

消 防 消 第 24 号
令和 7 年 1 月 29 日

各都道府県消防防災主幹部（局）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）

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、「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」（令和 5 年 12 月 27 日付け消防消第 437 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 6 年 12 月 26 日付け総行公第 110 号、総行女第 36 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」（令和 6 年 10 月 15 日付け消防・救急課事務連絡。以下「令和 6 年 10 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。

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 5 年度における消防部門の男性職員の育児休業取得率は、30.4%（対前年比+16.7%）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（66.4%）と比べても低水準にとどまっている。男性消防職員の育児休業等の一層の取得促進に向け、令和 6 年10月事務連絡で情報提供した優良取組事例集等を参考にして、引き続き積極的に取り組んでいただきたいこと。

また、優良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 割に満たず、とりわけ育休取得予定者の把握・共有や管理職による面談を実施している団体は半数程度にとどまっている。こうした取組を含め、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、育児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児休業取得率となっていることから、男性消

防職員の育児休業等の一層の取得促進に向けて、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。

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を設定している団体は 344 団体（47.8%（対前年比+11.2%））であり、そのうち政府目標を満たしている団体は 147 団体（20.4%（対前年比+9.9%））となっている。

組織としての目標を明確化し、消防本部内に周知したうえで、組織全体で育児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団体においては、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、政府目標に満たない数値目標を設定している団体においては、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 森、小川、佐藤

電話 03-5253-7522（直通）

Email : shokuin@soumu.go.jp

別添 1

総行公第 110 号
総行女第 36 号
令和 6 年 12 月 26 日

各都道府県知事
各指定都市市長
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更なる推進について」（令和 5 年 12 月 25 日総行公第 140 号・総行女第 30 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）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。

さらに、厚生労働省が本年 7 月に公表した「若年層における育児休業等取得に対する意識調査」の結果（速報値）によれば、「男性の育休取得実績がない企業」に対しては、若年層の 61.0%（男性 57.3%、女性 65.2%）が「就職したくない」と回答しており、調査対象者である高校生や大学生などの学生若年層が、就職活動において「男性の育休取得実績」を重視していることが伺えます。

令和 5 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 5 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 6 年 12 月 26 日総行公第 109 号・総行安第 48 号）のとおり、一般行政部門にあつては 66.4%（対前年度比+16.5%）、全体としては 47.6%（対前年度比+15.8%）となっており、昨年度から大きく増加しています。一方、一般行政部門の 1 週間以上の取得率は 64.3%となっており、2025 年までの政府目標の達成に向けた取

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（調査結果は別添1参照）。

今回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 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の状況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、全体で見ると市区町村の方が都道府県よりも取得率が高い傾向にはあるが、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行われているところであり、こうした地方公共団体の状況や、取得促進に向けての組織のトップの意識の重要性については、第 216 回国会における「地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案」の審議においても多くの指摘があったところである。

地方公務員全体として男性の育児休業取得率が上昇している中、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、各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したいこと。

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の状況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。

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。

※【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
公務員第四係 三木、阿部、小林
女性活躍・人材活用推進室企画係 加藤、櫻井
電話 ０３－５２５３－５５４４（直通）
０３－５２５３－５５４６（直通）

●育児休業の取得状況

※参考：男性の育児休業取得率（最新公表値）
国家公務員 43.9%（令和4年度）
民間企業 30.1%（令和5年度）

- 令和5年度に新たに育児休業を取得した男性職員は29,002人で取得率47.6%、女性職員は47,510人で取得率100.4%。
- 男性職員の育児休業取得率は、前年度から15.8ポイント増加となり過去最高。
- 一般行政部門の男性職員の育児休業取得率は66.4%、このうち一週間以上の取得率は64.3%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年までに一週間以上の取得率：85%）と比べ低水準となっている。
- 団体区分別・部門別にみると、団体区分別では都道府県（43.9%）で、部門別では消防部門（34.0%）と教育委員会（31.2%）で、特に低水準となっており、団体間・部門間の差は大きいものの、いずれの団体区分・部門においても、取得率は前年度より大きく増加している。
- 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38.3%と最も多く、次いで1月超3月以下が24.3%となっている。女性は12月超24月以下が35.5%と最も多くなっている。

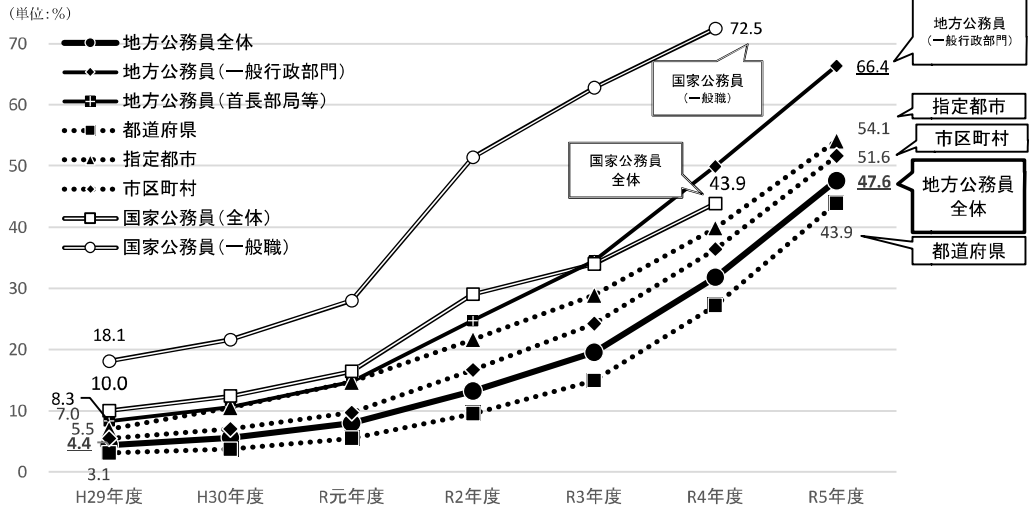
ア)男性職員の育児休業取得率(令和5年度) ※括弧内は令和4年度

	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	43.9% (27.2%)	76.3% (56.2%)	62.4% (44.8%)	46.5% (26.9%)	60.1% (18.2%)	28.7% (17.0%)	101.1% (100.9%)
指定都市	54.1% (39.9%)	80.0% (65.3%)	73.1% (62.4%)	—	41.9% (26.6%)	35.8% (21.7%)	99.1% (99.3%)
市区町村	51.6% (36.4%)	59.6% (44.1%)	49.9% (35.1%)	—	25.2% (11.1%)	51.0% (39.3%)	100.1% (99.9%)
合計	47.6% (31.8%)	66.4% (49.9%)	57.4% (42.0%)	46.5% (26.9%)	34.0% (16.4%)	31.2% (19.2%)	100.4% (100.3%)

※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つて、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。

※消防部門について、上記結果の一部事務組合(消防部門)を合算した場合の令和5年度の男性育児休業取得率は、「30.4%」

男性職員の育児休業取得率



※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。

※国家公務員(全体・一般職)の最新公表値は、本資料公表時点でR4年度。

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	R5年度 取得率	R4年度 取得率
	1 福井県	66.2%	41.6%
	2 鳥取県	64.9%	44.2%
	3 秋田県	62.8%	57.0%
	4 福島県	62.5%	45.3%
	5 山形県	61.6%	46.4%
	6 岩手県	57.9%	52.4%
	7 島根県	57.1%	32.1%

【全部門合計(指定都市)】

指定都市	団体名	R5年度 取得率	R4年度 取得率
	1 福岡市	97.4%	60.5%
	2 岡山市	65.2%	45.4%
	3 千葉市	64.7%	78.2%
	4 新潟市	64.4%	58.7%
	5 札幌市	61.8%	38.2%
	6 堺市	56.6%	37.5%
	7 仙台市	56.5%	39.6%

【警察部門(都道府県)】

都道府県	団体名	R5年度 取得率	R4年度 取得率
	1 福島県	132.2%	68.9%
	2 鳥取県	116.9%	63.2%
	3 島根県	95.1%	27.3%

【消防部門(都・指定都市)】

指定都市	団体名	R5年度 取得率	R4年度 取得率
	1 福岡市	104.6%	51.3%
	2 岡山市	77.3%	37.5%
	3 さいたま市	68.0%	41.8%

【教育委員会部門(都道府県)】

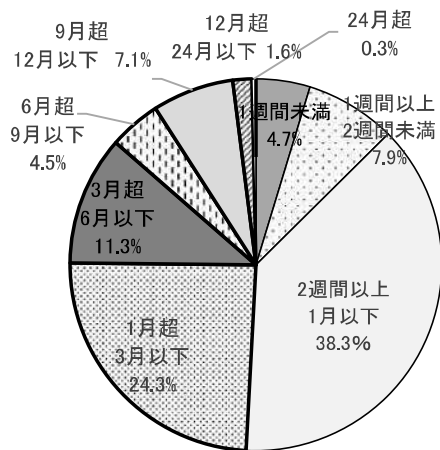
都道府県	団体名	R5年度 取得率	R4年度 取得率
	1 東京都	67.2%	48.3%
	2 山形県	52.4%	18.0%
	3 滋賀県	47.3%	23.0%

【教育委員会部門(指定都市)】

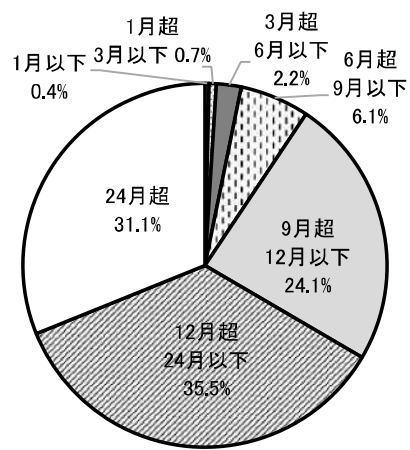
指定都市	団体名	R5年度 取得率	R4年度 取得率
	1 福岡市	85.4%	37.6%
	2 札幌市	50.2%	24.6%
	3 堺市	47.5%	25.4%

ウ) 育児休業期間の状況(令和5年度)

【男性職員】



【女性職員】



●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84.7%（対前年度比＋1.3%）、両休暇を合わせて5日以上取得した職員の割合が49.5%（対前年比＋1.3%）となっており、増加傾向にある。

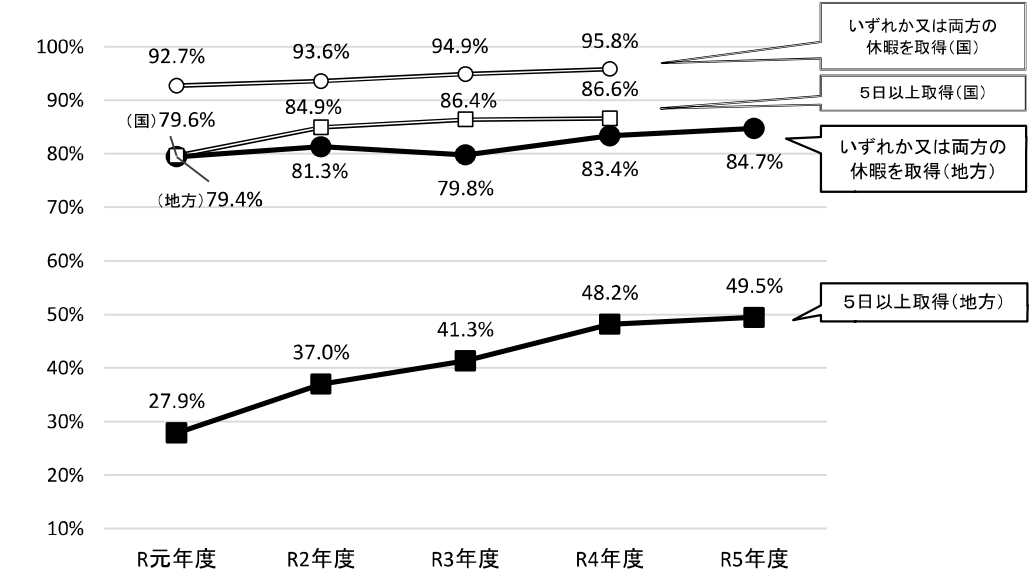
ア)配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況（令和5年度）

（単位：人）

令和5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
60,880 (100.0%)	48,506 (79.7%)	40,028 (65.7%)	51,586 (84.7%)	30,108 (49.5%)

※「令和5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5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。
※「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。
※「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。
※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



※国家公務員の最新公表値は、本資料公表時点でR4年度。

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	R5年度取得率	R4年度取得率
	1 福岡県	71.2%	67.8%
	2 京都府	70.6%	67.6%
	3 熊本県	70.5%	40.0%
	4 茨城県	65.4%	63.2%
	5 神奈川県	65.1%	63.8%
	6 群馬県	65.0%	74.5%
	7 北海道	64.1%	63.0%

指定都市	団体名	R5年度取得率	R4年度取得率
	1 岡山市	75.1%	64.4%
	2 仙台市	61.6%	58.3%
	3 新潟市	60.8%	67.2%
	4 広島市	60.1%	52.8%
	5 札幌市	59.6%	59.2%
	6 堺市	59.0%	61.8%
	7 川崎市	58.8%	45.7%

※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。

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	344本部
設定していない	376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：**47.8%** (344本部/720本部)

(2) 数値目標が設定済である344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	100%	85～100%未満	50～85%未満	50%未満	その他 (※)	小計
毎年度	7	-	1	11	2	21
令和6年度	3	3	11	43	0	60
令和7年度	17	18	75	103	4	217
令和8年度から令和12年度	5	7	13	20	1	46
小計	32	28	100	177	7	344

※ 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（育児休業取得率：令和7年までに50%、令和12年度までに85%）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：**20.4%**(147本部/720本部)

2 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

① 育休取得予定者の把握・共有

実施している	374本部 (51.9%)
実施していない	346本部 (48.1%)

② 管理職による面談

実施している	350本部 (48.6%)
実施していない	370本部 (51.4%)

③ 育休取得の勧奨・呼びかけ

実施している	414本部 (57.5%)
実施していない	306本部 (42.5%)

④ 部隊運用上の工夫

実施している	427本部 (59.3%)
実施していない	293本部 (40.7%)

⑤ その他の取組（例）

- ・職員の了解を得て、母子の状況等を全職員にメール周知し、自然に育児に関する話が生まれるような環境を醸成している。
- ・育休取得者の体験記を作成し、本部門内に共有を行うことで育休取得を促進している。
- ・管理職がイクボス宣言し、職場内に掲示することで、育休取得しやすい環境を醸成している。
- ・職員の階層別に育休制度に関する研修を行い、理解の促進に努めている。
- ・育休を取得していない者へアンケート調査を行い課題等を把握している。等