

# TOPICS

ライフプランを考えるときに知っておきたい話題を取り上げて解説します

## POINT

育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、地方公務員育児休業法が改正され令和4年10月1日から施行。育児休業の取得回数の制限緩和により、男性職員も当たり前前に育児休業を取得する社会に。

## 地方公務員育児休業法の改正について

### 男性職員の育児休業取得促進等に向けて



はじめに

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が続く我が国において、誰もが性別にかかわらず個性や能力を十分に発揮できる社会を実現することは一層重要な課題となっています。このような状況の下、男性による育児を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランス推進のみならず、女性の活躍促進のためにも極めて重要となります。

このため、令和3年6月に、男性の育児休業取得促進等のため、育児休業の取得回数の制限を緩和する民間労働者の育児休業法の改正が成立しました。これを受け、国家公務員の育児休業法について同様の改正が行われることとなったことから、地方公務員についても国家公務員と歩調を合わせた改正が行われることとなりました。

### 地方公務員の育児休業法の改正

地方公務員の育児休業制度は、子どもが3歳になるまで（非常勤職員は原則として子どもが1歳になるまで）休業できる制度です。育児休業中は、地方公務員としての身分は保持したまま、職務に従事しないこととなります。

令和4年10月に施行された改正法は、育児を行う職員の職業生活と家庭生活の両立を一層容易にするため、地方公務員について、国家公務員と同様に、育児休業の取得回数の制限を緩和する内容となっています【図表1】。

これまで育児休業の取得回数は原則1回までとされており、配偶者の疾病等により子の養育に著しい支障が生じる場合などの特別の事情がない限り、再度の取得ができない仕組みとなっていました。これが、今般の改正法により、**育児休業を原則2回まで**



総務省自治行政局  
公務員部公務員課長  
野村 謙一郎

【のむら・けんいちろう】  
京都府生まれ。東大法卒。1993年自治省入省。島根県、青森県、川崎市などに勤務。2015年内閣府地方分権改革推進室参事官、2016年宮内庁長官官房参事官、2018年厚生労働省職業安定局高齢者雇用対策課長、2020年総務省自治行政局公務員部福利課長を経て、2022年7月から現職。

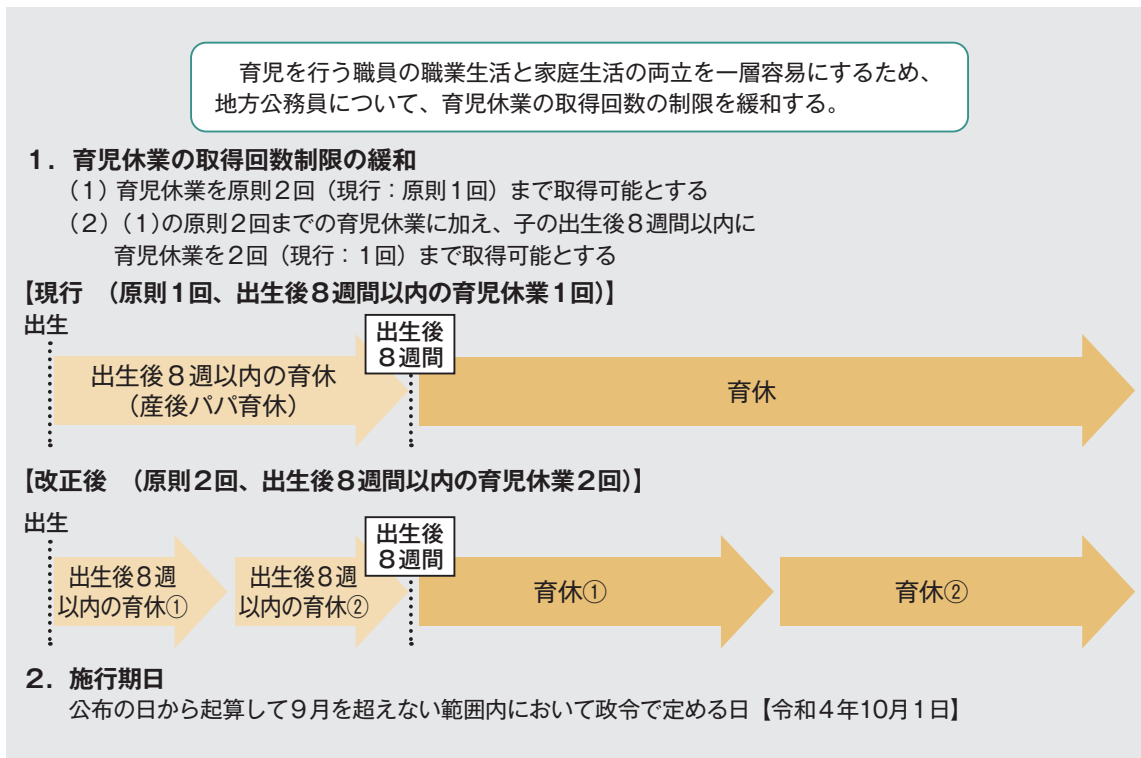
取得することができるようになりました。

今般の改正法により、夫婦交替等での柔軟な取得を可能とし、男性職員の育児休業取得促進や女性職員の活躍促進を更に進めることが期待されます。

また、子の出生後8週間以内については、通常の育児休業とは別に、更にもう1回育児休業が取得可能な仕組みとなりました。これが、今般の改正法により、**子の出生後8週間以内の育児休業についても2回まで取得することができるようになりました**。これにより、主に男性職員が対象となるこの時期の休業を利用して、配偶者の退院後やいわゆる里帰り出産から戻った時期など、特に配偶者への支援が必要となる子の出生直後の複数の時期において男性職員が育児を担いやすくなることが期待されます。

なお、民間労働者の育児休業法の改正では、出生時育児休業制度（Ⅱ労使協定を締結した場合に休業中に部分的に就業する

【図表1】 地方公務員育児休業法等の一部を改正する法律 概要



ことを可能とする制度）が措置されてい  
 ますが、この点のみが、民間労働者と国家公  
 務員・地方公務員とで内容が異なっていま

【図表2】 育児休業手当金の概要

| 育児休業手当金（地方公務員等共済組合法第70条の2） |   |
|----------------------------|---|
| 支給対象                       | ・ 3歳に満たない子を養育するために育児休業を取得している職員   |
| 支給期間                       | ・ 育児休業の子が1歳（※1）に達するまで<br>（ただし、土曜日及び日曜日は支給されない）                                  |
| 支給額                        | ・ 育児休業開始から180日まで<br>1日につき標準報酬の日額（※2）× 67/100<br>・ それ以降<br>1日につき標準報酬の日額 × 50/100 |
| 備考                         | ・ 雇用保険法に基づく育児休業給付金が支給される者には支給されない。<br>・ 育児休業期間中は、地方公務員等共済組合法上の掛金等が免除される。        |

※1 保育所へ入所できない（いわゆる待機児童）又は子を養育する予定であった配偶者がケガや疾病にかかった場合等は、最長で2歳まで延長可。  
 ※2 標準報酬の月額×1/22。標準報酬の月額は、原則、毎年7月1日に〔同年4月、5月及び6月に支給された報酬の合計額〕を3で除した額をもとに算定した額。

す。公務員については、任命権者が公務の  
 適正な運営を確保した上で育児休業の承認  
 を行う仕組みであるため、育児休業中は原  
 則どおり就業しないこととしたものです。  
 また、民間労働者の子の出生後8週間以内  
 の育児休業については4週間以内とされて  
 いますが、公務員については同様の理由か  
 ら、日数の制限は設けられていません。

**育児休業期間中の  
経済的支援**

育児休業期間中は給与は支給されませ  
 んが、子が原則1歳に達するまでの期間に  
 ついては、共済組合から育児休業中の経済  
 的援助を行うために、育児休業手当金が支  
 給されます【図表2】。また、育児休業の  
 期間中は、地方公務員共済組合の掛金（短  
 期・長期双方）が免除される仕組みとなっ  
 ています。

**男性職員の育児休業等の  
取得促進**

地方公務員の男性職員の育児休業等につ  
 いては、近年増加傾向にあるものの、19・  
 5%（対前年度比+6・3%）にとどまっ  
 ています【図表3】【図表4】。第五次男女共  
 同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決  
 定）では、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%との成果目標が設定さ  
 れているところであり、これから更に取得促  
 進に向けた取組を加速しなければなら  
 ない状況にあります。

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こと  
 も、組織にとっても、多様な人材を活かす

機会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。

このため、総務省からは、幹部職員による「休暇・休業の取得方針・目標の明確化」や、管理職員による「対象職員の意向に基づく取得計画の作成」を進めていただくよう、各地方公共団体に助言をさせていただいています。また、改正地方公務員育児休業法の公布を受け、昨年5月には「男性職員の育児休業の取得促進等に関する総務大臣書簡」を发出し、男性職員の育児休業の取得促進等を図るため、組織のトップが積極的に取り組むよう依頼したところです。



先述したとおり、今般の改正地方公務員育児休業法の施行により、育児休業の取得回数の制限を緩和することによって夫婦交替での育児休業の取得や男性職員の育児休業の取得をしやすいするなど、より柔軟な育児休業の取得を容易にする制度が整備されました。各地方公共団体においては、今般の制度改正を契機として、改正された制度を活用していくとともに、管理職にリーダーシップを発揮していただき、男性職員の育児休業の取得促進等に向けて取組を進めていただくことが重要です。

【図表3】男性職員の育児休業取得率（令和3年度）

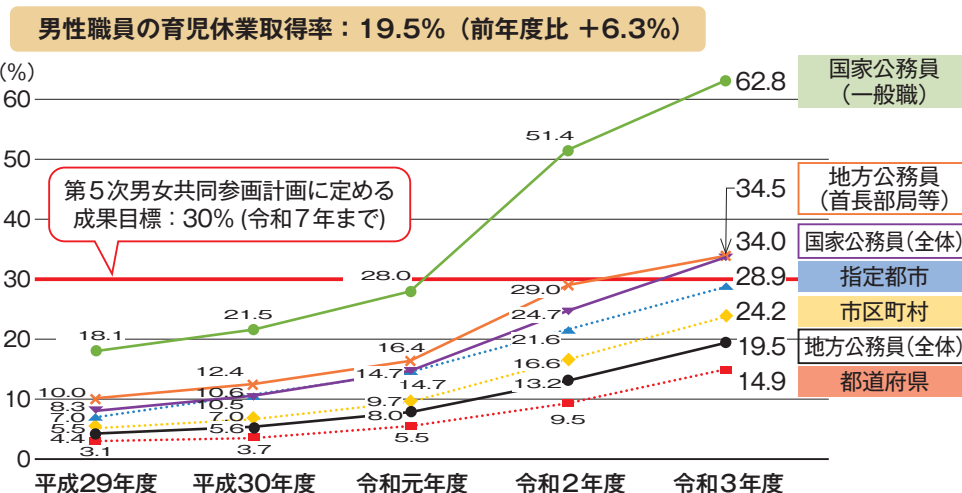
※括弧内は令和2年度

|      | 全合計              | 首長部局等            | 警察部門           | 消防部門            | 教育委員会            | (参考)<br>女性職員<br>全合計 |
|------|------------------|------------------|----------------|-----------------|------------------|---------------------|
| 都道府県 | 14.9%<br>(9.5%)  | 40.7%<br>(28.9%) | 9.7%<br>(4.9%) | 7.3%<br>(3.4%)  | 10.6%<br>(6.5%)  | 101.7%<br>(99.7%)   |
| 指定都市 | 28.9%<br>(21.6%) | 47.8%<br>(37.1%) | —              | 15.4%<br>(8.7%) | 16.1%<br>(11.6%) | 100.0%<br>(100.7%)  |
| 市区町村 | 24.2%<br>(16.6%) | 29.0%<br>(20.1%) | —              | 5.5%<br>(2.4%)  | 25.3%<br>(19.2%) | 99.4%<br>(99.4%)    |
| 合計   | 19.5%<br>(13.2%) | 34.5%<br>(24.7%) | 9.7%<br>(4.9%) | 8.4%<br>(4.2%)  | 12.4%<br>(8.1%)  | 100.6%<br>(99.7%)   |

※取得率は、調査年度中に新たに育児休業を取得可能となった職員数に対する調査年度中の新規取得者数（調査年度以前に取得可能となつて、調査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。

また、これから子どもが生まれる男性職員の方には、育児休業の取得を是非検討していただき、今般柔軟化された制度も活用いただきながら、積極的に子育てを担っていただきたいと考えています。収入面の懸念から、育児休業の取得をためらわれているケースもあるかと思いますが、育児休

【図表4】男性職員の育児休業取得率（平成29年度～令和3年度）



業手当金の支給や共済組合の掛金免除がされる仕組みとなっています。総務省としても、各地方公共団体における取組を把握しながら、子どもが生まれる男性職員が育児休業を取得しやすい環境を整備されるよう、引き続き、必要な助言、情報提供をしっかりと行ってまいります。