

7

表6 育児休業等の取得状況(令和2年度)

1 育児休業の取得者数等(全部門合計)

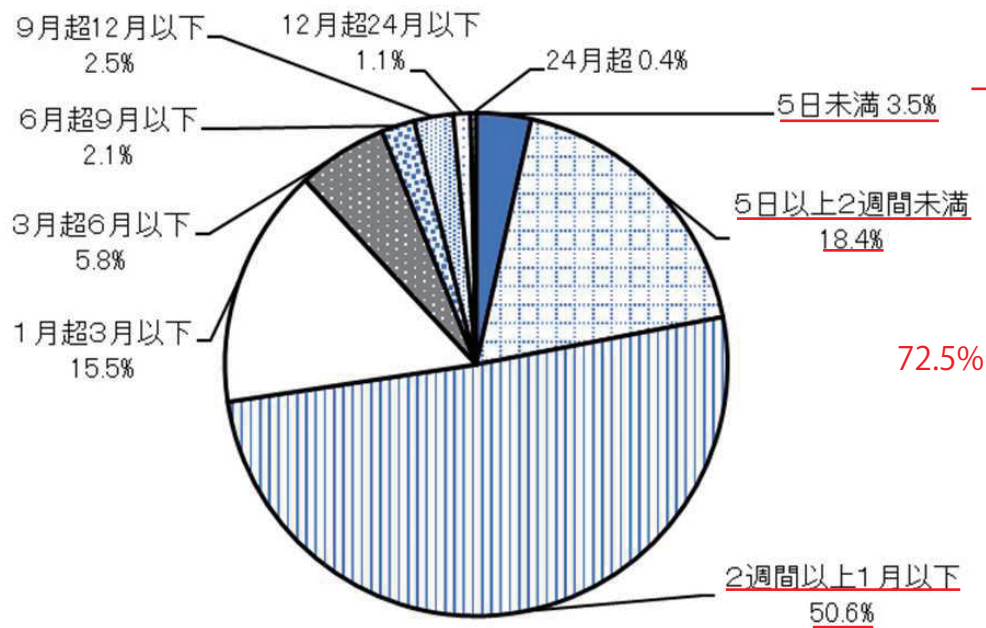
(単位：人)

		令和2年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率	育 児 休 業 承 認 期 間						
					1 月以下	1 月超 3 月以下	3 月超 6 月以下	6 月超 9 月以下	9 月超 12 月以下	12 月超 24 月以下	24 月超
都道府県	男性職員	36, 285	3, 433	9. 5%	1, 749 (50. 9%)	597 (17. 4%)	364 (10. 6%)	217 (6. 3%)	385 (11. 2%)	96 (2. 8%)	25 (0. 7%)
	女性職員	23, 104	23, 028	99. 7%	139 (0. 6%)	275 (1. 2%)	685 (3. 0%)	1, 558 (6. 8%)	3, 989 (17. 3%)	8, 626 (37. 5%)	7, 756 (33. 7%)
指定都市	男性職員	8, 454	1, 823	21. 6%	1, 038 (56. 9%)	327 (17. 9%)	182 (10. 0%)	71 (3. 9%)	149 (8. 2%)	48 (2. 6%)	8 (0. 4%)
	女性職員	7, 013	7, 060	100. 7%	22 (0. 3%)	39 (0. 6%)	146 (2. 1%)	570 (8. 1%)	1, 429 (20. 2%)	2, 857 (40. 5%)	1, 997 (28. 3%)
市区町村	男性職員	19, 721	3, 268	16. 6%	1, 863 (57. 0%)	713 (21. 8%)	346 (10. 6%)	121 (3. 7%)	163 (5. 0%)	50 (1. 5%)	12 (0. 4%)
	女性職員	15, 791	15, 695	99. 4%	50 (0. 3%)	112 (0. 7%)	420 (2. 7%)	995 (6. 3%)	4, 596 (29. 3%)	5, 336 (34. 0%)	4, 186 (26. 7%)
合 計	男性職員	64, 460	8, 524	13. 2%	4, 650 <u>(54. 6%)</u>	1, 637 (19. 2%)	892 (10. 5%)	409 (4. 8%)	697 (8. 2%)	194 (2. 3%)	45 (0. 5%)
	女性職員	45, 908	45, 783	99. 7%	211 <u>(0. 5%)</u>	426 (0. 9%)	1, 251 (2. 7%)	3, 123 (6. 8%)	10, 014 (21. 9%)	16, 819 (36. 7%)	13, 939 (30. 4%)
(参考) 1 月以下の育児休業 承認期間の内訳 (男性職員)			<u>5 日未満</u>		5 日以上 2 週間未満		2 週間以上 1 月以下		89%		
			543 <u>(11. 7%)</u>		1, 312 (28. 2%)		2, 795 (60. 1%)				

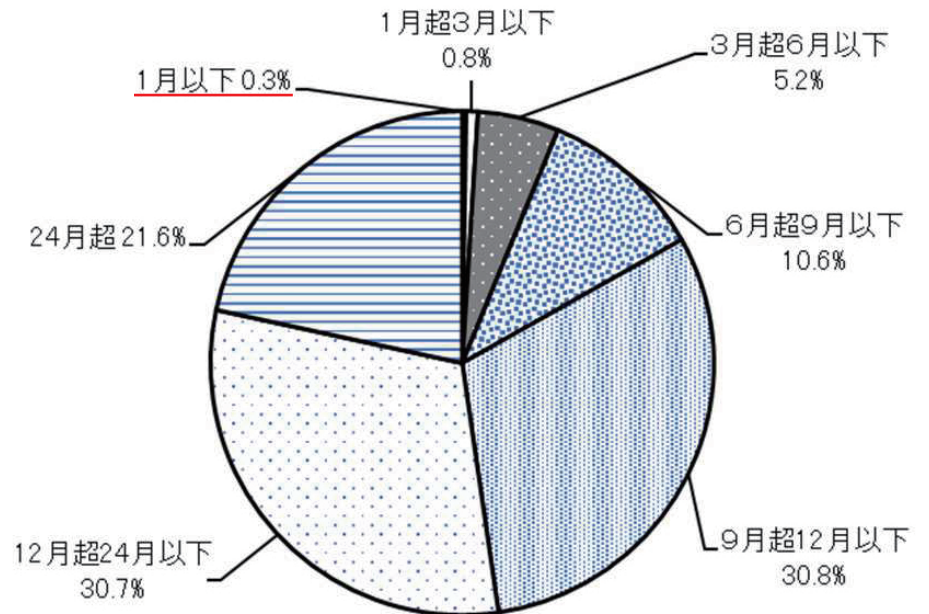
(注) 1 「育児休業取得者数」には、令和元年度以前に育児休業等が取得可能となり、令和2年度から新たに育児休業を取得した者が含まれる。
2 「育児休業取得率」は、「令和2年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数」に占める「育児休業取得者数」の割合である。
3 「育児休業承認期間」の()は、「育児休業取得者数」に占める割合(端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。以下同じ。)である。
4 「(参考) 1月以下の育児休業承認期間の内訳(男性職員)」の()は、「合計」の「男性職員」の「1月以下」の育児休業取得者に占める割合である。

育児休業期間の状況

育児休業期間の状況(男性)



育児休業期間の状況(女性)



職員アンケートにより浮かび上がった課題

子どもが生まれた男性職員のうち、育休の取得を希望していた者は41.5%
そのうち、実際に育休を取得した者は63.0%

育休の取得を希望する
男性職員の約4割が、
育休を取得できていない！

育児休業を取得しなかった(できなかった)理由

① 仕事を引き継げる人がいない等、職場に迷惑が掛かると思ったから	62.6%
② 家計が不安、収入を減らしたくなかったから	35.8%
③ 年次有給休暇や特別休暇で対応可能だったから	31.7%
④ 取得する必要性を感じなかったから (複数世帯同居、親が近所に住んでいる、家族が希望しなかった等)	19.5%

育休中の仕事の引継に対する不安

育休を取得する際、どのような不安があったか。(取得者回答)

① 仕事の引き継ぎ	75.5%
② 復帰後の仕事への影響 (仕事が溜まる、マイナスの評価がされる等)	58.5%
③ 家計への影響	47.2%
③ 職場の反応	47.2%

評価への影響に対する不安

家計への影響に対する不安

育休を取得しやすくするための効果的な取組(取得希望・非取得者)

① 育児休業中の代替職員の確保、仕事を引き継ぐ相手の明示	74.1%
② 上司からの積極的なすすめ、後押し	66.7%
③ 育児休業を取得しやすい職場の雰囲気の醸成	59.3%
④ 上司・同僚による理解・サポート	55.6%

声かけにとどまらない、上司の具体的
な行動が不十分

(所属(所属長その他上司)から男性職員へのアプローチ)

Q. イクボス面談の実施	46.0 %
Q. 育児に係る休暇・休業所得の呼びかけ	51.7 %
Q. 育児に係る休暇・休業制度の案内・情報提供	56.8 %

育休取得に向けた仕掛け(上司と職員
とのコミュニケーション)が不十分

(制度の認知度)

Q. 男性職員が育児と仕事を両立するための休暇・休業・勤務形態等の認知

・育児休業	84.1 %
・育児部分休業	52.3 %
・子育て支援時間	31.8 %

各種制度の浸透が不十分

過労死寸前になりながら公務員として真面目に頑張っているのに、なんか虚しいですね。保健師の負担、全然減ってません。半年以上この状態続いて、なんとも言えません。今まで保健師の採用を抑えてきた結果ですよね。

【17】 2020・9・8

休日出勤しても通常業務の時間は確実に減ってる。諸々の状況を受け入れながら日々踏ん張っている。これは実働している人たちにしか見えてないことが悔しいです。上は締め付けばかりだなと感じるし、保守的な対応や発言に傷つくことがあります。

【18】 2020・9・9

2月中旬から始まり、もう9月も半ば「派遣や委託を入れたから大丈夫やろ」と知事やマスコミ等を通じて府民に思われてるのではないかという思いと現実とのギャップに胸が苦しくなる。保健師が倒れていくことは第1波の時から目に見えていたのに……

【19】 2020・9・9

あちこちの保健所で「21時までしか残業しないよう工夫しろ」「タクシー代ないから

使わない時間に帰るように」と言われてる。上からの指示で言ってるのでしょうが……現場の気持ちを少しでもくんでほしいし、保健師を追い込む行為はやめてほしい。

【20】 2020・9・14

8月の自殺者数1,849人(昨年同月比で246人増)となっていることを踏まえ、国から自殺対策の重点的な取り組みの緊急要請が保健所に。コロナ禍が大きく影響していると感じる。自殺未遂者の対応も次々に入り、常に緊張感を持って対応しています。

【21】 2020・9・14

ホテル療養されている方からも「コロナに感染したことで解雇されるのではないか」という不安の声があった。管轄内での自殺未遂者支援も昨年度の約1・5倍増のペースの対応になっています。すぐに対応してもらえるような生活支援策が必要と感じる。

【22】 2020・9・19

コロナ感染者が減少傾向の報道が目立つけど、府内では毎日何十人もの感染者がいて、その中には重症の方、亡くなられた方もいます。保健所では休日出勤体制は継続し

【29】 2020・9・25

公務職場で働く保健師は、地域住民のため、公衆衛生向上のため、必死に働いています。その真面目な熱意につけこむように「残業減らせ」の押し付けには憤りしかありません。派遣や非常勤ではなく正規職員を増やしてほしい。

【28】 2020・9・25

職員をいっさい増やさずに「過労死ライン超えてる」と、職員を呼び出して産業医面談やっても何の解決にもならない。このままの状態で残業減らせと言われると必要な仕事まで削らざるを得なくなる。

【27】 2020・9・25

子育て中や家族の介護をしている人も、少しでも他の職員の負担を減らしたいと、無理して土日祝出勤している中、土日祝出勤しない上司から「残業減らせ」「夏期休暇を消化しろ」と言われる。

【26】 2020・9・25

保健師採用を大幅に減らし、オーバーワークで子育て両立できないとか、不誠実な評価で傷つき、今後の展望が持てずに退職したり、他の自治体に転職していった中堅職員が多かったことで、保健師の層が薄くなってしまったことに改めて気づかされる。

【12】 2020・9・2

保健師採用を大幅に減らし、オーバーワークで子育て両立できないとか、不誠実な評価で傷つき、今後の展望が持てずに退職したり、他の自治体に転職していった中堅職員が多かったことで、保健師の層が薄くなってしまったことに改めて気づかされる。

【11】 2020・9・2

管理職から全職員に残業を減らすように周知された。それで次のピークがきたとき、やっていけるのだろうか。残業を減らすのは大切かもしれませんが、根本問題を解決せず、締め付けを厳しくしても、解決にはつながらない。

【10】 2020・8・29

難病担当の保健師は、気管切開や死とも向き合わなければならない新たなALS患者や家族の相談も時間をかけて対応しながら、コロナ業務にも奔走しています。心の余裕をなくさないように心がけています。