

総行公第 151 号
総行女第 51 号
令和 3 年 12 月 24 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 長
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取組の一層の推進について

地方公務員の男性の育児休業等の取得の推進については、かねてより積極的な取組を要請してきたところであり、「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 3 年 1 月 25 日総行女第 5 号）では、男性職員の育児休業取得率等の数値目標を設定すること、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きたいこと、育児休業取得率が大きく上昇した地方公共団体の取組事例等を参考にさせていただきたいこと等を助言しているところです。

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。

令和 2 年度の地方公務員の男性の育児休業取得率については、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）において成果目標として掲げられた 30%（令和 7 年まで）に対し、「「令和 2 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 3 年 12 月 24 日総行公第 148 号・総行安第 59 号）において取りまとめたとおり、首長部局等にあっては 24.7%（対前年度比+10.0%）であったものの、全体としては 13.2%（対前年度比+5.2%）にとどまっています（調査結果は別添 1 参照）。令和 2 年度の国家公務員の男性の育児休業取得率は 29.0%（対前年度比+12.6%）となっており、国・地方公共団体間の取得率は差が拡大している状況にあります。地方公務員の男性職員の育児休業等については、取得促進に向けた取組を一層加速しなければならない状況にあるといえます。

本年度は、例年の育児休業取得率等に係る調査に加え、「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和 3 年 8 月 27 日総行公第 87 号・総行安第 48 号）により、国家公務員における取組と同等の取組を進めているか等について調査を行っているところ

です（調査結果は別添2参照）。これらの調査結果から分かる内容を含め、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組を一層推進していただくに当たって留意いただきたい事項は下記のとおりですので、引き続き、全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。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村においてもより積極的な取組が行われるよう助言をお願いいたします。

なお、本通知については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 国家公務員における取組と同程度の取組の実施

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して取組を進めている。その取得促進方針の要点は次のとおりとなっている。

（参考）国家公務員における取組

- ① 幹部職員が子供が生まれた全ての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。【取得方針・目標の明確化】
- ② 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。【男性職員の確実な把握】
- ③ 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。【質問・相談窓口の設置】
- ④ 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。【取得計画の作成】
- ⑤ 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。【業務面での環境整備】
- 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・管理職員・人事担当課の職員等の人事評価に反映する。【人事評価への反映】

（1）男性職員の育児休業取得率等の数値目標設定について

地方公務員の男性の育児休業取得率の状況が、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照らし、また、国家公務員と比べても低水準にとどまるなど、取得促進の一層の取組が求められる状況にある。

国家公務員における子供が生まれた全ての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の取組も参考に、地方公共団体においても、組

織として男性職員の育児休業等の取得促進に係る数値目標を設定し、幹部職員・管理職員等を含めた全ての職員に周知することについて、検討をお願いしたいこと。

なお、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、男性職員の育児休暇取得率、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（第三部第三の三（三））。

（2）幹部職員・管理職員等による取組の推進について

「勤務条件等に関する調査の附帯調査」（附帯調査表3）による国家公務員における取組と同程度の取組の実施状況に関する調査結果については、別添2-1のとおりであり、地方公共団体や部門によって取組状況に大きな差が見られる状況にある。

高取得水準の団体では、首長主導で取組が進められており、また、取得促進の取組の中でも、幹部職員による「休暇・休業の取得方針・目標の明確化」及び管理職員による「対象職員の意向に基づく取得計画の作成」は取得促進に資する重要な取組であるにもかかわらず、取組状況が低調であることが低水準の取得率に繋がるものと考えられることから、特にこの点、一層の推進に向けて積極的な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

「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3年1月25日総行女第5号）においてお示しした、令和元年度において取得率が大きく上昇した団体の取組事例（鳥取県・千葉市）及び「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」に加え、以下の事項も参考にいただき、取組の一層の推進に向けて積極的な検討をお願いしたいこと。

（1）国家公務員における取組の参照について

内閣人事局においては、男性職員の積極的な育児参加と、そのために不可欠な、上司をはじめとする周囲の理解の促進を目的とし、国家公務員の男性職員に対して、育児休業等の取得促進のためのハンドブック「イクメンパスポート」を作成している。また、取得計画の様式例、取得に伴う業務遂行計画書の様式例、家族ミーティングシート、収入シミュレーションシートなど、取得促進に資する資料を作成している。これらの資料は、以下の内閣人事局ホームページに掲載されているので、各地方公共団体における取組の際にも積極的に参考とされたいこと。

<内閣人事局ホームページ：男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進>

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/male_childcare/index.html

（2）令和2年度において取得率が大きく上昇した団体等の取組事例について

男性地方公務員の育児休業取得率や取得促進に向けた取組状況については、地方公共団体間で差が見られる状況にあるが、令和2年度において男性職員の育児休業取得率が着実に上昇している団体の取組事例は、別添3-1（福岡市）及び別添3-2（つくば市）のとおりである。昨年度お示しをした鳥取県及び千葉市を含め、これらの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。

また、地方公務員における独自の取組については、別添2-2のとおりであり、国家公務員における取組と同様のものに限らず、各地方公共団体において様々な取組がなされている。この実施内容も参考に、地域の実情に応じ、男性職員の育児休業等の取得促進に資する取組の実施について積極的な検討をお願いしたいこと。

(3) 警察・消防・教育委員会部門における取組について

令和2年度の地方公務員の男性の育児休業取得率については、首長部局等が24.7%（対前年度比+10.0%）であったものの、警察部門が4.9%（対前年度比+3.0%）、消防部門が4.2%（対前年度比+1.5%）、教育委員会部門が8.1%（対前年度比+2.3%）となっており、これらの部門における取得率が低水準となっている。関係省庁（警察庁・消防庁・文部科学省）においても部門ごとに取組を進められているので、これらの部門における更なる取組の推進について各任命権者と連携し、取り組んでいただきたいこと。

(4) 取得推進のためのポスターについて

男性職員の育児休業等の取得促進については、職場全体の理解が重要となることから、地方公共団体においてその機運の醸成を図るためのポスターを別添4のとおり作成した。取組が進んでいる地方公共団体の事例においては知事・市町村長の強いリーダーシップが見られることから、ポスターに設けられたメッセージ記載欄には、知事・市町村長からのメッセージを書き添えた上で掲示するなど、各団体・職場の実情に応じて積極的に活用いただき、取得促進に向けた機運醸成を図っていただきたいこと。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第4係 川崎、西野、越山
女性活躍・人材活用推進室企画係 川瀬、宮成
電話 03-5253-5544（直通）
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2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99.7%で、取得期間も1年超が約7割、うち2年超が約3割となっている。
- 一方、男性職員の取得率は13.2%で、近年増加傾向にあり、対前年比でも増加(+5.2%)しているものの、国家公務員の取得率(R2:29.0%)と比べ低水準であり、その差が拡大している状況にある。また、取得期間も1月以下が5割以上となっている。
※「第5次男女共同参画基本計画」において、2025年までに30%という数値目標
- 団体区分別・部門別にみると、団体間・部門間の格差が大きく、団体区分別では都道府県(9.5%)で、部門別では消防(4.2%)・警察(4.9%)で特に低水準となっている。
- 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、両休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合が37.0%と増加(対前年比+9.1%)しているものの、国家公務員の取得率(R2:84.9%)と比べ低水準である。

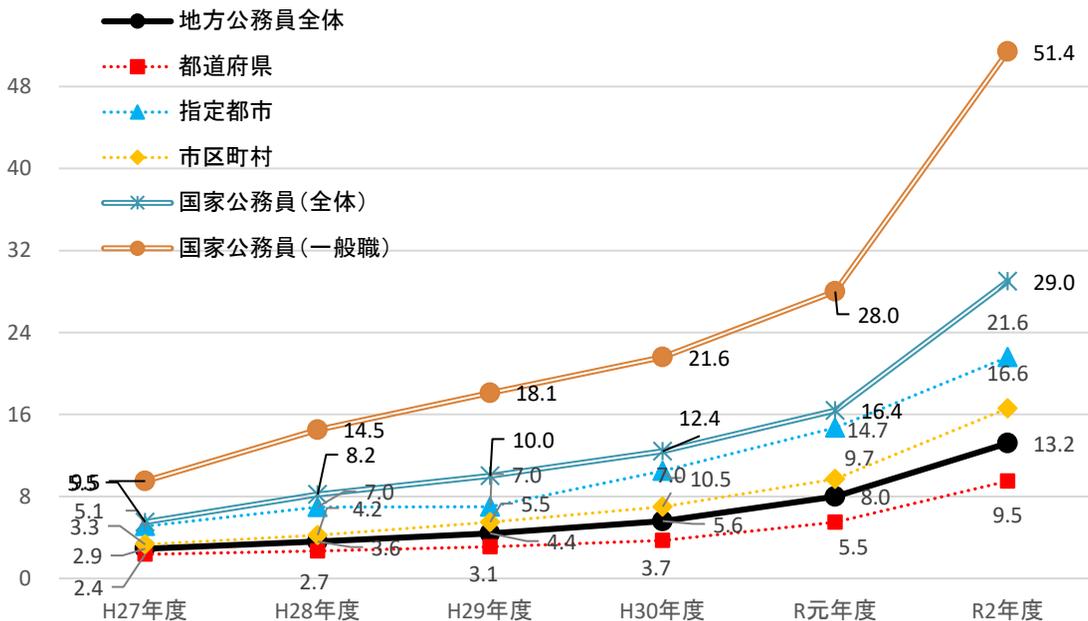
※参考：男性の育児休業取得率（最新公表値）
 国家公務員 29.0%（令和2年度）
 民間企業 12.65%（令和2年度調査）

ア) 男性職員の育児休業取得率(令和2年度) ※括弧内は令和元年度

	全合計	首長部局等	警察部門	消防部門	教育委員会	
都道府県	9.5% (5.5%)	28.9% (16.8%)	4.9% (1.9%)	3.4% (2.1%)	6.5% (4.6%)	(参考) 女性職員 全合計 99.7% (100.3%)
指定都市	21.6% (14.7%)	37.1% (24.0%)	—	8.7% (6.5%)	11.6% (9.4%)	100.7% (100.4%)
市区町村	16.6% (9.7%)	20.1% (11.8%)	—	2.4% (1.1%)	19.2% (11.8%)	99.4% (98.9%)
合計	13.2% (8.0%)	24.7% (14.7%)	4.9% (1.9%)	4.2% (2.7%)	8.1% (5.8%)	99.7% (99.8%)

※取得率は、調査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調査年度中の新規取得者数(調査年度以前に取得可能となって、調査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。

男性職員の育児休業取得率



イ) 男性職員の育児休業取得率(全合計、都道府県・指定都市)の上位団体

都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 鳥取県	29.1%	26.1%
	2 高知県	22.9%	6.5%
	3 宮崎県	19.9%	10.7%
	4 青森県	19.6%	10.7%
	5 島根県	15.8%	6.6%
	6 埼玉県	15.7%	8.0%
	7 岐阜県	15.2%	13.0%

指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	92.2%	92.3%
	2 福岡市	33.5%	20.2%
	3 さいたま市	24.8%	18.2%
	4 北九州市	24.6%	19.3%
	5 堺市	24.4%	10.6%
	6 仙台市	24.1%	13.5%
7 新潟市	23.3%	16.2%	

ウ) 男性職員の育児休業取得率(警察部門(都道府県)・消防部門(都・指定都市))の上位団体

【警察部門(都道府県)】

都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 鳥取県	53.3%	56.5%
	2 青森県	36.6%	14.9%
	3 宮崎県	29.1%	8.3%

【消防部門(都・指定都市)】

指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	142.5%	125.0%
	2 北九州市	18.5%	8.8%
3 さいたま市	17.2%	12.7%	

エ) 男性職員の育児休業取得率(教育委員会部門、都道府県・指定都市)の上位団体

【教育委員会部門(都道府県)】

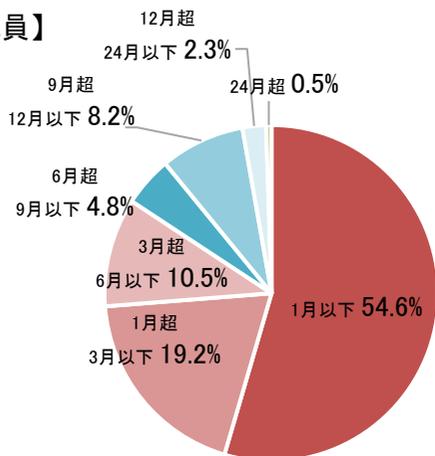
都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 沖縄県	12.4%	15.2%
	2 東京都	11.8%	9.7%
	3 神奈川県	11.0%	7.6%

【教育委員会部門(指定都市)】

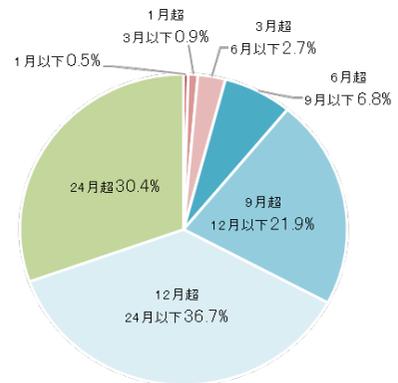
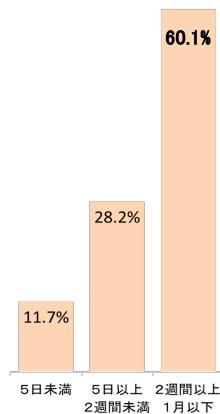
指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	86.5%	75.5%
	2 福岡市	16.9%	7.8%
3 静岡市	15.8%	8.3%	

オ) 育児休業期間の状況(令和2年度)

【男性職員】



【女性職員】

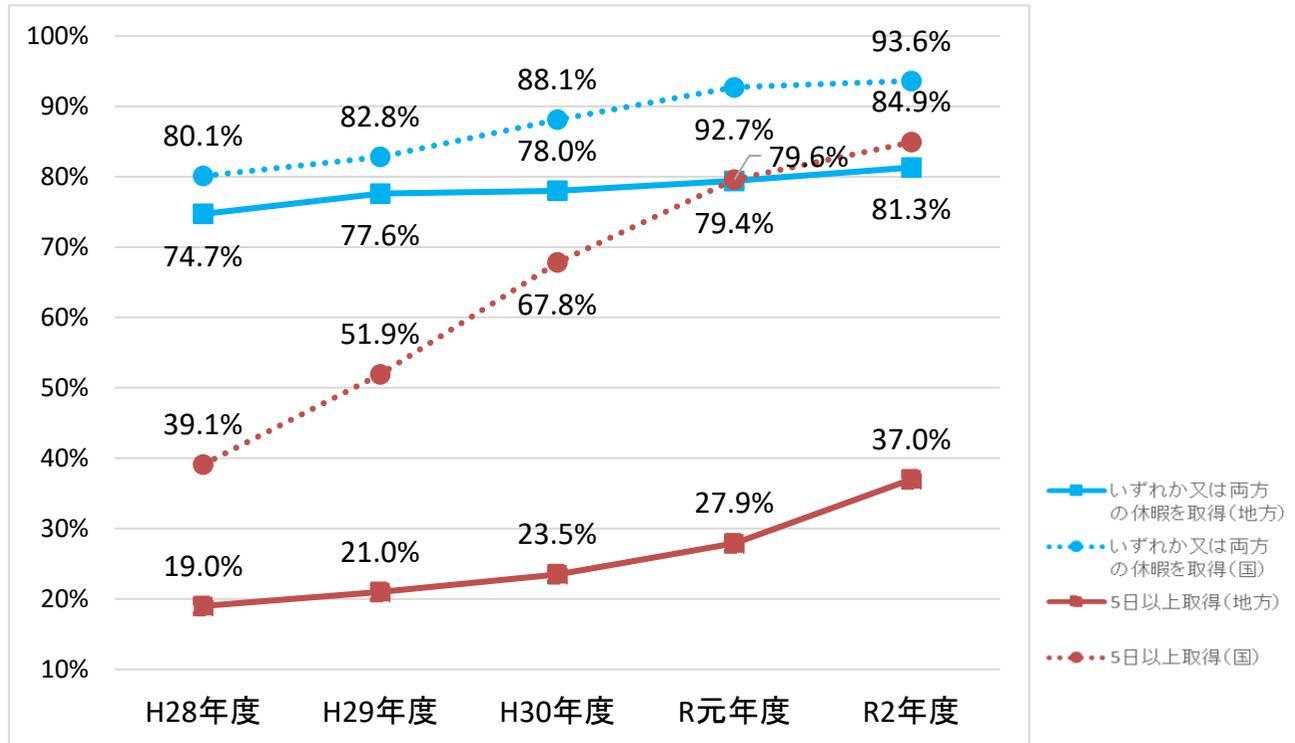


1月以下の育児休業承認期間の内訳(男性職員)

カ) 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2年度) (単位：人)

令和2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
64,460 (100.0%)	49,027 (76.1%)	34,150 (53.0%)	52,418 (81.3%)	23,846 (37.0%)

※「令和2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2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。



キ) 両休暇を5日以上取得した職員の割合(全合計、都道府県・指定都市)の上位団体

都道府県	団体名	5日以上取得率	前年度取得率
	1 佐賀県	60.9%	47.3%
	2 京都府	58.0%	39.7%
	3 広島県	57.1%	46.6%
	4 大分県	56.0%	56.5%
	5 高知県	55.7%	42.2%
	6 東京都	53.8%	33.9%
	7 山梨県	50.6%	48.4%

指定都市	団体名	5日以上取得率	前年度取得率
	1 新潟市	70.4%	62.3%
	2 さいたま市	60.5%	48.6%
	3 名古屋市	59.9%	58.6%
	4 静岡市	52.1%	29.6%
	5 川崎市	50.8%	46.6%
	6 岡山市	48.5%	58.8%
7 堺市	48.3%	49.1%	

国家公務員における取組と同等の取組の実施状況

【首長部局等】

	団体数	①取得方針・目標の明確化	②男性職員の確実な把握	③質問・相談窓口の設置	④取得計画の作成	⑤業務面での環境整備	⑥人事評価へ反映
都道府県	47	26 (55.3%)	45 (95.7%)	40 (85.1%)	28 (59.6%)	46 (97.9%)	35 (74.5%)
指定都市	20	5 (25.0%)	17 (85.0%)	15 (75.0%)	7 (35.0%)	19 (95.0%)	12 (60.0%)
市区町村	1,721	133 (7.7%)	1,108 (64.4%)	1,043 (60.6%)	84 (4.9%)	560 (32.5%)	53 (3.1%)
合計	1,788	164 (9.2%)	1,170 (65.4%)	1,098 (61.4%)	119 (6.7%)	625 (35.0%)	100 (5.6%)

【警察部門】

	団体数	①取得方針・目標の明確化	②男性職員の確実な把握	③質問・相談窓口の設置	④取得計画の作成	⑤業務面での環境整備	⑥人事評価へ反映
都道府県	47	8 (17.0%)	46 (97.9%)	41 (87.2%)	7 (14.9%)	43 (91.5%)	22 (46.8%)

【消防部門】

	団体数	①取得方針・目標の明確化	②男性職員の確実な把握	③質問・相談窓口の設置	④取得計画の作成	⑤業務面での環境整備	⑥人事評価へ反映
都道府県	1	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
指定都市	20	4 (20.0%)	16 (80.0%)	11 (55.0%)	7 (35.0%)	17 (85.0%)	10 (50.0%)
市区町村	478	33 (6.9%)	254 (53.1%)	267 (55.9%)	32 (6.7%)	192 (40.2%)	19 (4.0%)
合計	499	37 (7.4%)	271 (54.3%)	279 (55.9%)	39 (7.8%)	210 (42.1%)	29 (5.8%)

【教育委員会部門】

	団体数	①取得方針・目標の明確化	②男性職員の確実な把握	③質問・相談窓口の設置	④取得計画の作成	⑤業務面での環境整備	⑥人事評価へ反映
都道府県	47	22 (46.8%)	45 (95.7%)	31 (66.0%)	24 (51.1%)	43 (91.5%)	23 (48.9%)
指定都市	20	5 (25.0%)	17 (85.0%)	13 (65.0%)	6 (30.0%)	18 (90.0%)	10 (50.0%)
市区町村	1,675	120 (7.2%)	1,023 (61.1%)	904 (54.0%)	75 (4.5%)	522 (31.2%)	50 (3.0%)
合計	1,742	147 (8.4%)	1,085 (62.3%)	948 (54.4%)	105 (6.0%)	583 (33.5%)	83 (4.8%)

地方公務員における独自の取組

<通知の発出>

- ・ 男性職員の育児休業取得状況を各所属宛に通知し、積極的な取得促進を実施。
- ・ 人事課から所属長に発信した文書において、子の出生予定がある男性職員とその上司が、仕事と育児の両立に向けたプランを話し合うなど、コミュニケーションを積極的に行うよう呼びかけ。
- ・ 本来、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇で取得すべきところ、年次有給休暇や夏季休暇で取得している状況があったため、事由に基づいた休暇を適切に取得するよう通知。

<目標設定の工夫>

- ・ 育児休業の取得目標と、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得目標を別々に設定。
- ・ 警察部門や消防部門などにおいて「1か月以上」との目標を定めることが直ちには難しい場合に、「2週間以上」など短期間の目標をまずは定めるなど、柔軟な目標設定を実施。
- ・ まずは、取得しやすい特別休暇を確実に取得させる目標とし、裾野を広げていく取組を実施。

<環境整備>

- ・ 毎月19日を育児の日、イクボス・ファミボスの日として職員向けメッセージを送信。
- ・ 育児休業取得者の所属長に対し、職員の子育て支援に向けた管理職（所属長等）の役割や妊娠、出産、子育て期に活用できる制度をまとめた「職員の子育て支援ガイド（管理職用）」を配布。
- ・ 職員の働き方に対する意識改革を目的に、特別職と全ての管理職がイクボス宣言を行い、休暇・休業を取得しやすい職場環境や雰囲気づくりを実施。

<資料の発出・改訂>

- ・ 男性職員が取得可能な休暇制度や勤務制度を紹介する資料の発出や、育児休業を取得した男性職員の特集記事の部内機関誌への掲載などにより、職員の意識改革を推進。
- ・ 研修において、男性職員の育児体験談や仕事と育児の両立の経験談など、実際に育児を行っている職員の実体験を聞く場を設けたり、子育て支援ハンドブックにおいて男性職員の育児休業や職免等の取得例を掲載したりすることで、男性職員の育児についてのロールモデルを発信。
- ・ 従前から作成している子育て支援に係る休暇や手当等をまとめた冊子について、直近の改訂時に男性職員向けの内容をまとめたページを追加。

<シミュレーションの提示>

- ・ 休業等取得に向けた具体的な検討を促すため、育児に伴う休暇・休業の具体的な取得例や給与等への影響額の試算表を提示。
- ・ 地方公務員等共済組合法に基づく育児休業手当金の支給等の経済的支援について、情報提供を実施。
- ・ 育児休業の取得を希望する時期・期間を聞き取り、数パターン給与等の試算を実施。その試算結果に基づき、対象者へ資料を提示。
- ・ 人事課から対象職員に対して、制度の説明や収入シミュレーションなどを内容とした面談を実施。

<体験談等の周知>

- ・男性職員が実際に子育て支援制度を活用した事例や、所属長が子の産まれた男性職員と面談する際のコツをまとめた資料を作成し、所属長による男性職員への働きかけを促進。
- ・これから父親になる予定の職員や、将来育児に積極的にかかわりたい男性職員を対象に、休暇・休業制度の紹介や育児休業取得経験のある先輩職員の体験談等を内容とした研修を実施。
- ・1か月以上の育児休業を取得した男性職員の体験記と、その上司に職場としてどのような支援を行ったのかについて、職員向け広報に掲載し、組織的取組の意識付けを実施。
- ・庁内イントラに、育児休業等の制度や勤務条件等の案内、独自の子育て支援ハンドブック等の掲載を実施。

<研修の実施>

- ・管理職を対象とした「イクボス」研修の実施により、男性職員の育児休業の取得に関する理解を促進。
- ・新規採用の職員研修時に、育児に関する休暇・休業制度について説明を行い、男性職員も取得できることを説明。
- ・育児休業等の利用促進のため、男性職員を対象とした育児支援セミナーを開催し、育児休業制度等を利用した男性職員からの体験談の発表や座談会、育児中の女性職員からの育児参加に関するアドバイスを交えた講演会を実施。
- ・研修等の支援メニューを充実させ、育休取得率や日数といった数値のみでなく、育休の質の向上に資する取組み（取るだけ育休を防止し家庭活躍を促進）を加速。
- ・全職員を対象に、育児・介護関連休暇に関する理解度の向上を図るため、eラーニングを実施。

<相談体制の充実等>

- ・育児休業取得時の不安解消のため、育児休業取得経験者が若手職員の相談に応じる、男性職員育児休業メンター制度を導入。
- ・人事課において、育児休業等を取得可能な男性職員を把握したのち、質問や相談を受けるまで待つのではなく、対象職員に人事課から個別に連絡をし、制度説明を実施。
- ・若手職員のプロジェクトを立ち上げ、制度の理解や課題整理を行い、市長提言を実施。提言から、取得経験のある職員への相談体制の構築、収入への影響額の算定ツールの作成等を実現。

<イクボス宣言・面談、トップによる意識付け>

- ・知事のイクボス宣言以降、所属長によるイクボス面談はもとより、知事自ら面談を行うなど、積極的に管理職員と男性職員がコミュニケーションを図る機会を設け、意識改革を実施。
- ・職員の子育てへの参画の希望を聞き、どのように仕事と子育てを両立していくかを話し合う「イクボス面談（所属長面談）」の実施。
- ・男性職員の配偶者が出産した場合に、出産のお祝いと育児休業等取得など育児への積極的な参加を期待する知事メッセージを送付し、育児休業取得に向けた機運を醸成。
- ・子どもが生まれた男性職員に「知事からの応援メッセージ」として、知事からの直筆のサイン等が入ったメッセージを送付。

福岡市における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

福岡市では、男性が育児に参加することは、本人のワーク・ライフ・バランスの実現のほか、女性が社会で活躍する機会を創出することにも繋がるとの観点から、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた全庁運動「**パパ・すくすく子育て運動**」を実施。この結果、男性職員の育児休業取得率は着実に上昇（令和元年度 20.2%→令和2年度 33.5%）。

★啓発リーフレットの配布

「パパ・すくすく子育て運動」の推進のため、年度当初や勤務成績評価の時期に**啓発リーフレット（男性職員向け・上司向けの2種）**を周知するとともに、扶養手当の申請により出生の事実が把握できた場合には、男性職員及び所属長に対して啓発リーフレットを配布し、積極的にPR。

★パパ・すくすく子育て面談

子どもが生まれる予定の男性職員に対して上司が面談を行い、育児休業等の積極的な取得を働きかけるとともに、育児休業等を計画的に取得できるよう、**職場全体でサポートする職場環境づくり**を推進。

人事担当課が面談の実施方法等を定めた「**パパ・すくすく子育て面談**」実施要領を作成し、各所属部署に通知。

【面談の手順】

- ① 男性職員は、遅くとも出生予定の2か月前までに、所属長及び係長に伝える。
- ② 報告を受けた所属長は、当該男性職員に対して「**パパ・ママサポートの手引き**」（両立支援に関する制度・事業ガイド）及び「**パパプログラム**」（男性職員のための育児参加プログラム）を手渡す。また、配偶者と「パパ・すくすく子育て計画書」を作成するよう伝える（計画書の様式あり）。その際、育児休業の取得が、人事評価においてマイナス評価とならないことを伝える。
- ③ 男性職員は、配偶者と相談しながら「**パパ・すくすく子育て計画書**」を作成し、係長へ提出する。
- ④ 係長は、男性職員から提出された「**パパ・すくすく子育て計画書**」の内容を踏まえ、男性職員と面談を行う。職場への遠慮から育児休業の取得に消極的な場合には、育児休業の取得を働きかけるとともに、同僚の理解と協力が得られるような働きかけや業務分担の見直し等について配慮を行う。
- ⑤ 男性職員は、面談を経て完成させた「**パパ・すくすく子育て計画書**」を所属長へ提出する。

【面談後の上司の取組】

- ① 男性職員から「**パパ・すくすく子育て計画書**」の提出を受けた所属長は、計画通りに休暇等が取得できるよう、所属職員の理解と協力を得ながら、職場全体でサポートする職場環境づくりを推進。
- ② 係長は、男性職員の休暇等の取得状況を適宜確認し、「**パパ・すくすく子育て計画書**」で予定されていた日に休暇等が取得できなかった場合には、ほかの日に取得が可能となるように配慮を行う。
- ③ なお、子どもの誕生日が予定日と異なることとなった場合等、実情に応じて「**パパ・すくすく子育て計画書**」における計画を見直すとともに、休暇等を取得できるように配慮を行う。

つくば市における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

つくば市では、以下の3つの観点から男性の育児休業等の取得促進が重要であるとの認識に立って、「男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%」という目標を掲げ、男性の育児休業の取得を強く推進。この結果、男性職員の育児休業取得率は着実に上昇（令和元年度51.6%→令和2年度80.9%）。

【男性の育児休業等の取得促進を進める前提認識】

- ① 男性がその後長く続く子育てに能動的に関わる契機となる意味で重要であるのみならず、男性の家事・育児への参画促進について理解のある職場風土を醸成していくためにも不可欠な取組である。
- ② 男性が育児休業や部分休業などを取得し、主体的に子育てに関わる経験をすることは、生活者としての視点を学ぶ絶好の機会であり、組織運営の面で多様な人材をいかすマネジメント力を向上させることにもつながり、さらには、妊娠・出産を迎える職員に対する理解を広げるなど数多くの意義がある。
- ③ まずは2週間であっても男性が一定期間仕事から離れ、育児に専念する時期を設けることが、男性の意識改革のきっかけとなり、男性の積極的な家事・育児への関わりに繋がる。

★男性職員への個別説明

男性の家事・育児への参画促進のため、子供が産まれる男性職員とその所属長に対し、出産期や子育て期に利用できる制度等について、個別説明を実施。

★パパ職員の子育て応援ハンドブック（体験談編）の配布

男性職員が育児休業を取得した事例が少ないことから、制度の利用に積極的になれないとの職員の声に対応するため、育児休業を取得した男性職員からのメッセージや、育児休業を取得した男性職員の上司の声を紹介。また、男性職員への「男性職員にこそ、どんどん育児休業をとってほしい」、所属長への「子育てをがんばる職員を応援することが、みなさんの超重要な仕事」といった市長からのメッセージを掲載。

★両立支援に関する各種資料の作成・配付

出産・育児に利用できる制度一覧や、出産・子育ての制度を使える時期を図解した資料、出産・子育ての制度利用の流れを解説した手続きフロー資料、出産・子育てに関する諸制度Q&A、男性育休の取得時期の例を紹介する資料を作成し、職員に配布。

★パパ's ランチ

子供が産まれた男性職員と市長とが一緒にランチをしながら子育ての大変さ・仕事と育児の両立・育児休業の取得などについて、ざつくばらんに語り合う場を設定。パパ職員の本音や意見を聞きながら、仕事と家庭生活の両立がしやすく、働きやすい職場環境作りを実施。

※令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い中止。



パパ's ランチの様子

みんなで常識にしよう。 男性職員の育休

上司の すべきこと

率先して部下へ育休の後押しをしよう！業務分担をきっかけに、職場全体の業務効率や働き方を改革しよう！日頃から「育休は常識」という空気を作ろう！

パパの すべきこと

子どもが生まれることがわかったら、早めに上司に相談しよう！育児の経験により視野が広がり、その後の業務にも活かせる！自身の働き方を見直すきっかけになる！

組織全体の メリット

業務効率化による住民サービスの向上と、豊かな経験と価値観を持つ職員の育成につながる！また職場が魅力的となり、優秀な人材も集まり、マネジメント能力もアップ！



からのメッセージ