

男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック

IKUMEN PASSPORT

イクメンパスポート



平成27年度版

はじめに

男性の育児参加は、家族のためだけでなく、父親自身のためにも大切なことです。また、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍推進のためにも求められています。

一方、男性職員の育児休業取得率は、政府全体で平成32年までに13%となることを目標としていますが、平成25年度は政府全体では2.8%、一般職では4.6%にとどまっています。

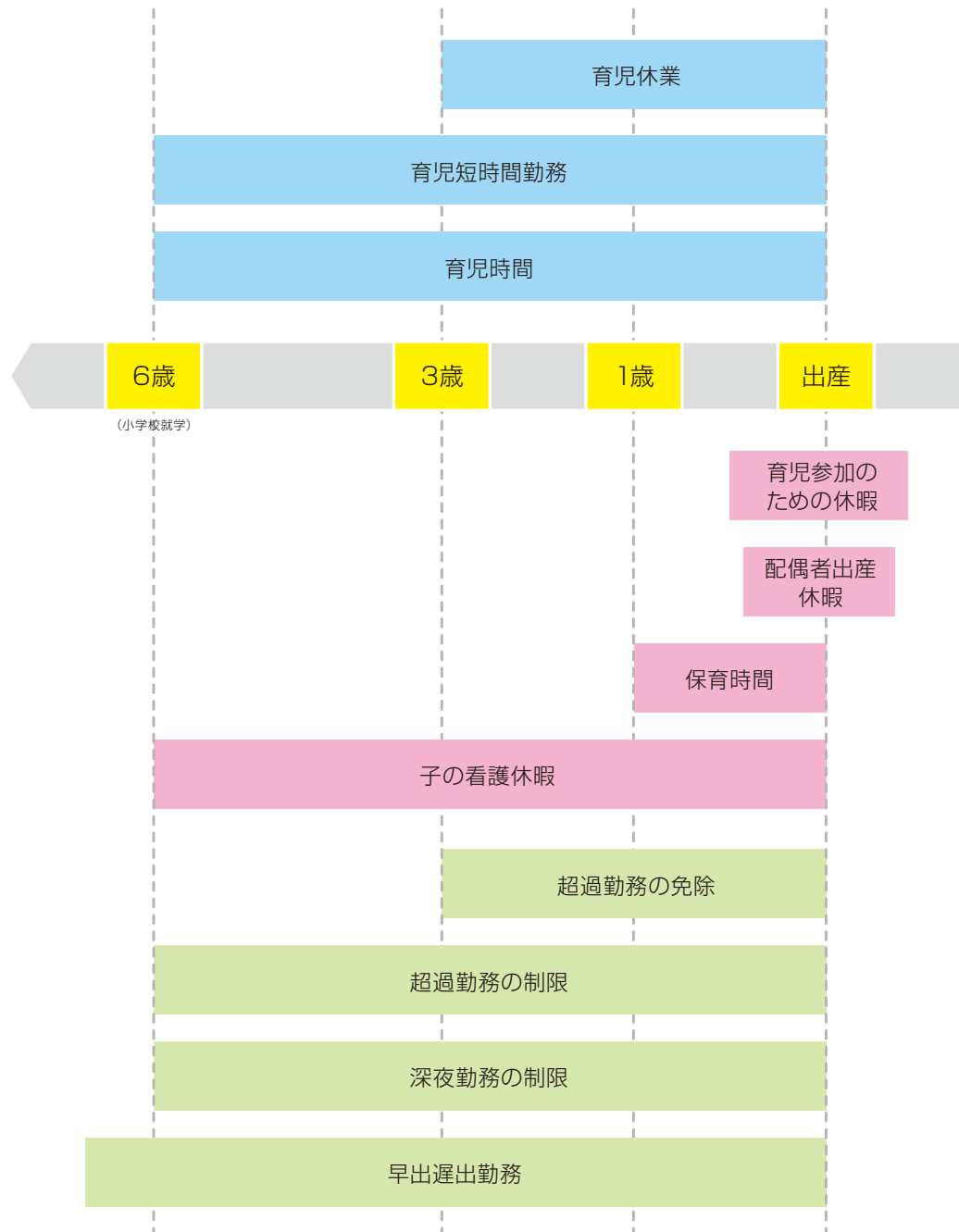
このため、育児休業等を取得した男性職員からのメッセージや有識者からのアドバイスなどにより、男性職員が育児参加の意義を理解し、育児休業等の取得を前向きに考えるきっかけを作ることを目的として、このハンドブックを作成しました。

このハンドブックが、男性職員の積極的な育児参加と、育児をしやすい職場環境づくりにつながることを期待しています。

目次

01	はじめに
03	男性職員が取得できる仕事と 育児の両立支援制度の概要
05	イクメンリアルボイス
07	先輩イクメンインタビュー
17	イクボスリアルボイス
19	イクボスインタビュー
21	イクメンのススメ
31	育児休業取得への道 Q & A
37	イクメン職員を支える職場の取組 イクメンの心得
41	
51	仕事と育児の両立支援制度 Q & A

仕事と育児の両立支援制度の利用可能期間



仕事と育児の両立支援制度の概要

育児休業等	
育児休業	[概要] 子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 [期間] 子が3歳に達するまで
育児短時間勤務	[概要] 子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで(勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から職員が選択)
育児時間	[概要] 子を養育するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内(30分単位)
休暇制度	
育児参加のための休暇	[概要] 妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇 [期間] 5日
配偶者出産休暇	[概要] 妻の出産に伴う入退院や出産時の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 [期間] 2日
保育時間	[概要] 生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 [期間] 子が1歳に達するまで、1日2回それぞれ30分以内
子の看護休暇	[概要] 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇 [期間] 年5日(対象となる子が2人以上の場合は年10日)
その他	
超過勤務の免除	[概要] 3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度 [期間] 子が3歳に達するまで
超過勤務の制限	[概要] 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで
深夜勤務の制限	[概要] 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜の勤務(超過勤務、宿日直勤務を含む。)を制限する制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまで
早出遅出勤務	[概要] 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・放課後児童クラブ等に通う小学校に就学している子を迎え又は送りに行く職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度 [期間] 子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が放課後児童クラブ等に通う間

男性職員が取得できる、仕事と育児の両立を支援する制度を紹介します。取得を希望する場合は、可能な限り早い時期に上司や人事担当者に相談しましょう。

男性職員が取得できる仕事と育児の両立支援制度の概要

イクメンリアルボイス

～育児休業等を取得したパパ職員の声～

REAL VOICE

育児休業、育児短時間勤務、育児時間を
取得した男性職員に対して
アンケートを実施しました。
先輩イクメン職員の声を紹介します。



職場の反応は こうだった！

上司や人事担当者から
「育児を考えてみたら」
と言っていただけ、
取得を決定できた。
(育児休業)

ここまで仕事を終わらせてほしい
と言われ、結局休業の開始が
1カ月以上遅れてしまった。
相談はお早めに。(育児休業)

育児取得について、同僚から若干難色を
示されたが、上司が「何とかなるから、
後のことは考えるな」と後押しして
くださった。(育児休業)

幹部から「男がそこまでする
必要があるのか」という声もあった。
(育児短時間勤務)

「奥さんはいないの？」と
上司に言われたのが
ショックだった。(育児休業)

同僚から「ゆっくり休んで
ください」と声をかけられ
違和感があった。(育児休業)

繁忙期で後ろ髪を引かれる
思いだったが、幹部や同僚から
「ぜひ、取得しなさい」
「仕事は大丈夫だから家族を
大切にしてください」の言葉をいただき、
心救われた。(育児休業)

上司から
「男が育児取ってやる
ことあるのか？」
暇で仕方ないだろうなど
の発言があったが、その後、
幹部の指導により対応が
変わった。(育児休業)

上司から
「仕事のこととは心配
しなくて大丈夫！
仕事の代わりはいらねど
父親の代わりはいない
からな」と、
さらっと言ってもらえ、
心が軽くなったと同時に
ありがたかった。(育児休業)

実際に取得して こう感じた！

子どもの初めてできた、
初めて言えた瞬間に
立ち会えることは
感動的だった。
(育児短時間勤務)

一緒に過ごす時間が
長くなり、長男が
「ママ大好き！」から
「パパ大好き!!」に
なったことがよかった。
(育児時間)

子どもの成長を
目の当たりにし、
何にも代えられない
宝物を得た毎日だった。
(育児休業)

妊娠・出産を
乗り越えてくれた
妻のサポートになった。
(育児休業)

社会から取り残されて
いる気持ちや育児疲れなど、
育児中の女性や専業主婦が
感じているストレスを
知ることができた。
(育児休業)

限られた時間の中で
以前よりも集中力を
アップさせ、段取り
よく仕事を進められる
ようになった。
(育児休業)

仕事に対してより
意欲的になった。
(育児休業)

時間制約があることにより、
普段から仕事を共有化、
効率化する意識が高まった。
(育児短時間勤務)

上司や同僚に協力して
もらったので、今後の
仕事で恩返ししたい
と思った。(育児時間)

子育ての大変さや
妻の苦勞を理解でき、
真の意味で共働きに
なれた気がする。
(育児休業)

妻の苦勞に心から
共感できるように
なり夫婦の会話が
増えた。(育児休業)

個人の時間がなく
ストレスがたまり、
さらに寝不足も重なり
きつかった。(育児休業)

後輩イクメン職員に アドバイス！

女性は出産後の1カ月ぐらいが
特にしんどいみたいなので、
その期間だけでも夫が育児を
取得する価値はある。(育児休業)

育児取得の希望について、
非公式でもいいのであるべく
早めに相談することで、
周囲にいろいろなフォローを
考えてもらえる。(育児休業)

育児をより有意義なものに
するためには、職場の理解が
何よりも大切。そのため、特に、
①早めに職場に相談すること、
②周囲への感謝の気持ちを
忘れずにいることが大切。(育児休業)

奥様の愚痴や八つ当たりを
聞いてあげること。また
育児はなかなか褒められる
機会がないので、奥様に感謝し
褒めてあげることが大事。(育児休業)

先輩イクメンインタビュー①

子どもと一緒に自分も成長。



法務省
函館地方検察庁

後藤 匠
(育児休業取得)

私たち夫婦は共働きのため、育児も分担したいと思い、子どもが1歳2カ月になるまで妻が、その後に私が交代して6カ月間の育児休業を取得しました。

取得に当たっては、職場のフォローがあったため、安心して育児に専念できました。また、育児休業中に特殊な研修などがある場合は、「子ども連れでもいいから参加してみたらどうだ」と声をかけていただきましたし、忘年会などの会合にも呼んでいただき、そのような時には妻の帰宅を待ってから参加させていただきました。職場とのコンタクトがあることで疎外感はありませんでした。

育児休業中はいつも子どもと一緒に行動していました。買い物は近所のスーパーで、特売日の火曜日に肉や野菜などを買いだめしていました。朝、妻を車で職場に送り届けてから子どもと一緒にスーパーに行くのですが、他の買い物客である奥様たちはだいたい同じ顔ぶれで、子どもには「火曜日のボクちゃん」

■1日のスケジュール

6:00 起床、朝食準備
7:00 朝食、片づけ
8:00 洗濯、買い物、掃除
10:00 子どもの寝かしつけ
11:00 昼食準備
12:00 昼食、片づけ
13:00 トイレ・風呂掃除
14:00 子どもと散歩、遊び
16:00 夕食準備
18:00 夕食、片づけ
20:00 入浴、入浴後のケア
21:00 子どもの寝かしつけ
22:00 就寝

■育児休業取得までの流れ

2008年頃 「子どもができれば育休取得してみたら？」と当時の上司に言われ、漠然と取得を考える

2011年12月頃 妻の妊娠が判明
妻と話し合い育休取得を決め、上司に相談

2012年8月 妻が出産し、育休へ

2013年8月 正式に育児休業承認請求書を提出
夏季休暇中に妻から育児の引き継ぎ（その後も適宜週末などに引き継ぎ）

10月 育休開始（妻：職場復帰）

2014年4月 職場復帰



というあだ名がついていました。ところで、スーパーで魚を購入する際、調理しやすいように下ごしらえしてくれるサービスをご存じですか？ 私はそれを顔見知りの奥様から教えてもらい、無料でサシマの内臓を取ってもらったりしていました。

料理はド素人からのスタートでした。私はほとんど料理をしたことがなく、離乳食の本を購入し勉強するところから始めましたが、毎日料理をしたことで、腕

妻からのコメント

男性も家事・育児の修行を！

それまでの夫は家事がまったくできなかったため、育児休業取得を決めたとき、これを機会にできるようになれば、この先も助かるなと思いました。カップ麺程度しか作ったことがない夫でしたが、半年間の育児休業を終えると、クオリティはとまかく一通りの料理を覚え、家事も任せられるようになりました。今は私が残業で遅くなる時には夫に家事・育児を任せています。

女性の登用が進み、男性と同じだけ働くためには、男性にも女性と同じだけ家事・育児を分担してもらう必要があります。今後は共働きが増えると思いますので、男性も育児休業を取得して家事・育児の修行をしないと、普段から行っている女性の家事・育児レベルにはなかなか追いつけないと思います。

前が上がったと自負しています。

育児休業中は日々、掃除や洗濯、買い物に料理、子どもの散歩、お風呂などルーティン業務だけでも手いっぱいなのですが、限られた時間内で効率よく家事を済ませることを考えていたので、それは今の仕事にも活かせていると思います。

育児休業を取得したことにより、かわいい子どもと貴重な時間を過ごせたことはもちろん、子どもと一緒に私も成長できました。

復職した今では、育児休業を取得しやすい環境を作ってくれた職場に、これまで以上にいい仕事をして恩返ししたいと思っています。

育児休業は家族のためにも自分の成長のためにもなり、仕事に対する意識もより向上しますので、迷っている男性職員の一人でも多くの方に育児休業を取得してほしいですね。



育児休業を経験して、子どものことをより理解でき、泣いている理由や細かい好き嫌いまでわかるようになりました。例えば、うどなが好きなのは知っていました。

の育児休業取得に反対しました。昔、祖父が祖母の出産に付き添い、仕事を2〜3日休んだところ、職場でひどく非難され評価が下がったと言ったのです。母と一緒に説得しながら、時代が変わったことを実感しました。

妻からのコメント

家族のために勇気を持って！

それまで育児らしいことをしたことがなかった夫に、子どもを任せて大丈夫なのか最初は心配でした。しかし、共働きを続けるには夫の家事・育児への協力が必要だったため思い切って取得してもらいました。現在3人目を妊娠中ですが、私への身体の気遣いも1人目の妊娠時とは別人ですし、つわりで辛い時には、何も言わずに全ての家事をしてくれます。育児休業を経験し、夫は変わりました。

育児休業の取得を考えている男性は、大切な奥様やお子様のために取得したいと言える勇気を持ってください。育児は24時間で、自分の時間もなく苦労している奥様も多いはず。可能な限り長期間取得し、より奥様の気持ちに寄り添える旦那様になってください。

育児休業を終えた今は、子どもをただかわいいだけではなく、かわいくないと

したが、カマボコを乗せないと食べないとか、ほんの1〜2歳の子どもにもこだわりがあるんです。そして、世間の奥様が何に不満を持つのかもわかった気がします。頑張ったご飯を「おいしい」と言ってもらえないとイラッとするとか、何気ないところで不満が発生することを知りました。

ころや面倒なところも含めて愛おしいと思うようになりました。また、夫婦で協力して家事・育児に取り組むために、職場では仕事を時間内に終え、早く帰宅しようという意識が強くなりました。育児をする期間は限られていますし、取得すればそれまで知らなかった世界を見るができます。これからパパになる職員にはぜひ育児休業を取得してほしいと思います。



先輩イクメンインタビュー②

育児休業を経験して、
子どもをより愛おしく思う。

国税庁
熊本国税局
鹿児島税務署

伊方 恵治
(育児休業取得)

第2子の誕生に伴い、夫婦交代で約半年間ずつの育児休業を取得しました。夫婦で働いているため、どちらが育児休業を取得しても世帯の総収入は変わらないので、収入減は気になりませんでした。私の育児休業取得にあたり、上司や同僚は好意的に接してくださいました。また、育児休業を経験した男性職員にアドバイスをいただき、人事担当にも「いいことですね」と自然に対応していただけただけで、不安はありませんでした。当時の上司は、ご自身もお子様の保育園の送迎を経験されていたので、よく育児の話をしました。私が保育園に連れて行くのが大変だと言っていると「僕も、朝に時間がない時なんか、申し訳ないと思いつながら、うんちが出ているまま先生に預けてたよ」と、当時の苦労を共有し、男性の育児に理解を示してくださいました。また、同署に勤務していた妻のことも気遣ってください、妻は私の上司を「天使のような人」だと言っていました。周囲が好意的である中、祖母だけは私

■1日のスケジュール

6:00 起床、洗濯、片づけなど
8:00 子ども起床、朝食
10:00 子育て支援センターへ
11:30 帰宅、昼食作り
12:00 昼食
13:00 お昼寝中に家事、自由時間
15:00 子どものおやつ時間
16:00 子どもと買い物
17:00 夕食作り
18:00 入浴、妻が帰宅
19:00 夕食
21:00 子どもと一緒に就寝

■育児休業取得までの流れ

2012年7月 ◆ 第2子妊娠。育休取得について妻と相談
9~10月 ◆ 人事の面接で育休取得の意思を伝える
12月 ◆ 身上申告書に育休取得希望を記入して提出
2013年3月 ◆ 出産
7月 ◆ 転勤。新しい上司に育休取得希望を伝え、育休を前提に事務計画を作成してもらう
10月 ◆ 正式に育児休業承認請求書を提出
11月 ◆ 年次休暇にて1カ月間の休暇を取得
12月 ◆ 育児休業開始
2014年5月 ◆ 職場復帰



ましたので、2〜3カ月は精神的に参った状態でした。しかし、ママ友ができ、小児科や予防接種の情報、また子どものうんちが出ないがどうしたらいいのかといったことまで相談に乗ってもらえるようになり、育児を楽しめるようになりました。そのママ友とは、今でも子どもの成長を喜び合う仲で、そのような方が地域にできたのは非常に大きな財産となりました。

そして、2度目の取得の時には、1度

妻からのコメント

育児休業取得に感謝！

夫が育児休業を取得したことで、私は仕事に専念でき、本当に助かりました。今でも、文句のつけようがないほど、よく育児に関わってくれます。また、精神的にもサポートしてくれます。子どもにとっても、どちらの親にも頼ることができ、また遊んでもらえるので、よかったです。欲を言えば、平日の夕飯を家族みんなで食べる日が増えるといいなと思います。

男性が育児休業を取得すると、育児や家事の大変さを体験することで、その後も奥様の苦労を理解しやすくなり、夫婦で育児を分担する考え方に大きく影響します。男性の育児休業取得は家庭により効果があると思います。

目の時より世間のパパの育児参加率が大きく上がっており、パパ友もできました。なお、取得前は育児や家事の合間に英語などの勉強ができると思っていましたが、育児・家事は大変で、切れ目なくやるべきことがあり、まったく勉強する時間は持てませんでした。

復職後は、平日にある小学校の保護者会などには妻と半々で参加しています。また、平日の朝と休日のご飯は私が担当

し、休日はよく子ども2人を連れて遊びに行きます。

職場には人事異動や引き継ぎで配慮、協力をいただき、大変感謝しています。感謝を示すためにも、今後もしっかり仕事に励みたいと思っています。

収入減を気にして育児休業等の取得をためらう男性職員もいるようですが、とてももったいないと思います。収入減に勝る経験ができますので取得をおすすめします。



先輩イクメンインタビュー③

「パパも育児をやったんだよ」
と将来、子どもに言えるように。

農林水産省
大臣官房

清水 友和
(育児休業取得)

2人の子どもの出産に際して、2度とも妻、私の順番で約1年間ずつ育児休業を取得しました。私たちは共働きなので、仕事も育児も対等に分担したいと考えましたし、将来子どもに「パパも育児をやったんだよ」と言いたいと思っていました。2度の育児休業とも、取得の1年半以上前に職場に伝えたことで、人事異動や引き継ぎにあたり配慮していただけました。

実際に育児休業を取得してみると、男性は育児や家事を行うと褒められ、ちやほやされやすいと感じました。私とママ友が同じように育児に苦労しても、私ばかり褒められることに違和感を覚えましてね。夕飯の準備などでも妻からはいつも感謝されていましたが、逆の立場の時に私はそれを当然のことと受け止めていた部分があったことに気がつき、反省したものです。

1度目の育児休業を開始した当初は、毎日毎食、大人の食事と離乳食を作り、子どもの相手をして、家事もすべてやり

■1日のスケジュール

6:20 起床、朝食
7:10 洗濯、掃除、妻出勤
9:00 長女を保育園へ
10:00 次女昼寝、新聞チェック
11:00 次女と子育て施設へ、昼食(お弁当)
14:00 買い物、次女昼寝(自由時間)
16:00 長女お迎え
17:00 絵本等、夕食準備、入浴、夕食
20:30 洗濯物たたみ等、妻帰宅
22:00 次女寝かしつけ
23:00 就寝

■育児休業取得までの流れ

2006年10月頃 ◆ 育休取得について職場に相談
2007年5月 ◆ 長女誕生(妻:育児休業)
2008年4月 ◆ 1度目の育休開始(妻:職場復帰)
2009年4月 ◆ 職場復帰
10月頃 ◆ 育休取得について職場に相談
2010年4月 ◆ 次女誕生(妻:育児休業)
2011年4月 ◆ 2度目の育休開始(妻:職場復帰)
2012年4月 ◆ 職場復帰



道を歩いていて、田んぼが続く道では「稲が伸びてきたね」と話したり、川が流れているところでは「ここにカニがいるんや」と娘から教わったりしました。

幼稚園への送迎は雨の日もあれば、暑い日や寒い日もあります。毎日のことなので、本当に大変であると実感しました。フルタイムに戻った今でも、できるだけ定時に帰り、家族で夕飯を食べ、3人娘をお風呂に入れ昼間の話を聞き、また長女の宿題を見ています。平日でも、家

妻からのコメント

子どもとの時間を楽しんで！

長女が幼稚園に入園した時点で次女が2歳、三女は生後間もなく、眠っている下の2人まで起こして幼稚園に連れて行くことは困難でしたので、夫の協力は本当に助かりました。お迎えでママ友に会うと、そのことを大変うらやましがられ、また「今日のダンナさんのネクタイはピンク色やったね」など、よく夫の話題で盛り上がりました。

夫の職場の方には、朝の会議や出張を午後にしていただくなど、出勤時間に配慮していただき、本当に感謝しております。

子どもはいつか成長して親の手を離れてしまいます。これからパパになる男性には、そうなる前にしか味わえない子どもと過ごす時間を、一緒に楽しんでいただきたいと思います。

族で一緒に過ごせる時間をなるべく長く取るように心がけています。

小規模な課で、個人の業務分担に影響が大きいにも関わらず、快く受け入れてくださった上司や同僚には、大変感謝しています。

育児時間等の制度を取得することで、職場では周囲に迷惑をかけ、また収入も減少するわけですが、それは長い人生の中で、ほんの一時期に過ぎません。今し

か共有できない時間を家族で一緒に過ごすことは、本当に素晴らしいことですので、ためらわず取得したほうがよいと思います。ただし、そのためには周囲の協力が不可欠で、周到的な準備が必要です。取得希望があるのなら、早めに上司に相談するべきです。

自分から一歩を踏み出さないと、状況は変わりません。

先輩イクメンインタビュー④

育児時間の取得で、
今しか共有できない時間を
家族で過ごす。



財務省
近畿財務局

山西 康広
(育児時間取得)

私は、3人娘の長女を幼稚園へ送り届けるために2年間の育児時間を取得しました。

取得にあたって、まずイントラに掲載されている両立支援制度の資料を読んで勉強し、その後課長や総務課に相談しました。当時は、課長と係長2名、係員の計4名の小規模な課に所属していましたので、係長である私が毎日一定時間不在になることで業務が滞らないか心配でした。しかし、課長から課内のメンバーに協力をお願いし、業務の分担をみんなで検討することにより、育児時間を取得できる環境を整えていただきました。早い時期から相談を始めたことで、申請や引き継ぎなど、余裕をもったスケジュールで進めることができました。

育児時間を取得したことにより、毎朝幼稚園に顔を出したので、顔見知りの保護者や子どもが増え、パパ友とも育児について話をする機会を得ました。また、娘との会話も増えました。通園と一緒に

■1日のスケジュール

6:00 起床
7:00 長女起床、朝食
8:10 幼稚園送り、出勤
10:00 勤務
17:45
19:15 帰宅、子どもと入浴
20:00 夕食
21:00 寝かしつけ
21:30 妻と一日を振り返り、翌日の準備
23:00 就寝

■育児時間取得までの流れ

2011年10月 翌年4月からの長女の幼稚園への送迎について妻と話し合う
11月 直属の課長に育児時間取得を相談
12月 総務課に具体的な手続きを相談
2012年3月 正式に育児時間承認請求書を提出
4月 長女が幼稚園に入園。育児時間開始



育児休業や育児時間を取得したことにより、子どもとの会話が増えました。ただ、朝も夕方も子どもと一緒にいると着替えや手洗い、片づけなど細かなことまで怒ってしまいます。妻が仕事から帰り、子どもが甘えるのを見ると、怒っていた自分は嫌われ役で損だなと思うこともありました。

収入が減ることについては、妻の両親から毎月29日に肉の日と称して段ボールいっぱい肉や魚がチルドで届き、私の

妻からのコメント

夫婦で育児を経験し、家族が結束!

長男が生まれたとき、私は年度途中の職場復帰を希望していた、保育園に空きがあるか心配でした。しかし、夫が交代で年度末まで育児休業を取得すると申し出てくれたので「素敵な考え!」と感動しました。現在も、夫が育児時間を取得しているので、私は安心して仕事ができます。夫の育児休業等の取得により、夫婦お互いが仕事と育児を経験し分かり合えたので、家族の結束にもつながりました。

人生で子どもと向き合える時間は、簡単には手に入らないと思います。育児休業等の取得を考えているのなら、ぜひ取得してください。もし取得できなくても、育児は協力して行うものなので、積極的に育児に参加してください。

実家からも米が送られてきましたので、食材には困りませんでした。

現在も育児時間を利用していますが、職場では体の動き方が変わりました。以前は、勤務時間をエンドレスに考えていたところがありました。退庁時刻が固定されることにより作業の順番や効率を考えるようになりました。

早く帰ることについて私が同僚に申し訳ないと思っていると、上司は「今後の

仕事で返せばいい。今のメンバーに返せなくても、次のメンバーで返せばいい」と言ってくださいます。勤務時間は他の職員より短いですが、時間を無駄にせず成果を出したいと思っています。

これからパパになる皆様には、育児時間等を取って育児や家事を行う場面がイメージできるなら迷うことはないと思うので、ぜひ取得していただきたいと思っています。



先輩イクメンインタビュー⑤

上司の後押しにより、
仕事と育児を両立。

厚生労働省
国立障害者リハビリテーション
センター

三田 友記
(育児休業・育児時間取得)

私たちには3人の息子がいます。長男と次男が生まれた時に、妻、私の順番で交代で育児休業を取得しました。以前ジョン・レノンが息子のために仕事を休んで育児をしたという記事を読み、それがきっかけで昔から育児に専念したいという願望を持っていました。

私の仕事は義肢装具の作製とメンテナンスのため、専門の技術が必要です。育児休業の取得にあたっては、2度とも義肢装具士の免許を持つ臨時的職員が採用されたので、安心して引き継ぐことができました。

三男が生まれてからは、育児時間を利用し保育園への送迎をしています。育児時間を取得したいと上司に相談したところ、「職員の誰もが、学校や介護などが必要な時に休暇を取得できる職場にしたい。今回の取得により、そのような雰囲気を作られるので、他の職員のためにもいいことだ」と後押ししてくださいました。

■1日のスケジュール (2時間の育児時間取得時)

6:30 起床、朝食準備
7:10 朝食、身支度
8:00 保育園送り、出勤
9:00 勤務
15:30
15:45 保育園お迎え
16:30 帰宅、着替え、洗濯物取り込み
17:00 夕食準備
18:00 夕食
20:00 入浴
21:00 寝かしつけ
22:00 就寝

■育児時間取得までの流れ

2008年8月 次男のために2度目の育児開始
2009年1月 妻の妊娠(三男)がわかる
4月 職場復帰
8月 三男誕生(妻:育児休業)
2010年~ 育児時間取得を妻と相談。保育園入園申請
2010年7月 上司に育児時間取得について相談
9月 正式に育児時間承認請求書を提出
10月 育児時間(2時間)開始(妻:職場復帰)
2012年4月 長男が小学校入学、育児時間を1.5時間に
2014年4月 次男が小学校入学、育児時間を1時間に

イクボスリアルボイス

～育児休業等を取得したパパ職員を支えた上司の声～

REAL VOICE

育児休業、育児短時間勤務、育児時間を
取得した男性職員の上司に対して
アンケートを実施しました。
イクメン職員を支えた上司の声を
紹介します。



こんなマネジメント
が重要だと思う！

育児が大変な時期に家庭を優先させることは、職場復帰後安心して職務に精励できるようになるなど、**長期的に見ると職場全体のためになることを、取得者・同僚双方に理解させること。**

取得者の業務が
均等に他のスタッフに
分配されるよう配慮。

本人の仕事に対する不安を軽減するとともに、取得予定者が担当する仕事の現状やスケジュールなどを確認し、**なるべく早期に他の職員に分配すること。**

周りの職員から、介護などで誰でもそのような休暇を取る必要が生じ得る中での**相互協力の重要性について理解を得た上で、当該職員の業務の協力を求めること。**

取得の希望を聞いた
ときこう感じた！

共働きも一般化してきたことから男女ともに**制度を積極的に活用すべき**だと感じた。

子育ての先輩としては、父親が積極的に乳児期間に子育てに関わることはとても良いことだと感じた。家庭生活の安定により、**将来的に仕事に対しても安定して取り組むことができる。**

社会的に男性の育児参加が求められており、また育児に専念できる折角の機会なので、ぜひ取得してもらいたいと思った。

日頃からしっかりと業務を行い、私の仕事も積極的に協力してくれる部下だったため、育児取得の希望を聞いたときは、**取得に協力し恩返ししたいと考えた。**

昔にもこのような制度があり、それを当たり前に受け止める職場風土があれば、**自分の妻も少なからず助かっただろうな**と感じた。

子どもの人格形成の大切な時期に、できるだけ多くの時間を子どもと一緒に過ごすことは重要。特に男性が子育てに関わる時間を確保することは、夫婦間の共通認識の醸成につながり、安定した家庭生活を送ることにより、**仕事に対するよい影響が期待できる。**

円満な家庭は円滑な業務につながるため、育児等は必要と考えた。私自身は家族(特に乳幼児)とスキンシップがなかったので大いに反省している。

将来のイクメン職員に
アドバイス！

育児を「取れば取るもの」ではなく「**当然取るべきもの**」と捉え、計画的に準備するなど、組織的に対応することにより、ほとんどの職員は取得可能と考えるので、希望する方は遠慮なく積極的に取得すればいいと思う。

同僚には感謝の気持ちと**時々の感謝の一言**を忘れないように。

男性職員も積極的に育児をすることは重要で、**育児から復帰した際は職員本人にも人間的に成長してほしい。**また、復帰後は同僚への感謝の気持ちを忘れずに勤務してほしい。

業務に必要な要員の確保も重要なため、取得を希望する者は**できる限り早期に相談**してほしい。

育児による業務への影響について**自ら考えスムーズな引き継ぎと職場復帰ができるように心づもりが必要。**

子育ては夫婦二人でするものであるし、生まれた時期が一番大変でその時にしかできないこともたくさんある。仕事は皆でカバーできるが、**子育ては他人ではカバーできない。**育児取得に遠慮は必要ない。

育児取得の**意思表示は早い時期から**してもらいたい。そうすれば、業務分担の変更や人事異動、臨時的任用や非常勤職員採用などの対応が可能となる。

家族の連帯感の醸成や人間としての成長にプラスになると思うので積極的に取得してほしい。

イクボスインタビュー

上司として、女性として、
イクメンを応援したい。

国土交通省航空局

大宅 千明

国土交通省大臣官房人事課に在籍中の平成 25 年度に、
部下の男性職員が 4 カ月間の育児休業を取得。



職場全体でのサポート

部下の男性職員から育児休業取得の相談があった時、私は「いいよ」と即答しました。当時、私は係長で部下職員は係員でした。取得希望時期は一部繁忙期にかかっていましたが、最後は自分が頑張ればいだろうと思いました。周囲には男性職員の取得者がほとんどおらず、「前例」を作って広げるためにも、応援したいという気持ちもありました。

管理職員の反応は、「係長や係員が 1 人休むくらいで業務が回らなくなるとしたら、それは管理職員のマネジメント能力の問題だ。だから仕事のことは気にせず取得していい」という心強いもので、室員全員が集まるミーティングの場で、「全員でサポートしよう」という方針を明確にしました。

私は直属の上司として、本人と一緒にその時期に発生する業務を洗い出し、あらかじめ片づけられるものは片づけ、止めていい業務は止め、時期を変更するも

のは関係者にスケジュールを周知するよう指導しました。

当時、係員の定員が 1 名削減された直後で、これ以上の人員減は大きな痛手となるどころでしたが、課長補佐が人事担当に働きかけた結果、最終的に係員を 1 人配置してもらうことができ、大変助かりました。

育児休業中の本人とは「コミュニケーションを欠かさないようにしました。職場の皆で出産祝いを贈り、忘年会などにも声をかけ、近況を聞くなどしていました。職場復帰後、本人から「自分にとって良い経験になったし、妻にも大変喜ばれた」と感謝の言葉があり、私たちも、ひとつの家庭の幸せに貢献できたことをうれしく思いました。

早めの相談が大事

円滑な育児休業取得のためには、早く相談することが一番大事です。取得期間などが決まっていらない段階でも、ひとことでも話があれば、業務の計画が立てやすいですし、周囲も覚悟ができます。また、早ければ上司の心理的なハードルも下がります。そして、取得開始時期が決まったら、それまでにどのように業務を処理するかという計画を示すことが大事です。本人の努力や姿勢により、周囲の協力度合いも変わります。私たちの場合、本人から、取得の半年ぐらい前に内々で相談があったので、時間に余裕がありました。また、取得までの業務の進捗や、育児休業期間中に発生する業務についてのプランを共有できたので、円滑に準備を進めることができました。

男性の取得者はまだ少数ですが、ぜひよい「前例」となって、男性も育児休業を取得するという雰囲気醸成につなげてほしいと思います。

女性として男性の育児参加に期待

自分がキャリアを積むうえで、出産・育児はクリティカルな問題だと認識しています。すべての女性がスーパーウーマンではないので、仕事も育児も 1 人で完璧にこなすことは無理です。仕事と育児を両立するための制度は色々ありますが、一番必要なのは一番近くにいる人、つまり家族のサポートだと思います。

育児に積極的な男性を女性が必要としていますし、応援します。自信を持ってイクメンぶりをアピールしてほしいと思います。



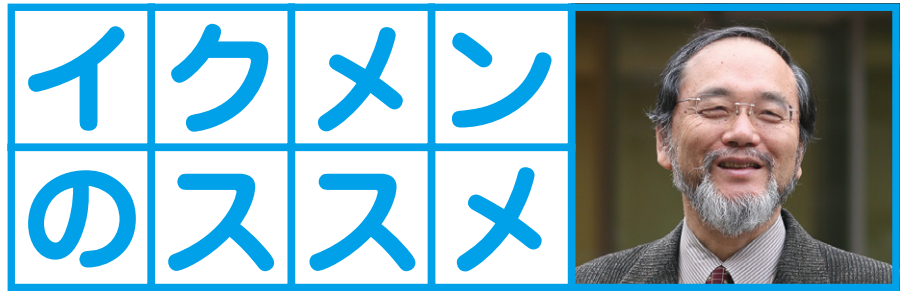
イクボスからのおさえるべきポイント

育児休業取得が円滑に進んだ理由

- ・管理職員からの明確なメッセージ
- ・職員全員が育児に関する理解を共有
- ・人事担当による配慮
- ・本人の覚悟と努力

育児休業取得を考える男性職員へ

- ・早めに相談を！
- ・計画的な業務処理を！
- ・よい前例となり職場の雰囲気醸成を！



東京大学名誉教授・白梅学園大学学長 汐見稔幸

育児とは何か？

父親としてどのような

心構えで臨むべきか？

母親をどのように

支えるべきか？

将来、父親になる

すべての人に知ってほしい、

イクメンとしてあるべき姿を

育児学・教育学の専門家である

汐見稔幸先生に伺いました。



命を未来につなぐ育児

はじめに、子どもを産み育てるというこ
とは、*being a parent* なのではないでしょうか？

私たち人間は、自分の意思で生まれたわけではなく、親の意思で産み出されます。親や兄弟を選ぶこともできません。しかし、それに関わらず、私たちは生きていくときに必ずいくつかのことを背負わされます。例えば、教育を受けることだったり、お金を稼ぐことだったり。なぜそのように根本的に矛盾したことを要求されるのかというと、私たち人間に最終的に課せられる責任が、次の世代に命をつないでいくことだからです。次の世代を作らなければ、社会は消えてなくなり、人間は滅んでいきます。つまり、子どもを産み育てるということは、人間に与えられた、理屈を超えたミッション

「父親のため」の育児参加

男性が育児休業を取得して育児に参加すべき理由とは何でしょうか？

父親の育児参加には、

◎父親自身のため

◎子どものため

◎妻のため

◎社会のため

という4つの側面があります。中でもみなさんに一番理解してほしいのが、父親が育児に取り組むのは父親自身のためでもある、ということです。

父親は育児を通して、冒頭に述べた命の大切さということを実感できるようになります。ひとつの命に対して一喜一憂しながら、本気でつき合っていくことが、人間がこの世に産み出されたことの意味に気づききっかけになるのです。そして、

子どもには自分らしく目を輝かせて生きてほしいと思うようになり、子どもが自分なりの人生を歩んでいくのを見て、父親であるみなさんの価値観がいやが応でも問い直されます。これは、実際に本気で育児を経験したことのない人にはなかなか分からないことです。ちょっとおむつ替えを手伝うくらいでは理解できないことです。

また、育児というのは、人間にとって本当に大事なことは何なのかを気づかせてくれる営みとも言えます。大人は赤ちゃんの笑顔を見ると、無条件に癒されますよね？ 赤ちゃんの笑顔は、人を深く喜ばせ笑顔にしてくれる不思議な力を持っています。あの無邪気な笑顔が嫌いな人はいません。それはいわば、社会、世間に出る前の人間の本質的な癒し力であり、人間の根源的な命の喜びのようなものです。しかし世間に出れば出るほど、それ



なのです。そして、自分の意思で生まれたわけではないのに生きることを背負わされる子どもに『生きていくことは意味があることなんだ』と感じてもらうために、子どもの持つ可能性や才能を丁寧に磨いて、光輝かせていくプロセスに関わっていくこと、これが私たちの責務であり、育児なのです。

そんなに理屈っぽく考えなくても、環境問題や人口問題、民族対立など、様々な課題を抱える地球の未来を担う子どもたちの育児を、母親や学校、塾だけに任せていてよいのか、ということを見なさんに考えていただきたいのです。父親も必死に育児に取り組む義務があるのではないのでしょうか。



は消えていく可能性が高くなります。もしそうであれば、世間に出ることで、人間がもっとも大切に感じているものを失っていることになるわけであり、そのことを立ち止まってもう一度考えさせ、思い出させてくれるのが、育児なのだと思います。

そして育児はもちろん、父親自身の人間性の向上もたらしめます。西洋では、キリスト教の影響で、世の中のしきたりや示すのは父親の役割とされています。子どもはその教えに従って、神に恥じないように頑張るわけですが、弱さもありますし、葛藤を抱えることもあります。そんなときに「大丈夫だよ」と言ってあげるのが母親であるとしています。つまり、突き放すのが父親で、受け入れるのが母親、と役割をはっきり分けるのが西洋的な考えです。実際はそんなにうまくいかないと思いますが、大事なのは、

厳しく愛すること、優しく愛すること、この2つの原理が育児に必要な2つです。実際にはこの2つは厳密に役割分担する必要はなく、父親と母親が相談しながら、臨機応変に対応していけばいいものです。もし母親が厳しく叱れば、父親が優しく受け止めてあげるのも良いと思います。こうして育児を通して父親が母性原理的なものを体験することによって、人間としても一段と豊かになっていくはずです。

仕事面ではどのような影響がありますか？

企業論理においては、「売ればいい」「適当にこなせばいい」などと不誠実に取り組むと、いずれ企業を潰すことになりますよね。育児もこれと同じです。子どもに立派な人間に育ててほしいと思う

たら、丁寧に、そして誠実に取り組んでいくしかないのです。育児に嘘は通用しません。そうして育児を通して丁寧に誠実さが鍛えられると、仕事においてもいい加減な論理は通用しないと分かるようになります。つまり、育児の経験が、仕事のモラル向上につながっていくのです。

もし父親として育児に参加しないとどうなるのでしょうか？

育児では、我が子が命を授かり輝き出した瞬間や子どもの一挙手一投足に感動したり、目覚ましい勢いで成長することに心から心配したり喜んだり、という場面をいくつも経験することになります。しかし、そのような経験をまったくせずに、子どもが大きくなってから養育に関わろうとしても、子どもと心の深いところで

つながる感覚が弱くなり、親としての実感が少なくなります。子どもの立場からしても、父親と母親が本気で育児に関わることで「この家庭に生まれて良かった」と思うようになるものです。しかし父親の愛情を感じられずに育った子どもは、思春期に入り、異性を求め始めるときに、良い性役割のモデルが身近に得られないため、アイデンティティに拡散状態が生じがちです。女の子の非行は父親の愛を求めて起こすことが多いと言われています。

子どもには父親に育ててもらう権利がありますし、「お父さんに愛してほしい」と思っています。しかし日本では残念ながら、父親が真剣に格闘しながら育児することが十分にできていません。それなのに「お前のために働いているんだ」なんて父親に言われても、子どもには実感が無いので、納得できませんよね。



以上のような理由から、みなさんには、赤ちゃんの時から自分で物事を判断できるようにするまで、父親として子どもに真剣に関わってほしいと思います。育児に悩みはつきものですが、いろいろなことに悩んでください。悩むことで父親も成長でき、子どもを育てていくようになります、人間として豊かになっていくのです。

子どものすこやかな成長のために

父親の育児参加は、子どもの人間形成にどのような影響を及ぼすのでしょうか？

父親の育児参加が子どもの成長に与える影響について、客観的なデータとして出ているもののひとつが、3歳児の育ちを比較した調査です【下図「3歳児の発達と父親の関わり方の関係」参照】。この調査で、積極的に子どもと身体遊びをしようとする父親の子どもと、そうでない父親の子どもでは、3歳段階での情緒性や自発性の育ちに差が出ることが明らかになっています。父親との身体遊びをしてきた子どもの方が、感情の表現やコントロール、表情の豊かさ、自己主張などの育ちが良かったのです。さらに、休日子どもと遊ぶことを楽しみにしている父親の子どもの方が、認知性や言語能

るときだけやろう、と考えるようになりま。つまり、周囲の環境や相手によって、どう振る舞えばいいのか、少しずつ学習するようになるのです。これが社会性の基礎となります。

もし、常に母親ひとりが接している環境で育つと、子どもにはひとつの行動パターンしか身につけません。それが、子どもの社会性の育ちの条件の弱さにつながってしまうのです。もちろん、保育園や幼稚園に入り、その先も多くの人と出会うことで社会性が伸びる可能性はあります。しかし、最初についた差が微妙な違いとして、将来に渡り、残っていく可能性は否定できません。

もし社会性のある子どもに育てたいと思うのであれば、母親ひとりで育てる環境は避けた方が良いでしょう。シングルの場合でも、子どもが大勢いる場所に行っているいろいろな人に会うなど、子どもに多

力、大人との関係形成や他者への関心などの社会性の育ちも良いとの結果も出ています。

このうち、社会性について詳しく説明すると、例えば、成長するにつれて体が自由に動くようになり、子どもがソファの上からボンと飛んでみたくなると思います。神経質な母親であれば「危ないわよー!」「もし何かあったらどうするのー!」と、行動を制止することでしょう。これを繰り返すと、子どもは次第にソファで遊ばなくなります。なぜなら、母親の愛情を失うと自分は生きていけないということを知っているからです。

そこで、父親がまったく違う対応をするのでしょうか。例えば「ほら大丈夫、飛び降りてごらん」「できたじゃないか。すごいぞ」「もう一回やってみよう」と、言ったとします。すると、子どもは母親がいるときはやらないけれど、父親がい

様な体験をさせてあげることがとても大切です。

子どもの体の発育の面での影響はありますか？

最近よく、子どもの運動能力が低下していると言われますね。これは、小さいときに体を動かすことの面白さをあまり経験していないことが関係しています。もし父親が「サッカーやろうか」「キャッチボールしよう」「公園でどんぐり返ししよう」などと誘ってあげれば、様々なチャレンジや達成感を通して、体を動かすことが好きな子どもになります。そして、筋肉の動かし方を覚えて、しなやかな体の土台が作られていき、これが運動能力の差につながっていきます。母親はどちらかというと、体を動かすことが苦手だったり、家の中で大人しくしていることを

【3歳児の発達と父親の関わり方の関係】

(出典：中野由美子「3歳児の発達と父子関係」 家庭教育研究所紀要第14号 1992)

○、◇、●の順に発達への関連の高さを表す。

父子かかわり	下位項目	情緒性	自発性	運動性	認知性	言語性	社会性	発達総点
遊 び	休日遊びを楽しむ		○		○	○	○	○
	身体を使う遊び		○					
接 近	子をなつかせる行動をする		●					
世 話	自分のことより子の世話を優先する				○	○	●	●
規 則	子の言いなりにならない		○			○		●
	してはいけないことを教える		○					

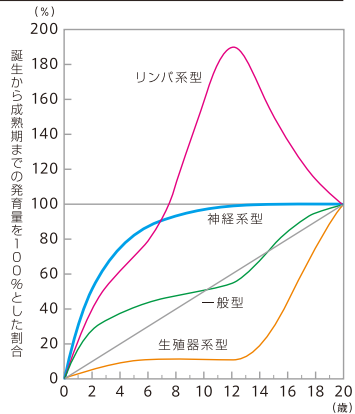
3歳児134名を対象に、子どもの発達度と父子関係の関連について分析したところ、子どもの発達を高めるのは、子どもに積極的に接し、一緒に遊びを楽しむ父親の行動であることが分かった。なかでも「遊び」という行為は、子どもの発達のすべての領域に影響が大きい。また、「言語性」や「認知性」などの知的な発達の側面は、「遊び」とともに、日常的な場面での「世話」という父子の関わりが影響することも明らかとなった。

情緒性	感情表出、表情の豊かさ、感情の統制
自発性	自己主張、探索意欲、持続性
運動性	活動量、敏捷性、運動調整力
認知性	みたて・つもり、道具の操作、場面認知
言語性	理解、流暢さ、言語イメージ
社会性	大人関係、他児への関心、役割行動

【スカモンの発育・発達曲線】

(出典：松尾保「新版小児保健医学 松尾保編 日本小児医事出版社 東京 第5版」1996)

一 般 型	身長・体重や、肝臓・腎臓などの胸腹部臓器の発育を表す。幼児期に急速に発達し、一度緩やかになったあと、思春期に再び急激に発達して、大人のレベルに達する。
神 経 系 型	器用さやリズム感を担う神経系の発達を表す。5歳頃までに約80%の成長が見られる。
リンパ系型	扁桃、リンパ節などのリンパ組織の発達、免疫力の向上を表す。
生殖器系型	男児の陰莖・睾丸、女児の卵巣・子宮などの発育を表す。14歳頃から急激な発達を見せる。



スカモンの発育・発達曲線では、人の成長を一般系（骨や筋肉の発達）、神経系、リンパ系、生殖器系の4つに分類し、人が大人（20歳）になるまで一様に成長するわけではなく、それぞれ発達する時期が違っている。神経系統は、生まれてから4、5歳頃までにおよそ80%の成長を遂げ、12歳頃でほぼ100%に達することから、この時期は、神経回路の形成において大切な過程となる。神経系は、一度その経路が作られると消えにくく、子どもの時期に様々な体の動きを経験させ、神経回路に刺激を与えることが重要であることが分かる。

子どもに求める場合が多いですが、そんなときに父親と遊び、体を動かす習慣をつけておくと、運動神経が活性化していくのです。

妻のメンタルヘルス向上のために

「妻のため」というのは、

具体的にどこにどうやってつなぐか？

母親は命をかけて、大変な思いをして出産します。この妻にとって最大の援助者は夫です。夫の心からの応援、励まし、安心できる出産の最大の保障です。

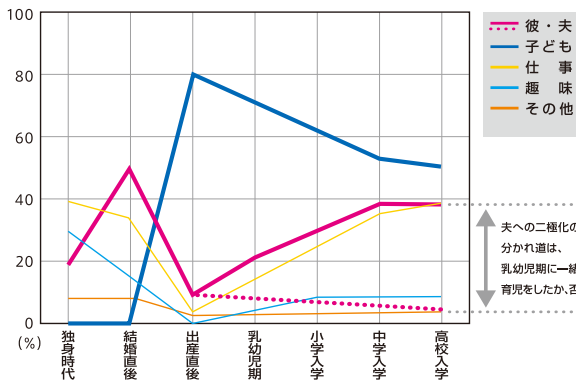
そして育児をする妻を身近で支えることができるのもまた、夫なのです。率先して家事や育児に取り組むのはもちろんですが、帰りがけに電話をして、何か必要なものがあるか聞いてあげるだけでも、妻は嬉しく思うものです。夫が妻を

うまくサポートできれば、妻は精神的に余裕が出てきて、子どもと接する際もゆとりが生まれ、育児の水準も上がります。逆に、夫が積極的に育児に参加しないと、妻の中で次第に「期待した私が悪かった」という怒りと諦めが生まれ、そのストレスが子どもに向けられることになります。子どもはイライラした母親を好きにはなれません。つまり、妻のメンタルヘルスも、子どものメンタルヘルスも、一番左右するのは、夫であるみなさんの姿勢なのです。

女性の愛情に関する調査によると、出産後、妻の夫に対する愛情は下降していくそうです【下図「女性の愛情曲線」参照】。この原因のひとつが、夫の育児参加です。また熟年離婚に関する調査でも、女性の離婚理由の1位に挙げられたのが、「私が一番大変だった育児期に、何も手伝わってくれなかった」ということで

【女性の愛情曲線】

(株式会社東レ経営研究所 渡美由香)



「女性の愛情曲線」は女性のライフステージ別に、夫や子どもへの愛情の配分がどのように変わるかを調査したもの。結婚直後は夫への愛情が一番になるが、出産とともに子どもへと愛情が移り、夫への愛情は急降下を見せる。

その後、子どもの成長に伴い夫への愛情が回復するグループと低迷するグループに二極化するが、その運命を決めるカギが「乳幼児期の夫の育児参加」であることがこの調査で分かっている。

↑ 夫への二極化の
分かれ道は、
乳幼児期に一緒に
育児をしたか、否か。

した。育児期の夫の言動に対する言葉にならないような恨み、落胆の感情が、「この人と一緒にいたくない」「一緒にお墓に入りたくない」という気持ちを生むのです。

妻をサポートする上で、

配慮すべき点がありますか？

父親が育児に関わるうとしても、やり方を間違えたり、中途半端だとかえって母親の育児を邪魔することがあります。

例えば妻が育児に関する悩みを夫に話すと、「ああしろ、こうしろ」「お前のやり方が悪いんじゃないの？」こうすればうまくいくんじゃないの？」と指示したがる男性がいますが、これは夫として、父親として、してはいけないことです。

実は企業社会では、このような指示や教示の「コミュニケーションスタイルが多

いのです。特に子どもをもつ年代になると、職場では若手に指示を出し、会議でも議論を経ていろいろと決定する立場になっていきますよね。こうして『何が正しいのか議論する』という男性的な「コミュニケーションスタイルが鍛えられるのですが、それを家庭に持ち込むと問題が起きます。なぜなら育児には、正解も間違いもないからです。配慮と共感、笑いと喜び、不安と安心というような感情こそが大事なのです。

特に女性は『共感』を求めるものです。悩みがあっても、妻は妻なりに解決方法を考えており、正解を求めて夫と『議論』したいわけではありません。夫には「大変だった」という思いに共感してほしいのです。妻は、たまっていた感情を放ち、それを人に認めてもらうことでスッキリして、メンタルヘルスが向上します。どちらが『正しい』かの議論を好む男性に

はなかなか分からない心理ですが、妻が感情の共有を求めているということを、夫であるみなさんにしっかり理解してほしいですね。

実は『コミュニケーション』という言葉はもともと、『人と人が心を通じ合わせる』という意味でした。育児において妻と良い関係を築いていくためには、議論的關係づくりだけでなく、『コミュニケーション的關係』共感的關係づくりができるようになることが必要です。これができるようになると、実は仕事の面でも生きてきます。同僚と議論するだけではなく、同僚に対して共感を示せるようになるれば、より良い関係を築けるようになるでしょう。



より良い社会づくりに つながる育児

では「社会のため」という点について
お聞かせください。

今の日本の社会においては、働き盛りの男性が地域社会に根づいていません。本来であれば、自分が属するコミュニティづくりに参加することは、社会生活を送る上で大事なことです。日本の父親たちには、残念ながらそれができる条件を十分に与えられていません。しかし専門主婦やお年寄りだけでは、地域社会をつくり、発展させていくことに限界があります。このままでは、地域はみんなが寝に帰ってくる長期小型ホテル家庭が散在するところとなり、そこで生まれ育った子どもたちも、「ここが故郷だ」という意識を持てなくなっていくます。

しかし、父親が育児参加すると、公園に出かけたり地域の行事に参加して、近所の人と交流したりと、父親たちが地域の中に出ていく機会が生まれます。父親が地域に根づいていくと、地域コミュニティが活性化し、環境も良くなっていきます。父親の育児参加には、このような側面もあることを知ってほしいですね。

読者である公務員も

社会のために働く立場です。

そうですね。公務員というのは、各自の自己実現を目指すという側面ももちろんありますが、基本として、みんなが幸せになれるコミュニティ、地域社会を構想し、その実現を目指すのが本来あるべき姿だと私は考えています。そして、地域づくりににおいて、育児を切り離して考えることはできないはずです。そういう



意味でも、父親が育児を経験し、地域に参加していくことが大切なのです。

実は育児に真剣に取り組むと、仕事だけでは気づけないことがいろいろと見えてきます。例えば、30年後、40年後の世界はどうなっているのか、偏差値教育は正しいのか、日本人にはどうして英語が苦手な人が多いのか、食品添加物はアレルギーに影響しないのか、などなどです。このようなことは、育児を通して考え、見えるようになっていくものです。ぜひそれらを地域づくりや公務員としての職務に生かしてほしいと思います。

最後に読者のみなさんに

メッセージをお願いします。

仕事を精一杯こなしながら、同時に育児にも全力で取り組む、などということはありません。そこはバランスを考える

ことが大事だと思います。子どもが幼いときほど、母親任せにせず、できるだけ一緒にいてあげることが必要です。可能な限り育児に取り組んでこそ、逆に働く意義を再認識できますし、子どもや妻の笑顔を見ることが父親としての喜びと自信も生まれ、あなた自身のメンタルヘルスが高まります。できたら、すべての父親に、最低1カ月でもいいから、本気になつて育児に取り組んでみてほしいと思います。そこで得られるものは、言葉にからないほど大きいはずです。

なお、育児休業の間に自分のための勉強もしようと考える人もいますが、これは残念ながら幻想といえます。子どもが起きている間は、全力で子どもにつき合っただけではないといけません。育児に手抜きはありません。それに家事に休みはありません。それを知るだけでも、意味があると思います。

育児休業は制度として確立していますし、ある程度の収入も保障されるようになりました。職場に迷惑をかけるなどとは気にして取得を見送るのではなく、むしろ積極的に取得することによって、それでも回っていく職場の有り方に変えることを目指してほしいと思います。フランスでは、ひとりが複数のセクションの仕事を担えるように訓練して、お互いをカバーし合える体制づくりをしており、それによってワーク・ライフ・バランスを実現しているようです。公務員であるみなさんだからこそ、本気でワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、民間のお手本になってほしいですね。



育児休業取得への道

Q

&

A

いざ育児休業を取得しようと思ったら、いつ何をするべきなのか？ 育児休業取得へ向けての心構えのほか、職場への意思表示のタイミングや引き継ぎのコツ、スムーズな職場復帰のためのポイントなどを、ワーク・ライフ・バランスの専門家でご自身も育児休業取得の経験がある渥美由喜氏に伺いました。



厚生労働省 政策評価に関する
有識者会議 委員
(東レ経営研究所 研究部長)
渥美 由喜

Q

育児休業に興味があるけど、まず何をしたらよい？

A

まずは夫婦でよく話し合いましょう。自分の価値観も再確認を。

Q

職場への意思表示はどのタイミングがよい？

A

安定期に入ったら、なるべく早く伝えるべきです。

Q

人間関係も含め、うまく職場に戻れるか不安で……。

A

常に感謝の気持ちを持って、職場に必要な存在を目指しましょう。

自分が育児休業を取得したいと思って、奥様は違う考えかもしれません。夫婦がどのような家庭像を目指すのか、その中で夫として父親として何ができるのかなど、しっかりと二人で話し合うことが重要です。

また、自分自身としっかり向き合い、家庭や仕事において何を大切にするのかなど、価値観を再確認しておくことです。そうしないと、様々な障害や人の意見に流されてしまいます。その上で取得すると決めたら、覚悟を決めて一歩を踏み出しましょう。

妊娠が判明してから、流産の可能性はゼロではありません。早々に周囲に告知したあとに、万が一のことがあると、奥様への精神的なダメージが非常に大きくなります。そのため、つわりが治まり、体調が安定する『安定期（一般的に妊娠5カ月目以降）』に入ってから意思表示が賢明です。

育児休業を取得すると、残る職員で業務を引き継いだり、人員を補充するにも時間がかかりますので、できるだけ早く上司などに相談することが重要です。

育児休業は制度ですから、特に恐縮したり遠慮する必要はありません。しかし、権利ばかり主張するのではなく、業務を引き継いだりサポートしてくれる職場の仲間に、常に感謝の気持ちを伝えることを心がけましょう。

また、自分の武器やウリを作って、「この職場にいてほしい」と思ってもらえるよう、日々努力することも大切です。自分が居ても居なくても影響なければ、育児休業は取得しやすいでしょうが、社会人としては良いことではないですよ。

Q

業務の引き継ぎのコツは？

A

自分の業務をオープンにして
おき、引き継ぐ相手のことを
考えて準備をしましょう。

現在取り組んでいる業務を他の人にも共有しておくことがコツです。自分が抜けてもカバーしてもらえる状態を作っておくことで、引き継ぎをスムーズに行えるようになります。

自分がいないと業務が回らない状況を作って、自分の価値を高めようと考える人もいますが、決して良策とは言えないですね。実務面では、マニュアルを作成したり、業務に必要な情報やスキルを早めにも共有しておき、引き継ぐ相手がスムーズに業務に入れるよう工夫するといでしょう。

Q

育児も家事も初めてで、
うまくできるか不安…。

A

まずは奥様に弟子入り
するつもりで。

家事も育児も、奥様のもとで修業する気持ちで取り組みましょう。慣れてきたあとも、出しゃばるのではなく、「いかに奥様を楽にしてあげられるか」を考えて行動すると、夫婦でうまく分担して取り組めるようになります。

育児に関しては、自治体などが開催している父親教室などを活用するのもよいでしょう。世の中には育児情報が溢れていますが、たくさんの本などを読みあさるよりも、良書に絞った方がよいと思います。

Q

育児休業中の情報収集は
どうしたらよい？

A

自主的に情報を
集めてみましょう。

育児休業中は、社会から取り残された感覚があるかもしれません。時々職場の人とやりとりして状況を聞いてみましょう。将来的に育児休業の取得を検討している人が職場にいれば、育児の情報を提供する代わりに、職場の状況を教えてもらう関係を作っておくのもよいでしょう。

一方で、ママ友達などとの交流を通して、一般の人たちがどのようなことを考えているのかを知る機会が増えると思います。国家公務員としては貴重な経験になるのではないのでしょうか。

Q

復帰するときの
ポイントは？

A

早めに状況を把握して、
素直に教えてもらう姿勢に。

元のポジションに戻るケースが多いと思いますが、できるだけ早く業務の状況をキャッチアップする必要があります。遠慮せずに同僚からいろいろと教えてもらいましょう。

業務だけでなく、職場の人間関係についての情報を集めることも忘れずに。短い期間でも、いろいろな変化していることもあるかもしれません。

Q

復帰後、育児にはどのように
関わるべき？

A

育児と仕事を
両立できるよう、
努力あるのみです。

育児休業後も育児は続いていきます。できるだけ早く帰宅し、育児や家事に積極的に関わるのが重要です。職場からの理解を得るためにも、限られた勤務時間で効率的に成果を上げるべく、時間の使い方や業務の進め方において自分なりの工夫をしてみましょう。

育児を経験すると、同時に様々な作業をこなす『マルチタスクスキル』が身についていきます。このスキルは、復帰後の業務の効率化にも大いに役立つことでしょう。

渥美氏からの
アドバイス



育児休業を取得すると、育児の大変さがよく分かります。でも、奥様の大変さが分かるからこそ、育児や家事に積極的に関わったり、奥様の話を聞いてあげることができて、結果として、夫婦関係が好転する機会になります。もし奥様が働いている場合は、奥様が見逃した子どもの成長の様子などを知らせてあげること、二人で育児の喜びや楽しさを共有できます。

もちろん、子どもとの親子関係、信頼関係の構築という意味でも、みなさんには頑張って育児休業取得を実現してもらいたいと思います。

職場で

家庭で

妊娠

2カ月

4カ月

6カ月

8カ月

出産

普段から育児の話題を出して、
関心の高さをアピール！



仕事はしっかり
成果を上げる！



育児取得の意志を伝え、
取得期間などは早めに
確定させよう！



引き継ぎはしっかり！



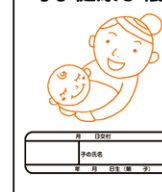
育児の請求は1カ月前までに。
(可能な限り早めにね！)



ママの育児は
大変だね！



母子健康手帳



母子手帳をもらおう！

タバコは胎児に悪い影響が
出るため、これを機会にやめよう！



つわりの時期は、
精神的なサポートが大切！



定期検診には
可能な限り、一緒に行こう！



率先して家事をしよう！



出産にはできるだけ立ち会おう！

イクメン職員を支える 職場の取組

育児を行う男性職員の孤立防止や男性職員が育児をしやすい職場環境づくり、また男性職員の育児休業等取得促進を目的とした各府省などの取組について紹介します。

総務省

総務省では、「男性職員が子どもと1年間向き合う率100%の推進」などにより、男性職員の仕事と育児の両立を支援しています。

◎男性職員が子どもと1年間向き合う率100%の推進

男性職員が普段から継続的に育児や介護を分担しやすい環境づくりを行い、職員が男女問わず家庭生活への関わりを深めることができるようにするため、「男性職員が子どもと1年間向き合う率100%」に取り組んでいます。
2歳以下の子どもがいる男性職員は、当該子どもが3歳になるまでの1年間につき、育児休業、短時間勤務、テレワークなどの各種制度の活用や、保育園の送迎や家事の分担などの目標を設定し、積極的に育児を分担するとともに、1年間を振り返っての自己評価を提出することとしています。

◎育休・職場復帰支援セットの配布

仕事と育児の両立支援を目的として、配偶者が出産予定の男性職員や育児休業中の職員などが活用することのできる両立支援制度の情報をセットにした「育休セット」及び「職場復帰支援セット」を対象者へ配布しています。

◎省内ポータルサイトに子育て支援関連情報を掲載

仕事と育児の両立支援制度やテレワーク制度の情報など、これまで様々な場所に掲載されていた情報を一か所に集約し、当該ページにアクセスすれば子育て支援の各種情報が取得できるようにしました。

◎テレワークの推進

仕事と育児の両立ために有効な手段であるテレワークについて、平成26年8月に制度を改正し、全職員をテレワーク対象としたほか、システム面についても利便性を向上させ、さらなる推進を図っています。



人事院

人事院では平成24年6月「人事院育メン応援団」を立ち上げ、以下の取組を行うことで男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりを進めています。

◎育メンター・育メンティー制度

男性職員の育児休業等の取得促進のため、育児休業の取得経験がある男性職員や子育て経験のある男性職員が育メンターとなり、これから子育てを行う男性職員(育メンティー)からの両立支援面の相談に応じています。

◎人事院職員のための育児ハンドブック

出産・育児に関わる職員を支援するための各種制度を理解しやすいようにまとめたWebハンドブックを作成し、院内LANに掲載しています。

◎育メン情報掲示板

院内LANに専用の掲示板を設置し、次のような情報等を掲載しています。

・育児休業取得経験者インタビュー

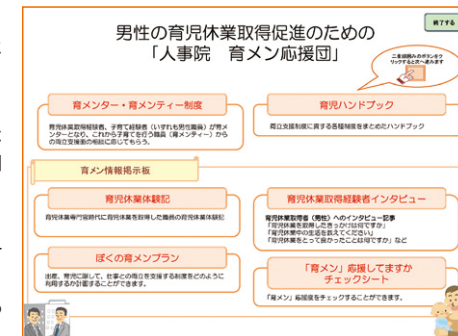
育児休業を取得したきっかけや育児休業中の生活、育児休業を取得してよかったことなど、育児休業を取得した男性職員の生の声をまとめました。

・ぼくの育メンプラン

出産育児に際して、仕事との両立を支援する休暇や休業制度等をどのように利用するか、専用シートを使って実際に計画が立てられます。

・育メン応援してますかチェックシート

仕事と育児が両立しやすい職場環境を整備するには、管理者の理解・協力が不可欠なため、管理者としての育メン応援度をチェックするシートを作成しました。





防衛省

防衛省では、託児施設の設置や緊急登庁時の支援、意識啓発講演会の開催、男性職員向けの子育て支援ハンドブックの配布など、男性職員も含めて、仕事と子育てを両立しやすい環境づくりを行っています。

◎庁内託児施設の整備

自衛隊の特性にあった保育の場を確保するため、託児施設を整備しています。今後も必要に応じ、託児施設の新設を検討していきます。

◎災害派遣等の緊急登庁時における子どもの一時預かり

災害派遣等が発生した際、特に自衛官は緊急登庁をする場合があります。その場合、他に子どもを預けることができない職員については、5日程度の間、駐屯地などで子どもを預かることができるよう体制を整備しています。これまでに、全国150駐屯地などにおいて、子どもの一時預かりに必要な安全マット、ベビーベットなどを整備しています。



◎意識啓発講演会などの開催

職員の男女共同参画推進に係る理解及び意識改革を図るため、自衛隊の部隊などにおいて、男女共同参画に関する啓発講演会や意見交換などを行い、その中で男性職員に対して仕事と子育ての両立支援制度の説明などを行っています。

◎男性職員向けの「子育て支援ハンドブック」の配布

男性職員の育児休業等の取得促進のために、両立支援制度の他に、防衛省において育児休業を取得した男性職員の体験談なども掲載した子育て支援ハンドブックを作成しています。

◎育児休業代替要員制度

自衛官については訓令により、また自衛官以外の職員については法律により、育児休業を取得した職員の業務を処理するため、代替要員として任期を定めて職員を採用すること(任期付採用)が可能です。

国税庁

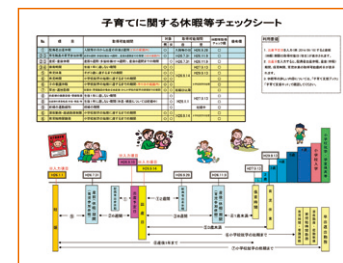
国税庁では、男性職員に対して積極的に育児参加を促しています。また、各国税局においても、育児休業取得促進等を目的とした以下のような取組が実施されています。

◎イントラネットを活用した仕事と子育ての両立に関する情報交換の場を開設

仕事と子育ての両立に関する質問・意見や子育て全般に関する職員相互の情報交換が行えるよう、イントラネットを活用し、情報交換の場を開設しています。

◎両立支援制度の取得促進

出産(予定)日を入力すると、保育時間などの特別休暇や育児休業等の取得可能期間が表示される「子育てに関する休暇等チェックシート」などの活用により、両立支援制度の取得促進を図っています。



◎管理者から男性部下職員に対する育児参加の促進

管理者は、男性部下職員から配偶者の妊娠の報告があった場合には、「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」などにより、取得可能な制度の説明や休暇計画表の作成のほか、事務計画の見直しなどを行い、男性部下職員に対して育児参加を促しています。

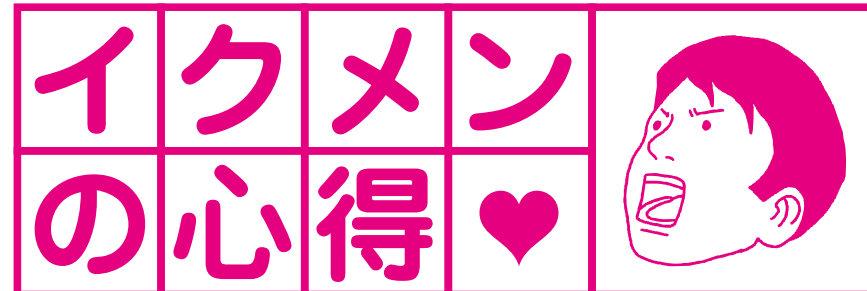
◎男性職員の育児休業等の取得に対する意識の浸透

男性職員の育児休業や子育てのための特別休暇にスポットを当て、実際に育児休業を取得した男性職員や各種制度を紹介することで、男性職員の育児休業等の取得に対する意識の浸透を図っています。

抱っこ



ママのため、赤ちゃんのため、そして自分のために。



監修: 保育・育児アドバイザー／エクレス子どもの家保育園施設長 松原美里

第1章 抱っこ篇

パパとママと赤ちゃんをつなぐ抱っこ

赤ちゃんは抱っこをしてもうとうと、パパやママの鼓動や体温、においなどを感じ、安心感を覚えます。そして、抱っこを通して「愛されている」という感情が赤ちゃんに芽生えていきます。つまり抱っこは、親子間の信頼関係や絆を生む、とても大切なスキンシップなのです。

弟や妹ができて、上の子が「赤ちゃん返り」をした場合にも、抱っこをして「愛されている」ことを感じさせてあげることがとても大切になります。

1歳の頃には、ママ以外の抱っこを嫌がるようになる場合もあります。これは赤ちゃんが普段関わりのある人とそうでない人を識別できるようになった成長の証。泣くからといってママに任せてしまうのではなく、パパとしてきちんと受け止めて、しっかり愛情をかけてあげましょう。

よこ抱きでは、腕に小さな頭をのせ、包むように抱いてあげよう。
たくさん触れて、パパスイッチをONに!

赤ちゃんを長時間抱っこすることで、肩こりや腰痛に悩むママも多い。
パパも抱っこを早くマスターしよう。

イクメン度UPの秘訣、
教えちゃいます。

外出時は荷物が多くなりがち。
体力のあるパパが率先して抱っこをして、ママの負担を軽くしよう。

夜泣きをする時期は、お互い寝不足にならないように、曜日ごとの当番制にするなど、上手に分担を。

授乳



第2章 授乳篇

親子の愛情を育む授乳

赤ちゃんの成長のために必要不可欠なのが授乳です。また、赤ちゃんは授乳されることでパパとママを親として認識し、安心して満たされた気持ちになることから、親子間の愛情を育むための大切な営みとも言えます。

パパも哺乳瓶を使えば、母乳やミルクをあげることができます。自分の手からミルクを飲んでくれる様子を見て、パパとしての喜びや自覚も湧いてきます。

授乳もパパとママの共同作業

一般的に、母乳で育てる方が良いとされていますが、母乳の出方は人によって違います。「母乳のみ」「母乳とミルク」「ミルクのみ」など、どのように育てていくかは、ママとよく相談しましょう。ミルクだけでも、成長に必要な

栄養はきちんと摂ることができます。

また、産後すぐは母乳が出にくかったり、授乳のペースがなかなかつかめなかったりして、コンプレックスを感じたり悩んでしまうママも多く見られます。パパが精神的に支えてあげることはもちろん、一緒に母乳マッサージの方法を覚えるなど、ママをサポートできるのは自分だけだと思って、二人三脚で取り組んでいくことが重要です。

ママは母乳をあげたあとは、体力を消耗し、ケアが必要な場合もあります。授乳後のゲップだけでもパパが担当すると、ママはすいぶん助かります。ゲップの出やすい姿勢も次第にわかるようになります。

授乳によって満たされた赤ちゃんは寝つきやすいので、パパが抱き、大きな手で包み込みながらトントンをしてあげると、赤ちゃんは安心して眠りに入ることができるでしょう。

授乳においては、まずはママの考えや方法を尊重して、パパはサポート役に徹するのが◎。

ママの授乳中はほかの家事を片付けておくなど、効率的な動きでお互いの余裕をつくろう。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

哺乳瓶の消毒やミルクの準備など、パパにできることは率先して取り組もう。

新生児は約2時間おきに授乳が必要。夜中の授乳をパパひとりでこなせるようになれば、ママも大助かり！

おむつ替え



第3章 おむつ替え篇

赤ちゃんの信頼を得るチャンス

育児の代名詞ともいえるおむつ替えは、赤ちゃんとの大切なスキンシップの時間です。おむつが汚れて不快な思いをしている赤ちゃんは、お尻をきれいに、快適にしてくれる人に対して信頼を覚えます。つまり、おむつ替えは、パパが赤ちゃんからの信頼を勝ち取る絶好の機会なのです。おむつ替えを完璧にマスターして、赤ちゃんからご指名を受けるくらいの存在を目指しましょう。

赤ちゃんからの贈り物

おむつ替えは赤ちゃんの健康状態をチェックする大切な機会でもあります。特にうんちでは、回数や色、硬さ、においなどによって体調をうかがい知ることが出来ます。普段との違いを見極められれば、病院へ連れて行くなどの対応もとれます。

「おしっこはいいけど、うんちは苦手」

で……」というパパもありますが、目に見える健康のパロメータであるうんちは、言葉で伝えられない赤ちゃんからのギフト。新生児の頃は、量が少なく、あまりにおいがないので、早い時期から慣れておくとういでしょう。

「優しくスピーディ」を心がけて

パパはつい手に力が入りがちですが、赤ちゃんの肌はとてもデリケートなので、おむつ替えは繊細かつ優しく、素早くこなすのが鉄則です。

なお、お尻の拭き方は男の子と女の子で違います。男の子は性器の裏側に汚れが溜まるので隅々まで拭いてあげましょう。女の子は前から後ろに向かって拭くことで、大腸菌が尿道や膣に入るのを防げます。

また、うんちには感染症の原因となるウイルスや菌が含まれていることがあります。おむつ替えのあとに石鹸で手を洗うことを忘れずに。

新生児であれば一日10～20回程度あるおむつ替え。練習の機会が多いので、早く慣れよう。

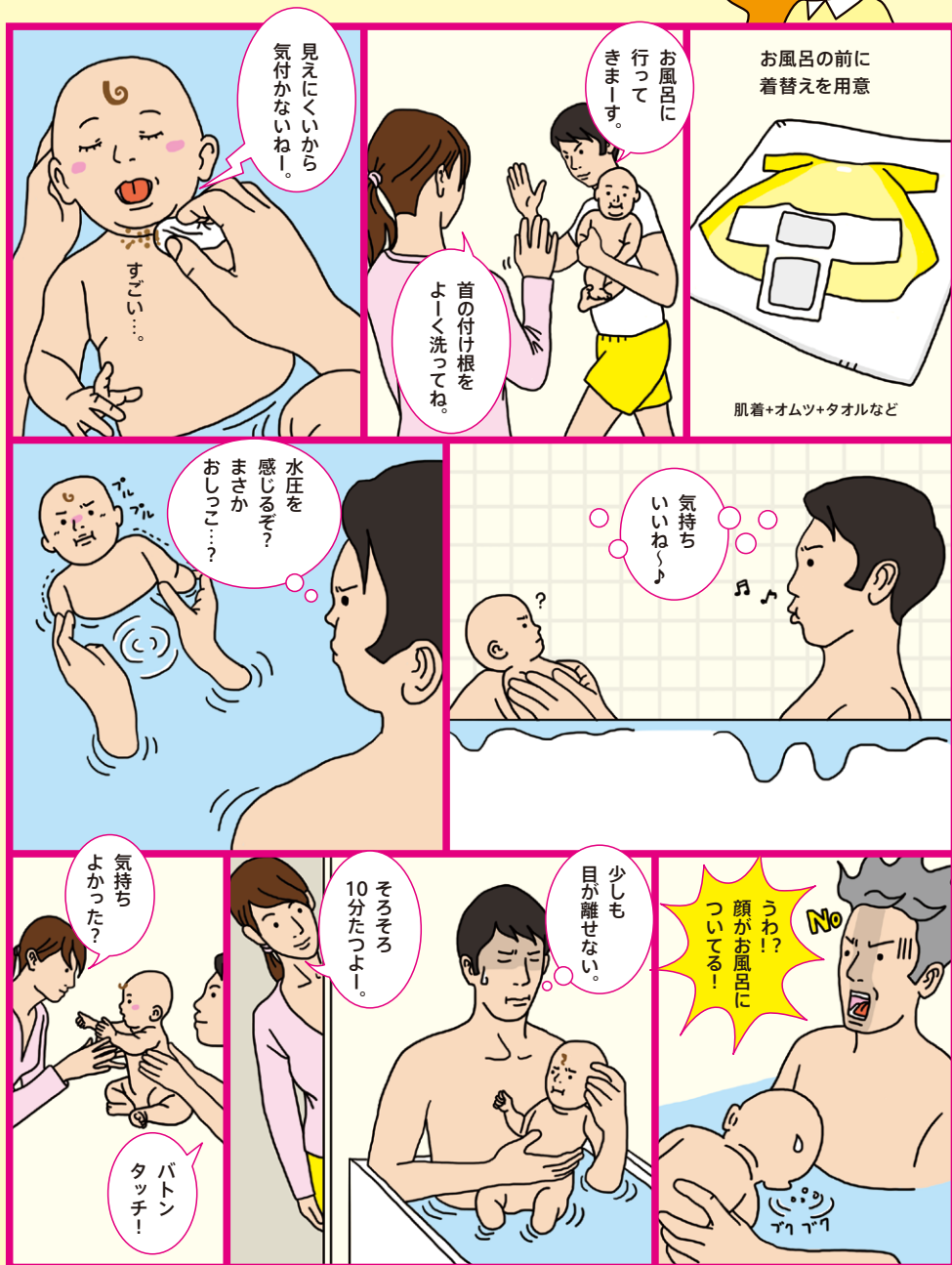
赤ちゃんに話しかけたり、赤ちゃんの反応を見ながら試行錯誤することが、プロへの近道！

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

外出時はおむつ替えスポットを事前に調べておくこと。荷物持ちもパパが買って出るのが◎。

紙おむつの大きなパックを買いに行くのも、産後のママにとっては大仕事。ここも体力自慢のパパの出番！

沐浴・お風呂



第4章 沐浴・お風呂篇

すこやかな成長のために

赤ちゃんは新陳代謝が盛んで大量の汗をかきますが、抵抗力が低く雑菌などに弱いので、皮膚を清潔に保つことが必要です。そのため、ベビーバスなどにぬるま湯をはり、ガーゼで優しく汚れを落としてあげる「沐浴が日課になります。血液の循環が良くなることで、発育を促す役目もあります。

生後1カ月頃には、抵抗力もある程度ついてくるため、大人と一緒に風呂に入れるように。ママと相談しながら、ステップを踏んでお風呂デビューをしていきましょう。

体力自慢のパパの出番!

沐浴もお風呂も、赤ちゃんの体を腕で支えるため、体力が必要です。しかしママは産後約6週間は体を回復させるために安静が必要で、この時期に無理

をすると回復が遅れて体調不良や産後うつの原因にもなります。沐浴はパパが主体的に取り組むとよいでしょう。慣れるまでは緊張するもの。失敗することもあります。出産前に父親教室などで正しい知識を身につけ予行練習しておくとお変役に立ちます。そして、頭や体の支え方など、ママと協力して二人ならではの方法を見つけていきましょう。

親子の絆を深める特別な空間

お風呂は大切な父子コミュニケーションの場です。裸のスキンシップは、「○○だから」という条件なしに、お互いの存在自体を受容する無条件の信頼関係の基礎となり、子どもの自己肯定感の育成にもつながります。同性であれば、成長したときに体の疑問や悩みなども話しやすくなります。仕事がある日でも早く帰宅してお風呂の時間を作るよう心がけましょう。

沐浴では、パパが体を支えてママが体を洗うなど、二人の連携プレーから腕を上げよう。

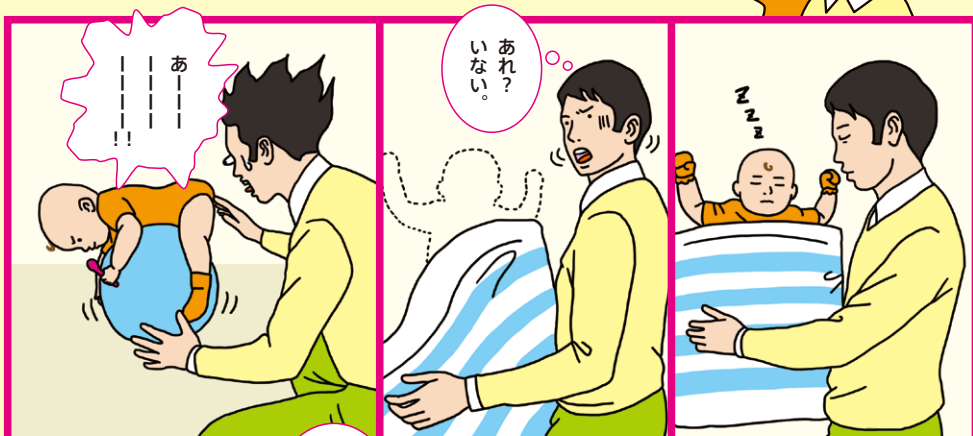
お風呂掃除やお湯の準備も欠かせない仕事。体力自慢のパパの活躍どころと心得て。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

いずれは入浴前の準備から入浴後のケアまで、パパひとりでこなすことを目標に。

お風呂は特に事故が起こりやすい場所。入浴時以外は、浴槽や洗面器に水を溜めておかないこと。

病気・ケガ



第5章 病気・ケガ篇

正しい知識で 赤ちゃんを守る

赤ちゃんは弱い存在です。パパとママが守ってあげなければ生きてはいけません。そのため、病気やケガから赤ちゃんを守ることも、パパとママの重要な役割なのです。

赤ちゃんの体調の変化に早く気づくためには、普段の様子を把握しておくことが必要です。その上で、湿疹や斑点などの皮膚の様子、顔の表情、体温など、症状が現れやすい箇所の変化に注意を払いましょう。

赤ちゃんは月齢によって、かかりやすい病気が変わりますが、正しい知識を持つていれば、適切に対処でき、医師への説明も的確に行えるようになります。書籍や自治体などから配布される資料等を参考に、正しい知識をママと共有しておくことが非常に大切です。

学習と過保護のバランス

成長するにつれて行動範囲が広がり、ケガや事故の危険も増えます。何にでも興味を持つ子どもの目線に立ち、触ると危険なもの、飲み込む可能性のあるものは手の届かないところに片づけておきましょう。ただ、幼い頃は危険を遠ざけ、守ってあげることが必要ですが、成長するにつれて、失敗しながら自分で学んでいく過程に入りますので、必要以上に危険を恐れて過保護にならないよう、気をつけることも大切です。

大事な局面では 冷静なリードを！

突発的な事故や病気に遭うと、必死なあまり、周りが見えなくなるママもいます。そんなときは、視野を広く持てるパパが落ち着いて対処方法を示し、ママをリードしましょう。予測できないことも起こりますが、いろいろな経験すれば対応力も身についていきます。

赤ちゃんの変化に敏感になるには、普段からきちんと接して観察しておくことが何より重要。

かかりつけ医や休日・夜間対応の病院、緊急の連絡先の一覧を貼っておき、万が一に備えよう。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

風邪やインフルエンザの流行シーズンは、パパとママが感染しないよう徹底して用心を。

被災時に備え、避難ルートや集合場所の確認、おむつセット、離乳食、水などの用意も忘れずに！

仕事と育児の両立 支援制度Q&A

協力：人事院

ハイ、
質問どうぞ！



育児休業等

【育児休業】

育児休業とは、養育している子が3歳に達する日まで休業できる制度です。

Q1 どのような職員が育児休業をすることが出来ますか？

A 子を養育する職員が、任命権者の承認を得て、最長でその子の3歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として1回に限り育児休業をすることができま

Q5 育児休業の承認は、どのようになされるのですか？

A 育児休業、期間の延長等の承認については、育児休業等を開始する日の日付で、人事異動通知書の交付によって行いますが、事前に口頭などでも通知します。

Q6 育児休業中の身分はどうなりますか？

A 身分は、国家公務員です。また、官職は、育児休業の承認を受けたときに占めていた官職を保有します。なお、育児休業期間中に、配置換などの異動の発令を受けた場合は、異動後の官職となります。

Q7 育児休業中と職務復帰後の給与はどうなりますか？

す。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児休業をすることが出来ます。

Q2 育児休業をするには、どのような手続が必要ですか？

A 育児休業を始めようとする日の1カ月前までに、「育児休業承認請求書」に出生（産）証明書・母子健康手帳の出生届出済証明書等を添付し、所属長を経由して人事担当課に提出してください。

Q3 育児休業の期間を延長することは出来ますか？ できる場合、どのような手続が必要ですか？

A 原則として1回に限り延長できます。ただし、再度の期間の延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合な

ど、特別な事情がある場合には、再度の延長ができます。延長を希望する場合は、「育児休業承認請求書」に必要事項を記入して、所属長を通じて人事担当課に提出してください。

Q4 一度育児休業をしましたが、もう一度育児休業をすることが出来ますか？

A 育児休業は原則として一度しか取得できませんが、職員が妻の出産の日から産後休暇の期間（57日間）内に育児休業を開始し終了した場合（産後パパ育児）や、最初の育児休業の承認の請求時に育児休業等計画書により任命権者に申し出て、その育児休業の終了後3月以上の期間を経過した場合等にも、もう一度育児休業をすることが出来ます。



した場合でも、その年の年次休暇は20日付与されます。

Q8 育児休業手当金や共済掛金など、共済組合関係について教えてください。

A 共済組合員の資格は、育児休業期間中も継続されます。

育児休業手当金について、子が1歳に達する日まで（保育所に入所できない場合等は1歳6カ月まで）の間に取得した育児休業1日につき、標準報酬日額の50％（育児休業期間が180日に達するまでの期間については67％）に相当する金額（雇用保険給付相当額を上限）が支給されます。手続が必要ですので人事担当課に申し出てください。なお、子が1歳に達する日までの間に職員の配偶者が育児休業を取得した場合、子が1歳2カ月に達する日までの育児休業期間のうち1

す。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児休業をすることが出来ます。

年分を上限として支給されます。

共済掛金については、育児休業期間中（子が3歳に達する日まで）は免除されます。手続が必要ですので人事担当課に申し出てください。なお、免除された育児休業中も医療給付が受けられます。

育児休業手当金の計算例
（標準報酬月額が320,000円の場合）

標準報酬日額 = 標準報酬月額 / 22
= 320,000円 / 22 ≒ 14,550円

1日の育児休業手当金(67%支給時)
= 14,550円 × 67% = 9,748円

1日の育児休業手当金(50%支給時)
= 14,550円 × 50% = 7,275円

（育児休業手当金は、土曜日及び日曜日は支給されません。また、上限があります。）

計算してね！



Q9 育児休業終了後、職務復帰をスムーズにするための支援はありますか？

A 管理者等は、育児休業中の職員が希望すれば、定期的に職務に関連する情報を提供することになっています。また、管理者等は、必要に応じ、育児休業した職員が職務に復帰した直後に、休業期間中における業務のフォローアップ研修を行うことになっています。なお、育児休業中の職員でも、職員の希望に基づき研修、説明会等に自主的に参加することが可能です。

Q10 育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはありませんか？

A 育児休業をしようとしたこと又は育児休業をしたことを理由として職員を不利に取扱うことは禁止されています。

「育児短時間勤務」

育児短時間勤務とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、常勤職員のまま、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯で短時間勤務することができる制度です。

Q11 どのような職員が育児短時間勤務をすることができるのですか？

A 小学校就学の始期に達するまでの子を養育しようとする職員が育児短時間勤務をすることができます。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児短時間勤務をすることができます。

Q12 どのような勤務の形態を選択できるのですか？

する場合は、「育児短時間勤務承認請求書」に必要事項を記入して、所属長を通じて人事担当課に提出してください。

Q15 同じ子について何度も育児短時間勤務をすることはできますか？

A 前回の育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過した場合には、再度育児短時間勤務をすることができます。また、1年を経過していない場合でも、特別な事情がある場合には再度育児短時間勤務をすることができます。

Q16 育児短時間勤務の途中で勤務する時間帯を変更することはできますか？

A 現在承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。

A 一般の職員は、次の4つの勤務の形態から選択することとなります。

① 月～金曜日に1日3時間55分勤務（週19時間35分勤務）

② 月～金曜日に1日4時間55分勤務（週24時間35分勤務）

③ 月～金曜日のうちの3日に1日7時間45分勤務（週23時間15分勤務）

④ 月～金曜日のうちの2日に1日7時間45分、1日に3時間55分勤務（週19時間25分勤務）

なお、フレックスタイム制適用職員や交替制等勤務職員は、別途、勤務形態が定められています。

うちは
どれかな？



Q4 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？

A 養育する子が小学校就学の始期に達するまで、育児短時間勤務の期間を複数回延長することができます。なお、請求できる延長の期間（1月以上1年以下の期間）をはじめ、請求の手続及び承認の基準は初回の場合と同様です。延長を希望

Q3 育児短時間勤務をするためにはどのような手続が必要ですか？

A 育児短時間勤務期間の初日・末日及び選択した勤務形態による勤務の日・時間帯を明らかにして1カ月前までに1年以上1年以内の期間について任命権者に請求する必要があります。また、任命権者が求める場合には証明書類を提出する必要があります。

Q7 育児短時間勤務を始める際に、年次休暇の残日数や繰り越し日数はどうなるのですか？ また、育児短時間勤務が終わるときにはどうなるのですか？

A 育児短時間勤務の期間の前後において、1週間当たりの勤務時間数又は勤務日数に応じて換算されることとなります。
なるほどね。



Q8 育児短時間勤務をしている職員が、その他の育児のための制度を利用することはできますか？

A 「育児時間」については、育児短時間勤務と同様に、育児のために勤務時間を週38時間45分より短くするものであるた

め、利用できません。

「保育時間」については、利用できません。「早出遅出勤務」については、利用できません。育児短時間勤務は、職員の請求により勤務する時間帯を定めているものであるため、この勤務する時間帯を変更したい場合は、現に承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。

Q9 育児短時間勤務をしている職員の給与はどのようになるのですか？

A 俸給月額・俸給の調整額・俸給の特別調整額・初任給調整手当・本府省業務調整手当・地域手当・広域異動手当・特勤勤務手当等・研究員調整手当は、1週間当たりの勤務時間数に応じて定める額となります。

扶養手当・住居手当・単身赴任手当・寒冷地手当は、フルタイム勤務時と同額が支給されます。

通勤手当は、原則フルタイム勤務時と同様に支給されますが、交通用具に係る手当額は、平均1カ月当たりの通勤所要回数(往復回数)が10回未満の場合は半額となります。

超過勤務手当・休日給・夜勤手当・宿日直手当・管理職員特別勤務手当・特殊勤務手当については、フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給されます。ただし、超過勤務手当については、1日7時間45分までは支給割合が100／100となります。

期末手当・勤勉手当については、その基礎額の計算は、俸給月額等をフルタイム勤務時の俸給月額等に割り戻して行われます。また、期末手当については、育児短時間勤務をすることにより短縮された

勤務時間の短縮分の1／2に相当する期間が在職期間から除算されます。勤勉手当については、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間が勤務期間から除算されます。

退職手当については、勤続期間については育児短時間勤務をした期間の1／3が除算されます。

昇格・昇給についてはフルタイム勤務職員と同様の基準が適用されます。

【育児時間】

育児時間とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりに2時間を超えない範囲で勤務しないことができる制度です。

Q1 どのような職員が育児時間を取得することができますか？

A 小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員であれば取得できます。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児時間を取得することができます。

Q2 育児時間はどのようなとり方ができますか？ また、手続についても教えてください。

A 1日の正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間の範囲内で、子を養育するため30分単位で取得することができます。請求しようとする時間は、朝と夕方に分割することも可能です。1歳未満の子を対象とする保育時間(1日2回、

Q3 ある期間まとめて育児時間の承認を得ています。そのうちの一部について育児時間をしないことにする場合、どのような手続が必要ですか？

A 包括的に育児時間を承認されている期間のうち、一部分の育児時間をしないで勤務する場合には、事前に育児時間をしない日又は時間について承認の取消を受けてください。この場合でも、取り消された日・時間以外の承認は有効です。

なお、育児時間は、勤務することを前提に認められていますので、育児時間に引き続いて年次休暇を取得する場合には、育児時間の承認は取り消されます（育児時間が取り消された時間は年次休暇を取得することとなります）。

育児時間承認請求書の裏面に育児時間を取り消す日、時間及び時間数を記入し、所属長に提出し、押印を受けてください。

Q4 育児時間中の給与はどのようになりますか？

A 給与（俸給、俸給の調整額、地域手当等）は減額されません。減額される額は、毎月の育児時間の時間を合計した時間数について、勤務しなかった1時間につき勤務1時間当たりの給与額となります。扶養手当、通勤手当、住居手当等は減額されません。期末手当も減額されません。

勤労手当の算定に当たっては、基準日以前6カ月間に育児時間をした日が90日を超えた場合には、その間の育児時間の総時間数を日数に換算し、勤務した期間より除算されます。退職手当は除算されません。



休暇制度

「育児参加のための休暇」

育児参加休暇とは、妻が出産する場合に、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎などのために取得することができる休暇です。

Q1 どのくらいの期間、どのような単位で取得できますか？

A 妻の産前産後の期間（出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から、出産の日後8週間を経過する日までの期間）に、5日の範囲内で1日又は1時間単位で取得することができます。ただし、育児参加休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合には、1時間未満の端数を使用することが可能です。

Q2 妻や子の祖父母など、自分以外に子の世話をするのできる家族等がいても、この休暇を取得して育児に参加することができますか？

A 育児参加のための休暇は、子の世話をすることができ家族の有無にかかわらず、職員が育児を行うために取得する

ことができます。

Q3 育児参加のための休暇は、妻の産前産後の期間に5日の範囲内で取得できるとされていますが、第一子の場合には、産後の期間に5日の範囲内で取得できるという点はどうでしょうか？

A はい、そうです。第一子の場合には、産前の期間にはこの休暇を取得する事由がないため、事実上産後の期間のみになります。上の子（小学校就学前）がいる場合には、その子の養育のために、産前の期間から取得することができます。

離れないぞ〜！



「配偶者出産休暇」

配偶者出産休暇とは、妻の出産に係る入院や出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために取得することができる休暇です。

Q1 どのくらいの期間、どのような単位で取得できますか？

A 妻の出産に係る入院等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの間に、2日の範囲内で1日又は1時間単位で取得することができます。ただし、配偶者出産休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合には、1時間未満の端数を使用することが可能です。

Q2 妻が出産のために入院するとき、一人では大変なので、自分が付き添い

たいと思っています。妻の両親に付添いを頼むこともできると思うのですが、このような場合でも配偶者出産休暇を取得できますか？

A 職員以外に付き添うことができる家族等がいても、職員が妻に付き添うために配偶者出産休暇を取得することは可能です。

Q3 妻が出産前に実家に戻ってしばらく暮らし、実家近くの病院で出産するという場合、実家に戻る妻を送っていくためにこの休暇を取得することができますか？

A 配偶者出産休暇は、妻の出産に係る入院等の日から産後2週間を経過する日までの間に、入院の付添い等のために認められるものなので、そのような場合

にはこの休暇を取得することはできません。

【保育時間】

保育時間とは、生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に、1日2回それぞれ30分以内の時間利用できる休暇です。ただし、子の母親が同じ日に保育時間(労働基準法上の育児時間等を含む)を取得するときは、その分を差し引いた時間となります。



Q1 妻が家にいる場合でも、保育時間は認められますか？

A 妻が家にいる場合でも、例えば、病気であったり親の介護をしていたりして、子を保育することが困難なときは、職員が保育時間を取得することができます。

Q2 保育時間を取得できるのは、授乳を行う場合だけですか？

A 授乳を行う場合だけでなく、例えば、保育園への送迎など、子の一般的な世話を行う場合に取得することができます。

Q3 保育時間は、子が生後1年に達するまでの間は毎日でも取得できるのですか？ また、「1日2回それぞれ30分」とのことですが、まとめて1時間として取得することはできますか？

Q1 どのくらいの期間、どのくらいの単位で取得することができますか？

A 1の年において5日(対象となる子が2人以上の場合は10日)の範囲内で、1日又は1時間単位で取得することができます。ただし、子の看護休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合には、1時間未満の端数を使用することが可能です。

Q2 具体的にはどのようなときにこの休暇を使うことができますか？

A 医療機関等への通院、病院での付添いや自宅での世話などをするときが挙げられます。また、健康診断や予防接種を受けさせるために付添う場合も使うことができます。

その他

【超過勤務の免除】

超過勤務の免除は、3歳に満たない子を養育する職員が、養育するために請求した場合に、超過勤務が免除される制度です。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は、免除の対象とはなりません。

A 子が生後1年に達するまでの間は、毎日でも、断続的にでも、必要に応じて取得できます。また、通勤事情等の関係からやむを得ない事情があると認められる場合には、まとめて1時間として取得することも可能です。なお、年次休暇を取るなどして1日の勤務時間が4時間以下である日には、2回(合計60分)ではなく、1回(30分)に限って認められます。

【子の看護休暇】

子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の看護(負傷し、もしくは疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話)のため勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇です。

【超過勤務の制限】

超過勤務の制限は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、養育をするために請求した場合に、月24時間以内かつ年150時間以内に超過勤務を制限する制度です。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は、制限の対象とはなりません。

【深夜勤務の制限】

深夜勤務の制限は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、養育をするために請求した場合に、深夜(午後10時から翌日の午前5時まで)の勤務を制限する制度です。ここでいう「深夜勤務」には、交替制勤務として正規の勤務時間が割り振られている勤務のほか、宿直勤務、深夜に及ぶ超過勤務が含まれます。

「早出遅出勤務」

早出遅出勤務とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員や、放課後児童クラブ等に通う小学生の子を迎え又は送りに行く職員が、養育をするために請求した場合に、1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができる制度です。職員は、各府省であらかじめ定められた育児を行う職員の早出遅出勤務のための勤務形態（始業・終業の時刻）の中から選択し、請求する必要があります。

早出遅出勤務は、柔軟な利用が可能です。例えば、夫婦で1日おきに保育園の送迎を分担するため「1日おき」に利用したり、月曜日は配偶者が休みのため火曜日から金曜日まで利用するなど「特定の曜日のみ」利用することもできます。

また、ひとりが子を保育園へ送るため「遅出勤務」をし、もうひとりが迎えに行くため「早出勤務」をすることも可能です。

何気ない
この時間が
幸せだな。



Q1 早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限は、他に子の面倒を見られる家族がいる場合は請求できませんか？

A 早出遅出勤務、超過勤務の免除・制限の場合には、配偶者の就業等の状況に

A 〈早出遅出勤務の場合〉

子を養育する時間帯が重なっている場合であっても、夫婦が同じ日に早出遅出勤務することができます。

〈深夜勤務の制限の場合〉

ひとりが制限を受けていれば、その者が常態として深夜に子を養育することができるとなり、もうひとりについては、認められないこととなります。

〈超過勤務の免除・制限の場合〉

夫婦が同じ時期に制限を受けることができます。



請求してみよう。
そうしよう。

Q3 早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限を請求する際には、どのような手続が必要ですか？

A それぞれ早出遅出勤務請求書、深夜勤務制限請求書、超過勤務制限請求書を提出してください。その際、担当者から出生届出済証明書などの証明書類の提出を求められることがあります。提出期限や一回に請求できる期間は、それぞれ異なりますので、ご注意ください。

なお、いずれの措置も、要件を満たす間は、何回でも請求することができます。

〈早出遅出勤務の場合〉

提出期限：あらかじめ(前日でも構いませんが、勤務時間の割振りに関する措置ですので、短期間に必要な措置を講ずることができず、認められない場合も考えられます。なるべく早めに請求する方がよいでしょう。)

かわらず、請求することができます。一方、深夜勤務の制限の場合には、配偶者が次のいずれにも該当する場合には、その配偶者が常態として当該子を養育することができるものと考えられ、請求できません。

- ① 深夜において就業していない者(深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む)であること。
- ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- ③ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定である者又は産後8週間を経過しない者でないこと。

Q2 夫婦とも国家公務員の場合、早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限を、夫婦が同じ時期に請求することができますか？

一回に請求できる期間の上限：ありません。必要な期間を請求してください。

〈深夜勤務の制限の場合〉

提出期限：深夜勤務の制限を希望する期間の始まる1カ月前まで
一回に請求できる期間の上限：6カ月以内の期間です。この範囲内で、必要な期間を請求してください。

〈超過勤務の免除・制限の場合〉

提出期限：前日まで(前日でも構いませんが、業務を処理するための措置を講ずる必要に応じて、請求のあった日から1週間の範囲内で、制限開始日の変更される場合があります。)

一回に請求できる期間の上限：1年以内の期間です。1年以内で月を単位として、必要な期間を請求してください。

Q 4 早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限の要件を満たしていても請求が認められない場合がありますか？

A 早出遅出勤務、深夜勤務の制限については、これらを措置することで公務の運営に支障が生じる場合には、認められないことがあります。また、超過勤務の免除・制限については、請求した職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難な場合には、認められないことがあります。いずれの場合にも、請求後速やかに、文書で、請求を認めるか認めないかについて通知されます。

なお、早出遅出勤務、深夜勤務の制限については、一度は、公務の運営に支障がない（早出遅出勤務又は深夜勤務の制限をさせる）と通知されていても、その後の状況の変化で、公務の運営に支障があ

る（早出遅出勤務又は深夜勤務の制限を認められない）とされる場合があります。その場合は、支障があるとされる日の前日までに通知されます。

Q 5 単身赴任で子どもと別居することになったら、早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限は終了してしまいますか？

A 育児の実態がなくなった場合には、終了することとなります。この場合には、育児の状況変更届を速やかに提出してください。

このほか、育児を行う職員が深夜勤務の制限を利用している場合には、職員の配偶者で当該請求の対象となっている子の親であるものが、深夜において常態としてその子を養育することができるようになった場合に終了することとなります。

Q 6 早出遅出勤務しながら、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限を請求することができますか？

A それぞれの措置についての要件を満たす限り、早出遅出勤務、深夜勤務の制限、超過勤務の免除・制限を同時に受けることができます。



家族への愛と「イクハス」持って、
イクメンの星へレッツラゴー！

