

仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和3年度）の結果について

男性の育児休業取得率は過去最高の62.9%（一般職、常勤）

人事院は、仕事と家庭の両立支援のための制度等の検討に資するため、令和3年度における一般職の国家公務員の育児休業等、介護休暇等、子の看護休暇及び自己啓発等休業の取得実態について調査を実施しました。

新たに育児休業をした常勤職員は5,672人(男性3,654人、女性2,018人)となり、育児休業の取得率は男性62.9%、女性105.2%(前年度は男性51.4%、女性99.6%)で、男性・女性とも過去最高となりました。

職員福祉局職員福祉課

育児休業等実態調査

1 育児休業の取得状況

(1) 新規取得者数及び取得率

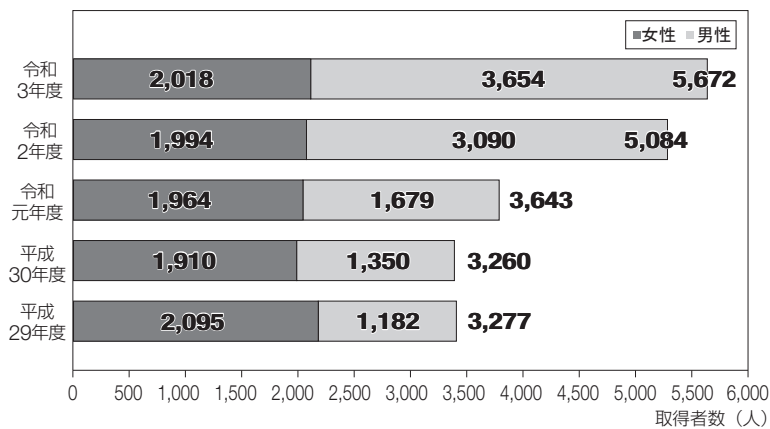
令和3年度に新たに育児休業をした一般職の常勤の国家公務員（以下「常勤職員」という。）は、五、六七二人（男性三、六五四人、女性二、〇一八人）となっており、前年度に比べ五八八人増加（男性五六四人増加、女性二四人増加）となっています（図1参照）。また、令和3年度に育児休業をした期間がある常勤職員は、八、九三九人（男性四、一八九人、女性四、七五〇人）となっています。

令和3年度に新たに育児休業をした一般職の非常勤の国家公務員（以下「非常勤職員」という。）は、三〇六人（男性七人、女性二九九人）となっており、前年度に比べ三〇人増加（男性一人減少、女性三一人増加）となっています。また、令和3年度に育児休業をした期間がある非常勤職員は、四〇一人（男性一〇人、女性三九一人）となっています。

（注）「育児休業」は、三歳に達するまでの子（非常勤職員については原則一歳

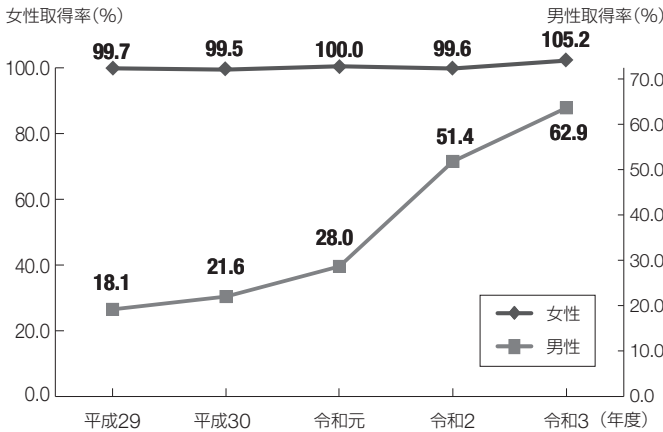
に達するまでの子）を養育するために休業をすることができる制度。

図1 育児休業新規取得者数(常勤職員)



常勤職員の育児休業の取得率を見ると、男性六二・九%、女性一〇五・二%となっています。前年度に比べ、男性は一・五ポイント増加、女性は五・六ポイント増加（前年度 男性五一・四%、

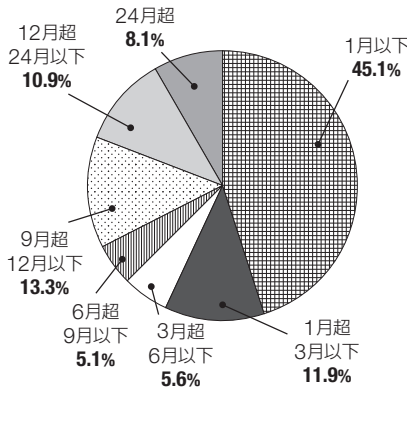
図2 育児休業取得率(常勤職員)



(注) 令和三年度の「取得率」は、令和三年度中に子が生まれた職員(育児休業の対象職員に限る)の数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合(b/a)。(b)には、令和二年度以前に子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和三年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が一〇〇%を超えることがある。

女性九九・六%)となっており、男性・女性とも過去最高となっています(図2参照)。

図3 育児休業期間の状況(男女計)

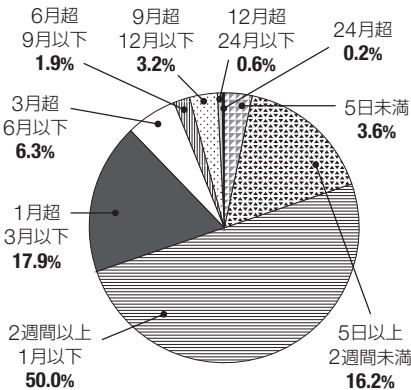


休業期間の分布状況を見ると、「1月以下」が四五・一%と最も多く、次いで「九月超一二月以下」が一三・三%、「一月超三月以下」が一・九%の順となっています(図3参照)。

(2)

非常勤職員の育児休業の取得率を見ると、男性五〇・〇%、女性一〇二・七%となっています。

図4 育児休業期間の状況(男性)



また、休業期間の分布状況を男女別に見ると、男性は一月以下の職員が六九・九%を占め、そのうち「二週間以上一月以下」が五〇・〇%と最も多くなっており、女性は「九月超一二月以下」が三一・五%と最も多くなっています(図4、図5参照)。

(注) 円グラフの内訳は、四捨五入による端数処理の関係で、その合計が一〇〇%にならない場合がある(以下の各円グラフにおいて同じ)。

図5 育児休業期間の状況(女性)

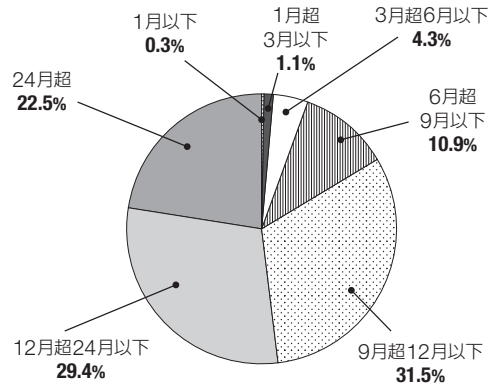
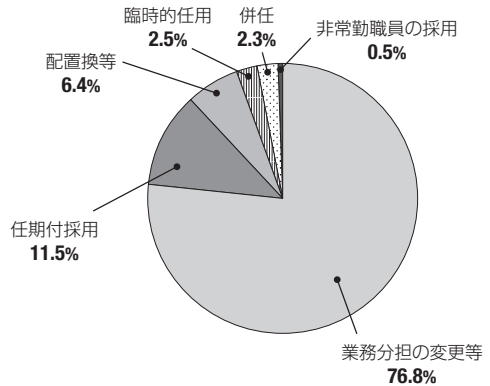


図6 代替措置の状況(男女計)



(3) 新規育児休業取得者の代替措置

令和三年度に新たに育児休業をした常勤職員に係る代替措置の状況を見ると、「業務分担の変更等」が七六・八％と最も多く、次いで「任期付採用」が一・五％となっています(図6参照)。

(4) 職務復帰等の状況

令和三年度に育児休業を終えた常勤職員のうち、育児休業中に退職した者又は職務復帰日に退職した者は、合わせて〇・九％となっており、育児休業

2 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の使用状況

(1) 配偶者出産休暇

を終えた者の九九・一％(前年度九九・四％)が職務に復帰しています。

令和三年度に子が生まれた男性の常勤職員のうち、配偶者出産休暇を使用した職員の割合は九二・二％(五、五二〇人)(前年度九一・八％(五、五二一人)、平均使用日数は一・九日(前年度一・九日)となっています。令和四年一月～三月に子が生まれた

男性の非常勤職員(配偶者出産休暇の使用対象である職員に限る。)のうち、配偶者出産休暇を使用した職員の割合は九一・五％(四三人)、平均使用日数は一・九日となっています。

(注) (1) 「配偶者出産休暇」は、妻が出産予定である又は出産した男性職員(非常勤職員についてはこのうち勤務日数等の一定の要件を満たす者)に対し、妻の出産に伴う入院の付添い等を行うために二日の範囲内で与えられる特別休暇(行政執行法人にあっては、これに準ずる休暇)。

(注) (2) 非常勤職員の配偶者出産休暇については令和四年一月に新設されたことから、同年一～三月における使用実態を調査している。

(2) 育児参加のための休暇

令和三年度に子が生まれた男性の常勤職員のうち、育児参加のための休暇を使用した職員の割合は九二・六％(五、五四六人)(前年度九二・一％(五、五四〇人)、平均使用日数は四・六日(前年度四・六日)となっています。

令和四年一月～三月に子が生まれた男性の非常勤職員(育児参加のための休暇の使用対象である職員に限る。)

のうち、育児参加のための休暇を使用した職員の割合は八九・四％(四二人)、平均使用日数は四・六日となっています。

(注) (1) 「育児参加のための休暇」は、妻が出産予定である又は出産した男性職員(非常勤職員についてはこのうち勤務日数等の一定の要件を満たす者)に対し、妻の産前産後期間中に、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために五日の範囲内で与えられる特別休暇(行政執行法人にあつては、これに準ずる休暇)。

(2) 非常勤職員の育児参加のための休暇については令和四年一月に新設されたことから、同年1～三月における使用実態を調査している。

(3) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた使用状況

令和三年度に子が生まれた男性の常勤職員のうち、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて五日以上使用した職員の割合は八七・一％(五、二一三人)(前年度八七・〇％(五、二三五人))となっています。また、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を使用した男性職員の割合は九五・三％(五、七〇三人)(前年

度九五・〇％(五、七一四人))となっています。

令和四年1月～3月に子が生まれた男性の非常勤職員(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の使用対象である職員に限る。)のうち、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて五日以上使用した職員の割合は八三・〇％(三九人)となっています。また、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を使用した男性職員の割合は九五・七％(四五人)となっています。

(注) 「配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を使用した男性職員」には、どちらか一方の休暇のみ使用した場合と両休暇とも使用した場合のいずれも含まれる。

3 育児短時間勤務の取得状況

令和三年度に新たに育児短時間勤務をした常勤職員は、一六一人(男性三四人、女性一二七人)となっており、前年度に比べ一三人増加(男性五人増加、女性八人増加)となっています。また、令和三年度に育児短時間勤務をした期間がある常勤職員は、二八八人(男性四一人、女性二四七人)となっています。

(注) 「育児短時間勤務」は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、週一九時間二五分から二四時間三五分までの短時間勤務をすることができる制度。

4 育児時間の取得状況

令和三年度に新たに育児時間を取得した常勤職員は、一、六五七人(男性三二五人、女性一、三三一人)となっており、前年度に比べ二三五人増加(男性一四九人増加、女性八六人増加)となっています。また、令和三年度に育児時間を取得した期間がある常勤職員は、四、〇九〇人(男性四八三人、女性三、六〇七人)となっています。

令和三年度に新たに育児時間を取得した非常勤職員は、二四人(男性一人、女性二三人)となっており、前年度に比べ一五人減少(男性二人減少、女性一三人減少)となっています。また、令和三年度に育児時間を取得した期間がある非常勤職員は、四七人(男性三人、女性四四人)となっています。

(注) 「育児時間」は、小学校就学の始期に達するまでの子(非常勤職員については三歳に達するまでの子)を養育するため、一日につき二時間まで勤務しないことができる制度(行政執行法人にあつては、これに準ずる制度)。

介護休暇等使用実態調査

1 介護休暇の使用者数

令和三年中に介護休暇を使用した常勤職員は、二一九人（男性一〇六人、女性一一三人）となっており、前年に比べ一七人増加（男性一五人増加、女性二人増加）となっています（表1参照）。

令和三年度に介護休暇を使用した非常勤職員は、七八人（男性一〇人、女性六八人）となっており、前年度に比べ一九人増加（男性一人増加、女性一八人増加）となっています（表2参照）。

（注）(1) 「介護休暇」は、負傷、疾病又は老齢により二週間以上日常生活を営むのに支障がある家族（以下「要介護者」

表1 介護休暇の使用者数(常勤職員)

全体	(人)	
	男性	女性
219	106	113

表2 介護休暇の使用者数(非常勤職員)

全体	(人)	
	男性	女性
78	10	68

表3 介護時間の使用者数(常勤職員)

全体	(人)	
	男性	女性
64	19	45

表4 介護時間の使用者数(非常勤職員)

全体	(人)	
	男性	女性
13	1	12

という。)の介護のため、一の継続する要介護状態ごとに通算して六月の期間内(三回まで分割可。非常勤職員については要介護者ごとに通算して九三日の期間内。)で休暇を使用できる制度。(注)(2) 常勤職員の介護休暇等については、令和三年における使用実態を、非常勤職員介護休暇等については令和三年度における使用実態を調査している。

2 介護時間の使用者数

令和三年中に介護時間を使用した常勤職員は、六四人（男性一九人、女性四五人）となっており、前年に比べ九人減少（男性八人減少、女性一人減少）となっています（表3参照）。

令和三年度に介護時間を使用した非常勤職員は、一三人（男性一人、女性一二

人）となっており、前年度と同数（男性一人減少、女性一人増加）となっています（表4参照）。

（注）「介護時間」は、要介護者の介護のため、連続する三年の期間内で一日につき二時間以内で休暇を使用できる制度。

3 職員と要介護者の続柄の状況

常勤職員の介護休暇、介護時間のそれぞれについて、職員と要介護者の続柄を見ると、介護休暇は「父母」が最も多く、次いで「子」、「配偶者」の順となっており、介護時間は「子」が最も多く、次いで「父母」、「配偶者」の順となっています。職員の性別ごとに見ると、男性職員は、いずれの制度も「父母」が最も多くなっています。女性職員について、介護休暇は「父母」が、介護時間は「子」が最も多くなっています（表5、表6参照）。

（注）(1) 表5、表10において構成比は、それぞれ四捨五入しているため、内訳の計が合計と一致しない場合があります。

（注）(2) 表5、表6、表10において「二」は該当する職員がないことを示す。

4 介護休暇の使用パターンの状況

常勤職員の介護休暇について、使用パターンを見ると、主として全日の休暇を

5 介護休暇の指定期間の状況

常勤職員の介護休暇について、指定期

連続して使用した職員の割合は、七一・七%となっており、主として断続して使用した職員を合わせると、主として全日の休暇を使用した職員は、九三・二%となっています(表7参照)。

6 介護休暇の分割取得の状況

令和三年中に介護休暇を使用した常勤

間の分布状況を見ると、「五月超六月以下」が二五・六%と最も多く、次いで「二月以下」が二四・二%、「一月超二月以下」が二二・四%の順となっています(表8参照)。

表5 職員と要介護者の続柄の状況(介護休暇：常勤職員)

	合計	配偶者	父母	子	配偶者の父母	祖父母	兄弟姉妹	その他
全体	100.0%	21.5%	52.5%	22.8%	-	0.9%	1.8%	0.5%
男性	100.0%	33.0%	45.3%	19.8%	-	0.9%	0.9%	-
女性	100.0%	10.6%	59.3%	25.7%	-	0.9%	2.7%	0.9%

表6 職員と要介護者の続柄の状況(介護時間：常勤職員)

	合計	配偶者	父母	子	配偶者の父母	祖父母	兄弟姉妹	その他
全体	100.0%	6.3%	42.2%	50.0%	-	-	1.6%	-
男性	100.0%	15.8%	57.9%	21.1%	-	-	5.3%	-
女性	100.0%	2.2%	35.6%	62.2%	-	-	-	-

表7 介護休暇の使用パターンの状況(常勤職員)

合計	主として全日		主として時間	
	主として連続	主として断続	主として連続	主として断続
100.0%	71.7%	21.5%	4.1%	2.7%

表8 介護休暇の指定期間の状況(常勤職員)

合計	1月以下	1月超 2月以下	2月超 3月以下	3月超 4月以下	4月超 5月以下	5月超 6月以下	うち6月
							21.5%
100.0%	24.2%	22.4%	15.1%	7.8%	5.0%	25.6%	21.5%

表9 介護休暇の分割取得の状況(常勤職員)

合計	分割取得あり	分割取得なし
100.0%	28.8%	71.2%

職員のうち、分割取得をした職員の割合は、二八・八%となっています(表9参照)。

7 介護休暇使用後の状況

常勤職員について、介護休暇使用後の状況を見ると、職員による介護が不要となった職員は五二・一%となっています。引き続き職員の介護が必要な場合、最も多く利用されている制度は短期介護休暇となっています(表10参照)。

子の看護休暇使用実態調査

令和三年中に子の看護休暇を使用した常勤職員は、一五、八五五人(男性二〇、二二人、女性五、七三四人)となっており、前回調査(令和元年)に比べ一、四六四人減少(男性八一四人減少、女性六五〇人減少)となっています。また、平均使用日数は三・四日(男性三・二日、女性三・九日)となっています(表11参照)。

表10 介護休暇使用後の状況(常勤職員)

合計	小計	職員による介護が不要				
		対象者が死亡	対象者が治癒	家族等が介護	介護施設へ入所	その他
100.1%	52.1%	20.3%	13.5%	8.3%	5.7%	4.2%

小計	引き続き職員が介護									不明
	早出遅出勤務を利用	フレックスタイム制を利用	介護時間を利用	年次休暇を利用	短期介護休暇を利用	欠勤して介護	その他	退職して介護		
46.4%	3.1%	4.7%	5.2%	10.9%	13.0%	-	4.7%	4.7%	1.6%	

複数回答

(注) (1) 「子の看護休暇」は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

表11 子の看護休暇の使用状況(常勤職員)

	全体		
	男性	女性	
使用者数	15,855人	10,121人	5,734人
平均使用日数	3.4日	3.2日	3.9日

表12 子の看護休暇の使用状況(非常勤職員)

	全体		
	男性	女性	
使用者数	844人	23人	821人
平均使用日数	3.1日	2.7日	3.1日

が、その子の看護のために使用できる特別休暇(一年に五日(子が二人以上の場合是一年に一〇日))。

(注) (2) 常勤職員の子の看護休暇については、令和三年における使用実態を調査している。

令和三年度の子の看護休暇を使用した非常勤職員は、八四四人(男性二三人、女性八二人)となっており、前回調査(令和元年度)に比べ一四三人減少(男性九人減少、女性一三四人減少)となっています。また、平均使用日数は三・一日(男性二・七日、女性三・一日)となっています(表12参照)。

(注) 非常勤職員の子の看護休暇は、一年度について付与されるものであり、令和三年度における使用実態を調査している。

表13 自己啓発等休業の取得状況

	合計	休業事由	
		大学等における修学	国際貢献活動
全体	16人(26人)	16人(23人)	0人(3人)
男性	7人(12人)	7人(12人)	0人(0人)
女性	9人(14人)	9人(11人)	0人(3人)
平均休業期間	1年4月(1年6月)		

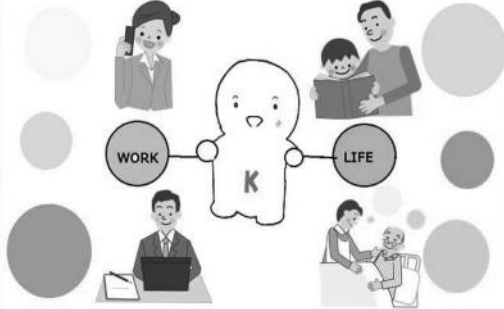
(注) 各欄の()内は、前回調査(令和元年度)の結果による。

令和三年度新たに自己啓発等休業をした常勤職員は、一六人(男性七人、女性九人)となっており、前回調査(令和元年度)に比べ一〇人減少(男性五人減少、女性五人減少)となっています。また、休業事由別に見ると、大学等における修学が一六人、国際貢献活動が〇人となっており、平均休業期間は、一年四月(令和元年度一年六月)となっています(表13参照)。

(注) 「自己啓発等休業」は、大学等における修学や国際貢献活動を希望する常勤職員に対し、職員としての身分を保有したまま職務に従事しないことを認める休業制度。

自己啓発等休業実態調査

妊娠・出産・育児・介護と仕事の
両立支援ハンドブック
令和4年10月改定版



このハンドブックは、妊娠・出産・育児・介護のために利用できる両立支援制度に加え、人事担当者や職場の上司の配慮事項などについても紹介しています。
令和4年に不妊治療を受けるための「出生サポート休暇」が新設されたことや育児休業が原則2回まで取得できるようになったことを踏まえ、内容を一部更新しました。
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立のための道しるべとしてご利用ください。



両立支援制度が職員に広く活用されるよう、職員向けの周知リーフレット等を作成しています。

制度の詳細については、以下のリンク先もご覧ください。

妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援のページ



妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援ハンドブック



令和4年10月1日から、**育児休業・育児参加のための休暇**をより柔軟に取得できるようになります！

非常勤職員向け 人事院

1. 育児休業制度の改正のポイント

※取得回数に制限がない。特に必要と認められる場合は、1歳6か月まで(さらに特に必要と認められる場合は、2歳まで)育児休業を取得することができます。



育児休業：原則2回(改正前:原則1回)まで取得可能となります

- 【取得要件】(変更なし)
次の①・②の両方を満たす職員
① 勤務日が週3日以上又は年121日以上
② 子が1歳6か月になる日までに任期(更新後のものを含む)が満了すること及び特定官職(任命権者を同じくする官職)に引き続いて採用されないことが明らかでない
- 【取得回数】
原則子の1歳の誕生日の前日まで、**原則2回(改正前:原則1回)**取得可能
- 【請求期限】(変更なし)
原則休業開始希望日の1月前までに請求

産後/育児休業(子の誕生日から57日間以内)にする育児休業：取得要件が緩和され、請求期限が2週間前までに短縮されます

- 【取得要件】 次の①・②の両方を満たす職員
① 勤務日が週3日以上又は年121日以上
② **子の誕生日から57日目より6月を超過する日(改正前:子が1歳6か月になる日)までに任期(更新後のものを含む)が満了すること及び特定官職に引き続いて採用されないことが明らかでない**
- 【取得回数】
上記育児休業とは別に、**産後/育児休業(子の誕生日から57日間以内)にする育児休業を2回(改正前:1回)取得可能**
- 【請求期限】
休業開始希望日の2週間前(改正前:1月前)までに請求

- 円滑な育児休業取得、業務引継ぎ等のため、請求期限にかかわらず、可能な限り早期に育児休業の請求を行うことが重要です！
- 令和4年10月1日以降に取得可能な育児休業の回数は、既に取得した(又は現在取得している)育児休業の回数で判断することとなります。
例：施行日前に育児休業を既に1回取得している場合、10月1日以降、育児休業をあとも1回取得可能

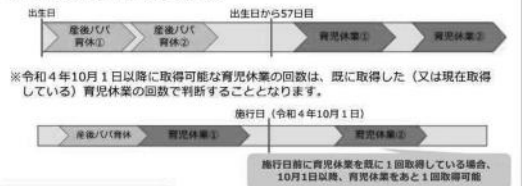
令和4年10月1日から、**育児休業・育児参加のための休暇**をより柔軟に取得できるようになります！

常勤職員向け 人事院

1. 育児休業制度の改正のポイント

取得回数：原則2回(改正前:原則1回)まで取得可能となります

- ◆子の3歳の誕生日の前日まで、**育児休業を原則2回(改正前:原則1回)まで取得可能**
- ◆上記育児休業とは別に、**産後/育児休業(子の誕生日から57日間以内)にする育児休業を2回(改正前:1回)まで取得可能**



※令和4年10月1日以降に取得可能な育児休業の回数は、既に取得した(又は現在取得している)育児休業の回数で判断することとなります。

- 【取得回数】
原則子の1歳の誕生日の前日まで、**原則2回(改正前:原則1回)**取得可能
- 【請求期限】(変更なし)
原則休業開始希望日の1月前までに請求

産後/育児休業(子の誕生日から57日間以内)にする育児休業：取得要件が緩和され、請求期限が2週間前までに短縮されます

- ◆子の**誕生日から57日間以内**にする育児休業と**それ以外の期間**にする育児休業のそれぞれについて、承認を受けた期間が1か月以下であるものは除算(減額)の対象となりません。
- ※令和4年12月期の期末・勤続手当から適用(令和4年6月2日以後の育児休業が対象)。
- 【取得回数】
上記育児休業とは別に、**産後/育児休業(子の誕生日から57日間以内)にする育児休業を2回(改正前:1回)取得可能**
- 【請求期限】
休業開始希望日の2週間前(改正前:1月前)までに請求

- 円滑な育児休業取得、業務引継ぎ等のため、請求期限にかかわらず、可能な限り早期に育児休業の請求を行うことが重要です！