事例No.	1586
公表年度	R2
団体の属性	都道府県
団体名	三重県

事例区分	行政改革

タグ	・教育・子育て ・組織改革 ・人材確保・育成

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

三重県における男性職員の育児参画の推進について～「必要なときに、必要なだけ、安心して」男性職員が子育てのための休暇・休業を取得できる職場環境づくり～

出典

地方公務員月報（令和２年６月号）

三重県

三重県における男性職員の育児参画の推進について

～「必要なときに、必要なだけ、安心して」男性職員が子育てのための休暇・休業を取得できる職場環境づくり～

三重県総務部人事課

1　はじめに

三重県においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、「次世代育成のための特定事業主行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、次世代育成支援の取組を進めてきました。特に、鈴木知事の就任以降は、知事による強力なリーダーシップのもと、労使協働の取組により男性職員の育児参画を推進した結果、平成三〇年度の男性職員の育児休業取得率（知事部局）は三六・七％となり、総務省調査においては全国第一位の取得率となりました。

今回は、これまで三重県が進めてきた男性職員の育児参画推進にかかる取組に加え、令和二年四月に策定した第二次後期行動計画に基づき、新たに導入することとなった取組の紹介をします。

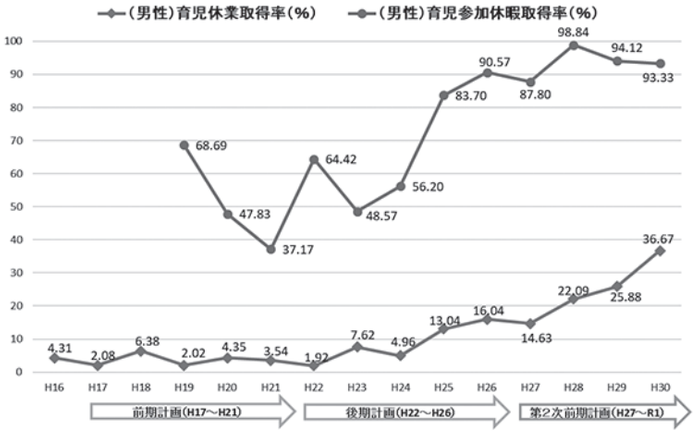


図１　育児休業等取得率（男性職員）の推移

2　これまでの取組

男性職員の育児休業取得率が高くなった秘訣としては、大きく四つあります。

①　トップの率先垂範

鈴木知事ご自身が、平成二四年に合計三一五日間、また平成二八年に合計五日間の育児のための休暇を取得しました。リーダーである知事が休暇を取得することにより、県庁の中の空気が変わり、男性職員も子育てのための休暇・休業を取りやすい雰囲気が大きく進みました。これは、男性職員の育児休業取得率が、鈴木知事の就任前の平成二二年度は一・九二％だったのが、前述のとおり平成三〇年度に三六・七％を記録したことからも、明確な効果があったと考えています。

②　管理職の目標設定とコミットメント

管理職が年度当初に作成する組織マネジメントシートにおいては、行動計画で掲げる目安とする指標を目標として明記するなど、管理職の指標達成の意識づけと進捗管理の徹底を図るとともに、組織全体で子育てを応援しようとする職場環境づくりを進めました。

③　現場で浸透させるツール（育児参画計画書）

子どもが生まれる予定の職員と管理職が、子育てについてのコミュニケーションを図るためのツールとして平成二四年に労使協働により「育児参画計画書」を作成しました。あわせて、育児参画計画書に基づき面談を実施する取組を始めました。

育児参画計画書があることで、職員は、子どもが生まれた後の三年間について、どのように子育てに関わっていくのかを可視化することができ、また、対話を通じて、管理職は職員が考える子育てプランを把握し、その実現に向けた組織運営をできるようになりました。

こういったツールや仕組みを整えることで、各職場において、男性職員の育児参画を進める実践につながりました。

④　ワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けた人事配置（イクボスの推進）

平成二七年三月に知事がイクボス宣言をしたの

育児参画計画書（男性用）

年　月　日 作成

所属			氏名		
出産予定日	／／		出産日	／／	
育児に関する各種制度の利用有無	制度名称		利用有無	期　間	
	男性の育児参加休暇			日間（日付等を記入）	
	育児休業			年　月　日～　年　月　日	
	育児時間			年　月　日～　年　月　日（　時　分～　時　分）	
	部分休業			年　月　日～　年　月　日（　時　分～　時　分）	
	育児短時間勤務			年　月　日～　年　月　日（第　号）	
	早出遅出勤務			年　月　日～　年　月　日（　時　分出勤）	
	時間外勤務の免除			年　月　日～　年　月　日	
	深夜勤務・時間外勤務の制限			年　月　日～　年　月　日	

当該出産にかかる子以外の子	有無	小学校就学前いれば○	有の場合、年齢	配偶者の各種制度の利用有無	配偶者		配偶者所属（職員の場合）
			歳		利用制度		年　月　日～　年　月　日
			歳				年　月　日～　年　月　日
			際				年　月　日～　年　月　日
育児参加休暇取得可能期間（出産予定日自動計算）	／／　～　#VALUE!			育児参加休暇取得可能期間（出産日自動計算）	／／　～　#VALUE!		

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11	12	1月	2月	3月
今期休暇等取得予定	（　）年度												
	（　）年度												
	（　）年度												
考慮してほしい事項（職員）													
考慮する事項（所属長）													

※育児参画計画書は、職員と所属長が育児参画に関するコミュニケーションを積極的にとるためのツールです。
必ず作成し、所属長に提出のうえ、あなたの子育てプランや業務計画について話し合いましょう。
内容に変更があった場合は、適宜更新し、計画的な制度の活用に努めてください。

（所属長用）チェック表

「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画）」では、以下の目標を掲げ、仕事も子育てもしやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

男性職員の育児休業取得率　50%

男性職員の育児参加休暇 5日間 完全取得率　100%

所属長名

ステップ1　職員から出産予定報告があった時

□【必須】本人との対話（面談）の実施（実施日：　年　月　日）
- □ 業務や家庭の状況確認
- □ 休暇等制度及び取得促進プログラムの説明
- □ 職員の休暇等取得意向確認
- □ 所属の職員への周知

ステップ2　職員から出産報告があった時

□【必須】本人との対話（面談）の実施（実施日：　年　月　日）
- □ 業務や家庭の状況確認
- □ 育児参加休暇（5日間）の取得計画の拭握
- □ 育児休業の取得意向確認
- □ 担当次長等への出産報告
- □ 所属の職員への周知
- □ 代替職員の検討・協議

ステップ3　男性の育児参画休暇取得可能期間終了後

□【必須】育児参画休暇の取得実績の確認
- □ **育児参加休暇の取得実績**　→　日　時間

※ 後日、人事課から取得実績報告の依頼をしますので、総務事務システム等で十分確認のうえ、取得実績を記録しておいてください。

引き続き、休暇・休業等を取得しやすい職場環境整備に取り組んでください。
- □ 業務分担計画書の作成（休暇・休業等を1月以上取得する場合は、特に作成を推奨）
- □ 代替職員の検討・協議

図2　［様式］育児参画計画書（男性職員用）

を契機に、全ての管理職がイクボス宣言を行っています。以前は、イクボス宣言に管理職が署名をする形式でしたが、今では、組織マネジメントシートに各管理職が自分の言葉でイクボス宣言を行い、職場全体に情報共有するようになりました。

イクボスである管理職の配置にあたっては、育児休業や育児短時間、部分休業等の育児関連制度を取得しやすい職場環境づくり、育児参画等を応援、サポートしあう職場環境づくりに取り組む姿勢を重視するとともに、管理職の評価においても、そういった視点を加味し評価を行うこととしています。

以上のような取組に加え、まずは育児休業取得者の裾野を広げることに注力して、短期間からの取得を声がけしたことも着実な取得率の向上に効果があったと考えています。

具体的には、県庁内の研究グループが作成した「男性職員の How To 育児休業」というリーフレットを活用しながら、一日でも、一週間でも育児休業が取得できることや、育児休業取得による給与への影響について周知を図りました。

昨年度には、職員から直接意見を聞く場として、労使協働による地域別懇談会を県内五地区で開催しましたが、すべての会場において、「男性の育休取得を身近で聞くようになった」という声を寄せていただき、男性職員の育児参画が進んでいることを実感したところです。



地域別懇談会

男性職員の How To 育児休業

育児休業とは、子が３歳の誕生日の前日まで、配偶者の就業状況に関わらず取得できる無給の休業制度です。
また、平成２９年１月から、特別養子縁組の監護期間中の子や養子縁組里親に委託されている子等についても育児休業制度が取得可能となりました。

育児休業というと、1年、2年といった長期をイメージしますが、**1日でも、1週間でも、取得できるんです！**
それに、**１か月以内の育児休業であれば、期末手当・勤勉手当への影響はありません！**
無給の休業中も、子が１歳に達するまでは給付金が支給されます！＊裏面参照

また、下記の例のように、他の休暇と合わせて取得すると、**５日間の育児休業**取得で**１か月の休み**を取ることもできます。子どもとの貴重な時間のために、育児休業の取得を検討されてはいかがでしょうか？

<取得実例>



実質２週間（うち育休5日間）
５日間 ＋ ５日間
男性の育児参加休暇（特休・有給） 育児休業（無給）

実質１か月（うち育休5日間）
５日間 ＋ ５日間 ＋ ５日間 ＋ ５日間
男性の育児参加休暇（特休・有給） 育児休業（無給） 年休 GW・夏季休暇等（特休・有給）



＊先輩パパたちの体験談＊

（厚生労働省イクメンプロジェクトパンフレットより抜粋）

保 育所の送り迎えなど、「時間の制約」があるので、仕事の段取りやスケジューリングを工夫するようになった。

夫 が育児休業取得で、家事・育児を体験しているので、その大変さをわかってくれている。仕事で遅くなっても、家事を手伝ってくれることに感謝（先輩パパの声）

子 育てはパブニングの連続。状況判断力、瞬発力、危機管理能力、柔軟性を身に付けるには、どんな研修より効果的！

育 児休業取得で、上の子のフォローができた。赤ちゃん返りもなく、パパに甘えてくれる。

図３ ［リーフレット］男性職員の How To 育児休業

3　男性育休一〇〇％宣言

前述のような取組を進め、一定の成果を感じるなか、令和二年一月二三日に、鈴木知事が「男性育休一〇〇％宣言」を行いました。

「男性育休一〇〇％宣言」は、自社内で男性の育児休業取得率一〇〇％の実現をめざして具体的な取組をしている企業の経営者が宣言を行い、一丸となってこれまでの慣習を改革し、男性育休取得に向けた気運を高めていくことを目的として、株式会社ワーク・ライフバランス社が賛同を呼びかけている活動であり、自治体の首長としては初の宣言となりました。

繰り返しとなりますが、男性の育児休業の取得を拡大させていくためには、組織の空気を変えることが必要であり、そのためにはトップの役割が重要です。

知事が宣言をすることで、組織内においては、トップの本気度を改めて示すよい機会となりました。

なお、三重県の宣言は、「子育てのための休暇・休業」が一〇〇％になることをめざすという内容であり、男性職員の育児参加休暇の取得率を含めての宣言となっています。

4　課題と第二次後期行動計画における新たな取組

第二次後期行動計画の策定に向けた検証のなかで明らかになった課題と、新たに導入することになった取組について紹介します。

㈠　課題

昨年度、次期行動計画の策定に向け、労使協働により職員の声を聞きつつ検証を行うなかで、明らかになった主な課題は次のとおりでした。

・男性職員の子育てのための休暇・休業の取得率は着実に向上しているものの、直近の平成三〇年度においても、育児休業については約八割が一月以内であり、育児参加休暇の五日間完全取得は半数しか取れていない。
・休暇等を取得する職員へのフォロー体制が不十分なため、制度利用を躊躇するという声がある。
・フォローする周囲の職員の「ワーク」と「ラ

イフ」も実現できるよう、業務量の削減等の職場環境づくりが求められている。

三重県では、新規採用者数に占める女性の割合が近年では毎年四割を超え、女性職員の割合が高まってきています。また、男性も家事・子育てを行うことが当たり前という認識を持つ世代が増えるに従い、出産・子育ての当事者となる職員を部下に持つ上司の役割はますます重要となってきています。

さらに、子育てを行う職員のみならず、フォローする周囲の職員の「ワーク」と「ライフ」に配慮した上司による高度なマネジメントが求められるとともに、引き続き、職場全体で育児参画を応援する風土づくりを推進していくことが求められています。

㈡　新たな取組

課題を踏まえつつ、男性も子育ての当事者として積極的に役割を果たすことが、女性の継続就業、キャリアアップ支援につながり、また、県庁全体としての働き方改革やダイバーシティ推進等にもつながっていくという観点から、第二次後期行動計画では、「男性職員の子育てのための休暇・休業取得促進プログラム」（以下「プログラム」という。）という仕組みを新たに導入します。

次世代育成支援の推進においては、子育てを行う職員が、それぞれのライフサイクルに応じて、「必要なときに、必要なだけ、安心して」各種制度や休暇等を利用できる職場環境をつくっていくことが最も大切であるという前提のもと、次のステップとして、男性職員が子育てのための休暇・休業を一定期間まとめて取得できる職場環境づくりを進めるための仕組みです。

第二次後期行動計画では、目安とする指標として、「男性職員の育児休業取得率 五〇％」、「男性職員の育児参加休暇 五日間 完全取得率一〇〇％」を掲げたところですが、その達成は、簡単なものではありません。特に、男性職員の育児参加休暇は、妻の産前産後八週間という限られた期間内にしか取得できません。

そこで、希望通り計画的に休暇を取得できるよう所属長のマネジメントを強化するものとして、三重県庁内で浸透してきた育児参画計画書等の仕組みを活用しながら、男性職員の育児参画を積極的に推進するための取組としてプログラムを導入することになりました。

なお、プログラムの検討にあたっては、「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」を参考とさせていただきました。

プログラムの肝は、子どもが生まれる男性職員（以下「対象職員」という。）、所属長、担当次長等を中心に、コミュニケーション（対話）を重ねることで、お互いの状況を理解しあい、休暇等取得に向けた職場環境をつくることです。

対象職員は、あらかじめ家庭内で子育て・家事の役割分担や休暇等の取得予定を話し合ったうえで、育児参画計画書を必ず作成し、できるだけ早く（遅くとも出産予定日の二カ月前までに）所属長へ出産予定の報告をします。また、子どもが生まれた際にも、速やかに所属長へ報告し、再度、休暇等の取得予定時期や業務の状況について話し合います。

所属長は、対象職員から出産（予定）報告を受けた場合は、その職員と対話（面談）の機会を設け、必要事項の確認や制度等の周知、担当次長等への出産報告を行います。

所属長が、対象職員との対話や計画的な休暇等の取得に向けた進捗管理を確実にできるよう、プログラムの導入に伴い、育児参画計画書に所属長用のチェック欄を設けることにしました。また、職場全体で適切な業務配分となるよう、職場内での対話を進めるためのツールとして、「業務分担計画書」という様式も新たに作成し、活用を始めたところです。

担当次長等は、より現場に近い幹部職員として、次世代育成支援の機運をより一層高めるという職場全体の空気づくりや、所属長と職員との間をつないでもらう役割を期待し、出産報告があれば、対象職

員及び所属長へ声がけをしてもらうことにしました。

声がけは、対象職員に対しては休暇等の取得による育児参画を、所属長に対しては対象職員の休暇等取得に伴う業務体制の整備を呼びかけることとしています。

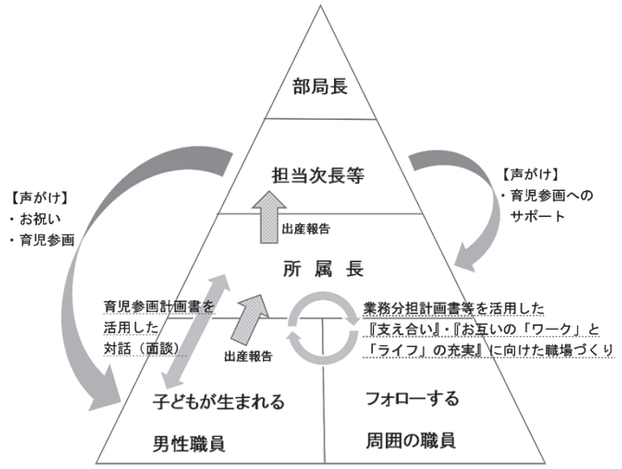


図４　男性職員の子育てのための休暇・休業取得促進プログラム

5　おわりに

男性職員が一定期間まとめて休暇等を取得することで、職場では、本質的な業務の見直し（働き方改革）につながるとも言われています。

そういったことからも、「子育て」を一つの切り口として、勤務時間等に制約のある職員が働きやすい職場を実現することは、誰にとっても働きやすく、能力を十分発揮できる職場環境につながると考えています。

子育てにかかわらず、介護や病気等、それぞれの職員がさまざまな事情を抱えつつ、全ての職員が前向きに仕事にチャレンジしていけるよう、職員間のコミュニケーションを活性化させ、イクボスを中心とした支え合いの職場環境づくりをさらに進めていきたいと考えています。

【次世代育成支援】 休暇・休業取得に伴う業務分担計画書

作成責任者（所属長）：	
作成者（班長／課長）：	
作成補助者（係長／課長代理）：	

作成日：　　年　月　日

①対象職員の基本情報

所　　属	
氏　　名	
休暇・休業の取得期間	

②現在の担当業務

事務	実施時期	副務者

④休暇・休業取得中の対応

主務者	副務者	対応方針

③休暇・休業中の円滑な業務遂行のための担当業務にかかる引継事項（留意事項、懸案事項、主要連絡先等）

（作成の流れ）

1. 所属長は、現在の担当業務等の作成を対象職員に求める。
2. 対象職員は、①②③を記入し、班長に提出する。
3. 取得期間や担当業務等を勘案し、所属長及び班長は代替職員について検討する。
4. 班長、係長は、職場のメンバーと対話しながら、④を記入する。
   なお、必要に応じ、所属長に相談し、課（室）内での対応も検討する。
5. 所属長は、４で作成した計画書の内容を確認する。
6. 所属長又は班長は、作成した計画書により対象職員及び職場のメンバーに説明する。
7. 対象職員は、サポートする職員が業務を滞りなく円滑に遂行できるよう、業務を整理するとともに、確実な引継を行う。
8. 所属長及び班長は、業務遂行に支障はないか把握するとともに、必要に応じ、業務分担を見直し、業務分担計画書を更新する。

図５　［様式］業務分担計画書