

(資料2)

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改正案(新旧)  
(令和元年12月27日 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)

「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」(令和元年12月27日 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の下線を付した部分をこれに順次対応する改正後欄に掲げる規定の下線を付した部分のように改める。

改正後	改正前
<p>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</p> <p style="text-align: center;">(令和元年12月27日 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6年●月●日一部改正)</p> <p>(略)</p> <p>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育児休業等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、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すとともに、<u>令和5年12月22日に策定された「こども未来戦略」において、国・地方の公務員(一般職・一般行政部門常勤)に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げたことを踏まえ、政府一丸となって、取組を進めることとする。</u></p> <p>なお、本方針は、取組指針のうち、「<u>Ⅱ. 4. 仕事と生活の両立支援</u>」について、<u>現行の取組に加えて行うものとして、取りまとめたものであり、これは、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得率が低く、期間も短期間にとどまっていることを踏まえ、子供が生まれた全ての男性職員の1か月以上の取得を目途として取</u></p>	<p>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</p> <p style="text-align: center;">(令和元年12月27日 女性職員活躍・ワークライフバランス 推進協議会決定)</p> <p>(略)</p> <p>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育児休業等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、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、<u>政府一丸となって、取組を進めることとする。</u></p> <p>なお、本方針は、取組指針のうち、「<u>Ⅱ. 2. (1) ②育児休業、休暇等の取得の推進</u>」について、<u>現行の取組に加えて行うものとして、取りまとめたものであり、これは、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得率が低く、期間も短期間にとどまっていることを踏まえ、子供が生まれた全ての男性職員の1か月以上の取得を目途として取組を進めるものであって、当然のことながら、1か月を超え</u></p>

組を進めるものであって、当然のことながら、1か月を超える休暇・休業の取得をとどまらせるような運用をしてはならないことに留意することが必要である。(略)

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  
(略)

(1)・(2) (略)

(3) 取得計画の作成  
(略)

・取得勧奨を行うに当たり、休暇・休業の取得時期については、基本的に本人の判断によるものであるが、計画の対象期間は、子の出生後早い時期から育児に参画することが効果的と言われていること、また、計画の実効性の担保の観点からはあまり長期間にわたることは適当でないことから、出生1年後以降に休暇・休業を取得する具体的計画があるなど合理的な理由がある場合を除き、原則として子の出生1年後までとする。また、出産後すぐの時期は心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、配偶者の出産の日後8週間を経過する日までに、一定期間まとめて休暇・休業を取得することを推奨する。

(略)

(4)～(6) (略)

2～4 (略)

る休暇・休業の取得をとどまらせるような運用をしてはならないことに留意することが必要である。(略)

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  
(略)

(1)・(2) (略)

(3) 取得計画の作成  
(略)

・取得勧奨を行うに当たり、休暇・休業の取得時期については、基本的に本人の判断によるものであるが、計画の対象期間は、子の出生後早い時期から育児に参画することが効果的と言われていること、また、計画の実効性の担保の観点からはあまり長期間にわたることは適当でないことから、出生1年後以降に休暇・休業を取得する具体的計画があるなど合理的な理由がある場合を除き、原則として子の出生1年後までとする。また、出産後すぐの時期は心身両面で女性の負担が大きいことなどを踏まえ、男の産休取得可能期限(配偶者の出産の日後8週間を経過する日)までに、一定期間まとめて休暇・休業を取得することを推奨する。

(略)

(4)～(6) (略)

2～4 (略)