事例No.	2319
公表年度	R4
団体の属性	都道府県
団体名	広島県

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

広島県における男性職員の育児休業取得促進に係る取組について

出典

地方公務員月報（令和４年11月号）

広島県

広島県における男性職員の育児休業取得促進に係る取組について

広島県総務局人事課

1　はじめに

本県では、平成二二年に知事自身が率先して、育児のための休暇を取得し、他の都道府県知事に先がけて部下のキャリアと人生を応援するイクボス宣言を行うなど、男性職員の育児休業取得促進に取り組んできました。こうした取組によって、平成二六年に三・二%だった取得率が、平成三〇年には三六%となるなど、男性職員の育児休業取得率は一定程度向上してきたところです。

そうした中、本県では、令和二年三月に令和七年度までを期間とする広島県特定事業主行動計画を策定し、「職員の多様化に対応した仕組みづくり」として、一層「仕事と育児の両立支援」に注力することとしました。なかでも、男性職員の育児休業取得率については、取組の最終年度である令和七年度の目標を一〇〇%とするなど、子供が生まれた男性職員全てが育児関係の休暇・休業を取得することを目指し、様々な取組を進めているところです。

本県のこれまでの取組を紹介させていただき、皆様の参考になれば幸いです。

2　特定事業主行動計画「職員の『わ』応援プログラム」について

現在の広島県特定事業主行動計画策定以前は、「女性職員の活躍推進プログラム（平成二八年度～令和元年度）」及び「県職員の仕事と子育て両立支援プログラム（第四期：平成二七年～令和元年度）」に基づき、男性職員の育児休業取得促進等に向けた取組を進めてきました。

令和元年度に二つの計画を統合し、「職員一人ひとりが『自分らしく』働き、その能力を最大限

に発揮できる、魅力ある職場の実現」を目指す姿として「広島県特定事業主行動計画：職員の『わ』応援プログラム」を策定し、

○　多様性を認め合える職場環境づくり

○　職員一人ひとりの状況や希望に応じた能力開発・成長支援

○　職員の多様化に対応した仕組みづくり

に取り組んでいるところです。

これらの取組の効果を図るため、数値目標を設定し、毎年度状況を確認しているところですが、「職員の『わ』応援プログラム」では、男性職員の育児休業取得率について令和七年度一〇〇％という高い目標を設定しています。

これは、県庁内において、「男性職員が育児休業を取得するのが当たり前」という機運が醸成されることを狙ったものですが、設定当時は、職員の中には戸惑いの声もありました。

この高い目標達成のため、目標設定以前から既に実施していた取組に加えて、「職員の『わ』応援プログラム」策定後、新たに始めた取組などを継続することにより、徐々に職員の意識も変わってきたのではないかと考えています。

3　取組内容の紹介

ここから、男性職員が育児休業を取得するのが当たり前となることを狙った環境整備などの取組について、個性のあるものを含め、いくつか紹介させていただきます。

なお、今回は、「男性職員」の育児休業取得促進ということで紹介していますが、「職員の『わ』応援プログラム」の主役は「県職員、みんな」であり、ここで掲げる取組も男性職員に限らず女性職員も含めた県職員全員を対象としたものであることを最初に申し上げておきます。

⑴　幹部職員のイクボス化

幹部職員・管理職員自身の意識改革が重要だと考え、次のような取組を実施しています。

○　知事自身のイクボス宣言に加えて、副知事及び各局長もイクボス宣言を行い、庁内放送等で全職員に紹介

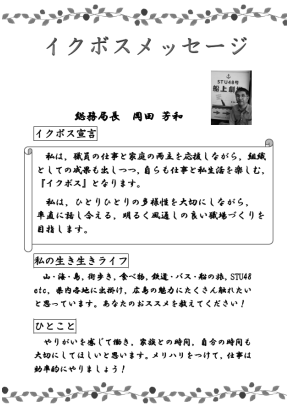
○　局長級職員の実績評価の項目の一つとして、年休取得や時間外縮減とともに、男性職員の育児関係の休暇・休業の取得に係る目標を設定

○　令和三年度からは対象職員の計画策定に係る目標（一〇〇％）を設定

○　すべての新任管理者を対象としたイクボス研修を平成二八年度から実施

○　男性職員と所属長、局長の三者面談を設定し、職員の状況を把握しながら、その職員の育児参画について懇談

○　配偶者が出産した男性職員に対して知事からメールでお祝いメッセージを送信

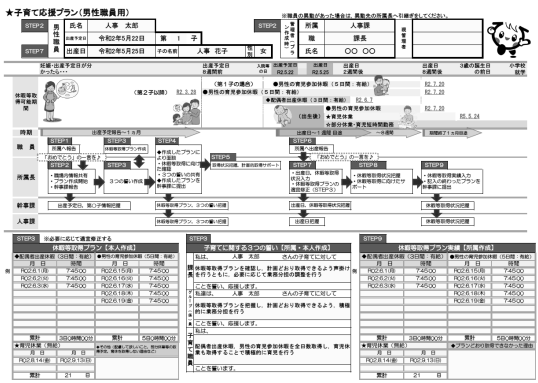


【イクボスメッセージ】

⑵　自分事として育児を担おうとする意識の醸成

育児休業の取得だけでなく、男性職員が、自分事として育児を担おうという意識を高め、積極的に育児を行っていけるよう、次のような取組を実施しています。

○　四半期ごとに各所属を通じて、子が生まれる予定の職員を確認し、当該職員に対し、所



【子育て応援プラン（男性職員用）】※女性職員用もあります

属長から「パパのための子育てハンドブック」を紹介

○　子供が生まれる前から育児について考え、所属全体で当該職員の子育てを応援していくための「子育て応援プラン」を作成

○　子供が生まれる前から育児について考え、家庭との関わりを支援するため、「家事育児分担チェックシート」を作成

(3)　その他の機運醸成の取組

他にも、職場の機運醸成の取組として、あらゆる機会を活用して、様々な取組を試行錯誤しながら進めてきました。

○　毎月一九日を「出会い・育児の日」として、昼休憩中にイクメンソングを放送（平成二六年一一月～令和四年八月：男性の育児に対する理解が進んだため終了）

○　毎月のメールマガジン発行

○　こどもの職場参観日の実施（職員の子（小学生）が親と登庁し、親の職場を見学後、知事と面会し名刺交換を行う。午前中で終了し、解散後、職員は年休を取得して子と一緒に退庁する。）

○　子育て体験マンガ・子育て体験記の庁内ポータルへの掲載



【職員による子育て体験マンガ】

4　取組実績と職員の声

(1)　取組実績と職員の声

こうした取組を地道に続けていくことにより、令和三年度の男性職員の育児休業取得率は七〇・一％と七〇％を超えるに至りました。また、実際に育児休業を取得した経験のある男性職員も増え、少しずつではありますが、県庁内において男性職員が育児休業を取得することが当たり前という機運が醸成されてきたようにも感じます。

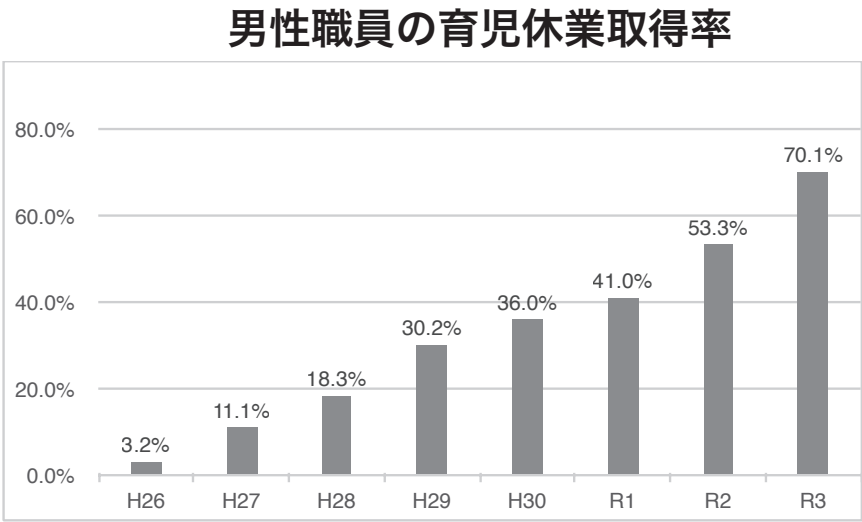
実際に育児休業を取得した職員からも、

○　管理者の声掛けにより、取得しやすい職場の雰囲気だった。

○　子育て応援プランの作成により、子の出生前から自分が育児を行うことがイメージできた。

○　事前に育児休業を取得した男性職員から話を聞くことができ、自分が取得するイメージを描けた

等の声を聞くことができ、これまでの取組の成果が着実に現れてきていることを感じます。



一方で、

○　もっと長く取得すればよかった。

○　取得時期を配偶者の仕事への復帰時期とするなど、事前にもっと話し合えばよかった。

○　育児休業は取得したが、十分に育児を行えたかは疑問

等の声もあり、育児休業取得者が増えてきたことで、次の課題も見えてきました。

(2)　取得事例の横展開

実際に育児休業を取得した男性職員の声を聞くことのできる機会や、男女関係なく、子育て中の職員同士が、他の職員がどのような働き方をしているかを知る機会の提供を目的として座談会を開催しています。

また、研修があることを気にして育児休業の取得時期を変更しなくて良いよう、育児休業中の職員も任意での研修受講を可能とする等、少しでも育児休業を取得しやすい環境を整えています。

（育児についての情報交換を目的とした座談会）

□　県庁ホッとトーキング

職員一人ひとりが自身の今後の働き方や将来像について考えられるよう、職員同士の意見交換の場を設けています。（テーマの一つに育児を掲げています。）

□　ティーミーティング

育児休業中の職員の職場復帰に対する不安軽減を図るため、育児休業中の職員と育児休業から復帰した職員の意見交換の場を設けています。

5　今後の方向性

先に述べたとおり、令和三年度の男性職員の育児休業取得率は七〇・一％と高い水準となりましたが、一方で、三〇％近くの男性職員は取得していないという現実があります。

職員アンケートにおいて、育児休業を取得しなかった男性職員の六割が「自分以外に育児をする者がおり、取得する必要がなかった」と回答して

いることから、男性も女性もともに育児を行うという意識醸成をさらに進めていくことが課題であると認識しています。

また、実際に育児休業を取得した男性職員から「もっと長く取得すればよかった」という声があったように、これまでは取得することに重きを置いてきましたが、今後は、取得期間を伸ばしていくことについても取組を進めていく必要があります。

改正地方公務員育児休業法を契機とし、改めて制度の周知や職場環境を整えることはもちろんですが、引き続き男女関係なく自分事として育児を担おうという意識を高め、積極的に育児を行っていけるよう、取組を進めてまいります。

6　終わりに

人口減少や、少子化・高齢化、グローバル化の進展など、行政職員が向き合う課題がますます多様化・複雑化する中で、これまでと同じやり方では通用しないことや、新たな視点が必要とされることが、今後、更に増えていくと考えられます。

そうした背景もあり、本県では、職員一人ひとりが「自分らしく」働き、その能力を最大限に発揮できる魅力ある職場では、組織全体のパフォーマンスも高まり、ひいては県民サービスの向上にもつながると考え、様々な取組を進めているところです。

引き続き、男女問わずすべての職員が自身の希望する働き方を実現でき、「自分らしく」働くことができるよう、取組を進めて参ります。

また、男性職員の育児休業取得促進について公務職場が率先して取り組むことで、日本国内においても、男性が育児を行うことが当たり前であり、男性も女性も育児休業を取得することが当たり前という機運が醸成されることを期待しています。