

両立支援等助成金（出生時両立支援コース「子育てパパ支援助成金」）

【通し番号131】

令和2年度要求額 65.4（35.9）億円（雇用勘定）

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、その取組によって男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に対して助成する。

※育児目的休暇とは、目的の中に育児又は配偶者の出産支援を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。

◆関連する政府目標：男性の育児休業取得率→13%以上（2020年まで）（日本再興戦略2016）

主な支給要件

①②男性労働者の育休取得

- 男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのため、★のような取組を行うこと。
- 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。
- ◎個別支援加算：個別に育児休業の取得に向けて具体的な調整を行う取組を導入、実施した場合に加算

③育児目的休暇の導入・利用

- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
- 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりのため、★に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日(中小企業は5日)以上取得すること。

★「職場風土づくりの取組」とは

「管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する」
など、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのための取組をさします。

支給の流れ、支給額

男性労働者の育児休業

育児目的休暇

職場風土作り



① 1人目

すでに男性の育児休業取得実績がある企業

制度導入・周知

制度利用



② 2人目以降

1年度10人まで支給

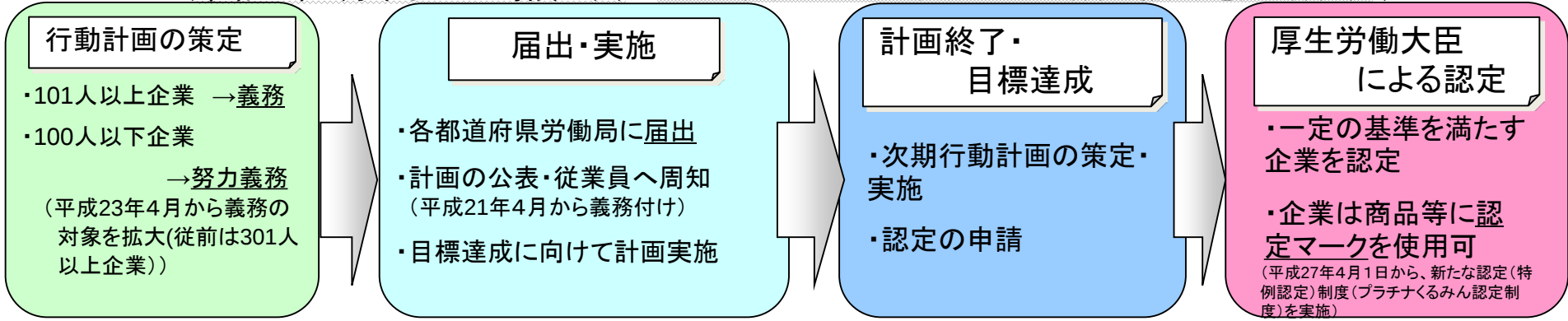
1事業主1回まで支給

		中小企業	中小企業以外
①	1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
	個別支援加算	10万円<12万円>	5万円<6万円>
②	2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上： 14.25万円<18万円>	a 育休14日以上： 14.25万円<18万円>
		b 育休14日以上： 23.75万円<30万円>	b 育休1ヶ月以上： 23.75万円<30万円>
		c 育休1ヶ月以上： 33.25万円<42万円>	c 育休2ヶ月以上： 33.25万円<42万円>
	個別支援加算	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
③	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。
②は1企業当たり1年度10人まで支給。（支給初年度のみ9人まで。支給初年度において①に該当する労働者がいない場合は、②のみの支給）③は1企業1回まで。
※ 生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2～5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
 - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
 - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策
対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

＝計画例＝

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

＜対策＞

- 令和○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 令和○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

＜対策＞

- 令和○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 令和○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(令和元年6月末時点)

・101人以上企業の	97.2%
・301人以上企業の	97.1%
・101～300人企業の	97.3%
規模計届出企業数	84,919社

○ 認定状況(令和元年6月末時点)

- ・くるみん認定企業 3,153社
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 303社



認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%(プラチナくるみんは13%以上)以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上(プラチナくるみんは30%)であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。

など

※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

■「イクメンプロジェクト」とは（H22年度から実施）

- 積極的に育児をする「イクメン」の仕事との両立に取り組む「イクメン企業」を支援し、好事例等を周知・広報するプロジェクト
- 表彰や参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し仕事と育児の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図る。



■「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上

令和2年度活動案

1 イクメン2020キャンペーンの拡充

子が出生して8週間以内に男性が育児のために休みを取ることを勧奨し、男性の育児参画を促すため、これから結婚・育児に直面する若年層向けの普及啓発など、全国的なキャンペーンを実施する。

2 企業等への働きかけの拡充

中小企業等及び企業に働きかけを行う自治体を対象としたセミナーの地域毎の開催を増やすとともに、職場内研修資料等の周知広報等を通じ、男性の育児休業取得に対する職場の理解や支援を促進させる。

3 企業表彰・イクボス表彰の実施

男性の育児と仕事の両立を推進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」を実施し、男性の育児休業取得促進に係る模範的な取組・労務管理を周知するとともに、部下の育休取得や短時間勤務等に際し、業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている男女管理職を表彰する「イクボスアワード」を実施し、部下の仕事と育児の両立を支援している管理職のモデルを周知する。

4 「イクメンプロジェクト」公式サイト of 運営等

企業の好事例集やパンフレット等関係資料の作成・掲載、仕事と育児の両立体験談の掲載、自治体の取組情報の収集・発信等により広く情報提供を図る。

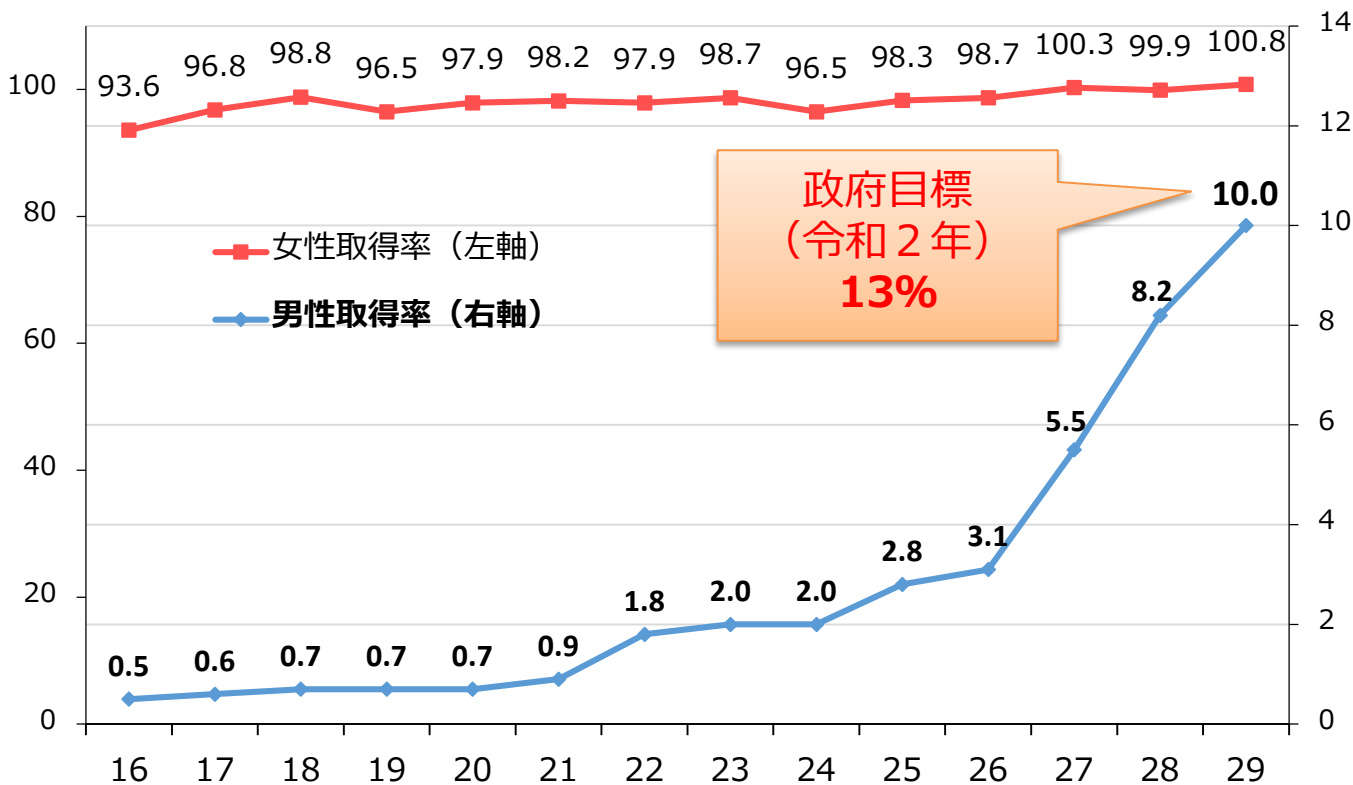
5 イクメンプロジェクト推進委員会の設置・運営

有識者等による「推進委員会」を設置し、プロジェクトの内容・実施方法について協議する。

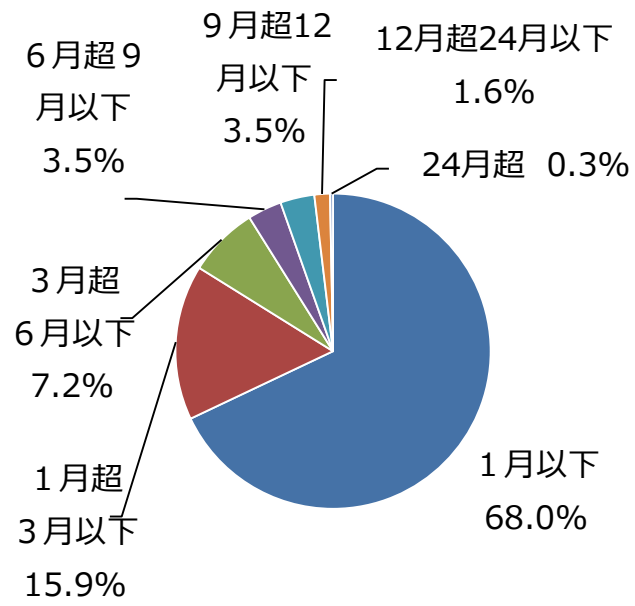
1. 男性国家公務員の育児休業の取得状況

- 男性国家公務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」（平成27年12月）で令和2年までに13%とする政府目標を設定
- 直近の取得状況（平成29年度）は、10.0%（1,314人）

育児休業取得率の推移



男性の育児休業取得期間 (平成29年度)



2. 男性国家公務員の「男の産休」の取得状況

- 「男の産休」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
- 直近の「男の産休」5日以上使用率（平成29年度）は、51.9%

（注）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7日間のうち5日以上使用した割合

	26年度	27年度	28年度	29年度
「男の産休」 5日以上使用率	24.7%	30.8%	39.1%	51.9%

政府目標
（毎年度）
100%

○ 「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

<取得可能期間>

- ・ 配偶者出産休暇：妻の出産に係る入院等の日から、出産の日の後2週間を経過する日まで
- ・ 育児参加のための休暇：妻の出産予定日6週間前の日から、出産の日の後8週間を経過する日まで

3. 男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得の啓発

(1) ハンドブック、ポスターの作成・配布 (令和2年度予算：4,642千円)

- 男性職員の育児休業及び「男の産休」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」

- ・ 約3.1万部発行
- ・ 全国約 860カ所に配布
- ・ 内閣人事局HPにも掲載



男性職員の育児休業等 取得啓発ポスター

- ・ 約1.5万枚発行
- ・ 全国約 860カ所に配布
- ・ 内閣人事局HPにも掲載



(2) セミナーの開催 (令和2年度予算：7,270千円)

eラーニングの実施 (令和2年度予算：4,900千円)

- 内閣人事局が実施するセミナー等において、育児休業・「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

- 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）
- 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）
- 働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職向けeラーニング

※いずれも平成30年度の例

（全国の地方支分部局を含めた全府省等の全ての管理職員対象：約2.1万人が受講）

4. 「男の産休」等の取得促進強化策

- 平成30年6月から、新たな取得促進策を開始。取得対象の男性職員に管理職（上司）が「イクメンパスポート」を直接手交して取得を勧奨するなど、手順を標準化
- 標準的な取組手順を踏まえた各省の取組状況や取得率等について、引き続きフォローアップを実施

（1）取得促進に向けた全府省の取組手順の標準化

- ・「女性活躍加速のための重点方針2018」を踏まえて、各府省等の人事当局に対し、男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得を促進するための標準的な取組手順及び人事評価の実施について通知

＜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（チラシを活用）
- ② 上司や人事当局による対象者把握、取得日程の相談（チェックシート等を活用）
- ③ 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

（2）管理職（上司）の人事評価への反映

- ⑤ 全ての管理職は、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人事評価の目標を設定
- ⑥ 対象職員の上司である管理職の人事評価者は、対象職員の取得状況や管理職の取組状況を重視した上で適切に評価

男性職員の育児参画促進のためのチェックシート（一例）

上司職員（所属）
（氏名）
上司職員の所属
人事評価の詳細、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】
【配属者の出席予定日】
2018年4月1日
【配属者の出席日】
2018年4月2日

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、配属者の出席予定日」を記入し、直属の人事担当課長権限にメールで送付し提出

1 出席予定日の1～2か月前まで

1-1 男性職員に対し、「男の産休」下配属者合計5日以上取得目標の達成を行うとともに、直属課長の取得率目標を達成し、取得率定がある場合には、取得率目標の達成を行う。

2 休暇等の報告

2-1 男性職員が、下配属者合計5日以上取得をしたか。

（取得日数）
配属者出席休暇（日） 時間（分）
育児参加休暇（日） 時間（分）
育児休業（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。

2-2 周回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。

3 休暇等の取得希望

取得予定期間（ ）～（ ）（年が異なる場合は）
提出

上配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権限にメールで提出

※取得目標※
配属者出席休暇 + 育児参加のための休暇 週休暇合計5日以上全員取得
男性職員の育児休業取得率 13%

【参考】女性活躍加速のための重点方針2018（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。

●男女共同参画社会基本法に基づき、政府は男女共同参画基本計画を定めている。

第4次男女共同参画基本計画（地方公務員関連部分）
＜成果目標＞（抜粋）

項 目	現 状	成果目標（期限）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	35.1% （平成29年度）	40% （平成32年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	31.7% （平成29年度）	40% （平成32年度）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	22.6% （平成30年）	30% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	19.0% （平成30年）	25% （平成32年度末）
本庁課長相当職	10.5% （平成30年）	15% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	6.4% （平成30年）	10%程度 （平成32年度末）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 34.0% 〔政令指定都市 25.8%〕 （平成30年）	35% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	市町村 28.5% 〔政令指定都市 21.8%〕 （平成30年）	30% （平成32年度末）
本庁課長相当職	市町村 16.7% 〔政令指定都市 15.8%〕 （平成30年）	20% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	市町村 8.8% 〔政令指定都市 9.5%〕 （平成30年）	10%程度 （平成32年度末）
地方警察官に占める女性の割合	9.4% （平成30年度）	10%程度 （平成35年）
消防吏員に占める女性の割合（注）	2.7% （平成30年度）	5% （平成38年度当初）
男性地方公務員の育児休業取得率	4.4% （平成29年度）	13% （平成32年度）

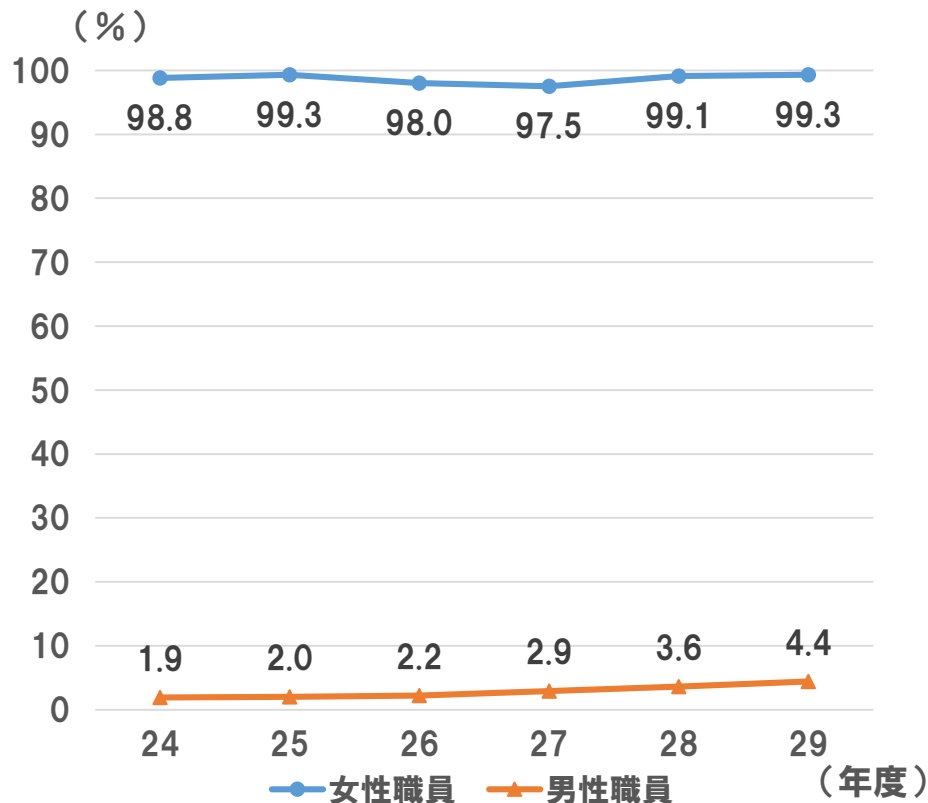
（注）消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

○「女性活躍加速のための重点方針2019」
（令和元年6月18日 全ての女性が輝く社会づくり本部決定）

- 3（1）「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進
②国・地方公共団体における取組の促進
- 男性地方公務員については、育児休業取得率13%（目標期限：令和2年）の目標達成等に向けて男性職員の育児休業取得や育児のための一定期間の休暇等の取得に向けた地方公共団体の取組を促進するため、**男性職員の育児休業取得率や育児参加のための休暇等の取得率が伸びている地方公共団体の取組事例や「イクメン」職員の育児参加に関する取組事例の情報収集・提供等により、育児休業等を取得しやすい職場風土づくりに向けた各団体の取組を支援する。**
- また、**各種会議における地方公共団体への呼びかけやヒアリングを通じた取組状況の聴取及び助言等により、各地方公共団体に対する取組促進の働きかけを行う。**
- さらに、**関係省庁が連携し、地方公務員の職種別の状況把握や取組を通じた育児休業等の取得の促進を図る。**

地方公務員の育児休業等取得状況

育児休業取得率
(教員及び消防・警察職員を含む)

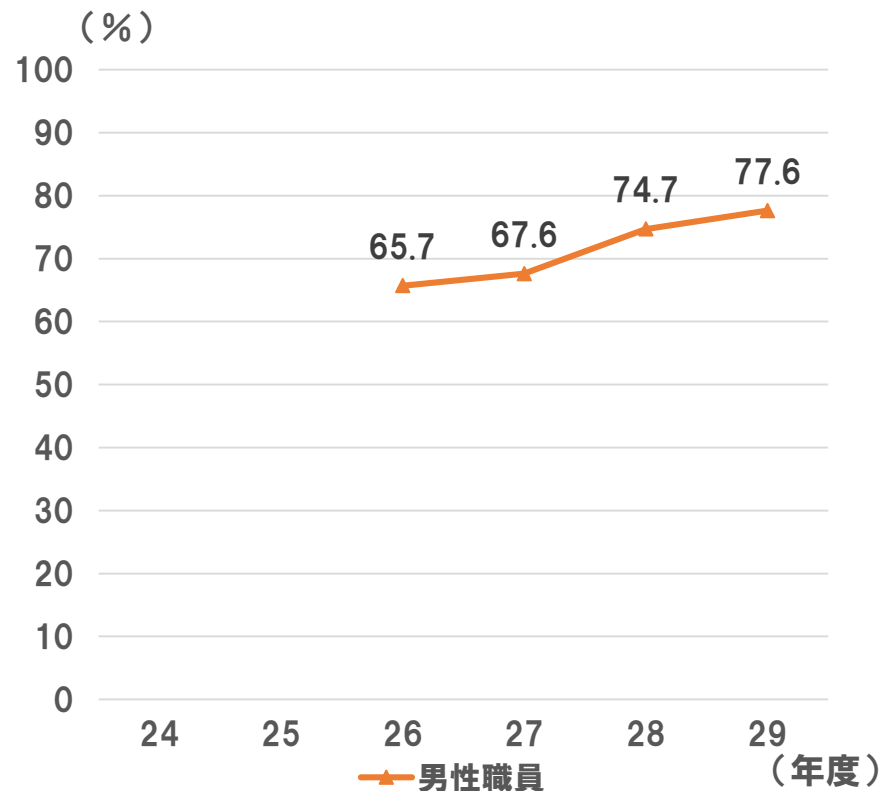


【参考】

国家公務員 10.0% (平成29年度)

民間企業 5.14% (平成29年度)

特別休暇取得率※
(教員及び消防・警察職員を含む)



※配偶者出産休暇及び育児参加休暇のいずれか又は両方を取得した者の割合

【出典】総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

地方公務員の働き方改革・女性活躍推進に向けた総務省の支援

地方公務員の働き方改革・女性活躍推進に向けた戦略的広報・情報発信

○「女性活躍加速のための重点方針2019」（令和元年6月18日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性職員活躍等に係る先進的な取組事例を発信するほか、地方公共団体の職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進する。

また、「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」や女性職員活躍等に向けた実践的な取組手法についての調査・研究を踏まえ、本年3月に改訂したガイドブックの周知を行うとともに、引き続き、地方公共団体における取組状況のフォローアップ等を行う。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修や、各種研修課程での「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る地方公務員の意識改革・働き方改革・人材育成をより一層強化する。

さらに、トップのコミットメントの拡大を図るため「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を始めとする、自治体への働き掛けを行う。

戦略的広報・情報発信の主な取組（令和2年度予算概算要求 15,752千円）

事業名称 いずれも仮称	事業概要	令和2年度予算
女性地方公務員活躍・働き方改革の推進に関する調査研究事業	民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的方策について調査研究（下記協議会と連携）	14,105千円
女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会	地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法等を検討する場	1,064千円
女性地方公務員活躍・働き方改革に係る先進事例集	地方公共団体における女性職員活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例や、仕事と家庭を両立しながら活躍するロールモデル職員を紹介する事例集	583千円

女性地方公務員等の人材育成・意識啓発に向けた取組

I 自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」

- 地方公共団体の幹部職員養成のための研修を行う自治大学校において、女性職員向け研修を実施（年2回）

II 自治大学校の下記研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施

- 都道府県・政令指定都市及び市区町村の①幹部職員向け研修、②幹部候補職員向け研修、③女性職員向け研修

地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック

- 平成29年度事業として、女性活躍や働き方改革について調査・分析等の実績がある民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的な取組方策について調査研究を実施
- 上記調査研究事業と連携して、地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体の取組事例や課題を共有するとともに、具体的・実践的な取組方策等について意見交換及び検討を行う協議会を開催
- 協議会での検討を反映し、上記事業の成果物として、ガイドブックを作成。平成30年度にはガイドブック改訂版を作成。

取組のステップ

Step 1 トップのコミットメント

- トップのコミットメント発信者の決定

Step 2 コアメンバーを決定

- トライアル推進担当者の決定
- モデル部署の選定 / コアメンバーの決定

Step 3 現場の声を聞く

- 働き方の課題について検討
- ヒアリング・アンケート調査等

Step 4 最初の取り組みを明確に

- 具体的な取組を設定

Step 5 全員でトライ

- 取組内容の周知・社員の巻き込み

Step 6 オープンに共有

- 前半で効果・課題を共有→追加策投入

Step 7 効果を検証

- 検証・結果のフィードバック発表

男性職員の育児参加促進に向けた取組手法

【トップのコミットメント】

- ◆ 子どもが生まれた男性に対し、首長から「お祝いメッセージ」を送付、トップ自ら育児休業取得を奨励
- ◆ 首長及び幹部職員による「イクボス宣言」
- ◆ 首長の関心が薄いと感じられる場合は、女性活躍の意義と合わせて男性の育児参加促進の意義をデータを用いて説明し、理解を促す

【男性職員の不安軽減】

- ◆ 特別休暇や育児休業の取得計画を記載した育児参加計画書を作成（所属長との面談を活用した作成が効果的）
- ◆ 給与シミュレーションにより育児休業取得に伴う収入額の変化を提示（休業中も育児休業手当金や共済掛金免除による収入保障）
- ◆ 育児休業を取得した男性職員の体験談を聞く場の開催（ランチ交流会や体験談をまとめた冊子の作成）

【日頃からの業務効率化、休暇取得促進】

- ◆ 担当者不在時のカバー体制の構築
- ◆ 係を超えた人員配置・応援態勢の構築
- ◆ 年次休暇の計画的な取得を可能とする職場環境づくり

事業概要・目的

- 長時間労働などにより、男性の家事・育児への参画が少ないことが、少子化の原因の一つと考えられている。
- 「少子化社会対策大綱」、「働き方改革実行計画」や「女性活躍加速のための重点方針2018」においても、男性の家事・育児への参画促進が掲げられており、これらに基づき、男性が休暇を取得し、家事・育児が行える環境整備のための取組を推進する必要がある。

平成30年度事業

- 関係省庁、民間企業・経済団体等との連携を図り、配偶者の出産直後の休暇取得をはじめ、男性の子育て目的の休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業を巻き込み、キャンペーンロゴを利用した普及促進イベント等の開催等を行うことを想定。
- 平成30年度は「少子化克服戦略会議提言」（平成30年6月4日）により「子育て応援コンソーシアム」を立ち上げるよう提案がなされたこと及び「子育て応援コンソーシアム」は、子育てにやさしい社会的機運の醸成に向けた国民運動の基盤として設置されるものであり、子育て世帯にやさしいサービス・機能面の充実への取組推進等を行うものであることから、**男性が休暇を取得し、家事・育児が行える環境整備のための取組推進に資するものである「子育て応援コンソーシアム」を実施**することとした。

令和元年度事業

- 男性が休暇を取得し、家事・育児が行える環境整備のため、男性の配偶者の出産直後の休暇取得を推進する「さんきゅうパパプロジェクト」推進事業とあわせ、広報啓発活動を行う。
- 男性が休暇を取得し、家事・育児を積極的に行っていくために、家事・育児を行いやすくする工夫や「さんきゅうパパプロジェクト」の知名度上昇のための施策を実施予定。

取組の概要

- 配偶者の**出産直後の男性の休暇取得**を促進し、働き方に関する意識改革、男性の家事・育児への参画を促す取組。
- **2020年に80%が目標（現状（2015年）：55.9%）**
男性の配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上（年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業など）の取得率。（少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）の数値目標）
⇒例えば、
子供が生まれる日、子供を自宅に迎える日、出生届を出す日には、パパが休暇をとることが当たり前の文化に！

主な広報・啓発活動の概要

- 平成27年6月29日
さんきゅうパパプロジェクト キックオフシンポジウムの開催
安倍内閣総理大臣を表敬訪問、さんきゅうパパの取組報告
- 平成27年11月、平成28年10月、平成29年11月、平成30年10月
たまひよファミリーパークin横浜において、ブース出展（パネルアンケート）、有識者の講演の実施、啓発用冊子の配布。
- 平成28年3月13日
加藤大臣の「GROWING with DAD!」の視察
- 平成29年6月16日
男性の家事・育児の必要性、子育て目的の休暇取得の現状等についての特集を掲載した「少子化社会対策白書」を公表。
- 平成29年10月
啓発冊子「さんきゅうパパ準備BOOK」（改訂版）の発行



少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）
（抜粋）

《重点課題》

（4）男女の働き方改革を進める。

長時間労働などにより、男性の家事・育児への参画が少ないことが、少子化の原因の一つであり、従来の働き方に関する意識を含めた改革が必要不可欠である。

（男性の意識・行動改革）

長時間労働の是正に加え、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革を促す。また、**男性が、出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得の促進**など、実効性の高い方策を推進する。

《施策に関する数値目標》

男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 **80%**
（2020年）

広報・啓発ツール（冊子・ポスター）



※ 夫婦で読む、男性の「産休」スタートブック「さんきゅうパパ準備BOOK」

※「さんきゅうパパ」は産後に休みをとるパパのことをいい、「さんきゅう」は「産休」と「Thank you」を示しています。

<目的>

男性が家事・育児等に参加することは女性活躍の観点からも重要であるため、平成27年12月25日に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」においても「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」という章が新たに立てられ、「男女共同参画に関する男性の理解の促進」の具体的な取組が盛り込まれました。

計画では「6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間」を平成32年までに「1日あたり2時間30分」にすることを成果目標としています。（平成28年社会生活基本調査時において83分）

令和元年度事業内容(案)

- 「“おとう飯”始めよう」キャンペーン及び「日本全国のおとう飯」の実施
- 地方自治体による「“おとう飯”始めよう」キャンペーンの実施支援
- 「“おとう飯”」大使による広報活動の拡大
- 官民の有機的な連携の下、啓発キャンペーンイベントを開催
 - ・基調講演、パネルディスカッション、ワークショップ、トークセッション など
 - ・民間企業による男性の家事・育児参加促進につながる商品・サービス紹介コーナーのブース出展
- インターネット等の啓発広報を展開

上記の施策を実施して総合的に推進し、国民の気運を醸成する！

【参考】 女性活躍加速のための重点方針2019（令和元年6月18日：すべての女性が輝く社会づくり本部決定） 抜粋

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

（2）男性の家事・育児等への参画についての国民全体の気運醸成

男性の家事・育児等への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンについて、地方公共団体における自主的な取組を加速するとともに民間企業の参画や連携を図る。また、家事・育児等に関連付けられる様々なイベントを活用し、官民が連携した広報を実施する。