

龍ヶ崎市長、副市長及び教育長の育児等と公務に関する条例

市長、副市長及び教育長が、育児、介護及び出産に要する時間を自ら確保するための期間を設け、家族の一員としての役割を果たすことにより、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与することを目的とした条例。中山一生市長は、この条例に基づき育児休暇を取得し、その後の男性職員の育児休業取得率も平成27、28年度の2年連続で100%となっている。

1 龍ヶ崎市の概要

本市は、茨城県の南部に位置しており、都心（東京駅）から45 km、つくばから20 km、成田国際空港から20 kmと、都心へのアクセスが便利であり、海外へもアクセスしやすい立地です。面積は約78 km²で、市北部の筑波稲敷台地と南部の猿島北相馬台地、そしてこれらの台地に挟まれた鬼怒川・小貝川によって形成された沖積平地の低地で構成されており、低地は小貝川から続く平野で、田園地帯が広がり、台地には、緑豊かな自然が多く残っています。

本市を象徴する牛久沼では、皇居のお堀から譲り受けた白鳥が優雅に泳ぎ、冬には夕日に映える雄大な富士山が望め、本市で一番高い場所である龍ヶ岡公園内の「たつのこやま」では、筑波山はもちろんのこと、天気の良い日には富士山や東京スカイツリーを望むことができますなど、本市の人気スポットです。

また、住宅街には大小様々な公園が多く配置され、地平線が望めるほど雄大に広がる田園地帯では、春の田植えから秋の稲穂と四季を感じられる自然が多く残っており、都心から近いのにどこか遠くの田舎にきたような感覚が味わえるなど、豊富な自然の中で暮らしやすいまちです。

2 条例制定に至った背景と経緯

本市の中山一生市長は、施策の一つとして、子育てがしやすい環境の充実を図るため、ワーク・ライフ・バランスの推進の必要性を就任当初より訴えていました。しかしながら、当時、本市では男性が育児参加するような気運は十分に高まっておらず、男性職員における育児休業の取得者も未だゼロという状況でした。さらに、ワーク・ライフ・バランスの推進の一環として、当時あまりクローズアップされていなかった父母等の介護についても参加しやすい環境を整備しなければならぬという考えも併せ持っていました。

また当時、中山市長は、自身の妻が第2子の出産を控えており、第1子の育児をしながら出産を控える妻の負担を何とか軽減したいと考えていましたが、市長としての公務の多忙な合間を縫っての育児参加となり、十分な



龍ヶ崎市総務部
人事行政課主幹

鈴木 崇生

ものではありませんでした。中山市長は、妻が出産を控えている時期や出産直後の母体に負担の掛かる時期はもちろんのこと、出産後の育児をする際に、ある一定の期間において、公務から離れて育児に専念できる期間を確保し、妻の負担を軽減できないかと考えていました。

しかしながら、市長を始めとした特別職が、たとえある一定の期間とはいえ、子育てをするために、公務から離れた際の対応や、自らが対応しなければならぬ緊急の公務が生じた際の対応のほか、職員が取得する育児休業が無給制度であるのに対し、特別職が育児等に専念した期間分の給料が減額される仕組みが無いことを受け、これらに対応できる仕組みをきちんと整備した上で育児に専念したい意向をもっていました。

そこで、まずは法的な側面から制度整備を行い、それに基づき実際に自ら育児参加をし、モデルケースの一つとして発信することにより、市内の企業、商店や団体、さらには市民全体に何らかの形で「男性の育児参加が促進する気運が高まれば」という思いのほか、子育て環境を充実させる役割を担う身として公務から離れて実際に育児参加をすることにより得られる経験が、今後の市政に活かせる要素があるのではないかという観点も持っていました。

ました。

そのような中山市長の意向を受け、条例等の制定に向けた作業が始まりました。なお、条例等の制定については、当時全国で初めて制定された東京都文京区の条例等を参考にさせていただきました。

3 条例内容・設計の解説

条例の目的としては、特別職である市長、副市長及び教育長が育児、介護及び出産に要する時間を確保するための期間（以下「育児等のための期間」という。）を設け、家族の一員としての役割を果たすことにより、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与することを目的として掲げました。

育児等のための期間としては、子を養育するための期間として「育児のための期間」を、配偶者、父母、子、配偶者の父母等の介護をするための期間として「介護のための期間」を、特別職自身が出産前後の母体保護を図るための期間として「出産のための期間」を設定し、育児・介護・出産の3つに分類しました。

育児等のための期間としては、必要とする期間を設定し育児等に専念するわけですが、例えば、災害発生時や緊急的な会議対応など、その期間中特別職自らが対応しなければならぬケースが想定されます。そのような緊急

的なケースにも柔軟に対応できる体制を確立するために、育児等のための期間を確保した場合においては、公務の一部又は全部に「従事しないことができる」という規定を設けました（出産の期間を確保した場合には産前産後の母体保護の観点からも公務の全部に従事しない規定を盛り込む必要性があることから、「公務の全部又は一部」に従事しないことができる」と規定しています）。

なお、「公務の一部」又は「公務の全部」に従事しないイメージとしては、例①のとおりです。

また一方で、市長が公務を離れた際に職務代理者を置くかどうかについても検討を行いました。市長が緊急的な公務に対しては一時的に公務に戻れること、さらには育児等のための「期間の変更等」という規定を設け、その期間中であっても育児等に要する時間を確保する事由が消滅した場合、又は特に公務に従事する必要が生じた場合には、これを取り消し、終了させ、又は変更することができるとしていることから、職務代理者を置かないものとなりました。

ただし、市長が自ら出産する場合には、相応の期間、公務から離れることが想定されるため、職務代理者の対応の必要性はありと考えています。

次に育児等のための期間中における特別職の給料の取り扱いについてです。規定の仕方としては、「育児のための期間」及び「介護のための期間」を確保した際には、給料の減額規定として、特別職の給料月額から当該給

料月額を当該月の日数で除して得た額に、育児等のための期間の日数を乗じて得た額を減額する、いわゆる日割計算する規定となっております（算式と例は例②を参照）。
なお、「出産のための期間」においては、

例①

例：11月1日から11月14日までを育児のための期間として設定した場合

○公務の一部に従事しない

育児のための期間	公務	育児のための期間	公務	育児のための期間
11/1				11/14

例：11月1日から11月14日までを出産のための期間として設定した場合

○公務の全部に従事しない

出産のための期間				
11/1				11/14

例②

算式

給料月額 — (給料月額 / 当該月の日数 × 育児等のための期間の日数)

【100円未満の端数切り捨て】

例

11月に育児のための期間を14日間取得した場合

834,000円 — (834,000円 / 30日 × 14日)

= 834,000円 — 389,200

= 444,800円となる。

一般職において、
条例によりその期間には有給とされていることの均衡性を図るため、給料の減額を行わないものとなりました。
以上が条例の内容と設計の解説となりますが、規則においては、育児等のための期間の「告示」や副市長及び教育長が育児等のための期間を確保する際の「市長への承認」について規定をしています。

4 条例を基にしたこれまでの取組、成果

平成22年9月27日に「龍ヶ崎市長、副市長及び教育長の育児等と公務に関する条例」及び規則が施行され、これを受け、中山市長は妻が第2子の出産前の平成22年10月18日から22日までの5日間及び出産後の同年11月15日から28日までの14日間において、育児のための期間を取得しました（条例の施行後に育児のための期間を取得したのは全国で初）。
育児のための期間を取得した市長は、短い期間ながらも経験したことを踏まえ、まずは龍ヶ崎市役所がモデルケースとなるよう市職員のワーク・ライフ・バランスの推進策として、男性職員の育児参加の促進を図るよう強い意向を示しておりました。この意向を受け、男性職員1名が平成23年2月21日から25日までの5日間において初の育児休業を取得しました。
その後、人事担当において、対象となる男性職員に対し育児に関連する休暇制度（配偶者出産補助休暇や育児参加休暇等）について取得促進を図ってまいりましたが、育児休業の取得についてはなかなか結びつかず、平成23年度の男性の育児休業取得者はゼロとなり、振り出しに戻ってしまいました。

「対象となる男性職員一人一人に対する働きかけといった、これまでのやり方では何も変わらない……」

「結果もついてこない」

人事担当として非常に頭を悩ませた記憶があります。

何も行動しなければ始まらないと思い、「同じ境遇にある男性職員（概ね1歳の子どもをもつ男性職員）を一同に集め、中山市長と育児休業を取得した男性職員を囲んで、育児においてよかったことや苦労したことなどをざっくばらんに話し合う機会を作ろう」という目的で『IKUMEN★THE男会（イクメン座談会）』を平成24年12月に開催しました。座談会では、最初は市長を目の前に緊張した面持ちの男性職員でしたが、実際の育児における苦労話やうれしかったことなどを話し合ううちに共感する部分や参考となる内容のほか、参加した職員の意外な部分（育児をしていなさそうな職員が意外と育児を頑張っている等）を知り合えたせいも徐々に場が和み始め、その後は終始活発な意見が交わされました。

この座談会においては、どうしても育児の負担は妻に偏ってしまい、どうすれば妻の育児負担を軽減することができるかどうかについて議論が集中しました。その解決策として

は、男性の育児参加が重要であり、具体的な手法として、ある一定期間において育児休業を取得し、妻と一緒に子育てを行うことも大変意義のあることだということを参加者全員が共有しました。その後、なんと、座談会に参加した男性職員のうち2名が育児休業を取得する運びとなりました。

座談会においては、男性職員の育児休業の取得の意義の重要性について、十分に議論し尽くされたところでした。しかしながら、個



IKUMEN★THE男会

別に男性職員への育児休業の取得を働きかけたところ、やはり、妻が子育てに専念していることや、経済的な負担が掛かる子育ての時期に無給となってしまうことが壁となり、無給制度である育児休業の取得には強く抵抗感を持っている職員が多く、その後の育児休業の取得者は続きませんでした。

一方、人事担当において育児休業を取得した男性職員のケースを検証してみると、育児休業制度は無給制度であることに對し、無給



IKUMEN★ミーティング

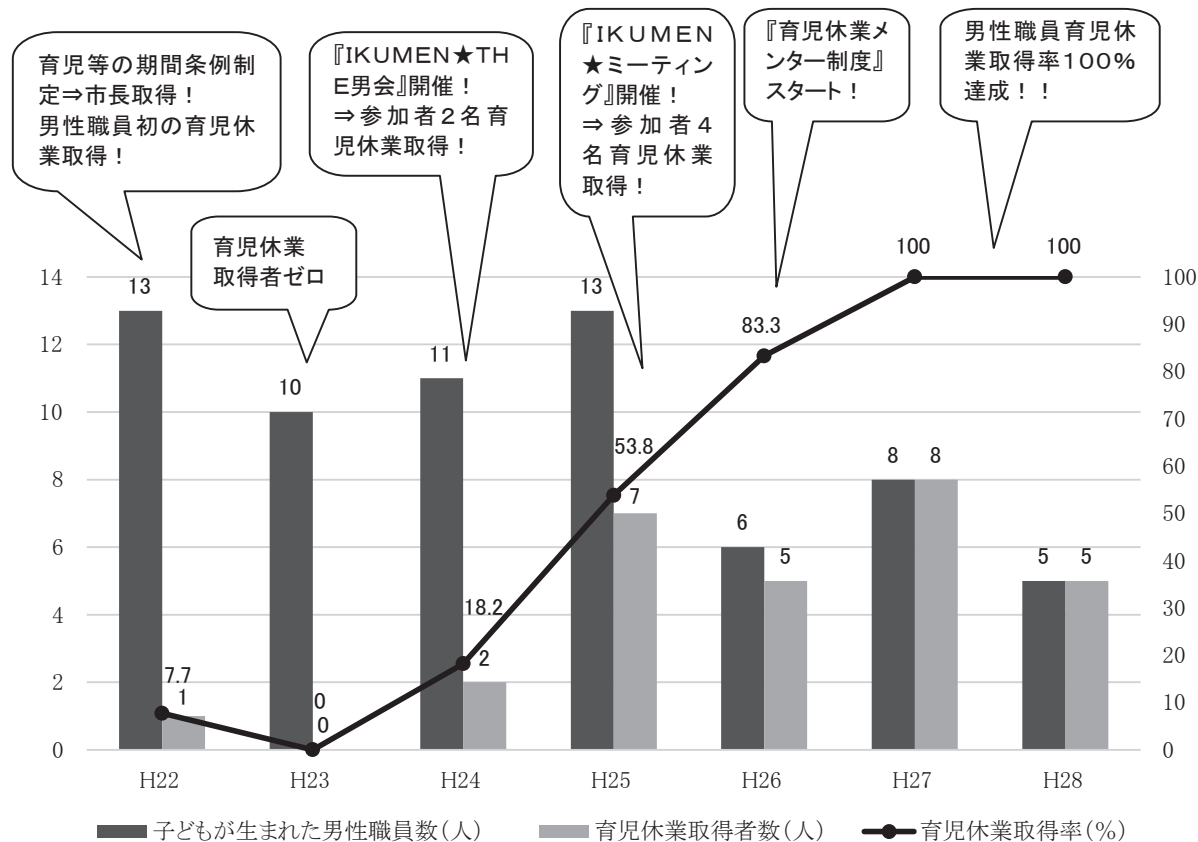
期間のサポートとして共済組合の育児休業手当金制度において、給料の約7割が手当金として支給されること、育児休業期間中の共済組合の掛金が免除される制度等を受けることにより、無給の負担を軽減することができるということが具体的に確認することができました。そこで、この給与制度と共済組合の制度等の見える化を図り、再度、育児における話し合いを持つ機会として、平成25年11月に「IKUMEN★ミーティング」を開催しました。

このミーティングにおいては、おおむね1歳未満の子ども及び出産予定の妻を持つ男性職員を対象に中山市長と育児休業を取得した男性職員を交え、前半に人事担当において男性職員の育児に関する各種休暇等制度及び育児休業期間中の給与制度について詳しく説明を行い、その後、市長と男性職員から育児休業（期間）取得時における育児経験の話のほか、男性の育児やワーク・ライフ・バランスについてフリートークにて議論しました。人事担当による説明に対して、参加者は各種休暇等制度の趣旨を改めて認識し、育児休業中の給与制度については、初めて聞く内容であったせいか、非常に興味を示していた様子でした。

その後、このミーティングに参加した職員のうち4名が育児休業を取得するなど、平成

25年度、平成26年度と取得者は飛躍的に増加していき、これまでに座談会やミーティングと様々な話し合いの場を設けてきましたが、開催する上で事務局側の負担が生じているのも事実でした。そこで、育児休業取得者が増えてきたこともあり、育児に関する悩み相談や育児休業取得に係る相談体制を充実させることにシフトしました。それが「育児休業メインター制度」です。男性職員のみならず、女性職員も対象とした制度となっており、「男女共に育児休業の

男性職員の育児休業取得率の推移



取得が促進することで、組織全体が育児と仕事の両立が図れる組織になればいい」と願いを込めた制度としてスタートさせました。この制度の運用を引き続き実施してきた甲斐もあって、平成27年度及び平成28年度において男性職員の育児休業取得率が100%を達成することができました（前頁グラフ）。

5 今後の展望

これまでの取組が功を奏し、男性職員が育児休業を取得することは当たり前前であるという環境が醸成されつつあります。今では、管理職自らが出産を迎える（又は迎えた）妻をもつ職員に対し、「いつ取得するのか」と働きかけを推進し、業務分担等を所属内で調整する部署も増えてきているなど、管理職を始め、周辺職員の理解も進んできている状況です。さらに、取得者が将来、管理職の立場になった際に部下が育児休業を取得することに對し、理解を示すことも十分に期待できる場所です。

また、男性職員が育児休業中に得られた経験が、今後における行政マンとしてのキャリアとして、自身の業務や市の子育て施策の発展に寄与することも期待できます。

その他、男性職員の育児休業の取得に対しては、女性職員側の理解度も高まってきてい

ます。それを踏まえると、現在、男女共同参画や女性活躍推進の観点により女性が輝ける職場づくりを進めるためには、人事における任用や女性職員の意識改革などの直接的な働きかけも重要であると、様々な取組が推し進められています。それと同時に男性職員が育児参加することによる女性職員への理解を始め、男性職員側の意識改革が重要ではないかと、気付かされたところでもあります。

以上を踏まえ、当初は一人の男性職員の育児休業の取得が与える影響はさほど大きくなく、本人の育児参加の促進が図られるものだけだと考えていきましたが、職場に与える効果や自身のキャリアアップ形成、市の子育て施策の発展のほか、男女共同参画への意識向上など、様々な効果が多面的に波及し、その人数が多ければ多いほど、その効果が醸成されつつあることが今回の一連の取組において得られたことです。

今後、共働き世帯が増えていく中で、妻が育児休業を長期的に取得できない状況にあった際に、男性職員が長期の育児休業を取得しなければならぬケースが増えていく可能性が十分考えられます。その際に妻が引き続き働き続けられるよう、その選択肢として、男性職員が安心して必要な期間において育児休業を取得できるような環境を整える必要があ

ります。つまり、これからにおいては、男女共同参画社会の上で様々なケースに柔軟に対応できるような制度の構築を行うとともに、職員の意識改革や職場環境を整備した体制を築いていくことが今後事業主の役割として重要であると考えています。