

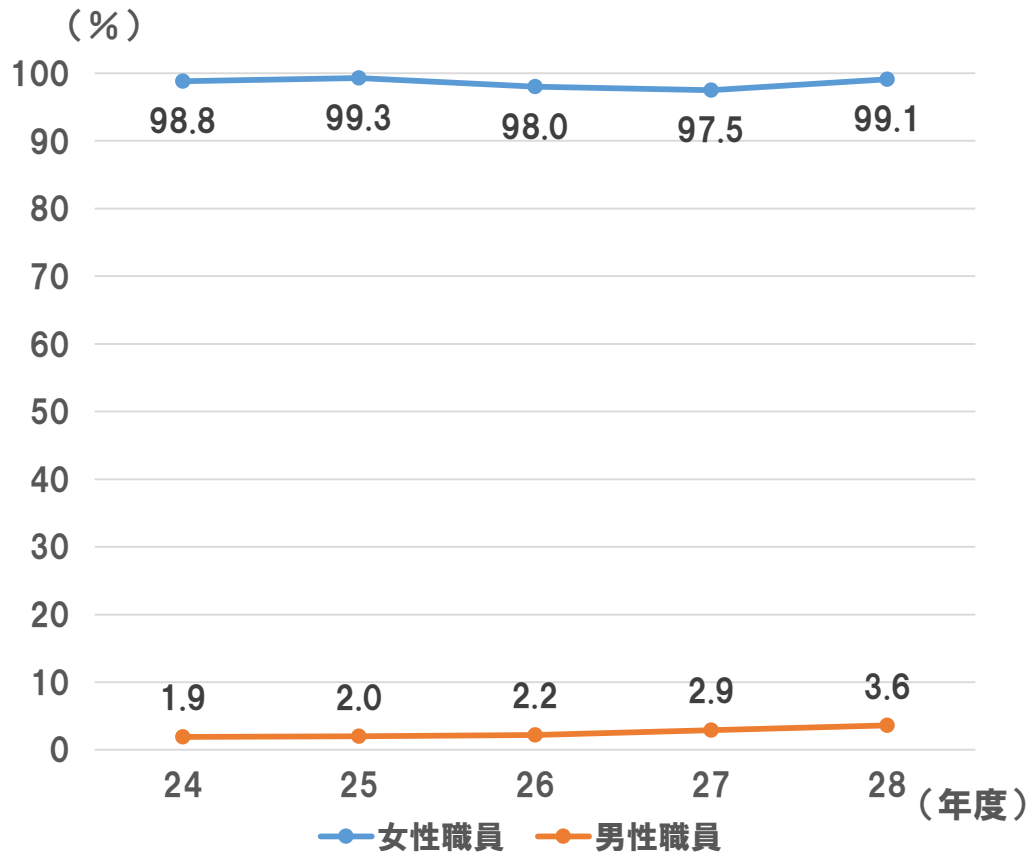
男性地方公務員の育児休業取得率向上に向けて

平成30年4月12日

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室

地方公務員の育児休業等取得状況

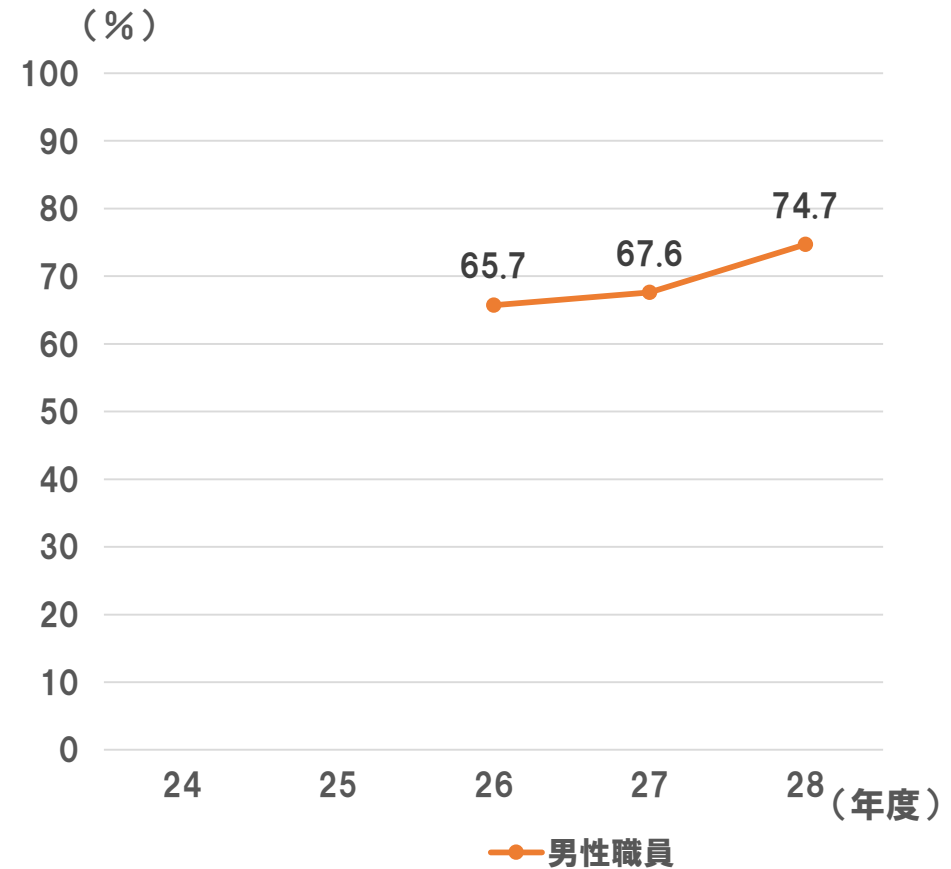
育児休業取得率
(教員及び消防・警察職員を含む)



【参考】

国家公務員 8.2% (平成28年度)
民間企業 3.16% (平成28年度)

特別休暇取得率※
(教員及び消防・警察職員を含む)



※配偶者出産休暇及び育児参加休暇のいずれか
又は両方を取得した者の割合

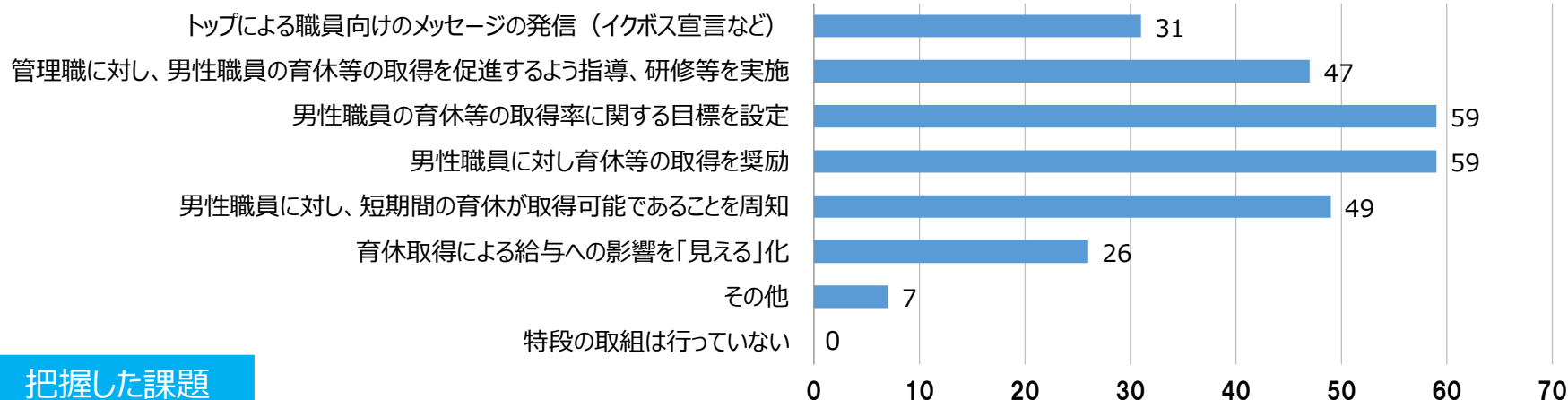
【出典】総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(平成29年)

地方公共団体の取組（都道府県・政令指定都市）

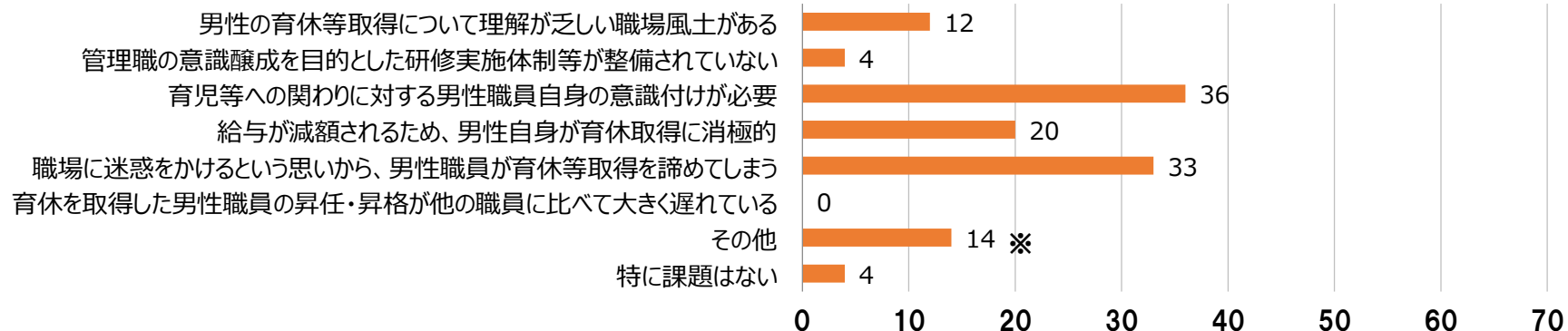
- 『これまでの取組』では、約 9 割の団体が、「男性職員の育休等取得率の目標設定」、「男性職員への育休等取得の奨励」（「イクメン実践講座」、イクメン事例の紹介など）を実施。
- 『把握した課題』では、約半数の団体が、「育児等への関わりに対する男性職員の意識」、「職場に迷惑をかけるという思い」を挙げている。

これまでの取組

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67



把握した課題

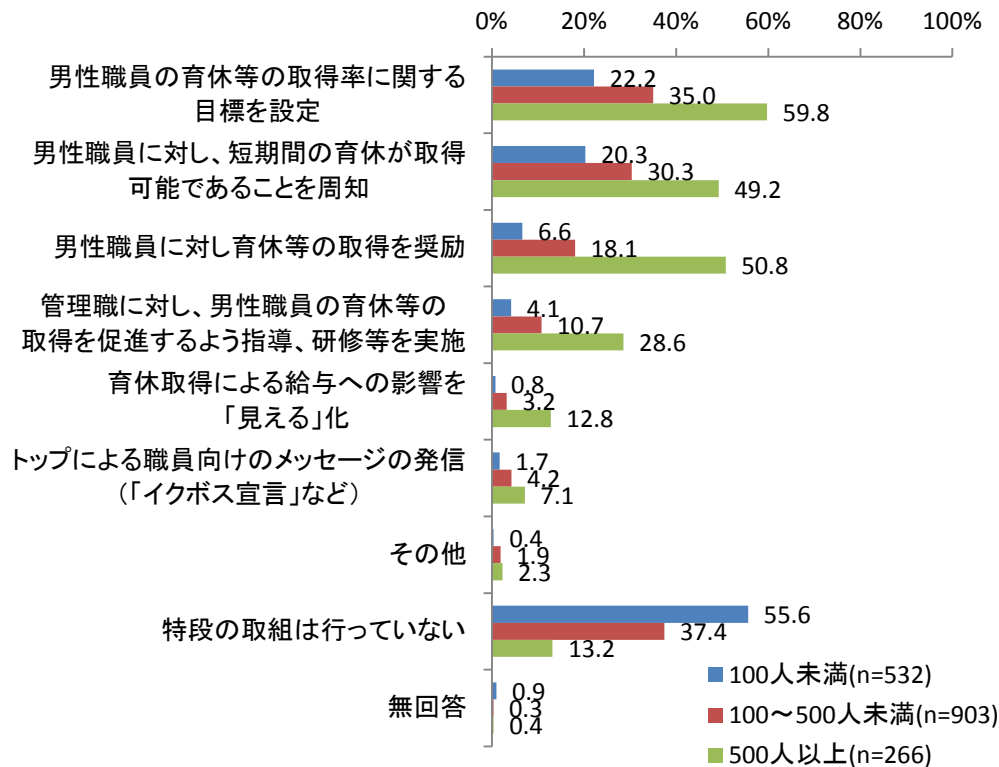


※ 「その他」の例：「男性育休への認知度が低い」、「性別役割分担意識が根強い」、「3世代同居率が高い等の地域性」等

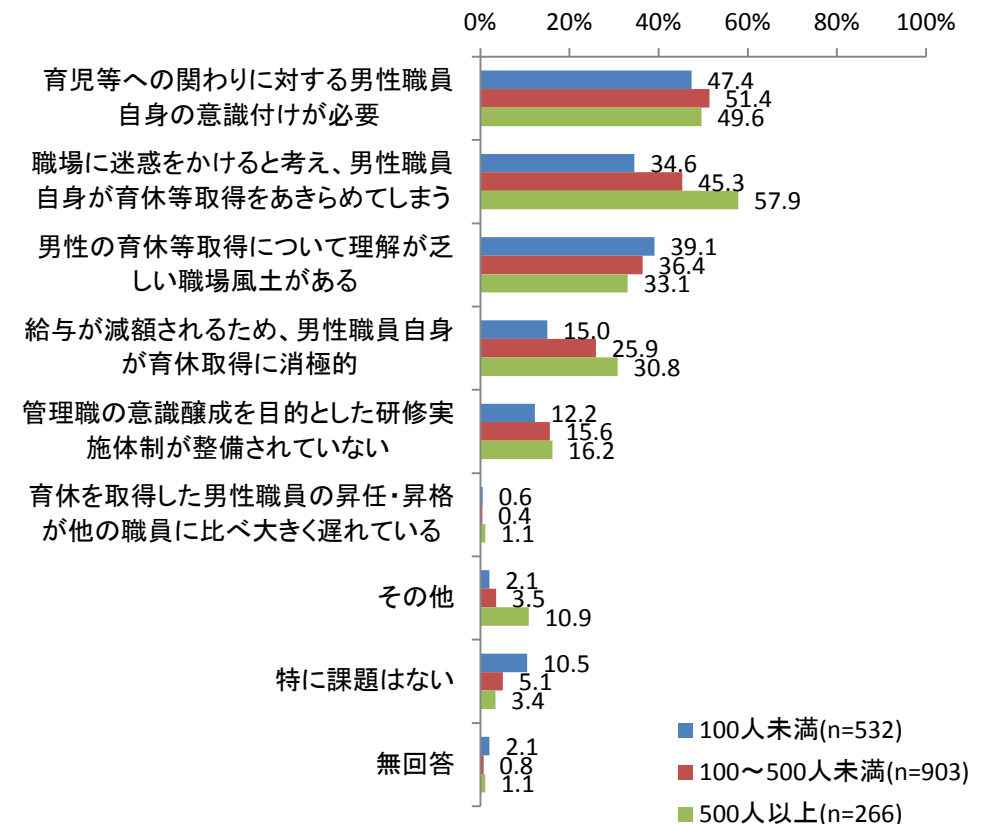
地方公共団体の取組（市区町村）

- 『これまでの取組』では、職員規模の大きい自治体において職員に対する働きかけや研修等を実施する割合が高い一方、職員規模が小さくなるにつれ、特段の取組を行っていない自治体の割合が増加。
- 『把握した課題』では、職員規模に関係なく、約半数の団体が、「育児等への関わりに対する男性職員の意識」、「職場に迷惑をかけるという思い」を挙げている。

これまでの取組



把握している課題



【出典】総務省「女性地方公務員の活躍推進に係る取組状況等調査」（平成28年）

地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック

- 平成29年度事業として、女性活躍や働き方改革について調査・分析等の実績がある民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的な取組方策について調査研究を実施
- 上記調査研究事業と連携して、地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体の取組事例や課題を共有するとともに、具体的・実践的な取組方策等について意見交換及び検討を行う協議会を開催
- 協議会での検討を反映し、上記事業の成果物として、ガイドブックを作成

取組のステップ

Step 1 トップのコミットメント

- トップのコミットメント発信者の決定

Step 2 コアメンバーを決定

- トライアル推進担当者の決定
- モデル部署の選定 / コアメンバーの決定

Step 3 現場の声を聞く

- 働き方の課題について検討
- ヒアリング・アンケート調査等

Step 4 最初の取り組みを明確に

- 具体的な取組を設定

Step 5 全員でトライ

- 取組内容の周知・社員の巻き込み

Step 6 オープンに共有

- 前半で効果・課題を共有→追加策投入

Step 7 効果を検証

- 検証・結果のフィードバック発表

男性職員の育児参加促進に向けた取組手法

【トップのコミットメント】

- ◆ 子どもが生まれた男性に対し、首長から「お祝いメッセージ」を送付、トップ自ら育児休業取得を奨励
- ◆ 首長及び幹部職員による「イクボス宣言」
- ◆ 首長の関心が薄いと感じられる場合は、女性活躍の意義と合わせて男性の育児参加促進の意義をデータを用いて説明し、理解を促す

【男性職員の不安軽減】

- ◆ 特別休暇や育児休業の取得計画を記載した育児参加計画書を作成（所属長との面談を活用した作成が効果的）
- ◆ 給与シミュレーションにより育児休業取得に伴う収入額の変化を提示（休業中も育児休業手当金や共済掛金免除による収入保障）
- ◆ 育児休業を取得した男性職員の体験談を聞く場の開催（ランチ交流会や体験談をまとめた冊子の作成）

【日頃からの業務効率化、休暇取得促進】

- ◆ 担当者不在時のカバー体制の構築
- ◆ 係を超えた人員配置・応援態勢の構築
- ◆ 年次休暇の計画的な取得を可能とする職場環境づくり

「地方公務員月報」による地方公共団体の取組事例の紹介

概 要

- ▶「地方公務員月報」は昭和28年に創刊（総務省公務員課が編集・発行（発行部数：約3,300部/月））
- ▶ 全国の地方公共団体の人事担当課向けの情報提供ツールとして、地方公務員制度に関し、有識者による論説や実務に関する解説記事、事例・判例等の紹介に加え、各自治体における取組や国や地方の動静、統計資料等を掲載

地方公共団体の取組に関する主な掲載記事

- **茨城県龍ケ崎市**（平成29年6月号）
「平成27年度及び平成28年度の男性職員の育児休業取得率2年連続100%を達成」
- **三重県**（平成29年8月号）
「三重県における女性活躍推進のための取組
－キャリア形成支援と「ワーク・ライフ・マネジメント」の推進－」
- **広島県**（平成29年10月号）
「全ての職員が『欲張りなライフスタイル』を実現できる県庁を目指して」



今後、いわゆる「イクメン職員」「イクボス職員」の紹介記事を掲載予定



茨城県龍ヶ崎市の取組 ～男性職員の育児休業取得率が2年連続で100%～

市の概要

人口（77,816人）／職員数（434名）／職員の女性割合（30.2%）／管理職の女性割合（10.7%）／
時間外勤務（月平均9.2時間）／男性育休取得率（100%）

※人口はH30.3.1時点。その他は平成28年度実績

「市長のリーダーシップによる男性の育児休業取得促進」

取組経緯

- 平成22年、中山市長が第2子が誕生するタイミングで、**市長として全国で2例目**の育児のための期間（19日間）を取得
- 平成21年度までは、男性職員の育児休業取得者は全くなかったが、**妻の育児負担軽減、育児休業の経験を業務や市の子育て施策に生かしてほしい**との思いから、**市長のリーダーシップ**で様々な取組を開始

取組内容

- **IKUMEN★THE男会（イクメン座談会）、IKUMEN★ミーティング**
✓ 市長を交え、育児中（おおむね1歳の子）の男性職員を対象に、男性の育児への理解及びその重要性について認識してもらうミーティングを開催
- **育児休業メンター制度**
✓ 育児休業経験者等を「育児休業メンター」として登録（男性11名、女性6名）。人事課が出産を迎える職員とメンターのコーディネートを行い、**各種制度の利用方法**から育児にかかる様々な不安や悩み等について、**相談に乗ったり、アドバイスを実施**

取組を進める上での工夫

- 男性職員が育児休業を取得しない理由として、**経済的な理由**が多く挙げられたことをふまえて、人事課で育児休業を取得した際の**モデルケース（共済組合における育児休業手当金、共済掛け金の免除制度等）**を提示している
- 男性職員は、業務が相対的に忙しくない時期を選んで取得する人が多く、一ヶ月程度の休業であれば、代替職員はおいていない

成果

- イクメン座談会、ミーティングでは、**妻の育児負担軽減のため、男性職員の育児参加が重要であるとの共通認識**が図られ、参加した**男性職員のうち6名（平成24～26年）**が、その後**育児休業を取得**
- **1ヶ月以下の育休取得では大きな収入減にはならないなど数字的に「見える化」**したことで、取得者が飛躍的に増加。**平成27・28年度の取得率は2年連続で100%**、平均取得日数は**13.3日**

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
子どもが生まれた男性職員数（人）	13	10	11	13	6	8	5(1)
育児休業取得者数（人）	1	0	2	7	5	8	5(1)
育児休業取得率（%）	7.7	0	18.2	53.8	83.3	100	100

※（ ）内の数字は、次年度に取得した人数（うち数）

推進のポイント

- 育児休業取得による**給与減等による経済的負担**が大きいと考えられていたところ、実際の負担の程度を理解してもらったことは大きかった。
- 様々な取組により職場の風土が整ってきた今では、**所属長自らが対象者に働きかけるケース**もある。
- **取得経験者が身近にいることや、メンターに相談できること**によって、男性職員が**安心して育児休業を取得できる環境**になっている。

(参考) 第4次男女共同参画基本計画における成果目標

第4次男女共同参画基本計画（地方公務員関連部分抜粋）

<成果目標>（抜粋）

項 目	現 状	成果目標（期限）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	35.3% （平成28年度）	40% （平成32年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	30.6% （平成28年度）	40% （平成32年度）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	22.4% （平成29年）	30% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	18.4% （平成29年）	25% （平成32年度末）
本庁課長相当職	9.8% （平成29年）	15% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	5.9% （平成29年）	10%程度 （平成32年度末）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合（注1）		
本庁係長相当職	市町村 33.5% 〔政令指定都市 25.0%〕 （平成29年）	35% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	市町村 28.1% 〔政令指定都市 21.1%〕 （平成29年）	30% （平成32年度末）
本庁課長相当職	市町村 16.9% 〔政令指定都市 15.0%〕 （平成29年）	20% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	市町村 8.0% 〔政令指定都市 9.3%〕 （平成29年）	10%程度 （平成32年度末）
地方警察官に占める女性の割合	8.9% （平成29年度）	10%程度 （平成35年）
消防吏員に占める女性の割合（注2）	2.6% （平成29年度）	5% （平成38年度当初）
男性地方公務員の育児休業取得率	3.6% （平成28年度）	13% （平成32年度）

（注）消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

○「女性活躍加速のための重点方針2017」（平成29年6月6日 すべての女性が輝く社会づくり本部 決定）

地方公務員については、特定事業主行動計画に基づく各地方公共団体の主体的かつ積極的な取組を支援するため、戦略的広報・情報発信として次に掲げる施策等を実施する。

➤ 女性職員活躍及び働き方改革（以下「女性職員活躍等」という。）に取り組む地方公共団体の職員が、各団体に共通する課題や取組状況について意見交換等を行う場を設置するとともに、女性職員活躍等の推進方策に関する調査研究を行い、各団体の参考に資する**具体的・実践的な取組手法を取りまとめる**。

➤ 女性職員活躍等に係る**先進的な取組事例**に加え、育児等の家庭生活と仕事を両立しながらキャリアアップを図り、管理職員として活躍するロールモデル職員や、いわゆる「イクメン職員」・「イクボス職員」に関する情報の**収集及び提供を行う**。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修や、各種研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る地方公務員の意識改革・人材育成を推進する。

ヒアリング項目： 国家公務員、地方公務員の男性職員の育休取得促進

担当府省：総務省

第4次男女共同参画基本計画における記載箇所		P20 第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 3 行政分野 イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大 (ア) 地方公務員に関する取組
女性活躍加速のための重点方針2017との関連	通し番号	50
	記載箇所	P7 I あらゆる分野における女性の活躍 2. 男性の暮らし方・意識の変革 (1) 男性の家事・育児等への参画促進 ②公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進
女性活躍加速のための重点方針2016との関連	通し番号	-
	記載箇所	-
女性活躍加速のための重点方針2015との関連	通し番号	-
	記載箇所	-