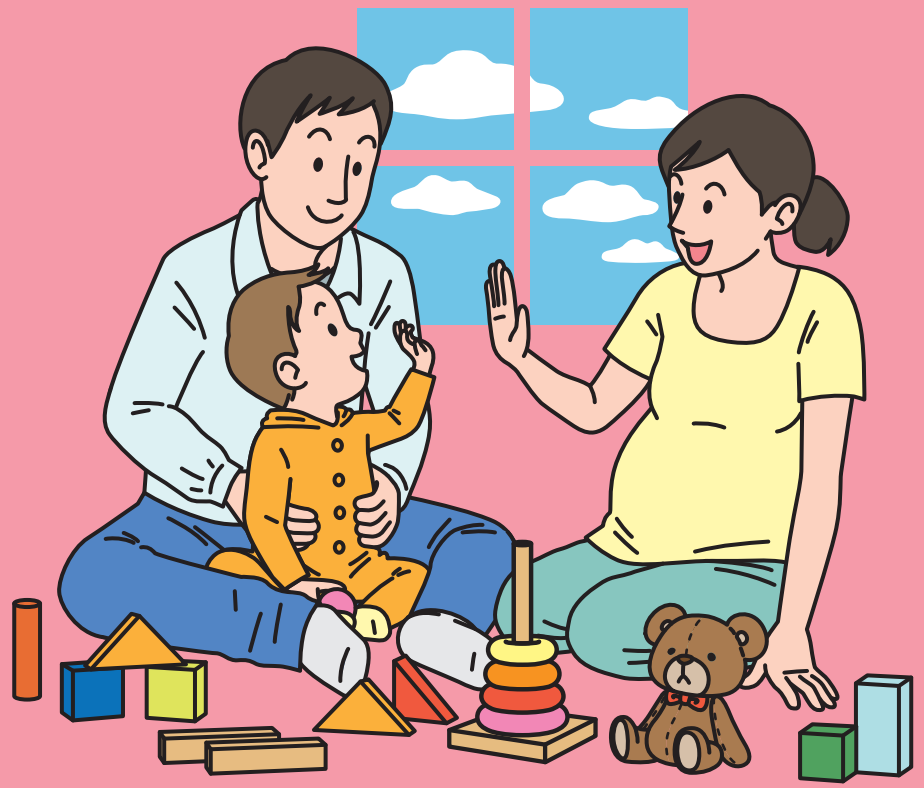
男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック

IKUMEN PASSPORT

イクメンパスポート



平成２９年度版

男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック　イクメンパスポート（平成29年度版）

内閣官房内閣人事局

家族への愛と「イクパス」持って、
イクメンの旅へレッツラゴー！

内閣官房内閣人事局

平成29年3月発行

はじめに

男性の育児参加は、家族のためだけでなく、父親自身のためにも大切なことです。また、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍推進のためにも求められています。

一方、男性職員の育児休業取得率は、政府全体で平成32年までに13％となることを目標としていますが、平成27年度は政府全体では5.5％、一般職では2.5％にとどまっています。

また、配偶者の出産に際して計7日間取得できる有給の特別休暇※について、全ての男性職員が合計5日以上取得することを目標としていますが、平成27年度は政府全体では30.8％、一般職では44.1％にとどまっています。

※配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）

以上の目標も踏まえ、育児休業等を取得した男性職員からのメッセージや有識者からのアドバイスなどにより、男性職員が育児参加の意義を理解し、育児休業等の取得を前向きに考えるきっかけを作ることを目的として、このハンドブックを作成しました。

このハンドブックが、男性職員の積極的な育児参加と、育児をしやすい職場環境づくりにつながることを期待しています。

目次

01 はじめに
03 イクメン度チェック!!
05 イクメンリアルボイス
07 先輩イクメンインタビュー
15 イクボスリアルボイス
17 イクボスインタビュー
19 イクメンのススメ
29 育児休業取得への道 Q&A
35 イクメン職員を支える職場の取組
41 イクメンの心得
51 男性職員が取得できる仕事と育児の両立支援制度の概要
53 仕事と育児の両立支援制度 Q&A

［イクメン度チェック!!］

対象　これからパパになる職員、パパになったばかりの職員

パパも産休・育休を取得しよう!!

出産日(予定日)　　年　　月　　日

配偶者出産休暇(有給)→出産日の2週間後の　　年　　月　　日　までに2日取得!

育児参加のための休暇(有給)→出産日の8週間後の　　年　　月　　日　までに5日取得!

育児休業→子どもの3歳の誕生日の前日まで取得できる!

職場で

赤字：特にイクメン度が高い項目

❶妊娠!

- [ ] 国家公務員の男性の育児参加に関する政府目標を知っている
  - ・男性職員の育児休業取得率 13%
  - ・パパのための産休（配偶者出産休暇：2日、育児参加のための休暇：5日） 全男性職員が合計5日以上取得
- [ ] **育児休業やパパのための産休は「周りに迷惑がかかるから取らない」でも「制度だから取って当然」でもなく、周りに感謝しつつ利用する**
- [ ] **効率的に業務を進め、できるだけ早く帰宅し、ママをサポート**
- [ ] 安定期に入ったら、すぐに上司・職場に報告し、休業や休暇について相談

❷出産!

- [ ] 出産の日や入退院の日等にパパのための産休を取得する

❸産後!

- [ ] 休業・休暇取得のスケジュールについて職場の理解を得ておく
- [ ] 職場内に育児についての相談・情報交換ができるパパ友がいる
- [ ] 突然の休暇取得でも業務に支障が出ないように、日頃からフォローしてもらえる同僚に情報共有等を行っている
- [ ] 同僚に育児や介護でバックアップが必要な職員がいれば、協力し合える

❹ママの職場復帰時!

- [ ] 早出遅出勤務やフレックスタイム制等、両立のために利用できる制度をもう一度確認する

家庭で

赤字：特にイクメン度が高い項目

❶妊娠!

- [ ] 疲れていてもママの話し相手になれる
- [ ] 風呂掃除やトイレ掃除、重たい荷物を持つ買い物は任せて
- [ ] 妊婦健診に付き添い、一緒に超音波画像をチェック!
- [ ] 自治体主催の両親学級に参加する
- [ ] 「母子手帳」を読破!
- [ ] **育児・家事は「手伝う」ものではなく、「分担」し、率先して行うもの**
- [ ] 出産時や産後の休業・休暇の取得についてママと話し合う
- [ ] （喫煙者）**禁煙した、又はママ・ベビーの前や家の中では吸わない**

❷出産!

- [ ] **ママは産後1カ月間は体のために安静にした方がいいので、育児休業やパパのための産休を取得してママをサポート!**
- [ ] **産後に起きるイライラしたり悲しくなったり精神的に不安定になる状態（産後うつ）を理解し、ママに優しく接する**

❸産後!

- [ ] **新生児の予防接種の種類やスケジュールを把握し付き添う**
- [ ] おむつ替えはウンチでもひるまない
- [ ] 沐浴はまかせて!
- [ ] パパのための産休を取得し、1カ月健診に付き添う
- [ ] 地元でパパ友を作る!
- [ ] **夜泣きも交代で対応**

❹ママの職場復帰時!

- [ ] ママの職場復帰後の育児・家事の分担について、ママと話し合う
- [ ] 保育園の下見や慣らし保育の送迎を行う

イクメンリアルボイス

～育児休業等を取得したパパ職員の声～

REAL VOICE

育児休業、育児短時間勤務、育児時間を
取得した男性職員に対して
アンケートを実施しました。
先輩イクメン職員の声を紹介します。

職場の反応はこうだった！

所属局長に「仕事を忘れて**育児に専念せよ**」と快く応援してもらい、また育児休業を取得した先輩男性職員から「育児休業というより**育児就業**」と気合を入れられた。（育児休業）

ばたばたしている時でも**「そろそろ時間じゃない」**と声をかけていただき、早めに帰りやすい環境を作っていただいた。（育児時間）

同年代、後輩は育休に関心があるせいか、職場復帰後、**経験談を聞きたい**という反応が多かった。（育児休業）

「間に合うように帰ってあげなさいよ」と声をかけていただいた。（育児時間）

相談した上司から**「いなくなるのは痛い」**と言われたことが嬉しかった。（育児休業）

ある職員から「育児休業を父親が取って、その間**何をするのか分からない**」などと言われた。（育児休業）

同僚から「今時男性でも育休取得は**当たり前**」という声や「男性なのに取得するのは**立派なことだ**」といった声をもらった。（育児休業）

「男がそこまでしないといけないの？」「奥さんが怖いの？」と否定的な言葉をかけられることもあった。（育児休業）

職場の反応は**驚くほど好意的**で、男性の育児参加が当然だという意識が広く浸透していると感じた。（育児休業）

実際に取得してこう感じた！

子どもの成長を目の当たりにし、**嬉しさや驚きを感じる瞬間**がたくさんあった。（育児休業）

それまで自分になかった視点が加わり、**自分の成長**につながった。（育児時間）

妻の大変さがよく分かり、取得期間終了後も定時退庁を意識して**仕事を効率的に片付ける**よう努めている。（育児時間）

復職に対する**焦り**や社会からどう見られているのかという**不安**があった。（育児休業）

料理のスキルが上がった。（育児休業）

平日に買い物に出ると、社会では意外と**多くの男性が育児に携わってる**ことに気付いた。（育児休業）

朝の短い時間で洗濯、掃除、弁当作り等をこなせる家事力が付き、幼稚園では保護者や先生と**新しい人間関係**が築けた。（育児時間）

育児は当然に夫婦で行うものだという意識が強くなり復職後はそれまで以上に仕事に集中して取り組むようになり、超過勤務も減少した。（育児休業）

今までの妻の苦労が理解でき、**妻に対して思いやり**を持って行動することが増えた。（育児休業）

育児の大変さは想像を絶していた。妻が仕事から早く帰ってきて育児を手伝ってくれた時は、本当に助かった。（育児時間）

子どもを保育園に預けておける時間が決まっているので、**その時間に確実に送迎できる**ことは大きなメリットだった。（育児時間）

子どもが夜泣きしてどうやっても泣き止まず、永遠に泣かれるように感じられ、**精神的に追い詰められる経験**をした。（育児休業）

後輩イクメン職員にアドバイス！

出産後1～2カ月の間は育児において最も大変な時期だと思うため、**産後パパ育休**の取得をお勧めする。（育児休業）

育児休業は**職場の理解と協力**があってこそ。（育児休業）

赤ちゃんは毎日成長しており、瞬間ごとに違った顔を見せる。今しか体験できない**我が子との貴重な時間**になる。（育児休業）

育児休業を取得すると、妻の気持ちが理解でき、**より家庭円満**になる。（育児休業）

絵本の読み聞かせなど、子どもとの触れ合いの時間はこの上ない幸せ。**明日への活力**になること間違いなし。（育児時間）

まずは**特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）**を取得して、24時間育児に携わる経験をしてから育児休業を検討するのもいいと思う。（育児休業）

先輩イクメンインタビュー①

半人前の専業主夫でも

在英国日本国大使館
（文部科学省大臣官房国際課在職中に育児休業を取得）

板倉 寛
（育児休業取得）

私が幼少の頃は、両親共働きで、保育所や学童保育のお世話になっていました。母はフルタイムで働きながら、家事・子育てを全て一人でこなしていました。

男性は仕事に集中すべきで、家事・子育てをするのは変わり者。女性は家事・子育てを優先すべきで、仕事なんてとんでもないという価値観が支配していました。女性の仕事と子育ての両立は、仕事を続けることへのプレッシャーと戦いながら、自由時間はなく、睡眠時間を削って初めてできる特別なことでした。

私の妻も仕事を頑張っています。社会の価値観が変わる中、結婚直後から妻と相談して身上調書に「機会があれば育休取得希望」と書いていました。

3カ月の育休中は最低限のことをやるだけの半人前専業主夫でした。息子はすくすくと成長してくれたのでそれで良しと思っています。育休終盤には息子にとって私が一番になりました。復職後あっさりと妻が一番になりましたが（笑）。

意識面では育休取得前は子育てを「手伝う」感覚でした。子育てを「する」立場になると、全体を考えなければなりません。外出前には、粉ミルク、お湯、よだれかけ、ふきん、予備の着替え・オムツ、息子のおしめ確認を全て自分でします。「手伝う」と「する」では全く違うと思うようになりました。この経験や意識の変化が今でも生きています。「男性の育休」は象徴的に扱われますが、取得と関係なく、仕事と両立して子育てを「する」方が多くいらっしゃいます。ただ、私には育休が子育てを「する」ようになるために必要な過程だったと思います。

3カ月は、異動や補充は考えにくい期間であるため、同僚や上司の負担を増やしてもらいました。今でも本当に感謝しています。不在中に迷惑をかけていないか気になり、気休めに職場の情報を時々メールで確認していました。気持ちの切り替えも大事だと反省しています。

復職すると病気時の対応が課題になります。息子が頻繁に病気になるため、保育所の呼び出しで何度も早退したり、看病のために休んだりしました。妻とどちらが迎えに行くか議論したこともありました。親としての私はこれからが問われます。

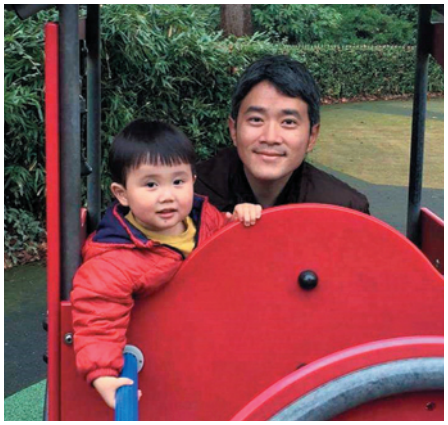
同僚や上司の理解や協力があっての育休でありますが、迷惑や評価を考えすぎても育休は取得できません。腹を決めて自分の信じる道を進んで欲しいと思います。私自身も子育てがしやすい職場作りを考え続け、実践していきます。

■1日のスケジュール

7:00 起床
7:30 子どもの着替え・朝食準備
8:00 朝食
9:00 子どもとお出かけ
11:30 昼食準備
12:00 昼食
14:00 昼寝
16:00 子どもと買い物
17:30 夕食準備
18:00 夕食
20:00 風呂掃除・入浴
21:00 寝かしつけ
22:00 職場から帰宅した妻との情報共有
23:30 就寝

■育児休業取得までの流れ

- 2002年頃 結婚。妻と育休について相談、身上調書に育休取得希望を書き始める
- 2013年8月頃 妻の容態が安定し育休取得の相談を上司・同僚・人事課と始める
- 2014年3月 息子誕生
- 2015年1月 育児休業取得（妻：育休終了、職場復帰）



妻からのコメント

子どもにとっての２つの安全地帯に

父親が育休を取るということは、子どもにとっての安全地帯が２つできるという素晴らしい結果を生むものと実体験から思っています。子育ては仕事をするのと同じくらい大変な面もあり、また、男性に関しては育休を取得するということ自体が社会的なプレッシャーになることが多いかと思いますが、私たちの場合は、母親・父親の両方が主体的に、同等に、子育てをする機会を持てたことで、両親ともに職場復帰した後のFamily Lifeが、親にとってだけでなく、息子にとっても充実した幸せなものになっていると感じています。子どもにとって両親と一緒の時を過ごし、絆を強めることができる最初の数年間は、親が考えているよりもずっと重さがあるのかもしれませんね。

先輩イクメンインタビュー②

育児休業を通じて
家族の距離がより近くに

国税庁
関東信越国税局
前橋税務署

土屋 佳威
（育児休業取得）

第二子（長男）の誕生に伴い、育児休業（産後パパ育休）を1カ月間取得しました。

第一子（長女）が生まれるずっと前から、自分も子育てに積極的に参加したいと漠然と思っていましたが、長女が1歳になる頃まで、平日は泊まりの出張が多く、子育てはほとんど妻任せにしていました。第二子の妊娠がわかった後に妻から「今の状態では働きながら子ども2人を育てるのはちょっときついんだけど、どうしたらいいかな?」と相談され、子育てを妻任せにしていた自分を反省し、自分が家庭でもっと頼られる存在になって妻の負担を減らさなければいけないと思い、育児休業を取得することにしました。

当時の上司に育児休業の取得希望を伝えると、「いいことだね、頑張ってね!」と取得の後押しをしていただけましたし、同僚からも励ましのエールをいただきました。また、仕事の引き継ぎも快く引き受けていただいたので、安心して育児休業に入ることができました。

育児休業中は、長男の面倒やおむつ交換、食事の準備、掃除、洗濯などに追われ、あっという間に毎日が終わっていました。

たった1カ月ですがまとまった時間を子ども達と過ごせたことで、子ども達との距離がかなり縮まったと思います。今でも長女は「お父さん、一緒に寝よっ♡」と言ってくれますし、時々「お母さんには内緒だよ!」と言って内緒話を聞かせてくれます。また長男は私が帰ってくるとギュッと八グをしてくれます。これには妻も「男同士でイチャイチャしないでくれる?」と冷やかしてきますが、なかなかやめられません。

育児休業中に子ども達と真正面から向き合えたことで築けた信頼関係は厚く、また、子育てにきちんと向き合い、妻と苦労を分かち合えたことで、これまで以上に家族の絆が深まったと感じています。

父親が育児休業を取得することで家族の距離がより近くなり、これまで以上に楽しい時間を分かち合うことができるようになると思います。

乳幼児期の子育ては生涯で数年しかできません。もし育児休業の取得を考えているようでしたら、1回限りの人生ですから、家族と子育てについてよく話し合い、後になってやり残したと思うことがないような決断をしてください。

■1日のスケジュール

6:30 起床
7:00 朝食づくり・朝食
8:30 長女を保育園へ送る
9:00 片づけ、洗濯、掃除
12:00 昼食づくり・昼食・片づけ
16:00 長女を保育園へ迎えに行く
18:00 夕食づくり・夕食
19:30 お風呂
20:30 子どもの寝かしつけ
21:00 片づけ
22:00 就寝

※1日に8～10回不定期におむつ交換など

■育児休業取得までの流れ

- 2014年1月 第二子の妊娠がわかる
- 2月 妻と今後の子育て(育児休業)について話し合う
- 3月 上司に育児休業の取得希望を伝える
- 6月 育児休業の諸手続きを確認
- 7月 長男誕生。育児休業承認請求書を提出
- 8月 育児休業開始
- 9月 職場復帰

妻からのコメント

**夫婦で子育てについて
よく話し合って!**

長女が1歳になるまでの頃、平日は夫がほとんど家にいない生活を送っていたので、長男の妊娠を機に私が仕事を辞めて子育てに専念することも考えました。そんな中、夫が自ら育児休業を取って育児に専念する環境を作り、育児休業中に私がいなくても大丈夫なほどの信頼を子ども達から得たようで、今では私の帰りが遅い日も安心して子ども達を任せられるようになりました。

これから育児休業の取得を考えている男性の皆さん、奥様は少なからず出産や子育てに不安を持っています。子育ては母親だけがやるものではありません。ぜひ育児休業の取得も含めて、どうやって子どもを育てるか、奥様と話し合ってみてください。

先輩イクメンインタビュー③

自分の世界が広がるきっかけにも

農林水産省
生産局

田島 隆自
（育児休業取得）

私たち夫婦は、有難いことに二人の男児に恵まれました。民間企業に勤め、仕事熱心な妻を応援したい気持ちがもともと強かったので、第二子が生まれれば私が育休を取ることは夫婦で事前に決めており、妊娠が安定した後すぐに、上司、人事担当者、同僚などに順を追って希望を伝え、幸い理解ある方ばかりでスムーズに育休を認めていただけました。

育休に入る時には、長男の育児の経験が多少はあったものの、本当に家事育児を一人でやっていけるのか、不安もありました。しかし実際に過ごしてみれば、もちろん苦労もありますが毎日本当に楽しく爽やかな気分で、不安も、仕事のこともすぐに忘れてしまうほどでした（すみません）。

また育休中には、長男の幼稚園の行事に参加するなど、普段はできない時間を過ごすこともできました。その中で、男性の育児参加が奨励される一方で、実際にはそのことはあまり想定されていないのだなと感じることも多くありました。

■1日のスケジュール
（職場復帰後）

6:30 起床、家事、朝食の準備
7:00 朝食
7:45 家事
8:15 子ども二人を保育園へ送る
10:00 出勤（遅出勤務）
20:00 退庁
21:30 帰宅、家事、自分の時間
24:30 就寝

■育児休業取得までの流れ

2010年 長男が誕生、次子ができれば私が育休取得することを妻と話し合う
2013年8月 妻の妊娠が安定し上司などに育休の希望を伝える
2014年1月 次男が誕生
4月 育休開始
10月頃 保育園入園申し込み
2015年4月 次男保育園に入園、職場復帰

例えば、男性も使える授乳室がある施設はまだ少数で、子連れお父さんのおでかけ環境はまだまだ過酷?です。やむを得ず公園でオムツを替え、ミルクを上げたりもしました（それはそれで楽しいのですが）。また、私が住む某市の市民大学で、子育てについての講座が開かれると聞き参加しようと思ったら、「お母さんのための講座」でした。お父さんは…。

現在も育児はお母さんが主力の場合が多いのは事実ですが、育児に関する情報は、なお殆どが「ママは」「ママは」。当事者になって初めて、多少の違和感を覚えました。この経験を地域や仕事に還元していければと思います。

育休を経て、自分の何かが劇的に変わったということはないと思います。しかし、笑い、泣きながら子ども達と濃密な時間を過ごし、活躍する妻を支えた経験は、確実に私の中に何かを残してくれています。仕事の空白にどう向き合うかも、本人の努力、捉え方次第だと思います（自戒を込めて）。

育休取得に迷う男性職員には、ぜひ取得して欲しいと思います。あなたとご家族の、またこの国の未来のために、かけがえのない経験になると思います。

最後に、長期の育休を認め、また現在も育児での度重なる勝手をご理解くださる上司や同僚の皆様、そして育児に共に向き合う機会を与えてくれる妻には、この場を借りて最大限の感謝を申し上げたいと思います。

妻からのコメント

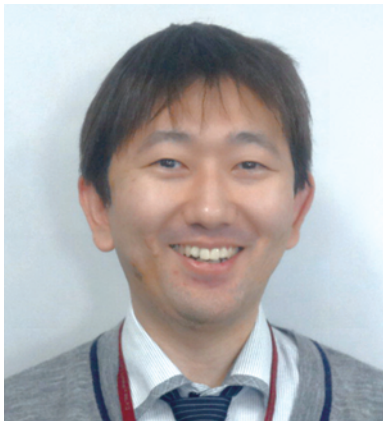
チャンスと捉えて

第一子の出産時には私が育休を取得したので、第二子は夫、という自然な流れで考えました。とはいえ、快く受け入れてくれた夫と職場の皆様には感謝しています。ありがとうございました。

夫は普段から育児も家事も私以上にこなしてくれていましたので、全く心配はありませんでした。むしろ夫の育休を通して私自身が「専業主婦の妻を持った夫の気持ち」を疑似体験できたことが仕事柄、得がたい経験となりました。

働く男性にとっても専業主婦の心情を実感できる機会はなかなかないと思います。「育休＝キャリアの中断」と見られがちですが、幅広い視野を得られる「機会」として捉えてみても良いのではないでしょうか。

先輩イクメンインタビュー④



今の毎日を
一生の宝物に

国土交通省
東京航空局
東京空港事務所

野中 崇史
（育児時間取得）

羽田空港の航空管制官をしています。妻も同じ仕事で、妻の育児休業明けに合わせて夫婦で「育児時間」を取得しています。現在、長女が5歳、長男が3歳で2人とも保育園に通っています。

航空管制官の職場の多くは昼夜を問わず24時間対応のシフト勤務体制を取っており、官執勤務を行う多くの公務職場での勤務形態とは異なります。とりわけ、私たちは夫婦で時間の異なるシフト勤務に属しており、妻は夜勤（夕方から翌朝まで）もあることから、妻の職場復帰後に人並みの育児環境を整えるには入念な計画が必要でした。検討の結果、下の子が小学校に入るまでの期間、育児時間制度を活用する意思を固めました。

当時、取得について初めて相談した直属の上司は育児時間取得経験がある子育て真っ盛りの方。現在もさまざまな相談をさせていただき、感謝しています。今自分が受けている恩返しとして、将来は後輩から相談を受け、育児をサポートできる上司になりたいと思います。

■1日のスケジュール
（早番で育児時間を朝2時間取得の場合）

6:30 起床
7:00 子どもたち起床、朝食
8:00 保育園送り、出勤
9:30 勤務
15:45
17:15 保育園迎え
17:45 帰宅、翌日の準備
18:15 子どもたちと入浴
19:00 夕食
21:00 寝かしつけ
22:00 就寝

■育児時間取得までの流れ

- 2014年4月 直属の上司に妻の職場復帰後の育児時間取得について相談
- 5月 管理職員に妻の職場復帰後の育児時間取得について相談
- 6月 第2子の保育園内定。8月以降の送迎について妻と話し合う
- 7月 正式に育児時間承認請求書を提出
- 8月 育児時間開始（妻：育休終了、職場復帰）

私は朝夕の保育園の送迎のために育児時間を利用しており、その日のシフトに合わせて妻と役割分担をしています。そのため、朝も夕方も私が送迎担当という日も珍しくありません。

しかしながら、朝夕ともパパが送迎する家庭は少数派のようで、今や私は2人の子どものクラスメートたちに顔バレ状態です。ママチャリの後ろに乗った女児から手を振られて慌てて笑顔で返したり、男児から「昨日の夜、お弁当屋に行ったでしょ！」と夕飯手抜きの現場目撃証言を受けたりと、私の立ち寄るスポット各所で小さな記者に目撃されており、近所で気軽に手抜きができなくなりました。

育児時間のおかげで保育園に顔を出す機会が多いため、先生方から子どもたちの様子をつぶさに伺うことができ、我が子の成長を実感することもしばしば。何より嬉しいのは、夕方のお迎えで姿を見つけると満面の笑みで走り寄ってくる子どもたちを見られることです。このかわいい光景は一生脳裏に焼き付けておきます。

また、園の行事や地域のイベントにも可能な限り子連れでの参加を心がけています。すると、地域への愛着も生まれてきました。従来の自宅と職場を往復するだけの生活では得られなかったものです。

私は育児時間取得で仕事と育児の両立を目指しています。そして今の一瞬一瞬を一生の宝物にしたいと考えています。次は、皆さんが宝物と出会う番です！

妻からのコメント

家族のためにファイト！

夫が家事と育児で主体的な役割を担っていくことが私の職場復帰のための必須条件でした。育児時間を取得すると夫婦で相談して決めた後も「果たしてこの人がどこまで…」という不安はありましたが、これを機会に夫に父親としてもっと成長してほしく、希望を託しました。私が夜勤の日は特に気がかりでしたが、夫なりに何とかやっているようで最近は少し余裕も出てきているように見えます。

職場の方には多岐にわたりご配慮いただき感謝しています。おかげで子どもたちもパパと長く一緒に過ごせることを喜んでいます。

育児は夫婦で乗り越えていくものです。決して女性任せにせず、男性も責任を持って子どもと向き合ってください。

イクボスリアルボイス

～育児休業等を取得したパパ職員を支えた上司の声～

REAL VOICE

育児休業、育児短時間勤務、育児時間を
取得した男性職員の上司に対して
アンケートを実施しました。
イクメン職員を支えた上司の声を
紹介します。

取得の希望を聞いたときこう感じた！

- 積極的に取得することで、取得に躊躇している男性職員に対して**大きな勇気**を与えると思った。
- **将来の日本を背負う子どもたち**を元気に育てるために、とてもよい制度だと思った。
- 男性の育児参加が求められている現在、偏見等をなくし**男性も制度を積極的に活用**すべきであるし、その実現に向けて協力していく必要があると思った。
- **子育ては男女問わず協働で行うもの**であり、乳幼児の育児について制度を有効活用してほしいと感じた。
- 育児は思うようにならず大変であることをいくら口で言っても理解するのは難しい。今まで男女共同参画が浸透しにくかった背景には、実際に体験する機会がなく実感できなかったためであると思われる。この経験が今後の男女共同参画に間違いなく生きてくると思うので、**未来の管理者**を育てるつもりで対応している。
- **淡々と**受け止めた。
- 育児休業等を取得する職員以外についても、無駄な作業を排し、より**効率的に職務を遂行**することで、個人生活も充実させることが重要と感じた。
- 正直「これは困ったことになった」と感じた。しかし、同僚は不安な気持ちを表に出さず、むしろその職員がいない分**もっと頑張ろう**という気概を示してくれ、私の不安は一瞬でなくなった。

将来のイクメン職員にアドバイス！

- 一人で悩まずに**早めに上司等に相談**した方がよい。結果として、応援態勢の整備を円滑に行うことができる。
- 自分の仕事を自分でやり切る事にこだわり過ぎず、常に同僚とコミュニケーションを取り、場合によっては**同僚に頼むことが出来る関係**を築いてほしい。
- 育児休業等の取得は、子どもの成長とともに、育児等の経験が**職員をも成長**させる効果があると思う。そして職員の成長は**職場にとってもメリット**となるため、これから育児休業等の取得を考えている男性職員は、是非とも積極的に制度を活用してほしい。
- 当たり前の権利と捉えずに**周囲の職員に助けてもらっている**といった意識を持ちながらも遠慮せずに**早めに周囲に伝える**ことが重要。
- 育児休業中はしっかり育児に専念し、復帰後はその間フォローしてくれた同僚に対して**今まで以上の頑張り**を見せてほしい。
- 育児休業の取得に当たっては、職場への影響が最小限となるよう人事担当部門とも調整して対応する必要があるため、**できるだけ早めに意思表示**をしてほしい。
- 特に大きな人事異動時期に育児休業の取得を考えている場合には、例え予定であっても、**なるべく早く**上司を通じて人事担当者に伝えてほしい。
- 育児休業は長い職場人生の中でも**ほんの一時**のことであり、**職員同士お互い様**であるのだから、同僚に申し訳ないという気持ちを必要以上に持たず取得していい。そして職場復帰したら今まで以上に職務に精励するとともに、他の職員が育児休業を希望する時には、気持ちよく勧めてあげればいい。

こんなマネジメントが重要だと思う！

- 早めに引き継ぎを開始させて、本人及び応援職員を**安心させる**ことが重要である。同僚職員には両立支援制度の重要性を改めて説明するとともに、人事担当者と早期に応援態勢について協議すること。上司が制度の積極的な活用や職員の健康管理等を**真剣に考えている姿勢**を示すことにより、職員のモチベーションの維持にもつながる。
- 部下職員の業務内容を詳細に把握し、事務分担の変更や代替措置の必要性の有無等を的確に判断し、部下職員に指示伝達する。また、本人や周囲の職員に対し、いわゆる「お互い様」といった**相互支援の意識**を醸成していくことが非常に重要であると感じた。
- 育児休業等の取得は将来的には**職場へ活気等が還元**されることを周りの職員に伝えた。
- 本人に対しては業務の**引き継ぎをしっかり**と行うことで仕事上の心配をなくすこと、また他の職員には事情をよく説明し、育児休業中の職員の**事務分担等についての理解を得る**ことが重要だと感じた。

イクボスインタビュー

部下の育児休業を経験して
見えてきたこと、得られたもの

経済産業省
大臣官房会計課課長補佐
天野 博之

中小企業庁業務管理官室在職中の平成26年度に、
部下の男性職員が４カ月間の育児休業を取得。

部下からの突然の告白。そして動揺

「育児休業をとりたいのですが…」。部下から突然の相談を受けたとき、お祝いの言葉も忘れ、つい「そ、そうか」と動揺を見せてしまったのは、育児休業制度を理解しつつもどこか他人事と考えていて、自ら受け入れる覚悟がまったく備わっていなかったからなのでしょう。

当時、私の班には8名の部下がいました。作業は2人ずつペアを組んでの分業だったので、対象職員（係員）が抜けると、係長が1人で2人分の業務を行うことになります。私と係長で対応すれば乗り切れるかもしれませんが、特定の職員に負担を寄せるやり方では、次に何かあった場合に更なる難題を抱えることになります。「さて、困ったぞ」と思いつつ、話をあずかることにしました。

仕事の仕方を見直してみよう

相談を受けた後、私が最初に決めたことは、「業務体制の見直しを行う」ということでした。〝職員が一人抜けただけで業務が破綻するのは、仕事のやり方がおかしいからだ〟という考えのもと、各職員の業務配分の見直しに加え、業務全体の省力化についても検討しました。

現在の体制に甘え、漫然と処理している仕事はないか。一度その視点に立つと、課題が浮かび上がります。それらを一つひとつ点検し、過度になっている業務を削減することで、なんとか育児休業を受け入れる目処が立ちました。

残る課題は「他の班員の理解を得る」こと。最重要にして、最大の難関です。

日頃のコミュニケーションが大切

まずは直属の係長に相談することにしました。協力してくれるようにと祈りつつ、今回の経緯と私の考えを説明すると「聞いていますよ」とあっさり。

詳しく事情を聞いてみると、対象職員が育児休業を申請するに当たり、自身の業務をサポートしてもらう可能性のある班員に事前相談をしていたとのことでした。これには、日頃から職員同士の関係性を良好に保つことの重要性を再認識させられました。

このような対象職員自らの丁寧な対応と、それを快く受け入れてくれた部下達に支えられ、私も気持ちよく育児休業に送り出すことができました。

育児期休暇開始。そして無事出産！

職員一人が抜けることの影響は少なくはありませんでしたが、特定の職員が負担感を抱かないように平準化を図ったことにより、業務は順調に進みました。

また、班員全員が今回の件をより前向きに捉え、育児休業を取得した職員に負い目を感じさせてはいけないという「サポートする側の意識」を持って業務に当たることで、強い連帯感も生まれました。

一方、対象職員からは定期的に近況報告がありました。奥様の出産準備に際し、上の子の育児を引き受けて悪戦苦闘している様子を微笑ましく受け止めつつ、安心して出産を迎えられるよう引き続き一丸となって業務に当たりました。

そして、無事に出産を迎えた際には班員全員で出産祝いを贈り、喜びを共有しました。これは、育児休業を取得させていなければ味わうことのできなかった感覚だと思います。

育児休業を取得する男性職員の方へ

今後、育児休業を取得する職員はますます増えていくことが予想されます。そのような中、自分自身が育児休業を経験していれば、いざ同僚から育児休業の相談を受けたとき、目先の仕事の状況だけではなく、その職員の立場も踏まえたより柔軟な判断ができると思います。

男性職員の育児休業取得に対する理解は浸透しているとは言えないため、周囲への迷惑を考えて消極的になってしまうかもしれませんが、育児休業の取得は家族のためだけではなく、育児中の女性職員に対する共感にも繋がり、必ず今後の仕事にも活かせるものになりますので、是非前向きに検討してみてください。

男性職員の育児休業取得に向けて

私たち現役世代もいずれ老人になります。そのとき、スーパーに行けば食材が並び、体調を崩したときには安心して病院で診察を受けられる世の中にするためには、これから生まれて来る子供達を社会全体で育てることが必要不可欠です。

「当たり前だ」という声が聞こえてきそうですが、実際に関係職員が育児休業を取得するという事実に直面すると、そういう大局的な視点を見失いがちです。

この先、男性職員から育児休業の相談を受けた際には、男性であることのみを理由に躊躇することなく、そこから得られるものにこそ目を向けて、子育てをがんばる職員を応援してあげて欲しいと思います。

イクメンのススメ

東京大学名誉教授・白梅学園大学学長　汐見稔幸

育児とは何か？
父親としてどのような
心構えで臨むべきか？
母親をどのように
支えるべきか？
将来、父親になる
すべての人に知ってほしい、
イクメンとしてのあるべき姿を
育児学・教育学の専門家である
汐見稔幸先生に伺いました。

命を未来につなぐ育児

はじめに、子どもを産み育てるということは、どういうことなのでしょうか？

私たち人間は、自分の意思で生まれたわけではなく、親の意思で産み出されます。親や兄弟を選ぶこともできません。しかし、それにも関わらず、私たちは生きていくときに必ずいくつかのことを背負わされます。例えば、教育を受けることだったり、お金を稼ぐことだったり。なぜそのように根本的に矛盾したことを要求されるのかというと、私たち人間に最終的に課せられる責任が、次の世代に命をつないでいくことだからです。次の世代を作らなければ、社会は消えてなくなり、人間は滅んでいきます。つまり、子どもを産み育てるということは、人間に与えられた、理屈を超えたミッションなのです。そして、自分の意思で生まれたわけではないのに生きることを背負わされる子どもに『生きていくことは意味があることなんだ』と感じてもらうために、子どもの持つ可能性や才能を丁寧に磨いて、光輝かせていくプロセスに関わっていくこと、これが私たちの責務であり、育児なのです。

そんなに理屈っぽく考えなくても、環境問題や人口問題、民族対立など、様々な課題を抱える地球の未来を担う子どもたちの育児を、母親や学校、塾だけに任せていてよいのか、ということをみなさんに考えていただきたいのです。父親も必死に育児に取り組む義務があるのではないでしょうか。

「父親のため」の育児参加

男性が育児休業を取得して育児に参加すべき理由とは何でしょうか？

父親の育児参加には、
◎父親自身のため
◎子どものため
◎妻のため
◎社会のため
という4つの側面があります。中でもみなさんに一番理解してほしいのが、父親が育児に取り組むのは父親自身のためでもある、ということです。

父親は育児を通して、冒頭に述べた命の大切さということを実感できるようになります。ひとつの命に対して一喜一憂しながら、本気でつき合っていくことが、人間がこの世に産み出されたことの意味に気づくきっかけになるのです。そして、子どもには自分らしく目を輝かせて生きてほしいと思うようになり、子どもが自分なりの人生を歩んでいくのを見て、父親であるみなさんの価値観はいやが応でも問い直されます。これは、実際に本気で育児を経験したことのない人にはなかなか分からないことです。ちょっとおむつ替えを手伝うくらいでは理解できないことです。

また、育児というのは、人間にとって本当に大事なことは何なのかを気づかせてくれる営みとも言えます。大人は赤ちゃんの笑顔を見ると、無条件に癒されますよね？　赤ちゃんの笑顔は、人を深く喜ばせ笑顔にしてくれる不思議な力を持っています。あの無邪気な笑顔が嫌いな人はいません。それはいわば、社会、世間に出る前の人間の本質的な癒し力であり、人間の根源的な命の喜びのようなものです。しかし世間に出れば出るほど、それ

は消えていく可能性が高くなります。もしそうであれば、世間に出ることで、人間がもっとも大切に感じているものを失っていることになるわけであり、そのことを立ち止まってもう一度考えさせ、思い出させてくれるのが、育児なのだと思うのです。

そして育児はもちろん、父親自身の人間性の向上ももたらします。西洋では、キリスト教の影響で、世の中のしきたりを示すのは父親の役割とされています。子どもはその教えに従って、神に恥じないように頑張るわけですが、弱さもありますし、葛藤を抱えることもあります。そんなときに「大丈夫だよ」と言ってあげるのが母親であるとしています。つまり、突き放すのが父親で、受け入れるのが母親、と役割をはっきり分けるのが西洋的な考えです。実際はそんなにうまくいかないとは思いますが、大事なのは、厳しく愛することと、優しく愛すること、この2つの原理が育児に必要だということです。実際にはこの2つは厳密に役割分担する必要はなく、父親と母親が相談しながら、臨機応変に対応していけばいいものです。もし母親が厳しく叱れば、父親が優しく受け止めてあげるのも良いと思います。こうして育児を通して父親が母性原理的なものを体験することで、人間としても一段と豊かになっていくはずです。

仕事面ではどのような影響がありますか?

企業論理においては、「売れればいい」「適当にこなせばいい」などと不誠実に取り組むと、いずれ企業を潰すことになりますよね。育児もこれと同じです。子どもに立派な人間に育ってほしいと思ったら、丁寧に、そして誠実に取り組んでいくしかないのです。育児に嘘は通用しません。そうして育児を通して丁寧さと誠実さが鍛えられると、仕事においても、いい加減な論理は通用しないと分かるようになります。つまり、育児の経験が、仕事のモラル向上につながっていくのです。

もし父親として育児に参加しないとどうなるのでしょうか?

育児では、我が子が命を授かり輝き出した瞬間や子どもの一挙手一投足に感動したり、目覚しい勢いで成長することに心から心配したり喜んだり、という場面をいくつも経験することになります。しかし、そのような経験をまったくせずに、子どもが大きくなってから養育に関わろうとしても、子どもと心の深いところでつながる感覚が弱くなり、親としての実感が少なくなります。

子どもの立場からしても、父親と母親が本気で育児に関わることで「この家庭に生まれて良かった」と思うようになるものです。しかし父親の愛情を感じきれずに育った子どもは、思春期に入り、異性を求め始めるときに、良い性役割のモデルが身近に得られないため、アイデンティティに拡散状態が生じがちです。女の子の非行は父親の愛を求めて起こすことが多いと言われています。

子どもには父親に育ててもらう権利がありますし、「お父さんに愛してほしい」と思っています。しかし日本では残念ながら、父親が真剣に格闘しながら育児することが十分にできていません。それなのに「お前のために働いているんだ」なんて父親に言われても、子どもには実感がないので、納得できませんよね。

以上のような理由から、みなさんには、赤ちゃんの時から自分で物事を判断できるようになるまで、父親として子どもに真剣に関わっていってほしいと思います。育児に悩みはつきものですが、いろいろなことに悩んでください。悩むことで父親も成長でき、子どもを育てていけるようになり、人間として豊かになっていくのです。

子どものすこやかな成長のために

父親の育児参加は、子どもの人間形成にどのような影響を及ぼすのでしょうか?

父親の育児参加が子どもの成長に与える影響について、客観的なデータとして出ているもののひとつが、3歳児の育ちを比較した調査です【下図『3歳児の発達と父親の関わり方の関係』参照】。この調査で、積極的に子どもと身体遊びをしようとする父親の子どもと、そうでない父親の子どもでは、3歳段階での情緒性や自発性の育ちに差が出ることが明らかになっています。父親との身体遊びをしてきた子どもの方が、感情の表現やコントロール、表情の豊かさ、自己主張などの育ちが良かったのです。さらに、休日に子どもと遊ぶことを楽しみにしている父親の子どもの方が、認知性や言語能力、大人との関係形成や他者への関心などの社会性の育ちも良いとの結果も出ています。

このうち、社会性について詳しく説明すると、例えば、成長するにつれて体が自由に動くようになり、子どもがソファの上からポンと飛んでみたくなるとします。神経質な母親であれば「危ないわよ!」「もし何かあったらどうするの!」と、行動を制止することでしょう。これを繰り返すと、子どもは次第にソファで遊ばなくなります。なぜなら、母親の愛情を失うと自分は生きていけないということを子どもは知っているからです。

そこで、父親がまったく違う対応をするとどうでしょう。例えば「ほら大丈夫、飛び降りてごらん」「できたじゃないか。すごいぞ」「もう一回やってみよう」と、言ったとします。すると、子どもは母親がいるときはやらないけれど、父親がいるときだけやろう、と考えるようになります。つまり、周囲の環境や相手によって、どう振る舞えばいいのか、少しずつ学習するようになるのです。これが社会性の基礎となります。

もし、常に母親ひとりが接している環境で育つと、子どもにはひとつの行動パターンしか身につきません。それが、子どもの社会性の育ちの条件の弱さにつながってしまうのです。もちろん、保育園や幼稚園に入り、その先も多くの人と出会うことで社会性が伸びる可能性はあります。しかし、最初についた差が微妙な違いとして、将来に渡り、残っていく可能性は否定できません。

もし社会性のある子どもに育てたいと思うのであれば、母親ひとりで育てる環境は避けた方が良いでしょう。シングルの場合でも、子どもが大勢いる場所に行っていろいろな人に会うなど、子どもに多様な体験をさせてあげることがとても大切です。

子どもの体の発育の面での影響はありますか?

最近よく、子どもの運動能力が低下していると言われますね。これは、小さいときに体を動かすことの面白さをあまり経験していないことが関係しています。もし父親が「サッカーやろうか」「キャッチボールしよう」「公園でぐるぐる回ししよう」などと誘ってあげれば、様々なチャレンジや達成感を通して、体を動かすことが好きな子どもになります。そして、筋肉の動かし方を覚えて、しなやかな体の土台が作られていき、これが運動能力の差につながっていきます。母親はどちらかというと、体を動かすことが苦手だったり、家の中で大人しくしていることを

【3歳児の発達と父親の関わり方の関係】

(出典:中野由美子「3歳児の発達と父子関係」 家庭教育研究所紀要第14号 1992)

◎、○、●の順に発達への関連の高さを表す。

父子かかわり	下位項目	情緒性	自発性	運動性	認知性	言語性	社会性	発達総点
子どもの発達と父子かかわり	遊び	休日遊びを楽しむ				◎	◎	◎	◎
		身体を使う遊び	○	◎					
	接近	子をなつかせる行動をする		●					
	世話	自分のことより子の世話を優先する				○	◎	●	●
	規則	子の言いなりにならない		○			○		●
		してはいけないことを教える		○					

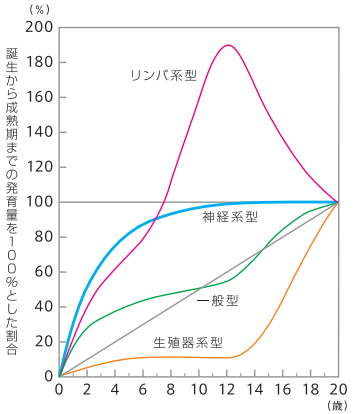
3歳児134名を対象に、子どもの発達度と父子関係の関連について分析したところ、子どもの発達を高めるのは、子どもに積極的に接し、一緒に遊びを楽しむ父親の行動であることが分かった。なかでも「遊び」という行為は、子どもの発達のすべての領域に影響が大きい。また、「言語性」や「認知性」などの知的な発達の側面は、「遊び」とともに、日常的な場面での「世話」という父子の関わりが影響することも明らかとなった。

情緒性	感情表出、表情の豊かさ、感情の統制
自発性	自己主張、探索意欲、持続性
運動性	活動量、敏捷性、運動調整力
認知性	みたて・つもり、道具の操作、場面認知
言語性	理解、流暢さ、言語イメージ
社会性	大人関係、他児への関心、役割行動

【スキャモンの発育・発達曲線】

(出典:松尾保「新版小児保健医学 松尾保編 日本小児医事出版社 東京 第5版」1996)

一般型	身長・体重や、肝臓・腎臓などの胸腹部臓器の発育を表す。幼児期に急速に発達し、一度緩やかになったあと、思春期に再び急激に発達して、大人のレベルに達する。
神経系型	器用さやリズム感を担う神経系の発達を表す。5歳頃までに約80%の成長が見られる。
リンパ系型	扁桃、リンパ節などのリンパ組織の発達、免疫力の向上を表す。
生殖器系型	男児の陰茎・睾丸、女児の卵巣・子宮などの発育を表す。14歳頃から急激な発達を見せる。



スキャモンの発育・発達曲線では、人の成長を一般系(骨や筋肉の発達)、神経系、リンパ系、生殖器系の4つに分類し、人が大人(20歳)になるまで一様に成長するわけではなく、それぞれ発達する時期が違うことを表している。神経系統は、生まれてから4、5歳頃までにおよそ80%の成長を遂げ、12歳頃でほぼ100%に達することから、この時期は、神経回路の形成において大切な過程となる。神経系は、一度その経路が作られると消えにくく、子どもの時期に様々な体の動きを経験させ、神経回路に刺激を与えることが重要であることが分かる。

子どもに求める場合が多いですが、そんなときに父親と遊び、体を動かす習慣をつけておくと、運動神経が活性化していくのです。

妻のメンタルヘルス向上のために

「妻のため」というのは、具体的にどういうことでしょうか?

母親は命をかけて、大変な思いをして出産します。この妻にとって最大の援助者は夫です。夫の心からの応援、励ましが、安心できる出産の最大の保障です。

そして育児をする妻を身近で支えることができるのもまた、夫なのです。率先して家事や育児に取り組むのはもちろんですが、帰りがけに電話をして、何か必要なものがあるか聞いてあげるだけでも、妻は嬉しく思うものです。夫が妻をうまくサポートできれば、妻は精神的に余裕が出てきて、子どもと接する際もゆとりが生まれ、育児の水準も上がります。

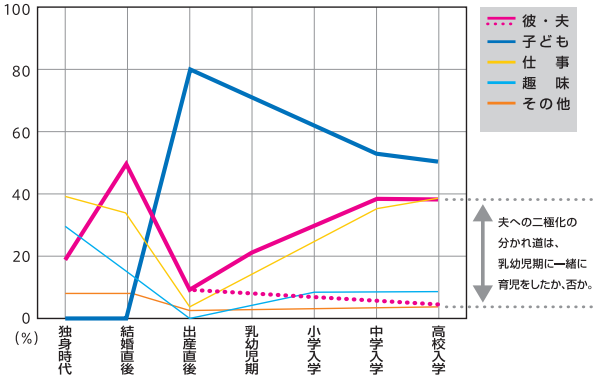
逆に、夫が積極的に育児に参加しないと、妻の中で次第に「期待した私が悪かった」という怒りと諦めが生まれ、そのストレスが子どもに向けられることになります。子どもはイライラした母親を好きにはなれません。つまり、妻のメンタルヘルスも、子どものメンタルヘルスも、一番左右するのは、夫であるみなさんの姿勢なのです。

女性の愛情に関する調査によると、出産後、妻の夫に対する愛情は下降していくそうです【下図『女性の愛情曲線』参照】。この原因のひとつが、夫の育児参加です。また熟年離婚に関する調査でも、女性の離婚理由の1位に挙げられたのが、「私が一番大変だった育児期に、何も手伝ってくれなかった」ということです。特に子どもをもつ年代になると、職場では若手に指示を出し、会議でも議論を経ていろいろと決定する立場になっていきますよね。こうして『何が正しいのか議論する』という男性的なコミュニケーションスタイルが鍛えられるのですが、それを家庭に持ち込むと問題が起こります。なぜなら育児には、正解も間違いもないからです。配慮と共感、笑いと喜び、不安と安心というような感情こそが大事なのです。

特に女性は『共感』を求めるものです。悩みがあっても、妻は妻なりに解決方法を考えており、正解を求めて夫と『議論』したいわけではありません。夫には「大変だった」という思いに共感してほしいのです。妻は、たまっていた感情を放ち、それを人に認めてもらうことでスッキリして、メンタルヘルスが向上します。どちらが『正しい』かの議論を好む男性にはなかなか分からない心理ですが、妻が感情の共有を求めているということを、夫であるみなさんにしっかり理解していてほしいですね。

実は『コミュニケーション』という言葉はもともと、『人と人が心を通じ合わせる』という意味でした。育児において妻と良い関係を築いていくためには、議論的関係づくりだけでなく、コミュニケーション的関係＝共感的関係づくりができるようになることが必要です。これができるようになると、実は仕事の面でも生きてきます。同僚と議論するだけではなく、同僚に対して共感を示せるようになれば、より良い関係を築けるようになるでしょう。

【女性の愛情曲線】
（株式会社東レ経営研究所　渥美由喜）



「女性の愛情曲線」は女性のライフステージ別に、夫や子どもへの愛情の配分がどのように変わるかを調査したもの。結婚直後は夫への愛情が一番になるが、出産とともに子どもへと愛情が移り、夫への愛情は急降下を見せる。
その後、子どもの成長に伴い夫への愛情が回復するグループと低迷するグループに二極化するが、その運命を決めるカギが「乳幼児期の夫の育児参加」であることがこの調査で分かっている。

より良い社会づくりにつながる育児

では「社会のため」という点についてお聞かせください。

今の日本の社会においては、働き盛りの男性が地域社会に根づいていません。本来であれば、自分が属するコミュニティづくりに参加することは、社会生活を送る上で大事なことなのですが、日本の父親たちには、残念ながらそれができる条件を十分に与えられていません。しかし専業主婦やお年寄りだけでは、地域社会をつくり、発展させていくことに限界があります。このままでは、地域はみんなが寝に帰ってくる長期小型ホテル＝家庭が散在するところとなり、そこで生まれ育った子どもたちも、「ここが故郷だ」という意識を持てなくなっていきます。

しかし、父親が育児参加すると、公園に出かけたり地域の行事に参加して、近所の人と交流したりと、父親たちが地域の中に出ていく機会が生まれます。父親が地域に根づいていくと、地域コミュニティが活性化し、環境も良くなっていきます。父親の育児参加には、このような側面もあることを知ってほしいですね。

読者である公務員も社会のために働く立場です。

そうですね。公務員というのは、各自の自己実現を目指すという側面ももちろんありますが、基本として、みんなが幸せになれるコミュニティ、地域社会を構想し、その実現を目指すのが本来あるべき姿だと私は考えています。そして、地域づくりにおいて、育児を切り離して考えることはできないはずです。そういう意味でも、父親が育児を経験し、地域に参加していくことが大切なのです。

実は育児に真剣に取り組むと、仕事だけでは気づけないことがいろいろと見えてきます。例えば、30年後、40年後の世界はどうなっているのか、偏差値教育は正しいのか、日本人にはどうして英語が苦手な人が多いのか、食品添加物はアレルギーに影響しないのか、などなどです。このようなことは、育児を通して考え、見えるようになっていくものです。ぜひそれらを地域づくりや公務員としての職務に生かしてほしいと思います。

最後に読者のみなさんにメッセージをお願いします。

仕事を精一杯こなしながら、同時に育児にも全力で取り組む、などということはできません。そこはバランスを考えることが大事だと思います。子どもが幼いときほど、母親任せにせず、できるだけ一緒にいてあげることが必要です。可能な限り育児に取り組んでこそ、逆に働く意義を再認識できますし、子どもや妻の笑顔を見ることで父親としての喜びと自信も生まれ、あなた自身のメンタルヘルスが高まります。できたら、すべての父親に、最低1カ月でもいいから、本気になって育児に取り組んでみてほしいと思います。そこで得られるものは、言葉にならないほど大きいはずです。

なお、育児休業の間に自分のための勉強もしようと考える人もいますが、これは残念ながら幻想といえます。子どもが起きている間は、全力で子どもにつき合ってあげないといけません。育児に手抜きはないからです。それに家事に休みはありません。それを知るだけでも、意味があると思います。

育児休業は制度として確立していますし、ある程度の収入も保障されるようになりました。職場に迷惑をかけるなどと気にして取得を見送るのではなく、むしろ積極的に取得することによって、それでも回っていく職場の有り方に変えることを目指してほしいと思います。フランスでは、ひとりが複数のセクションの仕事を担えるように訓練して、お互いをカバーし合える体制づくりをしており、それによってワーク・ライフ・バランスを実現しているようです。公務員であるみなさんだからこそ、本気でワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、民間のお手本になってほしいですね。

育児休業取得への道 Q&A

いざ育児休業を取得しようと思ったら、いつ何をするべきなのか？　育児休業取得へ向けての心構えのほか、職場への意思表示のタイミングや引き継ぎのコツ、スムーズな職場復帰のためのポイントなどを、ワーク・ライフ・バランスの専門家でご自身も育児休業取得の経験がある渥美由喜氏に伺いました。

厚生労働省 政策評価に関する有識者会議 委員
（民間シンクタンク勤務）
渥美 由喜

Q 育児休業に興味があるけど、まず何をしたらよい？

A まずは夫婦でよく話し合いましょう。自分の価値観も再確認を。

自分が育児休業を取得したいと思っても、奥様は違う考えかもしれません。夫婦がどのような家庭像を目指すのか、その中で夫として父親として何ができるのかなど、しっかりと二人で話し合うことが重要です。

また、自分自身としっかり向き合い、家庭や仕事において何を大切にするのかなど、価値観を再確認しておくことです。そうしないと、様々な障害や人の意見に流されてしまいます。その上で取得すると決めたら、覚悟を決めて一歩を踏み出しましょう。

Q 職場への意思表示はどのタイミングがよい？

A 安定期に入ったら、なるべく早く伝えるべきです。

妊娠が判明してからも、流産の可能性はゼロではありません。早々に周囲に告知したあとに、万が一のことがあると、奥様への精神的なダメージが非常に大きくなります。そのため、つわりが治まり、体調が安定する『安定期（一般的に妊娠5カ月目以降）』に入ってからの意思表示が賢明です。

育児休業を取得するとなると、残る職員で業務を引き継いだり、人員を補充するにも時間がかかりますので、できるだけ早く上司などに相談することが重要です。

Q 人間関係も含め、うまく職場に戻れるか不安で……。

A 常に感謝の気持ちを持って、職場に必要な存在を目指しましょう。

育児休業は制度ですから、特に恐縮したり遠慮する必要はありません。しかし、権利ばかり主張するのではなく、業務を引き継いだりサポートしてくれる職場の仲間に、常に感謝の気持ちを伝えることを心がけましょう。

また、自分の武器やウリを作って、「この職場にいてほしい」と思ってもらえるよう、日々努力することも大切です。自分が居ても居なくても影響なければ、育児休業は取得しやすいでしょうが、社会人としては良いことではないですよね。

Q 業務の引き継ぎのコツは？

A 自分の業務をオープンにしておき、引き継ぐ相手のことを考えて準備をしましょう。

現在取り組んでいる業務を他の人にも共有しておくことがコツです。自分が抜けてもカバーしてもらえる状態を作っておくことで、引き継ぎをスムーズに行えるようになります。

自分がいないと業務が回らない状況を作って、自分の価値を高めようと考える人もいますが、決して良策とは言えないですね。実務面では、マニュアルを作成したり、業務に必要な情報やスキルを早めに共有しておき、引き継ぐ相手がスムーズに業務に入れるよう工夫するとよいでしょう。

Q 育児も家事も初めてで、うまくできるか不安…。

A まずは奥様に弟子入りするつもりで。

家事も育児も、奥様のもとで修業する気持ちで取り組みましょう。慣れてきたあとも、出しゃばるのではなく、「いかに奥様を楽にしてあげられるか」を考えて行動すると、夫婦でうまく分担して取り組めるようになります。

育児に関しては、自治体などが開催している父親教室などを活用するのもよいでしょう。世の中には育児情報が溢れていますが、たくさんの本などを読みあさるよりも、良書に絞った方がよいと思います。

Q 育児休業中の情報収集はどうしたらよい？

A 自主的に情報を集めてみましょう。

育児休業中は、社会から取り残された感覚があるかもしれません。時々職場の人とやりとりして状況を聞いてみましょう。将来的に育児休業の取得を検討している人が職場にいれば、育児の情報を提供する代わりに、職場の状況を教えてもらう関係を作っておくのもよいでしょう。

一方で、ママ友達などとの交流を通して、一般の人たちがどのようなことを考えているのかを知る機会が増えると思います。国家公務員としては貴重な経験になるのではないでしょうか。

Q 復帰するときのポイントは？

A 早めに状況を把握して、素直に教えてもらう姿勢に。

元のポジションに戻るケースが多いと思いますが、できるだけ早く業務の状況をキャッチアップする必要があります。遠慮せずに同僚からいろいろと教えてもらいましょう。

業務だけでなく、職場の人間関係についての情報を集めることも忘れずに。短い期間でも、いろいろ変化していることもあるかもしれません。

Q 復帰後、育児にはどのように関わるべき？

A 育児と仕事を両立できるよう、努力あるのみです。

育児休業後も育児は続いていきます。できるだけ早く帰宅し、育児や家事に積極的に関わることが重要です。職場からの理解を得るためにも、限られた勤務時間で効率的に成果を上げるべく、時間の使い方や業務の進め方において自分なりの工夫をしてみましょう。

育児を経験すると、同時に様々な作業をこなす『マルチタスクスキル』が身についていきます。このスキルは、復帰後の業務の効率化にも大いに役立つことでしょう。

渥美氏からのアドバイス

育児休業を取得すると、育児の大変さがよく分かります。でも、奥様の大変さが分かるからこそ、育児や家事に積極的に関わったり、奥様の話を聞いてあげることができて、結果として、夫婦関係が好転する機会になります。もし奥様が働いている場合は、奥様が見逃した子どもの成長の様子などを知らせてあげることで、二人で育児の喜びや楽しさを共有できます。

もちろん、子どもとの親子関係、信頼関係の構築という意味でも、みなさんには頑張って育児休業取得を実現してもらいたいと思います。

イクメンになる準備をしよう！

職場で

家庭で

妊娠

育休取得の意志を伝え、取得期間などは早めに確定させよう！

仕事はしっかり成果を上げる！

普段から育児の話題を出して、関心の高さをアピール！

2カ月

つわりの時期は、精神的なサポートが大切！

タバコは胎児に悪い影響が出るため、これを機会にやめよう！

母子手帳をもらおう！

4カ月

定期検診には可能な限り、一緒に行こう！

6カ月

率先して家事をしよう！

8カ月

育休の請求は1カ月前までに。（可能な限り早めにね！）

引き継ぎはしっかり！

出産

出産にはできるだけ立ち会おう！

イクメン職員を支える職場の取組

育児を行う男性職員の孤立防止や男性職員が育児をしやすい職場環境づくり、また男性職員の育児休業等取得促進を目的とした職場の取組について紹介します。今年度は内閣府、財務省、厚生労働省の取組を紹介します。

内閣府編

内閣府イクメンの会

「内閣府イクメンの会」は、平成24年5月に、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）の発案、人事課の呼び掛けを受けて、育児に取り組む「イクメン」による公認の自発的サークルとして発足しました。以来、同会では、男性職員が育児をしやすい職場環境をつくり、男性の育児関係休暇の取得を始めとして男性職員の育児への積極的な参加を後押しするとともに、育児を楽しむためのイベント等を実施しています。

会員については、イクメンだけでなく、将来のイクメン、イクメンを応援したい女性及び管理職、「イクジイ」の参加も歓迎しており、平成28年末時点で、約60名が登録されています。

「イクメンの会」の存在は、メンバーに限らず周囲の職員にとっても、「内閣府は育児に取り組みやすい環境が整っており安心できる」、「一人で育児の悩みを抱え込むことなく共有できる存在は心強い」、「多様な働き方を尊重してくれる職場だ」と感じられる効果をもたらし、内閣府全体として、育児に取り組む職員を積極的にサポートしようという機運の醸成に寄与しています。

《主な活動》

1.定例のミーティング

毎週一回、水曜昼休みに定例ミーティングを開き、イベント企画の検討、交流、子育てに関する情報交換等を行っている（発足以来、正月、盆、大型連休以外は、毎週欠かさずに開催）。

2.イクメンの会掲示板

内閣府イントラネットに「イクメンの会掲示板」を設置している。

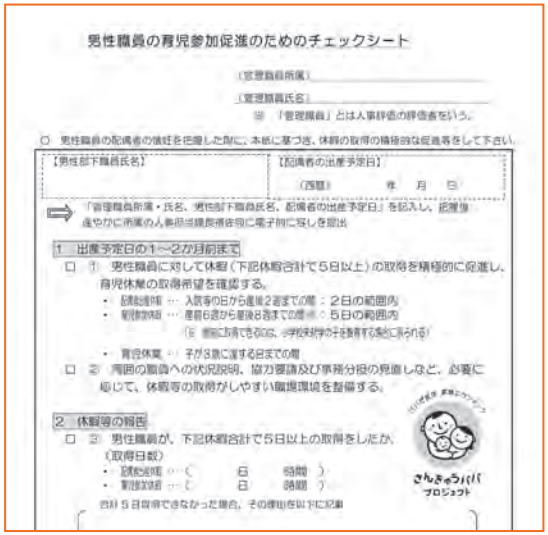
3.イベントの開催（過去の実績）

毎年2回、イクメンとしての家族サービスや家族との触れ合いについて紹介する「ファミリーレポート」を、内閣府職員から広く募集。特に、春は、ゴールデン・ウィークや「母の日」にちなみ、イクメンっぷりを発揮して家族サービスを考え、実施することをテーマにしている。平成28年は、作品提出者と内閣府特命担当大臣（男女共同参画、少子化対策担当）との懇談を実施した。

夏休み期間中に、職員の子どもによる職場見学会を実施。子どもたちは、親の職場を見学し、仕事の風景を見たり、周りの職員と話をするとともに、平成28年には、大臣を表敬訪問し、懇談を行った。

1.直属の上司による「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」の作成

財務省では、管理・監督者に対し、男性職員の育児参加促進のための「チェックシート」を配付している。管理・監督者は、男性部下職員の配偶者の懐妊を把握した際に、育児休業や配偶者出産休暇等の積極的な取得促進を図るため、本シートを活用し、当該職員への両立支援制度についての説明状況、当該職員の育児休業の取得希望や配偶者出産休暇等の取得状況をチェックし、人事担当者等に報告している。


男性職員の育児参加促進のためのチェックシート

（管理職員所属）

（管理職員氏名）

※「管理職員」とは人事評価の評価者をいう。

○ 男性職員の配偶者の懐妊を把握した際に、本紙に基づき、休暇の取得の積極的な促進等をして下さい。

【男性部下職員氏名】

【配偶者の出産予定日】

（西暦）　年　月　日

⇨「管理職員所属・氏名、男性部下職員氏名、配偶者の出産予定日」を記入し、把握後速やかに所属の人事担当課長補佐宛に電子則に写しを提出

1　出産予定日の1～2か月前まで

□ ①　男性職員に対して休暇（下記休暇合計で5日以上）の取得を積極的に促進し、育児休業の取得希望を確認する。

・ 配偶者休暇 … 入院等の日から産後2週までの間 ： 2日の範囲内

・ 育児参加休暇 … 産後8週から産後8週までの間 ： 5日の範囲内

（※ 育児に参加できるのは、小学校就学の子を養育する場合に限られる）

・ 育児休業 … 子が3歳に達する日までの間

□ ②　周囲の職員への状況説明、協力要請及び事務分担の見直しなど、必要に応じて、休暇等の取得がしやすい職場環境を整備する。

2　休暇等の報告

□ ③　男性職員が、下記休暇合計で5日以上の取得をしたか。

（取得日数）

・ 配偶者休暇 … （　　日　　時間　）

・ 育児参加休暇 … （　　日　　時間　）

合計5日取得できなかった場合、その理由を以下に記載

さんきゅうパパ プロジェクト

2.「男性職員による育児休業・育児に関する休暇の体験記」の作成

育児休業や育児に関する休暇を取得した男性職員による、子どもの成長を見守る喜びや送り出してくれた上司・周囲の職員への感謝をつづった「男性職員による育児休業・育児に関する休暇の体験記」をまとめている。体験談を広く職員に周知することで、職員の育児参加への理解を深め、男性の育児休業や配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の取得を促している。

3.「ライフイベントごとの手引き」の作成

職員が結婚するとき、出産するとき、退職するときなど、ライフイベントの際に利用できる人事、給与、共済関係の手続や制度を整理した「ライフイベントごとの手引き」を作成している。例えば、子どもが生まれる男性職員に関しては、子どもが生まれた際に必要な提出書類一覧、期間ごと（①出産前後の期間、②誕生から3歳に達するまでの期間、③誕生から小学校に入学するまでの期間、④小学生の期間）に利用できる休暇制度等、共済組合による子育て支援サービスなどを紹介している。

4.「イクボス宣言」の実施

中国財務局長（平成28年8月）及び福岡財務支局長（平成28年10月）による「イクボス宣言」をそれぞれ実施した。地域社会の発展に持続的に貢献するためにも、職員の働き方改革によるワークライフバランスの更なる推進に取り組んでいくことなどを宣言し、職員に向けてトップからの強いメッセージを伝えた。

イクメン職員を支える職場の取組

厚生労働省編

1.大臣等政務三役による育児休業取得に向けた声がけ

◎趣旨

毎月、前月に子どもが生まれた本省の男性職員とその上司（課室長級）に対して、大臣等政務三役から声がけし、対象者に育児休業の取得を促す取組を実施。

上司も対象とすることで、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を促す（地方機関においても各部局長からの声がけを実施中）。

◎実施概要

政務三役の執務室や省内の会議室に対象者が参集し、①対象者の紹介、②大臣等政務三役からの訓示、③大臣等政務三役と対象者及びその上司との懇談の流れで実施。

◎参加者からの感想

- ◆ 職員本人だけではなく、上司に向けてというスタンスは良かった
- ◆ 同じ境遇の方々の意見を聞くことができて、非常に参考になった
- ◆ 政務三役からの声がけにより、積極的に育休を取りたいという考えに変わった

2.「イクボス宣言」の実施

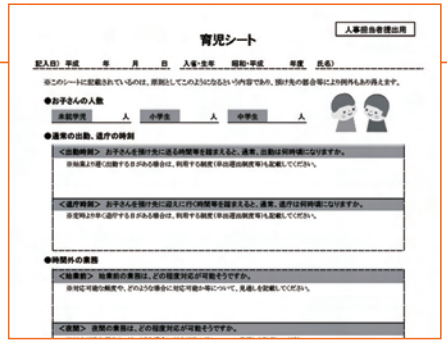
平成２８年１２月２７日に、塩崎大臣をはじめ多くの幹部・職員がイクボス宣言を行い、部下の育児やワークライフバランスを応援することを宣言した。

3.「子育てメールマガジン」の配信

毎月19日を「育児の日」と定め、職員に育児関連情報を広く周知し両立支援制度の活用を促進するため、両立支援制度の紹介や育児に関するイベントの案内等を掲載した「子育てメールマガジン」を大臣官房人事課から全職員に対して直接配信している。

4.「育児シート」の導入

職員の育児等に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を把握するため、「育児シート」を導入し、管理職員や人事担当者がきめ細やかな配慮を行えるようにしている。


育児シート

人事担当者提出用

5.「職場の仕事と子育て両立支援手引書（管理者、庶務担当者向け）」の配布

管理者、庶務担当者向けに職場の仕事と子育て両立支援手引書を配布し、主に以下の対応を行うことにより職場の両立支援を推進している。

◎「職場の子育て応援チェックリスト」において、職員に子どもが生まれる際に管理者及び庶務担当者が行うべき業務について確認し、確実に実行すること。

◎「子育て職員整理簿」において、職員の出産予定、育児に関する休暇・休業の予定及び実績を記録し、職員に対して両立支援制度の説明、取得に向けて助言を行うこと。

◎「育児休暇・育児休業取得計画表」について、職員への提出依頼を徹底すること。その際、直属の上司にも職員に計画表を依頼している旨を周知すること。

6.「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」の配布

職員の両立支援制度の利用を促進するため、両立支援制度等をまとめたハンドブックを作成し、非常勤職員も含めて職員に配布している。

ママのため、赤ちゃんのため、そして自分のために。

イクメンの心得♥

監修：保育・育児アドバイザー　松原美里

第1章 抱っこ篇

パパとママと赤ちゃんをつなぐ抱っこ

赤ちゃんは抱っこをしてもらうと、パパやママの鼓動や体温、においなどを感じ、安心感を覚えます。そして、抱っこを通して「愛されている」という感情が赤ちゃんに芽生えていきます。つまり抱っこは、親子間の信頼関係や絆を生む、とても大切なスキンシップなのです。

弟や妹ができて、上の子が「赤ちゃん返り」をした場合にも、抱っこをして「愛されている」ことを感じさせてあげることがとても大切になります。

1歳の頃には、ママ以外の抱っこを嫌がるようになる場合もあります。これは赤ちゃんが普段関わりのある人とそうでない人を識別できるようになった成長の証。泣くからといってママに任せてしまうのではなく、パパとしてきちんと受け止めて、しっかり愛情をかけてあげましょう。

よこ抱きでは、腕に小さな頭をのせ、包むように抱いてあげよう。
たくさん触れて、パパスイッチをONに！

赤ちゃんを長時間抱っこすることで、肩こりや腰痛に悩むママも多い。
パパも抱っこを早くマスターしよう。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

外出時は荷物が多くなりがち。
体力のあるパパが率先して抱っこをして、ママの負担を軽くしよう。

夜泣きをする時期は、お互い寝不足にならないように、分担にするなど協力体制を相談して！

抱っこ

第2章 授乳篇

親子の愛情を育む授乳

赤ちゃんの成長のために必要不可欠なのが授乳です。また、赤ちゃんは授乳されることでパパとママを親として認識し、安心して満たされた気持ちになることから、親子間の愛情を育むための大切な営みとも言えます。

パパも哺乳瓶を使えば、母乳やミルクをあげることができます。自分の手からミルクを飲んでくれる様子を見て、パパとしての喜びや自覚も湧いてきます。

授乳もパパとママの共同作業

一般的に、母乳で育てる方が良いとされていますが、母乳の出方は人によって違います。「母乳のみ」「母乳とミルク」「ミルクのみ」など、どのように育てていくかは、ママとよく相談しましょう。ミルクだけでも、成長に必要な栄養はきちんと摂ることができます。

また、産後すぐは母乳が出にくかったり、授乳のペースがなかなかつかめなかったりして、コンプレックスを感じたり悩んでしまうママも多く見られます。パパが精神的に支えてあげることはもちろん、一緒に母乳マッサージの方法を覚えるなど、ママをサポートできるのは自分だけだと思って、二人三脚で取り組んでいくことが重要です。

ママは母乳をあげたあとは、体力を消耗し、ケアが必要な場合もあります。授乳後のゲップだけでもパパが担当すると、ママはずいぶんと助かります。ゲップの出やすい姿勢も次第にわかるようになります。

授乳によって満たされた赤ちゃんは寝つきやすいので、パパが抱き、大きな手で包み込みながらトントンをしてあげると、赤ちゃんは安心して眠りに入ることができるでしょう。

授乳においては、まずはママの考えや方法を尊重して、パパはサポート役に徹するのが◎。

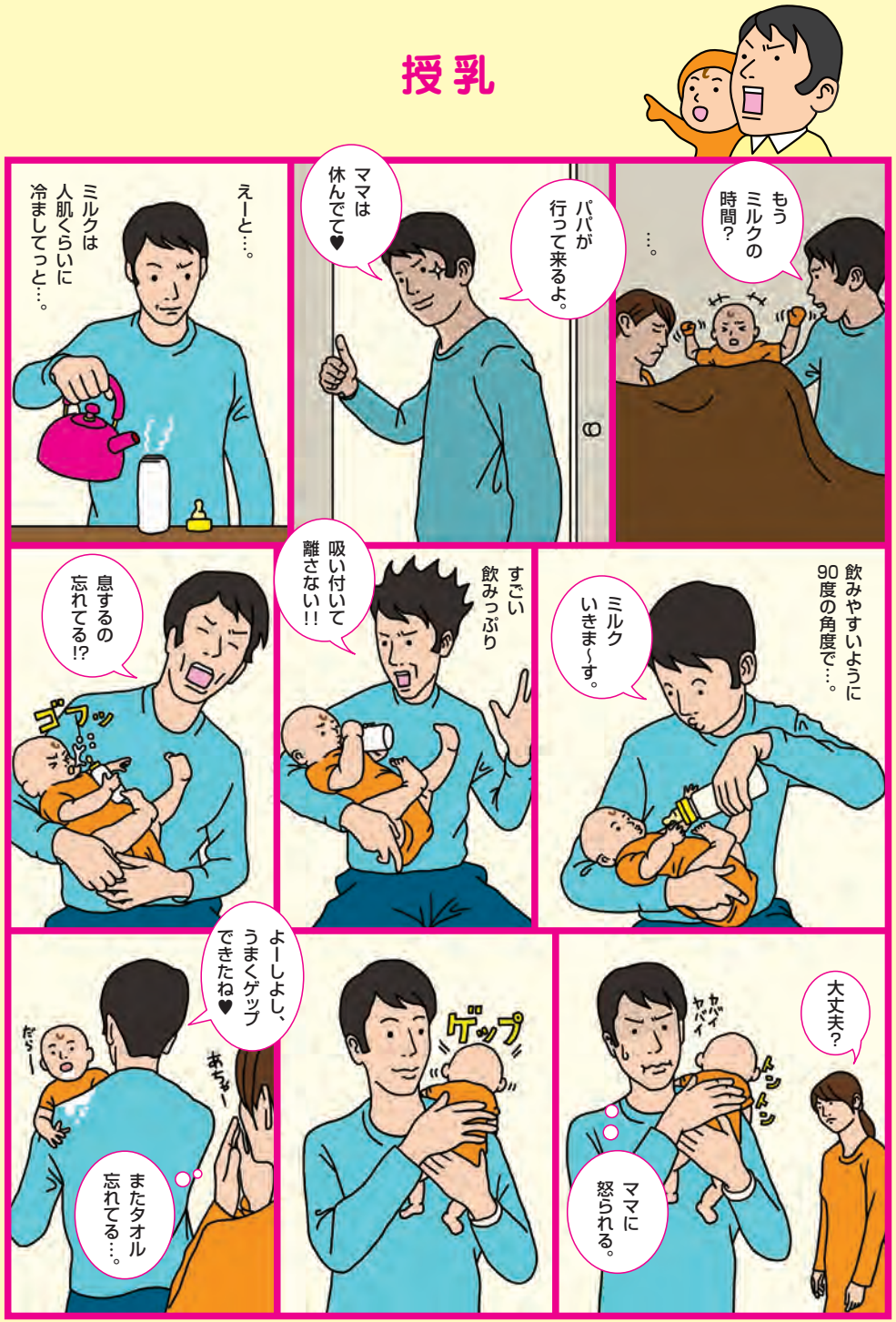
ママの授乳中はほかの家事を片付けておくなど、効率的な動きでお互いの余裕をつくろう。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

哺乳瓶の消毒やミルクの準備など、パパにできることは率先して取り組もう。

新生児は約2時間おきに授乳が必要。夜中の授乳をパパひとりでこなせるようになれば、ママも大助かり！

授乳



第3章 おむつ替え篇

赤ちゃんの信頼を得るチャンス

育児の代名詞ともいえるおむつ替えは、赤ちゃんとの大切なスキンシップの時間です。おむつが汚れて不快な思いをしている赤ちゃんは、お尻をきれいに、快適にしてくれる人に対して信頼を覚えます。つまり、おむつ替えは、パパが赤ちゃんからの信頼を勝ち取る絶好の機会なのです。おむつ替えを完璧にマスターして、赤ちゃんからご指名を受けるくらいの存在を目指しましょう。

赤ちゃんからの贈り物

おむつ替えは赤ちゃんの健康状態をチェックする大切な機会でもあります。特にうんちでは、回数や色、硬さ、においなどによって体調をうかがい知ることができます。普段との違いを見極められれば、病院へ連れて行くなどの対応もとれます。

「おしっこはいいけど、うんちは苦手で……」というパパもいますが、目に見える健康のバロメータであるうんちは、言葉で伝えられない赤ちゃんからのギフト。新生児の頃は、量が少なく、あまりにおいがしないので、早い時期から慣れておくとよいでしょう。

「優しくスピーディ」を心がけて

パパはつい手に力が入りがちですが、赤ちゃんの肌はとてもデリケートなので、おむつ替えは繊細かつ優しく、素早くこなすのが鉄則です。

なお、お尻の拭き方は男の子と女の子で違います。男の子は性器の裏側に汚れが溜まるので隅々まで拭いてあげましょう。女の子は前から後ろに向かって拭くことで、大腸菌が尿道や膣に入るのを防げます。

また、うんちには感染症の原因となるウィルスや菌が含まれていることがあります。おむつ替えのあとに石けんで手を洗うことを忘れずに。

新生児であれば一日10〜20回程度あるおむつ替え。練習の機会が多いので、早く慣れよう。

赤ちゃんに話しかけたり、赤ちゃんの反応を見ながら試行錯誤することが、プロへの近道！

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

外出時はおむつ替えスポットを事前に調べておくこと。荷物持ちもパパが買って出るのが◎。

紙おむつの大きなパックを買いに行くのも、産後のママにとっては大仕事。ここも体力自慢のパパの出番！

おむつ替え

第4章 沐浴・お風呂篇

すこやかな成長のために

赤ちゃんは新陳代謝が盛んで大量の汗をかきますが、抵抗力が低く雑菌などに弱いので、皮膚を清潔に保つことが必要です。そのため、ベビーバスなどにぬるま湯をはり、ガーゼで優しく汚れを落としてあげる「沐浴」が日課になります。血液の循環が良くなることで、発育を促す役目もあります。

生後1カ月頃には、抵抗力もある程度ついてくるため、大人と一緒にお風呂に入れるように。ママと相談しながら、ステップを踏んでお風呂デビューをしていきましょう。

体力自慢のパパの出番！

沐浴もお風呂も、赤ちゃんの体を腕で支えるため、体力が必要です。しかしママは産後約6週間は体を回復させるために安静が必要で、この時期に無理をすると回復が遅れて体調不良や産後うつの原因にもなります。沐浴はパパが主体的に取り組むとよいでしょう。

慣れるまでは緊張するもの。失敗することもあります。出産前に父親教室などで正しい知識を身につけ予行練習しておくと大変役に立ちます。そして、頭や体の支え方など、ママと協力して二人ならではの方法を見つけていきましょう。

親子の絆を深める特別な空間

お風呂は大切な父子コミュニケーションの場です。裸のスキンシップは、「○○だから～」という条件なしに、お互いの存在自体を受容する無条件の信頼関係の基礎となり、子どもの自己肯定感の育成にもつながります。同性であれば、成長したときに体の疑問や悩みなども話しやすくなります。仕事がある日でも早く帰宅してお風呂の時間を作るよう心がけましょう。

沐浴では、パパが体を支えてママが体を洗うなど、二人の連携プレーから腕を上げよう。

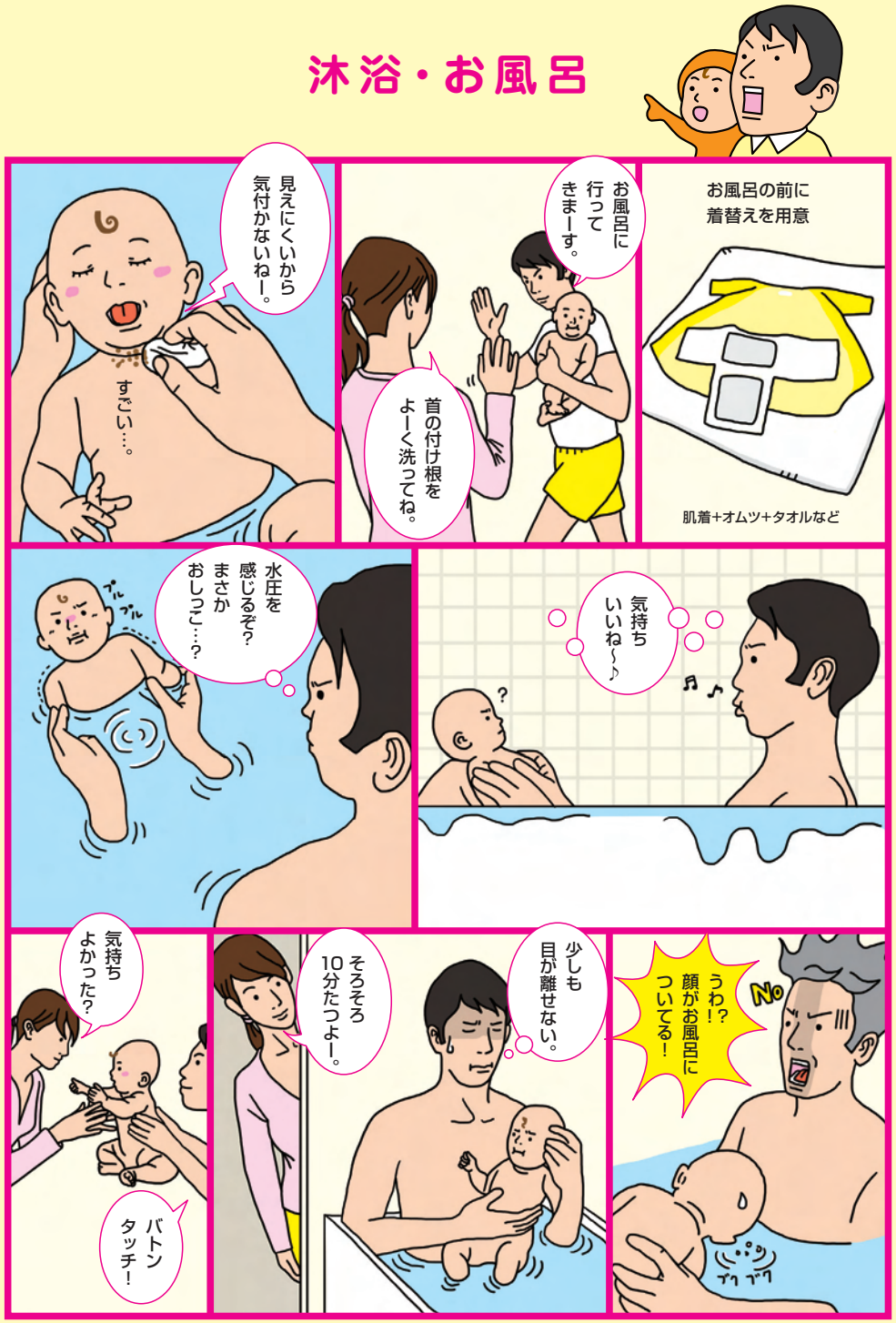
お風呂掃除やお湯の準備も欠かせない仕事。体力自慢のパパの活躍どころと心得て。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

いずれは入浴前の準備から入浴後のケアまで、パパひとりでこなすことを目標に。

お風呂は特に事故が起こりやすい場所。入浴時以外は、浴槽や洗面器に水を溜めておかないこと。

沐浴・お風呂



第5章 病気・ケガ篇

正しい知識で赤ちゃんを守る

赤ちゃんは弱い存在です。パパとママが守ってあげなければ生きてはいけません。そのため、病気やケガから赤ちゃんを守ることも、パパとママの重要な役割なのです。

赤ちゃんの体調の変化に早く気づくためには、普段の様子を把握しておくことが必要です。その上で、湿疹や斑点などの皮膚の様子、顔の表情、体温など、症状が現れやすい箇所の変化に注意を払いましょう。

赤ちゃんは月齢によって、かかりやすい病気が変わりますが、正しい知識を持っていれば、適切に対処でき、医師への説明も的確に行えるようになります。書籍や自治体などから配布される資料等を参考に、正しい知識をママと共有しておくことが非常に大切です。

学習と過保護のバランス

成長するにつれて行動範囲が広がり、ケガや事故の危険も増えます。何にでも興味を持つ子どもの目線に立ち、触ると危険なもの、飲み込む可能性のあるものは手の届かないところに片づけましょう。ただ、幼い頃は危険を遠ざけ、守ってあげることが必要ですが、成長するにつれて、失敗しながら自分で学んでいく過程に入りますので、必要以上に危険を恐れて過保護にならないよう、気をつけることも大切です。

大事な局面では冷静なリードを！

突発的な事故や病気に遭うと、必死なあまり、周りが見えなくなるママもいます。そんなときは、視野を広く持てるパパが落ち着いて対処方法を示し、ママをリードしましょう。予測できないことも起こりますが、いろいろと経験すれば対応力も身についていきます。

赤ちゃんの変化に敏感になるには、普段からきちんと接して観察しておくことが何より重要。

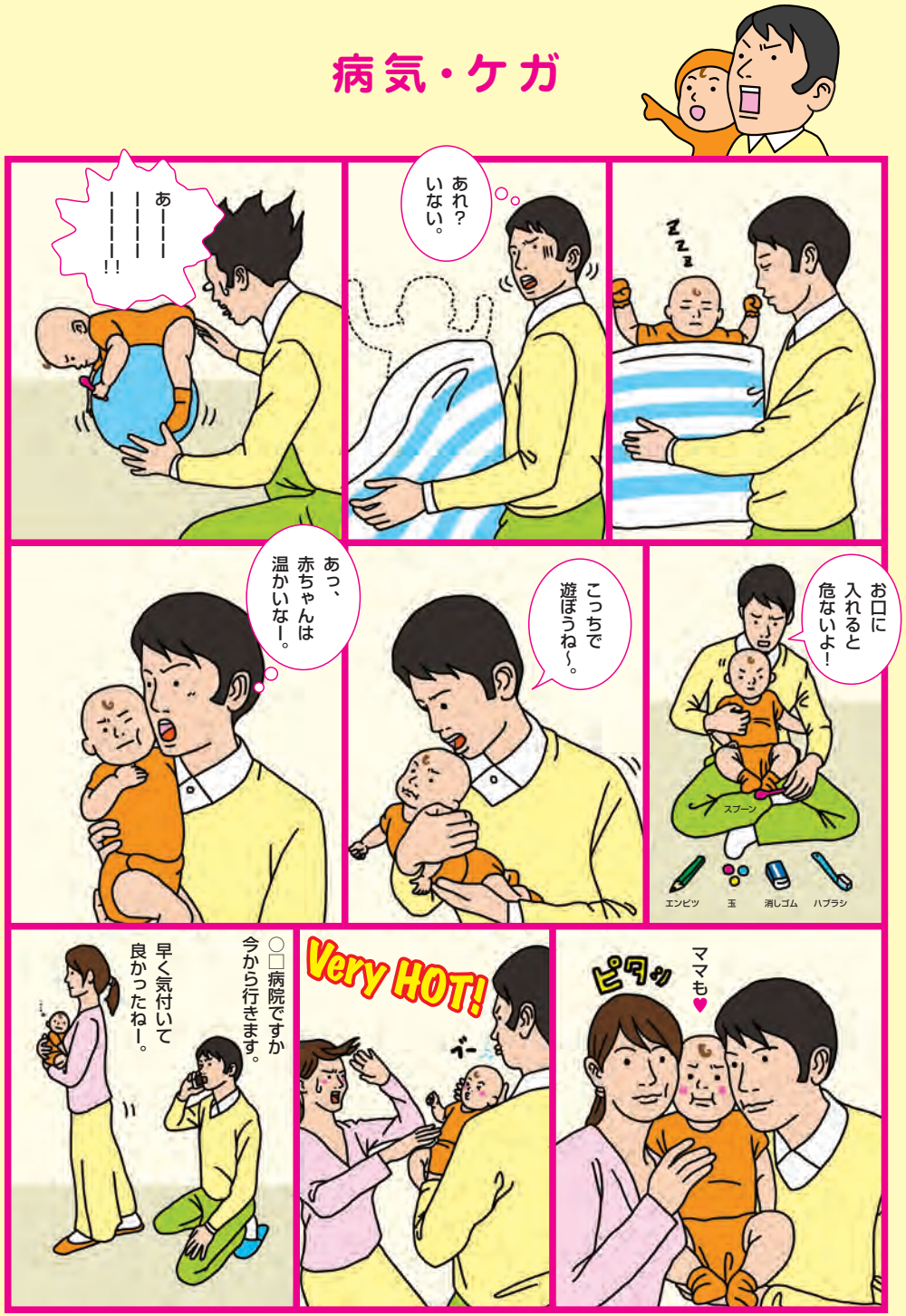
かかりつけ医や休日・夜間対応の病院、緊急の連絡先の一覧を貼っておき、万が一に備えよう。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

風邪やインフルエンザの流行シーズンは、パパとママが感染しないよう徹底して用心を。

被災時に備え、避難ルートや集合場所の確認、おむつセット、離乳食、水などの用意も忘れずに！

病気・ケガ



男性職員が取得できる
仕事と育児の両立支援制度の概要

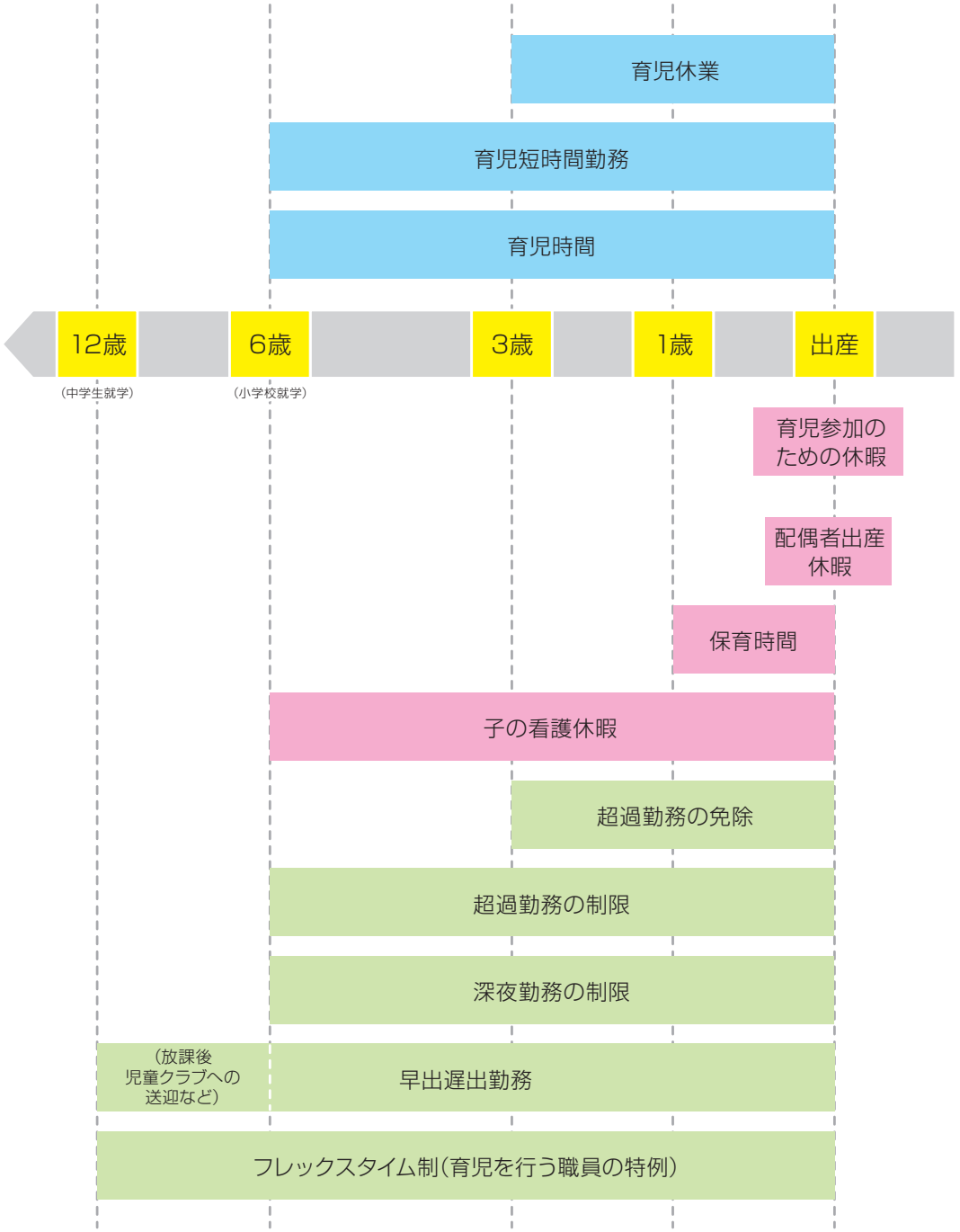
男性職員が取得できる、仕事と育児の両立を支援する制度を紹介します。
取得を希望する場合は、可能な限り早い時期に上司や人事担当者に相談しましょう。

仕事と育児の両立支援制度の概要

育児休業等	育児休業	[概要] 子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 [期間] 子が3歳に達するまで
	育児短時間勤務	[概要] 子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで(勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から職員が選択)
	育児時間	[概要] 子を養育するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内(30分単位)
休暇制度	育児参加のための休暇	[概要] 妻の産前産後期間中に、当該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男性職員に与えられる休暇 [期間] 5日
	配偶者出産休暇	[概要] 妻の出産に伴う入退院や出産時の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 [期間] 2日
	保育時間	[概要] 生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 [期間] 子が1歳に達するまで、1日2回それぞれ30分以内
	子の看護休暇	[概要] 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を看護する必要がある場合に与えられる休暇 [期間] 年5日(対象となる子が2人以上の場合は年10日)
その他	超過勤務の免除	[概要] 3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度 [期間] 子が3歳に達するまで
	超過勤務の制限	[概要] 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで
	深夜勤務の制限	[概要] 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜の勤務(超過勤務、宿日直勤務を含む)を制限する制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで
	早出遅出勤務	[概要] 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・放課後児童クラブ等に通う小学校に就学している子を迎え又は送りに行く職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が放課後児童クラブ等に通う間
	フレックスタイム制	[概要] 公務の運営に支障がないと認める場合に、希望する職員からの申告を経て勤務時間を割り振ることができる制度。育児を行う職員については、日曜日及び土曜日に加えて週に1日週休日を設けることも可能 [期間] 育児のためのフレックスタイム制は小学校6年生までの子を養育する職員が利用可能(それ以降も、一般のフレックスタイム制は利用可能)

協力:人事院

仕事と育児の両立支援制度の利用可能期間



仕事と育児の両立 支援制度Q&A

協力：人事院

育児休業等

【育児休業】
育児休業とは、養育している子が3歳に達する日まで休業できる制度です。

Q1　どのような職員が育児休業をすることができるの？

A　子を養育する職員が、任命権者の承認を得て、最長でその子の3歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として1回に限り育児休業をすることができます。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児休業をすることができます。

Q2　育児休業をするには、どのような手続が必要なの？

A　育児休業を始めようとする日の1カ月前までに、「育児休業承認請求書」に出生（産）証明書・母子健康手帳の出生届出済証明書等を添付し、所属長を経由して人事担当課に提出してください。

Q3　育児休業の期間を延長することはできるの？　できる場合、どのような手続が必要なの？

A　原則として1回に限り延長できます。ただし、再度の期間の延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合など、特別な事情がある場合には、再度の延長ができます。延長を希望する場合は、「育児休業承認請求書」に必要事項を記入して、所属長を通じて人事担当課に提出してください。

Q4　一度育児休業をしたけど、もう一度育児休業をすることができるの？

A　育児休業は原則として一度しか取得できませんが、職員が妻の出産の日から産後休暇の期間（57日間）内に育児休業を開始し終了した場合（産後パパ育休）や、最初の育児休業の承認の請求時に育児休業等計画書により任命権者に申し出て、その育児休業の終了後3月以上の期間を経過した場合等に、もう一度育児休業することができます。

Q5　育児休業の承認は、どのように行われるの？

A　育児休業、期間の延長等の承認については、育児休業等を開始する日の日付で、人事異動通知書の交付によって行いますが、事前に口頭などでも通知します。

Q6　育児休業中の身分はどうなるの？

A　身分は、国家公務員です。また、官職は、育児休業の承認を受けたときに占めていた官職を保有します。なお、育児休業期間中に、配置換などの異動の発令を受けた場合は、異動後の官職となります。

Q7　育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはあるの？

A　育児休業をしようとしたこと又は育児休業をしたことを理由として職員を不利に取扱うことは禁止されています。

Q8　育児休業中の給与はどうなるの？

A　育児休業の期間中は、給与（俸給及び諸手当）は支給されませんが、共済組合から一定の育児休業手当金が支給されます（Q10及び13参照）。

Q9　育児休業からの職務復帰後、昇給、昇任・昇格はどうなるの？

A　昇給、昇任・昇格についても、育児休業を取得したことを理由として不利益に取扱うことは禁止されています。具体的な取扱いは以下のとおりです。

①昇給について（昇給とは、俸給表の同一の職務の級の中で号俸が上がること。
※例：3級1号俸→3級5号俸）

育児休業をした場合であっても、勤務成績判定期間（昇給日前々年の10月1日～前年の9月30日の1年間）中に勤務実績がある場合はその勤務成績に応じて原則通常どおり昇給します。

なお、勤務成績判定期間の全期間において育児休業をしている場合には、勤務成績の判定ができないため昇給しませんが、原則育児休業期間の全てを勤務したものとして号俸の調整が行われます。具体的には、職務復帰の日、職務復帰後最初の昇給日（通常は1月1日）又はその次の昇給日において、標準の昇給をしたのと同様の号俸の調整が行われます。

②昇格について（昇格とは、俸給表の職務の級が上がること。※例：行(一)3級→

行(一)4級)

昇格の要件の一つに、在級期間(1級下位の職務の級に在級した年数)がありますが、育児休業期間も在級期間になります。

※昇任とは、職員をその職員が現に任命されている官職より上位の職制上の段階に属する官職に任命すること(例:係長→課長補佐)。

Q10 育児休業後の期末手当と勤勉手当はどうなるの?(両手当とも、6月1日、12月1日を基準日として、年2回支給されるもの)

A 期末手当は、休業期間の1/2を除算して支給(ただし、休業期間が1カ月以下の場合には全額支給)されます。

勤勉手当は、休業期間の全てを除算して支給(ただし、休業期間が1カ月以下の場合には全額支給)されます。

※基準日に育児休業を取得していても基準日以前6カ月に勤務した期間がある場合には支給されますが、基準日以前6カ月の全期間について育児休業を取得した場合には支給されません。

Q11 育児休業を取得すると、退職手当に影響はあるの?

A 退職手当については、休業期間のうち、子が1歳に達するまでは1/3、1~3歳に達するまでは1/2の期間について、在職期間から除算されます。

Q12 育児休業取得後、通勤手当や年次休暇の取扱いはどうなるの?

A 通勤手当は復帰した日又はその翌月から支給されます。年次休暇については、年の途中で職務復帰した場合でも、その年の年次休暇は20日付与されます。

Q13 育児休業手当金や共済掛金など、共済組合関係はどうなるの?

A 共済組合員の資格は、育児休業期間中も継続されます。

育児休業手当金について、子が1歳に達する日まで(保育所に入所できない場合等は1歳6カ月まで)の間に取得した育児休業1日につき、標準報酬日額の50%(育児休業期間が180日に達するまでの期間については67%)に相当する金額(雇用保険給付相当額を上限)が支給されます。手続が必要ですので人事担当課に申し出てください。なお、子が1歳に達する日までの間に職員の配偶者が育児休業を取得した場合、子が1歳2カ月に達する日までの育児休業期間のうち1年分を上限として支給されます。

共済掛金について、育児休業期間中(子が3歳に達する日まで)は免除されます。手続が必要ですので人事担当課に申し出てください。なお、免除された育児休業中も医療給付が受けられます。

育児休業手当金の計算例
(標準報酬月額が320,000円の場合)

標準報酬日額 = 標準報酬月額/22
= 320,000円/22 ≒ 14,550円

1日の育児休業手当金(67%支給時)
=14,550円 × 67% ≒ 9,748円

1日の育児休業手当金(50%支給時)
=14,550円 × 50% = 7,275円

(育児休業手当金は、土曜日及び日曜日は支給されません。また、上限があります)

Q14 育児休業終了後、職務復帰をスムーズにするための支援はあるの?

A 管理者等は、育児休業中の職員が希望すれば、定期的に職務に関連する情報を提供することになっています。また、管理者等は、必要に応じ、育児休業した職員が職務に復帰した直後に、休業期間中における業務のフォローアップ研修を行うことになっています。なお、育児休業中の職員でも、職員の希望に基づき研修、説明会等に自主的に参加することが可能です。

【育児短時間勤務】

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、常勤職員のまま、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯で短時間勤務することができる制度です。

Q1 どのような職員が育児短時間勤務をすることができるの?

A 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が育児短時間勤務をすることができます。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児短時間勤務をすることができます。

Q2 どのような勤務の形態を選択できるの?

A 一般の職員は、次の4つの勤務の形態から選択することとなります。

① 月~金曜日に1日3時間55分勤務(週19時間35分勤務)
② 月~金曜日に1日4時間55分勤務(週24時間35分勤務)
③ 月~金曜日のうちの3日に1日7時間

45分勤務（週23時間15分勤務）
④ 月～金曜日のうちの2日に1日7時間45分、1日に3時間55分勤務（週19時間25分勤務）

なお、フレックスタイム制適用職員や交替制等勤務職員は、別途、勤務形態が定められています。

Q3　育児短時間勤務をするためにはどのような手続が必要なの？

A　育児短時間勤務期間の初日・末日及び選択した勤務形態による勤務の日・時間帯を明らかにして1カ月前までに1月以上1年以内の期間について任命権者に請求する必要があります。また、任命権者が求める場合には証明書類を提出する必要があります。

Q4　育児短時間勤務の期間を延長することはできるの？

A　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複数回延長することができます。なお、請求できる延長の期間（1月以上1年以下の期間）をはじめ、請求の手続及び承認の基準は初回の場合と同様です。延長を希望する場合は、「育児短時間勤務承認請求書」に必要事項を記入して、所属長を通じて人事担当課に提出してください。

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るの？

A　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、1年を経過していない場合でも、特別な事情がある場合には再度育児短時間勤務をすることができます。

Q6　育児短時間勤務の期間の途中で勤務する時間帯を変更することはできるの？

A　現在承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。

Q7　育児短時間勤務を始める際に、年次休暇の残日数や繰り越し日数はどうなるの？　また、育児短時間勤務が終わるときにはどうなるの？

A　育児短時間勤務の期間の前後において、1週間当たりの勤務時間数又は勤務日数に応じて換算されることとなります。

Q8　育児短時間勤務をしている職員が、その他の育児のための制度を利用することはできるの？

A　「育児時間」については、育児短時間勤務と同様に、育児のために勤務時間を週38時間45分より短くするものであるため、利用できません。

「保育時間」については、利用できます。ただし、1日の勤務時間によっては1日1回（30分以内）となる場合があります。

「早出遅出勤務」については、利用できません。育児短時間勤務は、職員の請求により勤務する時間帯を定めているものであるため、この勤務する時間帯を変更したい場合は、現に承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。

Q9　育児短時間勤務をしている職員の給与はどうなるの？

A　俸給月額・俸給の調整額・俸給の特別調整額・初任給調整手当・本府省業務調整手当・地域手当・広域異動手当・特地勤務手当等・研究員調整手当は、1週間当たりの勤務時間数に応じて定める額となります。

扶養手当・住居手当・単身赴任手当・寒冷地手当は、フルタイム勤務時と同額が支給されます。

通勤手当は、原則フルタイム勤務時と同様に支給されますが、交通用具に係る手当額は、平均1カ月当たりの通勤所要回数（往復回数）が10回未満の場合は半額となります。

超過勤務手当・休日給・夜勤手当・宿日直手当・管理職員特別勤務手当・特殊勤務手当については、フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給されます。ただし、超過勤務手当については、1日7時間45分までは支給割合が100／100となります。

期末手当・勤勉手当については、その基礎額の計算は、俸給月額等をフルタイム勤務時の俸給月額等に割り戻して行われます。また、期末手当については、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分の1／2に相当する期間が在職期間から除算されます。勤勉手当については、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間が勤務期間から除算されま

す。

退職手当について、勤続期間については育児短時間勤務をした期間の1／3が除算されます。

昇格・昇給についてはフルタイム勤務職員と同様の取扱いとなります。

【育児時間】

育児時間とは、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。

Q1　どのような職員が育児時間を取得することができるの？

A　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であれば取得できます。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児時間を取得することができます。

Q2　育児時間はどのようなとり方ができるの？　また、手続はどうなるの？

A　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。請求しようとする時間は、朝と夕方に分割することも可能です。1歳未満の子を対象とする保育時間（1日2回、それぞれ30分以内）が認められている場合は、保育時間と育児時間とを合わせて1日2時間以内となります。事前に「育児時間承認請求書」に期間及び時間等を記入の上、所属長に提出してください（事後の請求は不可となります）。育児時間は日単位で何回でも取得できますが、必要な期間を一括して請求してください。

Q3　ある期間まとめて育児時間の承認を得ているけど、そのうちの一部について育児時間をしないことにする場合、どのような手続が必要なの？

A　包括的に育児時間を承認されている期間のうち、一部分の育児時間をしないで勤務する場合には、事前に育児時間をしない旨又は時間について承認の取消を受けてください。この場合でも、取り消された日・時間以外の承認は有効です。

なお、育児時間は、勤務することを前提に認められていますので、育児時間に引き続いて年次休暇を取得する場合には、育児時間の承認は取り消されます（育児時間が取り消された時間は年次休暇を取得することとなります）。

育児時間承認請求書の裏面に育児時間を取り消す日、時間及び時間数を記入し、所属長に提出し、押印を受けてください。

Q4　育児時間中の給与はどうなるの？

A　給与（俸給、地域手当等）は減額されます。減額される額は、育児時間を取得した時間数に勤務1時間当たりの給与額を乗じた額となります。

扶養手当、通勤手当、住居手当等は減額されません。

期末手当も減額されません。

勤勉手当の算定に当たっては、基準日以前6カ月間に育児時間の承認を受けて勤務しなかった総時間数を日数に換算し、30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間が勤務した期間より除算されます。

退職手当は除算されません。

昇格・昇給については通常と同様の取扱いとなります。

休暇制度

【育児参加のための休暇】

育児参加休暇とは、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などのために取得することができる休暇です。

Q1　どのくらいの期間、どのような単位で取得できるの？

A　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日の範囲内で1日又は1時間単位で取得することができます。ただし、育児参加休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合には、1時間未満の端数を使用することが可能です。

Q2　妻や子の祖父母など、自分以外に子の世話をすることができる家族等がいても、この休暇を取得して育児に参加することができるの？

A　育児参加のための休暇は、子の世話をすることができる家族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。

Q3　育児参加のための休暇は、妻の産前産後の期間に5日の範囲内で取得できるとされているけど、第一子の場合には、産後の期間に5日の範囲内で取得できるの？

A　はい、そうです。第一子の場合は、産前の期間にはこの休暇を取得する事由がないため、事実上産後の期間のみになります。上の子（小学校就学前）がいる場合には、その子の養育のために、産前の期間から取得することができます。

【配偶者出産休暇】
配偶者出産休暇とは、妻の出産に係る入退院や出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために取得することができる休暇です。

Q1　どのくらいの期間、どのような単位で取得できるの？

A　妻の出産に係る入院等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの間に、2日の範囲内で1日又は1時間単位で取得することができます。ただし、配偶者出産休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合には、1時間未満の端数を使用することが可能です。

Q2　妻が出産のために入院するときに、一人では大変なので、自分が付き添いたい。妻の両親に付き添いを頼むことも
できるのだけど、このような場合でも配偶者出産休暇を取得できるの？

A　職員以外に付き添うことができる家族等がいても、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は可能です。

Q3　妻が出産前に実家に戻ってしばらく暮らし、実家近くの病院で出産するという場合、実家に戻る妻を送っていくためにこの休暇を取得することができるの？

A　配偶者出産休暇は、妻の出産に係る入院等の日から産後2週間を経過する日までの間に、入退院の付き添い等のために認められるものなので、そのような場合にはこの休暇を取得することはできません。

【保育時間】
保育時間とは、生後1年に達しない子を育てる職員が、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です。ただし、子の母親が同じ日に保育時間（労働基準法上の育児時間等を含む）を取得するときは、その分を差し引いた時間となります。

Q1　妻が家にいる場合でも、保育時間は認められるの？

A　妻が家にいる場合でも、例えば、病気であったり親の介護をしていたりして、子を保育することが困難なときは、職員が保育時間を取得することができます。

Q2　保育時間を取得できるのは、授乳を行う場合だけなの？

A　授乳を行う場合だけでなく、例えば、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。

Q3　保育時間は、子が生後1年に達するまでの間は毎日でも取得できるの？また、「1日2回それぞれ30分」とのことだけど、まとめて1時間として取得することはできるの？

A　子が生後1年に達するまでの間は、毎日でも、断続的にでも、必要に応じて取得できます。また、通勤事情等の関係からやむを得ない事情があると認められる場合には、まとめて1時間として取得することも可能です。なお、年次休暇を取るなどして1日の勤務時間が4時間以下である日には、2回（合計60分）ではなく、1回（30分）に限って認められます。

【子の看護休暇】
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と認められる場合における休暇です。

Q1　どのくらいの期間、どのくらいの単位で取得することができるの？

A　1の年において5日（対象となる子が2人以上の場合は10日）の範囲内で、1日又は1時間単位で取得することができます。ただし、子の看護休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合には、1時間未満の端数を使用することが可能です。

Q2　具体的にはどのようなときにこの休暇を使うことができるの？

A　医療機関等への通院、病院での付添いや自宅での世話などをするときが挙げられます。また、健康診断や予防接種を受けさせるために付添う場合も使うことができます。

Q3　妻が家にいて子の看護ができる場合でも、子の看護休暇を取得することはできるの？

A　職員以外に子の看護をすることができる家族等がいても、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、子の看護休暇を取得することができます。

その他

【超過勤務の免除】

超過勤務の免除は、3歳に満たない子を養育する職員が、養育をするために請求した場合に、超過勤務が免除される制度です。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は、免除の対象とはなりません。

【超過勤務の制限】

超過勤務の制限は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、養育をするために請求した場合に、月24時間以内かつ年150時間以内に超過勤務を制限する制度です。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は、制限の対象とはなりません。

【深夜勤務の制限】

深夜勤務の制限は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、養育をするために請求した場合に、深夜（午後10時から翌日の午前5時まで）の勤務を制限する制度です。ここでいう「深夜勤務」には、交替制勤務として正規の勤務時間が割り振られている勤務のほか、宿直勤務、深夜に及ぶ超過勤務が含まれます。

【早出遅出勤務】

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迎え又は送りに行く職員が、養育をするために請求した場合に、1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができる制度です。職員は、各府省であらかじめ定められた育児を行う職員の早出遅出勤務のための勤務形態（始業・終業の時刻）の中から選択し、請求する必要があります。

早出遅出勤務は、柔軟な利用が可能です。例えば、夫婦で1日おきに保育園の送迎を分担するため「1日おき」に利用したり、月曜日は配偶者が休みのため火曜日から金曜日まで利用するなど「特定の曜日のみ」利用することもできます。

また、ひとりが子を保育園へ送るため「遅出勤務」をし、もうひとりが迎えに行くため「早出勤務」をすることも可能です。

Q1　早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限は、他に子の面倒を見てくれる家族がいる場合は請求できないの？

A　早出遅出勤務、超過勤務の免除・制限の場合には、配偶者の就業等の状況にかかわらず、請求することができます。一方、深夜勤務の制限の場合には、配偶者が次のいずれにも該当する場合には、その配偶者が常態として当該子を養育することができるものと考えられ、請求できません。

① 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む）であること。

② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと。

Q2　夫婦とも国家公務員の場合、早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限を、夫婦が同じ時期に請求することができるの？

A　〈早出遅出勤務の場合〉
子を養育する時間帯が重なっている場合であっても、夫婦が同じ日に早出遅出勤務することができます。
〈深夜勤務の制限の場合〉
ひとりが制限を受けていれば、その者が常態として深夜に子を養育することができることとなり、もうひとりについては、認められないこととなります。
〈超過勤務の免除・制限の場合〉
夫婦が同じ時期に制限を受けることができます。

請求してみよう。
そうしよう。

Q3　早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限を請求する際には、どのような手続が必要なの？

A　それぞれ早出遅出勤務請求書、深夜勤務制限請求書、超過勤務制限請求書を提出してください。その際、担当者から出生届出済証明書などの証明書類の提出を求められることがあります。提出期限や一回に請求できる期間は、それぞれ異なりますので、ご注意ください。
　なお、いずれの措置も、要件を満たす間は、何回でも請求することができます。
〈早出遅出勤務の場合〉
提出期限…あらかじめ（前日でも構いませんが、勤務時間の割振りに関する措置ですので、短期間に必要な措置を講ずることができず、認められない場合も考えられます。なるべく早めに請求する方がいいでしょう。）
一回に請求できる期間の上限…ありません。必要な期間を請求してください。
〈深夜勤務の制限の場合〉
提出期限…深夜勤務の制限を希望する期間の始まる1カ月前まで
一回に請求できる期間の上限…6カ月以内の期間です。この範囲内で、必要な期間を請求してください。
〈超過勤務の免除・制限の場合〉
提出期限…前日まで（前日でも構いませんが、業務を処理するための措置を講ずる必要に応じて、請求のあった日から1週間の範囲内で、制限開始日が変更される場合があります）。
一回に請求できる期間の上限…1年以内の期間です。1年以内で月を単位として、必要な期間を請求してください。

Q4　早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限の要件を満たしていても請求が認められない場合があるの？

A　早出遅出勤務、深夜勤務の制限については、これらを措置することで公務の運営に支障が生じる場合には、認められないことがあります。また、超過勤務の免除・制限については、請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難な場合には、認められないことがあります。いずれの場合にも、請求後速やかに、文書で、請求を認めるか認めないかについて通知されます。
　なお、早出遅出勤務、深夜勤務の制限については、一度は、公務の運営に支障がない（早出遅出勤務又は深夜勤務の制限をさせる）と通知されていても、その後の状況の変化で、公務の運営に支障がある（早出遅出勤務又は深夜勤務の制限を認められない）とされる場合があります。その場合は、支障があるとされる日の前日までに通知されます。

Q5　単身赴任で子どもと別居することになったら、早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限は終了してしまうの？

A　育児の実態がなくなった場合には、終了することとなります。この場合には、育児の状況変更届を速やかに提出してください。
　このほか、育児を行う職員が深夜勤務の制限を利用している場合には、職員の配偶者で当該請求の対象となっている子の親であるものが、深夜において常態としてその子を養育することができるようになった場合に終了することとなります。

Q6　早出遅出勤務しながら、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限を請求することができるの？

A　それぞれの措置についての要件を満たす限り、早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限を同時に受けることができます。

【フレックスタイム制】
公務におけるフレックスタイム制とは、各省各庁の長が公務の運営に支障がないと認める場合に、希望する職員からの申告を経て勤務時間を割り振ることができる制度です。また、育児を行う職員については、日曜日及び土曜日に加えて週に1日週休日を設けることができるなど、より柔軟な仕組みとしています。

Q1　育児を行う職員とは、どのような範囲の職員なの？

A　小学校6年生までの子を養育する職員です。

Q2　フレックスタイム制により、職員が希望する時間帯に勤務することができるの？

A　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、各省各庁の長が行います。また、適切な公務運営を確保するため、職員が必ず勤務しないといけない時間帯（コアタイム）などが設定されています。

Q3　コアタイムの時間帯に自宅でテレワークを行うことはできるの？

A　コアタイムの時間帯であっても、その時間に在宅勤務を行わせることが適当と各省各庁の長が判断する場合には、当該時間帯に自宅でテレワークを行うこともできます（テレワークの手続の詳細については各府省が内規で規定）。

【テレワーク】

Q　子どもが寝付いた後等、夜の時間帯にテレワークで勤務することはできるの？

A　各府省の内規に基づき、管理者（各省各庁の長の委任を受け、勤務時間管理を行う者）が必要であると判断した場合は、テレワークにより勤務を行うことが可能です。