

令和3年1月25日

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
（公印省略）

男性職員の育児休業等の取得促進に向けた更なる取組について

令和元年度における地方公務員の男性の育児休業取得率については、「「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和2年12月21日総行公第197号、総行安第53号）において取りまとめたとおり、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）において成果目標として掲げられた13%（令和2年まで）に対し、首長部局等にあっては14.7%であったものの、全体としては8.0%にとどまっています。

こうした中、今後の男女共同参画社会の形成の促進を図っていくために策定された第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）においては、地方公務員の男性の育児休業取得率について、国家公務員や民間企業と同様、令和7年までに30%の成果目標が設定されたところです。

男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要となります。

地方公務員の男性の育児休業等の取得の推進に当たっては、「男性職員の育児休業等の取得促進について」（令和元年7月12日総行女第15号）、令和2年1月23日付け総務大臣書簡等を通じて、かねてより積極的な取組を要請してきたところですが、各地方公共団体におかれましては、下記事項にご留意の上、すべての地方公務員の男性が子育て等に参画できる環境整備により一層、計画的に取り組んでいただくようお願いいたします。

なお、今後も本通知に基づく取組状況についてはフォローアップを行う予定です。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村長に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第 59 条（技術的助言）及び地方自治法第 245 条の 4（技術的助言）に基づくものです。

記

1 「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」における地方公務員の男性の育児休業取得率の結果については、別添 1 のとおりであり、今後、第 5 次男女共同参画基本計画における成果目標の達成に向けて更なる取組が必要である。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 7 条第 1 項の規定により定められた事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号）において、国の各府省等においては、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の数値目標を設定することとされており、地方公共団体においても、国の各府省等における取組も参考にしながら主体的かつ積極的に取り組むことが望ましいとされているため（第三部第三の三（三））、これに十分留意した上で数値目標の設定について検討をお願いしたいこと。

2 取得率の向上に向けた更なる取組について

(1) 令和 7 年までに男性の育児休業取得率 30%の成果目標を達成するためには、地方公共団体においてより一層の努力が必要となる。

こうした中、国家公務員においては、地方公務員の男性育児休業取得率を上回っており、経年での伸び率の上昇も大きい上、後述の取組により、全ての男性職員が 1 か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指している。当該取組は、男性職員が安心して育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、管理職員が対象職員の意向に基づき取得計画を作成し、取得に向けた環境整備等を行う点で有効であると考えられる。なお、令和 2 年度「地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進に関する実態調査」における地方公共団体における国家公務員の取組に係る取組状況（令和 2 年 10 月 1 日現在）については、別添 2 のとおりである。

一方、地方公共団体においては、男性地方公務員の育児休業取得率に団体間で差があるものの、令和元年度において取得率が大きく上昇した団体も見られるところであり、これらの取組事例は別添 3-1（鳥取県）及び別添 3-2（千葉市）のとおりである。

については、地方公共団体におかれても、国家公務員における取組と同程度の取組を行っていただくとともに、育児休業取得率が大きく上昇した団体の取組事例も参考に、取得率の向上に向けた更なる取組を推進していただきたいこと。

(2) 昨年 3 月に各地方公共団体に配布した「地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進のためのガイドブック」（別添 4）において、男性の育児参加の促進として、トップからの積極的なメッセージ発信、育児休業取得時の収入モデルケースの提示等の取組事例を紹介しているので、あわせて参考とされたいこと。

(参考) 国家公務員における取組

国家公務員においては、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。以下「取得促進方針」という。）に基づき、令和2年度より、子供が産まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して取組を進めているところであり、令和2年4月から6月までに子供が産まれた男性職員のほぼ全員が、育児に伴う休暇・休業の取得計画を作成するとともに、約9割の男性職員が1か月以上の育児休業等の取得を予定している。その取得促進方針の要点は次のとおりである。

- ・幹部職員が男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化を行うこと
- ・管理職員及び人事担当課において、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握すること
- ・人事担当課において、制度・運用についての質問や相談を受け付ける窓口を設置すること
- ・管理職員が対象職員に対して、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得を推奨した上で、対象職員の意向に基づき、取得計画を作成すること
- ・対象職員が育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、管理職員があらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備を行うこと
- ・育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組について、幹部職員・管理職員・人事担当課の職員等の人事評価に反映すること

※ 国家公務員における取得促進方針に基づく取組の詳細については、「「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」について」（令和元年12月27日付け総行女第27号）及び「「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」」（令和2年2月5日付け総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室事務連絡）を参照。

(以上)

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室企画係 安藤、山田
電話 03-5253-5546 (直通)

地方公務員における働き方改革に係る状況 ～令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

○育児休業等の取得状況

➤ 女性職員の取得率は99.8%で、ほとんどが育児休業を取得しており、取得期間も6月超が95%を超え、1年超が7割となっている。

※参考：男性の育児休業取得率（最新公表値）
 国家公務員 12.4%（平成30年度）
 民間企業 7.48%（令和元年度調査）

➤ 一方、男性職員の取得率は近年増加傾向にあり、対前年比でも増加（+2.4ポイント）しているものの、8.0%と国家公務員の取得率（H30：12.4%）と比べても低水準であり、取得期間も1月以下が5割以上となっている。

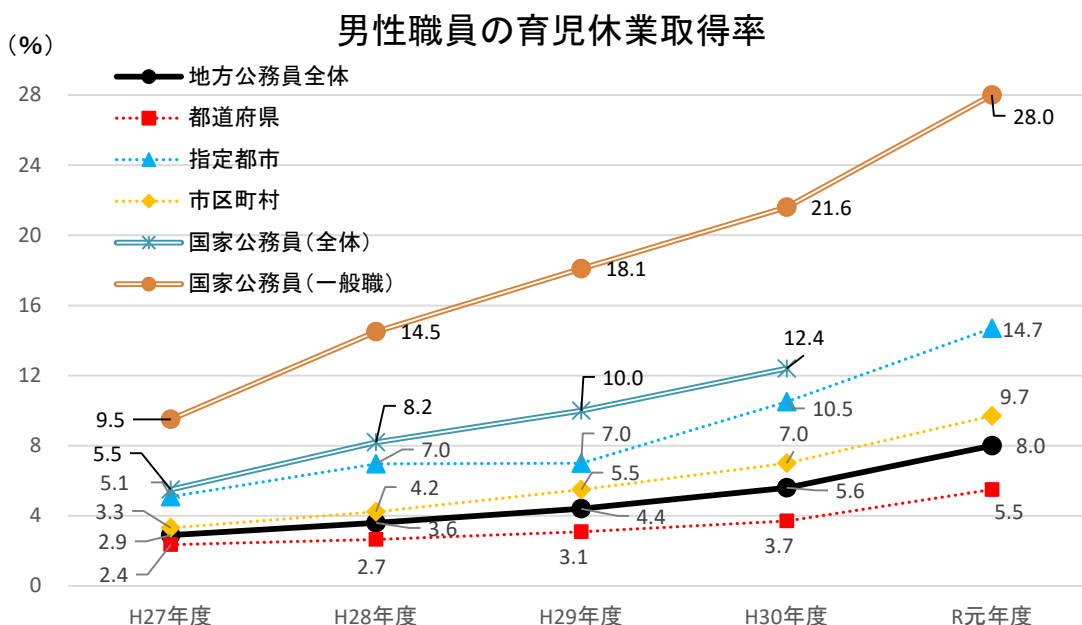
※「第4次男女共同参画基本計画」において、2020年度までに13%という数値目標

→ 団体間、部門間の格差が大きく、団体区分別で都道府県（5.5%）で、部門別では警察、消防で特に低水準となっている。

ア) 男性職員の育児休業取得率（令和元年度）

	全合計	首長部局等	警察部門	消防部門	教育委員会	(参考) 女性職員 全合計
都道府県	5.5%	16.8%	1.9%	2.1%	4.6%	100.3%
指定都市	14.7%	24.0%	—	6.5%	9.4%	100.4%
市区町村	9.7%	11.8%	—	1.1%	11.8%	98.9%
合計	8.0%	14.7%	1.9%	2.7%	5.8%	99.8%

※取得率は、令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中の新規取得者数（平成30年度以前に取得可能となって、令和元年度中に新たに育児休業を取得した者を含む）の割合である。

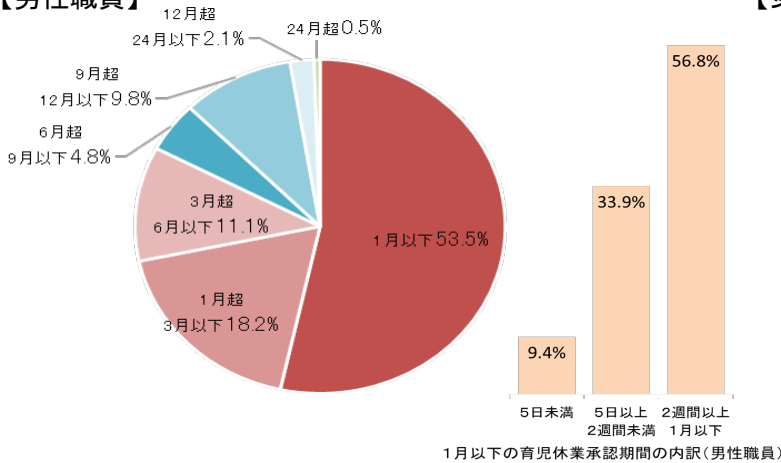


イ) 男性職員の育児休業取得率(全合計)の上位団体(令和元年度)

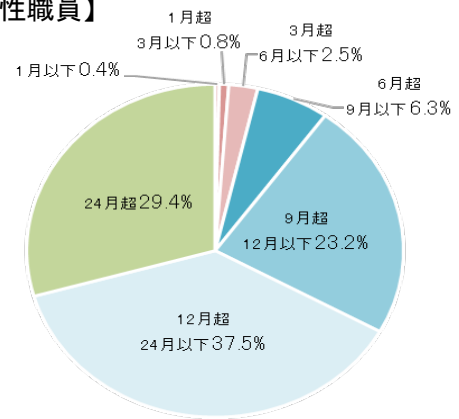
	都道府県				指定都市			
	順位	団体名	育児休業取得率	前年度取得率	順位	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
都道府県	1	鳥取県	26.1%	7.3%	1	千葉市	92.3%	65.7%
	2	岐阜県	13.0%	6.6%	2	福岡市	20.2%	14.3%
	3	沖縄県	12.1%	7.9%	3	北九州市	19.3%	14.6%
	4	青森県	10.7%	5.6%	4	さいたま市	18.2%	13.4%
	5	宮崎県	10.7%	4.1%	5	新潟市	16.2%	16.7%
	6	広島県	9.1%	6.3%	6	横浜市	14.6%	11.2%
	7	三重県	8.1%	8.1%	7	名古屋市	14.6%	7.8%
	8	埼玉県	8.0%	3.2%	8	京都市	13.9%	7.4%
	9	山口県	7.8%	6.1%	9	仙台市	13.5%	20.5%
	10	山形県	7.0%	3.1%	10	堺市	10.6%	9.6%

ウ) 育児休業期間の状況(令和元年度)

【男性職員】



【女性職員】



エ) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況(令和元年度)

(単位：人)

令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	いずれか又は両方の休暇を取得した職員数	両休暇を合わせて5日以上取得した職員数
63,436 (100.0%)	47,689 (75.2%)	28,148 (44.4%)	50,348 (79.4%)	17,699 (27.9%)

※「令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」には、いずれか又は両方の休暇制度を設けていない団体における「令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」を含む。

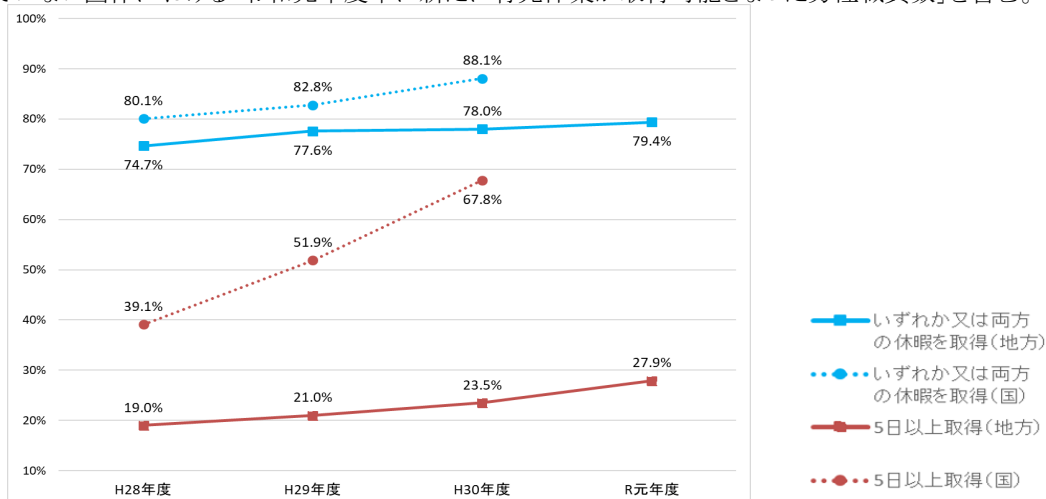


表11-1 育児休業の取得率の状況(令和元年度) 都道府県

(単位:%)

	全合計		首長部局等		警察部門		消防部門		教育委員会	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
北海道	4.2	101.3	8.1	100.0	1.8	106.1			5.0	100.7
青森県	10.7	100.0	13.5	100.0	14.9	100.0			3.1	100.0
岩手県	4.7	100.0	9.8	100.0	1.0	100.0			2.7	100.0
宮城県	6.8	100.0	25.6	100.0	2.6	100.0			3.2	100.0
秋田県	3.8	99.2	7.9	97.0	1.0	100.0			3.0	100.0
山形県	7.0	97.3	14.8	97.2	4.9	78.9			2.2	100.0
福島県	5.7	102.0	17.8	101.6	0.0	100.0			0.6	102.5
茨城県	5.0	100.0	19.7	100.0	0.8	100.0			3.1	100.0
栃木県	3.9	100.0	13.8	100.0	0.0	100.0			2.4	100.0
群馬県	3.6	99.8	10.3	98.6	0.6	100.0			2.5	100.0
埼玉県	8.0	100.1	24.7	99.3	8.0	100.0			4.2	100.2
千葉県	4.6	100.0	18.8	100.0	1.8	100.0			2.4	100.0
東京都	5.4	100.0	17.7	101.2	0.7	89.4	2.1	98.2	9.7	102.3
神奈川県	5.3	90.8	19.6	100.0	1.1	99.3			7.6	88.2
新潟県	4.1	100.0	10.1	100.0	0.0	100.0			3.0	100.0
富山県	6.0	99.3	13.8	98.9	5.5	100.0			2.8	99.4
石川県	6.9	100.0	13.6	100.0	1.6	100.0			6.4	100.0
福井県	1.7	100.0	4.9	100.0	0.0	100.0			0.7	100.0
山梨県	2.8	100.0	10.8	100.0	1.0	100.0			0.0	100.0
長野県	3.7	98.9	12.0	100.0	0.0	100.0			3.1	98.4
岐阜県	13.0	100.7	51.6	100.0	5.0	118.8			4.9	100.0
静岡県	5.0	102.4	25.4	100.0	0.7	102.0			2.1	103.0
愛知県	5.0	102.6	30.2	111.8	0.7	100.0			2.8	101.4
三重県	8.1	100.0	39.3	100.0	1.9	100.0			2.0	100.0
滋賀県	6.0	97.9	14.0	100.0	0.8	100.0			4.7	97.3
京都府	4.2	100.6	15.2	100.0	0.0	100.0			9.0	101.1
大阪府	4.4	105.2	12.9	116.2	0.4	104.6			7.7	104.3
兵庫県	4.1	100.0	7.3	100.0	3.0	100.0			4.3	100.0
奈良県	5.3	98.9	19.7	91.7	0.7	100.0			3.3	99.7
和歌山県	4.3	100.0	11.3	100.0	0.8	107.1			3.4	99.5
鳥取県	26.1	100.0	25.0	100.0	56.5	100.0			4.8	100.0
島根県	6.6	101.7	18.2	100.0	0.9	120.0			4.2	100.8
岡山県	2.4	100.0	5.5	100.0	1.6	100.0			2.2	100.0
広島県	9.1	102.1	39.0	100.0	0.7	89.1			6.9	104.8
山口県	7.8	99.6	21.5	100.0	4.2	97.4			4.0	100.0
徳島県	5.6	101.1	13.9	103.7	3.9	100.0			1.7	100.0
香川県	6.4	109.0	15.0	100.0	4.9	100.0			2.3	113.6
愛媛県	1.5	100.0	3.1	100.0	0.0	100.0			1.7	100.0
高知県	6.5	100.0	14.9	100.0	4.4	100.0			2.7	100.0
福岡県	2.9	100.6	15.9	113.3	0.3	100.0			3.5	98.7
佐賀県	4.1	100.0	15.5	100.0	0.8	100.0			2.6	100.0
長崎県	2.5	100.0	8.1	100.0	0.9	100.0			1.4	100.0
熊本県	3.6	99.6	8.9	97.9	0.0	100.0			4.4	100.0
大分県	5.6	100.0	11.4	100.0	0.9	100.0			4.8	100.0
宮崎県	10.7	100.0	20.0	100.0	8.3	100.0			2.3	100.0
鹿児島県	3.4	99.6	4.3	97.8	0.9	100.0			5.3	100.0
沖縄県	12.1	99.5	15.8	100.0	2.4	100.0			15.2	99.3

※「令和元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「令和元年度の新規取得者数」の割合である。

表11-2 育児休業の取得率の状況(令和元年度) 指定都市

(単位:%)

	全合計		首長部局等		消防部門		教育委員会	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
札幌市	6.7	98.7	11.4	99.0	0.0	100.0	4.1	98.4
仙台市	13.5	106.6	31.5	100.0	3.0	-	2.2	114.3
さいたま市	18.2	100.7	32.9	100.0	12.7	-	5.0	101.3
千葉市	92.3	100.3	99.1	100.6	125.0	100.0	75.5	100.0
横浜市	14.6	100.5	23.2	101.0	2.6	100.0	12.5	100.2
川崎市	10.3	99.7	18.2	100.0	2.7	80.0	5.4	100.0
相模原市	6.4	99.4	13.2	100.0	0.0	-	3.1	99.1
新潟市	16.2	101.3	34.9	100.0	0.0	100.0	5.4	104.5
静岡市	3.4	98.4	3.4	97.2	0.0	100.0	8.3	100.0
浜松市	5.1	100.0	13.3	100.0	0.0	100.0	1.2	100.0
名古屋市	14.6	100.0	24.8	100.0	2.0	100.0	5.6	100.0
京都市	13.9	101.1	26.0	103.0	2.5	100.0	5.5	100.0
大阪市	5.8	103.1	10.5	100.0	1.2	100.0	6.1	104.5
堺市	10.6	99.7	23.9	98.6	0.0	-	7.5	100.0
神戸市	7.3	99.8	13.9	99.3	1.8	100.0	2.4	100.0
岡山市	8.8	100.0	18.9	100.0	3.7	100.0	1.5	100.0
広島市	8.8	100.0	18.4	100.0	0.0	100.0	5.2	100.0
北九州市	19.3	100.0	36.2	100.0	8.8	100.0	8.6	100.0
福岡市	20.2	100.0	36.3	100.0	10.7	100.0	7.8	100.0
熊本市	7.9	94.8	13.6	91.7	0.0	100.0	4.0	100.0

※「令和元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「令和元年度の新規取得者数」の割合である。

※表中の「-」は、「令和元年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員」及び「令和元年度の新規取得者」のいずれもが0名である。

表11-3 育児休業の取得率の状況(令和元年度) 市区町村

(単位:%)

	全合計		首長部局等		消防部門		教育委員会	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
北海道	5.6	96.6	6.5	96.7	1.2	100.0	5.9	95.2
青森県	9.5	100.0	10.2	100.0	0.0	-	6.7	100.0
岩手県	6.4	98.8	7.8	98.4	0.0	-	0.0	100.0
宮城県	3.6	99.6	3.7	99.2	0.0	-	8.3	104.2
秋田県	11.3	99.3	15.7	100.0	0.0	100.0	9.1	80.0
山形県	12.1	99.5	13.2	100.0	2.5	100.0	23.5	91.7
福島県	6.6	99.6	7.4	99.5	0.0	100.0	6.7	100.0
茨城県	9.9	99.4	11.4	98.5	2.8	-	17.9	104.0
栃木県	8.2	99.5	10.6	100.5	1.1	100.0	12.5	88.9
群馬県	9.3	100.8	10.6	101.3	0.0	100.0	18.8	97.3
埼玉県	15.2	97.0	17.8	97.0	2.2	100.0	11.9	95.9
千葉県	10.2	96.1	14.4	96.3	0.0	80.0	6.6	95.8
東京都	33.6	100.0	34.4	100.0	0.0	100.0	33.3	100.0
東京都(区)	20.3	100.7	20.1	101.1			21.5	98.3
神奈川県	9.1	102.3	12.3	102.3	0.4	100.0	20.0	103.1
新潟県	6.4	97.2	9.4	96.4	0.0	100.0	5.3	100.0
富山県	3.4	95.4	3.8	94.8	0.0	-	20.0	100.0
石川県	2.9	102.0	4.3	102.1	0.0	100.0	0.0	100.0
福井県	8.5	100.6	9.5	100.7	0.0	-	11.1	100.0
山梨県	4.9	100.0	5.3	100.0	4.3	-	0.0	100.0
長野県	5.1	97.0	5.0	96.2	0.0	0.0	13.0	103.0
岐阜県	6.7	99.7	7.8	100.0	0.0	100.0	19.0	97.7
静岡県	5.2	96.3	6.3	96.3	0.0	50.0	0.0	98.1
愛知県	11.4	100.0	14.7	100.0	1.5	100.0	12.5	100.0
三重県	11.7	99.1	14.5	99.7	3.9	0.0	12.5	96.9
滋賀県	10.7	98.2	11.7	98.3	2.6	100.0	13.6	97.9
京都府	10.0	97.5	11.4	98.3	1.6	100.0	30.0	90.5
大阪府	8.4	100.0	11.6	100.3	0.4	100.0	8.5	98.1
兵庫県	10.2	97.8	13.7	98.3	0.5	100.0	12.2	94.8
奈良県	13.8	101.7	16.0	102.5	3.6	-	0.0	97.1
和歌山県	2.6	97.4	3.3	96.9	1.4	100.0	0.0	100.0
鳥取県	15.6	100.0	15.4	100.0	-	-	20.0	100.0
島根県	7.5	100.0	10.2	100.0	0.0	-	20.0	100.0
岡山県	5.4	98.4	7.5	98.0	0.0	100.0	14.3	100.0
広島県	9.9	97.4	12.8	97.8	0.0	100.0	10.0	89.5
山口県	8.0	99.5	10.1	99.4	0.0	100.0	11.1	100.0
徳島県	6.9	101.2	8.9	100.7	4.1	100.0	0.0	102.9
香川県	8.9	100.0	11.9	100.0	0.0	-	0.0	100.0
愛媛県	9.7	98.8	10.9	98.7	6.9	100.0	7.7	100.0
高知県	5.8	99.4	6.6	99.3	4.2	100.0	0.0	100.0
福岡県	10.6	97.1	10.6	96.5	0.0	100.0	30.4	105.0
佐賀県	6.7	100.8	8.2	100.9	0.0	-	0.0	100.0
長崎県	4.5	102.2	5.6	102.3	2.2	100.0	0.0	100.0
熊本県	4.8	98.9	4.7	98.8	0.0	100.0	12.5	100.0
大分県	3.9	98.0	6.2	97.6	0.0	-	0.0	100.0
宮崎県	4.8	99.2	6.0	99.2	1.5	100.0	0.0	100.0
鹿児島県	7.5	96.3	9.4	96.0	0.0	100.0	7.1	100.0
沖縄県	6.0	99.4	6.8	100.4	1.1	100.0	12.1	94.2

※「令和元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「令和元年度の新規取得者数」の割合である。

※表中の「-」は、「令和元年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員」及び「令和元年度の新規取得者」のいずれもが0名である。

男性地方公務員の育児参加支援に関する取組状況（令和2年10月1日時点）

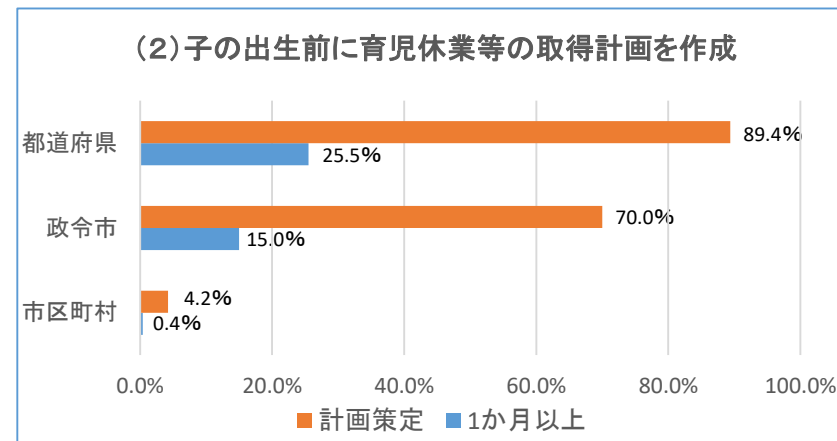
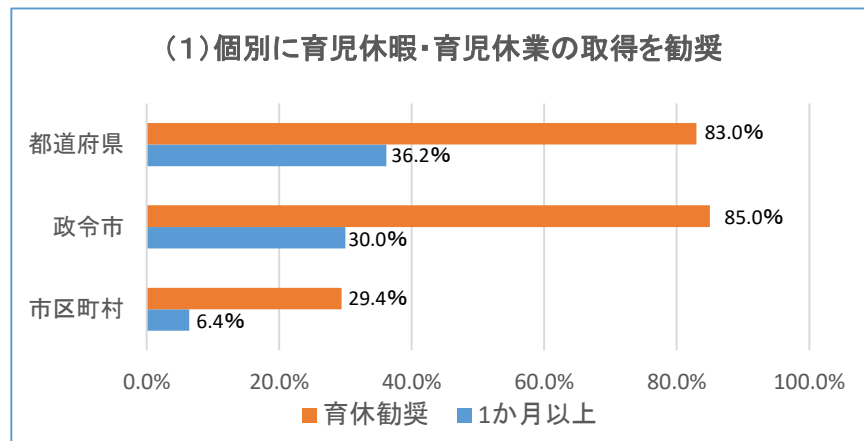
別添2

- 国家公務員において、子どもが産まれた全ての男性職員が**1か月以上**を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取組が令和2年度より開始。
- 地方公務員においても、上記を踏まえ、育児休業等の取得促進に向けた環境整備に積極的に取り組むよう依頼していることから、その取組状況をフォローアップ。

1. 男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化

都道府県(47)	政令市(20)	市区町村(1721)			
		501人以上(288)	101～500人(937)	100人以下(496)	
40.4%(19)	25%(5)	7.8%(134)	9.0%(26)	9.2%(86)	4.4%(22)

2. 男性職員の育児参加を支援するための取組



勧奨主体 ※複数回答可

人事担当課	所属部署の管理職	幹部	その他
87.2%	33.3%	2.7%	1.2%

- ・知事
- ・各部局の子育てアドバイザー
- ・ワークライフバランス推進課 など

①作成責任者

本人	人事担当課	所属部署の管理職	その他(係長など)	無回答
48.1%	3.1%	29.4%	3.9%	15.5%

②計画の策定率 ※令和2年4月(又は取組開始時点)から9月までの実績

50%未満	50%～75%未満	75%～90%未満	90%以上	不明	対象者なし	無回答
5.4%	4.7%	3.1%	20.9%	44.2%	3.9%	17.8%

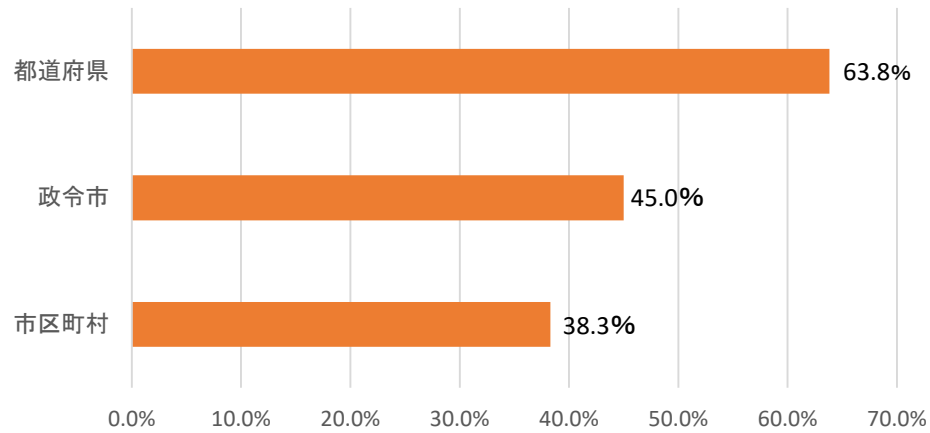
③計画の進捗管理

ある	ない	無回答
28.7%	55.8%	15.5%

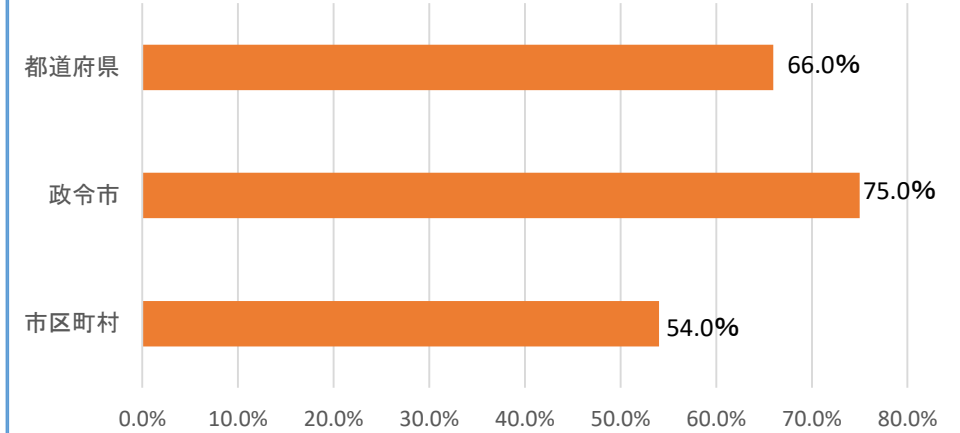
男性地方公務員の育児参加支援に関する取組状況（令和2年10月1日時点）

2. 男性職員の育児参加を支援するための取組

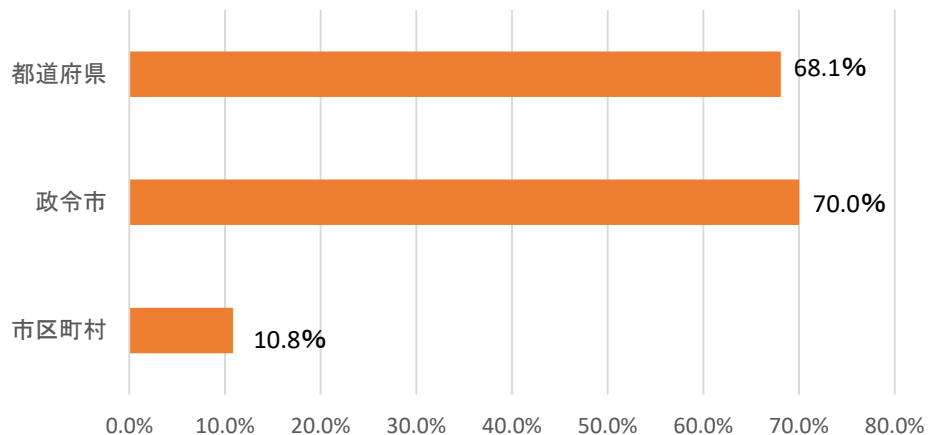
(3) 管理職や人事担当課における、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握



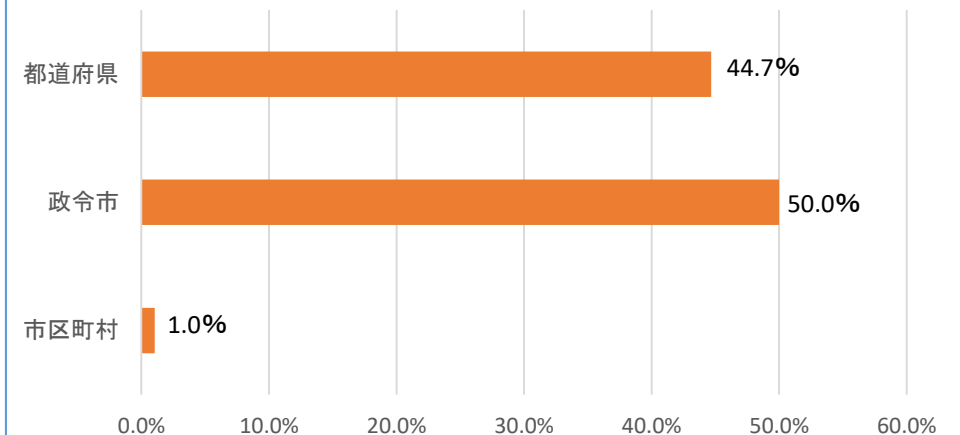
(4) 育児に伴う休暇・休業の制度や運用に係る質問や相談を受け付ける窓口の設置



(5) 対象職員が育児に伴う休暇・休業を取得できるようにする業務面の環境整備



(6) 育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組について、幹部職員等の人事評価に反映



鳥取県における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組（令和元年度）

1 トップ・管理職の理解

- ・管理職全員による「イクボス・ファミボス宣言」や「イクボス・ファミボス研修」の実施。管理職の人事評価において「イクボス・ファミボス度」を評価。（知事部局、教育委員会事務局）
- ・警察本部長自らが、幹部職員に対し、男性職員の育児休業取得のメリットや取得しやすい職場環境づくりの重要性についてメッセージ等を発信。（県警本部）
- ・警察本部長自らが、育児休業を取得した男性職員及び育児休業が取得可能な男性職員のうち未取得の職員と意見交換を実施。（県警本部）

2 所属長から男性職員への積極的な後押し

- ・育児休業等の取得計画の作成。（知事部局、県警本部）
※令和2年度から子育て応援プランニングシート（育児休業等取得計画）の作成、所属長と対象職員の面談及び所属長による男性職員への1カ月以上の休暇・休業取得勧奨を義務化。（知事部局）
- ・1歳未満の子を持つ職員については、本人の意向を尊重した上で2週間以上の休業の取得を努力義務とし、休業中における業務分担の調整を各所属に求めた。（県警本部）
- ・給与等への影響試算シートの提供。（知事部局、県警本部、教育委員会事務局）

3 職場の理解促進・職員の意識の醸成

- ・毎月19日を「育児の日」、「イクボス・ファミボスの日」として庁内放送で案内するとともに、男性職員の育児休業取得の体験談・部下男性職員が育児休業を取得した管理職の取組など子育てに関する情報を「子育て応援メッセージ」、「イクボス・ファミボス通信」として全職員に発信。（知事部局、教育委員会事務局）
- ・職員に向けてメール配信しているワークライフバランスに関する資料で男性職員の育児休業取得の体験談を紹介。併せて、業務の引継方法や駐在所勤務職員が育児休業を取得した際の業務のバックアップ対応と地域住民からの反響等も掲載。（県警本部）
- ・職員及びその家族向けに配布している部内機関紙で、男性職員の育児休業取得の体験談を紹介。職員の配偶者にも育児休業が取得できることを周知することで取得を後押ししたほか、男性の家事・育児参画に対する意識の向上につながった。（県警本部）

4 働き方の見直し・両立支援

- ・長時間労働の削減や柔軟な働き方を推進。（知事部局、県警本部、教育委員会）
[職員一人当たり年間時間外勤務時間数（H30→R1）]
知事部局 168時間→134時間、県警本部 221時間→199時間、教育委員会 147時間→130時間
(△20.2%) (△10.0%) (△11.6%)
- ・3歳未満の子を養育する男性職員の配偶者を対象としたアンケート調査を実施して、男性職員の家事、育児参画に向けた施策に活用。（県警本部）

千葉市の男性職員の育児休業取得率向上に向けた取組みについて

千葉市は、下記取組みを継続し、一人ひとりが積極的に育児休業を取得して「育休は男性職員も取得して当たり前」という意識の定着を目指した。

- (1) 男性職員向けの休暇や休業取得例を記載した「職員のための子育て支援ハンドブック」の制作・周知(令和元年度までは別冊で「男性職員子育て応援プラン」を制作・周知)。
- (2) 子育てに関する各種制度や体験記等を掲載した「子育て応援タイムズ」の定期刊行・周知(平成27年度～)。
- (3) 子育て中や子育てに関心のある男性職員の交流の場を広げ、子育てにかかわりやすい職場環境をつくるため、「イクメン・ランチミーティング」の開催(平成25年度～)。
※令和2年度においては新型コロナウイルス感染症の拡大状況を見て中止とした。
- (4) 全所属長を「イクボス」として位置付け、研修の受講やイクボス宣言の実施(平成28年度～)。イクボス宣言については年度当初に宣言書を作成し、各所属内に掲示する。
(URL:http://www.city.chiba.jp/diversity/ikuboss_declaration.html)
- (5) 対象職員の所属長が、職員と面談しながら「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト(令和元年度までは「パパママ計画書」)」を作成することで、部下の状況を把握し、休暇・休業等の取得を促すほか、業務の進捗状況や今後の業務計画について、所属内で調整する。
※当該チェックリストは、子育て支援制度について十分な知識のないイクボス(新任イクボスなど)でも、子育てのステージごとに制度を理解しながら支援に取り組むことができるようにしている。
- (6) 平成29年度から令和元年度までは、対象職員の所属長に対し、育児休業の取得予定等の調査を実施・・・扶養認定申請の情報から、子が出生した男性職員を確認し、対象職員がいる所属長あてに対象職員が育児休業を取得するか、取得しない場合はその理由を回答。所属長への調査送付前後に、個別に対象者に連絡し、育児休業制度について説明。
令和2年度からは「男性職員に関する休暇等取得計画書兼フォローシート」を提出することとしている。(消防局・教育委員会においても同様の取組)
- (7) 市長等特別職が出席する幹部会議での局別取得率の状況の共有。
- (8) 千葉市職員互助会が、育児休業により無給となる会員を支援する取組みとして支援金給付事業を実施。

**地方公務員における
ダイバーシティ・働き方改革推進のための
ガイドブック**

令和 2 年 3 月



総務省自治行政局公務員部

■男性の育児参画の促進

概要

- 男性職員の育児休業取得や子の看護休暇の取得等、育児参画を促進し、性別にかかわらず仕事と育児を両立できる職場環境の整備を目的とする施策です。

取組内容

- 男性職員が育児休業を取得していない理由として、「職場が繁忙」「周囲の職員に迷惑がかかる」など、業務や職場のメンバーへの影響から、本人が育児休業を取得したいと希望していても躊躇したりあきらめてしまったりしている場合があります。日頃から休暇を取得しやすい職場環境を整備しましょう。
- 子どもが生まれる男性職員に対して、人事課や管理職からの休業取得の働きかけ、育児休業取得計画書の作成、育児休業を取得した男性の先輩職員から話を聞く機会（ランチ交流会、育児休業取得者のメンター制度等）や体験談の公表等を行うことにより、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減することも有効でしょう。
- 男性職員が育児休業を取得しない理由の一つに、休業期間中の収入の減少という経済的理由が挙げられます。ただし、休業中も育児休業手当金や共済の掛金が免除となるなど一定の所得保障が行われることから、実際に取得した際の収入がどのように変化するかシミュレーション・試算を提示することで、休業中の収入について誤解がないようにしましょう。

留意点

- トップから積極的なメッセージを発信したり、管理職から対象者に取得の声掛けをすることにより、男性職員が育児休業を取得することへの不安を解消するようにしましょう。なお、男性の育児参画を企業・団体に促進する意義については、「Topics 企業や地方公共団体が「イクメン」・「イクボス」を推進するのは何のため？」(p.66)で解説しています。
- 育児のために利用できる制度等について、申請書等で配偶者が妊娠したことを早期に把握する仕組みを設けておき、対象者に対して早めに情報提供を行うとよいでしょう。

事例

茨城県龍ヶ崎市：市長のリーダーシップによる男性育児休業取得促進（職員数 440 名）

実施事項	<ul style="list-style-type: none">■ IKUMEN★THE 男会（イクメン座談会）、IKUMEN★ミーティング<ul style="list-style-type: none">● 男性の育児参画の重要性について認識を深め、男性職員の意識啓発を図ることを目的として、市長を交え、育児中（おおむね 1 歳に近い子）の男性を対象としたミーティングを開催。■ 育児休業メンター制度<ul style="list-style-type: none">● 育児休業経験者等を「育児休業メンター」として登録（男性 11 名、女性 6 名）。人事課が出産を迎える職員とメンターのコーディネートを行い、各種制度の利用方法から育児にかかる様々な不安や悩み等について、相談やアドバイスを実施。
-------------	--

特徴	<p>■休業取得のモデルケース提示</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性職員が育児休業を取得しない理由として、経済的な理由が多く挙げられたことを踏まえて、人事課で育児休業を取得した際のモデルケース（共済組合における育児休業手当金、共済掛金の免除制度等）を提示。 																															
	<ul style="list-style-type: none"> イクメン座談会、ミーティングでは、妻の育児負担軽減のため、男性職員の育児参加が重要であるとの共通認識が図られ、参加した男性職員のうち8名（平成24～26年）が、その後育児休業を取得。 1ヶ月以下の育休取得では大きな収入減にはならないなど数字的に「見える化」したことで、取得者が飛躍的に増加。平成27・28年度の取得率は2年連続で100%、平均取得日数は13.3日である。 男性職員は、業務が相対的に忙しくない時期を選んで取得する人が多く、一ヶ月程度の休業であれば、代替職員はおいていない。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> <th>H27</th> <th>H28</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>子どもが生まれた男性職員数(人)</td> <td>13</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>13</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>5(1)</td> </tr> <tr> <td>育児休業取得者数(人)</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>7</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>5(1)</td> </tr> <tr> <td>育児休業取得率(%)</td> <td>7.7</td> <td>0</td> <td>18.2</td> <td>53.8</td> <td>83.3</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>※()内の数字は、次年度に取得した人数(うち数)</p>	年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	子どもが生まれた男性職員数(人)	13	10	11	13	6	8	5(1)	育児休業取得者数(人)	1	0	2	7	5	8	5(1)	育児休業取得率(%)	7.7	0	18.2	53.8	83.3	100
年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28																									
子どもが生まれた男性職員数(人)	13	10	11	13	6	8	5(1)																									
育児休業取得者数(人)	1	0	2	7	5	8	5(1)																									
育児休業取得率(%)	7.7	0	18.2	53.8	83.3	100	100																									

香川県丸亀市：育児休業計画書の作成（職員数 975人）																						
実施事項	<p>■丸亀市役所イクボス宣言</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年7月7日「丸亀市役所イクボス宣言」を行い、育児や介護、地域活動を行う部下を支援する管理職を目指す『イクボス7か条』宣言書を作成。ボスとしての責務を宣言するだけでなく、ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、楽しむことも明記している。 <p>■申出書の提出</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員又は職員の配偶者の妊娠が判明した場合、育休取得の有無にかかわらず、「職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書」を提出し、出産予定であることを所属長へ申し出ることとしている（申出時期は各個人の判断）。 申出書には「育児休業」、「男性による育児のための休暇（5日）」「出産補助休暇（3日）」について、それぞれ「申請する/しない検討中」を記載し、所属長は「職員が理想とするワークライフバランス」「所属職員への周知（タイミングや配慮する内容など）」、「育児休業予定の場合、休業中の業務分担」を確認する。 																					
	<p style="text-align: center;">職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書</p> <p>平成27年7月、本市はイクボス宣言を行いました。イクボスの取り組みは、家事や育児、地域活動に積極的に取り組みながら、仕事の成果を上げられるよう管理職が率先して、職員を応援し、職員一人一人がワークライフバランスを向上できるようにすることを目的として実施しております。そこで、個人情報はありますが、早期に対象職員を把握し、上記目的達成のため、ご自身もしくは配偶者の出産予定について支障が無ければお聞かせください。なお、申出書の記載内容については、所属内の職務分担について配慮すること、職員課からの手当て等の情報提供を円滑に行うこと、ならびに市長からのメッセージ発信（男女共同参画室の業務）のためにのみ利用するものです。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>所 属（部 課 名）</td> <td></td> </tr> <tr> <td>職 氏 名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>出 産 予 定 日</td> <td>年 月 日</td> </tr> <tr> <td>育児休業の申請について（いずれかに○）</td> <td>申請する・申請しない・検討中</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">以下、男性職員のみ記載してください</td> </tr> <tr> <td>男性による育児のための休暇（5日）の申請について（いずれかに○）</td> <td>申請する・申請しない・検討中</td> </tr> <tr> <td>出産補助休暇（3日）の申請について（いずれかに○）</td> <td>申請する・申請しない・検討中</td> </tr> <tr> <td>【所属長コメント欄】</td> <td>（ 年 月 日面談）</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">所属長自署</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> <small>所属長確認項目</small> <input type="checkbox"/> 職員個人が理想とするワークライフバランス（自身の将来像）について <input type="checkbox"/> 所属職員への周知について（タイミングや配慮する内容など） <input type="checkbox"/> 育児休業予定の場合、休業中の業務分担について </td> </tr> <tr> <td>職員課・男女共同参画室への情報提供可否（いずれかに○）</td> <td>可・否</td> </tr> </table> <p>・申出書は所属長へ提出すること ・記載後の申出書（原本）は、所属長が保管し、他の職員に閲覧させることを禁じます ・情報提供について、可に○の場合、所属長は、コピーを職員課と男女共同参画室へ提出してください ・所属長は、配慮期間が経過した後、申出書をシュレッダーにて廃棄処分してください</p>	所 属（部 課 名）		職 氏 名		出 産 予 定 日	年 月 日	育児休業の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中	以下、男性職員のみ記載してください		男性による育児のための休暇（5日）の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中	出産補助休暇（3日）の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中	【所属長コメント欄】	（ 年 月 日面談）	所属長自署		<small>所属長確認項目</small> <input type="checkbox"/> 職員個人が理想とするワークライフバランス（自身の将来像）について <input type="checkbox"/> 所属職員への周知について（タイミングや配慮する内容など） <input type="checkbox"/> 育児休業予定の場合、休業中の業務分担について		職員課・男女共同参画室への情報提供可否（いずれかに○）
所 属（部 課 名）																						
職 氏 名																						
出 産 予 定 日	年 月 日																					
育児休業の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中																					
以下、男性職員のみ記載してください																						
男性による育児のための休暇（5日）の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中																					
出産補助休暇（3日）の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中																					
【所属長コメント欄】	（ 年 月 日面談）																					
所属長自署																						
<small>所属長確認項目</small> <input type="checkbox"/> 職員個人が理想とするワークライフバランス（自身の将来像）について <input type="checkbox"/> 所属職員への周知について（タイミングや配慮する内容など） <input type="checkbox"/> 育児休業予定の場合、休業中の業務分担について																						
職員課・男女共同参画室への情報提供可否（いずれかに○）	可・否																					

	<p>■市長のお祝いメッセージ</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員又は職員の配偶者が出産したときには、市長の署名入りのお祝いメッセージを渡している。
<p>特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> 所属長へ申し出ることにより、所属内の業務調整を早期に着手することができる。また、出産に伴う各種手続きの制度説明を職員課が行う際、申出者の意向を尊重した説明ができる。 イクボス（所属長）と職員課、啓発推進担当課が連携して、職員の育休取得の後押しを行っている。 <div data-bbox="400 618 1114 842" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>フロー図</p> <pre> graph TD Mayor[市長] -- ⑤署名の依頼 --> Room[男女共同参画室] Room -- ③情報提供 --> Staff[職員課] Room -- ⑥依頼 --> Supervisor[所属長] Supervisor -- ①申出 --> Target[対象職員] Staff -- ④連絡 --> Room Target -- ⑦手渡し --> Supervisor </pre> </div>

千葉県千葉市：男性職員の子育てへの参画推進（職員数 11,685 名）

<p>実施事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> 市長が「男性職員も育児休業を取得することが当たり前」という考えで常日頃から職員に向けてメッセージを発信し、様々な取組を進めた結果、平成 25 年度には 2.2% だった男性の育児休業取得率は、平成 29 年度には 22.9% に向上した。 所属長は、職員に子どもが生まれることを知ったら、「パパママ計画書」を作成する。男性職員用と女性職員用があり、今後どういう計画で育児に参加していくかを、所属長と本人が面談し、育児への参画を明確に意識してもらうことを狙いとしている。出産予定日の 5 か月前、同 1 か月前、出産後 2 週間後、育児休業復帰前後の 4 つの段階で、育児休業や出産時の休暇、子育て支援のための制度等の取得予定をそれぞれ記入する内容になっている。 この面談を通じて、所属長から職員に対し、育児休業制度等の各種制度を周知したり、取得の働きかけをしたりしている。必要に応じて、所属長が業務分担の調整・見直し等を行うことも計画書で呼びかけている。 また、「男性職員の育児休業取得率向上に係る調査」を所属長宛に行い、子どもが生まれる職員の育児休業の取得予定と、取得予定が「ない」場合にはその理由の回答を求めている。これも、「取得するのが当たり前」というメッセージの一環である。なお、取得予定が「ない」場合の理由として、経済的な影響を挙げるケースがあることから、育児休業中の手当金や、市の互助会で設けている「育児休業者支援金」（休業中の最大 5 日間について標準報酬日額の 30% にあたる費用を支援するもの）等の経済的な支援に関する制度も周知している。 このほか、男性職員の子育てへの参画状況を示す指標として、「男性職員の保育所送迎状況」を調査している。平成 29 年の調査では、「週 4 回以上」が約 1 割、「週 1～3 回」が約半数。朝、保育所へ子どもを送ると別れ際に悲しそうな顔をすることが
--------------------	--

あるが、迎える子どもが笑顔になることや、保育士との連絡・相談もしやすいため、迎えるを分担することを推奨している。

＜パパママ計画書（男性職員用）の記載例＞

○第2ステップ（出産予定日の1か月前）

（面談等実施日 27年 9月 10日）

目的：休暇・休業の活用支援、具体的な育児休業等の取得期間と内容の把握、業務の調整方法の具体的な対応。

取得項目、取得予定	イクボス・イクサポは、職員が取得する制度の取得期間・取得時間や面談の内容等をメモし、必要に応じて業務の割り振りを変更してください。 (注)育児に関する手続き以外に、産休・育休中に本人が必要とする情報について聞き取りし、メール・郵送等を希望する場合、可能な限り所属課において対応して下さい。
<input checked="" type="checkbox"/> 育児参加休暇……5日間 (配偶者の産前産後休暇期間)	<p>イクボスより…</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妻は育児休業を1年間取得する予定で職場に申請している。母子ともに健康だが、長女が寂しさから、泣いてしまったり、妻をわざと困らせてたりしているので、妻の負担が大きい。 ・育児休業復帰後は、長女の世話をサポートするため、休憩時間の短縮の活用を検討中とのこと。 ・自分の休暇・休業中の業務のマニュアルの作成は先日終了したとのこと。 <p>【取得予定制度・期間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児参加休暇取得予定 27年10月6日～5日間(連続) ・エンゼル休暇 出産日から5日間(適宜) ・育児休業 27年10月25日～27年11月10日 <p>イクボスより…</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間の短縮だけでなく、部分休業等もあるので、必要であれば検討し、妻と子の様子を気に配ってあげてほしい。 ・休業休業中の業務分担について、イクサポ及び周囲の職員と相談して決めてあるので、安心して引き継ぎを行ってほしい。 ・妻の産後休暇中に育児休業を取得した場合、産後パパ育休となり、もう一度育児休業を取得することができるので、希望する時は申し出てほしい。
<input checked="" type="checkbox"/> 配偶者の出産休暇(エンゼル休暇)5日間 (入院等の日から出産後2週間以内)	
<input checked="" type="checkbox"/> 育児休業 (3歳に達する日まで)	
<input type="checkbox"/> 育児短時間勤務 (小学校就学の始期に達するまで)	
<input type="checkbox"/> 部分休業等 (小学校3年生の年度末まで)	
<input type="checkbox"/> 休憩時間の短縮 (小学校6年生の年度末まで)	
<input type="checkbox"/> 時間外勤務等の原則禁止 (3歳に達する日まで)	
<input type="checkbox"/> 時間外勤務等の制限(年150時間他) (小学校就学の始期に達するまで)	
<input type="checkbox"/> 深夜勤務の制限(22～5時までの勤務制限) (小学校就学の始期に達するまで)	
<input type="checkbox"/> 子の保育時間 (1歳に達する日まで)	

※第2ステップの記載が終了した時点で、市長部局については給与課へ、市長部局以外にあつては任命権者毎の担当課へ写しを提出してください。

※記載例 ※記載方法は、パパママ計画書の記載例及びフローを参考にしてください。

特徴

- ・ 市長の強いリーダーシップの下、所属長のマネジメントを通じて、男性の子育てへの参画推進や、職場風土の醸成を図っている。
- ・ 対象となる職員への各種制度の周知や、取得の働きかけについても、所属長を通じて行うことにより、職場が応援しているということを職員に伝え、取得しやすいように工夫している。
- ・ 「保育所送迎状況」の指標については、フルタイム勤務の配偶者がいる男性職員の2割が「週0回」であることなどを「見える化」することにより、職員の意識改革を促している。

岐阜県：男性の育児休業取得が「あたりまえ」の職場風土の醸成（職員数 24,329 名）

実施事項

- 「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」（平成 28 年 3 月策定）において、「男性の育児休業取得が「あたりまえ」の職場にする」ための取組を進めており、この中で、管理職職員は、育児休業取得可能者の把握とその職員への取得の働きかけにより、取得しづらい雰囲気をなくしながら、全職員の意識改革を行うこととしている。
- 具体的には、まずは、仕事を離れることへの不安感が比較的小さい「短期（5 日以内）」の育児休業を取得することで、「男性職員の育児休業取得があたりまえ」となる職場の雰囲気を醸成し、次の段階として、「1 カ月間、1 年間」などの短期以外の育児休業取得者を増やしていく、という取組を行っている。数値目標としては、「男性の短期（5 日以内）育児休業取得率 70%」と「男性の短期以外の育児休業取得率 10%」の 2 つを設定している。
- また、平成 27 年以降、毎年 4 月に、人事課から各所属に対し、これらの取組をアナウンスするとともに、各所属の管理職を「推進責任者」とし、男性の育児休業取得に関する意識を高め、職場での理解を深めるための「職場内研修」を実施するよう依頼している。加えて、子どもが生まれる男性職員について「育児参加プラン」を作成し、育児休業の取得計画とその実績を確認することとしており、取得しない場合はその理由の確認や、取得できなかった場合の再計画の作成など、所属の管理職から個々の職員に対して、具体的なアプローチを行っている。
- これらにより、「各所属の管理職職員の理解促進」や、「職員一人ひとりの意識の向上」といった効果がもたらされている。

特徴

- 平成 30 年度における男性職員の育児休業取得率は、短期（5 日以内）が 17.8%、短期以外が 16.7%で、合わせて約 35%（首長部局）となっている（令和 2 年 1 月 1 日時点の取得率は、60%（首長部局））。計画の数値目標は、短期（5 日以内）の方を高めに設定しているが、個々人の希望に応じた取得を進めてきた結果、短期以外の取得実績が増加傾向にある。

< 目標に対する実績 >

数 値 目 標		平成29年度実績		平成30年度実績	
女性の育児休業取得率	100%	100.0%	(44 / 44人)	100.0%	(37 / 37人)
配偶者の出産の場合の特別休暇取得率	100%	91.5%	(75 / 82人)	87.8%	(79 / 90人)
育児参加の特別休暇取得率	100%	93.9%	(77 / 82人)	91.1%	(82 / 90人)
男性の育児休業取得率(短期(5日以内))	70%	39.0%	(32 / 82人)	17.8%	(16 / 90人)
男性の育児休業取得率(短期以外)	10%	14.6%	(12 / 82人)	16.7%	(15 / 90人)

（出所）「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画 平成 30 年度実施状況」（令和元年 7 月公表）

三重県：知事のリーダーシップによる男性育児休業取得促進（職員数 22,067 名）

実施事項

- 平成 24 年度及び平成 28 年度に、鈴木知事が 2 回にわたり数日間の育児休業を取得した。男性職員の育児休業取得促進に向けて、知事がリーダーシップを發揮して取組を進めてきたことで、平成 24 年度には 5.0%だった男性の育児休業取得率は平成 30 年度には 36.7%（首長部局）へと向上した。（次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第 2 次前期計画）平成 27～30 年度の取組状況）
- 取得率向上の秘訣としては、①トップの率先垂範（知事自身の育休取得）、②管理職の目標設定とコミットメント、③現場へ浸透させるツール（育児参画計画書）、④ワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けた人事配置の大きく 4 点があげられる。
- 三重県では、平成 26 年度から時間外勤務の削減や休暇の取得促進等、「ワーク・ライフ・マネジメント」の取組を推進しており、そうした取組と連動する形で、男性職員の育児参画を促進している。職員の意識面の変革は進んできたが、今後、個々人の希望に応じた育児休業等の取得を実現していくためには、業務プロセスの見直し・効率化や、業務の属人化を防ぎ、職員が助け合える職場風土の構築等、業務面の変革に向けた取組を一層進める必要があると考えている（詳細は p.42 を参照）。
- 育児参画計画書は男女とも対象で年間を通じて必要に応じて作成する。産育休取得計画時、産育休取得前、育休復帰前、育休復帰後の節目や定期的な面談等で所属長と職員が育児参画に関するコミュニケーションを促進するためのツールとして活用している。

（出所）三重県知事 鈴木英敬「空気を変える！～みえの育児男子プロジェクト～」令和 2 年 2 月 6 日

<https://ikuboss.com/wp-content/uploads/2020/02/suzki.pdf>

特徴

- 全管理職がイクボス宣言を行っており、人事異動方針等においても、管理職の配置にあたっては、子育て等を行う職員の仕事と家庭の両立を支援し、応援、サポートしあう職場環境づくりに取り組む姿勢を重視している。
- イクボスを、「子育て・介護を行っている職員の支援のみならず、職場で共に働く職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、業務の成果を県民に届けつつ、自らもワークとライフを楽しむことができる管理職」と捉えて推進するというメッセージを研修等で周知している。
- 職員を応援、サポートしあう職場環境づくりを行うにあたっては、コミュニケーションが全ての基本である。働きやすい職場づくり勉強会では、「所属長と職員の対話の質向上」をテーマとして、上司と部下がペアで対話を行うワークや、管理職が部下の話を傾聴することの重要性について気付きを促す内容を取り入れた。こうした研修を通じて、管理職が求められる役割を果たすためのスキル向上に取り組んでいる。

三重県いなべ市：市の情報誌における育児休業を取得した男性職員の紹介（職員数 370 名）

- いなべ市の情報誌「Link」（平成 30 年 2 月号）では、「特集 いなべで働く」と題して、自分の生き方や希望を軸にいなべで自分らしく働く人の紹介を行っており、その一人として、約 1 ヶ月間の育児休業（育児のための特別休暇等を含む）を取得した男性職員を取り上げた。
- 記事では、「いなべ市役所では 1 週間前後の育児休業や介護休暇などを取得する男性職員は珍しくありません。しかし、約 1 か月間職場を離れ、育児参加をしたのははじめてです」として、育児休業を取得しようと思った理由や、育児休業中の子どもの生活の様子、休業の取得を通じて得た職員の気付き等を紹介している。

実施事項

いなべ市役所職員、入庁して半年、生活習慣、生活リズムなどを再構築し、育児休業を取得し、育児の大切さを改めて実感。育児休業取得後、育児休業期間中は、育児休業期間中の子どもの生活の様子、休業の取得を通じて得た職員の気付き等を紹介している。

いなべ市役所職員、入庁して半年、生活習慣、生活リズムなどを再構築し、育児休業を取得し、育児の大切さを改めて実感。育児休業取得後、育児休業期間中は、育児休業期間中の子どもの生活の様子、休業の取得を通じて得た職員の気付き等を紹介している。

いなべ市役所職員、入庁して半年、生活習慣、生活リズムなどを再構築し、育児休業を取得し、育児の大切さを改めて実感。育児休業取得後、育児休業期間中は、育児休業期間中の子どもの生活の様子、休業の取得を通じて得た職員の気付き等を紹介している。

いなべ市役所職員、入庁して半年、生活習慣、生活リズムなどを再構築し、育児休業を取得し、育児の大切さを改めて実感。育児休業取得後、育児休業期間中は、育児休業期間中の子どもの生活の様子、休業の取得を通じて得た職員の気付き等を紹介している。

いなべ市役所職員、入庁して半年、生活習慣、生活リズムなどを再構築し、育児休業を取得し、育児の大切さを改めて実感。育児休業取得後、育児休業期間中は、育児休業期間中の子どもの生活の様子、休業の取得を通じて得た職員の気付き等を紹介している。

(出所) いなべ市情報誌「Link」2018 年 2 月号

- なお、ここ数年間のいなべ市における男性職員の育児休業取得率は、次のとおりとなっている。

年度	H28	H29	H30
男性職員の育児休業取得者数	3人	5人	5人
男性職員の育児休業取得率	38.0%	66.0%	40.0%

特徴

- 市役所において、職員の休暇・休業の取得促進や働き方改革に取り組むにあたっては、それによってどのような効果・成果を期待するのか、市民の理解を得ながら進めることが重要となる。
- 育児休業を取得した男性職員の事例を市の情報誌で紹介することによって、職員が育児等を通して豊かな人生経験を積み、その経験を活かして市民目線で業務にあたれるという市政へのメリットや、多様な価値観を持つ誰もが希望を実現できるいなべに向けた取組の一つであるということを伝えている。

◎Topics◎ 企業や地方公共団体が「イクメン」・「イクボス」を推進するのは何のため？

近年は、イクメンという言葉で、企業・団体内で男性の育児参画を後押ししようという動きがみられます。男性が、「子育てに参加できるよう働き方を柔軟にしよう」とする取組にとどまらず、企業内で「パパ講座」や「パパネットワークづくり」等を行い、「男性職員が子育てに積極的に参加するよう」働きかける取組を行う企業・団体もあります。なぜ、企業・団体がここまでの支援をする必要があるのでしょうか。

子育て中の女性職員や介護を担う職員等が、長時間労働ではなく柔軟に働くことで、仕事と生活の調和を図るためには、職場のスタンダードとなっている一般職員の働き方を変えることが必要です。時間に制約がなく仕事優先で働く一般職員の多くは男性ですので、男性職員の働き方を変えることが重要になります。そこで、単に柔軟な働き方や残業削減といった取組を提示するだけではなく、育児参画という「動機づけ」を行うことも有効と考えられています。

また、従来、男性の育児参画は、女性のためという見方が中心でしたが、最近では、男性の育児経験が、職場の多様性（ダイバーシティ）にプラスであり、仕事において多様な価値観・考え方をもたらすとも考えられています。

イクボスというのは、「育児を行う部下を支援する上司」あるいは、「自らも育児や介護を行う上司」という見方がありますが、最近では、子育てや介護等の制約事由のあるなしにかかわらず、部下の効率的な働き方をサポートし「育成する上司」という解釈の方が主流となってきています。イクボスには、部下それぞれに期待される役割と抱えている事情に応じて、育成目線で適切に仕事を与え、公正に評価するというマネジメントのノウハウが必要とされています。

◎Topics◎ 男性の育児休業取得を推進するために

平成 31 年 1 月に取りまとめられた「女性活躍推進法公務部門に関する施行後 3 年の見直しの方向性」においては、「共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題である」、「性別による固定的役割分担意識を打破し、男女が共に家庭責任を果たしながら、職場で貢献することが当然という方向へ意識改革を進めるためにも、男性の家事・育児参加を促進することが重要である」と指摘されています。

男性の育児参画支援においては、育児休業の取得を推進する方法も多くとられていますが、日本全体の男性の育児休業取得率の平均は 5%前後で推移しており、企業ごとの取得率をみると 0%の企業も少なくありません。地方公共団体における取得率も 5.6%となっています。(総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」平成 30 年)

一方で、近年は、男性の育児休業の取得目標を 100%とする企業も出てきており、地方公共団体でも取得率 100%を経験しているところもあります。例えば、茨城県龍ヶ崎市は職員数 500 人以下と比較的小規模な団体ですが、市長のトップダウンによる働きかけと、人事部門からのきめ細かな情報提供や取得に伴う不安を解消するための施策等に取り組んだ結果、2 年連続で 100%を達成しました。

また、男性の取得を促進するポイントの一つとして、女性と比べて、取得時期を選びやすいこともあげられます。出産時や妻の職場復帰時期など、家庭の事情で選ぶことが望ましいですが、業務多忙な職場では、そうした職場事情を反映し繁閑差をみて取得しやすい時期を選ぶことも考えられます。これらに加え、上司による声掛けや職場の業務調整により取得を後押しすることで、取得率を高めることが期待されます。

国家公務員においては、男性の家庭生活への参画促進に率先して取り組むため、令和 2 年度から「子どもが生まれた全ての男性職員が 1 か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指す」とされました¹³。

家庭や本人の多様なニーズに対応できるよう、「男の産休（配偶者出産休暇、育児参加休暇）」や育児休業のほか、育児時間や年次休暇等も幅広く対象として、各府省は、管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成や、業務分担の見直し等による円滑な業務運営の確保をはじめ、必要な取組を進めるとされています。

こうした取組も参考にしながら、地方公務員においても、男女かかわらず休暇・休業を取得しやすい環境整備に取り組むことが求められます。

¹³ 「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」令和元年 12 月 27 日 女性職員活躍・ワーク・ライフ・バランス推進協議会決定