

誰もが働きやすい職場づくりを目指す

イクボスの声

部下から育児に伴う休暇・休業の取得希望を伝えられたとき、
イクボスたちはどのような対応をとり、職場のマネジメントを図っているのでしょうか？

4名それぞれの声を聞きました。

*所属・年齢等は2023年度取材時点



■ 綱谷耕介さん

外務省北米局
日米安全保障条約課長

2021～2022年にかけて部下職員（課長補佐）が約2か月の育児休業を取得。一女の父で、自身も前職（次官秘書官）時代に育児休業を取得しました。

■ 三輪田祐子さん

内閣人事局
企画官

2021～2022年にかけて部下職員（担当補佐）が約7か月、2023年度に部下職員（担当補佐）が約1か月の育児休業を取得。二男の母で自身も育児休業取得経験者。

■ 今泉宣親さん

金融庁企画市場局
市場課市場企画室長

2021年度に部下職員（総括補佐）が約4か月の育児休業を取得しました。二女の父。

■ 松本敦司さん

総務省
行政管理局長

審議官・局長時代に複数の部下職員が育児休業を取得しました。一女の父。

仕事を「見える化」し誰がいつ欠けても動かせる体制を作つておぐ（三輪田）

——男性国家公務員の育児休業取得率は増加傾向にあります。
2022年は72・5%でした。

松本 初めての70%超えです。私は19歳の娘がいますが、育児休業は取得していません。当時は妻が専業主婦の場合、男性は休めなかつたんですね。今は1回目の取得の報告に来た人には、「2回取れば？」とすみています。

綱谷 私は、昨年8月に現在の課に着任しましたが、中核人材の男性が一人育児休業中で、年末にも担当補佐が2か月の育児休業に入る予定であることが、引き継ぎ事項としてありました。男性の育児休業を「当たり前」とする雰囲気が、課全体にあるように感じました。

——部下職員が育児休業を取得した際、どのような調整を行いましたか？

三輪田 日米安全保障課には常時、補佐が三人ほどいて、省内の他の課と比べると「人数が多い」という見られ方をするんですね。ですから代替職員は置かず、一つのコ

多くの部下が長期や短期で育児休業を取つており、「増えてきたな」というのを実感しています。近年では男女問わず、多くの職場の雰囲気は非常に変わってきています。近年では男女問わず、多くの部下が長期や短期で育児休業を取つており、「増えてきたな」というのを実感しています。

——部下職員として「お互い様」のマインドで乗り切りました。

三輪田 先日も一人の男性職員から申し入れがありました。自分の経験を踏まえて「おめでとう。それはぜひ取つたほうがいいね」と即答です。その上で、マネジメントの視点からは「どうしようか」と考えました。彼の場合は短期の育児休業ですので、人を補填するといつても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れるまでのフローと育児休業に入れるまでのフローと育児休業期間中に進めておくべき業務について、本人とチームメンバーと相談しつつ作つていきました。

三輪田 長期で取る方は、早く伝えてくださる傾向が強いようです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれることが多いです。特に女性の場合は遅くても定期に入れる頃（休業の数か月前）には伝えてくれ paramString = "true";

松本 妊娠が順調に行くかどうか

男性の場合、上司への報告が遅れことが多いのかもしれませんね。

——育休取得時期は家族にプライオリティを明確に置くべき（綱谷）

今泉 前職の室長時代に、総括補佐が4か月の育児休業を取りました。彼とは3年ほど一緒に働いて

松本 人事の立場から言えば、や

さつばりんな「ミユケーションを取れる土壤づくり」を（今泉）



はりできるだけ早めに言つてほしいですね。前もって報告してもらえれば、長期の場合でも定期人事に組み込んでいくのでスマートですから。そのためにも、10月1などの対話を通じて、部下の状況をキャッチできるように心がけるべきでしょう。

網谷 確かに、内々にでも早く相談をしてもらえると、お互いプランが組みやすいかな、と思います。その一方で、育児休業を取得する時期については、仕事ではなく、家族の都合にプライオリティを明

確に置くべきだと考えています。

女性が身体的、精神的に最もクリティカルで負担があるときに夫が並走すること、そのタイミングに噛み合わせてあげることが何よりも大事ですよね。

——育児休業の取得を後押しするために、どのような取り組みをしていますか？

網谷 ワークライフバランスについてのセミナーや、育児休業のOB・OGによる座談会などが実施されています。いろいろな取り組みはあります。一方で純粋に仕事を熱中してタイミングを逸している男性は一定数いて、そこにどこの男性は一定数いて、そこにどこのまで介入すべきかは悩ましいところです。

三輪田 そこは、介入して良いの

ではないでしょうか。もちろん、いぶ変わってきたように感じています。

網谷 私自身も昨年、事務次官秘書官をしていたときに、「1か月ほとどの育児休業を取りました。事務次官から「取ったほうがいい」と再三言わされましたし、同僚からの「職場に君の替わりはいるけれど、家庭での替わりはない」という言葉も、非常に胸に響きました。人事課からのリマインダーメールも後押しになりましたね。

今泉 職員を戦力として活かしたとしても困らない体制ができると思います。

松本 組織はそうあるべきだと思います。役所というものは自分がいなくなつても、翌日には誰かがその仕事をやっている、という職場ですから。昭和のマネージャー層には、自分の力で何とかしてしまおうとする人も多いんですが、そろは思つても、本当に無理なこともあります。そのため、「自分でしかできない仕事」は自分に価値があるようでは嬉しいのですが、一方でそれがいると、自分がいないときに職場に迷惑をかけてしまうことになります。そういうマインドセットが組織全体でできれば、ひとりが抜

いと思えば、その人のバックグラウンドとしての家庭を尊重することは、とても大事だと思います。本部としての家庭を尊重するとは、違うからといって構えることなく、職場そのものが育児休業を自然に受け入れる——そのような職場を作ることで、さまざまな状況にある人が働きやすく、レジリエントな組織になると思っています。

今泉 そのためにも、上司と部下が平素からざつぱらんなコミュニケーションを取れるような土壤を作っていくことが大事なんだろう



おくことが、本当に大事だという実感があります。

今泉 そのためにも、普段から情報共有が大切だと思います。我が家は共働きなので、こどもが小さいときは、自分でしかできない仕事を極限まで減らそうとしていました。「自分でしかできない仕事」は自分に価値があるようですが、嬉しいのですが、一方でそれがいると、自分がいないときに職場に迷惑をかけてしまふことになります。そういうマインドセットが組織全体でできれば、ひとりが抜

けで倒れてしまつては、元も子もないですから。

——これから育児休業を取る人へメッセージをいただけますか？

網谷 これは自省の念も込めての

育児休業はゴールではなく、共有していくための第一歩（松本）



育児休業はゴールではなく、共有していくための第一歩（松本）

育児休業はもつともつくり取つても充分ではありません。けれども、育児休業を通じて子育てを24時間サイクルで体験します。役所というものは自分がいなくなつても、翌日には誰かがその仕事をやっている、という職場ですから。昭和のマネージャー層には、自分の力で何とかしてしまつくんです。つまり、育児休業とは、復帰後の育児を、「ともそぞらく」たらしめるための準備期間であるという目的意識を持つことが重要だと思います。

三輪田 育児休業はもつともつくり取つても充分ではありません。その後、長い期間を一緒に共有していくための第一歩と言つわけですね。そういう意味でも、組織として今後は、男性女性問わず、より長い期間の取得を目指してい

