令和４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4期特定事業主行動計画）
令和3年度実施状況報告

平成 15 年 7 月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成 17 年 3 月に「千葉市職員の子育て支援計画（第 1 期）」を策定し、以降、見直しを行いながら取組みを進めてきました。

令和 2 年 4 月からは、これまでの取組みの一層の推進に加え、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し、「子育てを見守る環境整備」「ワーク・ライフ・バランスからワーク・ライフ・マネジメントへの転換」「職員の意識改革」を 3 つの柱とする今後 5 年間の取組みを「千葉市職員の子育て支援計画（第 4 期）として策定しました。

本計画に基づいて、実施状況をフォローし、計画に定めた取組みの着実な実施に役立てるため、令和３年度の実施状況を報告します。

1　第４期計画に基づく実施状況

（１）計画上の目標値に対する令和３年度の達成状況

		令和２年度	令和３年度	令和６年度（目標）
①男性職員の育児休業取得率（※1）	市基準	44.7%	51.3%	100%
	国基準（※2）	92.2%	83.2%	100%
②男性職員の育児に関する休暇・休業の取得（子の出生後、1 年以内に休暇・休業を 1 か月以上取得した男性職員）		—%	67.2%（※3）	100%
③保育所等の「迎え」を全く実施していない男性職員の割合		36.2%	33.8%	0%
	うち配偶者がフルタイム勤務の場合	20.5%	15.9%	
④学校・保育所・地域行事へ全く参加していない男性職員の割合（中学生までの子のいる男性職員について）		5.5%	6.1%	0%
⑤平日に父親が子どもと一緒に食事（夕食）を取る頻度（小学生までの子のいる男性職員について平日「週に 1 日以上」）		85.2%※達成	86.4%※達成	80%
⑥年次有給休暇平均取得日数		13.1 日	16.3 日※達成	16 日

【備考】③④は数値の減少を目標とする取組みです。

（2）子育てに関する主なデータ

		29 年度	30 年度	令和元年度	第４期計画期間	
					令和２年度	令和３年度
男性職員の育児休業取得率（※１）	市基準	22.9%	34.3%	38.7%	44.7%	51.3%
	国基準	28.7%	65.7%	92.3%	92.2%	83.2%（※2）
育児休業取得者数	男性	98 人	206 人	305 人	299 人	380 人
	女性	648 人	662 人	668 人	677 人	688 人
	計	746 人	868 人	973 人	976 人	1,068 人
男性の育児参加休暇取得者数		135 人	149 人	162 人	175 人	201 人
配偶者の出産休暇取得者数		230 人	235 人	255 人	227 人	240 人
育児短時間勤務取得者数		95 人	92 人	89 人	105 人	103 人
部分休業取得者数		328 人	365 人	405 人	471 人	481 人
年次有給休暇平均取得日数		14.9 日	15.1 日	14.5 日	13.1 日	16.3 日
月平均時間外勤務時間数		13.7 時間	13.5 時間	15.2 時間	15.5 時間	15.8 時間
会計年度任用職員の育児休暇取得者数（※4）		28 人	17 人	26 人	15 人	31 人
保育所等の「迎え」を全く実施していない男性職員の割合		61.1%	42.9%	34.4%	36.2%	33.8%
	うち配偶者がフルタイム勤務	35.5%	28.6%	19.7%	20.5%	15.9%

※1　男性育児休業取得率の算出方法（団体間比較では、国基準を用います。）

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

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

※2　令和３年度は同一の子に対する２回目以降の育児休業を取得率に含まない

※3　対象は令和２年度に子の出生があった男性職員

※4　令和元年度までは非常勤職員の取得者数

２　取組状況

（１）７月・11 月・２月に、子育てに関する取組みや各種制度をお知らせするため「子育て応援タイムズ」を発信しました。

（２）各所属長以上の職員がイクボス(※)としてのリーダーシップを発揮することを目的として、「イクボス宣言」を行いました。

※千葉市役所におけるイクボスとは

職員の育成を行うほか、部下全員の仕事と家庭生活の両立を支援し、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、自らの仕事と家庭生活も充実させている所属長のことです。千葉市役所では性別を問わず、すべての所属長をイクボスに位置づけています。

（３）所属長と職員に対して、子の出生後１年以内に１か月以上の休暇・休業の取得を目標とした「男性職員に関する休暇等取得計画書兼フォローシート」の作成を求め、男性職員の積極的な育児参加を促しました。

（４）保育所等の「迎え」や学校などの行事への参加、子どもと食卓を囲む時間を増やすなど、子育てのしやすい環境づくりを推進し、定期的にこれらの状況を確認するため、調査を実施しました。平日に父親が子どもと一緒に食事を取る頻度については、２年連続で目標を達成することができました。

（５）新規採用職員研修において、市の育児休業制度や子育て支援計画の理解を促し、仕事と家庭生活を両立し共に充実させていくとともに、組織運営を担う一員として職員自身も成長することの重要性の意識付けを行いました。

（６）所属長に対し、職員が「育児」だけでなく「介護」や「治療」の問題に直面しても、休暇や支援制度を活用し、仕事と両立できるよう、多様な働き方を受け入れる職場環境づくりを促すための研修を行うとともに、制度の概要を分かりやすくまとめた資料を職員向けに発信しました。

３　今後の取組みについて

今期計画の取組みを推進した結果、男性職員の育児休業取得率は、子どもが生まれた年度に育児休業を取得する職員の状況を表す「市基準」が増加したほか、算出方法に変更があった「国基準」についても、引き続き８割超の高い水準を維持することができました。

また、「平日に子供と一緒に夕食を取る頻度」や「年次有給休暇の平均取得日数」なども目標値を達成したところですが、これらの数値は、職員のおかれた公務の状況等により変化する可能性もあるため、目標値の達成の有無にかかわらず、引き続き、各種取組をしっかりと定着させていくことが必要です。

各種取組の推進にあたっては、制度の利用を希望する職員がしっかりと制度を利用できる職場環境の実現が必要です。そのためには、制度を利用する者とそれ以外の者の双方が組織運営を担う一員として、互いに支援・協力し、また、計画的かつ効率的に公務を遂行していくことについて、認識を共有していくことも必要です。

これまでの取組みにより、子育てを応援する雰囲気は組織全体に定着しつつありますが、引き続き、多様な事情を受け入れる職場環境づくりに向けて、計画で設定した目標数値の状況も注視しながら、各種取組を進めてまいります。