

地方公務員 両立支援パスポート

保育時間

フレックス
タイム制

妊娠中の
健康保持

業務分担
・引き継ぎ

不妊治療
のための休暇

キャリアアップ

育児短時間勤務
・部分休業

育児休業



令和4年6月



MIC

総務省

Ministry of Internal Affairs
and Communications

目次

イクボス座談会	25
ママ座談会	21
パパ座談会	17
地方公共団体の職員による座談会	15
地方公務員の男性職員の 育児休業の取得状況	13
妊娠・出産・育児等と仕事の 両立支援のための制度改正	07
妊娠・出産・育児等と仕事の 両立支援のための制度Q & A	05
妊娠・出産・育児等と仕事の 両立支援のための制度一覧	03
公務員部長からのメッセージ	03



育休を取得したいけど、職場に迷惑をかけてしまうかもしれないし、今後の昇進に影響するかもと考えると少し不安です。

育休復帰後も、保育園の送り迎えとか、急な体調不良とか、育児と仕事の両立は大変そうですね。



いろいろ支援制度もあるみたいですけど、よく分からなくて、利用しづらい部分もありますよね。

地方公務員の両立支援について、総務省ではどのように考えているのか聞いてみましょう。



はじめに

令和4年5月2日に、改正地方公務員育児休業法が公布されました。

今回の改正は、育児休業の取得回数の制限を緩和することにより、夫婦交替での育児休業の取得や、男性職員の育児休業の取得をやすくするものです。

総務省では、これを機に、地方公務員の皆さんに、地方公共団体における妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度に関する理解をより深めていただけるよう、「地方公務員 両立支援パスポート」を作成しました。

この冊子では、今回の制度改正も含め、地方公共団体における両立支援制度について、図表やQAを用いて詳しく解説しているほか、地方公共団体のパパ・ママ・イクボス職員に、自身や部下職員の育児休業取得経験について語っていただいた座談会の模様も掲載しています。

本冊子が、仕事と家庭生活の両立に悩む皆さんはもちろん、その上司や周囲の方々も含め、全ての地方公務員の皆さんにご活用いただければ幸いです。

令和4年6月
総務省自治行政局公務員部

～地方公務員・両立支援ナビゲーター～



こうむさん

市役所勤務の男性職員。最近、妻の妊娠が判明し、育休の取得を考えるように・・・。



じんじさん

県庁勤務の女性職員。結婚を機に、将来の出産・育児を意識するよう・・・。

公務員部長からのメッセージ

令和4年10月の改正法の施行に伴い、より柔軟になる制度の活用も検討いただき、より多くの男性職員にも育児休業を取得いただきたいと思えます。



総務省自治行政局
公務員部長
山越 伸子

民間と同様、男女を問わず地方公務員を対象とした育児休業制度が導入されて30年が経過しました。

その間、休業可能な期間の延長に加え、共済掛金の免除や育児休業手当の支給など制度が拡充され、女性職員が育児と仕事を両立するための支援制度としては定着してきました。

一方、少子高齢化が進行する中で、OECD諸国等の国際比較でも指摘されるとおり、日本の家事や育児の負担については、女性に大きく偏った状態が未だ続いています。

民間と同様、地方公務員においても、採用段階での偏りは縮小しているものの、女性管理職の比率は15%台にとどまるなど、女性職員の活躍には課題がある状況です。

そのような中、男性職員に

よる育児休業取得率は、年々増加傾向にあるものの、まだ民間企業と同様の水準にとどまっています。国家公務員から大きく遅れをとっています。地方公共団体の中でも、部門間格差、団体間格差が大きくなっています。部門別では、女性職員比率が低水準にとどまっている警察部門、消防部門において、特に低水準となっている傾向があります。また、団体間格差という点では、知事や市町村長の方々のリーダーシップのもと取り組んでいる団体で高水準を実現している点も注目すべきです。

男性も女性も当たり前

男性職員のみなさんへ

育児に不安もあるかと思いますが、多くのお母さんは育児に慣れないからといって担わないという選択肢を与えられていません。育児休業で育児を担う経験をする事は、その間のお母さんの負担を軽減するだけでなく、その後の働き方を見直すきっかけになる効果もあります。お子さんのため、ご家族のため、また自らの視野を広げるためにも、まずは一定期間、育児休暇、育児休業をとってみましょう。

地方公共団体の人事担当のみなさんへ

将来の地域を支える地方公務員の人材確保の観点からも、地域への波及効果の観点からも、是非とも組織として、女性も男性も育児休業を取得しやすい環境整備を進め、男女問わず、安心して育児と仕事を両立し、活躍していただける職場づくりを進めていただくようお願いいたします。期待しています。



男女関係なく、当たり前



それでは、育児と仕事を両立するために、どのような支援制度があるのか見てみましょう。



妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための制度一覧

早出遅出勤務・フレックスタイム制 p.11~12
始業・終業時刻の変更などにより、柔軟な勤務を可能とする制度

保育時間 p.11
1日2回30分以内の休暇

育児休業 p.09,13~14
地方公務員の身分を有したまま、休業する制度

育児短時間勤務・部分休業 p.09~11
小学校就学前の子の養育のため、通常より短い時間の勤務を可能とする制度

子の看護休暇 p.12
小学校就学前の子の看護のための、年5日（2人以上は10日）の特別休暇

深夜勤務・時間外勤務の制限・免除 p.12
子の養育のため、深夜勤務・時間外勤務を制限することを可能とする制度

妊娠中の業務負担軽減 p.07
深夜勤務、時間外勤務の制限等

妊娠中の健康保持 p.07
健康診査・保健指導、休息・捕食、通勤緩和等のための職務専念義務免除

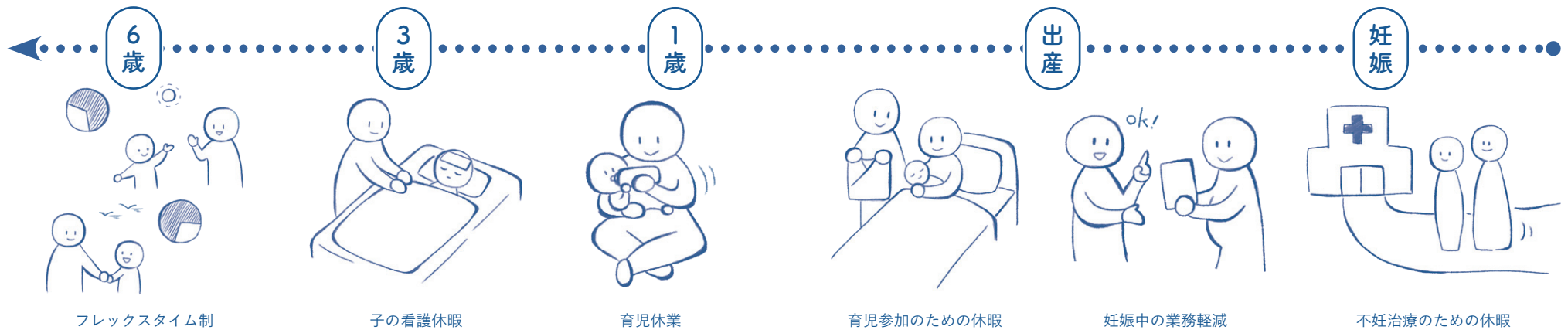
産前・産後休暇 p.08
分娩前後の女性職員が取得できる特別休暇

配偶者出産休暇 p.08
配偶者が出産する男性職員に2日の特別休暇

令和4年10月から
1歳までに拡大
育児参加のための休暇 p.08~09,14
配偶者が出産する男性職員に5日の特別休暇

不妊治療のための休暇 p.14
年5日（体外受精及び顕微授精に係る通院等
等の場合は更に5日加算）の特別休暇

女性を対象とする制度
男性を対象とする制度
男女ともに対象とする制度



妊娠・出産・育児等と仕事の 両立支援のための制度 Q&A

※本Q&Aで解説している制度は、地方公共団体において一般的に整備されていると想定されるものを念頭に記載しています。個々の団体によって、制度の導入状況や制度の内容が異なることが考えられるため、詳細は、所属団体にお問い合わせください。



妊娠～出産まで

妊娠中の業務負担の軽減のために利用可能な制度

Q1 妊娠中、深夜勤務や時間外勤務の制限はできますか。
労働基準法第66条の規定に基づき、深夜勤務や時間外勤務をしないことを任命権者に請求することができます。

Q2 妊娠中、業務の軽減をしてもらうことはできますか。
労働基準法第65条第3項の規定に基づき、他の軽易な業務への転換を任命権者に請求することができます。

妊娠中の健康保持のために利用可能な制度

Q1 勤務時間中に保健指導や健康診査を受けるために利用可能な制度はありますか。

母子保健法に基づく保健指導や健康診査を受ける場合には、任命権者に申請を行うことにより、職務専念義務が免除され、勤務しないことができます。なお、妊娠期間に応じて基本的な回数が決まっています。

Q2 勤務時間中に休息や補食が必要な場合に利用可能な制度はありますか。
母子保健法に基づく保健指導や健康診査の指導事項に基づき、休息したり、補食したりする必要がある場合には、任命権者に申請を行うことにより、

職務専念義務が免除され、勤務しないことができます。

職務専念義務が免除され、勤務しないことができます。なお、勤務時間の始め又は終わりや休暇等に引き続いて取得することはできません。

Q3 母体又は胎児の健康保持のために、通勤に利用する交通機関の混雑を避ける必要がある場合に利用可能な制度はありますか。
母子保健法に基づく保健指導や健康診査の指導事項に基づき、通勤に利用する交通機関の混雑を避ける必要がある場合には、任命権者に申請を行うことにより、勤務時間の始め又は終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲内で職務専念義務が免除され、勤務しないことができます。

出産のために女性職員が利用可能な制度

Q1 出産のために女性職員はどのような休暇を利用できますか。
産前休暇と産後休暇を取得することができます。

Q2 産前休暇とはどのような休暇ですか。
分娩予定日の6週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から分娩予定日まで取得することができる有給の休暇制度で、常勤職員・非常勤職員ともに利用可能です。

Q3 産後休暇とはどのような休暇ですか。
出産日の翌日から8週間を経過する日まで取得することが

できる有給の休暇制度で、常勤職員・非常勤職員ともに利用可能です。

配偶者の出産前後に男性職員が利用可能な制度

Q1 配偶者の出産前後に男性職員はどのような休暇を利用できますか。
配偶者出産休暇や育児参加のための休暇を取得することができます。

Q2 配偶者出産休暇とはどのような休暇ですか。
配偶者出産休暇とは、妻の出産に伴う入院や出産時の付添い、妻の入院中の世話、出生の届出等のために取得することができる有給の休暇制度です。

Q3 配偶者出産休暇はどのくらいの期間、どのような単位で取得できますか。
妻の出産に伴う入院等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの間に、2日の範囲内の期間、1日又は1時間単位で取得することができます。

Q4 職員以外に付き添うことも、配偶者出産休暇は取得できますか。
職員以外に付き添うことができる親族等がいる場合でも、職員が妻に付き添うために配偶者出産休暇を取得することができます。

Q5 育児参加のための休暇とはどのような休暇ですか。
育児参加のための休暇とは、妻が出産する場合に、その出

産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎のために取得することができる有給の休暇制度です。

Q6 どのような職員が育児参加のための休暇を取得できますか。
常勤職員と、1週間の勤務日が3日以上などの一定の要件を満たす非常勤職員が育児参加のための休暇を取得できます。

Q7 育児参加のための休暇はどのくらいの期間、どのような単位で取得できますか。
妻の産前産後の期間（出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から、出産の日後8週間を経過する日

までの期間)に、5日の範囲内の期間、1日又は1時間単位で取得することができます。

Q8 職員以外に子の世話をすることができ親族等がいる場合でも、育児参加のための休暇を取得できますか。

育児参加のための休暇は、子の世話をすることができ親族等の有無にかかわらず、職員が育児を行うために取得することができます。



出産

育児休業(育児と仕事の両立支援のための制度①)

Q1 育児休業とはどのような制度ですか。

子どもが3歳になるまで(非常勤職員は原則として子どもが1歳になるまで)休業できる制度です。

Q2 どのような職員が育児休業を取得することができますか。

育児休業の対象となる子を養育する職員が任命権者に請求し、承認を受ければ取得することができます。なお、非常勤職員については、1週間の勤務日が3日以上などの一定の要件を満たす場合に育児休業を取得することができます。

Q3 育児休業を取得するにはどのような手続が必要ですか。

育児休業を開始しようとする日の1か月前までに、各団体で定められた様式を利用し、

任命権者に育児休業の承認の請求を行ってください。

Q4 夫婦ともに育児休業を取得することができませんか。

配偶者の就業等の状況にかかわらず育児休業をすることができます。例えば、妻の職務復帰に伴い夫が育児休業を取得するなど、夫婦で分担して育児休業を取得することにより、妻の職務復帰への不安が軽減され、職務復帰がスムーズになることが考えられます。

Q5 育児休業中の身分はどうなりますか。

地方公務員としての身分は保有したままで、職務に従事しないこととなります。休業中であっても、信用失墜行為の禁止や兼業制限などのサービスの規制がかかります。

Q6 育児休業を取得することを理由として、不利益な取扱いを受けることはありませんか。

育児休業を取得しようとしたことや、育児休業を取得したことを理由として職員を不利益に取り扱うことは禁止されています。

Q7 育児休業中の給与はどうなりますか。

育児休業の期間中は、給与は支給されませんが、子が原則1歳に達するまでの期間については、共済組合等から育児休業中の経済的援助を行うために、育児休業手当金が支給されます。

育児短時間勤務(育児と仕事の両立支援のための制度②)

Q1 育児短時間勤務とはどのような制度ですか。

育児短時間勤務とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、いくつかある勤務の形態の中から1つを選択し、希望する日や時間帯に短時間勤務を行うことができる制度です。

Q2 どのような職員が育児短時間勤務をすることができますか。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育しようとする職員は育児短時間勤務をすることができます。配偶者が育児休業中である場合や就業していない場合であっても、育児短時間勤務をすることができます。なお、非常勤職員は育児短時間勤務をできません。

Q3 育児短時間勤務をするにはどのような手続が必要ですか。

育児短時間勤務をしようとする期間と勤務の形態を明らかにして、1か月前までに任命権者に請求をする必要があります。なお、1度に請求できる期間は1月以上1年以内の期間となります。

Q4 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか。

養育する子が小学校就学の始期に達するまで、育児短時間勤務の期間を何度でも延長することができます。

Q5 同じ子について何度も育児短時間勤務をすることはできますか。

前回の育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過した場合には、再度育

児短時間勤務をすることができます。また、特別の事情に該当するときには、1年を経過していなくても再度、育児短時間勤務をすることができます。

Q6 育児短時間勤務をしている職員の給与はどうなりますか。

育児短時間勤務をしている職員の給与は、育児短時間勤務をしている国家公務員の給与の取扱いに準ずることとされており、勤務時間数に応じて各団体で定める額が支給されます。

部分休業(育児と仕事の両立支援のための制度③)

Q1 部分休業とはどのような制度ですか。

部分休業とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりに2時間を超えない範囲で勤務しないことができる制度です。

Q2 どのような職員が部分休業を取得することができますか。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員は部分休業を取得することができます。配偶者が育児休業中である場合や就業していない場合であっても部分休業を取得することができます。

Q3 部分休業はどのような取り方ができますか。

1日の正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間の範囲内で、子を養育するため30分単位で取得することができます。

きます。請求しようとする時間は、勤務時間の始めと終わりに分割することも可能です。なお、1歳未満の子を対象とする保育時間を取得している場合には、部分休業と保育時間を合わせて1日2時間以内の取得となります。

Q4 部分休業中の給与はどのようにしますか。

部分休業を取得して勤務しない場合には、勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額が減額されて支給されます。

保育時間（育児と仕事の両立支援のための制度④）

Q1 保育時間とはどのような制度ですか。

保育時間とは、生後1年に達

しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に、1日2回それぞれ30分以内の時間利用できる休暇制度です。

Q2 保育時間を取得できるのは、授乳を行う場合に限られますか。

授乳を行う場合だけではなく、子の保育園への送迎など、子の一般的な世話を行う場合に取得することができます。

早出遅出勤務（育児と仕事の両立支援のための制度⑤）

Q1 早出遅出勤務とはどのような制度ですか。

早出遅出勤務とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員や、放課後児童クラ

ブ等に通う小学生の子を送迎に行く職員が請求した場合に1日の勤務時間の長さを変え、ことなく、始業・終業の時刻を繰上げ又は繰下げて勤務することができる制度です。

Q2 早出遅出勤務を活用するメリットはありますか。

早出遅出勤務は柔軟な利用が可能な制度であり、夫婦で1日おきに子の保育園の送迎や放課後児童クラブの迎えを分担するため、1日おきに利用したり、特定の曜日のみ利用したりといった活用が可能です。また、育児短時間勤務や部分休業のように勤務時間が短縮されず、給与が減額されることもありません。

フレックスタイム制（育児と仕事の両立支援のための制度⑥）

Q1 育児と仕事の両立支援のために利用できるフレックスタイム制とはどのような制度ですか。

公務におけるフレックスタイム制とは、公務の運営に支障がないと認められる場合に、希望する職員からの申告を経て勤務時間を割り振る制度です。特に、小学校6年生までの子を養育する職員については、日曜日及び土曜日に加えて週にもう1日週休日を設けることができるなど、柔軟な勤務が可能な制度となっています。

Q2 フレックスタイム制により希望する時間帯に勤務することができませんか。

勤務時間の割振りは、希望する職員からの申告を考慮して、公務の運営に支障がない範囲で行われることとなります。また、適切な公務運営を確保するため、職員が必ず勤務する必要のある時間帯（コアタイム）が設定されています。

深夜勤務・時間外勤務の制限・免除（育児と仕事の両立支援のための制度⑦）

Q1 育児のために深夜勤務・時間外勤務の免除や制限は可能ですか。

3歳に満たない子を養育する職員は、子を養育するために請求すれば、時間外勤務の免除

ができます。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、子を養育するために請求すれば、月24時間以内かつ年150時間以内の時間外勤務を制限することができますとともに、深夜の勤務も制限することができます。も請求できますか。

Q2 深夜勤務・時間外勤務の制限・免除は、他に子の世話をしている家族等がある場合でも請求できますか。

時間外勤務の制限・免除については、他に子の世話をしている家族等がある場合でも請求できます。一方で、深夜勤務の制限の場合には、他に常態として深夜に子を養育できる状況にある家族等がいるときは、請求できません。

子の看護休暇（育児と仕事の両立支援のための制度⑧）

Q1 子の看護休暇とはどのような制度ですか。

子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の看護（負傷し、もしくは疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話）のため勤務しないことが相当である場合に取得できる休暇制度です。

Q2 どのくらいの期間、どのような単位で取得できますか。

一の年（年度）において5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間、1日又は1時間を単位として取得することができます。

Q3 具体的にどのような時に子の看護休暇を取得できますか。

対象となる子の医療機関等への通院、病院での付添や自宅での世話などをする場合に取得することができます。また、健康診断や予防接種に付き添う場合も取得できます。

Q4 職員の他に子の看護を行うことができる家族等がある場合でも、子の看護休暇を取得できますか。

職員以外に子を看護することができる家族等がいる場合でも、職員が子を看護する必要があり、実際に看護を行う場合には取得できます。



妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のための制度改正

令和4年に実施される制度改正について、その主な概要をご紹介します。

※本頁は、各団体において一般的に整備されている制度を解説しています。制度の詳細については、ご所属の団体の人事担当の方にお問い合わせください。

不妊治療のための休暇の新設（1月～）

- ☑ 不妊治療を受けるための医療機関への通院や、その医療機関が実施する不妊治療に関する説明会への出席などのために利用できる有給の特別休暇を新設（常勤職員・非常勤職員）

付与日数：年5日（体外受精及び顕微授精に係る通院等の場合は更に5日加算）

非常勤職員の休暇の新設・拡充（1月～）

- ☑ 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を新設（常勤職員と同様の事由、付与日数）
- ☑ これまで無給であった産前・産後休暇について、有給に変更

非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和（4月～）

- ☑ 育児休業、部分休業、子の看護休暇等の取得要件を緩和し、継続的な勤務が見込まれる非常勤職員について、採用当初からこれらの休業等を取得できるよう制度変更

育児休業を取得しやすい勤務環境の整備等（4月～）

- ☑ 妊娠・出産等を申し出た職員に対し、各種制度の周知や、職員本人の意向を確認するための面談等の措置を実施
- ☑ 研修の実施や相談体制の整備など、育児休業を取得しやすい勤務環境を整備

育児参加のための休暇の対象期間拡大（10月～）

- ☑ 育児参加のための休暇について、その対象期間を子が1歳に達する日までに拡大（現行：産後8週間を経過する日まで）

育児休業の取得回数制限の緩和等（10月～）

法律改正事項

- ☑ 育児休業の取得回数について、以下のとおり制限を緩和する。

- (1) 育児休業を原則2回（現行：原則1回）まで取得可能とする
- (2) (1)の原則2回までの育児休業に加え、子の出生後8週間以内に育児休業を2回（現行：1回）まで取得可能とする

【現行（原則1回、出生後8週間以内の育児休業1回）】



【改定後（原則2回、出生後8週間以内の育児休業2回）】



（制度改正の狙い）

育児休業の取得回数の制限を緩和することにより、夫婦交替での育児休業の取得や、男性職員の育児休業の取得をしやすいとする。

- ☑ 子の出生後8週間以内の育児休業について、請求期限を2週間前に短縮
- ☑ 期末手当・勤勉手当における育児休業期間の除算の取扱いを見直し、在職期間の算定に当たって、子の出生後8週間以内における育児休業の期間と、それ以外の育児休業の期間は合算しないよう制度変更
- ☑ 非常勤職員の子の出生後8週間以内の育児休業について、取得要件を緩和
- ☑ 非常勤職員の子が1歳以降の育児休業について、取得要件を柔軟化

今回改正された内容も含め、色々な制度が整備されているんですね。自分に合った制度を選択して、妊娠・出産・育児等と仕事をうまく両立できるといいですね。



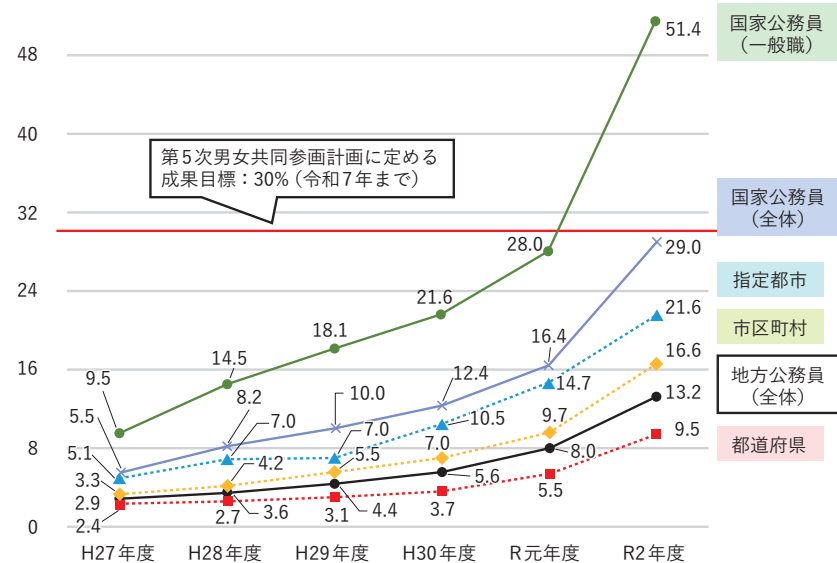
地方公務員の男性職員の育児休業の取得状況

地方公務員の男性職員はどの程度育児休業を取れているのか、現状等についてご紹介します。

部門別の取得状況

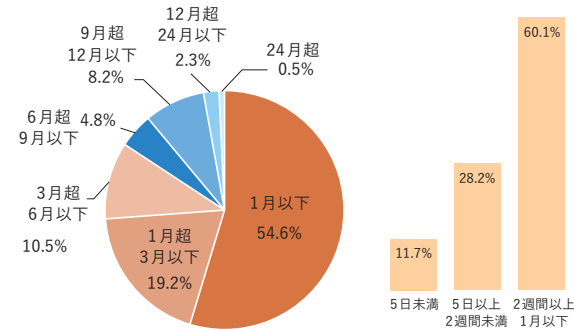
	全合計	うち 首長部局等	うち 警察部門	うち 消防部門	うち 教育委員会
令和元年度	8.0%	14.7%	1.9%	2.7%	5.8%
令和2年度 (前年度比)	13.2% (+5.2%)	24.7% (+10.0%)	4.9% (+3.0%)	4.2% (+1.5%)	8.1% (+2.3%)

団体別の取得状況



- ☑ 男性職員の育児休業取得率は13.2%で、近年増加傾向にあるものの、未だ低水準。(女性職員の育児休業取得率は99.7%。育児負担が依然として女性に偏っている。)
- ☑ 部門別・団体別に状況を見ると、格差が大きく、部門別では消防部門・警察部門で、団体区分別では都道府県で低い水準となっている。

男性職員の育児休業の取得期間



- ☑ 取得期間別に見ても、男性は1月以下の短期間の育児休業が多い。

取得率の上位団体 (全部門計)

都道府県	団体名	育児休業取得率	指定都市	団体名	育児休業取得率
都道府県	1 鳥取県	29.1%	指定都市	1 千葉市	92.2%
	2 高知県	22.9%		2 福岡市	33.5%
	3 宮崎県	19.9%		3 さいたま市	24.8%
	4 青森県	19.6%		4 北九州市	24.6%
	5 島根県	15.8%		5 堺市	24.4%
	6 埼玉県	15.7%		6 仙台市	24.1%
	7 岐阜県	15.2%		7 新潟市	23.3%

ポスターなどをうまく活用して、男性職員が育休を取得しやすい職場にしていきたいですね。

総務省の取組

- ☑ 取得率が大きく向上している国家公務員や先進団体の取組事例を情報提供・横展開
- ☑ 機運醸成のためのポスター作成



総務省からの助言内容
(取得促進に向けた取組内容等)
についてもっと知りたいなら
こちら↓



パパ座談会

育児休業（育休）を取得した4名の男性職員に、育休中の過ごし方をはじめ、取得後の自分自身の変化や取得を考えている職員へのアドバイス等、語り合っていました。

※所属部署等の情報は、座談会開催時点（令和4年2月現在）のものです。

～4名の参加者の皆さま～



青森県警察
警務部警務課
警部補

乳井 友和 さん

0歳の女の子のパパ。配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等を取得後、1か月の育休取得。



高知県
総務部 デジタル政策課
主査

山端 桂祐 さん

1歳の男の子のパパ。配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等を取得後、7か月の育休取得。現在、育児短時間勤務制度利用（予定）。



さいたま市
保健福祉局
長寿応援部高齢福祉課
主査

小山内 涼 さん

9歳、5歳の男の子のパパ。第1子の時に2週間、第2子の時に2か月の育休取得。現在、遅出勤務制度利用中。



北九州市消防局
予防部予防課
主査（消防司令補）

田村 光記 さん

2歳の女の子、0歳の男の子のパパ。第1子の時に特別休暇、第2子の時に特別休暇および3週間の育休取得。現在、早出遅出勤務制度利用中。

職場に育休の取得希望を伝えた時期、反応等をお聞かせください。

乳井 青森県警察の「子育てスタート計画書」に基づいて、出産予定日の5か月ほど前に上司に育休取得の希望を伝えるところ、快諾していただきました。その後、妻と話し合い、取得の時期と期間を決め、再び、上司に相談という流れでした。山端 妻が妊娠したことがわかった時点で、上司に育休の取得について相談しました。上司からは「どんどん取りなさい」と言っていたので、2か月くらいの間隔で相談を重ねていく中で、その他の両立支援制度についても利用を提案されました。職場の皆さんにも早い段階でご挨拶したと

ころ、快く受け止めていただき、育休中は妻の言うことをしっかりと聞くようアドバイスもいただきました。

小山内 第1子の育休を取得した10年ほど前は、男性の育休取得者が私の周りにほとんどいなかったため、自分で制度を調べて勉強した上で、取得予定期間の3か月ほど前に上司に伝えました。上司は理解を示してくれて、ほっとしたことを憶えています。第2子の時には男性の育休取得の機運が庁内でも醸成されつつあり、上司の後押しもいたっていて、より速やかに育休を取得できました。

田村 育休を取った男性職員

周囲の職員とは日頃から良好な関係をつくるのが大切だと思います。

（乳井さん）

が周りにいなかったため、早めに相談することにし、出産予定日の半年前の面接時に、所属長に意向を伝えました。「子育てできるのは限られた時期だけ。その間、しっかりと育児に携わって」と、温かい言葉をいただき、また、同僚も快く受け止めてくれました。

育休に入る前の準備として、業務の引き継ぎ等はいかがでしたか？

乳井 私の1年前に育休を取得した同僚がいて、そのときに業務引き継ぎを受ける経験をしていたので、逆にスムーズに引き継ぎをすることができま

した。同僚からは「今度は私が！」と心強い言葉をかけてくれたことがうれしかったですね。周囲の職員とは日頃から良好な関係をつくるのが大切だと思っています。持ちつ持たれつの関係ができていれば、取得への不安は軽減されるのではないのでしょうか。山端 4月から育休を予定していたのですが、1月にチームが私1人になったので、仕事をきれいに片付け、育休に入りました。

小山内 第2子の育休自体は2か月でしたが、夏季休暇等と合わせて、約3か月の休みをいただきました。業務繁忙の部署ではありませんが、1か月ほど前から周囲の職員に伝え、引き継ぎをしていきました。

田村 私の場合、業務分担の指示は所属長が行ってください

育休中の不安や、どのように過ごしていたかをお聞かせください。

乳井 初めての子育てで、不安がいっぱいでした。でも、わからないことや心配事は妻と共有しながら、2人で解決していきました。すごくいい時間、いい経験だったとつく



いました。他の係の係長や役員も集め、私の育休のことを皆さんに伝えていただき、私は業務の振り分けと引き継ぎを行ったくらいでした。

気分転換しながら育児ができるような

(山端さん)

趣味を見つけるといいと思います。

づく思います。私は料理や洗濯等を行っていました。以前は妻に家事全般を任せていたのですが、育児をきっかけに変わりました。今でも早く帰った日や週末は私が料理をしています。

山端 妻が体調を崩し心配しましたが、とにかく、育児、家事に集中した7か月でした。朝早く起きて、朝食を作り、掃除をして、息子の面倒を見て、



のほか、長女の保育園の送迎から料理、洗濯、掃除まで毎日行っていました。

育児取得による変化や気づき等、お話しください。

乳井 仕事の面での変化ですが、以前より一層仕事にメリハリをつけるようになりました。上司から「頑張れ！」とエールをいただき、私もそれに応えるように仕事、育児を一生懸命、両立しているところです。

山端 以前は残業する日もありましたが、今は育児のために、極力、定時退庁できるように仕事を片付けようという意識が強くなりました。そのた

子どもとバッタやカブトムシを採ったり、牧歌的に過ごしていました。いい思い出です。

(小山内さん)

伝えたいですね。

小山内 妻に頼っていた家事、育児を身を以て体験したことで、妻の大変さを知ることができました。また、6年ほど前から育児取得経験のある市内のパパたちと定期的集まり、育児の話題を語り合う会を開催しています。人事担当課からも会の周知などで支援をいただいております。男性育児取得の機運が高まっていることを肌で感じています。このような育児経験のあるパパの活動がどんどん世の中に広がればいいなと思っています。

田村 私も一定期間、1日中、乳児と一緒にいることで、妻の大変さがすごくよくわかり

母体の回復のために、授乳以外のことは

全て自分がしようと思気込みました。

(田村さん)

ました。この育児の経験から、職場の子育て中の女性職員には、できることはしてあげたいと思う気持ちが以前より高まりました。また、育児を取りたいという気持ちがあっても、言い出せない男性職員がいると思います。そういった人がためらうことなく育児の取得を相談できるような環境をつくっていききたい、という気持ちも芽生えました。

育児の取得を考えている職員に、アドバイスをお願いします。

乳井 家族で一定期間、ずっと一緒にいられるのは、育児

の時くらいだと思えます。仕事が忙しいなどの理由で取得を躊躇することなく、積極的に取ってもらいたいです。

山端 家の中でできるこういった趣味がなく、息抜きがうまくできない時がありました。そんな自身の反省から、皆さんは気分転換しながら育児ができるような趣味をあらかじめ見つけておくといいと思います。

小山内 職場に迷惑を掛けてしまうかなと思いがら取得期間を設定しましたが、今になって振り返ると、もう少し長く取得しても良かったかなと感じています。0歳児は見る見ると成長するので、その瞬間にしか得られない感動がたくさんあります。これから育児取得するパパには半年から1年は取ってもらいたいです。

田村 育児取得にあたり、家



族と家事、育児等の分担について話し合うことが大事だと思っています。私も小山内さんと同様に、期間は可能な限り長く取って、貴重な一瞬一瞬を味わってほしいです。蛇足ですが、復帰日は私は木曜日にしました。2日出勤し、2日休みというパターンにすることで仕事モードに早く切り替えることができましたので、参考にしてもらえたらと思います。



ママ座談会

育児休業（育休）から復帰し、仕事と育児の両立をしている4名の女性職員に、制度の活用法や育休後の仕事の仕方等の話をさせていただきました。

※所属部署等の情報は、座談会開催時点（令和4年2月現在）のものです。

～4名の参加者の皆さま～



岩手県
農林水産部
農林水産企画室
主任

谷地 仁見 さん

1歳の男の子のママ。育休1年取得後、令和3年9月に復帰。同年12月から通常勤務。



兵庫県
産業労働部
国際局国際交流課
地域国際化班長

村上 桐子 さん

9歳、5歳の女の子のママ。第1子の時に約7か月、第2子の時に約7か月育休取得。平成29年11月に復帰。



黒部市
都市創造部道路河川課
主査

清田 紗江 さん

12歳、8歳、3歳の3人の女の子のママ。第1子、第2子の時に約10か月、第3子の時に1年3か月育休取得。



東広島市
総務部検査課
主査

利島 芙貴 さん

6歳、2歳の男の子のママ。第1子の時に3年、第2子の時に2年3か月育休を取得。

育休を取得するにあたって、何か不安はありましたか？

谷地 育休中、復帰後に浦島太郎状態になり周囲に迷惑を掛けてしまうのではないかと、子どもの世話をしながら、頭を仕事モードに切り替えられるかが不安でした。不安を和らげるために携帯で庁内掲示板等を見ることがありました。

村上 第2子の育休取得前、監督職に就いており、職場に穴をあけてしまうのではないかとという不安がありました。後任を配置していただき、安心して産休・育休に入ることができました。復帰後は発熱で、急ぎよ、保育園へ迎えに行くことが何度も続いたため、このような状態で、この先、仕事を続けていけるだろうかと思

悩みました。でも、子どもは日々強くなるのですね。次第に呼び出しもなくなり、落ち着いてきました。

清田 第1子の育休中は復帰が近づくにつれ、家事、育児と仕事を両立していけるかに不安を感じたことを憶えています。第3子の育休から復帰する際は、上の子どもたちが成長していたため、同じ不安はありませんでしたが、子どもたちの習い事も含めてスケジュール調整がうまくできず、新たな不安要素になりました。復帰後の部署は窓口業務が中心であったこともあり、次の日に仕事を回すなど、

割り切りながら、育児と仕事を両立していました。

利島 私も育休中に、周りの職員の出世などを見ると、社会から取り残されたように感じ、育休期間がこれで良かったのかと悩みました。でも、育休後、子育てに関して、やりきった感が得られました。

育休以外に利用した両立支援制度はありますか？

谷地 勤務時間の調整ができる制度を利用しました。午前、午後1時間ずつ取り、短い勤務にしたことで、フルタイムに戻るまでの生活のリズムを

整えるリハビリになったと思います。また、子どもが保育園に通い始め、慣れない環境の中で頑張っている様子だったので、育休中のようにずっと一緒に過ごせない分、少しでも子どもと触れ合う時間を取ることができて良かったです。

清田 私も育児時間を利用しました。気持ちに余裕が持てる制度だと思います。

利島 私は部分休業です。有給休暇を消化してしまっても、突然何かあった時にこの制度で対応できる点がメリットだと思っています。現在もこの制度を利用し、子どもたちとニコニコ笑える時間をつくっています。

復帰後の仕事の仕方、またはご自身の変化や気づき等があればお話しください。

谷地 以前は仕事が終わらなければ残業、という考え方でしたが、今はいかに効率的に、丁寧に、早く終わらせるかを意識して、時間内に終わるようにしています。何かあった時のために、育休前から体

勤務時間の調整は、フルタイムに戻るまでの生活リズムを整えるリハビリにもなりました。

（谷地さん）



育休中を有意義に過ごすためにも、

(村上さん)

育児の傍らで、何か新しいことを始めてみるのもいいかもしれません。

制づくりをしておくことも大切だと考え、私の場合は急な休みに備え、副担当の職員とメール等により必ず情報共有をしていました。

村上 万が一に備え、書類は他の職員でも探しやすい、見やすくして、パソコンの共有フォルダに保存しています。どうしても勤務時間中に仕事が終わらないこともあり、割り切つて残業できる日をつくっているのですが、私のように子育て中の人や様々な人が職場にいる中で、これからは職責のある人も含め、残業することを前提としない働き方が浸透していくのではないかと思っ

ています。

清田 村上さんと同様に残業できる日をつくり、その日にまとめて仕事を片付けるようにしています。定時に帰る日、残業できる日と決めると、気持ち的にもメリハリがついて効率的に取り組めます。定時退庁の日は、その時間にあわせて仕事に優先順位をつけて進めます。また、私の仕事は、一人が一つの業務を担当しているのですが、急な休みに備え、普段の会話の中で業務の情報を共有したり、フォルダの整理等を心掛けています。

利島 私も他の職員が対応できるように記録等を残してい

ます。育児をしながら仕事を

する上でのスキルの一つだと思います。復帰後の変化として、職場には色々な立場の人が、色々な事情を持って働いているということに気づき、そうした方々に配慮しながら、仕事をできるようになりました。もう一つ、変化として、心に余裕が生まれ、仕事で関わる方との関係性が変わったように思っています。“菩薩の利島”を目指して仕事をしています。

職場の人や家族からのサポートについてお話しください。

谷地 仕事量を加減していただいており、大変、助かっています。周りにはご迷惑をお掛けしていますが、自分が逆の立場になったときには、しっかりサポートして、恩返しし

ていきたいと思えます。夫の協力にも感謝しています。

村上 子どものことでパパタと仕事をしているので、周りの皆さんには迷惑を掛けているのではと思っています。上司は男性ですが、育休取得者ですので、理解があり、何でも相談しやすく、頼りにさせていただいています。

清田 職場にはお子さんがいる方々が多く、なんでも話し合える恵まれた環境です。職場の皆さんに支えられて、育児、仕事ができることを



実感しています。

利島 夫は保育園へのお迎えや、片付けを率先して行ってくれるなど、夫のおかげで仕事と家事、育児が回っています。両立は家族と職場の方々の理解がないと難しいものです。そういう意味でも男性の育休取得も含めて、男性の育児、家事に対する知識をグレードアップしてもらえると夫婦関係や職場の雰囲気もより良くなるのではないのでしょうか。

これからの育休取得者に向けたアドバイス等をお願いします。

定時に帰る日、残業できる日と決めると、
気持ち的にもメリハリがついて
効率的に取り組めます。

(清田さん)

部分休業を利用し、子どもたちと

(利島さん)

ニコニコ笑える時間をつくっています。

に過ごすためにも、育児の傍らで、何か新しいことを始めてみるのもいいかもしれません。
清田 私も自分に言い聞かせている言葉があります。子どもは毎日成長するので、「今

日が一番大変な日。明日は少しマシンになる。」です。職場に子育て世代や先輩ママがいらっしゃったら、話を聞いたり、聞いてもらったりすることも大切だと思っています。悩みがあっても自分だけじゃないと思うことが安心につながります。

利島 無理して両立しようとせずに、“ほどほど”がいいと思っています。私は中途半端かもしれないと思いますが、なんとか両立できています。色々な不安はあると思いますが、皆さんには自信を持って胸を張っていただきたいです。



イクボス座談会

数多くの男性職員を育休（育児休業）へ導いてきたイクボス3名に、どのように周知しているのか、職場づくりの考えなど、語っていただきました。

※所属部署等の情報は、座談会開催時点（令和4年2月現在）のものです。

～3名のイクボスの皆さま～



鳥取県
交流人口拡大本部
ふるさと人口政策課
課長

岩下 久展 さん

令和3年、時期が約2か月重なるかたちで2名の男性職員が育休取得。1名は約4か月、1名は約2か月半。



千葉市
総務局総務部給与課
課長補佐

小木曾 哲 さん

令和2年、2名の男性職員が同期に育休取得。1人は2回に分け合計15日、1人は7日。



四日市市
保護課
課長

田宮 禅舟 さん

令和3年、6名の男性職員が育休取得。期間は、1年が1名、6か月～7か月が3名、10か月が2名。

男性職員から育休取得の希望を伝えられた時、どのように思われましたか？

岩下 自分の子育てでは、出産後の大変な時期に、妻を充分にサポートできなかった経験もあり、なんとしてでも取得してもらおうと思いました。
小木曾 自分自身が育休を取得しなかった後悔があり、部下職員には取るように勧めている中で、話があった時には大変うれしく思いました。私の子どもたちが赤ちゃんだった頃を思い出し、「子育ては楽しいよ」と伝えました。
田宮 これまで多くの職員が育休を取得しており、特別なことではないと思っています。誰もが経験してほしいと思いつつ、対応しています。

職員の育休取得にあたり、どのように業務調整等を行いましたか？

岩下 定例的な面談時に、育休取得予定の職員がいる旨を前もって他の職員に伝え、協力を呼びかけたことにより、皆に心づもりができ、課全体での協力体制を整えることができました。

小木曾 早い段階から本人と周囲の職員が業務調整を行い、滞りないように努めました。
田宮 私の部署では、主に生活保護に関する業務を行っており、取得した6名のうち5名がケースワーカーでした。

職員が育休を取得することで職場にはどのようなメリットがありましたか？

元々、ケースワーカー不足の上に、コロナ対策の業務も加わった状況の中、他の職員に負担がかからないよう、仕事を切り分けるなど、調整しました。コロナ禍で受給者の家庭訪問が減少したこともあり、職場がうまく回ったのかもしれない。

岩下 2名の取得者を皮切りに、「自分も取れるんだ」という空気になり、来年度も取得を予定している職員がいます。

職場の皆が安心して子育てができる環境にいることを実感し、余裕をもって仕事に取り組んでいるように見受けられます。

小木曾 育休をきっかけに、介護等で休みを取りたい、さらには、多様な働き方をしたいという職員のニーズを職場が受け止めてあげられる下地ができてきたように感じています。

田宮 仕事をできるだけ切り分けて割り振るなど、課全体として、これまでの仕事のやり方を見直す良い機会になりました。一方で、取得者の方は、育休を取るということは、自分の生活を組み立てていくことでもあるため、その経験が今後のケースワーカーとしての仕事の中でも活きてくるのではないのでしょうか。

育休制度の周知は、何かされていますか？

岩下 全職員へのメールでの周知をはじめ、職員から取得の申し出があった場合にはすぐに人事担当課に連絡し、その後、面談を行う段取りを徹底しています。その他、自身が育休取得を考えた時に給与への影響が気になると思うんです。ですので、試算シートを渡し、どの程度の違いが出るかを把握してもらうようにしています。

小木曾 私の給与課は、職員に育休の取得を勧める立場にあり、取り組みの一つが「子育て応援タイムズ」の発行です。育休体験記やイクボスの話、そして、岩下さんの話と重なりませんが、取得にあたり、お

お互いを認め合うフラットな職場環境が取得率向上につながるのでは。

(岩下さん)

～座談会を聞いて～

実際に育休を取られた皆さんや上司の方々のお話を聞いて、とてもイメージが沸きました。特に、男性職員の育休取得は上司や周囲の理解や協力が重要なんですね。



周りに相談されたら、精一杯サポートしたい！と思っても、自分のことになると、迷惑かもと考えがちです。でも、周りの皆さんも自分と同じように、温かく後押ししてくれるのだと分かりました。

働きやすい職場を実現するためには、イクボス力も大事ですね！上司が、「遠慮したり、申し訳なく思ったりしなくてもいい」と思っていると、気軽に相談できますね。



育休に向けてしっかり準備をするためにも、職場全体のサポート体制を整えるためにも、『早めに相談』がひとつの鍵になりそうですね。

そして、ママたちも皆さん不安を抱えているものなんですね。自分と同じように不安だった先輩ママたちが、それぞれの職場で活躍されていることを聞いて、心が軽くなりました。



皆さんのお話を聞いて、両立支援制度を上手に活用することが、妊娠・出産・育児等と仕事の両立の秘訣ではないかと感じました。無理のない職場復帰や、心の余裕にもつながりそうですね。

そしてパパもママもイクボスも、ご自身や部下の育休が、これまでの働き方を見直すきっかけにもなっているようですね。



育休を取得して家族で過ごした時間はかけがえのないものになると思います。みんなで協力して、家族との時間も大切にできる働きやすい職場にしていきたいですね。

育休経験は仕事に活き、キャリアアップにつながるっていいと思います。

(小木曾さん)

金を心配する声もあるため、その辺の話も掲載しています。
田宮 うちの場合は事情が異なると思うんです。質問から離れますが、取得者が多数出ているのはケースワーカーという職種にあるのかもしれない。一人でする仕事の仕方が素地となり、取得が広まったのかと思っています。来年度はさらに増える見込みです。

取得率向上のためにご自身が心がけていることは？

岩下 フラットな雰囲気職場づくりです。職場には家庭

を持つているか否か、お子さんの有無等、様々な環境の人がいて、職位の違いもありま

す。それぞれ異なっています。お互いを認め合って仕事ができるような、そんなフラットな環境が取得率向上につながるのではと考えています。

小木曾 職員に常々、言っていることですが、結婚、出産、育児、介護等、様々なライフイベントは誰にでも起こりうるものなので、育休をはじめ、ライフイベントに対応するための休暇などを取得する職員は、遠慮したり、申し訳なく思ったりしなくてもいいのです。その代わり、自分が上司

になった時に、育休などを取得する職員を全力で支援してほしいと伝えていきます。
田宮 職員は年齢が近いこともあり、育休のこと、仕事のこと、なんでも気軽に話せる雰囲気ができ上がっているといった状況です。

最後にひとこと、お願いします。

岩下 パートナーをしつかり支えるため、産後の2〜3か月は取得してほしいと心から思います。これまで部下職員が育休を取得した経験のない

管理職の方は、一度送り出してみると、業務のことは「なんとかなる」と実感できるはずですよ。

小木曾 喃語(なんご)や簡単な言葉を発したり、寝返りを打ったり、非常に変化に富んだ貴重な時間を見逃すことなく、家族で共有してもらいたいです。その経験は仕事に活き、モチベーションも上がります。キャリアアップにつながっていくと思います。

田宮 育休の取得をきっかけに、パートナーとよく話し合い、家庭の中での父として、夫としての役割をしっかりと担っていただきたいと思います。

職員の育休取得は、仕事のやり方を見直す良い機会に。

(田宮さん)

