休暇	職員が出産した場合、出産した翌日から8週間取得することができます。	出産した翌日から8週間										
男性の育児参加のための休暇	配偶者が出産する場合、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、これらの子の養育のために休暇を取得することができます。	5日以内で1日又は1時間単位 ※出産前の取得は第2子以降のみ可										
配偶者出産補助休暇	配偶者が出産する場合、出産のため入院した日(入院しない場合は出産の日)から当該出産の日以後2週間を経過するまでの期間内に休暇を取得することができます。	第1子→2日以内、第2子以降→4日以内で1日又は1時間単位										
育児時間	1歳半に達しない乳幼児を育てる職員が、その子を養育するために、朝夕合わせて90分まで取得することができます。	1日90分以内で1回でも2回に分けても取得可(1回あたり30分以上)										
育児休業	3歳に満たない子を養育する職員が、その子を養育するために、身分を保ったまま職務に従事しない制度です。	1日単位										
部分休業	未就学の子を養育する職員が、その子を養育するために、勤務時間の一部を勤務しない制度です。	1日2時間以内で30分単位										
子の看護休暇	小学校3年生の年度末までの間にある子を養育する職員が、負傷し、又は疾病にかかったその子を看護する必要がある場合に取得することができます。	1年を通じ5日以内で1日又は1時間単位										
職員の子の健康診査又は予防接種等の受診を介助する場合	職員の子が母子保健法に規定される乳幼児等健診を受ける場合又は予防接種法等に規定する定期の予防接種を受ける場合で、職員の介助を必要とする場合、職免が認められます。	原則半日以内の必要な時間										

② 安心と納得を増すきめ細やかな情報提供

■ 管理部門

- ・制度を利用する職員が、安心と納得をもって積極的に子育て支援制度を利用することができるよう、以下の取り組みを行います。

(i) 両立支援アドバイザー(仮称)の設置(平成23年度)

子育て支援制度の利用に関するアドバイスや仕事と子育ての両立に関する相談に応じる「両立支援アドバイザー(仮称)」を設置します。

(ii) 職員研修の実施(平成23年度)

基本研修^{※9}のプログラムの中で、特定事業主行動計画や子育て支援制度に関する研修を実施します。

(iii) 庁内ホームページの充実(継続)

庁内ホームページ上で、子育て支援制度の取得要件や取得手続きについて分かりやすく解説するなど、利用者の視点に立った情報提供を行います。

(iv) 子育て制度ハンドブックの充実(継続)

子育て支援制度の理解が深まるよう、制度について分かりやすく解説したハンドブックを作成するとともに、必要な見直しを実施し周知を行います。

(v) 子育て制度利用プランの利用促進(継続)

プランに対する理解を促進し、利用促進を図ります。

■ 所属長

- ・職員から自分又は配偶者が妊娠した旨の報告があった場合は、「子育て制度利用プラン」様式と「子育て制度ハンドブック」を当該職員に手渡し、子育て支援制度の概要を説明します。

■ 子育て期の職員

- ・自分又は配偶者の妊娠が分かった時点で所属長に申し出て、所属長より「子育て制度利用プラン」及び「子育て制度ハンドブック」を受け取ります。
- ・「子育て制度ハンドブック」を参考に、育児休業の取得予定など各種制度の利用計画について「子育て利用プラン」を作成し、所属長に提出のうえ、その後の勤務体制等についての相談を行います。

^{※9} 階層毎に行う研修。一般職員研修(新規採用職員研修、採用3年目研修等)、監督者研修(係長研修等)、管理者研修(課長研修等)がある。

③ 育児休業からの円滑な職場復帰支援

■ 管理部門

- ・育児休業から復職する職員がスムーズに職場復帰できるよう、仕事と育児の両立に対する不安の軽減や育児休業中の執務能力の維持・向上を図るなどの支援を行います。

(i) 育児休業中の職員に対するメール配信(平成22年度)

育児休業中の希望する職員に対し、制度の改正、セミナーや研修等の情報などを配信します。

(ii) 育児休業中のスキルアップ支援(平成22年度)

育児休業中の職員が、職員研修所で行う研修を受講する場合に、託児の支援を行うなど、研修に参加しやすい環境づくりを行います。

(iii) 育児休業からの復職サポート(平成22年度)

- ・育児休業復帰間近の職員が、育児休業経験者に抱えている不安等を相談できる場(仮称「不安解消座談会」)を提供します。
- ・復帰後の業務内容や業務分担等について職場を訪問し、所属長と相談する機会(仮称「イメージアッププロジェクト」)を設けます。
- ・育児休業中の職員に対し、民間で開催される、職場復帰を支援するワークショップやセミナー等に関する情報をメール配信するなど参加を促します。

(iv) 両立支援アドバイザー(仮称)の設置(平成23年度)(再掲)

子育て支援制度の利用に関するアドバイスや仕事と子育ての両立に関する相談に応じる「両立支援アドバイザー(仮称)」を設置します。

■ 所属長 ■ 周囲の職員

- ・育児休業中の職員に対して、円滑に職場復帰できるよう、職員の意向を踏まえながら、定期的に担当業務や職場での出来事等に関する情報提供を行います。
- ・育児休業から復職する職員は復帰直後に心身ともに負担が大きくなることを理解し、積極的にサポートします。
- ・復帰後、OJT^{※10}を実施するなど、具体的な職場復帰の支援を行います。

※10 On-the-Job-Trainingの略。仕事の現場で実務に携わりながら、業務に必要な知識・技術を習得させるもの。職場内訓練。

■子育て期の職員

- ・育児休業中においても、家庭や育児の状況に応じて可能な限り研修等に参加し、執務能力の維持・向上に努めます。
- ・育児休業中においても、職場とのコミュニケーションを密にし、特に復帰間近な時期には家庭や育児の状況に応じて可能な限り職場を訪問するなど、職場の雰囲気を感じながら、職場復帰のイメージをつかみます。
- ・育児休業からの復帰の予定等、速やかに職場に連絡し、復帰後の業務体制の相談を行います。

④ 男性職員の育児参加促進

■管理部門

- ・子育ては男女が家族としての責任を分かち合い、協力して行うべきものとの基本認識に立ち、男性職員の育児参加を促進するための取り組みを行います。

(i) 育児休業制度の拡充(平成22年度)(再掲)

配偶者が出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とすることや配偶者が専業主婦の場合でも育児休業を取得できるようにします。

(ii) 両立支援アドバイザー(仮称)の設置(平成23年度)(再掲)

子育て支援制度の利用に関するアドバイスや仕事と子育ての両立に関する相談に応じる「両立支援アドバイザー(仮称)」を設置します。

(iii) 職員研修の実施(平成23年度)(再掲)

基本研修のプログラムの中で、特定事業主行動計画や子育て支援制度に関する研修を実施します。

(iv) 庁内ホームページの充実(継続)(再掲)

庁内ホームページ上で、子育て支援制度の取得要件や取得手続きについて分かりやすく解説するなど、利用者の視点に立った情報提供を行います。

(v) 子育て制度ハンドブックの充実(継続)(再掲)

子育て支援制度の理解が深まるよう、制度について分かりやすく解説したハンドブックを作成するとともに、必要な見直しを実施し周知を行います。

(vi) 子育て制度利用プランの利用促進(継続)(再掲)

プランに対する理解を促進し、利用促進を図ります。

■所属長

- ・行動計画の趣旨や内容、及び子育て支援制度・経済的支援措置について、所属職員に対し周知徹底を図ります。
- ・育児休業・部分休業等は男性職員も利用可能であることやその際の経済的支援措置等を説明し、取得促進を図ります。
- ・男性職員から配偶者が妊娠した旨の報告があった場合は、「子育て制度利用プラン」様式と「子育て制度ハンドブック」を当該職員に手渡し、子育て支援制度の概要を説明します。
- ・「子育て制度利用プラン」の提出を受けた場合は、当該職員と面談等を実施し、子育て支援制度の利用予定を確認し、職場の応援態勢を整えます。
- ・配偶者出産補助休暇制度及び男性職員の育児参加のための休暇と連続し、あるいは当該休暇を取得できる期間経過後であっても、配偶者の育児の状況に応じて、年次休暇を取得しやすい環境づくりを行います。

■所属長 ■周囲の職員

- ・行動計画の趣旨や内容を理解し、子育て期の職員が子育て支援制度を利用することについて、相談しやすく、取得しやすい環境をつくります。
- ・職場全体で子どもの生まれる男性職員をサポートし、出生時の休暇を取得しやすい雰囲気をつくります。

■子育て期の職員

- ・配偶者の妊娠が分かった時点で所属長に申し出て、所属長より「子育て制度利用プラン」及び「子育て制度ハンドブック」を受け取り、子育て支援制度について理解します。
- ・育児休業の取得予定など各種制度の利用計画について「子育て利用プラン」を作成、所属長に提出し、その後の勤務体制等についての相談を行います。
- ・男性職員は、配偶者の考えや働き方にも配慮して、自らが子育ての主体であるという自覚を持ち、積極的に育児休業・部分休業等制度を活用します。
- ・子どもが生まれる男性職員は、積極的に育児に参加することの第一歩として、配偶者出産補助休暇、男性職員の育児参加のための休暇を活用します。

(2) 仕事と子育ての両立可能な職場環境づくり

① 子育て支援制度を利用しやすい職場の環境づくり

■ 管理部門

- ・子育て支援の重要性について、職員の理解促進を図るとともに、子育て支援制度を利用する、しないに関わらず、制度の認知・理解を促し、制度を利用しやすい雰囲気づくりを行います。

(i) 職員研修の実施(平成23年度)(再掲)

基本研修のプログラムの中で、特定事業主行動計画や子育て支援制度に関する研修を実施します。

(ii) 庁内ホームページの充実(継続)(再掲)

庁内ホームページ上で、子育て支援制度の取得要件や取得手続きについて分かりやすく解説するなど、利用者の視点に立った情報提供を行います。

(iii) 子育て制度ハンドブックの充実(継続)(再掲)

子育て支援制度の理解が深まるよう、制度について分かりやすく解説したハンドブックを作成するとともに、必要な見直しを実施し周知を行います。

(iv) 子育て制度利用プランの利用促進(継続)(再掲)

プランに対する理解を促進し、利用促進を図ります。

■ 所属長

- ・行動計画の趣旨や内容、及び子育て支援制度について周知徹底を図ります。
- ・職員から自分又は配偶者が妊娠した旨の報告があった場合は、「子育て制度利用プラン」様式と「子育て制度ハンドブック」を当該職員に手渡し、子育て支援制度の概要を説明します。
- ・「子育て制度利用プラン」の提出を受けた場合は、当該職員と面談等を実施し、子育て支援制度の利用予定を確認し、職場の応援態勢を整えます。

■ 周囲の職員

- ・行動計画の趣旨や内容に加え、子育て支援制度を理解し、子育て期の職員が制度を利用しやすい環境をつくります。

② 職場の実情に応じた業務体制の整備

■ 管理部門

- ・職員が育児休業を取得する際に、業務に支障が生じないよう業務分担の見直しなどを行うとともに、職場の実情に合わせて適切に代替職員の配置を行います。

(i) 代替職員の適切な配置(平成22年度)

育児休業を取得する職員の専門性や職場の状況に十分配慮しながら、適切に代替職員を配置します。

(ii) 繁忙期における柔軟な職員配置

繁忙期における応援(勤務)体制等、柔軟な組織体制を構築します。

■ 所属長

- ・育児休業等を取得する職員及び周囲の職員の意見を参考に、所属全体の人的なバランス、業務の性質・繁忙期等を考慮して、業務分担の見直しを行います。
- ・育児休業等を安心して取得できる職場環境とするため、業務の効率化や複数担当による応援体制の検討など、日頃から業務遂行体制の点検を行います。
- ・他の所属から応援勤務等の要請があった場合には、柔軟に現所属の体制の見直し等を行い、できるだけ協力するよう努めます。

■ 所属長 ■ 周囲の職員

- ・妊娠中の職員の体調を考慮し、または子育て期の職員に配慮し、その実情を踏まえながら業務分担について検討し、職場全体でサポートします。

③ 働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実践

■ 管理部門

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する理解を深めることを通じて、仕事と育児の両立しやすい組織風土の醸成を図るとともに、ワーク・ライフ・バランスを実践可能とするために必要な「働き方の改革」を進めます。

(i) ワーク・ライフ・バランス研修の開催(平成23年度)

職員を対象に、ワーク・ライフ・バランスの重要性を理解するとともに、日々の生活の中でワーク・ライフ・バランスを実践していくためのスキルを習得することなどを目的とした研修を実施します。

(ii) キャリアデザイン研修の開催(平成23年度)

主に若年層の職員を対象に、自らのキャリアを主体的に考える意識を養い、かつ、妊娠、出産、子育て、介護といったライフイベントとキャリアプランの調和の重要性を理解することを目的とした研修を開催します。

(iii) 超過勤務の縮減を促す取り組みの継続(継続)

長時間労働など家庭や生活よりも職場や仕事を優先する従来の働き方や職場の雰囲気を見直し、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場環境をつくるための取り組みを行います。

(iv) 年次休暇の取得促進(継続)

年間休暇予定表の作成など、計画的な年次休暇の取得促進に繋がる取り組みについて検討します。

■ 所属長

- ・職員の健康や安全を確保するため、労働時間の管理を適正に行います。
- ・業務内容の見直しや外部委託の推進等により、事務の簡素化や合理化に努めます。
- ・ノー残業デー^{※11}における定時退庁を徹底するとともに、自らも定時退庁を心がけ、所属職員が退庁しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・職場内で業務計画を策定するなど計画的な業務執行を行うよう、所属職員に対し日頃から指導し、職員の計画的な年次休暇等の取得促進を図ります。
- ・職員が安心して年次休暇等の取得ができるよう、職員間の相互応援体制を整備します。

^{※11} 交代制等変則勤務の職員を除く全職員を対象として、原則として毎週水曜日及び毎月給与支給日に設定される全庁一斉定時退庁日。特に必要がある場合を除き、定時に退庁するものとしている。

■全職員

- ・同僚との相互応援体制整備や、業務の仕方を工夫すること等により、常に事務の効率的な遂行を心がけます。
- ・日頃から、超過勤務を縮減するように意識し、周りの職員と声を掛け合って退庁する等、超過勤務縮減の雰囲気づくりに努めます。
- ・業務計画に沿って、年次休暇等の取得計画を作成すること等により、計画的な取得に努めます。
- ・休暇取得の際には、周りの職員の休暇取得にも配慮し、お互いに休暇を取得しやすい雰囲気づくりに努めます。
- ・年次休暇と休日、祝日等を組み合わせた連続休暇の取得に努めます。

④ 人事制度の適正な運用による安心の構築

■管理部門

- ・職員が安心して仕事と子育てを両立できるよう、人事評価や人事異動など人事制度全般について引き続き適正に運用します。

(i) 人事評価の適正な運用(継続)

評価者の評価制度への理解を深めるため、評価者研修を実施するなどの取り組みを行っていきます。

(ii) 職員の希望を踏まえた人事上の配慮(継続)

子育て期の職員については、自己申告書等による本人の希望を踏まえつつ、その状況に応じた人事上の配慮に努めます。

■所属長

- ・評価にあたっては、過去の育児休業等の取得状況に関わらず、評価期間内における勤務実績に基づいた評価を行うことはもちろん、評価期間内においても、育児や介護等といった事情に関わらず、その職員に課せられた職務と責任という観点から評価し、評価者として適切に評価を行います。
- ・妊娠中の職員や妊娠中の配偶者を持つ職員、子育て期の職員に配慮し、業務量や内容の見直しを行います。

■子育て期の職員

- ・仕事と子育ての両立のため、特に人事上の配慮を求める場合には、早めに所属長に相談するようにします。

6 数値目標

男性職員の育児参加及びワーク・ライフ・バランスの重要性を踏まえ、下記のとおり具体的な数値目標を設定しました。今後、「5 具体的な取り組み項目」の実施を通じて目標達成を目指します。

◎ 配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇の取得率(取得者/対象者)を、100%とします。

※平成20年度 78.4%

(目標達成年度;平成26年度)

◎ 男性の育児休業又は部分休業の取得率を、5%以上とします。

※平成20年度 男性 1.7%

女性 99.0%

(目標達成年度;平成26年度)

◎ 職員1人当たりの年間超過勤務時間数を、前年度より少なくします。

※平成20年度 月平均14.1時間

◎ 年次有給休暇の1人当たりの平均取得日数を、前年度取得日数以上とします。

※平成20年度 13.3日

7 推進体制

この行動計画を効果的に推進するため、関係課長等を構成員とした特定事業主行動計画策定・推進関係課長会議を引き続き設置し、計画の実施状況の把握や見直し等を行います。

【 参 考 资 料 】

第 2 期行動計画の策定経過

平成 2 1 年度	
2 1 年 9 月	第 1 回特定事業主行動計画策定・推進関係課長会議開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第 2 期行動計画の策定について ・ 今年度の開催スケジュール ・ 第 1 期行動計画の実施状況 ・ 職員意識調査（アンケート）について
9 月	職員向けアンケート実施
1 2 月	第 2 回特定事業主行動計画策定・推進関係会議開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ アンケートの結果報告 ・ 第 2 期行動計画骨子案に対する各担当部署の検討結果・意見の報告
2 2 年 2 月	第 3 回特定事業主行動計画策定・推進関係会議開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 第 2 期行動計画案に対する各担当部署の検討結果・意見の報告
2 月	職員意見募集 <ul style="list-style-type: none"> ・ 行動計画案に対する意見の募集
3 月	第 4 回特定事業主行動計画策定・推進関係課長会議開催 <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員意見募集の結果報告 ・ 第 2 期行動計画最終案の確定

仕事と子育ての両立に関するアンケート調査

I 本調査の趣旨

平成 17 年 4 月に仙台市特定事業主行動計画「職場で取り組む子育て推進プログラム」（以下「第 1 期行動計画」。）を策定し、仕事と子育ての両立可能な職場環境をつくりあげることが目的とした取り組みを行っている。

現在の計画は今年度までの 5 ヶ年の計画となっており、第 2 期行動計画策定を進めていく必要がある。現在のところ、数値目標の達成度進捗状況は非常に厳しいものとなっていることから、第 2 期行動計画策定を進めるにあたり、これまでの取り組みの効果を振り返り、職場の状況と職員のニーズを把握する必要があるため、この度アンケート調査を実施したものである。

II 調査対象

全職員のうち、年代、性別、子育て期という属性で区分し、それぞれの属性の割合に応じて抽出した 873 名（うちポスト課長職 143 名）

III 実施方法

上記対象職員に調査依頼及び調査票を庁内メール便にて親展で直接送付し、調査票記入後、同封する返信用封筒にて人事課に返送するものとした。調査票の記入は無記名とした。

IV 実施期間

平成 21 年 9 月 15 日調査票送付、平成 21 年 10 月 2 日回答締切

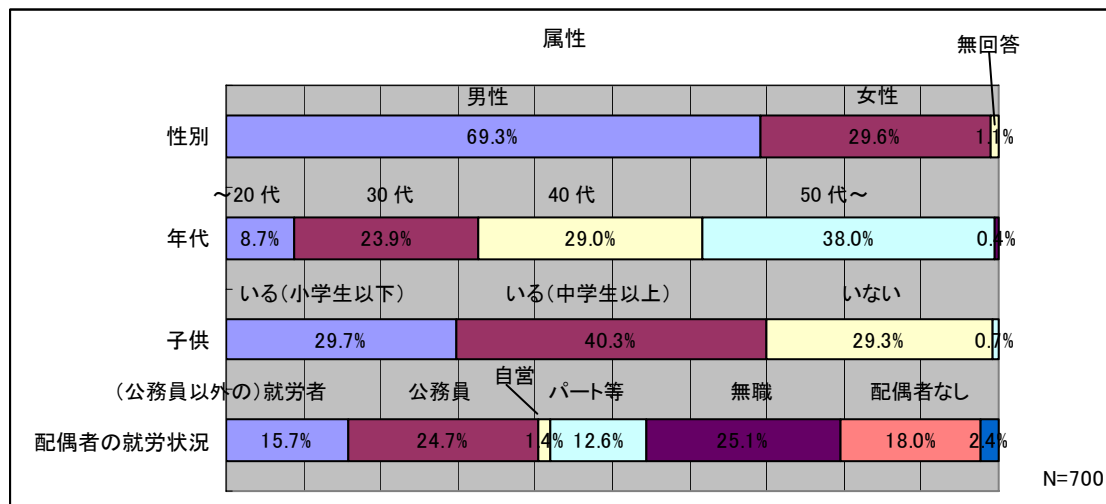
V 結果

- ・調査票を送付した 873 名のうち、700 名（うちポスト課長職 116 名）からの回答を得た。回収率は 80.2%（ポスト課長職 81.1%）。
- ・集計結果の概要は下記のとおり。

1 全体的な事項

・本調査の回収率の高さや、自由記述欄への意見記入者の多さから、子育て期に限らず仕事と子育ての両立の問題は関心が高いものであると推測される。

・回答者属性については、以下のとおり。



2 仕事と子育ての両立支援に関する理解について

(1) 特定事業主行動計画に関する理解について (Q1、Q19関係)

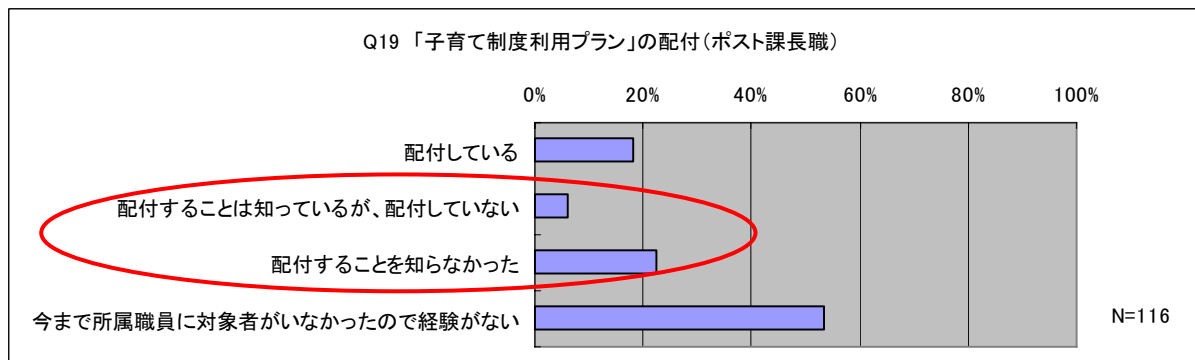
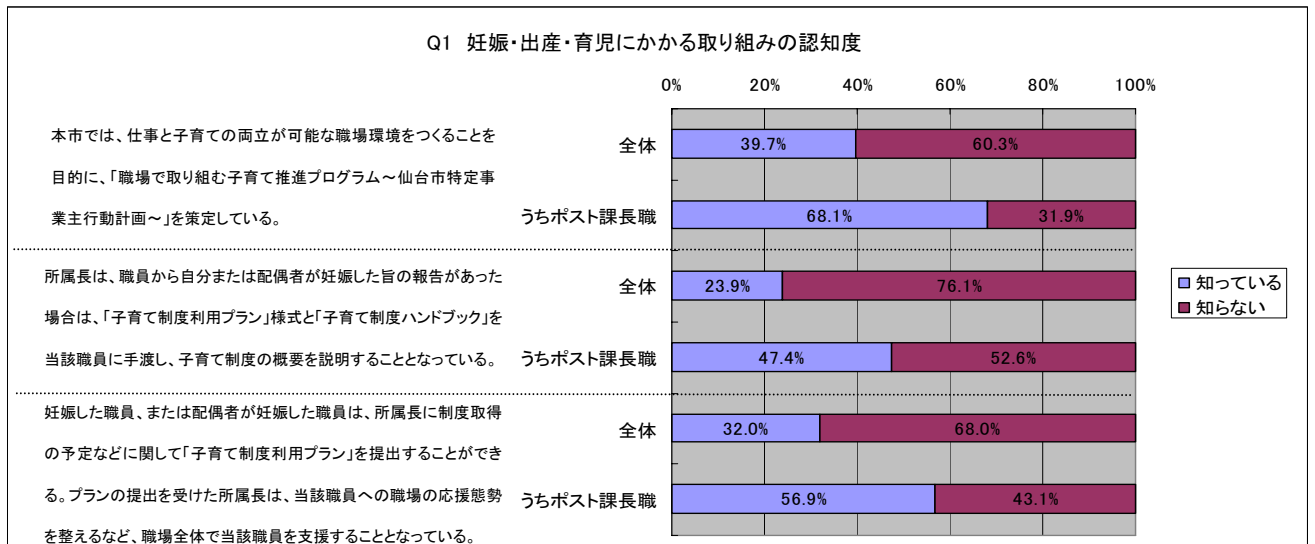
(現状と課題)

- ・第1期行動計画及び計画に基づく両立支援の施策が組織内で十分に認知されていない。特にポスト課長職においても十分に認知しているとはいえない状況である。

(今後の方向性)

- ・子育てと仕事の両立しやすい環境づくりには、子育て支援の重要性に関して、職員一人ひとりが高い意識を持つことが必要である。行動計画の趣旨や内容等について、改めて職員の理解を促す取り組みを行い、仕事と子育ての両立支援に関する意識の向上を図る。

- ・第1期行動計画そのものの認知度(39.7%)は4割に満たない状況であり、ポスト課長職(68.1%)においても7割に満たない。
- ・子育て制度利用プランについて(23.9%、32.0%)は、約3割の職員しか知らない。ポスト課長職(47.4%、56.9%)においても約5割の認知度である。
- ・子育て制度利用プランを配付していない(6.0%)、若しくは配付することを知らなかった(22.4%)ポスト課長職は約3割となっている。



(2) 妊娠・出産・育児にかかる休暇・職免制度の理解について（Q2～Q3、Q9関係）

（現状と課題）

- ・アンケートの実施方法が異なる※ため、単純な比較は出来ないものの、各種制度に関する認知度は平成16年度と比べ向上しておらず、これまでの制度周知方法では十分な状況とはいえない。
- ・男性職員の育児休業取得のように、9割以上の職員が取得可能であることを知りながら、実際に「取得しなかった理由」として、『制度を良く知らなかったため』（28.6%）と3割弱の男性職員が回答している。
- ・子育てに関する休暇等の制度利用が進まない一因には、職員の制度に関する理解が進んでいないという状況がある。

（今後の方向性）

- ・子育てに関する制度を利用する、しないに関わらず、多くの職員が子育て支援制度に関し理解することは、子育てに関する周囲の理解が得られやすくなる職場の雰囲気づくりを行っていくことに繋がる。
- ・庁内LAN等を活用した基礎的な情報提供は引き続き充実させていきながら、多くの職員の理解が得られるよう、職員研修等の機会にあわせて説明会の開催を行うなどの検討を行っていく。
- ・子育てに関する休暇等の取得要件なども含めた詳細な情報を、該当する職員に対して直接届く、きめ細やかな情報提供の仕組みを作り上げる必要がある。

※（参考）平成16年度に実施したアンケート調査概要

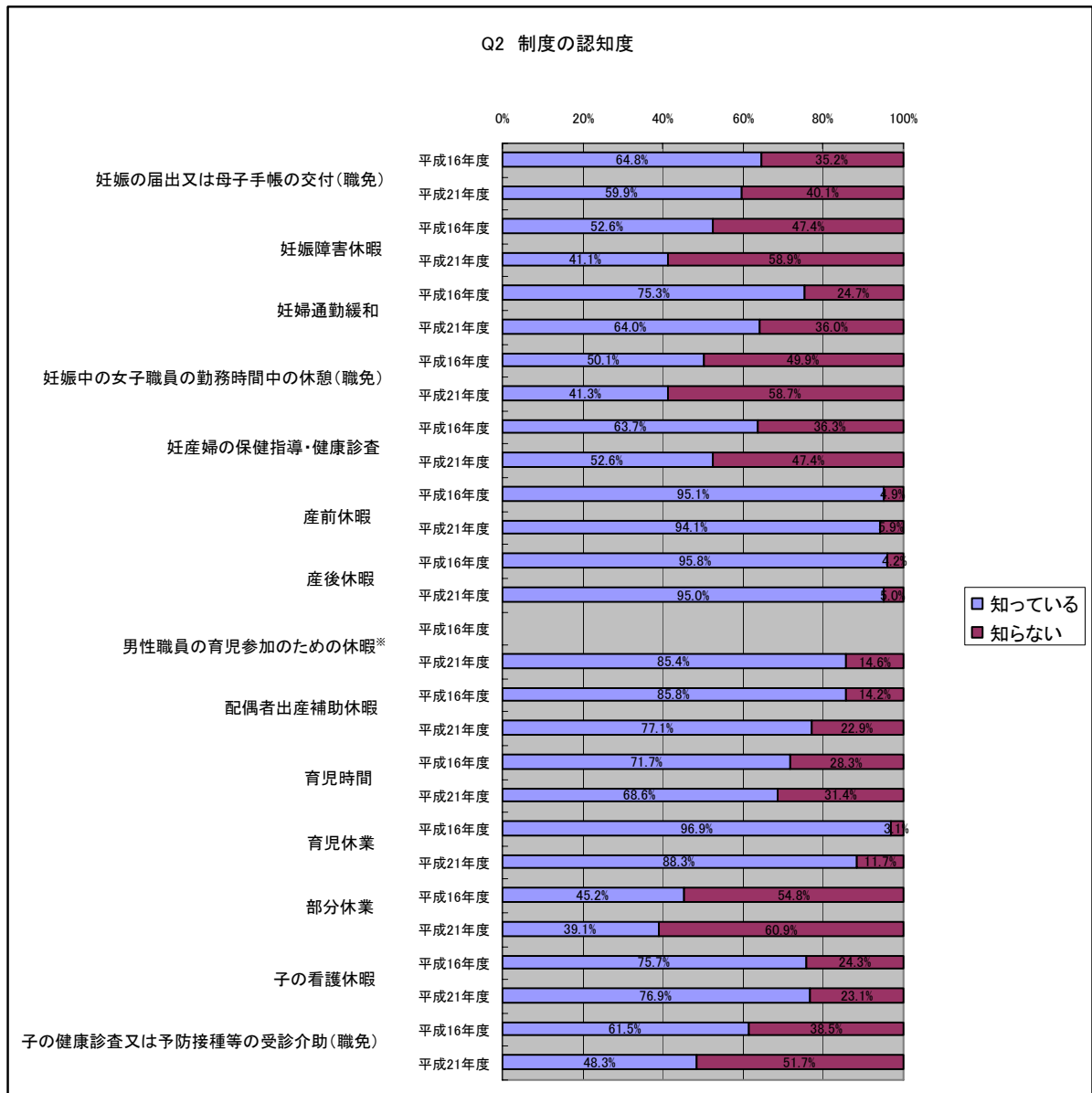
調査対象：消防・教育・各企業局を除く全職員

実施方法：庁内LANアンケートソフトによる無記名、自由参加方式

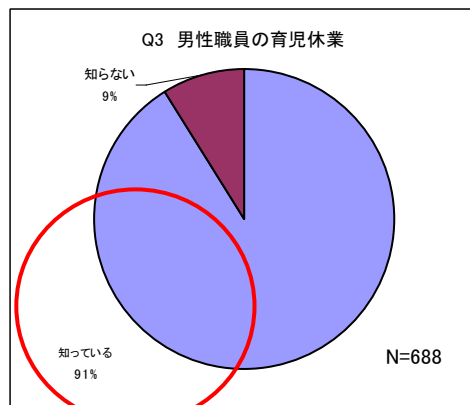
実施期間：平成16年9月13日～28日

有効回答件数：551件

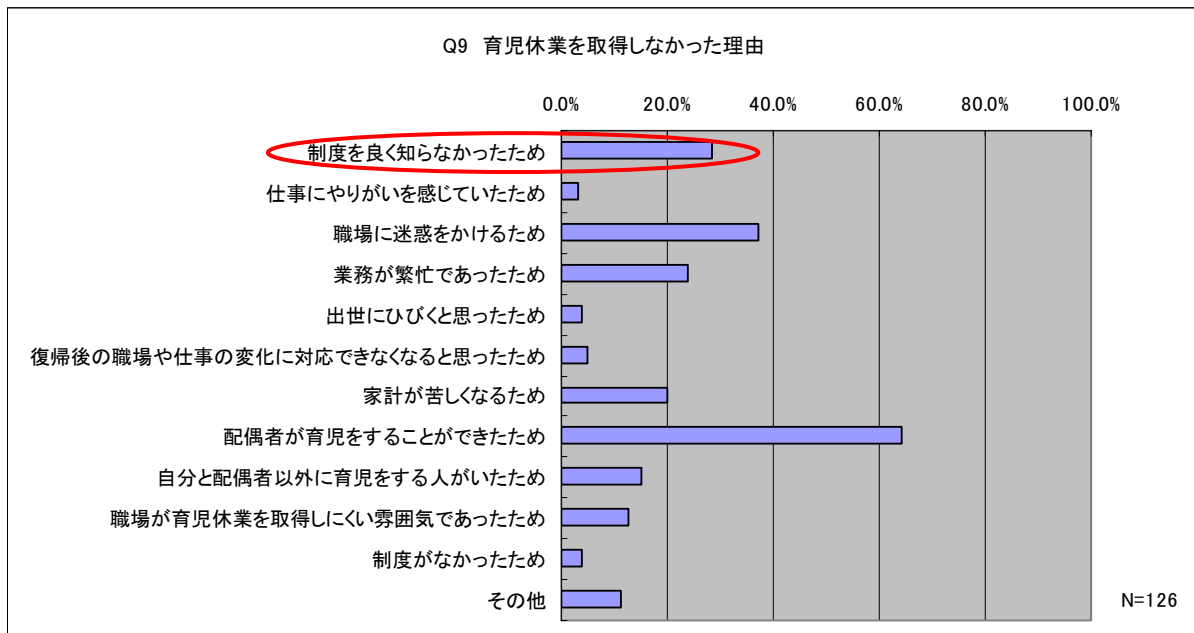
- ・16年度に行った調査に比べて、認知状況はほとんど変わっていない。
- ・男性による育児休業・部分休業制度利用について（91.1%）は、9割以上の職員が知っている。



※男性職員の育児参加のための休暇は平成17年度新設



- ・「育児休業を取得しなかった理由」については、『配偶者が育児をすることができたため』(64.3%)が最も多く、次いで『職場に迷惑をかけるため』(37.3%)、『制度を良く知らなかったため』(28.6%)となっている。



3 子育て支援制度を利用しやすい環境づくりについて

(1)職場の子育てに関する理解の状況（Q6～Q7、Q11関係）

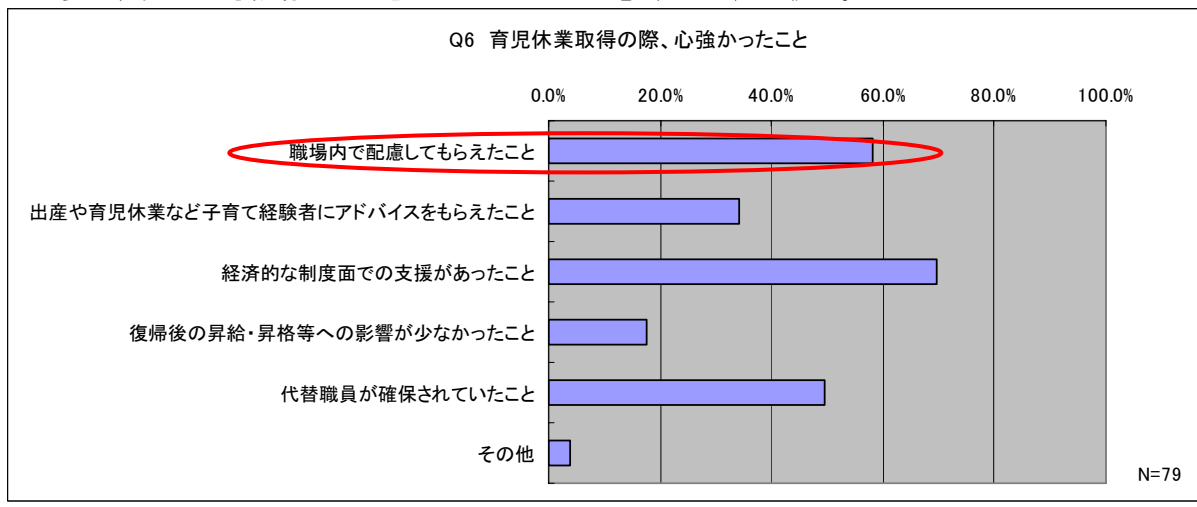
(現状と課題)

- ・育児休業を取得する際、6割弱の職員が『職場内で配慮してもらえたこと』（58.2%）を心強かったと感じている。また、育児休業を取得する際、『職場の理解が得にくかったこと』（7.6%）を気になった職員は1割に満たない。このことから、取得率がほぼ100%※となっている女性職員の育児休業に関しては、各職場において一定の理解が進んでいるものと考えられる。
- ・育児休業を取得しやすい環境づくりのために6割弱の職員が『職場の意識改革』（57.9%）が必要と考えている。

(今後の方向性)

- ・「育児休業を取得しやすい環境づくりのために取り組むことが必要と思われる事項」として『職場の意識改革』（57.9%）を挙げた職員が多いことを踏まえ、（育児休業等の代替職員の確保など各職場へのサポートを充実することと併せて、）今後さらに、所属長をはじめ職員一人ひとりに職員研修等を通じて子育て支援に関する意識付けを行い、子育て期の職員を職場全体で支援する組織風土づくりを進める。

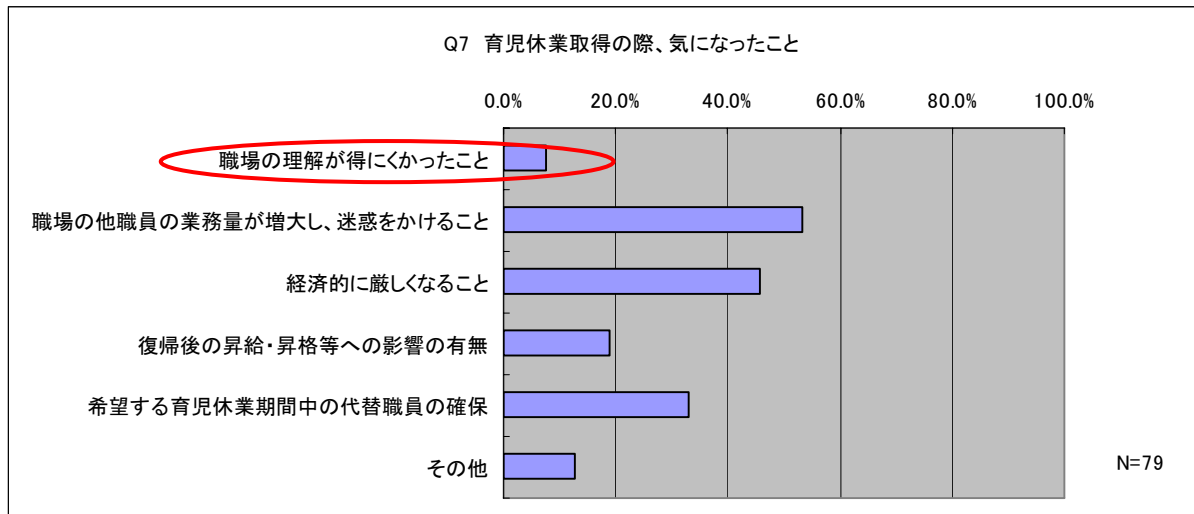
- ・「育児休業取得の際、心強かったこと」は、『経済的な制度面での支援があったこと』（69.6%）が多く、次いで『職場内で配慮してもらえたこと』（58.2%）が続く。



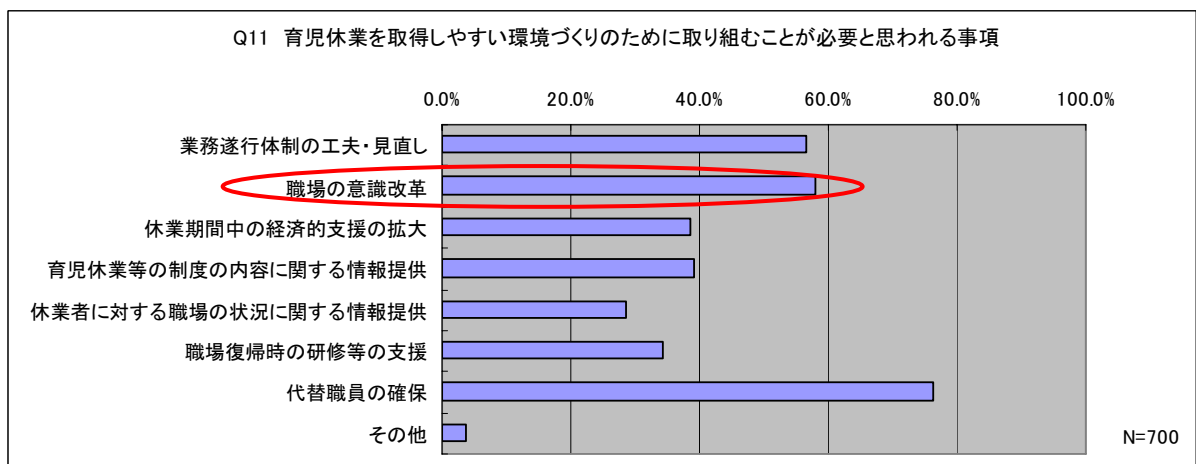
※（参考）女性の育児休業取得率推移

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
産休取得者（人）	188	174	148	173	182	210
育休・部休取得者数（人）	186	172	147	172	180	208
取得率	98.9%	98.9%	99.3%	99.4%	98.9%	99.0%

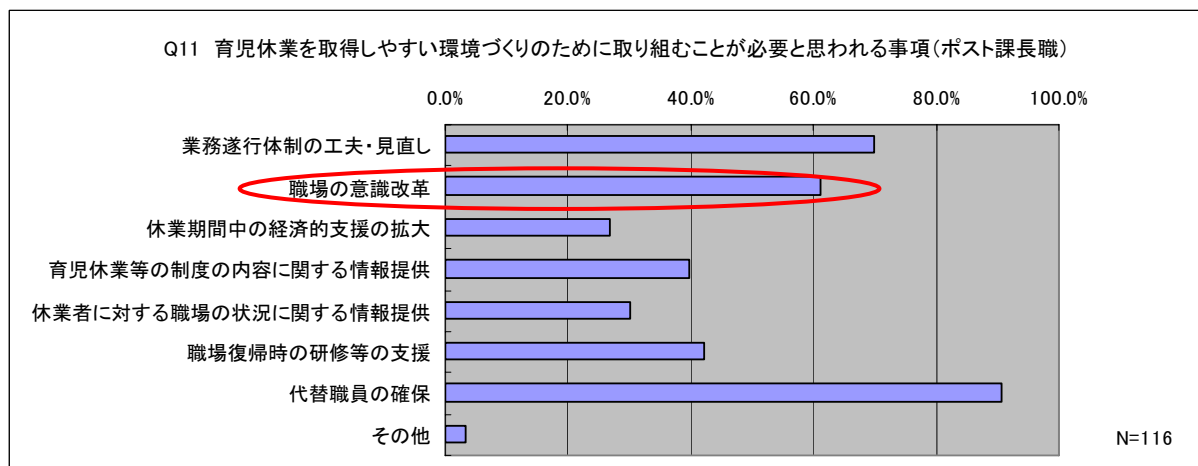
- ・「育児休業を取得する際、気になったこと」の回答の中で、『職場の理解が得にくかったこと』(7.6%) は最も少ない。



- ・全体では、「育児休業を取得しやすい環境づくりのために取り組む必要がある事項」としては、『代替職員の確保』(76.1%) に次いで『職場の意識改革』(57.9%) が多い。



- ・ポスト課長職では、『代替職員の確保』(90.5%)、『業務遂行体制の工夫・見直し』(69.8%) に次いで『職場の意識改革』(61.2%) が多い。



(2) 育児休業取得時の職場体制の状況 (Q6~Q7、Q11、Q20関係)

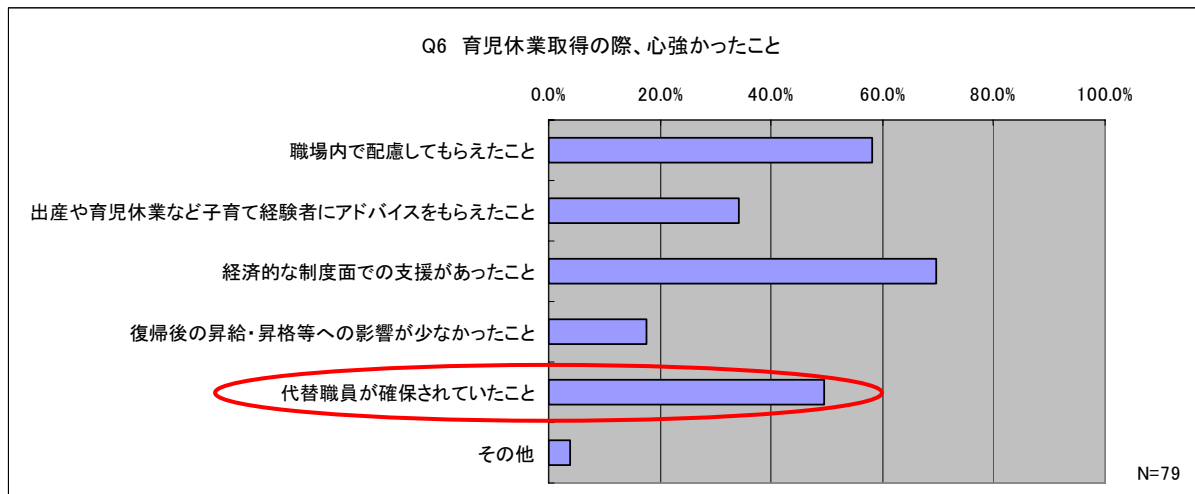
(現状と課題)

- ・ 育児休業の取得する際、約半数の職員が『代替職員が確保されていたこと』(49.4%)を心強かったと感じている。同様に育児休業を取得する際、5割強の職員が『職場の他職員の業務量が増大し、迷惑をかけること』(53.2%)を気になったと感じており、3割強の職員が『希望する育児休業期間中の代替職員の確保』(32.9%)を気になったと感じている。
- ・ 育児休業を取得しやすい環境づくりのために、『代替職員の確保』(76.1%)や『業務遂行体制の工夫・見直し』(56.4%)を必要と考えている職員が多い。また、8割弱のポスト課長職が、所属職員が育児休業を取得した際、『業務遂行体制の工夫・見直し』(79.3%)や『代替職員の確保』(78.4%)に配慮している。

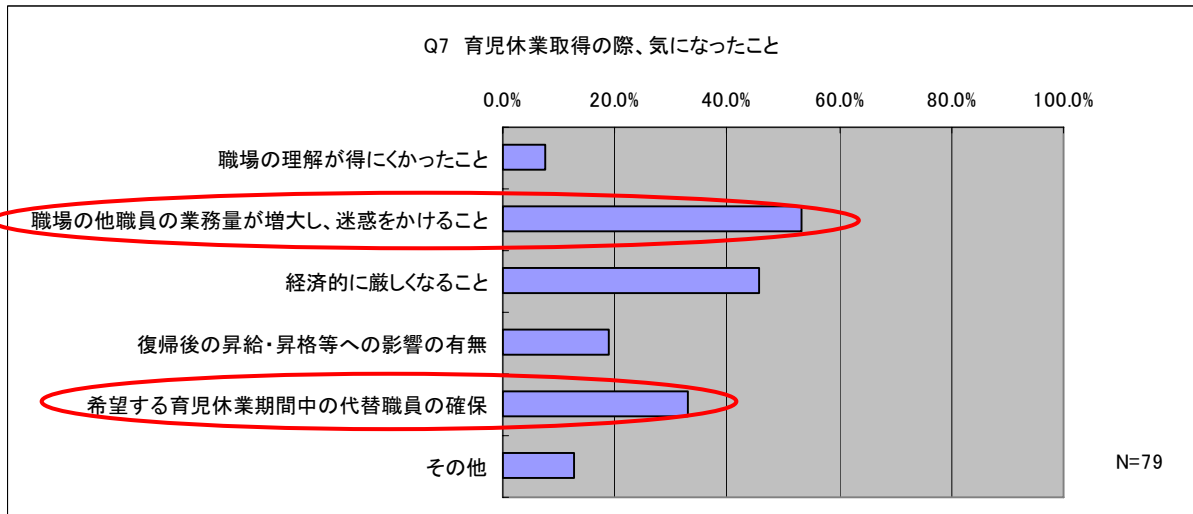
(今後の方向性)

- ・ 職場の体制を整えることは、育児休業を取得する職員の安心とともに、育児休業を取得しやすい雰囲気づくりにも繋がるものと考えられる。
- ・ 職員の育児休業の期間に業務の円滑な遂行に支障の生じないよう、業務遂行体制の工夫や見直しを行うとともに、職場の実情に十分配慮しながら適切に代替職員を配置することが必要である。

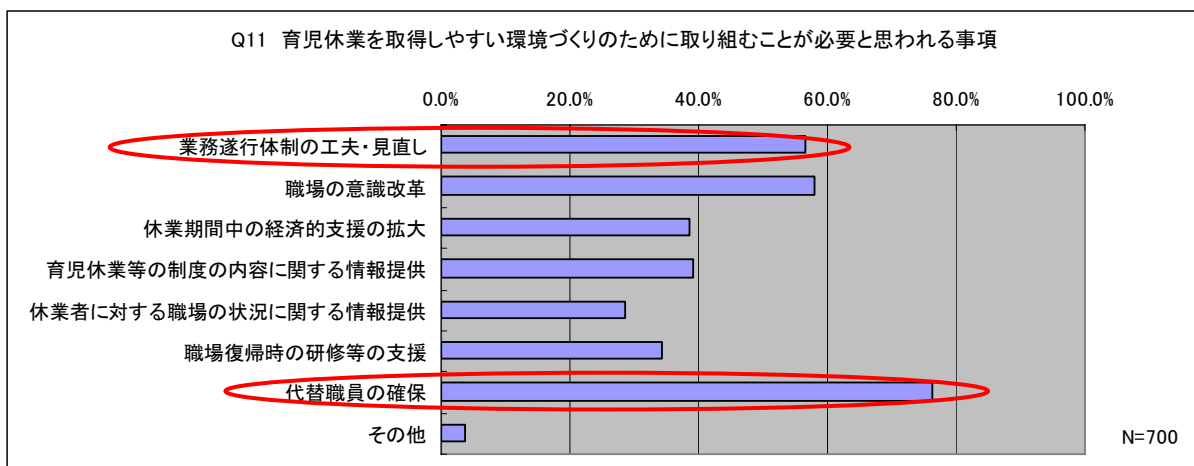
- ・ 「育児休業を取得の際に、心強かったこと」は、『経済的な制度面での支援があったこと』(69.6%)、『職場内で配慮してもらえたこと』(58.2%)に次いで『代替職員が確保されていたこと』(49.4%)が多い。



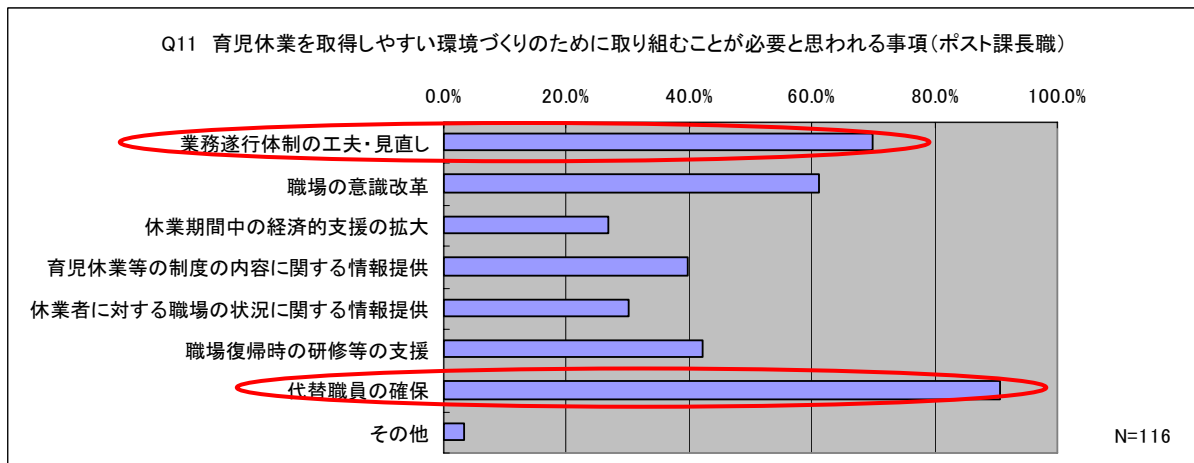
- ・「育児休業を取得する際に気になったことについて」は、『職場の他職員の業務量が増大し、迷惑をかけること』(53.2%)が最も多く、次いで『経済的に厳しくなること』(45.6%)、『希望する育児休業期間中の代替職員の確保』(32.9%)が続く。



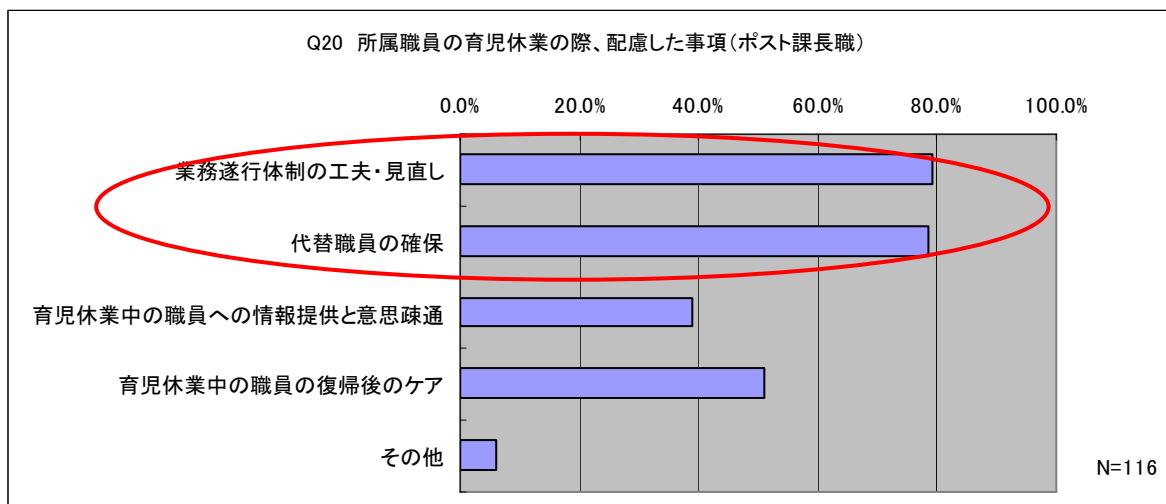
- ・全体として、「育児休業を取得しやすい環境づくりのために取り組む必要がある事項」は『代替職員の確保』(76.1%)が最も多く、次いで『職場の意識改革』(57.9%)、『業務遂行体制の工夫・見直し』(56.4%)が続く。



- ・ポスト課長職として、「育児休業を取得しやすい環境づくりのために取り組む必要がある事項」は、『代替職員の確保』(90.5%)が最も多く、次いで『業務遂行体制の工夫・見直し』(69.8%)が続く。



- ・またポスト課長職が、「所属職員が育児休業を取得した際、配慮した事項」としても、『業務遂行体制の工夫・見直し』(79.3%)が最も多く、次いで『代替職員の確保』(78.4%)が続く。



(3) 育児休業取得時の職員自身の状況 (Q8、Q11、Q20関係)

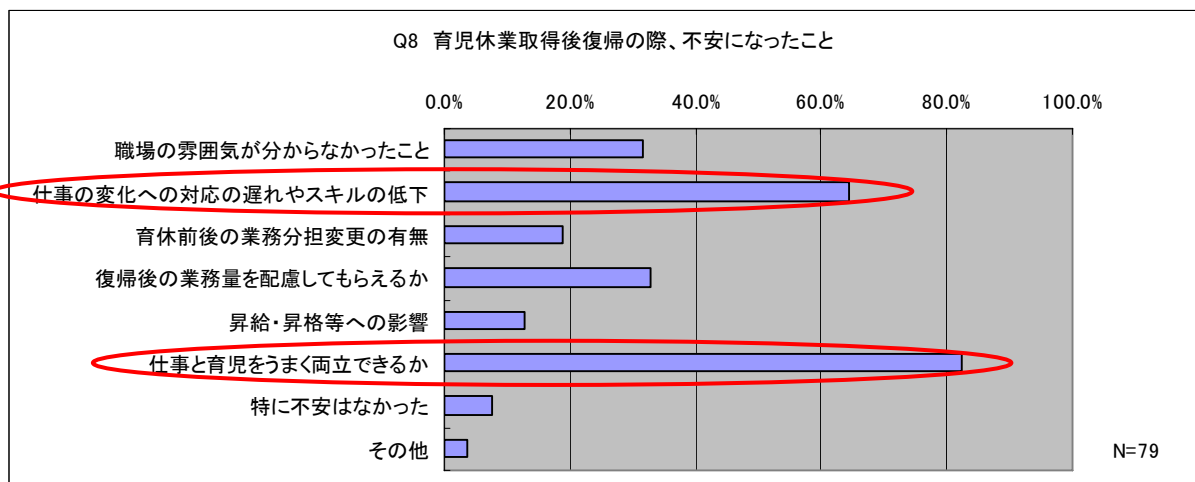
(現状と課題)

- ・ 育児休業を取得した職員は1年以上の長期間にわたり職場を離れることから、その間、必然的に職場の情報や担当業務の情報などに接する機会が少なくなる。育児休業を取得後復帰の際に『仕事と育児をうまく両立できるか』(82.3%)や『仕事への対応の遅れやスキルの低下』(64.6%)を不安に感じる職員が多い。
- ・ 一方で、育児休業を取得しやすい環境づくりのために、『代替職員の確保』(76.1%)、『職場の意識改革』(57.9%)、『業務遂行体制の工夫・見直し』(56.4%)を必要と考えている職員が多いが、“育児休業中の職員に対する支援”を充実させることが必要だという意見も相当数ある。
- ・ ポスト課長職も同様で、所属職員が育児休業を取得した際、『業務遂行体制の工夫・見直し』(79.3%)や『代替職員の確保』(78.4%)を優先しているものの、“育児休業中の職員に対する支援”も配慮していることが分かる。

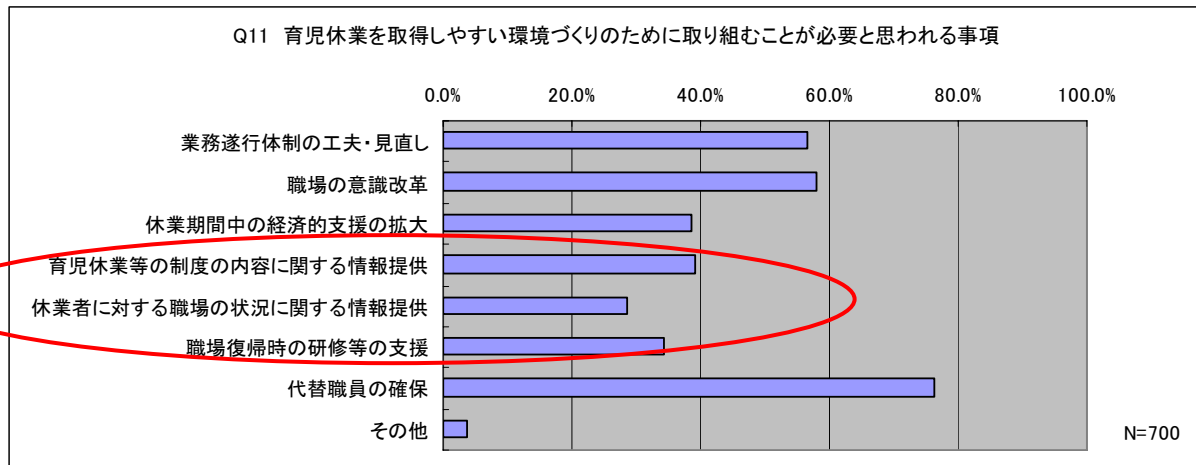
(今後の方向性)

- ・ 職員が育児休業からスムーズに復職できることは、職員自身はもとより、職場にとっても速やかに体制が整い、業務の円滑な進捗が図られるなど望ましいことである。
- ・ 育児休業期間が長期化する傾向にある中で、長期間職場を離れた職員が育児と仕事を両立していくためには、心身とも最も負担の大きくなる育児休業からの復職時に、組織的にサポートすることが必要である。
- ・ また、職員が育児休業から復職後もスムーズに職場に溶け込み、能力を十分に発揮できるよう、育児休業中の職員の希望に応じて、職場の情報提供を行うなどコミュニケーションを充実させることや、執務能力の維持・向上のための能力開発支援などが必要である。

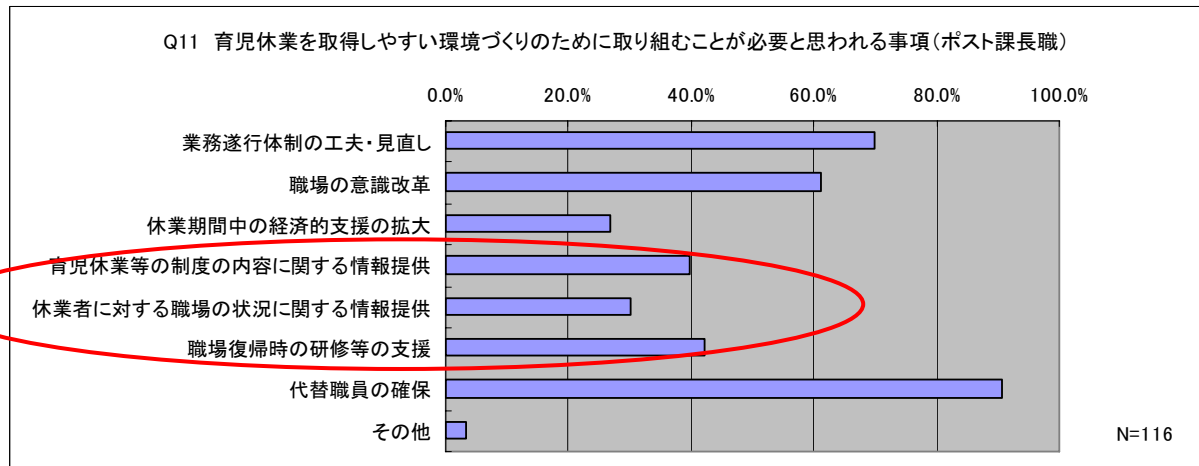
- ・ 「育児休業を取得後復帰の際に不安になったこと」については、『仕事と育児をうまく両立できるか』(82.3%)が最も多く、次いで『仕事の変化への対応の遅れやスキルの低下』(64.6%)が続く。



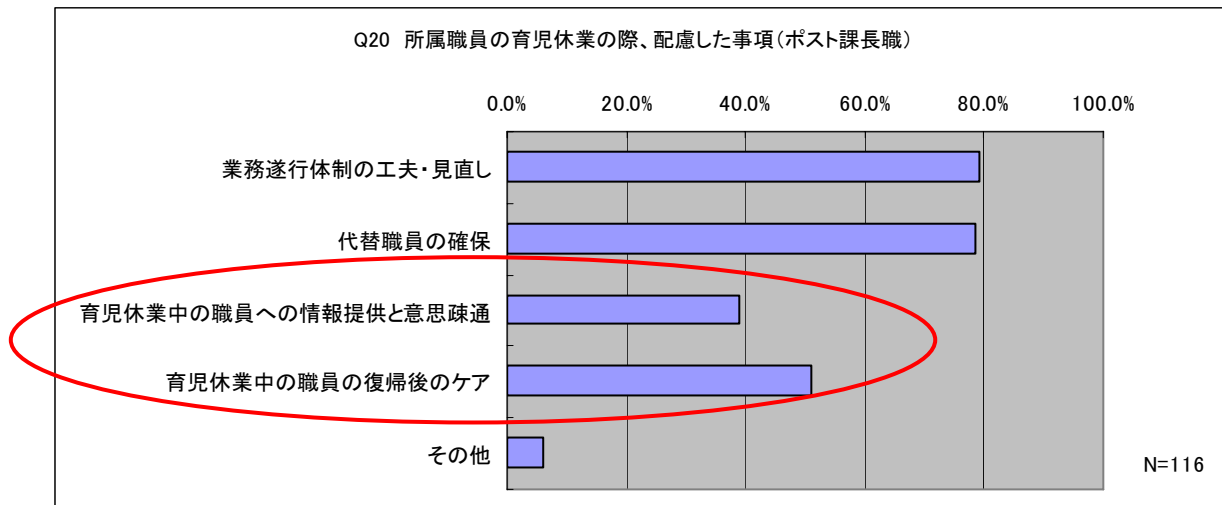
- ・「育児休業を取得しやすい環境づくりのために取り組むべきことが必要と思われる事項」においては、『代替職員の確保』(76.1%)、『職場の意識改革』(57.9%)、『業務遂行体制の工夫・見直し』(56.4%)が多いが、『育児休業等の制度の内容に関する情報提供』(39.0%)、『職場復帰時の研修等の支援』(34.3%)、『休業者に対する職場の状況に関する情報提供』(28.4%)も2割を超えている。



- ・ポスト課長職も同様に、「育児休業を取得しやすい環境づくりのために取り組むべきことが必要と思われる事項」においては、『代替職員の確保』(90.5%)、『業務遂行体制の工夫・見直し』(69.8%)、『職場の意識改革』(61.2%)が多いが、『職場復帰時の研修等の支援』(42.2%)、『育児休業等の制度の内容に関する情報提供』(39.7%)、『休業者に対する職場の状況に関する情報提供』(30.2%)も3割を超えている。



- ・またポスト課長職が、「所属職員が育児休業を取得した際、配慮した事項」としても、『業務遂行体制の工夫・見直し』（79.3%）、「代替職員の確保」（78.4%）が多く、『育児休業中の職員の復帰後のケア』（50.9%）、『育児休業中の職員への情報提供と意思疎通』（38.8%）が続く。



4 男性職員による育児休業等の取得について（Q2～Q5、Q9～Q11、Q21関係）

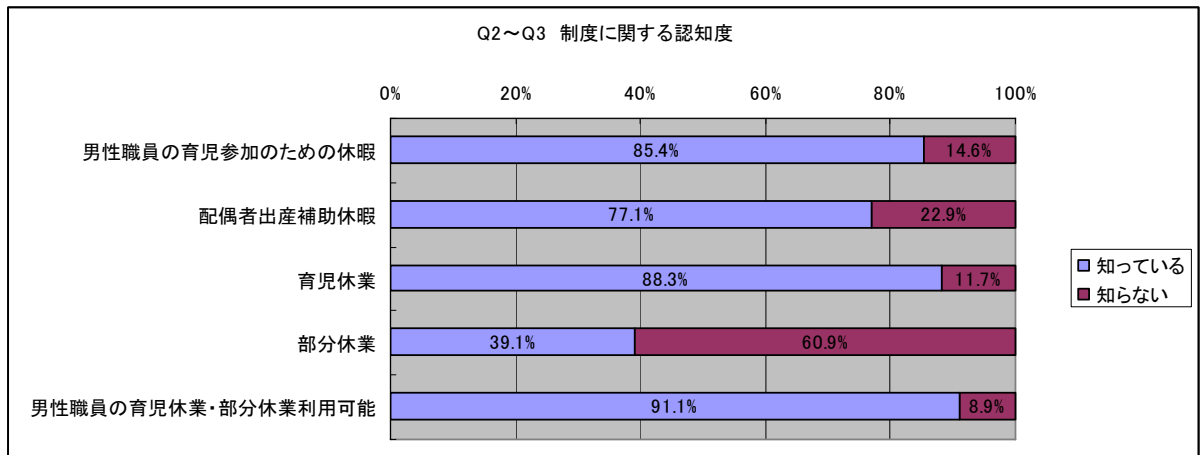
（現状と課題）

- ・ 育児休業、部分休業、配偶者出産補助休暇や男性職員の育児参加のための休暇の認知はまだ十分とはいえない状況である。男性職員の育児休業・部分休業の利用可能なことについては、9割を超える職員が認知している。一方で、実際に「取得しなかった理由」として、『制度を良く知らなかったため』（28.6%）と3割弱の男性職員が回答している。子育てに関する休暇等の制度利用が進まない一因には、職員の制度に関する理解が進んでいないという状況がある。
- ・ 『配偶者が育児をすることができたため』（64.3%）という理由で6割を超える男性職員が育児休業を取得しなかった。
- ・ 「育児休業の取得」については、『職場に迷惑をかけるため』（37.3%）や『業務が繁忙であったため』（23.8%）など仕事上の問題から取得が難しい状況がある。この点については、ポスト課長職の意識としても「男性職員の育児休業取得」に関し、2割が『大いに賛成である』（21.7%）が、一方で、『代わりの人員が配置されるなら取得すべき』（52.2%）や『期間が短ければ取得を勧める』（13.9%）といった“職場への影響を懸念する回答”が6割を超える。また、育児休業を取得しやすい環境づくりのために、『代替職員の確保』（76.1%）や『業務遂行体制の工夫・見直し』（56.4%）を必要と考えている職員が多い。
- ・ 育児休業を取得したほぼ全ての職員が育児休業を取得して良かったと思っており、育児休業によって、『時間の使い方を考えるようになった』（67.1%）、『視野がひろがった』（52.7%）、『仕事と私生活にメリハリがついた』（38.2%）と多くの職員がプラスの変化があったと答えている。育児と仕事との両立は、職場の現状から心身ともに厳しいものであるが、育児は職員自身の行動やものの見方を変えるきっかけとなっている。そして、育児休業を取得しやすい環境づくりのために、『職場の意識改革』（57.9%）が必要と6割弱の職員が考えている。

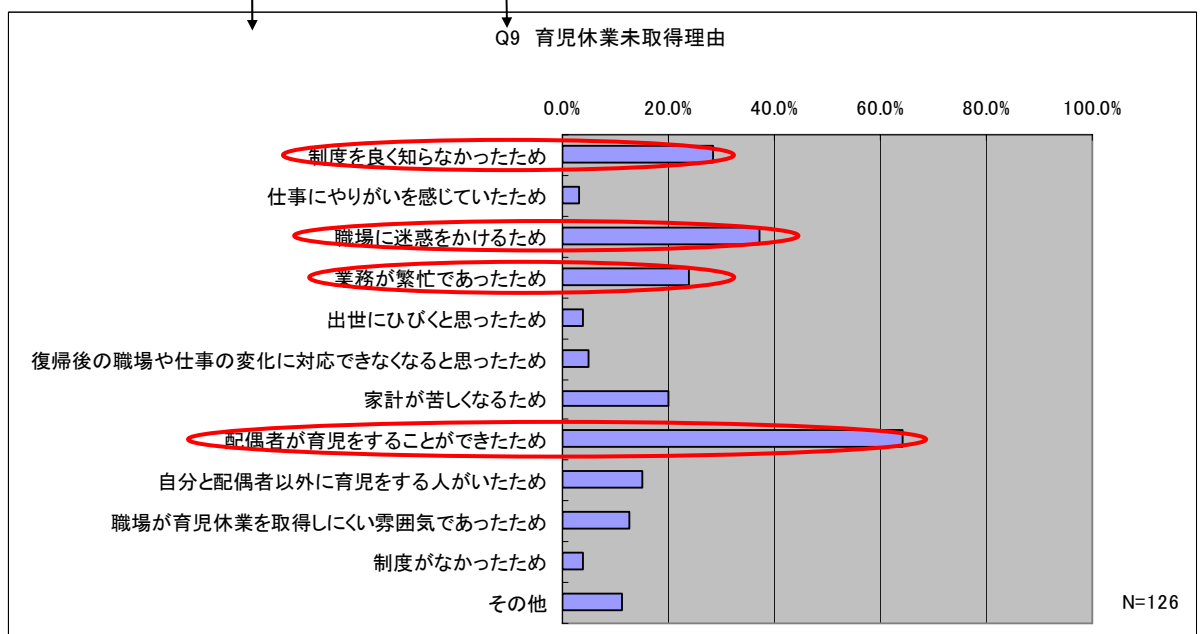
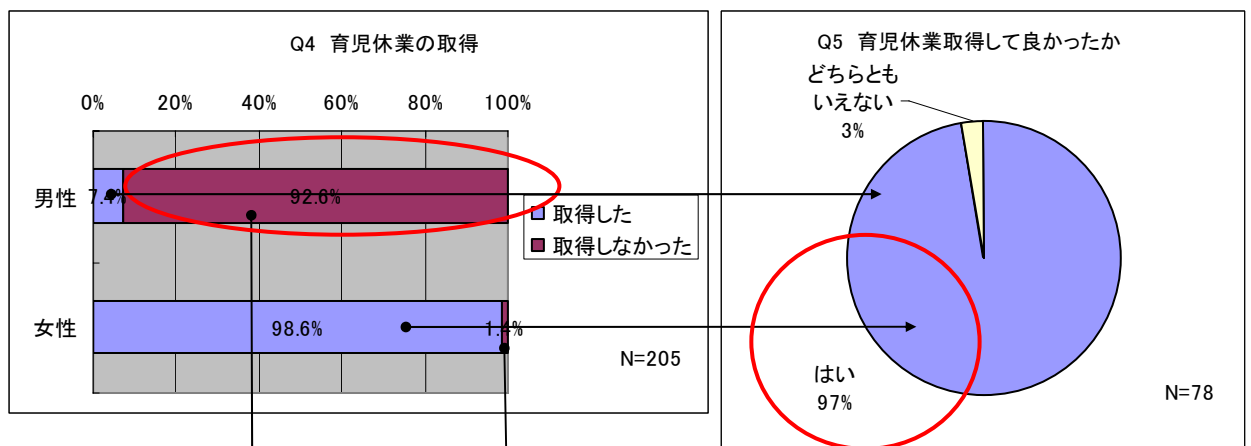
（今後の方向性）

- ・ 男性職員が利用できる子育て支援制度に関する情報提供を充実させる。例えば、庁内LAN等を活用した基礎的な情報提供は引き続き充実させていながら、多くの職員の理解が得られるよう、職員研修等の機会にあわせて説明会の開催を行うなどの検討を行っていく。
- ・ 子育ては男女が協力して行うべきものとの基本認識に立ち、特に父親が子育てに参加することの大切さや子育てから得られる喜びなどについて、啓発を行うとともに、さらなる制度の充実や、子育てに関する休暇等の取得要件なども含めた詳細な情報を、該当する職員に対して直接届く、きめ細やかな情報提供の仕組みを作り上げる必要がある。
- ・ 職員の育児休業の期間に業務の円滑な遂行に支障の生じないよう、業務遂行体制の工夫や見直しを行うとともに、職場の実情に十分配慮しながら適切に代替職員を配置することが必要である。
- ・ 育児経験は職員自身の成長を促すものであり、組織の活力の向上に繋がるものであることを理解し、仕事と育児の両立を図ることができる組織風土の醸成を図る。

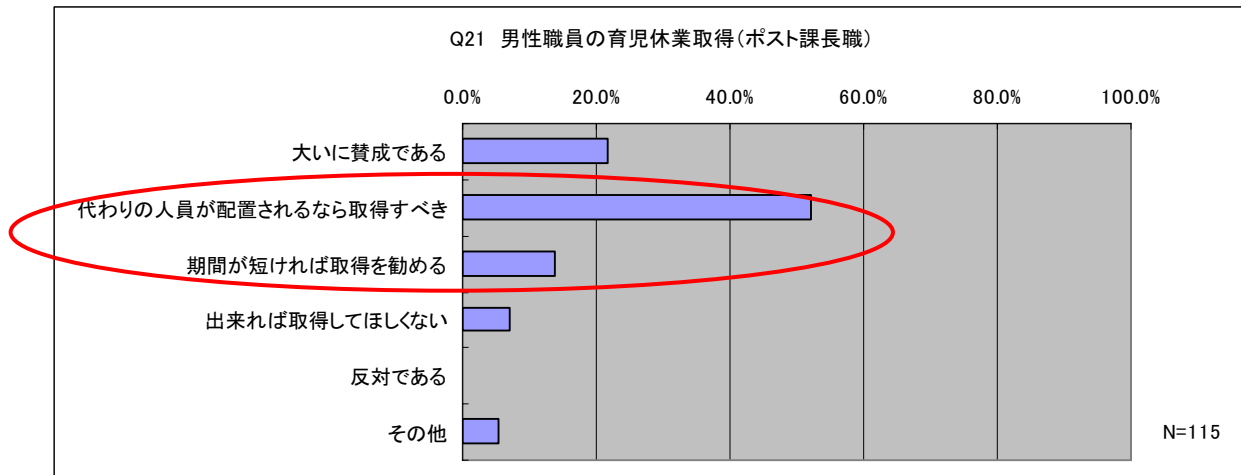
- ・男性職員の育児に関連する制度に関する認知度は『男性職員の育児参加のための休暇』(85.4%)、『配偶者出産補助休暇』(77.1%)、『育児休業』(88.3%)、『部分休業』(39.1%)となっている。
- ・男性職員が育児休業・部分休業を利用できることについては91.1%が知っている。



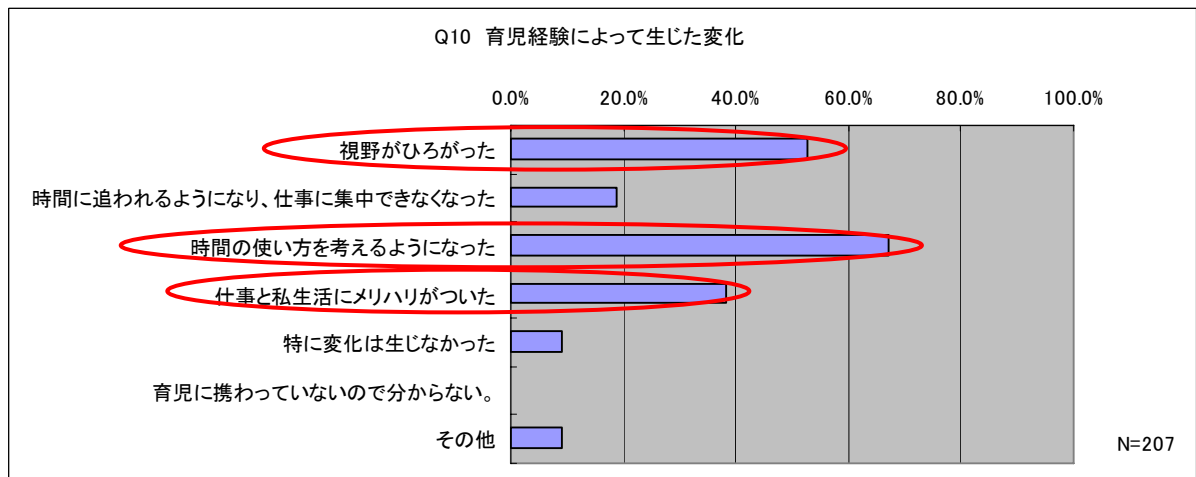
- ・「育児休業の未取得理由」は、『配偶者が育児をすることができたため』(64.3%)が最も多く、次いで『職場に迷惑をかけるため』(37.3%)、『制度を良く知らなかったため』(28.6%)、『業務が繁忙であったため』(23.8%)が続く。
- ・「育児休業を取得して良かったか」という問いに、97.4%が『はい』と答えている。



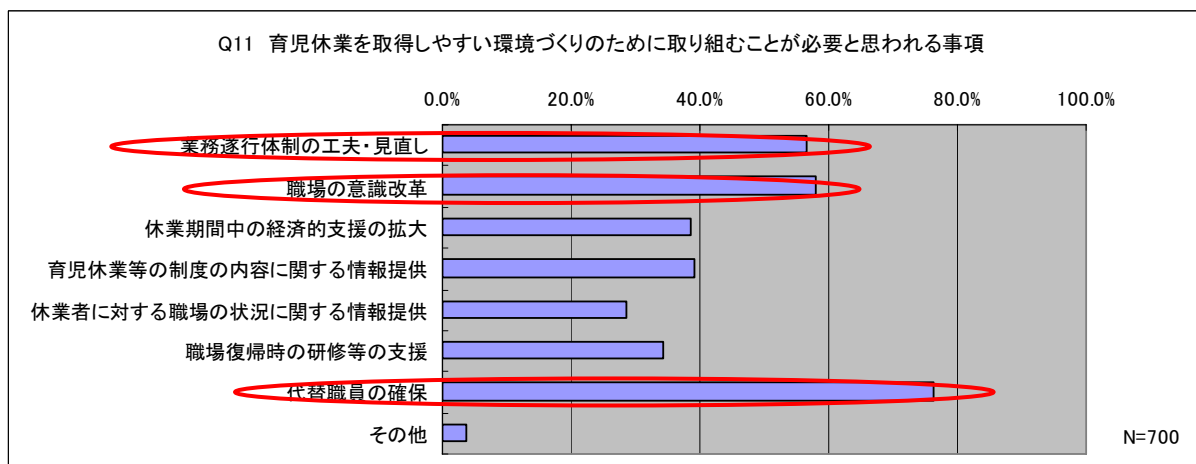
- ・ポスト課長職は「職場の男性職員が育児休業を取得すること」については、『**代わりの人員が配置されるなら取得すべき**』(52.2%)が最も多く、次いで『**大いに賛成である**』(21.7%)、『**期間が短ければ取得を勧める**』(13.9%)が続く。



- ・「育児経験によって生じた変化」については、『**時間の使い方を考えるようになった**』(67.1%)が最も多く、次いで『**視野がひろがった**』(52.7%)、『**仕事と私生活にメリハリがついた**』(38.2%)が続く。



- ・「育児休業をしやすい環境づくりのために取り組む必要がある事項」として、『**代替職員の確保**』(76.1%)が最も多く、次いで『**職場の意識改革**』(57.9%)、『**業務遂行体制の工夫・見直し**』(56.4%)が続く。



5 職員のワーク・ライフ・バランスについて（Q4～Q5、Q10、Q12～Q18関係）

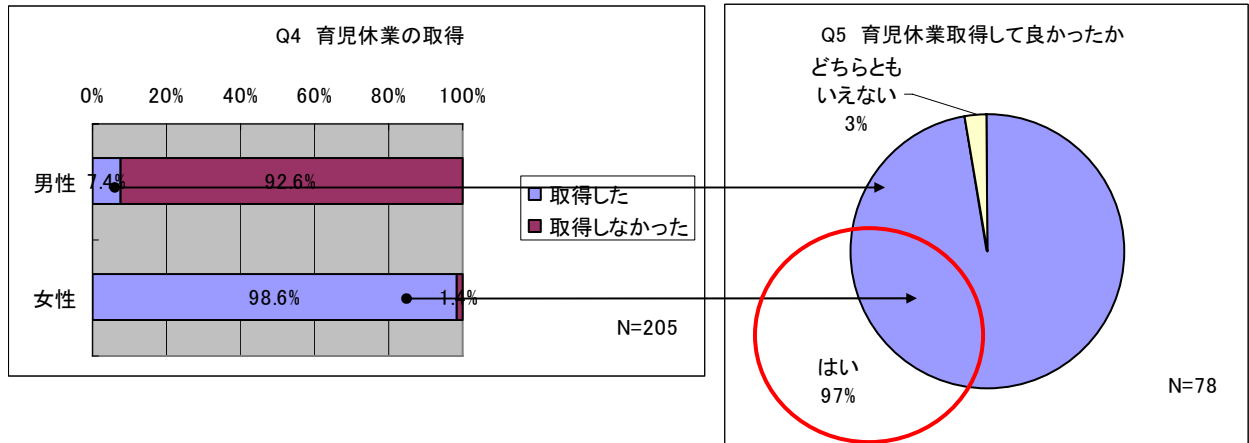
（現状と課題）

- ・ 育児休業を取得したほぼ全ての職員が育児休業を取得して良かったと思っており、育児休業によって、『時間の使い方を考えるようになった』（67.1%）、『視野がひろがった』（52.7%）、『仕事と私生活にメリハリがついた』（38.2%）と多くの職員がプラスの変化があったと答えている。育児と仕事との両立は、職場の現状から心身ともに厳しいものであるが、育児は職員自身の行動やものの見方を変えるきっかけとなっている。
- ・ 『正規の勤務時間内に業務を終えたいが、自分の仕事の状況に応じて最低限の超過勤務をするのはやむを得ない』（86.8%）と考えている職員が大多数である。その中で適正な勤務時間にするため、『事務の簡素化』（63.9%）や『課内・係内の業務量の平準化』（60.6%）が効果的と考えている職員が多い。
- ・ 年次休暇を取得しやすいと『感じない』（53.5%）職員が半数以上を占めており、その理由も『みんなに迷惑がかかると感じる』（59.3%）、『後で多忙になる』（49.9%）など職場や仕事の状況を心配しての声が多い。その中で、休暇の取得を促進するため、多くの職員が『業務遂行体制の工夫・見直し』（67.1%）や『職場の意識改革』（51.0%）を必要と考えている。

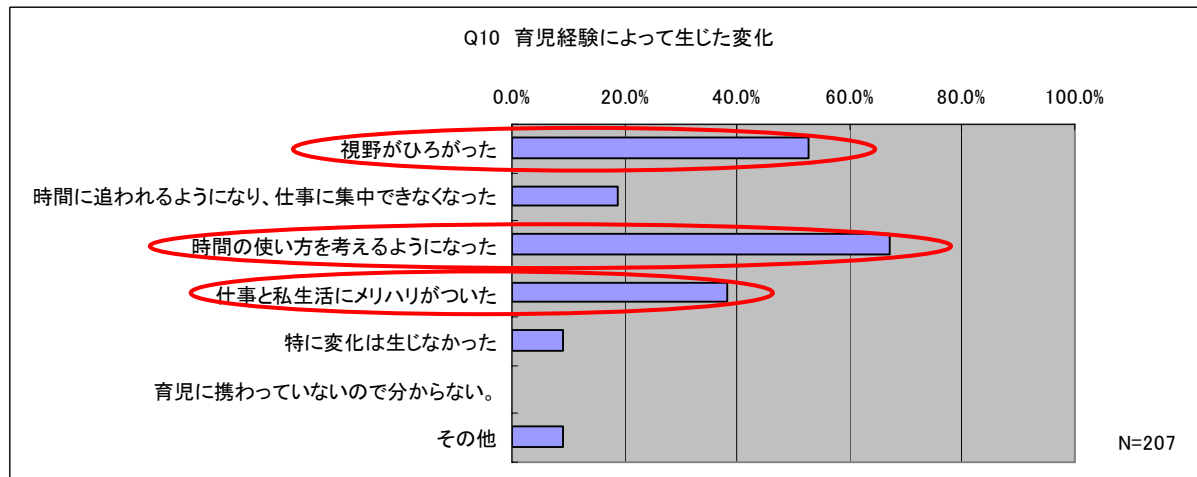
（今後の方向性）

- ・ 育児経験は職員自身の成長を促すものであり、組織の活力の向上に繋がるものであることを理解し、仕事と育児の両立を図ることができる組織風土の醸成を図る。
- ・ 仕事の進め方を抜本的に見直し、生産性の高い組織への転換を進めるとともに、職員が柔軟に働き方を選べるような手法の検討をするなど、「働き方の改革」を進め、子育て期の職員に限らず全ての職員が仕事と生活の調和を実感できる職場環境づくりに組織的に取り組む必要がある。

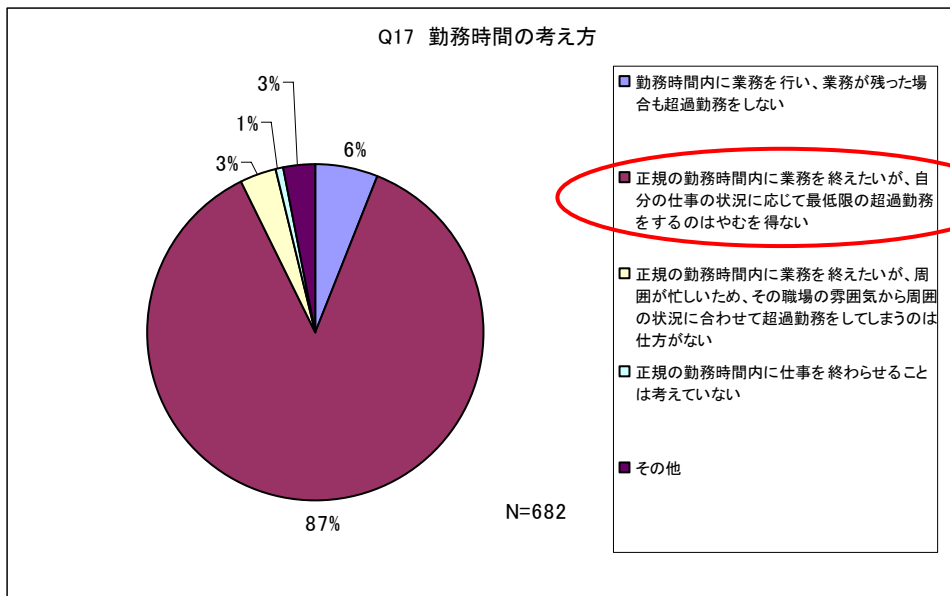
・「育児休業を取得して良かったか」という問いに、**97.4%**が『はい』と答えている。



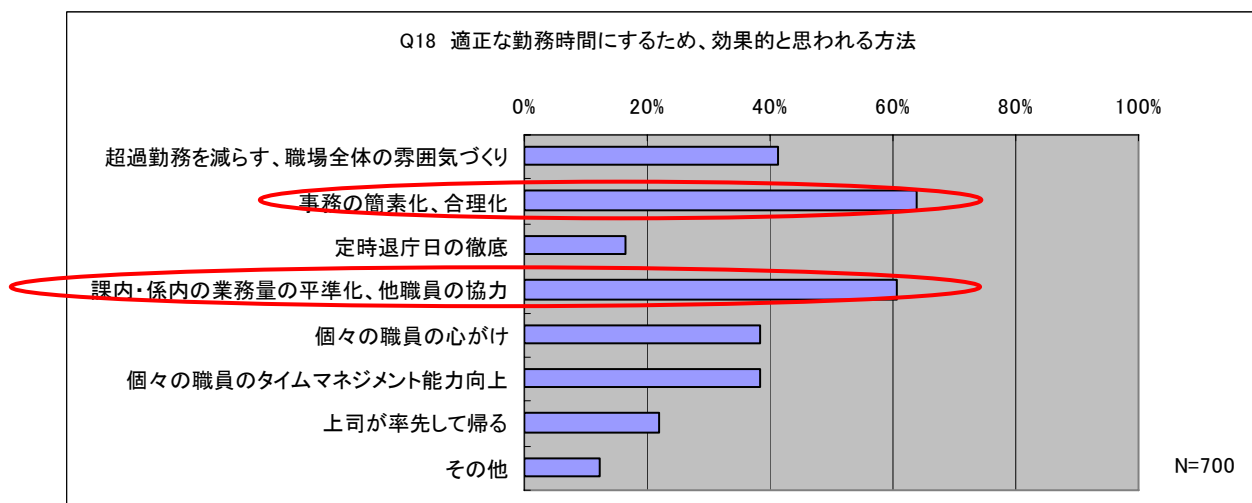
・「育児経験によって生じた変化」については、『時間の使い方を考えるようになった』(67.1%)が最も多く、次いで『視野がひろがった』(52.7%)、『仕事と私生活にメリハリがついた』(38.2%)が続く。



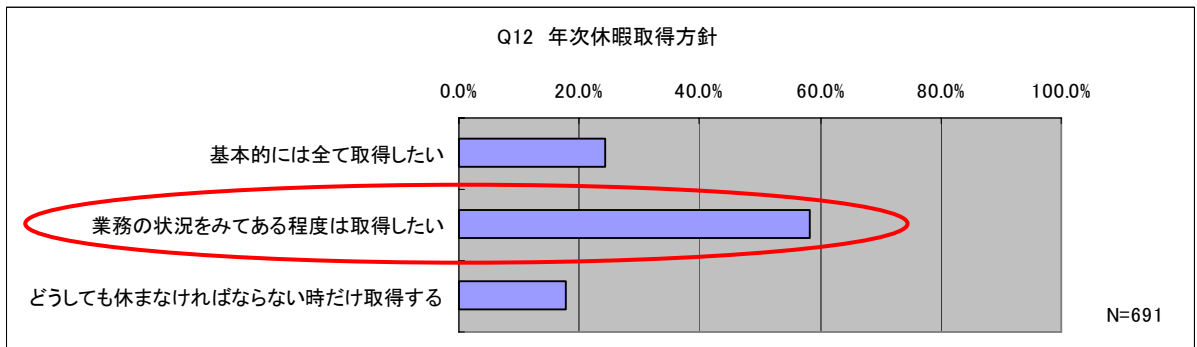
- ・「勤務時間の考え方」として『正規の勤務時間内に業務を終えたいが、自分の仕事の状況に応じて最低限の超過勤務をするのはやむを得ない』が **86.8%** となっている。



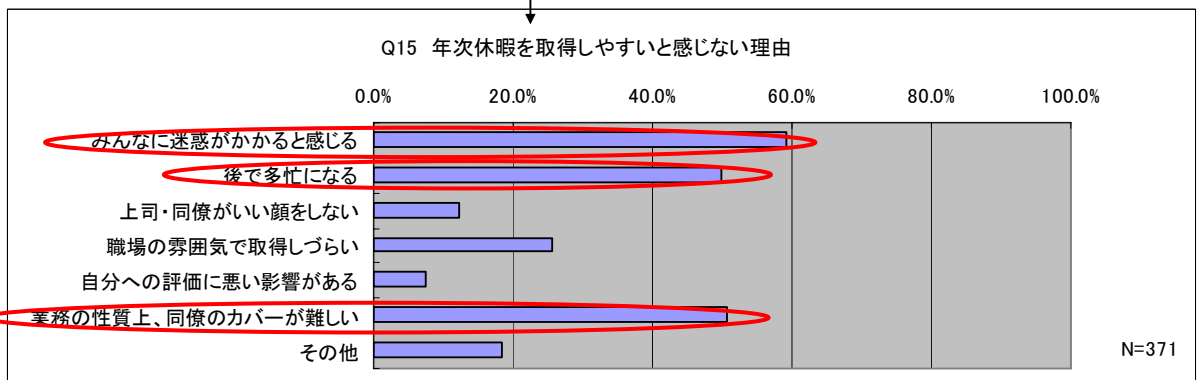
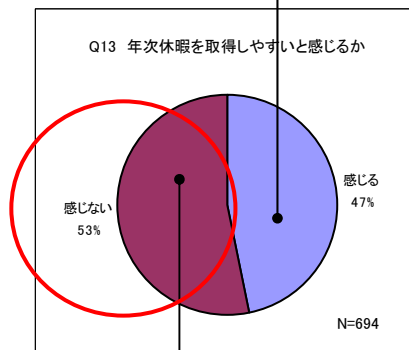
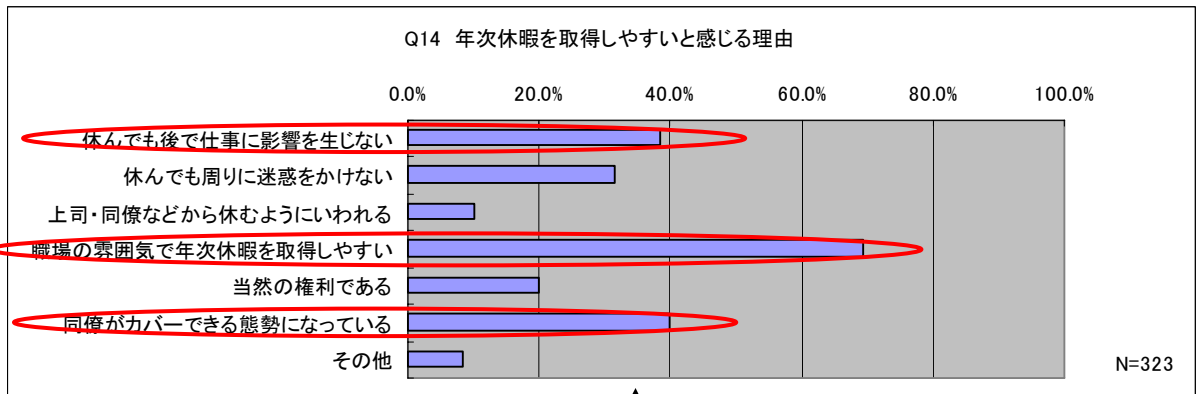
- ・「適正な勤務時間にするため、効果的と思われる方法」について、『事務の簡素化、合理化』(63.9%) が最も多く、次いで『課内・係内の業務量の平準化、他職員の協力』(60.6%) が続く。



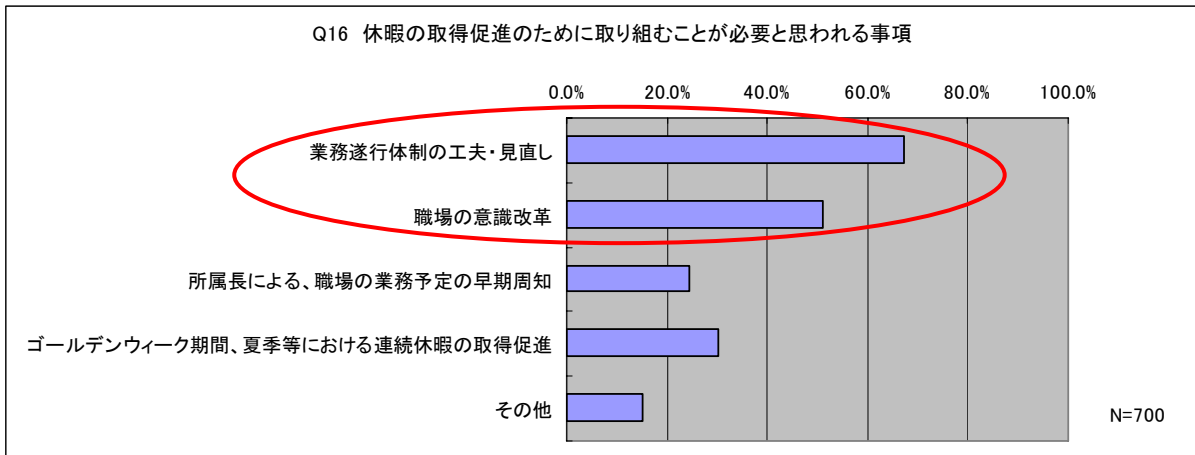
- ・「年次休暇を取得する方針」として、『業務の状況を見てある程度は取得したい』が **58.2%** となっている。



- ・「年次休暇を取得しやすい」と『感じない』職員が **53.5%** となっている。
- ・「取得しやすいと感じる理由」は、『職場の雰囲気で年次休暇を取得しやすい』(69.3%) が最も多く、次いで『同僚がカバーできる態勢になっている』(39.9%)、『休んでも後で仕事に影響を生じない』(38.4%) が続く。
- ・「取得しやすいと感じない理由」は、『みんなに迷惑がかかると感じる』(59.3%) が最も多く、次いで『業務の性質上、同僚のカバーが難しい』(50.7%)、『後で多忙になる』(49.9%) が続く。



- ・「休暇の取得促進のために取り組む必要があると思われる事項」としては、『業務遂行体制の工夫・見直し』(67.1%)が最も多く、次いで『職場の意識改革』(51.0%)が続く。



6 その他（自由意見）（Q22関係）

- ・回答者 700 名のうち、194 名（27.7%）の職員が記入。
- ・意見の件数は複数回答の取り扱いとしている。

項目	件数
体制整備・人員確保	87
環境整備・雰囲気作り・意識改革	65
円滑な職場復帰支援	18
啓発・周知	16
人事・給与面の配慮	16
制度の拡充	15
職場内保育所の設置	7
経済的な支援の拡大	5
その他	27

男性職員の育児休業・部分休業についての意識調査

I 本調査の趣旨

仙台市特定事業主行動計画は平成19年度に実施3年目となるが、同計画の数値目標の達成度進捗状況は非常に厳しいものとなっており、特に男性職員の育児休業・部分休業についてはほとんど実績が伸びていない。

これまでの取り組みの効果を振り返り、また今後の施策の方向性を検討するには、何が男性職員の育児休業・部分休業が伸びない要因となっているかを把握する必要があるため、この度意識調査を実施したものである。

II 調査対象

平成17年4月から平成19年9月までの間に、市長部局又は行政委員会等（議会事務局を含み教育局を除く。以下同じ）において配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇を取得した男性職員のうち、現在も市長部局又は行政委員会等に在籍しているもの 145名

III 実施方法

上記対象職員に調査依頼及び調査票を庁内メール便にて親展で直接送付し、調査票記入後、同封する返信用封筒にて人事課に返送してもらった。調査票の記入は無記名とした。

IV 実施期間

平成19年11月9日調査票送付、平成19年11月21日回答締切

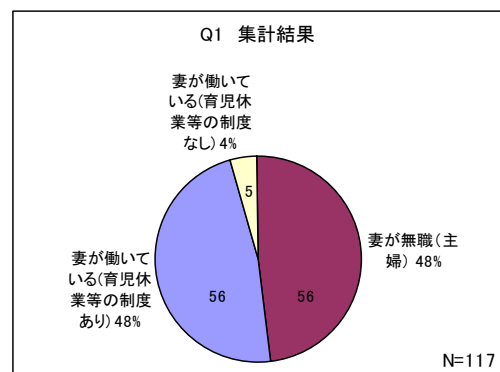
V 結果

- ・調査票を送付した145名のうち、117名からの回答を得た。回収率は80.7%。
- ・集計結果の概要は下記のとおり。

1 全体的な事項（Q1関係）

- ・回答者属性については、以下のとおり。

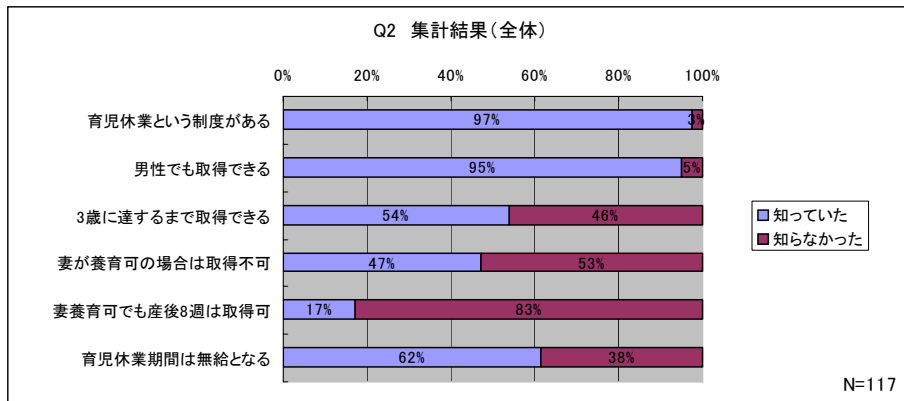
属性	人数	割合
妻が無職(主婦)	56	47.9%
妻が働いている(育児休業等の制度あり)	56	47.9%
妻が働いている(育児休業等の制度なし)	5	4.3%



2 育児休業についての事項

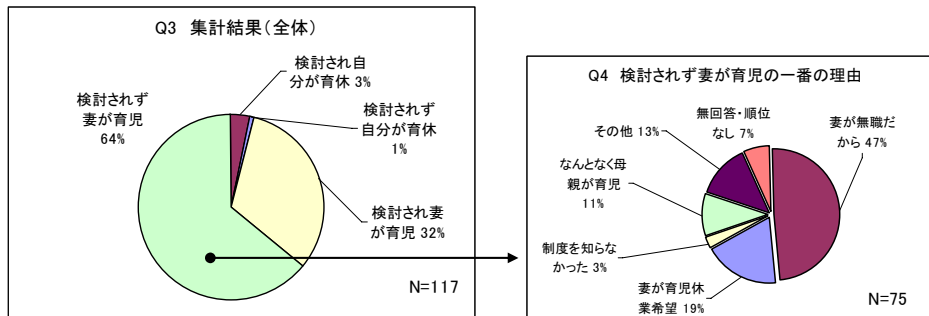
(1) 育児休業に関する知識について (Q2 関係)

- ・ 育児休業制度の存在や、男性でも取得できるという点については、かなり認知度が高く、9割以上の職員が知っていた。
- ・ 取得できる期間や、配偶者が常態として子を養育可能な場合は取得できないという取得要件については、約半数の職員しか知らなかった。また、育児休業期間中は無給となるという事実も、約6割の職員にしか知られていなかった。
- ・ 妻が無職等の場合でも、産後8週は育児休業を取得できるということについては、2割弱の職員しか知らなかった。

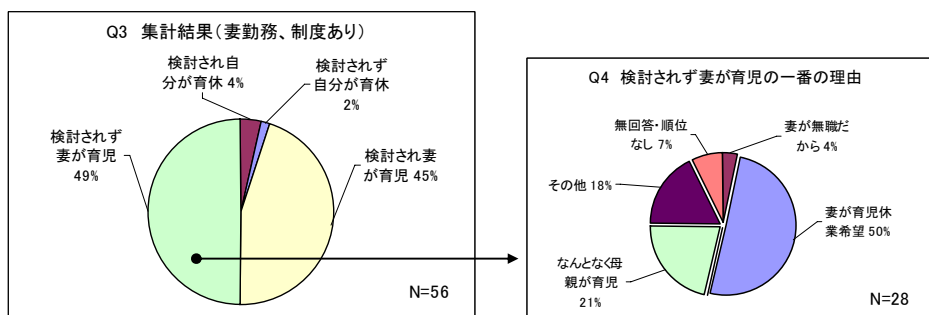


(2) 男性職員の育児休業取得について (Q3～Q5 関係)

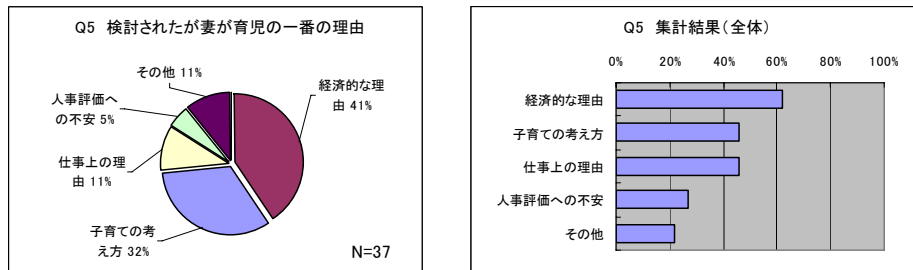
- ・ 全体では、男性職員の育児休業取得について検討されず母親が育児を担っている割合が最も高かったが、その最大の理由としては、妻が無職であることを挙げている者が最も多かった。制度を知らなかったことを最大の理由として挙げたのは少数だった。



- ・ 妻が働いており育児休業等の制度がある場合、男性職員の育児休業取得について検討されず妻が育児を担ったという割合が半数であった。そのうち半数は妻が育児休業取得を希望したことを最大の理由として挙げており、制度を知らなかったことを最大の理由として挙げた職員はいなかった。



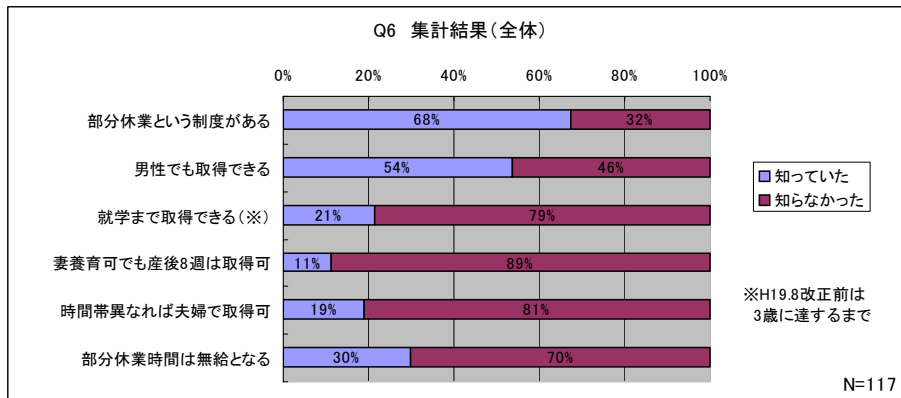
- ・ 全体では、男性職員の育児休業取得について検討されたが結果として妻が育児を担った場合、その最大の理由としては経済的な理由（自分が無給になるのは妻が無給になるより大変 等）と子育てについての考え方（子供のためには母親が育児に当たるほうがよいと考えたから 等）を挙げる職員が多かった。理由の一番目には挙げなくとも、仕事上の理由（職場にかける迷惑の度合いが大きい 等）を挙げた職員も多かった。（下グラフは、左が「一番の理由」のみ集計したもので、右が複数回答を全て集計したもの。）



3 部分休業についての事項

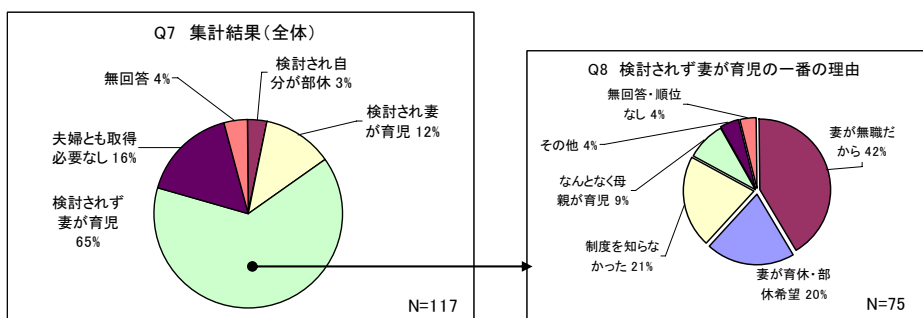
(1) 部分休業に関する知識について (Q 6 関係)

- ・ 育児休業と比較した場合、部分休業については制度そのものの認知度が低く、全体の3割強の職員が部分休業という制度があることを知らなかった。
- ・ 制度の存在を知っている職員の約8割は、男性職員が取得できることを知っていた。
- ・ 取得期間や妻が無職等でも産後8週は取得可能なこと、時間帯が異なれば夫婦で取得可能なこと等は、いずれも2割に満たない職員しか知らなかった。

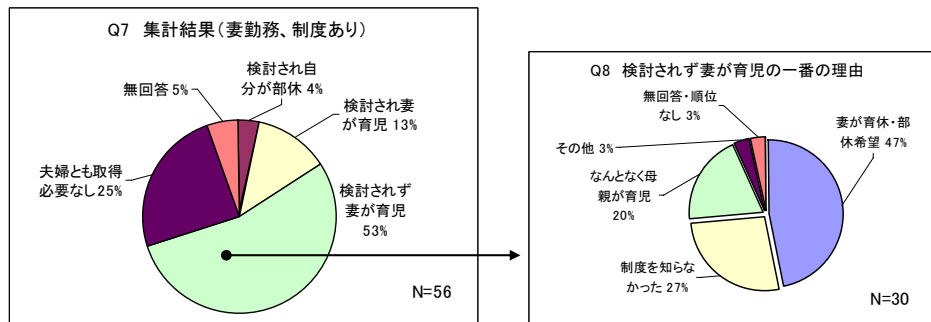


(2) 男性職員の部分休業取得について (Q 7～Q 9 関係)

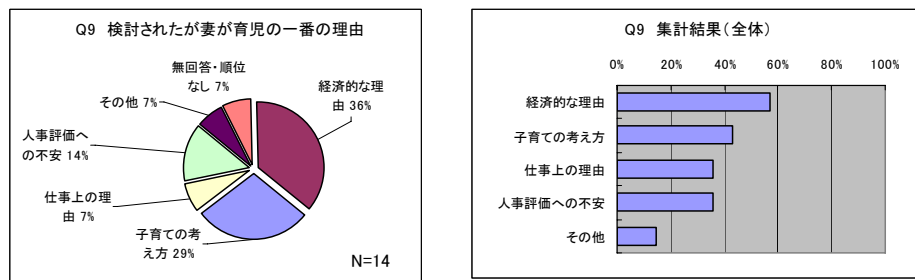
- ・ 全体では、男性職員の部分休業取得について検討されず母親が育児を担っている割合が最も高かったが、そのうち2割強が制度を知らなかったことを最大の理由として挙げていた。



- ・ 妻が働いており育児休業等の制度がある場合、男性職員の部分休業取得について検討されず妻が育児を担ったという割合が約半数であった。そのうち約半数は妻が育児休業・部分休業取得を希望したことを最大の理由として挙げていた。一方で、制度を知らなかったことを最大の理由として挙げた職員も2割強いた。



- ・ 全体では、男性職員の部分休業取得について検討されたが結果として妻が育児を担った場合、その最大の理由としては経済的な理由と子育てについての考え方を挙げる職員が多かった。理由の一番目には挙げなくとも、仕事上の理由や人事評価への不安を挙げた職員も多かった。(下グラフは、左が「一番の理由」のみ集計したもので、右が複数回答を全て集計したもの。)



4 男性の育児休業・部分休業の取得に関する意見 (Q10関係)

- ・ 回答者 117 名のうち、51 名の職員が何らかの意見を記入していた。実際に配偶者の出産・育児を経験していることもあり、この問題についての関心が高いものと推測される。
- ・ 別紙として意見を記入してきた職員が 3 名おり、いずれも育児休業・部分休業を取得したか、又は取得予定の職員であった。

5 総括

(1) 実態調査結果の総括

- ・ 本調査の回収率の高さや、自由記述欄への意見記入者の多さから、実際に配偶者の出産を経験した男性職員にとって、男性の育児参加の問題は関心が高いものであると推測された。
- ・ 制度の周知については、育児休業についてはかなり浸透しているが、部分休業についてはまだ十分とは言えない状況であることが分かった。また、両制度ともに細かい取得要件等については依然として認知度が低いことが分かった。
- ・ 男性職員の家庭状況として、そもそも妻が無職である場合も多いことが分かった。産後 8 週の間は妻が無職でも取得可能ではあるものの、短期間であれば無給の育休・部休を取得するよりも、有給の配偶者出産補助休暇や年休を併せて取得したほうが現実的との意見もあった。
- ・ 男性職員が育児休業・部分休業を取得しない場合、無給であることと、子育てについての考え方をその一番の理由として挙げた職員が多かった。また、複数回答では、人事評価への不安や、所属の体制等を含めた仕事上の問題も取得を妨げる要因となっていることも分かった。

(2) 本実態調査から明らかになった育児休業・部分休業取得の阻害要因と対応方針

① 制度の周知がまだ十分ではない

制度についての周知がまだ十分とは言えないことが明らかになった。育児休業については部分休業と比較すれば認知度は高いが、詳細な取得要件や妻が無職でも産後 8 週は取得可能な点等は依然として十分に認知されていない。また、部分休業については制度そのものの認知度も低いことが分かった。

この点については、これまでのようにホームページ等を通して広く周知することと併せて、給与への影響についての具体的説明等も含めた制度についての詳細な情報が、該当する職員に直接届く仕組みを作り上げていく。

② 母親が育児の中心を担うという考え方が依然として根強い

個々人や各家庭の考え方として、依然として母親が育児の中心を担うのが自然という意識が根強くあることが分かった。

これらの考え方については何が良い・悪いという種類のものではなく、事業主がその意識を変えていかなければならないというものでもないが、一方、配偶者の出産に際して、男性職員が育児休業・部分休業をひとつの選択肢として普通に考えることができるような職場環境づくりを進めていくことは、事業主の責務として今後も必要である。

③ 育児休業・部分休業取得による経済的負担がある

育児休業・部分休業とも、取得した期間又は時間は無給又は給与減額となる。育児休業には手当金制度があるが、それは給与額を完全に補償するものではなく、部分休業については手当金制度もない。このような点が男性職員が取得を躊躇する要因のひとつであることが分かった。

ただし、地方公務員の勤務条件は原則として国や他の地方公共団体との均衡を失ってはならないとされているため、制度を大きく改めることは難しく、また、このために公費を投入することについては市民の理解も得られにくい。これについては、国や他都市の状況等を注視しつつ、今後調査・研究していくこととする。

④ 職場での業務の問題・人員配置上の問題がある

仕事上の問題があるため取得が難しいという状況があることが明らかになった。女性職員については、産前・産後休暇の流れで育児休業を取得することが自然であるため、所属でも準備態勢を無理にでも整えなければならないのに対し、男性職員についてはそのようなことがないことも要因のひとつであると考えられる。また、もともとの人員体制が厳しいということや、代替職員の配置が不十分という訴えも多かった。

これらの点については、行財政改革の推進との関係もあり非常に難しい面もあるが、育児短時間勤務制度の導入等も含め、今後改善策を検討していく必要があると思われる。

⑤ 人事評価上の影響に対する誤解がある

人事評価上の影響という点については、純然たる人事評価の点と、昇給や期末・勤勉手当への影響の 2 点に分けて考える必要がある。

人事評価の点については、育児休業や部分休業の取得そのものがそれに影響することはないが、その点についての誤解がいまだにあることが分かった。また、自由記述形式の意見では、所属長の評価制度への理解に対する不安の声もあった。前者については制度の周知等を通じて誤解を解消する取り組みを進め、後者については管理職研修等を通じて改善していく。

また、平成 19 年度より育児休業からの復職時の給料の調整方法が改善されたものの、依然として休業期間中の昇給や期末・勤勉手当については休業しない場合と比較して不利益を受ける状況にある。しかし、この点は制度上のことであるので、③で述べたことと同様である。

第 1 期行動計画の実施状況

1 具体的な取組内容

実施期間における具体的な取り組み内容は以下のとおりである。

項 目	制度の利用促進策など	制度の新設・改正など
17 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関連制度の周知のため、人事課ホームページに「子育て関連情報」を新たに掲載 ・ 男性の育休・部休取得促進のため、人事課ホームページに男性職員の育休・部休取得モデルパターンを掲載 ・ 育休職員の復帰支援のため、職場と本人の連絡体制を確保するよう依頼するペーパーを育休辞令とともに配布 ・ 新任課長研修に行動計画の内容を導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性職員の育児参加のための休暇の新設 ・ 子の看護休暇の取得単位の改正（改正前：日又は半日単位 → 改正後：時間単位） ・ 配偶者出産補助休暇の取得単位の改正（改正前：日単位 → 改正後：時間単位） ・ 育児時間の改正（改正前：1日 60分まで → 改正後：1日 90分まで）
18 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「子育て制度利用プラン」の実施 ※妊娠がわかった時点で職員が育児休業等の各種制度の利用計画を作成し、所属長に提出することによって、所属全体で仕事と子育ての両立を推進するもの。 ・ 庁内 LAN に「子育て制度早見表」を掲載 ※子の年齢ごとに利用できる休暇等制度を整理したもの 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職手当の算定における育児休業の除算率の改正（改正前：1/2 → 改正後：子が 1 歳に達した日の属する月までは 1/3、それ以降は 1/2） ・ 子の看護休暇取得に係る子の年齢要件の改正（改正前：小学校就学の始期に達するまで → 改正後：9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日まで） ・ 児童手当の対象年齢拡大（改正前：小学校 3 学年修了 → 改正後：小学校修了）
19 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業により長期間勤務から離れている職員への情報提供の推進 ※育児休業等からの円滑な職場復帰を推進するため、庁内 LAN の人事課ホームページ上に、各種制度改正や内部の事務手続きの変更等の通知や案内を集約して掲載するコーナーを開設。 ・ 男性職員に対する育児休業・部分休業についての意識調査を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 7 月より、子の看護休暇に準じ、子の看護を理由とした欠勤を認める運用を開始 ・ 8 月より、部分休業の対象となる子の範囲の拡大（改正前：3 歳未満 → 改正後：小学校就学の始期に達するまで） ・ 8 月より、育児休業期間の復職調整の改正
20 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「子育て制度ハンドブック」の作成 ※子育てに関する各種の休暇制度を詳しく解説したもので、該当職員に対して所属長から直接配付する仕組みを構築。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特になし
21 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ より実態に即した形に「子育て制度利用プラン」を改定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特になし（7 月現在）

2 数値目標の実績推移

(1) 配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇の取得率：100%

① 計算方法

- 出産件数：当該年度に出生のあった件数（県費負担教職員を除く）
- 取得者数：当該年度の配偶者出産補助休暇又は男性職員の育児参加のための休暇取得者数
- 取得率：取得者数／出産件数×100%

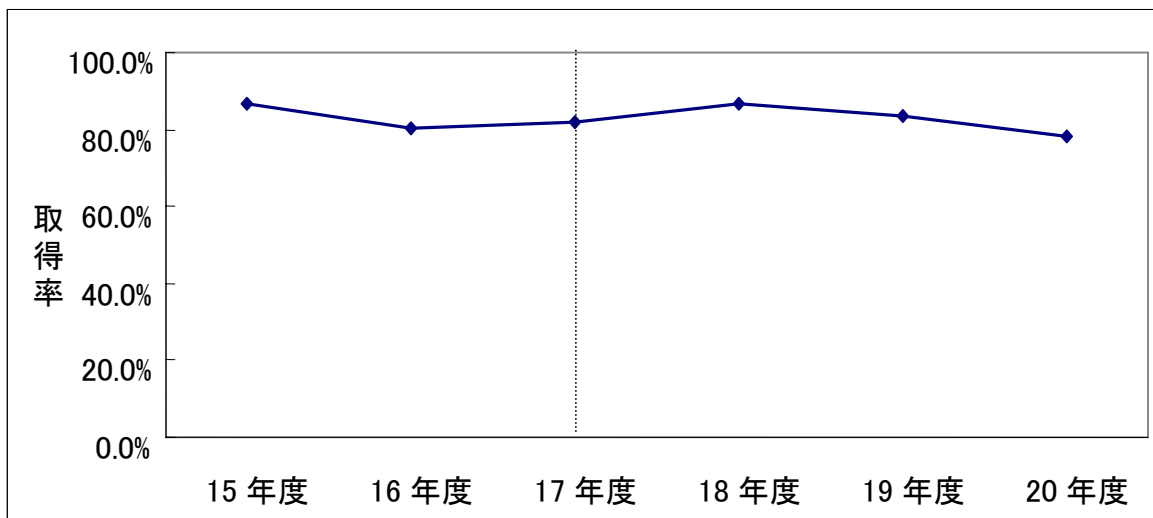
② 制度改正等

(17年度)

- ・ 男性職員の育児参加のための休暇を新設
- ・ 配偶者出産補助休暇の取得単位の改正（改正前：日単位→改正後：時間単位）

③ 実績推移

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
出産件数（件）	239	223	220	196	219	213
取得者数（人）	207	179	180	170	183	167
取得率	86.6%	80.3%	81.8%	86.7%	83.6%	78.4%



④ 評価

取得率は、年度によりややばらつきはあるものの80%前後で推移しており、いずれの年度も目標値である100%には達していない。

この結果を受けて、平成20年度に市長部局において取得しなかった職員の状況を調査したところ、そのほとんどが当該休暇を取得する代わりに年次休暇や錬成休暇を使用していることが判明した。

このことから、当該休暇の取得が進まない原因としては、そもそも制度周知が不足しており職員の制度についての理解が十分ではないこと、若しくは、制度を理解していたとしても年次休暇等に余裕がある職員にとっては、あえて出生届受理証明書の写しなど添付書類を必要とする当該休暇を取得するメリットを感じにくいことなどが考えられる。

(2) 育児休業又は部分休業の取得率：男性 5%

① 計算方法

- 出産件数：当該年度に出生のあった件数
- 取得者数：当該年度の育児休業又は部分休業開始者数
- 取得率：取得者数／出産件数×100%

② 制度改正等

(18年度)

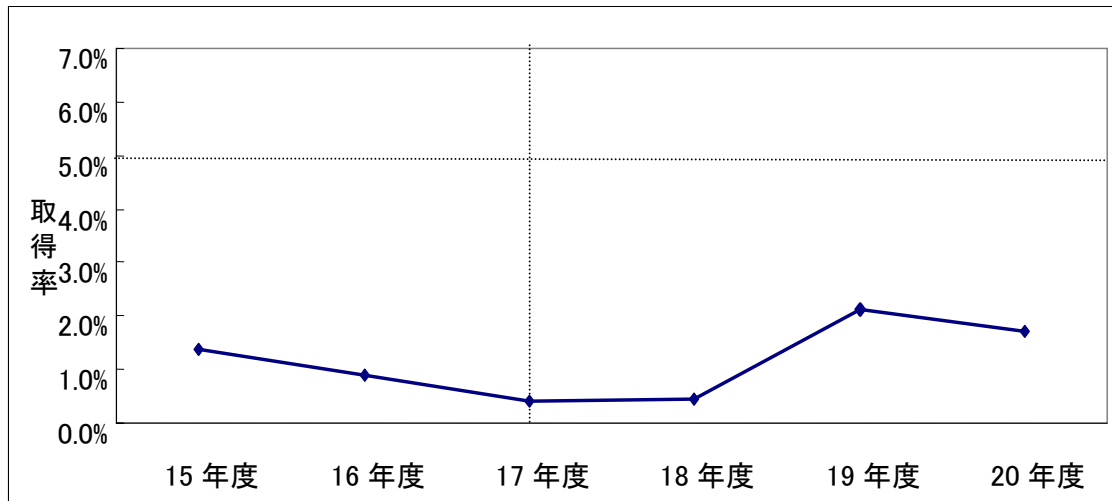
- ・退職手当の算定における育児休業の除算率の改正（改正前：1/2→改正後：子が1歳に達した日の属する月までは1/3, それ以降は1/2）

(19年度)

- ・部分休業の対象となる子の範囲の拡大（改正前：3歳未満 → 改正後：小学校就学の始期に達するまで）
- ・育児休業期間の復職調整の改正（改正前：換算率 1/2 → 改正後：換算率 1/1）

③ 実績推移

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
出産件数（件）	288	222	237	224	284	233
育休・部休取得者数（人）	4	2	1	1	6	4
取得率	1.4%	0.9%	0.4%	0.4%	2.1%	1.7%



④ 評価

男性職員の取得率は、平成18年度までは1%に満たなかったが、平成19年度より2%前後となるなど一定の向上は見られるものの、目標値である5%には達していない。

この原因について、平成19年度に男性職員を対象に行った「育児休業・部分休業についての意識調査」では次のとおり分析した。

- ・そもそも妻が無職であり、男性職員の育児休業の取得について検討をしていないこと。
- ・育児休業・部分休業とも制度概要については一定程度認知されているものの、詳細な取得要件等については十分に認知されていないこと。

- ・育児休業の取得を検討しても、個々人や各家庭の考え方として、依然として母親が育児の中心を担うのが自然とする意識が根強くあることや、男性職員が取得した方が経済的負担が大きくなるとの判断から、結果的に妻が育児休業を取得するケースが多いこと。
- ・各職場における人員体制を考慮し、育児休業等を取得した場合には職場に迷惑をかけるといった理由から取得を控えるケースがあること。

(参考) 女性の取得率

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
産休取得者(人)	188	174	148	173	182	210
育休・部休取得者数(人)	186	172	147	172	180	208
取得率	98.9%	98.9%	99.3%	99.4%	98.9%	99.0%

(3) 職員 1 人当たりの年間超過勤務時間数：対平成 15 年度比で 5 %以上減少

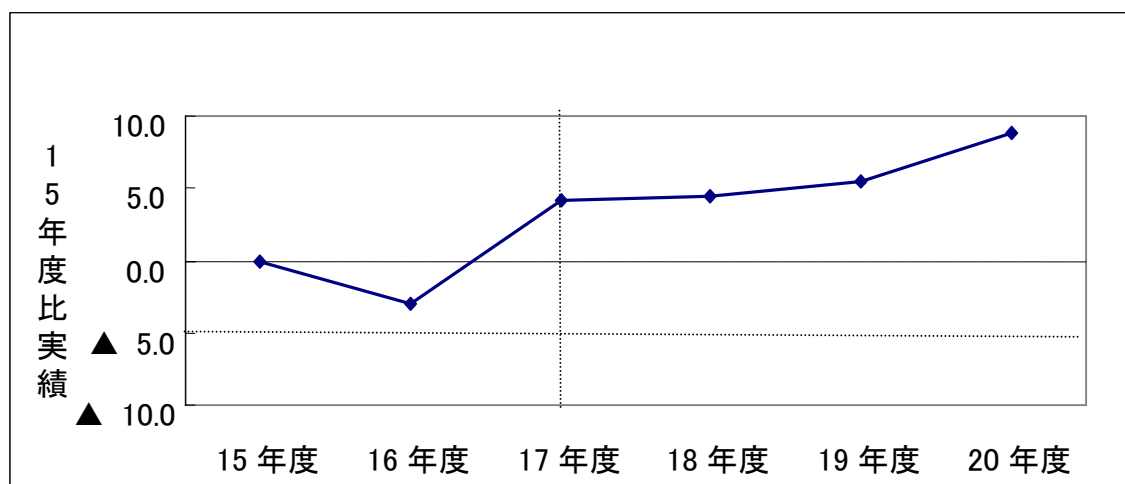
① 計算方法

- 対象人数：全職員から管理職員など超過勤務手当の支給対象外の者を除いた数
- 総時間：対象職員が当該年度に行った総超過勤務時間数（休日給及び選挙の応援勤務を除く）
- 1人当たり超過勤務時間数：総時間／対象人数
- 対平成15年度比実績：1人当たり超過勤務時間数／平成15年度1人当たり超過勤務時間数－1

② 制度改正等 特になし

③ 実績推移

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
対象人数（人）	9,250	9,191	8,956	8,732	8,639	8,402
総時間（時間）	1,436,339	1,385,635	1,448,090	1,416,430	1,415,074	1,419,990
1人当たり平均(時間)	155.3	150.8	161.7	162.2	163.8	169.0
15年度比実績	0.0	▲ 2.9%	+4.1%	+4.4%	+5.5%	+8.8%



④ 評価

平成17年度から、1人当たりの超過勤務時間数は160時間を超え、むしろ増加傾向にある。

特に平成17年度と平成20年度には、前年度に比べて1人当たり超過勤務時間数が大きく伸びている。平成17年度は、市長選挙、衆議院議員総選挙、県知事選挙などが重なったほか、国勢調査の調査年だったこともあり、区役所の超過勤務時間数が増加したことによるものである。また、平成20年度は、岩手・宮城内陸地震への対応として消防局の超過勤務時間数が大幅に増加したほか、ごみの有料化や税システムの更新業務等により担当部署の超過勤務時間数が増加したことによるものである。

1人当たり超過勤務時間数が増加傾向を示している要因としては、前述のとおり選挙や災害対応といった臨時的な業務量の増加に加え、行財政改革に基づく職員配置の見直しに伴い、職員一人ひとりの業務量が従来よりも一定程度増加していることによるものと考えられる。