

資料 2

平成 30 年 12 月 27 日
総務省公務員課

育児休業の代替要員の配置状況（平成 28 年度の新規取得者について）

（単位：人）

区 分	育児休業 取得者数	代替要員の配置状況						
		任期付 任用	臨時的 任用	非常勤職 員の任用	配置換え	その他の 任用行為	特段の 措置なし	その他
男性 職員	2,133 (5.1%)	35 (1.6%)	562 (26.3%)	73 (3.4%)	65 (3.0%)	22 (1.0%)	1,370 (64.2%)	6 (0.3%)
女性 職員	40,013 (94.9%)	2,255 (5.6%)	24,513 (61.3%)	2,768 (6.9%)	3,153 (7.9%)	738 (1.8%)	6,158 (15.4%)	428 (1.1%)
計	42,146 (100.0%)	2,290 (5.4%)	25,075 (59.5%)	2,841 (6.7%)	3,218 (7.6%)	760 (1.8%)	7,528 (17.9%)	434 (1.0%)

出典：平成 28 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査

（注）（ ）は、育児休業取得者数に占める割合である

（端数処理のため、合計が 100%とならない場合がある。）。

昇任・昇格の際の経験年数の算定に当たって育児休業期間を除算することについて

1 不利益取扱いの禁止に係る法律の規定

(1) 国家公務員の育児休業等に関する法律

(育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止)

第十一条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。

< 逐条公務員育児休業法第3次改訂版(抜粋) >

育児休業をした職員について、上位の官職に係る能力及び適性を有すると認められないなど、基準を満たさないことによって昇任が遅れる場合は不利益な取扱いとはいえませんが、育児休業を理由として差別をした場合は、不利益な取扱いとなります。

(2) 地方公務員の育児休業等に関する法律

(育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止)

第九条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

※国家公務員の育児休業等に関する法律と同様の規定。

2 総務省から各地方公共団体へ発出した通知

(1) 平成26年10月20日付け各都道府県総務部、各指定都市総務局宛て事務連絡(抜粋)

国家公務員の女性の採用・登用の拡大、ワークライフバランスの推進に係る取組内容を定めた「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」が策定されました。各地方公共団体における女性職員の活用、登用等の拡大に向けた取組の推進については、これまでも様々な機会を通じてお願いしているところですが、取組の推進に当たっては、今回通知する取組指針の内容も参考としてください。

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(抜粋)

(2) 子育てや介護をしながら活躍できる職場へ

① 両立支援制度の利用と育児休業復帰後の支援

育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより昇任・昇格に不利益とならないようにするとともに、それを職員に周知する。例えば、育児休業を取得した期間が昇任・昇格の要件に直接影響するような人事管理(要件となる在級年数から育児休業期間の全部又は一部を除算する等)を行っている場合には、それを見直し、育児休業を取得した期間にかかわらず、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行う。

(2) 平成27年12月25日付け各都道府県人事担当課・市区町村担当課、各指定都市人事担当課宛て情報提供（抜粋）

内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室から「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定例」の送付がありましたので、別添のとおり情報提供します。

先般お送りした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令」及び「事業主行動計画策定指針」と併せて、今回お送りする策定例も参考にいただき、特定事業主行動計画の策定等を、各地方公共団体の実情に即し、主体的かつ積極的に進めていただきますようお願いします。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（市町村）策定例

【ケース3：継続就業及び仕事と家庭の両立に課題がある場合】

例4：平成■年度より、育児休業等の両立支援制度を利用したことのみによって、昇格・昇任に不利益とならないよう取扱いを見直す。

<参考：第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日決定）（抜粋）>

第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

3 行政分野

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 地方公務員に関する取組

育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇格・昇任に不利益とならないよう取り組む。

（担当府省：内閣府、総務省）