

| | |
|---------------------------|-----|
| 男女共同参画会議 第11回重点方針専門調査会 | 資料6 |
| 平成29年10月4日 | |

「女性活躍加速のための重点方針 2017」

I あらゆる分野における女性の活躍

2. 男性の暮らし方・意識の変革

b) 公務員の男性職員の育児への主体的な参画 の推進

(内閣人事局説明資料)

| 「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所 | | 通し番号 48 |
|--------------------------|--|---|
| 大項目 | I | I. あらゆる分野における女性の活躍 |
| 中項目 | 2 | 2. 男性の暮らし方・意識の変革 |
| 小項目 | (1) | (1) 男性の家事・育児等への参画促進 |
| 細項目 | ② | <p>②公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進 国家公務員の男性職員の家庭生活(家事、育児及び介護等)への関わりを推進するため、大臣や事務次官、官房長等がメッセージを発出する等により、職場の雰囲気醸成、管理職員に対する意識啓発、職員への仕事と家庭の両立支援制度の周知等を行う。特に、男性職員の育児休業の取得については、基本計画における政府全体の目標(13%)の達成に向けて引き続き男性職員や管理職員等の意識啓発を図るとともに、「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)についても、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指し、強力に取得促進を図る。 (後略)</p> |
| 該当施策名 (事業名) | 男性職員の育児休業等の取得促進 | |
| 該当施策の背景・目的 | <p>男性職員への家庭生活(家事、育児、介護等)への参画促進は、女性職員の活躍促進のためにも不可欠であり、男性職員のワークライフバランス推進の観点からも重要である。しかし、男性の仕事と育児や介護との両立について、管理職員の十分な理解がないケースも見られるため、一層の理解促進を図る必要がある。特に、男性職員の育児休業と「男の産休」については、政府全体の目標の達成に向け、強力に取得促進を図る必要がある。</p> | |
| 該当施策の政策手段の分類 | — | 法令・制度改正 |
| | — | 税制改正要望 |
| | ○ | 予算 30年度要求予算額: 115,362 千円 の内数 29年度予算額: 67,063 千円 の内数 28年度歳出予算現額※1: 50,282 千円 の内数 28年度決算額: 41,666 千円 の内数 使用割合: — % |
| | — | 機構定員要求 |
| | — | その他(具体的に) — |
| 該当施策概要 | <ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業等取得促進に係るハンドブックやポスターを作成し、各府省等に配布する。 育児をしながら働く職員のワークライフバランスの推進及び男性職員の家庭生活への関わりの推進に資するよう、各府省等の共働き世帯で未就学児を持つ職員を対象としたセミナーを実施する。 各府省等の管理職員を対象とした女性活躍・ワークライフバランス推進に係るセミナーに、男性職員の育休等の取得促進に関する内容を盛り込む。 | |

| | | |
|--------------------------------|-----------------|----------|
| 「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業) | 関連施策(事業)の通し番号※2 | |
| | 2 | |
| 「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業) | 関連施策(事業)の通し番号※3 | |
| | 32 | |
| 「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野 | 主に関係する分野・大項目 | |
| | 分野 一大項目 | 2-3 行政分野 |
| | その他関係する分野・大項目等 | |
| | 分野 一大項目 | — |
| 担当府省・担当課 | 内閣官房 | |
| | 内閣人事局 | |

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号は、『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)での施策の整理上の番号を示す。

※3『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号は、『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)での施策の整理上の番号を示す。

男性職員の育児休業等について

1 男性職員の育児休業等の取得状況

(注) 一般職（行政執行法人職員を除く。）及び防衛省の特別職の数値

(1) 男性職員の育児休業

- 男性職員の育児休業の取得については、第4次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標（平成32年13%）を踏まえ、各府省等において目標を設定
- 直近の取得状況（平成27年度）は、5.5%（700人）

| | 男性職員 | | 取得率 (%) A / B |
|--------|------------|-------------------------------|------------------|
| | 新規取得者数 (A) | 当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数 (B) | |
| 平成27年度 | 700 | 12,817 | 5.5 |
| 平成26年度 | 423 | 13,776 | 3.1 |

(2) 「男の産休」

- 「男の産休」（配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)とともに有給)については、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」で、全ての男性職員が合計5日以上取得する目標を設定
- ※ 「男の産休」については、平成28年12月のWAW!（国際女性会議）及び平成29年5月のグローバル・サミット・オブ・ウィメン2017において、安倍総理が国家公務員の男性は全員5日以上取得するよう御発言

- 直近の取得状況（平成27年度）は、30.8%（3,951人）

※ 両休暇合計5日以上取得した職員の割合

2 国家公務員の男性職員の育児休業等取得の啓発

国家公務員の男性職員の育児休業等の取得率向上のため、ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、管理職員や男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施

- 男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック
「イクメンパスポート」

- 男性職員の育児休業等取得啓発ポスター



- その他、内閣人事局が実施するセミナーにおいて、「男の産休」や男性職員の家庭生活への関わりへの推進に関する内容を盛り込むことにより、意識啓発を実施
- 女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー（管理職員対象）
- 仕事と育児の両立セミナー（共働き世帯で未就学児の子を持つ職員対象）

※ いずれも平成29年度の例