

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
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

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、一般行政部門にあつては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行わ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)～

別紙1

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。

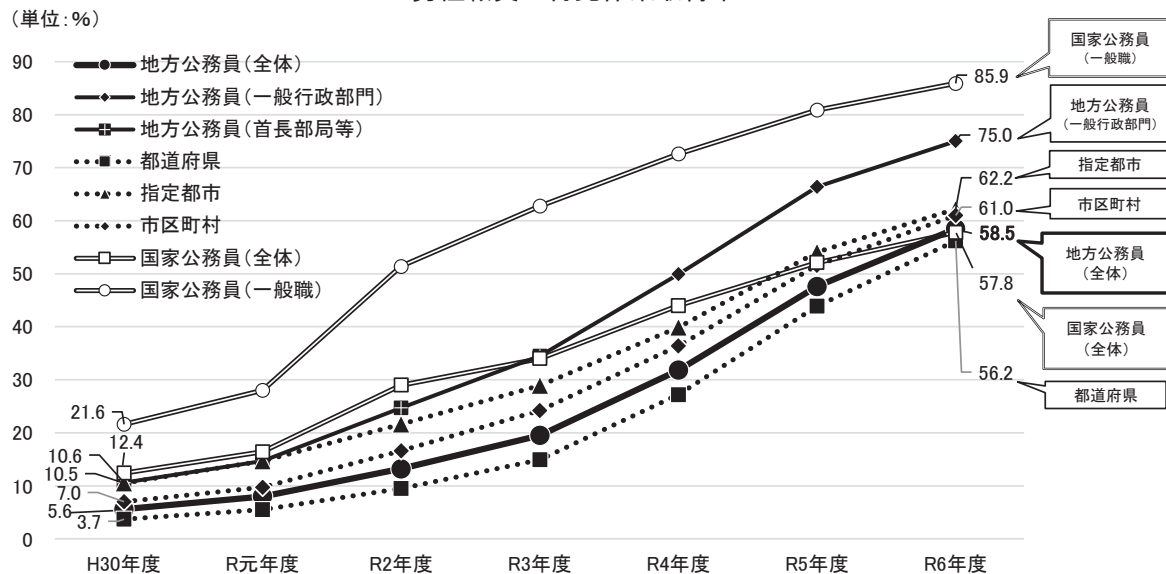
※参考：男性の育児休業取得率(最新公表値)
国家公務員(全体) 57.8% (令和6年度)
民間企業 40.5% (令和6年度)

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)】

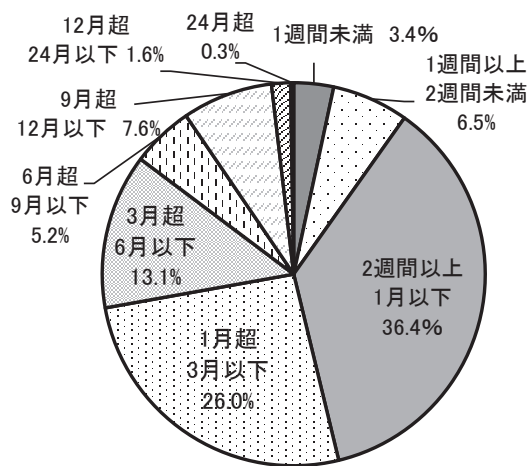
指定都市	団体名	R6年度 取得率	R5年度 取得率
	1 福岡市	107.4%	104.6%
	2 岡山市	90.5%	77.3%
	3 神戸市	80.9%	47.1%

【教育委員会部門(指定都市)】

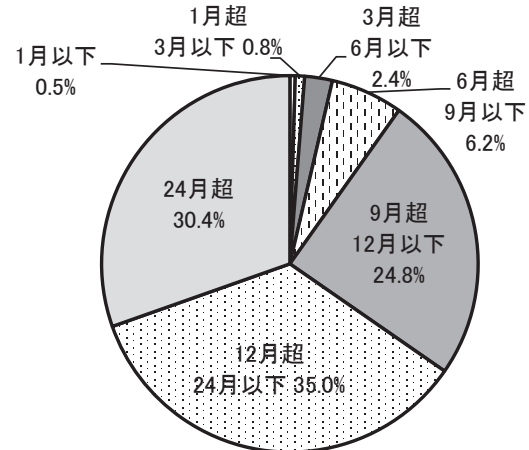
指定都市	団体名	R6年度 取得率	R5年度 取得率
	1 福岡市	101.0%	85.4%
	2 堺市	71.4%	47.5%
	3 岡山市	60.0%	42.6%

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。

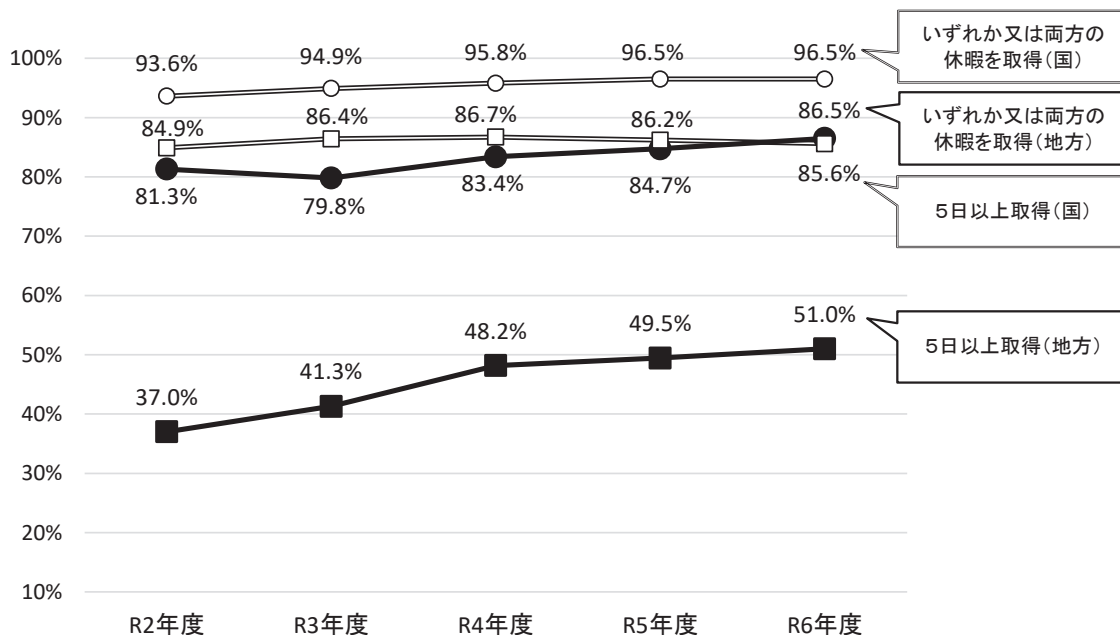
ア) 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況（令和6年度）

（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

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
○子育て・妊娠・出産関連休暇 ・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）。 ○"孫"関連休暇 ・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）