

市区町村名	札幌市	担当部署	財政局北部市税事務所収納管理課 (代表の村上所属)
		電話番号	011-207-3919

## 1 取組事例名

子育てしながら幸せに働こう！  
～「つながる」から始める働き方改革～



## 2 取組期間

平成 29 年度～（継続中）

## 3 取組概要

市役所には子育てをしながら働く職員が多いにも関わらず、ネットワークや情報共有の場が少なく、「働きながらの子育て」に不安や課題を抱えている職員が多い実態があります。また、育児休業や部分休業等の、子育て中の職員を応援するような制度はたくさんありますが、当事者はハード面だけではなく、ソフト面からの情報やサポートを必要としています。

そこで、平成 29 年度に、現役の子育て中職員で自主研究グループ「おやまな部」を立ち上げ、当事者ならではの視点で、「無理なく」そして「ニーズに合った本当に必要な活動」ということに留意しながら、「ワークライフバランス（仕事と家庭）の実現」や「子育てをしながら働きやすい職場づくり」を目指す取り組みを行っています。

※「自主研究グループ」とは、札幌市において総務局自治研修センター（職員研修所）が「職員の必要な能力の向上」と「学び合い、教えあい、変革していく組織づくり」を目指し、公式に支援する職員によるグループ活動です。

○おやまな部（平成 29 年活動開始）

代表：村上喜代（財政局北部市税事務所収納管理課）

メンバー：124 名（令和 4 年 4 月 25 日現在）

## 4 背景・目的

### 【背景】

札幌市役所は、子育てしながら働いている職員がとて多い組織です。子育てを経験した先輩職員もたくさんいます。しかし、妊娠中や育児休業中、育児休業からの復帰時など、「働きながらの子育て」に不安や課題を抱えている職員が多いのが実態です。令和元年度に札幌市職員部が職員を対象に実施したアンケート結果では、「育児休業復帰の時に職場復帰支援の取組をしてもらったか」という設問に対して、約7割の職員が「してもらっていない」と回答しています。

その原因として、考えられるのが以下の2点です。

- (1) 子育てしながら働く職員が多いにも関わらず、職員が培ってきた経験・工夫・アイデア・情報を共有できる場がない。

働いていると、保育園の送り迎え等で他の親と多少話をするものはあるものの、同世代の子どもを持つ親とじっくり情報交換をする時間がありません。

更に、一日の大半を過ごす職場では、子育て中の同僚や先輩がいても、「働きながらの育児の話」をじっくり話す機会がなく、職員一人ひとりが培ってきた「経験・工夫・アイデア・情報」が共有されていません。また、初めて妊娠する年代の職員は、子育て中の職員が少ない本庁部局に配置されていることも多く、妊娠や育児に関する経験談を聞いたり、相談できる先輩や同僚が周囲にいない場合が多々あります。



かつて札幌市では職員向けの電子会議室を運用しており、電子会議室上で有志の女性職員が立ち上げたグループで交流や意見交換をする活動がありました。しかし、現在電子会議室は廃止され、グループ活動も終了しています。

- (2) 制度(ハード面)は整っているが、利用する上でソフト面のサポートが少ない。

市役所は、育児休業や部分休業などの制度は整っていますが、ハード面が整っていれば、子育てしながら生き生き働くことができるのかというと、そういうわけではありません。

(例)

- ・「妊産婦の通院」は休暇として定められているが、男性ばかりの職場で気兼ねして堂々と使うことができず、業務後に受診する職員もいる。
- ・「部分休業」の制度が認められているが、育児休業中に復帰後の自分の生活を想像できず、部分休業を取得するかどうか、取得するとしたらどれぐらいの時間を取るか悩む職員が多数いる。
- ・「育児短時間勤務」の制度が認められているが、上司に取得について相談したところ、受け入れ可能な部署を自分で探すように言われ、困ったという職員の話もあった。
- ・昇任については、受験会場に試験中の託児制度を設け、一次試験免除期間を最大5年間延長可能とする等、子育て中の職員にも道が開かれており、ハード面は整っている。しかし、役職者になると部下がいる手前、私用で休暇を取りづらい、災害時には子どもがいても職場にすぐに向かわなければならない等、家庭よりも仕事を優先させなければならないという経験談を耳にする。そのため、昇任に魅力を感じず、受験を辞退する子育て中の職員が数多くいる。
- ・「子の看護休暇」が定められているが、子どもが幼いうちは体調不良が相次ぐため、思うように働くことができないことへのジレンマや、周囲の職員への罪悪感を持ってしまい、肩身が狭い思いをしながら働く職員が数多くいる。

なお、令和元年度に札幌市職員部が職員を対象に実施したアンケート結果では、昇任希望について尋ねたところ、女性職員の半数以上が「一般職のまま」と回答しました。また、女性役職者の割合が少ない要因について最も多い回答は「家庭との両立が困難」でした。女性役職者の割合を増やすための有効策についての回答としては「昇任後も年休、育休等を取得しやすい職場環境の整備」が最も多く、次いで「長時間労働の縮減等、働き方の見直し」という回答が多く見受けられました。

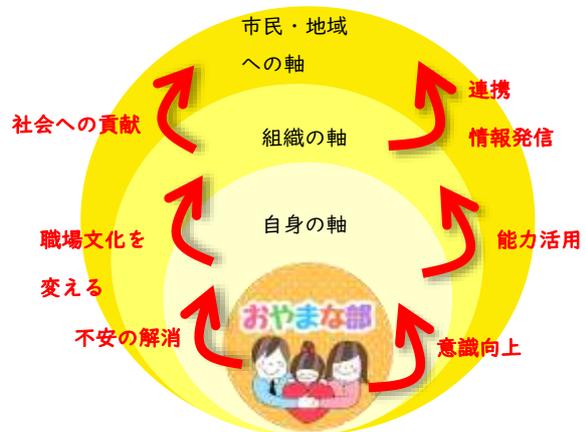
このような実態がある中で、子育てをしながら働いている職員が、仕事と育児を両立させ、自分らしく生き生きと働くことができるヒントやきっかけを提供する場を作ることをテーマに本グループを立ち上げました。

### 【おやまな部の目的】

仕事と子育てを両立させる上での情報・工夫・悩み等を交換、共有できる場を作ることで、子育てをしながら働きやすい職場環境作りに寄与することを目的とします。具体的には以下の3点が主な活動軸です。

#### (1) メンバー自身の軸

おやまな部に参加することによって、子育てしながら働く中で感じる「不安」「悩み」「孤独感」などが軽減されて働きやすくなり、「仕事へのやる気」や「やりがい」を感じる。また、モチベーションが上がることで、工夫して効率的に働くことや、新たなことに挑戦するなどの意識向上につながり、より質の高い仕事ができる。



#### (2) メンバーが属する組織の軸

おやまな部の活動を通して、子育てをしながら働きやすい職場の雰囲気や職場環境作りを促し、子育て中の職員の能力の活用と組織全体のパフォーマンス向上を目指す。

また、おやまな部の活動は、職員の自発的な取り組みから、モチベーションの向上、職員のスキルアップ意識、横のつながりを創るなどの効果を生み出すものであることから、それらをベースに、個々の業務の具体的なイノベーションに繋げ、最終的に市役所全体の職員のマインド改革の一つに繋げていく。

#### (3) 市民・地域への広がり軸

社会全体が子育てをしながら働きやすい環境になるよう整備していくことに貢献することを目指す。

##### (例)

- ・子育て世代が多数集まっている特徴を生かし、子育て支援業務を担っている部署と協同しながら、市民のニーズにあった子育て支援事業を提供する。
- ・活動内容を市民や民間企業、他自治体へ紹介し啓発活動に生かす。

## 5 取組の具体的内容

### (1) 昼休みを利用したランチ会

コロナウィルスの感染拡大前は、各区役所等で昼休みを利用したランチ会を開催していました。様々な年代の子どもを持つ職員同士でざっくばらんに話す場は、貴重な情報交換の場となりました。

ゲスト（子育て経験のある役職者など）を招いて交流会を開催するランチ会もありました。子どもを預けて外出することにハードルがある職員にとって、職場でのランチ会は気軽に参加しやすいため、今後も継続したいと考えています。

### (2) 異動職場情報のシェア

市役所は数多くの部署が存在しており、どこの部署であれば「子育てしながら働きやすいのか」が子育て中の職員にとって大きな関心ごとの一つです。

とりわけ、育児休業明けには、子どもが頻繁に熱を出して休む可能性があるため、「突発的な休暇に対応できる部署はどこか」という情報を必要とする職員が多くいます。

そこで、おやまな部メンバーから、自身の経験した部署について「業務内容」「子育て中職員の有無」「急な休暇取得の可否」「残業量」などをエクセルシート（別添資料参照）に記載してもらい、集計してシェアする取り組みを行っています。

知りたくても一人では  
調べられない情報もみんな  
で情報を出し合うことで  
データバンクとなる

### (3) 「おやまな部通信」の発行

おやまな部メンバーに順番に簡単なコラムを書いてもらい、それをイントラメールで発信するという取り組みを行っています。コラムは匿名での発信としており、家庭でのこと、時短家事のシェア、自分自身のメンタルケア等、等身大の職員の姿が見えるものとなっています。専門的な知識も問題解決には有効ですが、同じ立場の仲間のコラムは、日々の課題解決に直結するものが多く、共有し合うことがおやまな部メンバーの学びに繋がっています。

### (4) 「育休復帰応援Book」の作成

育児休業から復帰する際の不安解消のため、作成に携わりたいメンバーを募集し、先輩職員の体験談を集約した冊子を制作しました。作成プロジェクトチームに参加したメンバーの多くは、自分自身が育休復帰前後に大変な思いをしており、育休復帰応援Bookの存在の必要性に共感してくれました。

また、「子育てしながら働く上での課題」を抱えており、他の子育て中の職員と関わってみたいという動機で、プロジェクトに応募した職員もいました。

冊子を作成する際は、居住地ごとに3つにチーム分けを行い、打ち合わせの際に集まりやすくする工夫を行いました。それぞれの自宅近くで集まることができたことで、スムーズに作成作業を進めることができました。

完成後は、「育休復帰応援Bookを何度も熟読しています。とても参考になるのはもちろんのこと、育児や仕事が大変な時や辛くなった時に開くと、同じ境遇で同じように頑張っている職員達がいることが励みになって、頑張る気力が湧いてきます。精神的に支えてくれる『バイブル本』です。」という感想も寄せられました。

## Cさんの一日

**基本データ**  
 子どもが2歳でフルタイム勤務！夫は専業主婦中。  
 主婦日はファミリアが中心に家で忙しい、子どもも忙し。  
 夫は高い機と料理をしています。



**Cさんメモ！**  
 ・子育ての中で料理が一番得意です。平日の晩飯に楽なレシピの本屋で料理本を買って、輸入食材店でスパイスを見たりするのを楽しみます。たまに向かえる頃に食べた美味しい料理を再現しようとやってみたりしています。  
 ・日曜マーマンやアンジェリカやマンを基本で買って、効果的な記事・家訓のからぶを参考にしています。

## ～育休休業からの復帰に向けて～ 私たちの保活体験談

育休休業から職場に復帰する際に「子どもが専任保育園に入所できるか」「予定どおり仕事に復帰することができるか」「そのためには何をすればいいの？」が大きな関心事の一つです。この際、おやまな部メンバーから「保活」として「やってよかったこと」「もっとこうすればよかったこと」を集めました。実際に育休から復帰したメンバーのリアルな体験談が、参考にりますように★



### やってよかったこと

- 【見学】**
- ・夫婦で保育園に見学に行き、夫にも保育園入所について関心をもってもらうことができた。
  - ・第一希望の保育園には、2回見学に行き、雰囲気を感じるようにした。
  - ・通うことが可能な近隣の保育園と認可外保育園をあらかじめ全部見学。雰囲気や方針が全然違うことが分かってよかった。
- 【情報収集】**
- ・近くに住む友人や保育園センターから情報収集をした。
  - ・保育園センターや近隣の保育園から情報収集。年度末に定員増や新設など状況は変わるので、復帰ギリギリまで様子を見た。

### (5) 座談会の開催

テーマを決めて参加者を募り、座談会を開催しています。(例：「みんなで小1の壁を乗り越えよう」)

座談会参加者からは、「他の参加者の経験談は、自分自身の生活や育児を見直す契機になって有意義だった。」という感想が寄せられました。子育てをしながらの働き方は多種多様であり、札幌市役所という同じ職場環境で働く他職員の経験談はとても参考になります。形式にとらわれず、気軽に経験を共有し合える機会を作ることを心掛けながら実施しています。



### (6) 課題シェアの取り組み

年々、参加者の人数が増えることに伴い、子どもの年齢や抱える課題が様々になってきたことから、「保育園の行き渋り」など、同じ課題をもつメンバーを募集して5～6名程度の小規模なグループを作り、「現在の状況や課題」「どんなことを試しているか」「今後どうなったら最高か」等をシートに記載してもらい、定期的に共有し合う活動を始めました。

参加者は、シートに記載する作業を通して、自身の状況を客観的に見ることができると同時に、同じ境遇で悩んでいる人たちと問題を共有することで安心感を得ることができています。そして、他のメンバーとの情報共有から、様々な気づきが生まれています。

### (7) プレパパママ倶楽部の開催

妊娠した時、女性は赤ちゃんの成長が嬉しい一方、つわりや疲れやすさなど、身体の大きな変化と仕事の両立に悩む人が多数います。また、男性は新たに浸透し始めた男性の育児休業取得などについて、不安や迷いを感じている実情があります。

「働きながらの妊娠中のつらさや不安、戸惑いをシェアできる機会」「同じ境遇の知り合いを作る機会」「気軽に先輩職員に質問したり、話を聞ける機会」そんな機会があれば、とても心強いのではという思いから「プレパパママ倶楽部」を立ち上げました。

具体的には、職場のイントラメールを通じて「グループメンバー内で不安や質問、現在の状況を共有」及び「子育て中の先輩職員から経験談やアドバイスなどを聞く」機会を設けています。

参加した後輩職員側だけでなく、先輩職員側からも、「同じく育児をしている職員さんの日常や工夫、リアルな気持ちなどを知ることができて、ためになった。」「思い出を振り返ることができたり、子どもとのか

けがえない毎日を送っていることを再認識できた。男性の育休や男性ならではの悩みについても勉強する機会となった。」という感想がありました。

#### (8) 講師を招いての勉強会

専門の講師を招いた勉強会も数回開催してきました。

ただ、大多数のおやまな部メンバーが一番必要としているのは、専門的な講師から学ぶ内容よりも、自身の生活の課題解決に直結するような内容（どこの職場に異動するか等）ということが徐々に明らかになってきました。そのため、今後は、講師を招く場合も、メンバーが現在抱えている課題解決に直結するような勉強会の開催を検討していきたいと考えています。

#### (9) 各部署との連携の模索

行財政改革や組織風土改革を所管する総務局改革推進室と意見交流会を開催したり、職員部と「育休復帰応援Book」の活用・周知について協議する等、「メンバー自身の軸」だけではなく「市役所の組織全体」へアプローチできるような活動を行っています。

市役所の担当部署だからこそできること、自主研究グループの立場だからこそできることをうまく役割分担し、連携を図ることで、市役所の本来業務だけでは難しい、きめ細やかで丁寧な組織改革が遂行できると考えています。

また、近年子ども関連の業務を担当している部署（教育委員会・子ども未来局・男女共同参画室・環境局等）から、参加メンバーへ向けて事業の周知の依頼がくるようになりました。「市役所の職員であると同時に、一人の札幌市民でもある」という側面をうまく活かし、おやまな部の存在が、通常業務によいフィードバックを与えられるような関係性の構築を今後目指していきたいです。

## 6 特徴（独自性・新規性・工夫した点）

おやまな部の最大の特徴は、子育て中の職員たち自らが、職場の中で自分達や仲間に必要な活動を主体的に企画立案しているコミュニティという点です。地域の中には、子育てに関するコミュニティはいくつもありますが、職場内での立ち上げはまだまだ一般的ではありません。

「おやまな部」は、一般的勤務条件の維持改善を求める職員団体とは違い、「子育てをしながら、豊かに働いていく上で必要な学び合い」を自ら形成しています。そして、同じような悩みや関心をもつ子育て中の職員同士がつながり合う中で、不安の解消やモチベーションのアップなどの効果をもたらしています。

また、最初は個人の学びだったおやまな部の活動が、市役所全体に広がりを見せ、市役所活性化につながり始めています。（「育休復帰応援Book」の作成や、プレパパママ倶楽部の活動開催など）

共働き世帯が増えていくこれからの時代に、このような職場内でのコミュニティは必ず重要な役割を担っていくものと考えています。

そして、当事者の目線で感じたことを活かして、以下の工夫を行ってきました。

#### (1) 忙しく時間がない中でも、無理なく継続できる活動

##### ① イントラメールを使った活動をメインに

子育て中の職員は日々時間に追われており、時間を作って集まることが難しいため、「おやまな部通信の発行」や「課題シェアの取り組み」、「プレパパママ倶楽部」、「異動情報の共有」など、イントラメールを使った活動を多く取り入れています。自分の空き時間に活動に参加できるスタイルが、無理なく続けられるポ

イントだと考えています。

## ②「育休復帰応援Book」の作成

作成プロジェクトのメンバーを居住地ごとでチーム分けし、集まりやすくする工夫を行いました。

## ③気軽に参加できる機会を

各区役所等でのランチ会は、お弁当持参で気軽に参加できる昼休みを活用しています。例えば、業務後にゲストを招いての座談会を開催するとなると、「子どもの保育園のお迎え」、「子どもの預け先の確保」、「家族の夕食の準備」など、考えなければならないことがたくさんありますが、昼休みであれば気軽に無理のない範囲で参加することができます。また、ランチ会は急に都合が悪くなった場合には、欠席してもOKで「参加できる人が参加できる範囲で」をモットーにしています。

### (2) キラキラとした成功の体験談ではなく、リアルな経験談を

おやまな部では、立派な成功体験は必要なく、実際に悩み模索していることが他の誰かの役に立つ「お宝」と考え活動しています。

令和2年度に作成した「育休復帰応援Book」では、雑誌やワークライフバランス事例集に出てくるような「キラキラした育児と仕事の両立の成功体験談」を見せるのではなく、職員のリアルな体験談を掲載したいというのがコンセプトの一つでした。

また、「課題シェア」という取り組みの中でも、グループ内で「現在の悩みや課題」「現在取り組んでいる対策やその結果」などを定期的に共有することで、「悩んでいるのは自分一人だけじゃない」と心の励みになったり、他のメンバーの取り組みが参考になるなどのメリットがたくさんあり、参加者からは喜びの声が届いています。

今後も、一人ひとりの経験が誰かの役に立つような、好循環が生まれる活動を目指していきたいと思っています。

### (3) 「そこが一番知りたい！」というニーズに合った活動

活動を始めた当初は、子育てに関する知識を高めようと、育児に関する講座を企画していました。けれども後で気が付いたのは、講座を企画したとしても、講座に参加できるのはごく一部で、ほとんどの人は子どもを預けて講座に参加することも難しいということでした。また、そのような講座に興味がある人は、わざわざおやまな部で企画しなくても、別の講座に自ら参加するだろうということでした。

その後、ある年に「みんなで小1の壁を乗り越えよう座談会」を企画した時は多くの参加者が集まり、大変盛り上がりました。実際に参加したメンバーは小学校入学を控えた「当事者」の立場でした。

これらの経験から、おやまな部内では、メンバーが今現在抱えている課題解決に直結するような「リアルな経験談や情報共有」が求められているとわかりました。

職場の異動情報や、子どもの習い事情報、小1の壁の真実等、本当に知りたいこと・不安に思っていることにフォーカスした活動を目指しています。

### (4) 一人ひとりの労力は小さくても、みんなの力を合わせて大きな力に。

忙しい中でも無理なく活動が続けられるよう、「一人ひとりの労力は小さくても、みんなで力を合わせれば大きな力になる」活動を意識しています。例えば、おやまな部で取り組んでいる「異動情報シェアシート」の共有は、過去に経験した所属部署について、「子育て中職員の有無」や「残業の有無」、「急な休暇の取りやすさ」などをエクセルシートに記載する形をとっています。一人が1枚提出するだけでも、数が集まれば

大きなデータとなります。これらを取りまとめたデータは、異動希望を検討する際に子育て中のおやまな部メンバーに活用されています。一人ひとりの労力は小さくても、みんなで力を合わせれば大きな力になる活動の有効性を実感しています。

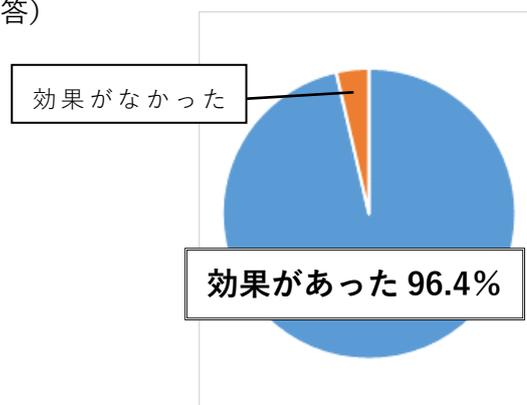
## 7 取組の効果・費用

参加メンバーにアンケート（育児休業者を除く 114 名に送付。回答率 72.8%）を実施。

おやまな部の活動を通して、以下のような結果がありました。

- ・ 経験談の共有や異動情報のシェアなどにより、孤独感や不安、悩みの軽減などがあった・・・91.6%
  - ・ モチベーションアップや新たなつながり等で、仕事面にプラスの効果があった・・・59.0%
- 合わせると 「効果があった」人が 96.4%（※複数回答）

このことから、多くのメンバーが参加したことにメリットを感じていることがわかります。取り組みに関して、市の予算負担はほぼ 0 にも関わらず、札幌市役所のパフォーマンス向上に多方面から貢献しています。



### 【効果 1 市役所内での新たなつながりの構築】

「働きながら子育てをする」という共通の経験を持つ、部署の上下関係にとられない横のつながりが、仕事やプライベート双方にいい影響を与えています。

（参加者の声）

- ・ おやまな部で素敵な人たちに会ってから、違う世界も見てみたいと庁内 P J に参加して、自分の職種ではできない活発な議論等や市長発表のような貴重な経験を行うことができた。
- ・ 同じ区役所内のおやまな部メンバーや、子育て中の方と話す機会が増え、職場で輪が広がった。ちょっとした事でも話せる仲間ができたことで、職場での居心地がよくなった。
- ・ 気軽に行えるランチ会が楽しく有意義だった。同じ組織で子育てを通して知り合っておくことで、仕事上もスムーズに進められた場面もあった。

### 【効果 2 励みにつながりモチベーション向上】

子育て中の職員の中には、孤独感を感じている職員が一定数います。同じ組織の中に、共通の経験をしている仲間がいること、そしてそのメンバーとつながることが、孤独感の軽減、そしてモチベーションの向上につながっています。

（参加者の声）

- ・ 同じように頑張っている同志がいることが何よりの救いでした。悩みを共感し合う事でこんなにも心が軽くなるとは（涙）
- ・ 仕事と育児の両立に限界を感じる日々も多々ありましたが、ランチ会で先輩方の話を聞いてかなり救われた。
- ・ おやまな部に参加する前は、周りに子育て中の職員があまりおらず、孤独感を感じていたが、参加してから多くの子育て中の職員と出会うことができ、情報交換などを通じて安心感が得られた。
- ・ 子育てと仕事の両立について、自分だけでなく、他のみんなも同じように悩み、日々対応してがんばっ

ていることがわかって、よかった。

- ・それぞれ苦勞を抱えながら仕事をされていることを知り、自分も負けないで頑張ろうと勇気が出た。

### 【効果3 不安や悩みの軽減】

子育て中の職員達は、様々な不安や悩みを抱えながら働いています。悩みを抱え、自分らしく働けないことは、結果として仕事にも影響し悪循環となります。おやまな部の活動は、職員一人ひとりの不安や悩みを軽減し、高いモチベーションや活気あふれる市役所作りに寄与しています。

(参加者の声)

- ・悩んでいて、行き場のない辛い気持ちや不安を抱えていた時期に、課題シェアを通じ、先輩方に「毎日頑張っているね」などとメッセージや温かい声援をもらえたことが嬉しく、そして心強かった。同じ悩みを抱えている方々と共有し合えたことで、救われたような気持ちになった。
- ・異動希望を書くときの悩みが軽減された。
- ・育児をしながら働くことへの後ろめたさが軽減された。
- ・職場で子育ての話をしていても良いのだと安心できた。

### 【効果4 自身のスキルアップ】

おやまな部の活動を通し、自身の様々な成長を感じる職員も多くいます。業務外の経験から培われる学びは、本来業務にもプラスの効果をもたらし、相乗効果が期待できます。

(参加者の声)

- ・おやまな部に参加したことによって、ほんの少し積極性が生まれた。
- ・「育休復帰応援 Book」を作成するチームに加わることで、違う職種のママ世代と議論などで濃密に関わり、他の職場の様子もわかり、自分の成長にもつながった。
- ・漠然と日々の流れにまかせて、「働きながら子育てをしている」状態だったが、育児情報、家事の時短テク、仕事する上で気を付ける点などに、アンテナを張っていこうというモチベーションが高まった。アンテナの感度も少しは良くなったかもしれない。漠然と一から、主体性を持って「働きながら子育てをする」意識になった気がする。
- ・仕事では、子育て中ということもあり、ルーティン業務がメインの職場で働いているが、企画やPJ等の業務をおやまな部の活動の中で経験することができており、自分自身の成長を感じる。

### 【効果5 学び・価値観の更新】

活動に参加し、他者や新たな情報に関わることで、新たな学びや価値観の更新が生まれています。

(参加者の声)

- ・参加メンバーが多くてビックリ。子育て職員も市役所を支える柱なんだなぁと改めて認識した。
- ・子育て職員に働きやすい職場・環境を作っていくことは、行政サービスを向上させる上でも大事なことと思った。

### 【効果6 職場内での変化・好循環】

おやまな部の活動は、業務外の活動ですが、そこでの気付きや学びが、職場にも変化をもたらしています。

(参加者の声)

- ・子育て中の職員に対して、気持ちを軽くしてあげたい、助けてあげたいと思うようになった。
- ・組織全体としても、ワークライフバランスについて再考する一つのきっかけになっていると思う。
- ・周囲の職員に対する理解が強くなった。家庭の事情で休暇を取る職員への理解・フォローが職場全体と

して強くなった。

・育児との両立がしやすい職場情報を参考にして次の異動希望部署を考えたり、教えてもらった仕事上の工夫を業務に活かしている。

・子育て中の人事異動希望先やこの仕事、役職者の心づもりなど、ここでなければ知り得なかったと思う。

・定時退庁のための工夫、家事時間短縮に係るアイデア等の共有を経て、自分の生活にも活かすことができている。

#### 【効果7 子育てをしながら働きやすい職場の雰囲気や職場環境作り】

おやまな部の活動を通して、働きやすい職場の雰囲気や職場環境作りが始まっています。

(例)

・「育休復帰応援Book」の発行後、会議等で冊子の周知をしてくれる役職者の方が多数いたり、職場内で供覧を図ってくれる部署が合ったり、育児休業中の職員に送付してくれるなど、特にこちらから依頼していないにも関わらず、普及啓発に協力してくれる流れが生まれた。

・「今は育児の渦中にあるが、ゆくゆくは、サポートする立場になっていきたい」「自分の業務とは別に、妊娠・子育て期でも働きやすい職場環境を作りたいという目標を持てた」等の感想が参加メンバーから寄せられている。

・総務局改革推進室との意見交流会の中で、互いに連携・情報交換を図りながら、よりよい市役所作りを目指すことで一致。市役所の部署と協力・団結し合いながら活動する流れが生まれ始めている。

このように、おやまな部の活動を通し、札幌市役所、国、社会が実現を望んでいることが成果として表れてきています。

今回の行革甲子園エントリーにあたり、札幌市総務局改革推進室長からの応援コメントがありますのでご紹介します。

「これから人口減少社会を迎え、あらゆる業界で人材不足の時代になっていく中で、職員採用や離職防止という意味で、選ばれる市役所になっていくために、このおやまな部の活動は、なくてはならない大事な活動だと思います。」(札幌市総務局改革推進室長 北川憲司)

## 8 取組を進めていく中での課題・問題点（苦労した点）

(1)事務局からの一方通行な発信が多く、メンバー全体にとって受動的な活動になってしまうこと

できるだけ、メンバー全体を巻き込めるような活動となるように企画していますが、子育て中の職員はそもそも毎日が忙しいことが多いため、自分にとって大きなメリットや関心があることでなければ、能動的な行動を期待するのは難しいと感じています。

そこで、これまでの活動を通じて検討を重ね、メンバーが無理せずに参加できるような形態（昼休みを利用したランチ会やイントラメールを使った情報シェア）や、負担にならない程度の依頼（おやまな部通信に掲載するコラムの記載）をする等、活動に参加しやすくなるような工夫を行っています。

(2)核となるメンバーの確保

ランチ会一つをとっても、所属の区役所等で開催の日程調整をするなど、活動を主導する核となってくれるメンバーはなかなか見つけられません。

あくまで業務ではなく、自主的な活動なので、「やりたい人がやれることを」「ゆるく長く」をキーワードに活動していますが、活動を進めるには核となるメンバーの存在が不可欠なため、今後の課題としています。

## 9 今後の予定・構想

### (1) 今後のおやまな部の運営

おやまな部の立ち上げから5年が経過し、メンバーも増えたことで、育てている子どもの年齢も様々になりました。それに伴い、抱える悩みや課題が多種多様になってきていることから、子どもの年齢ごとにグループを作ったり、課題シェアグループの数を増やしていけないかを検討しています。ただ、事務局メンバーでグループを全て立ち上げ管理することは難しいことから、メンバーが自発的にグループを立ち上げ、参加者の募集を行っていきけるようになれば理想的だと考えています。また、昇任について考える学びの機会や子育て中の女性役職者のコミュニティーづくり等、新たなテーマについての取り組みも検討しています。

更に、現役の子育て世代の職員だけでグループを運営するには限界もあることから、子育てが一段落した世代も何らかの方法で巻き込んでいきたいと考えています。

### (2) 内部・外部との連携による新たな展開

市役所内部では、総務局改革推進室や職員部との連携を更に深め、職場環境整備について協力し合いながら取り組めるよう、意見交換を行うことなどを検討しています。

また、対象やテーマを拡げた情報発信やコミュニティーづくり、民間企業などとの連携も視野に入れ、組織内部や社会への働きかけができる活動を少しずつ展開していきたいと考えています。

(例；若手職員向けの座談会の開催、庁内全体に向けた発信、市内の他企業との意見交流会)

## 10 他団体へのアドバイス

どんなに優秀な職員でも、育児の悩みを抱えて自分らしく働けないようでは、仕事に悪影響を及ぼしかねません。

職員一人ひとりがワークライフバランスの実現を図ることで、仕事へのモチベーションが上がり、職場の雰囲気向上等の好循環が生まれ、結果的に市民サービスの向上にも繋がっていきます。

「職員が最大限のコストパフォーマンスで働くことができるベースを作る。」

それは地道なようで、よりよい市役所を作るための一歩であり、一番の近道だと思います。

この活動を多くの自治体に知ってもらうことが、全国の自治体が職員からもっと元気になる「はじめの一歩」と考えています。

他都市でも同様の取り組みやグループがあれば、ぜひノウハウを交換していきましょう！



## 1.1 取組について記載したホームページ

庁内向けのホームページのみ

・本エントリーシート等で使用しているイラストの提供は、「ふわふわ。り」さんによるものです。

## 異動情報共有シート

現在の所属について	
部署名	
自分の職種	
在籍期間（開始年～終了年）	～
現在の担当業務及び現職で過去に担当した業務	
係内の未経験業務（今後担当する可能性のある業務）	
在籍中の自身の子供	
休暇のとりやすさ	
残業量（繁忙期を除く）	
急な休暇取得の可否	
繁忙期の有無	
子育て中職員の有無	
外勤の有無	
業務の難易度	
子育て中職員へのオススメ度	
今後異動先として検討している部署（差し支えない範囲回答願います）	
部署名	理由

