

# 「親子でスペース事業」を通じた女性の働きやすさ改善に関する考察

千葉県市原市 高橋 陽香



## はじめに

私は令和2年度の全国地域リーダー養成塾の中で女性の人権について学び、日本では女性が「家事・育児・介護」の多くを担う中で男性がその役割を受け持つことがさらに重要であり、これらに時間を割いている人の生活のバランスを取ることが課題であると知った。少子化、人口減少社会における労働力を確保する点においても多様な人材の活躍の必要性が叫ばれている。

市原市では「女性活躍推進法」と「次世代育成推進法」に基づき「市原市における女性職員の活躍の推進及び職員の仕事と子育ての両立の推進に関する特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画」という。）」を定めている。市原市では時間外勤務の縮減のために「ノー残業ディ」の実施や事務分担の見直し、事務の簡素合理化、年次有給休暇の取得を推進するなどの取組を行っている。しかしながら「特定事業主行動計画」の目標値に及ばない状況が続いており、改善が必要な状況である。

これを受けて職員の仕事と子育ての両立を図ることを目的に、旧食堂スペースを利用した「親子でスペース事業」を令和3年4月から開始予定である。私はこの事業の中で、女性の働きやすさを向上させ、職員全員が活躍できる職場づくり、市民に高いサービス提供ができる職場環境の改善案を考察したい。

## 1 現状説明

### (1) 職員の状況

市原市の職員数は令和元年度4月1日時点で2,028人おり、そのうち一般行政職員は1,320人である。1,320人のうち女性の割合は32.5%で管理職の地位にある女性の割合は5.5%、時間外勤務を月60時間以上行っている職員の延べ人数は255人<sup>i</sup>、年次有給休暇の取得日数は11.5日となっている。

市原市では、「特定事業主行動計画」で令和3年度までに職員の女性割合を50%、管理職の地位にある女性の割合を10%、時間外勤務を月60時間以上行っている職員の延べ人数を200人、年次有給休暇の取得率を14日にすることを目標としているが、いずれも達成できていない。(表1)

	平成27年度 (5年前)	令和元年度	令和3年度 目標値	達成度
女性の割合	35.3%	32.5%	50%	65.0%
管理職地位	4.3%	5.5%	10.0%	55.0%
時間外勤務60時間 以上	210人	638人※台風 (H30 255人)	200人	-450%
有給休暇取得日数	11.6日	11.5日	14日	82.1%

(表1) 「特定事業主行動計画」に基づく取組の実施の状況

## (2) 「親子でスペース事業」について

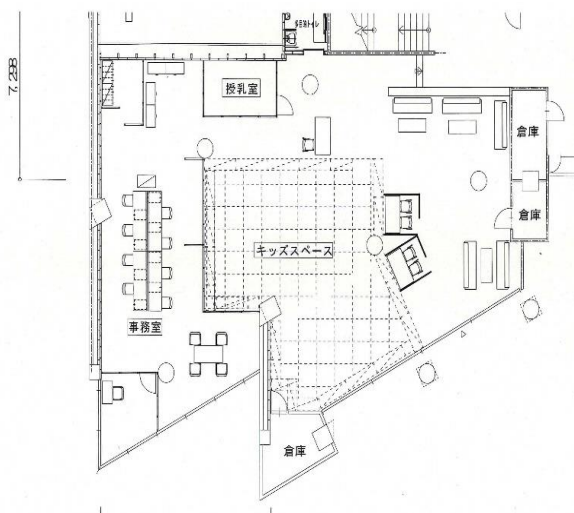
「親子でスペース事業」は市役所内の旧食堂スペースを利用した事業所内保育所の新設を検討し始まった事業である。職員の意見に基づきながら、設備費用を低く抑え、職員の負担を軽くして利用しやすい施設とするために、2つの機能を有する施設となる予定だ。

### ① リモート対応窓口設置

来庁した市民が子どもをキッズスペースに預け、そばにある端末を利用し遠隔操作で市役所内の手続を1つの窓口で行うサービスである。手続までの待ち時間が長いため子どもの機嫌が悪くなったり、庁内を走り回ったりするなど親にとって負担となる状況を解消する。また、子どもの世話をしながらの手続は、親が集中できず時間がかかり、さらに他の市民の待ち時間が長くなってしまふといった悪循環の改善を目指すものである。

### ② 職員向けの子連れ出勤スペース

職員アンケートで多く寄せられた「時短勤務でもサービス残業が発生する」「子どもの体調不良時に休めない」「急な休みを取ることに精神的負担を感じる」といった課題に対して、場所を変えて働くことで、職員自身で時間を管理し改善を図る狙いがある。職員は子どもを連れて親子でスペース(旧食堂)に登庁し、子どもをキッズスペースに預けて目の届く場所で勤務を行う。(図1)



(図1) 「親子でスペース」の設計図

## (3) 親子でスペースの課題

現在、子連れ出勤スペースの利用対象は3種類に分けられる。①「満1歳以上3歳未満の子を持ち、分散配置での執務が可能な職員」、②「育児休業を取得中で職場復帰を予定し

ている職員」、③「配偶者が病気等により一時的に子の世話をする職員」である。需要予測について、①の職員は保育園入園までの短期間の利用、②の職員は職場復帰に伴うシステムなどの変更事項を学ぶための一時利用、③の職員は突発事由に際し利用するなど、どれも一時的な利用になると考えられる。

育児休業明け職員の所属先は各担当課となるので、窓口業務など場所を変えて働くことができない職員もいる。課によって上司の理解も異なり、職員からの積極的な意思表示がなければ子連れ出勤スペースが活用されない状況となる点も課題である。

このようなことから現在想定されている利用形態のままでは、職員が求める職場環境はかなえられないのではないかと考えた。そこで、まずは職員の求める職場環境を確認するため「親子でスペース事業」のニーズ調査の見直しを行った。

## 2 ニーズ調査について

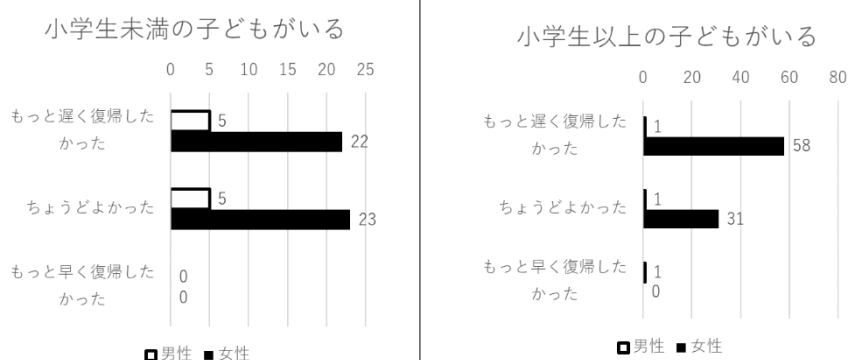
「親子でスペース事業」に取り組むにあたり、職員5人のプロジェクトチーム「NENDO」により子育てのニーズ把握を目的とする調査を行った。期間は令和2年6月1日～12日、調査対象は職員2,028人で、有効回答数は888人であった。(回答率41.5%)。

### (1) 調査結果

#### ① 復帰時期の満足度について

「復帰時期の満足度を教えてください」という質問に、「ちょうどよかった」、「もっと遅く復帰したかった」と回答した職員が9割以上となった。予定より復帰時期を早めた職員の理由は「人事異動の時期に合わせるため」、「保育園の入所の時期に合わせるため」、「経済的理由」が主に挙げられた。(図2)

「もっと遅く復帰したかった」と回答した職員からは、「子どもの成長を見守りたかった」、「子育てに専念したかった」、「まだ子どもに手がかかる時期だから」、特に2人以上子どもがいる家庭からは「子どもの世話と家事をしながら仕事をするのは精神的負担が大きい」との回答があった。



(図2) 市原市役所親子でスペース職員アンケート

② 夫婦以外に子の世話をしてもらえる職員の状況について

「日頃お子さんの世話をしてくれる親族や知人はいますか」という質問には「日常的に子どもの世話をしてもらえる職員」と、「緊急時に子どもの世話をしてもらえる職員」の割合を合計すると全体の8割から9割を占め、子どもの安全は守られている環境である。しかしながら子どもを預ける職員の50%以上が他の人に育児を頼むことに精神的な負担を感じていると回答した。

年代別で比較すると、「日常的に子どもの世話をしてもらえる職員」の比率は40代から50代の職員と比較すると20代から30代の職員は16.9%低い。普段は夫婦だけで子どもを世話している「緊急時のみ子どもの世話をしてもらえる職員」は11.7%高く、「子どもの世話をする人がいない職員」は5.1%上回っており、小学生以上の子どもがいる40代から50代の職員よりも、小学生未満の子どもがいる20代から30代の職員の方が、子どもを誰かに預けることができない生活環境に変化している。(表2)

	回答数	日常的に 子どもの面倒を 見てもらえる	緊急時のみ 子どもの面倒を 見てもらえる	子どもの面倒を 見る人はいない
小学生以上の 子どもがいる職員 (40~50代)	337人	145人(43.0%)	162人(48.0%) 男性113人(33.5%) 女性49人(14.5%)	30人(8.9%) 男性21人(8.9%) 女性9人(8.8%)
小学生未満の 子どもがいる職員 (20~30代)	199人	52人(26.1%)	119人(59.7%) 男性88人(44.2%) 女性31人(15.5%)	28人(14.0%) 男性19人(12.5%) 女性9人(18.7%)
		16.9%下がる	11.7%上がる	5.1%上がる

(表2) 市原市役所親子でスペース職員アンケート

③ 子育て中の職場環境や保育環境で苦労したことについて

「あなたが子育てで職場環境や保育環境で苦労したことがあれば教えてください。」という質問に男性職員からは「子どもの体調不良時の呼出し対応ができない」、「時間外勤務があり子育てに参加できない」、「早退や休暇が取りづらい」など業務量の多さに伴うスケジュール調整がしにくい点が多く挙げられた。女性職員からは「子どもが病気の時の世話」、「パートナーや親族への負担」、「時間外勤務の多さ」が挙げられた。

子どもの年代別で見ると小学生以上の子を持つ職員からは、「子どもの体調不良時の呼出し対応ができない」、「パートナーや親族への負担」、「時間外勤務の多さ」の順が多かった。小学生以下の子を持つ職員からは「有給休暇の取りづらさ」、「時間外勤務の多さ」、「職場へ負担をかけることへの精神的苦痛」、「保育園に入園できない」の順で意見が挙げられた。その他の回答については以下のとおりである。

市原市役所親子でスペース職員アンケート（その他記述欄より抜粋）

<p>・男性に対しては女性に対してより子育て中であることについての配慮が少ない。職場内の人達は妻が妊娠している人がいても、夫が長期で育児休業を取得するかもしれないなんてほとんどの人が思わない。私が取得した時は奇跡的に意識の高い人がいたので助かりました。(30代男性)</p>
<p>・第2子が誕生した時に、伯母の介護が重なり（実家の母が伯母の介護）かつ私が休暇を取りづらかったため家事育児に妻が苦慮していました。社協の出産前後家事等サポート事業をお願いしました。(30代男性)</p>
<p>・子どもが発熱した際などに休みにくい。周囲に気を使う。(30代女性)</p>
<p>・仕事と子育てのどちらを優先すべきか悩む時がある。(30代女性)</p>
<p>・業務時間終了後、一度帰宅して子どものお風呂の世話をして、残業しにまた戻ってくるのが大変。(30代男性)</p>
<p>・配偶者の育休終了後は「共働き」であり、保育所への送り迎えの夫婦間のスケジュール調整には苦慮しています。(30代男性)</p>
<p>・復職する年に保育園への入園が出来なかったこと。(30代女性)</p>
<p>・支援者が自分にはいないので参集になってしまった時に困ってしまう。(30代女性)</p>
<p>・保育所では毎日の洗濯や準備するものが多く、帰宅後の負担が大きかった。また、親が休日等の時は預かってもらえなかったり、心身共に休息できる時間がなかったりしたのは苦勞した。職場としては子育て休暇を取るよう勧めてくれるが、急ぎの仕事があることが多いので、現実的に思うように取れないこともある。(40代女性)</p>
<p>・時短勤務をさせてもらっているのですが、時間内でなるべく仕事をこなそうと必死なため疲労が大きく、迷惑をかけていることに対する心理的ストレスも大きい。近くの保育園に入れず通勤&amp;保育園送迎に時間がかかってしまう。(30代女性)</p>

④ 子育てをされていて職場にほしいと思うことについて

「あなたが子育てをされていて職場にほしいと思うことがあれば教えてください。」という質問に小学生以上の子どもを持つ職員から、子どもが未就学児の時にほしかった施設として「保育園」、「病児保育施設」が挙げられた。現在小学生未満の子どもを持つ男性職員からは「休暇を取得しやすい環境づくり」、「時差出勤」、「リモートワーク」、「在宅勤務」が多く挙げられた。女性職員からは「病児保育施設」、「時間外勤務を増やさないための人員の確保」が多く挙げられた。背景には男性は企画職、女性は窓口業務への配置が多い点が需要に違いを生んでいると推測される。その他の回答については以下のとおりである。

市原市役所親子でスペース職員アンケート（その他記述欄より抜粋）

・周りの方から、短時間勤務のはずが時間になっても帰れないという実情を聞かされる (30代男性)
・庁舎内に職員用の保育施設がほしい。特に療児保育。(30代女性)
・子どもの具合が悪く、病院に行かないといけない時など、時間差出勤のような考え方で勤務出来ると休んだ分も仕事をするようになるため、周りの職員からも風当たりは良いかもしれない(30代男性)
・男性に対するメンター制度。女性だけにあって男性にないのは差別だと思います。リモートワーク、時差出勤。遠方の職員は開園時間が7～19時というのがネックになることもある。私は出勤時間が30分遅ければ、朝の見送りが可能となる。当然ながら短時間勤務より勤務時間が確保できる。低コストでの実施可能であるほか、市の経費削減、住民サービスの拡充にも寄与すると思います。(30代男性)
・どの職場も分け隔てなく、上司と周囲の子育てに対する理解。父、母両方とも。(30代女性)
・余裕のある職員体制(40代女性)
・保育所に入れなかった時は、職場にあってくれれば助かっていたと思います。(40代女性)
・子育て関係で休暇や時短などの取得が人員的に不可能。(30代男性)
・育児休暇制度や休暇に伴い、代替の正職員が配置される制度。(代替職員がいなければ休暇の取得は困難)(50代男性)
・人材を増やし、当番が減ればその分子どもといられる時間が長くなると思います。(20代女性)

⑤ 職場復帰への不安について

現在育児休業中の職員に向けて「職場復帰に向けて何か不安なことはありますか」という質問には9割を超える職員が「はい」と回答した。復帰に対する心理的負担が大きいことがわかる。その他の回答については以下のとおりである。

市原市役所親子でスペース職員アンケート（その他記述欄より抜粋）

・仕事と育児の両立が出来るかどうか。
・部分休業を申請するが、申請どおり帰れるかどうか。
・新しいシステム等（パソコン等を含む）に対応出来るかどうか心配
・職場全体が育児に理解があるのかどうか
・保育所に預けられない時の対応に不安がある。(休日出勤等)

⑥ 女性職員の管理職への意識について

市原市では係長に昇進した女性が退職する事例が多い。管理職の地位に就いていな

い女性職員 16 人に 30 分から 1 時間程度の個別ヒアリングを行い、「あなたに管理職への打診があったらどうするか」について話し合った。

参加した女性からは「現在の仕事量で手いっぱいであり、管理職に就いてさらに業務の負担が増えたら手が回らない。前職は有給休暇が取れたうえ、仕事も分担できたので管理職の選択肢があれば検討したが、今は家庭しか選択できない」「子どもが大きくなってからフルタイムで職場に復帰したいが、管理職になると責任の大きさと長時間労働がついてまわる。給与は安くても構わないので子どもを優先に生活したい。そのため管理職に就くことは考えていない」「残業が 20 時をまわる時もあり、共働きで預けられる人もいないため、両親不在の中で小学生の子どもたちは寝ている。深夜に帰宅し子どものために 3 食分の食事をつくり、家事をして就寝する生活は身体的にも辛い子どものことを考えると早く帰りたい。管理職について考える余裕がない」などの回答があった。ヒアリングを行った女性の多くが、管理職に就き仕事と子育てを両立することは想定していないことが分かった。

### 3 課題

#### (1) アンケート調査の考察

小学生以上の子どもがいる 40 代から 50 代の職員よりも、小学生未満の子どもがいる 20 代から 30 代の職員の方が、子どもを誰かに預けることができない生活環境に変化しており、有給休暇の取りづらさや時間外勤務の多さが職員の家庭環境を圧迫していることが分かった。子連れ出勤スペースで場所を変えて働いたとしても、有給休暇の取りづらさや時間外勤務の多さといった問題の解決にはならない。職員から要望の多かった多様な働き方の整備や保育園新設への要望の本質は長時間労働の縮減であり、スケジュール調整をしやすい環境にすることである。ここに着手することで職員全員が活躍できる職場につながるのではないか。

#### (2) 長時間労働の縮減について

労働基準監督署によると、時間外労働の縮減には長時間働くのではなく、早く帰る職場環境、雰囲気醸成、定着が重要とされている。例として 5 つの取組が示されている。①経営トップが働き方改革に関するメッセージを発信する、②「朝型勤務」や「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」など、効率的な働き方を促す取組の導入、③時間外労働の見える化、④部下の長時間労働抑制について、管理職教育の実施や人事考課項目としての追加、⑤一定の時間となった際の PC の強制シャットダウンなどとしている。「親子でスペース事業」では②の「効率的な働き方を促す取組の導入」が最も適していると考えられる。

### 4 改善案

#### (1) 「親子でスペース事業」を通じた女性の働きやすさ改善のための提言

他市の事例を踏まえ、市原市が女性の働きやすさを改善し、全職員が活躍できる職場となり市民サービスの向上を図るために、「親子でスペース事業」を活用して行うことができ

る長時間勤務縮減のための提言をしたい。

## (2) 概要

期 間	支給割合等	支給元
産前産後休暇中（各8週）	100/100	給料
育休取得後～180日	67/100	育児休業手当金 - 共済組合
181日～子供が1歳に達するまで	50/100	育児休業手当金 - 共済組合
子供が1歳に達した以降	300円/日	育児休暇助成金 - 職員互助会

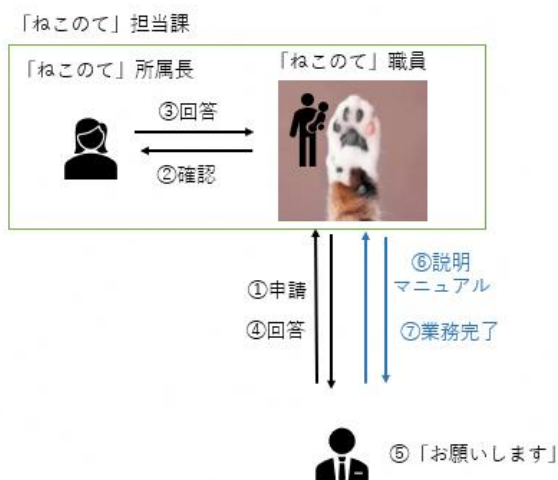
(表3) 市原市の産前産後、育児休業中の手当支給割合

育児のために短時間勤務中の職員で構成した遊撃隊「ねこのて」の設置を提案する。ターゲットは育児休業手当金の支給がなくなる育児休業2年目から3年目の女性職員で、共働きの家を想定している。(表3) 仕事内容は繁忙期の課の応援、突発的な仕事や、プロジェクトにするほど大きくはないが、片手間ではできない仕事を行ってもらう。このような仕事は本来やった方が良く、業務過多になると後回しにされがちな業務だ。勤務時間は人事の定める育児休業制度に基づき選択し、「親子でスペース」で取り組む。

## (3) 仕事のシェア方法の検討

事例紹介：埼玉県さいたま市の「さくらサポートシステム (SSS)」

さいたま市では、課の枠を超えて業務をサポートする体制「さくらサポートシステム (SSS)」を構築し平成26年から運用中である。単純な業務で、量が膨大にあるため時間がかかる仕事を、他の部署と分担できるようにするもので、区役所内の共有フォルダにある「SSS 依頼シート」に必要事項を書き込み、メールで各課に呼びかける。他の課は内容を確認し、支援できる場合は所属長の確認を得て課名と自分の名前を記入。要請側が依頼シートに「お願いします」「今回は結構です」と回答を入力すれば応援の態勢が整う仕組みだ。平成26年6月の運用開始から平成30年3月まで131業務で運用され、650人の職員が3,225時間も他課の仕事を支援している。



(図3) 「猫の手」の運用イメージ

運用方法はクラウドソーシングのビジネスモデルと「さくらサポートシステム」を参考に、庁内ポータル内に依頼ページを作成し必要事項を書き込み「ねこのて」へ仕事を申請する。「ねこのて」の所属職員は申請内容を確認し、支援できる場合は「ねこのて」の所属長の確認を得て「ねこのて」所属職員の名前を記入し回答する。要請側はシステムを確認し「お願いします」「今回は結構です」と回答を入力することで応援の態勢が整う。(図3)



#### (4) 「ねこのて」の利点

##### ① 「ねこのて」所属職員

「ねこのて」所属職員は、担当課とは別組織であることから、課内職員や上司に気兼ねなく勤務後帰宅することができ、勤務時間の選択も子どもの生活サイクルに合わせられ、家庭と仕事の両立を図ることができる。育児休業中の職員が抱いていた仕事復帰の不安を自分のペースで解決することができるので、職員の不安の緩和にもつながるのではないかと考える。

また、人材育成の面でも「ねこのて」職員は仕事内容も多岐に渡り、今まで関わりの薄かった他課の仕事内容に触れる機会になるため、他課への理解や新たなコミュニケーションを生み出す機会につながる効果も期待できる。

##### ② 一般の職員

一般の職員は、今まで積みあがっていたタスクを「ねこのて」職員にお願いすることができるので本来行うべき仕事に従事して、長時間労働が縮減される。また、会計年度任用職員には依頼できない契約以外の仕事なども依頼することが可能だ。

##### ③ 市役所

市役所にとっての利点は、育児休業中の職員の休職期間が短くなり労働力を増やすことができること、長期的に機能すれば管理職登用の対象となる職員が増えること、さらに労働力が確保されることにより職員の長時間勤務が縮減され、市民へのサービス向上のために創造的な仕事に取り組む余力を生むことができることである。

一方で、他課からの依頼事項の仕事量と育児休業中の職員数が合わないと、仕事の量と質に波があるので調整が必要になる点がデメリットであると考えます。

#### 5 まとめ

市原市は女性職員の活躍の推進及び職員の仕事と子育ての両立の推進を行うことを目的に「特定事業主行動計画」を定めたが目標値に届いていない。同目的を達成するため「親子でスペース事業」の子連れ出勤スペースを設けたが、現在の利用形態のままでは職員が求める職場環境はかなえられていないのではないかと考え、ニーズ調査の見直しを行った。その結果、問題の本質が長時間勤務の縮減であることが分かった。そこで育児休業2年から3年目の職員向けに遊撃隊「ねこのて」を設置し、課題への改善を図る提案を行った。これにより「ねこのて」職員の経済支援、職場復帰の不安解消だけでなく、一般職員の長時間労働の縮減につながり、職員の仕事と子育ての両立を推進できると考える。

#### おわりに

今後、本市にも他の自治体と同様に少子化と人口減少の波が押し寄せることが予想される。これらをいかに食い止め、労働力を確保するかが重要であり、打開策の1つとして女性の活躍は欠かせない。女性から選ばれるまちづくりを推進するうえでも、女性の意見が反映され、女性職員の活躍の推進に行政が取り組むことは市民にとってのメリットも大きい。

いと考える。

今回の研究にあたり女性の働きやすい職場環境をかなえるにはいまだ多くの課題が残っている。特に10歳以上の子を持つ親の支援を手厚くすることで管理職に就く女性の比率の向上に貢献できる余地があると考え。また、庁内全体を通して世代ごとに子育てや生活への価値観の違いも大きく、風土の醸成も大きな課題である。職員が多様性を認め合い活躍できるような職場環境をかなえる一助となり、市民への行政サービスがより洗練されたものとなるように改善を重ねていきたい。

#### 【参考文献等】

- ・市原市（令和元年）『職員の任免及び職員数に関する状況』
- ・市原市（平成29年）『市原市における女性職員の活躍の推進及び職員の仕事と子育ての両立の推進に関する特定事業主行動計画』
- ・厚生労働省労働基準監督署（平成29年）『長時間労働の削減に向けて』

---

<sup>i</sup> 平成30年度数値。令和元年度は台風15号等災害の影響により638人となり特異値のため除外。