令和２年１１月
総務局総務部給与課

千葉市職員の子育て支援計画（第３期特定事業主行動計画）実施結果報告

本市においては、次世代育成支援対策推進法に基づく、特定事業主行動計画として、「千葉市職員の子育て支援計画」を策定しています。男性職員の積極的な子育てを応援するとともに女性職員が仕事と家庭とを両立しながら活躍できる職場環境づくりを進めることを中心に、平成 27 年４月に策定した「千葉市職員の子育て支援計画（第３期)」について、平成 27 年４月１日から令和２年３月 31 日までの５年間の計画期間を終えましたので、主な実施結果を報告します。

１　子育てを見守る環境整備

（１）　子育てに関する制度の周知

すべての職員が、本計画の内容や仕事と子育ての両立支援に関する各種施策を把握できるよう周知を行いました。

主なものとしては、職員の子育て支援を推進するための「職員のための子育て支援ハンドブック」に加え、「仕事と子育て応援ハンドブック（パパママ計画書作成の手引き)」を CHAINS（庁内ネットワーク）に掲載し、妊娠から出産、子育て期間中の各種制度等の周知を行いました。

また、平成 27 年度から「子育て応援タイムズ」を発行し、子育てに関する各種制度等の案内のほか体験記等について定期的に職員へ発信しました。

（２）　職場における支援体制の確立

全所属長を「イクボス※」に位置付け、研修の実施などにより、職員が子育てしやすい環境を整えることの重要性について意識付けを行いました。

イクボスは子育て中の職員の相談に応じるとともに、「パパママ計画書」を作成して計画的な休暇・休業制度等の取得促進に努めました。

また、対象職員が担当している業務の処理方法について職場内の調整を行い、所属職員一体となった協力体制の確立に努めました。

なお、平成 28 年度より所属長は、イクボスとしてのリーダーシップを発揮することを目的として、毎年度「イクボス宣言」を行うこととしています。

※第３期計画においては、部下全員のワーク・ライフ・バランス、とりわけ子育てを積極的に支援しつつ、マネジ

メント力を発揮して職場全体の業務効率の向上に努め、かつ、自らの仕事と生活も充実させている所属長を「イクボス」と定義しています。

２　職員の意識改革

男性職員の子育てを支援するため、父親となる職員が子どもとの時間を大切にし、子育て期間中に父親としての役割を果たすとともに、出産後の配偶者に配慮することができる環境づくりに取り組みました。

特に、男性職員の育児休業の取得促進については、平成 29 年度から、対象職員の所属長（イクボス）に対し、育児休業の取得予定等の調査を実施し、取得しないという回答があった場合はその理由を確認することとしました。

また、平成 27 年 4 月に、千葉市職員互助会が新設した「育児休業者支援金」（子が 1 歳に達する日までの間に育児休業を取得した場合、勤務日で 5 日間を限度として休業に伴う給与の減少を補てん）の周知を行い、収入減少の不安を緩和するなど育児休業を取得しやすい環境整備を行いました。

このほかにも、子育て中や子育てに関心のある男性職員の交流の場を広げるため「イクメン・ランチミーティング」を実施するとともに、冊子「男性職員子育て応援プラン」を発行し、男性職員の休暇・休業取得例等の周知を行いました。

これらの取組みにより、一人一人が積極的に育児休業を取得して「育休は男性も取得して当たり前」という意識の定着を目指しました。

この結果、男性職員の育児休業取得率に関しては、目標値を平成 29 年度に前倒しで達成し、以降も毎年度、取得率は向上しています。

一方で、出産する配偶者を支えるための「配偶者の出産休暇」や配偶者の産前・産後休暇期間中における子どもの養育のための「育児参加休暇」の取得率などについては、目標値に達することができませんでした。配偶者の精神的・肉体的負担の大きい出産前後に取得できるこれらの休暇の取得率を上げることが今後の課題となっています。

○計画上の目標値の達成状況（平成２７年度～令和元年度）

		27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度	令和元年度（目標値）
男性職員の育児休業取得率※	市基準	5.8%	10.3%	22.9%	34.3%	38.7%	１３％
	国基準	—	12.6%	28.7%	65.7%	92.3%	—
配偶者の出産休暇取得率		89%	88%	70%	75%	78%	１００％
育児参加休暇取得率		57%	55%	41%	48%	50%	１００％
年次有給休暇平均取得日数		13.7 日	14.1 日	14.9 日	15.1 日	14.5 日	１６日以上

※男性育児休業取得率の算出方法

$$市基準 = \frac{分母の職員うち、同年度中に育児休業を取得した職員の数}{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}$$

$$国基準 = \frac{同年度中（前年度以前に子を出生した職員を含む）に新たに育児休業を取得した職員の数}{当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員の数}$$

・育児休業取得者数

年　度	２７年度	２８年度	２９年度	３０年度	令和元年度
男　性	15 人	24 人	98 人	206 人	305 人
女　性	329 人	341 人	648 人	662 人	668 人
計	344 人	365 人	746 人	868 人	973 人

※平成 29 年度以降は旧県費負担教職員分を含む

・配偶者の出産休暇取得者数

年　度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度
取得人数	170 人	153 人	230 人	235 人	255 人

※平成 29 年度以降は旧県費負担教職員分を含む

・育児参加休暇取得者数

年　度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度
取得人数	108 人	95 人	135 人	149 人	162 人

※平成 29 年度以降は旧県費負担教職員分を含む

・非常勤職員等の育児休暇取得者数

年　度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度
取得人数	31 人	32 人	28 人	17 人	26 人

※平成 29 年度以降は旧県費負担教職員分を含む

３　ワーク・ライフ・バランスの実現

（１）　時間外勤務等の縮減・休暇等の取得促進

仕事と生活のメリハリをつけることは、仕事の効率を上げるとともに、ワーク・ライフ・バランスの実現につながることから、時間外勤務等の縮減と休暇等の取得促進に取り組みました。

時間外勤務等の縮減の取組みとして、毎週水曜日の全庁一斉定時退庁日のうち月１回（平成 29 年度から月 2 回）を全庁消灯日として 18 時 30 分に完全消灯としました。

このほか、平成 29 年度には「働き方向上宣言」を策定し、働き方改革関連法の施行に先んじて上限規制を設けるなど、長時間労働の是正に取り組むとともに、令和元年度には働き方改革関連法への対応として、民間労働法制に準じた「時間外勤務の上限規制」を導入しました。

また、休暇等の取得促進の取組みとして、平成 27 年度から子の看護休暇の取得単位に、これまでの１日又は半日に１時間単位を加え取得しやすくするとともに、28 年度からは祖父母である職員が子育て世代をサポートしやすくするための「孫の看護休暇」を新設しました。

年　度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度
１月あたりの平均時間外勤務数	13.6 時間	13.6 時間	13.7 時間	13.5 時間	15.2 時間
年次有給休暇平均取得日数	13.7 日	14.1 日	14.9 日	15.1 日	14.5 日

（２） 勤務形態の多様化の推進

職員の子育てや介護の負担を軽減するため、平成 27 年度から在宅勤務の制度を導入し、多様で柔軟な働き方を推進しました。

また、平成 29 年度には妊娠等による一時的な通勤の負担が大きい者を加えるよう制度利用の要件を緩和しました。

区分	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度
在宅勤務利用者数	5 人	4 人	5 人	13 人	20 人
うち育児による利用者数	5 人	4 人	4 人	7 人	9 人
延べ回数	10 回	7 回	40 回	202 回	319 回

（３） 子どもと触れ合う機会の充実

子どもと触れ合う機会を充実させるため、職員の子どもや配偶者が、職員の職場を訪れる「家族の職場訪問」を実施し、家族間のコミュニケーションの活性化を図りました。これにより、職場や仕事に対する家族の関心と理解が深まったことで、職員自身の仕事に対する意欲や責任感の向上につながりました。また、子どもが親の「働く姿」に触れることで、仕事に対する関心やキャリア意識の芽生えにも寄与しました。

また、保育所等の送迎は、子どもとの触れ合う時間の増加することや保育所等での生活の様子がわかることで子どもの成長を実感することができるとともに、職員自身の親としての成長にもつながります。

このため、男性職員に対し保育所等の送迎（特に「迎え」）を勧めることとし、平成 28 年度から「男性職員の保育所等送迎推進に係る調査」を実施して、状況の把握とイクボスや上司が送迎

を応援できる環境づくりに取り組みました。

・「家族の職場訪問」参加者の状況

年　度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度
参加家族数	14 家族	15 家族	25 家族	34 家族	31 家族
人数	36 人	36 人	65 人	84 人	77 人

・男性職員の保育所等の「迎え」の状況（1 週間のうち、全く「迎え」に行かない職員の割合）

年　度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	令和元年度
男性職員全体	59.2%	54.8%	61.1%	42.9%	34.4%
配偶者がフルタイム勤務の男性職員	35.3%	30.5%	35.5%	28.6%	19.7%

４　第３期計画の総評と第４期計画の実施に向けて

「千葉市職員の子育て支援計画（第３期）」は、男性職員の積極的な子育てを応援し、女性職員が仕事と家庭とを両立しながら活躍できる職場環境づくりを進めることを中心に取り組んできました。

その結果、男性職員の育児休業取得率に関しては、目標値の 13%（市基準）を平成 29 年度に前倒しで達成し、令和元年度には 38.7%（市基準）になりました。職員に「育休は男性も取得して当たり前」という意識が定着しつつあるなど、第３期計画で位置づけた「イクボス」をはじめとした職員による子育てを応援する雰囲気が組織全体に醸成されてきました。

しかしながら、男性職員の育児休業取得率以外の計画上の目標値は未達成の状況であり、さらなる取組みが必要です。

また、職場の中には子育て以外にも、介護など家庭生活で様々な事情を抱える職員が存在し、こうした職員も含めて支援・協力がなされる職場づくりが急務となっており、このような職場環境の実現に向けて取り組むことが、職員の子育て支援にも資することになると考えます。

このため、令和２年４月策定の「千葉市職員の子育て支援計画（第４期）」では、これまでの取組みの一層の推進と、子育てだけでなく介護など職員の抱える多様な事情を受け入れて柔軟に対応できる職場環境の実現を目指すこととしました。

第４期計画では、職員それぞれが計画の目的と、それに基づく取組の内容を理解し、職場全体で助け合い、支えあいながら、「多様性を受け入れる職場環境づくり」に取り組んでいきます。