

## 男性職員に対する育児参加支援策「イクメンサポート」の概要

- 男性が育児に参加することは、本人のワーク・ライフ・バランスの実現に加え、パートナーである女性が社会において活躍するためにも有益である。また、働き方を見直す機会にもなり、公務能率の向上にもつながる。
- 男性職員の育児にかかる休業及び休暇の取得を促進するためには、男性職員本人を始め職場の上司や同僚の意識改革と、職場全体でサポートする職場環境づくりを上司が率先して行い男性職員本人に働きかけることが重要と考え、これらを進めるためのきめ細かな育児参加支援策を積極的に実施する。
- 2025年度までの達成目標（愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム）  
 男性職員の育児休業の取得率：1週間以上の取得率85%（2019年度：29.2%） 男性職員の育児に係る休暇等の取得率：100%（2019年度：96.2%）

| 職員の意識改革                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 子の出生時の育児参加支援                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 小学生までの育児参加支援                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>○啓発資料の作成・配布</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 班長（上司）向け<br/>男性職員が育児休業等を取得することが当たり前と認識を改めるもの</li> <li>・ 男性職員向け<br/>育児休業等を取得する際の支援制度等を分かりやすく説明し不安を解消するもの</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取得中の給与は支給されないが、共済組合から育児休業手当（給料の半額相当）が支給される。</li> <li>・ 1か月以下の取得であれば、期末手当が減額されることはない。</li> <li>・ あらかじめ取得期間を申し出ること、代替措置が可能となり、職場の負担は軽減される。</li> <li>・ 休業取得により、人事評価でマイナス評価されることはない。</li> </ul> </div> <p><b>○育児支援制度説明会の開催</b></p> <p><b>（対象）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部下が育児休業の取得を予定している職員</li> <li>・ 育児休業の取得を考えている男性職員</li> <li>・ 出産休暇や育児休業を取得中又は取得予定の男女職員</li> <li>・ 所属の服務担当者 など</li> </ul> <p><b>（内容）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 育児に係る休暇・休業、扶養手当等の制度</li> <li>・ 共済組合から受けられる育児支援制度</li> <li>・ 制度を利用する際の具体的な手続き</li> <li>・ 職員に対する育児支援の取組をPR（啓発資料配布）など</li> </ul> | <p><b>○「イクメンサポート面談」の実施</b></p> <p><b>（目的）</b></p> <p>子の出生予定のある男性職員に対して、所属長及び班長等が面談を行い、出生時の休暇取得や育児休業の積極的な取得を働きかけることで、男性職員の育児休業等の取得促進を図る。</p> <p><b>（実施方法）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 子の出生予定のある男性職員は、この出生予定日が分かったら速やかに、班長等に出生予定日を申し出る。</li> <li>② 班長等は、啓発資料を当該職員に手渡し、1週間以上の育児休業や出生時の休暇の取得を働きかけるとともに、「イクメンシート」の作成を依頼する。</li> <li>③ 当該職員は、配偶者（パートナー）と相談しながら「イクメンシート」を作成して、班長等に提出する。</li> <li>④ 所属長及び班長等は、提出された「イクメンシート」をもとに当該職員と面談を行い、育児休業取得の意向を確認するとともに、育児休業を取得しない理由が仕事にある場合は、取得可能となるよう最大限配慮することを伝え、取得を働きかける。</li> <li>⑤ 当該職員は、所属長及び班長等から助言を受けて完成させた「イクメンシート」を所属長及び班長等に提出する。</li> <li>⑥ 所属長及び班長等は、当該職員が計画どおり育児休業等が取得できるよう効率的な業務の執行に努めるとともに、他の職員にも配慮をしながら、必要に応じて事務分担を変更するなど、職場全体でサポートする職場環境づくりに努める。</li> <li>⑦ 班長等は、当該職員の取得状況を適宜確認し、予定していた日に休暇が取得できなかった場合には、ほかの日に取得を促すなど、当初予定していた日数分の休暇が取得できるよう配慮する。</li> </ol> | <p><b>○『月1はぐみん年休』運動の創設</b></p> <p><b>（目的）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 子育て期の男女職員が、仕事と子育て・家庭との両立のための休暇を取りやすい職場環境を整備する。</li> <li>・ 特に、子の出産予定日の前後8週間に該当する男性職員が、その期間に特別休暇・年次休暇をあわせて5日以上必ず取得できるよう配慮する。</li> </ul> <p><b>（対象）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学生以下の子のいる職員</li> <li>・ 特に、子の出産予定日の前後8週間に該当する男性職員</li> </ul> <p><b>（運動内容）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 小学生以下の子のいる職員は、計画的に月1日以上、育児参加や家庭との両立のために年次休暇を取得することを推奨する。</li> <li>・ 特に、子の出産予定日の前後8週間に該当する男性職員は、その期間に特別休暇・年次休暇をあわせて5日以上必ず取得する。</li> <li>・ 所属は、休暇のとりやすい雰囲気づくりに努め、子育て期の職員が休暇を取得できるよう声かけを行う。</li> </ul> <p><b>（その他）</b></p> <p>取得状況を集計するため、取得する際は、総務事務システムの届出時に、備考欄の「月1はぐみん年休」にチェック（「年次休暇処理簿」による場合は、期間欄の余白に記入）する。</p> |