

## 働き方改革 × 休み方改革

厚生労働省は、民間企業の働き方改革を推進するとともに、厚生労働省で働く職員のための改革にも取り組んでいます。職員の心身の健康を大切にしながら、一人ひとりの業務が生み出す価値を最大化し、国民生活を支える行政機関としての責務を果たすため、これからも改革を続けていきます。

### 働き方改革の目標

#### 在庁時間の縮減

- 原則20時までに退庁 17時15分以降の会議の禁止 など

#### テレワークの活用促進

- ソフトウェアトークン、ビジネスチャットツールを導入済み

#### フレックスタイム制、早出・遅出勤務の活用促進

- 国会対応等の場合に、早出・遅出勤務を活用し、原則として11時間の勤務間インターバルを確保

### 休み方改革の目標

#### マンスリー休暇

- 全職員が毎月1日以上年の年次休暇(マンスリー休暇)を取得

#### 夏季休暇

- 全職員が連続1週間以上の休暇を取得

#### その他の休暇

- 全職員がGW・年末年始に、マンスリー休暇とは別に、1日以上年の年次休暇を取得
- 勤続期間が満5年に達した以降5年ごとに、連続1週間以上の休暇(節目休暇)を取得

## 仕事と家庭の両立支援制度

性別や家庭の事情に関わらず、職員の誰もがやりがいを感じながら、個人のライフステージに応じて柔軟に働き続けられる職場環境が求められています。厚生労働省では、多様な両立支援制度とそれらを利用しやすい環境の整備により、仕事と家庭生活の調和を推進しています。

### 主な両立支援制度

不妊治療をする場合	
<b>出生サポート休暇</b>	不妊治療の通院等のために、5日以内(体外受精や顕微授精を受ける場合は10日以内)で取得
出産する場合	
<b>産前・産後休暇</b>	産前6週間、産後8週間の期間に取得
妻が出産予定又は出産した場合	
<b>配偶者出産休暇</b>	妻の出産や入院時の付き添い等のために2日以内で取得
妻が6週間以内に出産予定又は出産後1年以内の場合	
<b>育児参加のための休暇</b>	生まれた子や上の子を養育するために5日以内で取得
1歳未満の子どもを養育する場合	
<b>保育時間</b>	1日2回それぞれ30分以内の時間で保育のための時間を取得

### 3歳未満の子どもを養育する場合

**育児休業** 配偶者の就労状況に関わらず取得可能

### 小学校就学前の子どもを養育する場合

**育児短時間勤務** 勤務形態を選択し、短時間で勤務する

**育児時間** 勤務時間の始め又は終わりに、1日につき2時間以内で育児のための時間を取得

### 小学校就学前の子どもを看養する場合

**子の看護休暇** 年5日まで取得可能(対象となる子が2人以上の場合は年10日)

### 小学校就学前の子どもを養育、又は父母などを介護する場合

**早出・遅出勤務** 始業・終業時間を繰り上げ又は繰り下げて勤務

### 配偶者、父母、子、配偶者の父母などを介護する場合

**介護休暇** 6か月の範囲内で取得



若松 藍子

わかまつ あいこ

年金局 事業管理課 課長補佐

平成26年厚生労働省入省。社会・援護局、雇用環境・均等局、保険局等を経て、第1子を出産。約8か月の育児休業を取得後、現職。令和6年2月から産前休暇を取得し、3月に第2子を出産。

#### 利用した制度

妊婦健診休暇、産前・産後休暇、育児休業(産後休暇後約8か月)、テレワーク、早出・遅出勤務、子の看護休暇

## 子育てしていることを強みにする

子どもが出来たら満足に働くことができないんじゃないか、逆に、仕事に追われて子育てをする時間がないんじゃないか…不安に思う方もいるかもしれません。でも大丈夫。仕事も育児も工夫できる余地は沢山ありますし、試行錯誤しながら両立している職員は沢山います。

例えば子どもが急に発熱し、保育園に通えない日。そんなとき、我が家は夫婦でテレワークに切り替え、予定していた打ち合わせは、交代で時間休を取ってオンラインで参加します。病児保育サービスを利用する職員の話もよく聞きます。

そして、何よりも周りの配慮が心強いです。今の部署では、子育て中の職員がいることを前提に、オンラインでの会議を増やし、情報共有も徹底してもらっています。自分自身も、急な休みに対応できるよう、積極的に業務状況を共有する癖がつき、以前より仕事の手戻りが減ったように感じています。子育ては仕事の制約になるというイメージもあるかもしれませんが、自分にとっても組織にとっても、仕事の進め方を見直す、良いきっかけになっているかもしれません。



☑省内の保育室を利用している方もいます!



金子 正

かねこ ただし

労働基準局 監督課 課長補佐

平成21年厚生労働省入省。医療、介護、子ども、労働基準などの部署や熱海市役所出向を経て現職。その間、令和3年に第1子、令和5年に第2子が誕生し、2度の育児休業を取得。

#### 利用した制度

配偶者出産休暇、育児休業(長男誕生後に3か月、長女誕生後に2か月半)、子の看護休暇、テレワーク、早出勤務(8:00~16:45)

## 子育ての現場から

妻も多忙な職場に勤めているので、家事と育児は五分五分の分担が大前提であり、育児休業も当然のように取得しました。長男・長女の2回とも、周囲の誰もが嫌な顔一つせず送り出してくれたので単純に良い職場だと思いました。(残念ながら世の中では必ずしも当たり前のことではないため、育休の定着が急がれることもよくわかりました。)

折しも、第1子誕生の時には児童虐待防止を担当していました。虐待に至ってしまう要因は様々ですが、子育ての忙しさや思うようにいかないストレスから心身が追い込まれて遂には手が出てしまうケースも多くあります。自分が育児に追われることでその大変さもよくわかり、とすれば断罪されがちな親の背景も少しは想像できるようになって、対策の立案にも活きたように思います。

事程左様に、厚生労働省の仕事は自分自身も含めた生活そのものが現場ですが、育児経験を通じて、そんな現場にダイレクトに作用する政策立案の醍醐味も改めて感じました。

