

男性職員の育児休業等の 取得促進に向けた取組み について



千葉市総務局総務部給与課厚生班 大谷

説明の前に・・・千葉市の紹介



千葉市は千葉県のほぼ中央に位置する。

人口980,053人（R5.11.1現在）



《 4つの地域資源 》

・加曾利貝塚

日本最大級の貝塚・縄文人の生活の証

・オオガハス

古代のロマンを秘めた世界最古の花

・千葉氏

千葉市の礎を築いた一族

・海辺

海辺とまちが調和するアーバンビーチ

加曾利貝塚



オオガハス



千葉氏



海辺



本日の目次



1. 男性職員の育児休業取得率の推移について
2. 職員の意識改革について
3. イクボスが作成する書類について
4. ハンドブックについて
5. 今後の取組みについて

3

男性職員の育児休業取得率の推移



年 度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	・・・	令和3年度	令和4年度
育児休業 取得率 (国基準)	12.6%	28.7%	65.7%	・・・	83.2%	78.2%

16.1ポイント増

37ポイント増

男性職員の育児休業取得率

政令市平均
令和3年度 28.9%

4

職員の意識改革



平成29年1月、前市長からの指示・・・

男性職員の保育所送迎の割合が少ない

男性職員の育児休業取得率が低い

5

職員の意識改革



男性職員の育児休業取得率向上に係る調査

対象者：お子さんが生まれた男性職員

調査内容：所属長に対象者の育児休業取得の予定を答えてもらう。
 取得予定がある場合：取得時期
 取得予定がない場合：取得しない理由

- 調査した理由は？
- 回答は、所属長が行う効果は？

6

男性職員の育児休業取得率向上に係る調査

取得しない主な理由

1. 収入が減少する
2. 配偶者が取得を希望していない
3. 職場に迷惑がかかる

7

男性職員の育児休業取得率向上に係る調査

取得しない主な理由①「収入が減少する」



育児休業手当金（共済組合）（給与月額**67%**）
 +
 育児休業者支援金（市互助会）（給与月額**30%**）
 = 給与月額**97%**

共済掛金の免除も！

8

男性職員の育児休業取得率向上に係る調査

取得しない主な理由②「配偶者が取得を希望していない」



広報紙「子育て応援タイムズ」で周知

男性職員の
子育て体験談

市長のメッセージ

9

男性職員の育児休業取得率向上に係る調査

取得しない主な理由③「職場に迷惑がかかる」



イクボスのリーダーシップ



イクボス宣言・課長研修

10

保育所送迎調査

- 目的：子育て支援の参考とするため職員の保育所等送迎状況の現状の把握と男性の育児への関わりを推進すること
- 保育所送迎「迎えが大切」！・・・なぜ？
- 調査項目変更
「保育所等の迎えを全くしない男性職員の割合」を減らすために・・・

「子育て応援タイムズ」による周知も！

11

保育所送迎調査 ➡ 男性職員の子育てに関する調査

調査項目

- 保育所等の送迎調査
+ (追加)
- 行事の参加状況調査
- 平日に家族一緒での夕食を取っているか

第4期子育て支援計画の目標に基づき

12

職員の意識改革



保育所等の〈迎え〉を全くしていない男性職員の割合

年度	平成29年度	平成30年度	・・・	令和4年度	目標 (令和6年度)
割合	61.1%	42.9%	・・・	34.5%	0%

13

イクボスが作成する書類



- イクボスのための
職員の子育て応援チェックリスト
- 男性職員に関する
休暇等取得計画兼フォローシート

14

イクボスが作成する書類



パパママ計画書

イクボスがイクボスサポーターとともに対象職員と面談しながら作成する計画書

作成してみると・・・

- 業務の調整に有効である。
- 重要なコミュニケーションツールになっている。
- ▲記述スペースが多く、作成に負担がある。

15

イクボスが作成する書類



イクボスのための 職員の子育て応援チェックリスト (新パパママ計画書)

- 職員の妊娠時期、お子さんの年齢に合わせて、時系列に、必要な支援を掲載。
- チェックリストに沿って職員の状況を確認すれば、職員の子育てを応援できる。

16

イクボスが作成する書類



イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト

★イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト★（新しい「パパママ計画書」）

○このチェックリストは、子育て中の職員に対して、イクボスとして必要な支援をまとめたものです。
 ○職員の妊娠の時期や、お子さんの年齢に合わせて、必要な支援ができるように時系列に沿ってチェック事項を定めています。（参考）育児に係る制度一覧シートを活用して、休暇等の取得可能時期を確認しましょう。
 ○このチェックリストに沿って職員の状況を把握し、子育てを応援していきたいですね！
 ○このチェックリストは毎年更新し、所属の職員経歴書と一緒に保管してください。
 ○毎年当初の職員の状況に合わせて、途中の項目から作成してください。
 ※人事異動時、職員経歴書とともに、このチェックリストの履歴もご確認をお願いします。

子育て中の職員 所属 所属の部署
 氏名 出生予定日
 誕生日（子の出生後に記入）

「新・職員のための子育て支援ハンドブック」以下、「ハンドブック」の掲載場所は：
[2021 職員経歴書\(1\)\(2\)\(3\)\(4\) 職員経歴書\(1\)\(2\)\(3\)\(4\) 子育て支援ハンドブック 子育て支援](#)
 子育て応援タイムズの掲載場所は：
[2021 職員経歴書\(1\)\(2\)\(3\)\(4\) 職員経歴書\(1\)\(2\)\(3\)\(4\) 子育て支援ハンドブック 子育て応援タイムズ](#)

更新の記録（内容更新時や面談時の記録にご活用ください。）

子の年齢	キッズサークル等	所属	イクボス
妊娠報告	妊娠報告		
(今期0年)	妊娠5か月目		
	出産2か月前		
0歳（令和0年）	出産報告		
1歳（令和0年）			
2歳（令和0年）			
3歳（令和0年）			
4歳（令和0年）			
5歳（令和0年）			
6歳（令和0年）			

子の年齢	キッズサークル等	所属	イクボス
7歳（令和0年）	(小学校入学)		
8歳（令和0年）			
9歳（令和0年）			
10歳（令和0年）			
11歳（令和0年）			
12歳（令和0年）	(小学校卒業)		

イクボスが作成する書類



イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト

1 職員又はその配偶者の妊娠の報告があったら ※報告のあった日

チェック	誰に対して	何をやるか
	イクボス自身	イクボス自身が「子育て応援タイムズ」（特に号外）を一読。
	パパママ	「ハンドブック」「子育て応援タイムズ」を職員に提供。
	パパママ	職員又はその配偶者の体調や業務面に不安はないか確認。
	ママ	ハンドブックの「3 妊娠から出産後まで（1）妊娠したら」及び「7 育児に係る手続一覧（1）妊娠したら」を見ながら、妊娠中に利用できる各種休暇や職員の制度について、対象職員へ案内。
	ママ	上記の制度についての利用希望を職員に確認。
	給与課等	「妊婦のための休業のみなし」男性職員は「産前産後休業取得計画書（産前産後）」の「1」基本情報（妻）を記入し、各担当課に提出。（消費生活相談所、労務課、給与課、健康課、教育委員会教育総務課、それ以外一任処理）
	パパ	出産予定日のおよそ2か月前までは、「男性職員に関する休暇等 取得計画書兼フォローシート」シートの「2、取得計画」について話し合いを作成す
	パパ	子育て応援タイムズ（特に第7号以降）を見ながら、育児休業等の制度が利用できることを案内。
	イクサボ	業務の進捗状況や今後の業務計画について、イクサボ（主査等）と確認。

2 職員又はその配偶者が妊娠5か月目を迎えたら

※おおよそ 日

チェック	誰に対して	何をやるか
	パパママ	職員又はその配偶者の体調や、業務面に不安はないか確認。
	パパママ	ハンドブックの「3 妊娠から出産後まで（2）出産の前後は」及び「7 育児に係る手続一覧（2）産休に入るときは」を見ながら、妊娠中に利用できる各種休暇や職員の制度について、職員へ案内。
	パパママ	上記の制度についての利用希望を職員に確認。
	パパママ	今後、必要な手続（産前産後の申請、共済組合の掛金免除の申出等）について確認。
	イクサボ	業務の進捗状況や今後の業務計画をイクサボ（主査等）に確認。必要に応じて、代替職員の雇用を検討。

イクボスが作成する書類



男性職員に関する 休暇等取得計画兼フォローシート

導入の経緯：子育て支援計画の目標達成のため。
きっかけ：令和2年2月5日付けの総務省通知



国からの様式を修正して・・・

19

イクボスが作成する書類



男性職員に関する 休暇等取得計画兼フォローシート

所属長に、対象となる男性職員が1年以内に30日以上、育児休業等を取得する計画を作成してもらう。

子の出生後、1年以内に30日以上 of 休暇・休業が取得できない場合は、その理由を書く。

20

イクボスが作成する書類



男性職員に関する休暇等取得計画兼フォローシート

(記入例)
 作成年月日：〇〇年〇月〇日
 更新年月日（最新）：〇〇年〇月〇日
行(列)挿入、行(列)削除などのレイアウト変更は絶対にしてはいけません！

作成責任者
 【イクボス】
 所属：_____
 職名：_____
 氏名：_____

※作成期間中に変更があった場合
 【イクボス】
 所属：_____
 職名：_____
 氏名：_____

数字で入力例：2020/11/1
 曜日等の文字は入力しないでください！

数字で入力例：2020/11/2
 曜日等の文字は入力しないでください！

男性職員に関する休暇等取得計画兼フォローシート

1. 基本情報

所属	船守課	氏名	船守課太郎
配偶者の出産予定日	2020年11月1日(日)	子の生年月日 (出生後に記入)	2020年11月2日(月)

【参考】 ※配偶者が、多胎妊娠の場合や、出産日が予定と大きく異なる場合、この表示と異なることがあるのでご注意ください。

	概要	取得可能期間 (自動計算)
配偶者出産休暇 (5日の範囲内)	入院等の日から産後2週(☆1)までの間	2020年11月16日 まで
育児参加休暇 (5日の範囲内)	産前産後(☆2)から子が1歳になるまで(☆3)までの間	2020年9月7日 から
	(☆2歳目に取得できるのは、小学校未就学の学を保育する場合に限られる)	2021年11月1日 まで
育児休業	子が3歳(☆4)になるまで	2023年11月1日 まで

21

イクボスが作成する書類



男性職員に関する休暇等取得計画兼フォローシート

2. 取得計画

(1) 8週以内

期間	種類	日単位		時間単位	具体的内容
		取得日数	土日連続		
2020年11月4日(水)～5日(金)	育児参加休暇	3	3		
2020年11月10日(火)～18日(金)	配偶者出産休暇	4	2		
2020年11月27日(金)～30日(月)	育児休業	4			
2020年12月	年次休暇	0.5		10	育児のために週2回程度早帰り・長男の保育所行事参加のため
	小計	11.5	5	10	
	合計(日換算)	17.5			(1)の合計 1か月未満(30日換算)

(2) 8週経～1年以内

期間	種類	日単位		時間単位	具体的内容
		取得日数	土日連続		
2021年1月15日～2月8日	育児休業	20			産後ケア休暇による2回目
2021年7月9日(金)	その他	1	2		夏季休暇：長男の保育所行事参加のため
	小計	21	2	0	
	合計(日換算)	23.0			(1)と(2)の合計 1か月以上(30日換算)

チェック

「(1)の合計」または「(1)と(2)の合計」が、「1か月以上(30日換算)」と表示されるように計画を作成してください。やむを得ず、「1か月未満(30日換算)」と表示される計画となった場合は(3)へ進んでください。

22

イクボスが作成する書類



男性職員に関する休暇等取得計画兼フォローシート

(3) 2・3年目

2年目以降となる理由 「(1)の合計」または「(1)と(2)の合計」が、「1か月未満(30日換算)」と表示される場合は、「(3)以降の数値も作成してください。」

期間	種類	日単位		時間単位	具体的内容		
		取得日数	土日連続				
		自動計算	小計	0.0	0	0	
			合計(日換算)	0.0			(1)～(3)の合計 1か月以上(30日換算)

2(1)～(3)の計画に「育児休業」を入れている場合は、必ずその理由も記入してください。

作計がない場合は、休業中になっている旨を表明して、行を薄くしてください。

合計の取得日数(2年目を含む)が「1か月未満」となる場合及び取得しない場合、また「育児休業」を取得しない場合はその理由を記入してください。

23

ハンドブック

職員のための
子育て支援ハンドブック

子育てのステージごとに利用可能な制度や手続きを紹介



- 職員及びイクボスが必要な情報を入手しやすい
- 計画的な制度利用が可能



24

職員のための子育て支援ハンドブック

1 育児に係る制度一覧【女性】（就業の子に対する制度）	
育児休業	就業規則第24条
育児短時間勤務	就業規則第25条
育児休業給付金	就業規則第26条
育児休業期間中の給与	就業規則第27条
育児休業期間中の退職金	就業規則第28条
育児休業期間中の年金	就業規則第29条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第30条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第31条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第32条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第33条
育児休業期間中の退職金	就業規則第34条
育児休業期間中の年金	就業規則第35条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第36条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第37条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第38条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第39条
育児休業期間中の退職金	就業規則第40条
育児休業期間中の年金	就業規則第41条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第42条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第43条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第44条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第45条
育児休業期間中の退職金	就業規則第46条
育児休業期間中の年金	就業規則第47条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第48条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第49条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第50条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第51条
育児休業期間中の退職金	就業規則第52条
育児休業期間中の年金	就業規則第53条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第54条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第55条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第56条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第57条
育児休業期間中の退職金	就業規則第58条
育児休業期間中の年金	就業規則第59条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第60条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第61条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第62条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第63条
育児休業期間中の退職金	就業規則第64条
育児休業期間中の年金	就業規則第65条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第66条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第67条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第68条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第69条
育児休業期間中の退職金	就業規則第70条
育児休業期間中の年金	就業規則第71条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第72条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第73条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第74条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第75条
育児休業期間中の退職金	就業規則第76条
育児休業期間中の年金	就業規則第77条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第78条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第79条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第80条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第81条
育児休業期間中の退職金	就業規則第82条
育児休業期間中の年金	就業規則第83条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第84条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第85条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第86条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第87条
育児休業期間中の退職金	就業規則第88条
育児休業期間中の年金	就業規則第89条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第90条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第91条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第92条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第93条
育児休業期間中の退職金	就業規則第94条
育児休業期間中の年金	就業規則第95条
育児休業期間中の健康保険料	就業規則第96条
育児休業期間中の厚生年金保険料	就業規則第97条
育児休業期間中の労災保険料	就業規則第98条
育児休業期間中の雇用保険料	就業規則第99条
育児休業期間中の退職金	就業規則第100条

3 妊娠から出産後まで

(1) 妊娠したら

新しい命が育ちました。おめでとう、ごさだましながら、ベビーシッター等で出勤の調整をします。
女性職員も男性職員も、妊娠が分かっても、できるだけ途中から、イクボスに働き、「イクボスのための職場の運営」や「イクボス・アップ」を基本に出発、子育てが楽になります。
妊娠中の健康保護のため、次の制度があります。



ア 妊娠中の時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の禁止【女性】

内容	妊娠中又は産後1年を経過していない女性職員は、子どもを無事出産できるよう、時間外勤務、休日勤務、深夜勤務が免除されます。 時間外勤務については出勤するときは、時間外勤務、休日勤務、深夜勤務のそれぞれについての趣旨的説明をします。
対象者	妊娠中又は産後1年を経過しない女性職員です。
備考	産後1年を経過した場合は、 「2.3.4.5.6」 を参照してください。
手続	所属長に申し、出勤又は欠席（休養）を請求します。 「2.3.4.5.6」 を参照してください。

イ 妊娠中後期【女性】

内容	母子健康手帳に記述する妊娠後期又は産後後期を受ける場合、必要最小限の時間について、職務専念義務が免除されます。 【勤務制限】 ○ 妊娠週23週まで 4時間以内 ○ 妊娠週24週から産後1年まで 2時間以内 ○ 産後1年まで 1時間以内 ○ 産後1年を経過しない女性職員は、いずれの期間についてもその勤務された回数を超えて勤務できません。 ○ 産後1年を経過した場合は、 「2.3.4.5.6」 を参照してください。
対象者	妊娠中又は産後1年を経過しない女性職員です。
備考	産後1年を経過した場合は、 「2.3.4.5.6」 を参照してください。
手続	事前に、所属長の意見を求め、妊娠中後期システムでの申請、又は「職務専念義務免除承認申請書」により総務課（行政委員会等任免事務室）に申請してください。 「2.3.4.5.6」 を参照してください。

25

今後の取組み

千葉市職員の子育て支援計画

第1期計画	職場を挙げて職員の子育て支援に取り組む。
第2期計画	ワーク・ライフ・バランスの推進を盛り込む。
第3期計画	イクボスのリーダーシップの発揮による職員・職場が一体となった仕事と子育ての両立の推進を盛り込む。
第4期計画	職員の抱える多様な事情を受け入れて柔軟に対応できる職場環境の実現を目指す。

26

今後の取組み



第5期計画の策定に向けて

目標の更新

「こども未来戦略方針」

男性の育児休業取得率の目標の引き上げ
 2025年までに1週間以上の取得率：85%
 2030年までに2週間以上の取得率：85%

課題整理

長期間の育児休業取得者を応援する同僚職員の負担が増し、業務分担の見直しだけでは厳しい

27

今後の取組み



育児休業制度があるから、
ただ利用するだけ・・・

職務経験の量や機会の損失

職員自身の成長を阻害

将来的に・・・組織の活力の低下

28

今後の取組み



誰もが個性や能力を発揮できる社会の実現

質の高いサービスの提供

能力を最大限に 発揮できる勤務環境

個々の職員の希望や置かれている事情に応じて職員が持てる能力を最大限発揮できる環境

活力ある組織

職員一人ひとりが組織運営や職務に責任をもち、自身の成長に取り組みことができる組織

29

今後の取組み



育児休業制度 量から質へ

男性職員も積極的に
育児に関わる

楽しく、子育てを学ぶ

新たな視点を持って職務に臨む

公務に還元

- ・効率的な働き方を意識するようになる
 - ・子育て支援、教育、まちづくりなどの業務へ活かす
- 同僚・上司へ還元、市民へ還元

30

ご清聴ありがとうございました