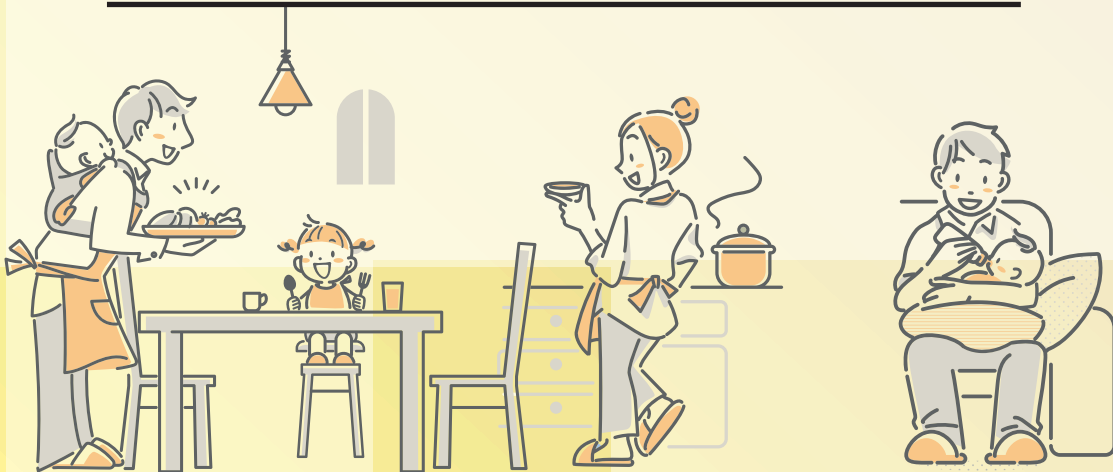


2024年4月発行



男性育休の 取得促進に 関する事例集



総務省

MIC Ministry of Internal Affairs and Communications

はじめに

今般、「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)において、国・地方の公務員(一般職・一般行政部門常勤)に係る男性の育児休業取得率の政府目標が大幅に引き上げられたところですが、現在(令和4年度)の地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、総務省が実施した「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によると、一般行政部門にあっては49.9%(対前年度比+15.4%)、地方公務員全体としては31.8%(対前年度比+12.3%)にとどまっています。5年前の同調査と比べると、取得率は大幅に伸びているところですが、「こども未来戦略」において示された政府目標を達成するためには、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。

男性職員が育児休業を取得することは、本人にとっては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です。また、内閣府が2022年に行った「男女共同参画社会に関する世論調査」では、育児に対する配偶者との役割分担について、半分ずつ分担すると希望する男性が、20代、30代ともに70%を超えています。男性職員の育児休業取得促進に係る取組を始めとしたワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を積極的に行っている組織になることや、そのような組織であることを対外的に示すことは、採用試験の受験者数・競争率が長らく減少傾向にある地方公共団体を取り巻く環境において、公務を支える有為な人材を惹きつけ、継続的に確保していくためにも重要な取組であると考えられます。

このことを踏まえ、総務省では、各地方公共団体の男性職員の育児休業取得促進に係る取組の加速化に寄与するため、取得率が着実に上昇している地方公共団体等を対象に、男性職員の育児休業取得率の向上につながった取組についてヒアリングを行い、その結果を事例集として取りまとめました。

本事例集に掲載している各取組事例は、それぞれの団体における男性職員の育児休業取得促進を阻害している要因・課題を把握、分析した上で、その解決に向けて考案されたものです。そのため、各取組事例の紹介に当たっては、取組の内容や具体的な事務の流れだけでなく、取組を行うこととなった要因・課題や背景、またどのような点に留意して考案し、実施しているかなどの、取組のポイント部分(本事例集では、「アイデア」と呼んでいます)に着目し、取りまとめることを目指しました。

各団体におかれましては、本事例集に掲載している取組事例やアイデアを御参照の上、男性職員の育児休業取得促進に、より一層、積極的に取り組んでいただきますようお願いいたします。

最後に、本事例集の作成に御協力いただいた関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

令和6年4月

総務省自治行政局公務員部

男性育休の取得促進に関する事例集

目次

1. 男性職員の育児休業取得促進に取り組む意義	1
2. 地方公共団体における男性職員の育児休業取得促進に関する現状と課題	4
(1) 地方公共団体の男性職員の育児休業取得の現状	4
<コラム>男性職員の育児休業取得率は、短期間で大幅に上昇可能	6
(2) 男性職員が育児休業を取得する上での課題と対応	7
3. 本事例集の活用方法・施策のガイド	9
施策1. トップ(首長等)メッセージの発信	11
取組事例1-1 岩手県 知事からのメッセージカードの手交	12
取組事例1-2 福岡県福岡市 市長による「男性職員の育児休業100%」宣言	13
<コラム>民間企業における男性社員の育児休業取得促進の取組	14
施策2. 管理職を対象とした意識啓発・行動変容の促進	15
取組事例2-1 岩手県 所属長等を対象とした「子育て支援セミナー」の開催	16
取組事例2-2 大分県 育児休業取得促進に係る周囲の職員の取組についての人事評価への反映	17
取組事例2-3 東京都調布市 管理職を対象とした「ナイスボス・グッドパートナー研修」の実施	18
<コラム>男性職員の育児休業取得者と上司の声	19
<コラム>公営企業における男性職員の育児休業取得促進の取組事例(岩手県の例)	20
施策3. 取得対象者の確実な把握	21
取組事例3-1 新潟県燕市 人事評価シートの本人記入欄の活用	22
取組事例3-2 徳島県東みよし町 相談窓口の明確化と個別相談の実施	23
取組事例3-3 愛媛県愛南町 「異動報告書・事前報告書」の活用	24
施策4. 取得対象者への個別面談、育児休業の取得計画の作成	25
取組事例4-1 広島県 「子育て応援プラン」の活用	26
取組事例4-2 高知県 「男性職員の育休等取得支援プログラム」の推進	27
取組事例4-3 埼玉県久喜市 「育児休業等取得計画書」の活用	28
施策5. 育児休業取得者がいる所属での業務の見直しや代替職員の配置	29
取組事例5-1 岡山県岡山市 育児休業取得者がいる所属に対する人事課付新規採用職員の代替配置	30
取組事例5-2 岩手県滝沢市 「専従支援体制」・「側面支援体制」による応援職員の派遣	31
取組事例5-3 新潟県燕市 記載内容を標準化した事務処理マニュアルの活用	32
施策6. 男性職員を対象とした育児休業等に関する情報提供	33
取組事例6-1 埼玉県久喜市 男性職員向けのリーフレット等の作成・配布	34
取組事例6-2 東京都千代田区 仕事と育児の両立に関する本人向け・上司向け資料の作成	35
取組事例6-3 東京都調布市 「パパセミナー」の開催	36
施策7. 過去に育児休業を取得した男性職員の経験談の共有、ネットワーキング	37
取組事例7-1 岩手県 メンター制度における「子育てに関するテーマ」の設定	38
取組事例7-2 東京都調布市 「パパ・ママ子育て通信」の発行	39
<コラム>男性職員が育児休業を取得しやすい雰囲気を作るためのポイント	40
施策8. 収入に関するシミュレーションの提供	41
取組事例8-1 福岡県福岡市 「育児休業収入シミュレーションシート」の作成	42
取組事例の逆引き	43



1 男性職員の育児休業取得促進に取り組む意義

(1) 本人にとっての意義

男性が育児休業を取得することは、男性本人にとって、主体的に育児・家事に取り組むきっかけとなり、子育てを通して父親も必要とされる存在になるとともに、育児の喜びや悩みを夫婦で共有することができることから、家族の絆が深まります。

また、男性が育児休業を取得して育児を行うことは、配偶者の育児不安、ストレス軽減にも資することになります。産後の配偶者の不安のピークは産後2週間といわれており、また、配偶者の退院や里帰り後は男性のサポートが特に必要とされています。生後8週間の期間を対象とした「産後パパ育児」は、このような男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について、男性の育児休業取得促進のため制度化されたものであることを認識する必要があります。

さらに、育児を通じて段取り力が訓練され、結果として、仕事の段取りが良くなることも期待されます。育児休業から復帰した後は、仕事と育児を両立しながら職場で役割を果たしていくことになるため、限られた時間で結果を出さなければならないことから、時間当たり生産性の高い働き方を目指すように意識が変化することも期待できます。

(2) 職場にとっての意義



生産性の向上、ダイバーシティの推進、エンゲージメントの向上

限られた資源で複雑・多様化する行政課題に的確に対応するために、業務の見直しや効率化を行いたいと思いつつも、実際にはきっかけや切迫感がなく、あるいは日々の業務に追われて、実行に至らないというケースは少なくないと思います。こうした中、職員が育児休業を取得することは、各所属において限られた職員で業務を継続することを余儀なくされることから、本気で不要な業務の見直しや業務の効率化などに取り組む契機となり得ます。

今後、性別を問わず、育児、介護、治療、リスキリング・スキルアップなど、様々な事由で時間的制約がある職員が増えることが見込まれる中、時間的制約がない職員による長時間労働に依存して成果を出すこれまでのような仕事のやり方は、持続可能とは言い難い面があります。業務の見直しや効率化などを通じ、限られた時間の中で成果を出す生産性の高い職場に変わること、時間的制約の有無にかかわらず全ての職員が意欲と能力を最大限発揮できる土壌が育まれ、それは、多様な人材の活躍、すなわちダイバーシティが推進されることにもつながります。

また、男性職員が育児休業を取得することが当たり前前の職場になることで、女性を含め、職員がそれぞれの事情がある場合に休みやすくなり、自分が休んだときに仕事をカバーしてもらったから次は自分がカバーする番、といった「お互い様」の職場風土が醸成されます。そして、職員の仕

事へのやりがいや働きがいを高め、エンゲージメントの向上にも資すると考えられます。

所属長にとっても、業務や職場のマネジメントを省み、より改善するきっかけにもつながります。女性職員のみならず、男性職員が育児休業を取得することは、こうした職場の好ましい変化をもたらす大きな機会になるといえるでしょう。



多様で有為な人材の育成・確保

地方公共団体の採用試験の受験者数や競争率は長らく減少傾向にあります。競争率は、10年前は約8倍であったのに対し、現在は約5倍にまで落ち込んでおり、人材の確保や職員に働き続けてもらうことに対して課題を実感している職場は少なくないと思います。

一方、仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化する中、今後の子育て世代となる大学生に対する調査^{*1}の結果によれば、育児休業を取って子育てしたい男性の割合は年々増加し、最新の数値では6割を超えるなど、積極的に子育てを希望する者が増えています。

また、共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍近くに達しています^{*2}。上記の大学生に対する調査の結果によれば、共働き希望について、男性は年々増加して最近では6割を超えており、女性は7割以上の高い水準で推移しています。

さらに、内閣府の調査結果^{*3}によれば、男性の育児に対する配偶者との役割分担に関する希望を年代別にみると、「外部サービスは利用せず、半分ずつ分担」が20歳代で22.4%、30歳代で20.5%、「外部サービスを利用、それ以外は半分ずつ分担」が20歳代で56.1%、30歳代で58.3%と、夫婦で均等に分担したいとの回答が約8割にのぼっています。

生産年齢人口が減少する中、地方公共団体における人材獲得は更に厳しくなることが見込まれます。持続的に行政サービスを提供するためには、上記のような仕事や生活の在り方に関する価値観の多様化に対応し、公務を支える有為な人材に選ばれ、働き続けてもらえるような職場になることが不可欠です。男性が育児休業を取得できることは、選ばれる職場の当然の要件の一つとして実現しなければならない時代になってきているといえるでしょう。

(3) 地域社会にとっての意義

住民の行政に対するニーズが複雑・多様化している中、地方公務員にはこれまで以上に住民に寄り添った行政サービスの提供が求められています。育児休業の取得を通じて、個々の職員が生活者としての目線を獲得することや、地域との結び付きを深めることは、住民に寄り添った行政サービスを提供するに当たり、プラスに作用すると考えられます。

※1 マイナビ「マイナビ2024年卒大学生のライフスタイル調査」(調査対象:マイナビ2024会員のうち「2024年春」に卒業予定の大学生・大学院生)

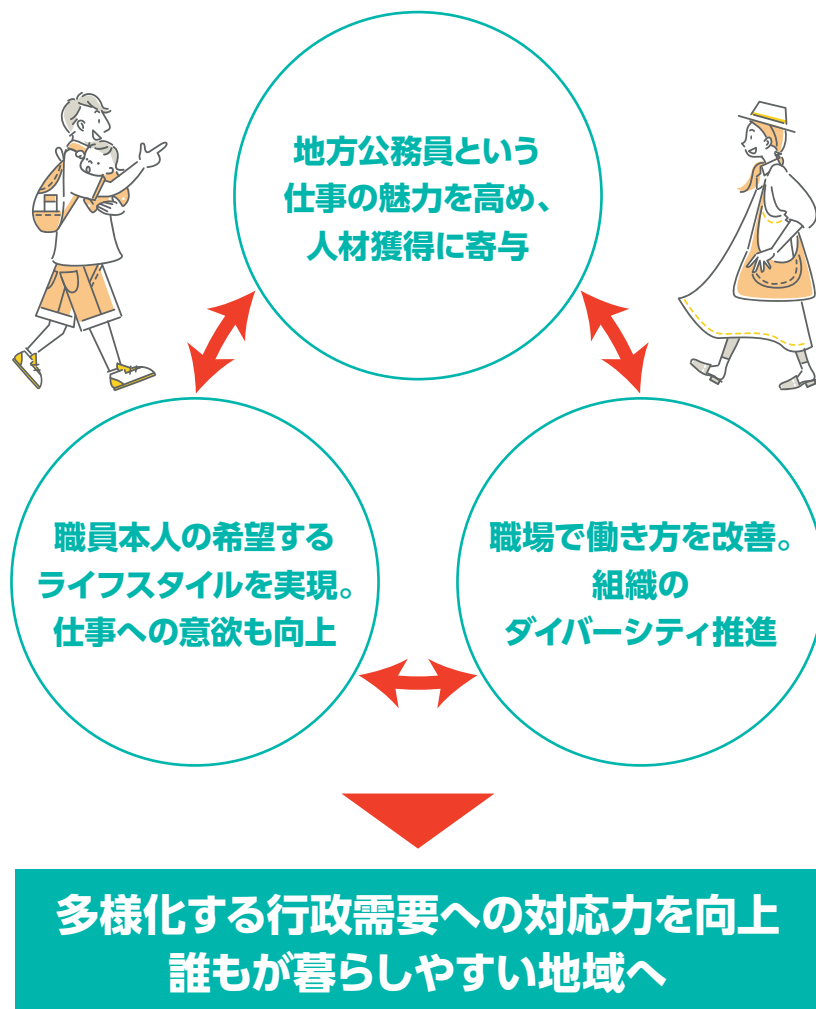
※2 内閣府「令和5年版男女共同参画白書」(令和5年6月)

※3 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査)

また、男性職員の育児休業取得をきっかけとしたダイバーシティの推進は、人員体制の確保・充実という点や、行政サービスに多様な観点を取り入れるという点でも、行政需要への対応力を高めることにつながります。

さらに、行政は民間企業を率先し、又は率先することが期待される立場にあります。地方公共団体において、男性職員の育児休業取得が「当たり前」になることは、その地域の民間企業にも波及していくことが期待されます。また、地域に育児をする人が増えることで、育児中の方々や子を住民が温かく見守る、暮らしやすい地域になっていくことが期待されます。

男性職員の育児休業取得促進に取り組む効果





2 地方公共団体における男性職員の育児休業取得促進に関する現状と課題

男性の育児休業取得促進に取り組むことは前に述べたような意義がある一方、地方公共団体における男性職員の育児休業の取得状況をみると、取組の余地が多く残されているといえます。地方公共団体を取り巻く現状を知るとともに、各団体において、自団体の現状及び課題を把握し、課題の解決につながる取組を行っていくことが重要です。

(1) 地方公共団体の男性職員の育児休業取得の現状



2025年までの男性の育児休業取得率の政府目標が大幅に引き上げられる

地方公共団体における男性職員の育児休業取得率については、これまで2025年までに30%とされてきましたが、「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)において、それぞれ以下のような目標値が設定されています。

「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて掲げられた政府目標を念頭に置きつつ、数値目標の達成という観点から取組を推進するだけでなく、取得者本人、あるいは職場や地域にとって男性の育児休業取得はどのような意義があるのかについて、各団体で認識を共有しながら男性職員の育児休業取得促進に取り組むことが重要です。

「こども未来戦略」を踏まえた地方公共団体の男性職員の育児休業取得率の目標値

	一般行政部門	警察部門・消防部門・ 教育委員会・公営企業等
2025	85% (1週間以上)	50%
2030	85% (2週間以上)	85%



地方公共団体における男性職員の育児休業取得率の現状

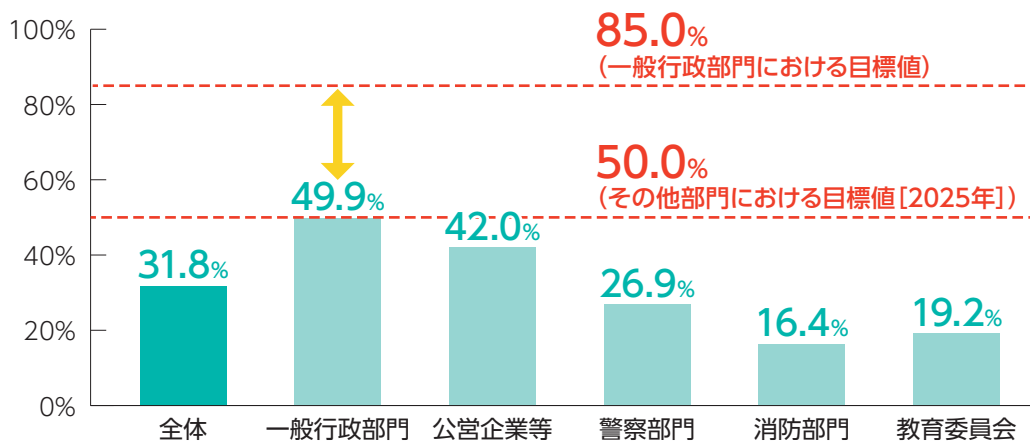
令和4年度の地方公共団体の男性職員の育児休業取得率については、「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」によれば、一般行政部門にあっては49.9%、全団体としては31.8%となっています。全団体については、前年度から12.3ポイント増加して過去最高となって

おり、5年前の平成29年度(4.4%)に比べて7倍以上の伸びとなっており、取組が着実に進んでいることが伺えます。一方、上記の政府目標との関係で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ります。

また、「こども未来戦略」では、2030年(令和12年)までの目標について、「2週間以上の取得率を85%」と取得期間についても設定されています。令和4年度の地方公共団体の男性職員の育児休業取得期間については、2週間以上が8割を超えていますが、2週間未満の取得も17.0%となっており、まとまった期間の休業を取得できるよう、引き続き取り組んでいくことが求められます。

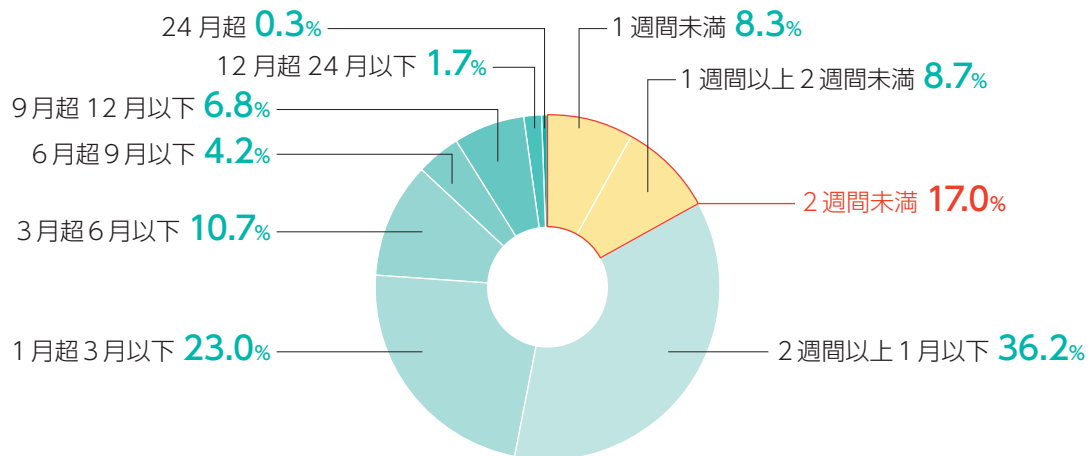
なお、地方公共団体全体における状況は上記のとおりですが、各団体の状況に着目すると、男性職員の育児休業取得率について、一般行政部門で85%を超えている団体が存在する一方、0%の団体も存在するなど、大きくばらついている現状にあります。

部門別：地方公共団体における男性職員の育児休業取得率(令和4年度)



(出所) 総務省「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より作成

地方公共団体における男性職員(一般行政部門)の育児休業取得期間の状況(令和4年度)



(出所) 総務省「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より作成



男性職員の育児休業取得率は、 短期間で大幅に上昇可能

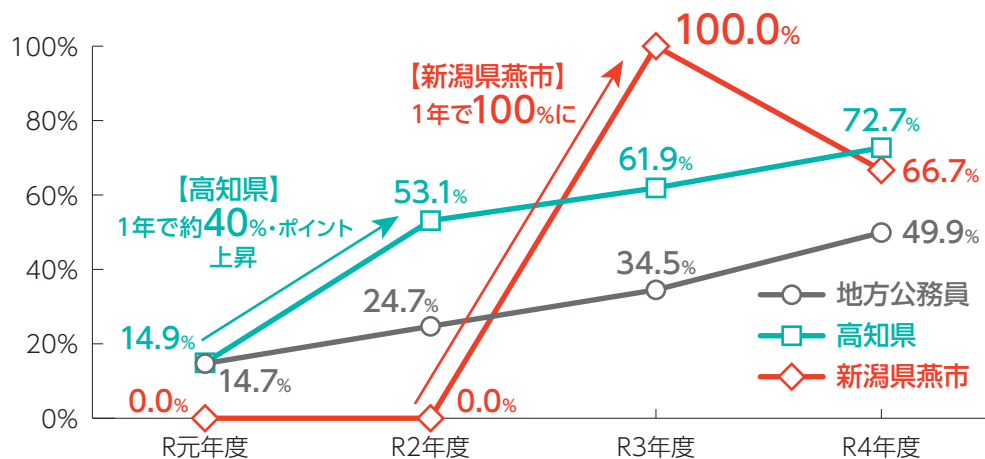
地方公共団体の男性職員の育児休業取得率の推移をみると、上昇傾向にはあるものの、更なる取組の必要性がうかがえます。育児休業の取得率向上は、短期集中的に取り組むことでも十分に成果を得られることから、自団体ですぐに始められる施策から着手していくことが重要です。本事例集で取組を紹介している、高知県・新潟県燕市の事例をみてみましょう。

高知県では令和元年度から令和2年度にかけて、14.9%から53.1%へと取得率が大幅に向上しています。令和2年度に知事がイクボス宣言を行い、組織的に「男性職員の育休等取得支援プログラム」という一連の取組を開始したことで、短期間で取得率が改善し、その後も72.7%と高い水準を維持しています。

また、新潟県燕市では令和2年度は0.0%であったものの、令和3年度に取得率が100.0%に達し、以降も66.7%と高い数値となっています。令和3年度に人事評価シートを活用した育児休業対象者の把握・面談など、複数の取組を同時に開始したことが、着実に成果へとつながっているとと言えます。全職員数が約600人の燕市では、職員同士の距離が近い分、取得対象者に働きかけをしやすいという面もあったということです。

こうしたケースから、男性職員の育児休業取得率は短期間でも大幅に改善できることが分かります。団体の規模に応じた特徴も生かしつつ「まずはできることからやってみる」という姿勢で臨むことが重要です。

地方公務員全体、高知県、新潟県燕市における男性職員の育児休業取得率の推移



(出所) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より作成

※令和元年度から令和3年度までは「首長部局等」の育児休業取得率、令和4年度は「一般行政部門」の育児休業取得率

(2) 男性職員が育児休業を取得する上での課題と対応



男性職員の育児休業取得に当たっての課題への対応が必要 育児休業の取得意向がない職員にも働きかけを

少し前のデータになりますが、国家公務員を対象としたアンケート結果^{※4}によれば、男性職員が育児休業を「利用したいが、利用できないと思う」、「利用したくない」理由として、休業期間中の収入や、業務の引継ぎ・復職時の対応に関する懸念、職場の風土などが上位に挙がっていました^{※5}。地方公務員に関しても共通の課題が存在していると推察されることから、男性職員の育児休業取得を促進していく上では、こうした課題を解消していくことが不可欠です。自団体の課題が明らかになっていない場合には、職員に対するアンケートやヒアリングを実施するなど、まずは自団体の現状及び課題を把握する必要があります。

また、中には育児休業の取得を希望しない男性職員もいると考えられます。育児休業の取得はあくまでも本人の意向次第であり、取得を強制することはできないものの、育児休業を「利用したいが、利用できないと思う」、「利用したくない」背景に上記のような職場の課題が存在し、上司や同僚に言い出しにくかったり、そもそも育児休業についてよく知らず、取得が難しいと思いついていたりする場合もあるでしょう。人事担当課において、男性職員が育児休業の取得を希望しない理由を把握し、本人や職場へ働きかけを行うことも重要です。

例えば、男性職員が育児休業を「利用したいが、利用できないと思う」、「利用したくない」理由として多く挙げられている収入減への懸念については、「給与が支給されない＝手取りがゼロになる」といった思い込みから生じている場合がありますが、実際には経済的支援があります。具体的には、育児休業の開始から半年間は休業前の標準報酬の67%、その後は50%（原則として子が1歳に達する日まで）の育児休業手当金が支給され、かつ、育児休業中は共済掛金等が免除されるため、育児休業取得から半年間は手取り収入が育児休業前の実質8割となります^{※6}。人事担当課から男性職員に対してこのような情報を提供していくことも、職員の不安を取り除き、育児休業の取得促進につながると考えられます。

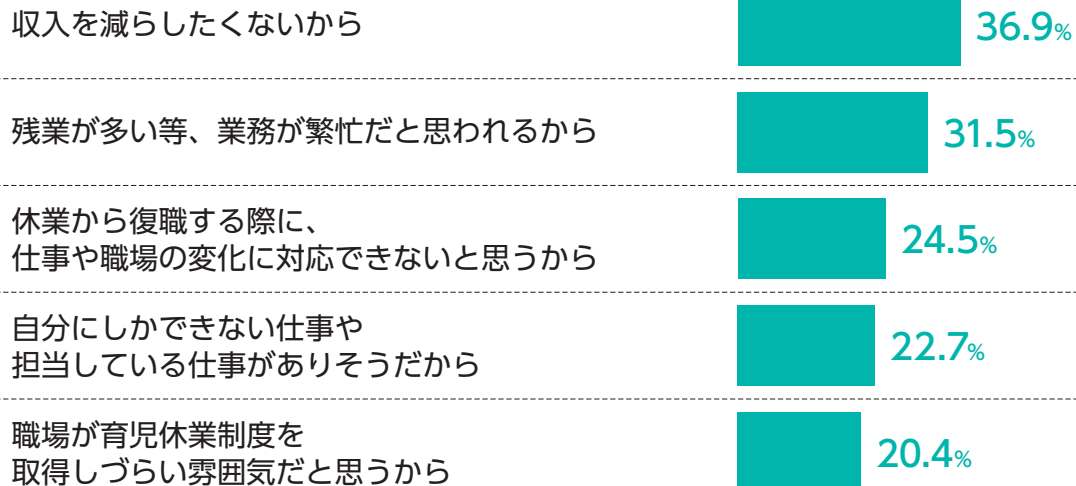
※4 内閣官房内閣人事局「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート結果(令和元年度)」(令和2年6月19日)

※5 国家公務員の男性職員の育児休業取得率は近年大幅に上昇しており、令和4年度は一般職・特別職で43.9%、行政執行法人職員を含めた一般職国家公務員の男性職員の育児休業取得率は72.5%といずれも過去最高となっています。

※6 子の出生後一定期間内(父親は子の出生後8週間以内、母親は産後休業後8週間以内)に、職員とその配偶者双方が14日以上育児休業を取得した場合、その期間の給付率を28日間を限度に引き上げることとし、現行の育児休業手当金とあわせ、育児休業給付の給付率を80%(手取り10割相当)へ引き上げることなどを盛り込んだ子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律案が第213回国会(令和6年通常国会)に提出されています(法案では、施行日は令和7年4月1日とされています)。

国家公務員の男性職員における、育児休業を利用したくない・利用できない理由

国家公務員



※子の有無にかかわらず、育児休業を「利用したいが、利用できないと思う」「利用したくない」と回答した職員が対象。

(出所) 内閣官房内閣人事局「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート結果(令和元年度)」(令和2年6月19日)より作成



取得率の向上のみでなく、取得期間や育児休業中の過ごし方にも目を向ける

職員が希望する期間の休業を取得できているかどうかにも目を向けるようにしましょう。取得率が高くても、数日～数週間程度の短期間の育児休業が大多数を占める場合は、長期間の育児休業取得を阻む要因が存在していないかを確認することが必要です。

また、育児休業取得期間中は、夫婦で今後の家事や育児の分担、お互いのキャリアについて考える良い機会でもあります。育児休業を取得しても家事・育児をしない「とるだけ育休」にならないようにするため、更なる取組として、育児休業取得期間中の過ごし方を考えるように働きかけることも考えられます。家族間での話し合いに活用できるシートなど、育児休業取得期間中の過ごし方の改善に資するツールを民間企業などが公開していますので、地方公共団体以外の取組も含めて幅広く情報収集していくことが有用です。

**3**

本事例集の活用方法・施策のガイド

本事例集では、男性職員の育児休業取得促進に係る取組として、3つのタイプを紹介しています。まずは団体ごとの実情を率直に把握し受け止め、各団体の課題を分析し、課題解決につながる内容がどのタイプにもっとも近いかを考えてみましょう。なお、必ずしも1つに絞る必要はなく、また、全ての取組を行う必要もありません。

各タイプで紹介している施策の中では、各団体の取組事例から得られたアイデアも整理しているので、自団体に合った取組を進める上での参考にしてください。

Type**1**

男性職員が育児休業を取得しやすい 組織風土を醸成したい



■目指したいこと

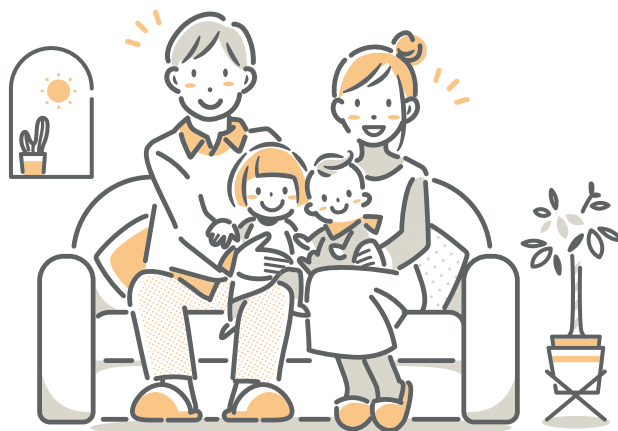
- 男性職員の育児休業取得について、組織全体として推進する雰囲気を作りたい
- 男性職員の育児休業取得に対する管理職の理解を深めたい

■おすすめの施策

- ◆1. トップ(首長等)メッセージの発信
- ◆2. 管理職を対象とした意識啓発・行動変容の促進

P. 11へ

P. 15へ



タイプ 2 育児休業取得者がいる 所属の業務体制を整えたい



■目指したいこと

- 男性の育児休業取得対象者への情報提供や育児休業取得の意向確認を行いたい
- 業務の引継ぎや育児休業中の体制について、調整を計画的に行いたい
- 周囲の職員の負担感を軽減したい

■おすすめの施策

- ◆ 2. 管理職を対象とした意識啓発・行動変容の促進 [P. 15へ](#)
- ◆ 3. 取得対象者の確実な把握 [P. 21へ](#)
- ◆ 4. 取得対象者への個別面談、育児休業の取得計画の作成 [P. 25へ](#)
- ◆ 5. 育児休業取得者がいる所属での業務の見直しや代替職員の配置 [P. 29へ](#)

タイプ 3 育児休業取得に当たっての 男性職員の不安感を解消したい



■目指したいこと

- 活用できる制度等をわかりやすく伝えたい
- 育児休業を取得するイメージを男性職員に持ってほしい
- 育児休業の取得による収入減への不安感を解消したい

■おすすめの施策

- ◆ 6. 男性職員を対象とした育児休業等に関する情報提供 [P. 33へ](#)
- ◆ 7. 過去に育児休業を取得した男性職員の経験談の共有、ネットワーキング [P. 37へ](#)
- ◆ 8. 収入に関するシミュレーションの提供 [P. 41へ](#)

1

トップ(首長等) メッセージの発信

実施方法
の例

首長からのメッセージカードの送付、プレスリリース、
首長会見



施策の概要・意義

組織として男性職員の育児休業取得促進に取り組む姿勢を明確化するため、トップ(首長等)からメッセージを発信する施策です。トップが男性職員の育児休業取得を推奨するという姿勢を明確化することにより、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土の醸成につながり、人事担当課が各種施策を推進する上でも、全庁的な協力を得やすくなることが期待できます。



各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア

👉 職員に対して、所属長を通じてトップメッセージを伝える

対象職員に、トップメッセージを送付する際に、あえて所属長を通じて渡すことで、「組織としても、所属長としても、職員の育児休業の取得や、仕事と育児の両立を応援している」という姿勢を伝えることができます。

(参考取組事例 P.12)

👉 幹部職員や所属長に対して、トップメッセージを伝える

男性職員が育児休業を取得しやすい職場環境作りに取り組むよう、首長から幹部職員や所属長に向けてメッセージを発信したり、幹部会議においてメッセージを伝えたりすることも有効です。団体の方針を明示し、幹部職員や所属長の理解を醸成することで、所属長としても男性部下に対して育児休業の取得を働きかけやすくなります。

(参考取組事例 P.12, 13)

👉 団体の取組目標や取組方針を対外的にも発信する

男性職員の育児休業取得促進に関する目標やトップメッセージを、プレスリリースや首長会見などにより住民等に向けて発信することで、男性職員の育児参画について行政が率先して取り組む姿勢を内外に示し、民間企業や住民と一体となって機運の醸成と取組の輪を広げていくことが期待できます。

(参考取組事例 P.13)



岩手県(職員数:4,310名、令和4年度の男性育休取得率73.8%)

知事からのメッセージカードの手交

■取組内容

- 知事からのメッセージカードを、人事課から所属長を経由して子が生まれた職員(本人又は配偶者が出産した職員)へ手交している。
- メッセージカードには職員本人の名前、知事からのメッセージ、知事の名前が書かれており、メッセージの内容は、子育てを応援すること、子の成長と幸せを祈念するというものとなっている。

メッセージカード運用に当たってのポイント

- メッセージカードは出生のお祝いという趣旨であるため、子が生まれた報告を受けた後に作成している。
- メッセージカードと併せて、育児休業等の制度を紹介している資料も手交している。
- 職場を挙げて出生をお祝いするとともに、所属長にも仕事と育児の両立支援や**積極的な育児休業の取得を推奨**する意識を持ってもらうために、メッセージカードと制度を紹介した資料は、所属長から対象職員に直接手交することとしている(産後休暇など長期不在の場合を除く。)
- 知事からのメッセージを発することで、子育てに主体的に関わる意識の醸成を図り、職員の育児休業取得を後押しするきっかけとしている。

■実施方法・流れ

➡ 子が生まれた職員を人事課が把握する方法

子が生まれた職員の所属から部局の主管課室を経由して、当該職員の氏名や子の誕生日等が記載された報告書が提出される。

➡ 作成手順

各部局の主管課室から報告書が提出された都度、人事課が作成している。

➡ メッセージカード等の手交

メッセージカードを作成次第、人事課が所属長に原則として直接手交している。その際、カードや制度を紹介した資料の手交と併せ、育児休業を取得しやすい職場環境作りを依頼している。カードを受け取った所属長は、お祝いの言葉を添えて、職員本人へカードや制度を紹介した資料を原則として直接手交している。



福岡県福岡市(職員数:5,845名、令和4年度の男性育休取得率92.4%)

市長による「男性職員の育児休業100%」宣言

取組内容

- 令和4年9月に、市長が男性職員の育児休業取得率100%を目指すことを宣言した。
「制度があったとしても、職場で育児休業を取得しづらい雰囲気が残っていることによって育児休業の取得に至らない」といった状況が生じないようにするため、取得の強制にならないよう留意しつつも、「育児休業は取得するのが当たり前である」という雰囲気を醸成していくことを目指した。
- トップダウンで進める取組ということもあり、市長によるメッセージ発信後、男性職員が育児休業を取得しやすい雰囲気が醸成されたことで、育児休業取得率は約6割から約9割へと大幅に増加した。

市長による宣言のポイント

- 福岡市では、福岡市民と福岡市で働く人のWell-being向上を目指し、**行政だけではなく民間企業と一体になって取組の輪を広げていく方針の中で**、Well-being向上の手段の一つとして「11時間の勤務間インターバル」とともに「男性職員の育児休業100%」宣言が掲げられた。
- 民間も含めた取組として推進するため、庁内だけに向けて情報を発信するのではなく、**プレスリリースや市長会見を行い**、民間企業や市民に向けても市長宣言や福岡市としての取組が認知されるように留意した。
- 市長メッセージのほか、**局長・部長といった役職が出席する会議等においても、市としての方針を幹部職員に伝えることで、取組推進について職員の理解が得られるようにした**。また、子が生まれた男性職員に対して制度の個別周知を行う際、「男性職員の育児休業100%」を宣言していることも伝え、育児休業の取得を前向きに考えてもらうように意識付けも図っている。
- なお、庁内では、「パパ・すくすく子育て運動」を推進し、扶養手当の申請により把握した対象者への啓発リーフレット(男性職員向け、所属長向け)の配布や、子が生まれる予定の男性職員と所属長による「パパ・すくすく子育て面談」の実施、「パパ・すくすく子育て計画書」の作成などを行っている。また、男性職員に1週間以上の育児休業の取得意向がない場合には、所属長が理由を確認し、人事課へ報告することとしている。そのほか、経済的なデメリットが少ないことを啓発リーフレットで紹介し、取組事例8-1で取り上げているシミュレーションシートを案内している。

資料は参考資料編P.2に掲載



取組を開始するまでの主な対応事項

「男性職員の育児休業100%」宣言は、市長の発案を受けて、労務課が実施した。

- ☑ 育児休業制度は労務課、運用は人事課が担当となるため、市長による「男性職員の育児休業100%」宣言及び職員向け通知を行う前に、あらかじめ担当課間で男性職員の育児休業100%達成に向けた取組(啓発リーフレットの刷新等)について効果的な発信・内容となるよう調整した。



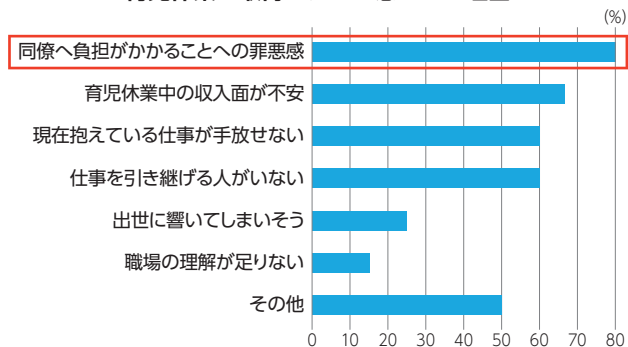
民間企業における 男性社員の育児休業取得促進の取組

本コラムでは、民間企業における男性の育児休業取得促進の取組として、厚生労働省「イクメン企業アワード2020」グランプリを受賞した、株式会社技研製作所の取組をご紹介します。

建設機械メーカーである同社は社員の約8割を男性が占めていますが、2018年まで男性の育児休業取得者が1人もおらず、世の中で男性の育児参画が浸透しつつあった中でも男性が育児休業を取得するという風土がありませんでした。そこで、女性に家事、育児等の負担が偏っている状況に着目し、男性も含めて夫婦で家事育児を協働することで、女性活躍推進、また少子高齢化の歯止めといった社会課題解決の一助になると考え、女性社員を主体とした部門横断型プロジェクトである「ポジティブ・アクション:Positive Action(女性の活躍推進)」プロジェクトが中心になり、男性の育児休業取得推進を活動の一つの柱に掲げ始動しました。

まずプロジェクトチームが行ったのは、全社員へのアンケートでした。男性社員の育児休業取得意向や課題を確認したところ、約7割に取得意向がありました。一方で育児休業を取得したいと思わない(分からないも含む)人は、「同僚へ負担がかかることへの罪悪感」や「育児休業中の収入面が不安」などが理由になっていることが分かりました。

育児休業を取得したいと思わない理由



(出所) 株式会社技研製作所提供資料より作成

社員アンケートから明らかになった課題に基づいて一つひとつ施策を検討し、2019年から本格的に取組を開始。特に「同僚へ負担がかかることへの罪悪感」については、上司や同僚の理解を進めて本人に罪悪感を抱かせない環境作りを推進することとしました。上司の理解に着目した理由として、取得対象者が取得したいと思っても、上司に理解がなければ言い出すことができないということが挙げられます。実際、男性の育児休業取得者が少ない中で、管理職層における理解が必ずしも十分ではないと考え、上司を含めた育児説明会を開催しました。説明会では、産後の女性の心身のケアの重要性を説明し、当時のプロジェクトマネージャーである女性役員が「かけがえのないパートナーのために取得してほしい」と訴えました。また、取締役会で全役員に協力を仰ぎ、社内通達で男性育児休業の取得推進の宣言を行いました。併せて、育児休業取得対象者が不在でも同僚に負担が大きくなることのないよう、日頃から業務改善活動にも取り組みました。

取組当初は男性の育児休業取得実績がなく、取得しやすい雰囲気のためには取得実績を作ることが重要と考え、取得対象者の説得を試みました。最初は消極的でしたが、前述のプロジェクトチームのメンバーから個別に何度も声をかけることで取得者の増加につながりました。その後、社内イントラネットへの育児専用ページの開設や男性の育児休業に関する説明会の実施、所属長や家族と育児休業について相談する際に活用できるシートの作成など様々な施策に取り組み、男性の育児休業取得率は2019年度に30%、2021年度以降は100%、平均取得日数も直近では3か月程度と着実に取得が進んでいます。

こうした実態把握や組織風土作り、業務の改善活動は地方公共団体でも取り組めるものと考えられます。行政・民間に限らず、男性の育児休業取得状況に課題がある場合、取得を阻んでいる要因について実態調査等を通じて明らかにし、課題解消のための施策の一つひとつ実施することが重要です。そうしてロールモデルが少しずつ輩出されたことで「次は自分も」とつながり、取得しやすい風土が広がっていきます。

男性社員の育児休業取得実績の推移

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
2018年度まで 取得人数 0人 (取得率0%)	6名/20名	8名/13名	13名/13名 ※3カ月以上8名	14名/14名 ※3カ月以上12名
取得率	30%	61.5%	100%	100%
平均取得日数	110.2日	60.6日	89.2日	96日

(出所) 株式会社技研製作所提供資料より作成

2

管理職を対象とした 意識啓発・行動変容の促進

実施方法
の例

管理職向けセミナー・研修会の開催、
管理職の人事評価への反映



施策の概要・意義

男性職員の育児休業取得に関する管理職層の理解を深め、部下が育児休業を取得する際に、管理職が必要な支援を行うことができるように情報提供や意識啓発等を行う施策です。管理職が率先して部下の育児休業取得を応援する旨を表明したり、適切な職場マネジメントを行ったりすることで、男性職員が育児休業を取得しやすい組織風土作りや体制整備につながります。



各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア

👉 マネジメントの視点を盛り込んだプログラムとする

仕事と育児などを両立しやすい職場作りを実現するために、管理職を対象とした研修会やセミナーを開催し、子が生まれる職員とのコミュニケーション方法や人事担当課への報告の流れ、育児休業の取得前後における所属内の業務調整等、マネジメントの視点を伝えることが有効です。

(参考取組事例 P.16)

👉 男性部下が育児休業を取得した管理職の体験談を共有する

研修会やセミナーにおいて、過去に男性部下が育児休業を取得した経験がある管理職から、男性部下の育児休業取得に当たり、実施したことや配慮したことについての体験談を共有することで、管理職が部下に育児休業の取得を推奨する際の不安解消につながります。

(参考取組事例 P.16)

👉 管理職同士の横のつながりの機会を作る

研修会やセミナーにおいて、受講者同士が交流する機会を設けるなど、管理職同士で横のつながりの機会を作ることも一案です。育児休業の取得促進に関して、管理職同士での情報共有や、困ったときに、相互に相談できる関係作りを支援するとよいでしょう。

(参考取組事例 P.18)

👉 管理職の人事評価項目に、育児休業取得促進に係る取組を取り入れる

管理職の人事評価において、部下の業務調整を行うなど、育児休業を取得しやすい職場環境作りのために実施した取組の実績を評価対象とすることも有効です。また、管理職ではない職員が、育児休業取得者の担当業務を代替することなども評価対象とすることで、周囲の職員の協力姿勢を引き出し、育児休業を取得しやすい雰囲気作りにつなげることも期待されます。

(参考取組事例 P.17)



取組事例

2-1

岩手県(職員数:4,310名、令和4年度の男性育休取得率73.8%)

所属長等を対象とした「子育て支援セミナー」の開催

取組内容

- 職員へのアンケートにおいて、育児休業の取得が難しい理由や長期間取得しづらい理由に、周囲への負担や引継ぎの難しさなどに関する懸念が挙げられたことから、所属長に対し、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気作りなどの環境整備を促すため、子が生まれた職員や子の出生予定がある職員がいる所属長等を対象に「子育て支援セミナー」(以下、セミナー)を開催している。
- セミナーは、**所属長に期待する役割**についての説明や**外部講師による講義**に加え、部下職員の育児休業取得に係る**実際の体験談の共有**など**実践的な内容**を盛り込んでいる。

令和5年度のセミナーの内容(全体150分)

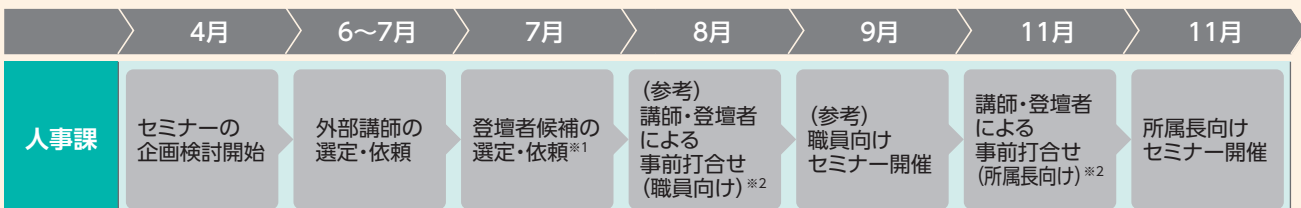
- 人事課から、所属長に期待する役割を説明(育児休業の取得対象者との面談や人事課への出生報告、復職時のフォローなど)。
- 外部講師から、子育てをはじめ、様々な事情を抱えた職員がいる職場をどうマネジメントするか、ダイバーシティ・マネジメントの観点で講義。
- 講義に引き続き、外部講師がファシリテーターを務めるパネルディスカッションを実施。
育児休業を取得した職員(男女2名ずつ)と、所属長として部下職員の育児休業取得を支援した経験のある管理職員(2名)が登壇して、育児休業取得に当たって必要な職場の配慮や、部下の育児休業取得に当たって所属長として対応したことなど、それぞれの体験談を披露。

セミナーの開催方法に関する工夫

- 以前は若手職員から管理職員まで広く対象としてセミナーを実施していたが、**取得する側の視点と取得促進する側の視点は異なる**との参加者の声を踏まえて、育児休業の取得を考えている職員向けと所属長向けと、対象者を分けて別々にセミナーを開催した。
- 体験談の共有など、実例を多く紹介し、部下職員の育児休業取得の際に、所属長としてどのような対応が求められるのか、できる限り具体的に示した内容とした。
- 県域が広いため、参加方法は会場での聴講とオンライン参加のハイブリッドとしている。

資料は参考資料編P.7に掲載

実施方法・流れ



※1: 育児休業取得経験者から登壇者候補を選定の上、候補者の所属長と調整し、承諾が得られれば職員本人に登壇を依頼する。

※2: いずれもセミナーの1週間程度前に実施。



大分県(職員数:3,925名、令和4年度の男性育休取得率76.4%)

育児休業取得促進に係る周囲の職員の取組についての人事評価への反映

取組内容

- 育児休業の取得によって周囲の職員の負担が増えるのではないかと懸念から、特に男性職員の取得対象者が育児休業の取得を断念することがないよう、令和3年度から、全職員の人事評価の観点の一つとして、**育児休業取得促進に係る周囲の職員の取組を評価の対象とすることができる**としている。
- 評価項目を新設するのではなく、既存の人事評価の項目で考慮可能としたため、人事評価シートの修正等は行っておらず、「人事評価制度の手引き」にて、当該取組が評価対象であることを明記し、評価に関する留意点とともに示している。

評価方法と評価による効果

- 評価の対象は、**取得対象者が育児休業を取得したかどうかではなく、育児休業取得促進に向けた周囲の職員の取組内容**としており、育児休業取得者の性別は問わない。
- 具体的には、管理職が部下の業務調整を行い、取得対象者が育児休業を取得できる環境を整備することや、管理職ではない職員が、育児休業取得者の担当業務を代替することなどで組織に貢献することを想定しており、**取組内容の実績に応じ、通常業務の評価のほかに、追加的な評価(付加評価)が可能**な仕組みとなっている。
- 付加評価において育児休業取得促進に向けた取組を評価する場合は、付加評価で評価すべき他の要素も総合的に勘案し、±5点の範囲で評価点を決定する。付加評価が総合評価を著しく昇降させることはないものの、**代替した業務の円滑な遂行に貢献すれば適切に評価される**。
- 職員へのアンケートにおいて男性職員が育児休業を取得しない理由を聴取したところ、周囲に負担をかけてしまうことを懸念する意見があったため、同僚職員の育児休業取得を支援する取組を人事評価に反映することで、周囲の職員の協力姿勢を引き出し、育児休業を取得しやすい雰囲気作りにつなげることができた。

資料は参考資料編P.8に掲載

CHECK 取組を開始するまでの主な対応事項

本取組に関する人事評価制度の手引きは令和3年度に改訂した。

- ☑ 令和2年度の第4四半期頃から人事評価制度の手引きについて、人事課にて改訂内容を精査、検討した。
- ☑ 令和3年度から運用開始する旨を、令和3年3月に庁内に周知した。また、評価制度に関する通知のほか、育児休業の取得促進に向けた取組に関する通知を翌年度初めに全所属へ発出した。



東京都調布市(職員数:1,024名、令和4年度の男性育休取得率72.0%)

管理職を対象とした 「ナイスボス・グッドパートナー研修」の実施

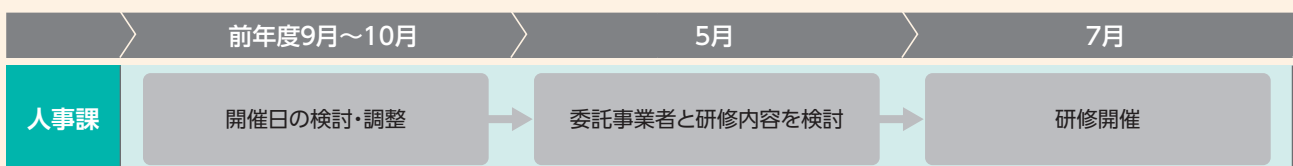
■取組内容

- 職員のワーク・ライフバランスの推進、女性職員の活躍推進に向けて、両立支援や男性職員の家庭生活への関わりを推進し、誰もがいきいきと働くことができる職場環境をつくることを目的として、管理職(課長補佐級以上)の職員を対象に、平成28年から例年7月頃に2時間程度「ナイスボス・グッドパートナー研修」を実施している。育児や介護への理解促進や部下との関わり方、多様な働き方を受け入れる考え方などを学び、自ら率先して職場環境の改善を考えることができるよう意識付けを行っている。
- 研修を始めた当初は、数年をかけて**当時の対象職員全員が受講**してきた。現在は、新任管理職が受講対象となっており、毎年20人程度が参加する。
- このほか、「管理職マネジメント研修」や、令和3年度からは女性部下の活躍のために必要な管理職の役割を学ぶことを目的とした「女性部下育成力強化研修」を導入。女性活躍推進の必要性だけでなく、性別を問わずに育児・介護中の職員を含む多様な人材を活躍させるためのマネジメント力などを学んでいる。
- いずれの研修も、調布市における組織力向上のための組織・人事施策の総合的な計画である「**調布市人材育成総合プラン**」に位置付け、**受講対象職員へは人事課から事務連絡で周知している**。

「ナイスボス・グッドパートナー研修」の開催方法・内容の特徴

- 研修の実施は外部に委託している。開催は議会月に当たらない時期で調整しており、毎年7月頃に開催している。**来年度の研修計画は前年度のうちに作成**しており、研修開催の約2か月前から、委託先と具体的な研修内容を検討・調整している。
- 研修内容は、時節や現状の課題を踏まえ、適宜変更している。初めてのテーマを扱う場合には、具体的な実施方法、内容について委託先と相談するところから始めている。
- 研修では、育児休業に関わる社会の動向から育児休業を取得する職員に対する声掛けなどについても学ぶ。例えば、**職員から育児休業取得の旨を申告される場面を想定したロールプレイング**を行うなど、実践も意識した内容としている。また、**受講者同士で職場の状況を共有する機会**を設け、横のつながりを作る機会にもしている。受講者からは、男性部下が育児休業を取得する際の業務調整や引継ぎ方法、時期が分かったと好評である。

■実施方法・流れ





男性職員の育児休業取得者と上司の声

実際に育児休業を取得した男性職員やその上司は、取得に際してどのようなことを感じたのでしょうか。本コラムでは、高知県の男性職員とその上司へのヒアリングを基に、取得の決め手となったことや、取得に当たって役立った仕組みや制度は何か、上司はどのようなことに気を付けたのかといった点について、ご紹介します。

1. 育児休業取得者の声(産業振興推進部統計分析課 主幹 西森 哲 さん)

取得に当たっての心配事や課題

妻の妊娠が分かった当時、初めての子育てに夫婦で関われるよう育休を取りたいという思いは漠然とありました。ただ、育休を取ると、その間、担当している業務が滞ってしまうため、**周囲にしわ寄せがいかないかということが一番心配**でした。

取得に当たって調整したこと

上司(課長)に相談したところ、知事からのメッセージもあり、**積極的に育児休業を取得するよというお話をいただいたことが取得の決め手**になりました。一方で職場への影響を考慮し、取得する時期は業務の都合に合わせて調整しました。子どもが生まれたのは1月ですが、当時、統計の部署で毎月調査結果を公表する業務を担当していたため、私が休むと誰かに引き継いでもらわなくてはいけません。ちょうど年度が変わる4月に職場の体制が変わり、別の業務を担当することが分かっていました。新しい業務は育休中に公表が必要なものなどもなく、自分でスケジュール調整がしやすかったため、4月上旬から約1か月間、育休を取得することにしました。

男性職員の育児休業取得促進の取組に関する受け止め方

取得に当たっては上司の反応を含め、やはり心理的な部分の影響が大きいと感じます。取得しやすい環境作りとして、休業中に業務をサポートしてくれる職員の負担軽減策や評価などのインセンティブがあるとよいのではと考えます。

取得したことへの感想

産後間もない時期に休暇を取得し、子どもの成長をみることができたことは素晴らしい体験でした。育児の大変さや、毎日子どもと向き合い、休む暇が全く無いことも体感することができ、育児への理解が進み、復職後も夫婦で協力して育児ができています。

2. 上司の声(産業振興推進部統計分析課 課長補佐 井上 浩二 さん)

男性職員の育児休業取得促進の取組に関する受け止め方

知事から管理職向けにメッセージが発信され、男性職員の育児取得をトップダウンで推進していくという方針が明確であるため、**管理職には男性職員に育休を取得してもらおうよう率先して考えることが求められています**。こうした方針があるからこそ、対象者にしっかり育休をとってほしいと伝えることができ、取得推進につながっていると感じます。

部下の取得に当たっての心配事や課題

上司としては、部下の育児取得に際して一番心配だったのは業務面でした。今回は本人の担当業務の変更と育休取得がタイミングよく重なり、影響が少なかったのですが、今後は1つの業務を2人で交互に担当するなど、**誰かが急に休んでも業務遂行できる体制作りに取り組み必要がある**と考えています。

部下が育児休業を取得したことへの感想

県庁は県内でも大きな組織で、地域の企業はその動きを見ています。県が男性の育児取得を推進することは、地域を変えていくことにもつながると思います。また、男性が育児に関わることで子どもに対する見方が変わる可能性もあります。男性の育休は、世の中が良くなっていく1つのきっかけにもなっていくのではないかと思います。



公営企業における男性職員の 育児休業取得促進の取組事例(岩手県の例)

男性の育児休業取得促進について、公営企業では、業務内容や働き方などの点において、一般行政部門とは異なる特徴がありますが、一方、首長部局の取組を生かせるものも少なくないことから、公営企業においては、首長部局と連携できる部分で連携しつつ、公営企業特有の課題については職種や業務内容を考慮した取組を進めることが有効です。

岩手県の知事部局では、子が生まれる予定の職員に対して「育児計画支援シート」を活用した所属長面談などを行っており、公営企業である医療局や企業局においても同シートを参考としつつ、各局で必要な変更を加えて活用しています。また、庁内グループウェアを通じて育児休業等の取得状況を知事部局と共有したり、知事部局が作成した「仕事と家庭の両立ハンドブック」や「管理職向けリーフレット」などを活用したりするなど、**日頃から知事部局と連携して取組を進めています。**

一方で、公営企業ならではの課題もあります。例えば、医療局の医師など人数が少ない職種や採用が困難な職種は、育児休業はもとより、育児休業以外の休暇や休業の取得も難しい場合があります。これに対しては事前に所属長と十分に話し合いを行い、取得期間や取得時期を調整したり、場合によっては周辺の県立病院間で業務応援等を行ったりしています。また、企業局では、事業を支えている技術職が長期で休業を取得した場合には、専門的な知識や技能を有する会計年度任用職員を任用し、周囲の職員の補助に充てるなどの対応を採っています。

公営企業等のような職場では、一見すると、育児休業取得促進に当たり特別な取組が必要にも思えますが、各職場の育児休業を取得促進する上での課題や対応策には共通している部分も少なくありません。したがって、**職場ごとに対応が必要な個別事情に十分留意しつつ、首長部局や他の地方公共団体の事例を参考に、地道に取組を進めていくことが有効であると考えられます。**



3

取得対象者の確実な把握

実施方法
の例

人事評価面談の活用、相談窓口の設置、
出生予定申告のための書式の活用



施策の概要・意義

本人のプライバシーに配慮しつつ、育児休業の取得対象となる男性職員を把握するため、所属での面談機会や報告様式を設定するなどの仕組みを整える施策です。人事担当課で取得対象者を把握することにより、取得対象者に対して、育児休業の取得意向を確認したり、取得を考えてもらうために情報提供したりすることにも役立ちます。

また、所属でも把握することで、育児休業取得に当たって、所属の業務分担の見直しや代替職員の確保に向けた取組を早期に行うことにも役立ちます。



各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア

人事評価の面談の機会を活用する

人事評価の面談を活用することで、定期的の子の出生予定を確認することができます。所属長等から本人に聞き取りを行うだけでなく、人事評価シートに子の出生予定等職場に配慮を求めたい事項等を記入できる欄を設けることで、面談の際に職員が自己申告するきっかけを作ることも有効です。また、「所属に伝えておきたいこと」などの項目とすることで、介護や治療などの業務調整や職場での配慮が必要となる事情についても把握できる書式とすることも一案です。 (参考取組事例 P.22)

相談窓口を明確化する

子の出生に伴う手続等の相談窓口を明確化し、職員からの相談を通じて取得対象者を把握することも一案です。相談者のプライバシーに配慮するため、相談場所を個室にするなど職員が安心して相談できる環境を準備することも有効です。 (参考取組事例 P.23)

報告時期の目安を示す

子の出生予定について、職場にいつ頃報告するか迷う場合もあります。報告時期を限定せず、あくまでも本人の任意の時期とした上で、報告時期の目安や事例を示すことで、職員の迷いが小さくなると考えられます。 (参考取組事例 P.24)

子の出生予定に関する申請書式を活用する

子の出生予定に関する申請書式により取得対象者を把握する方法が考えられます。このとき、既存の人事関連書式を活用することも一案です。例えば、被扶養者の追加を申告する際など、今ある手続や申請項目に関連する形で報告を求めたり、子の出生予定に関する項目を追加したりしてもよいでしょう。 (参考取組事例 P.24)



取組事例

3-1

新潟県燕市(職員数:510名、令和4年度の男性育休取得率66.7%)

人事評価シートの本人記入欄の活用

取組内容

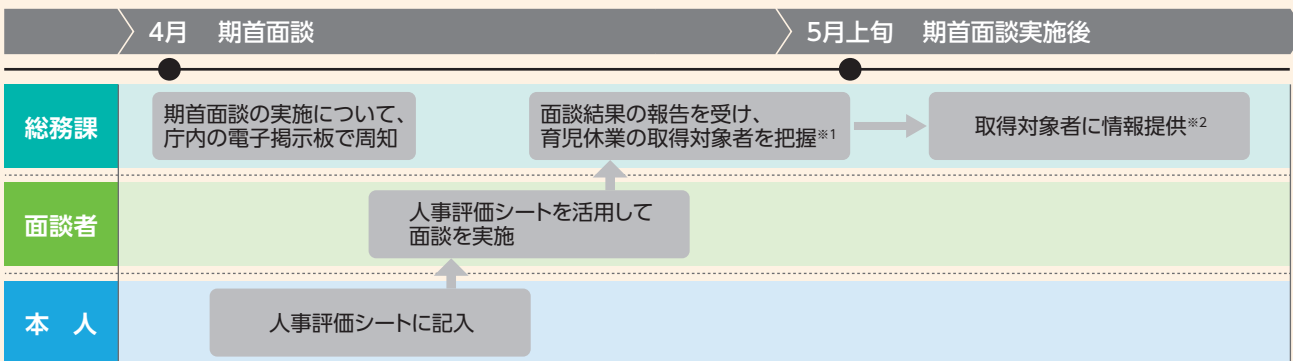
- 人事評価シートに、職員本人の自由記入欄として「仕事を進めるうえで伝えておきたい点」を設け、職員に子の出生予定等について記入してもらうとともに、人事評価の面談時(期首、期中、期末の年3回実施)に、職員からの自発的な申告を促すようにしている。
- 子の出生予定に関して把握の漏れが生じないよう、総務課から面談者(課長補佐級以上の職員)に対して、**人事評価の面談時に子の出生予定や育児休業の取得予定を確認することを求めている**、把握した場合、総務課への報告を依頼している。

人事評価シートの項目設定及び取得対象者の把握におけるポイント

- 人事評価シートは全職員が使用するため、**男性職員の育児休業取得に特化した記入欄とするのではなく、あらゆる職員にとって活用可能な「仕事を進めるうえで伝えておきたい点」としている。**
- 子の出生予定以外にも、育児や介護など様々な事情について申告することができるため、組織として配慮が必要な職員を把握する上でも役立っている。
- 事前に人事評価シートに申告したい内容を記入することで、面談者と面談する際に、**職員から申告する心理的なハードルを下げることもつながっている。**
- 面談者には、職員又は配偶者の妊娠・出産に関する申告は任意であり、申告を強制できない点も伝えており、**面談者が職員との日頃の関係性も踏まえ、適切な聞き取りを行っている。**

資料は参考資料編P.11に掲載

実施方法・流れ



※1：人事評価シートへの記入内容により、子の出生予定だけではなく、育児休業の取得予定も把握する。

※2：育児休業の制度内容や収入面への影響、取得者の事例を情報提供している。

※期中面談(10月実施)、期末面談(2月末～3月末実施)も同様の流れで実施している。また、「人事評価シート」による申告以外の個別の申告にも対応している。



取組を開始するまでの主な対応事項

人事評価シートへの「仕事を進めるうえで伝えておきたい点」の追加や、面談時の子の出生予定等に関する聴取は、総務課が発案し、令和3年度の期中面談から開始した。

- ☑4月に人事評価シートの様式を改定し、5月末に本取組の目的や概要を市長、副市長、教育長、全部局の部長が出席する幹部会議で報告した。
- ☑10月の人事評価面談(期中面談)から、新様式の人事評価シートの使用を始めた。
- ☑面談時に子の出生予定等について聴取することとしたことや、その目的については面談者にメールで説明した。

新潟県燕市のその他の取組は、P.32を参照



取組事例 徳島県東みよし町(職員数:133名、令和4年度の男性育休取得率33.3%) 3-2 相談窓口の明確化と個別相談の実施

取組内容

- これまで男性職員の育児休業取得率が高い水準ではなかったこともあり(令和2年度0.0%、令和3年度25.0%)、令和4年10月から男性職員の育児休業取得促進の取組を本格化し、子が生まれる際の相談窓口が総務課であることを明確化した上で、全職員に向けた電子回覧、幹部会議での説明により徹底周知した。取得対象者本人が相談を希望する場合には、総務課の担当者が個別相談を実施し、個々の状況に応じた情報提供を行っている。
- 子が生まれる予定の総務課への事前報告については、子が生まれるまでに様々なことが起こり得ることや、当事者も精神的に敏感な時期もあることから、あえて義務付けていない。また、事前報告や個別相談の有無にかかわらず、子が生まれた後には、総務課から育児休業取得の意向を確認している。
- また、相談窓口の設置と同じタイミングで、「正規職員の育児休業についてQ&A」(以下、リーフレット)を刷新し、育児休業・育児参加のための休暇の制度改正を紹介するとともに、「出産育児フローシート」として妊娠前(不妊治療など)から子が小学校を卒業するまでに利用できる制度を一覧化した資料を作成し、あわせて活用している。

個別相談を実施する際のポイント・留意点

- 個別相談が育児休業の取得対象者を把握するきっかけの一つとなっており、職員が気兼ねなく相談できるよう、総務課の担当者が相談を受ける際には「相談してくれてありがとう」という姿勢を貫くようにしている。
- 問合せや相談への対応においてはプライバシーへの配慮を重視し、他の職員には見られない場所で相談対応に当たる等の工夫をしている。
- 育児休業の取得を悩んでいる職員に対して、個別相談で真摯に向き合い、制度に関する情報提供も行ったことで、「それなら取得したい」と前向きになってくれたケースもあった。
- 小規模団体であるからこそ、全職員の顔と名前が分かり、相談対応の際にどのように話をすれば取得につながりやすいか、理解を得られやすいかのイメージが付きやすい。また、大規模団体と比べ、一人が担当する業務の幅が広いため、日頃から縦割りにせず、チーム全体でフォローしながら業務に当たる風土がある。
- リーフレット等は、個別相談をしなくても制度の概要を把握してもらえることを目指し、社会保険労務士資格を有する職員にも協力してもらって作成した。

資料は参考資料編P.13に掲載



取得対象者の把握方法と育児休業の取得意向の確認時期

- ☑取得対象者から事前報告があった場合や取得対象者が総務課との個別相談を希望した場合
→本人からの事前報告や個別相談の申出により取得対象者を把握し、その際に必要に応じて育児休業等に関する制度について情報提供するとともに、育児休業の取得意向について確認している。
- ☑取得対象者から事前報告がなく、また取得対象者が総務課との個別相談を希望しなかった場合
→子が生まれた後、出生届の期限内に扶養手続きや出産祝金の申請を併せて行うことが通例であり、総務課としては、その際に取得対象者を把握、個別に育児休業取得の意向を確認している。

※育児休業取得に係る申請は取得予定日の1か月前(産後パパ育休は2週間前)までとしている。



愛媛県愛南町(職員数:239名、令和4年度の男性育休取得率100.0%) 「異動報告書・事前報告書」の活用

取組内容

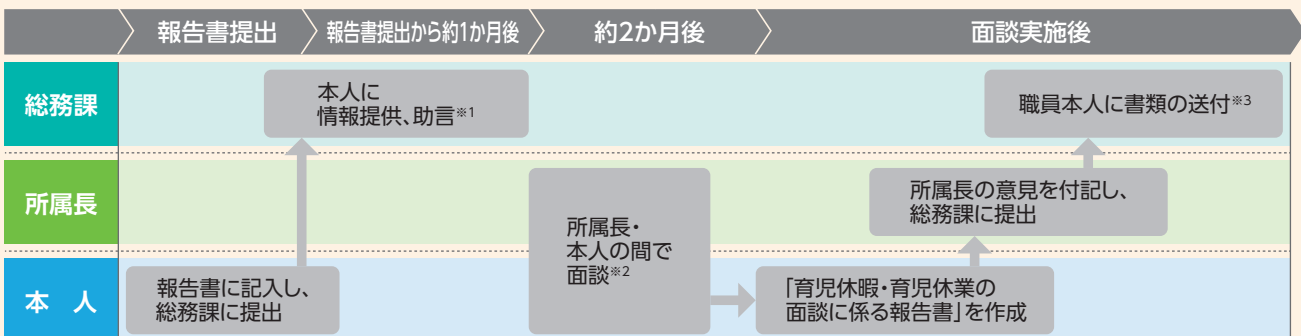
- 令和4年度に男性職員の育児休業取得率100%の目標を掲げたことを受け、育児休業の取得対象者を把握するため、子の出生予定を記入した「異動報告書・事前報告書」(以下、報告書)を所属長に報告の上、総務課に提出するよう依頼している。
- 報告書を提出させることで、総務課からの制度説明や、所属長との面談など、育児休業取得に関する一連の取組を円滑に実施することにつなげている。

速やかな取組開始のポイントと、取得対象者への支援内容

- 本取組を速やかに開始するため、結婚や住所変更等による職員情報の変更を把握するために使用していた報告書を活用することとした。具体的には、報告書の「扶養者の追加について」の欄に、子の出生予定を記入して提出することとしている。
- 報告書提出の目安は、安定期に入ると言われる出産予定日の5か月前としている。
- 報告書提出から1か月後を目安に、総務課から職員に育児休業等の制度について説明するとともに、個別の状況を踏まえ、育児休業を取得するための助言をしている。職員に収入面の不安がある場合は、収入の変化についてシミュレーションを示したり、業務繁忙が取得の障壁となっている場合は、業務が落ち着く時期を確認して取得時期を提案するなど育児休業への懸念を全て解消した上で、所属長との面談を促す。
- 報告書提出から2か月後を目安に所属長と職員で取得時期や業務負担等について面談を行い、面談結果を踏まえ、「育児休暇・育児休業の面談に係る報告書」を職員が作成し、所属長が意見を付記した上で、総務課に提出している。
- 「育児休暇・育児休業の面談に係る報告書」には育児休業を取得しない理由を回答する選択肢も設けており、職員に育児休業の取得意向がない場合、所属長は取得しない理由の背景を面談において聞き取り、「育児休暇・育児休業の面談に係る報告書」に記入することとなっている。当該報告書は総務課に提出されるため、総務課から育児休業の取得を希望しない職員に詳細を確認するなどして、町として更に職員が育児休業を取得しやすい環境作りにつなげていくこととしている。

資料は参考資料編P.16に掲載

実施方法・流れ



※1:約1時間程度かけて実施する。 ※2:育児休業等の取得計画や、休業中の業務分担等について検討する。
 ※3:育児休業を取得する場合、本人に申請書類を送付する。



取組を開始するまでの主な対応事項

男性職員の育児休業取得促進に関する一連の取組は、令和4年度から総務課職員係を中心に開始した。

- ☑令和4年5月～7月に、育児休業等取得までの流れをまとめた通知を作成した。
- ☑令和4年7月に、男性職員の育児休業取得促進に関する通知を全職員宛てに発出し、報告書の追記内容や作成、提出、面談等の一連の流れを周知するとともに、報告書の提出や面談の実施を依頼した。
- ☑通知は管理職(課長、所長、室長等の課長級職員)には、別途、町長も出席する管理職連絡会議で周知したほか、全職員にもメールで送付している。

4

取得対象者への個別面談、 育児休業の取得計画の作成

実施方法
の例

育児休業の取得計画の作成、育児休業前・復帰後の面談



施策の概要・意義

子が生まれる男性職員や、育児休業の取得を予定している男性職員との面談を行い、取得前の業務調整から復帰までの対応などの計画を立てる施策です。男性職員が育児休業取得前から復帰するまでのイメージを具体的に思い描くことができるようになることで、自身のキャリアを見通すことができるとともに、所属として男性職員が求める支援を把握したり、育児休業を取得する意向がない職員に対して働きかけをしたりする機会にもなります。



各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア

職員と所属長が共同で育児休業の取得計画を作成する

職員と所属長が育児休業の取得計画を共同で作成する方法もあります。取得計画の作成段階から所属長が関わり、所属長が育児休業の取得を応援する姿勢を示すことで、職員が安心して育児休業を取得しやすくなります。
(参考取組事例 P.26)

取得計画に沿って育児休業を取得できているかを確認する

子が生まれた後や復職後などのタイミングで、取得計画どおりに育児休業を取得できているか(できたか)を確認しましょう。人事担当課から本人に直接確認したり、管理職に面談の実施を求めたりすることが考えられます。
(参考取組事例 P.26, 27)

育児休業中の過ごし方について検討を促す

育児休業期間を有意義に過ごせるよう、面談の機会などを通じ、育児休業中の過ごし方について考えるよう促すことも一案です。その際、家庭内で家事や育児分担を話し合うための参考資料を提供することも考えられます。
(参考取組事例 P.27)

育児休業の取得意向を表明する機会を設ける

子が生まれる職員が育児休業の取得意向を報告できる書類を作成し、育児休業の取得意向について本人が表明する機会を設けることで、本人に育児休業の取得について検討させる方法もあります。また、必要に応じ面談を実施し、制度の理解が不十分であることや、収入への影響を懸念していることなどの理由により取得意向がない場合は、所属長や人事担当課などから、適切に情報を提供することで取得を再検討してもらえる場合もあります。
(参考取組事例 P.28)



高知県(職員数:3,470名、令和4年度の男性育休取得率72.7%)

「男性職員の育休等取得支援プログラム」の推進

■取組内容

- 男性職員の育児休業の取得を促進するとともに、「子どもの生まれたすべての男性職員が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、令和2年度から「男性職員の育休等取得支援プログラム」(以下、プログラム)を推進している。
- プログラムは以下の5つのStepで構成し、一連の仕組みで強力的に取得を促進すること、早期にバックアップ体制を構築すること、安心して取得ができる環境を整備することを狙いとしている。

Step 1:対象者の早期把握・取得勧奨

Step 2:取得支援プログラム(取得計画)の作成

Step 3:業務執行体制検討・バックアップ体制構築

Step 4:特別休暇・育児休業等の取得

Step 5:取得後実績報告・人事考課反映

※詳細は参考資料編P.20「男性職員の育休等取得支援プログラムの概要」を参照

所属内での業務執行体制等の検討を含む一連の仕組みによる推進

- 職員から子が生まれる予定であることの報告を受けた所属長等は、対象職員と面談を複数回行いながら「男性職員の育休等取得支援プログラムシート」の作成や、バックアップ体制の構築などを行い、管理部門である行政管理課への報告を行う。
- 育児休業を取得するだけでなく、育児に参画することが重要であるとの考えから、家族で家事・育児分担を話し合う際のツールとして、民間企業の取組を参考に作成した「家族ミーティングシート」を職員に提供している。
- 令和2年6月にプログラムの運用を開始した後も、部局長が参加する会議や、「男性職員の育休等取得支援プログラムシート」を行政管理課に提出するタイミングで、所属長等からプログラムの運用に関する意見をもらい、都度制度の更新を行っている。

資料は参考資料編P.20に掲載

■実施方法・流れ

※詳細は参考資料編P.20「男性職員の育休等取得支援プログラムの概要」を参照



取組事例 4-3 埼玉県久喜市(職員数:758名、令和4年度の男性育休取得率100.0%) 「育児休業等取得計画書」の活用

取組内容

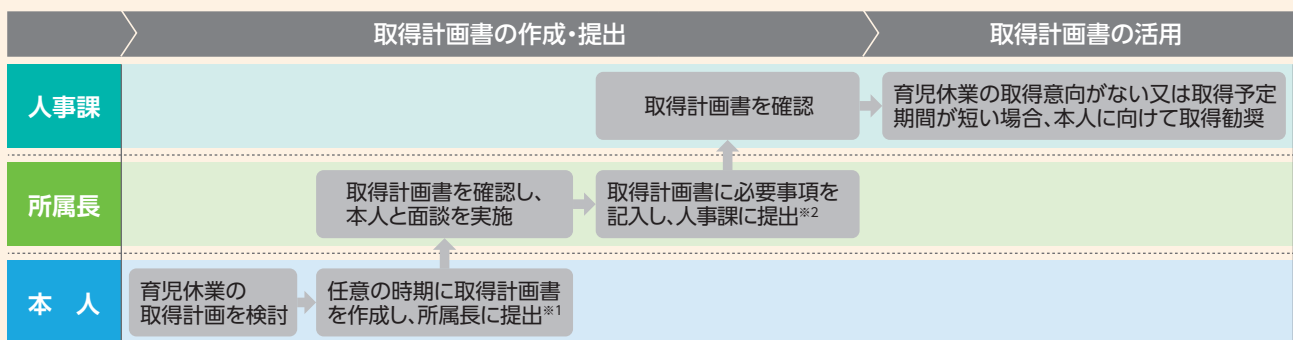
- 育児休業の取得率向上を図るとともに、取得期間の拡大につなげるため、配偶者が出産を予定している男性職員は、「育児休業等取得計画書」(以下、取得計画書)を作成することとしている。
- 取得計画書の作成により、積極的かつ計画的に育児休業を取得するよう、職員への意識付けを図るとともに、所属長が早期に対象職員を把握し、業務調整を図ることができるようにすることで、育児休業を取得しやすい環境作りにつなげる。

「育児休業等取得計画書」の特徴や、活用上の留意点

- 取得計画書は、庁内ポータルサイトに掲載しており、子が生まれる男性職員は作成・提出が必須であることを男性職員の育児休業に関する通知をする際に周知している。
- 取得計画書は育児休業等の両立支援に関する申請項目が時系列に沿って掲載されており、制度の説明も兼ねている。また、各申請項目には「申請する・申請しない・検討中」の選択肢を用意して、取得の意向を確認しており、作成に当たり、「この機会に育児休業を取得しよう」という意識を持ってもらうことを狙いとしている。
- 育児休業の取得意向にかかわらず、取得計画書の作成と所属長への提出は必須としている(作成・提出時期は任意)。また、所属長への提出後には、必要に応じて職員と所属長で面談を実施し、取得計画書を所属長から人事課に提出することの可否について確認をしている。
- 取得計画書には所属に求める配慮などを記載する欄を設けており、所属長との面談にも活用している。また、代替職員の配置や業務分担に関する要望を人事課が把握するきっかけにもなっている。
- 育児休業の取得意向がない又は取得予定期間が短い男性職員に対しては、人事課から電話等で個別連絡し、「年度中の取得が難しい場合は次年度以降でも取得ができる」といった情報提供や、取得の障壁を確認し、対策について助言等を行っている。連絡は基本的に人事課の担当者が行うが、男性職員の職位によって、人事課の係長などから連絡する場合もある。
- 育児休業の取得は任意であるが、人事課の働きかけだけでなく、所属長にも働きかけを依頼し、日々のコミュニケーションの中で対象者に取得を勧めってもらう場合もある。

資料は参考資料編P.25に掲載

実施方法・流れ



※1: 育児休業の取得意向に加え、人事課への情報提供の可否も記載する。

※2: 取得計画書の所属長記入欄に、面談内容の概要・配慮事項等を記入する。人事課への提出は、男性職員本人が情報提供「可」と回答している場合に限る。



取組を開始するまでの主な対応事項

令和元年度から令和2年度にかけて取得率が55.6%から100%に上昇したが、以降も男性職員が育児休業を取得しやすい環境作りを推進するため、取得計画書を作成した。

- ☑ 作成に当たっては、国や近隣の地方公共団体の事例を参考にした。
- ☑ 取得計画書を作成した令和3年度には、部局長名で通知を発出し、周知を行った。

埼玉県久喜市のその他の取組は、P.34を参照

5

育児休業取得者がいる 所属での業務の見直しや 代替職員の配置

実施方法
の例

代替職員の確保・配置、事務処理マニュアル作成



施策の概要・意義

育児休業の取得による業務への影響が最小限にとどまるよう、日頃から業務内容の見直しに取り組むことや、代替職員を確保する仕組みを事前に構築しておくことで、育児休業を取得しやすい環境作りを進める施策です。「仕事が回らなくなるので休めない」「周囲の職員に迷惑をかけるのではないか」といった、育児休業取得者の不安を解消するとともに、育児休業取得者がいる職場において、周囲の職員の負担を軽減することができます。



各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア

👉 代替職員を事前に確保する

毎年一定数の育児休業取得者が見込まれる場合には、代替職員として数名を人事担当課付とし、育児休業取得者のいる所属に配置する方法も考えられます。この方法では、育児休業取得者が一定数おり、また取得期間が数か月にわたる等の要素が必要となりますが、代替職員は短期間に複数の所属を経験することができ、人材育成とセットで運用することで本人のキャリア形成にもプラスに働くことが期待されます。

(参考取組事例 P.30)

👉 欠員時に備え、応援体制を整える

育児休業の取得により欠員が生じた際に、部局を超えて応援を要請できる制度を構築しておくことが考えられます。当該制度は育児休業に対する応援のみでなく、病気休暇等の取得による欠員、繁忙期の人手不足などにも活用できる仕組みとすることも有効です。

(参考取組事例 P.31)

👉 事務処理マニュアルの様式を共通化し、業務の引継ぎを効率化する

事務処理マニュアルの様式を共通化することにより、円滑な業務引継ぎにつながるとともに、引継ぎ漏れ等を防ぐことができます。育児休業に関する場合だけでなく、人事異動時などにおいても円滑に業務を引き継ぐことができ、事務処理ミスの防止につながることが考えられます。

(参考取組事例 P.32)



取組事例

5-1

岡山県岡山市(職員数:3,312名、令和4年度の男性育休取得率62.7%)

育児休業取得者がいる所属に対する 人事課付新規採用職員の代替配置

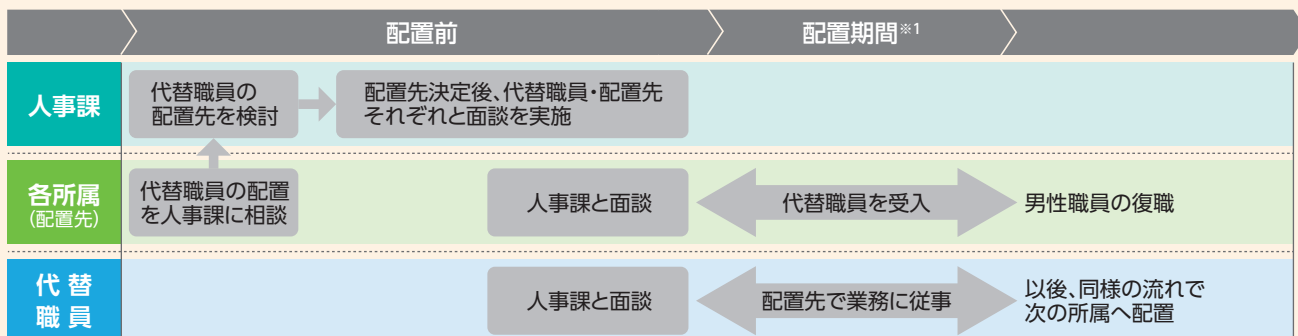
取組内容

- 育児休業を1か月超取得する男性職員がいる所属に対し、人事課付新規採用職員を代替職員として配置している。
- 育児休業を取得する男性職員本人とその所属が抱える業務遂行上の不安を軽減し、育児休業の取得率向上や取得期間の長期化につなげることを狙いとしている。
- 令和5年度は、新規に採用した事務職の職員のうち2名を人事課付とした上で、育児休業取得者がいる所属へ代替配置しており、令和6年度も継続している。
- 令和5年度においては、9名の育児休業取得者に対して配置された。配置先の所掌業務は、保育、産業、建築、下水道など様々な分野にわたったが、配置先の上司からは「育児休業取得を勧めやすくなった」、育児休業取得者や周囲の職員からは「仕事の遅れへの不安感が和らいだ」などの声を聞いている。

代替職員の配置を行う際のポイント・留意点

- 代替職員が新規採用職員であることを踏まえ、人事課と配置先の双方で、育成の視点を持つことが必須である。人事課では、他の新規採用職員と差が出ないように、**各所属に対して育成上の配慮を求めるとともに、代替職員本人に対しても制度の目的やキャリア形成上の意義を丁寧に伝えている。**
- 複数の所属で同時期に男性職員の育児休業の取得がある場合など、全ての所属に配置できないこともあるため、各所属と協議を行いながら、育児休業の取得期間や各所属の業務状況を踏まえて配置先を決定している。
- 代替職員は、1年間で様々な所属で業務を行うことになるため、通常の人事異動と異なる柔軟な対応力が求められる中、既存の人員配置の概念にとらわれない新規採用職員を代替職員とした。これにより、**ジョブローテーションのような形で複数の所属を経験することになるため、新規採用職員の育成にも寄与している。**
- 育児休業取得者の復帰と合わせ、代替職員は別の所属に配置されるため、**配置先が常に存在することが本取組を円滑に運用する前提**となる。岡山市では年間で約70名程度の男性職員が育児休業を取得しており、スムーズに次の所属に配置することができている。

実施方法・流れ



※1:配置期間(配置先の男性職員の育児休業取得期間)は約1か月~3か月程度。



取組事例

5-2

岩手県滝沢市(職員数:244名、令和4年度の男性育休取得率41.7%)

「専従支援体制」・「側面支援体制」による 応援職員の派遣

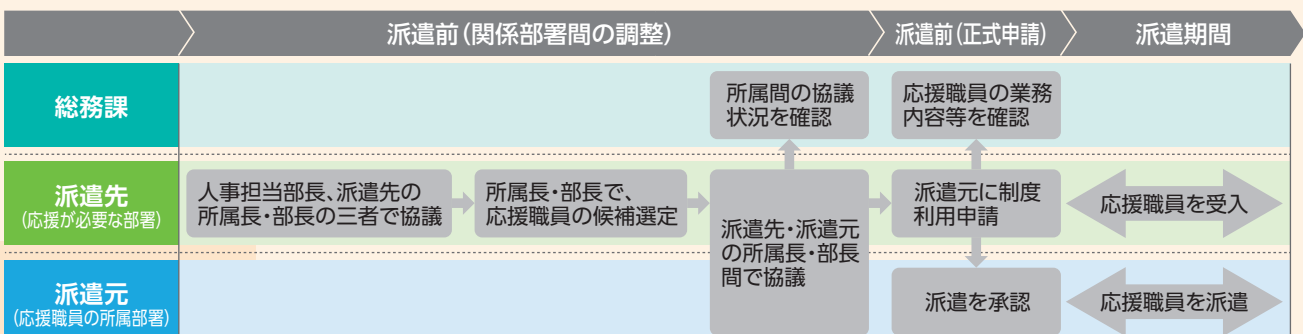
取組内容

- 各部署で緊急的に人員不足が生じた際に、柔軟かつ速やかに業務支援のための人員配置を行うための制度として、「専従支援体制」及び「側面支援体制」制度を導入している。
- 「専従支援体制」は、応援職員が応援が必要な部署(以下、派遣先)の業務に専従する形態、「側面支援体制」は、応援職員が派遣先と応援職員の所属部署(以下、派遣元)の業務を兼務する形態であり、いずれも応援期間は同一年度内で6か月以内としている。
- 平成19年度の制度施行後、継続的に本制度が利用されており、過去には、繁忙期や職員の病気休暇取得時の応援要請、大規模事業実施時の専門的な支援要請などで利用されている。
- 一方、育児休業取得による人員不足に対応するため、本制度を利用することも想定している。男性職員の場合、大半の職員の育児休業取得期間が数週間～数か月程度であり、育児休業取得者がいる部署での業務調整で対応している場合が多いが、年度内での緊急的な応援を前提とした本制度についても、今後、利用が増える可能性がある。

応援職員の調整方法・留意点

- 人員不足が生じた際に、派遣先の所属長が直属の部長へ申し出たのち、人事担当部長を含めた三者で本制度の利用を検討する。
- 制度を利用することとした場合、派遣先の所属長及び直属の部長が、関係する所属長及び部長へ協議し、派遣元を決定する。
- 派遣先において応援職員の候補を検討することで、派遣先の業務に適した職員をマッチングすることができる。また、派遣先と派遣元の協議では、勤務条件等も含めた具体的な調整を行い、応援職員には支援業務の内容、期間、勤務場所等を記載した職務命令書を派遣元の所属長から交付している。
- 派遣先と派遣元間での調整が主である一方、人事に関することであるため、人事担当課である総務課への報告も必須としている。

実施方法・流れ





新潟県燕市(職員数:510名、令和4年度の男性育休取得率66.7%)

記載内容を標準化した事務処理マニュアルの活用

取組内容

- レイアウト(ひな形)を庁内で統一し、記載内容を標準化した事務処理マニュアルを業務の引継ぎ等に活用している。**円滑に業務を引き継ぐことができ、事務処理ミスの防止につながっている。**
- 元々は、人事異動の際の業務引継ぎを念頭に置いて、平成29年度から実施した取組だが、**結果として職員が育児休業を取得する際、周囲の職員や代替職員に業務を引き継ぐ際にも役立っている。**

事務処理マニュアルの統一化・標準化のポイント

- 事務処理マニュアルは、「〇〇補助金」などの事務ごとに作成している。
- 事務の内容だけでなく、事務処理の流れ(年間を通じた事務の場合は年間スケジュールも含む。)や根拠法令、予算措置の有無、簿冊・電子ファイルの格納場所、注意事項や懸案事項といった記入項目が設けられており、業務上必要な情報の共有漏れを防ぐことができている。
- 統一されたレイアウト、標準化された記載内容のマニュアルを課内等で共有しておくことで、急遽担当者が不在となった場合にも、周囲の職員が迅速に参照できる利点もある。
- 育児休業取得者の代替職員などとして任期付職員を任用する際にも、**関連するマニュアルが作成されていることで、関係者への情報共有などの対応事項に漏れがなくなり、スムーズな受入れにつながっている。**

事務処理マニュアル【課・係名】

■事務名	
■根拠法令	
■予算措置	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
■簿冊	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
■綴名	
■簿冊の格納場所	
■電子ファイルの格納場所	
■電算システム	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
■電算名	
■事務の概略	
■注意事項	
■懸案事項	
■当面(4月)の仕事	
■事務の流れ	■処理時期
■事務の内容	



資料は参考資料編P.28に掲載

6

男性職員を対象とした 育児休業等に関する情報提供

実施方法
の例

リーフレット・ハンドブックの配布、
男性職員向けセミナーの開催



施策の概要・意義

育児休業制度を始めとする子育てに関する休暇・休業制度及び経済的支援(以下、制度等)について、子が生まれる職員や将来育児休業の取得を検討している職員を対象に情報提供を行う施策です。「そもそも男性職員が育児休業を取得する方法が分からない」「様々な制度があるが、よく分からないので利用しづらい」といった声に対して、人事担当課から制度等に関する情報を提供することで、制度等の利用にあたっての心理的なハードルを下げることを期待できます。



各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア

👉 リーフレットやハンドブックを作成し、制度等を紹介する

制度等を紹介するリーフレットやハンドブックを作成し、職員が利用可能な制度等を確認できるようにすることが有効です。また、制度等のほか、育児休業取得者の体験談を掲載することで、具体的なイメージを持つことができるため、育児休業取得に当たっての心理的ハードルを下げる可以考虑されます。(参考取組事例 P.34,35)

👉 情報提供の媒体や、それぞれの位置付けを整理する

リーフレットやハンドブックなど複数の媒体で情報提供する場合、職員にとってどの媒体を参照してよいか分かりづらくなるため、媒体ごとに紹介する情報を区別したり、詳細版と抜粋版として整理したりするなど、媒体の使用目的や位置付けを明確化することが重要です。(参考取組事例 P.34,35)

👉 情報提供の対象者は、男性職員全員とする

情報発信の対象者は、子の有無・出生予定にかかわらず、全ての男性職員とすることで、将来的に育児休業を取得する可能性がある男性職員への情報提供にもなります。また、周囲の職員の育児休業に関する理解が高まることで、取得対象者が育児休業を取得する際に「応援しよう」という機運醸成にもつながります。(参考取組事例 P.36)

👉 子の出生予定がある職員に対し、個別に研修会やセミナーへの参加を呼び掛ける

人事担当課から子の出生予定がある職員に対して、個別に研修会やセミナーへの参加を呼び掛けることも有効です。個別に呼び掛けを行う際には、プログラムの内容や参加の意義をあわせて伝えることも重要です。

(参考取組事例 P.36)

👉 研修会やセミナーで、育児休業取得者に経験談を共有してもらう

研修会やセミナーにはこれから育児休業を取得する、または取得を検討している男性職員が参加するため、育児休業取得者から経験談を共有してもらうプログラムを組み込むことも有効です。その際、質疑応答や意見交換の時間を設けることで、受講者が育児休業を取得する際のイメージをより具体的に持つことができ、育児への意欲向上や不安解消につながることを期待できます。

(参考取組事例 P.36)



取組事例

6-1

埼玉県久喜市(職員数:758名、令和4年度の男性育休取得率100.0%)

男性職員向けのリーフレット等の作成・配布

取組内容

- 全職員に向けて「久喜市職員のための子育て・介護応援ハンドブック」(以下、ハンドブック)を作成し、**子育て・介護に関する休暇・休業制度全般や経済的支援等を紹介**している。
- 特に男性職員向けに、「頑張るパパを応援！育児休業等取得でイクメンにチェンジ！の巻」(以下、リーフレット)を作成し、育児休業取得までの様々な制度説明や、**育児休業を取得した男性職員の体験談などを紹介**している。
- ハンドブックやリーフレットを始めとした育児休業等に関する資料は、毎年男性職員の育児休業取得促進に関する内容を通知する際に、参考資料として添付しており、庁内ポータルサイトにも掲載している。

職員への情報提供における工夫

- 育児休業を取得するために必要な情報を的確に入手できるように**、ハンドブックには制度全般の内容を掲載しており、制度改正があった場合は、随時更新している。
- ハンドブックで制度の全容を把握できるようにするとともに、リーフレットで男性職員の育児への関わり方や自身の役割なども把握できるように、制度周知と意識付けの両輪で取り組んでいる。
- リーフレットに掲載する取得体験談は、毎年の通知に合わせて新しい体験談に差し替えている。
- 体験談を執筆する職員は人事課で選定しており、夫の育児休業取得について夫婦双方の感想を伝えるため、共に久喜市に勤める職員を取り上げることや、長期取得を促進するため、前年に育児休業取得日数が長かった男性職員の取得例を掲載することが多い。
- 体験談の項目は、**育児休業を取得した理由、実際に取得した感想、家族の反応、職場での反応、取得を迷っている職員へのアドバイスの5点**としている。事前アンケートの回答に基づき、**できるだけ生の声が伝わるよう**、原則本人の言葉をインタビュー形式にしてそのまま掲載している。

資料は参考資料編P.30に掲載



取組を開始するまでの主な対応事項

特定事業主行動計画の策定に当たって実施した職員向けアンケートで、育児に関する休暇・休業制度の認知度が低かったことから、平成27年度に人事課でハンドブックを作成した。

- ☑ハンドブックの構成や掲載内容を検討するため、周辺団体や県など他の地方公共団体の事例を参考とした。
- ☑服務担当や給与担当など、人事課内で作業分担し、関連する制度の洗い出し・詳細確認を実施した。
- ☑リーフレットは、平成28年度の男性職員の育児休業取得率0%を受け、平成29年度に作成した。



埼玉県久喜市のその他の取組は、P.28を参照



取組事例

6-2

東京都千代田区(職員数:975名、令和4年度の男性育休取得率58.8%)

仕事と育児の両立に関する 本人向け・上司向け資料の作成

■取組内容

- 妊娠中から育児期にかけて仕事と育児を両立するため、**区の両立支援制度**や、**両立を具体的に考えるためのワークシート**などを掲載した「**仕事と育児の両立支援ノート**」を整備している。
- また、必要な情報を参照しやすくするため、両立支援制度に関する内容を整理した「仕事と育児の両立支援ハンドブック(制度編)」や、「部下の仕事と育児の両立支援ガイド」をそれぞれ整備し、情報提供を図っている。なお、いずれも男性職員・女性職員両方を対象とした内容である。
- いずれの資料も、庁内掲示板に掲載しているほか、仕事と育児の両立研修等でも紹介して職員に周知を図っている。

仕事と育児の両立に関する本人向け・上司向け資料のポイント

「仕事と育児の両立支援ノート」

- 職員が参照しやすいよう、平成26年度に作成していたものを産前・産後編、育児休業編、仕事と育児の両立編の3編構成で整理し直した。
- 育児休業編では、男性職員の育児休業に関するコラムを設け、**男性職員2名の育児休業取得体験談**などを掲載し、男性職員の育児休業取得を促している。
- 男性職員の育児休業体験談では、育児休業を取得しようと思った理由、育児休業までの流れ、**育児休業中の過ごし方や発見したこと、得られたこと**のほか、**職場復帰後、育児休業がプラスであったと感じた点**や、**復帰後の働き方**等に言及しており、育児休業取得のメリットや効果を取得者の視点から伝える内容になっている。

「仕事と育児の両立支援ハンドブック(制度編)」

- 両立支援制度に関する内容を整理し、仕事と育児に関する制度を一覧表にしてまとめているほか、各制度の申請条件、申請内容、手続、必要書類などをそれぞれ把握できるようにしている。
- 制度ごとに問合せ先を明確化するとともに、「**女性職員**」「**女性職員・男性職員ともに取得可**」「**男性職員**」でそれぞれ関連する制度を色分けし、職員が必要な情報をすぐに確認できるようにしている。

「部下の仕事と育児の両立支援ガイド」

- 所属長や係長が、**部下の妊娠から育児休業を経て復帰後のサポートをする際に、どういった対応をするべきかのポイント**をステージごとにまとめている。
- 男性職員、女性職員両方を対象として作成しており、妊娠の報告を受けた際の対応や、育児休業取得中の周囲の職員へのフォロー、育児休業から復帰後に取得者本人が急な早退や休みを取得する際のフォローのポイントなどにも触れている。

資料は参考資料編P.73に掲載



東京都調布市(職員数:1,024名、令和4年度の男性育休取得率72.0%) 「パパセミナー」の開催

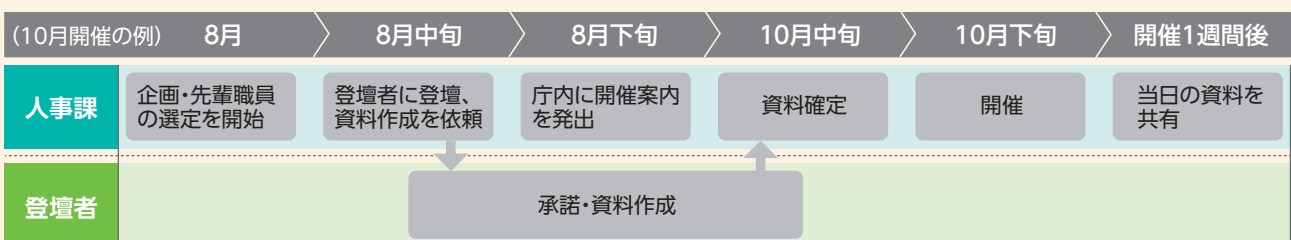
取組内容

- 男性職員の育児参画を後押しするため、令和4年度から男性職員を対象とした「パパセミナー」を開催している。「パパセミナー」は調布市人材育成総合プランにも位置付けており、開催に当たっては人事課を中心に企画・運営している。
- 対象者は、子の出生予定等にかかわらず、男性職員全員として全庁へ事務連絡で案内をしている。例年、10人程度の希望者が参加しており、独身の職員や既婚で子がいない職員も参加している。また、人事課で出生予定を把握している職員には、個別に電話等で出席を促しており、参加できなかった職員のために、事後に庁内イントラネットにおいて資料を公開している。
- 「パパセミナー」は男性職員の育児休業取得のハードルを下げることを目的に開催をしているが、「パパセミナー」を通じて聴かれた意見を、管理職向け研修(「ナイスボス・グッドパートナー研修」P.18参照)の内容に反映するなどの形で活用している。

令和5年度の「パパセミナー」の内容

- 令和5年10月に、平日9時30分～11時30分の2時間のプログラムで開催した。人事課担当者、過去に育児休業を取得した男性職員(先輩職員)、保健師・助産師資格を有する健康推進課の職員が講師として登壇した。
- 人事課担当者からは、育児休業等の制度の詳細や、育児休業手当金など収入面、育児休業取得に当たっての心構えを説明。先輩職員からの講話では、育児休業取得に向けて行った準備や育児休業中の様子等を、健康推進課の職員からの講習では、妊婦体験などを通じて、赤ちゃんとママのサポートの必要性を学ぶプログラムとした。登壇者と参加者での意見交換も行った。
- 参加者は、身近な先輩職員が育児に積極的であることに刺激され、育児への意欲が向上したようである。また、独身の職員や既婚で子がいない職員にも、収入のシミュレーションなど将来の参考となる話が聴ける点が好評であった。

実施方法・流れ



取組を開始するまでの主な対応事項

- ☑ 令和4年度は育児・介護休業法の改正、令和5年度は育児休業取得者が増加したことによる業務の調整や引継ぎといったように、その時の現状や課題も踏まえてテーマを検討した。
- ☑ 登壇する先輩職員の選定に当たっては、育児休業期間が1か月以上で、かつ、業務の引継ぎを計画的に行うなど職場に配慮の上、育児休業を取得した職員を優先した。
- ☑ 講習の具体的な内容は、セミナーの趣旨を理解してもらった上で、健康推進課の職員に任せている。

7

過去に育児休業を取得した男性職員の経験談の共有、ネットワークング

実施方法
の例

メンター制度、庁内グループウェアへの経験談の掲載



施策の概要・意義

育児休業取得に当たっての不安を解消するため、取得対象者に対し、これまでに育児休業を取得した男性職員の経験談を共有したり、取得経験者への相談機会を設けたりする施策です。「育児休業を取得する際や復帰した際に職場でどのように受け止められるか不安」「育児や家事をどのように分担したか、先輩職員の話を知りたい」といった声は少なくありません。取得経験者の実体験を知ることによって具体的なイメージを持つことができ、取得に向けた前向きな検討が期待できます。



各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア

👉 メンター制度により、取得経験者との個別の相談機会を設ける

子の出生予定がある職員が、取得経験者に対し、育児休業の取得に向けた悩みや不安を個別に相談できるよう、メンター制度を活用することも有効です。メンティと取得時の境遇が似ている職員をメンターとしてマッチングさせたり、メンターとメンティそれぞれにメンタリングに向けた事前研修を行ったりするなど、双方が信頼関係を築けるように支援しましょう。

(参考取組事例 P.38)

👉 庁内グループウェアに取得経験談を掲載する

庁内グループウェアに掲載することで過去の取得経験談も遡って閲覧できます。取得経験談を作成する際はインタビューを行ったり、フォーマットへ記入してもらったりする方法が考えられます。また、育児休業を取得した感想だけでなく、業務調整方法や育児休業取得による自身の変化、育児に関わる職員へのメッセージなども掲載することで、これから育児休業を取得しようと考えている職員への働きかけとなるようにすることが効果的です。

(参考取組事例 P.39)



取組事例

7-1

岩手県(職員数:4,310名、令和4年度の男性育休取得率73.8%)

メンター制度における「子育てに関するテーマ」の設定

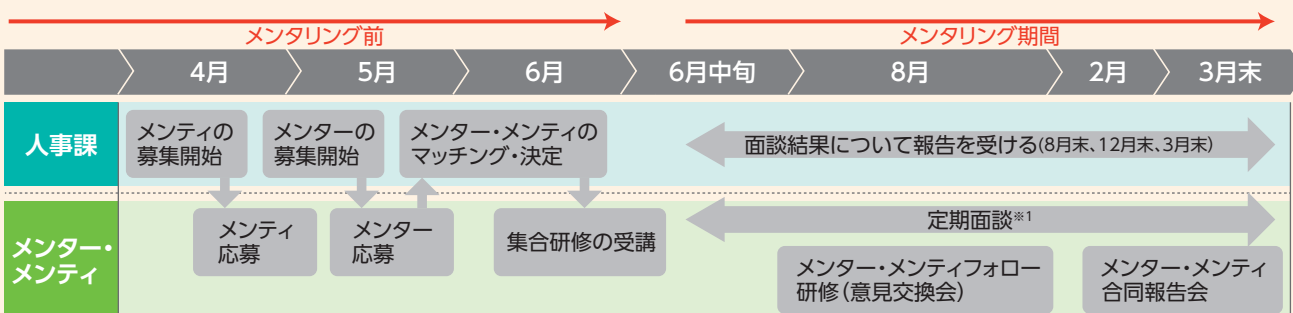
取組内容

- 育児休業の取得経験のある男性職員に、**育児休業の取得に関する悩みや不安を個別に相談できるメンター制度**を実施している。メンター制度は、若手職員等における、キャリア形成上の課題解決を先輩職員が支援することにより、メンター(支援を行う側)及びメンティ(支援を受ける側)の双方の成長を促すことに加え、部局横断で取り組むことで組織力の向上を図ることを目的として以前から導入・運用していたが、令和2年度から**「子育てに関するテーマ」(育児休業取得だけに限らない)を新たに設定**し、男女問わず希望者が利用できるようにした。
- メンターとメンティは、年度末まで、約1年間定期的に面談を行う。具体的な頻度や1回当たりの面談時間等は特に決めておらず、勤務時間中や昼休憩等、お互いが都合のよい時に面談を実施することとし、**人事課では面談状況について定期的に把握している**。
- メンター制度の利用希望は、毎年度当初に募集することとしているが、子育てに関するテーマの場合に限って、年度途中からのメンター制度の利用希望を認めている。
- 育児休業の取得経験者に個別に相談できる機会があることで、育児休業の取得を検討している職員の不安解消につながっている。

メンタリングを効果的に行うためのポイント・支援

- メンターの選定に当たっては、各部局からのメンター候補の推薦を踏まえ、人事課においてマッチングを行っている。なお、各部局には、メンティの相談内容のほか、応募動機や希望などを踏まえ、人事課からメンターのイメージ像(年齢や性別、業務経験など)を提示し、候補を検討してもらっている。
※子育てに関するテーマの場合は、職種や職場環境、育児休業の取得期間なども考慮してメンター候補を検討
- メンタリングを始める前に、メンターとメンティそれぞれを対象にした研修を開催している。**メンターは相手の話の聞き方やコーチングの方法等について、メンティは相談の仕方等についてあらかじめ研修で学ぶことで、効果的なメンタリングにつなげている**。
- 基本的に1対1の面談だが、希望があればグループメンタリングの場も提供している。
- 年度の中頃には、フォロー研修(意見交換会)を実施し、これまでの振り返りや課題の共有を行うとともに、今後のメンタリングにおける内容の充実を図っている。
- 年度末には、合同報告会を開催し、年間の振り返りと他のペアとの共有を行っている。
- メンターとメンティの勤務地が離れている場合は、面談のための旅費を人事課で負担・支援している。

実施方法・流れ



※1:仕事と育児の両立や育児休業取得等について不安な点などをメンターへ相談する。

岩手県のその他の取組は、P.12、16を参照



東京都調布市(職員数:1,024名、令和4年度の男性育休取得率72.0%)

「パパ・ママ子育て通信」の発行

取組内容

- 長期で育児休業を取得した男性職員の体験談を掲載した「パパ・ママ子育て通信」(以下、通信)を年2回(9月・3月)発行し、庁内グループウェアで共有している。発行回数は平成23年の発行開始から令和5年12月末現在までに累計29回にのぼる。
- 庁内グループウェアで共有しているため過去の通信も遡って閲覧可能であり、様々な取得事例を確認することができる。
- 通信はA4・2枚程度の分量で、うち9割程度は男性職員の体験談という構成である。体験談のほかに、育児に関わる制度改正や男性が育児休業を取得する必要性をコラムとして紹介している。

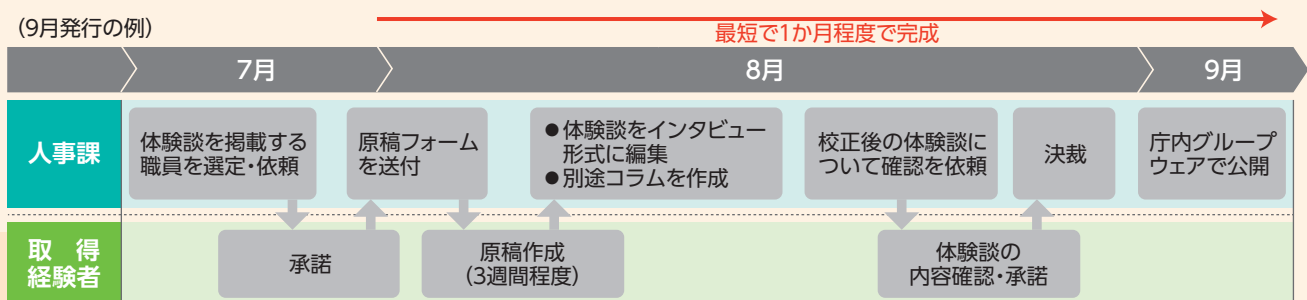
「パパ・ママ子育て通信」に掲載する男性職員の体験談について

- 子育てへの参画の重要性や子育てにおける父親の役割等について、男性職員の子育てに対する意識を啓発する目的で、第1号には長期で取得した管理職を紹介した。
- 体験談を掲載する職員には、依頼後、原稿フォームを提供し、**育児休業を取得しようと思ったきっかけ、取得時に不安だったこと、取得時の周囲の反応や業務調整方法、家族の反応(パートナーのコメント)、取得中の過ごし方や感想、取得による自分自身の変化、育児に関わる職員へのメッセージ**を記載してもらい、本人とお子さんの写真も併せて掲載している。
- 体験談を掲載する職員は、読者となる職員の意識付けを図る狙いから取得期間が長い職員を優先している。また、様々な職種があることにも留意し、事務職だけでなく、事務職以外(土木職、電気職など)で取得した職員の掲載も行っている。
- 職員に依頼する際は、まず電話等で趣旨と掲載の意向を確認した上で、改めて事務連絡で正式に依頼をしている。長期的に発行してきたことで、育児休業を取得した男性職員にも認知されており、依頼するとほとんどの場合は作成する趣旨や掲載イメージを理解してもらえる。
- 育児休業を取得するために、どのように業務を調整したのかといったことを記載するなど、育児休業を取得する前に実施したことや、育児休業を取得して、自身が変わったことなどを掲載し、これから育児休業を取得しようと考えている職員への働きかけとなるようにしている。

資料は参考資料編P.110に掲載

実施方法・流れ

(9月発行の例)



東京都調布市のその他の取組は、P.18、36を参照



男性職員が育児休業を取得しやすい 雰囲気を作るためのポイント

育児休業取得促進においては、本事例集で紹介している施策等を参考にしつつ、日頃から育児休業を取得しやすい雰囲気作りをすることも有効だと考えられます。

奈良県香芝市では、令和元年度まで男性職員の育児休業取得者はほとんどいませんでした。しかし、ある男性職員が令和2年度の夏から年度末頃まで長期の育児休業を取得したところ、他の職員も偶然出産が重なったタイミングであったこともあり、「あの人も取得したから」と育児休業を取得した男性職員に続く形で、男性職員の育児休業取得者が一気に増えました。**職員数が多くない同市では、職員同士、顔と名前が分かる関係にあつて、職員同士で率直に相談する機会が多いことから、男性職員の育児休業の取得事例が口コミで広まり、次の職員の取得を後押しすることにつながりました。**

また、配偶者出産等に関する休暇・休業の申請書を人事課に提出する際などには、職員と担当者として立ち話をすることもあり、その中で育児休業の取得に伴う収入面の心配に対して、担当者が制度などを説明したり、一方、子が生まれる職員がいることを担当者が把握した場合には、本人に育児休業の取得意向を聞いたりすることもあります。このように**担当者が個別にアプローチしていく中で、本人が育児休業の取得を決めることもあります。**

また、育児休業の取得期間によっては、代替職員を配置するなどの対応が必要になるため、子が生まれる職員を把握できた際には、担当者から本人に「育児休業を取得する場合は早めに教えてほしい」とも伝えています。

このように、本事例集で紹介している施策に限らず、**職員同士の顔の見える関係や率直に相談等ができる関係などの風通しの良い職場環境に基づくインフォーマルコミュニケーションが育児休業取得の後押しとなることもあり得ます。**その上で、口コミで伝わっている経験談や人事課担当者が聞き取った育児休業取得に当たっての心配等を人事担当課で集約し、本人の許可を得て他の職員に共有するなどにより、**育児休業を取得しやすい雰囲気を戦略的に作っていくことも有効な取組だと考えられます。**



8

収入に関する シミュレーションの提供

実施方法
の例

収入シミュレーションシートの作成、
収入のモデルケースの提示



施策の概要・意義

育児休業を取得した際の収入減少の不安を払拭するため、給与や育児休業手当金の支給額等をシミュレーションできるツールを提供する施策です。男性職員が育児休業の取得をためらう要因の一つに収入面への影響が挙げられますが、取得期間等に応じた具体的な収入の変化が見える化することにより、収入の変化が育児休業取得の障壁になるほどではないことを確認でき、取得に際しての不安軽減につながると考えられます。



各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア

👉 育児休業中の収入をシミュレーションできるツールを提供する

個々の職員が自らの状況(給与や育児休業の取得期間等)に応じて、育児休業中の収入を具体的にシミュレーションできるツールを提供することが考えられます。このとき、育児休業を取得した場合の収入と、取得しない場合の収入の差額が見える化することで、「育児休業を取得しても、思ったほど収入への影響が大きくなかった」などの気付きにつながることを期待できます。

(参考取組事例 P.42)

👉 育児休業中の収入をモデルケースで示す

育児休業の取得時の収入をモデルケースとして示すことも有効です。長期に育児休業を取得した場合や、他の休暇制度と組み合わせて取得した場合などのモデルを準備して、取得しなかった場合の手取り収入との差額を示すなど、具体的な金額を示すことが有効です。

(参考取組事例 P.42)



福岡県福岡市(職員数:5,845名、令和4年度の男性育休取得率92.4%)

「育児休業収入シミュレーションシート」の作成

取組内容

- 過去のアンケートや男性職員の声から、育児休業を取得しない理由として収入面の不安が多く挙がっていたことを受け、**育児休業取得期間中にどの程度の収入を得られるのかを示し、具体的な見通しを持てるようにすること**を目的に、令和5年度から「育児休業収入シミュレーションシート」(以下、シミュレーションシート)を活用している。
- シミュレーションシートでは、「入力シート」に育児休業の取得期間や標準報酬月額等の必要事項を入力すると、「**試算結果シート**」において、**育児休業を取得した場合、取得しない場合のそれぞれの収入とその差額が分かる**ようになっている。



シミュレーションシートの項目・活用方法のポイント

- 「試算結果シート」では、給与・諸手当や期末・勤勉手当を、試算した支給額と控除額に分けて示しており、**育児休業取得による取得者本人の収入の変化が見える化**されている。
- 育児休業を取得した男性職員からは、収入の変化が分かることで、「育児休業を取得するかどうか、また取得期間をどうするかを検討する上で参考になった」、「思ったよりも収入が減らないことが分かった」との声が挙がっている。
- シミュレーションシートの周知は、職員の仕事と家庭の両立支援に関する制度をまとめている「パパ・ママサポートの手引き」の毎年の更新時や、子が生まれる職員に個別に案内をしているほか、庁内ポータルサイト上でも掲載し、全職員がいつでも見られるようにしている。また、啓発リーフレット(男性職員向け、所属長向け)において、経済的なデメリットが少ないことを紹介し、シミュレーションシートを案内している(取組事例1-2 市長による「男性職員の育児休業100%」宣言 P.13参照)。

資料は参考資料編P.112に掲載

CHECK 取組を開始するまでの主な対応事項

シミュレーションシートは、他市や国の取組を参考として労務課の担当者が起案・作成した。

- ☑シミュレーションシート上で掲載する項目について、福利厚生を担当部署に育児休業手当金や社会保険料控除額等の確認を行った。

取組事例の逆引き

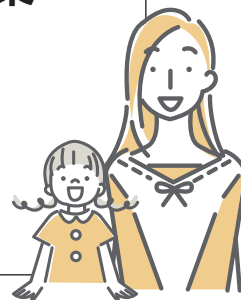
団体種別	団体名	職員数（一般行政計）	令和4年度男性職員の育児休業取得率（一般行政部門）	施策	事例タイトル	ページ番号			
都道府県	岩手県	4,310	73.8%	施策1	トップ（首長等）メッセージの発信	取組事例 1-1	知事からのメッセージカードの手交	12	
				施策2	管理職を対象とした意識啓発・行動変容の促進	取組事例 2-1	所属長等を対象とした「子育て支援セミナー」の開催	16	
				施策7	過去に育児休業を取得した男性職員の経験談の共有、ネットワーキング	取組事例 7-1	メンター制度における「子育てに関するテーマ」の設定	38	
				コラム	公営企業における男性職員の育児休業取得促進の取組事例（岩手県の例）			20	
	広島県	4,585	88.2%	施策4	取得対象者への個別面談、育児休業の取得計画の作成	取組事例 4-1	「子育て応援プラン」の活用	26	
	高知県	3,470	72.7%	施策4	取得対象者への個別面談、育児休業の取得計画の作成	取組事例 4-2	「男性職員の育休等取得支援プログラム」の推進	27	
				コラム	男性職員の育児休業取得者と上司の声			19	
	大分県	3,925	76.4%	施策2	管理職を対象とした意識啓発・行動変容の促進	取組事例 2-2	育児休業取得促進に係る周囲の職員の取組についての人事評価への反映	17	
	指定都市	岡山県岡山市	3,312	62.7%	施策5	育児休業取得者がいる所属での業務の見直しや代替職員の配置	取組事例 5-1	育児休業取得者がいる所属に対する人事課付新規採用職員の代替配置	30
		福岡県福岡市	5,845	92.4%	施策1	トップ（首長等）メッセージの発信	取組事例 1-2	市長による「男性職員の育児休業100%」宣言	13
施策8					収入に関するシミュレーションの提供	取組事例 8-1	「育児休業収入シミュレーションシート」の作成	42	
市区町村	岩手県滝沢市	244	41.7%	施策5	育児休業取得者がいる所属での業務の見直しや代替職員の配置	取組事例 5-2	「専従支援体制」・「側面支援体制」による応援職員の派遣	31	
	埼玉県久喜市	758	100.0%	施策4	取得対象者への個別面談、育児休業の取得計画の作成	取組事例 4-3	「育児休業等取得計画書」の活用	28	
				施策6	男性職員を対象とした育児休業等に関する情報提供	取組事例 6-1	男性職員向けのリーフレット等の作成・配布	34	
	東京都千代田区	975	58.8%	施策6	男性職員を対象とした育児休業等に関する情報提供	取組事例 6-2	仕事と育児の両立に関する本人向け・上司向け資料の作成	35	
	東京都調布市	1,024	72.0%	施策2	管理職を対象とした意識啓発・行動変容の促進	取組事例 2-3	管理職を対象とした「ナイスボス・グッドパートナー研修」の実施	18	
				施策6	男性職員を対象とした育児休業等に関する情報提供	取組事例 6-3	「パパセミナー」の開催	36	
				施策7	過去に育児休業を取得した男性職員の経験談の共有、ネットワーキング	取組事例 7-2	「パパ・ママ子育て通信」の発行	39	
	新潟県燕市	510	66.7%	施策3	取得対象者の確実な把握	取組事例 3-1	人事評価シートの本人記入欄の活用	22	
				施策5	育児休業取得者がいる所属での業務の見直しや代替職員の配置	取組事例 5-3	記載内容を標準化した事務処理マニュアルの活用	32	
	奈良県香芝市	418	92.3%	コラム	男性職員が育児休業を取得しやすい雰囲気を作るためのポイント			40	
徳島県東みよし町	133	33.3%	施策3	取得対象者の確実な把握	取組事例 3-2	相談窓口の明確化と個別相談の実施	23		
愛媛県愛南町	239	100.0%	施策3	取得対象者の確実な把握	取組事例 3-3	「異動報告書・事前報告書」の活用	24		
民間企業	株式会社技研製作所	691	100.0%	コラム	民間企業における男性社員の育児休業取得促進の取組			14	



男性育休の取得促進に関する事例集

令和6(2024)年4月

作成 総務省自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室





総務省

MIC Ministry of Internal Affairs
and Communications

