

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、直近の給与明細（月額給与・期末勤働手当）からご確認ください。
- 直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の変動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利用下さい）
- 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

【期末勤働手当】

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

【月額給与】

給料月額	239,079 ①
給料の調整額	②
手当（実額手当以外）	21,660 ③
手当（実額手当）	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

	月額給与(A)	期末勤働(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・諸手当の減取分と育児休業手当金支給による増取分の差額（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%）。

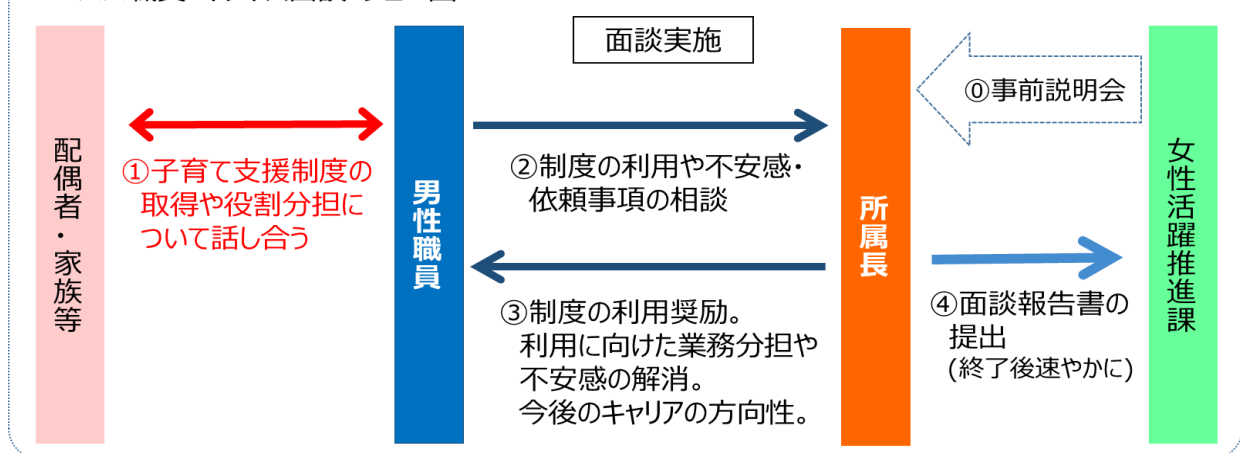
★「パパ職員・イクボス面談」の実施

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