

千歳市職員の 子育て支援に関する行動計画

第5次 千歳市特定事業主行動計画

令和7年3月

千歳市

目 次

I	はじめに	…… 2
1	趣旨・目的	
2	計画期間	
3	策定主体	
4	推進体制	
II	現状把握・課題抽出と数値目標	…… 4
1	現状把握	
2	課題抽出	
3	数値目標	
III	具体的な取組	……12
1	働き方の多様化	
2	組織風土改革	
3	男性職員の子育て参加の促進	
IV	職員の声	……15

I はじめに

1 趣旨・目的

千歳市職員の子育て支援に関する行動計画は、急速な少子化の進行や家庭、地域を取り巻く環境の変化を受けて、次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するために制定された次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法[※]」）に基づき、千歳市長、千歳市議会議長、千歳市選挙管理委員会、千歳市代表監査委員、千歳市公平委員会、千歳市消防長、千歳市公営企業管理者、千歳市農業委員会、千歳市教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

本計画は、平成 17 年 4 月に当初計画が施行された後、平成 21 年 4 月から第 1 回見直し版、平成 24 年 4 月から第 2 回見直し版の計画が施行されるなど、それぞれの計画期間で子育て支援とワーク・ライフ・バランスの取組を進めてきました。平成 29 年 3 月には、計画を全面改訂（期間：平成 29 年 4 月～令和 7 年 3 月）し、「全ての職員が持てる能力を職場で最大限に発揮するとともに、子育てしやすい環境整備に取り組む」ことを目指してきました。

その結果、子育て中の職員の家庭環境に応じた人事配置、男性職員の育児休業取得率の向上、柔軟な勤務制度の拡充など、仕事と子育てを両立しやすい職場づくりを進めてきました。令和 6 年 5 月には、より柔軟な働き方を推進するため、「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次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が公布され、地方公共団体においても、その趣旨に沿った制度改正や取組が求められています。

このような中で、全ての職員が仕事と育児・介護を両立しつつ、質の高い行政サービスを提供し続けていくためには、これまで以上に職員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる組織づくりを進めていかなければなりません。

そこで、本計画では、「働き方の多様化」「組織風土改革」「男性職員の子育て参加の促進」の 3 つの視点から取組を一体的に進め、「全ての職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境づくり」を目指します。本計画の推進は、千歳市の総合計画の基本理念「まちの活力、発展の原動力は“人”」に基づいており、活気あふれるまちづくりを目指す「人をつなぐ 世界をつなぐ 空のまち」の実現に寄与していきます。

※「次世代法」とは

次世代法は、急速な少子高齢化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備に集中的・計画的に取り組むことを目的に平成 15 年 7 月に成立した法律。同法では、国や地方公共団体を「特定事業主」と定め、職員の仕事と家庭生活の両立に必要な環境の整備など次世代育成支援対策に関する行動計画を策定することを義務付けています。

2 計画期間

本計画の期間は、次世代法が令和 17 年 3 月 31 日までの時限法であることから、法律の期間に合わせて令和 7 年 4 月 1 日から令和 17 年 3 月 31 日までの 10 年間とします。

なお、令和 11 年度を中間年次として、計画の達成状況や本計画を取り巻く環境の変化などを勘案しながら内容を見直します。

前期計画期間： 令和 7 年度から令和 11 年度まで
後期計画期間： 令和 12 年度から令和 16 年度まで

3 策定主体

市長、市議会議長、選挙管理委員会、代表監査委員、公平委員会、消防長、公営企業管理者、農業委員会、教育委員会（教職員を除く）

4 推進体制

組織全体で継続的に次世代育成支援に取り組むため、千歳市特定事業主行動計画策定・実施委員会（以下「委員会」という。）を設置し、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等について協議を行います。

II 現状把握・課題抽出と数値目標

1 現状把握

令和6年12月、委員会は千歳市職員を対象にワーク・ライフ・バランスや子育て・介護に関わる休暇制度の利用意識を調査する「千歳市職員の子育て支援に関する行動計画策定のための意識調査」（以下「意識調査」という。）を実施しました。

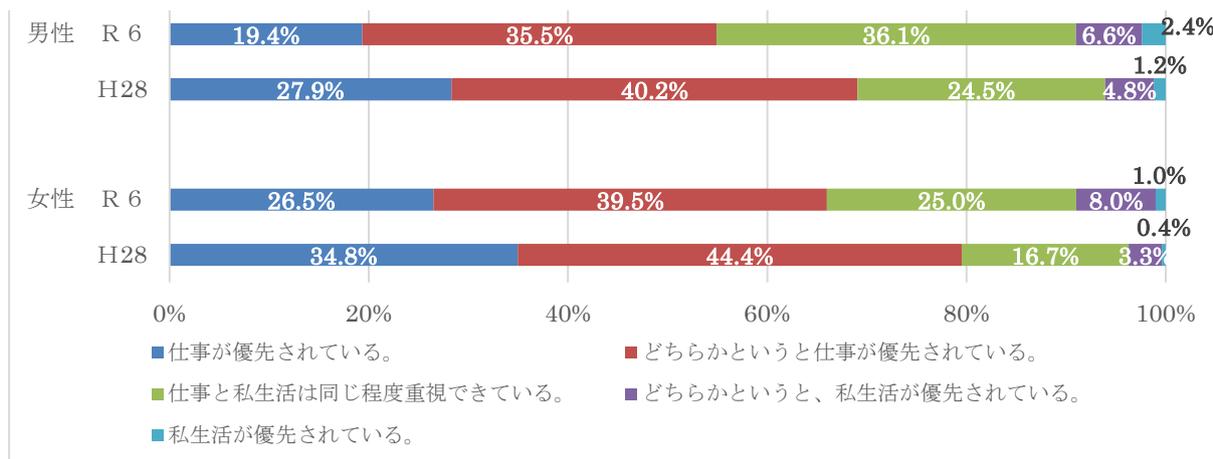
委員会では、平成28年にも同様の調査を行っており、これらの項目の比較から職員の意識の傾向や変化を把握しています。また、今回の調査で新たに設定した項目により今後の取組に対する職員のニーズも把握しました。

(1) 職員のワーク・ライフ・バランス（超過勤務、年次休暇）

職員を取り巻く生活環境の変化やこれまでの取組の推進により、組織全体にワーク・ライフ・バランスの重要性に対する意識が浸透しつつあります。

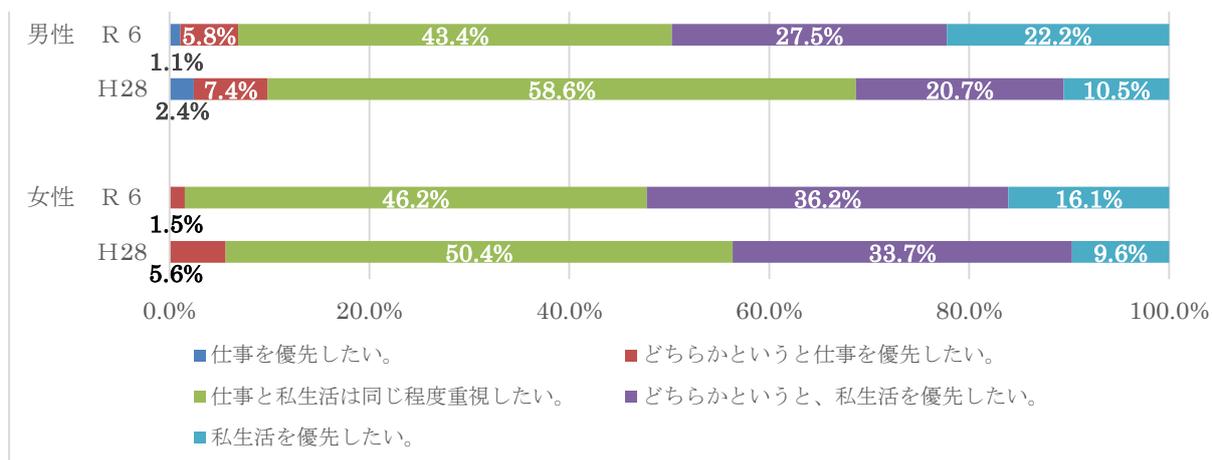
意識調査を見ても、「仕事と私生活のバランス（現実）」は、「仕事と私生活は同じ程度重視できている」と答えた職員の割合が男女ともに前回調査より増加しています。

■仕事と私生活のバランス（現実）



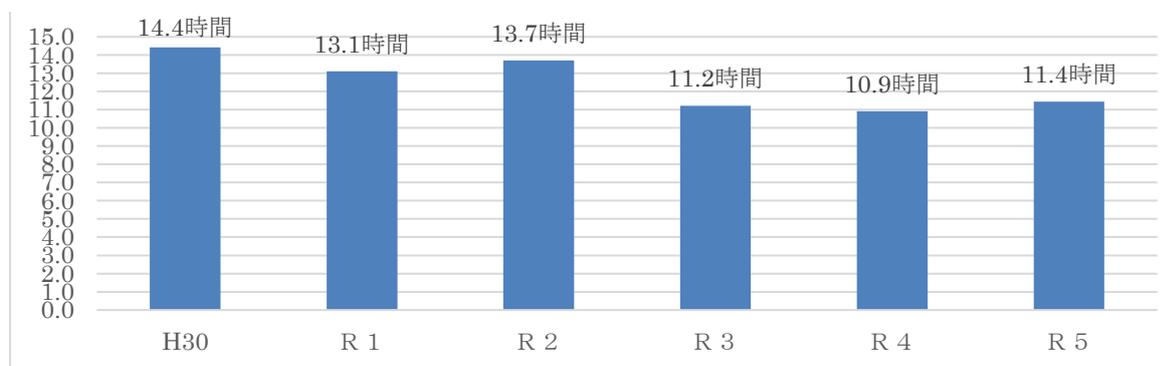
一方で、「仕事と私生活のバランス（希望）」に関しては、「どちらかという私生活を優先したい」「私生活を優先したい」と答えた職員の割合が男女ともに前回調査より増加しています。

■仕事と私生活のバランス（希望）



時間外勤務については、令和2年に「千歳市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」を改正し、時間外勤務の上限時間を規定しました。時間外勤務の縮減のため、「ノー残業デーの設定」や「指静脈及びICカード認証による出退勤管理」、さらには「時差出勤制度」の導入等が行われた結果、令和3年度以降は減少傾向にあります。しかし、いまだに上限時間を超える時間外勤務が発生している状況です。

■ 1人あたりの月平均時間外勤務時間

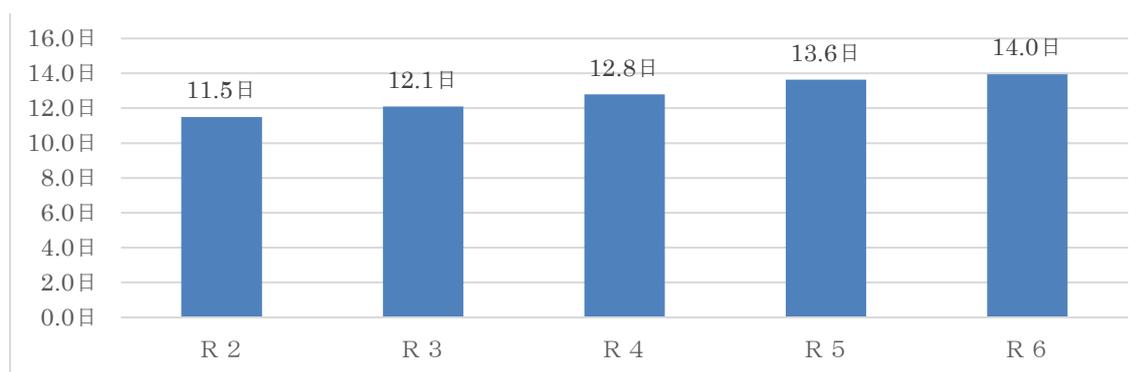


■ R5年度の時間外勤務上限超え職員数

①単月(月 45 時間超の職員数)	81 人
②年間 (年間 360 時間超の職員数)	27 人

年次休暇の平均取得日数は、14.0日であり、組織全体の目標である12日以上取得した職員の割合は、66.1%となっています。

■ 職員ひとりあたりの年次休暇の平均取得日数

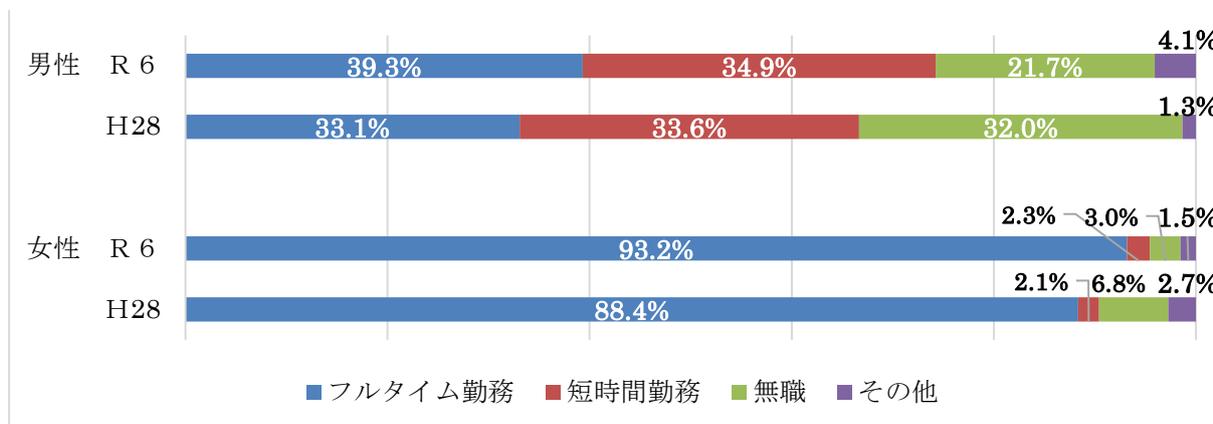


全体的には、職員のワーク・ライフ・バランスの実現可能な職場づくりが進んできていると言えるものの、時間外勤務時間や年次休暇取得日数には個人差がみられるため、組織全体で業務負担の偏りを解消する必要があります。

(2) 職員の育児・介護の状況

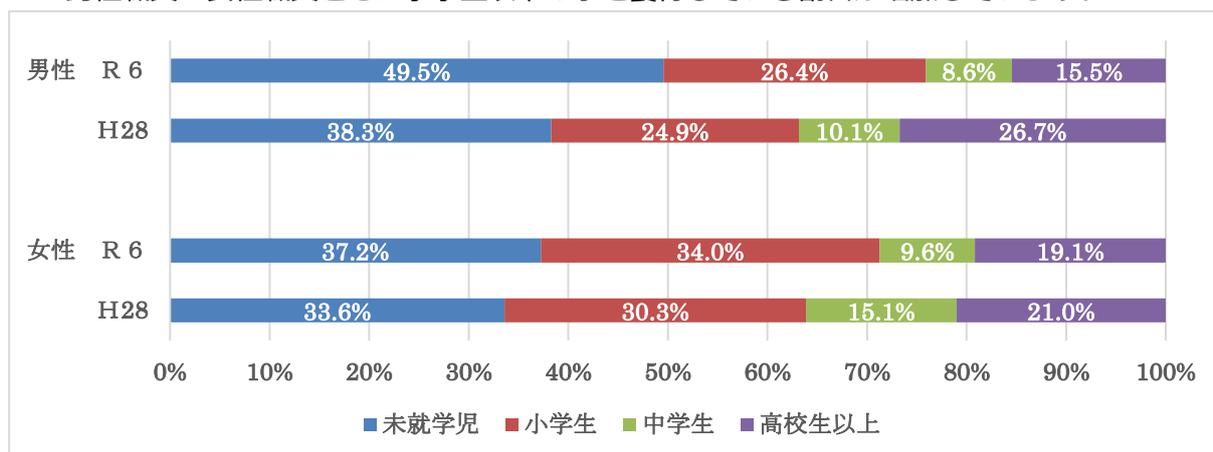
①配偶者の勤務状況

男性職員・女性職員ともに配偶者の就労割合が前回調査より増加しています。特に、男性職員の配偶者はフルタイム勤務・短時間勤務ともに増加しており、共働き世帯が増えていることがわかります。



②養育中の子どもの状況

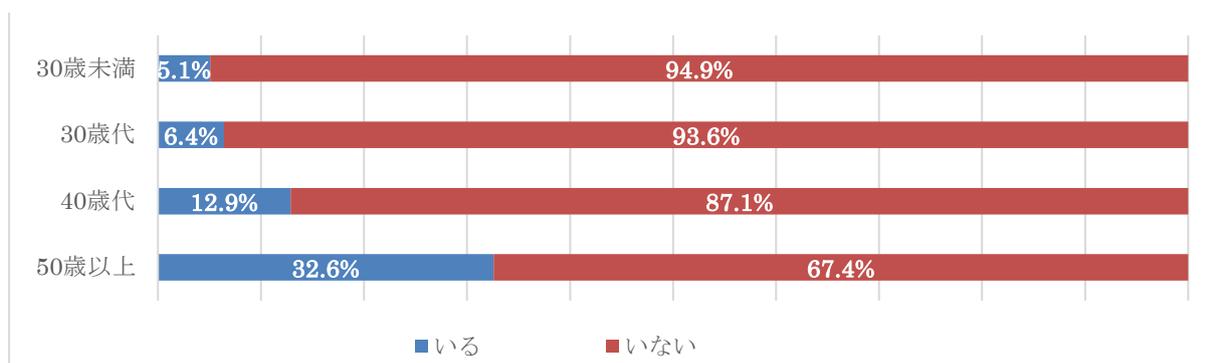
男性職員・女性職員ともに小学生以下の子を養育している割合が増加しています。



③介護の状況

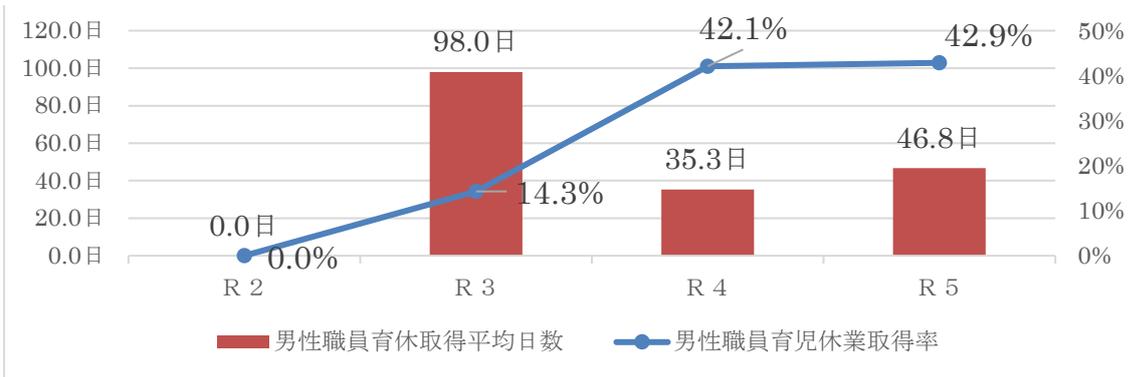
「介護や特別なケアを必要とする家族がいる」と回答した職員は、全体で 15.7%となっており、年代が高くなるにつれ、介護率が上昇しています。

■あなたには、介護や特別なケアを必要とする家族がいますか。



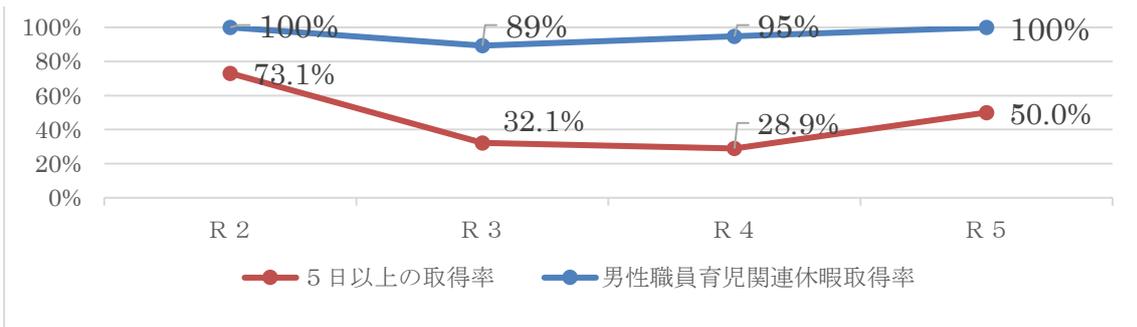
(3) 職員の仕事と育児の両立（育児休業等）

■ 男性職員の育児休業取得率及び平均取得日数

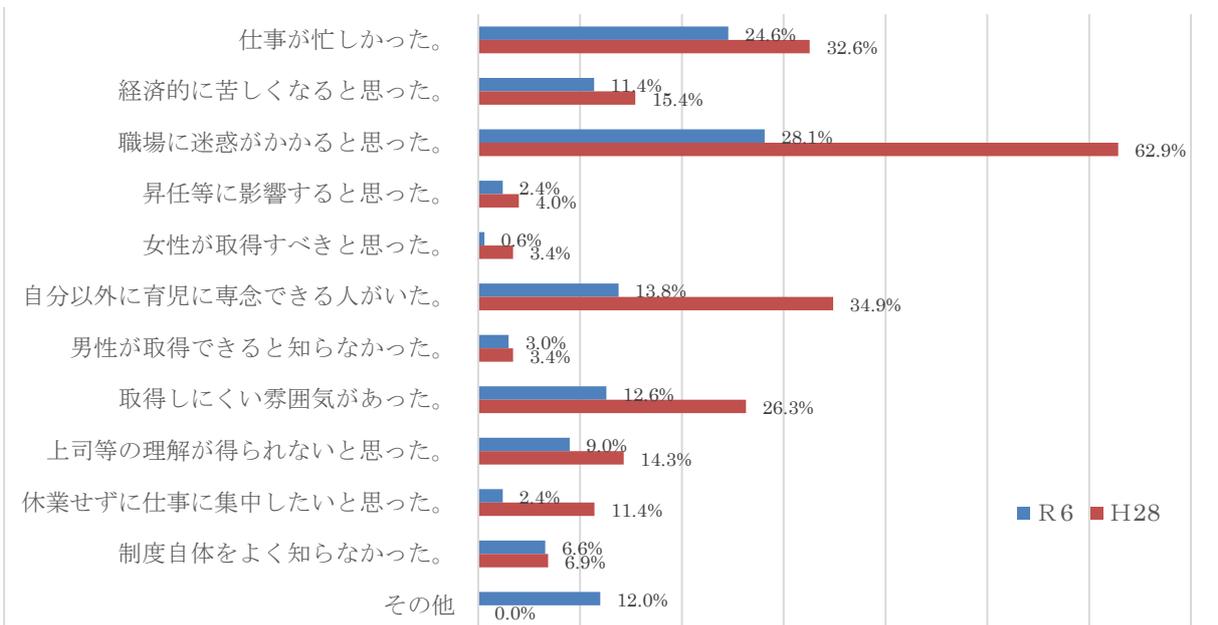


男性職員が子どもの出生前後に取得できる特別休暇として、「配偶者の出産のための休暇」と「男性職員の育児参加休暇」があります。2つの休暇をあわせて「男性職員の育児関連休暇」として取得促進の取組をすすめています。両休暇を合わせた取得率は概ね90%以上で推移しており、5日以上の取得率も令和5年度に50%となっています。

■ 男性職員の育児関連休暇取得率



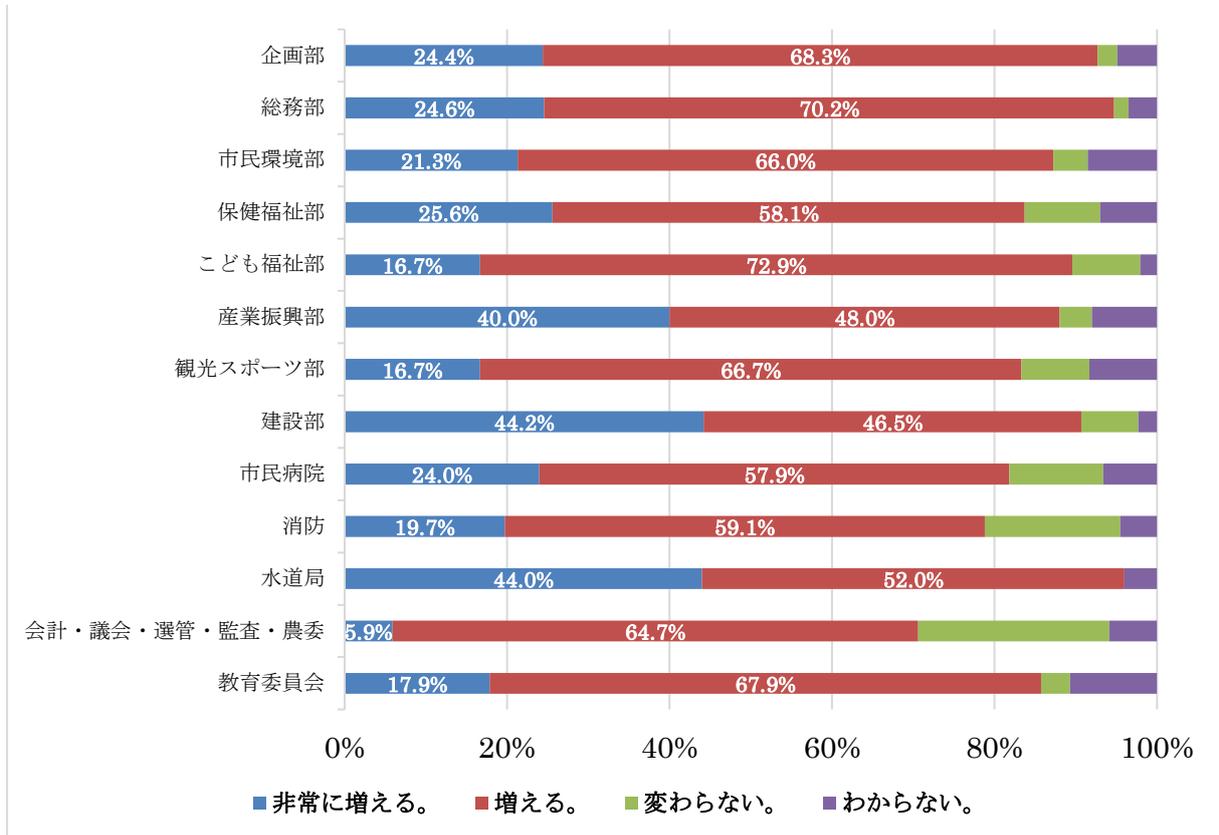
令和5年度の男性の育児休業取得率は40%を超え、増加傾向にあります。しかし、取得しなかった理由として依然として「仕事が忙しかった(24.6%)」「職場に迷惑がかかると思った(28.1%)」という意見が多く見受けられます。



(4) 職場環境（周りの職員の意識等）

育児休業を取得した職員の代替職員の確保が充分でないため、残された職員に大きな負担がかかっています。特に建設部や水道局など代替職員の確保が困難な職員（技術職等）が多く配置されている部署において、負担感が高い傾向にあります。

■自分の職場で育児休業を取得する職員がいた場合、業務の負担は増えますか。



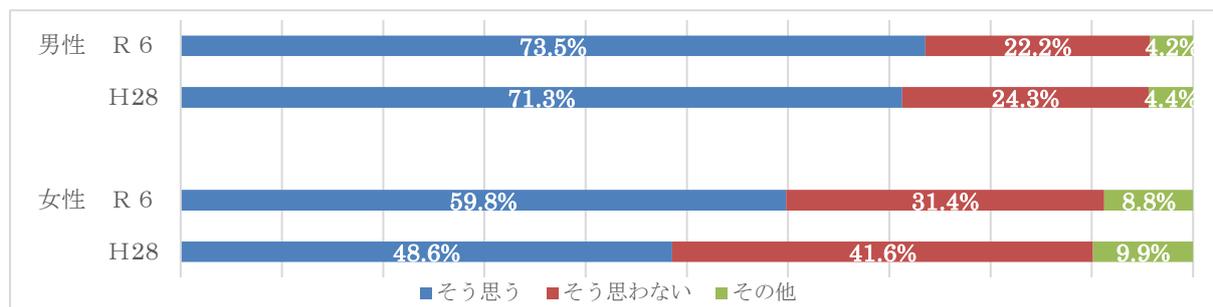
2 課題抽出

(1) 職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策の強化

令和6年の年次休暇の平均取得日数は14日ですが、年間5日間取得できていない職員の割合は3.7%となっており、取得状況に偏りが生じています。時間外勤務時間は、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則」で定めた年間360時間を超える超過勤務実施者も発生しています。

適正な年次休暇の取得や時間外勤務時間の縮減に向けては、職員（特に管理職）が業務の優先順位の明確化に努めるとともに、仕事の進め方等を点検し、改善を図るなど業務マネジメントの強化が求められています。

■ 「あなたの上司は、勤務時間内に成果を出す業務運営に努め、それを実現していますか。」

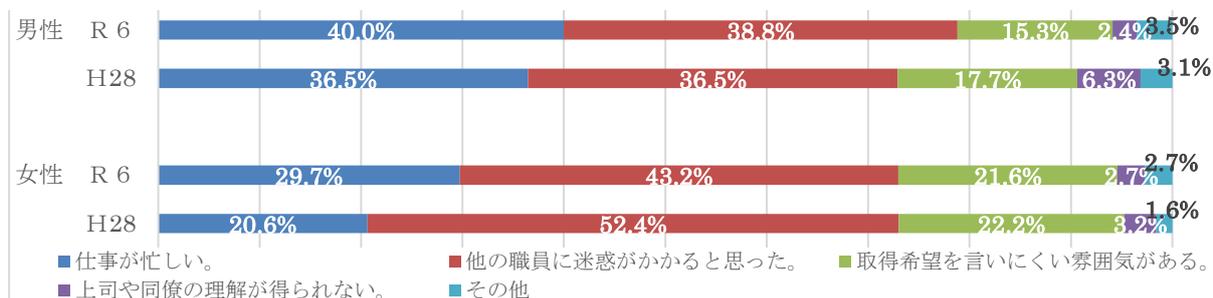


また、仕事と家庭の両立支援を推進するうえで、育児だけでなく介護の問題も重要です。意識調査では、介護を担っている職員は15.5%となっており、年代別にみると50歳以上の約3人に1人は、介護や特別なケアを必要とする家族がいます。管理職の立場にある職員も多く、仕事と介護の両立支援を推進していく必要があります。また、介護する必要が生じた場合の両立支援制度の認知度について、「制度の内容を知っている」と回答した職員は、全体の22.8%となっており、まだまだ制度の理解が進んでいない状況です。

(2) 職場環境の改善による育児休業取得の物理的・心理的ハードルの低減

子育て支援制度を利用できていない理由として、男性職員は、「仕事が忙しい」「他の職員に迷惑がかかると思った」と回答した割合が前回調査よりも増加しています。「仕事が忙しい」という物理的ハードルに加え、「周りの職員に迷惑がかかると思う」という心理的ハードルが高くなっています。女性職員も「仕事が忙しい」と回答した職員の割合が伸びており、ハード、ソフト両面で仕事と子育てを両立させる体制づくりが求められています。

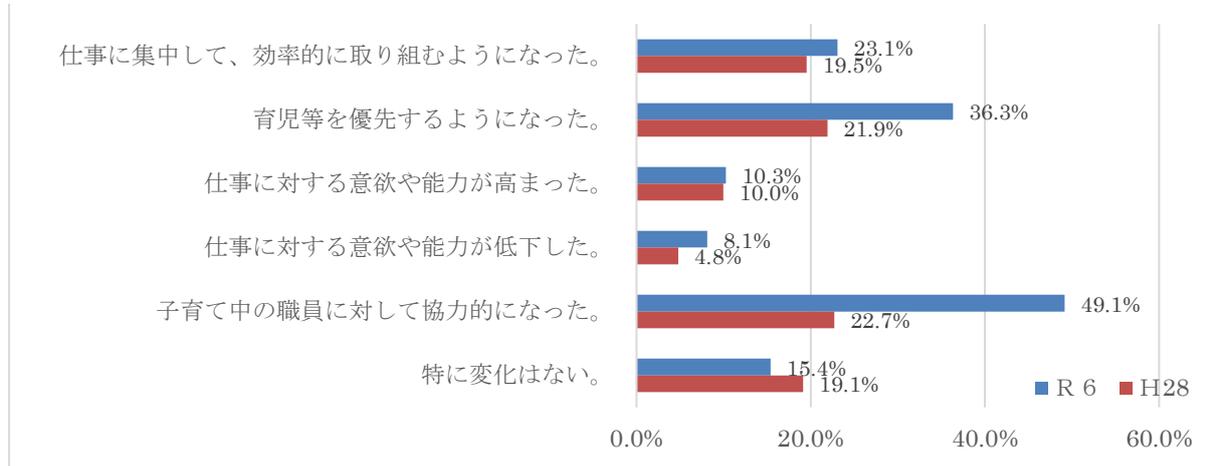
■ 各種子育て支援制度を利用できていない理由はなんですか。



(3) 男性職員の子育て参加への促進

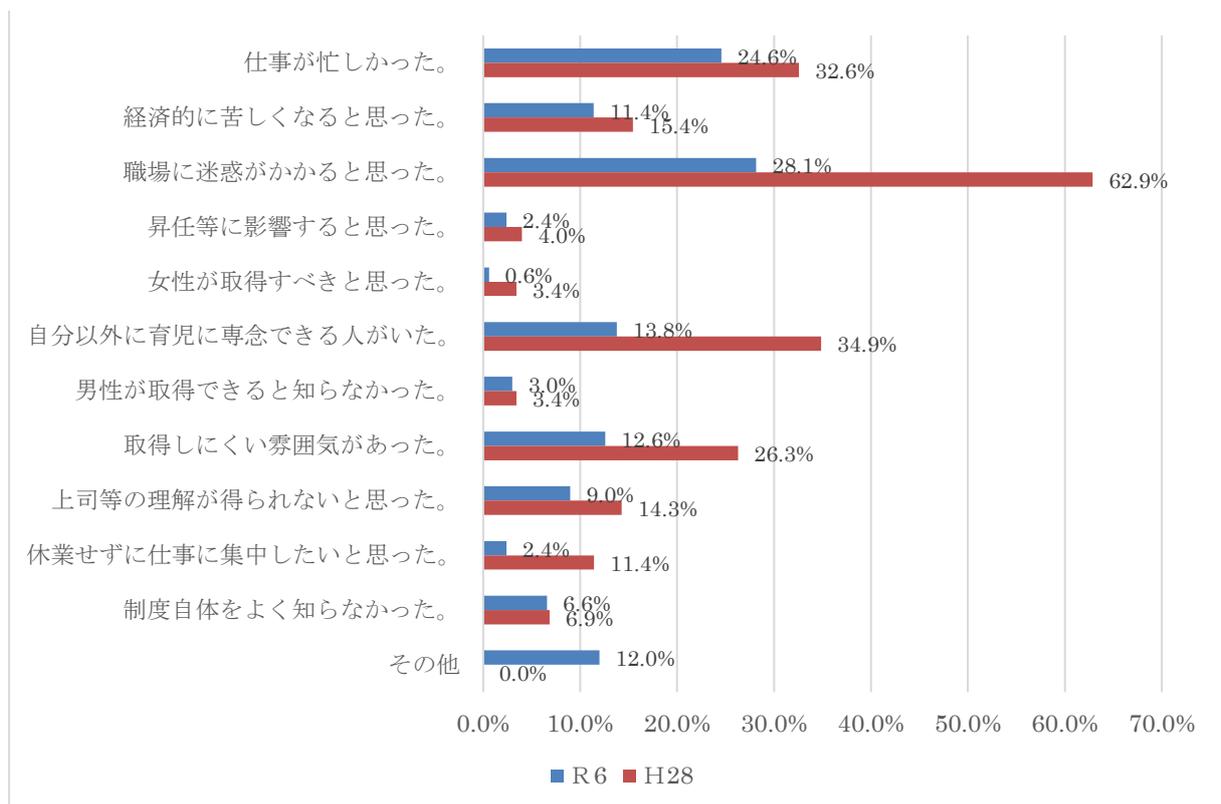
男性職員が育児に伴う休暇・休業を取得することは、良好な夫婦関係・親子関係の構築だけでなく、時間を意識して効率的に仕事に取り組むことによる生産性の向上など就業にも好影響を与えることが期待されます。また、「子育て中の職員に対して協力的になった」など業務をみんなで分担する『お互い様』の雰囲気醸成され、組織力の向上にもつながります。

■子育てする前と比べて、仕事に対する意識や取り組み方に変化はありましたか。



男性職員が育児休業を取得しなかった理由として、「仕事が忙しかった」「職場に迷惑がかかると思った」と回答した方が、前回調査と同様に多く見られました。育休の取得を希望する職員が安心して取得できるよう、事務分担の見直しや応援体制の構築、代替職員の配置などが重要になります。また、「経済的に苦しくなると思った」と回答した方も一定数おり、育休中の経済的支援に関する制度を周知し、育休取得の不安を軽減させることも重要です。

■男性職員が育児休業を取得しなかった理由（複数回答可）



3 数値目標

	現状値（令和5年度）	目標値（令和11年度）
①年次休暇取得率	14日	15日
②男性職員の育児休業取得率	43%	60%
③配偶者出産休暇及び男性の育児参加休暇取得率（合わせて5日以上）	50%	80%
④時間外勤務時間 （1人あたりの年間時間数）	137.2時間	120時間

次世代法に基づく「行動計画策定指針（令和6年10月31日告示）」で示された特定事業主行動計画の策定に当たっての7つの基本的な視点[※]を踏まえ、本市では以下の3つの方向に沿って取組を進めます。

- ①働き方の多様化
- ②組織風土改革
- ③男性職員の子育て参加の促進

※ 7つの基本的な視点

- （1）職員の仕事と生活の調和の推進という視点
- （2）職員の仕事と子育ての両立の推進という視点
- （3）機関全体で取り組むという視点
- （4）機関の実情を踏まえた取組の推進という視点
- （5）取組の効果という視点
- （6）社会全体による支援の視点
- （7）地域における子育ての支援の観点

Ⅲ 具体的な取組

1 働き方の多様化

(1) ICT等を活用した働き方改革の推進【継続】

RPA・AI-OCR等（令和3年導入）のICTを活用したツールを導入し、定型業務を自動化するなど、徹底した業務効率化を図ります。

(2) 「業務効率化のための庁内ルール」の徹底【継続】

業務効率化の指針「業務効率化のための庁内ルール（平成29年策定）」を実践します。

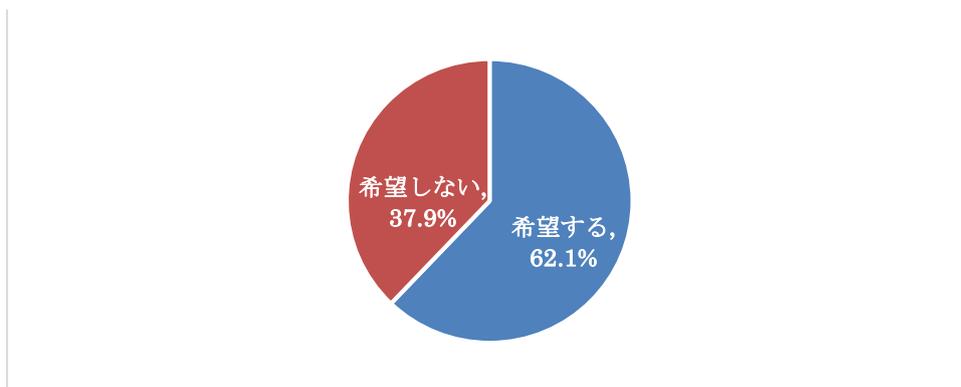
(3) 多様で柔軟な働き方の推進【新規】

育児・介護と仕事を両立しやすくするため、時差出勤制度（令和2年導入）の取得状況を検証し、柔軟な働き方が可能となる仕組み（フレックスタイム制度等）を検討します。

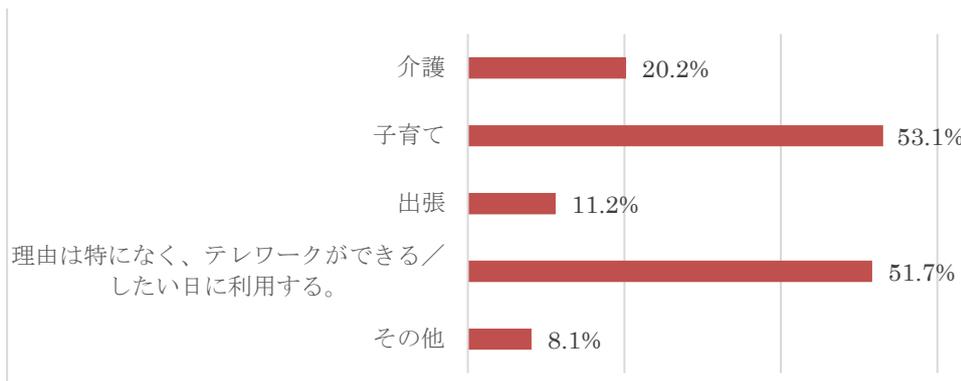
(4) テレワークの導入検討【新規】

意識調査では、6割以上の職員がテレワークを希望しており、理由としては「子育て（53.1%）」が一番となっています。育児・介護休業法、次世代法の改正（令和6年5月）により、「3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講じること」が事業主の努力義務となりました。職員が柔軟な働き方を選択できるようテレワークの導入を検討します。

■ 技術的・制度的に可能になればテレワークを利用しますか。



■ どのような理由で利用を希望しますか。



2 組織風土改革

(1) 管理職員の意識改革【継続】

管理職員の人事評価において、「イクボス宣言に則り、時間外勤務削減など働きやすい職場環境を整備し、性別に関わりなく職員の能力を向上させる」を評価に反映します。

(2) 子育てしながら働くことを後押しする職場風土の醸成【継続】

- ・提出された計画書の内容に基づき、職員が積極的に育児に関わり、役割を果たすことができるよう、育児に関する制度利用を促します。
 - ・職員が子育てに必要な休暇等の制度を不安なく活用できるよう、業務を調整するなど、職場全体で子育てを応援する環境づくりに努めます。
- 育児参加計画書の活用（目標：提出率 100%）

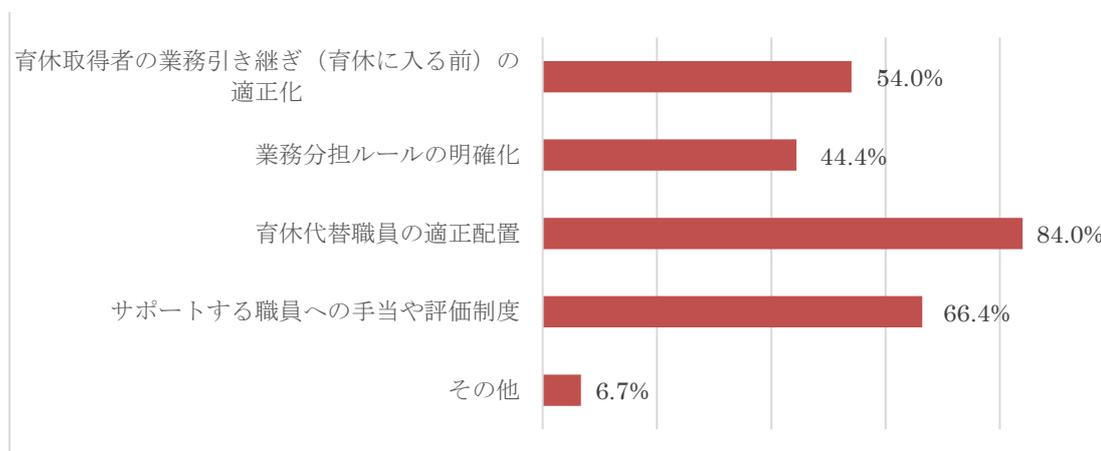
(3) 代替職員の確実な配置【継続】

長期育休（男性の育児休業含む）については、可能な限り常勤職員（任期付職員）を配置することとし、短期間の育児休業であっても、早期に会計年度任用職員を募集することにより、代替職員の確実な配置につなげます。任期付職員の配置が困難な場合は、正職員を配置する等、効率的かつ柔軟な人事運用を検討し、職員が安心して育児休業を取得できる環境づくりを推進します。

(4) サポートする職員への評価【継続】

休業・休暇や時短勤務、時間外勤務の制限などの両立支援制度を利用する職員の業務のサポートを行う職員について、原則として人事評価に反映します。

■ 育児休業取得をより円滑にサポートするために、必要な取組は何だと思えますか。



3 男性職員の子育て参加の促進

(1) 育児休業制度の周知・徹底【新規】

これまで職員に周知してきた「子育て支援ハンドブック」に加え、育休取得時の給与等のモデルケースを詳しく説明する「育休シュミレーションシート」などを作成することで、収入面での不安を解消します。

- ・育休シュミレーションシートの作成

(2) 育児休業等の情報提供【新規】

男性職員の子育て関連休暇の取得に関する体験談について職員に周知し、取得することのメリットを伝えるとともに、取得を希望する男性職員の不安軽減を図ります。

(3) 制度取得の意向確認【新規】

育児参加計画書を元に以下の内容をヒアリング

- ・産後パパ育休の取得予定期間
- ・育児休業の取得予定期間
- ・復職後の働き方の希望
- ・周囲に配慮してほしいこと
- ・業務の引き継ぎについて

コラム

～育児休業などの制度利用自体が“最終的な目的ではない”～

本計画は子育て中の職員だけでなく、すべての職員の「ワーク・ライフ・バランス」を推進させることが目的です。組織として育児休業の取得を推進できたとしても、特定の職員に業務が集中することになっては、目的を達成したことにはなりません。「育児」だけに特化してしまうと、他の“ライフ”を軽視する恐れも出てきます。“ライフ”の軸は「育児」以外にも「介護」「リフレッシュ」「自己研鑽」など、職員各々によって異なります。

多様化する価値観の中で全ての職員の「ワーク・ライフ・バランス」を尊重できるようにしなければなりません。そのためには、さまざまな“ライフステージ”がある中の1つが「育児」という認識が必要になります。

IV 職員の声

本計画の策定にあたり、職員の皆さんを対象にしたアンケートを実施し、多くの職員から様々なご意見をいただきました。主な内容を紹介します。

- 各種支援策については、環境向上すべきと思うが、対応可能な部署と対応不能な部署で環境が全く異なる現状がある。人事異動により、環境ががらりと変わる可能性もあるのは、人材育成上においてもリスクと感じる。とはいえ、好んで対応不能な部署に異動している訳ではないので、職場環境間での不平不満が生じるのは課題だと思う。
- ワーク・ライフ・バランス推進には、模範となる職員の事例紹介なども有効だと思います。また、ボランティア休暇にPTAや町内会活動などを加えることも、ワーク・ライフ・バランス（職場以外の人間関係の構築）の観点から有効と考えます。また、子育てや介護を抱える職員同士が意見交換出来るような場があっても良いのではないのでしょうか。
- 子育て世代への制度・支援の取組はとても重要であります。今後高齢社会が増々進展していくため、親等の介護に係る支援の取組の更なる充実も同様に重要と考えます。介護問題は、その介護者・被介護者の状況や、また親が近隣にいる場合や遠方にいる場合など、状況は様々です。休暇制度の充実を含めその支援制度について、計画に反映していただければと思います。
- 単身赴任等で数年ワンオペになる場合などに、仕事と家事等を両立できるよう、職員が使える支援制度やテレワーク等の働き方改革が必要。今後の子どもの成長や家庭の状況によるライフスタイルの変化と異動にともなう環境の変化において、各部署による働き方が予想できないことで両立への将来的な不安がある。
- 個人的には、自分が産休育休を取得したことで、他の職員に自分の仕事を代わってもらった経験があり、感謝の気持ちから、子育て中か否かに関わらず、他人のフォローを進んでやるようになった。しかし、子供を持たない職員はいつも他人のフォローに回る不平等感があるし、子育て中の職員ばかりが優遇されているとの不満の声を実際に聞く。子育て中の職員への風当たりが強くなれば、子育て支援制度も利用しにくくなる。そこで、子供を持たない職員でも利用する可能性のある、家族等の介護をしながらも働き続けられる制度の拡充や、育休を補助する職員に対する手当制度が創設されれば、職員間の不公平感が減るのではないかと期待している。
- 子育てする人ばかりが優遇されているように感じてしまうと思うので、サポートする側にも手当を付けてもらいたいと思う。また、代わりの職員が見つからないことも負担を増やす原因になっている。サポート体制をしっかりとしなければ、サポートする側の不満が堆積し、結果子育てしている側も休みづらくなってしまふ。双方にとって良くない結果を招く。

- 一部に対する支援ではなく、全体の職員に対する支援も厚くして欲しい。一部だけにするとそのほかの職員の業務量がただ単に増えるだけの不公平なものになる。子育てでも、頑張っただけで出勤して仕事をこなしている女性職員もいるのに、一方でなぜか優遇されている女性もいて、不公平になっており周りのモチベーションも下がっています。職員全員に対してバランスがとれるような取り組みや支援になるように組織として整備して欲しいと願っています。
- 時差出勤、テレワーク、フレックスタイム制など、各種制度や取組については、一定の効果はあると思いますが、根本的には「時間外勤務の縮減」に向けた取組みが欠かせないと考えます。時間外勤務の縮減についての議論になると、「業務の工夫や見直し」といった話になりますが、時間外勤務の多い所属において、現実には「業務の工夫や見直し」に取り組むことができる余力があるのか、疑問に感じるところです。所属の努力に任せるのではなく、外部の力（コンサルタント）を借り、時間外勤務の縮減の実現に向けて併走するような支援が必要ではないかと考えます。また、大きな事業や案件を抱えている所属に対しては、増員等の人的手当を確実にを行うなど、「業務量にあった適正な人員配置」のあり方について、再考していただきたく存じます。
- 休暇を取得することが当たり前だと感じられる職場環境になるような仕組みが必要だと思います。人の確保は容易ではないと思いますが、多少余裕のある人員配置（定数増）が必要だと思います。少なくとも、欠員や兼務が多数生じている現状は、職員が疲弊していくばかりではないでしょうか。他市よりも進んだ休暇制度や子育て支援の取組を進め、千歳市が勤務先として選ばれる自治体になってほしいと思います。
- 仕事に専念するためには、家庭環境が安定していることや私生活が充実していることが必要であり、そのための必要な施策（時差出勤やフレックス勤務、テレワークなど）について検討願いたい。
- 仕事に対しても責任感が強く、子の体調で休みを取ることに抵抗があったがここ数年取りやすさを感じている。今後も取りやすい雰囲気をも自分も作っていききたい。
- 長時間の時間外勤務が発生している職場への人の適正配置や仕事の適正配分を実施しない限り、制度を整えても利用しようがない。言葉だけ推進していてもワーク・ライフ・バランスの推進にはつながらない。業務量の削減、仕組化等の明確な対応が求められる。