高知家
KOCHIKE

令和６年度

ワーク

GO!
GO!

イクボスのススメ

＜県立学校＞

ライフ

令和６年９月
高知県教育委員会

1 「イクボス」ってどんなボス？

部下の育児を支援するだけではありません。

職場で共に働く部下のワーク・ライフ・バランスを考え、キャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。

濵田知事

令和2年4月1日に県のトップとして、「イクボス宣言」を行いました！

イクボス宣言（抜粋）

高知県庁は、県民の皆さまの共感を得て成果にこだわり前進していくとともに、「高知県職員子育てサポートプラン」の着実な実施を通じて、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる職場環境づくりを進めています。

私は、職員の仕事と家庭の両立を支援し、自らも仕事と私生活の充実に取り組む「イクボス」となり、先頭に立ってこの取組を推進します。

2 なぜ、今イクボスが求められているのか？

高知県教育委員会では、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育てられる職場環境や、活力のある職場づくりを進めています。

令和２年３月に策定した「教職員子育てサポートプラン～みんなでつくろう！お互いに理解し助け合える職場環境～」では、教職員のワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、「教職員が世代を超えて協力し、ともに支え合う環境づくり」や「時間外勤務の縮減、多様な働き方の拡大などの働き方改革」、「男性教職員の育児休業等の取得促進」といった視点から取組を強化しています。

このため、<u>育児、介護、その他教職員個々の事情全般に理解を示し、しっかりと職場をマネジメントする「イクボス」の存在が大切</u>です。

イクボスが主体となって、部下のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みましょう！

子育てサポートプラン数値目標の達成状況

休暇の取得方法、制度の概要はP.5～

	項　目	目　標
1	育児休業取得率	【男性教職員】 令和４年度末時点　30% **令和６年度末時点　50%** 【女性教職員】 令和６年度末時点　100%
2	配偶者の出産休暇・男性教職員の育児参加休暇	子どもの生まれた男性教職員全員が合わせて５日以上休暇を取得する。 取得率100%

実　績（公立学校）			
区分	R3	R4	R5
男性教職員の取得率（取得者数）	11.6% (15人/129人)	14.2% (16人/113人)	**35.0%** (41人/117人)
女性教職員の取得率（取得者数）	100% (139人/139人)	100% (135人/135人)	**100%** (151人/151人)
取得率（取得者数）	18.6% (24人/129人)	29.2% (33人/113人)	**32.5%** (38人/117人)

※（　）内は取得者数/対象者数

目標とあわせて、「**<u>子どもの生まれたすべての男性教職員が、１か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業の取得ができること</u>**」を目指して、取組を推進しています。

R4.4～
相談体制の整備等が義務化されました!!

管理職員は「イクボス」となって、次の取組をお願いします！！

育児に関する休暇取得支援プログラム

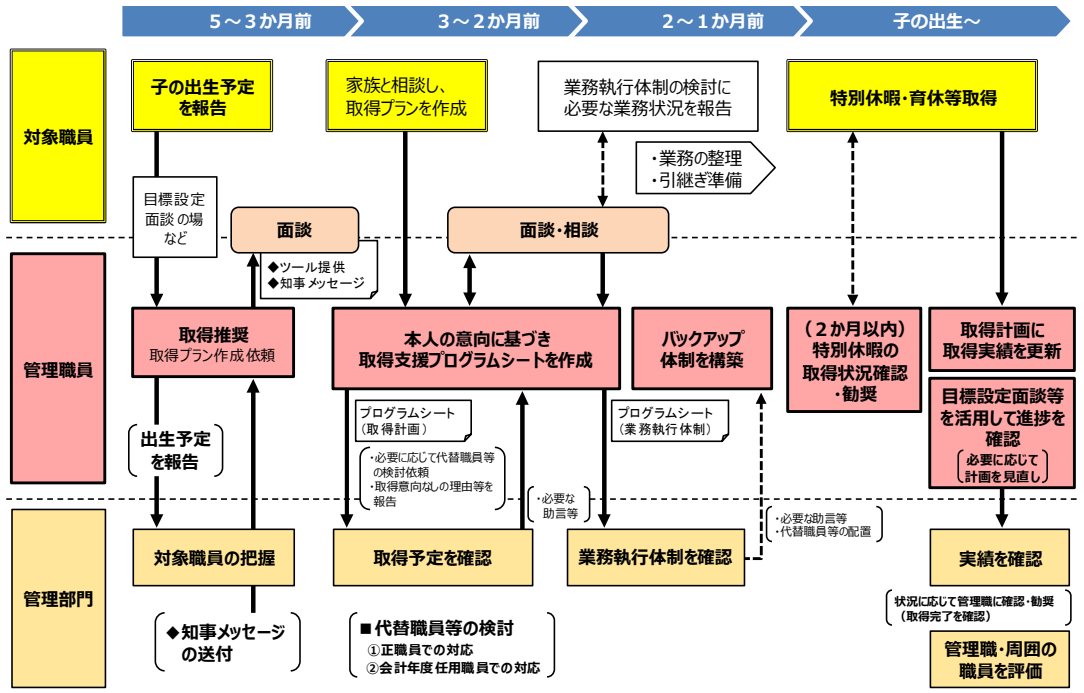
子どもが生まれる教職員の**早期把握、育児に伴う休暇・休業の取得の呼びかけ、支援体制の構築など一連の取組**により、教職員が育児休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組みましょう！

※取組に当たっては、知事部局の支援プログラムを参考にしてください。

子育てサポート面談

プログラムの**実施段階ごとに面談を行い**、面談実施後に「面談シート」へ面談内容等を記載して、**教職員・福利課へ写しを提出**してください。

【プログラムの流れ（参考：知事部局の例）】



※取組の手引きや様式は、教職員・福利課ＨＰ「ワーク・ライフバランスの推進に向けた取組」のページに掲載しています。

3 目指せ！！これが理想のイクボスだ！

イクボス

マネジメント能力が高く、率先してスクラップ&ビルド、業務改善に取り組みながら、組織として成果を出す。

分け隔てなく、部下とオープンなコミュニケーションをとりながら、キャリアに対する希望も把握している。

部下はもちろん、部下の家族も大事な存在と考えることができる。

多様な価値観に理解がある。

結果を周りのせいにしない。責任をとる度量がある。

共働き、育児中、介護中など、様々なステージでの問題を抱えた教職員の悩みを理解し、一緒に解決するための努力をする。

職場でも家族の話が笑顔でできる。ワークライフバランスを充実させる姿を自ら発信している。

4 イクボス10の実践 ～まずはここから始めてみよう！～

（参考：厚生労働省委託事業「イクメンプロジェクト」研修資料）

1 会議のムダ取り
定例的な会議を見直ししている。会議の目的やゴールを示し、終了時間が守られている。

2 資料の削減
既存資料を有効活用し、縮減・簡素化を徹底。「作りこみすぎない」「手間をかけさせない」「手戻りさせない」。

3 ノー残業デーの実践
上司自らが定時退校を行うとともに、教職員に対し、声かけ等を行い、職場の定時退校を推進している。

4 標準化・マニュアル化
行事等の終わった際には、概要報告をまとめ、業務の手順書は、他人が見てもわかるように作成している。

5 労働時間の適切な管理
部下の日々の労働時間を把握し、負荷が集中している部下をサポートしている。

6 業務分担の適正化
業務分担に偏りがないかを常に見直し、特定の教職員に時間外勤務が集中するようなことはない。

7 担当以外の業務の把握
担当業務だけでなく、周辺の業務に関する知識を身につけている。

8 スケジュールの共有化
上司と部下、部下同士で、日々のスケジュールを確認している。

9 育児に関する休暇取得支援プログラム
取組を確実に行い、育児期の教職員の子育て支援に努めている。

10 仕事の効率化
前例にとらわれることなく、常に仕事を効率的に行うことを意識し、手戻りがない。

5 イクボス度チェック ～あなたのイクボス度はどのくらい？～

	チェックリスト
□	管理職として成果を上げることも、部下の育成を図ることも重要視して、コミュニケーションをとっている。
□	日頃から早めの指示や進行管理を行い、部下が急に休んでも組織として対応ができている。
□	部下のタイムマネジメントに関する課題（育児、介護）や健康状態を把握し、その人に合わせた対応ができている。
□	公務能率の向上や時間外勤務の縮減に取り組み、部下に対し、適切な助言や業務量の調整をしている。
□	部下の現在の仕事に対する思いや、今後の中長期的なキャリアに対する希望などを把握している。
□	ノー残業デーはもちろん、業務に支障がない時は普段から自ら率先して帰っている。
□	仕事に真剣に全力で取り組むとともに、仕事以外の活動にも積極的に参加するなどして、自分自身の私生活を充実させている。
□	イクボスや両立支援に関する情報の収集等に積極的に取り組み、知識を高めている。
□	イクボスがなぜ大切なのか、自分の言葉で説明できる。
□	育児に関する休暇取得支援プログラムを確実に実施している。

チェックの数が 8～10
あなたこそイクボスです！引き続きその調子でマネジメントを！

チェックの数が 4～7
イクボスまでもう一息！イクボスを目指して頑張りましょう。

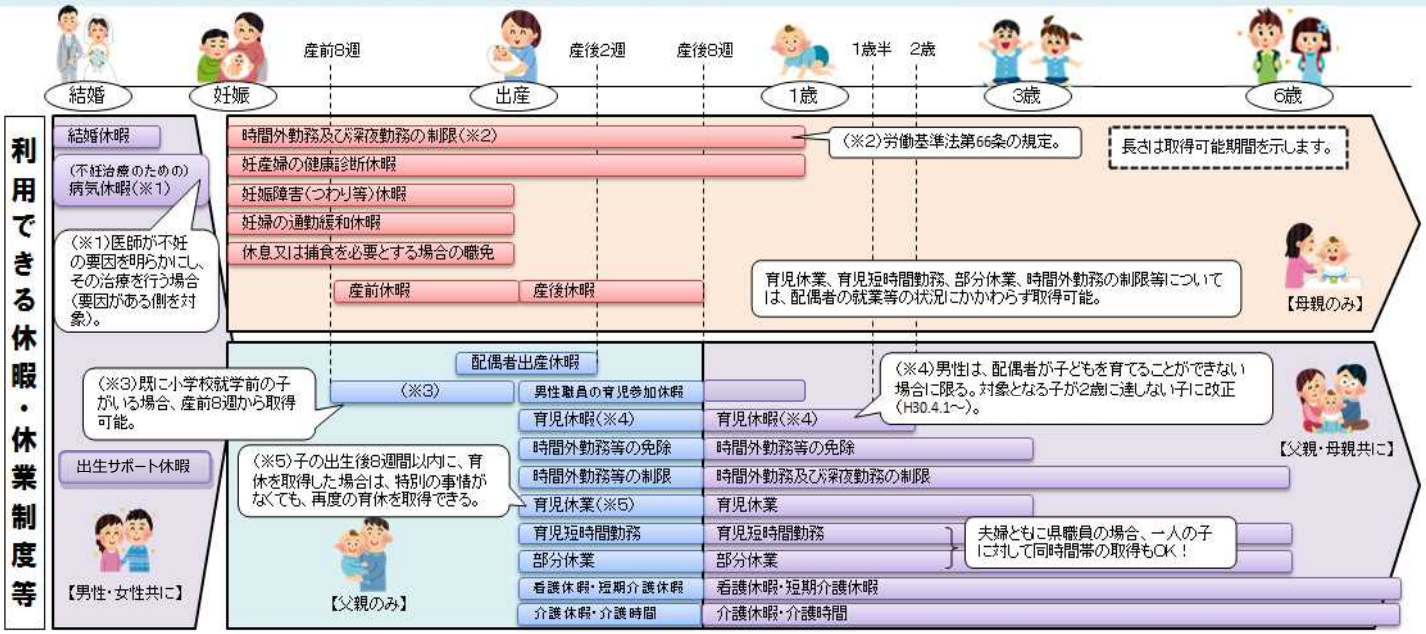
チェックの数が 0～3
イクボスのスタートラインにいます。できることから少しずつ実践を！

◆このリーフレットはいつでも見られる場所に保管してください。
◆日頃から部下と積極的にコミュニケーションをとり、風通しのよい職場づくりを進めましょう！

参考①

結婚・子育て等に利用できる休暇・制度

結婚～子育て期間中に職員が利用できる制度＆関係手続一覧



配偶者の出産休暇

1．要件

妻の出産に伴う入退院の付き添い等を行う男性職員が取得できる休暇

2．期間等

配偶者が出産のため病院に入院する等の日から出産の日以後２週間の期間内に**<u>３日</u>**（日又は時間単位）

3．ポイント

（１）連続又は断続して取得することが可能です。（下表「休暇」は「配偶者の出産休暇」を指します。）

（２）休暇の起点となる「病院に入院する等の日」とは、病院その他の医療施設又は自宅等において出産の準備体制に入った日を指します。

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	休暇①	5	6	休暇②
				妻入院	出生日	
8	9	休暇③	11	12	13	14
			妻退院			

男性職員の育児参加休暇

R4.10.1　改正（取得期間延長）

1．要件

妻の産前休暇期間から出産後１年までの期間中に、生まれてくる子又は小学校入学前の子を養育する男性職員が取得できる休暇

2．期間等

<u>出産日の翌日から出産後１歳に達する日（誕生日の前日）</u>までの期間に**<u>５日</u>**（日又は時間単位）

※小学校入学前の子がある場合のみ、出産予定日の８週間前から(多胎妊娠の場合は、産前14週)取得可能

3．ポイント

・　育児や家事、帰省の際の同行など、子どもの養育に関わるあらゆる場面で利用できます。

・　他に養育する者（祖父母等）がいる場合でも取得できます。

参考②

育児休業制度の概要はこちら

◆育児休業の取得

３歳未満（３歳に達する日（誕生日の前日）まで）の子を養育する職員が一定期間休業することを認める制度。

○１日からでも取得可能。

○原則２回まで取得可能。この２回に加え、男性職員は**「産後パパ育休」**（出産後８週間の期間内※の育児休業）を２回まで取得可能。

※出産予定日前に子が出生した場合は、出産日から、出産予定日以後８週間の期間内。

○配偶者の就業等の状況にかかわらず取得可能。

（注）子が保育園等に入園するなどして、常態的に子の日常生活上の世話に専念しない場合、育児休業の取得はできない。

◆給与等

○給料：支給されない

○期末手当、勤勉手当 ：

基準期間内（基準日（6/1又は12/1）以前6ヶ月）の育休取得期間に応じて次のとおり。

1回の育児休業に係る承認期間（※1）	期間率（支給割合）	
	期末手当	勤勉手当
1月以下（※2）	100／100	100／100
1月超えて2月以下	80／100	80／100 or 70／100
2月超えて3月以下	60／100	60／100 or 50／100
3月超えて4月以下		40／100 or 30／100
4月超えて5月以下		20／100 or 15／100
5月超えて6月未満		10／100 or 5／100
全期間	支給なし	支給なし

※1 期間の計算は、応当日計算によることとし、1月未満の期間を合算する場合は30日をもって1月と取扱う。
（1月の例）
・7/1～7/31 ・9/1～9/30
・10/17～11/16

※2 それぞれの承認期間の合算が1月以下のもの。ただし、①承認期間の全部が子の出生後8週以内の育児休業と、②①以外の育児休業は、合算しない。
①、②それぞれの期間で1月以下の場合。

○その他諸手当：支給されない

Q 育児休業を取りたいけれど、給与が支給されないから取りづらいです。

A ちょっと待った！休業中も一定の手当金が支給されます（期間要件あり）。

・ 共済組合から**１歳の誕生日の前日まで（※1）の休業期間について、「育児休業手当金」が支給**されます。**（共済組合への申請が必要）**

180日に達するまでの期間：１日につき、標準報酬日額（※2）の67%

181日以降：１日につき、標準報酬日額（※2）の50%

（※1）保育所に入所できない場合等は１歳６ヶ月まで。更に６ヶ月（２歳まで）延長可。

（※2）標準報酬月額の22分１の額。上限額あり。
標準報酬の算定基礎となる報酬の範囲は、給料及び諸手当のうち期末勤勉手当等を除いたもの。

・ 共済掛金も免除されます。（**共済組合への申請が必要**。月末日に休業中の場合又は育休開始月に14日以上の育児休業がある場合に、当月分を免除。）
この場合、手取り額では、休業前と比較して、概ね８割程度（180日まで。181日以降は、概ね６割程度。）が支給されます。

・ **育児休業の取得期間が子の出生後８週間以内とそれ以外の期間でそれぞれ１月以下の場合であれば、期末勤勉手当への影響はありません！**
ただし、１月を超えて取得する場合は、基準期間内（基準日（６月１日又は12月１日）以前６ヶ月）に取得した期間に応じて、支給割合が変わります。（上記の「◆給与等の○期末手当、勤勉手当」の表 参照）

◆教職員・福利課ＨＰに、「育児休業を取得する場合の収入試算表（概算）」を掲載していますので、ぜひ活用してください。

Q 昇給や昇任などキャリアへの影響も心配・・・。

A 昇給は影響なし！昇任は育児休業を取得していない職員と同じです（一定期間実勤務の必要あり）！

昇給：昇給については、復帰した日又は復帰後の最初の昇給日に、すべて勤務したものとみなして号給の調整を行うため、影響なし。

昇任：原則、育児休業を取得していない職員と同様。

昇任は、「職員の任用に関する規則」別表第３の期間（例：上級採用の場合の主事・技師２年、主査２年、主幹４年）は在職（実勤務）している必要がある（育児休業の期間は含まない。）。

参考③ 産後パパ育休の取り方

産後パパ育休（２回×14,16日間の例）や、子の出生後の各種手続等を具体例として作成しました。（この例では、育休期間が合計１月以下のため、ボーナスへの影響はありません。）

※W＝週間（week）

	日 SUN	月 MON	火 TUE	水 WED	木 THU	金 FRI	土 SAT	MEMO
10月	29 出産予定日	30 事務引継	1 出生！	2 特休３日間 配偶者の出産休暇	3	4	5 特休 計８日間 有給は先に取りたい	
	6	7 妻 退院	8	9 特休５日間 育児参加休暇	10	11 出勤 事務引継	12 扶養手当申請 出生から15日以内	
	13	14	15 産後パパ育休 ① Start!	16	17	18	19	□互助会会員なら「出産祝金」請求
	20	21	22	23	24	25		
	27	28 14日間	29 出勤	30 育児休業終了届 提出速やかに	31	1		
11月	3	4	5	6	7	8	9	□「育児休業手当金」共済組合へ請求 ①終了後に（②後にまとめてもOK）
	10	11 産後パパ育休 ② Start!	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	
	24	25	26 16日間	27 妻育休 Start!	28	29		
12月	1 ボーナス基準日	2	3	4	5	6	7	□「育児休業手当金」共済組合へ請求 ②終了後に
	8	9	10 ボーナス支給日	11 上の子の扶養手当 妻から扶養替え 妻育休から15日以内			14	
	15	16	17	18	19	20	21	
				25	26	27	28	

10がつ
- 給料：月額×**13/23の日割**支給
- 扶養手当：**申請**→OK→翌月支給
- 住居手当：**日割**支給
- 通勤手当：出勤事実**あり**支給
- 共済掛金：**同月開始・終了14日以上**or **月末日**育休→免除申請

11がつ
- 給料：月額×**9/21の日割**支給
- 住居手当：**日割**支給
- 通勤手当：出勤事実**あり**支給
- 共済掛金：**同月開始・終了14日以上**or **月末日**育休→免除申請

12がつ
- 期末・勤勉手当　12月分 12/10支給
- 産後パパ育休（出生後８w内）
  ①14日間＋②16日間＝30日→１月
  ボーナスへの影響なし!

子どもの生まれたすべての男性教職員が、<u>１か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業の取得</u>ができることを目指そう！