

○ 本調査は、昨年12月27日の厚生労働省イクボス宣言から半年が経過したことから、その後の宣言者の状況についてジョカツ部において調査しとりまとめたものです。

# 厚労省イクボスフォローアップ調査結果

## (2017年6月28日)

厚生労働省は、「働きやすい職場作りのトップランナー」を目指します！！  
～一歩ずつ、着実に前へ～



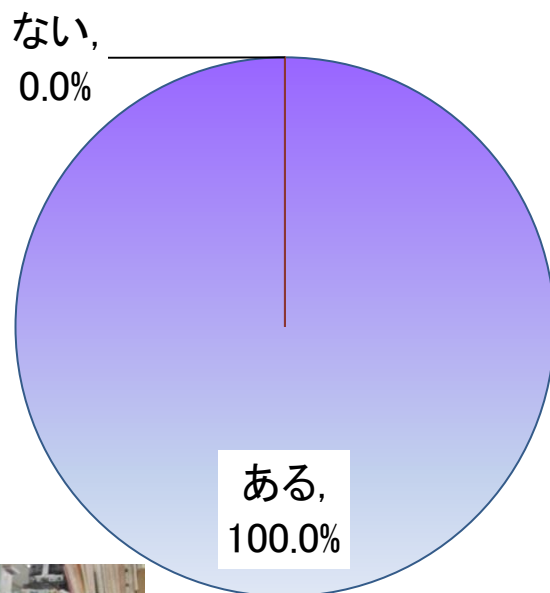
### イクボス宣言

我々は、部下の育児・介護・WLBを応援するため、以下の事項を約束します。

1. 私は、仕事を効率的に終わらせ早く帰る部下を評価します。
2. 私は、土日、定時以降には、仕事の依頼をしません。(できるだけ)
3. 私は無駄に残らず、率先して早く帰ります。
4. 「え、男なのに育休？」などとは絶対に思いません。
5. 私は、部下のどんな相談にも応じます。
6. (自由記入)

問1. この半年間で、(宣言日以外で)宣言内容(5+1項目)を意識したことはありますか。

結果: 宣言者の全員がイクボス宣言の内容を意識。



更問: 意識した瞬間やきっかけは。

- ・ 省全体で取り組んでいるという意識を感じた。厚労省がトップランナーとして他省庁を、社会全体を引っ張っていきこうという強い意思を感じた。  
(課長補佐級)
- ・ 自分の机の上に置いてある三角錐の「宣言」を目にする度に思い出す。  
(局長・審議官級)
- ・ 宣言が総務課長のロッカーに貼ってあるのを見る度に思い出す。  
(係長級)
- ・ 部下に子育て中の女性職員がいることもあり、また、自分も子育て中なこともあって、毎日意識している。(課長補佐級)
- ・ 机の上の三角錐を見た時、定時になった時思い出す。(課室長級)
- ・ 机上の三角錐の場所を動かす際に思い出す。(課室長級)
- ・ ジョカツ部が活動を継続していることをいろいろな機会に知る度思い出す。(局長級)
- ・ 大臣室に宣言が貼ってあるので、それを見る度に思い出す。(課室長級)
- ・ 大臣が国会答弁でよくイクボス宣言したと発言している。自分も厚労省の看板を背負うものとして、意識している。(課長補佐級)
- ・ 事務次官の宣言「無駄な仕事をさせたボスからはその分給料を差し引く」が夢に出てきた。強烈な印象があり、自分の仕事のやり方を見直すよいきっかけとなった。(課長補佐級)

## 問2. イクボス宣言の内容を達成できましたか。

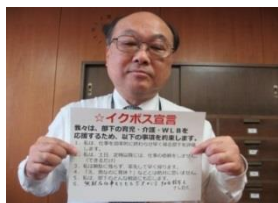
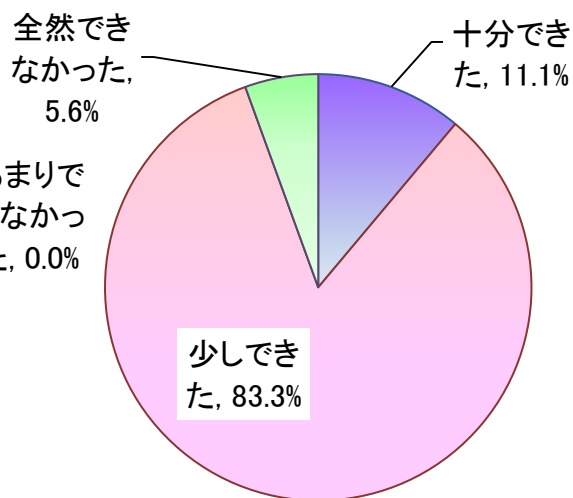
結果： 9割以上の職員が宣言した内容を実践したと回答。

更問. できたことを具体的に。

- ・職員に対し、**日頃より声を掛ける**等により、コミュニケーションを取って、仕事以外の家庭状況等を把握し、助言した。私自身が毎日定時退庁を目指し、ほぼ達成できた。（課室長級）
- ・プレミアム・フライデーのイベント企画を続けている、所管課のスタッフの退庁時間などを毎週、ライン単位で把握し、部内会議で明示するなど、時間短縮に向けた環境整備にわずかながらだが尽力した。（局長・審議官級）
- ・プレミアムフライデーをはじめ率先して早く帰るようにした。育休は取得を強く勧奨し、ほとんどの男性職員が取得した。**定時以降はほとんど仕事を依頼しなかった。**（局長・審議官級）
- ・課の退庁時間管理や休暇取得促進の**ルールを定めた。**（課室長級）
- ・国会対応以外で土日、定時以降に不要不急な仕事の依頼をしなかった（正直これまでは思いついたときに依頼してしまっていた）。率先して早く帰った。最も近くにいる男性職員が育児休業を取得した。（局長・審議官級）
- ・毎日、**笑顔で「できるだけ早く帰ろう」声かけを続けている。**（課室長級）
- ・男性の育休取得勧奨面談の実施、テレワーク等柔軟な働き方の推進（一人2回以上の目標達成）（局長・審議官級）
- ・これまでは、あまり会話がなかった私の課。これをきっかけに、**毎朝、意識して明るく挨拶をする**ようにした。笑顔が増えたと思う（課室長級）

更問. できなかった理由は。

- ・日中国会にすることが多く、夕方から立て続けに打ち合わせを入れざるを得なかったことが何日かあったのは残念。部下のどんな相談にもと意いつつ敷居が高いことがなかったか、改善できることはないかとの思いはある。（局長・審議官級）
- ・業務が忙しすぎた。特に成長戦略の作業など、締め切りがショート過ぎる上に土日の対応を余儀なくされ、工夫の余地が全くなかった。（係長級）



無駄な仕事をさせたボスからはその分給料を差し引く



仕事を効率的にこなし、適度な休みをとる癖をつけます

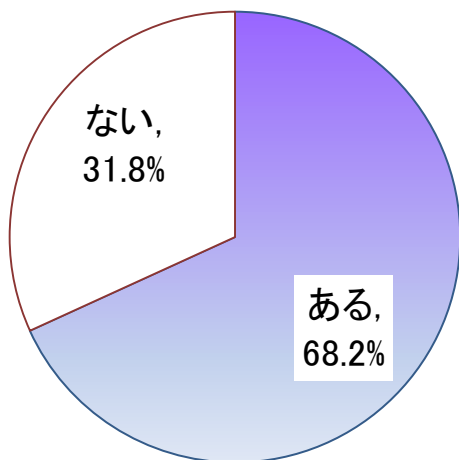


私はこれまでの仕事を年度内に10減らします



### 問3. 大臣等政務や幹部の意識が、イクボス宣言後、少し変わったなと思う瞬間はありましたか。

結果： 全体の約7割が本取組により、幹部の意識が変わったと感じている。



更問. あると回答された方は具体的に、どのような瞬間に思ったかをご記入願います。

- ・ **省全体の雰囲気、明るくなった**ように感じる。組織に一体感が生まれたように感じる。（課長補佐級）
- ・ ショートスリーパーが自慢だった**大臣の意識が少し変わったと感じている。朝レクの時間に配慮、不要な随行禁止の指示、土日対応縮減等**。大臣そして政務4役・事務4役の全員が一致団結して実施した本取組は、年金記録問題以降常にあった厚労省の負のイメージを大きく変えたと思う（課長補佐級）
- ・ **育児の都合で早く帰りたいと気軽に申し出る部下が増えたこと、その申出に対し快く承諾する上司が増えたこと、さらに、部下が申し出るまでもなく早く帰るよう促す上司も増えたこと**。（局長・審議官級）
- ・ **以前に比べ、作業指示が具体的にになってきた**ように感じる。（課長補佐級）
- ・ 幹部との会話でイクボス宣言について触れられることが出てきたとき。（課室長級）
- ・ 局内部での事案決済はその際の資料作成も含め、簡潔になり、時間も極力短縮されるようになったと感じる。（局長・審議官級）
- ・ イクボス宣言を継続して実施している意識を持つようになった。（局長・審議官級）
- ・ 業務遂行のみでなく、部下の働き方に目配りをすることも管理職の仕事であるということについて、組織の規範として中間管理職も含めて意識されやすくなったと思う。（局長・審議官級）
- ・ 省内幹部に関しては、報告モノや簡単な了解の取り付けはメールベースで済むようになったと思う。（課室長級）
- ・ 政務も含め、無駄に残らない、効率的にやるという意識は確実に高まっており、進め方をご相談する際にもそれを感じたことが何度もあった。（局長・審議官級）
- ・ 時間外、休日の打ち合わせ等は、少なくなったと感じる。（課室長級）



## (速報)厚労省(本省)の男性職員の育児休業取得率

本調査に際し、厚労省の本省分の男性職員の育休取得率(平成28年度分)を集計。  
倍増した前年を更に上回り、34.6%(暫定値)に上昇(史上最高値)。



# (参考)超イクメン部「緊急提言(1月19日)」の反映状況について

超イクメン部の緊急提言(1月19日)の内容は、「厚生労働省業務改革・働き方改革加速化チーム(中間とりまとめ)」に盛り込まれました(一部は既に実施済み)。

## 提言1. 人事評価制度の評価項目への反映

業績評価目標の中に、男性の育児休業取得及び男性の育児休業取得勧奨に関する項目を盛り込む。

29年度中に実施

## 提言2. 政務への宣言

男性の育児休業対象者は政務からの声がけに参加するとともに、取得希望があった場合には、取得予定時期を政務に宣言する。

実施済み

## 提言3. 半年後のフォローアップと再勧奨

男性の育児休業対象者は政務からの声がけに参加するとともに、取得希望があった場合には、取得予定時期を政務に宣言する。

実施済み

## 提言4. 昇給、昇任・昇格について不利益に取り扱われないことの周知

育休を取ると昇給等に影響があるという懸念が職員の間で多くあることから、例えば、昇給について、原則育児休業期間の全てを勤務したものと、号俸の調整が行われるなどをパンフレット等の目立つ場所に明記する。

実施済み

## 厚生労働省業務改革・働き方改革加速化チーム (中間とりまとめ)平成29年5月(抄)

### 6. 業務改革・働き方改革を加速するための実行計画

#### (ウ)柔軟な働き方を支える制度と環境の整備

②「男の産休」等100%取得に向けた省内の運用等の改善【29年度から段階的に検討・実施】

○平成27年度の厚生労働本省男性職員の育児休業取得率は29.9%と、前年度と比べ倍増し、全省庁1位となっているが、希望する男性職員の全てが育児休業や、「男の産休」(配偶者出産休暇、育児参加のための休暇)を取得できるよう、平成29年1月19日の厚労省超イクメン部「緊急提言書」等を踏まえ、以下の取組を実施する。

#### a 人事評価制度の評価項目への反映【29年度中に実施】

業績評価目標の中に、男性の育児休業取得及び男性の育児休業取得勧奨に関する項目の盛り込みを必須とする。

#### b 政務への宣言【実施済】

男性の育児休業対象者は政務からの声がけに参加するとともに、取得希望があった場合には、取得予定時期を政務に宣言することとする。

#### c 半年後のフォローアップと再勧奨【実施済】

男性の育児休業取得希望者の「上司」に対して、対象期間開始から半年経過後にフォローアップを実施することとし、未取得の場合には、未取得となっている理由と取得予定時期の提出を求める。

#### d 昇給、昇任・昇格について不利益に取り扱われないことの周知【実施済】

育休を取ると昇給等に影響があるという懸念が職員の間で多くあることから、例えば、昇給について、原則育児休業期間の全てを勤務したものと、号俸の調整が行われるなどをパンフレット等の目立つ場所に明記する。

1月19日に提言書  
を手交  
(超イクメン部)

同日パパ会を開催  
「男性育休100%」  
達成を目指すことを  
誓う



# Koichi Aoki



3児の父	年齢:42歳	結婚年齢:36歳。妻は地方公務員(横浜市栄区役所)で、今年4月末に育児休業を終え、職場復帰済み。
長男:優希(ゆうき)	5歳5ヶ月。幼稚園(年長)に通園中。 こども向けのスマホゲームやYouTuberの動画サイトを観るのに夢中。 よく、幼稚園や習い事での同じクラスの複数の女の子にちょっかいを出している。	
長女:美織(みおり)	3歳1ヶ月。認可保育園に通園中。 スマホで、アンパンマンのおもちゃの動画を観るのに夢中。 エンジェルスマイルで皆のハートをわしづかみ♪いつも周りの人の心を癒やしている。	
二女:彩乃(あやの)	9ヶ月。長女と同じ認可保育園に通園中。 ずりばい・高ばいが高速になり、進む距離も伸び、部屋の奥のほうから玄関先まで一気に移動することも！ 最近、したり顔で、つかまり立ちも始めている。	
育児・家事の実施状況	長男のお弁当作り、食器洗い、ゴミ捨て、買い物などを担当。早く帰宅した時は、子どもをお風呂に入れることも。習い事の付き添い・送迎も積極的に行っている。掃除、洗濯は妻が担当。 幼稚園・保育園への送迎は、近所に住む私の両親にも協力してもらい、朝は、妻が2人の娘を保育園に、私が長男を幼稚園に連れて行っているが、帰りのお迎えは、子ども三人いずれも、私の両親に迎えに行っている。	
育児休業取得時期	平成28年10月初め～12月末の3か月間。その他、出産時に、配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得。	
取得しての感想 後輩へのメッセージ	実際に育児休業を取得してみたところ、新たに産まれた二女の育児というより、長男・長女の幼稚園・保育園の送迎(送迎時のママさん達との立ち話も含む)や児童館・公園での遊びの付き添いがメインでしたが、長男・長女と過ごす時間が増えたおかげで、子どもたちと心の距離が縮まったのか、「パパと〇〇する～♪」という回数が増えたことが、育児休業を取得して良かったこと・嬉しかったことです。 今回、育児休業を取得したことで、昼夜を問わず育児に携わることになり、母親が心身ともに受けている労苦を、少しだけですが感じる事が出来ました。また、子どもの一つ一つの成長を目の当たりにすることが出来て、感動することも多かったです。それらのことを、実際に体験出来たことは貴重な財産です。 イクボスも増えてきて、職場の理解も深まっています。これから育児をされる男性職員には、是非とも育児休業を取得していただき、私が味わったような感動や体験をしてもらいたいなと思います。	



7月から2ヶ月間、育休をとる予定です！！



# Yoji Maehara



年金局 企業年金・個人年金課

2児の父	年齢:34歳	結婚年齢:30歳。
長女:和奏	2歳3ヶ月。救急車、ヘリコプターなど乗り物が好き。 保育所に通園中。妹が生まれて若干赤ちゃんがえり気味。	
次女:志織	生後1ヶ月。お宮参りをすませたところ。	
育児・家事の実施状況	平日は、妻が先に出勤する(と同じくらいに子どもが起きる)ため、朝ご飯を食べさせて、通園の準備をして、保育所に預けて出勤。土日は、公園に出かけて一緒に遊ぶくらい。 現在は、妻が次女の出産で子どもを連れて里帰り中のため、毎週末実家に帰って子どもと遊んだり、自分が気がついたらオムツ交換など。	
日頃の悩み	長女の身の回りの世話をしていると、たまに「パパしないの!」(ママがいい!)と言われる。 最近、赤ちゃん返り気味なのもちょっと心配。 家の近くの保育園に入れない。 週末しか子どもたちに会えないのがさみしい。	
育児休業取得時期	平成29年7月～8月の2ヶ月間を予定。 その他、出産時に、配偶者出産休暇、育児参加休暇を取得。	
育休取得に向けてのコメント	長女の出産の時は育児休業は取得しなかったのですが、今回は来月から2ヶ月間育児休業の取得を予定しています。 長女は保育園に通っている(現在は休園して里帰り中)のですが、保育園が自宅から遠く、他に送り迎えを頼める人もいないため、特に次女が小さい間の保育園をどうしようか(いつ里帰りから戻ってこれるか)悩んでいました。 育児休業中は、保育園への送り迎えや積極的に子どもたちの育児をしたいと思っています。	



## (参考)都道府県知事のイクボス宣言実施状況

都道府県では、働きやすい職場作りに向けた取り組みが加速している。  
全国知事会において、イクボス宣言(平成28年11月)を実施するとともに、  
各都道府県においても事業主団体や市町村長等と一緒に個々にイクボス宣言が行われるなど、  
働きやすい職場作りに向けた各種取組が展開されている。

### 個々のイクボス宣言状況(知事会でのイクボス宣言を除く)

北海道高橋知事(平成27年6月)(注1)岩手県達増知事(平成28年6月)、宮城県村井知事(平成27年5月)、  
山形県吉村知事(平成27年11月)、福島県内堀知事(平成27年5月)、栃木県福田知事(平成28年9月)、  
群馬県大澤知事(平成29年3月)、東京都小池知事(平成28年9月)、千葉県森田知事(平成29年5月)(注2)、  
神奈川県黒岩知事(平成28年2月)、新潟県泉田知事(平成28年7月)、富山県石井知事(平成27年11月)、  
石川県谷本知事(平成29年1月)、福井県西川知事(平成28年11月)山梨県後藤知事(平成29年4月)、  
長野県阿部知事(平成27年5月)、岐阜県古田知事(平成28年10月)、静岡県川勝知事(平成29年1月)、  
愛知県大村知事(平成27年8月)、三重県鈴木知事(平成27年3月)、滋賀県三日月知事(平成27年4月)、  
京都府山田知事(平成28年5月)(注2)、兵庫県井戸知事(平成27年7月)(注3)、鳥取県平井知事(平成27年5月)、  
島根県溝口知事(平成29年3月)(注2)、岡山県伊原知事(平成27年5月)、広島県湯崎知事(平成27年1月)、  
山口県村岡知事(平成27年5月)、香川県浜田知事(平成28年1月)(注2)、徳島県飯泉知事(平成27年5月)、  
愛媛県中村知事(平成29年1月)、高知県尾崎知事(平成27年5月)、福岡県小川知事(平成29年2月)  
佐賀県山口知事(平成28年2月)(注4)、大分県広瀬知事(平成29年6月)、宮崎県河野知事(平成27年5月)、  
鹿児島県三反園知事(平成29年5月)、沖縄県翁長知事(平成29年4月)

(注1)輝く女性の活躍応援自主宣言

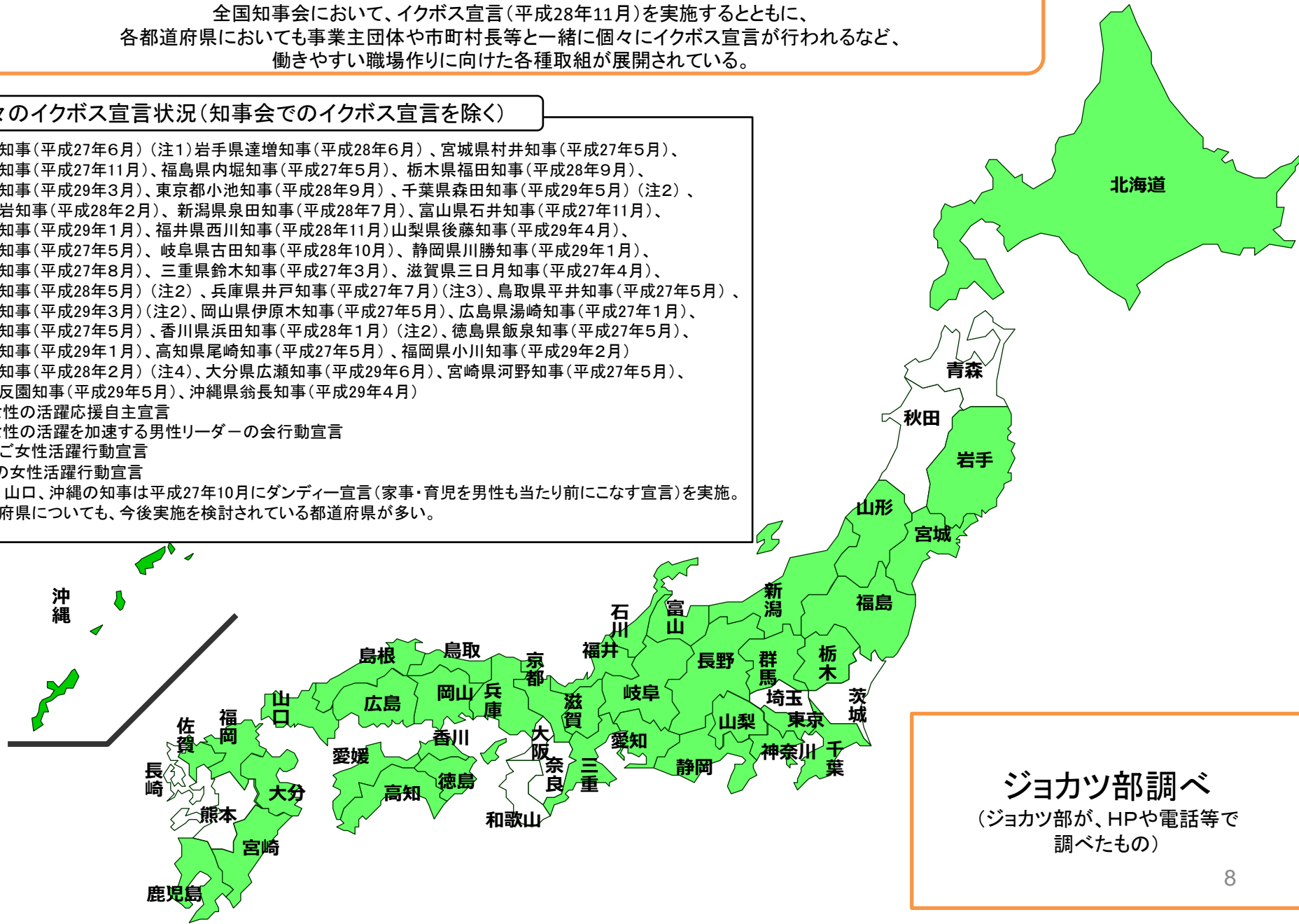
(注2)輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会行動宣言

(注3)ひょうご女性活躍行動宣言

(注4)福岡の女性活躍行動宣言

(注5)九州、山口、沖縄の知事は平成27年10月にダンディー宣言(家事・育児を男性も当たり前になす宣言)を実施。

※他の都道府県についても、今後実施を検討されている都道府県が多い。



ジョカツ部調べ  
(ジョカツ部が、HPや電話等で  
調べたもの)