

2 文科教第 1032 号
令和 3 年 3 月 23 日

各都道府県教育委員会教育長
各指定都市教育委員会教育長
各都道府県知事
小中高等学校を設置する学校設置会社を
所轄する構造改革特別区域法第 12 条第 1 項
の認定を受けた各地方公共団体の長
各国立大学法人の長
大学及び高等専門学校を設置する各地方公共団体の長
各文部科学大臣所轄学校法人理事長
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
大学及び高等専門学校を設置する公立大学法人を
設立する各地方公共団体の長
各大学共同利用機関法人機構長
各文部科学省施設等機関の長
各文部科学省特別の機関の長
各文部科学省独立行政法人の長
日本私立学校振興・共済事業団理事長
公立学校共済組合理事長
厚生労働省医政局長
厚生労働省社会・援護局長

殿

文部科学省総合教育政策局長

義本博司

(公印省略)

第 5 次男女共同参画基本計画について（通知）

男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）に基づき、第 5 次男女共同参画基本計画が令和 2 年 12 月 25 日に閣議決定されました。計画概要及び計画全文は下記内閣府 Web サイトに掲載されているとおりです。また、文部科学行政関連部分については、別添 1 のとおりです。

文部科学行政関連では、第 4 分野「科学技術・学術における男女共同参画の推進」及び第 10 分野「教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進」を中心に様々な取組を推進することとしており、校長及び副校長・教頭に占める女性の割合や大学教員に占める女性の割合などに関しては、数値目標を設定しております。

このたび、それぞれの分野において、特に御留意いただきたい点として下記のとおりまとめましたので、男女共同参画社会の実現に向けた施策の一層の推進をお願いします。

また、このことについて、各都道府県教育委員会教育長におかれては、市（指定都市を除く。）区町村教育委員会及び所管の学校（専修学校及び各種学校を含む。以下同じ。）に対して、各指定都市教育委員会教育長におかれては、所管の学校に対して、各都道府県知事におかれては、所管の学校及び学校法人等に対して、構造改革特別区域法第12条第1項の認定を受けた地方公共団体の長におかれては、所轄の学校設置会社に対して、国公立大学法人の長におかれては、その設置する学校に対して、独立行政法人国立高等専門学校機構理事長におかれては、その設置する高等専門学校に対して、大学又は高等専門学校を設置する地方公共団体の長及び文部科学大臣所轄学校法人理事長におかれては、その設置する学校に対して、大学を設置する学校設置会社の代表取締役におかれては、その設置する大学に対して、厚生労働省医政局長及び厚生労働省社会・援護局長におかれては、所管の専修学校に対して、御周知くださるようお願いします。

記

○第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

地方公務員の男性の育児休業取得率について、国家公務員や民間企業と同様、令和7年までに30%の成果目標が設定されております。令和元年7月24日付事務連絡「男性職員の育児休業等の取得促進について」においてもすでにお願ひしているところですが、各教育委員会におかれては、男性職員の育児休業等の取得促進について、実情に応じて、積極的に取り組んでいただくよう改めてお願いします。

本件に関し、知事部局等に対し総務省より通知が発出されておりますので、別添2のとおり送付します。

○第3分野 地域における男女共同参画の推進

P T A等において長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成を図るとともに、男女ともに多様な住民が参加しやすい活動に努めていただくようお願いします。

○第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

大学の研究者の採用に占める女性の割合（令和7年までに理学系は20%、工学系は15%等）等の成果目標が設定されております。目標達成に向けて、大学等や研究機関においては、自主的に採用・登用に関する目標を設定し、推進状況等について公表していただくようお願いします。

また、男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の実現や女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成に向けて、計画に記載された各種取組を積極的に推進していただきますようお願いします。

○第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けて、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならない教育等を積極的に推進するとともに、児童生徒等に対してわいせつ行為に及んだ教員への厳正な処分を徹底するなど、計画に記載された各種取組を進めていただきますようお願いいたします。

また、大学等におけるハラスメント防止対策の推進に関連し、相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が学内運営に反映されるようお願いいたします。また、例えば学生の就職活動中のセクシュアルハラスメントなど、学内活動以外の場も想定した防止対策を徹底していただくようお願いいたします。

○第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

初等中等教育機関の校長及び副校長・教頭に占める女性の割合の成果目標（令和7年までに校長は20%、副校長・教頭は25%）等が設定されております。意思決定層への女性の登用について、具体的な目標設定を行っていただき、その際は学校に関しては校長と副校長・教頭のそれぞれについて目標設定を行っていただくとともに、計画に記載された各種取組を積極的に推進していただき、女性の登用を一層促進いただくようお願いいたします。なお、独立行政法人国立女性教育会館において、初等中等教育機関における女性の校長等への登用に関するリーフレットを作成しておりますので御参照ください。

また、教育委員会に関しては女性の教育委員のいない教育委員会数を令和7年までに0にするという成果目標が設定されたことを踏まえ、その推進を図るようお願いいたします。加えて、各教育委員会においては、学校運営協議会の委員について、女性の登用を推進いただくようお願いいたします。

さらに、高等教育機関や学校関係団体の役員等における女性の登用についても、具体的な目標の設定を含め、自主的な取組を進めていただくようお願いいたします。

また、男女共同参画センター等と連携し、男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実等を積極的に推進していただくとともに、大学、研究機関、独立行政法人等における男女共同参画に資する研究の推進等の計画に記載された各種取組を積極的に推進していただきますようお願いいたします。

【第5次男女共同参画基本計画全文及び概要】

(URL) https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/index.html

【(独)国立女性教育会館「学校における女性の管理職登用の促進に向けて」】

(URL) <https://www.nwec.jp/about/publish/2019/ecdat600000078yg.html>

以上

【本件連絡先】

文部科学省総合教育政策局
男女共同参画共生社会学習・安全課
電話:03-5253-4111(内線 3268、3073)

「第5次男女共同参画基本計画 ～すべての女性が輝く令和の社会へ～」(令和2年12月25日閣議決定)における 文部科学行政関連抜粋 —第2部 政策編—

※：実際の計画上の記載については、内閣府 HP 記載の計画本文を御確認ください。

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

2 司法分野

エ 法曹養成課程

- ① 法科大学院の公的支援の枠組や、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組例を各法科大学院に共有することなどを通じて各法科大学院における女性法曹輩出のための取組を促す。

4 経済分野

イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

- ① 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促す。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

- ③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女の平等や相互の協力、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。

ウ 職場や就職活動における各種ハラスメントの防止等

- ④ 就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県

労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。

また、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。

3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正

- ⑧ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。

5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援

ア 再就職等に向けた支援

- ② 再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。

第3分野 地域における男女共同参画の推進

3 地域活動における男女共同参画の推進

- ① PTA、自治会・町内会等、地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成を図る。
- ② 学校・保育所の保護者会（PTA等）や自治会・町内会など、学校・園関連の活動や地域活動について、男女ともに多様な住民が参加しやすい活動の在り方を提示するとともに、優良事例の横展開を図る。

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進¹

<成果目標>

項目	現状	成果目標（期限）
大学の理工系の教員（講師以上）に占める女性の割合	理学系：8.0% 工学系：4.9% (2016年)	理学系：12.0% 工学系：9.0% (2025年)
大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系：17.2% 工学系：11.0% 農学系：18.9% 医歯薬学系：25.3% 人文科学系：37.7% 社会科学系：25.8% (2018年)	理学系：20% 工学系：15% 農学系：30% 医歯薬学系：30% 人文科学系：45% 社会科学系：30% (2025年)
大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合	理学部：27.9% 工学部：15.4% (2019年)	前年度以上 (毎年度)

1 科学技術・学術分野における女性の参画拡大

ア 科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上

- ① 改正された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大する機を捉え、女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職や技術職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、科学技術・学術関連機関の理事長・学長・研究所所長の女性比率を把握し、公表する。
- ② 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、科学技術・学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、企業等）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。
- ④ 国が関与する科学技術プロジェクト等における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組を推進するなど、科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性

¹ 国立大学や私立大学などの教育研究機関は、第2分野の「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」に記載されている施策の対象となる。例えば、労働基準法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法などの法律の適用対象である。

の参画を拡大する。

- ⑥ 研究者・技術者及び研究補助者等に係る男女別の実態を把握するとともに統計データを収集・整備し、分野等による差異、経年変化を分析し、改善策を見出す。

イ 科学技術・学術分野における女性人材の育成等

- ① 女性研究者・技術者の採用の拡大や研究現場を主導する女性リーダーの育成に向けて、上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含めたキャリア形成支援プログラムの構築、その他女性研究者・技術者の採用及び登用に関する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組について、大学、研究機関、学術団体、企業等への普及を図る。
- ② 女性研究者・技術者の就業継続や研究力の向上に向けた女性研究者・技術者のネットワーク形成支援、メンター制度の導入、ロールモデル情報の提供、定期的な研修や相談窓口の活用及び各種ハラスメントのない職場環境の整備等を促進する。
- ③ 大学、研究機関、学術団体、企業等の経営層や管理職が多様な人材を活かした経営の重要性を理解し、女性研究者・技術者の活躍推進に積極的に取り組むよう、男女共同参画に関する研修等による意識改革を促進する。
- ④ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援や、女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与、博士後期課程へ進学する女子学生への支援の充実等を一体的に推進する、ダイバーシティ実現に取り組む大学等を支援する。

2 男女共同参画と性差の視点を踏まえた研究の促進

- ① 体格や身体の構造と機能の違いなど、性差等を考慮した研究・技術開発を実施し、より有効な研究成果を生み出し、その研究成果を社会の向上に役立てる。
- ② 国が関与する公募型の大型研究はもとより競争的研究費について、男女問わず責任者となれるよう、採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を把握できる評価項目を設定する。
- ③ 国が関与する競争的研究費において、事業の特性も踏まえつつ、採択条件に、出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する項目の設定を進める。
- ④ 多様な価値観を持つ評価者の育成や配置、研究現場における性別役割分担など固定観念の打破、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用等を促進する。

3 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

ア 研究活動と育児・介護等の両立に対する支援及び環境整備

- ① 大学、研究機関、企業等において、男女の研究者・技術者が仕事と育児・介護等を両立できるようにするため、長時間労働の解消、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワークによる多様な働き方の推進、育児・介護等に配慮した雇用形態や両立支援制度の確立、キャリアプランや育児・介護等に関する総合相談窓口の設置、学内保育施設の設置など保育・介護サービスや病児・夜間保育の確保等を促進する。

- ② 男女の研究者向けの柔軟な勤務体制の構築や研究支援員の配置など、女性研究者のみでなく男女が共に育児や介護を担っていくことへの支援を積極的に進める大学等を支援する。
- ③ 育児・介護等により競争的研究費に係る研究から一時的に離脱せざるを得ない場合において、研究期間の延長や代行者・研究支援者の登用により研究を継続できるよう配慮した競争的研究費の運用を促進する。
- ④ 若手研究者のポスト拡大に向けた施策や、若手研究者向けの研究費等の採択において、育児・介護等により研究から一時的に離脱した者に対して配慮した応募要件となるよう促す。
- ⑤ 博士の学位取得者で優れた研究能力を有する者が、出産・育児による研究中断後、円滑に研究現場に復帰することができるよう支援する。

イ 大学や研究機関におけるアカデミック・ハラスメントの防止

- ① 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。

4 女子学生・生徒の理工系分野の選択促進及び理工系人材の育成

ア 次代を担う理工系女性人材の育成

- ① Society 5.0の実現に向けてAIやIoT等のIT分野の教育を強化する。
- ② スーパーサイエンスハイスクールの充実等、高等学校における理数教育の強化を通じて、女子生徒の科学技術に関する関心を高める。
- ④ 国立大学における、女性研究者等多様な人材による教員組織の構築に向けた取組や女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を学長のマネジメント実績として評価し、運営費交付金の配分に反映する。また、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。
- ⑥ 大学と小・中・高等学校が連携して授業開発・授業研究を行う際、男女共同参画の視点にも配慮するよう促す。
- ⑦ 海洋人材の育成に当たっては、国立大学等が保有する船舶において、女性に配慮した環境整備を促進する。

イ 理工系分野に関する女子児童・生徒、保護者及び教員の理解促進

- ① 大学、研究機関、学術団体、企業等の協力の下、女子児童・生徒、保護者及び教員に対し、理工系選択のメリットに関する意識啓発、理工系分野の仕事内容、働き方及び理工系出身者のキャリアに関する理解を促すとともに、無意識の思い込み（アン

コンシャス・バイアス)の払拭に取り組み、女子生徒の理工系進路選択を促進する。

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

1 女性に対するあらゆる暴力の予防と根絶のための基盤づくり

- ② 様々な状況に置かれた被害者に情報が届くよう、官民が連携した広報啓発を実施するとともに、加害者や被害者を生まないための若年層を対象とする予防啓発の拡充、教育・学習の充実を図る。また、高齢者における配偶者からの暴力被害も多いことを踏まえ、高齢の被害者に支援の情報が届きやすいよう広報・啓発を充実させる。
- ⑩ 法曹養成課程において、女性に対する暴力に関する法律及び女性に対する暴力の被害者に対する理解の向上を含め、国民の期待と信頼に応える法曹の育成に努める。

2 性犯罪・性暴力への対策の推進

- ② 監護者による性犯罪・性暴力や障害者に対する性犯罪・性暴力等の実態把握に努めるとともに、厳正かつ適切な対処に努めるなど、必要な措置を講ずる。
- ⑯ 医師や看護師を養成する教育の中で、性犯罪被害等に関する知識の普及に努める。

3 子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進

- ① 生命の尊さを学び生命を大切にす教育、自分や相手、一人一人を尊重する教育をさらに推進するとともに、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、幼児期から子供の発達段階に配慮した教育の充実を図る。
- ② 学校、児童福祉施設等子供と直接接する業務を行う施設において、子供が相談しやすい環境を整備し、性的虐待の兆候を把握して児童相談所等との確に連携するための研修・広報啓発を実施する。あわせて、二次被害の防止及び円滑な専門機関への相談のために、最初に性的虐待の被害を打ち明けられる可能性がある保護者、保育士、教師など子供に関わる大人に対して、初動対応に関する啓発を推進する。
- ③ 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者の児童相談所等への通告義務を周知徹底するとともに、児童相談所、警察等においては、性的虐待の認知・把握に努め、被害児童の保護、被害児童に配慮した聴取（代表者聴取）、加害者の検挙と適切な処罰等に向けた必要な施策を実施する。
- ⑤ 児童相談所やワンストップ支援センター等において、性的な暴力被害を受けた子供に対する被害直後及びその後の継続的な専門的ケアや支援が実施されるよう取組を進める。あわせて、専門的知識を備えた人材の育成を推進する。
- ⑦ 被害児童の学習や通学など社会生活が妨げられないよう、学校に教職員が相談に乗ったり、関係機関と連携するなどの、適切な措置を講ずる。
- ⑨ 児童生徒等に対してわいせつ行為に及んだ教員や保育士等に対する厳正な処分を徹底する。また、過去に児童生徒等へのわいせつ行為等を原因として懲戒処分等を受けた教員について、懲戒免職処分歴等の情報の検索可能な期間を現在の直近3年間から

直近40年間に延長することとした「官報情報検索ツール²」の更なる活用を促すとともに、教員免許状の管理等の在り方について、より厳しく見直すべく、他の制度との関係や法制上の課題等も含め検討を進める。

- ⑩ 教育・保育施設等や子供が活動する場（放課後児童クラブ、学習塾、スポーツクラブ等）において、子供に対するわいせつ行為が行われないよう、法令等に基づく現行の枠組との関係を整理し、海外の法的枠組も参考にしつつ、そこで働く際に性犯罪歴がないことの証明書を求めることを検討するなど、防止のために必要な環境整備を図る。
- ⑪ 子供の性被害防止プラン³に基づき、政府全体で児童買春・児童ポルノ等の対策を推進する。
- ⑫ 子供に対する性的な暴力根絶に向けて教育・学習、積極的な広報啓発を実施する。特に、コミュニティサイトやSNS等を通じた性犯罪・性暴力の当事者にならないための教育・学習、啓発活動、子供及び保護者のメディア・リテラシーの向上等の充実を図る。

4 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等の推進

- ⑦ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。
- ⑨ 交際相手からの暴力の実態の把握に努め、各種窓口において相談が受けられる体制の拡充・周知徹底を行うとともに、被害者の適切な保護に努める。
- ⑩ いわゆるデートDVについて、教育・学習、若年層に対する予防啓発の充実を図る。

5 ストーカー事案への対策の推進

- ① ストーカー行為は事態が急展開して重大事案に発展するおそれ大きいものであることを考慮し、被害者の安全確保及び加害者への厳正な対処を徹底するとともに、効果的な被害者支援及び被害の防止に関する広報啓発を推進する。
- ② ストーカー事案については、被害者の支援ニーズに応じ、切れ目なく適切に効果的な支援を行うことができるよう、支援に携わる人材の育成を含む関係機関における支援機能の拡充を図るとともに、関係機関間の連携を強化する。
- ④ 被害者等の保護、捜査、裁判等に職務上関係のある者は、被害者等の安全の確保及び秘密の保持に十分な配慮をする。また、加害者が個人情報に係る閲覧や証明書の制度を不当に利用し被害者等の住所を探索することを防止するなど、被害者情報の保護の徹底を図る。
- ⑤ ストーカーの被害者にも加害者にもならないため、とりわけ若年層に対する予防啓

² 文部科学省が平成30年度から教員採用権者（都道府県・指定都市教育委員会、国立・私立学校の設置者等）に提供している、官報に公告された教員免許状の失効の事由、失効年月日等の失効情報を検索できるツール。

³ 「児童の性的搾取等に係る対策の基本計画」（平成29年4月18日犯罪対策閣僚会議決定）。

発・教育を推進するとともに、インターネットの適切な利用やインターネットの危険性に関する教育・啓発を推進する。また、こうした教育指導を適切に実施するため、研修等により教育関係者等の理解を促進する。

- ⑥ ストーカー事案に係る相談・支援窓口や事案対処の方法について、広報啓発を推進する。

6 セクシュアルハラスメント防止対策の推進

- ③ 国公立学校等に対して、セクシュアルハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止等の周知徹底を行う。
- ④ セクシュアルハラスメントの被害実態を把握するとともに、教職員や部活動関係者等の教育関係者への研修等による服務規律の徹底、被害者である児童生徒等、更にはその保護者が相談しやすい環境づくり、相談や苦情に適切に対処できる体制の整備、被害者の精神的ケアのための体制整備等を推進する。また、被害の未然防止のための児童生徒、教職員等に対する啓発・教育を実施する。
- ⑤ 研究・医療・社会福祉施設やスポーツ分野等におけるセクシュアルハラスメントの実態を把握するとともに、予防のための取組や被害者の精神的ケアのための体制整備を促進する。また、セクシュアルハラスメントの行為者に対し厳正に対処するとともに、行為に至った要因を踏まえた対応を行うなど再発防止対策の在り方を検討する。

8 インターネット上の女性に対する暴力等への対応

- ① インターネット上の性的な暴力やハラスメントの被害者にも加害者にもならないようにするという観点から、関係機関・団体等と連携して、安全・安心な利用のための広報啓発を行うとともに、ICTリテラシーやメディア・リテラシーの向上のための取組を推進する。
- ② リベンジポルノやいわゆるディープフェイクポルノ等に関し、事案に応じて各種法令を適用することにより、違法行為に対して厳正に対処する。また、プロバイダ等の事業者と連携し、公表された私事性的画像記録の流通・閲覧防止を図るほか、とりわけ、若年層に対する教育・学習の充実を図る。

9 売買春への対策の推進

- ③ 売買春の防止に向けた広報啓発及び教育・学習の充実を図る。

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

1 貧困等生活上の困難に直面する女性等への支援

イ ひとり親家庭等の親子が安心して生活できる環境づくり

- ⑤ 家庭の経済状況等によって子供の進学機会や学力・意欲の差が生じないように、以下の取組を推進する。
- ・ 生活困窮世帯等に対する学習支援や進路選択に関する相談等の支援のほか、子供や保護者の居場所づくりや生活に関する支援
 - ・ 学校におけるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー等の配置の充実を図るとともに、地域全体で子供の成長を支える地域学校協働活動を推進
 - ・ 高校中退を防止するため高等学校における指導・相談体制の充実を図るとともに、高校中退者等を対象とした学習相談及び学習支援を実施する地方公共団体等の取組の支援等
 - ・ 教育費に係る経済的負担の軽減
 - ・ ひとり親家庭の親子への相談支援等

ウ 子供・若者の自立に向けた力を高める取組

- ① 社会人・職業人として自立できる人材を育成するため、キャリア教育・職業教育を体系的に充実する。進路や就職に関する指導も含め、男女共に経済的に自立していくことの重要性について伝えるとともに、自らの学びのプロセスを記述し振り返ることができる教材「キャリア・パスポート」の効果的な活用等を通じて、女性が、長期的な視点に立って人生を展望し、働くことを位置付け、準備できるような教育を推進する。
- ② 若者が充実した職業人生を歩んでいけるよう、就業等の実態を男女別等きめ細かく把握し、新規学校卒業者への支援、中途退学者や未就職卒業者への対応、フリーターを含む非正規雇用で働く若者への支援等を行う。
- ③ ニート、ひきこもり等、困難を有する子供・若者が、社会生活を円滑に営むことができるよう、子ども・若者総合相談センター、地域若者サポートステーション、ひきこもり地域支援センター等において、多様な主体間の連携により、複数の支援を組み合わせるなど、地域の実情に合った切れ目のない支援を行う。

2 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備

ア 高齢者が安心して暮らせる環境の整備

- ⑥ 高齢者が他の世代と共に社会の重要な一員として、生きがいを持って活躍できるよう、高齢者の多様な学習機会の提供及び社会参加の取組を促進する。

ウ 外国人が安心して暮らせる環境の整備

- ① 外国人女性が、言語の違い、文化・価値観の違い、地域における孤立等の困難に加えて、女性であることにより更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、以下の取組を含めた多文化共生施策を総合的に推進する。
 - ・ 日本で生活する外国人への教育、住宅、就労支援、各種の手續・法令・制度等についての多言語での情報提供や、よりきめ細かな対応を可能とする相談体制の整備、外国人の子供への支援等を進める。
 - ・ 外国人が抱える様々な課題を的確に把握するために、専門家の意見等を踏まえつつ、外国人に対する基礎調査を実施するとともに、出入国在留管理庁に設置した『国民の声』を聴く会等において、地方公共団体や外国人支援団体等幅広い関係者から意見を聴取し、共生施策の企画・立案に当たって活用することにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる環境整備を進める。
 - ・ 外国人居住の実情を踏まえつつ、行政情報や相談窓口の周知など、外国人が行政情報を適切に把握できるような環境整備を進める。また、国の行政機関における相談窓口と地方公共団体等が運営する相談窓口が協力し、更なる連携を強化する。
 - ・ 外国人受入環境整備交付金等により、地方公共団体による多言語での情報提供及び相談を行う一元的な相談窓口の整備・拡充の取組を支援する。また、令和2年7月に開所した「外国人在留支援センター」において、地方公共団体の行政窓口に対する通訳支援の試行結果を踏まえ、その支援を実施することを検討する。

エ 女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている人々への対応

- ① 性的指向・性自認（性同一性）に関すること、障害があること、外国人やルーツが外国であること、アイヌの人々であること、同和問題（部落差別）に関すること等に加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合等について、可能なものについては実態の把握に努め、人権教育・啓発活動の促進や、人権侵害の疑いのある事案を認知した場合の調査救済活動の取組を進める。

また、人権問題が生じた場合に、法務局・地方法務局の人権相談所を相談者が幅広く安心して利用できるよう、相談員の専門性の向上も含め、人権相談体制を充実させる。

さらに、学校における性的指向・性自認（性同一性）に係る児童生徒等への適切な対応を促すため、相談体制の充実や関係機関との連携を含む支援体制を整備する。

その他、男女共同参画の視点に立って必要な取組を進める。

第7分野 生涯を通じた健康支援

<成果目標>

項目	現状	成果目標（期限）
スポーツ団体における女性理事の割合	15.7% (2019年3月時点)	40% (20年代の可能な限り 早期に)

1 生涯にわたる男女の健康の包括的な支援

ア 包括的な健康支援のための体制の構築

- ② 年代に応じて女性の健康に関する教育及び啓発を行うとともに、女性の健康の増進に関する情報の収集及び提供を行う体制を整備するために必要な措置を講じ、女性が健康に関する各種の相談、助言又は指導を受けることができる体制を整備する。
- ⑤ 予期せぬ妊娠の可能性が生じた女性が、緊急避妊薬に関する専門の研修を受けた薬剤師の十分な説明の上で対面で服用すること等を条件に、処方箋なしに緊急避妊薬を適切に利用できるよう、薬の安全性を確保しつつ、当事者の目線に加え、幅広く健康支援の視野に立って検討する。なお、緊急避妊薬を必要とする女性には、性犯罪・性暴力、配偶者等からの暴力が背景にある場合もある。そのような場合を含め、ワンストップ支援センターや医療機関等の関係機関を紹介する等の連携が重要である。また、義務教育段階も含め、年齢に応じた性に関する教育を推進することも重要である。さらに、性や妊娠に関し、助産師等の相談支援体制を強化する。
- ⑥ 女性の健康の包括的支援に必要な保健、医療、福祉、教育等に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図るとともに、医学・看護学教育における女性医療の視点の導入を促進する。

ウ 年代ごとにおける取組の推進

(ア) 学童・思春期

- ① 学校・行政・地域・家庭が連携し、若年層に対して、以下の事項について、医学的・科学的な知識を基に、個人が自分の将来を考え、多様な希望を実現することができるよう、包括的な教育・普及啓発を実施するとともに、相談体制を整備する。
 - ・ 女性の学童・思春期における心身の変化や健康教育に関する事項（例えば、月経関連症状及びその対応、子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持、ワクチンによる病気の予防に関する事項）
 - ・ 医学的に妊娠・出産に適した年齢、計画的な妊娠、葉酸の摂取、男女の不妊、性感染症の予防など、妊娠の計画の有無に関わらず、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、自分の身体への健康意識を高めること（プレコンセプションケア）

に関する事項

- ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、女性の生涯を見通した健康な身体づくりに関する事項
- ② 10代の性感染症罹患率、人工妊娠中絶の実施率及び出産数等の動向を踏まえつつ、性感染症の予防方法や避妊方法等を含めた性に関する教育を推進する。
- また、予期せぬ妊娠や性感染症の予防や必要な保健・医療サービスが適切に受けられるよう、養護教諭と学校医との連携を図る等、相談指導の充実を図る。

(イ) 成人期

- ⑤ 個人が自分の将来を考え、健康を守りながら妊娠・出産を実現することができるよう、以下の事項について、行政・企業・地域が連携し、普及啓発や相談体制の整備を行う。
- ・ 医学的に妊娠・出産に適した年齢、計画的な妊娠及びその間隔、子宮内膜症・子宮頸がん等の早期発見と治療による健康の保持、男女の不妊など、妊娠の計画の有無に関わらず、早い段階から妊娠・出産の知識を持ち、自分の身体への健康意識を高めること（プレコンセプションケア）に関する事項
 - ・ 暴力による支配（配偶者等からの暴力、ハラスメントなど）の予防に関する事項
 - ・ 睡眠、栄養、運動、低体重（やせ過ぎ）・肥満、喫煙など、次世代に影響を与える行動に関する事項
- ⑥ 思春期から若年成人期までのがん罹患及び治療による、将来の妊娠や年代ごとの健康に関する情報の集積・普及啓発を行い、相談体制を整備する。

2 医療分野における女性の参画拡大

- ⑤ 医学部生に対するキャリア教育や多様なロールモデルの提示などの取組を進め、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）がもたらす悪影響の除去に努めるとともに、男女を問わず医師としてキャリアを継続するよう支援する。

3 スポーツ分野における男女共同参画の推進

- ① スポーツ指導者における女性の参画を促進するため、競技団体や部活動等の指導者をめざす女性競技者等を対象として、コーチングのための指導プログラムを活用し、女性特有の身体的特徴や、ニーズ等への配慮、ハラスメント等についての研修を実施する。
- ② 令和元年6月にスポーツ庁が決定した「スポーツ団体ガバナンスコード」で設定された女性理事の目標割合（40%）達成に向けて、各中央競技団体における目標設定及び具体的方策の実施を促し、女性理事のいない各中央競技団体をなくすための支援を行う。
- ③ 女性競技者の三主徴（利用可能エネルギー不足、運動性無月経、骨粗しょう症）に対応した医療・科学サポート体制の確立に向けた取組を推進するとともに、女性競技者や指導者に対する啓発を実施する。

- ⑤ 関係省庁、地方自治体、スポーツ団体、経済団体、企業等で構成するコンソーシアムを設置し、加盟団体が連携・協同して、身近な地域で健康づくりを図るための環境整備を行う等、女性における運動・スポーツへの参加促進に向けた取組を推進する。
- ⑥ 地域の実態や住民のニーズに応じたスポーツに関する指導ができる人材について、各地方公共団体が養成・活用に努めるよう支援する。
- ⑦ 女性競技者の出産後の復帰を支援するとともに、競技生活と子育ての両立に向けた環境を整備する。
- ⑧ 女性競技者に対する男性指導者等からのセクシュアルハラスメントや性犯罪の防止に向けた取組を推進する。
- ⑨ 競技者に対する性的意図を持った写真や動画の撮影・流布などによるハラスメントの防止に向けた取組を推進する。
- ⑩ スポーツ団体ガバナンスコードに基づき、各スポーツ団体における、競技者等に対する各種ハラスメント根絶に向けたコンプライアンス教育の実施を推進する。

第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

2 地方公共団体の取組促進

イ 防災の現場における女性の参画拡大

- ⑦ 防災に関する知識の普及において、子供の発達段階に応じ、災害の各段階において受ける影響やニーズが女性と男性で違うことや地域防災力を高めるためには女性の参画やリーダーシップが重要であることの理解促進を図るため、情報提供や働きかけを行う。

Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し

ウ 男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

- ① 子ども・子育て支援新制度の実施による幼児期の学校教育、保育、地域の子ども・子育て支援の充実、幼児教育・保育の無償化、「新子育て安心プラン」を踏まえた保育の受け皿整備、「新・放課後子ども総合プラン」に基づく放課後児童クラブの受入児童数の拡大などにより、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図る。
 - ・ 幼稚園・保育所・認定こども園を通じた共通の給付や小規模保育への給付、地域の事情に応じた認定こども園の普及、地域子育て支援拠点や放課後児童クラブ等地域のニーズに応じた多様な子育て支援策を着実に実施する。
 - ・ 待機児童の解消に向け、保育所等の整備を推進するとともに、それに伴い必要となる保育人材の確保、子育て支援員の活用等を推進する。
 - ・ 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サービスの拡大を図る。
 - ・ 就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育等により、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実する。
 - ・ 幼児教育・保育の無償化の着実な実施や保育サービス利用にかかる支援等により、保護者の経済的負担の軽減等を図る。
 - ・ 国や地方公共団体が行うベビーシッター等に関する利用者の負担軽減について措置を講ずることを検討する。
 - ・ 放課後等デイサービス等の通所支援や保育所等における障害のある子供の受入れを実施するとともに、マザーズハローワーク等を通じ、きめ細かな就職支援等を行うことにより、そうした子供を育てる保護者を社会的に支援する。
- ③ 子供の安全な通行を確保するため、子供が日常的に集団で移動する経路等の交通安全環境の整備や、地域ぐるみで子供を見守るための対策等を推進する。

2 男女の人権尊重の理念と法律・制度の理解促進及び救済・相談の充実

- ① 学校や社会において、法令等により保障される人権に関し、正しい知識の普及を図るとともに、国民一人一人の人権意識を高め、人権への理解を深めるため、様々な教育・啓発活動や、人権教育の在り方等についての調査研究を行う。

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

<成果目標>

項目	現 状	成果目標（期限）
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合		
副校長・教頭	20.5% (2019年)	25% (2025年)
校長	15.4% (2019年)	20% (2025年)
大学の教員に占める女性の割合		
准教授	25.1% (2019年)	27.5%（早期）、 更に30%を目指す (2025年)
教授等 (学長、副学長及び教授)	17.2% (2019年)	20%（早期）、 更に23%を目指す (2025年)
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	64/1,856 (2019年)	0 (2025年)

1 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実

ア 校長をはじめとする教職員への研修の充実

- ① 校長をはじめとする教職員や教育委員会が、男女共同参画を推進する模範となり、児童・生徒の教育・学習や学級経営等において男女平等の観点が発達するよう、各教育委員会や大学等が実施する男女共同参画に関する研修について、研修内容及びオンラインを含めた実施方法の充実を促す。その際、男女共同参画センターや民間団体が行う研修の活用も検討する。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館において、初等中等教育機関の教職員、教育委員会など教職員養成・育成に関わる職員を対象に、学校現場や家庭が直面する現代的課題について、男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修の充実（オンラインの活用を含む。）を図る。

イ 男女平等を推進する教育・学習の充実

- ① 初等中等教育において、男女共同参画の重要性についての指導が充実するよう、学習指導要領の趣旨を周知するとともに、副教材の活用、男女共同参画センターとの連携について、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。
- ② 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念の打破を図るため、学校教育や社会教育で活用できる学習プログラムを開発し、活用を促す。
- ③ 学校教育や社会教育において、男女共同参画センターや民間団体等の講師派遣や講座を活用し、教職員以外による多様な学習機会を提供する。
- ④ 図書館や公民館等の社会教育施設において、学校や男女共同参画センター、民間団体等と連携し、情報・資料の提供等を通じて学習機会の充実を図る。
- ⑤ 独立行政法人国立女性教育会館において、関係省庁、地方公共団体、男女共同参画センターや大学、企業等と連携を図りつつ、男女共同参画を推進する組織のリーダーや担当者を対象にした研修や教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供等を行い、男女共同参画社会の形成の促進を図る。

ウ 大学、研究機関、独立行政法人等による男女共同参画に資する研究の推進

- ① 高等教育機関において、男女共同参画社会の形成に資する調査・研究を促進する。また、それらの成果を学校教育や社会教育における教育・学習に幅広く活用する。
- ② 独立行政法人国立女性教育会館において、教育・学習支援、男女共同参画に関する専門的・実践的な調査研究や情報・資料の収集・提供を行う。

エ 多様な選択を可能にする教育・能力開発・学習機会の充実

- ① 初等中等教育段階において、総合的なキャリア教育を推進する際に、男女共同参画の意義、ワーク・ライフ・バランスなどの知識や技術の習得が図られるよう、教育委員会を通じて各学校の取組を促す。
- ② 保護者や進路指導の担当教員等に対し、女性が高等教育を受けることや理工系分野等女性の参画が進んでいない分野における仕事内容や働き方への理解を促進する。
- ③ 大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム、出前講座、キャリア相談会の開催を促進する。
- ④ 大学や地方公共団体、男女共同参画センター等と連携し、学び直しを通じて女性のキャリアアップやキャリアチェンジ等を総合的に支援する取組を促進する。
- ⑤ 大学入学者選抜において性別を理由とした不公正な取扱いを決して許容されるものではない。そのような取扱いが行われることのないよう、各大学に対し周知徹底を図るとともに、特に医学部医学科入学者選抜に係る入試情報については、各大学において、男女別の合格率の積極的開示を促す。

2 学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 各教育機関や教育関係団体における意思決定層への女性の登用について、具体的な目標設定を行うよう要請する。その際、学校に関しては校長と教頭のそれぞれについて目標設定を行うよう促す。
- ② 改正された女性活躍推進法に基づき、特定事業主である教育委員会や一般事業主である学校法人の更なる取組を促す。
- ③ 管理職選考について女性が受けやすくなるよう、教育委員会における検討を促す。
- ④ 女性管理職の割合が高い地方公共団体における取組の好事例の横展開を図る。
- ⑤ 教職員の男女がともに仕事と育児・介護等の両立を図ることができるよう、勤務時間管理の徹底や業務の明確化・適正化等の働き方改革、男性の育児休業取得促進やマタニティ・ハラスメント防止等の両立支援を進める。なお、その際、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法その他の労働関係法令は学校法人についても適用されることに留意する。
- ⑥ 学校運営に地域の声を反映するために設置することが努力義務となっている学校運営協議会⁴の委員の構成について、女性の登用を推進するよう教育委員会に促す。
- ⑦ 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。(再掲)
- ⑧ 独立行政法人教職員支援機構が実施する校長・教頭への昇任を希望する教員が参加する各種研修において女性枠を設定するとともに、女性管理職のネットワークの形成を促進する。また、当該研修の実施を通じて、男性教員や教育委員会職員を含む関係者の男女共同参画に関する意識付けを行う。
- ⑨ 独立行政法人国立女性教育会館において実施してきた女性教員の管理職登用の促進に向けた調査研究の成果を踏まえ、学校教育における意思決定過程への女性の参画等に関する調査研究を更に進めるとともに、その成果を活用した研修等を実施する。

第 11 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

3 ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントに関する国際的なリーダーシップの発揮

ウ 国際的な分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- ① 国際機関等の専門職、国際会議の委員や日本政府代表等に、幅広い年齢層、分野の

⁴ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和 31 年法律第 162 号）第 47 条の 5 に基づく。

女性等がより多く参画することにより、国際的な分野における政策・方針決定過程への参画を一層促進し、国際的な貢献に積極的に努める。特に、海外留学の促進や平和構築・開発分野における研修等の充実により、将来的に国際機関等で働く意欲と能力のある人材の育成や、国際機関への就職支援を強化する。

IV 推進体制の整備・強化

3 地方公共団体や民間団体等における取組の強化

ウ 国立女性教育会館における取組の推進

- ① 国立女性教育会館は、我が国唯一の女性教育のナショナルセンターとして、人材の育成・研修の実施や、女性教育に関する調査研究の成果及び会館に集積された情報の提供等を通じ、今後とも我が国における男女共同参画のネットワークの中核を担っていく。また、これまで果たしてきた役割の重要性と実績を踏まえ、地域における男女共同参画の推進を支援するとともに、地方公共団体、大学、企業等ともより一層の連携を図るなど、機能の更なる充実・深化を促進する。

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向けた更なる取組について

令和元年度における地方公務員の男性の育児休業取得率については、「「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和 2 年 12 月 21 日総行公第 197 号、総行安第 53 号）において取りまとめたとおり、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）において成果目標として掲げられた 13%（令和 2 年まで）に対し、首長部局等にあっては 14.7%であったものの、全体としては 8.0%にとどまっています。

こうした中、今後の男女共同参画社会の形成の促進を図っていくために策定された第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）においては、地方公務員の男性の育児休業取得率について、国家公務員や民間企業と同様、令和 7 年までに 30%の成果目標が設定されたところです。

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の形成等の観点から重要となります。

地方公務員の男性の育児休業等の取得の推進に当たっては、「男性職員の育児休業等の取得促進について」（令和元年 7 月 12 日総行女第 15 号）、令和 2 年 1 月 23 日付け総務大臣書簡等を通じて、かねてより積極的な取組を要請してきたところですが、各地方公共団体におかれましては、下記事項にご留意の上、すべての地方公務員の男性が子育て等に参画できる環境整備により一層、計画的に取り組んでいただくようお願いいたします。

なお、今後も本通知に基づく取組状況についてはフォローアップを行う予定です。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村長に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。

また、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 「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」における地方公務員の男性の育児休業取得率の結果については、別添 1 のとおりであり、今後、第 5 次男女共同参画基本計画における成果目標の達成に向けて更なる取組が必要である。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）第 7 条第 1 項の規定により定められた事業主行動計画策定指針（平成 27 年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号）において、国の各府省等においては、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の数値目標を設定することとされており、地方公共団体においても、国の各府省等における取組も参考にしながら主体的かつ積極的に取り組むことが望ましいとされているため（第三部第三の三（三））、これに十分留意した上で数値目標の設定について検討をお願いしたいこと。

2 取得率の向上に向けた更なる取組について

(1) 令和 7 年までに男性の育児休業取得率 30%の成果目標を達成するためには、地方公共団体においてより一層の努力が必要となる。

こうした中、国家公務員においては、地方公務員の男性育児休業取得率を上回っており、経年での伸び率の上昇も大きい上、後述の取組により、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ている。当該取組は、男性職員が安心して育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、管理職員が対象職員の意向に基づき取得計画を作成し、取得に向けた環境整備等を行う点で有効であると考えられる。なお、令和 2 年度「地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進に関する実態調査」における地方公共団体における国家公務員の取組に係る取組状況（令和 2 年 10 月 1 日現在）については、別添 2 のとおりである。

一方、地方公共団体においては、男性地方公務員の育児休業取得率に団体間で差があるものの、令和元年度において取得率が大きく上昇した団体も見られるところであり、これらの取組事例は別添 3-1（鳥取県）及び別添 3-2（千葉市）のとおりである。

については、地方公共団体におかれても、国家公務員における取組と同程度の取組を行っていただくとともに、育児休業取得率が大きく上昇した団体の取組事例も参考に、取得率の向上に向けた更なる取組を推進していただきたいこと。

(2) 昨年 3 月に各地方公共団体に配布した「地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進のためのガイドブック」（別添 4）において、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等の取組事例を紹介しているので、あわせて参考とされたいこと。

(参考) 国家公務員における取組

国家公務員においては、「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。以下「取得促進方針」という。）に基づき、令和2年度より、子供が産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て取組を進めているところであり、令和2年4月から6月までに子供が産まれた男性職員のほぼ全員が、育児に伴う休暇・休業の取得計画を作成するとともに、約9割の男性職員が1か月以上の育児休業等の取得を予定している。その取得促進方針の要点は次のとおりである。

- ・幹部職員が男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化を行うこと
- ・管理職員及び人事担当課において、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、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を確実に把握すること
- ・人事担当課において、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こと
- ・管理職員が対象職員に対して、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得を推奨した上で、対象職員の意向に基づき、取得計画を作成すること
- ・対象職員が育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、管理職員があらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備を行うこと
- ・育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組について、幹部職員・管理職員・人事担当課の職員等の人事評価に反映すること

※ 国家公務員における取得促進方針に基づく取組の詳細については、「「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」について」（令和元年12月27日付け総行女第27号）及び「「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2年2月5日付け総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室事務連絡）を参照。

(以上)

【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、山田
電話 03-5253-5546 (直通)

地方公務員における働き方改革に係る状況

～令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

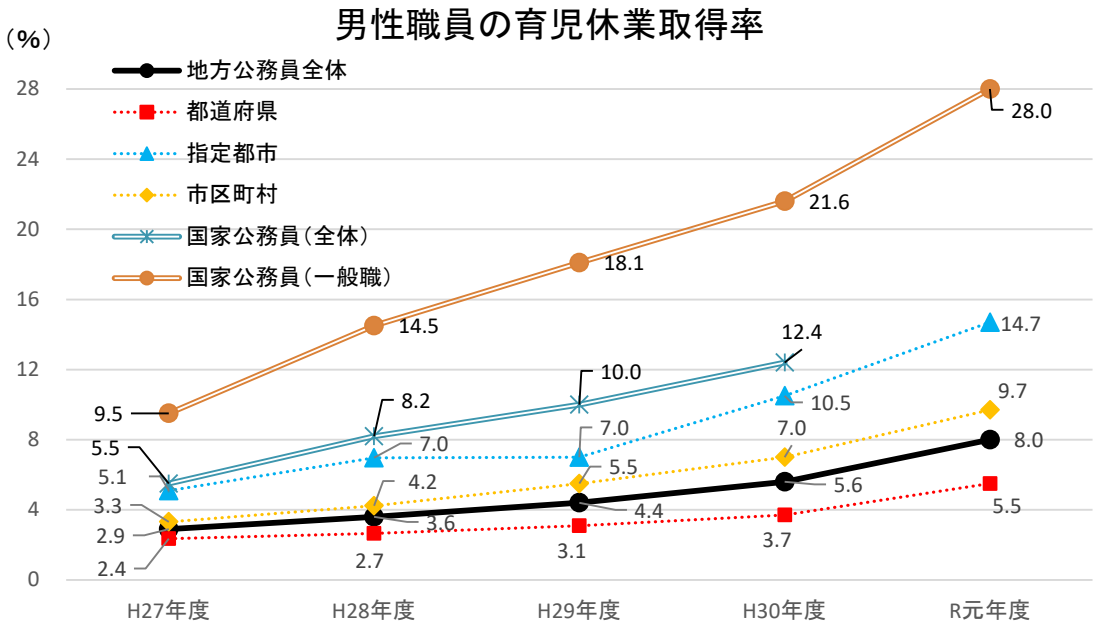
○育児休業等の取得状況

- 女性職員の取得率は99.8%で、ほとんどが育児休業を取得しており、取得期間も6月超が95%を超え、1年超が7割となっている。
 - 一方、男性職員の取得率は近年増加傾向にあり、対前年比でも増加(+2.4ポイント)しているものの、8.0%と国家公務員の取得率(H30:12.4%)と比べても低水準であり、取得期間も1月以下が5割以上となっている。
- ※参考：男性の育児休業取得率（最新公表値）
 国家公務員 12.4%（平成30年度）
 民間企業 7.48%（令和元年度調査）
- ※「第4次男女共同参画基本計画」において、2020年度までに13%という数値目標
 → 団体間、部門間の格差が大きく、団体区別で都道府県(5.5%)で、部門別では警察、消防で特に低水準となっている。

ア)男性職員の育児休業取得率(令和元年度)

	全合計	首長部局等	警察部門	消防部門	教育委員会	(参考) 女性職員 全合計
都道府県	5.5%	16.8%	1.9%	2.1%	4.6%	100.3%
指定都市	14.7%	24.0%	—	6.5%	9.4%	100.4%
市区町村	9.7%	11.8%	—	1.1%	11.8%	98.9%
合計	8.0%	14.7%	1.9%	2.7%	5.8%	99.8%

※取得率は、令和元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（平成30年度以前に取得可能となって、令和元年度中に新たに育児休業を取得した者を含む）の割合である。

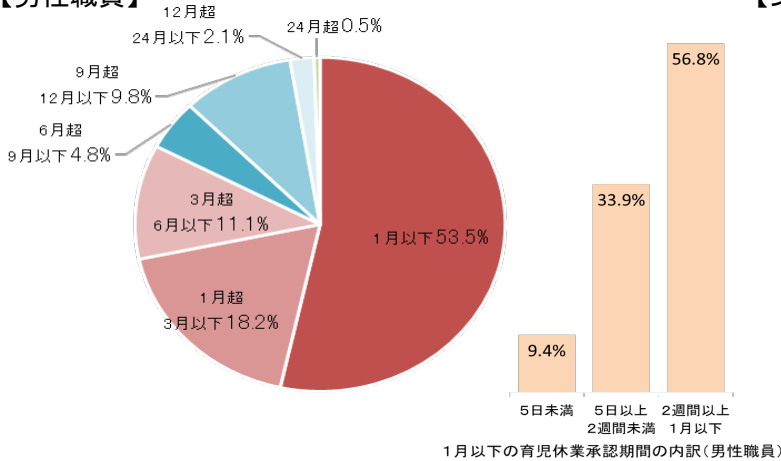


イ) 男性職員の育児休業取得率(全合計)の上位団体(令和元年度)

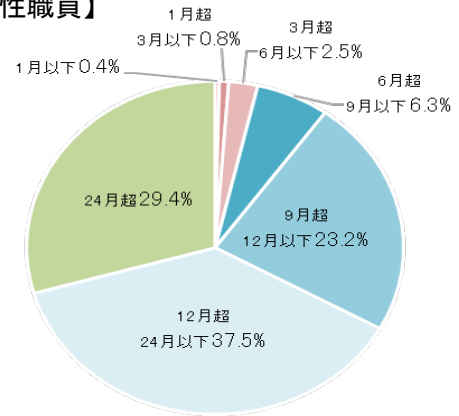
	都道府県				指定都市			
	順位	団体名	育児休業取得率	前年度取得率	順位	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1	鳥取県	26.1%	7.3%	1	千葉市	92.3%	65.7%
	2	岐阜県	13.0%	6.6%	2	福岡市	20.2%	14.3%
	3	沖縄県	12.1%	7.9%	3	北九州市	19.3%	14.6%
	4	青森県	10.7%	5.6%	4	さいたま市	18.2%	13.4%
	5	宮崎県	10.7%	4.1%	5	新潟市	16.2%	16.7%
	6	広島県	9.1%	6.3%	6	横浜市	14.6%	11.2%
	7	三重県	8.1%	8.1%	7	名古屋市	14.6%	7.8%
	8	埼玉県	8.0%	3.2%	8	京都市	13.9%	7.4%
	9	山口県	7.8%	6.1%	9	仙台市	13.5%	20.5%
	10	山形県	7.0%	3.1%	10	堺市	10.6%	9.6%

ウ) 育児休業期間の状況(令和元年度)

【男性職員】



【女性職員】



エ) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況(令和元年度)

(単位：人)

令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	いずれか又は両方の休暇を取得した職員数	両休暇を合わせて5日以上取得した職員数
63,436 (100.0%)	47,689 (75.2%)	28,148 (44.4%)	50,348 (79.4%)	17,699 (27.9%)

※「令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」には、いずれか又は両方の休暇制度を設けていない団体における「令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」を含む。

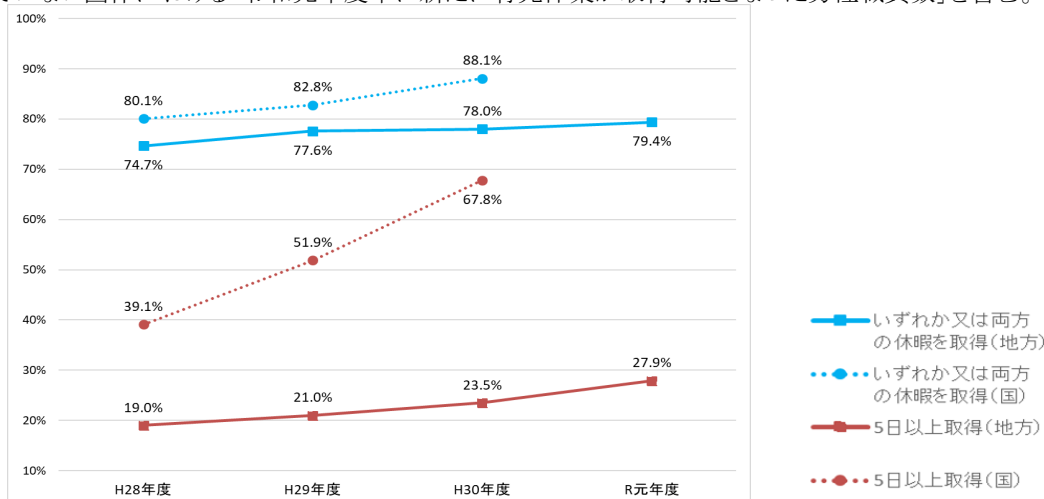


表11-1 育児休業の取得率の状況(令和元年度) 都道府県

(単位:%)

	全合計		首長部局等		警察部門		消防部門		教育委員会	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
北海道	4.2	101.3	8.1	100.0	1.8	106.1			5.0	100.7
青森県	10.7	100.0	13.5	100.0	14.9	100.0			3.1	100.0
岩手県	4.7	100.0	9.8	100.0	1.0	100.0			2.7	100.0
宮城県	6.8	100.0	25.6	100.0	2.6	100.0			3.2	100.0
秋田県	3.8	99.2	7.9	97.0	1.0	100.0			3.0	100.0
山形県	7.0	97.3	14.8	97.2	4.9	78.9			2.2	100.0
福島県	5.7	102.0	17.8	101.6	0.0	100.0			0.6	102.5
茨城県	5.0	100.0	19.7	100.0	0.8	100.0			3.1	100.0
栃木県	3.9	100.0	13.8	100.0	0.0	100.0			2.4	100.0
群馬県	3.6	99.8	10.3	98.6	0.6	100.0			2.5	100.0
埼玉県	8.0	100.1	24.7	99.3	8.0	100.0			4.2	100.2
千葉県	4.6	100.0	18.8	100.0	1.8	100.0			2.4	100.0
東京都	5.4	100.0	17.7	101.2	0.7	89.4	2.1	98.2	9.7	102.3
神奈川県	5.3	90.8	19.6	100.0	1.1	99.3			7.6	88.2
新潟県	4.1	100.0	10.1	100.0	0.0	100.0			3.0	100.0
富山県	6.0	99.3	13.8	98.9	5.5	100.0			2.8	99.4
石川県	6.9	100.0	13.6	100.0	1.6	100.0			6.4	100.0
福井県	1.7	100.0	4.9	100.0	0.0	100.0			0.7	100.0
山梨県	2.8	100.0	10.8	100.0	1.0	100.0			0.0	100.0
長野県	3.7	98.9	12.0	100.0	0.0	100.0			3.1	98.4
岐阜県	13.0	100.7	51.6	100.0	5.0	118.8			4.9	100.0
静岡県	5.0	102.4	25.4	100.0	0.7	102.0			2.1	103.0
愛知県	5.0	102.6	30.2	111.8	0.7	100.0			2.8	101.4
三重県	8.1	100.0	39.3	100.0	1.9	100.0			2.0	100.0
滋賀県	6.0	97.9	14.0	100.0	0.8	100.0			4.7	97.3
京都府	4.2	100.6	15.2	100.0	0.0	100.0			9.0	101.1
大阪府	4.4	105.2	12.9	116.2	0.4	104.6			7.7	104.3
兵庫県	4.1	100.0	7.3	100.0	3.0	100.0			4.3	100.0
奈良県	5.3	98.9	19.7	91.7	0.7	100.0			3.3	99.7
和歌山県	4.3	100.0	11.3	100.0	0.8	107.1			3.4	99.5
鳥取県	26.1	100.0	25.0	100.0	56.5	100.0			4.8	100.0
島根県	6.6	101.7	18.2	100.0	0.9	120.0			4.2	100.8
岡山県	2.4	100.0	5.5	100.0	1.6	100.0			2.2	100.0
広島県	9.1	102.1	39.0	100.0	0.7	89.1			6.9	104.8
山口県	7.8	99.6	21.5	100.0	4.2	97.4			4.0	100.0
徳島県	5.6	101.1	13.9	103.7	3.9	100.0			1.7	100.0
香川県	6.4	109.0	15.0	100.0	4.9	100.0			2.3	113.6
愛媛県	1.5	100.0	3.1	100.0	0.0	100.0			1.7	100.0
高知県	6.5	100.0	14.9	100.0	4.4	100.0			2.7	100.0
福岡県	2.9	100.6	15.9	113.3	0.3	100.0			3.5	98.7
佐賀県	4.1	100.0	15.5	100.0	0.8	100.0			2.6	100.0
長崎県	2.5	100.0	8.1	100.0	0.9	100.0			1.4	100.0
熊本県	3.6	99.6	8.9	97.9	0.0	100.0			4.4	100.0
大分県	5.6	100.0	11.4	100.0	0.9	100.0			4.8	100.0
宮崎県	10.7	100.0	20.0	100.0	8.3	100.0			2.3	100.0
鹿児島県	3.4	99.6	4.3	97.8	0.9	100.0			5.3	100.0
沖縄県	12.1	99.5	15.8	100.0	2.4	100.0			15.2	99.3

※「令和元年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数」に占める「令和元年度の新規取得者数」の割合である。

表11-2 育児休業の取得率の状況(令和元年度) 指定都市

(単位:%)

	全合計		首長部局等		消防部門		教育委員会	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
札幌市	6.7	98.7	11.4	99.0	0.0	100.0	4.1	98.4
仙台市	13.5	106.6	31.5	100.0	3.0	-	2.2	114.3
さいたま市	18.2	100.7	32.9	100.0	12.7	-	5.0	101.3
千葉市	92.3	100.3	99.1	100.6	125.0	100.0	75.5	100.0
横浜市	14.6	100.5	23.2	101.0	2.6	100.0	12.5	100.2
川崎市	10.3	99.7	18.2	100.0	2.7	80.0	5.4	100.0
相模原市	6.4	99.4	13.2	100.0	0.0	-	3.1	99.1
新潟市	16.2	101.3	34.9	100.0	0.0	100.0	5.4	104.5
静岡市	3.4	98.4	3.4	97.2	0.0	100.0	8.3	100.0
浜松市	5.1	100.0	13.3	100.0	0.0	100.0	1.2	100.0
名古屋市	14.6	100.0	24.8	100.0	2.0	100.0	5.6	100.0
京都市	13.9	101.1	26.0	103.0	2.5	100.0	5.5	100.0
大阪市	5.8	103.1	10.5	100.0	1.2	100.0	6.1	104.5
堺市	10.6	99.7	23.9	98.6	0.0	-	7.5	100.0
神戸市	7.3	99.8	13.9	99.3	1.8	100.0	2.4	100.0
岡山市	8.8	100.0	18.9	100.0	3.7	100.0	1.5	100.0
広島市	8.8	100.0	18.4	100.0	0.0	100.0	5.2	100.0
北九州市	19.3	100.0	36.2	100.0	8.8	100.0	8.6	100.0
福岡市	20.2	100.0	36.3	100.0	10.7	100.0	7.8	100.0
熊本市	7.9	94.8	13.6	91.7	0.0	100.0	4.0	100.0

※「令和元年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数」に占める「令和元年度の新規取得者数」の割合である。

※表中の「-」は、「令和元年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員」及び「令和元年度の新規取得者」のいずれもが0名である。

表11-3 育児休業の取得率の状況(令和元年度) 市区町村

(単位:%)

	全合計		首長部局等		消防部門		教育委員会	
	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員	男性職員	女性職員
北海道	5.6	96.6	6.5	96.7	1.2	100.0	5.9	95.2
青森県	9.5	100.0	10.2	100.0	0.0	-	6.7	100.0
岩手県	6.4	98.8	7.8	98.4	0.0	-	0.0	100.0
宮城県	3.6	99.6	3.7	99.2	0.0	-	8.3	104.2
秋田県	11.3	99.3	15.7	100.0	0.0	100.0	9.1	80.0
山形県	12.1	99.5	13.2	100.0	2.5	100.0	23.5	91.7
福島県	6.6	99.6	7.4	99.5	0.0	100.0	6.7	100.0
茨城県	9.9	99.4	11.4	98.5	2.8	-	17.9	104.0
栃木県	8.2	99.5	10.6	100.5	1.1	100.0	12.5	88.9
群馬県	9.3	100.8	10.6	101.3	0.0	100.0	18.8	97.3
埼玉県	15.2	97.0	17.8	97.0	2.2	100.0	11.9	95.9
千葉県	10.2	96.1	14.4	96.3	0.0	80.0	6.6	95.8
東京都	33.6	100.0	34.4	100.0	0.0	100.0	33.3	100.0
東京都(区)	20.3	100.7	20.1	101.1			21.5	98.3
神奈川県	9.1	102.3	12.3	102.3	0.4	100.0	20.0	103.1
新潟県	6.4	97.2	9.4	96.4	0.0	100.0	5.3	100.0
富山県	3.4	95.4	3.8	94.8	0.0	-	20.0	100.0
石川県	2.9	102.0	4.3	102.1	0.0	100.0	0.0	100.0
福井県	8.5	100.6	9.5	100.7	0.0	-	11.1	100.0
山梨県	4.9	100.0	5.3	100.0	4.3	-	0.0	100.0
長野県	5.1	97.0	5.0	96.2	0.0	0.0	13.0	103.0
岐阜県	6.7	99.7	7.8	100.0	0.0	100.0	19.0	97.7
静岡県	5.2	96.3	6.3	96.3	0.0	50.0	0.0	98.1
愛知県	11.4	100.0	14.7	100.0	1.5	100.0	12.5	100.0
三重県	11.7	99.1	14.5	99.7	3.9	0.0	12.5	96.9
滋賀県	10.7	98.2	11.7	98.3	2.6	100.0	13.6	97.9
京都府	10.0	97.5	11.4	98.3	1.6	100.0	30.0	90.5
大阪府	8.4	100.0	11.6	100.3	0.4	100.0	8.5	98.1
兵庫県	10.2	97.8	13.7	98.3	0.5	100.0	12.2	94.8
奈良県	13.8	101.7	16.0	102.5	3.6	-	0.0	97.1
和歌山県	2.6	97.4	3.3	96.9	1.4	100.0	0.0	100.0
鳥取県	15.6	100.0	15.4	100.0	-	-	20.0	100.0
島根県	7.5	100.0	10.2	100.0	0.0	-	20.0	100.0
岡山県	5.4	98.4	7.5	98.0	0.0	100.0	14.3	100.0
広島県	9.9	97.4	12.8	97.8	0.0	100.0	10.0	89.5
山口県	8.0	99.5	10.1	99.4	0.0	100.0	11.1	100.0
徳島県	6.9	101.2	8.9	100.7	4.1	100.0	0.0	102.9
香川県	8.9	100.0	11.9	100.0	0.0	-	0.0	100.0
愛媛県	9.7	98.8	10.9	98.7	6.9	100.0	7.7	100.0
高知県	5.8	99.4	6.6	99.3	4.2	100.0	0.0	100.0
福岡県	10.6	97.1	10.6	96.5	0.0	100.0	30.4	105.0
佐賀県	6.7	100.8	8.2	100.9	0.0	-	0.0	100.0
長崎県	4.5	102.2	5.6	102.3	2.2	100.0	0.0	100.0
熊本県	4.8	98.9	4.7	98.8	0.0	100.0	12.5	100.0
大分県	3.9	98.0	6.2	97.6	0.0	-	0.0	100.0
宮崎県	4.8	99.2	6.0	99.2	1.5	100.0	0.0	100.0
鹿児島県	7.5	96.3	9.4	96.0	0.0	100.0	7.1	100.0
沖縄県	6.0	99.4	6.8	100.4	1.1	100.0	12.1	94.2

※「令和元年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数」に占める「令和元年度の新規取得者数」の割合である。

※表中の「-」は、「令和元年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員」及び「令和元年度の新規取得者」のいずれもが0名である。

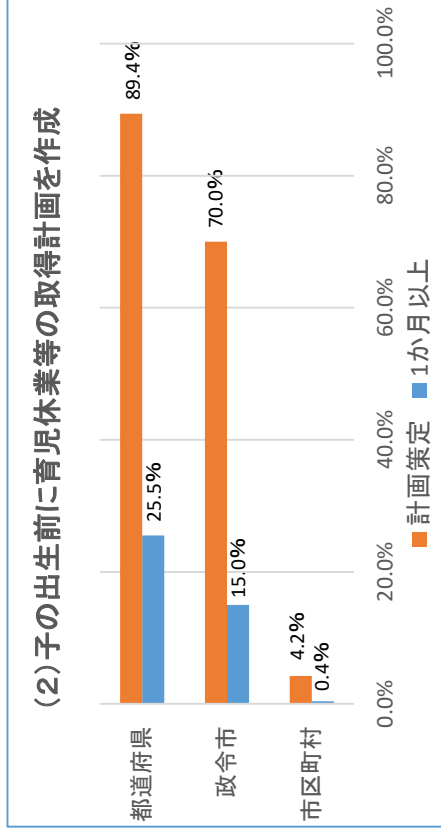
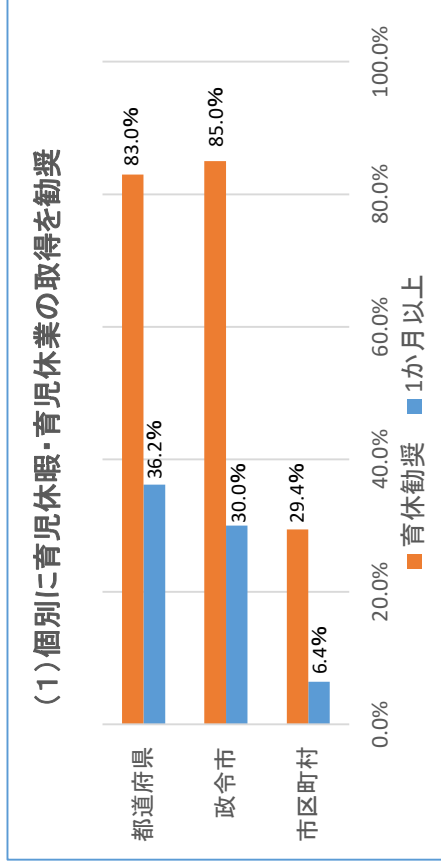
男性地方公務員の育児参加支援に関する取組状況（令和2年10月1日時点）

- 国家公務員において、子どもが産まれた全ての男性職員が1か月以上を目的に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指した取組が令和2年度より開始。
- 地方公務員においても、上記を踏まえ、育児休業等の取得促進に向けた環境整備に積極的に取り組むよう依頼していることから、その取組状況をフォローアップ。

1. 男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化

都道府県(47)		政令市(20)		市区町村(1721)	
40.4%(19)	25%(5)	7.8%(134)	9.0%(26)	501人以上(288)	101～500人(937)
				100人以下(496)	4.4%(22)

2. 男性職員の育児参加を支援するための取組



勧奨主体 ※複数回答可

人事担当課	所属部署の管理職	幹部	その他
87.2%	33.3%	2.7%	1.2%

- ・知事
- ・各部署の子育てアドバイザー
- ・ワークライフバランス推進課 など

①作成責任者

本人	人事担当課	所属部署の管理職	その他(係長など)	無回答
48.1%	3.1%	29.4%	3.9%	15.5%

②計画の策定率 ※令和2年4月(又は取組開始時点)から9月までの実績

50%未満	50%～75%未満	75%～90%未満	90%以上	不明	対象者なし	無回答
5.4%	4.7%	3.1%	20.9%	44.2%	3.9%	17.8%

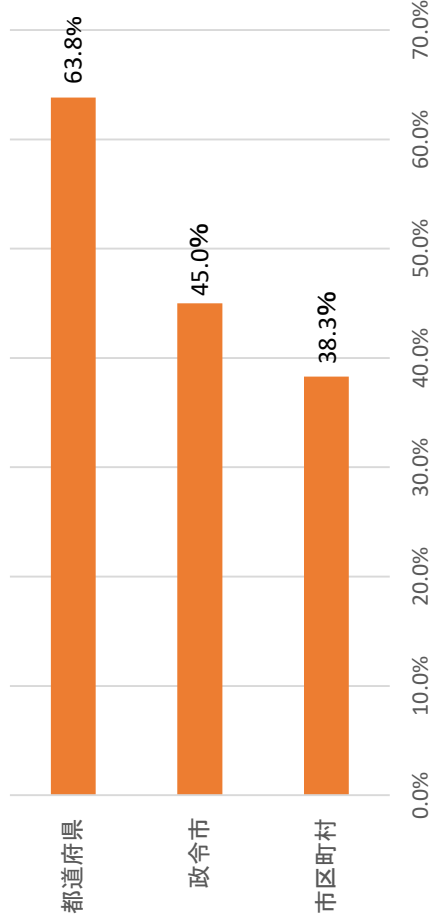
③計画の進捗管理

ある	ない	無回答
28.7%	55.8%	15.5%

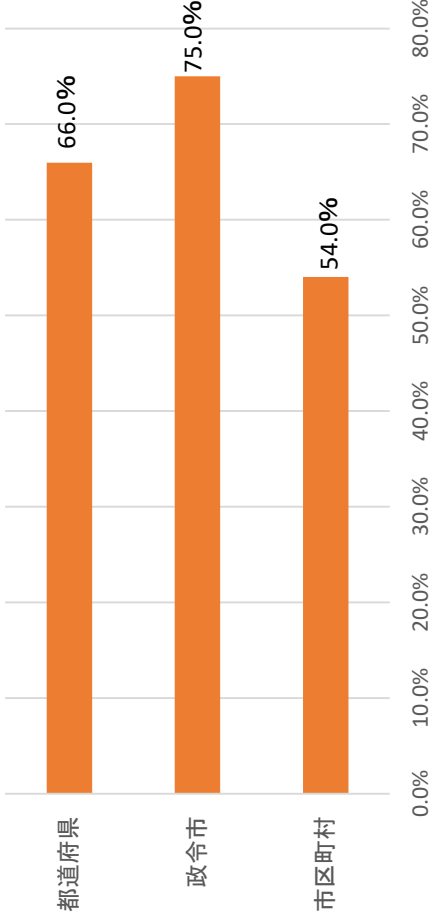
男性地方公務員の育児参加に関する取組状況（令和2年10月1日時点）

2. 男性職員の育児参加を支援するための取組

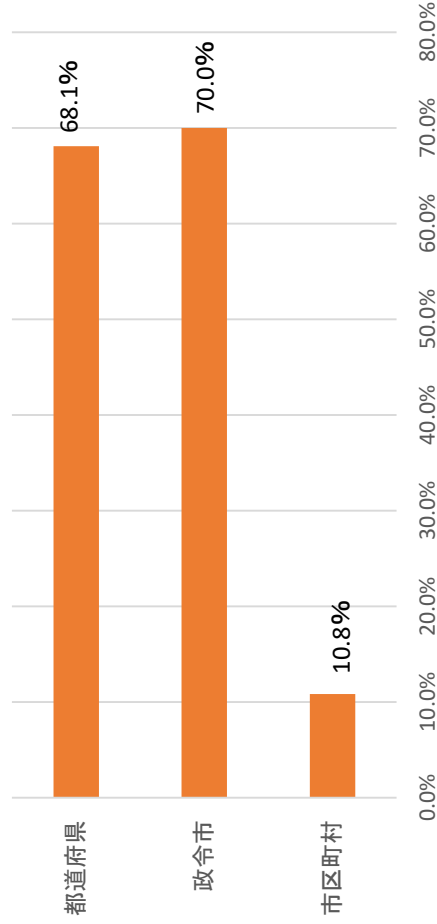
(3) 管理職や人事担当課における、子の出生が見込まれる男性職員の確実な把握



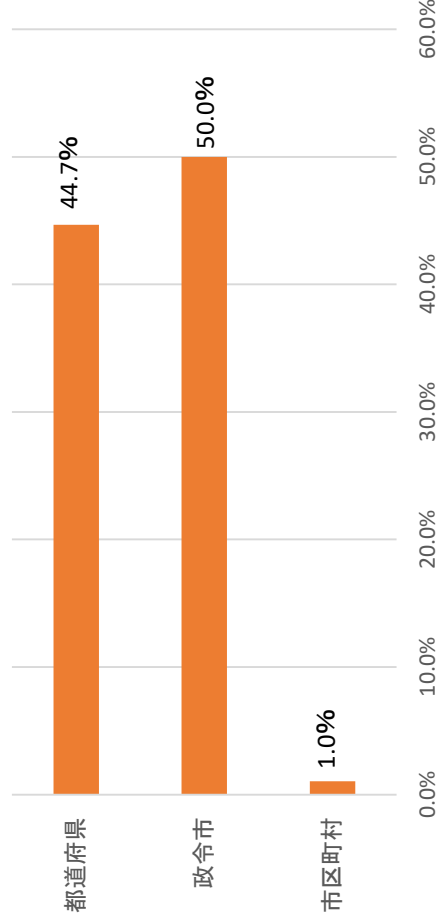
(4) 育児に伴う休暇・休業の制度や運用に係る質問や相談を受け付ける窓口の設置



(5) 対象職員が育児に伴う休暇・休業を取得できるようにする業務面の環境整備



(6) 育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組について、幹部職員等の人事評価に反映



鳥取県における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組（令和元年度）

1 トップ・管理職の理解

- ・管理職全員による「イクボス・ファミボス宣言」や「イクボス・ファミボス研修」の実施。管理職の人事評価において「イクボス・ファミボス度」を評価。（知事部局、教育委員会事務局）
- ・警察本部長自らが、幹部職員に対し、男性職員の育児休業取得のメリットや取得しやすい職場環境づくりの重要性についてメッセージ等を発信。（県警本部）
- ・警察本部長自らが、育児休業を取得した男性職員及び育児休業が取得可能な男性職員のうち未取得の職員と意見交換を実施。（県警本部）

2 所属長から男性職員への積極的な後押し

- ・育児休業等の取得計画の作成。（知事部局、県警本部）
※令和2年度から子育て応援プランニングシート（育児休業等取得計画）の作成、所属長と対象職員の面談及び所属長による男性職員への1カ月以上の休暇・休業取得勧奨を義務化。（知事部局）
- ・1歳未満の子を持つ職員については、本人の意向を尊重した上で2週間以上の休業の取得を努力義務とし、休業中における業務分担の調整を各所属に求めた。（県警本部）
- ・給与等への影響試算シートの提供。（知事部局、県警本部、教育委員会事務局）

3 職場の理解促進・職員の意識の醸成

- ・毎月19日を「育児の日」、「イクボス・ファミボスの日」として庁内放送で案内するとともに、男性職員の育児休業取得の体験談・部下男性職員が育児休業を取得した管理職の取組など子育てに関する情報を「子育て応援メッセージ」、「イクボス・ファミボス通信」として全職員に発信。（知事部局、教育委員会事務局）
- ・職員に向けてメール配信しているワークライフバランスに関する資料で男性職員の育児休業取得の体験談を紹介。併せて、業務の引継方法や駐在所勤務職員が育児休業を取得した際の業務のバックアップ対応と地域住民からの反響等も掲載。（県警本部）
- ・職員及びその家族向けに配布している部内機関紙で、男性職員の育児休業取得の体験談を紹介。職員の配偶者にも育児休業が取得できることを周知することで取得を後押ししたほか、男性の家事・育児参画に対する意識の向上につながった。（県警本部）

4 働き方の見直し・両立支援

- ・長時間労働の削減や柔軟な働き方を推進。（知事部局、県警本部、教育委員会）
[職員一人当たり年間時間外勤務時間数（H30→R1）]
知事部局 168時間→134時間、県警本部 221時間→199時間、教育委員会 147時間→130時間
(△20.2%) (△10.0%) (△11.6%)
- ・3歳未満の子を養育する男性職員の配偶者を対象としたアンケート調査を実施して、男性職員の家事、育児参画に向けた施策に活用。（県警本部）

千葉市の男性職員の育児休業取得率向上に向けた取組みについて

千葉市は、下記取組みを継続し、一人ひとりが積極的に育児休業を取得して「育休は男性職員も取得して当たり前」という意識の定着を目指した。

- (1) 男性職員向けの休暇や休業取得例を記載した「職員のための子育て支援ハンドブック」の制作・周知(令和元年度までは別冊で「男性職員子育て応援プラン」を制作・周知)。
- (2) 子育てに関する各種制度や体験記等を掲載した「子育て応援タイムズ」の定期刊行・周知(平成27年度～)。
- (3) 子育て中や子育てに関心のある男性職員の交流の場を広げ、子育てにかかわりやすい職場環境をつくるため、「イクメン・ランチミーティング」の開催(平成25年度～)。
※令和2年度においては新型コロナウイルス感染症の拡大状況を見て中止とした。
- (4) 全所属長を「イクボス」として位置付け、研修の受講やイクボス宣言の実施(平成28年度～)。イクボス宣言については年度当初に宣言書を作成し、各所属内に掲示する。
(URL:http://www.city.chiba.jp/diversity/ikuboss_declaration.html)
- (5) 対象職員の所属長が、職員と面談しながら「イクボスのための職員の子育て応援チェックリスト(令和元年度までは「パパママ計画書」)」を作成することで、部下の状況を把握し、休暇・休業等の取得を促すほか、業務の進捗状況や今後の業務計画について、所属内で調整する。
※当該チェックリストは、子育て支援制度について十分な知識のないイクボス(新任イクボスなど)でも、子育てのステージごとに制度を理解しながら支援に取り組むことができるようにしている。
- (6) 平成29年度から令和元年度までは、対象職員の所属長に対し、育児休業の取得予定等の調査を実施・・・扶養認定申請の情報から、子が出生した男性職員を確認し、対象職員がいる所属長あてに対象職員が育児休業を取得するか、取得しない場合はその理由を回答。所属長への調査送付前後に、個別に対象者に連絡し、育児休業制度について説明。
令和2年度からは「男性職員に関する休暇等取得計画書兼フォローシート」を提出することとしている。(消防局・教育委員会においても同様の取組)
- (7) 市長等特別職が出席する幹部会議での局別取得率の状況の共有。
- (8) 千葉市職員互助会が、育児休業により無給となる会員を支援する取組みとして支援金給付事業を実施。

**地方公務員における
ダイバーシティ・働き方改革推進のための
ガイドブック**

令和2年3月



総務省自治行政局公務員部

■男性の育児参画の促進

概要

- 男性職員の育児休業取得や子の看護休暇の取得等、育児参画を促進し、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、男性の育児参画を企業・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.66)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">● 男性の育児参画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。 																																
特徴	<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字的に「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"> <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）																							
実施事項	<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、育休取得の有無にかかわらず、「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 style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p align="center">職員又は職員の配偶者の出産に伴う申出書</p> <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、仕事の成果を上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、職員課からの手当て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" style="width: 100%;"> <tr> <td>所 属（部 課 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 align="center" colspan="2">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 align="center" colspan="2">所属長自署</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> 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 </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、申出書をシュレッダーにて廃棄処分してください</p> </div>	所 属（部 課 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 課 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="400 618 1114 842" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>フロー図</p> <pre> graph TD Mayor[市長] -- ⑤署名の依頼 --> Room[男女共同参画室] Room -- ③情報提供 --> Staff[職員課] Room -- ⑥依頼 --> Supervisor[所属長] Supervisor -- ①申出 --> Target[対象職員] Target -- ⑦手渡し --> Supervisor Staff -- ④連絡 --> Room </pre> </div>

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>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とが

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)	職員より… ・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、長女の世話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。 【取得予定制度・期間】 ・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 イクボスより… ・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、妻と子の様子を気に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。 ・妻の産後休暇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。

岐阜県：男性の育児休業取得が「あたりまえ」の職場風土の醸成（職員数 24,329 名）

実施事項

- 「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」（平成 28 年 3 月策定）において、「男性の育児休業取得が「あたりまえ」の職場にする」ための取組を進めており、この中で、管理職職員は、育児休業取得可能者の把握とその職員への取得の働きかけにより、取得しづらい雰囲気をなくしながら、全職員の意識改革を行うこととしている。
- 具体的には、まずは、仕事を離れることへの不安感が比較的小さい「短期（5 日以内）」の育児休業を取得することで、「男性職員の育児休業取得があたりまえ」となる職場の雰囲気を醸成し、次の段階として、「1 カ月間、1 年間」などの短期以外の育児休業取得者を増やしていく、という取組を行っている。数値目標としては、「男性の短期（5 日以内）育児休業取得率 70%」と「男性の短期以外の育児休業取得率 10%」の 2 つを設定している。
- また、平成 27 年以降、毎年 4 月に、人事課から各所属に対し、これらの取組をアナウンスするとともに、各所属の管理職を「推進責任者」とし、男性の育児休業取得に関する意識を高め、職場での理解を深めるための「職場内研修」を実施するよう依頼している。加えて、子どもが生まれる男性職員について「育児参加プラン」を作成し、育児休業の取得計画とその実績を確認することとしており、取得しない場合はその理由の確認や、取得できなかった場合の再計画の作成など、所属の管理職から個々の職員に対して、具体的なアプローチを行っている。
- これらにより、「各所属の管理職職員の理解促進」や、「職員一人ひとりの意識の向上」といった効果もたらされている。

特徴

- 平成 30 年度における男性職員の育児休業取得率は、短期（5 日以内）が 17.8%、短期以外が 16.7%で、合わせて約 35%（首長部局）となっている（令和 2 年 1 月 1 日時点の取得率は、60%（首長部局））。計画の数値目標は、短期（5 日以内）の方を高めに設定しているが、個々人の希望に応じた取得を進めてきた結果、短期以外の取得実績が増加傾向にある。

< 目標に対する実績 >

数 値 目 標		平成29年度実績		平成30年度実績	
女性の育児休業取得率	100%	100.0%	(44 / 44人)	100.0%	(37 / 37人)
配偶者の出産の場合の特別休暇取得率	100%	91.5%	(75 / 82人)	87.8%	(79 / 90人)
育児参加の特別休暇取得率	100%	93.9%	(77 / 82人)	91.1%	(82 / 90人)
男性の育児休業取得率(短期(5日以内))	70%	39.0%	(32 / 82人)	17.8%	(16 / 90人)
男性の育児休業取得率(短期以外)	10%	14.6%	(12 / 82人)	16.7%	(15 / 90人)

（出所）「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画 平成 30 年度実施状況」（令和元年 7 月公表）

三重県：知事のリーダーシップによる男性育児休業取得促進（職員数 22,067 名）

実施事項

- 平成 24 年度及び平成 28 年度に、鈴木知事が 2 回にわたり数日間の育児休業を取得した。男性職員の育児休業取得促進に向けて、知事がリーダーシップを發揮して取組を進めてきたことで、平成 24 年度には 5.0% だった男性の育児休業取得率は平成 30 年度には 36.7%（首長部局）へと向上した。（次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第 2 次前期計画）平成 27～30 年度の取組状況）
- 取得率向上の秘訣としては、①トップの率先垂範（知事自身の育休取得）、②管理職の目標設定とコミットメント、③現場へ浸透させるツール（育児参画計画書）、④ワーク・ライフ・マネジメントの推進に向けた人事配置の大きく 4 点があげられる。
- 三重県では、平成 26 年度から時間外勤務の削減や休暇の取得促進等、「ワーク・ライフ・マネジメント」の取組を推進しており、そうした取組と連動する形で、男性職員の育児参画を促進している。職員の意識面の変革は進んできたが、今後、個々人の希望に応じた育児休業等の取得を実現していくためには、業務プロセスの見直し・効率化や、業務の属人化を防ぎ、職員が助け合える職場風土の構築等、業務面の変革に向けた取組を一層進める必要があると考えている（詳細は p.42 を参照）。
- 育児参画計画書は男女とも対象で年間を通じて必要に応じて作成する。産育休取得計画時、産育休取得前、育休復帰前、育休復帰後の節目や定期的な面談等で所属長と職員が育児参画に関するコミュニケーションを促進するためのツールとして活用している。

（出所）三重県知事 鈴木英敬「空気を
 変える！～みえの育児男子プロ
 ジェクト～」令和 2 年 2 月 6 日

<https://ikuboss.com/wp-content/uploads/2020/02/suzki.pdf>

特徴

- 全管理職がイクボス宣言を行っており、人事異動方針等においても、管理職の配置にあたっては、子育て等を行う職員の仕事と家庭の両立を支援し、応援、サポートしあう職場環境づくりに取り組む姿勢を重視している。
- イクボスを、「子育て・介護を行っている職員の支援のみならず、職場で共に働く職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、業務の成果を県民に届けつつ、自らもワークとライフを楽しむことができる管理職」と捉えて推進するというメッセージを研修等で周知している。
- 職員を応援、サポートしあう職場環境づくりを行うにあたっては、コミュニケーションが全ての基本である。働きやすい職場づくり勉強会では、「所属長と職員の対話の質向上」をテーマとして、上司と部下がペアで対話を行うワークや、管理職が部下の話を傾聴することの重要性について気付きを促す内容を取り入れた。こうした研修を通じて、管理職が求められる役割を果たすためのスキル向上に取り組んでいる。

◎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画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はなく、育児参画という「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、男性の育児参画は、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かかわらず、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。

男性の育児参画支援においては、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 5.6%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 30 年)

一方で、近年は、男性の育児休業の取得目標を 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、茨城県龍ヶ崎市は職員数 500 人以下と比較的小規模な団体ですが、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 100%を達成しました。

また、男性の取得を促進するポイントの一つとして、女性と比べて、取得時期を選びやすいこともあげられます。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考えられます。これらに加え、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。

国家公務員においては、男性の家庭生活への参画促進に率先して取り組むため、令和 2 年度から「子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」とされました¹³。

家庭や本人の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、育児参加休暇）」や育児休業のほか、育児時間や年次休暇等も幅広く対象として、各府省は、管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成や、業務分担の見直し等による円滑な業務運営の確保をはじめ、必要な取組を進めるとされています。

こうした取組も参考にしながら、地方公務員においても、男女かかわらず休暇・休業を取得しやすい環境整備に取り組むことが求められます。

¹³ 「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