

総行公第 140 号
総行女第 30 号
令和 5 年 12 月 25 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更なる推進について

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）、「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 日総行公第 55 号、総行女第 13 号）等により、かねてより積極的な取組を助言しているところです。

令和 5 年 12 月 22 日に閣議決定された「こども未来戦略」においては、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として、2025 年までに 1 週間以上の取得率を 85%、2030 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。

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。また、男性育休の取得促進は共働き・共育てを定着させていくための第一歩となること、「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ととされていることから、公務員が率先して、上記の高い目標に向けて育児休業の取得に取り組むことが求められています。

令和 4 年度の地方公務員の男性の育児休業取得率については、「「令和 4 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 5 年 12 月 25 日総行公第 138 号・総行安第 58 号）別添のとおり、昨年度から大きく増加しているものの、一般行政部門にあっては 49.9%（対前年度比+15.4%）、全体としては 31.8%（対前年度比+12.3%）にとどまっています（調査結果は別添 1 参照）。他方、令和 4 年度の一般職の国家公務員の男性の育児休業取得率は 72.5%（対前年度比+9.7%）となっており、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。

また、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5年9月29日総行公第94号）により、各団体における男性職員の育児休業取得率の数値目標設定状況について調査を行っているところ（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更に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（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）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）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】

これらの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り、取組状況が低調であることが低水準の取得率につながるものと考えられる。これらを含め、男性職員の育児休業等の一層の取得促進に向けて、国家公務員における取組と同程度の取組の実施について、積極的な検討をお願いしたいこと。

2 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は過去最高となったものの、国家公務員と比べると低水準にとどまっており、取得促進の一層の取組が求められる状況にある。

また、「こども未来戦略」により引き上げられた政府目標と比較しても、取得率及び取得期間においてまだ及ばない状況にある。

各団体における男性職員の育児休業取得率の数値目標設定状況の調査結果（別添2参照）からは、令和5年10月1日時点で1,237団体（69.2%）で数値目標が設定されており、未設定の団体においても今年度末までに対応予定の団体が304団体（17.0%）となっている。その一方で、今年度末までの対応が困難としている団体も、市区町村を中心に247団体（13.8%）となっている。また、数値目標を設定済みの団体のうち政府目標の引上げを踏まえて改定した団体は117団体（9.5%）となっている。

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ていない団体においては、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、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たいこと。また、既に数値目標を設定している団体においては、政府目標の引上げを踏まえた新たな目標設定や、取得期間に係る目標の設定についても、積極的な検討をお願いしたいこと。

3 取得率が着実に上昇している団体の取組事例の参照

これまでの通知においても、取得率が大きく上昇した団体等の取組事例を紹介してきたところであるが、依然として、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。「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の提供について」（令和5年10月20日総行女第25号、総行給第60号）に示した好事例も参考に、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。

また、現在、地方公共団体の参考となるような取組事例を新たに収集しているところであり、今後、各団体へ情報提供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
公務員第四係 三木、阿部、向井
女性活躍・人材活用推進室企画係 加藤、窪田
電話 03-5253-5544（直通）
03-5253-5546（直通）