

「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～」

(第 1 期行動計画) の実施状況

1 第 1 期行動計画策定の経緯

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」(以下「法」。)が成立した。法に基づき国及び地方自治体の各機関は、職員に対する次世代育成支援対策の内容等をまとめた特定事業主行動計画を策定することとされ、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」(第 1 期行動計画)を策定した。法は平成 17 年度から平成 26 年度までの時限法であり、第 1 期行動計画はその前半にあたる平成 17 年度から平成 21 年度を実施期間としている。

2 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

項目	制度の利用促進策など	制度の新設・改正など
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"> 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 「仕事と子育ての両立に関するアンケート」実施 	<ul style="list-style-type: none"> なし

3 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%

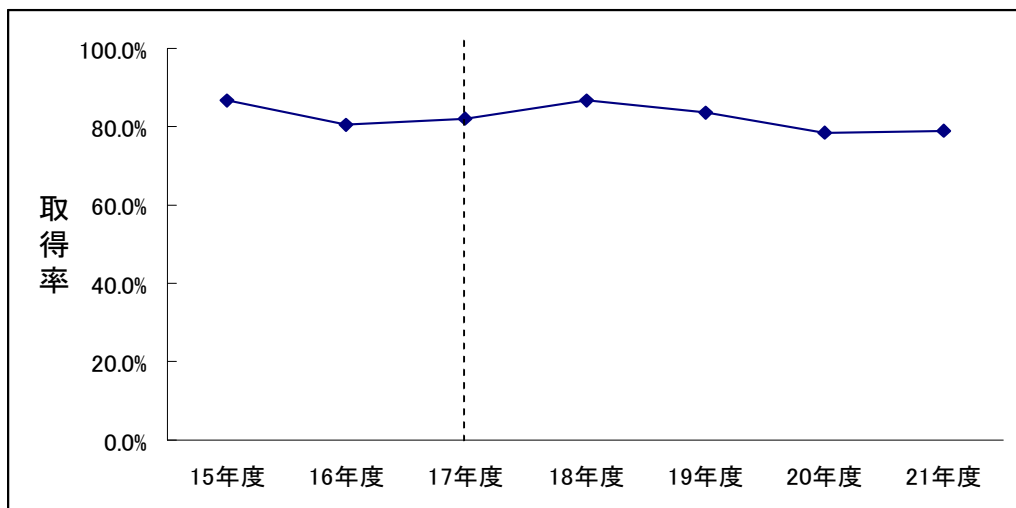
② 制度改正等

(平成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	21年度
出産件数(件)	239	222	220	196	219	213	193
取得者数(人)	207	179	180	170	183	167	152
取得率	86.6%	80.6%	81.8%	86.7%	83.6%	78.4%	78.8%



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。

しかしながら、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結果、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取得し、対応していたことが判明している。

このことから、ほとんどの職員が当該休暇の対象とする育児参加等をしている現状にあるものと考えられる。今後は、当該休暇のより取得し易い取り組みを進める必要がある。

(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)

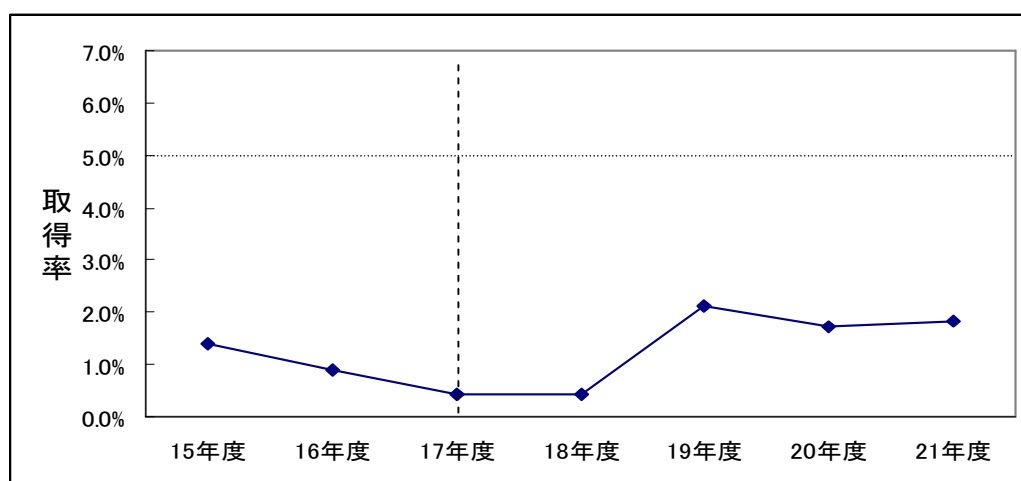
- ・退職手当の算定における育児休業の除算率の改正（改正前：1/2→改正後：子が1歳に達した日の属する月までは1/3、それ以降は1/2）

(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	21年度
出産件数（件）	288	222	237	224	284	233	217
育休・部休取得者数（人）	4	2	1	1	6	4	4
取得率	1.4%	0.9%	0.4%	0.4%	2.1%	1.7%	1.8%



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。

このことから、取得しない職員にも考慮すべき事情があることが判明しているが、今後は、取得の支援に向け、情報提供の工夫や取得し易い職場環境づくり等を進める必要がある。

(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	21年度
産休取得者(人)	188	174	148	173	182	210	200
育休・部休取得者数(人)	186	172	147	172	180	208	199
取得率	98.9%	98.9%	99.3%	99.4%	98.9%	99.0%	99.5%

(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

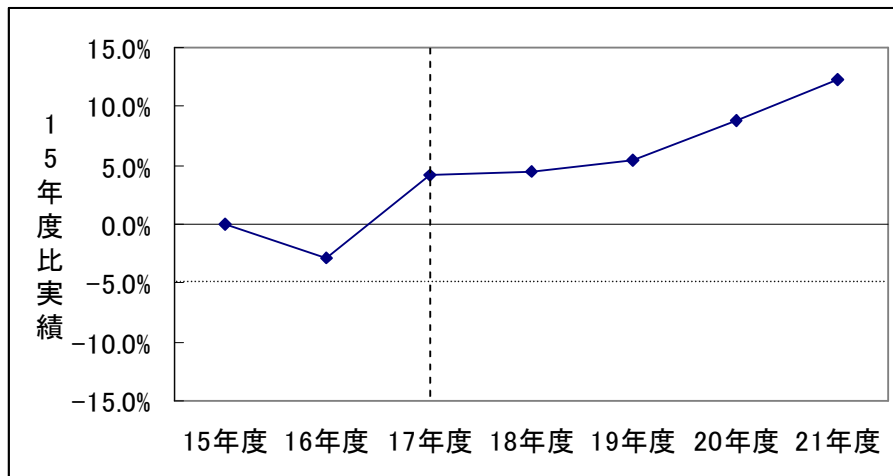
① 計算方法

- 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	21年度
対象人数(人)	9,250	9,191	8,956	8,732	8,639	8,402	8,072
総時間(時間)	1,436,339	1,385,635	1,448,090	1,416,430	1,415,074	1,419,990	1,407,802
1人当たり平均(時間)	155.3	150.8	161.7	162.2	163.8	169.0	174.4
15年度比実績	0.0	▲ 2.9%	+4.1%	+4.4%	+5.5%	+8.8%	+12.3%



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時間を越え、平成21年度には170時間を越えるなど、超過勤務時間数は増加傾向にある。

特に平成17年度と平成20～21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。

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、災害対応等の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。

今後は、業務の効率的な遂行や適切な人員配置を進めることなどにより、超過勤務の抑制を図っていく必要がある。

4 第1期行動計画の課題及び第2期行動計画の策定について

(1) 第1期行動計画の課題

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や部分休業の対象となる子の範囲の拡大といった制度的拡充に加え、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、子育て制度ハンドブックの作成、子育て制度利用プランの導入など、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た。

しかし、設定した3つの数値目標がいずれも未達成となっており、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った。

(2) 第2期行動計画の策定

平成22年4月に策定した「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～」(第2期行動計画)では、第1期行動計画の成果を継承しつつ、職員アンケート等から明らかとなった課題への対策を講じるため、今後取り組むべき施策の方向性を次のとおり示している。

① 仕事と子育ての両立支援に関する理解について

○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る。

- 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る。
- 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る。

② 子育て支援制度を利用しやすい環境づくりについて

- 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る。
- 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に、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。
- 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う。

③ 男性職員による育児休業等の取得について

- 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る。
- 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う。
- 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に、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。
- 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る。

④ 職員のワーク・ライフ・バランスについて

- 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る。
- 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る。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する。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む。