事例No.	2321
公表年度	R4
団体の属性	特別区
団体名	東京都文京区

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

文京区における男性職員の育児休業取得促進の取組について～子どもと過ごす時間が認められる職場を目指して～

出典

地方公務員月報（令和５年１月号）

文京区

文京区における男性職員の育児休業取得促進の取組について
～子どもと過ごす時間が認められる職場を目指して～

文京区総務部職員課

一　はじめに

男性職員の育児休業の取得をはじめ、必要な機会に職員が休暇を取得できる環境を整備していくためには、制度設計をするだけでなくトップダウンでの意識改革を行うことが重要です。平成二二年に、文京区では、成澤廣修区長が全国の自治体の首長として初めて育児休業を取得しました。これは、区長自らリーダーシップを発揮し、休暇を取りやすい職場環境を整えることが必要だと考え、当時取得率が〇（ゼロ）％の男性職員の育児休業を後押ししたいという気持ちを行動に移したものです。この行動が職員の意識の後押しとなり、特定事業主行動計画の改定や男性職員の育児休業等取得促進実施要綱の作成など、男性の育児休業取得促進に係る取組の推進につながりました。今回は、これまでに当区が進めてきた男性職員の育児休業取得率向上に向けた取組を紹介させていただきます。

二　男性の育児休業に係る取組の変遷

当区では、次世代育成支援対策推進法に基づき、平成一七年四月に「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」を策定し、その五年後に後期計画として計画の改定を行い、子育てしやすい職場環境の実現に向け、これまで取り組んできました。平成二二年には、「男性職員の育児休業等取得促進実施要綱」を策定するほか、妊娠や子育て関連の休暇制度の拡充を図るなど、様々な取組を推進してきたことにより、平成二二年度以降は、毎年度、男性職員の育児休業の取得実績も生じるなど、取組の成果が見受けられ

ました。その後、平成二七年に次世代育成支援対策推進法が一部改正され、法の有効期限が令和七年三月三一日までと一〇年間延長されたことに伴い、その延長された一〇年間を前半期間と後半期間で五年間ごとに分け、「文京区職員子育て支援プログラム～文京区特定事業主行動計画～」の改定を行うこととしました。この行動計画は、文京区に勤務する会計年度任用職員（当時は、非常勤職員）を含む全職員を対象とし、職員及び職場の意識改革を図り、仕事の進め方を見直すとともに、現行の休暇制度等を有効活用して、仕事と子育ての両立を支援していくことを目的としています。平成二七年度の改定の際には、法の趣旨を受け、女性職員の活躍推進に向けた取組について新たに追加しました。また、令和二年度の改定に当たっては、職場の実態や職員の意向を把握し、計画に反映するために、職員を対象とした意識調査を実施しました。その中で、「子どもの出生や育児のために、年次有給休暇、出産支援休暇、育児参加休暇、育児休業を利用して連続五日以上の休暇（週休日を含む。）を取得しましたか」という質問に対して、回答した男性職員の約五〇％が休暇等を取得しておらず、その理由として「業務量が多く休暇を取得できる余裕がないから」、「職場や上司に申し出づらい雰囲気があったから」と回答しており、休暇・休業を取得するに当たって職場の体制を見直すなど、職場内の協力体制を今後更に構築し、強化していく必要があることが分かりました。また、出産育児関係の休暇等についての認知や理解を問う設問の回答からは、まだまだ周知されていないものが多いといえる結果になりました。特に、男性職員が取得できる休業・休暇は知らない、又は内容がよく分からないと回答した職員が多く、全職員に対する制度の周知と、必要な機会に確実に制度を取得できる職場環境づくりが必要と考えます。

三　男性職員の育児休業取得状況・育児休業を取得した職員の声

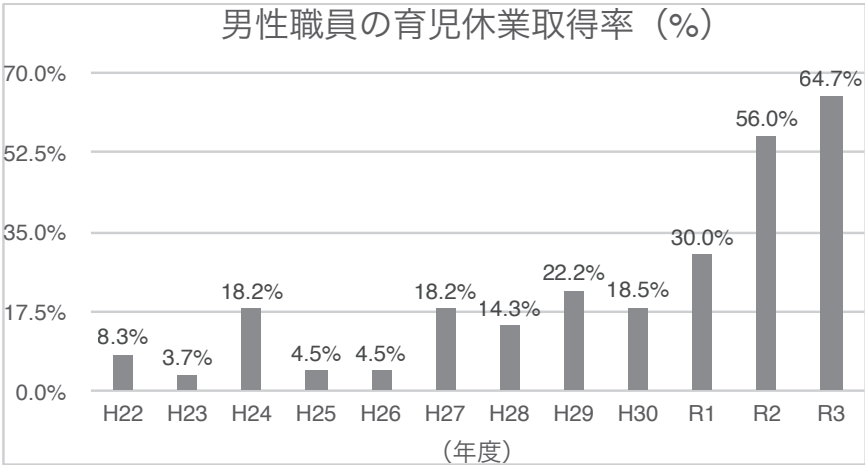
平成二七年度以降、男性職員の育児休業の取得率は二桁を超えており、令和二年度に五六％と半数を超え、令和三年度には六四％と三人に二人が取得することとなりました。平成二七年度に改定した行動計画では、「配偶者が出産する職員の連続五日間以上の休暇取得率を、平成三一年度までに六五％とします」という目標を掲げ、令和二年度の改定では、意識調査の結果を踏まえ、より子育てしやすい職場環境の実現に向けて男性の育児関連の休暇取得を推進しており、「配偶者が出産する職員の連続五日間以上の休暇取得率を、一〇〇％とします」「出産協力休暇七日間の休暇取得率を、一〇〇％とします」という目標を掲げました。これらの行動計画上の目標設定や男性の育児関連の休暇取得推進に係る取組が職員の意識の後押しとなり、取得率向上の要因となりました。

また、実際に育児休業を取得した職員からは、「行動計画で出産支援・育児参加休暇一〇〇％取得が打ち出されたことで、〝男性も必ず育児関連休暇を取るものだ〟という雰囲気が生まれた。この七日間に合わせて育児休業も取得したいと言い出しやすくなった」という意見や、五（2）で記載していますが、新型コロナウイルスの感染防止対策としてテレワーク（貸出用パソコン、ｏｆｆｉｃｅ３６５の活用から自宅パソコンを使用してのＬＧＷＡＮの活用に進化。文書決裁事務、職員ポータルの閲覧等が可能）が進んだことから、「コロナ対応の一環で、職場外からでもメールを確認することが可能になった。育児休業中でも仕事の状況を把握できたので、復帰後の業務をスムーズに始められた」などの声を聞くようになり、全庁的に育児休業を取得しやすい雰囲気になってきたと感じています。

ただ一方で、「育児休業を取得できたのは、上司の理解や協力に加え、タイミングという要素もあった。業務量の増加に伴い、四月から係が二人から三人に増え、係内での業務の分担や協力を得

られたことも大きい。育児休業を取ると決めていても、すぐに人員を確保できないこともあるはずだ」という職員が育児休業を取得する際の課題を挙げた人もいました。

今後も、職員から上がった声を酌み取り、課題を認識・解消しながら取得環境の整備に取り組むことで、育児休業取得率のより一層の向上を目指します。



四　文京区における男性職員の育児休業取得促進に係る取組

ここからは、男性職員の育児休業取得率の更なる向上を目指し、子育てしやすい勤務環境を整備するために推進している取組を紹介します。

（1）妊娠・出産・育児に関する休暇制度の整備及び周知

妊娠、出産等を申し出た職員に対し、妊娠・出産・育児に関する休暇制度について記載した「子育て支援ハンドブック」を書面又はデータで配付しています。引き続き、各種休暇制度の周知を図り、取得しやすい環境整備を行っていきます。

（2）子どもの出生時における男性職員の休暇取得促進

ア　休暇取得計画（パパの子育て休暇取得プラン）の作成及び提出

配偶者が出産する男性職員に対し、事前に所属

別記様式　　作成日　年　月　日　取得計画更新回数　回目

～パパの子育て休暇取得プラン～

1　基本情報

所属		氏名		職員番号		職種	
配偶者の出産予定日	年　月　日	子の生年月日（出生後に記入）	年　月　日	子の名前	（第　子）		

2　取得計画

家族状況・考慮事項	

＜具体的な休暇取得計画＞

期間	種類	日単位 取得日数	連続取得日数 ※　週休日及び休日を含む。	時間単位	備考（※　取得内容等）

① 各種休暇制度を利用して連続５日以上の休暇取得（週休日及び休日を含む。）

② 出産協力休暇７日間の休暇取得を行いましょう。



職員課	所属長	係長

長及び職員課に「パパの子育て休暇取得プラン」の提出を求めています。取得プランの提出や出産協力休暇七日間の取得及び連続五日間以上の休暇取得の予定がない職員に対しては、所属長から休暇取得の勧奨を行いました。また、職員課では取得プランを確認し、実際の取得状況に乖離がある場合には取得プランの見直しを要請しました。

令和三年度における連続五日間以上の休暇取得率は、一〇〇％となり、目標を達成することができました。一方で、出産協力休暇七日間の休暇取得率は、八四・四％と目標達成には至りませんでしたが、取得プラン作成により取得率は上昇しているため、一定の効果はあったと考えています。

イ 休暇取得促進に向けた取組の人事評価への反映

職員の育児に係る休暇・休業の取得促進に向けた取組を、人事評価の着眼点の一つとして明確化させることで、より適切に人事評価へ反映しました。所属長においては、休暇・休業取得の勧奨を行い、取得期間中の体制準備又は業務分担の見直し等による環境整備を行っています。

（3）育児休業、部分休業等を取得しやすい環境の整備

ア 育児休業制度等の周知及び職場の意識改革の促進

所属長が職員とのコミュニケーションを通して、子どもを出産した職員や配偶者が出産した職員の意向を踏まえながら、育児休業等を取得しやすいよう勧奨を行うとともに、休業中の職場環境の体制整備を行っています。

その結果、令和三年度における男性職員の育児休業取得率は、六四・七％（前年度五六・〇％）と上昇しました。また、平均取得期間は、一二一日間（前年度三八日間）と昨年度と比べて大幅に上昇しました。育児休業を取得するだけでなく、長期にわたって育児に専念できる職場環境を整えています。

イ 育児休業等取得職員へのフォローアップ及び

情報提供

育児休業中の職員に対しては、復職に当たっての不安軽減を図るため、各職場で適宜情報提供を行いました。また、復職後に育児のために取得ができる休暇制度についても、「子育て支援ハンドブック」の中で周知を行っています。

ウ 育児に関する相談支援

所属長が子育て中の職員とのコミュニケーションを通して、子育てに関する不安や悩みを抱えていないか気に掛け、必要に応じて、職員課の保健師等の相談機関に早期につなげるようにしています。

エ 育児休業取得者の代替措置制度の実施

育児休業を取得する職員が生じた場合は、育児休業代替任期付職員制度等を利用した代替職員の配置を行っています。これにより、育児休業を取得しやすい職場環境を整備するとともに、職場全体の業務が円滑に遂行できる体制を確保しています。

五　多様な働き方の実現に向けて

本区では、先に述べた育児休業取得推進の取組のほかに、ワーク・ライフ・バランス推進のための取組事項を次のとおり設定しています。ここでは、そのうちの「時差勤務制度」と「テレワーク制度」を紹介します。

（1）時差勤務制度

平成三一年四月から、従来の業務都合による時差勤務制度に加え、本人都合による（理由を問わない。）時差勤務制度を導入しました。これにより、保育園の送り迎えを行う場合等にも時差勤務制度を利用することができるため、子

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組事項（令和４年度）	
1　水曜ノー残業デーの一層の徹底	2　金曜ノー残業デーの徹底
3　月１日以上の年次有給休暇の取得	4　時差勤務制度の活用促進
5　テレワーク制度の活用促進	6　業務に対する不断の見直し
7　超過勤務の適切な執行管理の徹底	8　ＰＤＣＡサイクルの実践

育てと仕事の両立がより図りやすくなります。

また、夜間の会議やシステム対応等がある場合には、従来の業務都合による時差勤務制度を利用し、必要以上の超過勤務を行わないようにすることも可能です。

さらに、特定事業主行動計画において、管理監督職の行動指針として、「時差勤務制度を取得することが効果的と考えられる職員に対して、積極的に制度の利用を勧奨する。必要に応じて職場体制の見直しを行い、制度を利用しやすい職場環境をつくる」、また、管理監督職以外の行動指針として、「係内でのスケジュール管理や事務の共有化を行うことで、制度を利用しやすい職場環境をつくる」を設定し、時差勤務制度活用の推進を図っています。時差勤務制度の詳細については、次のとおりです。

【業務都合による時差勤務制度】

A：７時30分～16時15分　　B：８時00分～16時45分
C：９時00分～17時45分　　D：９時30分～18時15分
E：10時00分～18時45分　　F：10時30分～19時15分
G：11時00分～19時45分　　H：11時30分～20時15分
I：12時00分～20時45分　　J：12時30分～21時15分

【本人都合による時差勤務制度】

A：７時30分～16時15分　　B：８時00分～16時45分
C：９時00分～17時45分　　D：９時30分～18時15分
E：10時00分～18時45分

対象者：　原則として、官庁執務型勤務の正規職員が対象です。ただし、戸籍住民課、清掃事務所の管理係及び管理職員、文化資源担当室及び教育センターに勤務する職員については認められます。

（2）テレワーク制度

令和二年九月から新型コロナウイルスの感染拡大防止を図るとともに、職員の新しい働き方の実現に向けて、テレワーク制度の試行導入を開始しました。導入当初のテレワーク実施方法としては、「貸出用パソコン」や「ｏｆｆｉｃｅ３６５」を利用したテレワークが中心でしたが、令和三年一月から「ＬＧＷＡＮを活用したテレワーク」の実証試験も開始し、自宅のパソコンでもテレワークが可能となり、より多くの職員がテレワークをできるようになりました。

また、職員同士の情報交換が円滑に行えるビジネスチャットを導入し、よりテレワークを行いやすい環境づくりを行っています。

「時差勤務制度」や「テレワーク制度」については、窓口対応がある職場などでは、制度の積極的利用が難しく、職場により実施回数に偏りはありますが、職員の多様な働き方の実現に向けて、今後も、これらの制度の利用がしやすいような職場の環境づくりを行っていきたいと考えています。

六　終わりに

今回は、本区における男性の育児休業取得の取組を中心に紹介をさせていただきました。成澤区長が育児休業を取得した当時と比べると、男性の育児休業取得率は大幅に上昇しました。これは、男性職員が躊躇せず育児休業を取得する風土が醸成された証拠だと言えます。これからも、環境を整え、行動計画の目標達成など更なる発展に向けて様々な取組を推進していきます。また、多様な働き方の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランス推進のための取組についても、引き続き進めてまいります。

これらの取組を通して、文の京（ふみのみやこ）の更なる発展へとつながるよう、一人一人の職員が働きやすく仕事に注力できるような職場環境の整備を目指していきます。