

**子育て等をしながら安心して働き続けることができる  
職場の実現に向けて**



**平成27年2月  
保健福祉部ワーキンググループ  
「みんなの思いを紡ぎ隊」**

# 目 次

1. はじめに	1
2. 働く女性から見た現状と改善に向けた意見	
(1) 意識の改革	2
(2) 労働環境の改善	4
(3) 子育てに安心な環境	6
(4) 働き続けるために必要な職場環境	8
3. ワーキンググループメンバーの声	11
4. まとめ	15

## 1. はじめに

- 保健福祉部では、本道はもとより、全国においても喫緊の課題として大きくクローズアップされる人口減少問題に対峙する中で、この問題と密接に関わる少子化対策を担当する部として、「何か新しい視点での取組ができないか」といった思いから、働く女性が結婚や出産、子育てをしていく上で、今、何が必要なのかを話し合ってみようと、子育て中やその経験を持つ女性職員有志7名が集い、ワーキンググループ(みんなの思いを紡ぎ隊)を立ち上げました。
- 11月1日、総合政策部に「人口減少問題対策室」が設置されたことを契機に、第1回目の意見交換会を11月17日に開催し、以降2月まで、それぞれの業務の合間を縫って、計6回実施し、女性職員が子育て等しながら働き続けるために、①働く女性としての意見、②道職員の人事や組織において検討できること、③人口減少問題に関しての3点を中心に話し合いを進めました。
- このような取組の中で、メンバー7名がそれぞれの立場から1つの課題に向き合って自由に話し合い、議論することによって、部内の女性職員の現状や抱えている(感じている)課題を共有でき、また、その課題を解決するための方策などを私たちの視点でとりまとめましたので、今後、子育て等しながら働き続けることができる職場の実現に向けての参考としていただくとともに、課題解決の一助となれば幸いです。

## 2. 働く女性から見た現状と改善に向けた意見

### (1) 意識の改革

#### 【現状】

女性が安心して働き続けるためには、子育てをしている職員を受け入れる職場環境が必要です。

妊娠や出産、育児を行う期間においては、産休や育休を取得すること、子どもの病気等で急に休みが必要になる場合があること、また、家事や育児の多くを女性が抱えていることからくる生活時間の制約により自ずから時間外勤務などへの対応が困難となってしまうことなどを要因として、常に自身が職務に十分貢献できないことへの葛藤や不全感、周囲の職員の負担を過大にしてしまうことへの心苦しさを感ずるなど、仕事と子育ての両立に対する困難や不安を、子育てをしながら働く多くの女性が経験しています。

そのためには、まず、妊娠や出産、育児を行う期間に必要な様々な育児支援制度を、上司や周りの職員の理解のもと、周囲の職員に気兼ねすることなく活用できる職場風土が必要です。

また、残業を前提とした勤務環境の見直し、更には、男性が家事や育児に主体的に関わっていく意識改善なども重要なキーワードとなることは言うまでもありません。

-2-

#### 【改善に向けた意見】 ◆すぐ取り組めるもの ◇時間を要するが取り組むべきもの [重]特に重要とのメンバー意見が多いもの

職員の意識や従来の働き方を変えていくためには、管理職はもとより職員自身が職場の働き方の改善に取り組める環境づくりを意識することによって、残業を前提とした勤務形態を見直し、男女を問わず、仕事と家庭の両立ができるような働き方へと転換していく必要があります。

また、男性が家事や育児へ主体的に関わるように意識改善をしていくことは、女性が子育て等をしながら働き続けることや、育児に参加したいという男性職員のワーク・ライフ・バランスの実現という点からも重要です。

- ◆ 職場のキーパーソンである管理職員が、育児支援制度の活用を肯定的に捉えることが、職員が気兼ねなく制度を活用できる雰囲気づくりを進めます。子育て期間中に、必要な育児支援制度を女性職員や男性職員も取得できる環境づくり(制度活用の理解、育児休業期間中の同僚職員の負担軽減策等)を管理職員が率先して進めていくことが、周囲の職員の理解を進めることにもつながり、制度の活用率を高めると考えます。
- ◆ 上述のとおり、制度の活用には、管理職員の理解や役割が重要であることから、管理職研修の中で、育児支援制度に関する内容を、優先順位の高い修得事項とすること、また、制度を活用しやすい環境にするためには、職場内研修などによって、全ての職員が「制度の趣旨」や「内容」をしっかり理解することが重要と考えます。
- ◆ 女性が子育てしながら働き続けるためには、夫の家事や育児などへの協力が必要です。また、男女ともに仕事と家庭を両立するためには、残業を前提とした勤務形態を見直す必要があることから、残業を解消する利点を事業主が理解し、必要な取組を進める必要があります。

-3-

## (2) 労働環境の改善

### 【現状】

道庁では、業務量の多さ、予算や議会对応など勤務時間外に対応せざるを得ない業務などにより、恒常的に残業を行っている職員が少なくない現状にあるほか、特定の部署や職員への負担が大きくなるといった傾向があり、時間に制約がある子育て中の職員にとっては、残業を前提とした勤務環境に対処することが、働き続ける上で、大きな課題になっています。

また、男性職員が恒常的に残業し、育児にかかわる時間が短いと、妻(女性職員)の育児負担が増し、働き続けることが困難になる場合や、次の子どもを持たない要因になることも少なくありません。

### 【改善に向けた意見】 ◆すぐ取り組めるもの ◇時間を要するが取り組むべきもの 重特に重要とのメンバー意見が多いもの

時間に制約がある子育て中の職員が、仕事と家庭を両立して働き続けるためには、残業を前提とした業務を見直していく必要があります。現在の職員が抱えている業務量を考えると、時間内で業務を処理する難しさはありますが、業務処理の更なる工夫や一歩進んだ次のような仕組みづくりも必要と考えます。

- ◇ 柔軟な働き方の1つとして、テレワーク(在宅勤務)などが可能な業務の有無など職場の状況を踏まえた上で、情報流出等に十分配慮しながら、自宅で業務が行えるような環境を検討することも、将来的には必要と考えます。

-4-

◆ 効率的に業務を進めるため、グループ内で業務を共有することを習慣化し、多忙な職員を余力のある職員が応援するなど、グループ内の連携を深め、相互に助け合える体制づくりを進める必要があります。

重

◆ 予算編成や議会对応は、道として重要な業務ですが、勤務時間外の対応が多々あります。一時期に極めて多忙となる予算編成業務等の効率化については、全庁的な視点での検討が必要であると考えます。

-5-

### (3) 子育てに安心な環境

#### 【現状】

自分以外に子どもの世話を頼める人や場所がない場合や、子どもが病気になった時、急な残業対応が必要になった時などには、その対応に苦慮している現状にあることから、子どもが病気になった時の支援体制の強化など、子育てしながら安心して働き続けることのできる環境整備は重要な取組の一つと考えます。

また、妊娠中や出産後に係る育児に関連する各種支援制度を活用する際、相談や手続きがスムーズに行える体制の整備も必要です。

#### 【改善に向けた意見】 ◆すぐ取り組めるもの ◇時間を要するが取り組むべきもの 重 特に重要とのメンバー意見が多いもの

転勤に伴い、身近に自身の両親や気軽に相談できる友人がいない環境で子育てをする場合も多く、職場で子育ての支援環境を整えていくことは重要な取組です。

特に、子どもが病気になった時や急な残業への対応、新たな環境で孤立しないよう相談体制の確立、産休・育休期間における業務への対応などは、特に重要な要素であると考えます。

重

◇ 働きながら育児をする上で子どもの急病など、自身が急に仕事を休まなければならない場合もあり、予定どおりに業務を進めることができないことや、周りの職員へ負担をかけることにもなり、働き続けることへの大きな障害となる場合があります。このような場合に一時的に子どもを預けられる環境づくりに向けた検討が必要であると考えます。

-6-

重

◆ 地域情報、育児に関連した各支援制度等の案内、新たな環境で孤立しないよう育児不安への相談対応などをワンストップで行う窓口を、職場に設置していく必要があります。

重

◇ 現在の産休・育休期間中の代替職員(臨時職員)は、任せられる業務に限られることから、代替職員候補者の登録制を検討するなど、周囲の職員の負担軽減を図り、休みを取得する職員が気兼ねなく制度を活用できる職場環境にしていく必要があります。

◆ 子育て経験者とこれから子育てを始める職員が話しをする情報共有の場の設置や、ロールモデルとなる職員が後輩職員の指導や相談を行うメンター制度の導入など、子育てを行う職員のネットワークづくりを進めることが、子育てと仕事の両立の不安を軽減するための有効な方法と考えます。

-7-

## (4) 働き続けるために必要な職場環境

### 【現状】

道職員は、全道域での業務を担っており、様々な勤務地で働く必要がありますが、広域異動が多いという道特有の事情があることから、結婚しても、夫婦がいつ別居するかわからない現状で子どもを産むことに不安を感じたり、若い職員が、将来、自身が子育てしながら働き続けることに自信が持てないなどの課題があります。

また、子育て期間は、30代～40代の中堅期に重なり、その期間に広域異動が出来ないことは、キャリア形成を図る上で必要な職責につく時期を遅れさせる可能性があるなど、子育て(介護も同様)等をしながら働き続ける上での課題になっています。

### 【改善に向けた意見】

転勤は、人材の育成、職場の活性化などから、性別に関わることなく行われるものですが、女性は、妊娠や出産のほか、育児を主体的に行う可能性が高いため、こういった期間は、現実問題として、広域異動ができない職員がいることを考慮し、一定期間広域異動をしないよう配慮するなど、次のような女性が安心して働き続けられる新たな働き方へ転換していく必要があると考えます。

**重**

- ◇ 広域に転勤する職員についても、育児を理由に一定期間地域を限定できるなど、広域であるという道特有の事情に配慮した仕組みづくりを進めていく必要があります。

**重**

- ◆ 子どもが就学するまでは、配偶者が転勤により、居住地を変更することになった場合は、配偶者と同じ地区への異動を配慮するなど、夫婦の帯同異動に、可能な限り取り組む必要があると考えます。
- ◆ 転勤には、保育所の転入や学校の転校が伴うため、異動や内示の時期に配慮するとともに、転勤先の保育所やファミリーサポートセンター等の地域情報、育児に関連した各支援制度等の案内、新たな環境で孤立しないよう育児不安への相談対応等を行う窓口を職場に設置していく必要があります。
- ◆ ワーク・ライフ・バランスを実現させるため、個人がキャリア形成とライフスタイルを描けるよう、先行して子育て中の職員に、自らの仕事と子育ての考え方を申告できる仕組みの導入・活用を普及し、特に、いつ頃になったら広域異動ができるのか、将来、どのようなポストを目指して働いていきたいのかなどについて、シートを活用してプランを立て、そのプラン(シート)を職場(上司)が共有していく仕組みが必要と考えます。

## 3. ワーキンググループメンバーの声

### (1) 意識の改革

#### 【現状（課題）】

- 自身の個人的な都合によって、周囲へさらに負担を強いてしまうことに抵抗感がある。
- 職場に欠員が生じることなく、育児休業制度を取得できるのであれば、男女ともに取得しやすくなる。現在の臨時職員で補う制度では、周りの職員に負担が大きくなる職場もある。
- 制度を行使するためには、人の配置や予算なども必要となるが、一番は、子育て中の職員を応援やサポートする意識改革が必要
- 男性職員の育児休業取得率が低い。また、育児に協力したいと思っている男性職員への配慮が必要
- 仕事と子育ての両立といった悩みが女性にしかないことに疑問を持っている。
- 道は、男性が働き、女性は家庭という既成概念で成り立っているように感じる。

#### 【働き方の見直しに向けて】

- 上司からの後押しや職場職員の理解
- 制度の周知方法の検討が必要(WGIに男性職員も入れて継続していくなど)
- 職員に余裕がないと、周りへの遠慮や仕事のしわ寄せなどがあり、時間外勤務の縮減などの取組を進めるなど道庁の仕事の仕方を抜本的に変える必要がある。
- 残業前提型業務を変えていかなければ、どの職員も幸せな働き方にはならない。

-10-

### (2) 労働環境の改善

#### 【現状（課題）】

- 恒常的に残業が多く、道庁勤務と子育ての両立に難しさを感じる。
- 時間外勤務の対応があった際、子どもを家族に頼むことができず、自身の業務を上司や同僚に依頼して帰るのは、周囲に対してとても心苦しい。
- 道職員の夫の残業が多く、育児に協力が得られないと、2子目を産む気になれない。

#### 【働き方の見直しに向けて】

- 情報流出等に十分配慮しながら、テレワークが可能となるような仕組みを構築する(民間企業や官庁の取組も参考にすること)。
- 時間を個人の事情に合わせて使用できるフレックスタイム制が導入されれば、働き続けやすい。

-11-

### **(3) 子育てに安心な環境**

#### **【現状（課題）】**

- 子どもが病気になった時、現在は、親のサポートを受けているが、親の高齢化や自身の転勤により、親のサポートが受けられなくなった時に、預けられる場所（病児デイケア）があるかどうか。
- 子ども（乳幼児に限らず、学童児も含む）が病気の時に、安心して預けられる場の確保が子育てしながら働き続けるためには必要
- 乳幼児期に対応した各種制度はあるが、学童期に対応する支援策も今後は必要
- 妊娠や出産に関連する手続きを担当する部署が複数にわたるため、窓口の一元化が必要

#### **【働き方の見直しに向けて】**

- 庁内に病児保育所を設置できないか検討してはどうか。
- 女性の活躍支援や両立支援に係る相談窓口の設置
- 産休・育休明け職員で構成する部署を設置し、本格的に仕事ができるようになるまでの間、育児経験等を活かして、福利厚生制度や子育て施策の検討を行う。
- 育休代替職員候補者の登録制を検討するなどして、周りの職員の事務の軽減を図る。
- 二人一組のチームを作り、二人で二人分の仕事をするという方法も考えられる（一つの仕事を二人で受け持っているため、どちらか一人が勤務していれば、取引先等の対応等にも支障がなく、それぞれの都合に合わせて、勤務時間を変えたり、休暇を取ったりすることができ、一人で孤立せず、相談しながら仕事ができるメリットがある）
- 子育て経験者の先輩と話ができる情報共有サロンの設置
- 子育てする際に見本となるロールモデルや先輩職員が指導や相談を行うメンター制度の導入

### **(4) 働き続けるために必要な職場環境**

#### **【現状（課題）】**

- 結婚後すぐに別居。後追いの人事異動が2回続いた。このような状態で子どもを産むことに不安を強く感じている。
- これから子育てすることを考えると、転勤に対する不安が大きい。
- 子育て中は、転勤がしづらい。また、転勤が出来ないことに対して、道職員として貢献できていない葛藤を感じている。
- 子育て中に、広域異動が出来ないことが、キャリア形成を図る上で壁になる。

#### **【働き方の見直しに向けて】**

- 夫婦が同じ時期に一緒に異動できる人事異動
- 子どもが小さいうちは地域を限定し、子育てが一段落した段階で、広域に移動できるような人事異動
- 転勤しやすくなるサポート体制の強化（地域の中で子育てするために必要な情報発信や育児相談ができる窓口の設置など）。
- 保育所の入所や学校の入学手続きに間に合うよう、内示の時期を早める。
- 個人がキャリア形成とライフスタイルを描き、個人が描いたプランを職場が共有する仕組み。

## 4. まとめ

### 【話し合いの中での気づき】

- 今回、部内の様々な立場の職員が集まり、互いの悩みや考え方などを自由に話し合えたことは、私たち自身が、道職員としての今の仕事に対峙していく上でのモチベーション向上につながっており、このような場を持てたことは、部のトップである部長の後押しやメンバーが所属する上司の理解があったおかげです。  
職場を変えていくためには、機会を与えてくれるリーダーの存在が大きいということ、そして、職員自ら発信していく事の大切さに改めて気づきました。
- また、女性同志で話し合いを進めていく中で、私たちが抱えている不安や悩みを解決していくことは、子育て中の男性職員や介護すべき家族を抱えている職員など、男女を問わず多くの職員が、働きやすくなる職場環境をつくることにつながるということにも気づきました。
- 私たちは、これを機に、自分たちのできることを率先して取り組んでいこうという思いを、新たにしたところです。  
是非、部としても、私たち「紡ぎ隊」の取り組みをバックアップして下さるようお願いいたします。



-14-

### 【紡ぎたい宣言！】

私たち「紡ぎ隊」は、部内の女性の職員がそれぞれの能力を十分に発揮しながら、安心して働いていける環境づくりに率先して取り組みます。

- 一、私たちは、女性職員が働き続ける上で抱える悩みを共有する場をつくります。
- 一、私たちは、女性職員の多世代間ネットワークをつくり、その輪を広げます。



-15-

# 保健福祉部ワーキンググループ 「みんなの思いを紡ぎ隊」

## メンバー構成

- ◎ **加倉 雅代**  
(保健福祉部地域保健課主幹)
- **佐々木 幸子**  
(保健福祉部施設運営指導課主査)
- 松本 香織** ※10/1付で保健福祉部から昇任  
(石狩振興局社会福祉課主査)
- 扇谷 かおり**  
(保健福祉部総務課主任)
- 秋田 史恵**  
(保健福祉部国保医療課主任)
- 渡部 直子**  
(保健福祉部高齢者保健福祉課主任)
- 飯田 佳奈子**  
(保健福祉部総務課主事)

◎リーダー、○サブリーダー

## 意見交換

- ・第1回 平成26年11月17日(月)
- ・第2回 平成26年11月20日(木)
- ・第3回 平成26年12月 5日(金)
- ・第4回 平成27年 1月15日(木)
- ・第5回 平成27年 1月27日(火)
- ・第6回 平成27年 2月18日(水)