

子育て支援 インタビュー 結果報告

グループ B

4年 岩井・来住・國分・田淵・宮垣

3年 市来・佐藤・吉田

目次

1.調査対象

2.調査内容

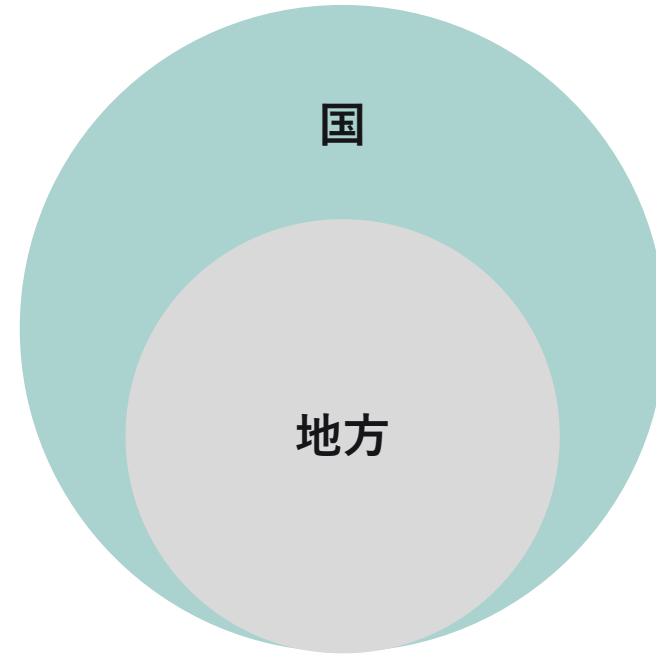
3.各質問に対する答え

4.現状の子育て支援策の問題点

5.考察

調査対象

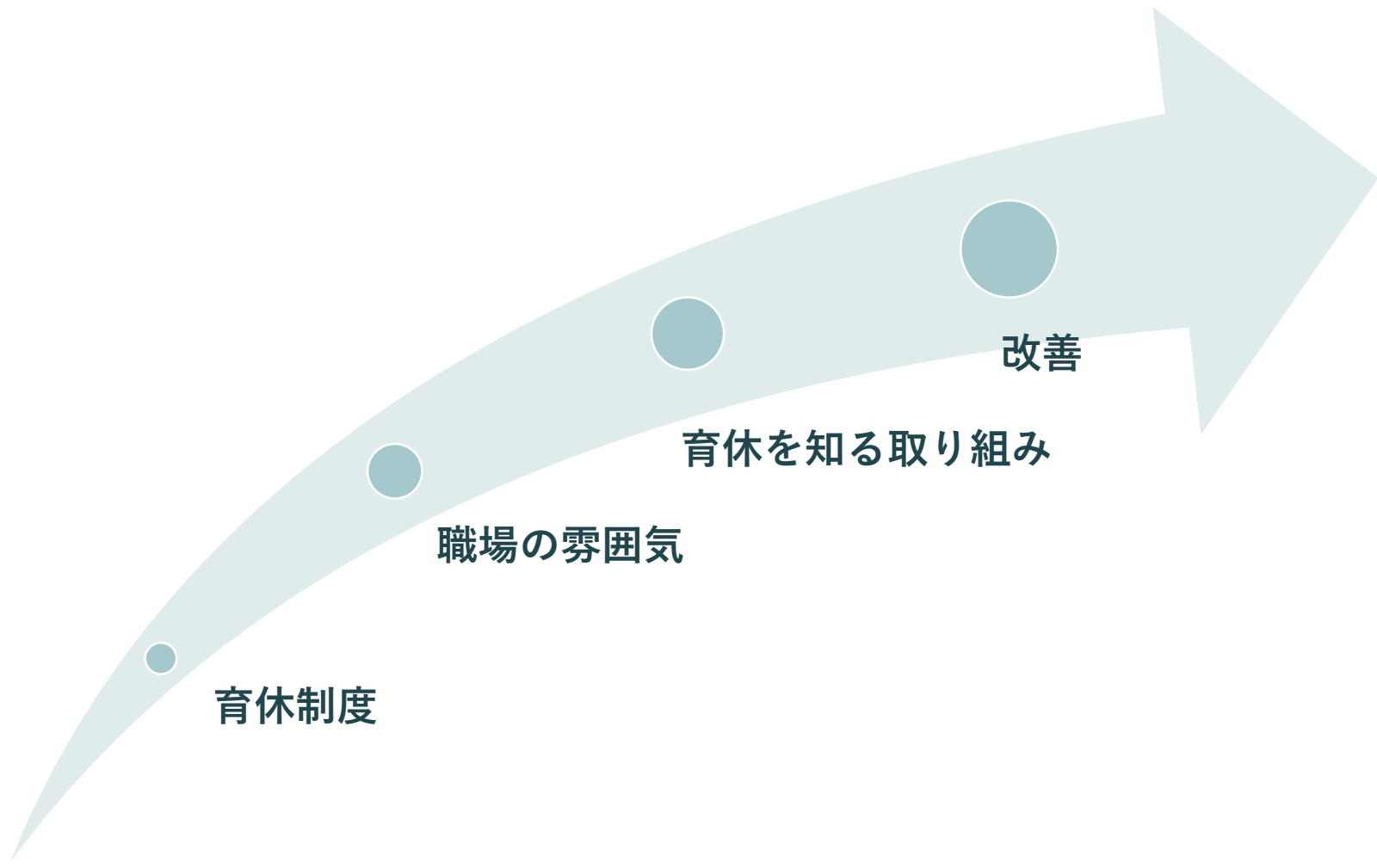
調査対象



県庁 : 県庁に基づく

国 : 人事院に基づく

調査内容



育休制度

職場の雰囲気

育休を知る取り組み

改善

各質問に 対する答え



子育て支援制度にはどのようなものがあるか？

【Aさん所属県庁】

- 出産休暇
- 出産補助休暇
- 男性職員のための育児参加のための休暇
- 育児休暇
- 子育て休暇
- 育児休業
- 部分休業
- 育児短時間勤務制度
- フレックスタイム制

【Hさん所属庁】

- 産前/産後休暇
- 育児時間（短時間勤務）
- 配偶者出産休暇
- 育児参加のための休暇
- 育児休業
- 子の看護休暇
- 育児休業手当金

育児休業の現状

【Aさん所属県庁】

《取得率》

女性:100% 男性:53.4%

→男性取得率100%を目指している

【Hさん所属庁】

《取得率》

女性:100% 男性:約20%

- ・男性が育児時間（短時間勤務）などの制度を利用するには意識的な問題などで障壁が残る

育休取得と昇進の関係

【Aさん所属県庁】

- ・ 女性は育児等を理由に出世を望む人が少ない
- ・ 上司が女性の場合
→ 育休に理解がある確率も高いが、逆に産休しか取れなかった時代の女性が上司だと、同様に頑張らざるを得ないプレッシャーを感じる

【Hさん所属庁】

- ・ 育休を取るにより昇進が難しくなる

育児休業を取得することに対する職場の雰囲気

【Aさん所属県庁】

- ・ 育児休業を歓迎する雰囲気
- ・ 上の立場の人たちは進んだ考えを有している人が多い
→子育て支援に消極的だった時代のような考え方の上司が少ない
- ・ 助け合いの精神の雰囲気職場
- ・ 子育て支援策を講じる立場であるが故の雰囲気なのかも？

【Hさん所属庁】

- ・ 女性側からの理解はある
- ・ 以前は男性が育休を取る雰囲気はなかった
→現在も取りづらい雰囲気
ex)3ヶ月取ろうとしても
1ヶ月しか取れない
- ・ 女性が取得していると男性側は取得しづらい

育休制度を知るための取り組み

【Aさん所属県庁】

- ・妊娠した際に
「子育て応援ハンドブック」が渡される
→休暇取得モデルや金銭面の制度、
取得事例を紹介

【Hさん所属庁】

- ・アットホームプラン
(育休制度に関する掲示板のようなもの)
→掲示のみのため、
「制度を周知させる」ための
施策としては課題が残る

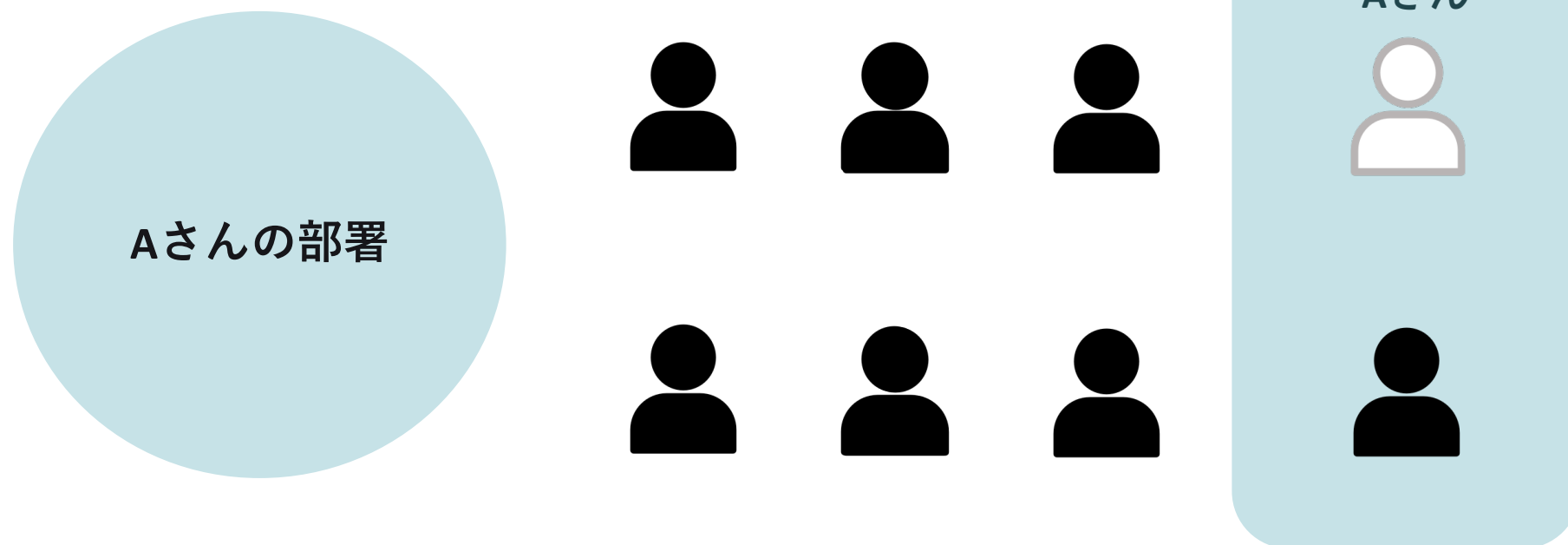
→これから子育てを行わない年齢層
にあたる上司は読まないため、
制度を知らない人がいる

現状の 子育て支援策の 問題点

子育て支援策の問題

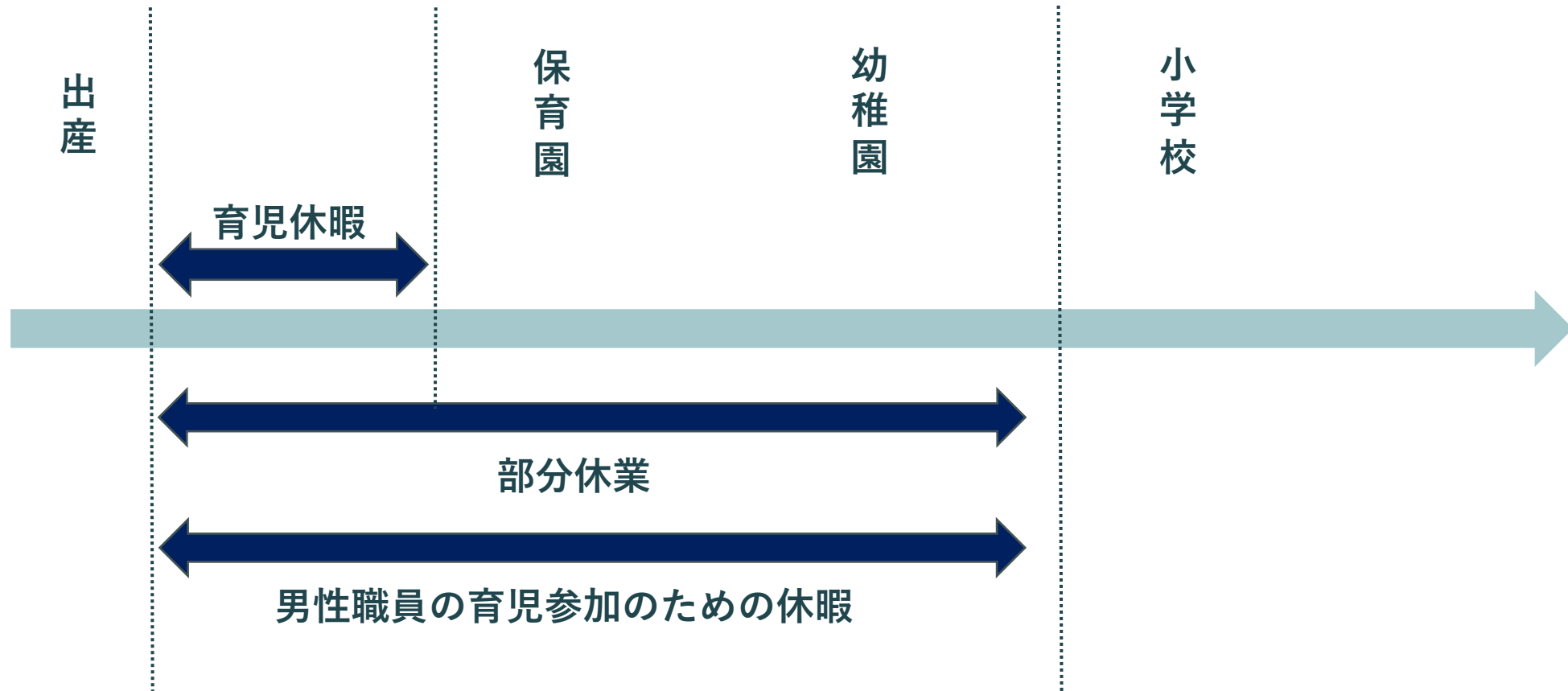
代替職員

- Aさんが育休を取得すると・・・



子育て支援策の問題

多くの制度が保育園・幼稚園卒園まで



考察

～意識改革のために～

考察1

県ベースの取り組みの方が、国の制度よりも進んでいるところがある



育休が進んでいる自治体から、
国、まだ進められていない自治体・企業にどう広める？



国・自治体：子育てギャップ指数で自治体間競争→国に還流
企業：国又は自治体が企業に宣言制度を導入 × 認定



考察2



男性が育休を取得しづらいという現状がある



男性育休をどう広める？



実際に男性育休をとった”先輩”に質問できる“場”づくり
オンライン参加可能
※行政の職員も参加、施策に反映

OGのお二方、 ご協力ありがとうございました！

