事例No.	2316
公表年度	R4
団体の属性	指定都市
団体名	神奈川県相模原市

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・（行政改革）業務の効率化

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

相模原市における男性職員の育児休業取得促進について

出典

地方公務員月報（令和４年８月号）

相模原市

相模原市における男性職員の育児休業取得促進について

相模原市総務局人事・給与課



1　はじめに

現在、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立」「共働き世帯の増加」など、人口や世帯構造の変化のほか働く人のニーズも多様化し、「働き方改革」が求められている中にあって、大きな関心が寄せられているものの一つに、「男性職員の育児休業取得」があります。男性職員の育児休業取得は、子育てに参画したいと思っている男性職員の希望を実現するとともに、女性側に偏りがちになってしまう家事・育児の負担を夫婦で分担・協力・共有することで、ワーク・ライフ・バランスの充実や、女性職員活躍の場の推進等にも資するものと考えています。

このような中にあって、相模原市における男性職員の育児休業取得率は、令和元年度の八・五％（学校職員を除く。「以下同じ。」）から、令和二年度には二九・四％と大きく増加し、令和三年度では、二六・四％と前年の数値に近い取得率を維持しているところです。

そこで今回は、これまでに相模原市が進めてきた男性職員の育児休業取得に係る取組内容をご紹介します。皆様の参考の一助になれば幸いです。

2　これまでの取組内容

（1）「職員ささえあい子育てガイド」の発行

平成一七年度を初版として、子育てに関する制度等の概要をまとめた「職員ささえあい子育てガイド」を発行してきました。このガイドは、妊娠発覚のタイミングや、出産の前後、育児・子育て時期等の各時期にて活用可能な制度や、児童手当や扶養手当といった手当関係、さらには、育児休業手当金や出生祝金等の共済関係の手続方法等を

詳細に記載した内容となっています。また、復職後に活用可能な特別休暇や労働基準法等に規定されている勤務条件に係る制度のほか、よくあるQ&A、部分休業と育児時間といった各制度の併用時の取得例も記載しています。

妊娠、出産、育児と何かと不安になりやすい時期であるからこそ、このガイドを見れば、誰でも妊娠から子育てに係る制度の一覧を把握できるようになっているほか、不明点等があった場合には、各所に市役所庁内の問合せ先を記載しているため、それぞれのケースに応じて、どこの部署に何を確認すればよいかが分かるような構成になっているものです。

当ガイドは、職員自身で制度概要を確認できるツールとして役立っているため、このガイドの周知や広まりが長年にわたり市職員に根付き、男性職員の育児休業取得率の向上に寄与したものと考えています。



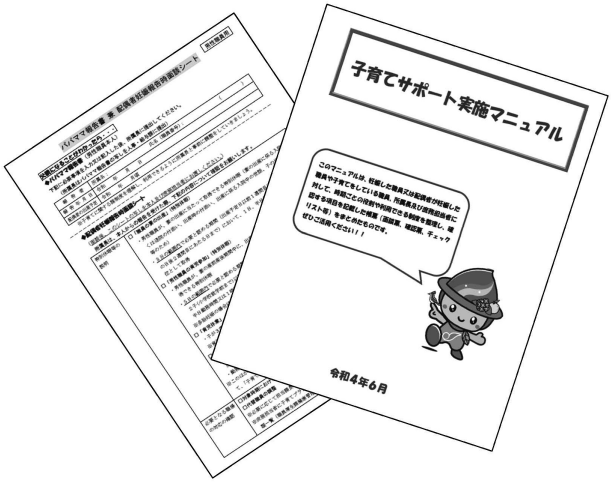
（2）「子育てサポート実施マニュアル」の発行

平成二六年からは、「子育てサポート実施マニュアル」を発行し、制度の周知を図ってきました。本マニュアルは、育児休業取得対象職員への制度周知のほか、子育てをしている職員、所属長及び庶務担当者に対しても、時期ごとの役割や活用で

きる制度を整理することを目的としており、妊娠～出産～育児休業～職務復帰までの期間において、各時期に必要な手続きや確認項目を記載した面談シートや確認シート、チェックシートをまとめたものとなっています。

職員は、チェックシートを用いて各時期における手続を再度確認するとともに、所属長に「パパママ報告書兼面談シート」を提出することとしており、所属長に対しては、「パパママ報告書」が提出されたら、職員と面談を行い、利用可能な子育てに関する諸制度の説明や職場での対応等について、話し合いを行うよう周知をしています。

なお、「面談シート」では、「育児休業取得の意向」の有無欄があり、事前に確認できるようになっているため、面談の中で職員と所属長との間で共通の認識を持つことが可能となっています。こうしたことで、双方の認識の相違が起きなくなるほか、事前に意向を把握することで所属内における〝事務分担の見直し〟や〝業務スケジュールの調整〟を可能としています。また、本マニュアルは、所属の庶務担当者も関わるようになっていることから、庶務担当者自らの理解を深めることにつながるとともに、各種申請等の手続や育児休業中のコミュニケーション等において、対象職員に対するサポートを行い、制度を利用しやすい職場環境づくりをお願いしているところです。



このように、所属長や庶務担当者が活用できるツールを作成し、周知してきたことから、職場全体で対象職員をサポートし、子育てをしやすい環境・雰囲気づくりを心掛けるという認識が根付いてきたことも、取得率向上のひとつの理由だと考えています。

（3）新任所属長研修での周知

前述の（1）、（2）については、広く職員への周知を図ることを目的としていることから、全職員が閲覧できる庁内のポータルサイト内に関連する資料を格納するほか、改訂時には、更新情報の周知を行っています。こうした子育てガイドやマニュアルなどの関連資料の周知はもちろん重要な取組項目ですが、これら以外での取組として、新任所属長向けに行う研修も実施しているところです。毎年度、新任所属長に対して、妊娠した職員又は配偶者が妊娠した職員や子育てをしている職員へのサポートに係る周知を行うことで、所属長に対しても制度趣旨の理解が根付き、より良い職場環境づくりの構築につながっているものと考えています。

（4）「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プランニュース」の発行

令和以降では、年に数回程度、「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プランニュース」と題して、男性職員の育児休業取得者の体験談を職員が閲覧できる掲示板に掲載しています。子育てガイドやマニュアルなどの冊子での情報提供も大変重要なことではありますが、先輩職員の生の声を届けることは、これから取得を検討している職員にとって、大いに参考となり得るものと捉えています。特に、今後取得予定の職員からよく心配事としてあがる、〝他の人はどれくらいの期間を取得しているのか〟〝育児休業中は無給となっているが、その間、どうやって生計を維持していくのか〟などの素朴な疑問について、経験者の生の声を届けることで、不安や疑問が払拭され、育児休業取得に前向きになれると考えています。実際にこれまで発行した体験談では、「職場に気軽に相談ができ柔軟に対応してもらえる環境があ

り、ありがたかった。」「育児は本当に大変だが、それ以上に子育ての楽しさと充実感を味わうことができて良かった。」「育休中は無給となるが、育児休業手当金が支給され、大変助かった。」などの声が寄せられました。こうした声は、初めて育児休業の取得を検討している男性職員の気持ちの後押しにも繋がったのではないかと考えています。

参考にこれまでに発行したプランニュースの一例を紹介させていただきます。

相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プランニュース

男性職員の育児休業体験談（Vol.12）
令和４年２月発行



これからパパ育休を取るか悩んでいる方へ

Aさん

家族構成：
　共働き夫婦（夫４０代、妻３０代）、
　長男３歳、長女0歳
育休期間：
　202１年　長女退院から６か月

1　男性育休の制度

男性の育児休業に関する制度は年々充実しており、厚生労働省が運営する「イクメンプロジェクト」がわかりやすいのでおすすめです。（イクメンプロジェクト／厚生労働省（URL：https://ikumen-project.mhlw.go.jp/））私のケースですが、特に調べたことを３つ紹介します。

夫婦同時に育休が取れるか？

夫婦交代で育休を取れるイメージはあると思いますが、同時に育休を取ることもできます。妻が専業主婦の場合でも同様です。我が家では、子どもの退院から夫婦同時に育休を取得し、手がかかる時期に協力して子育てすることにしました。

育休中に上の子を保育園に預けられるか？

自治体や保育園により異なるので、個別に確認が必要です。私の場合は、一定の時間内で預けることができました。しかし、我が家では、上の子が保育園に行くのを嫌がるようになり、コロナ禍でもあったため、無理には登園させませんでした。赤ちゃんだけでなく、上の子としっかり向き合う時間を作ることも大事であり、結果的に上の子の成長や、新たな発見などにつながりました。

育休中のお金に関すること

育児休業期間中は無給となりますが、神奈川県市町村職員共済組合より「育児休業手当金」が支給されます（１日につき標準報酬の日額の67%※）。また、非課税のため、手取額は休業前の最大約8割程度となります。ただし、最初の給付金が口座に振り込まれるまで1～3か月程度の時間を要しますので、その間の生活防衛資金は貯めておく必要があるのでご注意ください。

※休業期間が18０日に達するまでの間の割合は67%、以降は50%です。

3　取組の成果

前述した取組を継続的に実施してきた成果が、冒頭でも示した男性職員の育児休業取得率、令和二年度二九・四％、令和三年度二六・四％に結びついたと考えています。なお、部局別の取得率については、首長部局等では、令和二年度四五・〇％、令和三年度四〇・二％と横ばいとなっており、教育部局では、令和二年度〇・〇％から令和三年度三三・三％、消防部局では令和二年度二・四％から令和三年度五・四％と増加をたどる数値を示して

2　育休を振り返って

子育てのワンオペは、普通に無理！

産後のママは肉体的にも精神的にも相当ダメージを受けています。よく聞く例えとして「交通事故にあったようなもの」と言われますが、これは結構当たっています。出産後の疲弊した体で昼夜問わず２～３時間おきに授乳。上の子が暴れると、“カオス”です。

ワンオペで育児をしているママを尊敬しますが、普通に厳しいと思います。育休期間も産後のママをサポートするため、男性も短期間ではなく最低３か月は育休を取るのがおすすめです。

今しかない子どもの成長を楽しめる

うちの子は低体重で生まれ、しばらく保育器で過ごしてから自宅にやってきました。当初は全く動かずミルクもうまく飲めない日々。それが少しずつ手足を動かし、懸命にミルクを飲み、声を出しはじめ、笑うことができるようになりました。今しかない、ものすごいスピード感の成長をみることができて本当に楽しかったです。

職場から離れることで、自分の価値観を再考できた

職場から離れ、家族との時間を過ごすことで充実感を感じていました。そんな時、ふと「この時間をもっと大切にすべきではないか」と思うようになり、自分らしい「価値観」や「働き方」を考えるきっかけになりました。

その結果、職場復帰後も職場の方々にご協力をいただきながら時差出勤制度を活用し、終業後は家族との時間を優先することにしています。

3　これから育休を取る方へ

育休を取るか迷っている方へ

育休を取るか迷っている方の主な悩みは、「自分が職場から離れることで、職場に迷惑をかけてしまうのではないか？」ということだと思います。私もそうでした。

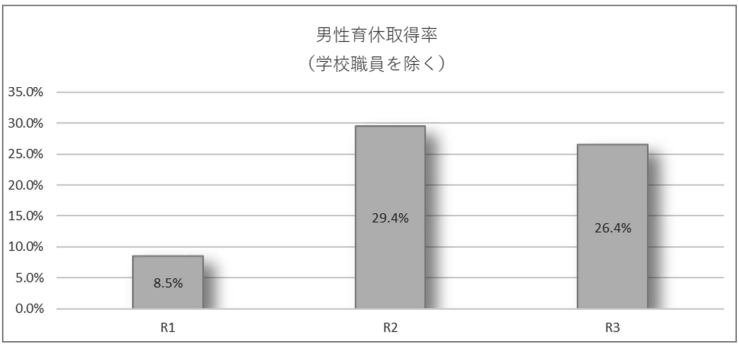
対応としては、育休の相談をできるだけ早くしました。私の場合、
妻が安定期（妊娠5か月頃）に入ったタイミングで上司に妊娠と育休取得を
同時に相談することで長期にわたる業務引継ぎや人員調整等を行っていただきました。

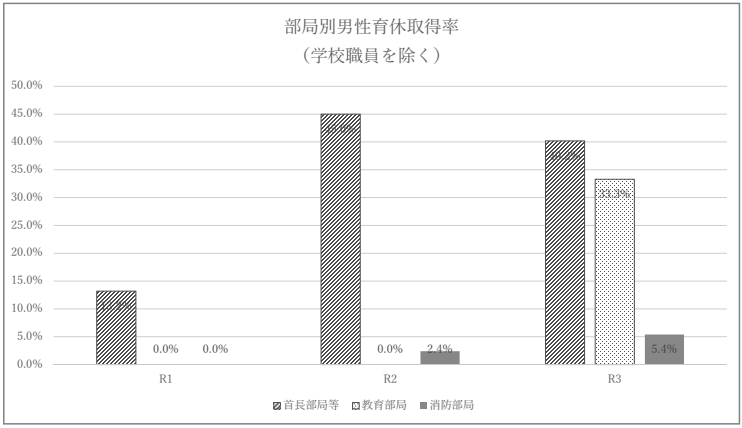
私は運良く、職場に気軽に相談ができ柔軟に対応してもらえる環境でしたが、そうでないケースもあると思います。そんな時も、育休を取らなかったことを後悔するかどうかをよく考えて、判断されたらよいと思います。

最後に

育児は本当に大変です。寝不足でのミルクとおむつ交換の１００本ノック。妻からの叱咤激励。想定外のトラブル。でも、それ以上に子育ての楽しさと充実感を味わうことができると思います。人生１００年時代、１年ぐらいは育児を全力で楽しむのもありだと思います。

いることから、取組の成果がでているものと考えています。また、本市の育児休業の平均取得日数について、直近三年間においてみてみると、どの年度も六〇日（約二ヶ月）以上の取得日数となっていることから、これらも前述の取組により、〝せっかくなのだから長く取ってみよう〟や〝もっと長く取らなくて良いのか（所属長の声）〟のような声が生まれていると考えています。「継続は力なり」の通り、本市において継続してきた取組が、職員や所属長のみならず庁内全体に浸透し、育児休業を取得しやすい職場環境に変化してきたものと考えています。





また、これまでに示した取組項目以外の要因も育児休業取得率の向上に影響を与えているのではないかと考えます。

特に大きな要因は、近年の新型コロナウイルス感染症拡大に応じた働き方の変化です。新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、極力、人との接触の機会を少なくするため、積極的なテレワーク（在宅勤務）の活用を進めてきたことで、テレワーク（在宅勤務）の利用件数が増えていったことは就労環境の大きな変化の一つでした。

テレワーク（在宅勤務）が普及したことにより、在宅時間が増加し、夫婦で話す時間や妊婦である妻と関わる時間が増加したことは、男性側から〝制度があるから、自分も育児休業を取得してみよう〟といった考えや会話が生まれるきっかけになったのではないでしょうか。

また、小学校の臨時休校や保育園・幼稚園などの臨時休園が多く生じたことも少なからず影響を及ぼしているかもしれません。臨時休校や臨時休園時には、共働き世帯では、父母が交代で仕事を休まざるを得ない状況となるなどの場面が多く起こりました。その際にこどもと触れ合う機会が増加したことによって、〝第二子以降が産まれた際は、必ず育児休業を取得しよう〟、〝後輩職員には、是非、育児休業の取得を勧めよう〟など、職員の意識や、所属長の意識にも変化が生じたのではないかと考えています。

新型コロナウイルス感染症については、いまだ終息が見えない厳しい局面が続いていますが、コロナ禍だからこその、こうした就労環境や生活環境の変化が、育児休業の取得率向上の追い風の一因にもなったのではないかと考えています。

4　今後の課題

前述のとおり、男性の育児休業取得率に関しては、一定の成果は示せていると考えていますが、一方で消防部局では令和二年度二・四％、令和三年度五・四％となっており、部局間での差異が顕著となっていることも事実です。確かに消防部局は勤務形態が特殊な組織のため、一概には比較で

きませんが、当部局の取得率向上は、全体の取得率向上に繋がるものですので、今後は、消防部局の総務部門と更なる取得率向上に向けて足並みを揃え、組織の意識改革を促していきたいと考えています。

また、本市では、「相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン」の中で、男性職員の育児休業取得率の目標を令和六年度時点で三〇％と定めていることから、消防部局のみならず、首長部局等及び教育部局においても、現状に満足することなく、更なる取得率向上に向けた取組を実施していきたいと考えています。

5　今後の展望

本年度には、地方公務員の育児休業等に関する法律が改正され、育児休業の取得回数制限の緩和により、現行では原則一回であった取得回数が二回まで取得可能となります。さらには、男性は子の出生後八週間以内にも育児休業を二回まで取得可能となることから、最大で計四回まで育児休業の取得が可能となります。〝子の出生時が職場の繁忙期と重なってしまい、育児休業を取得したくても取得できなかった〟という職員もこれまで多くいたことと思われますが、今回の法改正により、その不安は払拭され、一定期間の中で分割取得を検討し、繁忙期を避け、より多くの育児休業を取得するなど、職員各々が自分自身にあった育児休業の取得方法を考えることができるようになると思われます。これらは必ず育児休業取得率の向上の追い風になると思いますので、今までの取組に加え、職場全体への周知を徹底していきたいと考えています。

6　おわりに

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する中において、職員の育児休業取得を契機とした、組織内における業務の見直しや柔軟な働き方への取組については、引き続き重要な取組として推進してまいりたいと考えています。また、ＳＤＧｓの第５のゴール「ジェンダー平等を実現しよう」に

対しても、男性の育児休業取得は、女性の活躍を推進することに資するものですので、引き続き本取組を推進していきたいと考えています。さらに、今後は、育児のみでなく介護や病気など、職員の個々の事情に応じた上での多様な働き方が求められてくることから、市職員各々が自分自身に見合ったワーク・ライフ・バランスを見出し、その中で「人が育ち、人を育てる組織風土」を作れるよう、今後ともより良い職場環境づくりの推進に努めていきたいと考えています。