

令和 5 年度第 18 回庁議提案 **審議**・報告・その他
 提出日：令和 5 年 1 月 27 日
 担当部・課：総務部人事課〔内線 4063〕

① 件名
職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための育児休業等代替任期付職員の配置について
② 施策等を必要とする背景及び目的（理由）
<p>【背景】 令和 5 年 6 月 13 日に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくために男性の育児休業の取得促進が掲げられ、育児休業制度の給付面の拡充と併せて、2025 年までに 30% とした男性職員の育児休業取得率の政府目標を、国家公務員及び地方公務員（一般職・一般行政部門職員）については、2025 年までに 1 週間以上の取得率を 85%、2030 年までに 2 週間以上の取得率を 85% に引き上げることとした。</p> <p>【目的】 本市においても、男性職員の育児休業の取得促進のため、育児休業を取得した際に代替職員を配置し、育児休業を取得した職員及び職場双方の負担軽減を図ることにより、職員の妊娠・出産・育児等と仕事の両立を支援する。</p>
③ 根拠法令及び総合計画又は個別計画との整合性
<p>【根拠法令：有・無】 【総合計画との整合性 総合計画の位置付け：有・無】</p>
④ 提案に至るまでの経過（市民参加の有無とその内容を含む。）
<p>令和 4 年 1 月 石巻市職員の勤務時間、休暇等に関する規則等の一部改正の施行による休暇の新設・有給化 4 月 石巻市職員の育児休業等に関する条例等の一部改正の施行により非常勤職員における休暇・休業等の取得要件緩和 10 月 石巻市職員の育児休業等に関する条例等の一部改正の施行により育児休業の取得回数制限の緩和及び育児参加のための休暇の対象期間の拡大 令和 5 年 6 月 「こども未来戦略方針」閣議決定</p>
⑤ 主な内容
<p>1 制度概要 男性・女性を問わず、職員の育児休業（女性職員にあつては産前産後休暇を含む。）期間に応じて、任期付職員を代替職員（以下「育児休業等代替任期付職員」という。）として配置する。男性職員の場合、短期間の育児休業取得が多いが、本市独自の育児支援策として最短でも 1 年間（原則）は育児休業等代替任期付職員を配置する。</p> <p>2 採用方法 随時募集（作文試験・面接試験等）により合格した者を採用候補者名簿に登録し、登録日から 1 年間（延長可）を有効期間とする。職員から請求のあった育児休業等を承認後、採用候補者名簿に登録された者の中から採用する。</p> <p>3 受験資格 年齢制限なし。専門職については資格要件あり。地方公務員法第 16 条に規定する欠格条項に該当する者は受験不可。</p>

<p>4 代替の対象となる職員 常時勤務を要する一般職員（任期付職員を含む。定年前再任用短時間職員等の非常勤職員を除く。）</p> <p>5 採用・配属までの流れ（イメージ）</p> <p style="text-align: center;"> 採用試験申込 → 最終合格 → 採用候補者名簿登録 → 育児休業等職員の発生 → 採用連絡・応諾 → 採用内定・手続 → 採用・配属 </p>
<p>⑥ 実施した場合の影響・効果（財源措置及び複数年のコスト計算を含む。）</p> <p>【影響・効果】 育児休業等を取得した職員及び職場双方の不安軽減や負担軽減が図られる。また、職員のワーク・ライフ・バランスの充実につながり、職員が公務員という立場での仕事と、子育てという親の責務との両立に向けた職場環境づくりへの効果が期待される。 さらに、本市が率先して職員の子育て支援策に取り組むことで、民間企業の取組を促進し、地域全体の少子化対策の一助となることが期待される。</p> <p>【市財政への負担】 制度開始から1年間（令和6年10月～令和7年9月）における影響額見込み（一般行政職） 62,850千円（共済費、職員手当等を含む。）</p>
<p>⑦ 他の自治体の政策との比較検討</p> <p>埼玉県、横浜市等で同様の事例あり</p>
<p>⑧ 今後の予定及び施行予定年月日</p> <p>令和6年 2月 市議会第1回定例会に職員人件費として関係予算案を提案 4月 育児休業等代替任期付職員の募集開始 10月 育児休業等代替任期付職員の採用</p>
<p>⑨ その他</p>