

ともそだて パスポート

2024年3月版

～男性育休はともそだての第一歩～



ともに育てる
みんなで育てる



もくじ

02	はじめに
04-07	ともそだてを描くパパ&ボスたちへ
08-11	データで見る育休取得経験
12-13	リアル育休インタビュー①【育休をきっかけに成長タイプ】
14-15	リアル育休インタビュー②【育休をきっかけに成長タイプ】
16-17	リアル育休インタビュー③【育休をきっかけに成長タイプ】
18-19	育休取得必須の便利ツール
20-21	育児休業(育業)取得タイプ
22-23	子どもと夫婦のステップ
24-25	仕事と育児を充実させるフレックスタイム制
26-29	家庭・社会でのパパの役割って？
30-31	リアル育休インタビュー④【育休前から家事が得意タイプ】
32-33	リアル育休インタビュー⑤【育休前から家事が得意タイプ】
34-35	リアル育休インタビュー⑥【育休前から家事が得意タイプ】
36-37	リアル育休インタビュー⑦【育休前から家事が得意タイプ】
38-41	ともそだてパパが得たもの
42-45	ママたちの想い
46-50	育休取得職員を支える職場の取組
51	イクボスのスケジュール
52-55	イクボスの声
56-57	イクボスから未来のお父さんたちへ
58-59	イクボス・ケーススタディ
60-63	ともそだてパパのススメ・イクボスのススメ
64-67	いまだから、「ともそだて」について考えてみませんか？
68-71	【資料編】出生後ToDoリスト
72-83	【資料編】仕事と育児の両立支援制度Q&A
84-87	【資料編】子どもの発達と起こりやすい事故 もしものときの「応急手当方法」

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。



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



はじめに

こどもたちの成長をみんなで支える、そんな職場、社会へ



内閣官房内閣人事局内閣審議官
瀧澤 依子

「こどもの成長に立ち会えて本当に良かった」
「こどもを育てているという実感が、責任感、モチベーションの向上につながっている」
育児休業を取得した男性職員からは、このような声が届いております。
また、
「育児休業を取ると言ってくれて本当に嬉しかった」
「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」
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。

我が国では、近年、男性の育児休業取得率は上昇しているものの、女性の取得率と比べるとさらなる取得促進が必要です。男性の育児・家事参画の促進により実現される、男女ともに子育てをする「ともそだて」社会は、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きわめて重要です。

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取り組んでいます。令和4年10月には、国家公務員の育児休業等に関する法律が改正され、育児休業の取得可能回数が原則1回から2回に拡大されたことに加え、産後パパ育休(子の出生後57日以内にする育児休業)の取得可能回数も1回から2回に拡大されたことで、更に育児休業を取得しやすくなりました。

また、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」においても、男性職員の育児休業取得率の目標が引き上げられたところ、政府一丸となって、男性職員の育児休業取得促進等を進め、「ともそだて」社会を実現する必要があります。男性の育児休業取得促進に加え、両立支援や働き方改革の推進により、男女問わず、また育児期の職員に限らず、あらゆる職員がその能力を最大限発揮できる職場環境を実現することが、十数年続く子育て期間において、男性、女性ともに、サステナブルに、仕事も子育ても両方しっかりと参画することができる「ともそだて」社会につながります。

男性の育児休業は「ともそだて」の第一歩であり、育児休業・ともそだてが当たり前になっていく。こ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。

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休業取得、ともそだてと、そのために不可欠な、上司を始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いただければ幸いです。

ともそだてを描く パパ&ボスたちへ

国際データを分析すると育児休業の取得は、家庭や職場へさまざまな効果を生み出すことが実証されています。結婚・出産・子育てなどのテーマを経済学的手法で研究に取り組んでいる山口慎太郎さんにお話を伺い、ともそだてを目指すパパやボスへメッセージをいただきました。



山口慎太郎さん

東京大学大学院経済研究科教授。専門は、結婚・出産・子育てなどを経済学的手法で研究する「家族の経済学」と、労働市場を分析する「労働経済学」。『「家族の幸せ」の経済学』（光文社新書）でサントリー学芸賞受賞、『子育て支援の経済学』（日本評論社）で、第64回日経・経済図書文化賞受賞。

育児休業は優秀な人材の定着度を
上げるための非常に有効なツール

——日本における男性の育児参加の現状を教えてください。

令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」では、「共働き・子育て」が謳われ、男性のさらなる育児参加が求められています。が、現実を見てみると、日本の男性の育児参加は、いまだに非常に残念な状況にあります。例えば、夫婦の家事・育児時間を合計して、男女のシェアを見る統計では、日本の女性の家事・育児時間は男性の5.5倍という報告が出ています。これは先進国の中でも飛び抜けて高い数字なんです。

——男性の育児休業取得にはどのようなメリットがあるのでしょうか？

カナダやスペインの研究で、育児休業を1か月取得した男性は、3年後の家事・育児時間がともに2割ほど増える、という結果が出ています。たった1か月の育児休業で、3年後の行動が変わるのだろうか、不思議に思うかもしれません、その謎を解く手がかりが、脳科学の分野の研究から出てきました。「オキシトシン」という脳内物質に注目した発見です。オキシトシンは「愛情ホルモン」とも呼ばれていて、簡単に言えば、「こどもがかわいい」という気持ちが湧く作用があります。女性の

出産や授乳の際に分泌されることが知られていましたが、男性も、赤ちゃんのおむつを変えたり、抱っこしたりというスキンシップを持つことで、脳内にオキシトシンが出てくることがわかったんです。

つまり、育児休業のようなかたちで育児の環境に飛び込むことで、男性もオキシトシンが分泌され、自然とこどもがかわいいと思えてくる。そして、かわいいからもっと育児に時間を使うようになり、さらにオキシトシンが出て……という、非常にポジティブなサイクルが始まり、それが3年後の家事・育児時

間の伸びにつながると考えられるわけです。さらに、父親が家事・育児を担うことで、家庭における女性の負担が軽くなり、女性のフルタイム就業率も上昇することがわかっています。これは、長期的に見ると家計全体のリスクを減らすのに非常に有効だと考えられます。

育児休業で誰かが抜けても
売上や利益は落ちない

——職場にはどんなメリットがありますか？

人事戦略という観点から考えてみると良いでしょう。今、企業の戦略を担う40〜50代の方たちに話を伺うと、「うちの会社では、誰も育児取りたいなんて言わないぞ」ということをおっしゃる方もおり、若い方たちの真意を把握していないなあ、と感じることがあります。彼らは自分が育児休業を取得しなかったことも関係しているのでしょうか。しかし、実際には大多数、8〜9割の男性が育児休業の取得を希望していることがアンケート調査からわかっています。つまり、育児休業が取得しやすい職場であることは、従業員満足度を高めて、優秀な人材の定着度を上げるための、非常に有効なツールになりうるんです。

育児休業という経営側がいい顔をしな

カナダ・ケベック州

- ▶ 2006年から、男性のみが取れる5週間の育休
- ▶ 給付金の引き上げ、利用資格の緩和など

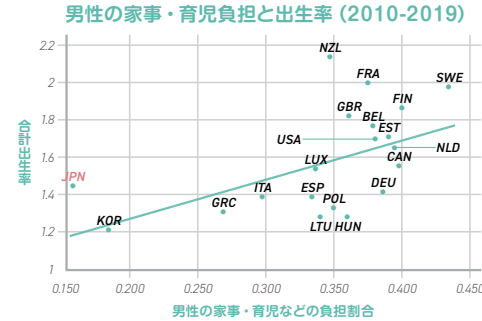
育休改革の効果

- ▶ 育休取得率：21% → 75%
- ▶ 育休期間：2週間 → 5週間
- ▶ 3年後の子育て時間：90分 → 110分/日
- ▶ 3年後の家事時間：70分 → 85分/日

参考：Ankita Patnaik (2019), "Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas," Journal of Labor Economics, 37:4, 1009-1059

「たった1か月」でも人生を変える1か月になる

いのは、業績への影響を懸念してのことでしょう。その点について検証したデンマークの研究があります。30人未満の小規模な企業に対する影響を評価したのですが、結果、育児休業で誰かが抜けても、売り上げも落ちないし利益も減らない、ということがわかりました。一方、同じ研究で、事故などの要因で人が突然いなくなった場合の比較シナリオもありますが、この場合は売り上げが落ちることが確認されています。つまり、前もって伝えられる育児休業は事前準備が可能なので、乗り切ることができるんです。



出典：OECD Gender Data Portal 2021, The World Bank Open Dataより作成
注：男性の家事・育児などの負担割合は、無償労働時間の男性平均と女性平均の和に占める男性平均の割合と定義。調査年が国によって異なるが、無償労働時間と合計出生率の対象期間を国ごとに一致させている。高所得国のみを対象。

男性の育児参加の割合と出生率は正の相関関係にある

人が抜けて、その穴を埋める経験を積むことで、若い職員が成長するという点も、組織にとつては大きなメリットです。私自身、かつては全部自分でやらないと気が済まないタイプでした。ところが子どもが生まれると物理的に時間が取れなくなって、人に任せる以外に選択肢がなくなりました。そして任せてみると、任せられた若手は、自分が裁量を持つことで仕事が楽しくなって頑張るんですね。結果、私自身もより大きな範囲・規模の研究ができるようになりました。育児休業は、仕事のスタイルを変えるいいチャンス。プレイヤーからマネージャーとなるきっかけにもなりうるんです。

子育ては人生を変えるほどのインパクトがある

——社会全体としては、どのようなメリットがありますか？

少子化に対して出生率を上げる方向に作用するのではないかと考えられていることです。国際データで、男性の育児参加の割合と、出生率は正の相関関係にあることがわかっています。長期的には、父親が育児をし、母親も外で働くという環境で育つことで、子どもの持つ価

値観がジェンダー平等的になることがわかっています。結果、男性も女性も一定の役割を押し付けられることなく、自分の向き不向きに合わせて活躍できるような、より良い社会の構築につながるのではないのでしょうか。

——育児休業の取得を促進するために、職場は何をすべきでしょうか？

ユニセフの調査で見ると、日本の育児休業は、世界でも最も整った制度だと言えるんです。ということは、制度そのものではなく、何か他に問題があるわけです。

職場における育児休業の受容についてのア



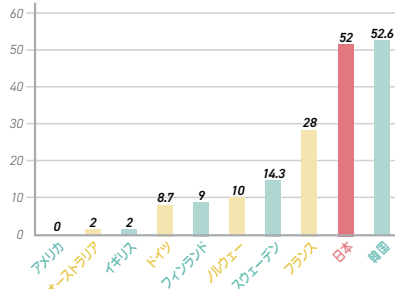
がやっても同じ質を保てるようにしなくてはいけません。そのために、デジタルツールなども活用して情報共有を進めるなど、マネージャーは常に工夫をしていくべきでしょう。

——これから育児休業を取得する国家公務員の方々へのメッセージをいただけますか？

「仕事面白い。こどもは特に望んでいない」という方もいるでしょう。実は、かつての私がそう考えていました。ところが、実際にこどもが生まれ、その考えが全く変わったんです。優先順位が完全にひっくり返る。こどもの幸せが大前提で、そのために仕事を調整していく、というふうになるわけです。

子育ては、自分よりも、もっと大事なものが出てくるという驚き、そして喜びを味わうチャンス。子育てには、人生を変えるほどのイ

男性だけに割り当てられた育児期間（週数）



出典：OECD Family Database

日本の育児制度自体は世界でも上位と評されている。
変えるべきは職場の文化

育児休業取得についてポジティブな 空気を広げる職場へ変えていく

ンパクトがあるんです。騙されたと思って、ぜひ、飛び込んでいってほしいと思います。まずは、仕事、家事・育児についてのお互いの理想を夫婦で話し合ってみてください。常日頃から何かあればコミュニケーションを取れる関係性を築いておくことが、充実したともそだてにつながっていきます。過酷な部分もある子育てという事業を、ワンオペでさせられれば、それは「一生の恨み」になり得ますが、逆に協力して乗り越えれば、夫婦の間には「戦友」のような絆も生まれるんです。そして、国家公務員の皆さんが率先して育児休業を取り、男性の子育てが当たり前という世界にどっぷりと浸ることが、育児休業を導入する民間企業、さらには社会全体への波及につながっていきます。胸を張って、育児休業を取ってほしいと思います。



Q 取得した育児休業の長さについてどのように感じましたか？

		短すぎた やや短かった 適度だった やや長かった 長すぎた					短かった計	長かった計
		[%]						
全体		18.1	42.4	37.3	1.9		60.5	2.2
育児取得期間	1週間未満	49.5	22.7	27.5			72.2	0.3
	1週間以上2週間未満	31.8	40.1	27.0			71.9	1.1
	2週間以上1か月未満	19.1	45.7	33.9	1.0		64.8	1.3
	1か月以上3か月未満	15.4	46.8	36.3	1.3		62.2	1.5
	3か月以上6か月未満	11.7	36.7	46.9	4.3		48.3	4.7
	6か月以上	5.4	24.9	60.3	8.4	1.0	30.4	9.3

※1.0%未満については記載を省略

取得した育児休業が「短かった」との回答が全体で6割強。特に、「短すぎた」は2週間未満の回答者が顕著

Q 育児休業前にやっておいて良かったことを教えてください（複数回答）

育児前にやっておいて良かったこと 上位5位	%
配偶者と育児の期間やタイミングについて話し合った	70.5
配偶者と育児中の育児・家事の分担について話し合った	40.0
育児や家事に関する情報収集を行った	31.6
配偶者と育児中の互いの育児・家事の合間の休息の取り方・ストレスケア等について話し合った	30.0
配偶者と育児に関する方針について話し合った	29.1



このほか、特に共働き世帯では、「配偶者と育児後のそれぞれの働き方について話し合った」「配偶者と育児後の育児・家事の分担について話し合った」も多くの人を選択

Q 育児休業中にやっておいて良かったことを教えてください（複数回答）

育児中にやっておいて良かったこと 上位5位	%
配偶者と育児後の互いの働き方について話し合った	40.5
配偶者と育児後の育児・家事の分担について話し合った	41.8
配偶者と育児後の互いの育児・家事の合間の休息の取り方・ストレスケア等について話し合った	29.1
配偶者と育児や教育に関する方針について話し合った	28.7
配偶者と育児後の経済的なことについて話し合った・シミュレーションした	28.6

このほか、特に共働き世帯では、「配偶者と中長期的な家族での両立計画について話し合った」も多くの人を選択



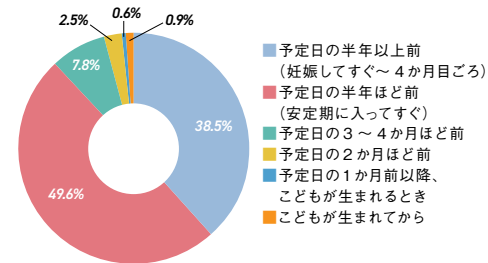
先輩パパに聞いてみました！

データで見る育児取得経験

初めての育児取得は、時期や期間、職場への伝達など、わからないことだらけ。そこで育児経験のある先輩パパにアンケートを実施し、育児を経て得たことなど聞きました。データから読み取れる、ともそだでの第一歩とは――。

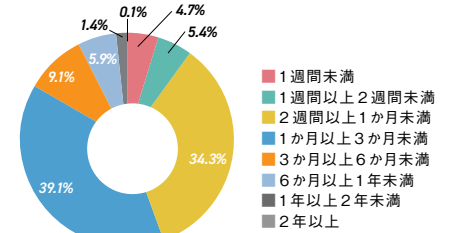
国家公務員男性の育児休業の取得経験に関するアンケート
対象：2020年4月～2024年3月までに育児休業を取得・復帰した国家公務員男性職員（6,973人回答） 実施期間：2024年2月22日～3月11日
（注）グラフの内訳は、それぞれ四捨五入しているため、その合計が100%等にならない場合がある

Q こどもが生まれること（時期）はいつ職場に伝えましたか？



大半の人が、安定期に入るところには、こどもが生まれることを職場に伝えているようです。早めに相談することが、周りのサポートにもつながるためおすすめです

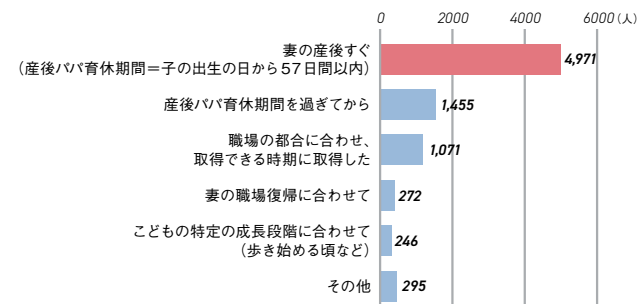
Q 育児休業の取得期間を教えてください



アンケート回答者の約9割が2週間以上、約半数以上が1か月以上取得

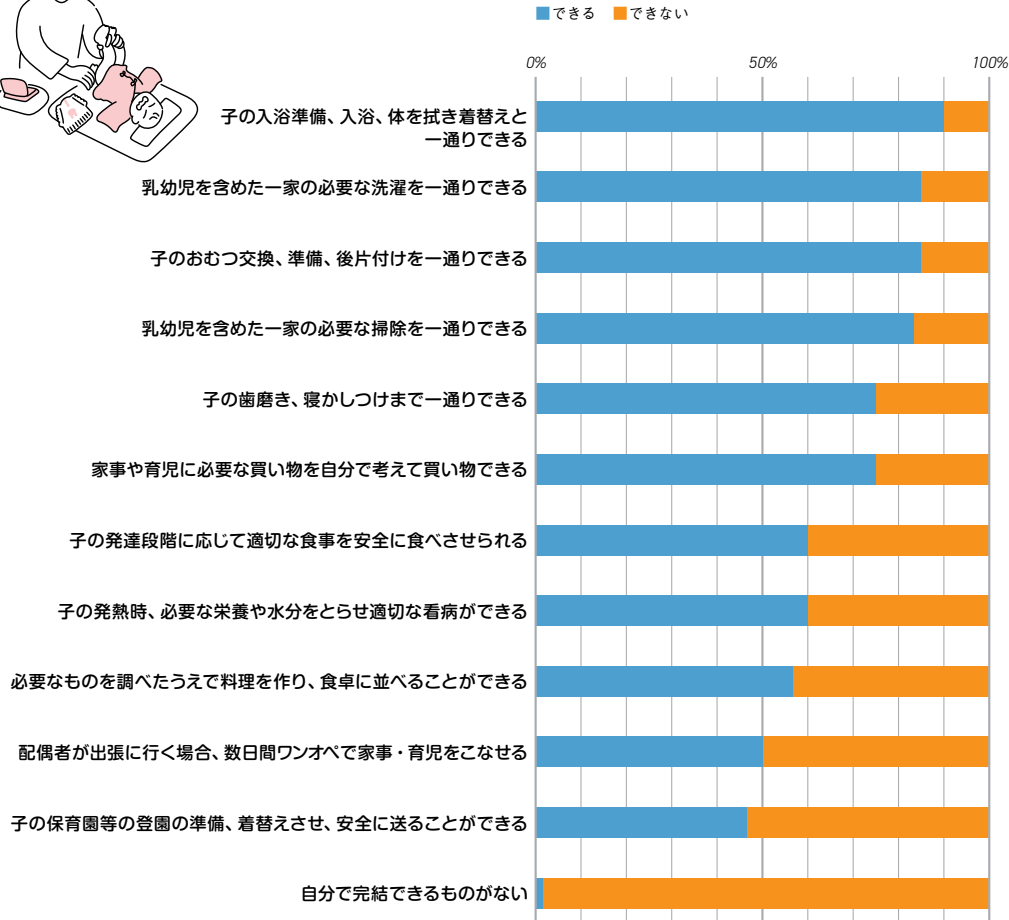
※本アンケート回答者の回答結果。一般職の国家公務員の取得者全体の取得期間については、取得者の87.6%が2週間以上、38.8%が1か月以上となっています（仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（R4））

Q 育児休業はいつ取得しましたか？（複数回答のため、分割の場合は、そのすべてのタイミングを選択）



妻の産後すぐ、出産後の回復サポートや、子育てを一緒にスタートができるタイミングで取得している人が多いようです

Q 育児・家事について、ご自分で完結できることをすべて教えてください（複数回答）



自分だけで完結できることの個数は、平均で 7.6 個。パパもママも、片方が不在時に一人で全部こなせるスキルが必要です

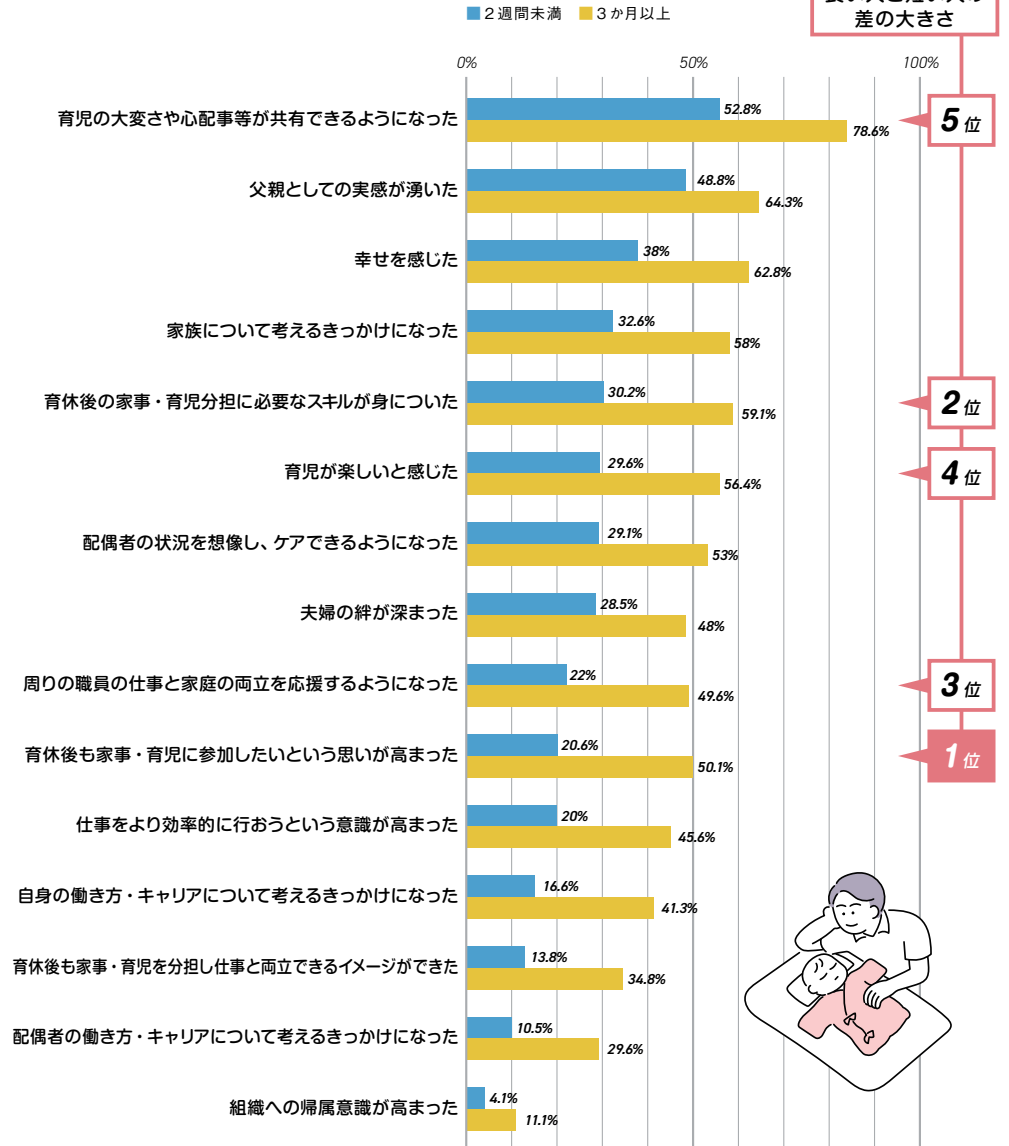
データで見る先輩パパたちの経験、いかがでしたか？

次のページからは、より詳細に、育休取得経験や両立の秘訣などを

語っていただきます！

Next Page

Q 育休休業を取得してみて感じたことをすべて教えてください（複数回答）



取得期間が比較的に長い人（3か月以上）は、取得期間が比較的に短い人（2週間未満）よりも、いずれの項目も高い傾向にあり、特に、家事・育児参画への思いが高まり、実際の両立のためのスキルも上がっている傾向があります。



産後の妻の回復のために 育児休業を取得

いなくてもいい反面、やろうと思えばいくらでも仕事があるような職種です。水曜以外は仕事をセーブしてくれているので、私も水曜だけは定時に帰りますと部署でもお願いしています。

絶対に定時で上がる分、後輩には勤務時間中にたとえ私が手を動かしていても、必要なときは声をかけてほしいというのを伝えてきました。

現在は平日夜の家事や育児はほぼ妻がやってくれていますので、少しでもゆとりを持てるよう外部サービスを積極的に利用しています。出来上がったおかずを届けてくれるものや、時間単位で手伝ってもらうファミリーサポート、こどもの図書館の本の予約や旅行の計画などをしてくれる秘書サービスなど、様々なものを試しています。

平日は帰りが遅くなってしまう分、土日はこどもと触れ合う時間になっています。これからも、忙しい中でもバランスをとって家族との生活を楽しみたいと思います。



工藤 駿さん

KUDO SHUN

文部科学省初等中等教育局
初等中等教育企画課
課長補佐

お子さんの年齢と育児休業取得期間

長男（7歳）、長女（4歳）

長女誕生時に3か月半の育児休業を取得

※所属・年齢等は2023年度取材時点



私も一般企業に勤務する妻も、こどもが生まれるまで毎日のように終電帰りという働き方をしていました。平日は家で顔を合わせることがほとんどなかったように記憶しています。

上の子（男の子）は今小学1年生ですが、この子が生まれるときはまだ霞ヶ関も男性育児休業を歓迎するムードとは言いがたく、私も取得しませんでした。産後2〜3か月の間、早出早上がりをしていたことのお風呂を手伝った程度です。

その3年後に娘が生まれるに当たり、上の子もいる中で妻の産後のワンオペは無理だろうと、育児休業を3か月半取得することにしました。今後もフルタイムで働き続けたいという妻が心身を少しでも休めて、回復に専念してもらいたいと思っていました。

期間を3か月余りにしたのは上の子のときに、母体が回復するにはそのくらいかかることの妻の言葉からでした。今思えば半年くらい申請すれば良かったのですが、自己抑制をかけてしまいい後悔しています。育児休業中は上の子の保育園の送り迎えや、食事の支度、こども

たちのお風呂、そして夜のミルクを担当しました。娘は生後90日くらいで夜通し寝てくれるようになり、私の育児休業中に妻の睡眠時間を確保する、という目標は達成しました。

現在は妻もフルタイムで働いていますし、私も残業が多い部署にいます。育児休業前と変わった点といえば、水曜日に私が定時上がりをして、代わりにその日は妻が仕事に打ち込めるようにしたことです。妻は裁量労働制で長時間職場に

育児休業中の1日（第2子育児時）

7:30	上の子とともに起床 朝食、着替え、登園準備
8:30	保育園に送る
9:00	仮眠
11:30	昼食準備 日中は買い物や下の子のおむつ替えなど
17:00	夕食準備
18:00	上の子を保育園に迎えに行く 夕食
19:00	下の子の沐浴 上の子と遊ぶ
21:00	就寝（その後、朝まで2〜3時間おきにミルク）



ママから見た
パパの育児タイム

夫が育児休業を
取得してくれたおかげで
体の回復スピードが違った

2人目を出産した後に夫が育児休業を取得して家事や育児のほとんどをこなしてくれたおかげで、1人目のときは体の回復スピードが違いました。夫は家事も一通りできるので、雑誌の家事分担リストを活用して分担を決めました。特に料理が得意でとても助かっています。下の子の離乳食が始まるころは私がフリージング食のレシピ本を探してきて、夫にお粥等の作り置きをしてもらいました。「上司の指示はそれとおりにやる」と言っていました（笑、すごく上手に作ってくれて、美味しかったです。今は子育てをしながらお互いに忙しく働いているので、スケジュール管理には気をつけています。Googleカレンダーを共有し、漏れがないようにしています。



「諦めずに楽しく」で 仕事も家庭も全力投球

感じました。

献立の検討、野菜の下処理、おむつの補充など「小さな家事」が毎日無数にあることも実感できました。加えて、育児をしていると「泣き暴れて途方にくれる」みたいなことがあり、独りだとならだけですが、その瞬間一緒にいれば、支え合ったり、笑い飛ばしたりできるので、片方が交代でやるというより「一緒に過ごす」ことが重要だと思いました。

ですから、職場復帰した今も、夕方から夜にかけての「育児のコアタイム」にはできるだけ家にいるようにしています。育児時間を使って17時45分に退庁して帰宅、こどもをお風呂に入れて、家族と一緒に夕食を取り、20時くらいにテレワークで仕事復帰する、というスタイルです。大変そうに見えるかもしれませんが、私は、困難だけれども社会的に意義のあるこの仕事が好きで、大切な自己実現の場として諦めたくないんです。育児は「やらなきゃいけない」ことではなく、「家族と過ごし、成長を見守れる貴重な時間」です。どちらも諦めず、楽しんで全力投球していきたいです。



ママから見た パパの育児タイム

育児・家事の時間をもとに過ごす
交代ではなく、支え合いながら一緒に

娘はあまり眠ってくれず、夜は1時間おきに起きてしまう赤ちゃんでした。夫の育児休業中は、夫が朝早く起きて娘を散歩に連れて行ったりしてくれて、その間に眠ることができて、とてもありがたかったです。最近は週1回程度、保育所の一時預かりを利用していましたが、そうするとよく風邪をもらって困ります。困っていたところ、夫が自宅往診サービスを促してくれて、これは本当に助かります。

4月からは私も職場復帰します。朝は夫が保育園に送り、夕方は私が2時間の育児時間をとって、5時過ぎには保育園に迎えに行こうかと話し合っています。正直、仕事との両立に「大丈夫かな」という不安はありますが、夫は「育児のコアタイム」にはできるだけ帰宅して、「一緒に育児・家事をしよう」としてくれています。



野口 智紗樹さん NOGUCHI CHISAKI

デジタル庁 参事官補佐
デジタル法制推進担当
デジタル田園都市国家構想担当

お子さんの年齢と育児休業取得期間
長女（1歳）
長女生後1か月時に1週間、
生後3か月時に21日間の
育児休業を取得
※所属・年齢等は2023年度取材時点



国会対応もあり、とにかく忙しい職場ですが、仕事も育児も「諦めずに楽しく」という気持ちで向き合うような心がけています。

妊婦健診は欠かさず同行しました。妻も国家公務員ですので、妊婦健診は庁舎近くの病院にして、朝一番に予約を取って9時半の始業に合わせるようにしました。エコー検査に立ち会って赤ちゃんの成長を見て、妻と医師の話を聞くことで、妻がその時々で抱いていた不安を、夫婦の共通認識にすることができて良かったと思います。

出産予定日は5月、国会真っ只中でしたが、里帰り出産に同行して義両親宅からテレワークで業務しました。育児休業期間中も含め、部下が「野口さんならこうやるかな」と思ってやってみました」と能動的に業務遂行してくれたことも喜びでした。

育児休業は、1か月健診を終えた長女と妻が東京に戻ってくるタイミングでまず1週間、そして国会が閉会する夏の時期を見計らって3週間取得しました。職場には、妊娠がわかったときから育児休業を取得することをあらかじめ相談して

おり、上司は、「必ず育児休業は取るように。職場での代わりはいないけれど、父親として、夫としての代わりはいないのだから」と後押しをしてくださいました。

育児休業の収穫のひとつは、こどもと妻の一日のサイクルを体感できたことです。育児休業を取るまでは、こどもが寝ている間に家事をやれば良いと思っていたのですが、実際の育児は想像以上に体力勝負。学生時代に野球をやっていたので体力には自信がある方ですが、そんな私でもくたくたになるくらいです。だから、昼間にこどもが寝ているときに一緒に寝ないと身体が持たないことを痛

育児休業中の1日

6:00

起床、こどもと遊ぶ、朝食準備

8:00

妻起床、朝食

12:00

昼食

(こどもが昼寝しているときは、
できるだけ妻と一緒に寝る)

必要に応じて、買い物

18:00

こどもをお風呂に入れる

(妻が夕食準備)

19:00

夕食

20:00

洗い物、洗濯物、お風呂

(妻がこどもの寝かしつけ)

22:00

こどもが深く寝付いたら妻がお風呂

(1～2時間おきに授乳)



半年間の育児休業を経験して 家事や育児が 「協力する」から「自分ゴト」に



横田 洋和さん

YOKOTA HIROKAZU

戸田市教育委員会事務局
次長兼教育政策室長
(文部科学省から出向)

お子さんの年齢と育児休業取得期間

長女(8歳)、長男(4歳)

長男誕生直後に「男の産休7日間」、

長男生後5か月で6か月間育児休業を取得

※所属・年齢等は2023年度取材時点



育児をきっかけに成長タイプ

育児前から家事が得意タイプ

第一子の長女のときは、ちょうど自分の異動の時期でバタバタ。生後半年で留学することになり、同じ国家公務員で育児休業中の妻と共に渡米。留学中は時間を持てましたが、帰国後は忙しい生活に戻り家のことはすっかり妻任せに。その結果、娘にパパとは保育園に行きたくないと言われ……。育児は「質」もそうですが、ある程度の「量」を確保するのが大前提だと痛感しました。

第二子の長男が生まれたのは、平成から令和に変わる少し前でした。出産直後の「男の産休7日間」と、改元による連休、GWで20日間ほど休みをいただきました。第一子のときの反省から下の子のときは取得希望時期の9か月前から職場に根回し。生後約半年で妻とバトンタッチする形で半年間の育児休業を取得しました。

実は、妻には初め反対されたんです。「あなたの今の家事力、育児力で育児休業は務まらない」「育児休業よりもその後どうするかが重要。また元に戻っちゃうのでは？」と。まったくもってそのとおりでした。こどもを保育園に預けるに

るようになったのは自分にとって大きな成長でした。最初の1、2か月は毎日が新鮮でしたが、育児休業は後半が断然大変。その分、我が子の成長する瞬間をこの目で見る事ができるのは大きな喜びです。育児休業に入る前、上司に「子育ては仕事と同じか、それ以上に重要なことなので頑張ってください」という言葉をいただきましたが、本当にやりがいがありました。

結婚当初はご飯を炊くこともできなかった私ですが、今は朝の時間で夕食も作り、夜は温めれば食べられるようにしています。また保育園のバッグに着替えを詰める、洗濯機のフィルターの埃を取るなど、妻がしていた「見えない家事」にも気づけるようになりました。

仕事の面でも、帰宅時間を決めているのでスピードは上がりましたね。思うに、育児休業は目的ではなく手段なのかな。と。今後は、忙しい部署でも早く帰れることを当たり前にすべく、仕事と育児を両立しやすい職場環境やワークシェアリングについても、考えて実践していきたいと思っています。



ママから見た
パパの育児タイム

ともそで夫婦の分担のコツは
コミュニケーションをとること

初めは反対していた夫の育児休業取得ですが、家事も育児もほぼ何もできないところから格段にスキルアップしてくれて本当に感謝しています。

共働き、ともそでの夫婦が家事や育児を分担してうまく回していくコツは、コミュニケーションをとることに尽きると思います。我が家では仕事の忙しさ等お互いの状況をよく共有するとともに、お迎え等を変えてもらおうときは、行き違いがないよう、LINEなどのテキストでのやりとりをするなど工夫しています。以前は仕事を持ち帰った夫が無言でパソコンに向かっていて、何のために早く帰ってきたの？と喧嘩になったこともありました。国会答弁が当たっていると後から言われ、納得しました。最近はどうかが忙しいときは分担を交代したりして、やりくりしています。

復職後の一日 ※月水金の場合	
パパ	ママ
5:00 起床、身支度	起床、身支度
6:00 食事準備(朝食・弁当・夕食) ※火木は妻と役割交代	洗濯、自由時間 ※火木は夫と役割交代
6:50 こどもたち起床、下の子の着替え用意	
7:20 子と朝食	
7:40 出発準備(血洗ひ、歯磨き等) ※歯磨き係に分担	
7:55 子と家を出発準備	家を出発
8:00 子と登校・登園	
8:30 移動	登庁、勤務開始
9:30 登庁、勤務開始	
17:15 退庁 ※火木は上の子の習い事迎え	退庁
18:00 移動	こどもたちの迎え(預金・保育園) ※火木は下の子のみ
18:30 帰宅、夕食準備	帰宅、洗濯物をたたむ、夕食準備、入浴
19:00 入浴後の身支度(子含む)	
19:15 子と夕食	
20:00 夕食片付け、学習サポート	子と遊ぶ、学習サポート等
20:20 入浴	
21:00 歯磨き、本を読む等	
21:30 就寝 ※お互いに予定がある場合は、もう片方がこどもたちと就寝	

は夫婦で同時に休むことはできません。妻がそのまま1年間育児休業をとる選択もある中で、私に任せてもらえるだけの説得材料が必要でした。そこで、育児休業に入る準備や育児休業中のこと、育児休業後の家事や育児をどうするかといったプランを作成し、妻にプレゼン。話し合って理解してもらいました。

育児休業中にこどもたちと本気で向き合って、育児や家事に「協力する」という以前の姿勢から、当事者意識を持って



ママは育児・家事をパパにバトンタッチして、仕事復帰へ！

同時期取得型

妻と一緒に育児
仕事のタイミングに合わせて取得。



ママの育休期間内にパパが2回まで育休取得。
子の成長に合わせて、保育園など復帰後の準備目的の取得にも。
パパがママより先に職場へ復帰。

引き継ぎ型

妻の復帰に合わせて一定の
引き継ぎ期間をかぶせて取得。



ママの育休中にパパが取得、引き継ぎ期間を経て、ママが先に仕事復帰。
保育園の送り迎えなど考えずに仕事に集中できるので、ママの仕事復帰に最適。

バトンタッチ型

妻の復帰と入れ替わりで取得。



ママの仕事の事情に合わせ、心身の回復が順調なら産後休暇後に復帰、パパにバトンタッチ。
夫婦の仕事の繁忙に合わせて交代しながら保育園入園までつなぐことも出来る。

育児・家事を二人でシェアできるよう、
パパもママも、片方が不在時にも一人で全部こなせる
スキルが必要！

育児休業(育業)取得タイプ

令和4年10月から、産後パパ育休期間を終えた後の
育休取得可能期に2回まで、育児休業を分割して取得できるようになりました。
ここでは、その新制度を活かした育休取得タイプ等についてご紹介します。

分 分割取得可能



産後サポート型

妻の産後をしっかりサポートするために
出産に合わせて取得。



産後の辛い時期を強力サポート。
パパは出産時に1回取得し、産後8週間内の退院後や里帰り後などにもう1回取得。

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2回に
分けて取得。

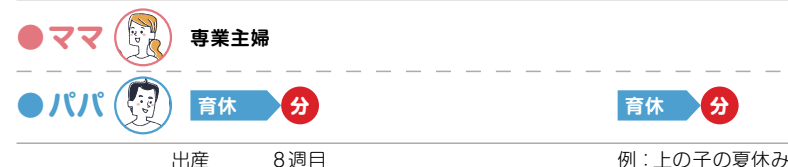


パパは産後パパ育休期間に2回、その後の育休で2回取得。例えば、産後サポートのタイミ
ングとママ復帰タイミングで柔軟に活用。

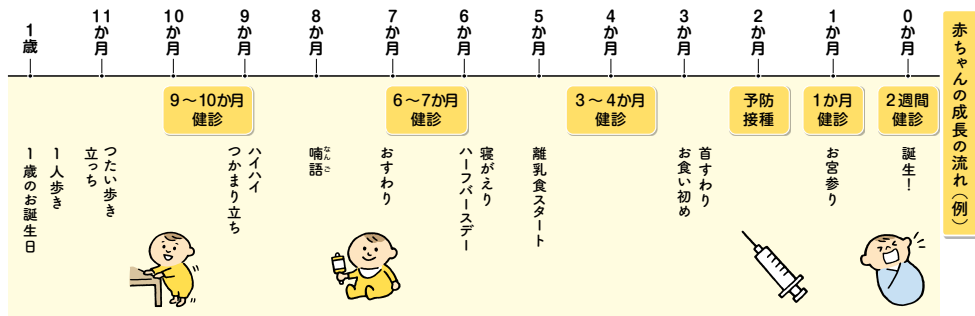
※以下のどの型の場合にもおすすめ！（新制度では、こどもやママの体調、ママの復帰など
家庭の事情に応じて柔軟に取得できます。）

妻サポート型

妻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。



第1子だけでなく、第2子以降の出産時にも最適。
例えば、上の子の春休みや夏休みなどの長期休みに合わせたり、つかまり立ちが始まり目が
離せない時期などに分割取得も。

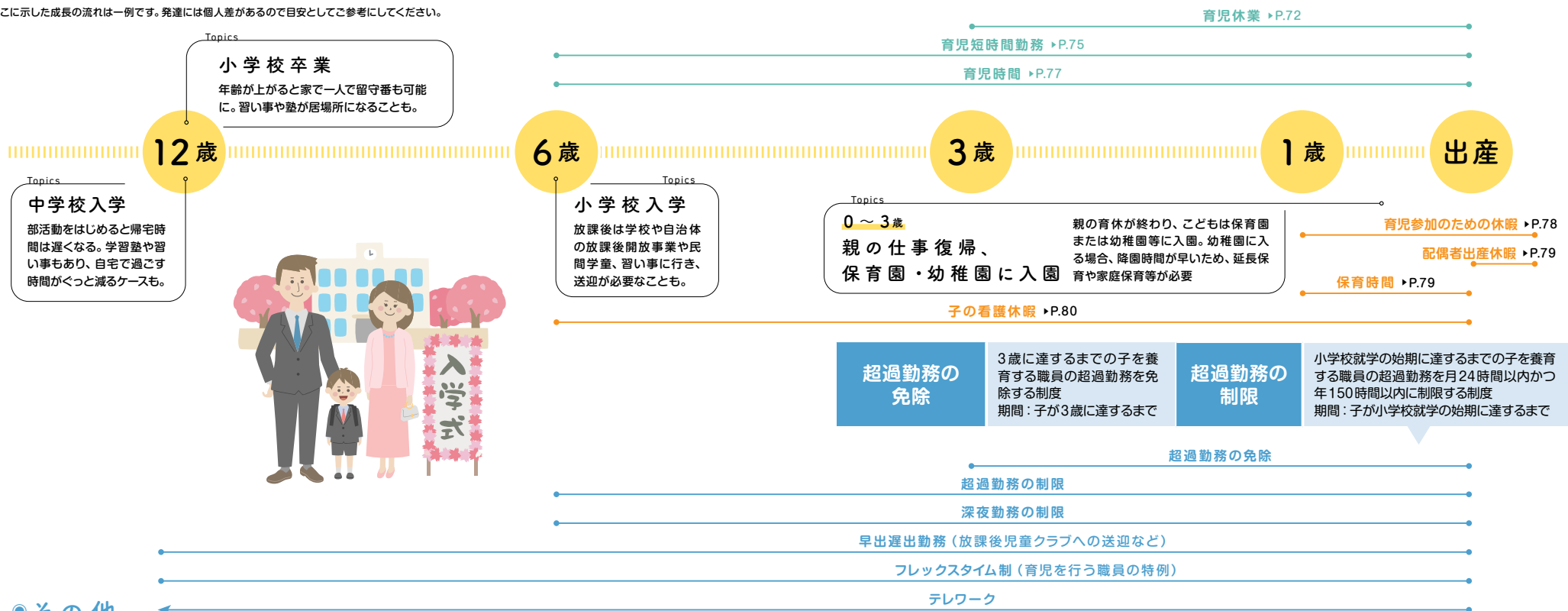


※ここに示した成長の流れは一例です。発達には個人差があるので目安としてご参考になしてください。

こ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。こ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。



超過勤務の免除	超過勤務の制限
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	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

●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	フレックスタイム制 ← P.24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（小学校6年生までの子を養育する職員）については、日曜日及び土曜日に加え、平日にも週に1日勤務しない日を設けることも可能（令和7年4月からは、一般の職員も利用できるようになる予定）。
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	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。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。

フレックスタイム制

出産

就職

22歳

Topics

大学入学

自宅を出て、ひとり暮らしを始めることも。

18歳

中学校入学

12歳

高校入学

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。(※令和7年4月以降は、引き続き利用可能)。

親の介護

こ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。

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

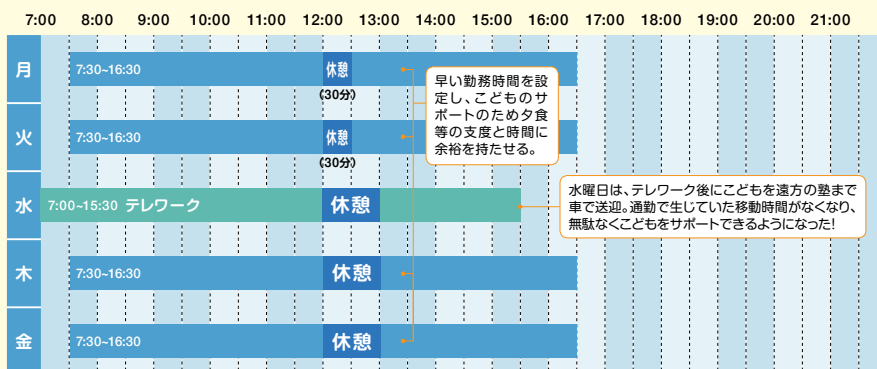
コアタイムが10時から14時の部署に勤務し、単位期間が4週間の職員



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：こどもの中学受験をサポートしたい



概要

- 制度の利用を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（令和7年4月から一般の職員もより柔軟な仕組みを利用可能となる予定）。

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、平日にも週に1日勤務しない日を設けることができる。
- 各府省は、コアタイムや最低勤務時間を2～4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（育児・介護職員については、追加の週休日を設けない週のみ、職員が1日設定可能）。

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5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】

1日7時間45分（通常の勤務）

フレックスタイム制

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時間以下）

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？

いざ育児を始めようと思っても、何をしたいのかわからない新米パパへ。
「父親に求められる役割って何？」



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」ですもの。
こどもの発達には
愛情豊かなたくさんの大人との
関わりが必要です。

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時には、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がバッテリーングしてフリーズ……。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ています。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」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。

※2 出典：NHKスペシャル「ママたちが非常事態!? 最新科学で迫る」の「ボンの子育て」

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 体にかかる様々な痛み	なし
② 妊娠・出産に伴う体の変化 による心の変化	マタニティブルー	なし
③ 生活スタイル	仕事が制限される こ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、男性には妊娠・出産に伴う体の変化がない。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・家事をすべき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。

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。こ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。

※1 出典：NPO 法人マドレボニータ「産後白書」

社会でのパパの役割

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

こどもは、「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。こ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、父親もこ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、「経験が自分を变える」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てきたらといって、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。

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

チームで育児をシェアすることの重要な意義として、こ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ということが挙げられます。

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こどもを成長させます。チームで育児するのは、こどものためとも言えます。

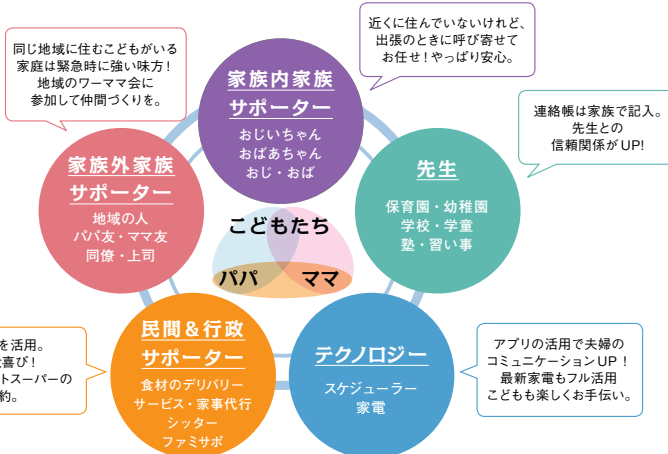
チームの力を最大限に発揮していくには、父親が社会での在り方を見直すことが大切です。「仕事か家庭か」ではなく、「仕事も家庭も」欲張りしましょう。

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、こ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、一緒に成長しているキャリア「イクキャリ」をぜひ目指してください。

こどもの活動範囲が広がってきたら、こどもを、地域のパスポートにし、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。

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る。そんなとき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（P.19参照）。



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

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]
合計	705分 (11時間強)

×上記を8回繰り返す

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いといけないため。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. もとに作成



「一人でも育てられるつもりで」 家事と育児に邁進した 育児休業



国井 隼人さん

KUNII HAYATO

総務省大臣官房秘書課
総務審議官室
秘書専門職



お子さんの年齢と育児休業取得期間

長男（4歳）、長女（2歳）
長男生後4か月から3か月間、
長女生後1か月から9か月間、
育児休業を取得

※所属・年齢等は2023年度取材時点

前の着替えといった準備を担当したり、交代制で洗濯や掃除を担当したり、土日は育児を存分にするようにしています。育児休業以外の制度は、折々で使っていました。特に、妻が二人目の妊娠中に、切迫早産で数か月間家事や外出が出来ない自宅安静となったときは、両実家などの協力も得つつ、私が上の子の保育園の送り迎えや家事を担当しました。その際はテレワークやフレックスがなければ回りませんでしたし、育児休業中の経験が役に立ちました。

育児休業中に育児や家事のやり方で夫婦喧嘩もしましたが、お互いのやり方や意図を理解し尊重することが家庭円満につながることに気づけました。そういう意味でも、育児休業は長くとって良かったと感じています。長期間継続して取り組むことで夫婦共同のリズムとスタイルを形作れ、その流れで復帰後の家事や育児にもより積極的に取り組みやよくなるなど、良いスタートになった気がします。これからも夫婦お互いの働き方や思いを尊重しつつ、周囲の協力にも感謝を忘れずにこどもと接していきたいと思っています。

第一子の妊娠判明当時の職場は内閣人事局という国の職員のワークライフバランス推進も所掌する部署であり、ごく自然に自身も育児休業を取得しようと考えていました。1年近く育児休業を取得した男性の先輩や、第三子の育児休業を配偶者が取得している女性の先輩などの話をこれまで見聞きしていたこともあり、我が子の面倒をしっかりと見たい、成長に立ち会いたい、子にとっても親と過ごす時間が多い方が良いだろうとの思いでそれぞれ保育園入園まで取得しました。

育児休業取得の希望は安定期に入った頃に上司（課室長級）に伝えました。第一子の内閣人事局でも第二子の総務省でも「もちろん！」と即答頂き、大変ありがたかったことを覚えています。期間が長期なので後任が就くことになり、後任や周囲にも感謝しながら引き継ぎました。引継書には、現状・結果だけでなく、意図や関係者の関心事項を含めた経緯や共有フォルダの場所など細かく記録するようにしました。

育児休業中は、「一人でも育てられるつもりで」を心がけました。私も元々一

🕒	育児休業中の1日（第2子育児時）
7:00	起床、朝食
8:30	上の子、保育園送り
10:00	家事・育児（下の子の沐浴など）
11:30	昼食準備
12:00	昼食
13:00	家事・育児（下の子の寝かしつけなど）
14:00	買い物・夕食の準備
16:30	上の子、保育園迎え
17:30	夕食
18:30	上の子とお風呂
20:30	こどもの寝かしつけ
21:00	夫婦のリラックスタイム
22:00	就寝

通りの家事はこなしていて、育児休業中もその延長線で取り組みましたが、特に離乳食は印象に残っています。アレルギーや月齢や好き嫌いや栄養も考えながら裏ごしなど大人の料理とは異なる手順で手間暇をかけて作り、また、こどもに食べさせるのはとても大変でした。夜泣き対応は意外と楽しい思い出でした。

現在は、職務柄、私は毎日出勤しており、こどもの送迎や食事の準備などは、主にテレワーク勤務している妻が担当しています。その分できるところで、出発



ママから見た
パパの育児タイム

「子育てしているのは一人じゃない」と実感できた

育児休業中、夫には本当に助けられました。家事・育児だけでなく、食材やミールキットの宅配サービス、掃除の外注などについても調べてくれたりしたこともありました。食材の宅配は今も便利に使っていますし、何より、自分が復職後の私の負担を軽くしようという心を配ってくれる、その気持ちを嬉しく思いました。

私は一般企業勤務ですが、一人目の出産当時は、育児休業を取る男性は職場にはいませんでした。ですから、夫の育児休業については、嬉しい反面、本当に休んでいいのかと心配にもなりました。そして、実際に一人目で3か月、二人目で9か月の休みをいただけて、本当にありがたかったです。産後、夫と子育てできたおかげで、「子育てしているのは一人じゃない」と実感できました。



産後、快復が大変だった妻を 全力でサポートした育児休業

仕事のことを考えて、育児休業の取得を躊躇する人もいるかもしれませんが、私はこどもと真正面から向き合うことで、自分自身も成長させてもらったと感じています。生活面だけではなく、育児と両立させていくための仕事に対する考え方にも生き、仕事に対する精神面、効率化につながっていると実感しています。人間が一番成長するこどもの大切な幼少期、男性もぜひ、長期の育児休業取得を強くお勧めします。きっと未来の宝物になります。

ムーブにすることにもつながりました。妻も国家公務員であり、私たちは共働きです。妻と同じように、私自身が主体となつて家事・育児をすることは当然のことだと考えています。しかし、もちろん、それぞれの得意・不得意があるので、お互いのフオロも考えながら、些細なことでも相談をして進めていくことが大事だと思っています。例えば、相手に何かをしてほしいときは、その理由も話すと、お互いに納得して進められるように思っています。



田村 亮輔さん

TAMURA RYOSUKE

東京国税局
調査開発課

お子さんの年齢と育児休業取得期間

長女（4歳）、次女（まもなく出産）
長女の誕生後から6か月間の
育児休業を取得

※所属・年齢等は2023年度取材時点



「産後の女性は、交通事故に遭ったのと同じくらい身体的ダメージを負っている」。この情報を知ったのは、第一子出産前に妻と一緒に情報収集していたときのことでした。そもそも、妻はつわりが非常に重くて心配していたところに「交通事故レベル」です。私が支えなくては、と強く思い、6か月の育児休業を取得することを決めました。

第一子のとき、当初育児休業を1か月か3か月かで悩んでいました。税務調査という職務が好きなこともあり、育児の想像もできなかったため、あまり深く考えていませんでした。しかし、総務課に育児休業取得の希望を伝えると、当時の係長から、第一子、第二子共に育児休業を半年以上取得したこと、こどもの成長を近くで見られる貴重な楽しい時間だったという話を聞いたことが、育児休業を当初より長めに取るきっかけになりました。職務柄、出張が多く、長期休暇・休業は難しいと考えていましたが、職場全体で男性の育児休業取得を進めており、周りの上司、同僚に恵まれ、長期取得を後押ししてもらいました。

結果的に、育児休業を長く取得して良かったです。第一子の誕生後、妻は体調がなかなか回復せずに再入院、という出来事があり、一時期、私が一人で赤ちゃんの世話をするようになりました。3時間毎の授乳、おむつ替え、沐浴……。赤ちゃんは繊細で、初めは抱っこ紐を使うのにすら戸惑いましたが、一つ一つ無我夢中で覚えていきました。義母のサポートにも助けられ、出産前に両親学級に参加していたことも幸いし、なんとか妻を休ませてあげることができました。

このときの経験は、妻の職場復帰をス



育児休業中の1日

- 1:00 起床
夜間の授乳、おむつ替えなどの育児
- 8:00 朝食
- 10:00 家事、近所に散歩
- 12:00 昼食
- 13:00 買い物、家の片付け
- 17:00 赤ちゃんの沐浴
- 18:00 夕食
- 20:00 就寝



ママから見た
パパの育児タイム

夫婦ともに育児一年生。
何もお互いにやってみて

実は一人目のとき、夫は育児休業の取得を、私に相談せずに決めてきたんです。当時の私は、妊娠中のひどいつわりで水すら喉を通らないほど。夫はそんな私の様子から、一人で何でもやる決意をしてくれたようです。出産後、私自身の再入院でこどもと離れざるを得なくなり、母親失格なのではないかと悩み、精神的にも不安定になってしまったのですが、夫は育児だけではなく、私の心の支えにもなってくれました。

退院後は、夫婦ともに育児の一年生。何でもお互いにやってみて、よく話し合い、良い方を採用するようにしていました。今は、二人とも疲れてしまったときや予定があるときは、民間保育所の一時保育などを活用しつつ、お腹の中にいる二人目の誕生を楽しみに待っています。



育児休業取得で、 夫婦一緒に育児スタート& 育児スキルUP



大谷 道生さん

OTANI MICHIO

法務省 矯正研修所
教官 (広報担当)



お子さんの年齢と育児休業取得期間

長女 (5歳)、次女 (1歳)

長女生後3か月から6か月間、

次女生後4か月から6か月間の

育児休業を取得

※所属・年齢等は2023年度取材時点

妻は法務省の同僚で、結婚当初から「何でも平等にしていこう」と、夫婦で家事も分担していたので、自然と、育児休業も夫婦平等に半年ずつ取りたいと思いました。長女のときも次女のときも、育児休業から復帰する妻とバトンタッチするかたちで妻が復帰し、私が6か月の育児休業に入りました。

私の育児休業の取り方だと復職のタイミングで人事異動の可能性が高かったため、できるだけ早い報告が必要だと思い、長女のときは安定期に入ってから、次女のときには妊娠がわかってすぐ上司に伝えました。正直、仕事を外れることに対して、後ろめたい気持ちもありました。それでも、今自分が取らなければ後輩が後に続けなれないと考え、少し無理をしても取らなければと思いました。

育児休業中は、家事・育児に全力投入でした。実は、学生時代にとんかつ屋でアルバイトをして、調理師免許を取得した経験もあって、料理は得意です。朝昼晩の三食はもちろん、段階を追って進めていく離乳食も、私が準備しました。日中の時間は、いわゆる「保活」に

ていかなかったら、後からの挽回は難しかったかもしれません。これから子どもを持たれる方は、ぜひ、一人目から育児休業を取ることをお勧めします。

復帰後の今も、我が家はチームワークで家事・育児に取り組んでいます。アプリでカレンダーを共有して、各々の用事を入れてスケジュール管理をしています。お互いに同じ育児力を持っているので、安心して子どもを任せることができますし、二人ともどうしても休めないときは、病児専門のシッターさんをお願いすることもあります。

また、職場ではできるだけオープンに育児のことを話すようにしています。保育園のお迎えの時間のことや、延長保育は30分で400円かかるのだということ……そういう細かな話を普段から同僚にしているせいか、帰宅時間には周りが声をかけてくれるような環境になっています。理解のある職場に助けられています。



ママから見た
パパの育児タイム

平等を「当たり前」として
スタートしたのが良かった

夫は私と同程度に家事・育児を一通りできるので、周りからは驚かれたりすることもあります。私自身はそのありがたいをあまり実感していません。初めから、平等を「当たり前」としてスタートしたのが良かったのかもしれませんが、お互いの得手不得手の分野が違ったことも幸いでした。意識してコミュニケーションを取るというよりは、気づいた方がやる、というスタンスで、どちらかに負担が偏り過ぎて苦にならないように適宜分担しながら日々の家事・育児をこなしています。

現在は私が長時間かけて通勤し、夫は自宅に近い職場の勤務です。育児休業中から引き続き、保育園の送り迎えから夕食の準備まで夫には任せています。スタート地点から一緒にステップアップした同志として信頼しています！



育児休業中の1日 (第2子育児時)

6:30	妻が出勤
7:30	起床、朝食
8:00	長女を起こして、朝食
9:00	長女を保育園へ
9:30	家事・次女の世話・散歩・保育園の見学など
12:00	次女と昼食
13:00	買い物、家事
16:30	保育園に長女のお迎え
17:00	夕食準備
18:00	夕食、家事
18:30	妻が帰宅
19:00	子どもとお風呂、家事を分担
20:00	子どもの寝かしつけ、家事を分担
20:30	自由時間
23:00	就寝

夫婦で交代して夜間授乳対応

充てることも多かったですね。近所の保育園をたくさん見学して、徹底的に調べ尽くし、レポートにまとめて、帰宅後の妻と情報共有しました。振り返ってみれば、育児休業は本当に実りの多い経験でした。まず、はいはいや立っちといったこどもの成長の段階をじっくり見ることができましたし、家事・育児のスキルも格段に上がりました。そういう意味で、育児休業は「休み」ではなく、「修業」だったと言えるかもしれません。育児という課題に挑むには、夫婦というチームワークが大事なので、スタート地点から一緒にステップアップし



育児休業、育児時間の 制度を活用して 双子の子育て



足立 康洋さん

ADACHI YASUHIRO

総務省関東管区行政評価局
総務行政相談部総務課会計係
係長

お子さんの年齢と育児休業取得期間

長男・次男の双子（2歳）

双子誕生後から13か月間

育児休業を取得

※所属・年齢等は2023年度取材時点



同じ国家公務員の妻とも相談しつつ、育児休業は長期で取りたいと考えていました。具体的な期間は悩みましたが、共済組合からの育児休業手当金は原則こどもが1歳になるまでが期限です。夫婦で無収入になるのも不安と考え、約1年後の3月末までと決めました。また、育児休業からの復帰と同時に約10年勤務した本省から地方に戻りたいという希望もあり、4月復帰の方が人事的にも都合がよいのではないかと考えてもありました。

当時は独立行政法人に出勤中だったこともあり、「こどもができたなら育児休業を取得したい」という意向は妊娠前からあらかじめ出向先にも出向元の総務省にも伝えていました。実際に妊娠がわかってからは、母子健康手帳を受領した妊娠2か月という早めの段階で上司に報告しました。

13か月の育児休業は比較的に長い方だと思いますが、結果的にちょうどいい長さだったと思います。双子の育児は想像以上に大変で、夫婦二人で取り組まなければ間違いなく崩壊していたでしょう。今振り返ってみると、ほぼ記憶がないほど

し」の気持ちで取り組むようにしています。一方、家事・育児はお互いの業務の都合や気持ちに応じて、分担を変えています。15時半の退庁後は、保育園に迎えに寄ってから帰るか、直接帰宅して家事をするかに分かれます。私が家事担当のときは、おかず類は休日に作り置きしておいて、平日は基本、解凍するか焼くだけです。20時までにこどもを寝かせることが目標なので、帰宅後の時間が短いんです。だから、なるべく手際よく短時間で準備ができるようにしています。

段取りして複数の家事を同時にこなす、というスキルは、仕事ともリンクしていると思います。私の仕事は同時に進行している複数の案件を並行処理することが多いのですが、並行作業のコツは家事にも通じるところがありますよね。

結局、家事も育児も「やる気」の問題ではないかと思っています。仕事でわからないことがあれば調べるのと同じです。また、育児休業が終わっても子育てが終わるわけではないので、これからも勉強して、妻と一緒にスキルアップしていきたいと思っています。



ママから見た
パパの育児タイム

「お願いされたから」ではなく
「当事者」として動く夫

家事・育児は完全に分担しています。が、いずれも夫に「お願いしている」という感覚はありません。極端なことを言えば、私がタツチしなくても我が家は回るとしています。夫は家事・育児に必要なことを自分で全部把握していますから。現実的には親一人では手が足りませんので、二人がかりでなんとか過ごしています。こどもたちが食事をあまり食べない時期と業務の繁忙期が重なり、私が精神的に疲れてしまった際には、3食の献立作り、買い物、作り置きも含めて、料理に関する一連の家事を、夫は半年以上にわたって代わってくれたこともあります。夫が「当事者」として主体的に動いていること、そして職場の理解があることに、とても感謝しています。

復職後の夫婦の1日	
パパ	ママ
5:40 起床、子起床、子の着替え、洗濯物をたたむ	起床、身支度 朝食準備
6:30 朝食の片づけ、子の身支度	子と朝食 洗濯物を干す、子の身支度
7:10 子と家を出発、保育園到着、子登園	登庁、勤務開始
7:40 登庁、勤務開始	退庁
8:25 退庁	帰宅、洗濯物をたたむ、夕食準備
15:20 保育園到着、子降園	帰宅、子の着替え、翌日の登園準備
16:00 帰宅、子の着替え、翌日の登園準備	子と夕食 子と遊ぶ
17:00 夕食の片づけ、入浴	風呂上がり、子の身支度
18:00 子と入浴	子の寝かしつけ
18:40 子の寝かしつけ	自由時間
19:30 自由時間	洗濯物を干す、入浴
20:15 洗濯物を干す、入浴	自由時間
21:30 自由時間	就寝
22:30 就寝	
23:00 就寝	

です（笑）。そんな大変さの中でも、二人のこどもの成長を間近で見られたことは、本当に嬉しかったです。動いた、寝返りした、つかまり立ちをした、歩いた……。一つ一つの光景が、双子ですからダブルでしっかりと目に焼きついています。

現在は私と妻、それぞれが2時間の育児時間を取り、テレワークも活用しつつ、家事・育児をこなしています。仕事については、いつこどもが熱を出すかもわからないので、「できることは全部前倒

育児休業を経験したともそだてパパたちの奮闘記

ともそだてパパが得たもの

育児休業にはさまざまな不安や疑問が生じます。
実際にともそだてを経験した4名に育児休業中の奮闘記や課題、
そして得たものを語って頂きました。

※所属・年齢等は2023年度取材時点



平林孝太さん

国土交通省航空局安全企画室
課長補佐

2人の女の子のパパ。第1子誕生時は2週間と3週間に分割して育児休業を取得。第2子ではパートナーのケアを優先し出産直後から1か月間取得。今後改めて9か月程度の育児休業取得予定。

宗得貴之さん

厚生労働省年金局年金課
課長補佐

女の子と男の子のパパ。第1子誕生時に約1か月半、第2子では約2か月半の育児休業を取得。パートナーは現在育児休業中。育児グッズを駆使してお子さんを寝かしつけるのが得意。

山本正樹さん

科学技術・イノベーション推進事務局
参事官補佐

一昨年、初めてのお子さんが生まれる際に約1年間の育児休業を取得。家族と向き合って過ごしたことで家事も育児も大好きに！仕事につながる大きな気づきも得たそうです。

杉立大和さん

内閣人事局
参事官補佐

男の子と女の子のパパ。第1子は在外研修時に誕生、海外で慣れない育児を経験。2回目の育児休業を取得する際は、復帰後のワークライフバランスについて積極的に相談したそう。

——育児休業を取得しようと思っ
たきっかけは？

杉立 在外研修でアメリカにいるときに妻が一人目を出産しました。私は研修の合間で家事育児に取り組もうとしたのですが、妻に寄り添えず分担した家事もうまくこなせないという苦い経験をして。それで二人目のときは、妻が心身ともに回復するまで休もうと決め、「ともそだて」をしたいと3か月間取得しました。

山本 前の部署に他省庁から出向で来ていた方が戻るタイミングで、育児休業を1年取られたんです。そこで初めて男性も育児休業が1年も取れることを知りました。妻も私も実家が遠いうえ、妻は妊娠中に体調を崩しがちで、産後も心

配でしたので、思い切って1年取得しました。

宗得 距離的な問題で私も妻も実家に頼ることが難しく、育児休業を取得しました。一人目のときに1か月半、二人目のときに2か月半です。長い時間こともと過ごし、思ったのは、触れ合う時間が長いほど愛着が湧いて楽しくなるということ。父親としての自覚も育つと感じました。

平林 私は一人目が生まれるとき、内閣人事局でまさに育児休業を推進する業務を担当。上司に妻の妊娠を報告したら「おめでとう！それで、育児はいつ取る？」と言ってもらえて。とても心強かったことを覚えています。

妻が「これだけ任せられる人はいない」と
言ってくれた（山本）

——引き継ぎの面など職場で配慮
したことは？

杉立 二人目のときは、育児休業の取得期間を上司に相談しました。そのときに言われたのは、1か月程度なら周りのメンバーでカバーすることになると思うが、3か月以上なら後任を手配できるような人事課にかけあうと。それで後任を選びました。職場の状況を考えて提案していただけたので安心感がありましたね。引き継ぎは早めに済ますのがおすすめです。じつは

予定日より早く生まれる気がして後任者に内々に引き継ぎを始めていたところ、その夜に生まれましたから（笑）。
平林 そういう勘って当たりますよね。安定期に入ってから職場に

伝える方が多いかもしれませんが、代替人員のこともあるので、直属の上司には早めに伝えておくほうがいい。
山本 私は運良く知っている後輩に引き継げた上、職場の人間関係も含め安心して育児休業に入ることができました。ただ1年抜けるというところで、初めてのうちは仕事に気がなり、チームのメンバーは大丈夫かなと知人に様子を聞いたりしていました。

宗得 私は一人目のときは1か月半のスポット的な育児休業だったので後任はつかず、休んでいる間にこんなスケジュールでこんなことをやっておいてくれたら嬉しい、というのは伝えていました。
平林 私は入省して14年目なんで

給付金制度を調べて活用し
不安を解消した（平林）

便利な育児グッズは どどんどん使ってみよう(宗徳)



すが今のポストが課長代理的なポジションで、かなりの案件を抱えています。正直なところ、二人目の育児休業を取った1か月は部署

がかなり繁忙になってしまつて、誰が欠けても大丈夫な体制構築の必要性を痛感しています。育児休業だけでなく、介護休暇などを取りたい人も増えるでしょうから。

——育児休業を取得する上で不安に感じたことや育児休業中に大変だったことは？

杉立 復帰後のワークライフバランスについては不安がありまし

た。仕事に戻った途端に家のことができないほど忙しくなるのは厳しいな、と。二人目のときは育児休業に入る前から復帰後の働き方について人事に相談を続け、復帰後はかなり働きやすいポジションに就くことができました。

山本 1年の育児のうち初めの数か月は妻の実家で一緒に住まわせてもらいました。ただ、周りに気軽に相談できる知人がいないことで孤独を感じることもあったため、こちらに戻ってから積極的に最寄りの児童館へ通ったことで地域とのつながりもでき、妻とともに楽しく子育てができています。

宗徳 私は厚生労働省にいますので、一人目の育児休業取得前はコロナ対応で嵐のような日々でした。そんな中でも取得させても

らえたことに感謝しています。取得前には、「子育て」そのもののへの漠然とした不安はありましたが、日々の中で慣れてくるものだと思います。

平林 うちも一人目のときはコロナ禍だったので非常に不安でした。自治体のママさん教室なども軒並み中止でしたので、動画サイトで沐浴を勉強したり。それから、出産や子育てにかかるお金について心配な方も多いと思いますが、私の場合は給付金制度を調べて活用し、不安を解消することができました。

——育児休業中の家事や育児の分担など、パートナーとのエピソードを教えてください。

山本 当初は「何とかなるよ」とフイーリングで育児をしていたた

たと思います。

宗徳 うちが完全母乳だったので、出産直後も妻に頑張ってもらわなければならぬ場面がたくさんでした。そのことへの感謝は常に伝え、体を休めてもらう機会を作ることを努力していました。たとえば、こどものお風呂が私が担当したり、よく寝る抱っこ紐に出会えたので日中はそれでお昼寝させたりなど、便利な育児グッズはどんどん使ってみるといいと思います。

杉立 私も一人目の反省から、二人目のときは食事の宅配サービスを利用しました。私が食事を作る



不安なく過ごすため 外部サービスを取り入れた(杉立)

——育児休業を取得したことで仕事の面で良い変化がありましたか？

平林 育児休業や病気、介護などで休みを取る人がいることを念頭に仕事を組み立てるマインドはできたと思います。

宗徳 新生児は話せませんから、様子をよく見て想像する必要があります。常に思いをはせる習慣がつくことは、様々なステークホルダーがいても、すべての現場には足を運びきれない我々の仕事にとって

役立つ面があると感じました。
山本 私は他人に鈍感なところがあつたのですが、育児休業を取ったことで家庭を持つ方、お子さんがいる方の状況や気持ちも理解できるようになりました。

杉立 私も、他の職員が普段見せている姿の後ろにある事情に想像を巡らせて接し、仕事の分担ができるようになりました。

——これから育児休暇や育児休業を取得する人へのメッセージを。

杉立 後輩や部下の人たちが気持ちよく制度を利用できるように、全力でサポートしていきます。自分が取らせてもらった分の恩返しをしていきたいと思っています。

山本 我々役人には日々マルチタスクが求められますが、それは多



め、妻を失望させてばかりでした。ただその失敗を踏まえて育児に励むと、やればやるほど丁寧で効率よく回せるようになりました。改めて妻との信頼関係も構築でき、「これだけ任せられる人はそういない」と言ってもらえたのは嬉しかったですね。

平林 夜中の授乳は妻にお願いして、日中の家事を担当していました。最初のこどもが生まれてからの1か月は二人とも子育てへの不安が強かったですし、ましてや妻は体もつらい時期です。その時期に一緒にいられたことは良かつ

忙な育児にも生きるはず。仕事で得た経験で、家事と育児のスキルを上げて家族の役に立てることは大きな喜びがあります。

宗徳 職業人生よりも長く続く家族との関係を構築できる機会ですので、ぜひ育児休業を取りましょう。

平林 後輩には迷わず、育児休業を取るように言いたいですね。普段から、こどもができたらいっつ育児休業を取ってお互いの役割分担をどうするかなど、奥さんと話しておくことも大事だと思います。よく会話をして思いを共有して、「ともそだて」ができるといいですね。



家族が目指す理想のともそだてとは？

ママたちの想い

ともそだてパパの育児や家族に対する姿勢について、
ママたちは日頃どう感じているのでしょうか。
ママたちが見てきたパパの姿を本音で語ってもらいました。

※年齢は2023年度取材時点



Aさん
8歳と4歳のお子さんのママ。パパは同じ国家公務員で、第2子の際に半年間の育児休業を取得しました。

Bさん
5歳と1歳のお子さんのママ。パパは同じ国家公務員で、第1子・2子それぞれ6か月ずつ育児休業を取得しました。

Cさん
1歳のお子さんのママ。パパは同じ国家公務員で、2023年に3週間程度の育児休業を取得しました。

Dさん
1歳のお子さんのママ。パパは民間企業勤務で、2022～2023年にかけて7か月の育児休業を取得しました。

Eさん
9歳と6歳のお子さんのママ。パパは同じ国家公務員で、第1子の際に1か月、第2子の際に2か月の育児休業を取得しました。

——パートナーの育児休業取得を、
どのように受け止めましたか？

Aさん 私は最初、夫の育児休業取得に反対でした。私たちが住んでいる自治体では私が復職をしないと上の子が保育園から強制退園になってしまいますし、かといって夜間授乳も必要な生後半年で、復帰することに自信がなかったんです。

Dさん 第1子で、一人での育児は無理だと思っていたので、私は大歓迎でした。

Bさん 我が家は「なんでも平等」がモットーです。負担もそうですが、喜びも同じだけ分かち合いたいという気持ちで、二人で同等の期間の育児休業にしました。

Eさん 小さな頃に触れ合うこ

とで親子間の愛着が形成されるという話を聞いていたので、私から言って、取ってもらいました。
Cさん うち自分から取ると言ってきたので、「どうぞお好きに」という感じでした。

——育児休業中のパートナーの、
家事・育児の参画状況はどうでしたか？

Aさん うちの夫は家事力ゼロ。水道から出るお湯でカップラーメンができると思っていて、くらいです（笑）。頑張っ練習をして、家事力アップしていてももらったんですが、あるとき「あうん」の呼吸で家事が分担できるようになってきて驚きました。

Cさん うちの夫は家事スキルが

低いままで、終始戦力にはなりませんでした。私が家事をしながらこどもをみる生活に慣れるために、「一応いてもらった」という感じでした。

Eさん おむつ替えや夜間のミルクなど、割とやってくれたとは思いますが、「お手伝い」のようなスタンスだったと思います。私は上の子と下の子で計6年間、フルで育児休業を取ってから復帰したので、当時は、私も育児休業中だったので、当時の、私も育児休業中だったので、そのせいか、家事・育児のほとんどを私がやるという状況が今も続いています。

——パートナーが育児休業中、やってもらって嬉しかったことはありますか？

Bさん 夫の育児休業と入れ替わりに仕事復帰をして、第1子とときは昼休みに自宅に帰って授乳をしていたんです。夫は、お昼ごはんにおにぎりを準備してくれていて、

私はそれを食べながら授乳をして、またすぐ仕事に戻る、という日々でした。嬉しい心づかいでした。

Eさん 上の子がすぐく活発で、1日3～4時間公園で遊ばないと気が済まないタイプだったので、私が下の子を家で見ている間に、上の子を公園に連れて行ってくれたのは、とても助かりました。
Dさん 夜泣きのときに交代で赤ちゃんを見てくれて、その間は眠れたことが、体力的にも、精神的にもすごく助かったと思っています。

Cさん 慣れない育児でストレスを抱えているときに、そのことを伝えられる相手がいるというのは良かったです。一人だと、モヤモヤが募っていつてしまうので。

Aさん 二人いると、一方が冷静になれたりするのいいですよ。夫がこどもを沐浴させているとき、石鹸が口に入ってしまったことがあって、夫は「死んじゃうかも！」とオロオロしていたんですが、そん

「なんでも平等」。
負担も喜びも分かち合いたい

な彼を見て、「自分はしっかりしなきゃ!」と思いましたから(笑)。

——パートナーの頑張りが空回り……なんていう場面はありましたか?

Cさん だいたい全部空回り(笑)。やろうとする意思はあるものの、どうしたらいいかわからないみたいで、何もできずに終わる、という場面がよくあります。

Aさん 仕事ならわからないことがあったら調べるのに、家庭ではなぜか、それをやらない男性は多いように思います。私だってネットで調べているのに。

Dさん 母親は入院中に助産師さんからおむつ替えなどの指導を受けたりしますが、男性はそういう機会が少ないからかもしれませんね。うちの場合はちょうどコロナ禍で、パパママ学級がなかったんです。だから、「私もわからないんだよ」ということはできるだけ伝えるようにしていました。



理想の「ともそだて」のかたちは 家族にとってさまざま

料理はできるようにになってもらわないと困るかな、と思います。

Dさん 確かにそうですね。でも、

まだこどもが小さい今の生活を考えると、私自身も一人でこどもを見るのは、朝から夕方くらいまでが限界です。ですから、今は自分が日中出かけて、少しリフレッシュできる時間を作ってくれば、それで嬉しいですよ。

Bさん うちは一通りの家事・育児はできるので、次のレベルとしては、部屋を片付け、ある程度はきれいにしておく、ということをや望として出したいですね。

Cさん 先日、私が溶連菌にかかってしまったんですが、そんなときでもこどもをお風呂に入れるのは私でした。せめて熱があるときに、

ゆっくり休める環境を作れるくらいにはなっていると思います。

——皆さんにとって、理想の「ともそだて」とは?

Dさん 自主性が共有されていれば、どちらかに家事・育児の比重が偏っていても私は納得できると思っています。

Aさん ワンオペ育児を経験してから、今度は夫が定時に帰ってきてお迎えに行ってくれるという状況になったとき、「家庭に大人が二人いるってこんなに楽なんだ!」と感動しました。自分のメンタルも安定して、こどもにも優しく接することができるようなんです。だから、私にとっての理想の「ともそだて」は、家に親が二人いる

Bさん 家事・育児をするときのスピード感が違って、イラッとすることは結構あります。私はその日のうちにできることは終わらせたいので、平日家に帰ったら、寝るまで休みなしで動き回っているんですが、夫はなぜか、のんびりとソファに座ってテレビを見ている時間があるんです。

Eさん 今、お皿洗いをしてくれていれば、後でこどもとゆっくり話をする時間が持てるのに! みたいなのところに、気がつかないんですよ。

——パートナーの育児力・家事力を伸ばすためには、どうしたらいいでしょうか?

Dさん 「相手が気づくまで待つ」でしょうか。自分が困るまでこちら是我慢です。

Aさん 自分の中の「こうしたらいい!」という基準を緩めることも大事かもしれません。任せるときは任せて、たとえお昼がファスト

ことかなと思います。

Eさん 理想としては私も、大人二人とこどもたちで夜の時間を一緒に過ごせたらと思っています。こどもは親がいてくれるという安心感が得られますし、親が余裕を持ってゆったりと接してあげられることも、こどもの成長にとってプラスだと思います。

Bさん その時々々の仕事の状況に応じて、夫婦どちらも育児・家事を両方できるようになることが「ともそだて」なのかなというイメージを持っていました。皆さんのお話をうかがって、二人が家庭に「ともそだて」もあるのだ、という気づきを得ました。

Cさん 二人で一緒にみるのが理想的な「ともそだて」だろうとは思いつつ、現実的には難しいかもしれません。どちらかがこどもをみながら、それを当たり前と思わずに、自分も関わりたいという気持ちを持って積極的に参加していくという姿勢が大切だと思います。

——パートナーがどれくらいのレベルで家事・育児をできるといいですか?

Bさん 許容範囲を広げるのが、私にとっては難しいです。夫はしばらく掃除をしなくても平気なタイプで、あるとき、掃除を任せてみようと2〜3日放っておいたこともあるんです。でもやっぱりしなくて、我慢できずにやってしまいました。私の修行が足りませんね。

Aさん 私は23歳のときに母を亡くしたのですが、そのとき、父親は家事ができないので一人で暮らしていけず、とても困ったということがありました。ですから、たとえ私がいなくても、こどもを育て、かつ自分が生きていける人であってほしいと思います。

Eさん 部屋はある程度散らかっていても、健康に暮らしていけるくらいには育てていってほしいですね。そのためには、ある程度の

育休取得職員を支える職場の取組

人事院、内閣人事局は国家公務員の両立支援制度の整備や活用促進を担当し、毎年、男性育休や両立支援制度の取組状況などについて調査を行っています。男性育休取得の現状や取得促進に向けた取組についてお伺いしました。



永島涼太さん
人事院事務総局
職員福祉局企画官

市川のり恵さん
内閣官房内閣人事局
企画官

まず、男性の育児休業取得について、最近の傾向を教えてください。

永島 人事院は平成4年の「国家公務員の育児休業等に関する法律」施行以降、一般職の育休取得状況を調査しています。当初、男性職員の育休取得率は非常に低い状況が続いていました。私自身、平成24年に第一子が生まれたときに育休を1か月取得しましたが、当時の取得率は3.7%。期間も1週間程度が多かったです。

しかし、あれから12年経った令和4年度の取得率は過去最高の72.5%に。期間の合計も2週間以上が87.6%に上り、男性職員の育休取得は当たり前になりました。

市川 今は管理職も部下が育休を取得することは当たり前と受け止めており、「では時期や期間はどうしますか？」とスムーズに話ができるようになっていました。

これは取得促進に取り組んできた成果なのでしょう。各省ではどのような取組が行われていますか。

市川 令和元年から2年に政府が取りまとめた「国家公務員の女性

制度が整い、柔軟に取得できます

(市川企画官)

活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」や「男性職員による育児に伴う休暇休業の取得促進方針」を基に旗を振ってきました。

各省庁でも管理職を始め職場全体で取組んでおり、例えばお子さんが生まれる職員の人事担当部署から管理職に対して育休取得が可能となるよう調整するよう呼びかけるメールを送っている省庁もあります。

永島 「家族ミーティングシート」「収入シミュレーションシート」など、取得にあたっての不安を解消してくれるツール作成も取組の一つです。先輩方の声を反映しているのも、もっと活用してほしいですね。

市川 育休を取得する部下を持つ管理職に向けた「男の産休・育休等」取得計画書兼フォローシートや「男の産休・育休等」取得に伴う業務遂行計画書などのツールもあります。

令和4年10月から育休制度がより使いやすくなったそうですね。

市川 子の出生後8週間以内に取得できる「産後パパ育休」及びそれ以降の期間に取得できる育休をそれぞれ原則2回まで取得可能に。ご家庭の状況に応じて柔軟に取得できるようにになりました。

永島 まだ半年分のデータですが、令和4年度に育休を取得した男性職員のうち約8%がすでに2回取得したことがわかっています。

もっと利用してほしい、意外に知られていない両立支援制度などがありましたら教えてください。

永島 配偶者出産休暇、育児参加のための休暇が出生前から利用できる場合があることです。配偶者出産休暇は、配偶者の出産に伴う入院等の日から使用できます。また、育児参加のための休暇は、生まれる子以外に未就学児がいる場合、配偶者の産前休暇の期間から、上の子の迎えなどにも使えます。フレックスタイム制やテレワークももっと活用してほしいです。私自身、配偶者と交

代で、週3日は仕事、2日は育児に重点を置く決め、フレックスやテレワークを活用することで共働き・ともそだてを実現しています。

市川 私もこどもの病気や学校行事の際に、フレックスタイム制やテレワークを活用して中抜けをするなど柔軟な働き方をすることで乗り切っています。実は、子の看護休暇は予防接種などに使えることも知ってほしいです。

「子ども未来戦略」により、男性育休の取得目標が大幅に引き上げられました。今後どのように推進していきますか。

永島 「子ども未来戦略」では育児休業手当金の率を引き上げること、盛り込まれています。また育休を産後パパ育休とそれ以外の育休に分割した場合、各期間が1か月以下であれば期末・勤勉手当の除算はありません。育休取得にあたって経済的な不安がないこともアピールしていきたいです。

育休を分割して取得できるようになったことで夫婦が交代で取得しやすくなりました。これによって育休を取得する方や1か月以上の育休を取得する方が増えてほしいと考えています。

市川 共働き・ともそだてという観点から、今後は育休の取得や仕事と育児の両立などの実体験を共有できるようなネットワークづくりも大事だと考えています。

これから育休を取得する人たちにメッセージをどうぞ。

永島 男性育休が当たり前になった今、1か月以上の育休取得が増えれば、その後ろ姿を見て長期間の育休取得が当たり前になっていくのではないのでしょうか。

市川 育休は長く共働き・ともそだてしていくための大切な準備期間。仕事と生活を両立させて人生を豊かにしていく姿を見せることが、未来の後輩たちの豊かさにもつながっていくはず。

男性育休は当たり前前の時代に (永島企画官)

こども家庭庁

育休取得職員を支える 職場の取組

伊澤知法さん
こども家庭庁
長官官房総務課長

令和5年4月に設立されたこども家庭庁では、「こどもまんなか」を掲げ、こどもやこどもを持つ家庭を社会全体で応援する機運を高めていけるよう、様々な取り組みを進めています。その方針や実際にこども家庭庁で行っている「働き方改革」についてお伺いしました。



こども家庭庁では、こどもやこどもを持つ家庭を社会全体で応援する機運を高めていけるよう、様々な取り組みを進めています。まず令和5年末に閣議決定した「こども未来戦略」のもと、今後3年間で子育て支援政策を大幅に拡充予定です。これは、若者の所得を増やす、社会全体の構造・意

識を変革する、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する、という三つの理念に基づくものです。また、若い世代が安心して子育てできる社会を目指し、「こども・子育て支援加速化プラン」で示す具体的政策をスピード感をもって取り組んでいきます。

この加速化プランの大きな柱としては、所得制限を撤廃した児童手当の拡充が挙げられるでしょう。また高等教育の負担軽減を目指す政策や、76年ぶりとなる保育所の配置基準改善、さらにこどもの貧困問題や児童虐待の防止など、多様なニーズへも対応したこども・子育て政策を強化するプランとなっています。

「共働き」「子育て」支援については、男性育休取得の政府目標が、公務員に関しては2025年に85%達成という大きな引き上げ目標となりました。その実現手段として、育休を取得した場合に一定期間、育児休業給付に相当するも

のが手取り100%となる給付を新設する法案が閣議決定されました（令和6年3月時点）。経済的な面でも安心して子育てができる社会の実現を目指して参ります。

とつても家庭にとつてもプラスになること、そして良い政策を立案し実現するために、ライフとワークの両立が基盤となることを職員に伝える努力を続けてきました。具体的には「こども家庭庁における働き方改革の基本方針」を策定。その中で「柔軟な思考力を発揮するなど生産性を向上させるための職員の心身の健康を確保する」「個・チーム・組織レベルで継続的に働き方を改善し続ける」など

令和5年4月の発足以来、全ての職員が健康で能力を発揮できる環境づくりをすることが、職場に

「個・チーム・組織レベルで継続的に働き方を改善し続ける」など

こども家庭庁働き方5原則

- 1 政策立案に向けて多様な観点から自由闊達な議論をするために風通しの良い組織にする
- 2 時間・空間制約を克服し、現場主義、当事者主義を実現するために仕事のあり方を最適化する
- 3 柔軟な思考力を発揮するなど生産性を向上させるための職員の心身の健康を確保する
- 4 個・チーム・組織レベルで継続的に働き方を改善し続ける
- 5 人財の育成とより良い政策を“持続的に”実現するために、マネジメント力を強化する

「働き方5原則」を推進しています。また職員とその配偶者がお互いに子育てに参画し、健康的に生活できることが大切であるというトツプの意思表示として、大臣に「男性育休の取得を100%にする」取組宣言をしていただきました。

こども家庭庁における働き方改革の基本方針の数値的なところでは達成目標として男の産休（5日以上）取得100%、男性の育児休業・休暇（合計1か月以上）取得100%を掲げています。そのための行動目標として該当職員と個別に面談し情報提供と取得の勧奨を行うこと

主な達成目標と行動目標

1 育児・介護など生活（ライフ）と仕事（ワーク）との両立

達成目標

男の産休（5日以上）100%
男性の育児休業・休暇（合計1か月以上取得）100%
男性の家事・育児時間を前年度より増加（※職員アンケートで把握）

行動目標

管理職の育休に関する研修を受講100%
育児・介護などの経験者の体験を共有できる機会の提供 など

2 健康保持のための勤務時間管理や休暇取得

達成目標

11時間の勤務間インターバルの確保
（テレワーク勤務とする場合は10時間）

行動目標

勤務間インターバルの状況見える化、幹部会議で共有し原因分析 など

3 DXの推進による効率化

達成目標

印刷（紙）使用量を3年以内に半減
（令和4年度実績比）

行動目標

原則庁内打合せ資料の印刷の禁止 など

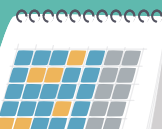
男性職員の育休取得をサポートする

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

イクボスたちは出生予定がわかるとすぐサポートの準備を始めます。出生予定を早めに教えてもらえると、職場も準備万端でイクパパをサポートできます。



5～3
か月前

●職員から出生予定の報告

育児に伴う 休暇・休業等の取得勧奨

- 取得プラン作成依頼
- 人事当局へ報告

Point 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。

3～2
か月前

●本人の意向に基づき

「取得計画」作成

- 人事当局へ提出
- 代替要員等の検討

Point 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。

2～1
か月前

●必要に応じて

「業務遂行計画」作成

- 人事当局へ提出

Point 育児休業を取得する部下も、引き継ぐ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、作成時期を倒しすると良い。

子の誕生
(1か月後目途)

●「男の産休」取得状況を確認・勧奨

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

Point 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。



男性育休取得経験者との意見交換会の様子

若い世代への加速化プランとして スピード感をもって取り組みたい

ともそだての支援となる
循環を

ワークライフバランス、働き方改革という面で言えば、やはり睡眠

と休養をきちんとすることが大切です。私自身も経験がありますが、子育て中は赤ちゃんの夜泣きや、突発的なことも世話で眠れず、日中に眠気が来ってしまうこともありました。睡眠、休養を担保するために、11時間の勤務時間インターバルを掲げ職員への周知や、管理職への働きかけを積極的に行っているところではあります。

同時に、空間・時間の制約を克服し仕事のあり方を最適化する意味で、個々の事情に合わせてテレワークを取りやすい環境作りや、オンライン化、ペーパーレス化の推進にも取り組んでいます。育休取得にもつながることですが、仕事に集中しているから、代替要員がいなくても工事をすればできるという成功体験を積み重ねていくしかない

育休取得は非常に大切なライフイベントの一つです。ご自身の人生を豊かにするためにも取得していただきたいと思っています。生まれつきの我が子とじっくり向き合える時間は、人生にそう何度も訪れるものではありません。そのチャンスを臆することなくつかまえてほしいと願っています。

変革を起こすにはまず先駆者たちが始め、それを次の方、その次の方へと広げ固定概念やノーム（一般水準）を変えていくことが必要です。イクメンはもう当たり前。育児に「参加する」のではなく、子育てをするのだという世の中に、一緒に変えていきたいと思います。

育休取得は非常に大切なライフイベントの一つです。ご自身の人生を豊かにするためにも取得していただきたいと思っています。生まれつきの我が子とじっくり向き合える時間は、人生にそう何度も訪れるものではありません。そのチャンスを臆することなくつかまえてほしいと願っています。

育休取得は非常に大切なライフイベントの一つです。ご自身の人生を豊かにするためにも取得していただきたいと思っています。生まれつきの我が子とじっくり向き合える時間は、人生にそう何度も訪れるものではありません。そのチャンスを臆することなくつかまえてほしいと願っています。

育休取得は非常に大切なライフイベントの一つです。ご自身の人生を豊かにするためにも取得していただきたいと思っています。生まれつきの我が子とじっくり向き合える時間は、人生にそう何度も訪れるものではありません。そのチャンスを臆することなくつかまえてほしいと願っています。

育休取得は非常に大切なライフイベントの一つです。ご自身の人生を豊かにするためにも取得していただきたいと思っています。生まれつきの我が子とじっくり向き合える時間は、人生にそう何度も訪れるものではありません。そのチャンスを臆することなくつかまえてほしいと願っています。

育休取得は非常に大切なライフイベントの一つです。ご自身の人生を豊かにするためにも取得していただきたいと思っています。生まれつきの我が子とじっくり向き合える時間は、人生にそう何度も訪れるものではありません。そのチャンスを臆することなくつかまえてほしいと願っています。

育休取得は非常に大切なライフイベントの一つです。ご自身の人生を豊かにするためにも取得していただきたいと思っています。生まれつきの我が子とじっくり向き合える時間は、人生にそう何度も訪れるものではありません。そのチャンスを臆することなくつかまえてほしいと願っています。

育休取得は非常に大切なライフイベントの一つです。ご自身の人生を豊かにするためにも取得していただきたいと思っています。生まれつきの我が子とじっくり向き合える時間は、人生にそう何度も訪れるものではありません。そのチャンスを臆することなくつかまえてほしいと願っています。

誰もが働きやすい職場づくりを目指す

イクボスの声

部下から育児に伴う休暇・休業の取得希望を伝えられたとき、
イクボスたちはどのような対応をとり、職場のマネジメントを図っているのでしょうか？
4名それぞれの声を聞きました。

※所属・年齢等は2023年度取材時点



網谷耕介さん

外務省北米局
日米安全保障条約課長

2023年度に部下職員（課長補佐）が約2か月の育児休業を取得。一女の父で、自身も前職（次官秘書官）時代に育児休業を取得しました。

三輪田祐子さん

内閣人事局
企画官

2021～2022年にかけて部下職員（担当補佐）が約7か月、2023年度に部下職員（担当補佐）が約1か月の育児休業を取得。二男の母で自身も育児休業取得経験者。

今泉宣親さん

金融庁企画市場局
市場課市場企画室長

2021年度に部下職員（総括補佐）が約4か月の育児休業を取得しました。二女の父。

松本敦司さん

総務省
行政管理局長

審議官・局長時代に複数の部下職員が育児休業を取得しました。一女の父。

——男性国家公務員の育児休業
取得率は増加傾向にあります。
2022年は72・5%でした。

【松本】 初めての70%超えです。私
には19歳の娘がいますが、育児休
業は取得していません。当時は妻
が専業主婦の場合、男性は休めな
かったんですね。今は、1回目の取
得の報告に来た人には、「2回取れ
ば？」とすすめています。

【網谷】 私は、昨年8月に現在の課に
着任しましたが、中核人材の男性が
一人育児休業中で、年末にも担当補
佐が2か月の育児休業に入る予定
であることが、引き継ぎ事項として
ありました。男性の育児休業を「当
たり前」とする雰囲気、課全体に
あるように感じました。

【三輪田】 私自身、二人のこともが
おり、10年以上前に育児休業をそれ
ぞれ1年ずつくらい取得しました
が、当時と今では育児休業を取り巻
く職場の雰囲気は非常に変わって
きています。近年では男女問わず、
多くの部下が長期や短期で育児休
業を取っており、「増えてきたな」と
いうのを実感しています。

——部下職員が育児休業を取得し
た際、どのような調整を行いまし
たか？

【網谷】 日米安全保障課には常時、
補佐が三人ほどいて、省内の他の
課と比べると「人数が多い」とい
う見られ方をするんですね。です
から代替職員は置かず、一つのコ

仕事を「見える化」し誰がいつ欠けても
動かせる体制を作っておく（三輪田）

コミュニティとして「お互い様」の
マインドで乗り切りました。

【三輪田】 先日一人の男性職員か
ら申し入れがありました。自分の
経験を踏まえて「おめでとう。
それはぜひ取ったほうがいいね」と
即答です。その上で、マネジメント
の視点からは「どうしようか」と考
えました。彼の場合は短期の育児
休業ですので、人を補填するといっ
た体制の変更はせず、彼が育児休
業に入るまでのフローと育児休業
期間中に進めておくべき業務につ
いて、本人とチームメンバーと相談
しつつ作っていました。

【今泉】 前職の室長時代に、総括補
佐が4か月の育児休業を取りまし
た。彼とは3年ほど一緒に働いて

いたので、お互いの家族の状況も
よくわかっていました。早い段階
に相談を受けていたので、事前に
準備をして送り出しやすい環境を
作ることができたと思います。

【三輪田】 長期で取る方は、早く伝
えてくださる傾向が強いようで
す。特に女性の場合は遅くても安
定期に入る頃（休業の数か月前）
には伝えてくれることが多いです
が、男性はもうそろそろ出産とい
う状況で初めて報告、ということ
もよくあるように思います。

【今泉】 妊娠が順調に行くかどうか
はセンシティブな問題なので、特に
男性の場合、上司への報告が遅れ
ることが多いのかもしれないね。
【松本】 人事の立場から言えば、や

育休取得時期は家族に
プライオリティを明確に置くべき（網谷）

ざっくりばらんな「コミュニケーション」を取れる土壌づくりを（今泉）



確に置くべきだと考えています。女性が身体的、精神的に最もクリティカルで負担があるときに夫が並走すること、そのタイミングに噛み合わせてあげることが何よりも大事ですね。

——育児休業の取得を後押しするために、どのような取り組みをしていますか？

はりできるだけ早めに言っしてほしいですね。前もって報告してもらえば、長期の場合でも定期人事に組み込んでいけるのでスムーズですから。そのためには、1on1などの対話を通じて、部下の状況をキャッチできるように心がけるべきでしょう。

網谷 確かに、内々にでも早く相談をしてもらえると、お互いプランが組みやすいかな、と思います。その一方で、育児休業を取得する時期については、仕事ではなく、家族の都合にプライオリティを明

ではないでしょうか。もちろん、「取ったほうがいいよ」と言うアドバイスまでだとは思いますが。

今泉 昔は「キャリアに穴が空くのが嫌だ」という理由で育児休業を取らないという男性も少なくありませんでしたが、その状況はいぶ変わってきたように感じています。

網谷 私自身も昨年、事務次官秘書官をしていたときに、1か月ほどの育児休業を取りました。事務次官から「取ったほうがいい」と再三言われましたし、同僚からの「職場に君の替わりはいないけれど、家庭での替わりはいない」という言葉も、非常に胸に響きました。人事課からのリマインドメールも後押しになりましたね。

今泉 職員を戦力として活かした



いと思えば、その人のバックグラウンドとしての家庭を尊重することとは、とても大事だと思います。

三輪田 育児休業だけにフォーカスするのではなく、あらゆる人がどういう状況にあっても仕事を続けられるような環境を作っていくことが重要だと思っています。本人が体調を崩すかもしれない、介護があるかもしれない。ですからマネージャーとしては、部下の状況をしっかり見て、仕事の状況がある程度「見える化」して、誰がいつ欠けても動かせる体制を作って

おくことが、本当に大事だということがあります。

今泉 そのためにも、普段からの情報共有が大切だと思います。我が家は共働きなので、こどもが小さいときは、自分でしかできない仕事を極限まで減らそうとしていました。「自分でしかできない仕事」は自分に価値があるように嬉しいのですが、一方でそれがあると、自分がいないときに職場に迷惑をかけてしまうことになりま

けても困らない体制ができると思っています。

松本 組織はそうあるべきだと思います。役所というのは自分がいなくなっても、翌日には誰かがその仕事をやっている、という職場ですから。昭和のマネージャー層には、自分の力で何とかしてしまおうとする人も多いんですが、そうは思っても、本当に無理なこともあると思うんです。そのときは、マネージャーは「自分の力が試されている」と思わずに、勇気を出して応援を求めている方がいいですね。皆で倒れてしまつては、元も子もありませんから。

——これから育児休業を取る人へメッセージをいただけますか？

網谷 これは自省の念も込めての

松本 育児休業はゴールではなく、その後、長い期間を一緒に共有していくための第一歩と言うわけですね。そういう意味でも、組織として今後は、男性女性問わず、より長い期間の取得を目指していきたいと思っています。

三輪田 育児休業はもっともっと当たり前になってほしいです。取るからといって構えることなく、職場そのものが育児休業を自然に受け入れる——そのような職場を作ること、さまざまな状況にある人が働きやすく、レジリエントな組織になると思っています。

今泉 そのためにも、上司と部下が平素からざっくりばらんなコミュニケーションを取れるような土壌を作っていくことが大事なんだろうなと思います。



育児休業はゴールではなく共有していくための第一歩（松本）



イクボスから未来のお父さんたちへ

鈴木 邦夫さん

SUZUKI KUNIO

平成10年に警察庁に入庁。令和3年に内閣官房内閣参事官などを経て令和5年8月に山形県警察本部長に就任

■ お子さんの年齢と両立支援の活用状況

長女18歳、次女16歳、長男14歳、次男9歳
長女と次男は配偶者出産休暇を取得し出産の立ち会い。内閣人事局での勤務当時はフレックスを活用し、こどもの成長に応じて学業行事にも積極的に出席



家族のかたちに合わせて選択を

両立支援を初めて活用した原体験は、県警察の所属長として勤務していた頃でした。長女の誕生を控え、有給休暇を考えていましたが、職場から「配偶者出産休暇制度」の取得要件が1時間単位で取得可能となったと聞き、所属長として両立支援制度を浸透させていく意味でも率先できる貴重な機会だと思いました。業務の合間を縫って出産に立ち会ったことができたが、当時の職場では珍しかったと思います。

生まれてきたこどもへの感動と妻への感謝の気持ちは、いまでもはつきりと覚えています。生まれる前は、育児書を5冊ほど読み込みましたが、実際直面すると頭からすべて飛んでいきました。立ち会えたことで、家族の絆が深まったと感じました。

その後、どの勤務地に行っても、部下には特別休暇等の取得や出産の立ち会いを強く勧めるようにしています。また、内閣人事局担当参事官へ着任の際には、以前に比べて両立支援制度が充実し整備されてきたことに驚きました。だからこそ、周知の必要性があると感じました。さらに昨今は家族の在り方も多様化しています。いろいろな家族のかたちに合わせた幅広い制度が提供できることや各制

度の利点を理解し、最適なものを選択できることが重要だと思います。

家族の幸せが仕事の源になる

現在は、山形県警察本部長として、「県警察職員2,350人の一人一人を大切に作る職場づくり」と「持続可能性のある警察力の構築」の両立を目指して、働き方改革の加速化に取り組んでいます（左ページ図参照）。山形県の治安を預かる立場として、県民の安全、安心を確保する責任を全うしながら、警察部内におけるワークライフバランスを推進していくことも重要。この種の課題はトップマネジメント次第だと承知しておりますので、私から男女職員の育児休業取得および復帰については、確実な支援を直接働きかけています。

その結果、特に男性職員の育児休業取得率については、令和元年度は49%（平均取得日数11・4日）でしたが、令和5年度では（12月末時点）76・9%（同29・0日）まで引き上げることができました。警察職員は我が身の危険を顧みず、日々の業務に取り組んでいます。そうした現場に部下を送り込む立場として、家族環境も重視した上で部下の言葉に耳を傾け、信頼関係を大事にしています。

育児休業取得をためらう一番の理由は、自分が抜けたら周囲に迷惑がかかるのではないか、という点。そこをマネジメントするのが上司の仕事であり、実践してみせて「実際に取得しても業務に支障はなかった」というメッセージを発信できる職場づくりこそが重要です。

未来のお父さんたちへ

両立支援制度の過渡期に子育てを経験して感じたことは、親は子育てを通して家庭を、社会を考えるようになる。この経験は行政に必ず活かせるということです。私自身、4人のこどもに恵まれ、親戚に限らず様々な方々から助けていただき、「人々の絆」に対する感謝の連続でした。「人は多くの人々に支えられて

「山形県警察働き方改革加速化プラン」
3つの柱

- ①「適切な勤務時間管理」
- ②「上司におけるマネジメント改革」
- ③「DX化等による業務の効率化、見直し」

育児休業は父親と子が一緒に多くのときを
過ごせる最初の貴重な期間

生きている」。今度は、自分が貢献できる、他の方々への「恩送り」とは何であろうか、と考えるようになりました。

例えば、警察行政であれば、我が子と同じくらいの年齢であるお子さんが「犯罪や交通事故の被害に遭われてしまったら？」と考え、我が事のように共感し胸が締めつけられます。それは「犯罪等を絶対に許さない」という仕事における原動力になっています。

2つ目は、我が子と生涯で一緒に過ごすことができる時間は想像以上に短いということです。母親においては約7年6か月、父親は約3年4か月しかないとの研究データ（関西大学・保田時男教授）があります。そして、幼稚園卒業まででその3割、小学校卒業までで5割超を消化してしまうとのこと。つまり、男性職員における育児休業の時期こそ、「父親と子が一緒に多くのときを過ごせる最初の貴重な期間」なのです。

私自身、振り返っても確かにこどもと一緒に過ごせる子育ての時間はあっという間でした。特に我が子を抱っこしてあげられる期間は本当に短い。（欲を言うならば、もっと抱っこしたかった）。未来にお父さんとなる方、ぜひお子さんとの時間を大切にしてください。

男性部下から育児に伴う休暇・休業取得の相談がありました。
上司であるあなたの一言が、部下、チーム全体に与える影響はとても大きいものです。
上司として望ましい対応を考えてみましょう。

ケーススタディ

上司であるあなたはどのように対応しますか。

事例 1

男性部下から妻の妊娠報告を受けた場合。

●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

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ことはあります。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。

事例 2

男性部下から「男の産休」や「育児休業」を取得したいと申し出を受けた場合。(男性部下や男性の配偶者の気持ちも想像してみましょう)

●希望日程を確認し、業務遂行計画書、取得計画書を作成

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。

事例 3

男性部下から育休後にも保育園の送迎などがあるために、定期的な時間休を取得したいと申し出を受けた場合。(チーム全体のことを考えながらより良い対応を考えてみましょう)

●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

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。

イクボス・ケーススタディ

イクボスに求められるスキルとは？

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、困惑が先に立ってしまう方もいらっしゃるのではないのでしょうか。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生き生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。次ページで、「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】」

パパ、ママ、職場、地域、社会、みんなで育む

ともそだてパパの イクボスの

ともそだてパパ・イクボス、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。

おおもめうだ
大豆生田啓友さん

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。



ママが妊娠中のパパの 心構え

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、妊娠したとき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やかな成長の上でも、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、ママの心と体にどのような変化があるのかを知識として学ぶことが、夫婦一緒に子育てをすることへつながっていくのだと思います。

ママの妊娠中からそういったことをすることで、パパも自分がすべきことを見つけれ、こどもが生まれたら生活の何が変わるかについても自然と意識でき、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としたことも、二人で相談して楽しみながら準備していくと良いでしょう。

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、妊娠中のママの気持ちも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。

育児

「パパ一人でもお世話できる」
意気込みでチャレンジ

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」も考えると良いかもしれません。産後すぐに育児休業を取らない場合、パパが仕事をしている間、産後の回復中の体で一日中赤ちゃんに向き合うのは大変なことです。パパに見えていること以外の大変さもあるということに、想像力を働かせて、率先して動きましょう。

赤ちゃんのお世話については、母乳をあげる以外のほとんどのことがパパでもできるはずです。ですから一緒に試行錯誤しながら、「パパもママも一人だって赤ちゃんのお世話をできる」という姿勢で取り組みましょう。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すのが大変なのは、ママもパパも同じです。二人の力を合わせると、思っている以上に大きな力となるものなのです。

子育ては 試行錯誤の積み重ね

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ときに「やっぱりママじゃない」と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。でも仮にその時点ではママの方が寝かしつけが上手だとしても、それはママが、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きた結果です。

そんな大変さをパパも正面から向き合い、一緒になって試行錯誤することが育児です。

パパもママも互いに共感し、尊敬の念を忘れずに声かけし、お互い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。

◇こども

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歳までのこのこどもの発達で知っておきたいことは、「赤ちゃんは何もわか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、こ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温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こどもの健やかな発達につながるのです。

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

「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良いでしょう。

あやしたり遊んだりするときは
喜びの表現に合わせ

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みると、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、体の動きで、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。パパもママも少しずつ子育てに自信がつけます。

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。

◇ともそだて職員&イクボスと 職場、社会

イクボスとはともそだて職員の悩みを
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ことは当たり前です。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いのは、「昔はこうだったから」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

家族だけの世界で閉じず
様々な支援を活用しよう

方やこどもの性格は様々ですから、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つていくわけではないという意識を持つてともそだて職員に声をかけてほしいと思います。

一方で、ともそだてに理解のない職場で働く職員が、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、子を持つ職員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職員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。

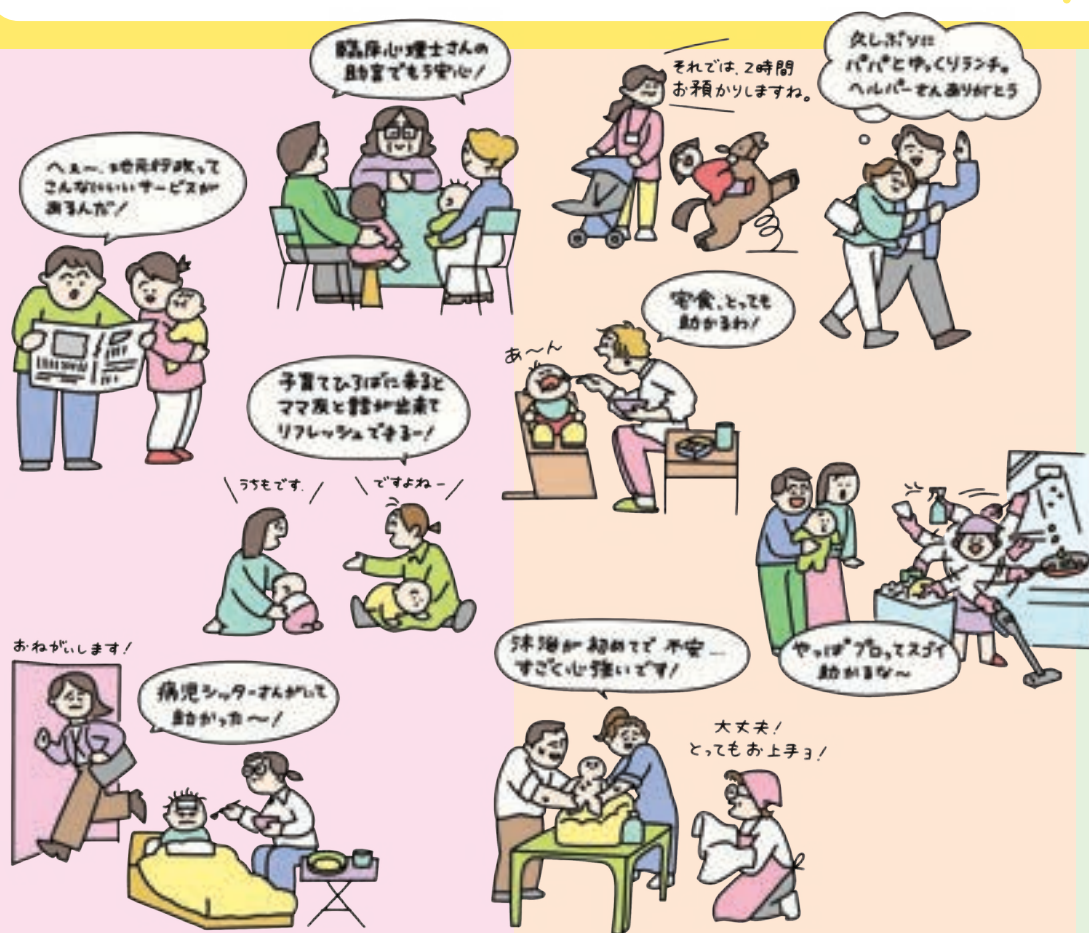
これからの社会は、困ったときには家庭の外に支援を求められるよう、子育て世代を地域や社会全体で支えるのが理想です。夫婦や家族だけで苦しいときには、地域の人や保育サービス等の助けを借り

育児には正解がなく
それぞれのかたちを認め
柔軟性のある職場を目指していく

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、こ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更に増え、ともそだて夫婦もより多くなり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、緩やかに、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。

いまだから、「ともそだて」について考えてみませんか？



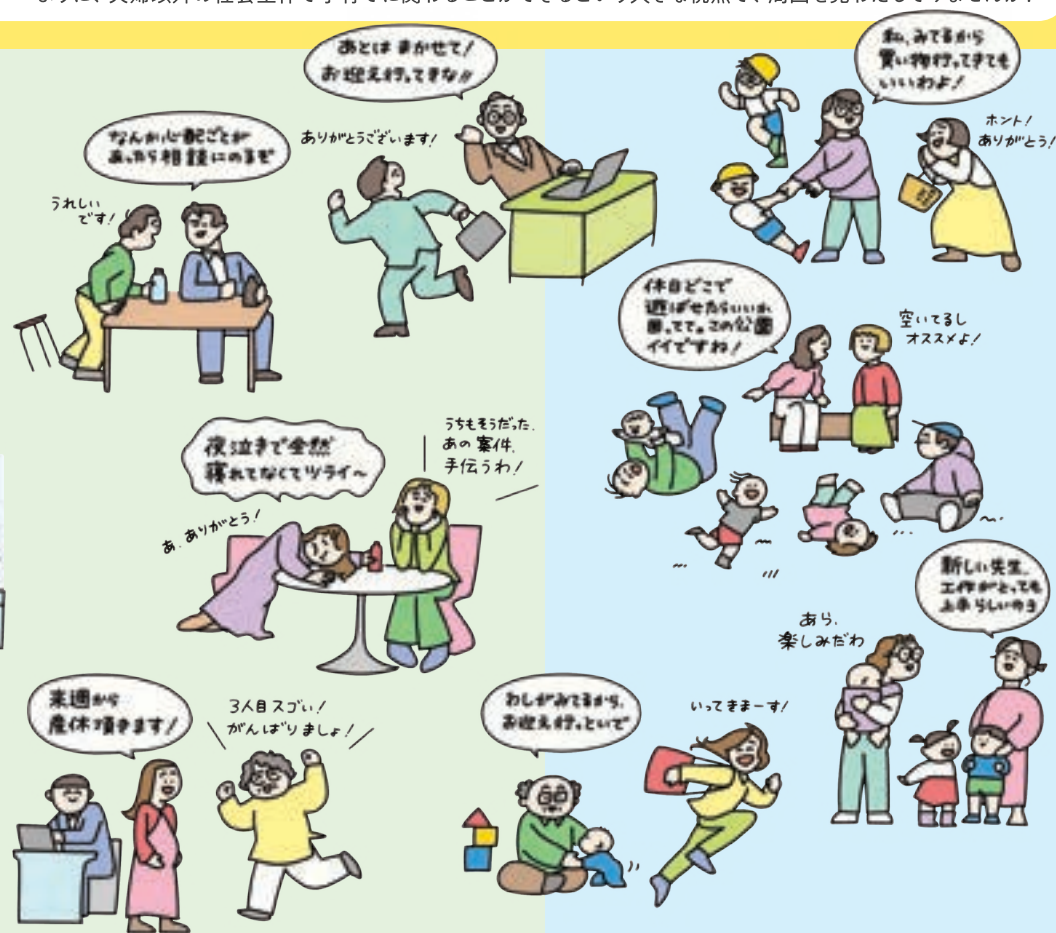
地域行政の子育て支援サービスを
広報誌や行政のホームページで
確認してみましょう。

地域行政の広報誌やホームページには、思いもよらない子育てに助かる支援策があるかもしれません。時間を見つけて確認してみましょう。

完璧な親なんていません！
たまには民間の有料サービスに
頼ってみるのも円満の秘訣！

子育てや家事を負担に感じてしまう前に
上手に民間の有料サービスを利用するのも
あり。様々なサービスがあるので自分達に
あったサービスを確認しておきましょう。

「ともそだて」という言葉を目にして、どのような姿を思い浮かべますか？ パパとママが一緒に見ていることも、パパとママが育児分担当できていることも、どちらも「ともそだて」ではありますが、仕事も、家庭も両立するために「いかに自分たち以外の力を借りられるか」も重要ではないでしょうか？ パパもママも、親になりたてで不安。頼れることを知らなかった情報があるかもしれない。パパもママも夫婦だけで抱え込みすぎず笑顔になれるように、夫婦以外の社会全体で子育てに関わることができるといった大きな視点で、周囲を見わたしてみませんか？



抱え込まないで！上司や同僚も大切な応援者。困った！になる前に日々の情報共有を。

あなたの上司や同僚は、子育ての良き理解者であり応援者。だからこそ、本当に困ってしまう前から、日々の情報共有を心がけて、お互いで助け合いの関係性を築いていきましょう。

こども同士が友達なら親同士も仲間。
地元のパパ友、ママ友は
身近な良き協力者。

身内ではないけれど、地域に助けてくれる人がいることは育児をする上でとても大事な存在。ちょっとした情報や、ちょっとした助け合いができれば、育児がもっと楽に、楽しくなります。

自分たちらしい「ともそだて」を実現するために、まずは

自分たちが大切にしたい価値観を話し合うことが大事!



来週は大きな会議の前だから、僕も結構忙しいんだけど、ママも国会対応で忙しい時期だね。保育園のお迎え分担とか、どうしようか。

そうだね。周りとは分けて、火木は私が早く上がれることになったんだけど、それ以外はちょっと難しそうで・・・



じゃあ、月水は僕が調整できそうだから、僕がお迎え担当するよ。ただ、家で残りの仕事をテレワークで対応する必要があると思うから、ごはんをつくるまではしんどいな。あと、金曜日は会議の前の最終営業日だから早く上がるのはどうしても難しそうかも・・・



そうなんだね。じゃあ金曜日はシッターさんをお願いしてみようか。それ以外の日も、宅食とか家事サポートとか使ってみる？



いいね。利用してみようか。ちょうど今週末は桜が満開になりそうだから、家族でお花見に行く体力も残しておきたいしね。お互いに忙しい時期でも、家族で笑顔でいられる余裕を作るためなら、今後はこういう時に多少お金をかけてみたいね。

自分たちが大事にしたい価値観や、それが大切にできている状況を言語化して共有しあうことで、自分たちでやりたいこと・外部サービス等を頼ることや妥協したり適度に手を抜くことを考える判断軸になります。



家族・個人・生活について、大事にしていること・大事にしたいことを書き出し、特に重要な順に1位～5位まで順位を個人でつけてみましょう。



お互いの背景にある思いとともに共有し、共感できる部分と違和感を抱く部分を話してみましょう。



家族にとって、常に中心に置きたい（意識していきたい）と思うような、特に大切なことを一緒に3つ作ってみましょう。大切なことが実現されている状態であるために、自分たちがやりたいことと、自分たち以外の力を借りてみたいことを具体的に話し合っ、書き出してみましょう。

自分たちらしい「ともそだて」を実現するために、まずは自分たちが大切にしたい価値観について話し合ってみましょう

「ともそだて」を支えてくれる「ひと」・「制度」・「サービス」

お住まいの地域行政の子育て支援制度は調べてみる価値あり！

地域の行政では、妊娠、出産、子育て、事故防止など、**子育て情報**に加え、お出かけ時の授乳や**おむつ替えスペース**、**バリアフリートイレ情報**、**小児救急医療機関**の案内、病気やケガの対処法、日々の生活で必要になる子育ての基本的知識など、さまざまな支援情報を提供しています。その他、保育園や児童クラブ、**子育て支援センター**など、子育てを支援する施設も活用できます。さらに、**育児グループやイベント**、**親子教室**などもありますので、地域の情報を収集して積極的に活用してみましょう。

宅食やお掃除などの、便利な民間サービスも活用してみても（有料）

買い出し、料理、掃除、洗濯、ゴミだし、片づけ、アイロンがけ、靴磨き、郵便受取、予定管理、絵本えらびなど。

これらは、民間が提供している**家事代行サービス**の一例です。頑張っているパパママが抱え込まないように、たまには外部の**民間サービス**を活用することで心の余裕を持ち、家族と向き合う時間を作るのも大事なポイント。

また、共済組合の特典で、**ベビーシッターサービス**の利用に補助が出る場合もあります。詳しくは所属する共済組合の案内をご覧ください。

日頃の情報共有で、上司や同僚の理解を得ることはとても大事！

仕事に支障がないような段取りをしたり、時間当たりの生産性を高める努力をしても、それでも突発的に発生してしまうのが、発熱等による保育所へのお迎えなどのこども対応。先輩たちは、日頃から持ちつ持たれつの**信頼関係**を築いておくことも、職場で自分の状況を日頃から共有すること、業務の情報を共有してカバーしあえる関係性を築いておくことで、自分の置かれている状況を理解し、いざという時に協力してくれる人を増やしているようです。どのようなやり方が良いかは職場にもよりますが、**周囲の協力**を得られるような工夫を考えてみてはいかがでしょうか？

パパ友・ママ友・ご近所さん お互い助け合える身近な仲間

こどもの悩みを相談できる、**地元のパパ友・ママ友**は、家事育児の頑張りを讃えあえる同志でもあり、良き理解者でもあり、困った時の**身近な協力者**。学校や幼稚園で今後どのようなものが、どんなことに気をつけるべき、異動してきた先生はどんな方なのかなど、ネットでは出てこない**ローカル情報**は、あるとスムーズと感じることがあるものです。日頃は友達のように、また困った時はお互いさまくらいに気をラクにして、身近な**子育て仲間**の関係を楽しんでみてはいかがでしょうか？

先輩パパ・ママ達に聞いた「ともそだて」の秘訣は？！
詳しくは、P12-17、P30-37を見てみましょう！

生まれてすぐの手续、こんなにあるの？

出生後 ToDo リスト

赤ちゃんが生まれた喜びもつかの間、パパは手続に追われて大忙しに！
出生後に必要な手続をご紹介します。

必須の手続は3つ！
タスクリストを作成しよう

赤ちゃんの出生後に必要な手続は、「出生届」「子どもの医療費助成」「児童手当」です。出生届は、病院や産院で用意してあるものを使うのが一般的で、病院側の記入を得てからの申請となります。また、出生届と子どもの医療費助成の手続には母子健康手帳が必要ですが、入院中はママも病院で必要になることが多いので、いつなら持ち出せるかを確認しておく和良好的でしょう。他にも、個人番号や口座情報、印鑑などが必要になります。

夫婦で産前に一緒にチェックしておくスムーズです。いつ、どこに、どの書類の提出が必要なのかをリストアップし、事前に入手可能な書類は入手し、記入できる欄に記入しておくなど、できることをしておく和良好的でしょう。

家族出産費
家族出産費附加金

出産費

point! 病院または産院の記入が必要

point! 共働きの場合は夫婦のうち年収が高いほうが申請

児童手当

point! 事実が生じた日から15日以内に

point! 妻がすでに扶養を受けている場合も子に係る届けが必要

扶養手当

3歳未満の子を養育する旨の申出書

- 上表は夫が子を扶養する場合を想定しています。夫婦共働きの場合は夫婦のどちらが子を扶養するのかを話し合っておきましょう。
- 妻が会社員等で妻が子を扶養する場合は、妻の会社等の担当者に確認しましょう。

!! 基本の手続に必要なもの

- ☒ 口座情報
- ☒ 母子健康手帳
- ☒ 印鑑
- ☒ 個人番号

ママは出産直後のため、出生届の提出はパパにとって最初の重要任務です！



子の
共済加入

マイナ保険証（組合員証）

point! 2週間健診や1か月健診が必要

子どもの医療費助成

point! 2週間健診や1か月健診が必要

出生届

point! 病院または産院の記入が必要

point! 赤ちゃんの名前の決定

point! 母子健康手帳が必要





これがないと始まらない

出生届

必要なもの

- 母子健康手帳

提出期限

出生の日から14日以内に

前述のとおり、出生届は病院や産院に用意しており、通常出生証明書と一体となっています。出生証明書は、出産に立ち会った医師や助産師等が記入します。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ります

各自治体による助成制度

こどもの医療費助成

必要なもの

- 医療費助成申請書
- こどもの共済組合員証
又は健康保険証
- 母子健康手帳
- 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

こどもの医療費助成制度は、こどもが医療機関で治療や診察を受けた際の、医療保険制度における医療費の自己負担の一部、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、対象年齢や自己負担の有無、助成を受ける金額、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ります

◆ 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ます

出生後すみやかに申請を

マイナ保険証（組合員証）

必要なもの

- 被扶養者申告書

申請期限

出生後すみやかに申請するのが望ましい

被扶養者申告書の申請が必要です。

※マイナンバーカードを健康保険証として利用する場合は、別途マイナンバーカード等からマイナンバーカードの健康保険証利用登録が必要
※組合員証は、令和6年12月2日廃止予定



!! ここに注意!

この他にも、育児休業の期間が雇上の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きが必要となるので、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。さまざまな手続き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.73のQ8

共済組合から支給される

出産費、出産費附加金／家族出産費附加金等

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

組合員が出産したときは出産費、出産費附加金、被扶養者である家族が出産したときは家族出産費、家族出産費附加金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。

なお、組合員が出産した場合、産前産後休業に係る掛金免除申請をすることにより、産前産後休業中、掛金が免除されます。



公務員は勤務先へ申請

児童手当

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は、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

必要なもの

- 扶養親族届
- ※勤務先から証明書類の添付（出生届の写し等）を求められる場合があります。

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を確認してください。届出が事実の生じた日から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日に届出をした場合、4月分から支給開始されますが、4月10日に届出をした場合、事実が生じた日から15日を経過しているため、届出日の翌月である5月から支給開始となります）。

仕事と育児の両立支援制度



(協力：人事院)



最新の情報は人事院のHPをご覧ください。



▼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。

Q 1 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2回まで育児休業を取得することができます。加えて、産後パパ育休（子の出生日から57日間以内にする育児休業）もその子につき2回まで取得することができます。配偶者が育児休業中である場合や専業主婦（夫）である場合であっても、育児休業を取得することができます。

Q 2 育児休業をするには、どのような手続が必要なの？

A 育児休業を始めるようとする日の1か月前までに、「育児休業承認請求書」を所属長を経由して人事担当課に提出してください。

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、人事異動通知書の交付等を行います。事前に口頭などでも通知します。

Q 6 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、配置換え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。

Q 7 育児休業を理由として、不利益な取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。

Q 8 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）。

また、内閣人事局HPでは、収入シミュレーションシートを掲載しています。自動

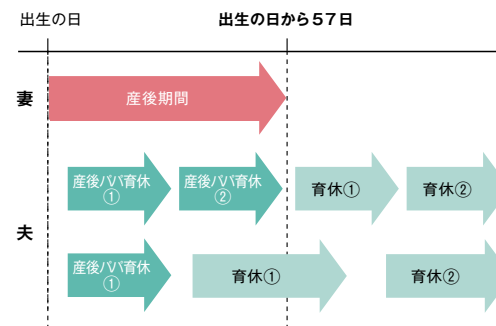
さい。なお、産後パパ育休については、請求期間は2週間前までとなります。

Q 3 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

■ 育児休業の分割取得

「産後/パパ育休」の具体例



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いただくか、所属部署の担当者へお尋ねください。

Q 9 育児休業からの職場復帰後、昇給、昇格・昇任はどうなるの？

A 昇給、昇格・昇任についても、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。具体的な取扱いについて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で、※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（通常は1月1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。

Q 4 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 育児休業は同一の子について原則として2回まで取得できます。

また、これとは別に、産後パパ育休についても2回まで取得可能です。ただし、承認された産後パパ育休の期間を延長し、その休業期間が子の出生の日から58日目以降も引き続く場合には通常の育児休業としてカウントされます。

また、2回の育児休業を既に取得した場合であっても、保育所に入れない等の特別の事情がある場合には、更に育児休業を取得することも可能です。

Q 5 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

具体的には、職務復帰の日、職務復帰後最初の昇給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）。

Q 10 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、子の出生後57日間以内に開始し、終了する育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、休業期間が1か月以下の場合には全額支給）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、共済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、育児休業期間中は免除されます。手続が必要ですので共済担当課に申し出てください。なお、共済掛金を免除されている期間も医療給付が受けられます。

Q 14 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

勤勉手当は、休業期間の全てを除算して支給（ただし、子の出生後57日間以内に開始し、終了する育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、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。

Q 11 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、育児休業をした期間のうち、子が1歳に達した日の属する月までの期間は1/3、それ以外の期間については1/2に相当する月数が勤続期間から除算されます。ただし、現実に職務をとることを要する日のある月は、除算の対象にはなりません。

Q 12 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月又はその

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。

Q 1 どのような職員が短時間勤務をすることが出来るの？

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が育児短時間勤務をすることが出来ます。配偶者が育児休業中である場合や専業主婦（夫）である場合であっても、職員は育児短時間勤務をすることが出来ます。

Q 2 どのような勤務の形態を選択でき

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。

Q 13 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。

■ 育児休業中の給等

俸給	支給されない
期末手当	基準日以前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（子の出生後57日間以内にする育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、休業期間が1か月以下の場合には全額支給）
勤勉手当	基準日以前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（子の出生後57日間以内にする育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれについて、休業期間が1か月以下の場合には全額支給）
退職手当	育児休業をした期間のうち、子が1歳に達した日の属する月までの期間は1/3、それ以外の期間については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 ・こどもが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 ※育児休業手当金の支給について、保育所に入所できない場合等は最長で2歳まで延長可。

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代替等勤務職員は、別途、勤務形態が定められています。

Q 3 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 育児短時間勤務を希望する期間の初日・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年以上1年以下の期間について

■ 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)

■ 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

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時間から除算されます。

Q 1 どのような職員が育児短時間勤務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。配偶者が育児休業中である場合や専業主婦（夫）である場合であっても、職員は育児短時間勤務を取得することができます。

Q 2 育児短時間勤務はどのような取り方ができるの？ また、手続はどうなるの？

【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、勤務時間の初め又は終わりに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 3 ある期間まとめて育児短時間勤務の承認を得ているけど、そのうちの一部について育児短時間勤務をしないことにする場合、どのような手続が必要なの？

A 包括的に育児短時間勤務を承認されている期間のうち、一部分の育児短時間勤務をしない勤務する場合には、事前に育児短時間勤務をしない日又は時間について承認の取消しを受けてください。この場合でも、取消された日・時間以外の承認は有効です。なお、育児短時間勤務は、勤務することを前提

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。

Q 4 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。

Q 5 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、再度育児短時間勤務をすることができます。また、1年を経過していない場合でも、特別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、新たな内容の育児短時間勤務を請求し、承認を受ける必要があります。

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

「保育時間」については、利用できます。ただし、1日の勤務時間によつては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、新たな内容の育児短時間勤務を請求し、承認を受ける必要があります。

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 俸給月額・俸給の調整額・俸給の特例調整額・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

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歳未満の子の養育のために利用できる保育時間（1日2回、それぞれ30分以内）が認められている場合は、保育時間と育児短時間と合わせて1日2時間以内となります。事前に「育児短時間承認請求書」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（事後の請求はできません）。育児短時間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。

Q1 どのくらいの期間、どのくらいの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 妻が出産のために入院するときに、

【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使用することができる休暇です。

前の期間にはこの休暇を使用する事由がないため、育児を行う子が生まれた産後の期間のみ使用することができます。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、産前の期間から使用することができます。

■ 育児時間中の給与等

俸給	勤務時間数に応じた額を支給
期末手当	全額支給
勤勉手当	基準日以前6か月間に取得した総時間数が30日分を超える場合には、勤務しなかった時間の全てを除外して支給
退職手当	除算されない
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

Q4 育児時間中の給与はどのようになるの？

A 給与（俸給、地域手当等）は減額されず。減額される額は、育児時間を取得します。

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使用する場合には、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使用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。

【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等のために使用することができる休暇です。

▼ 休暇制度

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時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り扱いとなります。

【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分以内の時間使用でき

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使用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認められるもので、そのような場合にはこの休暇を使用することはできません。

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使用することが可能です。

1人では大変なので、自分が付き添いたい。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使用できるの？

Q1 どのくらいの期間、どのような単位で使用できるの？

A 妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前日から、出産の日以後1年を経過する日までの期間に、5日の範囲内で1日又は1時間単位で使用することができます。ただし、育児参加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 妻や子の祖父母など、自分以外に子の世話をすることが家族等がいても、この休暇を使用することができるの？

A 育児参加休暇は、子の世話をすることができ家族の有無に関わらず、職員が育児を行うために使用することができます。

Q3 この休暇は、妻の産前6週間から産後1年の期間に5日の範囲内で使用できるとされているけど、第一子の場合には、産後の期間にのみ5日の範囲内で使用できるの？

A はい、そうです。第一子の場合には、産

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を含む）を使用するときは、その分を差し引いた時間の範囲内で使用できます。

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、職員が保育時間を使用することができます。

Q2 保育時間を使用できるのは、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使用することができます。



Q 3 保育時間は、子が生後1年に達するまでの間は毎日でも使用できるの？

A また、「1日2回それぞれ30分」とのことだけど、まとめて1時間として使用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、必要に応じて使用できます。また、通勤事情等の関係からやむを得ない事情があると認められる場合には、まとめて1時間として使用することも可能です。なお、年次休暇を取るなどして1日の勤務時間が4時間以下である日には、2回（合計60分）ではなく、1回（30分）に限って認められます。

【子の看護休暇】

子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の看護（負傷し、若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使用することができる休暇です。

【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、子の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校の子を迎え又は送りに行く職員が、子の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

Q 1 どのくらいの期間、どのくらいの単位を使用することができるの？

A 1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時間単位で使用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。

Q 2 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。

Q 3 妻が家にいて子の看護ができる場合でも、子の看護休暇を使用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る、実際に看護を行う場合には、子の看護休暇を使用することができます。

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したりするなど「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。

Q 1 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・制限については、配偶者の就業等の状況に関わらず、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、その配偶者が深夜において常態として子を養育することができるものと考えられ、請求できません。

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

▼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、子の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、子の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。

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。

Q 2 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〉

1人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ください。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）。

●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

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・制限を同時に利用することができます。

「フレックスタイム制」

公務におけるフレックスタイム制とは、各省各庁の長が公務の運営に支障がないと認める場合に、希望する職員からの申告を経て勤務時間を割り振ることができる制度です。また、育児を行う職員については、日曜日及び土曜日に加えて週に1日週休日を設けることができるなど、より柔軟な仕組みとしています（令和7年4月からは、現行の育児介護等職員に認められている柔軟な仕組みを一般の職員も利用できるようになる予定）。

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

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・制限を希望する期間が始まる前日まで（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、開始希望日から1週間以内のいずれかの日に制限開始日が変更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。

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 こ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ができるの？

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者が、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。

A 各府省の内規に基づき、管理者が可と判断した場合は、テレワークにより勤務を行うことが可能です。

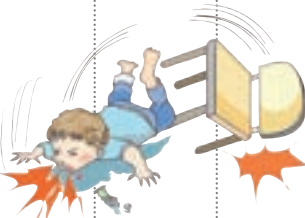
Q2 テレワーク勤務中に育児等の職務以外の行為を行ってもいいの？

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を講じ、職場勤務と同等の勤務環境を確保する必要があります。例えば、育児・介護等が必要な者を第三者に預ける等の対応を採ることが考えられます。

なお、やむを得ない範囲内でごく短時間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、ごく短時間の執務の中断であっても業務が適切に遂行され得ない場合には、職務専念義務の問題が生じます。また、こどもを病院や公園、習い事に連れていくことなど、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、年次休暇を使用するなどの対応を採る必要があります。

こどもの発達と起こりやすい事故

こどもは運動機能の発達とともに、いろいろなことができるようになります。
その一方で、様々な事故に遭うおそれが出てきます。
起こりやすい主な事故が、発生しやすい時期の目安を矢印で記載しました。

発達の目安		誕生	3か月	4か月	5か月	6か月	7か月	8か月	9か月	10か月	11か月	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳																			
			首がすわる 足をバタバタさせる		離乳食を始める 寝返りをうつ		一人座り	ハイハイをする 指で物をつかむ		つかまり立ち		一人歩き 走る	階段を登り降りする その場でジャンプ 高い所へ登れる																							
主な起こりやすい事故	窒息・誤飲事故	<就寝時の窒息事故> ・うつぶせで寝て、顔が柔らかい寝具に埋もれる ・掛布団、ベッド上の衣類、ぬいぐるみ、スタイなどで窒息 ・ベッドと壁の隙間などに挟まれる ・家族の身体の一部で圧迫される ・ミルクの吐き戻しによる窒息 ・食事中に食べ物で窒息 ・おもちゃなどの小さなもので窒息 ・ボタン電池、吸水ボール、磁石などの誤飲 ・医薬品、洗剤、化粧品などの誤飲 ・たばこ、お酒などの誤飲 ・包装フィルム・シールなどの誤飲 ・ブラインドやカーテンのひもなどによる窒息																																		
	転落・転倒事故	・大人用ベッドやソファからの転落 ・ベビーベッドやおむつ替えの台からの転落 ・抱っこひも使用時の転落 ・ベビーカーからの転落 ・椅子やテーブルからの転落 ・階段からの転落、段差での転倒 ・ベランダなどからの転落 ・窓や出窓からの転落 ・ショッピングカートからの転落 ・遊具(すべり台、ジャングルジム、ブランコなど)からの転落 ・ペダルなし二輪遊具、キックスケーター等での転倒   <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																																		
	車・自転車関連の事故	・チャイルドシート未使用による事故 ・車内での熱中症 ・車のドアやパワーウィンドウに挟まれる事故 ・こども乗せ自転車での転倒 ・自転車に乗せたこどもの足が後輪に巻き込まれる、スポーク外傷 ・道路上などでの事故  <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																																		
	水まわりの事故	・入浴時に溺れる ・浴槽へ転落し溺れる ・洗濯機、バケツや洗面器などによる事故 ・ビニールプールやプールなどでの事故 ・海や川での事故・ため池、用水路、排水溝、浄化槽での事故   <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																																		
	やけど事故	・お茶、みそ汁、カップ麺などでのやけど ・電気ケトル、ポット、炊飯器でのやけど ・調理器具やアイロンでのやけど ・暖房器具や加湿器でのやけど ・ライター、花火によるやけど  <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																																		
	挟む・切る・その他の事故	・エスカレーター、エレベーターでの事故 ・テーブルなどの家具で打撲 ・カミソリ、カッター、はさみなどの刃物やおもちゃでのけが ・小さなものを鼻や耳に入れる ・キッチン付近で包丁、ナイフでのけが ・ドアや窓で手や指を挟む ・タンスなどの家具を倒して下敷きになる ・ドラム式洗濯機での事故 ・歯磨き中に歯ブラシでの喉突きなどの事故 ・機械式立体駐車場での挟まれ事故   <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td>																																		

異物を飲み込み喉に詰まってしまったとき

119番通報を誰かに頼み、直ちに以下の方法で詰まった物の除去を試みます。

1歳以上の幼児には、まず「背部叩打法」(図1)を行い、

異物が除去できなかった場合は「腹部突き上げ法」(図2)を行います。

1歳未満の乳児には、「背部叩打法」(図3)と「胸部突き上げ法」(図4)を数回ずつ交互に行いましょう。

意識がない場合は、心肺蘇生を行います。

<背部叩打法(はいぶこうだほう)>

幼児の後ろから片手を脇の下に入れて、胸と下あご部分を支えて突き出し、あごをそらせる。片手の付け根で両側の肩甲骨の間を強く迅速に叩く(図1)。乳児には片腕にうつぶせに乗せ顔を支えて、頭を低くして、背中の真ん中を平手で何度も連続して叩く(図3)。



図1：背部叩打法(幼児)

図2：腹部突き上げ法(幼児)



図3：背部叩打法(乳児)

図4：胸部突き上げ法(乳児)

<胸部突き上げ法(きょうぶつきあげほう)>

片手で体を支え、手の平で後頭部をしっかり支える。心肺蘇生法の胸部圧迫と同じやり方で圧迫する(図4)。

<腹部突き上げ法(ふくぶつきあげほう)>

幼児は、後ろから両腕を回し、みぞおちの下で片方の手を握り拳にして、腹部を上方へ圧迫する(図2)。

救命講習は、お近くの消防署などで受講できます。

やけどをしてしまったとき

やけどをしてしまったら、すぐに10分以上冷やしましょう。

刺激を避けるため、水道水・シャワーを直接あてずに水をかけるか、容器に溜めた水で冷やしましょう。

服の上から熱湯などがかった場合は、脱がさずに服の上から冷やしてください。

■全身の広い範囲・顔面などのやけどの場合：すぐに救急車を呼ぶ。

■やけどの範囲が片足、片腕以上の広範囲にわたる場合：救急車を呼ぶか、至急病院を受診。

■やけどの範囲が手のひら以上の場合や水膨れの場合：潰さないようにして、病院を受診。

なお、市販の冷却シートは、やけどの手当てには使えません。電気カーペットなどによる低温やけどは、見た目より重症の場合がありますので、症状が悪化したり、こどもが痛がるが続いたりなどした場合には病院を受診しましょう。

打撲をしてしまったとき

■頭の打撲の場合

- ・傷口から出血している時は、傷口を閉じるようにガーゼで圧迫し、安静にして様子をみましょう。
- ・意識がない、出血がひどい、繰り返し嘔吐があるときには、救急車を呼ぶか、至急病院を受診しましょう。

- ・顔色が悪く元気がないときは、小児科や脳外科を受診しましょう。意識があっても元気などきでも、1日～2日は安静にして様子をみます。
- ・こぶができた程度なら、安静にして冷たいタオル等で冷やします。

心肺蘇生法

病気やけがにより突然心臓が止まったり、溺れたりした場合、一刻も早い手当てが必要です。人間の脳細胞は数分間血液が流れず酸素が届かなくなると、二度と機能が回復しないからです。

119番通報をしてから救急車が来るまでには最低でも数分かかるので、その間の応急措置が命を救います。

まずは人を呼び、周りに人がいない場合は119番しましょう。

119番したら電話をハンズフリー設定にして、救急隊の指示に従って以下の処置を行います。胸骨圧迫と人工呼吸の回数は30：2とし、この組み合わせを救急隊員と交代するまで繰り返します。

<胸骨圧迫(心臓マッサージ)>

意識がなく呼吸が停止している場合は、直ちに胸骨圧迫による心肺蘇生を開始。幼児でも乳児でも、胸の厚さが3分の1くらい沈む強さで、1分間に100～120回のスピードで圧迫する。

■幼児の場合：胸骨の下半分を、手のひらの根元で押す。

■乳児の場合：左右の乳頭を結んだ線の中央で少し足側を、指2本で押す(右図)。



胸骨圧迫(心臓マッサージ)(乳児)

<人工呼吸>

あお向けにして、頭を後ろに反らし、同時に顎の先を上を持ち上げ、気道を確保します。

■幼児の場合：鼻をつまみ、口と口をくっつけて息を吹き込みます。

■乳児の場合：口と鼻を一緒に覆い、胸が軽く上がる程度まで息を吹き込みます。

AED(自動体外式除細動器)

AEDは、心臓に電気ショックを与えて正常のリズムを取り戻す機械です。

近くにAEDがあれば取り寄せを周囲の人に依頼し、届いたら電源を入れて、音声に従いつつ表示されているように電極パッドを貼り、その音声に従って操作します。

効果がない場合は胸骨圧迫30回、人工呼吸2回を繰り返し、以後2分おきにAEDを操作します。

熱中症の応急手当

■涼しい場所や日陰のある場所へ移動し、衣服を緩め、安静に寝かせる。

■エアコンをつける、扇風機・うちわ等で風をあて、体を冷やす。

■首の周り、脇の下、太ももの付け根など太い血管の部分冷やす。

■飲めるようであれば水分と塩分をこまめに取らせる。



予防のポイント

- ・部屋の温度と湿度をこまめにチェック!
- ・室温28℃を目安に、エアコンや扇風機を上手に使いましょう。
- ・暑さに慣れていないうちは無理して運動をしないようにしましょう。
- ・のどが渇かなくてもこまめに水分と塩分補給(経口補水液やイオン飲料など)をさせましょう。
- ・外出の際は体を締め付けない涼しい服装で、日よけ対策も。
- ・無理をせず、適度に休憩をしましょう。
- ・短時間であっても絶対に車内にこどもを放置しないでください。



Happy



Hello
Baby

育休はゴールではない
こどもと一緒に成長し、
幸せになるスタートライン

