

# 行政通知の読み方・使い方

## 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

（令和3年12月24日総行公第151号・総行女第51号 各都道府県総務部長、各指定都市総務局長、各人事委員会事務局長宛 総務省自治行政局公務員部公務員課長、女性活躍・人材活用推進室長通知）

解説・川崎 大誠（総務省自治行政局公務員課公務員第四係長）

### 1 はじめに

地方公務員の男性職員の育児休業取得率については、今後の男女共同参画社会の形成の促進を図っていくために策定された第五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、国家公務員や民間企業と同様、令和7年までに30%との成果目標が設定されているところである。

この成果目標に対し、令和2年度の地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、総務省において毎年実施している「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」で調査を行ったところ、首長部局等にあつては24・7%（対前

年度比プラス10・0ポイント）であつたものの、警察部門・消防部門・教育委員会の各部門を含めた全部局としては13・2%（対前年度比プラス5・2ポイント）にとどまつている状況にある（図表1参照）。

また、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「国家公務員の取得促進方針」という。）に基づき、近年、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組を加速させており、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%（対前年度比プラス12・

6ポイント）と、国家公務員の男性職員の取得率と地方公務員の男性職員の取得率との差が拡大している状況にある（図表2参照）。

地方公務員の男性職員の育児休業等の取得促進については、従来から、各地方公共団体において積極的な取組を進めていたが、前記の令和2年度の取得状況を鑑みれば、第五次男女共同参画基本計画において設定されている令和7年までに30%との成果目標の達成に向けて、取得促進に向けた取組を一層加速しなければならぬ状況であることから、令和3年12月24日に改めて、「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」（以下「通知」という。）を各地方公共団体に発出した。本稿では、通知の内容を中心に、男性職員の育児休業等の取得を促進するに当たって重要となる点について、解説を行う。

この連載では、自治体法務に関わる行政通知を取り上げ、通知の発出元に、発出の背景や読み方、使い方などを解説していただきます。

(1) 国家公務員における取組と同程度の取組の実施状況

## 2 国家公務員における取組と同程度の取組の実施

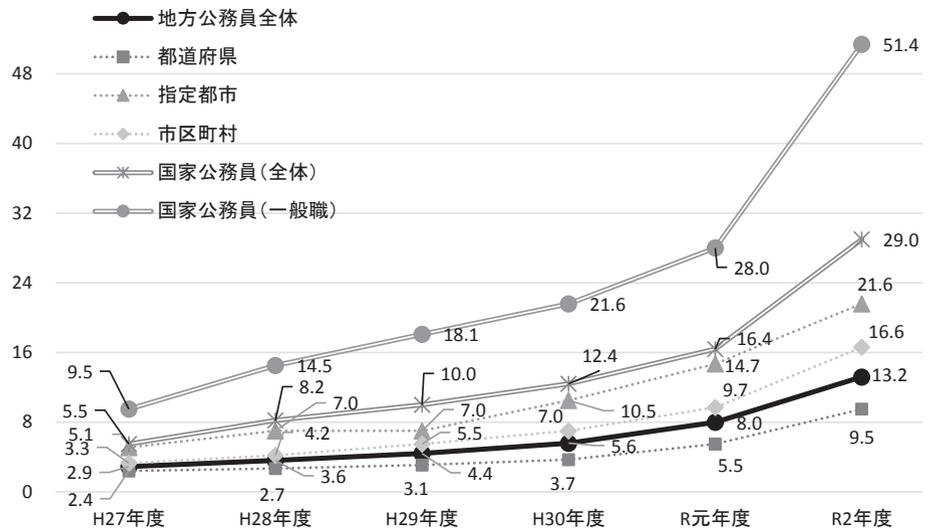
図表1 地方公務員の男性職員の育児休業取得率（令和2年度）

※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。

図表2 男性職員の育児休業取得率



前述のとおり、国家公務員の男性職員の育児休業取得率は地方公務員に比べ高く、近年の伸び率も大きくなっている。この背景には、男性職員が育児に参画する時間をきちんと確保し、民間部門も含めた我が国全体の育児休業等の取得率向上につなげていくために、令

和2年度から、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、次の取組を行っていることが挙げられる。

### 取組① 取得方針・目標の明確化

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・休業の1か月以上の取得を目指す方針や目標の明確化を行う。

### 取組② 男性職員の確実な把握

管理職員及び人事担当課において、平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。

### 取組③ 質問・相談窓口の設置

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。

### 取組④ 取得計画の作成

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。

### 取組⑤ 業務面での環境整備

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。

### 取組⑥ 人事評価へ反映

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。

地方公務員においても、国家公務員が進められている前記の取組と同程度の取組を実施し、男性職員の育児休業等の取得促進を図っていくことが重要である。

### (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

国家公務員における、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・休業を取得することを目指す方針や目標の明確化の取組を参考に、地方公共団体に於いても、組織として男性職員の育児休業等の取得日数等の数値目標を設定し、幹部職員・管理職員等を含めた全ての職員に周知するこ

とが重要であると考えられるため、積極的な検討をお願いしたい。

なお、男性職員の育児休業等の取得促進に係る数値目標の設定については、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、男性職員の育児休業取得率、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と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。

### (3) 幹部職員・管理職員等による取組の推進について

国家公務員における取組①から取組⑥までと同程度の取組の実施状況については、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となっている（図表3参照）。また、男性職員の育児休業取得率が高水準の団体では、首長主導で取組が進められている傾向があり、育児休業取得率が低水準の団体では、取得促進に資する重要な取組である「幹部職員による取得方針・目標の明確化」や「管

理職員による取得計画の作成」の実施状況が低調である傾向が存在する。

こうした傾向から、特に首長主導での取組や、幹部職員・管理職員等による取組が取得促進に向けて有効であると考えられるため、一層の推進に向けて積極的な検討をお願いしたい。

## 3 男性職員の育児休業取得促進に向けた更なる取組について

(1) 国家公務員における取組の参照について

国家公務員の男性職員が育児休業等を取得しやすい環境の整備のため、内閣人事局において、取得計画の作成に当たって活用できる様式例や、休暇・休業の取得の意義や育児に必要な知識等に関する周知・啓発のためのハンドブック「イクメンパスポート」、ファミリーングシートなど、取得促進に資する資料を作成している。これらの資料は内閣人事局のホームページにも掲載されているので、各地方公共団体における取組の検討の際にも積極的に参照いただきたい。

(2) 先進的な地方公共団体の取組事例等について

図表3 国家公務員における取組と同等の取組の実施状況

【首長部局等】

	団体数	①取得方針・目標の明確化	②男性職員の確実な把握	③質問・相談窓口の設置	④取得計画の作成	⑤業務面での環境整備	⑥人事評価へ反映
都道府県	47	26 (55.3%)	45 (95.7%)	40 (85.1%)	28 (59.6%)	46 (97.9%)	35 (74.5%)
指定都市	20	5 (25.0%)	17 (85.0%)	15 (75.0%)	7 (35.0%)	19 (95.0%)	12 (60.0%)
市区町村	1,721	133 (7.7%)	1,108 (64.4%)	1,043 (60.6%)	84 (4.9%)	560 (32.5%)	53 (3.1%)
合計	1,788	164 (9.2%)	1,170 (65.4%)	1,098 (61.4%)	119 (6.7%)	625 (35.0%)	100 (5.6%)

【警察部門】

	団体数	①取得方針・目標の明確化	②男性職員の確実な把握	③質問・相談窓口の設置	④取得計画の作成	⑤業務面での環境整備	⑥人事評価へ反映
都道府県	47	8 (17.0%)	46 (97.9%)	41 (87.2%)	7 (14.9%)	43 (91.5%)	22 (46.8%)

【消防部門】

	団体数	①取得方針・目標の明確化	②男性職員の確実な把握	③質問・相談窓口の設置	④取得計画の作成	⑤業務面での環境整備	⑥人事評価へ反映
都道府県	1	0 (0.0%)	1 (100.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
指定都市	20	4 (20.0%)	16 (80.0%)	11 (55.0%)	7 (35.0%)	17 (85.0%)	10 (50.0%)
市区町村	478	33 (6.9%)	254 (53.1%)	267 (55.9%)	32 (6.7%)	192 (40.2%)	19 (4.0%)
合計	499	37 (7.4%)	271 (54.3%)	279 (55.9%)	39 (7.8%)	210 (42.1%)	29 (5.8%)

【教育委員会部門】

	団体数	①取得方針・目標の明確化	②男性職員の確実な把握	③質問・相談窓口の設置	④取得計画の作成	⑤業務面での環境整備	⑥人事評価へ反映
都道府県	47	22 (46.8%)	45 (95.7%)	31 (66.0%)	24 (51.1%)	43 (91.5%)	23 (48.9%)
指定都市	20	5 (25.0%)	17 (85.0%)	13 (65.0%)	6 (30.0%)	18 (90.0%)	10 (50.0%)
市区町村	1,675	120 (7.2%)	1,023 (61.1%)	904 (54.0%)	75 (4.5%)	522 (31.2%)	50 (3.0%)
合計	1,742	147 (8.4%)	1,085 (62.3%)	948 (54.4%)	105 (6.0%)	583 (33.5%)	83 (4.8%)

男性職員の育児休業の取得促進に係る先進的な地方公共団体の取組事例に関しては、各地方公共団体において参考としていただくため、「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、令和元年度に男性職員の育児休業取得率が大きく上昇した団体（鳥取県・千葉県）の取組事例を示すと

男性職員の育児休業の取得促進に係る先進的な地方公共団体の取組事例に関しては、各地方公共団体において参考としていただくため、「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、令和元年度に男性職員の育児休業取得率が大きく上昇した団体（鳥取県・千葉県）の取組事例を示すと

男性職員の育児休業の取得促進に係る先進的な地方公共団体の取組事例に関しては、各地方公共団体において参考としていただくため、「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、令和元年度に男性職員の育児休業取得率が大きく上昇した団体（鳥取県・千葉県）の取組事例を示すと

的なメッセージの発信や、育児休業取得時の収入モデルケースの提示等の取組事例を紹介しているところである。

これに加え、通知では、令和2年度において男性職員の育児休業取得率が大きく上昇した団体（福岡市・つくば市）の取組事例を示すとともに、各地方公共団体において実施されている地方公務員独自の様々な取組を示しているので、積極的に参照いただきたい。

### ○福岡市・つくば市における取組（抄）

#### △福岡市▽

福岡市では、男性が育児に参加することは、本人のワーク・ライフ・バランスの実現のほか、女性が社会で活躍する機会を創出することにもつながるとの観点から、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた全庁運動「パパ・すくすく子育て運動」を実施。この結果、男性職員の育児休業取得率は着実に上昇（令和元年度20・2%↓令和2年度33・5%）。

#### △つくば市▽

つくば市では、男性の育児休業等の取得促進が重要であるとの認識に立って、「男性職員の2週間以上の育児休業取得率100%」という目標を掲げ、男性の育児休業の取得を強く推進。この結果、男性職

員の育児休業取得率は着実に上昇（令和元年度51・6%↓令和2年度80・9%）。

### ○地方公務員における独自の取組（抄）

#### △通知の発出▽

・人事課から所属長に発信した文書において、子の出生予定がある男性職員とその上司が、仕事と育児の両立に向けたプランを話し合うなど、コミュニケーションを積極的に行うよう呼びかけ。

#### △目標設定の工夫▽

・警察部門や消防部門などにおいて「1か月以上」との目標を定めることが直ちに難しい場合に、「2週間以上」など短期間の目標をまずは定めるなど、柔軟な目標設定を実施。

#### △環境整備▽

・育児休業取得者の所属長に対し、職員の子育て支援に向けた管理職（所属長等）の役割や、妊娠、出産、子育て期に活用できる制度をまとめた「職員の子育て支援ガイド（管理職用）」を配布。

#### △資料の発出・改訂▽

・研修において、男性職員の育児体験談や仕事と育児の両立の経験談など、実際に育児を行っている職員の実体験を聞く場を設けたり、子育て支援ハンドブックに

において男性職員の育児休業や職免等の取得例を掲載したりすることで、男性職員の育児についてのロールモデルを発信。

#### △シミュレーションの提示▽

・休業等取得に向けた具体的な検討を促すため、育児に伴う休暇・休業の具体的な取得例や給与等への影響額の試算表を提示。

(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職員の育児休業取得率については、首長部局等が24・7%（対前年度比プラス10・0ポイント）であるものの、警察部門では4・9%（対前年度比プラス3・0ポイント）、消防部門では4・2%（対前年度比プラス1・5ポイント）、教育委員会部門では8・1%（対前年度比プラス2・3ポイント）となっており、これらの部門における男性職員の育児休業取得率は低水準となっている。

各部門を所管する関係省庁においても部門ごとに取組が進められているので、これらの部門における一層の取組の推進については、各任命権者と連携し、取り組んでいただくようお願いしたい。

図表4 男性職員の育休等取得促進の啓発ポスター



総務省

(4) 取得促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との認識から、総務省において、各地方公共団体がその機運の醸成を図ることを目的としたポスター(図表4参照)を作成・送付している。

取組が進んでいる地方公共団体の事例においては、首長や幹部職員の強いリーダーシップが見られることから、ポスターに設けたメッセージ記載欄に、首長や幹部職員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・各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の醸成を図っていただきたい。

#### 4 おわりに

本稿では、通知の内容に沿って、地方公務員の男性の育児休業等の取得促進に向けた取組の推進について解説をさせていただいた。

地方公務員の男性職員の育児休業取得率については、近年増加傾向にあるものの、第五

次男女共同参画基本計画に定められた成果目標の達成に向けて、今後、さらに取得促進に向けた取組を加速させる必要があると考えている。

各地方公共団体におかれては、本稿及び通知の内容を参考に、今後とも、それぞれの地域の実情に応じた工夫を凝らしながら、男性職員の育児休業等の取得促進に向けた様々な取組を進めていただくことを期待する。