

拝啓

貴職におかれましては、地域の発展と住民福祉の向上のためにご尽力いただいておりますこととに、感謝申し上げます。

さて、少子高齢化や生産年齢人口の減少が急速に進み、共働き世帯の増加や、仕事や生活のあり方に対する意識の変化が見られる中、男女が共に仕事と育児を両立できる環境の整備は、大きな課題となっております。

また、今後、女性活躍を加速する上で、男性の家事・育児参加の促進は、本人や家族にとってはもちろんのこと、男性を含めた働き方改革や少子化対策などの社会課題解決の契機になるものです。

このたび、改正地方公務員育児休業法が公布されました。

今回の改正は、育児休業の取得回数制限を緩和することにより、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くするものです。

地方公共団体における男性職員の育児休業取得率は、年々増加傾向にあるものの、令和二年度においても一三・二%となっております。

これは、「第五次男女共同参画基本計画」における、令和七年の目標である取得率三〇%のみならず、国家公務員の男性の取得率と比べても低水準にとどまっています。

国家公務員については、令和二年度から、子供が生まれた全ての男性職員が育児に伴う休暇・休業を一か月以上取得することを目標に、管理職員が職員の意向に基づき取得計画を作成するなどの取組が進められ、令和二年度の男性職員の育児休業取得率は、国家公務員全体で二九・〇%（総務省においても五〇・九%）と、前年度の一六・四%から大幅に増加しています。

地方公共団体における仕事と育児の両立や女性活躍を進めるためにも、男性職員の育児休業の取得について、組織として具体的な目標を設定し、管理職が中心となり計画的な取得に取り組むなど、より積極的な取組が期待されます。あわせて、取得しやすい環境整備として、周囲の職員の理解を深める機運の醸成や代替職員の確保のほか、長時間労働の是正など、働き方改革に取り組むことも重要です。

また、育児休業等の在職期間要件の廃止・緩和を行うなど、会計年度任用職員を含めた全ての職員が、育児休業等を取得しやすい環境の整備を着実に進めていくことが必要です。

男性職員の育児休業の取得については、地方公共団体の中には、創意工夫をしながら取組を進め、高水準の取得率に繋げている団体もあり、このような取組には、トップが強いリーダーシップを発揮することが極めて重要です。

貴職におかれましては、今回の制度改正も契機として、改めて、男性職員が育児休業等をより取得しやすい職場環境づくりに向けて、関係部局に必要な指示をいただくとともに、職員に對しても積極的なメッセージの発信をお願い申し上げます。

末筆ながら、貴職の御健康と益々の御活躍をお祈り申し上げます。

敬具

令和四年五月二日

総務大臣

金子恭之

市区町村長 殿