

消防消第 210 号
令和 5 年 6 月 13 日

各都道府県消防防災主管部長
東京消防庁・各指定都市消防長

殿

消防庁消防・救急課長
(公 印 省 略)

男性消防職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について

男性消防職員の育児休業等の取得の促進については、「地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律及び男性職員の育児休業等の取得促進に向けた更なる取組について」（令和 4 年 5 月 27 日付け消防消第 166 号消防庁消防・救急課長通知）【別添 1】等により、かねてより積極的な取組をお願いしているところです。

今般、「こども未来戦略方針」（令和 5 年 6 月 13 日閣議決定）において、国家公務員（一般職）及び地方公務員（一般行政部門）に係る男性の育児休業取得率の政府目標（現行は令和 7 年までに 30%）について、育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、令和 7 年までに 1 週間以上の取得率を 85%、令和 12 年までに 2 週間以上の取得率を 85%に引き上げることとされました。また、民間企業の目標は、令和 7 年までに 50%、令和 12 年までに 85%に引き上げられることとされ、消防職員については、民間企業と同様に、令和 7 年までに 50%、令和 12 年までに 85%を目標に取り組むことが必要となります。

男性の家事・育児関連時間を増やすことにより、共働き・共育てを定着させ、「男性育休は当たり前」になる社会を実現するためには、公務員が率先して、このような高い目標に向けて育児休業の取得に取り組むことは大変重要であるとともに、男性消防職員が育児休業の取得に取り組むことは、職員が働きやすい職場環境づくりにつながり、将来の消防職員の確保にも資することとなります。

一方、令和 3 年度における男性消防職員の育児休業取得率は 8.4%であり、目標達成に向けては、各消防本部において一層の取得促進に取り組んでいただくことが不可欠です。

各消防本部においては、下記事項に御留意いただき、全ての男性消防職員が子育て等に参画できる環境整備に、より一層計画的に取り組んでいただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の消防本部（消防事務を共同処理

する一部事務組合及び広域連合を含む。)に対してもこの旨周知いただくとともに、各消防本部においてもより積極的な取組が行われるよう、助言方お願いいたします。

また、「こども未来戦略方針」の決定に伴い、総務省自治行政局公務員部より「男性職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について」(令和5年6月13日付け総行公第55号、総行女第13号総務省自治行政局公務員部長通知)【別添2】が発出されましたので情報提供いたします。

なお、本通知は、消防組織法(昭和22年法律第226号)第37条の規定に基づく助言として発出するものであることを申し添えます。

記

1 消防本部における男性職員の育児休業取得率の数値目標設定について

消防本部における男性職員の育児休業取得率の数値目標の設定については、今回、政府目標が引き上げられることとなったことを受け、今後、既に数値目標を設定している消防本部を含め、政府目標を踏まえた新たな目標として、少なくとも令和7年までに50%、令和12年までに85%の設定を行っていただきたいこと。

また、本年10月を目途に、数値目標の設定状況について、総務省自治行政局公務員部公務員課から調査が実施される予定であること。

2 優良取組事例の紹介

今般、育児休業取得率が高い消防本部における育児休業取得促進の取組や育児休業の取得に伴う部隊運用上の工夫について「男性職員の育児休業取得促進に関する消防本部 優良取組事例集」【別添3】として取りまとめましたので、これを参考に、地域の実情に応じ、男性消防職員の育児休業等の取得促進に積極的に取り組んでいただきたいこと。

3 男性職員の育児休業取得率の公表について

男性職員の育児休業取得率については、毎年「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」において、都道府県団体別及び指定都市団体別の状況が公表されているところであるが、本年度からは、各市区町村別の状況についても、上記調査結果において、都道府県別に公表される予定であること。

連絡先

消防庁消防・救急課 田邊、松本、布施、坂口

電話 03-5253-7522(直通)

Email: shokuin@soumu.go.jp

各都道府県消防防災主管部長
東京消防庁・各指定都市消防長 } 殿

消防庁消防・救急課長

(公 印 省 略)

地方公務員の育児休業等に関する法律等の一部を改正する法律及び
男性職員の育児休業等の取得促進に向けた更なる取組について

平素より、消防行政に御理解と御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律（令和 4 年法律第 35 号。以下「改正法」という。）は、令和 4 年 5 月 2 日に公布されましたので、お知らせいたします。【別添 1】

改正法は、働きながら育児や介護がしやすい環境整備をさらに進めるため、人事院の意見の申出等を踏まえた国家公務員に係る規定の改正内容に準じて、地方公務員の育児支援・介護支援に係る規定の改正を行うことをその内容とするものです。

令和 2 年度の消防部門の男性職員の育児休業取得率は 4.2% となっており、同年度における地方公共団体全体（13.2%）と比しても低くなっていることから、より一層の取組が必要とされるところです。【別添 2】

男性の育児休業等の取得は本人に重要であるのみならず、組織にとっても、多様な人材をいかすマネジメント力の向上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。

各消防本部におかれては、男性職員の育児休業等の取得促進に関し、別添の「消防本部における男性の育児休業等の取得促進の取組事例」を参考に、積極的な取組を行っていただきますようお願いいたします【別添 3】。また、各都道府県におかれては、貴都道府県内の消防本部に対してもこの旨を周知していただくほか、各消防本部においてより積極的な取組が行われるよう、助言方お願いいたします。

なお、本通知は、消防組織法（昭和 22 年法律第 226 号）第 37 条の規定に基づく助言として発出するものであることを申し添えます。

（別添資料）

- 別添 1・・・「地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律の公布について」（令和 4 年 5 月 2 日付け総行公第 32 号総務大臣通知）

- 別添2・・・「地方公務員における働き方改革に係る状況—令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要—」（令和3年12月24日付け総務省自治行政局公務員部公務員課、自治行政局公務員部安全厚生推進室報道資料）
- 別添3・・・「消防本部における男性の育児休業等の取得促進の取組事例」（令和4年5月27日付け総務省消防庁消防・救急課資料）

連絡先

消防庁消防・救急課 籾野、松本、前田

電話：03-5253-7522

e-mail：shokuin@soumu.go.jp

総行公第 3 2 号
令和 4 年 5 月 2 日

各 都 道 府 県 知 事
各 政 令 指 定 都 市 市 長
各 人 事 委 員 会 委 員 長

】 殿

総 務 大 臣
(公 印 省 略)

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律の公布について（通知）

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律（令和 4 年法律第 35 号。以下「改正法」という。）は、令和 4 年 5 月 2 日に公布されました。

改正法は、働きながら育児や介護がしやすい環境整備をさらに進めるため、人事院の意見の申出等を踏まえた国家公務員に係る規定の改正内容に準じて、地方公務員の育児支援・介護支援に係る規定の改正を行うことをその内容とするものです。

貴職におかれては、今回の改正の趣旨に則り、下記事項に留意の上、その施行に遺漏のないよう格別の配慮をお願いします。

なお、本法の施行に当たり、条例例その他の円滑な施行のために必要と考えられる事項については、別途、通知・情報提供を行う予定ですので、これも参考の上、所要の措置を講ずるようお願いします。

おって、各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知をお願いします。なお、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、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

記

第 1 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正

職員が同一の子について育児休業をすることができる回数（1 及び 2 に掲げる育児休業に係るものを除く。）を、条例で定める特別の事情がある場合を除き、2 回以内とするものとする。こと。（第 2 条第 1 項関係）

- 1 子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律第 3 条第 1 項第 1 号の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内

に労働基準法第 65 条第 2 項の規定により勤務しない職員を除く。)が当該子についてする育児休業（2に掲げる育児休業を除く。）のうち最初のもの及び2回目のもの

- 2 任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

第2 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部改正

地方公務員の非常勤職員について、介護休業の取得要件のうち、一年以上の雇用期間の要件を廃止するものとする。 (附則第3条関係)

第3 その他

- 1 この法律は、公布の日から起算して9月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。ただし、第2は、公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するものとする。 (附則第1項関係)
- 2 この法律の施行に伴い、関係法律について所要の規定の整備を行うものとする。 (附則第2項関係)

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律 新旧対照表目次

- 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号）（第一条関係） 1
- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和三年法律第五十八号）（第二条関係） 5
- 地方独立行政法人法（平成十五年法律第一百十八号）（附則第二項関係） 6

改 正 案	現 行
<p>（育児休業の承認）</p> <p>第二条 職員（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として条例で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあつては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、二歳に達する日））まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について</p>	<p>（育児休業の承認）</p> <p>第二条 職員（第十八条第一項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員、臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として条例で定める職員を除く。）は、任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）の承認を受けて、当該職員の子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として条例で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が三歳に達する日（非常勤職員にあつては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で条例で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、二歳に達する日））まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について</p>

、既に二回の育児休業（次に掲げる

育児休業を除く。）

をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

一 子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第三条第一項第一号の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により勤務しない職員を除く。）が当該子についてする育児休業（次号に掲げる育児休業を除く。）のうち最初のもの及び二回目のもの

二 任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて任命権者を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

2・3 （略）

、既に 育児休業（当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等

に関する法律（平成三年法律第九号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第三条第一項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

2 育児休業の承認を受けようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、任命権者に対し、その承認を請求す

(育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用)

第六条 任命権者は、第二条第二項又は第三条第一項の規定による請求があつた場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法により当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うものとする。この場合において、第二号に掲げる任用は、当該請求に係る期間について一年を超えて行うことができない。

一 当該請求に係る期間を

任期 の限度として行う任期を定めた採用

二 (略)

2 任命権者は、前項の規定により任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員に当該任期を明示しなければならない。

3 任命権者は、第一項の規定により任期を定めて採用された職員の任期が第二条第二項又は第三条第一項の規定による請求に係る期間に満たない場合には、当該期間の範囲内において、当該任期を更新することができる。

4 (略)

るものとする。

3 任命権者は、前項の規定による請求があつたときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

(育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用)

第六条 任命権者は、第二条第二項又は第三条第一項の規定による請求があつた場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法により当該請求をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うものとする。この場合において、第二号に掲げる任用は、当該請求に係る期間について一年を超えて行うことができない。

一 当該請求に係る期間を任用の期間(以下この条及び第十八条において「任期」という。)の限度として行う任期を定めた採用

二 当該請求に係る期間を任期の限度として行う臨時的任用

2 任命権者は、前項の規定により任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその任期を明示しなければならない。

3 任命権者は、第一項の規定により任期を定めて採用された職員の任期が第二条第二項又は第三条第一項の規定による請求に係る期間に満たない場合には、当該期間の範囲内において、その任期を更新することができる。

4 第二項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

<p>5 任命権者は、第一項の規定により任期を定めて採用された職員を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、当該任期中、他の職に任用することができる。</p> <p>6 第一項の規定により 臨時的任用を行う場合には、地方公務員法第二十二條の三第一項から第四項までの規定は、適用しない。</p>	<p>5 任命権者は、第一項の規定により任期を定めて採用された職員を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その任期中、他の職に任用することができる。</p> <p>6 第一項の規定に基づき臨時的任用を行う場合には、地方公務員法第二十二條の三第一項から第四項までの規定は、適用しない。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

○ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和三年法律第五十八号）（第二条関係）

（傍線の部分は改正部分）

<p>改正案</p>	<p>現行</p>
<p>附則</p> <p>第三条 削除</p>	<p>附則</p> <p>（介護をするための休業に係る承認の請求を地方公務員がする場合における経過措置）</p> <p>第三条 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一項に規定する職員のうち、同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員に対する第一条の規定（附則第一条第一号に掲げる規定を除く。）による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第六十一条第六項の規定の適用については、当分の間、同項中「第十一条第一項ただし書」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和三年法律第五十八号）第一条の規定による改正前の第十一条第一項ただし書」と、「同項ただし書に規定する者に」とあるのは「同項ただし書各号のいずれにも」とする。</p>

改正案	現行
<p>（職員に係る他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十三条（略）</p> <p>2～4（略）</p> <p>5 職員に関する地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項、第三条第二項、第五条第二項、第十条第一項及び第二項、第十七条並びに第十八条第三項の規定の適用については、同法第二条第一項中「条例で定める職員」とあるのは「設立団体（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の条例で定める職員」と、「条例で定める者」とあるのは「設立団体の条例で定める者」と、「で条例」とあるのは「で設立団体の条例」と、「条例で定める場合」とあるのは「設立団体の条例で定める場合」と、「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同項第一号並びに同法第三条第二項及び第五条第二項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同法第十条第一項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、「次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第六条の規定の適用を受ける国家公務員と同様の勤務の形態によって勤務する職員以外の職員にあっては、第五号に掲げる勤務の形態）」とあるのは「五分の一勤</p>	<p>（職員に係る他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十三条（略）</p> <p>2～4（略）</p> <p>5 職員に関する地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項、第三条第二項、第五条第二項、第十条第一項及び第二項、第十七条並びに第十八条第三項の規定の適用については、同法第二条第一項中「条例で定める職員」とあるのは「設立団体（地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第六条第三項に規定する設立団体をいう。以下同じ。）の条例で定める職員」と、「条例で定める者」とあるのは「設立団体の条例で定める者」と、「で条例」とあるのは「で設立団体の条例」と、「条例で定める期間」とあるのは「設立団体の条例で定める期間」と、「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同法第三条第二項及び第五条第二項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同法第十条第一項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、「次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第六条の規定の適用を受ける国家公務員と同様の勤務の形態によって勤務する職員以外の職員にあっては、第五号に掲げる勤務の形態）」とあるのは「五分の一勤</p>

務時間（当該職員の一週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に五分の一を乗じて得た時間に端数処理（五分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行って得た時間をいう。）に二を乗じて得た時間に十分の一勤務時間（週間勤務時間に十分の一を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。）を加えた時間から八分の一勤務時間（週間勤務時間に八分の一を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。）に五を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように地方独立行政法人法第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人の理事長が定める勤務の形態」と、同条第二項及び同法第十七条中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同条中「第十三条から前条まで」とあるのは「第十三条及び前条」と、同法第十八条第三項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」とする。

6
(略)

務時間（当該職員の一週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に五分の一を乗じて得た時間に端数処理（五分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行って得た時間をいう。）に二を乗じて得た時間に十分の一勤務時間（週間勤務時間に十分の一を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。）を加えた時間から八分の一勤務時間（週間勤務時間に八分の一を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。）に五を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように地方独立行政法人法第二条第二項に規定する特定地方独立行政法人の理事長が定める勤務の形態」と、同条第二項及び同法第十七条中「条例」とあるのは「設立団体の条例」と、同条中「第十三条から前条まで」とあるのは「第十三条及び前条」と、同法第十八条第三項中「条例」とあるのは「設立団体の条例」とする。

6
(略)

地方公務員育休法及び改正民間育児・介護休業法の一部を改正する法律 概要

※ 法律の正式名称は、地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律。

総務省

育児又は介護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、育児休業の取得回数の制限を緩和するとともに、非常勤職員に係る介護休業の取得要件を緩和する。

※ 人事院の意見の申出に鑑み行われる国家公務員に係る改正法と同様の措置。

1. 育児休業の取得回数制限の緩和

- (1) 育児休業を原則2回（現行：原則1回）まで取得可能とする
- (2) (1)の原則2回までの育児休業に加え、子の出生後8週間以内に育児休業を2回（現行：1回）まで取得可能とする

[地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条の一部改正]

【現行（原則1回、出生後8週間以内の育児休業1回）】



【改正後（原則2回、出生後8週間以内の育児休業2回）】



2. 非常勤職員の介護休業の取得要件の緩和 一年以上の雇用期間の要件を廃止する

[育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）附則第3条の一部改正]

3. 施行期日

公布の日から起算して9月を超えない範囲内において政令で定める日
（2の改正規定は公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日）

※ 国家公務員に係る改正法の施行期日と同じ。

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律をここに公布する。

御名 御璽

令和四年五月二日

内閣総理大臣臨時代理
国務大臣 松野 博一

法律第三十五号

地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律

第一条 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）の一部を次のように改正する。

第二条 第一項ただし書中「既に」の下に「二回の」を加え、「当該子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第三条第一項ただし書の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により勤務しなかつた職員を除く。）が当該子についてした最初の」を「次に掲げる」に改め、同項に次の各号を加える。

一 子の出生の日から国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号。以下「国家公務員育児休業法」という。）第三条第一項第一号の規定により人事院規則で定める期間を基準として条例で定める期間内に、職員（当該期間内に労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定により勤務しない職員を除く。）が当該子についてする育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）のうち最初のものと及び二回目のもの

二 任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業（当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き任命権者を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。）

第六条 第一項第一号中「任用の期間（以下この条及び第十八条において「及び」という。）」を削り、同条第二項、第三項及び第五項中「その」を「当該」に改め、同条第六項中「基づき」を「より」に改める。

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部改正）

第二条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和三年法律第五十八号）の一部を次のように改正する。

附則第三条を次のように改める。

第三条 削除

附則

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して九月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、第二条の規定は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（地方独立行政法人法の一部改正）

2 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）の一部を次のように改正する。
第五十三条第五項中「期間」を「場合」に、「同法第三条第二項」を「同項第一号並びに同法第三条第二項」に改める。

総務大臣臨時代理
国務大臣 野田 聖子
厚生労働大臣 後藤 茂之
内閣総理大臣臨時代理
国務大臣 松野 博一

令和3年12月24日

地方公務員における働き方改革に係る状況
—令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要—

総務省では、地方公共団体における令和2年度（一部調査については令和3年度）の勤務条件等の状況について取りまとめましたので、お知らせします。

(連絡先)

【競争試験等に関する事項並びに勤務時間及び
休暇等に関する事項】

自治行政局公務員部公務員課

担当：課長補佐 原田、係長 川崎
(代表)03-5253-5111(内線 5544)
(直通)03-5253-5544
FAX:03-5253-5552

【安全衛生に関する事項】

自治行政局公務員部安全厚生推進室

担当：課長補佐 小比類巻、主査 田路
(代表)03-5253-5111(内線 5560)
(直通)03-5253-5560
FAX:03-5253-5561

地方公務員における働き方改革に係る状況

～令和2年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果の概要～

- 地方公務員の勤務時間・休暇等の勤務条件や競争試験の令和2年度(一部、令和3年4月1日現在)の状況について調査を実施

- 【対象団体】** 都道府県(47団体)、指定都市(20団体)及び
その他の市区町村(1721団体。以下「市区町村」という。)
※安全衛生に関する事項については、一部事務組合等を含む。
- 【対象職員】** 一般職に属する地方公務員(会計年度任用職員を除く)
※安全衛生に関する事項については、
特別職に属する地方公務員及び臨時・非常勤職員を含む。
- 【主な調査項目】** ・競争試験等に関する事項
・勤務時間及び休暇等に関する事項
・安全衛生に関する事項

<<目次>>

1. 競争試験の状況

(1) 競争試験全体の状況……………P1

(2) 中途採用の状況(都道府県・指定都市)……………P1

2. 勤務時間・休暇等

(1) 時間外勤務の状況……………P2

(2) 柔軟な勤務形態の導入状況……………P4

(3) 年次有給休暇・育児休業等の状況……………P5

①年次有給休暇の取得状況……………P5

②育児休業等の取得状況……………P6

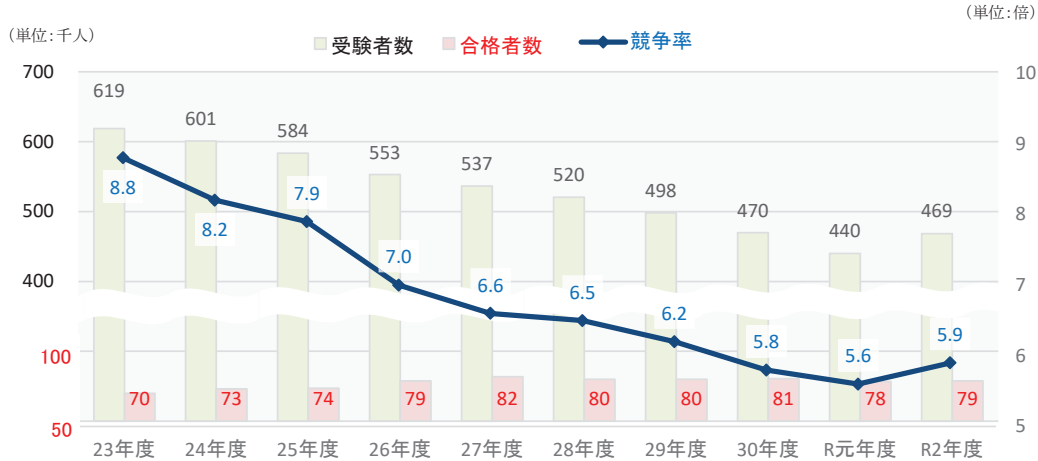
3. 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況……………P9

1. 競争試験の状況

(1) 競争試験全体の状況

- 受験者数は、468,530人で前年度比で28,404人増加。 ※9年ぶりに増加
- 競争率は、5.9倍で前年度比0.3ポイント増加。 ※10年ぶりに増加
- 減少傾向が続いていた受験者数・競争率について、中途採用試験の受験者数、合格者数及び採用倍率の増加の影響等により、増加に転じている。

○ 過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数及び競争率の推移

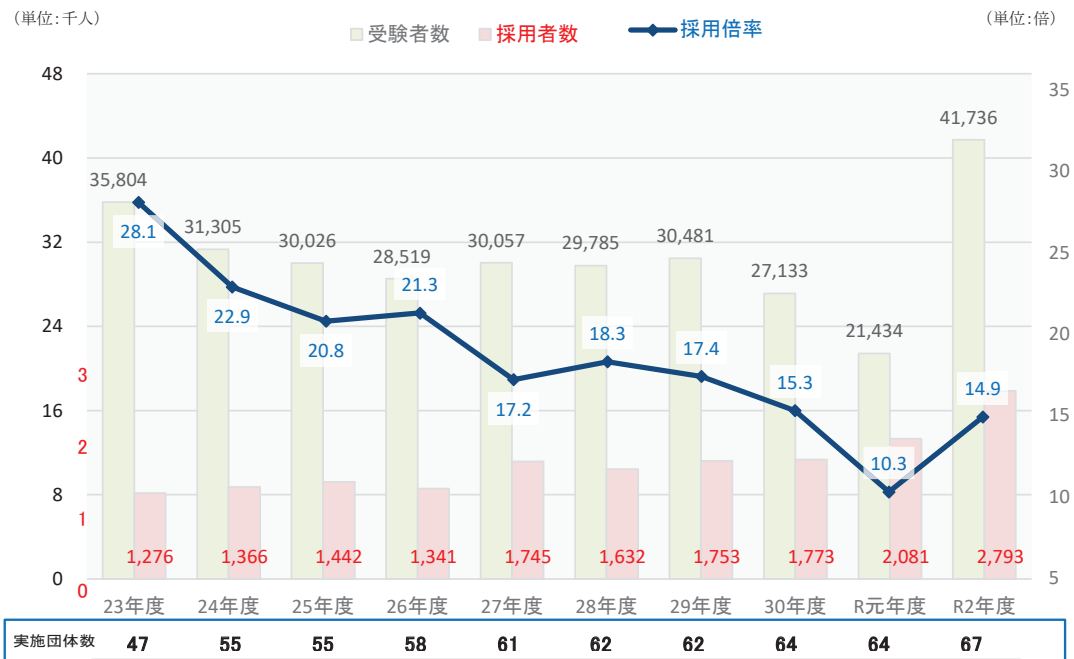


(注) グラフ上の「受験者数」及び「合格者数」について、(単位：千人)で表示している。
 (注) 本表における「競争率」は、受験者数(実数)に対する合格者数(実数)の占める割合をいう。

(2) 中途採用の状況(都道府県・指定都市)

- 中途採用を実施する団体は増加してきており、都道府県及び指定都市の全て(100.0%)で実施している。
- 受験者数は41,736人で前年度比20,302人増加しており、採用者数は、2,793人と前年比で712人増加。採用倍率は14.9倍となっている。

○ 過去10年間の中途採用試験における受験者数、合格者数及び採用倍率の推移



(注) 本表は、都道府県及び指定都市において各年度に実施された中途採用試験(主に新卒者を対象に行う採用試験以外の試験)の実施状況について記載している。

(注) 本表における「採用倍率」は、受験者数に対する採用者数の占める割合をいう。

2. 勤務時間・休暇等

(1) 時間外勤務の状況

- 職員1人当たりの時間外勤務時間は、全団体に年間132.8時間となっており、前年度比で9.5時間減少している。都道府県はほぼ横ばいだが、市区町村及び指定都市では時間外勤務の減少がみられる。
- 時間外勤務は、都道府県、指定都市、市区町村の順に多く、特に他律部署で多くなっており、都道府県の他律部署では、月45時間超の時間外勤務をした職員の割合が16.4%（うち100時間超の割合が1.8%）となっている。
- 時間外勤務の時間数が月45時間超の職員の割合は全体で4.8%（前年度比±0.0%）、都道府県で6.4%（前年度比+0.9%）となっており、市区町村を除き前年度に比べて増加している。うち、月100時間超の職員の割合も全体で0.4%（前年度比+0.1%）、都道府県で0.6%（前年度比+0.2%）、指定都市で0.4%（前年度比+0.2%）となっている。

ア) 時間外勤務の時間数の状況(全体、過年度との比較)

(単位:時間)

	平成30年度		令和元年度		令和2年度		R元→R2 増減 (時間/月)	R元→R2 増減 (時間/年)
	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年		
全体	11.4	136.5	11.9	142.3	11.1	132.8	▲ 0.8	▲ 9.5
都道府県	12.6	151.6	13.1	157.0	13.3	160.0	0.2	3.0
指定都市	12.2	146.8	12.5	149.7	11.8	141.8	▲ 0.7	▲ 7.9
市区町村	10.7	127.8	11.2	134.5	9.9	119.3	▲ 1.3	▲ 15.2

イ) 時間外勤務の時間数の状況(令和2年度)

(単位:時間)

	全職場合計		条例等の例規による上限規制に基づく職場				労働基準法第36条に 規定する協定による上 限規制に基づく職場	
			自律部署		他律部署			
	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年	時間/月	時間/年
全団体	11.1	132.8	10.4	124.3	19.0	228.3	9.6	115.3
都道府県	13.3	160.0	12.4	148.3	24.0	287.9	11.3	136.2
指定都市	11.8	141.8	11.5	137.9	18.1	216.8	9.8	117.1
市区町村	9.9	119.3	9.6	114.8	16.8	201.1	8.4	100.4

※調査対象は、警察部門、消防部門及び教育委員会以外の部門に属する職員のうち、管理監督職員(管理職手当を支給される職及びこれに準じる職として条例で定める職に任用されている職員)を除いた職員である。

※「条例等の例規による上限規制に基づく職場(自律部署・他律部署)」と「労働基準法第36条に規定する協定による上限規制に基づく職場」の部署別に分類して集計(令和元年度調査では、「本庁」と「出先機関等」の部署別に分類して集計)。

※「時間/月」は、対象団体の各月の総時間数を総職員数で除したものを足し上げ、12で除したもの(小数点第2位を四捨五入)。

※「時間/年」は、対象団体における時間外勤務の年間総時間数を、「平均職員数(対象団体の各月の職員数を足し上げた数を12で除したもの)」で除したもの(小数点第2位を四捨五入)。

ウ) 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況(全体、昨年度との比較) (単位:人)

	令和元年度				令和2年度				R元→R2 増減		
	調査対象延べ人数(年間)	45時間超	45時間超100時間未満	100時間以上	調査対象延べ人数(年間)	45時間超	45時間超100時間未満	100時間以上	45時間超	45時間超100時間未満	100時間以上
全体	12,380,070 (100.0%)	593,944 (4.8%)	554,249 (4.5%)	39,695 (0.3%)	13,023,236 (100.0%)	624,859 (4.8%)	575,036 (4.4%)	49,823 (0.4%)	30,915 0.0	20,787 ▲ 0.1	10,128 0.1
都道府県	3,093,120 (100.0%)	169,455 (5.5%)	157,945 (5.1%)	11,510 (0.4%)	3,272,933 (100.0%)	209,727 (6.4%)	190,717 (5.8%)	19,010 (0.6%)	40,272 0.9	32,772 0.7	7,500 0.2
指定都市	1,750,336 (100.0%)	85,334 (4.9%)	81,491 (4.7%)	3,843 (0.2%)	1,911,380 (100.0%)	97,735 (5.1%)	90,690 (4.7%)	7,045 (0.4%)	12,401 0.2	9,199 0.0	3,202 0.2
市区町村	7,536,614 (100.0%)	339,155 (4.5%)	314,813 (4.2%)	24,342 (0.3%)	7,838,923 (100.0%)	317,397 (4.0%)	293,629 (3.7%)	23,768 (0.3%)	▲ 21,758 ▲ 0.5	▲ 21,184 ▲ 0.5	▲ 574 0.0

エ) 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況(職場ごとの状況) (単位:人)

	令和2年度(条例職場・自律部署)				令和2年度(条例職場・他律部署)				令和2年度(36協定職場)			
	調査対象延べ人数(年間)	45時間超	45時間超100時間未満	100時間以上	調査対象延べ人数(年間)	45時間超	45時間超100時間未満	100時間以上	調査対象延べ人数(年間)	45時間超	45時間超100時間未満	100時間以上
全体	7,588,290 (100.0%)	320,613 (4.2%)	296,253 (3.9%)	24,360 (0.3%)	1,409,867 (100.0%)	174,036 (12.3%)	158,477 (11.2%)	15,559 (1.1%)	4,025,079 (100.0%)	130,210 (3.2%)	120,306 (3.0%)	9,904 (0.2%)
都道府県	1,554,520 (100.0%)	83,892 (5.4%)	76,676 (4.9%)	7,216 (0.5%)	389,671 (100.0%)	63,990 (16.4%)	57,002 (14.6%)	6,988 (1.8%)	1,328,742 (100.0%)	61,845 (4.7%)	57,039 (4.3%)	4,806 (0.4%)
指定都市	870,011 (100.0%)	42,113 (4.8%)	38,853 (4.5%)	3,260 (0.4%)	292,549 (100.0%)	32,827 (11.2%)	30,633 (10.5%)	2,194 (0.7%)	748,820 (100.0%)	22,795 (3.0%)	21,204 (2.8%)	1,591 (0.2%)
市区町村	5,163,759 (100.0%)	194,608 (3.8%)	180,724 (3.5%)	13,884 (0.3%)	727,647 (100.0%)	77,219 (10.6%)	70,842 (9.7%)	6,377 (0.9%)	1,947,517 (100.0%)	45,570 (2.3%)	42,063 (2.2%)	3,507 (0.2%)

※「調査対象延べ人数(年間)」は、各月の職員数を12ヶ月分合算したものである。
 ※「45時間超」、「45時間超100時間未満」及び「100時間以上」欄の上段は、それぞれの区分に該当する職員数である。
 ※「45時間超」、「45時間超100時間未満」及び「100時間以上」欄の下段は、「調査対象延べ人数(年間)」に占めるそれぞれの区分に該当する職員の割合である。

(2) 柔軟な勤務時間制度の導入状況

- 育児・介護のための早出・遅出制度の導入は、全体で68.2%と高水準。
その他の目的の早出・遅出制度は、特に市区町村で低水準となっている傾向にある。
- フレックスタイム制度は、近年増加傾向ではあるが、全体で4.7%と低水準にある。
- 定年の引上げに際し活用が期待される高齢者部分休業制度について、
制度を導入している地方公共団体は、253（14.1%）と一部にとどまっている。

○ 早出遅出・フレックスタイム制度及び部分休業制度の導入状況(令和3年4月1日現在)

(単位:団体)

	全体	都道府県	指定都市	市区町村
業務上の早出・遅出	767 (42.9%)	31 (66.0%)	16 (80.0%)	720 (41.8%)
通勤混雑緩和のための 時差通勤	272 (15.2%)	36 (76.6%)	12 (60.0%)	224 (13.0%)
疲労蓄積防止のための 早出・遅出	134 (7.5%)	22 (46.8%)	9 (45.0%)	103 (6.0%)
修学等のための 早出・遅出	91 (5.1%)	21 (44.7%)	7 (35.0%)	63 (3.7%)
障害の特性等に応じた 早出・遅出	140 (7.8%)	27 (57.4%)	10 (50.0%)	103 (6.0%)
育児・介護のための 早出・遅出	1,219 (68.2%)	45 (95.7%)	17 (85.0%)	1,157 (67.2%)
フレックスタイム制度	84 (4.7%)	12 (25.5%)	2 (10.0%)	70 (4.1%)
修学部分休業制度	378 (21.1%)	34 (72.3%)	8 (40.0%)	336 (19.5%)
高齢者部分休業制度	253 (14.1%)	24 (51.1%)	7 (35.0%)	222 (12.9%)

※国家公務員における同様の制度に準じた措置を実施している団体について、計上している。

修学部分休業及び高齢者部分休業は、地方公務員独自の制度。

※()内の数字は団体区分中の割合を示す。

(3) 年次有給休暇・育児休業等の取得状況

① 年次有給休暇の取得状況

- 平均取得日数は11.7日/年で、前年度から横ばい。国家公務員(14.8日/年)よりも少ない水準。取得が年5日未満の職員の割合は15.0%となっている。
- 団体区別にみると、平均取得日数は指定都市が最も多く、次いで都道府県、市区町村の順となっており、市区町村では規模が小さいほど取得日数が少ない傾向にある。
- 取得日数が年5日に満たない職員の割合も、指定都市が最も低く、次いで都道府県、市区町村の順となっており、市区町村では規模が小さいほど割合が高い傾向にある。

ア) 年次有給休暇の平均取得日数及び取得日数が5日に満たない職員の割合

【令和2年1月1日～令和2年12月31日※】

〔参考〕平均取得日数（日）

区 分	平均取得日数 (日)	取得日数が年5日に 満たない職員の割合 (%)
都道府県	11.8 (12.3)	14.5%
指定都市	14.0 (14.0)	5.6%
市区町村	11.1 (11.0)	17.3%
301名以上 (514団体)	11.6 (11.0)	15.1%
101名以上 300名以下 (705団体)	10.0 (10.0)	21.8%
100名以下 (502団体)	9.5 (9.7)	24.1%
全 体	11.7 (11.7)	15.0%

国	14.8 (14.9)
民間	10.1 (10.1)

出典：「令和3年国家公務員給与等実態調査」（人事院）

「令和3年就労条件総合調査」（厚生労働省）

※年度単位で年次有給休暇を付与している団体については、「令和2年4月1日～令和3年3月31日」

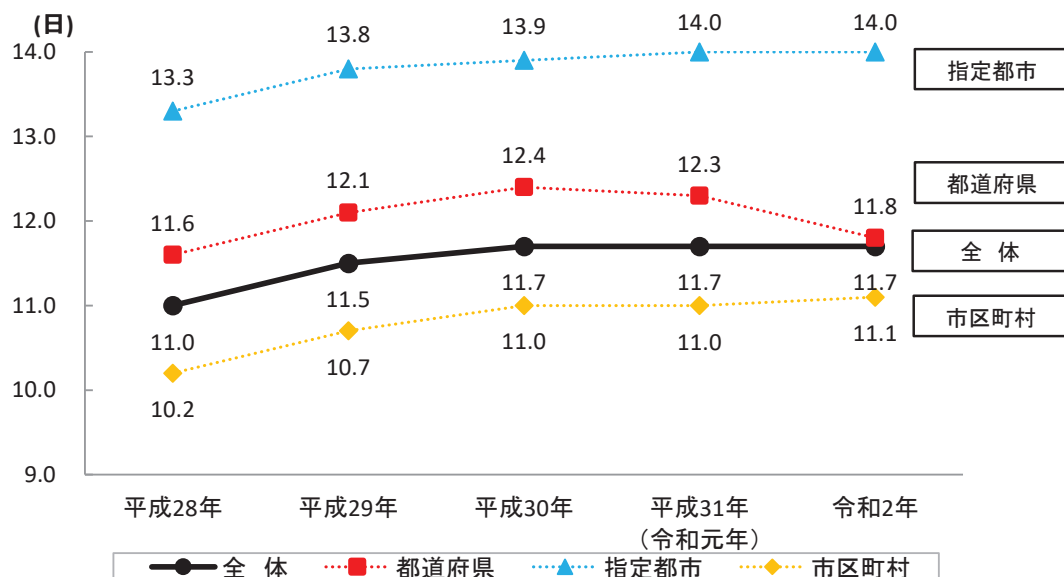
(注) 調査対象は、首長部局に勤務する非現業の一般職に属する職員のうち、調査対象の全期間在職した者。

(注) () は、平成31年(令和元年)の平均取得日数。(民間の数値は、平成31年(令和元年)(又は平成30会計年度))

(注) 「取得日数が年5日に満たない職員の割合」の取得日数の算出方法は、対象期間において使用した年次有給休暇のうち、日を単位として取得した年次有給休暇の合計であり、時間単位で取得した年次有給休暇を含まない。

(注) 市区町村の内訳区分は、調査対象人数で区分している。

イ) 年次有給休暇の平均取得日数の推移(平成28年～令和2年)



②育児休業等の取得状況

➤ 女性職員の取得率は99.7%で、取得期間も1年超が約7割、うち2年超が約3割となっている。

※参考：男性の育児休業取得率（最新公表値）
 国家公務員 29.0%（令和2年度）
 民間企業 12.65%（令和2年度調査）

➤ 一方、男性職員の取得率は13.2%で、近年増加傾向にあり、対前年比でも増加（+5.2%）しているものの、国家公務員の取得率（R2:29.0%）と比べ低水準であり、その差が拡大している状況にある。また、取得期間も1月以下が5割以上となっている。

※「第5次男女共同参画基本計画」において、2025年までに30%という数値目標

➤ 団体区分別・部門別にみると、団体間・部門間の格差が大きく、団体区分別では都道府県（9.5%）で、部門別では消防（4.2%）・警察（4.9%）で特に低水準となっている。

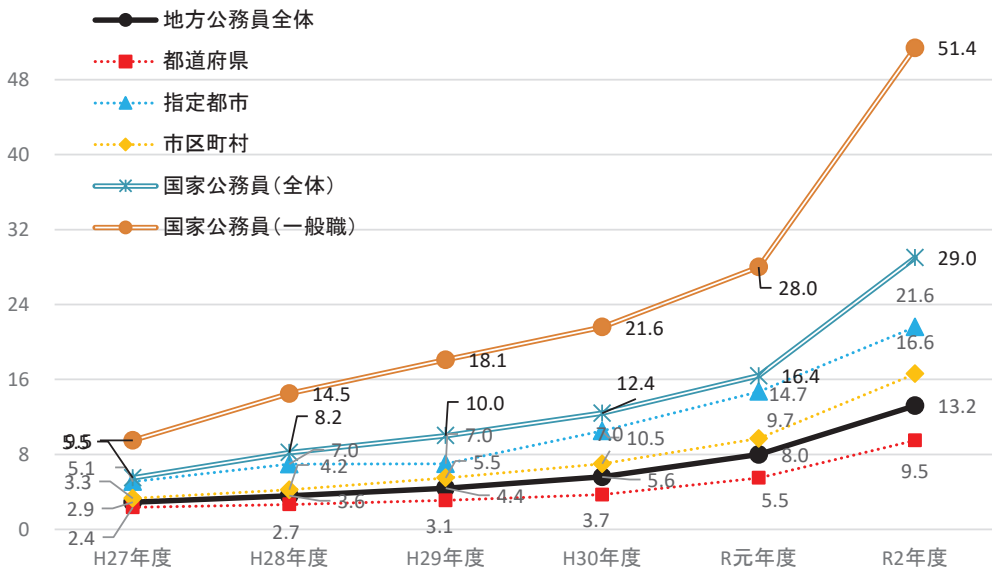
➤ 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、両休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合が37.0%と増加（対前年比+9.1%）しているものの、国家公務員の取得率（R2:84.9%）と比べ低水準である。

ア)男性職員の育児休業取得率(令和2年度) ※括弧内は令和元年度

	全合計	首長部局等	警察部門	消防部門	教育委員会	(参考) 女性職員 全合計
都道府県	9.5% (5.5%)	28.9% (16.8%)	4.9% (1.9%)	3.4% (2.1%)	6.5% (4.6%)	99.7% (100.3%)
指定都市	21.6% (14.7%)	37.1% (24.0%)	-	8.7% (6.5%)	11.6% (9.4%)	100.7% (100.4%)
市区町村	16.6% (9.7%)	20.1% (11.8%)	-	2.4% (1.1%)	19.2% (11.8%)	99.4% (98.9%)
合計	13.2% (8.0%)	24.7% (14.7%)	4.9% (1.9%)	4.2% (2.7%)	8.1% (5.8%)	99.7% (99.8%)

※取得率は、調査年度中に新たに育児休業が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って、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。

男性職員の育児休業取得率



イ) 男性職員の育児休業取得率(全合計、都道府県・指定都市)の上位団体

都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 鳥取県	29.1%	26.1%
	2 高知県	22.9%	6.5%
	3 宮崎県	19.9%	10.7%
	4 青森県	19.6%	10.7%
	5 島根県	15.8%	6.6%
	6 埼玉県	15.7%	8.0%
	7 岐阜県	15.2%	13.0%

指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	92.2%	92.3%
	2 福岡市	33.5%	20.2%
	3 さいたま市	24.8%	18.2%
	4 北九州市	24.6%	19.3%
	5 堺市	24.4%	10.6%
	6 仙台市	24.1%	13.5%
7 新潟市	23.3%	16.2%	

ウ) 男性職員の育児休業取得率(警察部門(都道府県)・消防部門(都・指定都市))の上位団体

【警察部門(都道府県)】

都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 鳥取県	53.3%	56.5%
	2 青森県	36.6%	14.9%
	3 宮崎県	29.1%	8.3%

【消防部門(都・指定都市)】

指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	142.5%	125.0%
	2 北九州市	18.5%	8.8%
3 さいたま市	17.2%	12.7%	

エ) 男性職員の育児休業取得率(教育委員会部門、都道府県・指定都市)の上位団体

【教育委員会部門(都道府県)】

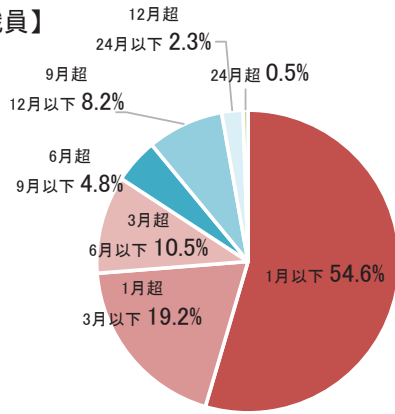
都道府県	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 沖縄県	12.4%	15.2%
	2 東京都	11.8%	9.7%
	3 神奈川県	11.0%	7.6%

【教育委員会部門(指定都市)】

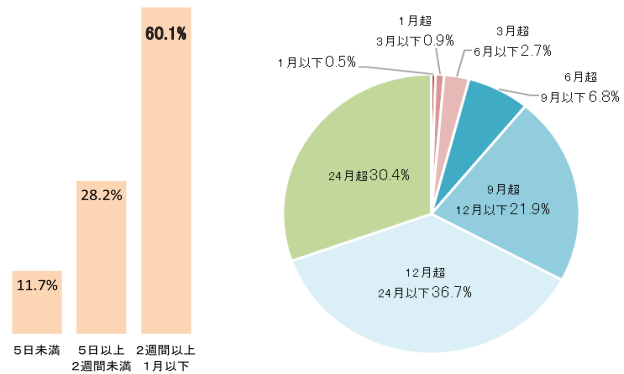
指定都市	団体名	育児休業取得率	前年度取得率
	1 千葉市	86.5%	75.5%
	2 福岡市	16.9%	7.8%
3 静岡市	15.8%	8.3%	

オ) 育児休業期間の状況(令和2年度)

【男性職員】



【女性職員】



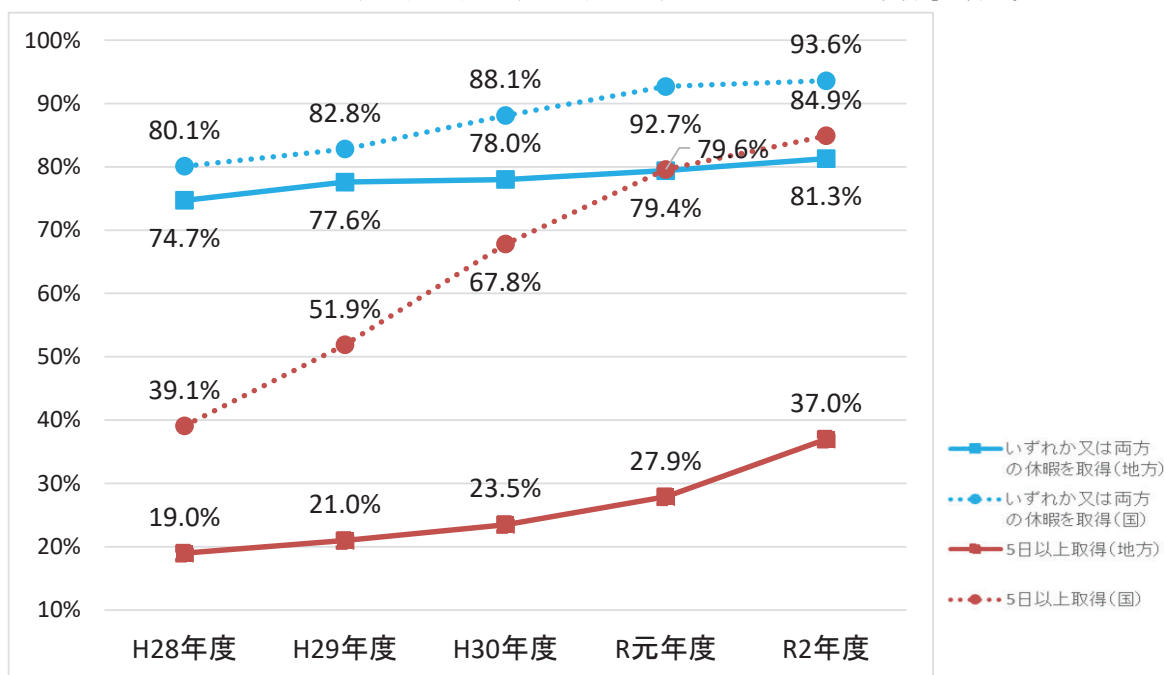
1月以下の育児休業承認期間の内訳(男性職員)

カ) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況(令和2年度)

(単位：人)

令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数	配偶者出産休暇を取得した職員数	育児参加のための休暇を取得した職員数	いずれか又は両方の休暇を取得した職員数	両休暇を合わせて5日以上取得した職員数
64,460 (100.0%)	49,027 (76.1%)	34,150 (53.0%)	52,418 (81.3%)	23,846 (37.0%)

※「令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」には、いずれか又は両方の休暇制度を設けていない団体における「令和2年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員数」を含む。



キ) 両休暇を5日以上取得した職員の割合(全合計、都道府県・指定都市)の上位団体

都道府県	団体名	5日以上取得率	前年度取得率
	1 佐賀県	60.9%	47.3%
	2 京都府	58.0%	39.7%
	3 広島県	57.1%	46.6%
	4 大分県	56.0%	56.5%
	5 高知県	55.7%	42.2%
	6 東京都	53.8%	33.9%
	7 山梨県	50.6%	48.4%

指定都市	団体名	5日以上取得率	前年度取得率
	1 新潟市	70.4%	62.3%
	2 さいたま市	60.5%	48.6%
	3 名古屋市	59.9%	58.6%
	4 静岡市	52.1%	29.6%
	5 川崎市	50.8%	46.6%
	6 岡山市	48.5%	58.8%
	7 堺市	48.3%	49.1%

3. 長時間勤務者に対する医師による面接指導の状況

- 面接指導の強化に係る例規・指針等については、都道府県及び指定都市にあっては概ね整備済みとなっている。
- 一方、市区及び町村にあっては、まだ未整備の部局も多く、特に町村では令和3年度中の整備予定を加えても約78%となっている。
- 長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施状況については、都道府県及び指定都市にあっては労働安全衛生法及び人事院規則に規定された面接指導の対象者に対して約9割の部局で実施されている。
- 一方、市区及び町村にあっては、都道府県及び指定都市に比べ面接指導の対象者がいる部局の割合は低いものの、その実施割合は低い水準となっている。

ア) 面接指導の強化に係る例規・指針等の整備状況(部局ごと/団体区分別(令和3年4月1日現在))

団体区分	令和3年4月1日時点で整備済み	令和3年度中に整備予定	整備時期未定
都道府県	98.4%	0.5%	1.1%
指定都市	84.8%	3.8%	11.4%
市区	72.3%	14.9%	12.9%
町村	51.8%	26.4%	21.8%
合計	64.2%	19.4%	16.4%
一部事務組合等	24.7%	12.3%	63.0%

(注) 端数処理のため、合計が100%とならない場合がある。

イ) 長時間勤務者に対する医師による面接指導の実施状況(部局ごと/団体区分別(令和2年度))

団体区分	時間外勤務が1か月当たり100時間以上の職員に対する医師による面接指導(※2)		時間外勤務が2～6か月平均で80時間を超えた職員に対する医師による面接指導(※3)		時間外勤務が1か月当たり80時間を超え100時間未満で、申出を行った職員に対する医師による面接指導(※1)	
	対象者あり	うち実施	対象者あり	うち実施	対象者あり	うち実施
都道府県	84.1%	95.4%	79.7%	92.4%	72.0%	94.7%
指定都市	75.9%	91.7%	75.9%	85.0%	72.2%	94.7%
市区	55.7%	69.8%	50.2%	66.0%	34.6%	76.3%
町村	21.2%	33.4%	13.5%	34.9%	9.5%	40.2%
合計	41.5%	63.9%	35.1%	63.4%	25.2%	72.9%
一部事務組合等	3.8%	58.9%	3.6%	45.3%	2.7%	52.5%

- (注) ※1 労働安全衛生法第66条の8第1項等の規定により、時間外・休日労働時間が1箇月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者について、本人の申出があった場合には、医師による面接指導を行わなければならないこととされている。本調査においては、この実施状況を集計している。ただし、労働安全衛生規則第52条の2第1項の規定により、時間外勤務時間算定の期日前1箇月以内に面接指導を受けた職員など面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者は除くこととされている。
- ※2,3 国家公務員については、これに加え、超過勤務時間が1箇月について100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を超える場合には、本人からの申出がなくとも医師による面接指導を行うものとし、人事院規則10-4第22条の2第1項等にその旨規定されている。
- このため、地方公務員についても、総務省から各地方公共団体に対して、労働安全衛生法を遵守するとともに、国家公務員との均衡を踏まえ、例規・指針等の整備等を行うよう助言を行っている。

消防本部における
男性の育児休業等の取得促進の
取組事例

令和 4 年 5 月 27 日
総務省消防庁消防・救急課

各消防本部における男性の育児休業等の取得促進の取組事例

1 鹿児島市消防局における取組

鹿児島市消防局では、男性職員の育児休業取得率について数値目標を定めるとともに、育児休業制度などについてまとめたハンドブックを配布する取組などを行っている。（令和2年度の男性職員の育児休業取得率：20.8%）

子育て支援行動計画の策定

「第二次鹿児島市消防局職員子育て支援行動計画（後期）」を策定し、具体的な数値目標を掲げながら（男性職員の育児休業取得率を令和6年度までに80%にすることに努めることとしている）、男性の育児休業取得促進に取り組んでいる。（計画の内容は市長部局に準拠）。当該計画の中で、具体的な取組項目が挙げられているが、特に取得促進に効果があったと考えられる取り組みは以下の通り。

- ① 子供が生まれる予定の職員とその上司が子育てや育児休業制度などについて面談し、その結果を人事担当課に報告
- ② 管理職員等の会議で取得促進を呼びかけ
- ③ 人事担当職員が率先して育児休業を取得

育児支援ハンドブックの配布

育児休業の取得方法や育児休業中における経済的支援に関するQ&Aのほか、スムーズに育児休業を取得することができるよう上司とあらかじめ話し合うべき事項（休暇・休業中の体制整備や業務分担の見直し等）について分かりやすく記載された「育児支援ハンドブック」を配布している（当該ハンドブックは鹿児島市が作成）。

また、上述の上司との面談時にも、当該ハンドブックが活用されている。

現場の人員補充の取組

交替制勤務の職員が育児休業を取得する場合は、他署所からの一時的な人員補充で対応している。また、毎日勤務の職員が育児休業を取得する場合は、業務の前倒しや分散により対応している。今後、さらに多くの職員が育児休業を取得した場合においても柔軟に対応するため、日頃から職場内の積極的なコミュニケーションが取られている。

2 松山市消防局における取組

松山市消防局では、消防本部として育児休業等の取得を重点的な施策の一つとして取り上げる取組や、男性職員が育児休業に関する資料を電子上で共有する取組などを行っている。(令和2年度の男性職員の育児休業取得率：22.2%)

育児休業を取得しやすい環境作り

消防局全体で男性職員が育児休業を取得しやすい環境作りをするため、消防局の重点施策として取り上げている。

育児休業制度の案内

職員から消防局の人事担当へ出産に係る資料の提出があった際に、人事担当から当該職員に対し、育児休業取得に関する案内をしている。

さらに、育児休業の対象となった男性職員が、実際に育児休業を取得しやすい環境とするため、必要により人事担当から所属長等に対しても案内をしている。

関係資料の共有

職員全員がアクセスできる全庁共有フォルダに、「【パパ用】フォルダ」作り、男性職員の育児休業についてのリーフレットなどを格納して、定期的に周知している。

職員はこの資料を閲覧し、消防局の人事担当者に育休制度などの質問や相談ができる。

3 つくば市消防本部における取組

つくば市消防本部では、市長部局と一体になった徹底的な周知を行っており、高い育休取得率を目指している（令和2年度の男性職員の育児休業取得率：50.0%）

人事担当部局から各課の所属長等への説明

3年前より市長部局と一体となり、男性職員の2週間以上の育児休業取得100%という目標が掲げられている。目標達成のため、市長部局の育休担当課とともに子供が生まれた職員の所属課や消防署を回り、所属長、上司、該当職員に対し、育休取得について説明を実施してきた。

育休取得のためには、対象職員よりも所属長、上司の理解が重要であることから、特に所属長、上司に向けて重点的な説明を行い、制度の理解を促進している。（今年度は制度が浸透してきたためか、昨年度以前ほど集中的に説明を行わなくとも、多くの男性職員により2週間～1か月程の育児休業の取得がなされている。）

複数の方法による周知・説明

育休制度等の周知は、①消防本部の人事担当が市長部局の担当課とともに、子供が生まれた職員の所属課や消防署に直接説明に行く、②育児休業制度についてのパンフレットを配布する、③庁内にメールで周知するなど、複数の方法で行われている。

総行公第 5 5 号
総行女第 1 3 号
令和 5 年 6 月 1 3 日

各 都 道 府 県 知 事
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 市 長
（人事担当課扱い）
各 人 事 委 員 会 委 員 長

殿

総務省自治行政局公務員部長
（公印省略）

男性職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について

地方公務員の男性の育児休業等の取得の推進については、「男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の着実な推進について」（令和 4 年 12 月 26 日総行公第 153 号・総行女第 33 号。以下「令和 4 年度通知」という。）等により、かねてより積極的な取組をお願いしているところです。

今般、「こども未来戦略方針」（令和 5 年 6 月 13 日閣議決定）において、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標（現行は令和 7 年までに 30%）について、育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、令和 7 年までに 1 週間以上の取得率を 85%、令和 12 年までに 2 週間以上の取得率を 85%に引き上げることとされました。また、民間企業の目標は、令和 7 年までに 50%、令和 12 年までに 85%に引き上げられることとされました（別添 1）。

男性の家事・育児関連時間を増やすことにより、共働き・共育てを定着させ、「男性育児は当たり前」になる社会を実現するためには、公務員が率先して、このような高い目標に向けて育児休業の取得に取り組むことは大変重要です。

一方、令和 3 年度における地方公務員の取得率は、首長部局等が 34.5%、警察部門、消防部門及び教育委員会部門が概ね 10%程度であり、目標達成に向けては、各地方公共団体において一層の取得促進に取り組んでいただくことが不可欠です。

各地方公共団体においては、改めて下記事項にご留意いただき、全ての地方公務員の男性が子育て等に参画できる環境整備に、より一層計画的に取り組んでいただくようお願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただくとともに、各市区町村等においてもより積極的な取組が行われるよう、助言方お願いいたします。

なお、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、本通知についての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。

記

1. 男性職員の育児休業取得率の数値目標の設定について

男性職員の育児休業取得率の数値目標の設定については、令和4年度通知において、国家公務員における取組を参考に、地方公共団体においても、組織として男性職員の育児休業等の取得促進に係る数値目標を設定し、幹部職員・管理職員等を含めた全ての職員に周知するようお願いしているところであるが、今回、政府目標が引き上げられることとなったことを受け、今後、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく特定事業主行動計画の改定等により、既に数値目標を設定している団体を含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定を行っていただきたいこと。

また、本年10月を目途に、数値目標の設定状況について、調査を実施する予定であること。

2. 取得率が大きく上昇した団体の取組事例の参照

令和4年度通知において添付資料として送付した「令和3年度において取得率が大きく上昇した団体の取組事例」（別添2）も参考に、地域の実情に応じ、男性職員の育児休業等の取得促進に積極的に取り組んでいただきたいこと。

また、今後、先進的な取組事例を新たに収集し、情報提供する予定であること。

3. 男性職員の育児休業取得率の公表について

男性職員の育児休業取得率については、毎年、総務省ホームページに掲載している「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」において、都道府県団体別及び指定都市団体別の状況を公表しているところであるが、本年度からは、各市区町村別の状況についても、上記調査結果において、都道府県別に公表する予定であること。

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部公務員課
公務員第4係 三木、阿部、松井
女性活躍・人材活用推進室企画係 川瀬、窪田
電話 03-5253-5544（直通）
03-5253-5546（直通）

こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）（抄）

3. 共働き・共育での推進

（1）男性育休の取得促進 ～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（参考）民間の直近の取得率：女性 85.1%、男性 13.97%

※ こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）を踏まえた地方公務員に係る男性職員の育児休業取得率の政府目標

目標	一般行政部門	警察部門・消防部門・教育委員会・公営企業等
2025年	85% （1週間以上）	50%
2030年	85% （2週間以上）	85%

注1 一般行政部門とは、議会事務局、総務・企画、税務、労働、農林水産、商工、土木、民生、衛生の各部門（教育、公安を除く各種行政委員会を含む。）の総称をいう。

注2 公営企業等とは、病院、水道、下水道、交通、その他（国保事業、収益事業、介護保険事業、その他）の各部門の総称をいう。

秋田県における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

秋田県では、男性職員の育児休業、配偶者の出産に係る休暇等の取得を促進するため、所属長に対し、「育児プランシート」の作成を義務付け。また、職員に対し、「育児休業収入シミュレーションシート」を配布。この結果、男性職員の育児休業取得率が令和3年度に大幅に上昇（令和2年度 11.5%→令和3年度 42.3%）。

★「育児プランシート」の作成

所属長が、子どもが生まれる男性職員との面談を通じ、妊娠・出産・子育て期間中において職員が取得できる休暇制度等の取得希望や取得時期を記載する「育児プランシート」を作成。作成したシートを人事課へ報告。

必要に応じて業務分担を見直したり、所属職員への理解を促したりするなど、対象職員が制度を利用しやすい環境づくりにつなげる。

【工夫のポイント】

- ・人事担当課において、当該年度に子どもが生まれる男性職員の一覧を作成。
- ・当該年度に子どもが生まれる予定の職員本人・所属長に対し、人事課長から個別に取得勧奨メールを送信。

★「育児休業 収入シミュレーションシート」の配布

休業中の生活設計等に役立てるため、令和3年度から配布・周知（入力例参照）。

(入力例)

育児休業 収入シミュレーションシート【概算】

■利用にあたって

- 入力内容については、(最近の給与明細(月例給与・期末勤続手当)からご確認ください。
- 最近の給与明細等の額(給料・手当等)が試算期間中も継続する前提で試算していますので、試算期間中の給与額や制度の改正等は加味していません。
- 育児休業手当金については標準報酬月額の見直しによりシミュレーション時点と変動する可能性があることに注意してください。
- 本シートにおけるシミュレーション結果は、あくまでも概算であり、実際の収入を保障するものではないことにご注意ください。(育児取得後の収入状況を把握するための参考としてご活用下さい)
- シミュレーション方法の詳細については別紙概算方法を参照ください。

■入力項目(基本情報)

【育児期間】

開始日	2019/12/1
終了日	2020/4/14
出産予定日	2019/11/15

【期末勤続手当】

期末手当	298,848 ①
勤続手当	209,194 ②
所得税	26,661 ③
社会保険料額	72,826 ④

【月例給与】

給料月額	239,079 ①
給料の調整額	②
手当(実績手当以外)	21,660 ③
手当(実績手当)	28,680 ④
所得税	7,070 ⑤
住民税	16,100 ⑥
社会保険料額	48,742 ⑦
標準報酬月額(短期)	340,000 ⑧

※通勤手当について

支給単位期間が1月でない場合、1月単位に按分した額を入力して下さい。
(例:6ヶ月定期券の価額による支給)

■シミュレーション結果

【年収】※育児取得月から1年間の総収入

	月例給与(A)	期末勤続(B)	合計(A+B)
差額(①-②)	▲ 58,723	▲ 224,431	▲ 283,155
①育児取得後	2,768,868	592,679	3,361,546
②育児取得なし	2,827,591	817,110	3,644,701

【算定結果】

育児休業取得後の給料・諸手当の減収分と育児休業手当金支給による増収分の差額(手取り額)を表示しています。

北九州市における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

北九州市では、「子育て支援制度等取得計画書」を作成。また、育児休業に係る給与等への影響についての職員への周知や、管理職の人事評価に「イクボス実践度」を反映。これらの取組に加え、「パパ職員・イクボス面談」や「パパスイッチ研修」の実施により、男性職員が育児休業を取得しやすい職場風土を醸成。この結果、男性職員の育児休業取得率が令和3年度に大幅に上昇（令和2年度 24.6%→令和3年度 39.5%）。

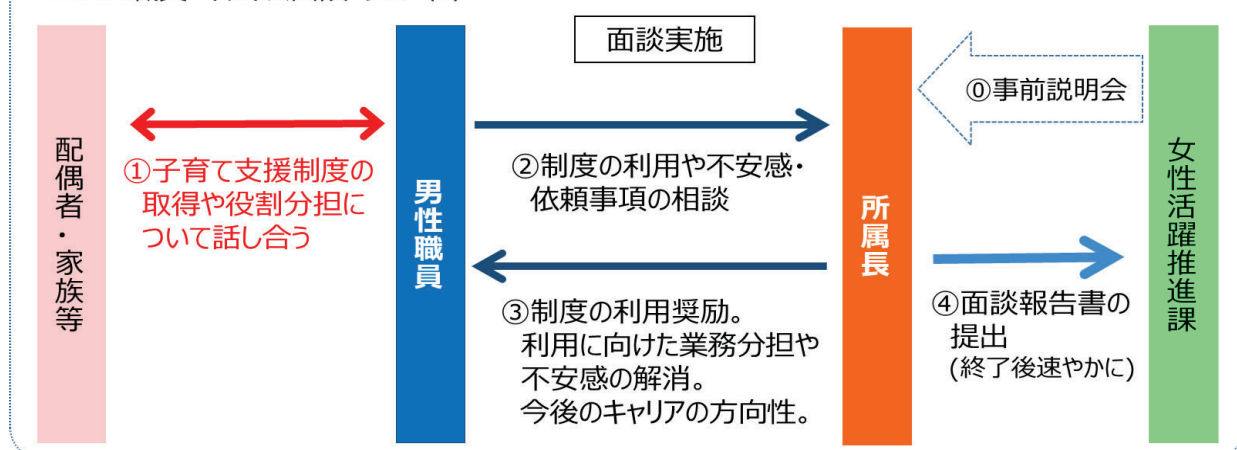
★「パパ職員・イクボス面談」の実施

子どもが生まれる予定の男性職員とその上司が、育児休業取得の意向や、休業時の職務分担について話し合う「パパ職員・イクボス面談」を実施。

【工夫のポイント】

- ・面談を行う**上司を対象に**、男性が育児休業を取得する意義や、上司の役割の重要性、面談の実施方法等を伝える「事前説明会」を別途実施。

■パパ職員・イクボス面談 フロー図



★「パパスイッチ研修」の実施

子どもが生まれる男性職員を対象に、子どもが生まれてからの働き方や暮らし方を考える「パパスイッチ研修」を実施。

【研修内容】

- ・講話「産後のリアル」「夫婦のパートナーシップ」
- ・先輩職員による「育休パパの体験談」
- ・ワークショップ「家事・子育て・仕事のバランスを考えよう」

【受講者の感想】

- ・家事や育児に対する知識の無さを実感した
- ・育休は「取れたら良い」と思っていたが、「取らなければ」という思いに至った
(令和3年度受講者 計74名)



東京都中野区における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

東京都中野区では、第4期（令和2年度～令和7年度）特定事業主行動計画において、**男性職員の育児休業取得率（取得期間1か月以上）の目標を45%に設定**。「子育て休暇等計画シート」の作成を通じて、所属長が休暇等の取得予定や配慮する事項など、育児休業開始に向けた準備について余裕を持って実施。また、職員報への育児休業体験談の掲載等を通じ、育児休業等を取得することが自然と受け入れられる雰囲気醸成。男性職員の育児休業取得率が令和3年度に大幅に上昇（令和2年度35.5%→令和3年度68.6%）。
※1ヶ月以上の育児休業取得率も大幅に上昇（令和2年度28.6%→令和3年度51.5%）

★高い目標の設定

男性職員の育児休業取得率について、**国が設定する目標値（30%、取得期間限定なし）を上回る、高い目標（45%、取得期間1か月以上）を設定**して取組を推進。

- 中野区職員のワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進計画～全ての職員が働きやすく、活躍できる職場を目指して～（第4期中野区特定事業主行動計画）（抜粋）

目標項目 (指標)	実績値 (H30年度)	目標値	
		(参考) 第3期	第4期
男性職員の育児休業取得率 (取得期間1か月以上)	23.8%	10%以上 (取得期間1日以上)	45%以上 (※)

(※) 特定事業主行動計画の改訂に先立ち令和元年度に実施した職員アンケート結果から、男性職員の育児休業取得率（取得期間1か月以上）について、希望職員が全員取得できた場合を45%と見込み、目標値として設定。

★「子育て休暇等計画シート」の作成

シートを活用し、本人と所属長が休暇等の取得予定や今後の業務等について話し合うことで、配慮する事項など、**育児休業開始に向けた準備について余裕を持って実施**。

【工夫のポイント】

- ・自身又は配偶者等が出産予定の職員は、休暇等取得予定の有無にかかわらず、シートを作成し、所属長に提出（取得予定日の遅くとも2～3か月前まで）。
- ・シートを活用して話し合いを実施し、担当業務の他の職員との情報共有、業務分担の調整、マニュアルの整備など、育児休業開始に向けた準備を実施。
- ・長期的な育児休業取得の場合は、人事担当課で人事措置を講じることを検討。

★育児休業等を取得しやすい環境の整備

男性職員に出産・育児に関する休暇について理解を深め、これらの制度を効果的に利用して貰うため「男性職員のための子育て休暇の手引き」を配付・周知。また、育児休業の取得による経済的な影響を負担する声へ対応するため、育児休業中の手当金や給与への影響等をまとめた資料を配付・周知。さらに、職員報に定期的に男性職員の育児休業体験談を掲載。これらの取組を通じて、全庁的に育児休業等を取得することが自然と受け入れられる雰囲気醸成。

岡山県玉野市における男性の育児休業等の取得促進に向けた取組

岡山県玉野市では、第5次たまの男女共同参画プランにおいて、男性職員の育児休業取得率の目標を30%（令和7年度）に設定。管理職によるイクボス宣言の実施や、子育て世代の職員同士の情報共有などにより、育児休業を取得しやすい環境を整備。男性職員の育児休業取得率は令和3年度に大幅に上昇（令和2年度22.2%→令和3年度53.3%）し、消防部門においても令和3年度に4名（50.0%）が育児休業を取得。

★男性職員の育児休業取得率の目標設定

男性職員の育児休業取得率について、**国の目標値と同じ目標（30%）を設定。**

○ 第5次たまの男女共同参画プラン（令和4年3月）（抜粋）

評価指標	現状値	目標値
市の男性職員の育児休業取得率	22.2% (令和2年度)	30.0% (令和7年度)

★管理職によるイクボス宣言の実施等

職場で共に働く部下の仕事と生活の両立を考え、その人のキャリア形成と人生を応援しながら、仕事の成果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる「イクボス」になることを**管理職が宣言**。男性職員を含めて、育児休業等を取得しやすい環境づくりを実施。

また、子育て世代の若手職員同士の横の繋がりの中で、育児休業を取得した経験や、活用可能な制度等の情報共有を実施。

これらの取組により、**育児休業を取得しやすい環境を整備。**

（右：イクボス宣言の様式）

イクボス宣言

私は、職場で共に働く部下の仕事と生活の両立を考え、その人のキャリア形成と人生を応援しながら、仕事の成果を出しつつ、自らも「イクボス10か条」を実践し、仕事と私生活を楽しむことができる「イクボス」になることを宣言します。

《イクボス10か条》

1. 部下が子育て等（介護、地域活動などを含む）に時間を割くことへ理解を示すこと
2. 仕事と子育て等を両立しながら頑張っている部下を応援し、勤務時間内でいかに成果をあげているかを正当に評価していること
3. 子育て等のための支援制度（育児休業制度や介護休暇制度など）を知っておくこと
4. 子育て等を軽視せず、積極的に時間を割くことを組織全体に推奨し広めていること
5. 異動や業務内容の変化により、部下の子育て等に大きく影響を及ぼすことについては、最大限の配慮をしていること
6. 子育て等のための支援制度の取得者がいても組織内の業務が滞らないよう、組織内の情報共有を行い、チームワークの強化を図るなど、可能な手段を講じていること
7. 部下が子育て等の時間を取りやすいよう、会議の短縮や書類の削減、時間外勤務の抑制、意思決定の迅速化、業務改善等を進めていること
8. 自分の上司や人事部門等に対し、部下の子育て等を重視した業務体制を整備することについて提言していること
9. 仕事と生活との両立を地域社会において率先して取り組み、市民サービスの向上や市の発展に貢献していること
10. 組織の長が自ら、仕事と生活との両立を重視し、人生を楽しんでいること

令和4年4月1日

●●部（課）長
玉野太郎
自筆で署名してください

男性職員の育児休業取得促進に関する 消防本部 優良取組事例集

令和5年6月13日

総務省消防庁消防・救急課

男性育休取得促進に向けた優良事例①

【用語】育休取得者：令和3年度中に育児休業を取得した職員 育休対象者：令和3年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員

千葉市消防局（千葉県）

- ・職員数：976人（令和3年4月1日現在）
- ・育休取得率：114.8%（令和3年度中）育休取得者62人/育休対象者54人
- ・育休取得数値目標：令和6年度末までに100%

① 子育てに関わる制度等の理解を深める周知

- ・育休等を取得する職員の不安等を解消するため、育児休業手当金等の説明や、休暇・休業の取得事例、先輩パパからのアドバイス等についてまとめられた首長部局作成のチラシを全職員が見ることができる掲示板に掲載している。
- ・また、年2回、局人事課から各所属担当課宛てにメールを送り、職員に対する制度周知を行っている。
- ・これら首長部局と連携し取り組むことにより、職員の育休取得に対する不安感を軽減することができるとともに、定期的に育休に関する情報に触れることで、育休を身近なものと感じてもらうことができる。

② 育休対象者に対する取得勧奨

- ・配偶者の妊娠の報告を受けた際、育休対象者に対し、上司から育児休業制度の説明や育休取得の意向確認を行う。
- ・この際、育休対象者に対して、生活や業務面に不安はないか確認し、休暇等の取得計画について話し合う。
- ・これにより、育休対象者の状況等を把握するとともに、業務等の調整や適切な時期に休暇・休業の取得ができるよう支援することができる。



北九州市消防局（福岡県）

- ・職員数：1,007人（令和3年4月1日現在）
- ・育休取得率：51.1%（令和3年度中）育休取得者24人/育休対象者47人
- ・育休取得数値目標：令和5年度末までに30%

① 育休取得率の定期的な周知

- ・局人事課が年度当初に調査を行い、子どもが生まれる予定の男性職員、育休取得予定や取得状況等について一元的に管理している。
- ・これらの育休の取得状況や育休取得時の給与面でのサポート等の情報を局署長会議や署幹部会議等を通じて、定期的に職員へ周知している。
- ・これらにより、育休制度の普及状況や育休の勧奨状況が周知されるとともに、管理職間での育休取得促進に関する情報交換が進み、育休取得率の向上につながっている。

② 育休対象者と管理職との面談を実施

- ・対象となる男性職員が、育児休業の意義を認識し、主体的に育児・家事に関わることを後押しするため、管理職が年度当初に「パパ職員・イクボス面談」を実施し、育児関与について職員の考え方や希望を確認した面談報告書を局人事課に提出させている。
- ・また、子どもが生まれる予定の男性職員に対しては、管理職が「出生予定連絡票」の提出を促すことで、職員が希望する子育て支援制度、取得時期や期間、取得に伴う担当業務の整理・見直しの必要性などについて共通認識を持つ機会となっている。合わせて、給与面での不安解消のため、制度について再周知も図っている。
- ・これらにより、管理職が積極的に職場をマネジメントすることが、理解ある職場風土の醸成につながっている。

男性育休取得促進に向けた優良事例②

岡山市消防局（岡山県）

- ・職員数：778人（令和3年4月1日現在）
- ・育休取得率：35.2%（令和3年度中）育休取得者25人/育休対象者71人
- ・育休取得数値目標：令和5年度末までに50%

① 育休取得対象者と所属長との面談を実施

- ・男性職員は、配偶者の妊娠が分かたら所属長に報告し、出生1ヶ月前ごろに「休暇・休業計画表」を所属長に提出する。
- ・所属長は、「休暇・休業計画表」の提出を受けて面談を実施し、育休取得の意向確認を行うとともに、育児関連休暇制度の説明をしている。
- ・所属長は面談後、面談結果シートを作成し、所属等にて一元的に管理している。

② 『育休取得計画書』を所属長が作成

- ・所属長は、育休取得期間や予定取得時期等を記載した「育休取得計画書」を消防企画総務課に提出する。
- ・これらにより、育休取得勧奨や育休取得に関する不安解消につながるとともに、消防企画総務課においても、事前に育休取得予定を把握できる。



一宮市消防本部（愛知県）

- ・職員数：410人（令和3年4月1日現在）
- ・育休取得率：45.8%（令和3年度中）育休取得者11人/育休対象者24人
- ・育休取得数値目標：令和5年度末までに100%

○ 『育休取得計画書』を育休取得対象者が作成

- ・配偶者の妊娠の報告を受けた際、育休対象者に対して、「男性の育休等の取得計画書兼チェックシート」の作成を勧奨しており、育休取得概ね3～1ヶ月前までに首長部局人事課に提出する。

※ 男性の育休等の取得計画書兼チェックシート

- ⇒ 育休・出産養育休暇・出産介護休暇の取得に際し、育休取得計画や取得期間中の業務引継等について記載するとともに、取得勧奨状況チェックする。

- ・これにより、安心して育休を取得できるようになるとともに、職場における不安感の解消が期待される。



男性育休取得促進に向けた優良事例③

那覇市消防局（沖縄県）

- ・職員数：300人（令和3年4月1日現在）
- ・育休取得率：57.1%（令和3年度中）育休取得者4人/育休対象者7人
- ・育休取得数値目標：令和6年度末までに30%

① 育休制度の定期的な周知

- ・月2回の定例管理会議において、育休制度に関する情報等を随時、管理職へ情報提供している。

② 育休取得予定者を把握

- ・2月頃に育休等の長期休暇取得予定の職員を調査し、翌年度の代替職員の配置等に反映させている。
- ・これらにより、管理職の育休に関する理解が進むとともに、職員が育休を取得しやすい雰囲気作りにつながる。

彦根市消防本部（滋賀県）

- ・職員数：164人（令和3年4月1日現在）
- ・育休取得率：75.0%（令和3年度中）育休取得者3人/育休対象者4人
- ・育休取得数値目標：令和7年度末までに20%

○ 育休取得対象者と管理職との面談を実施

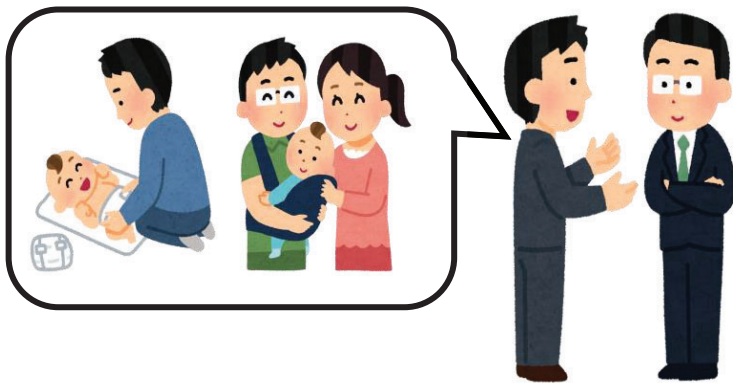
- ・配偶者の妊娠の報告を受けた際、育休取得対象者と管理職との面談を実施する。
- ・面談の場で、管理職から育休に関する制度等を説明するとともに、育休取得の意向確認を行う。
- ・面談結果は消防本部消防総務課へ報告し、職員の育休取得予定時期等を人事担当と対象所属で共有する。
- ・これにより、育休制度を理解した上での取得が進むとともに、組織としての育休取得の際の人事上の配慮（要員補充等）を早期に検討できる。

島本町消防本部（大阪府）

- ・職員数：45人（令和3年4月1日現在）
- ・育休取得率：83.3%（令和3年度中）育休取得者5人/育休対象者6人
- ・育休取得数値目標：なし

○ 育休取得事例の組織内での共有

- ・消防本部内で育休取得に対する知識、ノウハウが浅い状態であったが、初の育休取得希望者からの相談を受け、当該事例が職場内で共有され、職員間の育休取得に対する知識の向上、理解や協力関係が築かれた。
- ・育休取得者が現れたことで、育休取得に対する職員の心理的障壁が低くなり、育休の取得が積極的に検討されるようになった。



男性育休取得に伴う部隊運用上の工夫の優良事例

大・中規模消防本部の例

北九州市消防局

- ・職員数：1,007人
- ・育休取得率：51.1%
(育休取得者24人/育休対象者47人)

岡山市消防局

- ・職員数：788人
- ・育休取得率：35.2%
(育休取得者25人/育休対象者71人)

彦根市消防本部

- ・職員数：164人
- ・育休取得率：75.0%
(育休取得者3人/育休対象者4人)



小規模消防本部の例

島本町消防本部

- ・職員数：45人
- ・育休取得率：83.3%
(育休取得者5人/育休対象者6人)

安来市消防本部

- ・職員数：91人
- ・育休取得率：66.7%
(育休取得者4人/育休対象者6人)

○ 短期間（3日～1週間程度）の育休を取得する場合

- ・研修や年次休暇を取得する場合と同様に補充要員を充てることで対応する。
- ・ただし、同じ活動班で研修や年次休暇を取得する者が複数いる場合には、人員が不足しかねないため、取得促進と合わせて、事前に育休の取得予定日や他の職員の年次休暇取得日等を調整し、部隊運用上の支障が生じないようにしている。

○ 長期間（1～3ヶ月程度）の育休を取得する場合

- ・長期間の育休を取得する場合も、短期間の育休を取得する場合と同じ対応としている。

○ 短期間（3日～1週間程度）の育休を取得する場合

- ・年度当初に作成する年間勤務表を参照して、育休取得期間を調整する。
- ・年次休暇等と一時的に重複する場合には、乗換運用や毎日勤務職員からの要員補充を行う。

○ 長期間（1～3ヶ月程度）の育休を取得する場合

- ・育休を長期で取得する場合には、当該期間は毎日勤務に配置換えをし、必要に応じ補充要員を充てて部隊要員を確保する。
- ・育休の時期を事前に把握することにより、十分な準備期間をもって、部隊運用上の工夫をすることができている。

○ 要員補充のために事務補助職員を採用

- ・毎日勤務職員からの要員補充に対応するため、事務補助職員（会計年度職員）を採用し対応している。