事例No.	2317
公表年度	R4
団体の属性	指定都市
団体名	大阪府堺市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・（行政改革）業務の効率化

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

堺市役所における「男性職員の育児休業取得促進」に関する取組

出典

地方公務員月報（令和４年９月号）

堺市

堺市役所における「男性職員の育児休業取得促進」に関する取組

堺市役所総務局人事部人事課

1　はじめに

今般、地方公務員育休法の改正により、育児休業の取得回数の制限が緩和される等、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立は官民共通の重要な課題となっており、各自治体において様々な取組が進められているところです。本市においても、男女を問わず職員一人ひとりが育児と仕事を両立できるよう、試行錯誤しながら取組を推進しています。これらの取組を紹介させていただき、皆様の参考になれば幸いです。

2　トップダウンでの意識改革

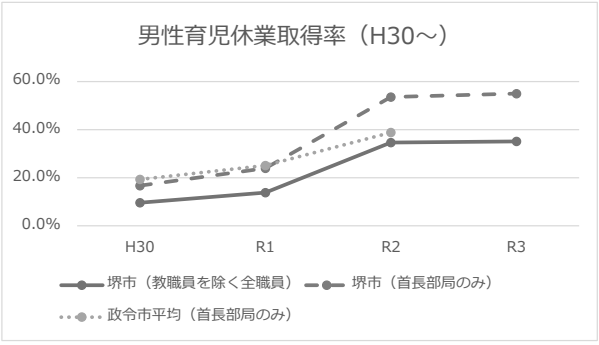
男性職員の育児休業の取得促進をはじめ、職員のワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、何よりトップダウンでの意識改革を行うことが重要になります。ワーク・ライフ・バランスに資する様々な人事制度を整えたとしても、その制度を活用しづらい職場環境であれば、当然制度の取得は進みません。

本市においては、令和元年六月に永藤英機市長が就任以降、「職員が存分に力を発揮し、より良い市民サービスを提供していくためには、働きやすい職場の整備が欠かせない」という考え方のもと、令和二年二月に、『職員のやりがい、働きがいを高める「働き方改革」の推進』を打ち出しました。政令市で最年少となる係長級昇任試験の受験年齢の引き下げや、いったん堺市を離れた職員が復職したい場合に再度チャレンジできる「キャリアリターン制度」など、職員の働きがい、やりがいを高める取組を打ち出したほか、「男性の育児休業取得率（教職員を除く）四〇％（令和四年

度）」という目標も掲げ、管理職だけでなく全職員が男性の育児参画に意識的に取り組んでいくことを、市長自らが発信しています。

具体的な取組としては、子が出生する予定の職員に対し、子育てに関する休暇の取得について所属長と話し合うための「パパママさわやか子育てレポート」の活用を推進しています。子どもが生まれても、職場体制や繁忙状況等から育児休業の取得を言い出しづらい状況を想定し、レポート提出時に休暇取得に関する面談を必須とすることで、育児休業を取得しやすい環境整備に取り組んでいます。また、管理職の人事評価の評価項目及び、管理職の多面評価の評価項目において、部下職員に対する育休取得促進等を位置づけ、子どもが生まれた職員が育児休業を取得しやすい雰囲気を管理職が率先して作れるよう、制度整備を行いました。

この結果、男性育児休業の取得率（首長部局等）は、令和元年度の二三．九％から令和三年度の五五．〇％と飛躍的に上昇しました。また、本市が独自に目標設定している教職員を除く取得率は、令和元年度の一三．八％から令和三年度には三五．一％となり、目標達成に向けて着実に数値が伸びています。



3　ワーク・ライフ・バランス計画の策定

本市では、「高付加価値の市民サービス」の実現を目的に、令和四年度から令和八年度の五年間を計画期間とする「堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画」を策定しました。本計画では、「職員がやりがいと成長を実感できる働き方の実現」と「挑戦する風土の中、職員がパフォーマンスを最大限発揮する組織の実現」の二つを大きな方向性としており、これらを達成するために、「生産性向上をめざす柔軟な働き方の実現」「多様な人材が活躍し達成感が得られる環境整備」「育児・介護・病気等と仕事の両立支援」の三つの施策に取り組んでいくこととしています。

本計画の策定に際しては、全職員を対象とした職員アンケートを実施しました。その中で、育休取得に関するアンケート結果として、例えば「育児休業を取得しなかった・できなかったのはなぜですか。」という質問に対して、回答した男性職員の約五〇％が、「職場に迷惑をかけるため。」「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため。」と回答しており、まだまだ職員への意識改革が浸透していないことがわかりました。

この結果を踏まえ、以前から活用を推進していた「パパママさわやか子育てレポート」について、令和四年度より、子どもが生まれた職員は所属長に必須で提出することとしました。育児休業を取得しやすい雰囲気を作るためには、所属長が育児休業取得の必要性をしっかりと理解したうえで、率先してコミュニケーションを取り、子どもが生まれた職員に対して育児休業の取得を呼びかけることが必要です。また、その際には、当該職員が育児休業を取得している間の職場体制についても説明し、他の職員への後ろめたさや、職場への心配・不安を取り除いてあげることも重要となります。これらのコミュニケーションのきっかけづくりとして「パパママさわやか子育てレポート」を必須提出とし、育児休業の取得を更に促進していきます。また、こうした取組に加え、育児休業を取

得している職員の代替職員を任用するなど、各所属による業務遂行体制の構築に努めています。

また、同様の質問に対し、「収入が減少するため」との回答が約一五％を占め、三番目に多い回答となっています。

育児休業を取得している期間は無給であり、育児休業手当金が支給されるものの、その期間は原則、最初の一年に限られ、金額も満額支給ではないため、収入面での不安から育児休業の取得を躊躇する職員が一定数いることがわかりました。これは、「育児休業の取得」のみを一律に推進していくことが、必ずしも職員が望んでいることではない、ということです。例えば、テレワークやフレックスタイム等、育児と仕事の両立に資する柔軟な働き方を提供し、育児休業の取得を含めた様々な選択肢の中から、職員それぞれの事情に応じた働き方を選択できることこそが、真に職員のワーク・ライフ・バランスに資する取組であり、

出産・育児に関する休暇休業

※休暇休業ハンドブック該当ページ

名称	内容	取得要件	給与	※
妊娠中の通勤緩和（特別休暇）	妊娠障害及び異常出産の防止	１日７５分以内	有給	P１
妊娠出産障害（特別休暇）	妊娠又は出産に起因する障害などで勤務できない場合	７日以内	有給	P３
健康診査等の通院（特別休暇）	母子健康法による健康診査又は保健指導を受ける場合	必要と認められる時間	有給	P３
産前産後休暇（特別休暇）	母性保護の見地から認められる	出産前８週（多胎１４週）から出産後８週	有給	P５
パパのための出産サポート休暇（妻の出産）（特別休暇）	妻が出産する場合	２日以内	有給	P６
子育てパパ休暇（男性職員の育児参加）（特別休暇）	妻の出産にあたり男性職員が子育てする場合	５日以内	有給	P１１
育児のための時間短縮（特別休暇）	育児をする必要がある場合に勤務時間を短縮	１日２回９０分以内	有給	P８
子の看護（特別休暇）	子が疾病等にかかり、看護する場合	１年度につき５日（子が複数の場合１０日）	有給	P１８
育児休業	育児のための休業	子が３歳に到達する前日まで	無給（注）	P１１
部分休業	子を養育する場合の勤務時間の短縮	１日２時間以内	無給	P１６
保育所送迎等の年次有給休暇	子を保育所等へ送迎する必要がある場合	１日１５分間	有給	保育所送迎等休暇等ハンドブック
保育所送迎等の特別休暇		１日１５分間（同日に保育所送迎等の年次有給休暇を取得した日に限る）	有給	
保育所送迎等の職務専念義務免除		１日につき１２０分以内（１５分単位）	無給	
育児短時間勤務	育児のための勤務時間の変更	①月～金　通５日×３時間５５分 ②月～金　通５日×４時間５５分 ③月～金の内 　通３日×７時間４５分 ④月～金　通２日×７時間４５分 　通１日×３時間５５分	減額	育児短時間勤務ハンドブック

（注）育児休業に係る子が１歳に達する日までの間は、共済組合から育児休業手当金の支給あり

パパママさわやか子育てレポート

所　属	職員番号	氏　名	職　種

提出日：令和　　年　　月　　日

子の出生予定日		令和　　年　　月　　日（頃）
子育て支援制度の取得予定（希望）	女性	□妊娠中の通勤緩和　□妊娠出産障害　□健康診査等の通院 □産前休暇　□産後休暇
	男性 女性	□育児休業　□育児のための時間短縮　□育児短時間勤務 □部分休業　□子の看護　□保育所送迎等の年次有給休暇 □保育所送迎等の特別休暇　□保育所送迎等の職務専念義務免除
	男性	□パパのための出産サポート休暇　□子育てパパ休暇
	※裏面に出産・育児に関する休暇休業の一覧を掲載していますので参考にしてください。	
	□ その他の休暇休業（　　）	
	□ 休暇休業の取得の希望はあるが取得するか未定	
業務内容や業務分担など業務上で配慮してほしいことについて		
仕事と子育ての両立に関して考えていること気になっていることについて		
※所属長に相談したいことがあれば、どのようなことでも結構です。		

【所属長の対応】
※ 所属長はこのレポートをもとに取得対象者と今後の業務等について話し合ってください。
※ 取得対象者が安心して出産・子育てができるように職場としての支援体制（職員の健康・安全への配慮、業務分担等）を整えてください。
※ 取得対象者に「さわやか子育てプラン」を渡してください。

職員が求めていることであると考えられます。

この結果を踏まえ、本計画においては、「男性職員の育児休業取得率（教職員を除く）八〇％以上（令和八年度）」という目標に加え、男性職員がより育児に取り組める強化策「堺モデル」を位置づけ、「育児休業の取得を含めた堺モデルの取得率概ね一〇〇％（令和八年度）」という目標を設定しています。

4　男性職員がより育児に取り組める強化策・「堺モデル」

本市では、前項でのアンケート結果を踏まえ、男性職員がより育児に取り組める強化策として、「フレックスタイムの導入」「テレワークの要件緩和」「育児休業の取得促進」を令和四年一〇月（職員団体と協議妥結後）から実施する予定です。これらの取組を総称し「堺モデル」と位置づけ、育児休業の取得だけではなく、多様な働き方を選択しながら、育児と仕事を両立しやすい環境の醸成につなげ、職員のワーク・ライフ・バランスをさらに推進することとしています。

※制度の詳細については、現在検討中。職員団体との協議を経て、令和四年一〇月から制度導入予定。

「堺モデル」を推進することで、更なる男性職員の育児休業取得促進に加え、育児を行う全ての職員が、それぞれの事情に応じた働き方を選択できる環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。

5　おわりに

今回はこのような機会を頂戴し、本市における男性職員の育児休業取得促進に関する取組についてご紹介させていただきました。今後とも、目標達成に向けてこれらの取組を継続して実施しつつ、引き続き職員の声を聞きながら、真に職員のニーズに応じた制度を研究し、働きやすい職場環

境の整備に努めてまいりたいと考えております。