

男女共同参画会議 第17回重点方針専門調査会	資料5
平成30年10月3日	

(通し番号 119)

## 「女性活躍加速のための重点方針 2018」

### Ⅱ 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

##### a) 国・地方公共団体における取組の促進

(内閣人事局説明資料)



# 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28年度）は、8.2%（1044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な職員数 (B)	
平成28年度	1044	12,764	8.2
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

「男の産休」 5日以上取得率	平成28年度	平成27年度	平成26年度
	39.1%	30.8%	24.7%

## 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

## 「重点方針2018」を受けた「男の産休」等取得促進強化対策①

### ○ 管理職の人事評価への反映

「女性活躍加速のための重点方針2018」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）において、全ての男性職員による「男の産休」の合計5日以上の取得（毎年度）と、男性職員の育児休業取得率13%（平成32年）という政府目標の達成に向けて、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、両立支援制度の活用に向けた管理職の取組状況を重視した上で適切な評価が行われるようにすることが決定されました。

### 女性活躍加速のための重点方針2018

（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定） 抜粋

- 各府省において管理職の人事評価を行うに当たり、長時間労働の是正や部下の年次有給休暇等の取得促進などの働き方改革の取組の状況と併せて、男性職員の育児参画をより推進するため、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、両立支援制度の活用に向けた当該管理職の取組状況を重視した上で適切な評価が行われるよう、具体的な方策を検討し、その導入を図る。

### ○ 「男の産休」

配偶者出産休暇（2日）と育児参加のための休暇（5日）を合わせた合計7日間の有給休暇

### ○ 育児休業

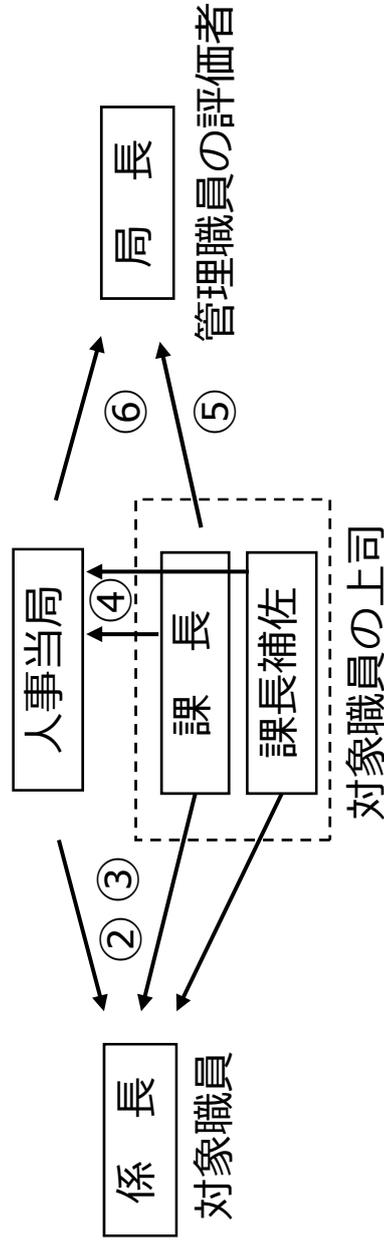
養育している子が3歳に達する日まで休業できる制度（給与は支給されないが、共済組合から一定の手当が支給される）

## 「重点方針2018」を受けた「男の産休」等取得促進強化対策②

### ○ 男性職員による「男の産休」及び育児休業取得を促進するための標準的な取組手順

- ① 職場全体への制度・休暇取得手順の周知及び取得の啓発
- ② 上司及び人事当局による対象職員の把握と取得啓発・取得日程の相談
- ③ 上司（及び人事当局）による業務分担の見直し等の取得環境整備
- ④ 上司が取得状況及び「男の産休」の取得が5日未満となった場合はその理由を人事当局に報告
- ⑤ 全ての管理職員は、人事評価の目標設定に当たり、部下の両立支援制度の活用に向けた自身の取組について留意した目標を立て、期首面談の機会等に当該管理職員の評価者と認識を共有
- ⑥ 人事評価の評語を付与する時期までに、対象職員の上司である管理職員又は人事当局から、当該管理職員の評価者に対し、対象職員の「男の産休」・育児休業の取得状況等について報告。管理職員の評価者は、この報告も含め、当該管理職員の取組状況を重視した上で適切な人事評価を実施

例：対象職員が係長で、上司である管理職員が課長、課長の評価者が局長である場合



# 男性職員の育児参画促進のためのチェックシート（一例）



チェックシートの取扱いに当たっては、本人のプライバシーに十分配慮して、取扱うこと。

上司職員(所属)  
(氏名)

<上司職員の例>  
人事評価の評価者、直属の上司、男性職員の所属する課室の管理職等

【男性部下職員の氏名】	【配偶者の出産予定日】 <b>2018年4月1日</b>
	【配偶者の出産日】 <b>2018年4月2日</b>

適切な機会・手段を捉えて対象職員を把握し、「上司職員所属・氏名、男性部下職員氏名、配偶者の出産予定日」を記入し、所属の人事担当課長補佐宛にメールで写しを提出

## 1 出産予定日の1～2か月前まで

① 男性職員に対し、「男の産休」(下記休暇合計で5日以上)の取得日程の相談を行うとともに、育児休業の取得希望を確認し、取得希望がある場合には、取得時期の相談を行う。

					※赤字は自動計算	} 取得対象期間
・配偶者出産休暇 (2日の範囲内)	入院等の日から産後2週(☆1)までの間	(☆1)	<b>2018年4月15日</b>	まで		
・育児参加休暇 (5日の範囲内)	産前6週(☆2)から産後8週(☆3)までの間 (☆2 産前に取得できるのは、小学校未就学の子を養育する場合に限られる)	(☆2)	<b>2018年2月19日</b>	から		
		(☆3)	<b>2018年5月27日</b>	まで		
・育児休業	出産日から子が3歳(☆4)になるまで	(☆4)	<b>2021年3月31日</b>	まで		

② 周囲の職員への状況説明、協力要請及び事務分担の見直しなど、必要に応じて、休暇等が取得しやすい職場環境を整備する。

## 2 休暇等の報告

③ 男性職員が、下記休暇合計で5日以上を取得をしたか。

(取得日数)

・配偶者出産休暇 (    日    時間    分 )

・育児参加休暇 (    日    時間    分 )

休暇の取得が合計5日未満だった場合、その理由を以下に記載してください。

(    )

部下職員の取得予定や取得実績などについて、必要に応じて記載してください。

④ 育児休業の取得希望 (    ) (子が3歳に達するまで)

取得予定期間 (    ) ~ (    )

上記①～④(水色部分)をチェック後、産後2か月以内に所属の人事担当課長補佐宛にメール等で提出

\*\*\*政府目標\*\*\*

○ 配偶者出産休暇 + 育児参加のための休暇 **両休暇合計5日以上全員取得**

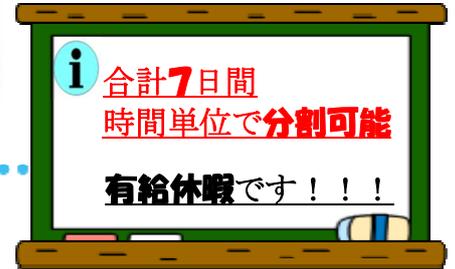
○ 男性職員の育児休業取得率 13%

# 「男の産休」・育休 応援宣言!!

〇〇省の  
男性職員と  
その上司の  
みなさんへ



## ご存知ですか??? 「男の産休」



### 配偶者出産休暇(2日)

妻の入退院や出産時の付添い、入院中の世話、子の出生の届出等  
⇒ 妻の入院等の日から出産後2週間までに取得可能



### 育児参加のための休暇(5日)

おむつ替え、生まれた子への授乳、上の子の世話等  
⇒ 産後期間(出産後8週間)までに取得可能



出産後の女性は、精神的にも体力的にも消耗しています…

パートナーのサポートが必要です!



## 「男の産休」・育休のポイント



- 「男の産休」は特別休暇なので、給与に影響はありません。
- 「男の産休」は、連続して取得する必要はありません。時間単位で分割可能です。
- 育児参加のための休暇は、上の子の世話のため、産前期間(出産前6週間)の取得も可能です。
- 休業中も、俸給の67%が手当として支給されます(育休期間が180日に達するまで)。所得税も免除されます。
- 昇給や昇任、昇格について、育児休業の取得を理由として、不利益に扱うことは禁止されています。

### 取得者の声

仕事を効率的に進めるスキルが身に付いた。

毎日毎日成長していく子どもの成長を間近で見ることができて、大きな喜びを感じた!

妻からの信頼が高まり、夫婦仲がよくなった。

子の面倒を見るスキルが身に付いた。



## 上司のみなさんのリーダーシップが必要です!!

- 「男の産休」合計5日以上100%(毎年度)取得、男性職員の育児休業取得率13%(平成32年)が、政府目標です!!
- 男性職員の育児参画は、女性活躍促進や組織の活性化につながるものです。「男の産休」をその糸口にしてください!
- 面談等の機会を捉え、子の出生予定がある職員の事前把握に努めるとともに、把握した時には取得日程の相談も積極的に行うなど、取得を促す働き掛けをお願いします。
- 周囲の職員への協力要請を行うなど、男性職員が休暇等を取得しやすくなるよう環境整備をお願いします。
- 部下の「男の産休」・育休の取得状況と、「男の産休」の取得が5日未満だった場合にはその理由について、〇〇課への報告が必要です。
- 人事評価に当たっては、部下の「男の産休」の取得状況等も重視されることとなりました。