

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
令和6年1月16日
一部改正
令和8年●月●日
一部改正

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ある。男性の育児に伴う休暇・休業の取得の促進は、その実現のための重要な施策であり、政府として強力に進めていくことが必要である。

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である。我が国全体の育児休業等の取得率向上を図るためにも、国家公務員が率先して、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得について、思い切った取組を進めることが必要である。

特に、子の出生後間もない時期は、一般的に、出産により女性に心身両面で大きな負担が掛かり、産後うつ発症のリスクが高いと考えられており、また、この時期に男性がともに育児を行うことはその後の積極的な育児への参画にもつながると言われていることから、この時期の取得を促進する必要性が高いと考えられる。

国家公務員における男性職員の両立支援制度の活用については、これまで「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。以下「取組指針」という。）等に基づき取組を進めてきた結果、育児休業取得率及び「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の5日以上使用率のいずれもここ数年毎年増加を続けているが、取組指針等で掲げる目標には未だ達していない。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、職場の雰囲気や意見を挙げる意見も多く、職場全体として環境の整備を進めていくことが重要である。

職員の休暇・休業の取得は、適切に対応することができれば、特定の職員に頼らない、チームとして柔軟・効率的に機能する職場となるきっかけともなり得るものであり、さらに、多様な人が働きやすい魅力ある職場として優秀な人材の確保にもつながることが期待されるなど、職場にとっても意義のあるものである。

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、こども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、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。

なお、本方針は、取組指針のうち、「Ⅱ. 2. (3) 働く時間と場所の柔軟な選択の確保」について、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、こども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。取組指針における他の取組と合わせて進めることにより、全体として高い効果を上げることが期待されるものであり、また、女性職員についても、本方針を参考に、職場全体の意識の変革や、休暇・休業中の業務運営の確保など、育児に関する両立支援制度のより円滑な活用につながるような環境の整備をさらに進めていくことが求められる。

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

各府省等においては、以下に記載するものを標準的な取組として、それぞれの組織の実情を踏まえて必要な工夫も加えつつ、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するものとする。なお、取得を促進するに当たっては、休暇・休業の取得は当該職員の判断によるものであることに留意する。

内閣人事局は、各府省等が取組を進めるに当たって参考となるよう、本方針で示している標準的な取組をもととした実施方法の例を作成し、各府省等に周知する。また、各府省等における事務負担の軽減と、取得した休暇・休業をより効果的なものとする観点から、取得計画の作成等に当たって活用できる様式例や、休暇・休業の取得の意義や必要な知識等に関する周知・啓発のためのハンドブック等を作成し、各府省等に提供する。

(1) 職場全体の意識の変革

- ・取得を積極的に進める雰囲気醸成するため、幹部職員（本省は審議官級以上。地方機関は原則としてその長。以下同じ。）は、職場全体に対して、取得の意義、男性職員の育児参画がもたらす効果などを含め、取得促進に向けた強いメッセージを定期的に発出する。また、組織における取組の状況を確認し、必要に応じて対策を実施する。

- ・人事担当課（地方機関の人事担当課も含む。以下同じ。）は、常日頃から、会議等の場を通じて、全職員に対して、育児に伴う休暇・休業の取得の意義、男性の育児参画がもたらす効果などを伝え、取得促進の取組に対する理解を促すとともに、育児に伴う休暇・休業の取得により不利益な取扱いがなされてはならないものであることを、管理職員（課室長級（地方機関等を含む。）。以下同じ。）をはじめとして、職員全体に徹底する。また、制度・運用についての質問や相談を受け付ける窓口を設置する。

（２）対象職員の把握

- ・管理職員及び人事担当課は、常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、個人のプライバシーに配慮しつつ、子の出生が見込まれることとなった場合にはできるだけその旨を上司に伝えるよう積極的に周知するなど、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。

（３）取得計画の作成

- ・管理職員は、対象職員を把握した場合、当該職員に対し、取得の意義や、父親として必要な知識や注意すべき事項等についての情報の提供を行い、育児に伴う休暇・休業の合計１か月以上の取得を勧奨した上で、取得に関する本人の意向に基づき、取得計画を作成する。
- ・取得の勧奨に当たっては、家庭や本人の状況による多様なニーズに対応した効果的な取得ができるよう、「男の産休」、育児休業のほか、育児時間や年次休暇など、育児への参画のために取得・活用できる休暇・休業を幅広く対象として行う。
- ・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。
- ・人事担当課は、管理職員からの報告により対象職員の取得予定を確認し、取得意向がない又は期間が１か月に満たないといった場合には、管理職員又は当該職員に対し、理由の確認や勧奨を行う。

（４）休暇・休業中の業務運営の確保

- ・対象職員が安心して育児に伴う休暇・休業を申請・取得できるよう、管理職員は、あらかじめ休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直し等を行うなど、

業務面における環境整備を行う。環境整備に当たり、代替要員が必要と考えられる場合などには、人事担当課や部局の総括課（以下「人事担当課等」という。）に協議し、人事担当課等は、業務遂行をサポートするため、ワークライフバランス定員も活用しながら、必要な職員の確保に努める。

（５）計画に沿った取得の促進

- ・管理職員は、子の出生後、対象職員による育児に伴う休暇・休業の取得状況について、当該職員の報告等に基づき把握し、取得計画に沿った取得が行われていない等の場合には、その理由と本人の意向を確認の上、取得計画の見直しを検討する。
- ・人事担当課は、管理職員からの報告等により取得状況を確認し、取得計画との間に大きな乖離が生じている等の場合には、管理職員又は当該職員に対し、理由の確認や取得計画の見直しの要請を行う。

（６）人事評価への反映

幹部職員、管理職員、人事担当課の職員等の人事評価において、当該職員の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を適切に反映することとし、内閣人事局は、これに係る考え方・方法・目標設定例等について、各府省等に通知する。

- ・幹部職員については、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に向けた強いメッセージの発出、組織における取組の状況の確認や必要な対策の実施等を評価対象とする。
- ・管理職員その他直属の上司については、適切な機会・手段を通じた対象職員の確実な把握、対象職員に対する育児に伴う休暇・休業の取得に係る情報提供及び取得の勧奨、取得計画の作成、取得状況の確認、取得期間中の体制の準備や業務分担の見直し等の業務面における環境整備等を評価対象とする。
- ・人事担当課の職員については、全職員に対する取得促進の取組に対する理解促進のための取組、適切な機会・手段を通じた対象職員の確実な把握、管理職員や対象職員に対する状況の確認や勧奨の実施等を評価対象とする。
- ・なお、これらの者に限らず、対象職員が休暇・休業を取得するに当たって、対象職員の業務を分担したり、業務の実施方法について工夫したりする等により、対象職員の休暇・休業中の業務の円滑な遂行に貢献した職員については、当該貢献を人事評価においても適切に評価することとする。

2 フォローアップの実施

内閣人事局は、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得状況など、各府省等における取組状況を取りまとめ、公表する。取りまとめに当たっては、人事院等の関係者と調整を図るなど、各府省等における事務負担の軽減に努めることとする。

また、各府省等における効果的・積極的な取組等の把握に努め、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会等の場を活用し、積極的に共有を図る。

3 定員面での支援の検討

内閣人事局は、本方針や、両立支援制度及びワークライフバランス定員の活用状況も踏まえながら、引き続き今後のワークライフバランス定員の措置を検討する。

4 更なる環境整備の検討

育児に伴う休暇・休業に関する各種制度及びその運用の在り方について、男性職員の育児への参画を促進するため、より休暇・休業を取得しやすい環境を整備する観点から、人事院、内閣人事局などの関係府省等において、引き続き検討を行う。