

IKUMEN PASSPORT

イクメンパスポート2021

新しい時代の新しい育児。



はじめに

「育児休業を取ると言ってくれて本当にうれしかった」
「家族で過ごした1か月は毎日楽しくて、産後の体もとても楽になった」
1か月の育児休業を取得した男性職員のご家族は、このようにおっしゃっています。

男性の育児参画が当たり前になっていく。子どもたちの成長をみんなで支える、そんな職場、社会でありたいと願っています。

我が国では、女性に比べ男性の育児休業取得率がまだまだ低調です。男性の育児参画の促進は、男性自身のワークライフバランスの実現のみならず、女性活躍促進等の観点からも、極めて重要な課題です。

◆令和元年度現在、男性職員の育児休業取得率は16・4%（民間7・48%、自治体8%）

第5次男女共同参画基本計画では、男性の育児休業取得率を「2025年までに30%」という目標を掲げました。

令和2年4月から、政府では「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（以下、本書において「取得促進方針」といいます）に基づき、子が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取ることができるよう、まず国から率先して取り組んでいます。

このハンドブックが皆様の座右に置かれ、男性の積極的な育児参画と、そのために不可欠な、上司をはじめとする周囲の理解を促進するきっかけとなり、仕事と育児を両立しやすい職場環境の実現にお役立て頂ければ幸いです。

目次

はじめに

04	イクメン改革推進中です
06	イクメン・イクボスへのメッセージ
10	イクボス イクメン おすすめコンテンツ
12	リアル育児スケジュール
16	子どもと夫婦のステップ
20	仕事と育児の両立支援制度Q&A
32	出生後ToDoリスト
36	育児取得職員を支える職場の取組
40	家庭・社会でのパパの役割って？
44	イクメン対談／ママたちの本音トーク／イクボスたちの想い
50	イクボスロールプレイング
53	イクメン必須の便利TOOL
54	イクメンのススメ イクボスのススメ
58	4コマ漫画でおくるイクメン・イクボスあるある
63	育児だから撮れた！うちの子ベストショット

【オンライン限定】

64	初めてパパになる人へおくる 赤ちゃんのお世話のコツ
70	目からウロコの育児社会学
74	イクメン度Check!
76	育児取得へのQ&A

オンライン限定コンテンツは

こちらから



ご意見・ご要望は

こちらから



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGグローバル指標 (SDG Indicators)

男性職員が育児に伴う休暇・休業を取得し、家庭での無償ケア労働の分担を行うことは、以下のような持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals) にも貢献するものと考えられます。

※ SDGsとは、2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っています。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル (普遍的) なものであり、日本としても積極的に取り組んでいます。



5: ジェンダー平等を 実現しよう

ジェンダー平等を達成し、すべての女性
性及び女児の能力強化を行う



8: 働きがいも経済成長も

包摂的かつ持続可能な経済成長及び
すべての人々の完全かつ生産的な雇用
と働きがいのある人間らしい雇用
(ディーセント・ワーク)を促進する





国家公務員の男性職員の育児参画が
社会を変える、日本を変える

イクメン改革 推進中です

男性職員の育児参画を通して、
我が国全体が変わる改革を推進していきます。

育児を、社会を変えるために
歩き出そう

政府では、育児に伴う休暇・休業を「1
か月以上」を目標に取得できることを目
指し、「取得促進方針」を掲げ取組を進め
ています。50歳未満の男性職員へのアン
ケート結果では「男の産休」及び「育児休
業」を取得したい人の割合は8割を超え、
男性の育児参画への意識の高まりがうか
がえます（右頁グラフ参照）。

育児に伴う休暇・休業の取得促進は、
我が国全体にとって非常に意義のあるも
のです。男性職員にとっては親子関係の
深まりや仕事の効率向上につながり、そ
の家族にとっては産後うつや回避や妻側
のキャリア形成等を支えます。さらに男
性職員を支える職場では、職場環境の改
善と同時に介護や病気等の事態にも対応
できる体制が築かれます。社会的には女
性の活躍促進、ひいては少子化対策の面
での効果も期待され、国が率先して挑戦
し、民間も含めて日本全体を変えること
を目指しています。

【男性職員の育児参画に関する取組を推進する意義】

男性職員にとって

- 親子の関わりが深まるほか、家庭生活との両立経験により仕事の効率が向上

家族にとって

- 産後の女性には「産後うつ」発症のリスクがあり、家事・育児のサポートが重要

職場にとって

- 取得に向けた環境整備により、業務の見直しやチームマネジメントが浸透
介護や病気などの事態にも対応できる体制に

社会にとって

- 社会全体での、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の面で効果も。
「まず隼より始めよ」。民間も含め、我が国全体が変わっていきかけに！

育児休業取得を歓迎された職場の男性は、「仕事の進め方について職場で見直すきっかけになった（36.9%）」「各人が仕事に効率的に取り組むようになった（32.4%）」と回答

出典：民間企業で育児休業取得を歓迎された職場の男性の回答。「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について研究報告書」（平成23年3月、公益財団法人 子ども未来財団）

■ 「取得促進方針」についての詳細は内閣官房ホームページへ
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/male_childcare/



■ 「取得促進方針」に関するコンテンツは
P.06へ

ふみ出そう

変わる一歩を

「男の産休」「育児休業」を
取得したい男性国家公務員は8割を超えている

● 今後、子の出生時に取得したいと思うか^(※)

潜在的なものも含む取得以降

- 利用したい
- 利用したいが利用できないと思う
- 利用したくない

男の産休	71.3%	18.7%	10.0%
育児休業	54.2%	28.5%	17.3%

「男の産休」とは
配偶者出産休暇（2日）と育児参加のための休暇（5日）を合わせた合計7日間の有給休暇。時間単位で休暇取得することも可能。

（※）50歳未満の男性職員の回答。「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート結果」（令和元年11～12月実施。内閣人事局）を元に作成。



イクメン・イクボス へのメッセージ



取得促進 方針について

今、父親の育児・家事時間は二極化しています。共働き世帯でも専業主婦世帯でも育児・家事をしている男性は3割。7割はまったくしておらず、母親のワンオペとみられます※。7割に入る男性は意識が低いから仕方ない」と思われがちですが、原因は意識が高い・低いではなく、育児・家事の経験がなく、子どもへの関心・愛着が十分に湧いていないことにもあると思われます。国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針では全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得することを目標としています。が、まずは1か月間、男性も母親と同じよう

育児休業は、個人の幸せと 社会の豊かさを高める

に育児・家事をすることが重要です。「男性が稼ぎ、女性は育児」の文化は昭和時代の成功体験からでき上がったものです。令和時代を家族が生き抜くための戦略となるのは、「稼ぎ手・教育・世話」という親としての3つの役割を男女や家族でシェアすること。「新しい命が生まれたら家族皆で育児をする」というファミリーファースト文化をつくり上げていくためには性別や職種に関係なく、これまで育児参画が低調だった男性の参画が重要であり、まずは、全ての国家公務員が育児に伴う休暇・休業を取得することが社会を変えることにつながると思います。家族が公務か、どちらかを犠牲にすることなく、家族も公務もと考える「父親を「楽しむ」に、社会を変えて行きましょう。

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事
塚越 学さん

(株) 東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部 チーフコンサルタント。長男の誕生を契機に2008年NPO法人ファザーリング・ジャパン会員に。2012年理事に就任。2014年よりイクボスプロジェクトのコアメンバーとして管理職改革事業を推進。3人の男の子の父親で、6回の育児取得経験を持つ。

イクボスに関して
もっと知りたいならこちら



IKUMEN Special MESSAGE

本人への意識啓発、職場の取組、

上司のマネジメント

3つが揃えば、育児休業取得は文化になります。





家庭、職場、そして日本を 育児の力で変えていく

育休の メリットとは

妻の出産後に育児休業や有給等
を取得した男性に「取得後に向上し
たこと」を尋ねた調査^{*}からは、「父
親としての自覚」「育児に対する意
識」「子どもとの絆」などのライフ面
とともに、「残業時間削減に対する
意識」「業務効率化に対する意識」な
どワーク面でのメリットも感じてい
る人が多くいることが分かっていま
す。

職場は、重要な一人の不在時に
チームでどのように仕事をすべきか
を「学習」できます。男性が育休を経
験すればするだけ、多様な働き方に
強いチームになれます。

育休取得の パターンについて

妻は産後3か月、心身ともに緩や
かに危険な状態が続きます。必要な
時期に産後ケアに集中できるように
「産後サポート型」育休がおすすめ。
何人目の出産でも大切な時期です。
夫婦で話し合う際には下の7つの
取得タイプを参考にしつつ、お互い
の働き方や保育園の状況なども考慮
に入れてみてください。例えば、計
画的な対応が必要な予防接種の日に
は、前もって「子の看護休暇」の取得
を申請するなどの方法も有効です。
また、夫が同じ曜日の同じ時間に
帰ってくることは、妻に安心を与え
育児にとっても重要といった視点を
忘れないようにしましょう。

育休取得タイプ

妻が仕事復帰をし、子どもが保育園に入る場合、「産後サポート併用型」で復帰前後の期間に取得を。妻が仕事に集中してパフォーマンスを発揮するために、環境に慣れずに大泣きしたり、はじめての集団生活で病気をもらってきたりする子どもを夫がしっかりサポートする。

第1子&第2子制度併用型

子が満3歳になるまでに育児休業を取得できるので、第2子の出産に合わせて第1子の育児休業を取得することも可能。

引継型

妻の復帰に合わせて一定の引継期間をかつせて取得。



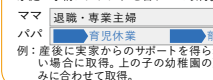
産後サポート併用型

妻の産後&復帰をサポートするために二回に分けて取得。



妻サポート型

ママが働いていなくても産後と育児をサポート。家庭の事情にタイミングを合わせて取得。



バトンタッチ型

妻の復帰と入れ替わりで取得。



産後サポート型

妻の産後をしっかりとサポートするために出産に合わせて取得。



期間内取得型

ママと一緒に育児をサポート。仕事のタイミングに合わせて取得。



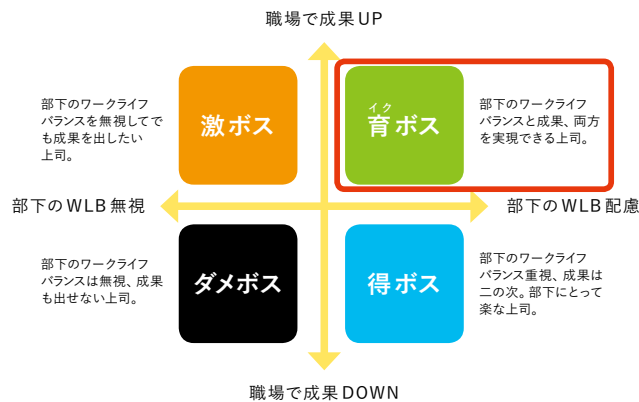
イクボスの 立ち位置とは

男性が育児に伴う休暇・休業を
取ることにに対し、上司やチームメン
バーが「なぜ?」と言いたくなるの
は、その方たちも経験したことがな
いからです。けれど、育児に伴う休
暇・休業は病気や忌引き、長期出張
などでメンバーの一人が不在になる
のと同じ。予め取得時期を把握でき
るので、マネジメントはむしろしや
すく、支え合う職場づくりの起爆剤
にもできるはずです。

これからは、「部下の働き方の多
様性やワークライフバランスを実現
しながら、成果を上げるマネジメン
ト」が管理職に求められます。こう
したマネジメントができる上司こそ
「イクボス」といえ、今後、誰もが目
指すべき上司像です。

上司→イクボスの推移

日頃から職場の皆がそれぞれ
大切にしているものを尊重し、自
己実現できるようにマネジメン
トするのがイクボス。育休に配
慮しても、独身者を含めた職
場の同僚に負担を強いてばかり
ではイクボスとはいえない。
また、部下に「うちのボスはイク
ボス」と評価されて初めてイク
ボスといえる。



これからの理想の 職場環境とは

育児に伴う休暇・休業を2階建て
の「家」に例えると、制度は2階。1
階のマネジメント・働き方、基礎の
職場風土がなければ制度は成り立ち
ません。職場風土をつくるのは、職
場の皆の言動の積み重ねです。「育児
に伴う休暇・休業はいつ取るの?」
と取得を前提にした声掛けを風土に
していきたいと思います。その際に「おめ
でとう! 男性の取得は私も応援した
い」と思っていたんだ」というように、
自分の言葉で伝え、後押しすること
もポイントです。

働き方が多様化する今、理想とな
るのは職場の皆がそれぞれ大事にす
る価値観が尊重される職場環境。男
性の育児に伴う休暇・休業も大事な
ものの一つにしていきましょう。

イクボス イクメン

おすすめ

コンテンツ

ひと言で「育休」といっても、仕事内容・家庭・職場環境によって取得の方法やタイミングは十人十色。必要な情報も様々です。そこで、おすすめのコンテンツをタイプ別にご紹介します。

イクボス診断 START



マネジメントイクボス

- ・イクメン改革推進中です ▶P.04
- ・イクメンのススメイクボスのススメ ▶P.54

フォローイクボス

- ・育休取得職員を支える職場の取組 ▶P.36
- ・イクメン対談/ママたちの本音トーク/イクボスたちの想い ▶P.44

見守りイクボス

- ・イクメン対談/ママたちの本音トーク/イクボスたちの想い ▶P.44
- ・イクボスロールプレイング ▶P.50

先輩イクボス

- ・リアル育休スケジュール ▶P.12
- ・子どもと夫婦のステップ ▶P.16
- ・出生後To Do リスト ▶P.32

イクメン診断 START



子煩悩イクメン

- ・リアル育休スケジュール ▶P.12
- ・4コマ漫画でおくるイクメン・イクボスあるある ▶P.58

気配りイクメン

- ・育休取得職員を支える職場の取組 ▶P.36
- ・イクメン対談/ママたちの本音トーク/イクボスたちの想い ▶P.44
- ・家庭・社会でのパパの役割って? ▶P.40

情報収集イクメン

- ・イクメン改革推進中です ▶P.04
- ・育休だから撮れた! うちの子ベストショット ▶P.63

成長中イクメン

- ・子どもと夫婦のステップ ▶P.16
- ・出生後To Do リスト ▶P.32



私たちはこう取得しました！ - 経験者 Report -

育休スケジュール

イクメンの諸先輩方は、子どもが生まれることをいつ職場に報告したのか？
育児に伴う休暇・休業をどのタイミングで取り、具体的にどんなことをしたの？
そんなリアルな疑問を、経験談から読み解きます！

Case-2

育児休業
6か月
取得



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
松木 晃 さん

取得した
制度
★「男の産休」7日間
★育児休業6か月

出産・育児のための休暇・休業をフルコースで取得

産後は妻に安静にしてほしい、子どもと過ごしたいと考え、育児休業を取得しました。上司への相談時は勇気がいりましたが、「ぜひに！」と快く了承してくださり感謝しています。息子の初めての寝返り、初めての笑顔……たくさんの今しかない瞬間に立ち会うことができました。

妻は産後、体調がすぐれなかったため、自分が家事全般を担当。レシピ本を頼りに料理をして、それまでの妻の大変さに気付きました。この6か月間の経験が、さらなるステップアップにもつながったと感じています。

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。

育児休業中の1日

- 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

取得の流れ

- 2017.7月— 妊娠(第1子)話し合う
妻に育児休業を取りたいと伝え、話し合いをはじめる
- 10月— **上司に相談**
育児に伴う休暇・休業等の取得の希望を伝える
- 2018.4月— ★**年次休暇を取る**
出産に確実に立ち会うために予定日の10日前から取得
長男誕生
★「男の産休」
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
★**育児休業スタート**
・家事全般を担当
・沐浴は毎日担当
・初めての寝返り、笑顔
- 10月— **職場復帰**
フレックスタイム制の活用を検討



Case-1

育児休業
1か月
取得



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 さん

取得した
制度
★「男の産休」毎日1時間(計20時間)
★育児休業1か月

かけがえない時間を経験 働き方を見直すキッカケに

長男の誕生時は連日深夜帰りで寝顔を見るだけの毎日でしたが、第2子である長女の時には育児休業を取得。笑顔や寝返りなどの一つ一つが愛おしく、何ものにも代えがたい時間を過ごせました。

育児休業前には「男の産休」を使って、長男の幼稚園の送迎をしました。毎朝2人きりの時間を持てたことで、長男との距離も近くなったことを実感。妻からも「家族4人で過ごせた1か月はとにかく毎日楽しく、一生忘れられない時間になった」と言ってもらえました。働き方を見直す有意義な時間にもなり、メリハリをつけて仕事に取り組めるようになっていきます。

取得の流れ

- 2017.8月— 妊娠(第2子)
夫婦で育児休業について話し合う
- 12月— **上司に相談**
育児に伴う休暇・休業等の取得の希望を伝える
- 2018
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
★「男の産休」を時間単位で分割し取得
- 7月— 後任者が着任、引継ぎ
長男の幼稚園の夏休み開始
- 7月末— 休業前の挨拶回り
- 8月— ★**育児休業スタート**
・長男と過ごす時間が増え、好きな人第2位に昇格
・長女の寝返りが見られた
- 9月— **職場復帰**
長男の幼稚園の2学期開始

育児休業中の1日

- 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 外出先で昼食
- 15:00 帰宅
- 18:00 夕食
- 19:00 入浴
- 20:00 妻と分担し、子どもの歯磨きなど就寝準備、妻が寝かしつけ
- 21:00 血洗い、洗濯物の片付けなどの家事
- 23:00 就寝





イクボス

男性職員の育休取得をサポートする イクボスのスケジュール

イクボスや職場の仲間からみた
育休取得までのスケジュールをご紹介します。



- 取得開始 -

5 ~ 3
か月前

職員から出生予定の報告

育児に伴う休暇・休業
等の取得奨励

→ P.48

- 取得プラン作成依頼
- 人事当局へ報告

まずは「祝福」の言葉で話しやすい雰囲気。
計画の段階での十分な話し合いが重要。

Point!

本人の意向に基づき

「取得計画」作成

→ P.53

- 人事当局へ提出
- 代替要員等の検討

取得に向けては業務の引継ぎ等の対応は不可
欠。職場全体で取得をサポートできるように
積極的に関与する。取得意向がない場合、本
人にその理由を確認する。

Point!

必要に応じて

「業務遂行計画」作成

- 人事当局へ提出

育児休業を取得する部下も、引き継ぎメンバー
も安心できるように環境整備に努める。代替要
員が必要な場合、作成時期を前倒しするとよい。

Point!

「男の産休」取得状況を確認・奨励

取得計画に実績を更新

期首面談等を活用して進捗を確認

必要に応じて計画を見直す

育児休業からの復帰後に円滑に業務遂行でき
るよう、必要に応じて業務連絡等をフォロー
する。

Point!

子の誕生
(1か月後目途)

育児のための両立支援制度の活用例

以下の活用事例を参考に
育児に伴う休暇・休業をいつどのように取得するかを考えてみましょう。

■小学校就学までの期間における例

(1) 子の成長に合わせ勤務時間を段階的に長くする例

0歳	1歳	2歳	小学校入学
例① 育児休業	育児短時間勤務	早出遅出勤務	

0歳	1歳	2歳	小学校入学
例② 育児休業	保育時間(1時間) 育児時間(1時間)	育児時間(90分)	育児時間(60分) 育児時間(30分)

(2) 配偶者間で分担して制度を活用する例

例① 0歳			1歳（保育所入所）		3歳	小学校入学
夫	配偶者 出産休暇	育児参加 のための 休暇	育児休業 (産後パパ育休)	勤務	育児短時間勤務	フレックスタイム制

妻 (民間勤務)	産後期間	育児休業	勤務	フレックスタイム制 (始業時刻変更等) ^{※1}
-------------	------	------	----	--------------------------------------

配偶者間の交替のタイミングについては、保育所入所またはお互
いの職場の定期異動のタイミングに合わせることが考えられる

※1: 育児介護休業法第24条第
1項の規定による努力義務

例② 0歳		1歳（保育所入所）		3歳	小学校入学
夫 (民間勤務)	育児休業	勤務	短時間勤務※2	時差出勤 (始業時刻変更等)※1	

※2: 育児介護休業法第23条第1項の規定による措置義務

妻	産後期間	育児休業	勤務	早出遅出勤務
---	------	------	----	--------

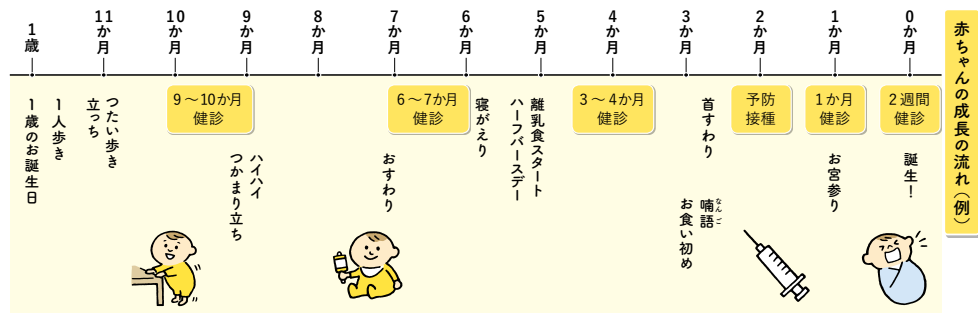
参照元: 人事院「仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」



子どもと夫婦のステップ

それを支える両立支援制度

仕事と家庭・育児を両立するための支援制度は数多くあります。
子どもの成長過程の一例から、どの時期にどんな制度が利用できるのかを考えてみましょう。



※ここに示した成長の流れは一例です。発達には個人差があるので目安としてご参考ください。

Topics

小学校卒業

年齢が上がると家で一人で留守番も可能に。習い事や塾が居場所になることも。

12歳

Topics

中学校入学

部活動をはじめると帰宅時間は遅くなる。学習塾や習い事もあり、自宅で過ごす時間がぐっと減るケースも。



6歳

Topics

小学校入学

放課後は学校や自治体の放課後開放事業や民間学童、習い事に行き、送迎が必要なことも。

3歳

Topics

幼稚園

3歳から幼稚園に入る場合、降園時間が早いため家庭保育等が必要。

1歳

Topics

妻の仕事復帰

妻の育休が終わり、子どもを保育園に入れるケースも。

出産

育児参加のための休暇 ▶P.26

配偶者出産休暇 ▶P.26

保育時間 ▶P.27

子の看護休暇 ▶P.28

超過勤務の免除

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

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

超過勤務の免除

超過勤務の制限

深夜勤務の制限

早出遅出勤務（放課後児童クラブへの送迎など）

フレックスタイム制（育児を行う職員の特例）

テレワーク

●その他

深夜勤務の制限

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

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

← P.18へ

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）

テレワーク

テレワークとは、ICT（情報通信技術）を活用し、場所や時間を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。テレワークは、非常時における業務継続の観点に加え、育児、介護等のために時間制約がある職員、障害等のために日常生活・社会生活上の制約がある職員の能力発揮にも資するものであり、ワークライフバランスの観点からも重要です。

フレックスタイム制

出産

12歳

15歳

18歳

22歳

就職

Topics

大学入学

自宅を出て、ひとり暮らしを始めることも。

親の介護

子どもが巣立った後は、仕事と介護の両立が新たな課題になることも。

高校入学

受験

Point

育児のためのフレックスタイム制から一般のフレックスタイム制に切り替わる。コアタイムが毎日5時間になるなど勤務形態が変わるため、制度活用の見直しが必要。

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内において、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。
- 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る。小学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

- 9時～16時の間で各府省が定めるコアタイムは原則全員が勤務。
- 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。

【1日】

通常の勤務

1日7時間45分

フレックスタイム制

一般の職員

フレキシブルタイム コアタイム毎日5時間 フレキシブルタイム

育児又は介護を行う職員

フレキシブルタイム コアタイム フレキシブルタイム

（毎日2時間以上4時間30分以下）

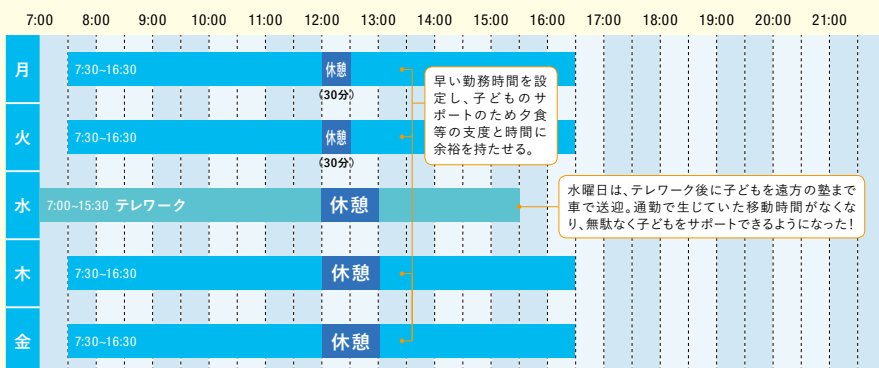
フレックスタイム制×テレワーク利用者のある1週間のご紹介

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

Aさん：子育て中でもフルタイム勤務を実現したい



Bさん：テレワークを活用して、子どもの中学受験をサポートしたい





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。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、どのような手続が必要なの？

A 育児休業を始めようとする日の1か月前までに、「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？

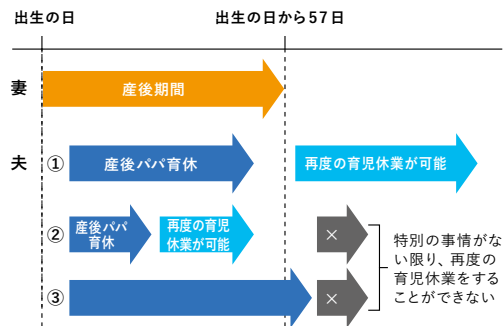
A 原則として1回に限り延長できます。ただし、期間の延長の請求時に予測することができなかった事実が生じたことにより再度の期間の延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合には、再度の延長ができます。延長を希望する場合は、「育児休業承認請求書」に必要事項を記入して、所属長を通じて人事担当課に提出してください。

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、職員が子の出生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、もう一度育児休業を取得することができます。

■ 育児休業の分割取得

「産後パパ育休」の具体例



Q5 育児休業の承認はどのように行われるの？

A 育児休業を承認する場合には、育児休業を開始する日までの日付で、期間の延長を承認する場合には、延長前の期間の末日までの日付で、人事異動通知書を交付しますが、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、不利益な取り扱いを受けることがあるの？

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り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Q13参照）。

収入シミュレーションシートは内閣人事局HPで公表しています。自動計算式入りのシートは、各府省人事担当課WLB担当を通じて各機関・部局人事・WLB担当で配布しております。各府省のポータルサイトをご確認頂くか、所属部署の担当者へお尋ねください。

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り扱うことは禁止されています。具体的な取扱いはい以下のとおりです。

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（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か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か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か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か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。

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か月まで。更に6か月（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か月に達する

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。

■ 育児休業中の給与等

俸給	支給されない
期末手当	基準日から過去6か月に勤務していた場合には休業期間の1/2を除算して支給（休業期間が1か月以下の場合には全額支給）
勤勉手当	基準日から過去6か月に勤務していた場合には休業期間の全期間を除算して支給（休業期間が1か月以下の場合には全額支給）
退職手当	休業期間のうち、子が1歳になるまでは1/3、1～3歳に達するまでは1/2を除算
諸手当	支給されない
共済制度	・組合員の資格は継続 ・申出により掛金は免除 ・子どもが1歳に達する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%、雇用保険給付相当額を上限）の育児休業手当金を支給 ※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している場合、子が1歳2か月に達するまでの育児休業期間のうち1年分を上限として支給

Q14 育児休業終了後、職場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等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

■ 育児短時間勤務で選べる勤務時間

	勤務日・時間	週休日
1	月～金に 3時間55分 (計19時間35分)	土日(週休2日)
2	月～金に 4時間55分 (計24時間35分)	土日(週休2日)
3	7時間45分を3日 (計23時間15分)	土日と月～金のうち 2日(週休4日)
4	3日のうち、 2日を7時間45分、 1日を3時間55分 (計19時間25分)	土日と月～金のうち 2日 (週休4日+半日)

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、左の表の4つの勤務の形態から選択することとなります。

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か月前までに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ができるの？

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）を始め、請求の手続き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せん。また、1年を経過していない場合でも、特別の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。

Q 6 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ができるの？

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。

Q 7 育児短時間勤務を始める際に、下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。

Q 8 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ができるの？

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日の勤務時間によつては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。

Q 9 育児短時間勤務をしている職員の給与はどうなるの？

A 俸給月給・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・特勤勤務手当等・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か月あ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す。

退職手当について、育児短時間勤務をした期間の1/3が勤務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。

■ 育児短時間勤務中の給与等

俸給	勤務時間数に応じた額を支給
期末手当	勤務しない時間の1/2を除算して支給
勤勉手当	勤務しない時間の全てを除算して支給
退職手当	短時間勤務をした期間の1/3を除算
諸手当	生活関連手当は全額支給 俸給月額等に基づく諸手当は時間割で支給
共済制度	育児休業手当金は支給されない

【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。

Q 1 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。

Q 2 育児時間はどのような取り方ができるの？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。

Q 3 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、確認を受けてください。

Q 4 育児時間中の給与はどうなるの？

A 給与(俸給、地域手当等)は減額されません。減額される額は、育児時間を取得した時間数に勤務1時間あ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。

休暇制度

勤勉手当の算定に当たっては、基準日以前6か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ず、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。

【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。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

までの間に、入退院の付添い等のために認められるもので、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

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 この休暇は、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、どのくらいの単位で取得できるの？

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、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え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。

■育児時間中の給与等

俸給	育児時間を取得した時間数に応じて減額
期末手当	全額支給
勤勉手当	基準日以前6か月間に育児時間を取得した日が30日を超える場合には、勤務しなかった時間の全てを除算して支給
退職手当	除算されない
諸手当	地域手当等は育児時間を取得した時間数に応じて減額
共済制度	育児休業手当金は支給されない

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全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 妻の出産のために入院するとき、1人では大変なので、自分が付添いたい。妻の両親に付添いを頼むこともできるのだけど、このような場合でも取得できるの？

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が可能です。

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



【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全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時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、病院での付き添いや自宅での世話などをする時が挙げられます。また、健康診断や予防接種を受けさせるために付き添う場合も使うこ

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 職員以外に子を看護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、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

ることとなり、もう1人については、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。

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下さい。その際、担当者から出生届出済証明書等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1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・・・早出遅出勤務を希望する前日まで（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

を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができます。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、請求する必要があるあります。

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1人が子を保育園へ送るため「遅出勤務」をし、もう1人が迎えに行くため「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、他に子の面倒をみ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、

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。

● 1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が始まる1か月前まで
● 1回に請求できる期間の上限・・6か月以内の期間です。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・・超過勤務の免除・制限を希望する前日まで（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、制限開始日が変わされる場合があります）。

● 1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、支障の有無又は著しく困難であるかどう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

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】

Q1 子どもが寝付いた後など、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。

Q2 テレワーク勤務中に育児等の職務以外の行為を行ってもいいの？

A テレワーク勤務においても、職場勤務と同様に、勤務時間中は職務に専念することが必要であり、テレワーク勤務者は、勤務時間中、職務に専念できるような措置（育児等が必要な者を第三者に預ける等の措置）を講じ、職場勤務と同等の執務環境を確保する必要があります。なお、やむを得ない範囲内でごく短時間

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遅滞なく提出してください。

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

の執務の中断があっても、総体として職場勤務と同等の勤務が提供されている範囲内であれば、職務専念義務が果たされているものと考えられますが、子どもを病院や公園、習い事に連れていくこと、子どもとの添い寝など、執務の中断が長時間に及ぶ場合は、当該時間帯については、年次休暇を取得する必要があります。



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？

32

これがないと始まらない

出生届

届出に必要なもの

- 母子健康手帳
- 届出人の印鑑

提出期限

出生の日から14日以内に

前述の通り、出生届は病院や産院に用意してあり、出産に立ち会った医師や助産師等が記入する欄もあります。これを病院で受け取り、子の出生地・本籍地、又は届出人の居住地の市役所・区役所又は町村役場に提出します。提出期限の14日以内には、生まれた日も1日として含まれるので注意が必要です。

◆届出用紙の入手場所

病院や産院、市役所、区役所、町村役場
※市区町村のホームページからダウンロードできる場合もある

各自治体による助成制度

乳幼児医療費助成

届出に必要なもの

- 医療費助成申請書
- 子どもの共済組合員証又は健康保険証
- 母子手帳
- 届出人の印鑑

申請期限

申請日からの受給資格になることが多いので、出生後、早めの申請が望ましい。

子どもの医療費助成制度は、子どもが医療機関で治療や診察を受けた費用の一部、または全額を自治体が助成する制度です。全国の自治体がそれぞれ実施しているため、対象年齢や助成される金額、助成を受ける際の方法も各自治体により異なります。受給資格は、その子が健康保険制度に加入していることが条件となります。

◆届出用紙の入手場所

市役所、区役所、町村役場等
※市区町村のホームページからダウンロードできる場合もある

◆届出用紙の入手場所

本人の申し出により、各所属庁より配布される

出生後すみやかに申請を

組合員証

申請に必要なもの

- 被扶養者申告書、個人番号登録変更届

申請期限

出生後すみやかに申請するのが望ましい

共済組合員証を取得する場合は、被扶養者申告書と個人番号登録変更届の申請が必要です。



ここに注意!

この他にも、育児休業の期間が暦上の1か月と完全に重なる場合など、通勤手当の返納等の手続が必要となるので、なるべく早く各所属庁担当者に相談しましょう。また、給与控除されている住民税等の納税方法や共済掛け金*についても確認しましょう。さまざまな手続に思いがけず時間がかかり、大切な育児の時間を削がれてしまうことのないよう、事前にしっかりと確認・計画し、家族とも相談しておくことが肝心です。

※詳しくはP.21のQ8

共済組合から支給される

出産費、出産費附加金 ／家族出産費、家族出産費附加金

申請に必要なもの

- ＜配偶者が被扶養者である場合＞
- 家族出産費請求書
- 家族出産費附加金請求書

組合員が出産した時は出産費、出産費附加金、被扶養者である家族が出産した時は家族出産費、家族出産費附加金が共済組合から支給されます。給付の対象等の詳細は各所属庁に確認してください。

出産費の請求及び受給方法は、次の3種類のうち1つを任意で選択できます。直接支払制度の場合は直接支払制度の同意書を医療機関に提出します。受取代理制度の場合は出産予定日の2か月以前以降に、組合員が共済組合に事前申請を行います。現金給付の場合は、退院後に必要書類を添付の上、共済組合に対して申請手続を行います。

勤務先の各所属庁へ

公務員は勤務先へ申請

児童手当

申請に必要なもの

- 児童手当・特例給付認定請求書

申請期限

事実が生じた日から15日以内に

国家公務員の場合は、勤務先から児童手当が支給されるため、勤務先に認定請求書を提出します。申請が事実が生じた日から15日を経過した場合、原則、遅れた月分の児童手当は支給されません（例えば、3月20日生まれで3月29日に申請した場合、4月分より支給開始されますが、4月10日に申請した場合、事実が生じた日から15日を経過しているため、申請日の翌月である5月から支給開始となります）。なお、共働きの場合など所得制限等の状況も含め、各所属庁に確認が必要です。

※妻が健康保険加入の場合

出産育児一時金の場合、妻の勤務先に確認します。

扶養親族のある職員に支給

扶養手当

申請に必要なもの

- 扶養親族届

申請期限

事実が生じた日から15日以内に

扶養親族のある職員には扶養手当が支給されるため、勤務先に扶養親族届を提出します。扶養手当の詳細は各所属庁の担当者に確認してください。申請が事実を生じた日から15日を経過した場合、原則、遅れた月分の扶養手当は支給されません（例えば、3月20日生まれで3月29日に申請した場合、4月分より支給開始されますが、4月10日に申請した場合、事実が生じた日から15日を経過しているため、申請日の翌月である5月から支給開始となります）。



イクボス

防衛省

育休取得職員を支える 職場の取組

男性職員の育児休業等取得促進や育児をしやすい職場づくりを目的として、各職場では様々な取組を実施。ここでは防衛省と内閣人事局の取組を紹介します。



防衛省人事教育局人事計画・補任課
ワークライフバランス推進企画室長
緑川 桂子さん

ワークライフバランスを実現し
柔軟で多様な勤務を
可能とする

防衛省・自衛隊において、女性職員の活躍促進、男性職員のワークライフバランス推進の観点からも、男性の家庭生活への参画は不可欠であり、男性職員や管理職員の意識啓発等が重要です。そのため、防衛省では『両立支援ハンドブック』を作成、毎年更新しています。一人でも多くの職員に制度を周知するため、キャラクター（ワラビーちゃん）

頻繁な情報発信と細かな工夫で
わかりやすく伝える

また、災害派遣や夜間勤務など、不規則な勤務態勢である自衛隊の特性に合った保育の場を確保し、子育てをする隊員が任務に専念できるよう、全国8か所に託児施設を整備しています。

特に自衛官は任務に対する使命感が強いいため、ともすれば私生活が二の次になってしまいがち。ライフイベントやキャリアプランについて面談を行い、早めに上司に相談すること、業務分担は可能であること、また育休取得によってキャリア形成には影響が出ないことを指導し、安心して育児に伴う休業・休業を取得できるようにしています。

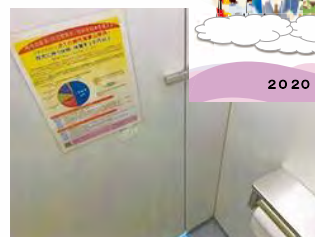
ん）を利用して親しみやすい冊子を心がけています。また、メルマガ（ワラビー通信）を活用して情報発信するなど、様々な工夫を凝らして、理解を深めてもらうようにしています。幹部職員には、管理職向けの講演会等を通じて、男性職員の育児休業・休業については幹部・管理職が率先して取得を勧奨しなければならぬということを認識してもらっています。

防衛省独自の取組として、災害派遣などの緊急登庁時において、他に預け先がなく、子どもを帯同して登庁せざるを得ない隊員について、自衛隊の駐屯地などで子どもを一時的に預かる「緊急登庁支援」の施策を推進しております。

「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」の掲示

防衛省は職員数が多く、デスクワークのみならず全国様々な場所で活動するため、取得促進方針を周知徹底することが難しいところがあります。そこでハンドブックやリーフレットを作成するだけでなく、掲示場所にも工夫を凝らしています。例えば、防衛省本省がある市ヶ谷庁舎では、必ず目にするのが期待される男性トイレに掲示するアイデアで認知度を高め、浸透していくことを狙いとしています。

市ヶ谷庁舎内の男子
トイレでの掲示



2 Child Care 7（チャイルドケアセブン）

防衛省では妻の産前産後期間中に男性職員が取得できる特別休暇「男の産休」を「Child Care 7」とネーミング。配偶者の出産休暇2日間と育児参加のための特別休暇5日間の合計7日間を100%取得することを目標にしています。職員たちが覚えやすいChild Care 7とネーミングすることで、認知度がアップし、取得率も高まっています。Child Care 7は特別休暇のため給与に影響がなく、時間単位に分割して取得できることなども周知しています。取得実績も好調です。

3 メルマガ「ワラビー通信」

防衛省人事教育局では「働き方改革」「育児・介護等と両立して活躍するための改革」「女性職員の活躍推進のための改革」を促進するため、ワラビー通信局を設置。毎月定期的にメルマガを発信し、ワークライフバランスに関する有益な情報や取組事例を紹介しています。親しみやすくわかりやすい形で情報提供するために、「Work Life Balance」の頭文字をとったワラビーちゃんというキャラクターを活用しています。職員にも人気です。





誰もが働きやすい職場、
社会を実現するため
男性の育児参画を促進する

内閣人事局で2020年7月に男の産休・9月に育児休業を取得した平林さん。その際の職場への報告や引継ぎなどの振り返りと、職場での取組について上司である櫻井さんのコメントを紹介します。

育児休業の取得によって 家族の育児スタイルを 具体的に考えられる

私の場合、妻の出産から男の産休と年休で2週間、職場復帰した後、里帰りを終えるタイミングで3週間の育児休業を取得しました。安定期に入った段階で職場に報告。「出産後の休み方・家族との過ごし方」の希望を「考えてみて」と上司に言われ、

育児休業のための計画を立てました。

上司・部下とともに、業務の繁閑を考慮に入れつつ、自分が不在の間には部下が中心となつて仕事を進められるよう全体の業務スケジュールを前倒し、簡略化するなどの調整を行いました。私自身が休暇・休業制度の担当であり、収入シミュレーションシートを作成したこともあり、正しい制度理解のもと、収入面の不安も取り除かれ、安心して取得できました。自分が取得した経験から同僚や後輩には必ず育児休業を取るように勧めています。取得促進

方針が定められ、育児休業取得は「当たり前」になりました。取得するか否かで悩むのではなく、どのような取り方が家族にとって望ましいかを考え、その取り方と業務を両立させる方法を考え、どのような業務上の工夫により、いかにそれを実現させるかを具体的に考えられるようになったことは大きな前進だと思います。

平林さんの
育休体験記は
こちらで読めます

育児に伴う休暇・休業の取得は 個人の要望ではなく 国家公務員組織としての責任

内閣人事局は国家公務員全体の男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する役割を担っています。平成26年から「男の産休」制度を定め、令和元年より取得促進方針を策定しました。その結果、昨年4月から6月に子が産まれた男性職員のほぼ100%が取得計画を立て、実行しようとしています。

取得計画は本人の意向に基づき、上司が作成することになっており、そのために家族の意向や心配事について面談シートなどを用いて把握することが必要です。それを踏まえて、事前に業務分担の見直しなどの環境整備を行い、取得期間中の円滑な業務運営をするリーダーシップを管理職員は求められています。この積み重ねが組織や社会の雰囲気を変えていく第一歩だと考えています。

1 男性職員の育児参画促進のためのツール

部下から育児に伴う休暇・休業の取得について申出があった際、希望や心配事、職場での引き継ぎなど、面談シートを元に確認していきます。上司が部下の環境をしっかりと把握することで、安心して休暇・休業を取得でき、職場も混乱なくスムーズに仕事が進められます。また取得に当たっては家族での話し合いが重要となります。「家族ミーティングシート」では、家族間での子育て・家事分担が見える化して確認ができ、休暇・休業の時期や方法などの取得プランをまとめる際に役立ちます。また、「収入シミュレーションシート」は育児休業による収入状況の変化を把握するために役立ちます。自動計算式入りのシートは各府省のポータルサイトをご確認頂るか、所属部署の担当者へお尋ねください。

各ツールは
こちらから

2 霞が関のパパたち写真展



令和2年7月27日～8月6日の期間、永田町合同庁舎8号館1Fエントランスで「霞が関のパパたち写真展」が開催されました。育児休業を1か月程度取得した男性国家公務員を各府省から推薦。14名のイクメンが家庭での育児や家事に励む姿を写真に納めました。微笑ましい作品を通して、男性の育児参画を推進し、子どもたちの成長をみんなを支える、そんな職場、社会を目指しています。

3 意識啓発ポスター

「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」の取組は、職場全体の理解が重要となります。男性職員や管理職だけに限らず、すべての国家公務員に向けて意識啓発を図り、周知徹底するためにポスターを制作しています。このことにより、取得に向けた環境整備を通じて、特定の職員に頼らず、チームとして柔軟で効率的に機能する職場づくりをしていくことが進められています。





NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事 塚越 学氏に聞く 家庭・社会でのパパの役割って？

イクメンとして育児に参画しようと思っても、何をしたいのかわからない…。
「父親に求められる役割って何？」

産後、52%の母親が
「離婚」を考える

産後の母親は心身ともに大変です。もし、父親が仕事から帰宅し、育児中の妻に「部屋が汚い」「俺の夕飯は？」と至極当然のように言うような日々が続けば、52%もの産後の母親の頭に「離婚」の文字が浮かぶのは当然ではないでしょうか^{※1}。

父親が育児に関心がないだけでなく、母親の方も「助けてと言ったら、妻として母として失格」「夫に期待しても……」と、夫を育児から遠ざけているケースもあります。

育児・家事は一人でするものでも、パートナーに助けてもらうものでもありません。子どもに関わる周りの大人の「チーム」で「シェア」するものです。そして、父親であるあなたもチームの一員です。

チームの編成と パパスイッチはセット

父親が育児チームに加わるには、育児・家事を十分に経験し「パパスイッチ」をオンにすることが欠かせません。

母親の脳は、妊娠・出産・子育ての経験から、「育児脳」へと変化します^{※2}。言うなれば、母親には最新のOSが自動インストールされるようなイメージです。しかし父親には出産に伴う体の変化はないため、自動インストールは起きず、OSを入れ替える必要があります。

このとき、自分の父親が持っているOSをインストールする父親は少なくありません。結果、新しいOSと古いOSがバツティングしてフリーズ……。出産後に妻の夫への愛情が下がり続け、妻と夫の仲が悪化する状況に陥りかねません。そこで産

む性ではないからこそ、父親の自覚を養うために育児・家事を経験し、自身で新しいOSに入れ替えるのです。

子育て世代は、自分の親をロールモデルにしようとしません。しかし、性別で役割分担をしていた昭和の家族像を令和時代の育児に持ち込めば、今の子育て環境に合った家族像をつくれずに苦しくなるだけ。育児がはじまったらイマドキ子育て世代がやっていることに目を向け、最新OSをインストールしてパパスイッチを入れましょう。

また、「女性活躍」は「パパスイッチ・オン（いわゆるイクメン）」と「イクボス」とで3点セットにならないければ現実のものにはなりません。パパスイッチの入った父親がチームメンバーになることは、母親のワークライフバランス実現にも外せません。

産前産後こそパパの出番！

妊娠～出産後の変化

	ママ	パパ
① 体の変化	劇的に変わる 体に起こる様々な痛み	なし
② 心の変化	マタニティブルー	なし
③ 生活スタイル	仕事制限される 子ども中心の生活スタイルへ	なし（変わる必要！）
④ 周囲の目	マタニティマークで 気遣いされママを意識	なし
⑤ 事前学習	妊娠・育児系の情報に 敏感になる	なし（学習が必要！）

女性は妊娠後から体の変化により「母親」としての自覚を持つが、男性には変化がない。育児・家事を経験しなければ育児脳には変わらないため（※2）、特に男性自ら変化を起こさなければ、チームで育児のスタートラインに立つことは難しい。また、女性が育児・家事をすべてという固定観念から悩みを一人で抱え込んでしまう女性も多くいるため、夫からの関わりが重要になる。



NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事
塚越 学さん

育児は「チーム」でするもの。
子どもの発達には
愛情豊かなたくさんの大人との
関わりが必要です。

社会でのパパの役割

バリキャリでもゆるキャリでもない、イクキャリを

育児チームには
大人が多いほうがいい

そもそもチームで育児をシェアするのは、手を抜くためではありません。子どもの発達段階において、愛情豊かな大人との関わりがとても大事だからです。親だけではなく、祖父母、先生、パパ友・ママ友、シッターなどのサポーター、いろんな大人との関わりが子どもを成長させます。チームで育児をするのは、子どものためと言えます。

チームの力を最大限に発揮していくには、父親が社会での在り方を見直すことが大切です。「仕事か家庭か」ではなく、「仕事も家庭も」欲張りしましょう。自分ひとりのワークライフバラ

ンスやキャリアの実現だけでなく、子どもの夢を応援したり、妻のワークライフバランスやキャリアの実現を図ったりと、一緒に成長していきけるキャリア「イクキャリ」をぜひ目指してください。

子どもの活動範囲が広がってきたら、子どもを、地域のスポーツに、学校や地域社会とも関わっていきましょう。仕事だけの人生では得られない経験や発想、人脈につながったり、自分の新たな居場所が得られたりするだけでなく、地域にどんなコミュニケーションがあり、皆がどんな生活をしているかがわかり、国家公務員の皆さんにとって大きな収穫になるはずですよ。

チームで子育て

育児中は親だからこそ「愛情豊か」に接することができない時もある。そんな時に一旦距離を置く選択肢としても、親以外のチームメンバーの存在は大切。また、日本では第三者サービスの活用が進んでいないが、ぜひ取り入れたい。スケジュール管理のアプリや最新家電などのテクノロジーは、育児チームの機能を高めてくれる(P53参照)。



家庭でのパパの役割

「快・安心・関心」の三つを子どもに与える父親に

育児チームにおいて
機能低下や不和が生じることは当然

子どもは、「快(世話)」「安心・安定」「興味関心」の三つを与えてくれる人を好きになります。子どもが母親や保育園の先生を好きになるのは、この三つをしているためです。

これは、父親も子どもに好かれる存在になれるということです。産後の育児は仕事よりも大変ですが、「経験が自分を変える」ことを念頭に置き、三つを与える関わりをしていきましょう。

母親の育児休業が終わったり、保育園に入園したりと、環境が変わる中でも育児チームの

パフォーマンスを上げていくには、形成期／混乱期／統一期／機能期からなるタックマンモデル^{※3}が当てはまることを知っておきたいもの。混乱期はチームを発達させるために必要な過程。育児チームがうまく機能しなくなったからといって、母親のワンオペに戻したりしてはチームは未完成のまま。父親は「人生の主人公は自分だからこそ、周りの人を幸せにするのも自分」と考え、周りの大人と協力して子育てをするチームビルディングに努めましょう。また、育児上のタスクと仕事上の能力には関係性があり、チーム育児の経験が仕事でのチームマネジメントスキルを高めることも明らかです。

産前産後こそパパの出番！

出産直後の分岐点 仕事より育児が大変な理由

集計！1日の育児時間	
授乳	●母乳時間 [20分～30分] ●ミルク時間 [10分] ●ゲップ時間 [3分] ●哺乳瓶消毒 [1分]
おむつ	●中身を確認→ふく時間 [1分] ●新しいおむつ [1分]
ぐずる	●抱っこしてあやす [10分] ●寝かしつける [10分]
沐浴	●服を脱がす→洗う→体をふく→服を着せる→ 髪を乾かし耳鼻掃除→おへそ消毒・ベビーローション [30分]
×上記を8回繰り返す	
合計	705分 (11時間強)

左の表は塚越氏の育児時の育児時間を表したものの、1日の育児時間を集計すると11時間強。計算上は1日に13時間の自由時間がある。しかし「毎日くたくただった」と塚越氏。理由は、育児中の自由時間は細かく分割されてしまい、その中で自分の食事・入浴・睡眠などを済まさなければならぬため。勤務時のようには仕事時間と自由時間が分かれていないことが「育児は仕事より大変」と言われる所以だ。

※3 チームビルディング(組織進化)を行う4つのステージのこと。形成期はチームのお互いのことや共通の目的がわからず、手探りの不安な状態。混乱期はメンバー間の意見の食い違いが表面化。統一期はチームの役割理解が進み、行動規律が確立し、集団内の関係性が安定。機能期は結束性や運動性が生まれ、メンバーはタスクを行うために自律的に動く。 出所: Bonebright, D.A. (2010) 40 years of storming: a historical review of Tuckman's model of small group development. Human Resource Development International. Vol. 30 No. 1 pp. 111-120. もともと作成



4人の育休取得者がじっくり語り合う

イクメン対談

育児休業には様々な不安や疑問が生じます。実際に育児に伴う休暇・休業を取得した4人に当時の心境や出来事などを話していただきました。

ハードな日々の中でも

河江さん

幸せを感じた1か月

「育児休業を取得しようと思ったきっかけを教えてください。」

青木 外務省に入省後、イギリス留学。その後アメリカ勤務となり、欧米でジェンダー意識に触れ、男性も育児休業を取得するべきという考えになりました。

松田 私の職場には育児休業を取得した先輩が複数いて、アドバイスをいただきました。保育園への入園から逆算して開始日を決め、6か月取得しました。

瀧岡 第1子の経験で、産後の床上げまで、母体の回復のためには最低1か月必要だと痛感。国家公務員で育児休業中の妻と話し合い決めました。

河江 長男の時は「男の産休」のみでしたが、今回は長男と生まれた長女の世話や妻のサポート

トをしたいと思い、育児休業を取得。母体の安定と仕事の繁忙期に重ならないことを考慮して、約1か月間取得しました。

「職場では育児に伴う休暇・休業の取得希望をどのように伝えましたか？」

瀧岡 上司から「育児に携わることができるのは、長い人生の中でわずかな期間だから」という言葉をいただき、後押しをもらえました。子どもたちと過ごす時間の大切さを教わりました。

青木 上司とランチをし、希望



本当にありがたかったです。

「育児に伴う休暇・休業中はどのようなことを担当していましたか？」

を伝えました。「全般的に応援します」と言っていたいただき、安心したことを憶えています。
河江 上司からは「ぜひ、取ってください」と温かい言葉をいただきました。休業に入る前に業務の分担を自身で行い、上司と部下2人に不在間の業務をお願いしたところ、快く引き受けてくれました。



松田 上司への相談が遅くなり、また当時在籍していた部署は対応を要する事案が多くあり、ハードな状況でした。にもかかわらず、職場の方々が理解を示してくださったことは

松田 色々ありますが、苦労したのは寝かしつけです。私には無理かもと諦めかけたのですが、何度も繰り返し読んでいた絵本を枕元でそらんじると、いつの間にか泣き止み、寝てくれるように。いい思い出になりました。
河江 うちは私が料理を担当。毎回、献立を考えるのが難しく、家事の大変さを実感する良い機会となりました。今でも土・日は料理を作っています。夜中のオムツ替えで寝不足になることもありましたが、育児参画をしている喜びをしみじみ感じた1か月でした。

「育児に伴う休暇・休業中のエピソードを教えてください。」

青木 子どもと一緒に童謡を歌っていました。その時の子どものニコニコとした顔がとてもうれしかったです。

瀧岡 おままごと遊びが好きな長男のために、おもちゃのキッチンを作りました。もともとDIYが好きで、ホームセンターで板などの材料を調達し、

外務省 経済局
漁業室 課長補佐
青木 一史さん

2011年4月採用。「男の産休」7日間、育児休業2か月、年末年始休暇を合わせ約2か月の育休を取得。育休中は3食の料理を担当しました。



文部科学省大臣官房総務課 専門官(併)
法令審議室審議第三係長
松田 昌幸さん

2011年4月採用。「男の産休」7日間、育児休業6か月取得。産後、妻と相談しながら、育児休業の開始時期と期間を決めました。



国土交通省 航空局 管制技術課
技術管理センター 開発評価グループ
瀧岡 祐治さん

2006年4月採用。「男の産休」6日間、育児休業を1か月取得。第1子の長男の時と同様に、長女の誕生にあたり、今回も1か月の育児休業を取得しました。



防衛省 人事教育局 人事計画・補任課
総括班庶務係長
河江 真利さん

2002年4月採用。「男の産休」7日間、育児休業1か月取得。男の子と女の子の2人のお子さんのパパ。長男の時は「男の産休」のみでしたが、第2子目では育児休業も取得。



かけがえのない日々



組み立て、色を塗り完成させました。とても喜んで遊んでくれたので、作りが良かったです。

松田 絵本が好きなようで、読み聞かせをすると、じーっと見つめて聞き入り、小さな手でページをめくったり、本によってはケラケラ笑ったり。もっと喜んでもらえるように、リズムや強弱をつけ、読み方を工夫しました。

河江 長男の時にできなかった沐浴が特に印象に残っています。小さな桶の中で生まれたばかりの小さな赤ちゃんを洗ってあげる。気持ち良さそうな顔を見ると幸せを感じました。

「育児に伴う休暇・休業後の思いや意識の変化を聞かせてください。」

瀧岡 上司と同僚皆のおかげで、スムーズに業務へ戻ることができたのでとても感謝しています。可能な限り早めに帰宅しようという意識が一層強くなり、計画を立て効率的に仕事に取り組むようになりました。

河江 部下のため、自分のためにも働きやすい環境を整えていきたいと思うようになりました。皆でどのようにしたら早く仕事を終わることができるかを考えながら業務を進めています。

青木 仕事も育児も同じ熱量とプライドを持って、取り組んでいるみたいと決意を新たにしました。松田 6か月間、家事や子どもとの時間を過ごす中で、様々な

新たな体験ができ、人間として視野が広がったと思います。引き続き、子どもとの時間を大切にしていきたいと思っています。

「これから育児に伴う休暇・休業を取る人にアドバイスをください。」

青木 子どもが生まれたことは家庭の中で大きな転換点。一度、自分の人生と向き合い、じっくり考えるためにも、まとまった時間を取ることはお勧めです。

松田 この「イクメンパスポート」



働き方や時間の使い方を

考える大切な機会

青木さん

Bさん 子どもが小さい頃は出勤前に散歩に連れ出して、育児の負担を減らしてくれたり気を使ってくれていました。最初から育児を分担するように話し合うことが大切ですね。今は子どもも大きくなり勉強などを見てくれています。

Cさん 家事はお互いに得意なものを分担してやるようにしています。夫も育児もなるべく平等に行うように心がけてくれています。

「育児休業中のパパはどのような感じでしたか？」

Cさん 子どもを授かったら夫も育児休業を取得するかについては、事前に何度も話し合いました。夫も前向きな姿勢で2か月取得し、離乳食講座を受講し食事を作ってくれました。

Aさん 昨年育児休業を取得して、子どもとの濃密な時間を過

ごせたようで楽しそうでした。

Bさん うちの頃は育児休業制度が認知されていなかったですが、休日は食事を作ったり、お風呂に入れたり、なんとか頑張ってくれていました。時間休などを使った時短勤務だけでも助かると思います。

「これからのパパに望むことはどのようなことでしょうか？」

Bさん もうちょっと子どもにも寛容になってほしいかなと思います。育児はすぐ結果が出るものではないので、おおらかに接してほしいですね。

Aさん 私の職場の男性にもよく話すのですが、仕事と同様に育児や家事にもやりがいを感じてほしいと思っています。

Cさん ワークライフバランスを重視しながら、父として自覚を持って育児をし続けてくれるとうれしいですね。

ママが笑顔になる 育児のツボをつぶやき合う！ ママたちの 本音トーク

パパの育児や家庭に対する姿をママはどのように見ているのか？ 3人のママにパパへの思いを語り合ってもらいました。

「パパの育児に関してどのように感じていますか？」

Aさん 夫は家事スキルが高いので、料理や洗濯など主体性を持ってやってくれますが、育児になると私に任せきりになる傾向があるのが、ちょっと……。

ママたちの本音トーク
こぼれ話はこちら



Cさん

3歳になる男の子のママ。パパは38歳で、家族一緒に海外に赴任中です。パパは2018年に2か月間の育児休業を取得しました。

Bさん

12歳と8歳のお子さんのママ。52歳のパパは、育児休業は取得しませんが、現在は頼れるイクメンです。

Aさん

4歳になる双子の男の子のママ。39歳のパパは海外赴任中です。パパは2020年に育児休業を取得しました。



イクボス

育児と両立しやすい職場づくりのために

イクボスたちの想い

部下から育児に伴う休暇・休業の取得希望を伝えられた時、どのような対応をとり、職場のマネジメントを図るのか？ イクボス4人にお話を伺った。

—部下から報告を受けた時はどのような気持ちでしたか？

中谷 当時、総勢10人の中の2人が育児休業を取ることにしました。重要なポストに就いているため、不安はありました。ただ、子どもは国の宝と私は思い、部下に子どもが生まれることをうれしく、誇らしくも思い、快く承認しました。

牛尾 私が着任する前の課長のご判断で承認されていたのですが、私も育児休業の希望があれば取らせてあげたいとい



防衛省 防衛政策局 調査課
情報保全企画室 室長
宮本 康宏さん

2019年度に、部下職員が「男の産休」7日間、育児休業1か月を取得しました。

う考えを持っていましたので、躊躇なく受け入れることができました。

白井 部下職員から育児休業を取得したい旨の相談を受けた時は、二つ返事で賛成しましたし、率直に羨ましいと感じました。私の子どもが生まれた当時、男性の育児休業は一般的なものではなく、仕事一辺倒の毎日でした。子どもが小さい頃に育児にたずさわって一緒に遊んだりした記憶がなく、今でも残念に感じているからだと思います。

宮本 4〜5年前、男性の育児休業はあまり浸透しておらず、一瞬、驚いた記憶があります。しかし、昨今は「育児は手伝うものではない」といわれる時代。男性職員の育児への積極的な参加は喜ばしいことだと思います。

—育児休業取得のための職場での取組を教えてください。

牛尾 文部科学省はイクメン職

と思います。

宮本 育児に伴う休暇・休業にかかわらず、何らかの事情で人員が通常よりも少なくなる経験を通して、チームの体制ができてくることもあります。人が欠けることをネガティブに捉えず、チームの力を強くする良い機会になると思います。

—イクボスとしてアドバイスいただけますか？

中谷 上司も同僚も業務の合理化を考える機会となり、職場で家族の話も含め何でも話しやすい雰囲気ができる等の多くのメリットに目を向けて欲しいです。

牛尾 部下が遠慮なく話しに来やすいような雰囲気を作ることが大切。私自身もいかにして、より話しやすい雰囲気を作って



文部科学省 高等教育局
高等教育企画課長
牛尾 則文さん

2019年度に、部下職員が「男の産休」と6か月の育児休業を取得しました。

いくつかを一つの課題にしています。

白井 休暇後も育児は続きますので、職場に復帰後も、定時退庁を目指して効率的に仕事を進めて欲しいと思います。また、管理職も、定時退庁が普通だという雰囲気を作ることが必要と考えます。

宮本 育児に伴う休暇・休業を考えている皆さんは、自分の主體的な問題として捉え、制度なのでそこから取得するつもりでいてください。防衛省の職員が少しでも政府の育児休業取得率の目標に貢献することを願っています。



国土交通省航空局 安全部
航空交通管制安全室
交通管制安全監督官
白井 範和さん

2019年度に、部下職員が「男の産休」6日間、育児休業を1か月取得しました。

だと思います。上司も育児休業を推奨しているという空気を、職場内に作ることが必要だ

男性部下から 育児に伴う休暇・休業取得の相談が

状況

男性部下が、上司であるあなたに面談を申し入れてきました。
この部下は係長クラスで、職場でも重要な立場にあります。
上司として望ましい対応を考えてみましょう。

ロールプレイング



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。

check.1

上司であるあなたは、
まず何と言いますか？



上司
(あなた)



部下

家族ミーティングシートに記載しましたとおり、
・妻の出産予定日から5日間の「男の産休」
・妻の産後、4週間の「育休」
・妻が育休復帰後、1か月の「2度目の育休」を取り
たいと考えています。

check.2

「男の産休」や2度の「育児休業」を取得したいと
申し出た男性部下に対して、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。



上司
(あなた)



部下

ありがとうございます。実は妻のつわりが重いた
め、育休後も保育園の迎えなどがあるので、時間
休をいただき、早く帰りたいのです。しかし、皆さ
んに迷惑をかけないか心配で…。

check.3

定期的な時間休を取得したいと申し出た部下に対
して、どのように声をかけますか？チーム全体のこ
とを考えながら、よりよい対応を考えてみましょう。



上司
(あなた)

【こんな場面ではどう話す？】



イクボス

部下とのやり取りを学ぼう

イクボスロールプレイング

イクボスに求められる
スキルとは？

「イクメン」という言葉も広
く使われるようになり、育児
に積極的に参画する男性は増
加しています。しかし、育児
休業を取得する男性は、女性
に比べてまだまだ少ないのが
現状です。

こうした中で突然、男性部
下職員から「育児に伴う休暇・
休業を取得したい」と相談さ
れたら、上司であるあなたは
どのように対応しますか。制
度上認められている権利なの
だと頭では理解していても、
初めての経験である場合はと
くに「忙しい時期なのに困っ
たな」などと、困惑が先にたっ
てしまう方もいらっしゃるの
ではないでしょうか。

部下としては、職場に迷惑
をかけてしまうかもしれない
という不安を抱えながらの相
談です。あなたの言葉一つで、
部下やその家族の精神状態を
大きく左右しかねません。

今の時代、上司は部下の
ワークライフバランスに考慮
し、個人の人生と公務の持続
性の両方を調和させることを
目指す「イクボス」であるこ
とが求められています。部下
が安心して育児に伴う休暇・
休業を取得し、そのメリット
が周囲に伝わることで若い世
代がいきいきと働き続けられ
るようにするために、上司は
どのように対応すべきなので
しょう。次ページから、「イク
ボス」に必要なスキルについ
てケーススタディを通して学
んでいきましょう。

教えてくれたのは…



育休後コンサルタント
山口理栄さん

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】」

イクメン必須の便利 TOOL

育児に伴う休暇・休業の取得を決定したら、家族ミーティングシートや以下の取得計画書を作成します。
休暇・休業をイメージする際のツールとして活用してください。

「家族ミーティングシート」

■ 家族ミーティングシート、
「男の産休・育休等」取得
計画兼フォローシート等は
ホームページで見られます。



「男の産休・育休等」 取得計画兼フォローシート（様式例）

知っておきたい

育児を支える便利 TOOL

育児系アプリ

子育てにちょっと困った時、助けてもらえる「育児系アプリ」を活用しましょう！



たとえば

- **育児日記・成長記録アプリ**
授乳やうんちの回数、成長具合を記録。
- **予防接種スケジュール管理アプリ**
数多くある予防接種の時期を確認。
- **写真共有アプリ**
離れた家族とも成長の様子をシェア。
- **離乳食レシピアプリ**
月齢に合わせた離乳食のレシピをチェック。
- **お出かけ情報アプリ**
授乳・おむつ替えスペースなどの場所を確認。
- **赤ちゃん泣き止ませアプリ**
赤ちゃんが泣き止みやすくなる音楽をかける。

etc.

ハイテク家電

家事をサポートしてくれる便利家電の活用もおすすめです。



たとえば

- **ロボット掃除機**
他の家事をしている間や外出中にお部屋を清掃。
- **食器洗い乾燥機**
お皿を洗うだけでなく、拭く手間もなくなり時短に。
- **洗濯乾燥機**
赤ちゃんは洗濯物もたくさん。乾燥機があれば雨の日も安心。
- **電気調理器**
料理も時短でヘルシーな食生活に。
- **スマートスピーカー**
手が離せないときでも、赤ちゃんが喜ぶ音楽をかけたり、メールを読み上げてくれたりして、便利。
- **見守りカメラ**
離れた部屋でも赤ちゃんの様子が分かって安心。

etc.

答え合わせ

check.1

- **子どもができたことについて祝福し、1か月以上の取得を勧奨する**

会話例

それはおめでとう!! よかったですね。育児に伴う休暇・休業の取得意向はありますか? ご家族と相談の上、ぜひ1か月以上取得してください。



解説

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。また、育児休業の取得に向けて家族ミーティングシートなどのツールも活用し、休暇・休業の取得の時期や方法等について、取得プラン（意向）をまとめるように促しましょう。

check.2

- **希望日程を確認し、業務遂行計画書、取得計画書を作成**

会話例

ぜひ積極的に取ってください。私の方で取得計画書を作成し、取得に向けて協力します。業務分担も検討して、不在時の業務遂行計画書を作成するので、引継ぎはよろしくね。



解説

「男の産休」「育児休業」とも、一定期間、業務から抜けることになるため、取得に向けては業務の引継ぎ等の対応が必要になります。取得に向け、上司としてチーム全体での業務分担の見直しを行うことが必要です。本人の意向に基づき取得計画の作成を行い、計画的に進める必要があります。

check.3

- **チーム全体で協力することや、柔軟な働き方を提案**
- **部下の不安を取り除くようなフォローを行ったか**

会話例

部署のみんなに協力してもらわないとうまくいかないから、しかるべきタイミングで、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てください。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ね。



解説

上司であるあなたに求められているのは、チームとしてのパフォーマンスが下がらないようにすることです。部下には、引継ぎなどやるべきことは確実に対処した上で休むように伝えましょう。また、育児をしながらも仕事の成果を上げることを求めましょう。変に遠慮する必要はありません。もちろん、緊急対応が常に求められるなど両立が難しい業務を当座割り当てないなどの調整は必要です。育児休業等は両立支援であり、部下の不安を取り除きつつ、業務継続や柔軟な働き方に言及することは、むしろ重要です。

まとめ

いかがでしたか。休暇・休業の申出は、部下にとって、職場に迷惑をかけるかもしれないという、申し訳無さを抱えながらの上司への相談です。上司であるあなたの一言が、部下に与える影響はとても大きいものです。部下の育児休業等の取得を契機として、チーム運営を改めて考えることで、誰もが働きやすい魅力ある職場としていくことが大切です。



イクメン・イクボス

パパ、ママ、職場、地域、社会みんなで育む

イクメンのススメ

イクボスのススメ

妊娠中はパパにとっても準備期間
ママの気持ちを尊重して

父親になる男性に一番大切な心構えは、赤ちゃんが生まれてからが父親としてのスタートではなく、妊娠した時がスタートだという認識です。妊娠中の女性は、心と体に非常に大きな負担がかかります。ですから、妊娠中からパパが寄り添い、気遣う姿勢そのものが、ママに安心感を与え、赤ちゃんとの

イクメンの

心構え

新しい生活への希望になっていきます。また、妊娠期からの「父親になる」という心構えが、赤ちゃんのその後の健全な成長の上でも、実は大きく関わってくるものなのです。

具体的に必要なこととしては、まず妊娠中のママの体が出産に向けてどのように変化していくのかをしっかりと知ることです。ただ、妊娠や出産を体験するのは女性なので、男性には実感が湧きにくいと思います。

一年近くにわたる妊娠期間では、妊娠初期、中期、後期、出産直前まで、あらゆる変化があります。それぞれの期間に、ママの心と体にとどのような変化があるのかを知識として学ぶことが、ママが助け

イクメンもイクボスも、急になれるものではありません。それぞれの心構えに必要なことを乳幼児教育の専門家である大豆生田先生に伺いました。

おおまめうだ
大豆生田啓友さん



を必要とする場面でサポートすることへつながっていくのだと思います。

妊娠中からそういったことをしておけば、自分がすべきことを見つければ、子どもが生まれたら生活の何が変わるかにについても自然と意識でき、父親としての自覚も芽生えてきます。出産や赤ちゃんに必要なものを準備する、産院を決める等の細々したことも、二人で相談して楽しみながら準備していくとよいでしょう。

同時に、常に一人よがりにならずに「何かしてほしいことはある？」と声をかけをし、妊娠中のママの気持ちを尊重することが基本です。この意思疎通は、子育て期間全般においても大切です。

玉川大学教育学部乳幼児発達学科教授。青山学院大学大学院を修了後、青山学院幼稚園教諭などを経て現職。専門分野は乳幼児教育学・保育学・子育て支援。

「パパ一人でもお世話できる」
意気込みでチャレンジ

生まれたばかりの赤ちゃんは授乳もあり、自然とママとの時間が長くなりますが、その中でも「パパができる役割」を探りましょう。産後の体は大変ですから、赤ちゃんに対してだけでなく、「ママに対して何をしたらいいか」を考えるとよいかもしれません。パパは赤ちゃんに対して「ただただ可愛い」という気持ちでいっぱいかもしれませんが、ママは産後の回復中の体で数時間おきの授乳や夜泣きに対応しているのです。そのことを忘れないようにしましょう。

イクメンと

育児

” 真のイクメンは試行錯誤しながらも
育児への努力を惜しまない “

育児への努力を惜しまない

赤ちゃんのお世話をする場合は、母乳をあげる以外のほとんどのことができると思います。赤ちゃんが生まれたら、慣れない育児に奮闘しながら、料理、洗濯、掃除などの家事もこなさなければなりません。ですから「パパ一人だっ

どいくつかのお世話をしているだけで満足してしまうことです。例えば、赤ちゃんが泣き止まない時に「やっぱママじゃない」とバトンタッチすれば、ママも仕方ないと受け入れてくれるかもしれません。でもママだって、何をしても泣き止まない日々をなんとかくぐり抜けながら育児しているのです。そんな大変さをパパも一緒にになって試行錯誤することが育児です。

ママに共感し、尊敬の念を忘れずに声かけし、パパができることを模索しながら、自分たちの子育てを探っていきましょう。

二人で一緒に
「自分たちの育児」を探る

一つ勘違いしたくないのは、沐浴な

子ども

赤ちゃんの発信に応えることで
愛着関係が形成される

0歳から1歳までの子どもの発達で知っておきたいことは、「赤ちゃんは何も分らない存在ではない」ということです。生まれたばかりの赤ちゃんでも、大きな声で泣くなど、赤ちゃんなりに自分を一生懸命、表現しています。その意思表示を、パパやママ、祖父母らが丁寧に受け止めてあげること、子どもの発達において一番大切な「アタッチメント（愛着関係）」が形成されます。「泣くとあやしてくれる、笑うと喜んでくれる、自分の行動に対して周囲がたたかく反応してくれるのだ」と赤ちゃんが認識することで、自分が生まれた世界に対する最初の信頼感が生まれます。また、赤ちゃんが安心して生きていく

” 日常のなにげないやり取りが

親子の絆を育み、発達を促す “

ための、親子関係の根っこにもなるのです。

子育てをしていると、「この時期にはこれができるようになる」などの発達に関する情報が気になるものです。ただ、個人差も大きいものです。あまり情報に振り回されて、神経質になりすぎないように注意しましょう。親が育児に気負わずに、一つ一つの成長を喜び、「可愛い」と感じながら接することが子どもの健やかな発達につながるのです。

「我が子にとっては何がいいのか」を手探りで学ぶ過程を楽しむというくらいの気持ちがいでしょう。

あやしたり遊んだりする時は
喜びの表現に合わせて

0歳から1歳までの赤ちゃんとの遊びでは、ボールをコロコロ転がすなど、

赤ちゃんの反応の変化に合わせたことを手探りでやっていると、いろいろな遊びのバリエーションがあることに気づくでしょう。赤ちゃんの目線や表情の動きで、喜びを返してくれていることがわかり、発達を実感できると思います。パパも少しずつ子育てに自信がついてきます。

また、まだ赤ちゃんが言葉を話せない0歳の時期でも、声かけは大切です。こちらが話しかければ、言葉にならない声や体の動きで反応を返してくれます。このやりとりが大切です。生まれたばかりの赤ちゃんとの遊びでも、一人の人として接していくことが発達にとって大切なポイントなのです。

職場、社会

イクボスはイクメンの悩みを
受け止められる存在に

これからの社会では、男性も女性も性別に関係なく子育てや家事をするとは当たり前です。しかし、職場はというと、男性が仕事をして女性が子育てや家事をするといった従来型の家庭のイメージから脱却していない上の世代がいるのも現状であり、ここに職場の方向性も絡むため、イクボスの立場になる方は大変かもしれません。ですが、イクボスの心得として、育児に伴う休暇・休業を取ろうとする男性が気兼ねなく相談でき、またそれを受け止められる柔軟性のある存在であってほしいと思います。

子育てを経験しているイクボスが気をつけたのは、「昔はこうだったか

” 育児には正解がなくそれぞれの形を認め

柔軟性のある職場を目指していく “

ら」と決めつけて、自分の子育てのやり方をモデルにして接することです。家族の在り方や子どもの性格は様々です。多様性を認めていくことが必要です。イクボスは、子育てに関することは誰もが正解を持っているわけではないという意識を持ってイクメンに声をかけてほしいと思います。

一方で、男性の育児に理解のない職場で働く男性が、仕事と育児の両立に悩んでストレスを抱え、危機的状況に置かれてしまうという新たな問題も生まれています。これからの職場や社会は、そういった問題をどう受け入れ、子を持つ男性が働きやすい方向に変わっていくかが大きな課題となるでしょう。イクボスにとっては子を持つ男性のみならず全ての職員が働きやすい職場環境の整備が重要です。

家族だけの世界で閉じず
様々な支援を活用しよう

これからの社会は、困った時には家庭の外に支援を求められるよう、子育て世代を地域や社会全体で支えるのが理想です。夫婦や家族だけで苦しい時には、地域の人や保育サービス等の助けを借りてもいいのです。子育ての公的支援もたくさんあります。家庭の外にもそういった安心できる人や場所があることは、子どもの発達にとっても良いことです。

育児に参画する男性はこれから更に増え、社会も少しずつ変化していくことでしょう。頑張りすぎず、ゆるやかに、それぞれが自分なりの子育てを楽しむことができる家庭、職場、そして社会をみんなで形成していきましょう。

経験して初めて知ることがいっぱい！
赤ちゃんのお世話体験から広がるエール

aru-aru

1

地域社会に参加するきっかけにも
ベビーカー散歩から地域が見えてくる

aru-aru

2

地域を知るきっかけ



赤ちゃんが
地域に
つながってくれる

（4コマ漫画でおくるイク



先輩イクメンの声から
子育てを経験することで、
社会への新たな視点が

子どもたちの将来や
地域の未来を想像する

平日の昼間の町を散歩すると、高齢者の暮らしぶりや、公園で遊ぶ子どもたち、平日営業のお店の存在など、これまで知らなかった地域の姿が見えてくるでしょう。子どもを通して地域のコミュニティに参加する機会も生まれ、地域社会や住む人について自然と考えるようになり、仕事の上での視野も広がります。



みんなこうして
大きくなった！

メン・イクボスあるある



「あるある」をご紹介します。
さまざまな状況への理解や、
得られることもあるようです。

大変さを体感することで
お互いの理解が進む

赤ちゃんのお世話や家事の大変さを体感することで、世の中の育児・家事をする人の状況への理解が深まります。また、赤ちゃんのお世話は介護に似た部分があるようで、育児を取った人からは介護の大変さを想像することにつながったという話も。職場で「お互い様」の意識が広がるきっかけにもなるかもしれません。

エールを送りたい！



aru-aru

4

後悔先に立たず！
あの頃の後悔を繰り返さないために…

あの日のイクメンへ…

その後悔、
いま役立ちます！

4コマ漫画でおくるイク



イク

イクボスの声から
イクボスとイクメンは
ほどよい距離感を保つ

後輩に
実り多き経験を

イクボスが若かった頃は、女性が育児・家事を担い、男性が稼ぐという家庭像が一般的でした。育児に携われなかったことを後悔しているイクボスの声も多く聞かれます。育児をする経験は、仕事の上でも大いに役立ちます。同じ後悔を職員にさせないためにも、育児に伴う休暇・休業の取得を奨励しましょう。

若手には
こんな思いは
させないぞ
イクボスの俳句

男性の育児
ハンザイ！

aru-aru

3

職場環境の改善は、まずは自分から実践！
“隼より始めよ”で背中を見せよう

オープンマインド
しすぎに注意

職場の環境、改善！

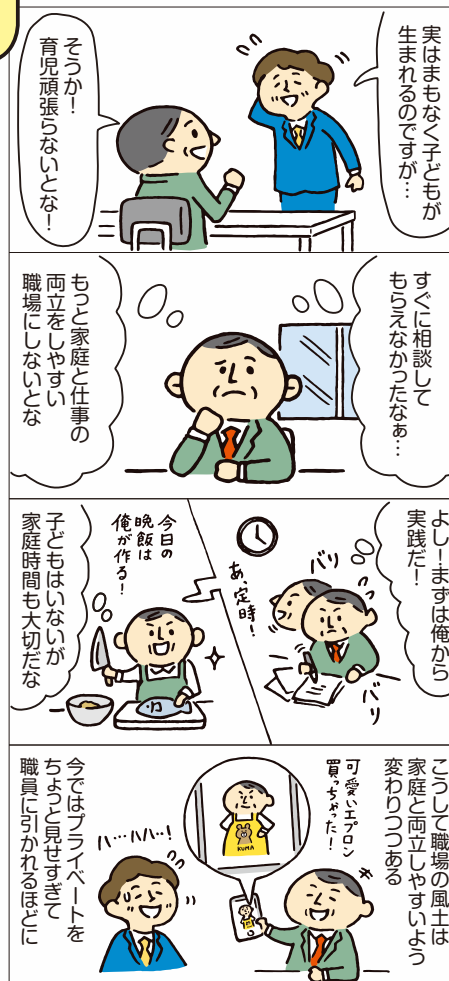
メン・イクボスあるある

ボス

「あるある」をご紹介します。
コミュニケーションをとりつつ、
ことがポイントのようです。

誰もが働きやすい
職場づくりを実践

育児を取りやすい職場へと風土づくりを図るのがイクボスの役割。そのためにもイクボス自身が、ワークライフバランスを常に意識した働き方を実践することが大切です。また、オープンマインドなコミュニケーションをとることは、職員が働き方を相談しやすい雰囲気づくりに役立ちます。



aru-aru

5

働き方改革で全ての人を働きやすく
イクメンもイクボスも育休でHAPPY!育休
だから
撮れた!経済産業省
山岸 航さん内閣官房
川名 大祐さん警察庁
松木 誠司さん原子力規制委員会
松木 駿太郎さん

うちの子



ベストショット

育児に伴う休暇・休業期間、子どもと一緒にいる時間が長くなると、今までは気づかなかった表情や行動を目の当たりする機会が増えます。そんな瞬間の写真は一生の宝物。2020年に行われた「霞が関のパパたち写真展」でお披露目された写真をご紹介します。

環境省
相澤 和春さん人事院
松浦 正樹さん内閣府
遠藤 光泰さん財務省
益子 直人さん金融庁
井上 健太郎さん農林水産省
仙波 武徳さん働き方改革も
全力で!

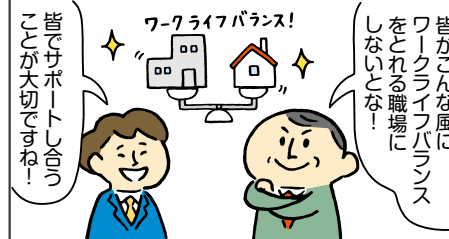
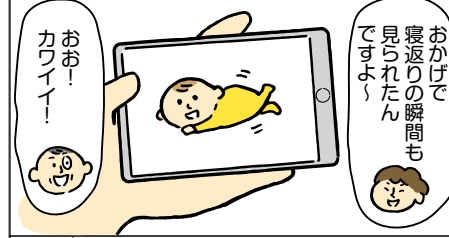
ワークライフバランス

4コマ漫画でおくる
イクメン・イクボスあるあるイクメン × あるある
イクボス

イクメンとイクボスの「あるある」をご紹介します。

様々な立場の職員にとって
働きやすい環境整備を目指します。ワークライフバランスが
日本を変える!

イクメンは育休を取得することで、家庭の面でも仕事の面でも多くのものを得ることができます。イクボスは、子育てをする職員だけでなく様々な立場にある職員一人一人の働きやすさを意識して改革を進めていきましょう。そういった意識が、日本の社会を少しずつ変えるきっかけになるはずです。



イクメン・イクボス・ママ・赤ちゃん
のための1冊がここに。