

令和3年9月21日

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長

（公印省略）

「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」のうち
令和4年1月1日施行予定の事項（休暇の新設・有給化関係）について

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援に関しては、本年8月10日に人事院が行った「公務員人事管理に関する報告」及び「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出」の中で、国家公務員に係る「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」が明らかにされているところです。また、当該措置のうち妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に係る事項については令和4年1月1日施行予定とされているところ、現在、施行に向けて人事院において人事院規則の改正等の検討が進められているところです。

つきましては、国家公務員に係る措置の考え方について、本年8月10日に人事院が公表した「国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の説明」の内容を抜粋し、別紙のとおり整理してお示しします。

地方公共団体の職員の勤務時間・休暇その他の勤務条件については、国家公務員の措置との権衡を踏まえることが求められている（地方公務員法第24条第4項）ところです。各地方公共団体においては、国家公務員に係る措置の内容に留意のうえ、妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に関する必要な検討を進めていただくようお願いします。

なお、人事院規則の改正等の内容につきましては、その内容が判明し次第、情報提供をする予定としております。

各都道府県においては、貴都道府県内の市区町村等に対しても御連絡いただくようお願いします。なお、本通知については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も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。

(参考)

- 「妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援のために講じる措置」のうち令和4年1月1日施行予定の事項（休暇の新設・有給化関係）
（「育児休業法の改正についての意見の申出のポイント」資料抜粋）
 - 1 （略）
 - 2 不妊治療のための休暇の新設
 - 原則年5日（頻繁な通院を要する場合は5日加算）、有給で新設（常勤職員・非常勤職員）
 - 3 （略）
 - 4 非常勤職員の育児休業等の取得要件緩和、配偶者出産休暇等の新設等
 - ①～③ （略）
 - ④ 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の新設（有給）
 - ⑤ 産前休暇・産後休暇の有給化
 - 5 （略）

(参考情報)

- 公務員人事管理に関する報告（人事院ホームページ）【参考1・2】
https://www.jinji.go.jp/kankoku/r3/r3_top.html
※「令和3年 人事院勧告」ページ内「別紙第3 公務員人事管理に関する報告」参照
- 国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出（人事院ホームページ）【参考3～5】
<https://www.jinji.go.jp/iken/moushide.html>
- 不妊治療と仕事の両立に関するアンケート調査（人事院ホームページ）
<https://www.jinji.go.jp/kisya/2108/funinchiryoukekka.html>

連絡先	総務省自治行政局公務員部公務員課 公務員第四係
電話	03-5253-5544（直通）

妊娠・出産・育児に係る休暇の新設・有給化に関する国家公務員に係る措置の考え方
(国家公務員の育児休業等に関する法律の改正についての意見の申出の説明の内容抜粋)

①不妊治療のための休暇の新設（常勤職員・非常勤職員） ※次頁の資料も併せて参照

- 不妊治療と仕事の両立については、昨年的人事院勧告時の報告において、「不妊治療と仕事の両立に関する実態や職場環境の課題等を把握し、必要な取組の検討を進めていく」と言及した。これを受けて、本年1月から2月にかけて一般職の国家公務員を対象としたアンケートを実施したところ、不妊治療と仕事の両立を支援する措置について、職員のニーズがあること等が確認でき、有識者からも、仕事を続けながら治療を受けることができる環境の整備が重要であるとの意見があった。
- 職員の休暇等については、従来より、情勢適応の原則の下、民間における普及状況や社会的な要請も踏まえつつ、必要な措置を講じてきている。我が国の少子化の進行、人口減少は深刻さを増しており、昨年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」においては、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進することが掲げられている。また、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「行動計画策定指針」において、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が盛り込まれるとともに、不妊治療と仕事の両立を支援する助成金が設けられるなど、民間企業における取組を促進するための各種施策が講じられている。さらに、不妊治療への保険適用拡大に向けた検討も進められている。こうした状況を踏まえれば、不妊治療を受けやすい職場環境の整備は社会全体の要請であり、公務においても不妊治療と仕事の両立を支援する必要性は高いと考えられる。
- 地方公共団体においては、不妊治療のために使用できる特別な休暇等を措置している団体が一定数ある。
- このため、職員の不妊治療のための休暇（有給）を新たに設ける。休暇の期間は原則として1年につき5日、体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は、更に5日を加えた範囲内とし、休暇の単位は、1日又は1時間とする。継続的な勤務が見込まれる非常勤職員についても不妊治療と仕事の両立を支援するため同様の休暇を措置する。
- あわせて、管理職員を含む幅広い層の職員を対象として不妊治療に係る周知、啓発及び研修を行うことなどにより、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図っていく。

②非常勤職員の配偶者出産休暇（2日）・育児参加のための休暇（5日）の有給での新設

- 「少子化社会対策大綱」等により子の出生直後の時期を中心に男性の育児参加が促進されていること等を踏まえ、継続的な勤務が見込まれる男性の非常勤職員について、配偶者出産休暇（有給）及び育児参加のための休暇（有給）を新たに設ける。

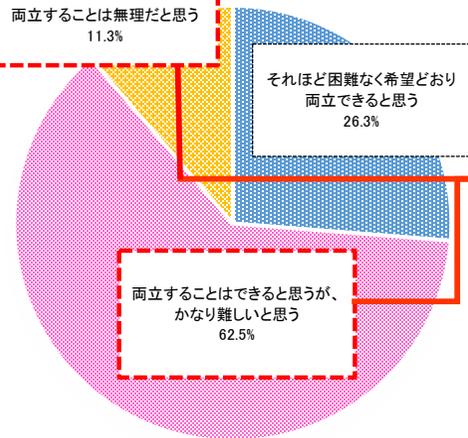
③非常勤職員の産前休暇・産後休暇を有給化

- 現在、非常勤職員の出産に際しては、人事院規則により、産前及び産後の期間に無給の休暇が措置されているが、妊娠・出産関連の措置との整合性を図る観点から、これらの産前及び産後の期間に係る休暇を有給とする。

不妊治療のための休暇の新設

職員向けアンケートの実施（令和3年1月～2月）

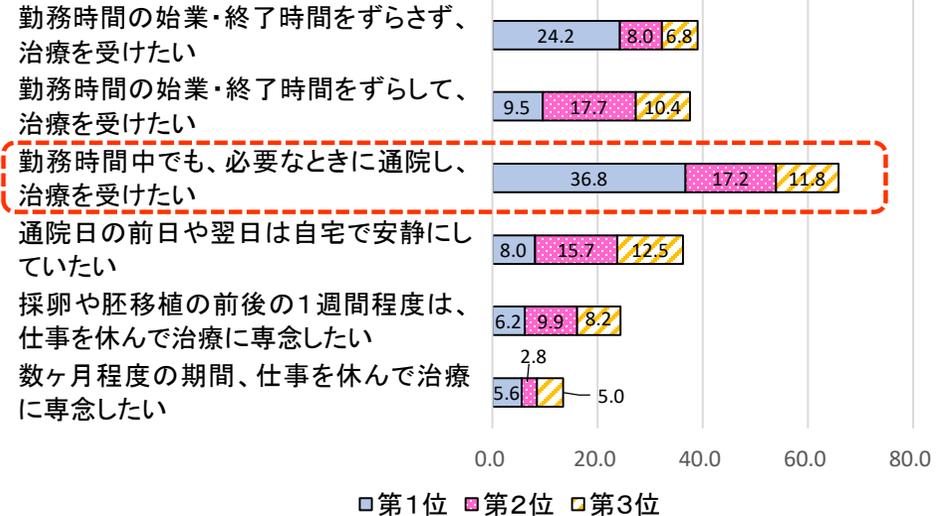
不妊治療と仕事を両立することについて、現時点ではどのように思うか。



仕事との両立が難しい・無理な原因

- ①通院回数が多い(46.1%)
- ②経済面の負担が大きい(44.6%)
- ③告げられた通院日に外せない仕事が入るなど、仕事の日程調整が難しい(41.0%)

不妊治療と仕事を両立する場合、希望する治療スタイル



社会的な要請

- 少子化社会対策大綱(令和2年5月閣議決定) 不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備を推進
- 民間企業における取組を促進するための各種施策
 - ・ 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく「行動計画策定指針」
 - 一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項 「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」
 - ・ 不妊治療と仕事の両立を支援する助成金（対象:不妊治療を行う労働者に休暇制度、両立支援制度を利用させた中小企業事業主）
- 不妊治療への保険適用拡大に向けた検討

- **不妊治療のための休暇(有給)を新設** 原則年5日、頻繁な通院が必要とされる治療を受ける場合は更に5日加算
- 職員を対象として不妊治療に係る周知啓発等を行い、不妊治療を受けやすい職場環境の整備を図る