

A 1 - 1 3 6

5 年 保 存 ( 常 )  
(令和8年12月31日まで)

F N . A 1 - 2 - 3

鹿 務 第 2 1 4 8 号

令 和 3 年 1 1 月 8 日

各 部 長  
各 参 事 官 殿  
各 所 属 長

本 部 長

担当	企画第二係	TEL	
----	-------	-----	--

男性職員による育児休業等の取得促進について（通達）

少子高齢化等の社会構造の変化に伴い、女性の活躍推進に向けた男性の積極的な育児参画が求められており、「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）において、地方公務員の男性の育児休業取得率について、国家公務員や民間企業と同様、令和7年までに30%の成果目標が設定されている。

このような情勢を踏まえ、県警察においても、「「鹿児島県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画」の策定について（通達）」（令和3年3月31日付け鹿務第637号）において、出産補助休暇及び育児参加休暇（以下「男性職員の産休」という。）の取得率を100%、男性職員の育児休業の取得率を30%とする目標を掲げるなど男性職員の育児への参画を促進しているところであるが、例年、目標達成には至っておらず、特に男性職員の育児休業にあつては、平成30年度が0.5%、令和元年度が0.9%、令和2年度が1.0%と極めて厳しい状況にある。

よって、男性職員の産休及び男性職員の育児休業（以下「育児休業等」という。）の更なる取得促進を図るため、このたび、下記により推進することとしたので、各位にあつては、現状を強く認識し、全職員に対する周知徹底を図るとともに、これまで以上に育児休業等取得に向けた取組を強化されたい。

なお、本通達は令和3年11月8日から施行する。

記

## 1 趣旨

男性職員が家庭生活へ関わるために育児休業等を取得することは、女性職員の活

躍推進のために不可欠であり、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であることから、男性職員が育児休業等を取得する不安や抵抗感を軽減し、男女を問わず、全職員がその能力を最大限発揮できる職場環境を構築する。

## 2 所属長の責務

(1) 所属長は、幹部職員（男性職員を部下に持つ警部（同相当職を含む。）以上の警察職員及び警察署の課長職にある警部補（同相当職を含む。）の警察職員をいう。以下同じ。）に対し、対象職員（子の出生が見込まれる男性職員をいう。以下同じ。）への「両立支援面談の実施について（通達）」（令和3年11月8日付け鹿務第2149号。以下「両立支援面談制度」という。）に規定する面談（以下「面談」という。）を確実に実施させ、積極的に育児休業等を取得させるよう必要な指示及び助言を行うこと。この場合において、育児休業等については、対象職員による男性職員の産休の取得可能な期間にまとまった期間取得させるなどして、子の出生後1年後までの間に1か月以上取得させることが望ましいところ、これを踏まえつつ、各職員の個々の事情に最大限配慮することを優先すること。

なお、男性職員の産休については、取得可能な日数（出産補助休暇3日・育児参加休暇5日）を完全に取得させること。

(2) 所属長は、両立支援面談制度に規定する職員サポートシステムによるコミュニケーションシート（以下「コミュニケーションシート」という。）に登録された育児休業等の取得結果等を確認し、育児休業等が未取得の場合にあっては、幹部職員に対して、その理由を聴取するなど、必要な指示及び助言を行うこと。

(3) 所属長は、対象職員における育児休業等の取得結果について、その都度、警務部警務課長に報告すること。

なお、両立支援面談制度に規定する職員サポートシステムによる育児休業等にかかる取得結果の「確認処理」を行うことで、報告に替えるものとする。

## 3 警務部警務課の対応

警務部警務課は、所属から報告を受けた育児休業等の取得結果を確認し、取得予定と大きく異なるなど取得が低調な所属に対して、必要に応じて、指導及び助言を行うこと。

## 4 留意事項

(1) 本通達にあっては、対象職員の育児休業等の取得促進を図るものであるが、育児休業にあっては、子が3歳に達する日（以下「3歳未満の子」という。）まで取得することが可能であることから、適切な機会及び手段を通じて、3歳未満の

子を持つ男性職員を確実に把握すること。この場合において、両立支援面談制度により配偶者の職場復帰の時期に合わせた取得を検討するなど、当該職員の家庭環境に応じて、積極的な育児休業の取得を促すこと。

また、出生後、男性職員の産休が取得可能な期間内である場合にあつては、2を準用することとし、出生後、男性職員の産休の取得可能期間が過ぎている場合にあつては、2の(2)及び(3)を準用するとともに、当該対象職員の意向を尊重した上で、育児休業を取得させるものとする。この場合において、2の(2)及び(3)中にある「育児休業等」を「育児休業」に読み替えるものとする。

- (2) 育児休業等の取得促進にあつては、両立支援面談制度を適正に推進するなど、育児休業等を取得しやすい環境の構築等に資する取組の一層の推進を図ること。