

平成24年3月14日
内閣府

国家公務員の育児休業の取得状況（平成22年度）

府省名	女性職員			男性職員		
	新規取得者数 (人)	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 (人)	育児休業 取得率 (%)	新規取得者数 (人)	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 (人)	育児休業 取得率 (%)
内閣官房	0	0	-	0	10	0.0
内閣法制局	1	1	100.0	0	1	0.0
内閣府	6	6	100.0	0	65	0.0
宮内庁	3	3	100.0	1	36	2.8
公正取引委員会	5	5	100.0	2	28	7.1
国家公安委員会 (警察庁)	26	26	100.0	3	160	1.9
金融庁	8	8	100.0	2	48	4.2
消費者庁	0	0	-	0	8	0.0
総務省	29	29	100.0	4	120	3.3
法務省	302	300	100.7	37	1,437	2.6
外務省	45	50	90.0	4	181	2.2
財務省	547	543	100.7	69	1,754	3.9
文部科学省	21	21	100.0	7	81	8.6
厚生労働省	317	318	99.7	47	561	8.4
農林水産省	120	118	101.7	20	386	5.2
経済産業省	78	82	95.1	4	190	2.1
国土交通省	253	255	99.2	31	1,601	1.9
環境省	9	10	90.0	2	43	4.7
防衛省	879	932	94.3	19	7,381	0.3
人事院	9	9	100.0	2	9	22.2
会計検査院	10	10	100.0	0	26	0.0
合計	2,668	2,726	97.9	254	14,126	1.8

- (注) 1 「一般職の国家公務員の育児休業等実態調査及び介護休暇使用実態調査の結果について」（平成23年12月20日人事院）、防衛省調べより作成。
 2 「一般職の国家公務員の育児休業等実態調査及び介護休暇使用実態調査の結果について」においては、平成22年度の調査対象となる職員について、東日本大震災のため調査の実施が困難な官署に在勤する職員（約850人）は含まない。
 3 「新規取得者数」とは、当該年度中に新たに育児休業（再度の育児休業者を除く。）を取得した人数（平成19～21年度に取得可能となった職員が取得した場合を含む。）をいう。
 4 「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」とは、男性職員については、当該年度中に子が出生したものの数、女性職員については、当該年度中に産後休暇が終了し育児休業が取得できることとなったもの（平成22年2月3日から平成23年2月2日までに出産したもののうち、産後の特別休暇中に子が死亡した場合等を除いたもの。）の数をいう。
 5 育児休業取得率は（新規取得者数／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）を示す。このため、取得率が100%を超えることがある。

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）

項目	計画策定時数値	最新値	目標（期限）
国家公務員の男性の育児休業取得率	0.7% (H20年度)	1.8% (H22年度)	13% (H32年)
男性の育児休業取得率	1.72% (H21年)	1.38% (H22年)	13% (H32年)

* 国家公務員の男性の育児休業取得率の最新値については、内閣府にて算出したもの。

第3次男女共同参画基本計画における女性国家公務員の 仕事と生活の調和に関連する具体的施策

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）
 第2部 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大（抄）
 （3）行政分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	
③仕事と生活の調和の推進	
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に積極的に取り組む。 ・育児休業について、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）における「2020年までの目標」を踏まえて、各府省において男性職員の育児休業取得促進を率先して実施し、平成32年（2020年）までに、政府全体として13%となることを目指す。 ・勤務時間を短縮することができる育児短時間勤務・育児時間や始業時刻を弾力的に変更できる早出・遅出勤務の活用促進といった柔軟な働き方を推進するなど、男性職員、女性職員ともに育児休業以外の仕事と育児・介護の両立支援制度についても広く活用促進に努める。 ・育児休業、介護休暇等の取得促進を図るため、代替要員の確保に努めるとともに、育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進する。 ・業務の効率化を図るとともに、勤務状況の的確な把握など勤務時間管理を徹底することによって超過勤務の更なる縮減に取り組む。 ・仕事と生活の調和を図る観点から、テレワーク（情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方）の導入に努める。 	<p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p> <p>全府省</p>