事例No.	2318
公表年度	R4
団体の属性	都道府県
団体名	岐阜県

事例区分	行政改革

タグ	・人材確保・育成 ・組織改革 ・研修会・勉強会

事例種類	働き方改革の取り組み

事例内容・タイトル

岐阜県における男性職員の育児休業取得促進の取組み～男性職員の育児休業取得が「あたりまえ」となることを目指して～

出典

地方公務員月報（令和４年10月号）

岐阜県

岐阜県における男性職員の育児休業取得促進の取組み
～男性職員の育児休業取得が「あたりまえ」となることを目指して～

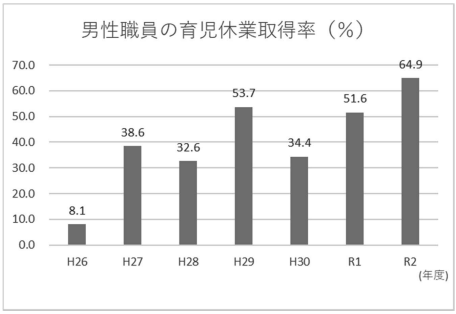
岐阜県総務部人事課

1　はじめに

岐阜県では、特定事業主行動計画として「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」を策定し、「女性も男性も全ての職員が仕事で活躍しながら、働きがいを実感し、結婚や出産、子育てを望む岐阜県職員が、安心して子どもを生み育てることができる環境の実現」を目標に掲げています。その目標を実現するための取組みの柱として、男性職員の育児休業の取得促進があり、男性職員の育児休業取得促進が「あたりまえ」の職場づくりに努めています。今回は、これまでに当県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内容をご紹介します。

2　男性職員の育児休業取得状況

行動計画では、男性の育児休業の取得について、短期（五日以内）の育児休業取得率四〇％、短期以外の育児休業取得率五〇％を目標にしています。令和二年度における知事部局の男性職員の育児休業取得率は、短期二四・七％、短期以外四〇・三％、合わせた取得率が六四・九％となり、目標には達していないものの、令和元年度（取得率五一・六％）に引き続き全国一位となりました。平成二六年度の取得率が八・一％であったことを思うと、この六年間



の取組みが、取得率の大幅な上昇につながっています。

3　岐阜県における取組み

男性職員の育児休業取得が「あたりまえ」となることを目指し、男性の育児参加の風土が職場に定着するよう、主に次の取組みを進めています。

（1）男性の育児参加プラン

平成一七年度から、配偶者が出産することとなった男性職員に対し、各所属を通じて「男性の育児参加プラン」の提出を依頼しています。このプランには、育児休業の取得希望、配偶者の出産に合わせた休暇の取得計画等を記載してもらい実行を促すものですが、なかなか男性職員の育児休業の取得率は上昇しませんでした。そこで、平成二七年度からは、「育児休業を取得しない」と回答をした男性職員に対して、取得しない理由の記述を義務付け、加えて、「取得しない」と記述した男性職員の上司に対して、本当に育児休業を取得できないのか人事課が個々に確認するようにしました。

例えば、「年度末で多忙のため、育児休業を取得する余裕がない。」と回答した男性職員に向けては、その上司へ「育児休業は、配偶者の出産後すぐに取得する必要はない。年度が変わり、業務が落ち着いた頃なら、本人も取得しやすくなり、他の職員への負担も軽減されるのではないか。」と提案をするようにしました。こうした取組みを続けた結果、少し工夫をすれば、育児休業の取得が可能だということを上司にも理解してもらうことができ、その上司から部下の男性職員への「育児休業を取ってみたら?」との声掛けが実際の取得へつながっていきました。工夫したポイントは、人事課から「取得しない」男性職員へ直接声をかけるのではなく、職場の上司が理解したうえで、上司から部下に声掛けをしてもらうことです。

（2）あたりまえ通知

年度はじめに「男性職員の育児休業取得が『あたりまえ』の職場を目指して」（通称：あたりまえ通知）を各所属長あてに通知し、育児休業の取

得促進の意識づけはもちろんのこと、男性の育児参加プランの提出依頼のほか、各所属において五月末までに特定事業主行動計画に関する課内研修を実施し、男性職員の育児休業取得に係る意識啓発や制度の周知をするよう呼び掛けています。

さらに、四半期に一度、各所属の管理職に対し、職員の家庭に出産の予定があれば、それを把握した段階で男性の育児参加プランの提出を依頼しています。これにより、該当所属では、男性職員の配偶者の出産予定日を早めに把握することができることから、業務の前倒しや、所属内での人員配置のやり繰り等の対応ができるようになったとの声も聞いています。

（3）県職員子育て支援ポータルサイト

育児に関するさまざまな制度をわかりやすく紹介する目的で、職員のみが閲覧できる「県職員子育て支援ポータルサイト」を開設しています。「ライフイベント別の制度・手続案内」、「出産・育児のための制度早見表」等のメニューを設け、職員に子どもが生まれた際に取得できる特別休暇や育児休業の制度の概要等が、職員自身で確認できるようになっています。また、「子育て相談窓口」を設置し、個々に相談したい場合には、人事課の担当者へ直接相談ができるようにしています。育児休業を取得しづらい背景の一つには、育児休業を取得することで自分に不利益が生じるのではないかという不安があります。例えば、給料面での影響を心配する職員には、共済組合員であれば、子が一歳に達する日（誕生日の前日）まで育児休業手当金の支給があることを紹介することで取得を前向きに考えることにつながっています。少しでも育児休業の取得を考えている男性職員の背中を押す仕組みがあることは、非常に効果的だと感じています。

（4）若手職員に対する育児休業を取得した先輩職員の講話

採用三年目の職員を対象とした研修の中で、今後のキャリアデザインについて考える研修を実施し、その中で、育児休業を取得した男性職員の体験談を聞く時間を設けています。若い世代の今後

の育児休業取得を促そうと始めたものですが、年齢が近い先輩から生の体験談を聞くことは、非常に参考になるという声が多く、いざ自身に子どもが生まれた際には「育児休業を取得する」という意識づけができるいい機会となっています。

（5）育児休業者職務復帰支援研修

育児休業終了後、円滑に職務復帰ができるように研修を実施しています。

この研修では、現在の県政の動きや必要となる業務知識を習得するほか、仕事と家庭の両立を図りつつ、今後のキャリアをどのように築いていくか将来像を考えるとともに、その実現に向け活用できる支援制度の周知も行っています。この研修は、女性職員だけでなく、男性職員も対象としておりますが、実際に育児休業を取得した後のフォローを手厚くすることで、育児休業を取得した職員の不安を少しでも解消することが次の育児休業の取得にもつながるものと考えています。

4　職員の声

育児休業を取得した男性職員から、「身近にいる先輩や同期が育児休業を取得していて、自分も取得できると分かり、積極的に育児休業を取得できた。」、「仕事の効率をより意識するようになり、早く帰るように時間管理を徹底するようになった。」、「育児を『自分ゴト』として強く意識するようになり、積極的に育児に参加するようになった。」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が醸成されてきていると感じております。また、育児休業を取得することで、復帰後の積極的な家庭参加のため、効率的な仕事の仕方を考えることにもつながっていくものと期待しています。

5　課題と今後の方向性

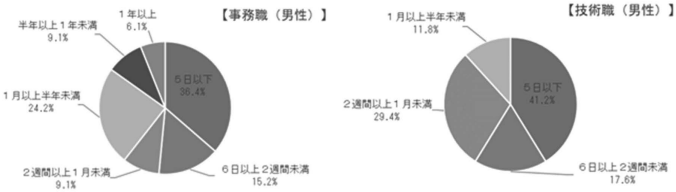
徐々に男性職員の育児休業取得率は上がってきていますが、それでも三割ほどの男性職員は、取得できていないのが現状です。また、事務系、技術系の別で取得率を比較すると、技術系の職員の

方が取得率が低く、さらには、取得日数も少ない傾向にあります。これは、専門性の高い分野における職員の代替の難しさが原因と考えられますが、専門性の高い職であっても、育児休業をさらに取得できるよう、職員と所属が一緒になって繁忙期を避けた取得計画を検討するなど、少しでも長い期間取得できるように工夫することや、育休任期付職員の積極的な採用を進めていかなければならないと感じています。

令和２年度　男性職員の育児休業取得率（事務系、技術系）

	取得率
事務系	８６．８%
技術系	４３．６%
合　計	６４．９%

令和２年度　男性職員の育児休業取得期間の分布状況（事務系、技術系）



また、令和四年十月一日から、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、今まで原則一回だった取得回数が二回まで可能となり、加えて、男性職員は、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ため、最大で四回育児休業を取得することができるようになりました。これまでは、業務の繁忙期と重なり、取得することができなかったという男性職員が多くいたと思われますが、今回の改正により、柔軟に育児休業を取得することができるようになります。職員本人が育児休業の取得について前向きに検討ができるようになるだけでなく、所属も当該職員の育児休業取得に係る代替職員やスケジュールの調整等がしやすくなることから、より男性職員の育児休業取得

率の向上につながるものと期待しています。今後も「地道な声かけ」を続け、より一層の男性職員の育児休業取得促進を図っていきます。

6　おわりに

これまでの取組みにより、順調に男性職員の育児休業取得率が上昇してきました。これは、男性の育児休業の取得が「あたりまえ」という意識が、男性職員にも、職場にも定着してきた結果だと考えています。これからも、男性職員が育児休業を取得しやすい環境を目指し、行動計画の目標達成に向け取組みを推進し、全ての職員が責任と誇りを持って生き生きと働くことができるような職場環境を整え、結果として、県民サービスの一層の向上に資すること、ひいては、「清流の国ぎふ」づくりの推進へとつながることを目指していきます。