

令和4年9月2日（金曜日）

総務委員会

第1委員会室

出席議員

酒上太造、村原守泰、中西祥子、西本眞造、
蔭山敏明、汐田浩二、三和 衛、牧野圭輔、
竹中由佳、坂本 学

開会

11時26分

総務局

11時27分

報告事項説明

・姫路市職員の育児休業等に関する条例の一部を改正する条例について

質問

11時33分

（質問）

資料で「産後パパ育休」という言葉を使うのはどうかと思うが、これは正式な表現なのか。

（答弁）

国や民間の制度、また周知のパンフレット等でも「産後パパ育休」という表現を使っているため、それに倣っている。

（質問）

ジェンダーのことが言われている中で、あえてパパ・ママという表現をする必要性があるのか、少し違和感があると思ったがどうか。

（答弁）

女性は産後8週間以内で産休を取得できる。本条例改正は主に男性の取得に関するものであり、それを表現するためだと思っている。

（質問）

本市職員で出産を機に退職する者の状況はどのようになっているのか。

（答弁）

正規職員については、令和3年度以降で育休取得に伴い退職した者はいない。ただ過去の事例として、出産後の育児のために会計年度任用職員が退職したケースはある。

（質問）

今回の法改正は、出産を機にした退職を抑止するためのものと思われる。今後は、育休を取得する人が増えたかどうかということについて検証するための報告をする必要があると思うが、姫路市も育休取得率

等を国や県に報告するようになるのか。

（答弁）

特に、男性の育休の取得状況は注目されており、既に定期的に国や県に報告することになっている。

参考までに、男性の育休取得率は、令和元年度が10.8%、令和2年度が20.7%、令和3年度が33.3%と、取得率は向上している。

（質問）

男性職員が育休を取ることで、職場の中で仕事の負担に偏りが出てくると思われるが、今まで以上に休暇を取得しやすいよう準備を進めていくのか。

（答弁）

従前から、業務が止まることを懸念して、休暇の取得をちゅうちょすることがないように、複数の職員で1つの業務を行うように心がけたり、どうしても補充が必要な場合には、育休代替として会計年度任用職員を入れるなどの柔軟な対応を行ったりしている。

（要望）

当該法改正には、少子化対策や働き方改革といった観点もあると思われることから、本市においては、条例改正を行うだけでなく、しっかりと制度を生かせる体制を整えるとともに、きちんと運用できるようにしてもらいたい。

（質問）

育児休業法の改正により、育児休業中の就業が可能になると思うが、申出があった場合、育児休業給付金の取扱いや社会保険料の負担はどのようになるのか。

（答弁）

民間について制度化されたもので、公務員にはない制度である。

（質問）

先ほど答弁した育児休業の取得率は男性だけの数字なのか。

（答弁）

そうである。

統計上、当該年度に新たに取得した男性職員の割合であり、本市は、13%を当面の目標に設定して取り組んできた。

（質問）

取得率13%というのは全国平均くらいだと思うが、令和3年度における本市の取得率は33.3%で、大幅

に全国平均や本市の目標値を超えている。

要因が分かれば説明してもらいたい。

(答弁)

令和4年4月1日には、非常勤職員の取得要件の緩和等があり、制度を利用しやすくなっているのに併せて、意識も変化している。社会全体の雰囲気や育児休暇の取得を容認するような状況がある中で、本市においても、子育て支援ハンドブックやいろいろな子育てメニューの周知を積極的に行うとともに、育休等の取得対象者には、所属長が取得を前提とした面談を行い、取得させる方向に持っていくような取組を積極的に行ったため、育休の取得率も上がっている。

また以前は、個々の育休期間も数日であったが、徐々に伸びているような状況もあり、意識の変化の表れかと思っている。

(質問)

職種によって、育休の取得率に差はないのか。

(答弁)

過去の経験から言うと、技術職の職場であれば、業務に影響が出るところもあるため、所属長が今後の予定を事前に確認した上で人事課に相談してくる。統計的な集計は行っていないが、職種によって大きな差があるような認識はない。

(要望)

仕事によっては繁忙期もあると思うので、その辺りにも気を配り、気兼ねすることなく育休を取得できるような職場づくりを進めてもらいたい。

総務局終了

11時46分

閉会

11時46分