

男女共同参画会議重点方針専門調査会(第23回)  
令和2年3月19日 10時～12時  
8号館5F共用C会議室

# 男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の 取得促進について

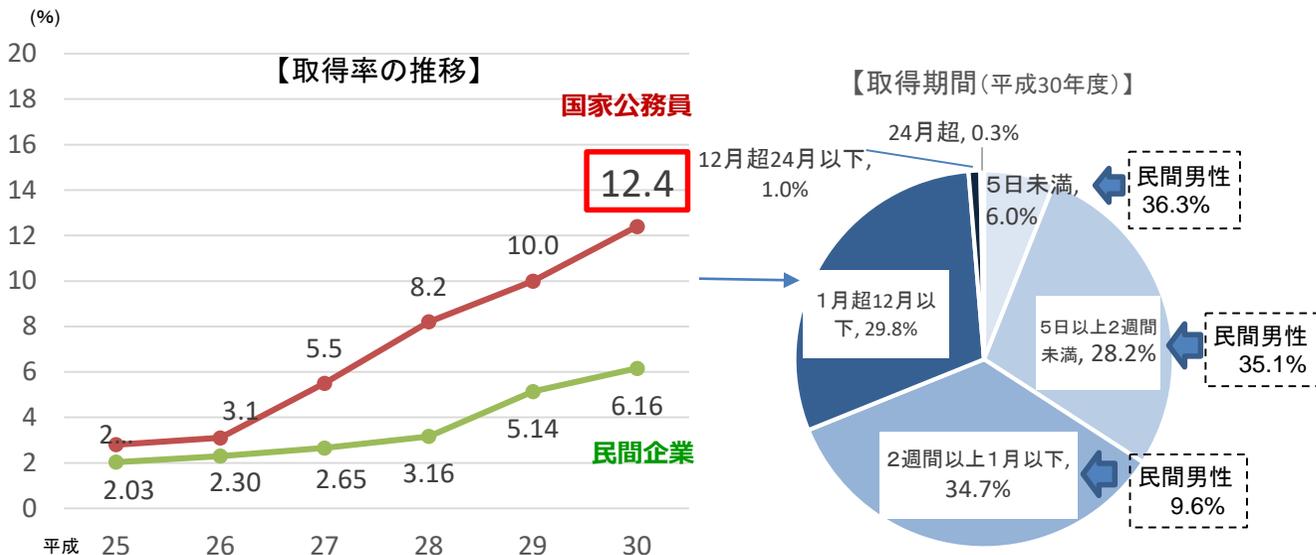
令和2年3月19日  
内閣官房内閣人事局  
女性活躍促進・ダイバーシティ担当

# 育児に関する男性の休業・休暇の現行制度(国家公務員)

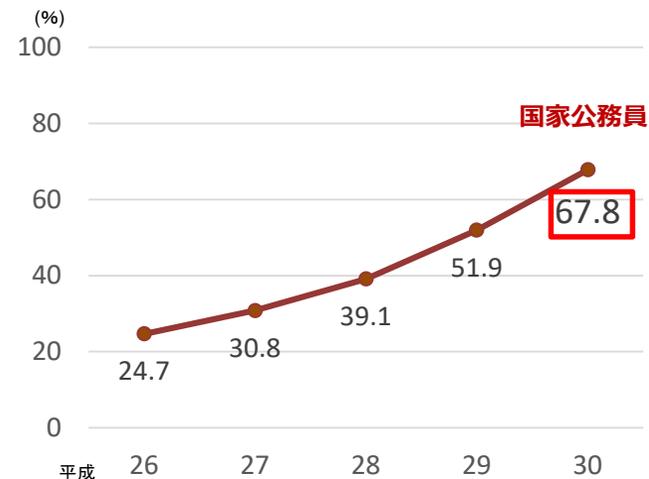
名称	<b>育児休業</b> ※取得可能期間（民間は原則1歳、最長2歳まで）を除き、基本的に民間法制と同じ	「男の産休」（特別休暇）		年次休暇
		妻の出産 （配偶者出産休暇）	男性の育児参加 （育児参加休暇）	
取得事由	3歳未満の子の養育	妻の出産に係る入退院や 出産の付き添い等	出産に係る子又は未就学 の子の養育	事由問わない
期間	<u>子が3歳に達するまでの期間</u> において 職員が請求した期間（ <b>最長3年</b> ）	<b>2日以内</b> （出産入院等の日 ～出産後2週間）	<b>5日以内</b> （出産予定日6週間前 ～出産後8週間）	<b>1年につき20日</b> （20日分まで翌年繰越可） 平成30年平均取得日数：14.8日 出典：平成31年国家公務員給与等実態 調査（人事院）
給与	<b>無給</b> （子が原則1歳（最長2歳）に達する日まで <b>共済</b> から 育児休業手当金を支給。支給水準は <b>180日まで標準報酬日額の67%</b> 、181日以後50%）	<b>有給</b>		<b>有給</b>
根拠法令	国家公務員の育児休業等に関する法律	人事院規則15-14		一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(日数) 人事院規則15-14(繰越)

# 男性国家公務員の育児休業及び「男の産休」の取得状況

## 男性の育児休業の取得率/期間



## 「男の産休」5日以上使用率



○ 「第4次男女共同参画基本計画」(平成27年12月)において、**官民ともに令和2年までに13%**とする政府目標を設定

○ 「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」(平成26年10月17日決定)で、**全ての男性職員が合計5日以上取得**する目標を設定

(※) 国家公務員の数値は、内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」から抜粋。民間企業の数値は、厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」から抜粋。各年度の調査対象者の範囲等は、国家公務員の調査と完全には一致しない

# 民間企業における育休取得の阻害要因

## 育児休業制度を利用しなかった理由

(男性・正社員、複数回答。上位5項目を抜粋)

理由	割合
1 収入を減らしたくなかったから	32.4%
2 職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから	25.0%
3 残業が多い等、業務が繁忙であったから	18.1%
4 自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから	16.7%
5 会社で育児休業制度が整備されていなかったから	15.7%

(※) 厚生労働省「平成30年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 (労働者アンケート調査結果)」 (三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社) より抜粋

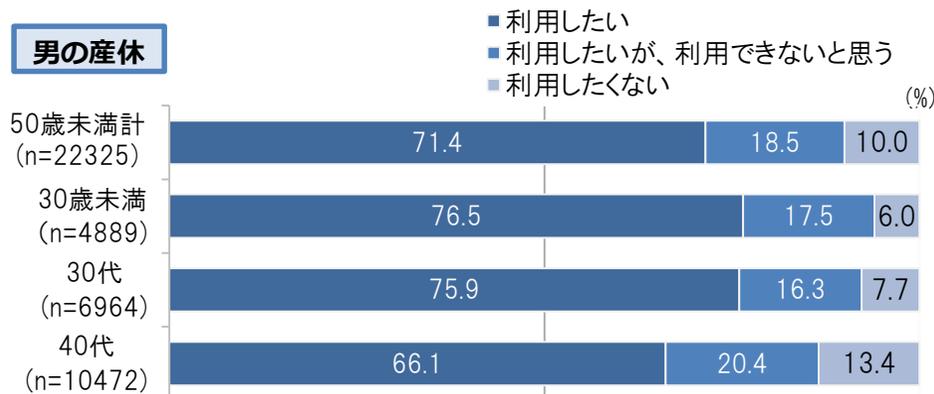
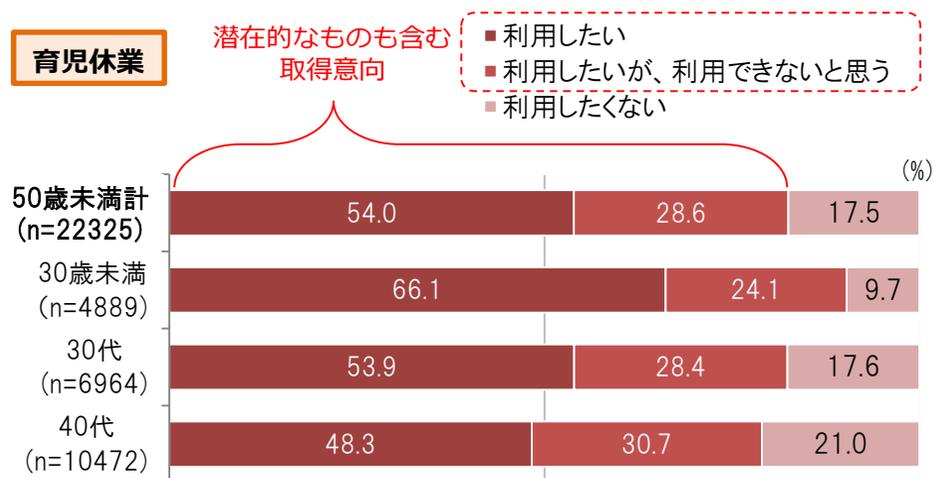
# 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得に関する意識（職員アンケート調査中間集計）

- 男性国家公務員における（※1）「**育児休業**」の取得意向は、**8割超**（男性国家公務員の育児休業取得率[H30] 12.4%）
- 「**育児休業**」を**取得しない理由**は、「**収入の減少**」や「**業務面での懸念**」などが上位
- 「**育児休業**」の**取得期間**については、「**現在の業務への影響**」「**上司や同僚の理解・協力**」が大きく影響

（※1）「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート調査」(国家公務員の約3割を無作為に抽出し、インターネット調査で実施。下記数値は、調査対象者のうち50歳未満の男性職員の回答について、中間集計した暫定値(最終的な調査結果は来年4月公表予定。))

## (1) 「育児休業」「男の産休」の取得意向

Q1. 今後、子の出生時に、「男の産休」「育児休業」を取得したいと思うか。  
（結婚や子の出生を予定していない場合も仮定の話として回答。Q2も同様）



## (2) 「育児休業」を取得しない理由（上位5項目）

Q2. 「育児休業」を取得しない理由は。（Q1で「利用したいが、利用できないと思う」「利用したくない」と回答した職員が対象）

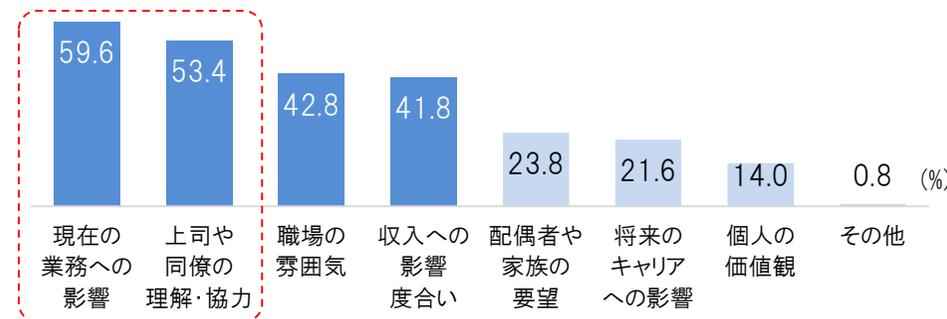
	理由	男性国家公務員 (%)	民間(※2) (%)
1	収入の減少	37.4%	32.4%
2	業務が繁忙	31.4%	18.1%
3	復職後の職場変化への適応	24.6%	2.9%
4	自分にしかできない仕事	22.8%	16.7%
5	取得しづらい雰囲気	20.4%	25.0%

業務面の懸念

（※2）民間企業の男性正社員が育児休業を取得しなかった理由。厚生労働省委託調査「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」から抜粋

## (3) 「育児休業」の取得期間に影響する要素（3つ選択）

Q3. 「育児休業」の取得期間を考えるに当たって影響があると思われる要素を3つ選択。



# 取得促進に向けたこれまでの取組

## 取得が進まない要因

### 収入の減少

### 取得しづらい 雰囲気

### 業務多忙

「自分しかできない」意識

### 制度を 知らない

## これまでの主な取組や支援制度など

### 収入面の対応

- ◇ 育児休業手当金：180日まで標準報酬日額の67%支給（それ以降は原則、子が1歳に達する日まで50%）【平成26年4月に180日までの支給率50%→67%に引上げ】※民間法制と同水準
- ◇ 育休期間が1か月以下の場合、**期末・勤勉手当を全額支給**【期末：平成23年度、勤勉：平成28年度～】（通常は期末手当は休業期間の1/2、勤勉手当は全てを除算して支給）
- ◇ 育児休業中の**共済掛金の免除**（子が3歳まで）【平成17年に3歳までに引上げ】

### 機運醸成

- ◇ 「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」（平成26年10月）において、両立支援制度の周知徹底、「男の産休」の取得目標（全ての男性が合計5日以上）設定、管理職の意識改革のための取組などを推進
- ◇ 管理職による「**プッシュ型**」の取得促進（平成30年6月～）【後掲】

### 「働き方改革」「業務見直し」の推進等

- ◇ 業務見直し・効率化
- ◇ 上司による業務マネジメントの強化
- ※男性の育児短時間勤務など両立支援制度利用で不足する人員をカバー可能なワークライフバランス推進のための定員措置（平成27年度～）

### 制度の周知・意識啓発

- ◇ 「イクメンパスポート」（平成26年度～3万部(30実績)、各府省人事課・対象者へ事例・制度等を紹介）、**アピールポスター**（平成25年度～自衛官含む各府省1.5万部(30実績)）の**作成・配布**
- ◇ **全管理職を対象としたeラーニングの実施**（平成29年度～、2万人受講(30実績)）等
- ◇ 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**（平成28年度～人事当局、管理職対象）



## 管理職による「プッシュ型」の取得促進

平成30年6月～

### (1) 取得促進に向けた全府省の取組強化 <管理職による「プッシュ型」の取得勧奨>

- ・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

#### <取組手順>

- ① 職場全体への制度の周知及び取得の啓発
- ② 上司や人事当局による対象者把握、取得日程の相談
- ③ 業務分担の見直し等の取得環境整備
- ④ 上司は、部下の男性育休の取得状況及び「男の産休」の取得が5日未満となった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 <管理職の役割の明確化>

- ⑤ 全ての管理職は、自己の「目標設定」に当たり、部下の両立支援制度の活用に向けた取組について留意
- ⑥ 管理職の人事評価は、部下職員の取得状況や管理職本人の取組状況を重視した上で適切に評価

#### 【参考】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。

## 1. 国家公務員制度担当大臣発言要旨

- 一 この度、国家公務員の育児休業等の取得状況について取りまとめましたので、報告します。
- 二 平成三十年年度の男性職員の育児休業取得率は十二．四％、産前産後の特別休暇である「男の産休」の五日以上使用率は六十七．八％でした。いずれも過去最高ではありますが、いまだ目標には達しておりません。男性職員が取得をためらう要因として、収入面の懸念のほか、業務の多忙さや、職場の雰囲気や、職場全体として環境の整備を進めていくことが重要です。
- 三 男性職員の家庭生活への参画促進は、男性職員自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性職員の活躍促進のためにも不可欠です。
- 四 そのため、男性職員が育児に参画する時間をきちんと確保し、民間部門も含めた我が国全体の取得率向上につなげていくためにも、民間の先進事例も参考に、子供が生まれたすべての男性職員が一か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、思い切った取組を行ってまいりたいと考えております。各大臣におかれても一層の御尽力をお願いいたします。

## 2. 総理大臣発言要旨

- 一 全世代型の社会保障を確立する中で、子育てしやすい家庭環境づくりは重要な課題です。男性の育児休業取得は、その実現のための重要な施策であり、強力に促進していく必要があります。
- 二 他方、実際の取得率は、低水準にとどまっており、国家公務員についても、目標に達していない現状にあります。
- 三 先ほど国家公務員制度担当大臣から説明があったように、国家公務員が率先して、大胆な取組を行うことは、我が国全体の取得率向上を図る上でも重要であると考えます。国家公務員制度担当大臣は、各省大臣と連携し、具体的な方策を早急に検討してください。

# 「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」のポイント

(R1.12.27 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)

- 令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、政府一丸となって取組を進める。

## 1 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組

各府省等は、以下を標準的な取組として、必要な工夫も加えつつ取得を促進

### ①管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保

- ・合計 **1か月以上の休暇・休業の取得を前提**に、上司（管理職員）が対象職員に取得勧奨
- ・本人の意向に基づき、**上司が取得計画を作成。事前に業務分担の見直し**等の環境整備を行い、取得期間中の円滑な業務運営を確保（内閣人事局は取組の実施方法の例や、様式例、教材等を作成・提供）

○多様なニーズに対応できるよう、「男の産休（配偶者出産休暇（2日）・育児参加休暇（5日））」、育児休業のほか、育児時間や年次休暇（時間休も可）等を幅広く対象

○取得時期は本人の判断によるが、①原則、子の出生1年後までとし、出産後の女性の心身両面の負担を踏まえ、②「男の産休」取得可能期限（配偶者の出産後8週間経過する日）までに一定期間まとめた取得を推奨

### ②幹部職員のリーダーシップ発揮、人事当局の積極的な関与

- ・**幹部職員**：定期的なメッセージの発信、取組状況の確認、必要な対策の実施
- ・**人事当局**：管理職員の報告により**対象職員を把握**、取得状況の進捗を確認。取得意向のない場合や計画と実績の間に乖離がある場合には**本人等に確認するなど、積極的に関与**

### ③人事評価への反映

- ・幹部職員・管理職員その他直属の上司等の取組状況は**人事評価に反映**（内閣人事局は考え方・目標設定例等を通知）

## 2 フォローアップの実施

内閣人事局は、**各府省等の取組状況を取りまとめ、公表**。効果的な取組等の共有等

## 3 定員面での支援の検討

内閣人事局は、令和2年度に拡充予定の**ワークライフバランス定員**について、活用状況を踏まえて**今後の措置を引き続き検討**

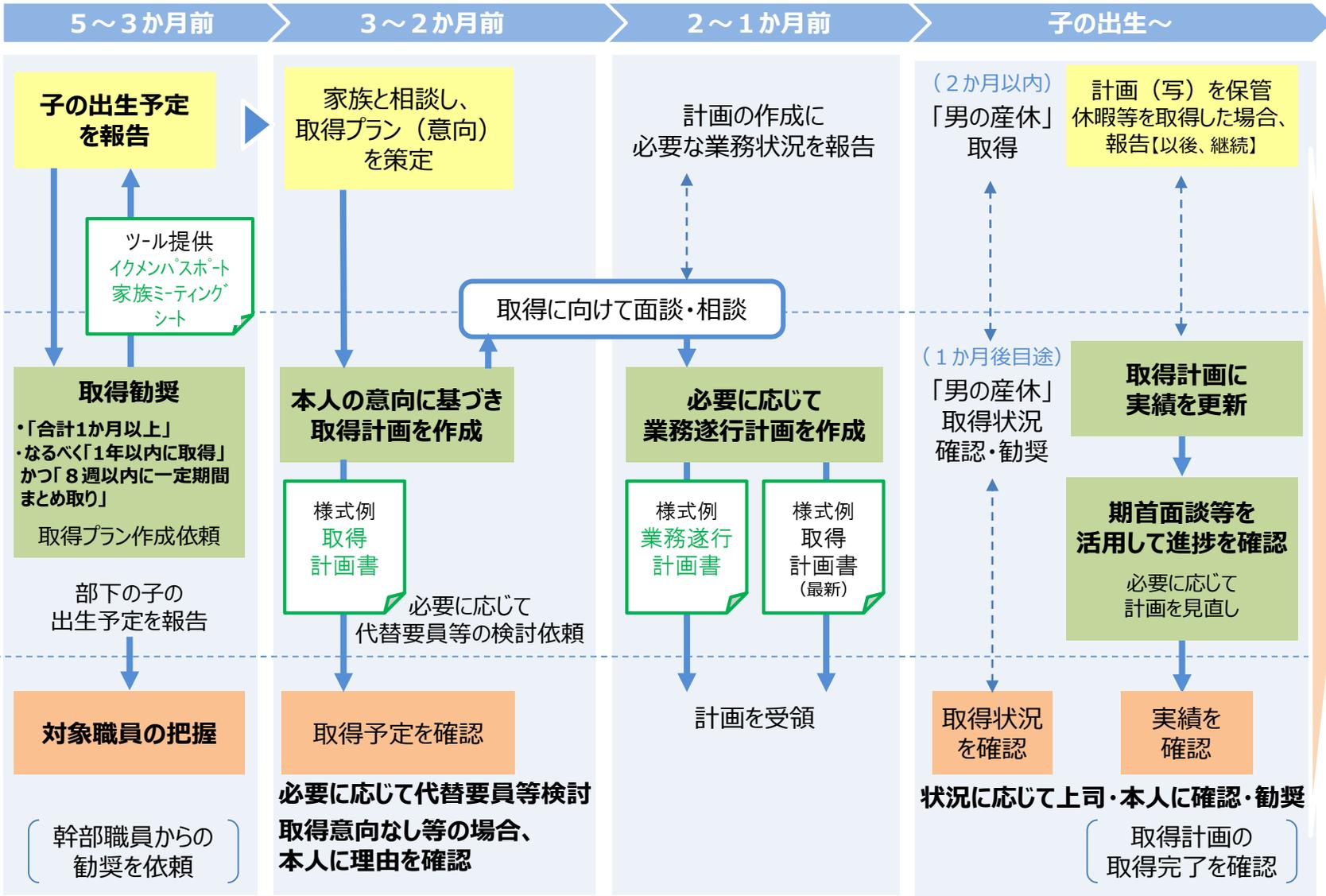
## 4 更なる環境整備の検討

より休暇・休業を取得しやすい環境を整備する観点から、休暇・休業に関する制度・運用の在り方等について、**人事院、内閣人事局などの関係府省等で引き続き検討**

# 新たな標準的な取組手順と役割分担（概略・フローイメージ）

【FU調査】

R2年度 R3年度 R4年度  
 R2年度第1Qの計画作成状況（計画作成率・内容）の速報  
 R2年度第1Qの取得実績の速報（出生後1年超）の取得実績等



# 取得促進方針実施に向けた各府省への各種ツール等の提供①

各府省等における事務負担の軽減と、取組をより効果的なものとする観点から、様式例や各種ツール等を内閣人事局が提供。

## <「男の産休・育休等」取得計画書兼フォローシート(様式例)>

**様式例**  
作成年月日：〇〇年〇月〇日  
更新年月日(最新)：〇〇年〇月〇日

**作成責任者**  
【上司職員(管理職員)】  
所属：\_\_\_\_\_  
役職：\_\_\_\_\_  
氏名：\_\_\_\_\_

【部長等】  
所属：\_\_\_\_\_  
役職：\_\_\_\_\_  
氏名：\_\_\_\_\_

「男の産休・育休等」取得計画書兼フォローシート

1. 基本情報

所属	_____	氏名	_____
配偶者の出産予定日	_____	子の生年月日(出生後に記入)	_____

【確認項目】  
 部下に取得を勧奨(「1か月以上」、「なるべく、1年以内に取得かつ8週間以内に一定期間まとめ取り」)  
 取得プランの作成、長期休業の場合は早業申出を依頼  
 人事当局に、本シート(1.まで記入済)で、部下の子の出生予定(配偶者の出産予定日)を報告

2. 取得計画

家族状況	_____
取得プラン	_____

(1) 8週以内

期間	種類	日単位		時間単位	具体的内容
		取得日数	土日連続		
自動計算	小計	0	0	0	
	合計(日換算)	0			(1)の合計 1か月未満(30日換算)

(2) 8週超～1年以内

期間	種類	日単位		時間単位	具体的内容
		取得日数	土日連続		
自動計算	小計	0	0	0	
	合計(日換算)	0			(1)と(2)の合計 1か月未満(30日換算)

## <男性育休(休暇・休業)に伴う業務遂行計画書(様式例)>

**様式例**  
作成年月日：〇〇年〇月〇日  
更新年月日(最新)：〇〇年〇月〇日

**作成責任者**  
【上司職員】  
所属：\_\_\_\_\_  
役職：\_\_\_\_\_  
氏名：\_\_\_\_\_

【部長等】  
所属：\_\_\_\_\_  
役職：\_\_\_\_\_  
氏名：\_\_\_\_\_

男性育休(休暇・休業)に伴う業務遂行計画書

1. 対象職員の基本情報

所属	_____	氏名	_____
配偶者の出産予定日	_____	子の生年月日(出生後に記入)	_____

2. 対象職員の現在の業務

業務の概要	_____
担当業務(主な案件単位)	_____
ライン(部署の体制)	_____

※主に業務を代行する者がある場合には、その旨を記載

3. 業務遂行計画

(1) 基本対応方針等

基本対応方針、留意点等	_____
-------------	-------

(2) 休暇・休業取得中の対応

個別業務に係る具体的な対応	_____
---------------	-------

4. 主要連絡先(別途メール、名簿等で代替可能な場合は略)

関係	相手方	連絡先	備考

【人事当局確認用】  
 対象職員の取得計画及び担当業務等を踏まえて、担当職員が計画どおり取得できるよう業務分担等の見直しが行われているか  
 長期の連続取得(例：1か月超の育児休業等)の場合に、原課課長に対して代替要員の要否を確認したか

# 取得促進方針実施に向けた各府省への各種ツール等の提供②

## <家族ミーティングシート>

ツールとして提供、上司には提出不要

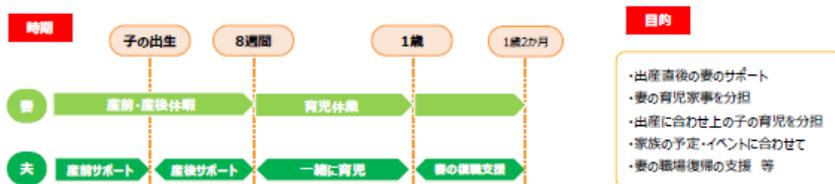
### 家族ミーティングシート

男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメン」(レポート)は、お手元にありますか？

「イクメン」(レポート)には、「男の産休」や「育児休業」などの男性職員が取得できる仕事と育児の再立支援制度の概要やQ&A、育児休業取得者の体験談等が記載されていますので、これらを参考にしながら、家族で「わが家の子育て」について話し合ってみましょう。

今後の子育て・家事分担を確認したうえで、ご自身の休暇・休業の取得の時期や方法等について、取得プラン(意向)をまとめてみましょう。

#### 1. それぞれの「時期」と休暇・休業の「目的」を一緒に考えてみましょう



#### 2. 見えない家事育児はたくさんあります。夫婦の子育て・家事分担について確認してみましょう

・担当するものに「○」をつけたり、「5:5」などの分担割合を記入することもできます

	現状		これから			現状		これから	
	夫	妻	夫	妻		夫	妻	夫	妻
<b>【食生活】</b>					<b>【教育系】</b>				
朝食の支度					子供の着替え・身支度/補助				
子供の朝食の補助					保育園等の持ち物準備				
朝食の後片付け					連絡帳の記入				
昼食(お弁当)の支度					保育園等への送り				
子供の昼食の補助					保育園等への迎え				
昼食の後片付け					保育園等で必要なものの購入				
夕食の支度					保護者会・PTAへの出席				
子供の夕食の補助					保育園等からの送迎連絡への対応				
夕食の後片付け					<b>【リサーチ・手続き・管理系】</b>				
離乳食・ミルクの支度					出生届等の自治体への各種届出				
離乳食・ミルクを食べさせる					予防接種のスケジュール管理と実施				
離乳食・ミルクの支度片付け					保護(自治体や保育園など)に向けて情報収集、ケア、各種手続き等				
食料品の買い物					復帰に向けた子育て支援サービスの下調べ、事前登録、お試し利用(予約)等、ベビーカー、産後ケア等				
<b>【その他家事系】</b>					<b>【その他】</b>				
掃除(リビング、玄関、お風呂、洗面、トイレ、キッチン)					家族旅行、父子旅行				
ゴミ出し(回収、分別、出す)					地域やパパママ同士の交流				
洗濯(洗う、干す、たたむ、しまう、アイロン、外へ出す)					ネットワーク作り				
食料以外の生活用品の買い物					<b>【追加項目】</b>				
<b>【生活サポート系】</b>									
子供の沐浴・入浴									
子供の歯磨き・補助									
子供の寝かしつけ									
おむつ交換、トイレの付き添い									
兄弟姉妹のケア									
遊ぶ(家の中)									
遊ぶ(散歩、外遊び)									
子供の病気の時の看病									
通院									
育児の手記									

(※) 横水ハウス株式会社「家族ミーティングシート」(https://www.sekizuihouse.co.jp/ikukyu/)を元に作成

これらの情報をもとに、いよいよ具体的な取得プランを考えてみましょう！

次ページ

## <国家公務員の育児休業 収入シミュレーションシート>

### 国家公務員の育児休業

### 収入シミュレーションシート

2020年1月版

内閣官房内閣人事局

#### 本シートについて

男性職員の育児参加は、ワークライフバランスや女性活躍の促進のために重要であり、政府として積極的に推進しているところですが、育児休業(育休)に関して、その取得をためらう理由の一つとして、収入面の不安を挙げる声が聞かれます。一方で、具体的な影響の程度については、給与や手当金等の個別の試算が必要となるため、よくわからないという声もお聞きます。

本シートは、記入された給与等情報を基に、育休取得予定期間における月収の試算額及び期末・勤労手当支給額について、育休を取得する場合と取得しない場合を比較し、その差額を試算するものです。

なお、本シートにおいて得られる試算結果は、あくまでも概算であり、実際の収入を保証するものではありません。育休の取得による収入状況の変化を把握するための一助としてご利用ください。

(参考) 国家公務員が育児休業した場合の関係制度の取扱い

育休	取得可能期間	最長で子の3歳の誕生日の前日まで【注】
	取得回数	1人の子につき1回(出生から57日以内に育休を取得するいわゆる「産後/育児休業」は含まない)。ただし、請求当初から育児休業等計画により申し出た場合には、最初の育休終了後から3か月以上経過した期間に再度取得可能
給与(俸給及び諸手当)		休業期間中は無給(俸給及び一部手当は、月途中での休業開始又は復帰の場合、日割計算)
通勤手当		月の初日が休業期間中の場合、当該月に係る分は不支給
期末・勤労手当		基準日(6月1日又は12月1日)以前6か月以内に勤務した期間がある場合に、その期間に応じて支給(期末手当は休業期間を2分の1除算。勤労手当は休業期間を全期間除算。ただし、休業の承認期間が1か月以下の場合には、除算なし。)
退職手当		全日を勤務しなかった月(休職月等)を対象に、その2分の1(子の1歳の誕生日の前日の属する月までの期間は3分の1)の月数を勤続期間から除算
社会保険料		申出により、休業期間中は免除
育児休業手当金(共済)		子の1歳(パパママ育休プラス適用の場合は1歳2か月、保育所に入所できない場合は最長2歳)の誕生日の前日まで、標準報酬月額額の50%(休業期間が180日に達するまでの期間については67%(国家公務員共済組合法第68条の2第3項の規定により雇用保険給付相当額が上乗)を支給

【注】本シートでは、子の1歳の誕生日の前日までに取得する最初の育休期間について、試算ができます。

ご自身の給与明細等をご用意の上、以下の黄色セルに必要な事項をご記入ください

育休開始年月日	2020/4/1(水)	育休終了年月日	2020/4/30(木)
月額	標準報酬月額(短期)	俸給支給額	円
	諸手当額 (超過勤務手当等を除く)	超過勤務手当等額	円
	社会保険料額	所得税額	円
	住民税額		円
期末勤労	期末手当支給額 (社会保険料等控除額)	期末・勤労手当支給時の社会保険料額	円
	勤労手当支給額 (社会保険料等控除額)	所得税額	円

※ 育休終了日は、子の出生から1年間までの日としてください。

※ ご自身の標準報酬月額、俸給支給額、社会保険料額、超過勤務手当等額は、直近の給与明細をご確認ください。また、期末・勤労手当支給額及び期末・勤労手当支給時の社会保険料額は、同手当の支給明細をご確認ください。

※ 超過勤務手当等には、休日給及び夜勤手当が含まれます。

## <意識啓発チラシ>

## <ポスター>

男性の家事・育児参画が、職場を日本を変える！

子供が生まれた**全ての男性国家公務員**が  
育児に伴う休暇・休業を**1か月以上**  
取得できることを目指しています！

男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点からも極めて重要なことから、政府では、男性職員の育児参画の促進について思い切った取組を進めることとし、令和元年12月、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を決定しました。

この方針では、令和2年度から子供が生まれた全ての男性職員が1か月を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指すこととし、各府省等は、方針に掲げる標準的な取組に基づき、必要な工夫も加えつつ、取得を促進することとしています。

どうして今、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進なのか？

◇育児に伴う休暇・休業等の取得の促進は、男性職員本人や家族にとってだけでなく、職場や社会にとっても意義のある、非常に重要な取組です。

男性職員にとって

- 子の成長と間近に接し、親子の関わりが深まる。
- 育児参画等による両立を経験することで、仕事の効率性が向上

家族にとって

- 産後の女性には、ホルモンの急激な変化等による「産後うつ」発症のリスクがあり、配偶者（夫）の家事・育児のサポートが重要
- 配偶者の復職・キャリア形成には夫婦による家事・育児の分担が必須

職場にとって

- 計画的な取得に向けた環境整備に取り組む中で、業務の見直しやチームマネジメントが浸透。介護や病気などの事態にも対処できる体制に
- 多様な人がその能力を発揮して生き生きと働ける魅力ある職場になることが、優秀な人材の確保、公務の持続可能性の向上へ

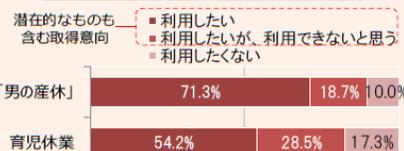
社会にとって

- 社会全体での、女性の活躍促進、ひいては少子化対策の面での効果も
- 「まず隗より始めよ」。国において率先して挑戦することで、民間も含め、我が国全体が変わっていききっかけに！

男性国家公務員の

「男の産休」「育児休業」取得意向は、8割超

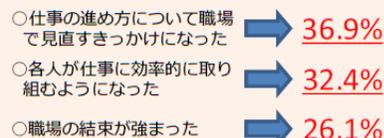
今後、子の出生時に取得したいと思うか（※1）



（※1）50歳未満の男性職員の回答。「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関するアンケート調査」(令和元年12月実施、内閣人事局)を元に作成

男性の育児休業を歓迎した職場では、様々な職場への好影響を実現！

男性の育児休業取得による職場への影響（※2）



（※2）民間企業で育児休業取得を歓迎された職場の男性の回答。「父親の育児に関する調査研究—育児休業取得について研究報告書」（平成23年3月、財団法人こども未来財団）から抜粋

# みんなで支える パパ1年目



育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得

子供が生まれた全ての男性職員が「男の産休（特別休暇）」や育児休業等を合計「1か月以上」取得することを目指しましょう。

職場が成長するチャンス

取得に向けた環境整備を通じて業務見直しやチームマネジメントが浸透。上司や同僚の皆さんにとっても動きやすい職場に。

みんなの力で社会を変える

「隗より始めよ」。私たち国家公務員が率先し、同僚パパたちを支える職場をつくり、社会を大きく変えましょう。

パパになるとわかったら ➡ まずは上司に報告しよう！

パパ本人と上司は必ず、そして同僚、部下もこの取組について知っておきましょう。詳しくは右のQRコードにアクセス！



内閣官房内閣人事局

育児に伴う休暇・休業

男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進について (内閣人事局HP) [http://www.cas.go.jp/jy/gaiyo/jimu/jinryoku/maku\\_chikidana/index.html](http://www.cas.go.jp/jy/gaiyo/jimu/jinryoku/maku_chikidana/index.html)

具体的な取得の進め方に関するQ&A、各種ツールの案内は裏面へ