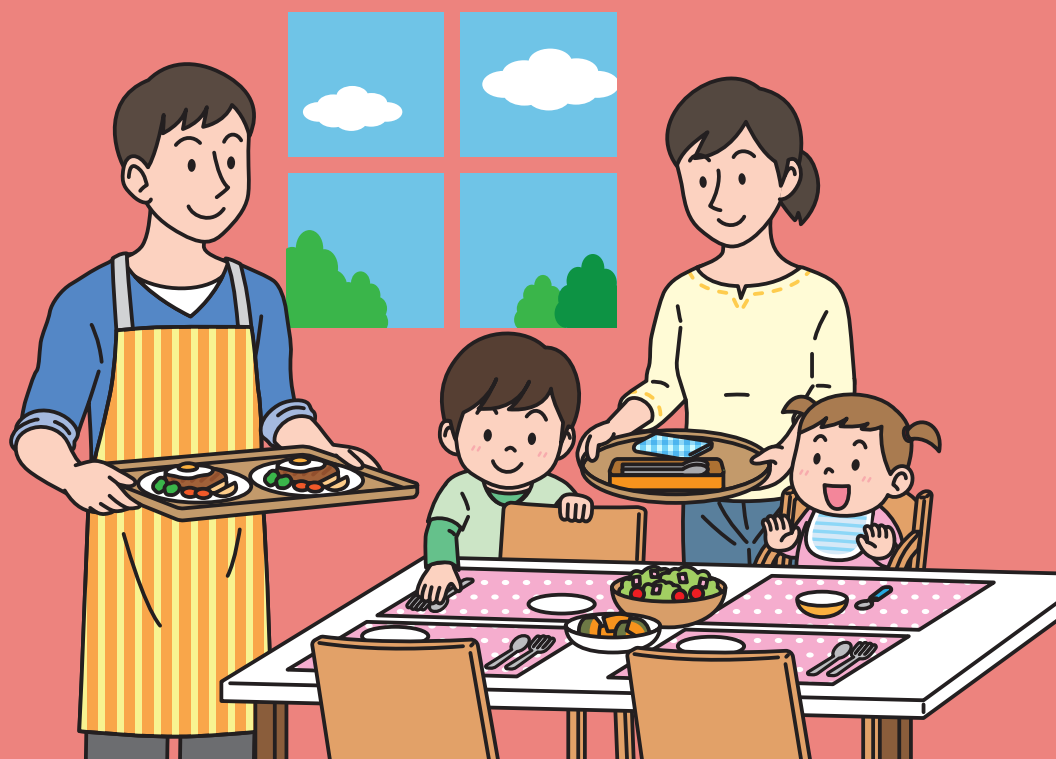


男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック

IKUMEN PASSPORT

イクメンパスポート



2019年度版

はじめに

男性職員の育児参加は、本人やその家族はもちろんのこと、職場全体のワークライフバランス推進や、女性の活躍推進のためにも重要なことです。

国家公務員の男性職員の育児休業取得率は、2017年度は10%と過去最高となりましたが、政府全体で2020年までに13%とする目標との関係では、更なる推進が必要です。

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「男の産休」※の合計5日以上使用率についても、2017年度は51.9%と過去最高となりましたが、国家公務員については、全ての男性職員が合計5日以上取得することを目指しており、更なる取組が必要です。

※配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）

こうした中、内閣人事局では、育児休業等を取得した男性職員や育児休業等を取得した男性部下を支えた上司からのメッセージ、有識者からのアドバイス、利用可能な制度の紹介等を掲載した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、そのために不可欠な、上司をはじめとする周囲の理解の促進のきっかけとなり、仕事と育児とが両立しやすい職場環境が実現していくことを期待しています。

目次

はじめに 01

イクメンコーナー

イクメン度チェック!! 03

イクメンリアルボイス 05

先輩イクメンインタビュー 07

育児休業取得への道 Q & A 15

イクメンの心得 21

イクボスコーナー

イクボスリアルボイス 31

イクボスインタビュー 33

明日から始めるイクボスのススメ 41

イクボススタディ 43

コラム

イクメンのススメ 47

職場の取組・制度の紹介

イクメン職員を支える職場の取組 57

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 63

フレックスタイム制について 65

仕事と育児の両立支援制度 Q & A 67

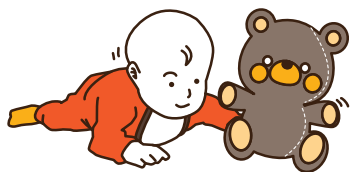


ハンドブックを御覧になった御感想をお寄せください。

家庭で



赤字：
特にイクメン度が
高い項目



① 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

② 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「男の産休」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

③ 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！
- ☐ 「男の産休」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

④ 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

詳しくはこちら



「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!

男の産休

職場で

赤字：
特にイクメン度が
高い項目

① 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%
・「男の産休」(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「男の産休」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

② 出産！

- ☐ 出産の日や入退院の日等に「男の産休」を取得する

③ 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

④ 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



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
気合を入られた。(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)

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
育児取得は**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?」
「奥さんが怖いのか?」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)

ばたばたしている時でも
「**そのその時間じゃない**」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)

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)

「男がそこまでしないと
いけないの?」
「奥さんが怖いのか?」と
否定的な言葉をかけられる
こともあった。(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つたため、
産後パパ育児の取得をお勧めする。(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)

育児休業は
**職場の理解と
協力**があつて
こそ。(育児休業)
育児休業を取得すると、
妻の気持ちの理解でき、
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)

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)

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)

料理のスキルが上がった。(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)

今までの妻の苦勞が理解でき、
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)

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)

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)

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)

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いる
ことに気付いた。(育児休業)

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)

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)



ることに決めました。
育児も家事も担当を決めず、保育園に迎えに行った方が、夕食作りなど子どもたちの世話をしています。休日の食事は私の方が多いでしょうか。子どもたちは、お父さんの仕事はご飯を作ることだと思っっているようです。次男が父の日のカードに「お父さん、ご飯を作ってくれてありがとう」と、母の日には「お母さん、お仕事してくれてありがとう」と。これには笑ってしまいました。

妻からのコメント

夫と協力しリモートワークをフル活用

長男の育休を終え職場復帰した当初は、子どもは主に私がみるべきだと考えていましたが、少しずつ膨らむ「よりよい仕事をしたい」という思いの間で悩んだ時期を経て、次男、三男の際には、時短から徐々に保育園お迎えを分担する生活となりました。今は海外出張の間、男(子)4人での生活をお願いすることも。ともに子育てする夫と両親の助けなしではいられません。特に、夫との間でお互いに一通りの家事ができることは、負担や不満の減少に繋がりました。特筆すべきは、この9年間のリモートワークを許容する流れです。退庁後でも育児の合間に携帯やPCで職場とやりとりができる環境は、仕事と育児の境界線を下げ、必要な時の柔軟な行き来を可能とってくれています。

保育園への迎えは、スケジュール共有アプリを使い、お互いに予定が分かり次第、登録する方法を取っています。
保育園に迎えに行くためには効率的に仕事を進めなければなりません。私は、朝、定時までに終わらせなければならぬ仕事を決め、ゴールから逆算して進めて行くという方法を実践しています。
今、私は育児中の部下を持つ立場になりましたが、育児参加中だからといってその職員の仕事を安易に減らすことは

していません。部下の成長を阻むことになるからです。また、部下の側も、時間に制約があるからといって、それに甘んじたり、逆に萎縮するのではなく、時間がない中でいかに仕事のクオリティを上げられるかを考えてほしいと思います。
最後に「育児参加は何をすればいいかわからない」という声を聞くことがあります。保育園に通っている子どもがいれば一度、迎えに行ってください。育児参加への大きな一歩になるはずです。



先輩イクメンインタビュー①

国家公務員の妻と 男児3人の育児・家事を分担

内閣官房 内閣人事局
企画官(総括担当)

辻 恭介

私の場合、育児休業は取得していませんが、日々、男児3人の育児や家事を同じく国家公務員である妻と半分ずつ分担して行っています。
長男が生まれた後の数カ月は週に数回、20時頃に帰宅していました。しかし、東日本大震災が発生し、内閣府被災者支援チームに入ってから激務の日々で、その後は消費税国会の真最中の財務省に出向しましたので、思い返すとあまり育児参加ができていなかったかもしれません。それでも財務省時代には周囲の理解を得て週1回、保育園への迎えのため定時で帰っていました。妻と育児休業について話し合ったのは三男の時だったと記憶していますが、育児休業は取得せずに妻の要望で、2カ月ほど、毎日保育園の迎えを担当しました。妻が三男の育児休業を終え復職した後からは、妻にもきちんと働きキャリアアップしてほしい、それにはどうしたら良いかと考え、育児、家事を半分ずつ分担することがその答えだと、週に2回保育園の迎えをす

■1日のスケジュール

7:00 起床、朝食準備、夕食の準備
7:45 長男、小学校へ登校
8:00 次男、三男、保育園へ送る方の親と登園
9:30 登庁
18:00 退庁(保育園へ迎えの日)※昼休みを15分短縮
19:00 保育園迎え、買い物
19:30 帰宅、夕食の準備→夕食
20:15 3人のピアノの練習、長男の宿題の付き添い
21:15 入浴
21:25 (子どもの)テレビ、ゲームなど
21:45 就寝

■家事&育児 分担テクニック

- ・育児や家事において、相手に任せただけに対して口出しをしない。
- ・やってほしいことは相手に言う。
- ・家事は担当を決めず、臨機応変に。
- ・できるだけ、互いの両親に甘えすぎないようにする。
- ・喧嘩している時間は“もったいない時間”。
- ・ありのままを受け入れ、あきらめること。



妻からのコメント

とてもよい経験になりました

我が家では、長男が生まれたときに夫婦で順番に育児休業を取得させていただき、とてもよい経験になりました。

体力のある長男を広々とした公園に毎日のように連れていって思う存分遊ばせてくれたり、母親目線だと気がつかないようなジャンルの絵本を見つけて楽しく読み聞かせしてくれたり、夫の育児休業中に長男の世界が大いに広がりました。また、夫婦それぞれが自律的に家事をこなせるようになることで、長女、次女と子どもが増えても共働き家庭を維持していくのが楽になったと思います。

12歳になった長男は料理に関心を持ち、自分で味付けを工夫した卵焼きを家族に振る舞ってくれます。夫には長男のいいお手本にもなってもらえて、感謝しています。

り、非常に勇気づけられ、今でもその時の上司には感謝しています。

育児休業中は、長男と濃密な時間を過ごすことができました。近所の大学の農場で農作業をしたことや、父、私の「男三人」で旅行をしたのも良い思い出です。祖母や母にも長男を連れて頻繁に会いに行けましたし、保育園の見学などもできました。

また、日々、家事を行う中で、掃除、洗濯等の「目に見える家事」だけでなく、

様々な「目に見えない家事」があることを知りました。保育園等の各種行政手続や子どもが熱を出した場合の再日程調整など、地味ながら手間のかかる「目に見えない家事」に手間取り、今まで家事の一面しか担っていたいなかったこと（同じくフルタイムで働く妻が黙って処理してくれていたこと）にも気付かされました。

現在、子どもは3人になり、習い事や学校関係など、管理・調整すべきタスクも変わってきましたが、1年間の育児休

業で一通りの経験を積めたこともあり、妻が1週間の出張で不在といった場合でも、子どもの協力を得つつ、うまく処理できています。

最後に、育児休業の取得については、子どものことだけに捉われずに、親の介護等も含め、より広い観点から考えてもいいのではないかと思います。自分の職場を外から見ることでもできますし、多様な経験を積むことで視野が広がり、人生が豊かになるはずです。



先輩イクメンインタビュー②

多様な経験によって、
自分自身の人生も豊かになった

公正取引委員会事務局
取引部 企業取引課
課長補佐

せき ば
関場 良二郎

育児休業 12 カ月取得

妻が育児休業を終えて復職すると同時に、これを引き継ぐかたちで、12カ月の育児休業に入りました。長男が1歳6カ月の時です。

当時、高齢の祖母を介護していた母が脳卒中で倒れ、母は病院で療養中（後遺症で全身麻痺）、祖母は施設に入所と、自宅での介護ではありませんでしたが、ダブル介護でテンテコ舞いの状態にありました。この状況での子育てだったこともあり、今後のために一度しっかり休んで体制を立て直す必要があると感じていました。また、母が突然倒れたという経験から、人生、いつ何が起きるかわからないと考えるようになり、元気なうちに子どもとの思い出をできるだけ多くつくっておきたいとも考えていました。

私が育児休業を取得した頃は、年単位で取得したという男性の話はあまり聞いたことがなく、上司にお叱りを受けることも覚悟していたのですが、「いいことだから取った方がいい」と、背中を押してくれました。悩んでいたところでもあ

■1日のスケジュール（育児休業中）

6:30 起床
7:00 朝食の準備、家族で朝食、その後、妻出勤
9:00 洗濯、掃除等の家事、1日の予定の立案
10:00 外出（近所の公園、大学で農作業等）
12:00 昼食
13:00 昼寝&添い寝
14:00 家事、書類の処理、各種申し込み等々
15:00 おやつ、外出（夕飯の買出し、散歩）
18:00 夕食の支度後、夕食（父子で先に食べる）
19:30 妻帰宅、夕食
20:00 入浴など
21:00 絵本の読み聞かせ、子ども就寝
22:00 明日の予定について妻と打合せ
24:00 自分 就寝

■育児休業取得までの流れ

2003年 認知症の祖母を介護していた母が倒れ、祖母、母、施設に入所。自分は実家暮らしへ土日は父、兄と協力し実家で介護

2005年 結婚

2006年7月頃 妻のお腹が大きくなってきた頃、上司に、1年半後（出産→妻の育児休業）ぐらいに長期の育児休業を取得したい旨を相談

2006年10月 長男の出生後、妻の育児休業の終了に引き続いて長期の育児休業に入る予定である旨を人事課に連絡

2008年3月末 職場での引継ぎ

2008年4月 育児休業開始

2009年3月末 育児休業終了

2009年4月 職場復帰 保育園登園開始



「長男とは普段あまり接することができなかったため、育児休業当初は、何をするにも「ママじゃないとイヤ！」でしたが、一緒に過ごす時間が長くなったからなのでしょう、徐々に「イヤ」もなくなり、長男との距離が近くなったような気がしました。それまでは、好きな人ラッキングで、私は下の方だったのですが、嬉しいことに2位に浮上しました。

妻からのコメント

家族全員、毎日笑顔の1カ月に

4年前に長男が誕生した時の夫は、連日深夜帰り。眠る息子の顔しか見られない毎日でした。時が経ち、「長女の誕生に合わせて育児休業を取る」と言ってくれた夫に父親としての成長を感じました。元々、家事、育児に積極的な夫でしたが、休業中は消耗品の補充や外出の準備など、いわゆる「名前のない家事」もしてくれるようになり、出産、2人育児、猛暑などで消耗しきっていた私自身の身体がとても楽になったことを強く覚えています。家族4人で濃密に過ごした1カ月はとにかく毎日楽しくて、一生忘れられない時間になりました。夫の育児休業取得により、夫の同僚や後輩の方々がより育児休業を取得しやすくなるのであれば、とても嬉しいです。

幼稚園へも私が送り、2人で登園したことも信頼関係を深めるいい時間になったのかもしれない。実は育児休業前にも「男の産休」を時間単位で分割し、朝の1時間を幼稚園の送りの時間に充てていたのです。庶務課で教えていただいた、とても助かる制度でした。

下の子の成長が間近に見られたことも何ものにも代えがたい時間で、笑顔も返りの様子も、何もかもが愛おしく思えました。

「長男とは普段あまり接することができなかったため、育児休業当初は、何をするにも「ママじゃないとイヤ！」でしたが、一緒に過ごす時間が長くなったからなのでしょう、徐々に「イヤ」もなくなり、長男との距離が近くなったような気がしました。それまでは、好きな人ラッキングで、私は下の方だったのですが、嬉しいことに2位に浮上しました。



先輩イクメンインタビュー③

育児休業をきっかけに メリハリのある働き方へ

農林水産省 林野庁
林政部 経営課 総務班
課長補佐

西村 恵太

「男の産休」毎日1時間（計20時間）取得、育児休業1カ月取得

妻と相談し、第2子誕生後、長男の幼稚園の夏休みに合わせ、1カ月の育児休業を取得することにしました。夏休みの間、妻が1人で0歳と4歳の長男の面倒を見るのには限界があるため、私のサポートが必須だと思ったためです。

当時の上司に育児休業の希望を伝えたのは育児休業取得の7カ月前です。所属部署の総括業務では、法令改正に伴う企画立案などの業務が常にあることから、人事や上司に負担をかけないよう、円満に取得できることを第一に考えました。また、人事異動を見据えたタイミングにしました。

上司に承諾いただき、1カ月前には後任になる人も着任。長男はすでに夏休みに入っていたのですが、新しい幹部へ重要案件を説明する日程を調整する中で、休業を開始する日が決まらず、妻には少しやきもきさせてしまいました。

休業前の挨拶回りでは、元上司から「立派だね」と激励いただき、後輩からは「私たちも取りやすくなります。ありがとうございます。」

■1日のスケジュール（育児休業中）

7:00 起床、朝食
8:00 洗濯、掃除などの家事
10:00 長男と2人で、または家族皆で遊びに出かける
12:00 出先で昼食
15:00 帰宅（子どもが昼寝をすれば同時に昼寝）
18:00 夕食
19:00 入浴
20:00 子どもの歯磨きなど就寝準備、妻が寝かしつけ
21:00 皿洗い、洗濯物の片付けなどの家事
23:00 就寝

■育児休業取得までの流れ

2017年8月 妻の妊娠（第2子）が分かる
夫婦で育児休業の取得について話し合う
12月 上司に育児休業の希望を伝える
2018年3～4月 長男（第1子）が2年制の保育園を卒園し、幼稚園に入園
5月 長女（第2子）誕生、特別休暇を取得
7月 長男の幼稚園の夏休み開始
8月 育児休業開始
9月 長男の幼稚園の2学期開始
職場復帰



妻からのコメント

両立の不安がなくなりました

以前から、子どもが産まれたら日々成長していく姿と一緒に見届けてほしいと考えていたので、育休を取りたいと夫から言い出してくれた時は、驚くとともに、とても嬉しかったことを覚えています。産後はひどい腱鞘炎になり子どもを満足に抱っこすることもできず、授乳すら夫の手助けがなくては難しい状況でした。振り返ってみると、夫のサポート無しではとても乗り越えることのできない半年間で、夫の育休を通して家族の絆も深まり、育児と仕事の両立に対する漠然とした不安も無くなりました。共働き家庭が増える中で、育児と仕事の両立に不安を覚えている女性は多いと思いますので、今後より多くの男性が育休取得に前向きになってくれることを願います。

れている方々と比べると、私の取得理由は取るに足らないことかもしれません。しかし、「子どもの成長の瞬間を見たい」という強い気持ちは、上司をはじめ、職場の皆さんに理解され、応援していただいたことには今でも感謝しています。穴を空けられない業務に就いていたのですが、上司や秘書課の方々の尽力で、事前に後任が着任し、十分に引継ぎができ、心置きなく休むことができました。休業中は、産後の妻の体調がすぐれ

ず、家事をこなすのが大変な状況だったため、家事全般を引き受けました。料理初心者でしたが、「パパご飯」のレシピ本を頼りに料理に挑戦。自分が料理をするようになり、日々、妻はこんなに大変なことをしてくれていたのだと、ありがたく思いました。育児も積極的にに行い、入浴は私が担当。今はお手の物です。息子と過ごす時間の中で、日々の成長を見られたことが本当に良かったです。初めての寝返りの瞬間に立ち会えたことは

記憶に残る思い出の一つとなりました。職場の方に「子どもは3歳までに一生分の親孝行をする」という言葉を教えていただいたのですが、寝返りや初めて笑った瞬間など、子どもは親を幸せな気持ちにしてくれると本当に感じました。今後は、妻の復職に伴い、共働き夫婦として、家事の分担に加えて、息子の保育園への送り迎えも分担するため、フレックスタイム制等を活用した働き方をしていきたいと考えています。

先輩イクメンインタビュー④

息子の“初めて”の瞬間に、立ち会えた喜びを忘れない



経済産業省
中小企業庁 経営支援部 商業課
中小小売商業二係長

松本 晃

「男の産休」7日間、育児休業6カ月取得

長男（第1子）の出産に確実に立ち会えるようにと出産予定日の10日前から年次休暇を、続けて「男の産休」の配偶者出産休暇を産後の2日間、育児参加のための休暇を5日間取得し、そして6カ月の育児休業に入りました。同じ省内で働く妻と話し合って決めたのですが、休暇と休業を合わせた、いわば、出産、育児のためのフルコースだったと思います。育児休業等取得したいと考えたのは、産後しばらくは妻に安静にしてもらうために、妻のサポートをしたかったことと、子どもと触れ合う時間をできるだけ多く持ちたいと思ったためです。上司への相談ですが、妻の母体が安定期を迎えた時期、かつ私のポストの後任の件もあることから、育児休業取得の6カ月ほど前に行いました。ある日の夜、勇気を出して話をすると、二つ返事で「ぜひ」と、快く了承してくださいました。私の場合、第1子であるため、上の子どもとの世話をしたり、妻も産後すぐに復職する必要はなく、様々な事情で苦労さ

■1日のスケジュール（育児休業中）

8:00 起床、朝食
9:00 家事、子どもの世話
12:00 昼食
13:00 妻が運転免許教習所で教習中、子どもの世話
18:00 買い物
19:00 子どもをお風呂に入れる
20:00 夕食、家事
21:00 子どもの寝かしつけ、就寝

■育児休業取得までの流れ

2017年7月 ◆ 妻の妊娠(第1子)が分かり、育児休業について話し合う
2017年10月 ◆ 上司に育児休業の希望を伝える
2018年4月 ◆ 年次休暇を取る
◆ 長男(第1子)が誕生「男の産休」(配偶者出産休暇、育児参加のための休暇)
◆ 育児休業開始
2018年10月 ◆ 職場復帰

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
(東レ 経営研究所勤務)
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。

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。

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。

自分が育児休業を取得したいと思って、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。

妊娠が判明してから、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）』に入ってから意思表示が賢明です。

育児休業を取得すると、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。

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。

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関与しておき、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のでしょうか。

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、いろいろな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のが重要です。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、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

2カ月

4カ月

6カ月

8カ月

出産

普段から育児の話題を出して、関心の高さをアピール！

仕事はしっかり成果を上げる！

育児取得の意志を伝え、取得期間などは早めに確定させよう！

引き継ぎはしっかり！

育児の請求は1カ月前までに、(可能な限り早めにね！)



母子手帳をもらおう！

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！



つわりの時期は、精神的なサポートが大切！



定期検診には可能な限り、一緒に行こう！



率先して家事をしよう！



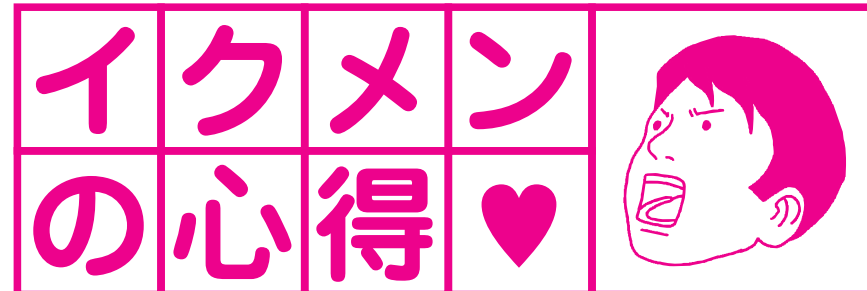
出産にはできるだけ立ち会おう！



抱っこ



ママのため、赤ちゃんのため、そして自分のために。



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うとうと、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、愛情を届けていきましょう。

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!

授乳



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

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、ママはすいぶん助かります。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ながら、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。夜中の授乳をできるようになれば、ママも大助かり！

おむつ替え



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出来ます。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。

「おしりふきはいいけど、うんちは苦手」

で……」というパパもいますが、目に見える健康のパ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、あまりにおいがないので、早い時期から慣れておくとういでしょう。

「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鹸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。

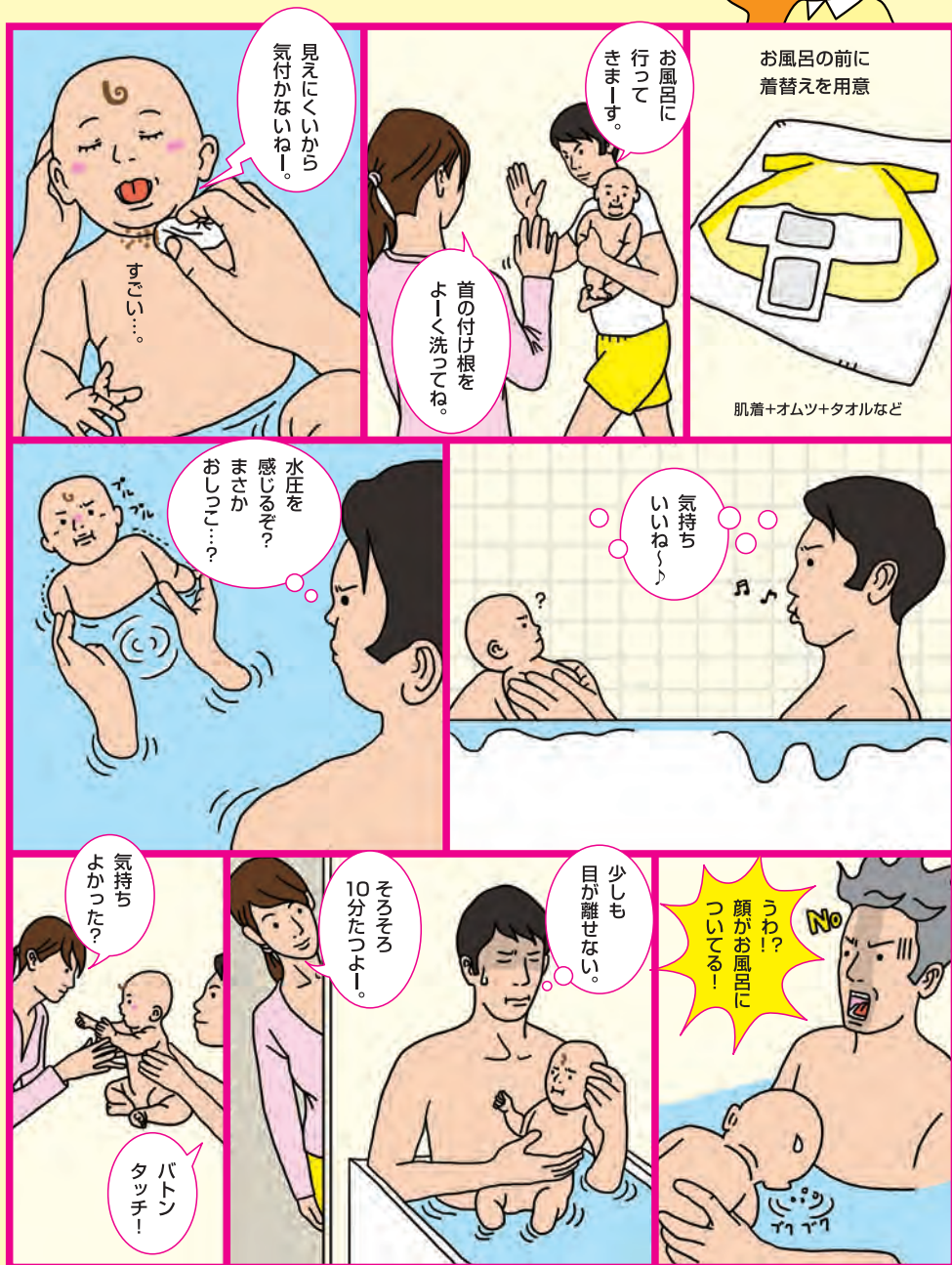
赤ちゃんに話しかけたり、赤ちゃんの反応を見ながら試行錯誤することが、プロへの近道！

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！

沐浴・お風呂



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、パパひとりのできることを目標に。

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。

病気・ケガ



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、正しい知識を持つていけば、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ておきましょう。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。

赤ちゃんを守り、看病できるよう徹底して予防を。

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!

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。



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ことにも、
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ること、
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。

取得の希望を聞いた ときこう感じた！

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。

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。

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。

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。

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
大きな勇気を与えられた。

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。

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か
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
助めてあげればいい。

イクボスインタビュー①

私の後悔からも、総力をあげて 広めていきたい育児休業



国税庁
東京国税局 課税第一部 資料調査第1課
課長

水田 剛

平成29事務年度に、部下職員3人がそれぞれ、「男の産休」と、3.2カ月、5.8カ月、5.9カ月の育児休業を取得

東京国税局では、従前から、ワークライフバランスの推進に取り組んでおり、その一環として、平成29年8月に局長と管内全84の税務署長が「イクボス宣言」を行いました。この他、管理者を対象としたセミナーをはじめ、外部講師によるワークライフバランスに関する研修、子育てと仕事の両立についての情報交換会の開催等、幅広い取組を行っています。

こうした様々な取組によって、私自身、育児休業等に対する価値観や意識が大きく変わりました。今では、部下職員に私からワークライフバランスの重要性を語ることもありますし、育児休業に関しては、課長補佐や係長にも積極的に取得を後押しするように指導しています。

同じ部門の3人が育児休業等を取得

その効果といってもいいのでしょうか、前職場になりますが、事務管理第三課システム管理第1係の3人の部下職員が育児休業等を取得しました。

当係には7人が在籍しており、うち2人が女性職員で、ともに子育て中かつ、共働きだったこともあり、同僚職員の育児休業を好意的に受け止めてくれました。

業務改善で取得しやすい環境に

当課は育児休業に入る前に、職員が現在担当している業務や、その進み具合等の状況を管理者が把握します。処理が可能なものは前倒しで完了させることを基本にしています。

また、原則、2人で事務を分担しており、1人欠けることで処理ができない部分は他のメンバーがフォローし、それでも難しい場合は、別のラインの係が助ける仕組みになっています。

事務分担を変更させる場合は、事務が増加する職員に対し、快く取り組んでもらえるように変更の目的を明確に説明し、不平や不満が生じないように留意しています。

今回、取得者2人の休業が重なる月もありましたが、このような体制に加えて、当課がベテランの職員で構成されていたこと、さらに周りの協力もあり、特段の問題は生じませんでした。

当時、ワークライフバランス推進の観点から、東京国税局全体としてそれぞれの課が業務改善計画を策定し、実行していたことも大きかったと思います。

年に複数回のヒアリングを実施

育児休業の取得を促す中でも、子どもが生まれることを躊躇して上司に申し出ない男性職員も実際のところいるのが現状です。そのような言い出せない雰囲気はまだ残っていることを、私としても認識せざるを得ません。

申し出てもらうために、職員の身上把握をすることが大事だと考え、私も含めて管理者がそれぞれの事情に配慮しながら、御家族の状況について、ヒアリングをする機会を複数回設けるようにしています。

ます。その時には、心を開いて、率直に話してもらえように、自らプライベートルな話も行つて、相手が言い出しやすいように配慮しています。

自分自身の子育てを振り返って

私には子どもが2人おりますが、自身自身を振り返ると、子育ては妻に任せきりでした。子どもを保育園に送ったこともありましたが、わずかな期間だけで、ほとんど何もしていないのと同じだと思っています。

私の若い頃は、家庭を犠牲にして働くような「モーレッツ社員」が求められ、「定時終電」が当たり前の時代でした。そのような環境に大半の人が疑問を持たずに仕事をしていたのです。

子育ては人生最大の楽しみ、喜びが得られる時間だったはずですから。今思えば、少しばかり反省もしています。現在は孫ができ、孫と過ごす時間が心の癒しとなり、孫の成長が楽しみでなりません。



後輩たちには、自分が若い頃にできなかったことを、是非とも経験してほしいと強く思っています。そのために「育児と仕事の両立をしやすい職場環境づくり」をしていく。これが私の使命でもあると考えています。

イクボスインタビュー②

男性の育児休業は家族の絆が 深まるかけがえのない時間

厚生労働省
人材開発統括官付人材開発
総務担当参事官

青山 桂子

政策統括官付参事官室長時の平成 27 年度に、部下職員が「男の産休」と 3 週間の育児休業を取得
年金局企業年金・個人年金課長時の平成 29 年度に、部下職員が「男の産休」と 2 カ月間の育児休業を取得



私が政策統括官在籍時の時の部下 A さんと、年金局在籍時の部下 B さんが育児休業を取得しました。巡り合わせだと思いますが、2 人も取得者が出たことを嬉しく思っております。

A さんは 3 人目の子どもを、B さんは 2 人目の子どもを授かり、2 人とも奥さんを助け、幼い上の子どもたちのお世話をしたいということが理由でした。

家族の絆が深まる育児休業

育児休業取得の相談を受け、お子さんが生まれることを嬉しく思ったのと同時に、偉いなと感じました。私にも子どもが 2 人いるので、奥さんが 1 人で子育てをする大変さがよく分かります。お父さんが育児休業を取り、子育てに協力するというのは素晴らしいことです。

わずかな期間でもお父さんと一緒に過ごすことは、子どもの成長過程において、良い影響を与えるのではないのでしょうか。お父さんも子育てを経験するかし

できました。チームワークの強化にもつながったのではと思っています。

育児休業中のコミュニケーション

休業中にも、業務の節目には、状況を報告するようなメールを私などから入れていました。もちろん、育児の負担になっただけではありませんが、ある程度の情報を得ていた方が、安心して復帰できると考えていたからです。

B さんは上の子どもを庁舎内の保育園に入れていたので、時々、送迎時に顔を出してくれました。職場との接点を持つように心掛けていたのだと思います。

このようなコミュニケーションもあり、2 人ともスムーズに復帰し、これまで以上に意欲的に職場に貢献してくれました。

男性の育児休業取得を応援

2 人とも、家族で充実した時間が過ごせたのでしょう。晴れ晴れとした顔で復

ないかでは子どもに対する愛情が違ってくるはず。育児での楽しいことや苦勞を夫婦揃って経験することは、かけがえのない時間の共有になり、家族の絆もぐっと深まるような気がします。

お互い様の精神をもつ

2 人とも重要なポストに就き、業務を抱えていましたが、自分が抜けても影響が少なそうな時期と期間を踏まえて、A さんは 3 週間、B さんは仕事が比較的落ち着いている夏に 2 カ月間取りました。

B さんの取得が決まると、彼の直属の上司が皆に次のような話をしたのです。「育児で休業するけれど、誰にでもいろいろな事情で仕事を一時休んだり、時間をセーブすることが生じ得る。お互い様ではないだろうか」と。この話で、皆、抵抗なく受け入れられたようです。我が身に置き換えて考えることができたと思います。

B さんにも「皆が支えてくれるからこ

帰して来たのが印象的でした。

私が若い頃は、男性職員が自分から育児のために休業を取ということは滅多にありませんでした。安倍政権の政策のおかげで、世の中の意識の変化もあり、男性の考え方が変わってきたのだと思います。

男性が自分も育児に関わりたいたいと考え、育児休業を取得することは本当にとってもいいことです。

これから取得を考えている方々には、育児休業は「特別なことではない」という認識で、堂々と上司に相談してみたいと思います。喜んで受け入れ、応援してくれるはずです。



「そ、あなたは休むことができる」と伝えました。お互いを思いやる心があってこそ、チームとしてうまくやっていけるのだと思います。

取得に向けての段取りが重要

取得にあたって、2 人は、4 カ月あるいは 6 カ月ほど前に相談してくれたので、円滑な引継ぎができました。本人も段取りを考え、休業前にできることは済ませ、支障はありませんでした。やはり、極力早め上司に相談することが極意だと思います。

また、普段から 2 人とも子どもに手が掛かることを周囲にそれとなく話しており、彼らの大変な状況を周りが把握していたことも良かったのだと思っています。

日頃からチーム間で仕事の情報を共有する体制であることも重要です。休業中に、想定外のこと起きることもありましたが、皆で協力し、カバーすることが

イクボスインタビュー③

「お互い様」の気持ちを大切に

国土交通省 航空局 交通管制部
管制技術課 課長補佐

中島 譲治

平成 29 年度に、部下職員が「男の産休」2日間、育児休業1カ月を取得

航空局交通管制部管制技術課は、電波を利用して航空機の運航を支援する施設（リーダー施設、通信施設、着陸誘導施設等）を空港等に設置し、その施設の管理を行っている部署です。

育児休業等を取得した男性職員は、施設の設置に係る予算の管理をはじめ、整備工事の計画作成や技術的な検討等、多岐に渡る業務を担当しています。

課内で初めての育児休業取得者

当課ではこれまで、残念ながら育児休業を取得した者はいませんでした。今回、自ら手を上げた職員を誇りに思っています。

この取得者は、育児休業取得前に配偶者出産休暇を2日取り、その後、1カ月の育児休業に入りました。奥様は第1子の出産であり、親御さんも遠くにお住まいで、不安も大きかったことでしょう。奥様をとてとても大事に考えていることが伝わり、直属の上司である係長も私も素直

に休業を受け入れました。

今後の課題も見え始めて

休業中の業務は係長が調整し、グループ内の他の係長に依頼。係長達が、分担して業務を行ってくれました。取得者は1人で係員の業務を担当していたため、係長は細部を理解することに多少の大変さはあったようですが、取得者本人も休業前に仕事に区切りをつけていましたし、1カ月間という短期間だったため、特に問題は起こらず、とても感謝しています。

ただし、今回は係長の対応に頼ってしまったところがあるので、今後の課題として、1年といった長期の休業の場合の対応については、業務の見直し等、検討していく必要があると感じています。

フレックスタイム制等の利用も推奨

現在、取得者は復職し、今は年次休暇

ていきたいです。

育児休業等の経験者がイクボスとなり、取得を考えている人にアドバイスをする、そんな機会を設けてもいいかもしれません。そして、イクメンの輪が広がっていく職場の実現を目指したいと思っています。

ですが、4人の子どもがおり、子どもたちは皆、出生地が異なります。このような異動の多い職場だからこそ、育児休業等を利用し、楽しくやりがいのある育児を経験してほしいと思っています。

世代間の相互理解を

育児休業等の取得のためには、職場の理解や取得しやすい雰囲気が必要不可欠です。

育児休業の制度ができたばかりの頃は、ある官署で男性職員の育児休業申請があり、当時の上司達がややネガティブな会話で相談していたのを覚えています。しかし、我々イクボスの世代も、今後は親の介護等で休暇を取得しなければならぬかもしれません。

ワークライフバランスを支える様々な制度を職場の皆が取得しやすくすることで、世代間の理解が進み、「お互い様」の気持ちが浸透するような職場作りをし

を利用して育児参加している様子です。今後はフレックスタイム制等も活用し、育児と仕事の両立をしてほしいと思っています。

フレックスタイム制は、育児中の職員に限らず、全ての職員が利用可能です。多様な生活パターンに合わせられるため、今後、面談等で勧めていこうと思っています。

育児や介護等の様々な問題を抱え、両立が困難な場合は、仕事を辞めてしまうことも考えられます。職員を大事にするという意味においても利用できる制度は積極的に活用してほしいと、声を大にしていっていききたいです。

この環境だからこそ、広めていきたい

航空局は全国に勤務地があり、人事異動も全国に渡ります。育児を考えると、親御さんの手助けが受けられなかったり、また、慣れない土地での育児、さらには育児中の異動も考えられます。私事



育児休業を取得しやすい 雰囲気づくりを心掛けて

防衛省 陸上自衛隊
第72戦車連隊 本部管理中隊長
3等陸佐

八田 将弘

平成29年度に、男性自衛官が「男の産休」と育児休業を取得



私の勤務する本部管理中隊では、本省から配布された「男の産休」のポスターを貼り、啓発活動を行うとともに、私をはじめ、幹部が積極的に取得するよう部下隊員に指導しています。その効果もあり、「男の産休」の取得率が高いのが自慢です。平成29年度には本部管理中隊で勤務する男性隊員が初の育児休業（4カ月）を取得しました。

第72戦車連隊はその名の通り戦車部隊ですが、本部管理中隊は戦車部隊を様々な面からサポートする役割を持っています。育児休業を取得した隊員は、当時、本部管理中隊の中隊本部に所属し、人事陸曹として人事業務を担当。隊員約130人分の人事記録の作成をはじめ、給与計算、家族支援等、幅広い業務を一人でこなしていました。

双子の育児を応援

本人から、「双子が生まれるので、奥さんのサポートをしたい」と、「男の産休」

及び育児休業取得の相談を受けました。双子が生まれる4カ月ほど前のことと記憶しています。奥さんも自衛官で、子どもたちを保育園に預けられる日までは2人で育児に専念し、その後、2人揃って職場復帰したいということでした。

話を聞き、私も1歳の子どもを持つ父親として、この気持ちをよく理解でき、希望を叶えてあげたいと思ったのと同時に、代替要員をどうしようと、不安を覚えたのは事実です。しかし、私の上司に伝えると「取得させなさい」と、力強い言葉をいただき不安は解消されました。

育児休業を取得する男性隊員は当隊で初めてということで、隊員たちがどう受け止めるかも気になりましたが、「育児、頑張れよ!」と、応援する雰囲気になったのが嬉しかったです。

負担を軽減するため2人体制に

育児休業に入る2、3カ月前に、かつて人事業務を担当したことのある隊員に

代替の依頼をしました。先ほど申し上げた通り、人事は仕事内容が幅広く、専門的な知識も要する業務です。加えて、隊員が休業を取る時期は年度末から年度始めの繁忙期にあたります。そのため、女性隊員をサポートに付け、2人体制にしました。

人事業務経験者だからといって1人に任せてしまうことで、負担がかかり過ぎては申し訳ないという思いがありました。気持ちよく仕事ができるように、そして、取得者も、安心して育児に専念できるようにに着意し、新たな体制にしました。

自分の育児経験を話すことも大事

私自身、別の職場の時でしたが、妻の出産前後に「男の産休」を取得した経験があります。常日頃から、隊員たちに休憩時間や個人面接の時に「男の産休」の取得経験や自分の子育てについての考えを伝えています。

たとえば、本部管理中隊では当直や演

習等で、家を留守にすることが多いため、その分、普段はしっかりと家族サービスをするように。ときには奥さんを育児から解放させてあげるように。などということです。

このような、隊員とのコミュニケーションが、育児休業を取得しやすい雰囲気をつくり、相談のしやすさに結びつき、育児休業を広めていくひとつの方法でもあると考えています。

申し出をあたかく受け入れて

私は現在40代半ばで、この世代は未だ、「男性が育児休業を取得するには抵抗がある」「あり得ない」という、古い価値観を持っている人もいるかもしれません。しかし、少子化が進み、将来の日本のことを考えると、その様なことを言っている場合ではなく、女性が子どもを生みやすく、夫婦が協力して育てられる環境をつくり、整えていかなければならないのです。



上司の方は、育児休業の相談をされたときには、様々な不安が頭をよぎるでしょう。しかし、おめदैたいことですので、あなたが受け入れてほしいと思います。「周りに迷惑を掛けるからダメ」「忙しくなるから無理」ではなく、組織、チームで、カバーできるはずです。

現在、育児休業明けの隊員は、衛生小隊に勤務し、他の隊員に感謝する気持ちを持ちながら以前にも増して、任務に精力的に取り組む姿が見られます。

今後も当隊員に続く育児休業取得者が出ることを期待しています。

明日から
始める

イクボスのススメ

部下の子の出生予定を把握してからのこと

日頃からできること

目標達成！

全ての男性職員が
「男の産休」※を
5日以上
取得すること

が政府目標です！

※配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための
休暇（5日）

「男の産休」の
取得可能期間は
8週間以内です！※

・配偶者出産休暇…妻の出産後2週間まで取得可能
・育児参加のための休暇…産後期間（8週間）まで
取得可能 ※詳細はP.74、75 参照



部下が予定した「男の産休」
を取得できているか、適時
確認しよう！

出産

妊娠



部下の配偶者の妊娠を
知ったら、「男の産休」
の取得日程の相談をし
よう！

周囲の職員にも協力を
依頼するなど、育児休
業等の取得しやすい環
境づくりをしよう！



育児休業の取得意向も
確認しよう！

全ての管理職の人事評価について、以下のとおり実施することとなりました※

- ①全ての管理職が、部下の両立支援制度活用に向けた自身の取組に留意した目標を立てること
- ②管理職の人事評価を行うに当たり、部下の男性職員の育児休業等の取得状況等、両立支援制度の活用に向けた管理職の取組状況を重視すること

※「女性活躍加速のための重点方針2018」決定
（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部【本部長：総理、本部長：全大臣】）

男性職員の積極的な育児参加のためには、上司をはじめとする周囲の理解が不可欠です。まずは、上司であるあなたが、育児と両立しやすい職場環境を整えていきましょう！

イクボスの ススメ①

部下からの相談に乗ることが
できるよう、両立支援制度※
について把握しよう！

※P.63～参照



いつでも

相 談



イクボスの ススメ②

部下からの相談を受けやすい
雰囲気づくりを心がけよう！

何か、変わったことや
相談したいことが
ありますか？

イクボスの ススメ③

子の出生が見込まれる
職員の把握に努めよう！



状況

部下（男性）が、上司のあなたに面談を申し入れてきました。
この部下は、主任（係長）クラスで、あなたが最も信頼をおいている部下です。
上司（イクボス）として望ましい対応を考えていきましょう。

ケーススタディ

部下

今日はお時間をいただきありがとうございます。
実は妻が妊娠しまして、半年後に子どもが生まれることになりました。

上司（あなた）

☐ 上司であるあなたは、まず何と答えますか？

部下

ありがとうございます。そこでご相談なのですが、
・5日間の「男の産休」
・妻の産後1カ月間の育児休業
・妻が育児休業復帰後の育児休業を取りたいと考えております。

上司（あなた）

☐ 「男の産休」や2度の育児休業を取得したいと申し出た部下に対して、どのようなリアクションをしますか？ 部下の気持ちも想像してみましょう。

部下

ありがとうございます。実は妻のつわりがひどく、育休後も保育園の迎えなどがあるので、早く帰りたいのです。しかし、皆さんに迷惑を掛けたくない心配で・・・。

上司（あなた）

☐ 不安そうな部下に対してどのような助言をしますか？ チーム全体の上司として、考えてみましょう。

～こんな場面でどう話す？ 部下とのやり取りを学ぼう～

イクボススタディ

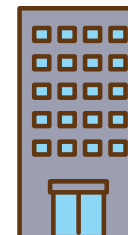
✓ イクボスに必要な知識、心得をチェック！

突然、男性部下職員から「男の産休」等の取得について相談をされたら、あなたはどのようにしますか？「急に困ったな、なんて答えればいいのか」「休業中の仕事はどうしよう」と、色々なことが思い浮かび、戸惑ってしまうのではないのでしょうか。



育児に積極的に参加する男性は増加しているものの、まだまだ職場で「男の産休」等を取得しづらい雰囲気を感じている男性職員も少なくありません。そのような中、職場への迷惑を掛けることになるという、申し訳なさを抱えながらの上司への相談。上司であるあなたの一言が、部下に与える影響はとて大きいのです。

そこで次ページからのケーススタディと、育休後コンサルタントの山口理栄先生による解説を通じて、育児期の部下を持つ上司に必要なスキルを学び、「イクボス」への一歩を踏み出してください！



育休後コンサルタント 山口理栄

プロフィール



1984年総合電機メーカー入社、ソフトウェアの開発、設計、企画に24年間従事。2度育休を取り部長まで務める。女性活躍推進プロジェクトのリーダーを経験。

2010年育休後コンサルタント®として独立し、法人向けに女性活躍推進コンサルティング、育休後職場復帰セミナー、育児中の部下を持つ管理職向けセミナーを年間200回以上提供。個人向けに育休後カフェ®を年20回程度開催。

NPO法人ファザーリング・ジャパン会員：パパワーク研究会
2018メンバー、イクボス企業同盟サポートスタッフ

著書：

「改訂版 さあ、育休後からはじめよう ～働くママへの応援歌～」
「子育て社員を活かすコミュニケーション【イクボスへのヒント集】」

男性職員の育児参画促進のための面談シート

氏 名 ()

面談日 (年 月 日)

	項 目	回 答
制度利用・勤務時間等の確認	1 配偶者の出産予定日又は出産日	
	2 「配偶者出産休暇」(2日の範囲内) ※入院等の日から産後2週までの間	
	3 「育児参加のための休暇(5日の範囲内)」 ※産前6週から産後8週までの間 (第1子は産後のみ)	
	4 「育児休業」 ※出産日から子が3歳になるまで	
	5 希望する勤務時間	~
	6 「フレックスタイム制」	
	7 「育児短時間勤務」又は「育児時間」	
	8 「保育時間」(子が1歳未満の場合)	
	9 超過勤務の可否	
	10 超過勤務「可能」の場合、条件や詳細 (○曜日のみ、最長○時間、○日前に要調整等)	
	11 通勤時間(保育園を経由しない場合)	
家族の状況等	12 保育園名	
	13 保育園の時間	
	14 保育園の送り迎えの体制	送り 迎え
	15 家族等の協力状況 (パートナー、両親、その他)	パートナー 両親 その他
	16 本人、パートナー、子の健康状態など	
業務について	17 仕事の内容、役割分担などへの要望事項	
	18 その他、職場に知らせておきたいこと	

※この面談シートは、内閣人事局のホームページからダウンロードすることができます。

イクメンパスポート

検索

http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjiyoku/jinji_w4.html

✓チェックポイント①

子どもができたことについて祝福した



【会話例】「それはおめでとう！！よかったね。」



ここが、やりとりで重要なポイントです。
部下は、大きな不安を抱えてあなたに相談してきたことでしょう。
まずは、祝福してあげてください。きっと部下もホッとするはずです。

✓チェックポイント②

「男の産休」及び育児休業希望の日程を確認し了承した



【会話例】「そうか、取ること自体は問題ないよ。むしろ、ぜひ積極的に取ってほしい。日程はいつ頃を予定していますか。」



「男の産休」は、取得可能期間の短い休暇です。また、育児休業も、取得に向けては、業務の引継等の対応が必要です。いずれにしても、計画的に進める必要があります。ぜひ、早めに具体的な日程まで話をしてみてください。

✓チェックポイント③

- ・仕事の引継ぎ、調整をきちんと行うよう指示し、これを機会に、短時間で成果が出るような働き方にシフトするよう伝えた
- ・部下の不安を取り除くようフォローを行った

【会話例】

「分かった。業務分担については、チームで割り振れないか検討してみるけど、引継ぎはよろしくね。あとは、働き方を工夫して成果を出せるように頑張ってください。」

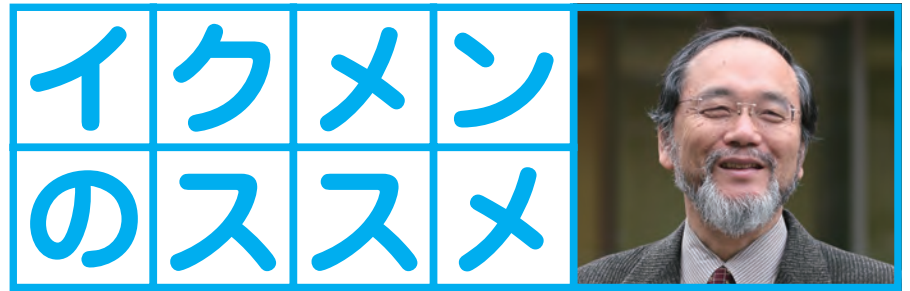
「部署のみんなにも協力してもらわないとうまくいかないから次回のチームミーティングで、子どもが生まれること、育児休業のこと、早く帰ることについてみんなに報告しましょう。また、これ以降も、何か問題があったら相談に乗るから遠慮なく言ってください。」



やるべきことはしっかり行った上で休んでもらう必要があるの、変に遠慮する必要はありません。チームとしての成果をあげることは、上司の重要なミッションです。育児休業は、福利厚生ではなく両立支援です。育児をしながらでも、成果を求めることは誤りではありません。もちろん、両立が難しい業務を割り当てないなど、仕事内容の調整は行ってください。

これから出産・育児と、初めてのことが多く、新たな悩みも生じることでしょう。部下がいつでも安心して相談できる存在になることを、意識してみましよう。

【まとめ】女性の活躍が、かつてないほど求められている現在、男性が育児を主体的に行うことが大前提であることは言うまでもありません。育児との両立を経験した職員は、男女を問わず、生活者視点が身に付きます。そのことが業務にもプラスに働くことが期待できるでしょう。



東京大学名誉教授・白梅学園大学名誉学長 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行為とは、*being a parent* なのではないでしょうか？

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

「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き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



なのです。そして、自分の意思で生まれて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、ということを見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のでしょうか。



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、育児なのだと思います。

そして育児はもちろん、父親自身の人間性の向上もたらしめます。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思いますが、大事なのは、

厳しく愛すること、優しく愛すること、この2つの原理が育児に必要な2つです。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ててほしいと思う

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に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、目覚ま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ら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、子どもには実感が無いので、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、子どもを育てていくようになります、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

るときだけやろう、と考えるようになりま。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けません。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るいろいろな人に会うなど、子どもに多

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ボンと飛んでみたくなると思います。神経質な母親であれば「危ないわよー」「もし何かあったらどうするのー」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のでしょうか。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

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」「公園でどんぐり返ししよう」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
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				○	○	●	●
	子の言いなりにならない		○			○		●
規 則	してはいけないことを教える		○					

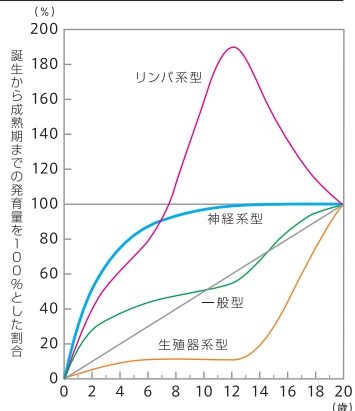
3歳児134名を対象に、子どもの発達度と父子関係の関連について分析したところ、子どもの発達を高めるのは、子どもに積極的に接し、一緒に遊びを楽しむ父親の行動であることが分かった。なかでも「遊び」という行為は、子どもの発達のすべての領域に影響が大きい。また、「言語性」や「認知性」などの知的な発達の側面は、「遊び」とともに、日常的な場面での「世話」という父子の関わりが影響することも明らかとなった。

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

【スカモンの発育・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	男児の陰莖・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。



スカモンの発育・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、

具体的にどこにどうやってつなぐか？

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。

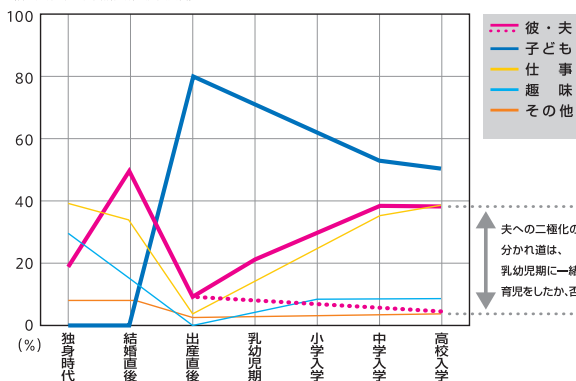
そして育児をする妻を身近で支えることができるのもまた、夫なのです。率先して家事や育児に取り組むのはもちろんですが、帰りがけに電話をして、何か必要なものがあるか聞いてあげるだけでも、妻は嬉しく思うものです。夫が妻を

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、何も手伝わってくれなかった」ということで

【女性の愛情曲線】

(株式会社東レ経営研究所 渡美由香)



「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。

した。育児期の夫の言動に対する言葉にならないような恨み、落胆の感情が、「この人と一緒にいたくない」「一緒にお墓に入りたくない」という気持ちを生むのです。

妻をサポートする上で、

配慮すべき点がありますか？

父親が育児に関わるうとしても、やり方を間違えたり、中途半端だとかえって母親の育児を邪魔することがあります。

例えば妻が育児に関する悩みを夫に話すと、「ああしろ、こうしろ」「お前のやり方が悪いんじゃないの？」こうすればうまくいくんじゃないの？」と指示したがる男性がいますが、これは夫として、父親として、してはいけないことです。

実は企業社会では、このような指示や教示の「コミュニケーションスタイルが多

いのです。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きます。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こそ、夫であるみなさんにしっかり理解してほしいですね。

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、議論的關係づくりだけでなく、「コミュニケーション的關係」共感的關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るれば、より良い関係を築けるようになるでしょう。



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です。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。しかし専門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くます。

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、などということはありません。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が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、言葉にし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いないからです。育児に手抜きはありません。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オ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。



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。今年度は法務省、文部科学省、経済産業省の取組を紹介します。

法務省 編

4. アット・ホームプラン

仕事と家庭の両立支援ハンドブック

平成 17 年度から、出産・育児に関する各種制度の解説のほか、それらを利用するために必要な職場での対応の例や、子育て支援に関する情報などを紹介する冊子を配布している。「法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（アット・ホームプラン）」の策定に伴い、平成 28 年度に「アット・ホームプラン 仕事と家庭の両立支援ハンドブック」に改訂し、各組織に配布しているほか、省内掲示板に掲載している。



5. 情報発信誌「きらきら」

法務省全職員の意識改革・理解・取組促進を目的として、ワークライフバランスや男性の家庭生活における活躍等に関する本省・地方機関等の先進的取組、各種調査結果等の分析結果など、アット・ホームプラン推進における最前線の情報を、毎月 2～3 号の頻度で省内向け情報発信誌に掲載し周知している。



6. 法務省働き方改革コンテスト

働き方改革を通じたワークライフバランスの実現を推進するため、個々の職場の実情に合った業務の効率化や職場環境の改善について、創意工夫を活かした優れた活動に取り組んだ組織や部署を表彰しており、男性職員を対象とした育児共同参画の推進や「男の産休」取得促進（職員への周知と意識改革）などをテーマにした応募事例がある。

1. 「育児シート」の導入

人事担当者及び管理職員が、職員又は職員の配偶者の出産・育児に係る状況（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状況及び利用希望などを把握し、職場における配慮や個別に利用できる両立支援制度の説明を行うため、「育児シート」を導入している。

2. 組織ごとの集中的な取組（パイロットアクション）の実施

「法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（アット・ホームプラン）」における、「男の産休」取得率等の数値目標を踏まえ、各組織の実情に応じた組織別の数値目標を掲げて集中的・効果的に取り組むパイロットアクションを実施している。

毎年度、パイロットアクションとして「男の産休」や男性職員の育児休業取得について取り組む組織があり、半期に1度のフォローアップにより取得状況や課題等を共有している。また、部局や管区機関の幹部が、管理職員に対して直接声掛けをしたり、会議の場で要請する等、あらゆる機会を捉えて休暇等の取得を強力に推進している。

3. 職員家族向け職場見学会の開催

本省及び複数の地方機関において、管理職員を含めた全職員が子育てをする職員への理解を深めることを目的とした職員家族の職場見学会を実施している。



2. 文部科学省独自の「仕事と育児の両立セミナー」を開催

平成 26 年度より、子育て世代の職員を対象とした文部科学省独自の座談会などを実施しており、平成 29 年度以降は専門家を呼んでセミナーを実施しているところである。また、平成 29 年度においては参加者へのアンケート結果（仕事と育児の両立で悩んでいること等の参加者の声）について管理職会議で共有をしており、平成 30 年度においてはアンケート結果について省内のポータルサイトで広く共有を図っている。



3. 文部科学省独自の「働くママパランチ会」を開催

現在育児中か、又はこれから育児を予定している職員を対象（育児休業中の者を含む）に、子育てをしやすい環境づくりの契機とすることを目的として、文部科学省独自のランチ会を開催している。

同じ悩みを抱える者同士が、一緒に昼食を取りながら、仕事と育児の両立や日々の生活に関することの相談・懇談を行うことにより、コミュニケーションの機会が得られ、人的ネットワークの構築が図られると考えている。

1. 人事課が「男の産休」対象職員を把握した場合の声かけ

平成 29 年度においては、人事課の担当職員が「男の産休」対象職員を何らかの形で把握した場合に、対象職員が在籍している局の筆頭補佐を通じて、課長等の管理職に対して、「男の産休」の 5 日以上取得の声かけを漏れなく行った。

なお、平成 30 年度からは、内閣人事局より示された「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」（様式）を活用し、対象職員及び対象職員の上司にチェックシートへの記入と人事課への提出を促している。また、チェックシート導入時には改めて事務次官より「男の産休」5 日以上取得を周知した。一方、対象職員がチェックシートへの記載が漏れていたことを人事課で把握した場合には、前年度と同様に漏れなく声かけを行っている。



3. 両立支援ハンドブック及び好事例集の作成

経済産業省独自の「両立支援ハンドブック」を作成し、女性職員向け、男性職員向けに分けてそれぞれ育児中の職員が利用できる制度を紹介。また、「男の産休」・育児休業を取得して仕事と育児の両立に努めたり、育児休業取得を機にこれまでの働き方を見直し、より効率的な働き方に切り替えた男性職員の事例をまとめた「METIイクメンハンドブック」を作成し、先輩職員の好事例として共有。さらに、希望者を対象に、子育てと仕事を両立する先輩職員へのインタビュー記事や、両立支援関係の記事を紹介する子育て応援メールマガジンを月1回発行。



4. 育児中職員向けBBL(ブラウン バッグ ランチ ミーティング)や管理職向け研修の実施

外部講師を招き子どもや部下とのコミュニケーションの方法を学ぶパパママコーチングBBLや、仕事と育児を両立しながら活躍する男性職員が自身の両立のコツや心がけなどを語るBBLを開催。多くの男性職員が参加し好評を博した。また、管理職向けに育児中職員マネジメント研修を実施し、男女問わず育児中の職員が積極的に育児に参加できる環境づくりについてのマネジメント層の理解促進を図った。

5. テレワークの推進

多様で柔軟な働き方を実現させるため、省を挙げてテレワークを推進。月一回のテレワークの実施の推奨、「テレワーク・デイズ」期間における集中的なテレワークの推奨などの普及活動を行い、併せてタブレット型PCの導入、Skypeによるテレビ会議の推奨などハード面でのアプローチを行った。

その結果、昨年は延べ7,000人超がテレワークを実施するなど、テレワークが働き方の選択肢の一つとして定着しつつある。

1. 「男の産休」及び育児休業の取得率向上のための取組

職員に「男の産休」及び育児休業の取得を促すため、毎月月初めに制度を紹介する省内連絡を配信。平成29年度には「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」を導入し、配偶者の懐妊把握後に、管理職がチェックシートを用いて職員本人と休暇の取得計画を立て、人事部局に提出する仕組みを確立。

毎月1度フォローアップ調査を実施して、「男の産休」を5日以上取得できていない職員がいれば、人事部局から取得を促すメールを送付。

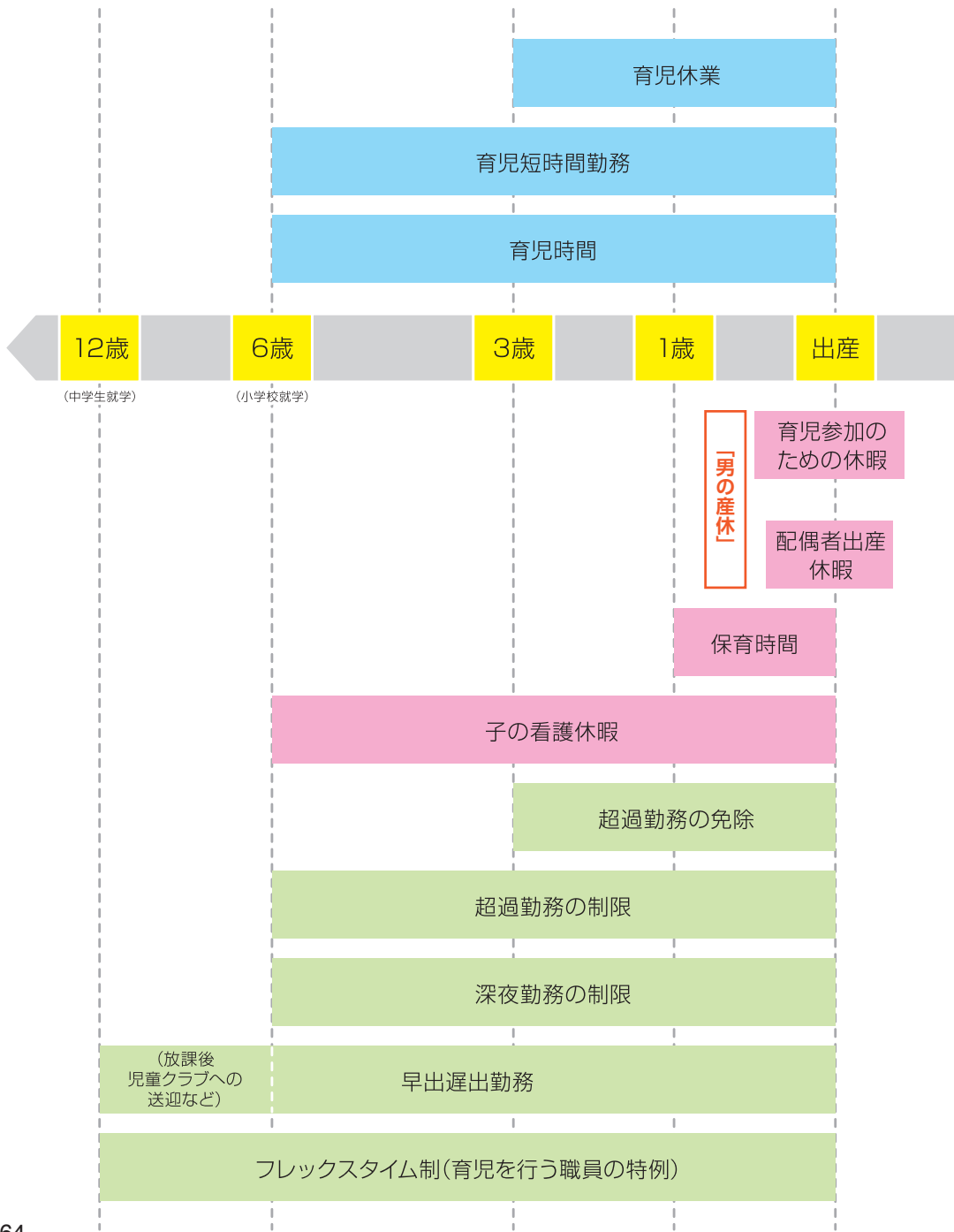
こうした取組が実を結び、「男の産休」の5日以上取得率は31.7%(平成28年度)⇒68.6%(平成29年度)と飛躍的に向上。右の写真は男性職員の育児休業取得促進のために作成したポスター。平成29年の作成時に省内掲示を行ったほか、現在でも毎月の制度紹介の省内連絡に添付して配信している。



2. 育児シートの導入

仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備し、育児中の職員に能力を最大限発揮してもらえるよう、育児シートを通じて育児状況を管理職等と共有する仕組みを確立。男性職員に対しても、配偶者が出産したタイミングで管理職と面談をしながら育児シートを作成し、人事当局に提出するよう周知・運用。

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 手当等 ▶ p.68~p.70
	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) 給与等 ▶ p.72~p.73
	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) 給与等 ▶ p.74
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 有給
	配偶者出産休暇	〔概要〕 妻の出産に伴う入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 有給
	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 有給
	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) 有給
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)

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、仕事と育児の両立支援制度の概要

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。

フレックスタイム制利用者の事例のご紹介

育児 コアタイムが10時から14時の部署に勤務し、単位期間が4週間の職員



- ポイント!
- ※1 事例①は、他の日の勤務時間を長めに設定するなどして、1週間に1日まで、追加の週休日を設けている。
 - ※2 事例②は、追加の週休日を設定しないで、コアタイムの一部を勤務時間としない日を設けている。

●その他の事例は以下の内閣人事局HPをご覧ください。
http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/flextime_jirei.html



フレックスタイム制について

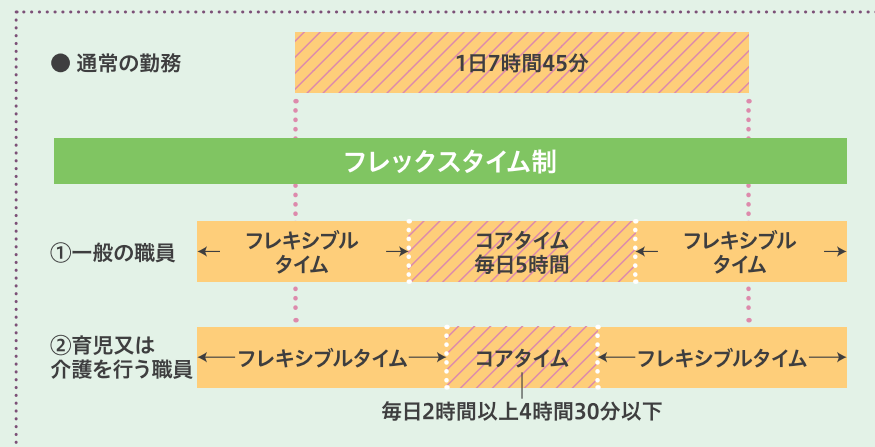
平成28年4月から、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、原則として全ての職員がフレックスタイム制を利用できます

概要

- 希望する職員から申告があった場合、公務の運営に支障がないと認められる範囲において、職員の申告を考慮して、4週間以内の期間につき、勤務時間を割り振ることができる。
- 小学校6年生までの子の養育や要介護者の介護をする職員は、一般の職員より柔軟な仕組みを利用することができる。

イメージ

- 割振り単位期間(4週間。育児・介護職員については1～4週間)の中で、1週間当たりの勤務時間数が38時間45分となるように割り振る(4週間の場合155時間)。
- 育児・介護職員については、日曜日及び土曜日に加え、週休日を1日設けることができる。
- 育児・介護職員については、コアタイムや、最低勤務時間を4時間以上とするルールが適用されない日を1日設けることができる(追加の週休日を設けない週のみ)。



POINT

コアタイムは全員が勤務。
 フレキシブルタイム(原則として7時～22時)は、その範囲内で、
 ・勤務時間帯を早める(遅らせる)こと
 ・1日の勤務時間を短く(長く)して、その分、他の日の勤務時間を長く(短く)すること等が可能。

仕事と育児の両立 支援制度Q&A

協力：人事院

ハイ、
質問どうぞ！



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取得
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取得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。



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取得することができます。

Q2 育児休業をするには、どのような
手続きが必要なの？

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

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 育児休業を取得しようとしたこと又は育児休業を取得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

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 一度育児休業を取得したけど、もう
一度育児休業を取得することができる
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（産後パパ育児）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、もう一度育児休業を取得することができます。

に取扱うことは禁止されています。具体的な取扱いに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）

育児休業を取得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取得している場合には、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（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を。※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つなるの? (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、勤続期間から除算されます。ただし、フルタイムの勤務日(休暇の日を含む。)が1日以上ある月は、除算対象になりません。

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、育児休業を取得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。

Q12 育児休業取得後、通勤手当や年次休暇の取扱いはどつなるの?

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、共済組合関係はどつなるの?

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。更に6カ月(2歳まで)延長可)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

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

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)

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年以上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年以上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

日数に応じて換算されることとなります。

なるほど。



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、利用できません。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」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

翌日から起算して1年を経過した場合に、再度育児短時間勤務をすることができず。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

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。

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せん。

退職手当については、育児短時間勤務をした期間の1/3が勤続期間から除算さ

れます。ただし、フルタイムの勤務日（休暇の日を含む。）が1日以上ある月は、除算対象になりません。

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

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期間から除算されます。

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。

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。



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？

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日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。

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なくても、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。第一子の場合には、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。

離れないぞー!!



【配偶者出産休暇】
配偶者出産休暇とは、妻の出産に係る入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、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

できるんだけど、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。

待っててね！
すぐ行くよ！



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？

【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。

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ことが挙げられます。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家族等がいても、職員が子を看護する必要がありますがあり、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。



Q 4 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

Q 3 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よいでしょう。)

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。

Q 5 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ようになります。

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ヵ月前まで
一回に請求できる期間の上限…6ヵ月以内の期間です。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。

Q 6 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日週休日を設定することができますなど、より柔軟な仕組みとなっています。

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省省が内規で規定）。

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、テレワークにより勤務を行うことが可能です。

グッドラック！



新しい時代のスタンダード 男の産休・育児休業



上司、同僚、
部下も応援！

頑張れ！



お互いさま！



おめでとう！



仕事は
任せて！



私も
取得予定！



政府目標、御存じですか？

男の産休

配偶者
出産休暇
2日
育児参加の
ための休暇
5日

有給休暇
です
5
日以上
取得すること

育児休業 取得率

男性国家公務員の
取得目標（2020年まで）

13
%

育児休業
手当金が支給
されます
（一定の条件が
あります）

自分が
男性部下が
イクメンパスポート 検索



内閣官房内閣人事局HP
「育児・介護との両立支援コーナー」
<http://www.cao.go.jp/jp/giyou/jimu/jinijiyoku/jinij.htm>



内閣官房内閣人事局



部下への愛と「イクバス」持って、イクボス道へレッツゴー！
(IKUBOSS-DO)