

消防消第 109 号
令和 8 年 3 月 31 日

各都道府県消防防災主幹部（局）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等の取得促進に向けた取組の
一層の推進について（通知）

男性消防職員の育児休業等の取得の促進については、「男性消防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 7 年 1 月 29 日付け消防消第 24 号消防庁消防・救急課長通知）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。

消防職員に係る男性の育児休業取得率の政府目標（以下「政府目標」という。）は、「こども未来戦略方針」（令和 5 年 6 月閣議決定）において、民間と同様に、令和 7 年までに 50%、令和 12 年までに 85%に引き上げられ、令和 5 年 12 月 22 日に閣議決定された「こども未来戦略」においても、同様の目標が掲げられているところです。

今般、総務省自治行政局公務員部より「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 8 年 3 月 16 日付け総行公第 20 号、総行女第 8 号、総務省自治行政局公務員部長通知）〔別添 1〕が発出され、消防本部の男性職員の育児休業取得状況についてもとりまとめられておりますので、情報提供いたします。

また、消防庁においても、「各消防本部における男性消防職員の育児休業取得率に係る数値目標の設定状況等のフォローアップ調査について」（令和 7 年 11 月 12 日付け消防・救急課事務連絡。以下「令和 7 年 11 月事務連絡」という。）において、各消防本部における男性消防職員の育児休業取得率に係る数値目標の設定状況等について調査しましたので、調査結果を〔別添 2〕のとおり

りお知らせします。

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、多様な人材を活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、公務員である消防職員においても積極的に育児休業の取得に取り組むことが求められています。

各消防本部におかれましては、男性職員の育児休業等の取得促進に関して、下記事項に十分御留意の上、引き続き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。

その際、本年度が第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）の最終年度であり、また、政府目標（令和7年までに取得率50%）の集計に係る最終年度であるとの認識を前提として、これまで各消防本部において実施してきた取組やその効果について点検・検証するとともに、その結果や各本部の実情も踏まえ、政府目標（令和12年までに取得率85%）に基づく取組を進めていただきます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。

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 男性消防職員の育児休業取得率について

令和6年度における消防部門の男性職員の育児休業取得率は、43.3%（対前年比+12.9%）であり、前年度から大きく増加しているものの、いまだ「こども未来戦略」に記載された政府目標には達しておらず、一般行政部門の男性職員の育児休業取得率（75.0%）と比べても低水準にとどまっている。

また、これまで情報提供してきた優良取組事例集に記載した各種取組の各消防本部における実施状況は、[別添2]のとおりいずれも6～8割程度となっているものの、依然、実施していない消防本部も多い。このような中、

幹部職員、所属長などによる育休対象者に対する取得勧奨や育休取得計画書の作成、育休休業期間中における部隊運用の調整等を実施している消防本部では高い育休休業取得率となっていることから、男性消防職員の育休休業等の一層の取得促進に向けて、先進団体のみならず、全ての消防本部において、消防長のリーダーシップのもと、各種取組を積極的に実施していただきたいこと。

加えて、今般、男性職員の育休休業取得率が高い消防本部における取得促進の取組を「別添3」のとおり新たにとりまとめたので、参考にしていただきたいこと。

2 男性消防職員の育休休業取得率の数値目標設定について

育休休業取得率に関する数値目標を設定している消防本部は453本部（62.9%（対前年比+15.1%））であり、そのうち政府目標を満たしている本部は257本部（35.7%（対前年比+15.3%））となっている。

組織としての目標を明確化し、本部内に周知したうえで、組織全体で育休休業等の取得を促進していくことが重要であるため、いまだ数値目標を設定していない本部においては、速やかに政府目標を踏まえた数値目標を設定し、幹部職員等を含めた全ての職員に周知していただきたいこと。また、政府目標（令和12年までに取得率85%）に満たない数値目標を設定している本部においては、速やかに政府目標を踏まえた新たな目標を設定していただきたいこと。

連絡先

消防庁消防・救急課 岩熊、小川、佐藤

電話 03-5253-7522（直通）

Email: shokuin@soumu.go.jp

総行公第20号
総行女第8号
令和8年3月16日

各都道府県知事 }
各指定都市市長 } 殿
各人事委員会委員長 }

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、「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6年12月26日総行公第110号・総行女第36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。

また、今般閣議決定された第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）においては、地方公務員の「男性職員が子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得できるよう職員に対して周知した地方公共団体の割合」を毎年度100%とする成果目標が設定されたところです。

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、多様な人材を活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。

さらに、厚生労働省が昨年7月に公表した「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査」の結果（速報値）によれば、若年社会人の73.9%（男性66.6%、女性80.8%）が育児休業の取得意向があり、取得意向がある若年社会人の82.1%（男性70.0%、女性91.7%）が1ヶ月以上の育児休業取得を希望しているほか、学生の73.3%が、新卒で入社する会社を選ぶ際に「仕事（キャリア）とプライベートの両立」を意識していると回答しています。公務職場の魅力向上や有為な人材の確保の観点からも、育児休業等の取得促進を含め、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場環境の整備が不可欠です。令和6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6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7年12月25日総行公第127号・総行安第59号）のとおり、一般行政部門にあっては75.0%（対前年度比+8.6%）、全体としては58.5%（対前年度比+10.9%）となっており、令和5年度から大きく増加しています。

一方、一般行政部門の男性の1週間以上の取得率は73.4%となっており、2025年までの政府目標（85%）と比べ、依然として低い数値となっています。また、一般行政部門の男性の2週間以上の取得率は70.1%となっており、2030年までの政府目標（85%）と比べ、さらに開きがあります（調査結果は別紙1のとおり）。

今回の調査結果も踏まえ、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。

その際、本年度が第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）の最終年度であり、また、「こども未来戦略」において定められた目標値（2025年までに1週間以上の取得率85%）の集計に係る最終年度であるとの認識を前提として、これまで各地方公共団体において実施してきた取組やその効果について点検・検証するとともに、その結果や各団体の実情も踏まえ、第6次男女共同参画基本計画や「こども未来戦略」（2030年までに2週間以上の取得率85%）に基づく取組を進めていただきます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長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おり、第6次男女共同参画基本計画においては、「国家公務員の男性の育児のための休暇・休業取得率」について「全員を目標としつつ、概ね10割（子の出生後1年以内に1か月以上）」という成果目標が設定されている。男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進するための取組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 幹部職員は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より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する。

2 地方公共団体間の取組の差について

地方公務員の男性の育児休業取得率は過去最高となったものの、団体区分別では都道府県で特に低水準となっている。他方、個別の地方公共団体の取得率は、必ずしも団体区分や団体規模に一定の傾向があるものではなく、地方公共団体間で大きな差がある状況である。

このような中、男性の育児休業取得率が高い地方公共団体においては、首長の強力なリーダーシップの下で、取得目標の明確化、職員への意識啓発、職員の取得計画に上司である管理職が協力するなどの取組が積極的かつ着実に進められているところである。

なお一層の取得率向上や政府目標の達成に向けて、また、公務を支える有為な人材に選ばれ、働き続けてもらう職場となるためにも、先進団体のみならず、全ての地方公共団体において、首長のリーダーシップの下、取得率の向上を図ることが重要である。

男性の育児休業取得率の向上につながっている取組事例については、これまでの通知や「男性育休の取得促進に関する事例集」^(※)においてまとめているほか、事例集に掲載している団体が実際に使用している資料等を総務省ホームページにも掲載している。これらの資料も参考に、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、なお一層の積極的な検討をお願いする。

3 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は過去最高となったものの、「こども未来戦略」における政府目標にはまだ及ばない状況にある。また、新たに第6次男女共同参画基本計画において、「地方公務員の男性が子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得できるよう職員に対して周知した地方公共団体の割合」を毎年度100%とする成果目標が設定された。

これらを踏まえ、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、「こども未来戦略」において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ていることを踏まえ、上記の国家公務員の成果目標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徹底するようお願いする。加えて、既に数値目標を設定している団体においては、政府目標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する。

4 その他

「勤務条件等に関する調査の附帯調査について（照会）」（令和7年10月8日総行公第108号）により、育児・子育てに関する休暇・休業制度の制定状況について調査を行ったところ、全団体の約1割の団体において、育児・子育てに関する独自の休暇を創設するなど、地域の実情に応じた取組が見受けられた。これらは、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備に資するものであるといえる（調査結果は別紙2のとおり）。

なお、地方公共団体で特別休暇を独自に措置する場合には、「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）において示した、国家公務員における特別休暇の考え方を踏まえてその必要性及び相当性を判断するとともに、地方公務員法第24条第5項に基づく勤務条件条例主義に即し、議会における審議等を通じて住民の理解を得るべきものであることに留意する必要がある。

※【男性職員の育児休業の取得促進に資する取組事例に係るこれまでの通知】

- ・「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）
- ・「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）
- ・「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）
- ・「男性育休の取得促進に関する事例集」の送付及び男性職員の育児休業等の取得促進に向けた取組の積極的な推進について」（令和6年5月17日総行女第13号・総行給第42号）

【連絡先】 総務省自治行政局公務員部

公務員課 藤井、加藤、池上

TEL:03-5253-5544

女性活躍・人材活用推進室 加藤、小牧

TEL:03-5253-5546

地方公務員における働き方改革に係る状況 ～令和6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(抜粋)～

②育児休業の取得状況

- 令和6年度に新たに育児休業を取得した男性職員は33,863人で取得率58.5%、女性職員は45,516人で取得率100.6%。
- 男性職員の育児休業取得率は、前年度から10.9ポイント増加となり、過去最高を更新した。
- 一般行政部門の男性職員の育児休業取得率は75.0%、このうち1週間以上の取得率は73.4%となっている。前年度よりも大きく伸びているが、政府目標(令和7年までに1週間以上の取得率:85%)と比べ、依然として低い数値となっている。
- 団体区分別・部門別にみると、団体区分別では都道府県(56.2%)で、部門別では消防部門(47.1%)と教育委員会(40.4%)で、他と比較して低い水準となっているが、いずれの団体区分・部門においても、取得率は前年度より増加している。
- 育児休業期間の分布状況について、男性は2週間以上1月以下が36.4%と最も多く、次いで1月超3月以下が26.0%となっている。女性は12月超24月以下が35.0%と最も多くなっている。

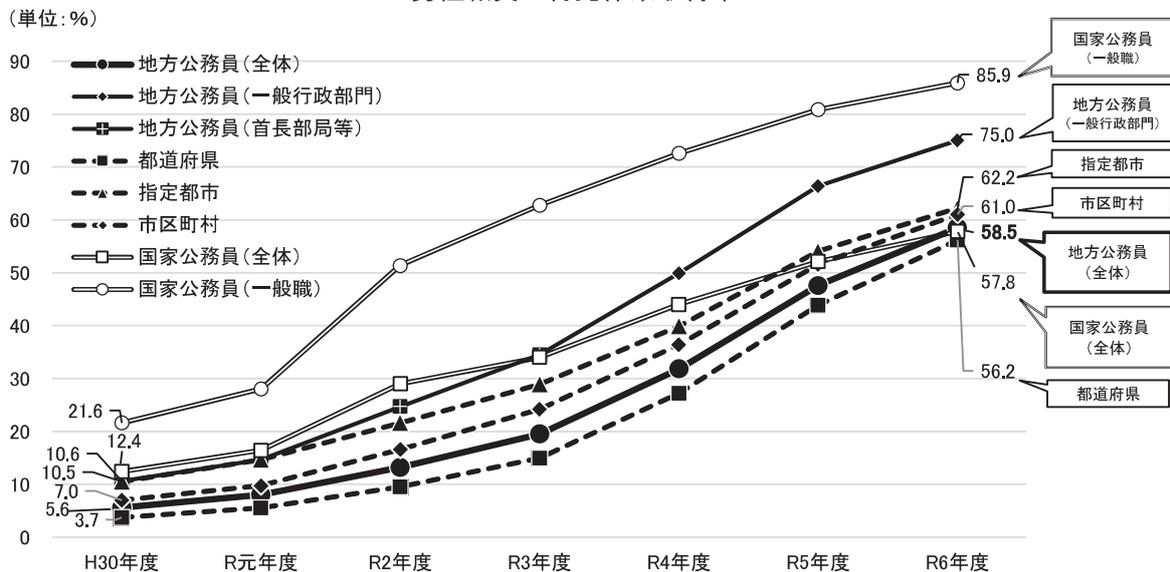
※参考：男性の育児休業取得率(最新公表値)
 国家公務員(全体) 57.8% (令和6年度)
 民間企業 40.5% (令和6年度)

ア)男性職員の育児休業取得率(令和6年度) ※括弧内は令和5年度

	全合計	一般行政部門	公営企業等	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	56.2% (43.9%)	86.3% (76.3%)	70.5% (62.4%)	64.0% (46.5%)	68.4% (60.1%)	38.1% (28.7%)	101.1% (101.1%)
指定都市	62.2% (54.1%)	85.4% (80.0%)	81.1% (73.1%)	-	53.7% (41.9%)	44.1% (35.8%)	99.7% (99.1%)
市区町村	61.0% (51.6%)	68.1% (59.6%)	56.0% (49.9%)	-	40.4% (25.2%)	59.8% (51.0%)	100.2% (100.1%)
合計	58.5% (47.6%)	75.0% (66.4%)	64.2% (57.4%)	64.0% (46.5%)	47.1% (34.0%)	40.4% (31.2%)	100.6% (100.4%)

(注1) 取得率は、調査年度中に新たに育児休業を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。このため、取得率が100%を超えることがある。
 (注2) 消防部門について、上記結果に一部事務組合(消防部門)を合算した場合の令和6年度の男性育児休業取得率は、「43.3%」

男性職員の育児休業取得率



(注) R4年度から従来の「地方公務員(首長部局等)」を「地方公務員(一般行政部門)」と「地方公務員(公営企業等)」に区分して調査を実施。そのため、グラフ上はR4年度から、「地方公務員(首長部局等)」を「地方公務員(一般行政部門)」に移行。

イ) 男性職員の育児休業取得率の上位団体

【全部門合計(都道府県)】

都道府県	団体名	R6年度取得率	R5年度取得率
	1 山口県	73.6%	46.9%
	2 福井県	73.4%	66.2%
	3 高知県	73.0%	55.8%
	4 福島県	71.8%	62.5%
	5 長崎県	71.4%	47.4%
	6 鳥取県	69.5%	64.9%
	7 石川県	69.2%	51.3%

【警察部門(都道府県)】

都道府県	団体名	R6年度取得率	R5年度取得率
	1 福島県	105.1%	132.2%
	2 山口県	97.3%	73.5%
3 高知県	96.3%	54.9%	

【教育委員会部門(都道府県)】

都道府県	団体名	R6年度取得率	R5年度取得率
	1 東京都	75.5%	67.2%
	2 滋賀県	61.4%	47.3%
3 福井県	60.0%	35.6%	

【全部門合計(指定都市)】

指定都市	団体名	R6年度取得率	R5年度取得率
	1 福岡市	103.0%	97.4%
	2 岡山市	79.9%	65.2%
	3 堺市	76.4%	56.6%
	4 札幌市	75.2%	61.8%
	5 川崎市	71.8%	56.1%
	6 神戸市	68.0%	51.7%
7 さいたま市	63.5%	56.0%	

【消防部門(指定都市)】

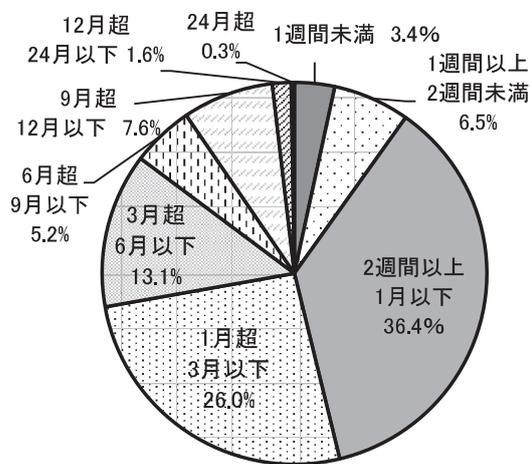
指定都市	団体名	R6年度取得率	R5年度取得率
	1 福岡市	107.4%	104.6%
	2 岡山市	90.5%	77.3%
3 神戸市	80.9%	47.1%	

【教育委員会部門(指定都市)】

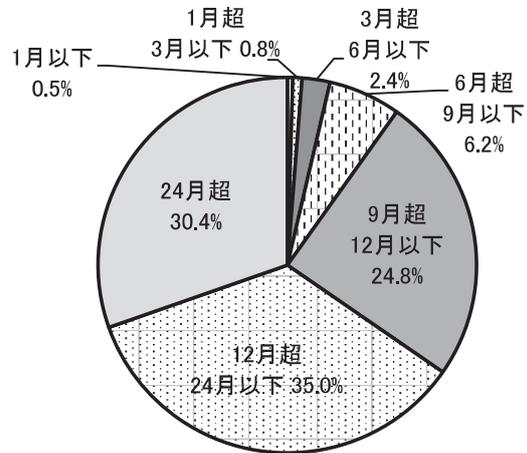
指定都市	団体名	R6年度取得率	R5年度取得率
	1 福岡市	101.0%	85.4%
	2 堺市	71.4%	47.5%
3 岡山市	60.0%	42.6%	

ウ) 育児休業期間の状況(令和6年度)

【男性職員】



【女性職員】



③配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

- 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、いずれか又は両方の休暇を取得した職員の割合が86.5%(対前年度比+1.8%)、両休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合が51.0%(対前年比+1.5%)となっており、増加傾向にある。

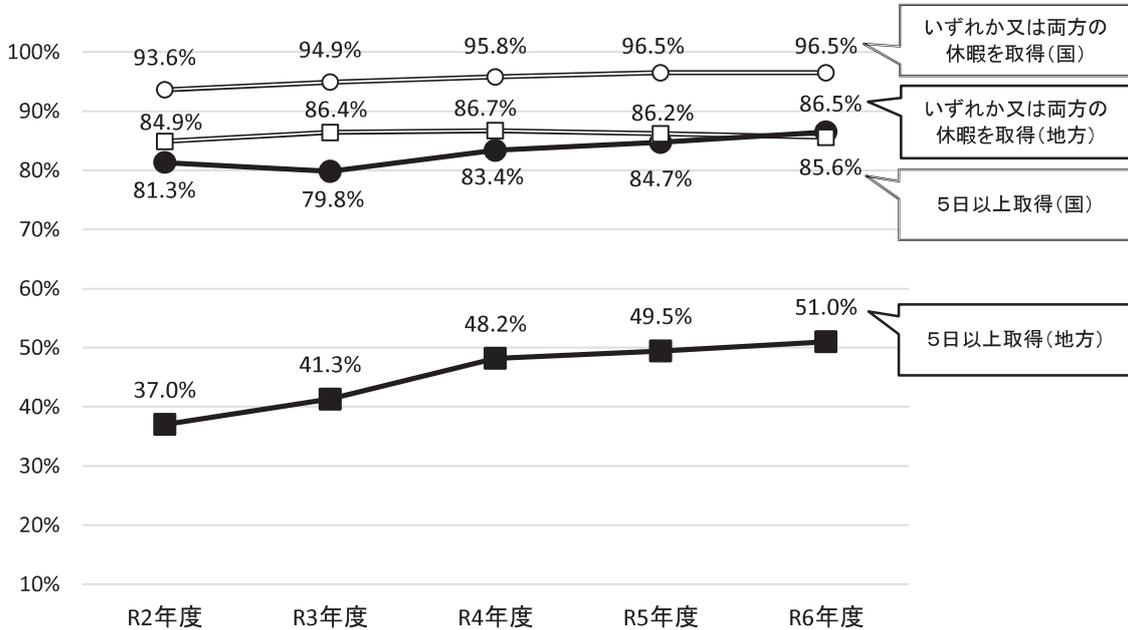
ア) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況(令和6年度)

(単位：人)

令和6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
57,864 (100.0%)	47,150 (81.5%)	39,017 (67.4%)	50,037 (86.5%)	29,511 (51.0%)

- (注1) 「令和6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6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。
- (注2) 「配偶者出産休暇」は、妻の出産に伴う入院等の付添い等を行うために、妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間において、2日の範囲内で与えられる特別休暇。
- (注3) 「育児参加のための休暇」は、妻が出産する場合で、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、妻の出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合は14週間)前の日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間において、子を養育するために5日の範囲内で与えられる特別休暇。
- (注4) 各男性職員数は全部門(一般行政部門、公営企業等、警察部門、消防部門、教育委員会)の合計。

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況の推移



イ) 両休暇を5日以上取得した職員の割合(都道府県・指定都市)の上位団体

都道府県	団体名	R6年度取得率	R5年度取得率
	1 茨城県	78.4%	65.4%
	2 熊本県	73.3%	70.5%
	3 福岡県	69.7%	71.2%
	4 京都府	66.2%	70.6%
	5 福島県	65.3%	54.9%
	6 北海道	65.1%	64.1%
	7 山梨県	64.7%	63.6%

指定都市	団体名	R6年度取得率	R5年度取得率
	1 岡山市	81.3%	75.1%
	2 堺市	65.9%	59.0%
	3 広島市	65.1%	60.1%
	4 札幌市	63.2%	59.6%
	5 さいたま市	62.6%	45.2%
	6 新潟市	61.4%	60.8%
7 名古屋市	61.0%	57.4%	

- (注) 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男性職員数に対する調査年度中の両休暇を合わせて5日以上取得した職員数の割合である。なお、各職員数は当該団体における全部門の合計。

育児・子育てに関する休暇・休業制度の制定状況に関する調査結果について

<出典>

令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査の附帯調査（令和7年10月1日時点）

<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。）

1 令和7年10月1日以降の育児・子育てに関する以下の各制度の状況について

単位：団体

国家公務員における制度概要等		選択肢	都道府県	指定都市	市区町村	合計
ア	○育児休業【無給】 対象：3歳の誕生日の前日までの子を養育する職員 内容：子を養育するため休業することができ、原則として同一の子について2回まで取得が可能 ※参考 国家公務員の育児休業等に関する法律第3条～第11条相当 人事院規則19-0第3条～第16条相当	国家公務員を上回る制度（※）	0	0	5	5
		国家公務員と同等の制度	47	20	1,699	1,766
		該当する制度が存在しない	0	0	17	17
イ	○育児時間【無給】※地方公務員における「育児部分休業」 対象：未就学児を養育する職員 内容：1日につき2時間の範囲で勤務しない、または1年につき10日相当の勤務時間の範囲で勤務しないことができる ※参考 国家公務員の育児休業等に関する法律第26条相当 人事院規則19-0第28条～第31条の2相当	国家公務員を上回る制度（※）	2	1	23	26
		国家公務員と同等の制度	45	19	1,679	1,743
		該当する制度が存在しない	0	0	19	19
ウ	○保育時間【有給】※地方公務員における「育児時間休暇」 対象：生後1年未満の子を養育する職員 内容：1日2回それぞれ30分以内で勤務しないことができる ※参考 人事院規則15-14第22条第1項第8号相当 人事院規則15-15第4条第2項第1号相当	国家公務員を上回る制度（※）	42	17	378	437
		国家公務員と同等の制度	5	3	1,315	1,323
		該当する制度が存在しない	0	0	28	28
エ	○配偶者出産休暇【有給】 対象：配偶者の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間までの間における男性職員 内容：配偶者の出産に係る入退院の付添い、出産時の付添い、出産に係る入院中の世話などのため、2日の範囲内での休暇を付与 ※参考 人事院規則15-14第22条第1項第9号相当 人事院規則15-15第4条第1項第12号	国家公務員を上回る制度（※）	40	14	445	499
		国家公務員と同等の制度	7	6	1,263	1,276
		該当する制度が存在しない	0	0	13	13
オ	○育児参加のための休暇【有給】 対象：妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産の日以後1年までの間における男性職員 内容：配偶者が出産する場合に出生に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、5日の範囲内での休暇を付与 ※参考 人事院規則15-14第22条第1項第10号相当 人事院規則15-15第4条第1項第13号相当	国家公務員を上回る制度（※）	35	17	370	422
		国家公務員と同等の制度	12	3	1,313	1,328
		該当する制度が存在しない	0	0	38	38
カ	○子の看護等休暇【有給】 対象：小学校3年生までの子を養育する職員 内容：負傷、疾病にかかった子の世話、予防接種・健康診断を受けさせること、感染症による学級閉鎖や出席停止等に伴う子の世話又は入園、卒園若しくは入学の式典その他これに準ずる式典へ参加するため、年5日（子が2人以上の場合は10日）以内の休暇を付与 ※参考 人事院規則15-14第22条第1項第11号相当 人事院規則15-15第4条第2項第2号相当	国家公務員を上回る制度（※）	46	20	878	944
		国家公務員と同等の制度	1	0	826	827
		該当する制度が存在しない	0	0	17	17

※「国家公務員を上回る制度」の主な内容

制度	内容
ア 育児休業【無給】	・取得可能回数が、国家公務員（原則として同一の子について2回）よりも多い。 （例：3～4回まで取得可能等）
イ 育児時間【無給】 ※地方公務員における「育児部分休業」	・取得可能となる子の範囲が、国家公務員（未就学児）よりも広い。 （例：小学3年生までの子を養育する職員を対象とする等）
ウ 保育時間【有給】 ※地方公務員における「育児時間休暇」	・取得可能時間が、国家公務員（1日2回、1回あたり30分以内）よりも長い。 （例：1日2回、1回あたり45分・60分・90分以内で勤務しないことができる等） ・取得可能となる子の範囲が、国家公務員（生後1年未満の子）よりも広い。 （例：1歳6か月や3歳までの子を養育する職員を対象とする等）
エ 配偶者出産休暇【有給】	・取得可能日数が、国家公務員（2日間の範囲内）よりも多い。 （例：3～7日間の範囲内で取得可能等） ・取得対象期間が、国家公務員（配偶者の出産に係る入院等の日から出産の日後2週間）よりも長い。 （例：入院前から取得可能、産後1か月後まで取得可能等）
オ 育児参加のための休暇【有給】	・取得対象期間が、国家公務員（妻の出産予定日の6週間前から出産の日以後1年までの間）よりも長い。 （例：出産予定日の8週間前から取得可能等） ・取得可能となる子の範囲が、国家公務員（配偶者の出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子）よりも広い。 （例：自身の子のみならず、孫を養育する職員を対象とする等）
カ 子の看護等休暇【有給】	・取得可能となる子の範囲が、国家公務員（小学校3年生までの子）よりも広い。 （例：中学校就学前まで、義務教育終了までの子を養育する職員を対象とする等） ・取得可能日数が、国家公務員（年5日間以内）よりも多い。 （例：年6～7日間以内で取得可能等）

2 1に掲げる休暇・休業制度以外の育児・子育てに関する独自の休暇・休業制度の制定状況について

単位：団体

選択肢	都道府県	指定都市	市区町村	合計
制度あり（※）	23	11	150	184
制度なし	24	9	1,571	1,604

※「制度あり」と回答した団体の独自制度の例

内容
<p>○子育て・妊娠・出産関連休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> 産後家族看護等休暇：出産の日から産後1月を経過するまでの間に男性職員へ付与する配偶者の出産後の世話等のための休暇（15日以内・有給） 新生児育児参加休暇：出産の日から産後8週までの間に男性職員へ付与する出産に係る子の養育のための休暇（15日以内・有給） つわり休暇：母子健康手帳の交付を受けた妊娠中の職員が、妊娠に伴うつわり等の障害により、勤務することが困難と認められる場合の休暇（1回の妊娠につき14日以内） 学校行事休暇：三者面談等の、子を養育する職員の出席が必要とされる一斉に行われる行事のほか、入学式、卒業式、運動会、授業参観等に参加するための休暇（子一人につき2日/年・有給） 子の迎えのための休暇：放課後児童クラブへの迎えのため、小学校3年生までの子を養育する職員が、勤務時間の終わりに取得することができる休暇（2時間/1日以内・無給）。 障害等のある子を養育する職員のための職務専念義務免除：障害等を有することで支援を必要とする子が、常時又は定期的に、看病又は学校の送迎等の見守りを要することを、医師の診断によって証明でき、かつ他の者にその看病又は見守りを依頼することができない職員を対象とした職専免（子が満18歳に達するまで、15分単位で2時間/1日以内）。 <p>○"孫"関連休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> 孫の看護休暇：中学校就学前の孫を看護（病院への通院、自宅での看病、予防接種等）する場合に取得可能な休暇（5日以内/年） 孫の出産補助休暇：子もしくは子の妻の出産に伴う入院の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間に取得可能な休暇（3日の範囲内）

各消防本部における男性消防職員の育児休業取得率に係る
数値目標の設定状況等のフォローアップ調査について

1 育児休業取得率に係る数値目標の設定状況等

(1) 数値目標の設定状況

設定済	453本部
設定していない	267本部

全消防本部に占める、数値目標を定めている消防本部の割合：**62.9%**（453本部/720本部）

(2) 数値目標が設定済である453本部における、目標数値及び目標年度

(本部)

目標年度	目標数値					小計
	100%	85～100%未満	50～85%未満	50%未満	その他（※）	
毎年度	26	12	17	34	0	89
令和7年度	14	28	82	96	1	221
令和8年度から令和12年度	16	62	26	32	0	136
令和13年度以降	0	4	2	1	0	7
小計	56	106	127	163	1	453

※ 目標を取得率ではなく、取得人数により定めている。

全消防本部に占める、政府目標（令和7年までに50%、令和12年までに85%のいずれか）を満たした数値目標（上表の赤枠内）を設定している消防本部の割合：**35.7%**（257本部/720本部）

3 優良取組事例集に記載している取組内容等の実施状況について

以下の（１）～（３）の取組について実施している本部数及びそのうち特に以下の①②③の取組を実施している本部数を調査

（１）育休制度の周知、
育休取得の勧奨・呼びかけ

①育休制度の周知のためのメールの送付や
手引き・リーフレットの共有

②育休取得に係るロールモデルの紹介

実施している	549本部（76.3%）
	479本部
	114本部

（２）育休取得予定者の把握・共有

①年度毎の調査や出生予定日連絡票・育休等取得計画
の作成による育休取得予定者の詳細な把握・共有

②管理職との面談による育休取得の意向確認や
詳細把握等

実施している	502本部（69.7%）
	290本部
	420本部

(3) 部隊運用上の工夫

- ①職員定数を増員し補充
- ②当該職員の毎日勤務への配置替えや他分署等からの応援
- ③育休取得計画や年間勤務表を参照し、育休取得期間を調整することで対応

実施している	455本部 (63.2%)
	59本部
	337本部
	251本部

(4) その他の取組 (例)

- ・ 職員の年齢階層別に研修や説明会を実施し、制度周知や理解促進を図っている
- ・ 育休取得者に体験談を所属の職員に話してもらうよう依頼し、取得に向けて具体的なイメージをもってもらえるよう努めている
- ・ 育休取得中の所得等、金銭面の相談対応を行い不安の解消に努めている
- ・ 庁内ネットワークで制度の説明資料の共有や呼びかけを行い、取得促進を図っている
- ・ 取得者ごとに復職支援プログラムを作成し、スムーズな復帰を支援している 等

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8年3月31日

総務省消防庁消防・救急課

男性育休取得に向けた優良事例①

岩倉市消防本部(愛知県)

職員数: 60人(令和7年4月1日現在)

組織体制: 1署・三部制

取組のポイント

- 市主催の「育児休業等の取得に関する説明会」に育休取得経験のある消防職員が登壇し、体験談を紹介
- 説明会や当直グループ内での情報共有により、育休が取得しやすい職場に

【説明会のイメージ】



●実績

R5:0% → **R6・R7:100%**(R6:育休取得者2人/育休対象者2人)
※R7は4月1日～11月1日の実績

●R6年度取得者の詳細

消防署交代制勤務職員 2名 (取得期間:約1か月、約7か月)

●育休取得に係る取組の流れ

【通年】

- ・市が開催する「育児休業等の取得に関する説明会」に消防職員も登壇し、体験談を紹介。子育て中や子どもが生まれる予定の職員が聴講し、育休取得の具体的なイメージを持ってもらう

【妊娠判明後】

- ・取得希望者の妻が安定期に入った段階でグループ長・署長へ育休取得を相談する
- ・説明会等の取組により、取得希望者の方から相談しやすい職場内の雰囲気が醸成されている

【育休取得日の約3か月前】

- ・その他職員の休暇・研修日程に鑑み、育休取得開始日を市役所担当課と調整
- ・必要に応じて、取得予定者本人から当務の同僚に対して、育休取得日程等を口頭で事前説明

【育休取得中】

- ・14人程度のグループ体制の中で、人員補充することなく、1当番日あたり12名程度出動できるよう編成

男性育休取得に向けた優良事例②

田辺市消防本部(和歌山県)

職員数: 161人(令和7年4月1日現在)

組織体制: 1署・6分署、三部制

取組のポイント

- 育児休業から復帰する際に復職支援プログラムを作成。所属長と面談をしながら、所属隊等によって個人向けにカスタマイズ

*復職支援プログラム

休職期間が6か月以上の者、6か月以下の希望者を対象に、災害活動に関する研修や訓練をカスタマイズして作成

【復職支援プログラムのイメージ】

火災技術

大分類	中分類	小分類	詳細
ホース延長	ホースバック	黄色	
	狹所	狹所巻きへの変換	島田折りー狹所
屋内進入及び放水	余裕ホース	ループ	
	屋内進入時の注水要領	ベンシリング	
		ペインティング	
	搬送注水要領	パルス	
	消火要領		
検索	梯上放水要領		
	強行検索		
救出	耐熱ロープ携行	並列体形	
		直列体形	
	応急はしご救出	ベランダ	
		窓	
	かかえ救出	ベランダ	
		窓	
搬送	1人搬送	抱きかかえ 偽姿勢	
	2人搬送	抱きかかえ 偽姿勢	
ラダー救出	窓		
FFS	レベル1(セルフサバイバル)	STOPルール	
		メーデーコール	
		玉スケープメソッド	
		ノンリム-バブルメソッド	
		パーシヤルリム-バブル	
緊急脱出	狭所空間の通り抜け方法	フルリム-バブル	
サバイバルポジション		ラダー-ペイルアウト	
救出			

対象者毎にカスタマイズ
所属部隊及び個人の状況に応じて、プログラムの項目を選択する。また、基本項目以外でも必要な内容を追加できる。

削除

追加

追加

機関員	ポンプ車	走行 ポンプ運用	
-----	------	-------------	--

●実績

R5:38% → R6:75% (育休取得者6人/育休対象者8人)

●R6年度取得者の詳細

消防署交替制勤務職員 6名

(取得期間:約1・2か月:3名、約6か月:1名、約1年:2名)

●育休取得に係る取組の流れ

【通年】

- ・育児中の職員が活用できる制度をまとめた「子育て応援ハンドブック」(首長部局作成)を庁内ポータルサイトに掲載
- ・出産や育休希望の連絡があった職員及びその所属長に対して同ハンドブックを配布し、活用できる制度を再周知

【育児休業取得前】

- ・取得希望者が提出する休業希望計画書により取得希望期間等を把握
- ・育休開始日の約1か月前までに人事係と個別面談を行い、育休中の支援に係る希望等について確認する

【育児休業中】

- ・希望に応じて、復職に必要な情報や職場の動き等に関する情報を提供
- ・復職の約1、2か月前に人事係と面談し、復職に関する希望(復職後の勤務形態・配置や必要なサポート等)を確認
- ・署々間での応援等で体制を確保

【職場復帰の約2週間前】

- ・配属先の所属長と面談を行い、復職支援プログラムを作成

【育休取得後】

- ・作成したプログラムを基に研修や訓練を実施

男性育休取得に向けた優良事例③

釧路東部消防組合（北海道）

職員数： 110人(令和7年4月1日現在)
組織体制： 3署・1支署・3分遣所、二部制

取組のポイント

- 育休を取得した職員から、取得を検討している職員に経験談を伝えてもらうことで、育休取得を促進
- 管理職を含む毎日勤務者を隔日勤務とする等、所属内での柔軟な対応により、体制を確保

【イメージ】



●実績

R6:14% → **R7:200%**（育休取得者6名/育休対象者3名）
※R7は4月1日～11月1日の実績

●R7年度取得者の詳細

消防署交代制勤務職員 6名（取得期間:各約1か月）

●育休取得に係る取組の流れ

【通年】

- ・育休取得手続きの中で、総務課担当者から「育休取得後、所属の育休取得を検討している職員に、育休制度、取得手続き、取得中の生活や復帰後の働き方等について、フランクに相談対応してあげてほしい」といった旨をお伝え
- ・育休取得経験者の相談対応により、取得を検討している職員の制度理解の促進、不安解消等につながり、それが職場で広がっていくことで育休を取得する雰囲気醸成されている

【妊娠判明時】

- ・取得希望者が話しやすいタイミングで各署総務係や同じ係の上司等へ相談する

【育休取得日の約2か月前】

- ・所属内にて、取得希望者から、おおよその育休取得開始日と取得期間について聞きとりし、勤務調整等の計画をたてる
- ・所属及び取得希望者から、消防本部総務課へ相談があった場合は、育休取得の手続きや手当金の概算等を情報提供する

【育休取得中】

- ・管理職含む毎日勤務者を隔日勤務とする等、所属内での柔軟な対応により、人員を補充

男性育休取得に向けた優良事例④

利根沼田広域消防本部(群馬県)

職員数: 139人(令和7年4月1日現在)
組織体制: 4署、二部制

取組のポイント

- 年1回、消防本部総務課が説明会を実施。消防庁講義資料を参考に独自にアレンジして説明会資料を作成
- 育休取得中の金銭面について、独自の試算シートの活用等により手厚くサポート

【試算シートイメージ】

標準報酬 (等級)	25 級	(月額) 360,000円	育児休業手当金の支給期間 延長事由(表面の該当番号)	パパママ育休ブ ラス適用の有無	有・無
標準報酬の日額 表面(a)	16,360円 (標準報酬× 1/2) 10円未満四捨五 入)		表面a期間: 給付日額	10,961円	表面(b)と(c)のいずれか低い額
			表面b期間: 給付日額	8,180円	表面(d)と(e)のいずれか低い額
子の出生から8週間以内の休業	子の出生から8週間超～1歳(最長2歳)に達するまでの休業				
①育児休業期間	令和8年9月10日	から	③育児休業期間	令和8年10月30日	から
	令和8年10月29日	日まで		令和8年12月10日	日まで
①請求期間	令和8年9月10日	から	③請求期間	令和8年10月30日	から
	令和8年10月29日	日まで		令和8年12月10日	日まで
②育児休業期間 (変更後/2回目)	年 月 日	から	④育児休業期間 (変更後/2回目)	年 月 日	から
②請求期間 (変更後/2回目)	年 月 日	から	④請求期間 (変更後/2回目)	年 月 日	日まで
給付日数	66	日	請求金額・決定金額	7 2 3 4 2 6	円
①育児休業期間 (0回目または記入不要)	年 上記と月 日	から	①請求期間	令和8年9月10日	から
	年 同様と月 日	日まで		令和8年10月7日	日まで
②育児休業期間 (0回目または記入不要)	年 同様と月 日	から	②請求期間	年 月 日	から
	年 月 日	日まで		年 月 日	日まで
組合員が育児休業に係る子の 産後休業の取得の有無	有・無		配偶者の雇用保険加入	加入・未加入	
配偶者の職	国家公務員・地方公務員・その他		配偶者の 育児休業期間	年 月 日	から
配偶者の状態	年 月 日				
※組合員の配偶者が以下の1～7に該当する場合は、該当する番号を○で囲み、7の場合は理由も記載してください。					
1 配偶者がいない					
2 配偶者が組合員の子と親子関係がない					
3 組合員が配偶者から暴力を受け別居中					
4 配偶者が無業者					
5 配偶者が就労しているが、雇用される労働者ではない(自営業者・フリーランス等)					
6 配偶者が産後休業中					
7 1～6以外の上記理由で配偶者が育児休業をすることができない					
理由					
給付日数	20	日	請求金額・決定金額	4 2 5 2 0	円

子の出生日、
育休開始・終
了時期(予定)、
標準報酬月額
を入力すると、
育休取得期間
中の手当金額
が算出される

●実績

R6:17% → **R7:55%** (育休取得者数5人/育休対象者数9人)
※R7は4月1日～11月1日の実績

●R7年度取得者の詳細

消防署交代制勤務職員 4名 (取得期間:約1か月)
消防本部毎日勤務職員 1名 (取得期間:約1か月)

●育休取得に係る取組の流れ

【通年】

- ・年1回、消防本部総務課が説明会を実施。消防庁講義資料を参考に独自にアレンジして説明会資料を作成
- ・育休を含む諸休暇について、職員が気軽に取得できるような「お互い様」の気持ちで支え合う雰囲気醸成されている

【妊娠判明時から育休取得日の1ヶ月前まで】

- ・その他職員の休暇・研修日程に鑑み、育休取得開始日を所属上司と調整
- ・希望に応じて、育休中の金銭面について、試算シートを活用しながら庶務担当者から説明
- ・試算シートに入力すると、手当金請求書にも反映されるため、そのまま申請書類としても使えるようになっている

【育休取得中】

- ・人員が不足する場合は署内・係間異動や、本部職員の応援派遣など流動的に部隊を編成