

消防消第 437 号
令和 5 年 12 月 27 日

各都道府県消防防災主管部長
東京消防庁・各指定都市消防長 } 殿

消防庁消防・救急課長
(公 印 省 略)

「令和 4 年度における男性消防職員の育児休業取得状況調査」結果
等を踏まえた更なる取組の推進について

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 日付け消防消第 210 号消防庁消防・救急課長通知。以下「6 月通知」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。

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%に引き上げられたところですが、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、同様の記載がされております。

今般、総務省自治行政局公務員部より①「「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 日付け総行公第 138 号、総行安第 58 号、総務省自治行政局公務員部公務員課長、安全厚生推進室長連名通知）〔別添 1〕及び「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」（令和 5 年 12 月 25 日付け総行公第 140 号、総行女第 30 号、総務省自治行政局公務員部公務員課長、女性活躍・人材活用推進室長連名通知）〔別添 2〕が発出され、市町村消防本部の男性職員の育児休業取得状況等について記載されておりますので、情報提供いたします。

また、消防庁としても、②「令和 4 年度における男性消防職員の育児休業取得状況調査について（依頼）」（令和 5 年 4 月 26 日付け消防消第 148 号消防庁消防・救

急課長通知)において、組合等消防本部の男性職員の育児休業取得状況等について調査しましたので、調査結果を〔別添3〕のとおりお知らせします。

男性の育児休業等の取得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。

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。

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4年度における消防部門の男性職員の育児休業取得率は、①によると市町村消防本部では16.4%（前年度8.4%）、②によると組合等消防本部では8.1%となっており、消防部門全体としては13.7%であり、「こども未来戦略」に記載された政府目標に比し、低水準の取得率にとどまっている。

男性消防職員の育児休業等の一層の取組促進に向け、6月通知で示した優良取組事例集等を参考にして、積極的に取り組んでいただきたいこと。

2 男性消防職員の育児休業取得率の数値目標設定について

育児休業取得率に関する数値目標の設定状況は、②によると令和5年4月1日時点で全消防本部における設定団体は279団体（38.6%）であり、そのうち政府目標を満たしている団体は76団体（10.5%）となっている。

男性育休取得率に係る数値目標を設定していない団体においては、今年度中を目途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、既に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を設定していただきたいこと。

来年度、数値目標の設定状況等についてフォローアップ調査を実施予定であること。

3 育児休業取得率の高い消防本部の取組事例の参照について

6月通知においても、育児休業取得率が高い消防本部の優良取組事例を紹介してきたところであり、「育休対象者に対する取得勧奨」や「育休対象者との面談等を踏まえた育休取得計画書の作成」、「育児休業期間中における部隊運用の調整」といった取組は、育児休業の取得促進に資する重要なものであり、こうした取組を実施している消防本部では、高い育児休業取得率となっている。これらを含め、男性消防職員の育児休業等の一層の取得促進に向けて、積極的な取組を実施していただきたいこと。

また、現在、消防本部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、各消防本部へ情報提供する予定であること。

連絡先

消防庁消防・救急課 稲垣、松本、坂口

電話 03-5253-7522 (直通)

Email : shokuin@soumu.go.jp

総行公第 138 号
総行安第 58 号
令和 5 年 12 月 25 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
(人事担当課、安全衛生担当課、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、安全衛生担当課扱い)
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
安 全 厚 生 推 進 室 長
(公 印 省 略)

「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）

各地方公共団体の協力により実施した「令和 4 年度勤務条件等に関する調査」について、結果を取りまとめましたので通知します。

今回調査した項目の中には、時間外勤務や休暇取得の状況、多様で柔軟な勤務時間の設定、男性職員の育児休業の取得状況、メンタルヘルス不調による休務者の状況が含まれており、いずれも地方公務員の働き方改革の推進に深く関わる統計となっております。これらの調査結果は、職員が心身の健康を維持し、ワークライフバランスを保ちながら職務に従事できる環境を任命権者及び各職場の管理監督者が整えることの重要性を示唆するものです。このような環境を整えることは、各団体の組織がその力をいかに発揮し、住民に対する質の高い行政サービスを提供することにもつながるものと考えられます。

また、職務環境や業務上の人間関係における問題は、職員の心身を損ない、各種ハラスメント事案や近年増加の一途であるメンタルヘルス不調による長期間の休務にもつながり、不調に陥った職員のみならず、他の職員、ひいては各団体の組織全体の職務遂行にも著しい支障が生じ得るところです。加えて、このような活力が低下した組織の状況では、人口減少・少子化の折、自治体運営の将来を担う有為な人材の採用にも影響が及ぶことが懸念されます。

各団体におかれましては、働き方改革がそれぞれの組織にもたらす意義及び効果を十分認識の上、調査結果を踏まえた勤務環境の整備・改善を進めるべく、下記の

事項にも留意の上、対応いただくようお願いいたします。

各都道府県におかれては、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きますようお願いいたします。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、各市区町村等に対しても、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、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

第1 地方公共団体における働き方改革に向けた勤務環境の整備・改善

1 勤務時間・休暇に関する事項

- (1) 勤務時間、休暇等については、地方公務員法（以下「地公法」という。）第24条第4項により、国及び他の地方公共団体との権衡を失しないよう求められているとともに、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）等地方公務員に適用される労働関係法令の定めを反しないよう配慮し、各種制度を整備していただきたいこと。
- (2) 地公法に基づく「修学部分休業」、「高齢者部分休業」、「自己啓発等休業」及び「配偶者同行休業」並びに地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）に基づく「部分休業」、「育児短時間勤務」等について、条例が未整備である団体は、各制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じていただきたいこと。特に、「高齢者部分休業」については、高齢期職員の働き方の選択肢になり得るため、定年の段階的な引上げに合わせて積極的に制度整備を検討いただきたいこと。
- (3) 「業務上の早出・遅出勤務」、「育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務」、「疲労蓄積防止のための早出遅出勤務」、「障害の特性等に応じた早出遅出勤務」及び「フレックスタイム制」等の制度について、ワークライフバランス推進の観点及び多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境整備の観点からも、積極的に活用していただきたいこと。特に、「フレックスタイム制」については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）の改正が行われ、令和7年4月から、現行で育児介護等職員に認められている措置が一般の職員へ拡大される予定となっていることから、制度改正も契機として積極的な活用を検討いただきたいこと。

(4) 時間外勤務縮減及び年次有給休暇の取得促進については、時間外勤務命令の上限設定や計画表の活用等による職員が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりなどにより、積極的に取り組んでいただきたいこと。また、民間においては、年次有給休暇の年5日の確実な取得が罰則付きで定められていることも鑑み、各団体におかれては、職員の年次有給休暇の使用について配慮いただきたいこと。

なお、時間外勤務の関係については、別途通知する。

(5) 男性職員の育児休業並びに配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、その取得向上について、積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、これらの休業等の取扱いについては別途通知する。

(6) 地方公務員の勤務条件は、地方公務員法第24条第4項及び第5項に基づき、国家公務員との間の権衡を考慮して条例で定めることとされている。

このうち特別休暇に関して、地方公共団体が国家公務員において措置されていない特別休暇を独自に措置することについては、上記の規定に基づき対応すべきものであること。

その上で、地方公共団体が特別休暇を独自に措置しようとする場合には、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。

※ 国家公務員における特別休暇の考え方

国家公務員における特別休暇は、次の条件をいずれも満たすものとして整理されている。

- ① その勤務しないことが社会慣習上や物理上等から真にやむを得ないものと認められること
- ② 勤務条件として法律又は人事院規則をもって保障することが相当であると認められること

また、現行の国家公務員における特別休暇の事由は、次のように分類される。

- (1) 国民としての権利の行使又は義務を行うことについて正当性が認められるもの
- (2) 国民としての権利義務ではないが、職員の行う行為が、公に対する貢献性が認められ、勤務を欠くことの妥当性が認められるもの
- (3) 社会の慣習や常識、女性職員の健康の確保、母性保護の観点及び仕事と生活の調和の推進の観点等からみて勤務に就かないことについて妥当性が認められるもの
- (4) 災害、交通機関の事故等により勤務することが著しく困難なもの

2 安全衛生に関する事項

職員の健康確保措置については、安衛法に基づき、長時間勤務者に対する医師による面接指導や、ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策に取り組んでいただいているところであり、引き続き積極的に取り組んでいただきたいこと。

なお、職員の健康確保措置に関する詳細は、別途通知する。

第2 地方公共団体における人材確保に関する事項

(1) 職員採用試験については、地域住民のニーズを適切に反映し、円滑な行政運営を行うための多様な人材確保を行うため、中途採用の取組の推進や職員採用試験の多様化など、様々な取組を行っていただいているところである。しかしながら、地方公務員の競争試験の受験者数・競争率については、人口減少・少子化の中、社会情勢の変化や就業意識の多様化等により、長らく減少傾向が続いており、低水準に留まっている。

このため、人事担当課並びに人事委員会におかれては、それぞれが緊密な連携を確保し、それぞれの地域の実情を踏まえて、多様な人材確保のための試験制度の構築、人材確保活動等に引き続き取り組んでいただきたいこと。

その際、「人材育成基本方針策定指針の改正について」（令和5年12月22日総行給第71号ほか）を踏まえ、人材育成・確保基本方針策定指針において示された人材確保に係る取組について、各団体の実情に即して積極的に検討いただきたいこと。

(2) 中途採用について、「地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて」（令和5年10月20日総行給第55号ほか総務副大臣通知）により要請しているとおり、就職氷河期世代支援の趣旨も踏まえ、新たな中途採用試験の実施、既に実施している中途採用試験における採用予定者数の増に係る検討、受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などに、引き続き、積極的に取り組んでいただきたいこと。

(3) 近年、複数の地方公共団体が共同して採用を行う、いわゆる「共同採用」や、専門人材をはじめとした職員を他団体へ派遣する、いわゆる「専門人材派遣」を実施している団体が複数確認されていることから、全国における実施状況を把握するため、「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19日総行公第87号）により調査を実施した（調査結果は別添参照）。

各団体においては、本調査結果も踏まえ、効果的な人材確保に向けた取組について引き続き検討いただきたいこと。

(連絡先) 総務省自治行政局公務員部

【下記以外の事項】

公務員課 三木、阿部
TEL:03-5253-5544

【安全衛生に関する事項】

安全厚生推進室 板垣、森田
TEL:03-5253-5560

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）

令和4年度における男性消防職員の育児休業取得状況調査結果について

別添3

1 育児休業取得率【回答対象：組合等消防本部のみ288本部】

	令和4年度中に新たに育児休業 が取得可能になった職員数	育児休業取得者数	育児休業取得率
毎日勤務	262人	27人	10.31%
交替制勤務	2,985人	237人	7.94%
全体	3,247人	264人	8.13%

2 育児休業取得率に係る数値目標の設定状況等【回答対象:全722消防本部】

(1)数値目標の設定状況

設定済	279本部
設定していない	443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：**38.6%**(279本部/722本部)

(2)数値目標が設定済である279本部における、目標数値及び目標年度

(本部)

目標数値 目標年度	100%	85～100%未満	50～85%未満	30～50%未満	30%未満	その他(※)	小計
毎年度	2	0	5	2	5	0	14
令和2年度	1	0	0	1	3	0	5
令和3年度	1	0	0	0	0	0	1
令和4年度	2	0	1	0	2	1	6
令和5年度	2	0	5	1	7	0	15
令和6年度	10	0	10	8	30	0	58
令和7年度	18	3	16	49	51	2	139
令和8年度以降	7	1	7	10	8	0	33
時期未定	1	0	2	3	2	0	8
小計	44	4	46	74	108	3	279

※ 目標を取得率ではなく、取得人数により定めている。取得率に換算すると、いずれも30%未満。

全消防本部に占める、政府目標(令和7年までに育児休業取得率50%)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：**10.5%**(76本部/722本部)