

# 「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（案）」のポイント

資料 1

- 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の対象者全体の取得実績の速報  
 R2年度第2Qの対象者全体の取得実績の速報  
 R2年度第3Qの対象者全体の取得実績の速報  
 R2年度第4Qの対象者全体の取得実績の速報

