

各都道府県総務部長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
（公印省略）

男性職員の育児休業等の取得促進について

男性職員の育児休業取得については、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）において、令和2年度までに13%の達成が政府目標として掲げられており、「第4次男女共同参画基本計画を踏まえた取組の推進について（依頼）」（平成28年2月5日付府共第80号内閣府男女共同参画局長通知）においても、各団体での積極的な取組が要請されているところです。

一方、平成29年度の男性職員の育児休業取得率は、地方公共団体全体で4.4%（別添1）となっており、同年度における国家公務員（10.0%）、民間企業（5.14%）よりも低く、政府目標の達成に向けて、より一層の取組が必要とされています。

今般、「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）（別添2）が策定され、上記目標達成に向けて、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の各種施策を講じることとなりました。

男性が育児休業や育児のための休暇等を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土を形成する観点から重要となります。

このため、各団体におかれては、下記の事項に留意のうえ、男性職員の育児休業等の取得促進に積極的に取り組んでいただきますよう、お願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨を周知していただくほか、各市区町村においてより積極的な取組が行われるよう、助言方お願いいたします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的

助言)に基づくものです。

記

1. 育児休業の取得促進について

- (1) 男性職員が育児休業を取得しない理由として、①業務や職場のメンバーへの影響が大きいこと、②休業期間中の収入減少が懸念されること、③昇給や昇格等のキャリア形成への影響を懸念すること等が挙げられるが、職場における業務調整や代替要員の確保、育児休業取得時の収入モデルケースの提示、育児休業取得者の体験談の周知等により、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減し、育児休業を取得しやすい環境整備に努めていただきたいこと。
- (2) 育児休業取得率の高い団体では、トップのリーダーシップによる呼びかけ、人事当局から対象職員とその上司に対する取得の声かけ、面談実施の働きかけ等の取組が効果を上げていることから、各団体においても、こうした取組を推進していただきたいこと。なお、本年3月に各団体に配布した「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改訂版」(別添3)においても、男性の育児参加の促進として、トップからの積極的なメッセージ発信、育児休業取得時の収入モデルケースの提示、育児休業計画書の活用等について取組手法を紹介しているので、参考にしていただきたいこと。
- (3) 国家公務員においては、「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及び人事評価の実施について(依頼)」(別添4)により、制度周知や取得啓発等の取組に加え、各府省のトップレベルの積極的な関与を図ること、管理職の人事評価を行うに当たり、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、部下の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を行うこと等の取組が行われているので、参考にしていただきたいこと。

2. 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇(いわゆる「男の産休」)の取得促進について

- (1) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、有給の特別休暇であり、出産時の男性職員の育児参加を促す良い機会である。国家公務員においては、毎年度、全ての男性職員が合計5日以上の子育て休業取得することを目標としていることから、地方公共団体においても、積極的に取得促進に取り組んでいただきたいこと。
- (2) いまだ配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を設けていない地方公共団体においては、速やかに必要な措置を講ずること。

以上

○添付資料

別添1：男性地方公務員の育児休業取得状況（平成29年度）

別添2：女性活躍加速のための重点方針2019（抄）（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）

別添3：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改訂版（抄）

別添4：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及び人事評価の実施について（依頼）（平成30年6月28日内閣人事局人事政策統括官通知）

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室企画係 安藤、堀田
電話 03-5253-5546（直通）

男性地方公務員の育児休業取得状況(平成29年度)

(単位:人)

区分	平成29年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数	平成29年度中の新規取得者数	取得率
首長部局等	24,679	2,043	8.3%
警察部門	14,683	66	0.4%
消防部門	5,639	44	0.8%
教育委員会	17,638	597	3.4%
合計	62,639	2,750	4.4%

※取得率は、平成29年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する同年度中の新規取得者数の割合である。

1 男性職員の育児休業取得率(平成29年度)全合計

	都道府県			市区町村			指定都市			
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率		対象者数	取得者数	取得率
北海道	1,222	18	1.5%	996	35	3.5%	札幌市	562	27	4.8%
青森県	348	7	2.0%	270	19	7.0%				
岩手県	390	14	3.6%	233	4	1.7%				
宮城県	529	23	4.3%	247	9	3.6%	仙台市	320	29	9.1%
秋田県	268	11	4.1%	225	22	9.8%				
山形県	372	23	6.2%	243	9	3.7%				
福島県	533	28	5.3%	392	12	3.1%				
茨城県	801	20	2.5%	555	25	4.5%				
栃木県	507	12	2.4%	332	21	6.3%				
群馬県	592	14	2.4%	372	11	3.0%				
埼玉県	1,651	44	2.7%	983	89	9.1%	さいたま市	359	30	8.4%
千葉県	1,423	37	2.6%	890	54	6.1%	千葉市	328	94	28.7%
東京都	3,603	159	4.4%	546	120	22.0%				
東京都(区)				895	111	12.4%				
神奈川県	1,321	55	4.2%	766	47	6.1%	横浜市	866	83	9.6%
							川崎市	452	25	5.5%
							相模原市	195	11	5.6%
新潟県	692	19	2.7%	300	7	2.3%	新潟市	191	21	11.0%
富山県	322	3	0.9%	253	8	3.2%				
石川県	442	16	3.6%	255	7	2.7%				
福井県	345	2	0.6%	168	7	4.2%				
山梨県	330	5	1.5%	213	2	0.9%				
長野県	556	19	3.4%	376	12	3.2%				
岐阜県	561	51	9.1%	456	20	4.4%				
静岡県	838	29	3.5%	464	9	1.9%	静岡市	195	5	2.6%
							浜松市	224	7	3.1%
愛知県	1,741	41	2.4%	1,131	69	6.1%	名古屋市	947	65	6.9%
三重県	548	31	5.7%	392	16	4.1%				
滋賀県	435	27	6.2%	341	24	7.0%				
京都府	566	19	3.4%	324	18	5.6%	京都市	603	24	4.0%
大阪府	2,478	61	2.5%	983	51	5.2%	大阪市	810	28	3.5%
							堺市	270	31	11.5%
兵庫県	1,543	16	1.0%	817	43	5.3%	神戸市	638	16	2.5%
奈良県	412	14	3.4%	244	14	5.7%				
和歌山県	456	12	2.6%	275	7	2.5%				
鳥取県	280	16	5.7%	94	5	5.3%				
島根県	299	14	4.7%	173	10	5.8%				
岡山県	551	14	2.5%	289	12	4.2%	岡山市	189	2	1.1%
広島県	720	40	5.6%	376	12	3.2%	広島市	377	18	4.8%
山口県	456	17	3.7%	280	11	3.9%				
徳島県	266	13	4.9%	180	5	2.8%				
香川県	361	11	3.0%	224	19	8.5%				
愛媛県	447	2	0.4%	295	17	5.8%				
高知県	248	18	7.3%	222	7	3.2%				
福岡県	1,269	13	1.0%	456	20	4.4%	北九州市	231	26	11.3%
							福岡市	437	41	9.4%
佐賀県	312	5	1.6%	180	9	5.0%				
長崎県	491	4	0.8%	361	7	1.9%				
熊本県	547	2	0.4%	293	7	2.4%	熊本市	218	4	1.8%
大分県	399	14	3.5%	302	5	1.7%				
宮崎県	422	12	2.8%	324	5	1.5%				
鹿児島県	612	10	1.6%	553	18	3.3%				
沖縄県	724	37	5.1%	459	20	4.4%				
合計	34,229	1,072	3.1%	19,998	1,091	5.5%	合計	8,412	587	7.0%
全団体計	62,639	2,750	4.4%							

2 男性職員の育児休業取得率(平成29年度)首長部局等

	都道府県			市区町村			指定都市			
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率		対象者数	取得者数	取得率
北海道	149	2	1.3%	836	32	3.8%	札幌市	268	15	5.6%
青森県	87	3	3.4%	252	17	6.7%				
岩手県	146	9	6.2%	197	4	2.0%				
宮城県	76	11	14.5%	209	9	4.3%	仙台市	136	23	16.9%
秋田県	74	6	8.1%	145	21	14.5%				
山形県	126	17	13.5%	190	8	4.2%				
福島県	130	24	18.5%	344	10	2.9%				
茨城県	115	8	7.0%	421	24	5.7%				
栃木県	109	7	6.4%	248	20	8.1%				
群馬県	123	5	4.1%	272	11	4.0%				
埼玉県	164	17	10.4%	777	85	10.9%	さいたま市	138	18	13.0%
千葉県	184	16	8.7%	621	51	8.2%	千葉市	125	84	67.2%
東京都	446	62	13.9%	496	115	23.2%				
東京都(区)				830	104	12.5%				
神奈川県	161	25	15.5%	546	45	8.2%	横浜市	321	65	20.2%
							川崎市	202	19	9.4%
							相模原市	76	7	9.2%
新潟県	180	13	7.2%	207	7	3.4%	新潟市	82	18	22.0%
富山県	78	0	0.0%	163	8	4.9%				
石川県	128	10	7.8%	178	7	3.9%				
福井県	99	0	0.0%	140	7	5.0%				
山梨県	90	5	5.6%	203	2	1.0%				
長野県	90	11	12.2%	325	11	3.4%				
岐阜県	82	44	53.7%	337	19	5.6%				
静岡県	124	22	17.7%	386	8	2.1%	静岡市	91	4	4.4%
							浜松市	82	6	7.3%
愛知県	179	22	12.3%	854	63	7.4%	名古屋市	533	54	10.1%
三重県	99	27	27.3%	280	15	5.4%				
滋賀県	96	14	14.6%	281	24	8.5%				
京都府	80	9	11.3%	226	16	7.1%	京都市	275	19	6.9%
大阪府	140	10	7.1%	666	49	7.4%	大阪市	293	21	7.2%
							堺市	100	25	25.0%
兵庫県	165	2	1.2%	573	41	7.2%	神戸市	350	9	2.6%
奈良県	95	7	7.4%	202	14	6.9%				
和歌山県	98	5	5.1%	195	6	3.1%				
鳥取県	75	11	14.7%	88	5	5.7%				
島根県	81	11	13.6%	112	9	8.0%				
岡山県	75	7	9.3%	193	12	6.2%	岡山市	67	1	1.5%
広島県	96	29	30.2%	287	11	3.8%	広島市	148	17	11.5%
山口県	84	11	13.1%	219	10	4.6%				
徳島県	62	11	17.7%	125	4	3.2%				
香川県	92	7	7.6%	168	17	10.1%				
愛媛県	85	1	1.2%	204	17	8.3%				
高知県	79	13	16.5%	153	7	4.6%				
福岡県	153	9	5.9%	373	17	4.6%	北九州市	83	21	25.3%
							福岡市	189	34	18.0%
佐賀県	67	2	3.0%	161	9	5.6%				
長崎県	89	1	1.1%	250	6	2.4%				
熊本県	103	0	0.0%	266	7	2.6%	熊本市	111	2	1.8%
大分県	108	8	7.4%	172	5	2.9%				
宮崎県	161	9	5.6%	267	5	1.9%				
鹿児島県	112	2	1.8%	417	15	3.6%				
沖縄県	172	9	5.2%	347	18	5.2%				
合計	5,607	554	9.9%	15,402	1,027	6.7%	合計	3,670	462	12.6%
全団体計	24,679	2,043	8.3%							

3 男性職員の育児休業取得率(平成29年度)警察部門

	都道府県		
	対象者数	取得者数	取得率
北海道	507	1	0.2%
青森県	123	3	2.4%
岩手県	110	0	0.0%
宮城県	247	5	2.0%
秋田県	107	3	2.8%
山形県	107	2	1.9%
福島県	207	0	0.0%
茨城県	268	5	1.9%
栃木県	206	0	0.0%
群馬県	179	3	1.7%
埼玉県	630	5	0.8%
千葉県	572	6	1.0%
東京都	2,127	5	0.2%
神奈川県	799	3	0.4%
新潟県	216	0	0.0%
富山県	98	1	1.0%
石川県	135	2	1.5%
福井県	94	0	0.0%
山梨県	117	0	0.0%
長野県	195	0	0.0%
岐阜県	189	0	0.0%
静岡県	335	2	0.6%
愛知県	778	1	0.1%
三重県	167	0	0.0%
滋賀県	123	0	0.0%
京都府	378	5	1.3%
大阪府	1,282	2	0.2%
兵庫県	675	1	0.1%
奈良県	135	0	0.0%
和歌山県	135	1	0.7%
鳥取県	93	1	1.1%
島根県	101	1	1.0%
岡山県	241	2	0.8%
広島県	341	1	0.3%
山口県	188	2	1.1%
徳島県	92	0	0.0%
香川県	130	0	0.0%
愛媛県	152	0	0.0%
高知県	89	0	0.0%
福岡県	727	0	0.0%
佐賀県	122	0	0.0%
長崎県	231	0	0.0%
熊本県	230	0	0.0%
大分県	160	0	0.0%
宮崎県	144	0	0.0%
鹿児島県	189	0	0.0%
沖縄県	212	3	1.4%
合計	14,683	66	0.4%

4 男性職員の育児休業取得率(平成29年度)消防部門

	都道府県			市町村			指定都市			
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率		対象者数	取得者数	取得率
北海道				117	0	0.0%	札幌市	105	0	0.0%
青森県				9	0	0.0%				
岩手県				26	0	0.0%				
宮城県				25	0	0.0%	仙台市	62	0	0.0%
秋田県				71	0	0.0%				
山形県				36	0	0.0%				
福島県				29	0	0.0%				
茨城県				100	0	0.0%				
栃木県				64	0	0.0%				
群馬県				67	0	0.0%				
埼玉県				145	0	0.0%	さいたま市	67	3	4.5%
千葉県				218	0	0.0%	千葉市	44	3	6.8%
東京都	343	20	5.8%	14	0	0.0%				
東京都(区)										
神奈川県				186	1	0.5%	横浜市	178	1	0.6%
							川崎市	110	1	0.9%
							相模原市	36	0	0.0%
新潟県				70	0	0.0%	新潟市	55	0	0.0%
富山県				80	0	0.0%				
石川県				69	0	0.0%				
福井県				22	0	0.0%				
山梨県				10	0	0.0%				
長野県				25	0	0.0%				
岐阜県				97	0	0.0%				
静岡県				56	1	1.8%	静岡市	54	0	0.0%
							浜松市	68	0	0.0%
愛知県				240	1	0.4%	名古屋市	148	2	1.4%
三重県				95	0	0.0%				
滋賀県				38	0	0.0%				
京都府				79	0	0.0%	京都市	112	1	0.9%
大阪府				254	0	0.0%	大阪市	217	0	0.0%
							堺市	72	0	0.0%
兵庫県				196	0	0.0%	神戸市	74	1	1.4%
奈良県				29	0	0.0%				
和歌山県				64	1	1.6%				
鳥取県				0	0	0.0%				
島根県				51	1	2.0%				
岡山県				84	0	0.0%	岡山市	65	0	0.0%
広島県				71	0	0.0%	広島市	106	0	0.0%
山口県				52	0	0.0%				
徳島県				46	0	0.0%				
香川県				46	0	0.0%				
愛媛県				79	0	0.0%				
高知県				58	0	0.0%				
福岡県				61	2	3.3%	北九州市	64	3	4.7%
							福岡市	64	1	1.6%
佐賀県				13	0	0.0%				
長崎県				100	1	1.0%				
熊本県				8	0	0.0%	熊本市	52	0	0.0%
大分県				115	0	0.0%				
宮崎県				43	0	0.0%				
鹿児島県				105	0	0.0%				
沖縄県				80	0	0.0%				
合計	343	20	5.8%	3,543	8	0.2%	合計	1,753	16	0.9%
全団体計	5,639	44	0.8%							

5 男性職員の育児休業取得率(平成29年度)教育委員会

	都道府県			市区町村			指定都市			
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率		対象者数	取得者数	取得率
北海道	566	15	2.7%	43	3	7.0%	札幌市	189	12	6.3%
青森県	138	1	0.7%	9	2	22.2%				
岩手県	134	5	3.7%	10	0	0.0%				
宮城県	206	7	3.4%	13	0	0.0%	仙台市	122	6	4.9%
秋田県	87	2	2.3%	9	1	11.1%				
山形県	139	4	2.9%	17	1	5.9%				
福島県	196	4	2.0%	19	2	10.5%				
茨城県	418	7	1.7%	34	1	2.9%				
栃木県	192	5	2.6%	20	1	5.0%				
群馬県	290	6	2.1%	33	0	0.0%				
埼玉県	857	22	2.6%	61	4	6.6%	さいたま市	154	9	5.8%
千葉県	667	15	2.2%	51	3	5.9%	千葉市	159	7	4.4%
東京都	687	72	10.5%	36	5	13.9%				
東京都(区)				65	7	10.8%				
神奈川県	361	27	7.5%	34	1	2.9%	横浜市	367	17	4.6%
							川崎市	140	5	3.6%
							相模原市	83	4	4.8%
新潟県	296	6	2.0%	23	0	0.0%	新潟市	54	3	5.6%
富山県	146	2	1.4%	10	0	0.0%				
石川県	179	4	2.2%	8	0	0.0%				
福井県	152	2	1.3%	6	0	0.0%				
山梨県	123	0	0.0%	0	0	0.0%				
長野県	271	8	3.0%	26	1	3.8%				
岐阜県	290	7	2.4%	22	1	4.5%				
静岡県	379	5	1.3%	22	0	0.0%	静岡市	50	1	2.0%
							浜松市	74	1	1.4%
愛知県	784	18	2.3%	37	5	13.5%	名古屋市	266	9	3.4%
三重県	282	4	1.4%	17	1	5.9%				
滋賀県	216	13	6.0%	22	0	0.0%				
京都府	108	5	4.6%	19	2	10.5%	京都市	216	4	1.9%
大阪府	1,056	49	4.6%	63	2	3.2%	大阪市	300	7	2.3%
							堺市	98	6	6.1%
兵庫県	703	13	1.8%	48	2	4.2%	神戸市	214	6	2.8%
奈良県	182	7	3.8%	13	0	0.0%				
和歌山県	223	6	2.7%	16	0	0.0%				
鳥取県	112	4	3.6%	6	0	0.0%				
島根県	117	2	1.7%	10	0	0.0%				
岡山県	235	5	2.1%	12	0	0.0%	岡山市	57	1	1.8%
広島県	283	10	3.5%	18	1	5.6%	広島市	123	1	0.8%
山口県	184	4	2.2%	9	1	11.1%				
徳島県	112	2	1.8%	9	1	11.1%				
香川県	139	4	2.9%	10	2	20.0%				
愛媛県	210	1	0.5%	12	0	0.0%				
高知県	80	5	6.3%	11	0	0.0%				
福岡県	389	4	1.0%	22	1	4.5%	北九州市	84	2	2.4%
							福岡市	184	6	3.3%
佐賀県	123	3	2.4%	6	0	0.0%				
長崎県	171	3	1.8%	11	0	0.0%				
熊本県	214	2	0.9%	19	0	0.0%	熊本市	55	2	3.6%
大分県	131	6	4.6%	15	0	0.0%				
宮崎県	117	3	2.6%	14	0	0.0%				
鹿児島県	311	8	2.6%	31	3	9.7%				
沖縄県	340	25	7.4%	32	2	6.3%				
合計	13,596	432	3.2%	1,053	56	5.3%	合計	2,989	109	3.6%
全国体計	17,638	597	3.4%							

女性活躍加速のための重点方針 2019（抄）

令和元年 6 月 18 日
すべての女性が輝く社会づくり本部

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

3. 男性の暮らし方・意識の変革

男性の家事・育児等への参画における現状として、6歳未満の子供を持つ共働き世帯の男性の8割は家事を行わず、約7割が育児を行っていない。また、男性の育児休業取得率を見ると、上昇傾向にあるものの、いまだ低水準である。女性の就業の有無に関係なく、依然として家庭での責任は女性に偏っている。男女が互いに責任を分かち合いながら家事・育児・介護等に参画し、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すべきである。男性の意識を変えるためには、第一子の妊娠・出産といったタイミングに合わせた取組が重要である。育児休業、介護休業等は男女が共に取りうる点の社会的認識を広めること等を通じ、男性の働き方・意識の変革を進め、家事・育児等への参画をより一層促す取組が必要である。

(1) 「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進

① 企業における取組の促進

男性の育児休業等取得促進に取り組む企業に支給する「両立支援等助成金」について周知を進めるとともに、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定、育児休業の取得状況等の情報の公表を促進すること等による企業の取組の「見える化」を図る。

男性の育児と仕事の両立を積極的に推進・支援する「イクメン企業アワード」等の表彰を通じて好事例を周知・広報するとともに、令和元年度は特に、子の出生後8週間以内の休暇取得を推奨する観点からも全国的なキャンペーンを実施する。また、男性が育児をしやすくするための法制的な改善策として、育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度について、平成30年度に実施した育児・介護休業法の施行状況に関する企業・労働者に対する調査結果の分析等を踏まえて中長期的な視点に立って検討する。

職場の風土や仕事の属人化等により、育児休業を希望していても申請できない男性社員が多くいること等を踏まえ、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

② 国・地方公共団体における取組の促進

「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」を踏まえ、男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することについて、本人にとっての重要

性とともに、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上や子育てに理解ある職場風土の形成等の観点から重要であることについて周知する。

男性国家公務員については、第4次男女共同参画基本計画や「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日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正。）において、「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））の5日以上使用率を100%（毎年度）、育児休業取得率を13%（目標期限：令和2年）とする政府目標が定められている。平成29年度は、「男の産休」の合計5日以上使用率が5割を超え、育児休業取得率は10%に到達するなど、大きく改善した。一方で、政府目標の達成に向けては、更なる努力が必要であることから、引き続き、ハンドブックやポスターの作成・配布、管理職向けのセミナーの開催による意識啓発を図る。また、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会等を活用して、男性職員の育児休業等取得促進に関しトップレベルの積極的な関与を図る。さらに、各府省において管理職の人事評価を行うに当たり、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、部下の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を行う。

また、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。

③男性の子育て目的の休暇取得に向けた意識の醸成

関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の休暇取得を始め、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、キャンペーンロゴマークを利用した普及啓発イベント等を開催する。

また、配偶者の出産直後の休暇取得の意向を持っているにも関わらず取得していない男性が一定数いることから、その理由を明らかにするとともに、男性の子育て目的の休暇の取得促進に関する調査研究を実施し、今後の施策方針の検討を行う。

**地方公務員における
女性活躍・働き方改革推進のための
ガイドブック改訂版**

平成31年3月



総務省自治行政局公務員部

■男性の育児参加の促進

概要

- 男性職員の育児休業取得や子の看護休暇の取得等、育児参加を促進し、性別にかかわらず仕事と育児を両立できる職場環境の整備を目的とする施策です。

取組内容

- 男性職員が育児休業を取得していない理由として、「職場が繁忙」「周囲の職員に迷惑がかかる」など、業務や職場のメンバーへの影響から、本人が育児休業を取得したいと希望していても躊躇したりあきらめてしまったりしている場合があります。日頃から休暇を取得しやすい職場環境を整備しましょう。
- 子どもが生まれる男性職員に対して、人事課や管理職からの休業取得の働きかけ、育児休業取得計画書の作成、育児休業を取得した男性の先輩職員から話を聞く機会（ランチ交流会、育児休業取得者のメンター制度等）や体験談の公表等を行うことにより、男性職員が育児休業を取得することへの不安や抵抗感を軽減することも有効でしょう。
- 男性職員が育児休業を取得しない理由の一つに、休業期間中の収入の減少という経済的理由が挙げられます。ただし、休業中も育児休業手当金や共済の掛金が免除となるなど一定の所得保障が行われることから、実際に取得した際の収入がどのように変化するかシミュレーション・試算を提示することで、休業中の収入について誤解がないようにしましょう。

留意点

- トップから積極的なメッセージを発信したり、管理職から対象者に取得の声掛けをすることにより、男性職員が育児休業を取得することへの不安を解消するようにしましょう。なお、男性の育児参加を企業・団体に促進する意義については、「Topics 企業や地方公共団体が「イクメン」・「イクボス」を推進するのは何のため？」(p.57)で解説しています。
- 育児のために利用できる制度等について、申請書等で配偶者が妊娠したことを早期に把握する仕組みを設けておき、対象者に対して早めに情報提供を行うとよいでしょう。

事例

茨城県龍ケ崎市：市長のリーダーシップによる男性育児休業取得促進（職員数 440 名）

実施事項	<ul style="list-style-type: none">■IKUMEN★THE 男会（イクメン座談会）、IKUMEN★ミーティング<ul style="list-style-type: none">● 男性の育児参加の重要性について認識を深め、男性職員の意識啓発を図ることを目的として、市長を交え、育児中（おおむね 1 歳に近い子）の男性を対象としたミーティングを開催。■育児休業メンター制度<ul style="list-style-type: none">● 育児休業経験者等を「育児休業メンター」として登録（男性 11 名、女性 6 名）。人事課が出産を迎える職員とメンターのコーディネートを行い、各種制度の利用方法から育児にかかる様々な不安や悩み等について、相談やアドバイスを実施。
------	--

	<p>■休業取得のモデルケース提示</p> <ul style="list-style-type: none"> 男性職員が育児休業を取得しない理由として、経済的な理由が多く挙げられたことを踏まえて、人事課で育児休業を取得した際のモデルケース（共済組合における育児休業手当金、共済掛金の免除制度等）を提示。 																																
<p>特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> イクメン座談会、ミーティングでは、妻の育児負担軽減のため、男性職員の育児参加が重要であるとの共通認識が図られ、参加した男性職員のうち8名（平成24～26年）が、その後育児休業を取得。 1ヶ月以下の育休取得では大きな収入減にはならないなど数的に「見える化」したことで、取得者が飛躍的に増加。平成27・28年度の取得率は2年連続で100%、平均取得日数は13.3日である。 男性職員は、業務が相対的に忙しくない時期を選んで取得する人が多く、一ヶ月程度の休業であれば、代替職員はおいていない。 <table border="1" data-bbox="427 784 976 929"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>H22</th> <th>H23</th> <th>H24</th> <th>H25</th> <th>H26</th> <th>H27</th> <th>H28</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>子どもが生まれた男性職員数(人)</td> <td>13</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>13</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>5(1)</td> </tr> <tr> <td>育児休業取得者数(人)</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>7</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>5(1)</td> </tr> <tr> <td>育児休業取得率(%)</td> <td>7.7</td> <td>0</td> <td>18.2</td> <td>53.8</td> <td>83.3</td> <td>100</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>※()内の数字は、次年度に取得した人数(うち数)</p>	年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	子どもが生まれた男性職員数(人)	13	10	11	13	6	8	5(1)	育児休業取得者数(人)	1	0	2	7	5	8	5(1)	育児休業取得率(%)	7.7	0	18.2	53.8	83.3	100	100
年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28																										
子どもが生まれた男性職員数(人)	13	10	11	13	6	8	5(1)																										
育児休業取得者数(人)	1	0	2	7	5	8	5(1)																										
育児休業取得率(%)	7.7	0	18.2	53.8	83.3	100	100																										

香川県丸亀市：育児休業計画書の作成（職員数 975 人）																									
<p>実施事項</p>	<p>■丸亀市役所イクボス宣言</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年7月7日「丸亀市役所イクボス宣言」を行い、育児や介護、地域活動を行う部下を支援する管理職を目指す『イクボス7か条』宣言書を作成。ボスとしての責務を宣言するだけでなく、ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、楽しむことも明記している。 <p>■申出書の提出</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員又は職員の配偶者の妊娠が判明した場合、育休取得の有無に関わらず、「職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書」を提出し、出産予定であることを所属長へ申し出ることとしている（申出時期は各個人の判断）。 申出書には「育児休業」、「男性による育児のための休暇（5日）」「出産補助休暇（3日）」について、それぞれ「申請する/しない/検討中」を記載し、所属長は「職員が理想とするワークライフバランス」「所属職員への周知（タイミングや配慮する内容など）」、「育児休業予定の場合、休業中の業務分担」を確認する。 <div data-bbox="1082 1299 1369 1326" style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> <p>職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書</p> </div> <p>平成27年7月、本市はイクボス宣言を行いました。イクボスの取り組みは、家事や育児、地域活動に積極的に取り組みながら、仕事の成果をあげられるよう管理職が率先して、職員を応援し、職員一人一人がワークライフバランスを向上できるようにすることを目的として実施しております。そこで、個人情報ではありますが、早期に対象職員を把握し、上記目的達成のため、ご自身もしくは配偶者の出産予定について支障が無ければお聞かせください。なお、申出書の記載内容については、所属内の職務分担について配慮すること、職員課からの手当等の情報提供を円滑に行うこと、ならびに市長からのメッセージ発信（男女共同参画室の業務）のためにのみ利用するものです。</p> <table border="1" data-bbox="1018 1518 1433 1953"> <tr> <td>所属（部署名）</td> <td></td> </tr> <tr> <td>職・氏名</td> <td></td> </tr> <tr> <td>出産予定日</td> <td>年 月 日</td> </tr> <tr> <td>育児休業の申請について（いずれかに○）</td> <td>申請する・申請しない・検討中</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">以下、男性職員のみ記載してください</td> </tr> <tr> <td>男性による育児のための休暇（5日）の申請について（いずれかに○）</td> <td>申請する・申請しない・検討中</td> </tr> <tr> <td>出産補助休暇（3日）の申請について（いずれかに○）</td> <td>申請する・申請しない・検討中</td> </tr> <tr> <td>【所属長コメント欄】</td> <td>（年 月 日面談）</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">所属長自署</td> </tr> <tr> <td colspan="2">所属長確認項目</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> <input type="checkbox"/> 職員個人が理想とするワークライフバランス（自身の将来像）について <input type="checkbox"/> 所属職員への周知について（タイミングや配慮する内容など） <input type="checkbox"/> 育児休業予定の場合、休業中の業務分担について </td> </tr> <tr> <td>職員課・男女共同参画室への情報提供可否（いずれかに○）</td> <td>可・否</td> </tr> </table> <p>・申出書は所属長へ提出すること ・記載後の申出書（原本）は、所属長が保管し、他の職員に閲覧させることを禁じます ・情報提供について、可に○の場合、所属長は、コピーを職員課と男女共同参画室へ提出してください ・所属長は、配慮期間が経過した後、申出書をシレッダーにて廃棄処分してください</p>	所属（部署名）		職・氏名		出産予定日	年 月 日	育児休業の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中	以下、男性職員のみ記載してください		男性による育児のための休暇（5日）の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中	出産補助休暇（3日）の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中	【所属長コメント欄】	（年 月 日面談）	所属長自署		所属長確認項目		<input type="checkbox"/> 職員個人が理想とするワークライフバランス（自身の将来像）について <input type="checkbox"/> 所属職員への周知について（タイミングや配慮する内容など） <input type="checkbox"/> 育児休業予定の場合、休業中の業務分担について		職員課・男女共同参画室への情報提供可否（いずれかに○）	可・否
所属（部署名）																									
職・氏名																									
出産予定日	年 月 日																								
育児休業の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中																								
以下、男性職員のみ記載してください																									
男性による育児のための休暇（5日）の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中																								
出産補助休暇（3日）の申請について（いずれかに○）	申請する・申請しない・検討中																								
【所属長コメント欄】	（年 月 日面談）																								
所属長自署																									
所属長確認項目																									
<input type="checkbox"/> 職員個人が理想とするワークライフバランス（自身の将来像）について <input type="checkbox"/> 所属職員への周知について（タイミングや配慮する内容など） <input type="checkbox"/> 育児休業予定の場合、休業中の業務分担について																									
職員課・男女共同参画室への情報提供可否（いずれかに○）	可・否																								

	<p>■市長のお祝いメッセージ</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員又は職員の配偶者が出産したときには、市長の署名入りのお祝いメッセージを渡している。
<p>特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> 所属長へ申し出ることにより、所属内の業務調整を早期に着手することができる。また、出産に伴う各種手続きの制度説明を職員課が行う際、申出者の意向を尊重した説明ができる。 イクボス（所属長）と職員課、啓発推進担当課が連携して、職員の育休取得の後押しを行っている。 <div data-bbox="384 616 1098 840" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>フロー図</p> <pre> graph TD A[対象職員] -- ①申出 --> B[所属長] B -- ②提出 --> C[職員課] C -- ③情報提供 ④連絡 --> D[男女共同参画室] D -- ⑤署名の依頼 --> E[市長] E -- ⑥依頼 --> B B -- ⑦手渡し --> A </pre> </div>

<p>千葉県千葉市：男性職員の子育てへの参画推進（職員数 11,685 名）</p>	
<p>実施事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> 市長が「男性職員も育児休業を取得することが当たり前」という考えで常日頃から職員に向けてメッセージを発信し、様々な取組を進めた結果、平成 25 年度には 2.2% だった男性の育児休業取得率は、平成 29 年度には 22.9% に向上した。 所属長は、職員に子どもが生まれることを知ったら、「パパママ計画書」を作成する。男性職員用と女性職員用があり、今後どういう計画で育児に参加していくかを、所属長と本人が面談し、育児への参画を明確に意識してもらうことを狙いとしている。出産予定日の 5 か月前、同 1 か月前、出産後 2 週間後、育児休業復帰前後の 4 つの段階で、育児休業や出産時の休暇、子育て支援のための制度等の取得予定をそれぞれ記入する内容になっている。 この面談を通じて、所属長から職員に対し、育児休業制度等の各種制度を周知したり、取得の働きかけをしたりしている。必要に応じて、所属長が業務分担の調整・見直し等を行うことも計画書で呼びかけている。 また、「男性職員の育児休業取得率向上に係る調査」を所属長宛に行い、子どもが生まれる職員の育児休業の取得予定と、取得予定が「ない」場合にはその理由の回答を求めている。これも、「取得するのが当たり前」というメッセージの一環である。なお、取得予定が「ない」場合の理由として、経済的な影響を挙げるケースがあることから、育児休業中の手当金や、市の互助会で設けている「育児休業者支援金」（休業中の最大 5 日間について標準報酬日額の 30% にあたる費用を支援するもの）等の経済的な支援に関する制度も周知している。 このほか、男性職員の子育てへの参画状況を示す指標として、「男性職員の保育所送迎状況」を調査している。平成 29 年の調査では、「週 4 回以上」が約 1 割、「週 1 ～ 3 回」が約半数。朝、保育所へ子どもを送ると別れ際に悲しそうな顔をするこ

があるが、迎えは子どもが笑顔になることや、保育士との連絡・相談もしやすいため、迎えを分担することを推奨している。

＜パパママ計画書（男性職員用）の記載例＞

○第2ステップ(出産予定日の1か月前) (面談等実施日 27年 9月 10日)

目的: 休暇・休業の活用支援、具体的な育児休業等の取得期間と内容の把握、業務の調整方法の具体的な対応。

取得項目、取得予定	イクボス・イクサボは、職員が取得する制度の取得期間・取得時間や面談の内容等をメモし、必要に応じて業務の割り振りを変更してください。 (注)育児に関する手続き以外に、産休・育休中に本人が必要とする情報について聞き取りし、メール・郵送等を希望する場合、可能な限り所属課において対応して下さい。
<input checked="" type="checkbox"/> 育児参加休暇………5日間 (配偶者の産前産後休暇期間)	<p>職員より…</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妻は育児休業を1年間取得する予定で職場に申請している。母子ともに健康だが、長女が寂しさから、泣いてしまったり、妻をわざと困らせてたりしているので、妻の負担が大きい。 ・育児休業復帰後は、長女の世界をサポートするため、休憩時間の短縮の活用を検討中とのこと。 ・自分の休暇・休業中の業務のマニュアルの作成は先日終了したとのこと。 <p>【取得予定制度・期間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児参加休暇取得予定 27年10月6日～5日間(連続) ・エンゼル休暇 出産日から5日間(適宜) ・育児休業 27年10月25日～27年11月10日 <p>イクボスより…</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間の短縮だけでなく、部分休業等もあるので、必要であれば検討し、妻と子の様子に気を配ってあげてほしい。 ・休暇休業中の業務分担について、イクサボ及び周囲の職員と相談して決めてあるので、安心して引き継ぎを行ってほしい。 ・妻の産後休業中に育児休業を取得した場合、産後パパ育休となり、もう一度育児休業を取得することができるので、希望する時は申し出てほしい。
<input checked="" type="checkbox"/> 配偶者の出産休暇(エンゼル休暇)5日間 (入院等の日から出産後2週間以内)	
<input checked="" type="checkbox"/> 育児休業 (3歳に達する日まで)	
<input type="checkbox"/> 育児短時間勤務 (小学校就学の始期に達するまで)	
<input type="checkbox"/> 部分休業等 (小学校3年生の年度末まで)	
<input type="checkbox"/> 休憩時間の短縮 (小学校6年生の年度末まで)	
<input type="checkbox"/> 時間外勤務等の原則禁止 (3歳に達する日まで)	
<input type="checkbox"/> 時間外勤務等の制限(年150時間他) (小学校就学の始期に達するまで)	
<input type="checkbox"/> 深夜勤務の制限(22～5時までの勤務制限) (小学校就学の始期に達するまで)	
<input type="checkbox"/> 子の保育時間 (1歳に達する日まで)	

※第2ステップの記載が終了した時点で、市長部局については給与課へ、市長部局以外にあつては任命権者毎の担当課へ写しを提出してください。

※記載例 ※記載方法は、パパママ計画書の記載例及びフローを参考にしてください。

特徴

- ・ 市長の強いリーダーシップの下、所属長のマネジメントを通じて、男性の子育てへの参画推進や、職場風土の醸成を図っている。
- ・ 対象となる職員への各種制度の周知や、取得の働きかけについても、所属長を通じて行うことにより、職場が応援しているということを職員に伝え、取得しやすいように工夫している。
- ・ 「保育所送迎状況」の指標については、フルタイム勤務の配偶者がいる男性職員の2割が「週0回」であることなどを「見える化」することにより、職員の意識改革を促している。

◎Topics◎ 企業や地方公共団体が「イクメン」・「イクボス」を推進するのは何のため？

近年は、イクメンという言葉で、企業・団体内で男性の育児参加を後押ししようという動きがみられます。男性が、「子育てに参加できるよう働き方を柔軟にしよう」とする取組にとどまらず、企業内で「パパ講座」や「パパネットワークづくり」等を行い、「男性職員が子育てに積極的に参加するよう」働きかける取組を行う企業・団体もあります。なぜ、企業・団体がここまでの支援をする必要があるのでしょうか。

子育て中の女性職員や介護を担う職員等が、長時間労働ではなく柔軟に働くことで、仕事と生活の調和を図るためには、職場のスタンダードとなっている一般職員の働き方を変えることが必要です。時間に制約がなく仕事優先で働く一般職員の多くは男性ですので、男性職員の働き方を変えることが重要になります。そこで、単に柔軟な働き方や残業削減といった取組を提示するだけでなく、育児参加という「動機づけ」を行うことも有効と考えられています。

また、従来、男性の育児参加は、女性のためという見方が中心でしたが、最近では、男性の育児経験が、職場の多様性（ダイバーシティ）にプラスであり、仕事において多様な価値観・考え方をもたらすとも考えられています。

イクボスというのは、「育児を行う部下を支援する上司」あるいは、「自らも育児や介護を行う上司」という見方がありますが、最近では、子育てや介護等の制約事由のあるなしに関わらず、部下の効率的な働き方をサポートし「育成する上司」という解釈の方が主流となってきています。イクボスには、部下それぞれに期待される役割と抱えている事情に応じて、育成目線で適切に仕事を与え、公正に評価するというマネジメントのノウハウが必要とされています。

◎Topics◎ 男性の育児休業取得を推進するために

平成31年1月に取りまとめられた「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」においては、「共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題である」、「性別による固定的役割分担意識を打破し、男女が共に家庭責任を果たしながら、職場で貢献することが当然という方向へ意識改革を進めるためにも、男性の家事・育児参加を促進することが重要である」と指摘されています。

男性の育児参加支援においては、育児休業の取得を推進する方法も多くとられていますが、日本全体の男性の育児休業取得率の平均は5%前後で推移しており、企業ごとの取得率をみると0%の企業も少なくありません。地方公共団体における取得率も4.4%となっています。(総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」平成29年)

一方で、近年は、男性の育児参加の取得目標を100%とする企業も出てきており、地方公共団体でも取得率100%を経験しているところもあります。

例えば、龍ヶ崎市(茨城県)では、市長のトップダウンによる働きかけと、人事部門からのきめ細かな情報提供や取得に伴う不安を解消するための施策等に取り組んだ結果、2年連続で男性の育児休業取得率100%を達成しました。

また、千葉市のように職員規模の大きな団体でも、男性の育児休業取得率が近年大幅に伸びている団体もあります。「男性も育児休業を取得するのが当たり前」という市長の強いリーダーシップや、所属長が対象者と面談しながら取得計画を策定し、所属長から制度等の情報提供を行うなど、所属長を中心とした取組を進めることにより、男性が安心して育児休業を取得できる職場づくりに取り組んでいます(どちらもガイドブックの事例として紹介していますので、詳細はp.53及びp.55をご覧ください)。

男性の育児参加は1週間程度が多く、女性のように長期ではないのが現状です。男女の取得期間の差を縮めていくことが望ましいところですが、まずは1週間でも2週間でも取得して、子育て経験をしてもらうことが重要です。

1~2週間程度であれば、実は、夏期休暇等の休暇取得とそれほど変わりません。男性は、女性と異なり、時期を選ぶこともできます。出産時や妻の職場復帰時期など、家庭の事情で選ぶことが望ましいですが、業務多忙な職場では、そうした職場事情を反映し繁閑差をみて取得しやすい時期を選ぶことも可能です。

上司による声掛けや職場の業務調整により取得を後押しすることで、取得率を高めることが期待されます。

【公印・契印（省略）】

閣 人 人 第 462 号
平成 30 年 6 月 28 日

各府省等官房長等 殿

内閣官房内閣人事局人事政策統括官

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
標準的な取組手順及び人事評価の実施について（依頼）

男性職員の両立支援制度の活用については、対象となる全ての男性職員によるいわゆる「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇。以下同じ。）の合計5日以上の取得（毎年度）、及び政府全体での男性職員の育児休業取得率13%（平成32年）の達成が政府目標として掲げられています（「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日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正）及び「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定））。また、ワークライフバランスに資する効率的な業務運営、良好な職場づくり等に向けた管理職の取組・実績については、人事評価に適切に反映する取組を再徹底していただくこととしています（平成28年9月7日閣人人第705号内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知。）。

一方、平成28年度^かの「男の産休」5日以上取得率は、政府全体で39.1%にとどまり、政府目標との乖離^かが大きい状況です。また男性職員の育児休業取得率についても、平成28年度は政府全体で8.3%となり、平成32年の政府目標の達成に向けた一層の底上げが必要とされています。

今般、内閣人事局において、各府省等ごとの男性職員の「男の産休」及び育児休業取得率並びに各府省等におけるこれら休暇等の取得促進に向けた取組状況を確認したところ、制度周知や取得啓発等の従前からの取組に加え、幹部職員や男性職員の上司が関与した積極的な取組を進めている府省等では、取得率の大幅な向上などの着実な成果が現れています。

こうしたなか、「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、男性職員の「男の産休」や育児休業の取得の促進に向け、職員への意識啓発を図ること、各府省等のトップレベルの積極的な関与を図ること、管理職の人事評価を行うに当たり、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にすることが決定されたところです。

これらを踏まえ、男性職員の「男の産休」及び育児休業取得促進の取組として、以下の取組手順を標準としてお示ししますので、各府省等において、地方支分部局・施設等機関等を含め、確実な実施をお願いいたします。各取組の具体的な実施方法については、例を別添2のとおりお示ししますので、こちらも御参照ください。本通知を踏まえた各府省等における取組の実施状況については、本年秋以降にフォローアップさせていただく予定です。

記

- 1 職場全体への制度及び休暇取得手順の周知並びに取得の啓発
 - (1) 政務三役や事務次官等を始めとする幹部職員から職場全体に対して、取得促進に向けたメッセージを発出する。
 - (2) 職員全体に対し、制度及び取得の意義についての周知・啓発を行う。
 - (3) 男性職員を部下に持つ職員に対し、「男の産休」等の制度の内容や、部下から子の出生予定について申告があった際に上司の執るべき行動について周知・啓発を行う。

- 2 上司及び人事当局による対象職員の把握と休暇等の確実な取得に向けた対応
 - (1) 男性職員を部下に持つ職員及び人事当局は、日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、適切な機会・手段を通じて、子の出生が見込まれる男性職員（以下「対象職員」という。）の確実な把握に努める（※個人のプライバシーには配慮）。
 - (2) 対象職員の把握後、その上司又は人事当局は、対象職員に対し、「男の産休」の5日以上取得を促す周知・啓発を行う。
 - (3) 対象職員の上司は、「男の産休」について、適切な時期に取得日程の相談を行うとともに、育児休業取得意向の確認及び意向がある場合の取得時期の相談を行う。

- 3 対象職員の上司及び人事当局による取得環境整備
対象職員の上司及び人事当局は、対象職員の「男の産休」又は育児休業取得期間中の業務の遂行に支障が生じないように、あらかじめ業務分担の見直し等を通じた環境整備を行う。

- 4 対象職員の上司又は人事当局による「男の産休」の取得状況の把握及び対象職員の上司から人事当局への報告
 - (1) 対象職員の上司又は人事当局は、対象職員が予定した「男の産休」を取得できているか、取得予定期間中に適時把握する。その状況を踏まえ、産後8週間の取得可能期限までに政府目標である5日間を積極的に取得するよう、本人に働き掛けを行う。
 - (2) 対象職員の上司は、把握した取得状況及び「男の産休」の取得が5日未満となった場合にはその理由も併せて、人事当局に報告する。
 - (3) 人事当局は、1（3）の周知・啓発に4（1）及び（2）の内容を盛り込むとともに、対象職員の把握後、改めて対象職員の上司に対し、上記手順について周知徹底を行う。

- 5 対象職員の上司である管理職員の人事評価
 - (1) 全ての管理職員（本府省等の課室長級職員並びに地方支分部局・施設等機関等における課室長級職員。以下同じ。）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目標を立てる。管理職員の評価者は、期首面談の機会等に、上記内容を含む目標について、管理職員と認識の共有を行う。
 - (2) 対象職員の上司である管理職員又は人事当局は、当該管理職員の評価者に対し、4（2）の報告内容について、人事評価の評語を付与する時期までに報告する。人事当局は、各府省等における当該報告の具体的手順を確立する。
 - (3) 全ての管理職員の評価者は、4（2）の報告がある場合にはその内容も含め、

対象職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、部下の両立支援制度の活用に向けた当該管理職員の取組状況を重視した上で適切な評価を行う。

(4) 人事当局は、全ての管理職員及びその評価者に対し、あらかじめ5(1)から(3)までについて周知徹底を行う。

※追って、内閣人事局から人事評価マニュアルの改訂を通知予定。

※2～4に示す対象職員の上司の役割については、各府省等の人事管理の実状に応じ、課長補佐級職員が担うことを妨げない。

※本通知に示す取組手順は、主として課長補佐級以下の男性職員に子の出生予定がある場合を念頭に置いているが、課室長級以上の男性職員についても、子の出生に際しては、政府目標の達成に向け、「男の産休」等を積極的に取得するよう配意されたい。

(別添1) 取組手順フローイメージ

(別添2) 「男の産休」等取得促進のための標準的な取組手順の実施方法の例

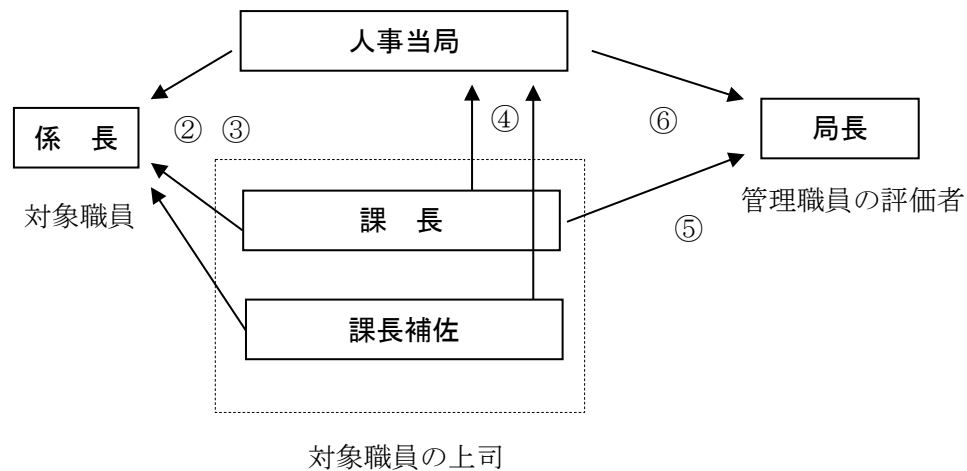
(参考資料1) 男性職員の育児参画促進のためのチェックシート(例)

(参考資料2) チラシ(例)

<取組手順フローイメージ>

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

- 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 (本文1参照)



- 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 (本文2参照)
- 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 (本文3参照)
- ④ 上司 (のいずれか) 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 (本文4参照)
- ⑤ 課長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評価者である局長と認識を共有。(本文5 (1) 参照)
- ⑥ 人事評価の評語を付与する時期までに、課長又は人事当局から課長の評価者である局長に対し、係長の「男の産休」・育児休業の取得状況等について、報告。局長は報告の内容も含め、課長の取組状況を重視して適切な評価を行う。(本文5 (2) 及び (3) 参照)

「男の産休」等取得促進のための標準的な取組手順の実施方法の例

以下の各取組の実施方法は、各府省等における実際の取組事例も参考にしながら、内閣人事局において、目標達成に効果的と思われる実施方法の例を整理したものです。各取組の確実な実施に当たって、各府省等の実情を踏まえつつ、御活用ください。

取組	実施方法（例）
<p>1 (1) 政務三役や事務次官等を始めとする幹部職員から職場全体に対して、取得促進に向けたメッセージを発出する。</p>	<p>① 政務三役や事務次官等の幹部職員から全職員に対して、男性職員が「男の産休」等を取得する意義、政府目標及び対象職員に取得を促す内容のメールを送信する。</p> <p>② 政務三役や事務次官等の幹部職員による府省等内職員向けの訓示において、①の内容に言及する。</p> <p>③ 定時退庁を促す放送等において、政務三役や事務次官等の幹部職員が全職員に対して①のメッセージを発信する。</p> <p>④ 政務三役や事務次官等の幹部職員の「イクボス宣言」に部下の「男の産休」等の取得に関する内容を盛り込み、府省等内に周知する。</p>
<p>1 (2) 職員全体に対し、制度及び取得の意義についての周知・啓発を行う。</p>	<p>① 「男の産休」等の制度・取得手順・政府目標の周知とともに、子の出生予定の申告及び積極的な休暇取得を促す内容のメールを、定期的に全職員に対して送信する。加えて、可能であれば両立支援制度に関する研修・説明会等を開催する。</p> <p>② ①と同内容の情報を、取得者の経験談等とともにイントラネット上の職員が参照しやすい場所に配置した上で、定期的に掲載場所について府省等内にメール等で周知する。</p> <p>③ ①と同内容の情報を掲載した内閣人事局作成のポスターやチラシを府省等内で掲示・配布する。</p>
<p>1 (3) 男性職員を部下に持つ職員に対し、「男の産休」等の制度の内容や、部下から子の出生予定について申告があった際に上司の執るべき行動について周知・啓発を行う。</p>	<p>① 異動時等に、部下を持つ職位に着任した者に対し、部下の子の出生予定を把握した際に上司が執るべき行動について、内閣人事局作成のチラシを配布する。</p> <p>② 管理職員に対しては、内閣人事局が実施する管理職向けeラーニングを確実に受講させるとともに、各府省等の階層別研修等の機会に周知・啓発を行う。</p> <p>③ 部下の「男の産休」取得状況に関する上司から人事当局への報告手続を府省等として定め、当該手続について、その趣旨とともに、報告を実施する可能性のある職員に周知を行う。</p>
<p>2 (1) 男性職員を部下に持つ職員及び人事当局は、日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、適切な機会・手段を通じて、子</p>	<p>① 子の出生予定について、定期的な人事面談や人事評価の期首・期末面談の機会に、面談実施者の方から確認する事項とする（ただし個人の事情やプライバシーに配慮する特段の必要性があると判断する場合にはこの限りではない）。</p> <p>② 出産予定日より一定期間前までに、職員が子の出生予定を人事課等に報告することをルール化した上で、当</p>

<p>の出生が見込まれる男性職員（以下「対象職員」という。）の確実な把握に努める。（※個人のプライバシーには配慮）</p>		該ルールの周知を徹底する。
	③	身上調書や「育児シート」等に、明示的に子の出生予定や休暇取得意向を聞く欄を設ける。
	※①～③等の取組を通じても事前の把握が困難であった場合にも、子の出生後に、職員からの手当等の申請手続により職場として出生の事実を把握した場合、職員本人の同意を得た上で、職員の上司等とも情報を共有する。	
<p>2（2） 対象職員の把握後、その上司又は人事当局は、対象職員に対し、「男の産休」の5日以上を取得を促す周知・啓発を行う。</p>	①	子の出生予定を申告した対象職員及びその上司に対して、内閣人事局作成のイクメンパスポートや府省等独自作成の啓発資料等を配布する。
	②	子の出生予定を申告した対象職員及びその上司に対して、説明会や研修を実施する。
	③	政務三役や幹部職員等から、対象職員及びその上司に対して、直接取得の声掛けを行う。
	④	上司は、機会を捉えて「男の産休」等の両立支援制度について説明し、取得を促す。
<p>2（3） 対象職員の上司は、「男の産休」について、適切な時期に取得日程の相談を行うとともに、育児休業取得意向の確認及び意向がある場合の取得時期の相談を行う。</p>	①	上司は、男性職員の「男の産休」・育児休業取得に関するチェックシート（以下「チェックシート」という。参考資料1を参照）を用いて、取得日程について面談を行う。
	②	対象職員の状況を踏まえつつ、「男の産休」を5日以上取得できるよう、適時のタイミングで取得を促す。
<p>3 対象職員の上司及び人事当局は、対象職員の「男の産休」又は育児休業取得期間中の業務の遂行に支障が生じないよう、あらかじめ業務分担の見直し等を通じた環境整備を行う。</p>	①	対象職員の上司は、対象職員本人の意向に十分に配慮しながら、適切な時期に周囲の職員に状況を説明し、対象職員の「男の産休」等の取得に際しての協力を求める。また対象職員の業務の状況を周囲の職員等が共有できるよう、あらかじめ必要な指示を行う。
	②	上司は、休暇等取得期間中の業務の遂行に支障が生じないよう、あらかじめ必要に応じて業務分担の見直しや、人事当局とも連携した応援体制の整備を行う。
<p>4（1） 対象職員の上司又は人事当局は、対象職員が予定した「男の産休」を取得できているか、取得予定期間中に適時把握する。その状況を踏まえ、産後8週間の取得可能期限までに政府目標である5日間を積極的に取得するよう、本人に働き掛けを行う。</p>	①	人事当局は、対象職員の休暇取得状況を把握した上で、未取得の対象職員に対しては、本人及びその上司に、人事担当課長をCCに入れて個別にメールで取得の働き掛けをする。
	②	上司がチェックシートを用いて休暇取得状況を把握し、予定通りの取得ができていない場合に本人に取得の声掛けを行う。
<p>4（2）</p>	①	上司に休暇取得状況を確認するチェックシートを記入

<p>対象職員の上司は、把握した取得状況及び「男の産休」の取得が5日未満となった場合にはその理由も併せて、人事当局に報告する。</p>		<p>させ報告させる。</p>
<p>4 (3) 人事当局は、1 (3) の周知啓発に4 (1) 及び (2) の内容を盛り込むとともに、対象職員の把握後、改めて対象職員の上司に対し、あらかじめ上記手順について周知徹底を行う。</p>	<p>①</p>	<p>対象職員の上司に対し、部下の子の出生予定を把握した際に上司が執るべき行動について、内閣人事局作成のチラシを配布する。</p>
<p>5 (1) 全ての管理職員(本府省等の課室長級職員並びに地方支分部局及び施設等機関等における課長級職員。以下同じ。)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目標を立てる。管理職員の評価者は、期首面談の機会等に、上記内容を含む目標について、管理職員と認識の共有を行う。</p>	<p>①</p>	<p>目標設定例 (例1) 部下が、テレワークやフレックスタイム制等の両立支援制度を利用しやすい雰囲気や普段から醸成する。また、子の出生が見込まれる男性職員が「男の産休」を確実に5日間取得できるよう配慮する。さらに、両立支援制度の利用の有無に関わらず、特定の職員に業務が偏ることのないよう、業務分担の見直し等を通じた環境整備に努める。 (例2) 育児短時間勤務を行う職員に超過勤務が発生しないよう十分配慮するとともに、「男の産休」について課内に周知し、対象職員を把握した場合には、当該職員が積極的に取得できるようにする。</p>
<p>5 (2) 対象職員の上司である管理職員又は人事当局は、当該管理職員の評価者に対し、4 (2) の報告内容について、人事評価の評語を付与する時期までに報告する。人事当局は、各府省等における当該報告の具体的手順を確立する。</p>	<p>①</p>	<p>管理職員が自身の立てた部下の両立支援制度の利用に関する目標に関して、期末時に人事評価記録書の自己申告欄に、「男の産休」や男性職員による育休取得状況について、実績を記入する形で報告する。</p>
	<p>②</p>	<p>管理職員が人事当局に提出したチェックシートを、人事当局が取りまとめて、管理職員の評価者に人事評価の評語を付与する時期までに報告する。</p>
	<p>③</p>	<p>管理職員が評価書の自己申告を評価者に提出する際に、併せてチェックシートも送付する。</p>
<p>5 (3) 全ての管理職員の評価者は、4 (2) の報告がある場合にはその内容も含め、対象職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、部下の両立支援制度の活用に向けた当該管理職員の取組状況を重視</p>	<p>①</p>	<p>左記のとおり。</p>

した上で適切な評価を行う。		
5（4） 人事当局は、全ての管理職員及びその評価者に対し、あらかじめ5（1）から（3）までについて周知徹底を行う。	①	人事当局から、全管理職員及び管理職員の評価者に対して、人事評価マニュアルの改訂について連絡・説明等を行う。
	②	人事当局から、本通知を府省等内に周知する。

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】
	2018年4月1日
	【配偶者の出産日】
	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
- | | | | | | | |
|----------------------|--|------|------------|----|---|--------|
| ・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) | 2018年4月15日 | まで | } | 取得対象期間 |
| ・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) | 2018年2月19日 | から | | |
| | | (☆3) | 2018年5月27日 | まで | | |
| ・育児休業 | 出産日から子が3歳(☆4)になるまで | (☆4) | 2021年3月31日 | 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 |) |

メモ欄

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」

i 合計**7日間**
時間単位で**分割可能**
有給休暇です!!!

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」



「男の産休」・育休のポイント

- 1 「男の産休」は特別休暇なので、給与に影響はありません。
- 2 「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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 昇給や昇任、昇格について、育児休業の取得を理由として、不利益に取り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。