

「男性職員の育児休業100%宣言！」

～ 仕事と育児の両立を応援します ～

令和4年(2022年)3月

滋 賀 県

男性職員の育児休業の取得状況について

本県の特定事業主行動計画※1(H31.3～)において、

男性職員の育休取得率を令和4年度末までに40%とする目標値を設定

※1 特定事業主行動計画の対象範囲

知事部局、議会事務局、監査委員事務局、
人事委員会事務局

男性育休取得促進のためのこれまでの主な取組

- ・子が出生する予定の男性職員への知事メッセージの送付
- ・職員本人によるお父さんの子育てプランの作成、イクボス面談の実施
- ・男性職員の育児参画モデルケースの提示、
育児休業体験談等の庁内掲示板への掲載 など

目標値である40%には
達していない状況

こうした取組により

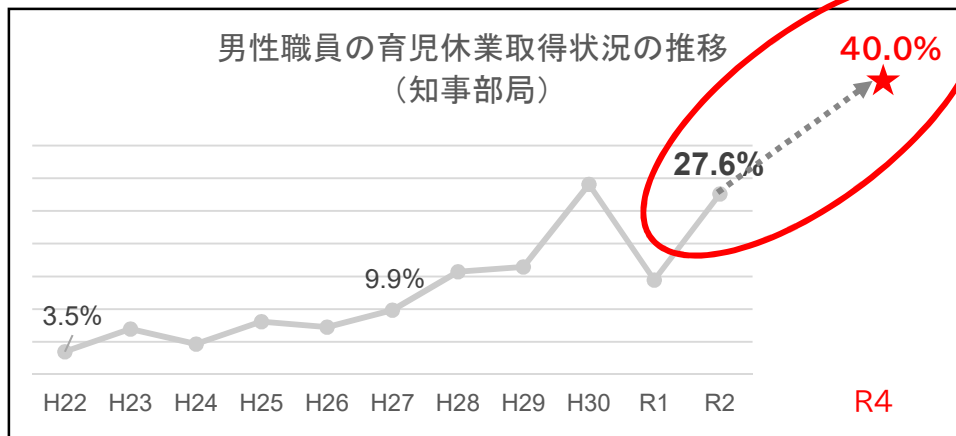


令和2年度における男性育休取得率※2は
27.6%に上昇

※2 男性育休取得率の計算方法

(分子) 当該年度中の育休取得者数

(分母) 当該年度中に子が出生した職員数



目標達成に向けて、
更なる取組が必要！！



直近3年間で子どもが生まれた男性職員を対象にアンケートを実施

実施期間:R3.10.15～R3.11.12 対象者:198人 回答者数:176人 回答率:88.9%

職員アンケートにより浮かび上がった課題

子どもが生まれた男性職員のうち、育休の取得を希望していた者は41.5%
そのうち、実際に育休を取得した者は63.0%

育休の取得を希望する
男性職員の約4割が、
育休を取得できていない！

育児休業を取得しなかった(できなかった)理由

①	仕事を引き継げる人がいない等、職場に迷惑が掛かると思ったから	62.6%
②	家計が不安、収入を減らしたくなかったから	35.8%
③	年次有給休暇や特別休暇で対応可能だったから	31.7%
④	取得する必要性を感じなかったから (複数世帯同居、親が近所に住んでいる、家族が希望しなかった等)	19.5%

育休中の仕事の引継に対する不安

育休を取得する際、どのような不安があったか。(取得者回答)

①	仕事の引き継ぎ	75.5%
②	復帰後の仕事への影響 (仕事が溜まる、マイナスの評価がされる等)	58.5%
③	家計への影響	47.2%
③	職場の反応	47.2%

評価への影響に対する不安

家計への影響に対する不安

育休を取得しやすくするための効果的な取組(取得希望・非取得者)

①	育児休業中の代替職員の確保、仕事を引き継ぐ相手の明示	74.1%
②	上司からの積極的なすすめ、後押し	66.7%
③	育児休業を取得しやすい職場の雰囲気の醸成	59.3%
④	上司・同僚による理解・サポート	55.6%

声かけにとどまらない、上司の具体的な行動が不十分

育休取得に向けた仕掛け(上司と職員とのコミュニケーション)が不十分

(所属(所属長その他上司)から男性職員へのアプローチ)

Q. イクボス面談の実施	46.0 %
Q. 育児に係る休暇・休業所得の呼びかけ	51.7 %
Q. 育児に係る休暇・休業制度の案内・情報提供	56.8 %

(制度の認知度)

Q. 男性職員が育児と仕事を両立するための休暇・休業・勤務形態等の認知

・育児休業	84.1 %
・育児部分休業	52.3 %
・子育て支援時間	31.8 %

各種制度の浸透が不十分

令和4年4月から実施する取組 ①

職員アンケートの結果を踏まえ、まずは希望する全ての男性職員が、
育休を取得できる職場を目指します！

育休中の仕事の
引継に対する不安



1 所属長(上司)による積極的関与・役割強化
(1) 「イクボス面談」の完全実施
⇒ 部(局)次長・人事課へ面談の実施結果を報告

声かけにとどまら
ない、上司の具体
的な行動が不十分



(2) 「取得計画(両立プラン)」の作成
(所属内の業務再配分や、仕事の引き継ぎ相手などを明示)
⇒ 部(局)次長・人事課へ提出

(3) 自己申告書に「配偶者の出産予定」の欄を追加
(配偶者の出産予定をいち早く把握)

育休取得に向けた
仕掛けが不十分



2 全庁的な取得しやすい雰囲気醸成

(1) 全庁向けの情報発信
(育休を取得した職員本人の声や、職員が育休取得中に所属として工夫したことなどを四半期ごとに発信)

令和4年4月から実施する取組 ②

各種制度の浸透
が不十分



3 休暇・休業制度等の案内・提供の強化

- (1) 対象職員へ人事課から直接案内・説明
- (2) 育児に関する制度等の相談窓口の明確化(人事課)
- (3) 庁内ライブラリの再構築
(全ての職員が、必要な情報にアクセスしやすい情報掲示板を再構築)

家計への影響に
対する不安



4 家計への影響に対する不安を緩和

- (1) 収入シミュレーションシートの提供
(対象職員へ人事課から直接提供)

評価への影響に
対する不安



5 その他

- (1) 育休取得が評価に影響しない旨を明示