

総行公第 151 号
総行女第 51 号
令和 3 年 12 月 24 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
女性活躍・人材活用推進室長
（公 印 省 略）

男性職員の育児休業等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、かねてより積極的な取組を要請してきたところであり、「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 3 年 1 月 25 日総行女第 5 号）では、男性職員の育児休業取得率等の数値目標を設定すること、国家公務員における取組と同程度の取組を行っていただきたいこと、育児休業取得率が大きく上昇した地方公共団体の取組事例等を参考にさせていただきたいこと等を助言しているところです。

男性が育児のために一定期間、休暇や休業を取得することは、本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに、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。

令和 2 年度の地方公務員の男性の育児休業取得率については、第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）において成果目標として掲げられた 30%（令和 7 年まで）に対し、「「令和 2 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和 3 年 12 月 24 日総行公第 148 号・総行安第 59 号）において取りまとめたとおり、首長部局等にあっては 24.7%（対前年度比+10.0%）であったものの、全体としては 13.2%（対前年度比+5.2%）にとどまっています（調査結果は別添 1 参照）。令和 2 年度の国家公務員の男性の育児休業取得率は 29.0%（対前年度比+12.6%）となっており、国・地方公共団体間の取得率は差が拡大している状況にあります。地方公務員の男性職員の育児休業等については、取得促進に向けた取組を一層加速しなければならない状況にあるといえます。

本年度は、例年の育児休業取得率等に係る調査に加え、「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和 3 年 8 月 27 日総行公第 87 号・総行安第 48 号）により、国家公務員における取組と同等の取組を進めているか等について調査を行っているところ

です（調査結果は別添2参照）。これらの調査結果から分かる内容を含め、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組を一層推進していただくに当たって留意いただきたい事項は下記のとおりですので、引き続き、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に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村においてもより積極的な取組が行われるよう助言をお願いいたします。

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 国家公務員における取組と同程度の取組の実施

国家公務員においては、「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。以下「取得促進方針」という。）に基づき、令和2年度より、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指して取組を進めている。その取得促進方針の要点は次のとおりとなっている。

（参考）国家公務員における取組

- ① 幹部職員が子供が生まれた全ての男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化を行う。【取得方針・目標の明確化】
- ② 管理職員及び人事担当課において、常日頃より職員からの相談を受けやすい雰囲気醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会・手段を通じて子の出生が見込まれる男性職員を確実に把握する。【男性職員の確実な把握】
- ③ 人事担当課において、制度・運用についての質問や相談を受け付ける窓口を設置する。【質問・相談窓口の設置】
- ④ 管理職員が対象職員に対して、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得を推奨した上で、対象職員の意向に基づき、取得計画を作成する。【取得計画の作成】
- ⑤ 対象職員が育児に伴う休暇・休業を取得できるよう、管理職員があらかじめ体制の準備や業務分担の見直し等、業務面における環境整備を行う。【業務面での環境整備】
- ⑥ 育児に伴う休暇・休業の取得促進に係る取組について、幹部職員・管理職員・人事担当課の職員等の人事評価に反映する。【人事評価への反映】

（1）男性職員の育児休業取得率等の数値目標設定について

地方公務員の男性の育児休業取得率の状況が、第5次男女共同参画基本計画における成果目標の達成に照らし、また、国家公務員と比べても低水準にとどまるなど、取得促進の一層の取組が求められる状況にある。

国家公務員における子供が生まれた全ての男性職員の育児に伴う休暇・休業1か月以上取得を目指す方針や目標の明確化の取組も参考に、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ことについて、検討をお願いしたいこと。

なお、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）第7条第1項の規定により定められた事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第1号）において、国の各府省等においては、男性職員の育児休暇取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇等の数値目標を設定することとされており、地方公共団体においても、国の各府省等における取組も参考にしながら主体的かつ積極的に取り組むことが望ましいとされている（第三部第三の三（三））。

（2）幹部職員・管理職員等による取組の推進について

「勤務条件等に関する調査の附帯調査」（附帯調査表3）による国家公務員における取組と同程度の取組の実施状況に関する調査結果については、別添2-1のとおりであり、地方公共団体や部門によって取組状況に大きな差が見られる状況にある。

高取得水準の団体では、首長主導で取組が進められており、また、取得促進の取組の中でも、幹部職員による「休暇・休業の取得方針・目標の明確化」及び管理職員による「対象職員の意向に基づく取得計画の作成」は取得促進に資する重要な取組であるにもかかわらず、取組状況が低調であることが低水準の取得率に繋がるものと考えられることから、特にこの点、一層の推進に向けて積極的な検討をお願いしたいこと。

2 取得率の向上に向けた更なる取組について

「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3年1月25日総行女第5号）においてお示しした、令和元年度において取得率が大きく上昇した団体の取組事例（鳥取県・千葉市）及び「地方公務員におけるダイバーシティ・働き方改革推進のためのガイドブック」に加え、以下の事項も参考にいただき、取組の一層の推進に向けて積極的な検討をお願いしたいこと。

（1）国家公務員における取組の参照について

内閣人事局においては、男性職員の積極的な育児参加と、そのために不可欠な、上司をはじめとする周囲の理解の促進を目的とし、国家公務員の男性職員に対して、育児休業等の取得促進のためのハンドブック「イクメンパスポート」を作成している。また、取得計画の様式例、取得に伴う業務遂行計画書の様式例、家族ミーティングシート、収入シミュレーションシートなど、取得促進に資する資料を作成している。これらの資料は、以下の内閣人事局ホームページに掲載されているので、各地方公共団体における取組の際にも積極的に参考とされたいこと。

<内閣人事局ホームページ：男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進>

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/male_childcare/index.html

（2）令和2年度において取得率が大きく上昇した団体等の取組事例について

男性地方公務員の育児休業取得率や取得促進に向けた取組状況については、地方公共団体間で差が見られる状況にあるが、令和2年度において男性職員の育児休業取得率が着実に上昇している団体の取組事例は、別添3-1（福岡市）及び別添3-2（つくば市）のとおりである。昨年度お示しをした鳥取県及び千葉市を含め、これらの団体の取組事例も参考に取得率の向上に向けた更なる取組を推進していただきたいこと。

また、地方公務員における独自の取組については、別添2-2のとおりであり、国家公務員における取組と同様のものに限らず、各地方公共団体において様々な取組がなされている。この実施内容も参考に、地域の実情に応じ、男性職員の育児休業等の取得促進に資する取組の実施について積極的な検討をお願いしたいこと。

(3) 警察・消防・教育委員会部門における取組について

令和2年度の地方公務員の男性の育児休業取得率については、首長部局等が24.7%（対前年度比+10.0%）であったものの、警察部門が4.9%（対前年度比+3.0%）、消防部門が4.2%（対前年度比+1.5%）、教育委員会部門が8.1%（対前年度比+2.3%）となっており、これらの部門における取得率が低水準となっている。関係省庁（警察庁・消防庁・文部科学省）においても部門ごとに取組を進められているので、これらの部門における更なる取組の推進について各任命権者と連携し、取り組んでいただきたいこと。

(4) 取得推進のためのポスターについて

男性職員の育児休業等の取得促進については、職場全体の理解が重要となることから、地方公共団体においてその機運の醸成を図るためのポスターを別添4のとおり作成した。取組が進んでいる地方公共団体の事例においては知事・市町村長の強いリーダーシップが見られることから、ポスターに設けられたメッセージ記載欄には、知事・市町村長からのメッセージを書き添えた上で掲示するなど、各団体・職場の実情に応じて積極的に活用いただき、取得促進に向けた機運醸成を図っていただきたいこと。