

かゆいところに手が届く！

- 多摩・島しょ自治体お役立ち情報 -

市町村職員が日頃の業務で感じている疑問や他の自治体や民間企業の動向など、知りたいと考えている事項について、東京市町村自治調査会が調査し、問題点や課題などを明らかにすることを目的に実施しています。

地方公務員における時間単位の年次有給休暇制度について

企画調査課　野津　真央（町田市派遣）

１．はじめに

（１）働き方の変遷

かつて、仕事においては、長時間働くことが熱意や責任感の表れと捉えられていた時代がありました。しかし、近年では、時間外勤務の常態化や低い休暇取得率は、職員の健康面だけでなく、仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）[1]を損なう要因として捉えられるようになっています。加えてWLBを保つことが難しい勤務環境は、職員の継続的な勤務を阻害し、人材の確保・定着という面からも課題として認識されています。

こうした状況を背景に、国では「働き方改革[2]」が進められてきました。具体的には、2019（平成31）年４月のいわゆる「働き方改革関連法[3]」施行に合わせたインターバル勤務制度の推奨や年次有給休暇の平均取得日数目標値設定、フレックスタイム制の拡充などが挙げられます。その結果、現在では、雇用者や労働者の働き方に対する意識にも変化が生じており、働く時間や場所を一律に定めるのではなく、仕事と生活を両立しながら能力を発揮できる、多様な働き方がより求められるようになってきています。

育児や介護、通院、自己啓発など、仕事以外にもさまざまな事情を抱えながら働くことが当たり前である令和の時代、人口減少と相俟って、働き方の選択肢が限られている職場では、人材の確保や定着が難しくなることも想定されます。地方自治体においても、職員１人ひとりの事情に応じて柔軟に働ける環境を整えることが、今後ますます重要となっていくと考えられます。

そういった意味では、勤務時間や勤務場所だけでなく、職員が必要なときに必要な単位で休むことができる休暇制度も、多様な働き方を支える重要な仕組みの１つと言えます。時代とともに働き方が変化する中で、休暇制度についても、WLBを維持し、人材の確保や定着の観点から、そのあり方を改めて考えることが求められています。

1　内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」において、WLBは「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活」と定義されている。（https://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html）（2026年９月１日確認）

2　厚生労働省は、「働き方改革」を「働く方一人ひとりが個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で『選択』できるようにすること」を目指す改革と位置づけている。（https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/study/roudousya_hatarakikatakaikaku.html）（2026年９月１日確認）

3　長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現を目指し、労働関連８法を改正する総合的な法律

（２）国家公務員における休暇制度の動向

近年、国家公務員の休暇制度では、職員１人ひとりの事情に応じた、より柔軟な働き方を可能とする見直しが進められています。例えば、2026（令和８）年４月１日に施行された「人事院規則15-14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正[4]」が挙げられます。本改正では、必要以上の公務離脱を回避し、公務の能率的運営を確保することを前提に、個人の事情に配慮した働き方を推進することを目的として「年次有給休暇を15分単位で取得できる」ようになりました。

また、2026年８月７日、個人の事情に応じて柔軟に働けるよう、理由を問わない年７日の無給休暇を新設する（2027（令和９）年４月１日施行）旨の人事院勧告[5]がなされました。

本勧告では、育児や介護に限らず、さまざまな事情を抱える職員が継続して活躍できるよう個人の事情に配慮した柔軟な働き方を推進していく必要があるとしています。その際、適切な行政サービスの提供を維持することを前提とし、以下の２点の効能を期待しています。

- 日単位で無給休暇を取得することにより、既存の休暇の付与日数を超えて勤務できない事情を有する職員へのセーフティネットとして機能
- 時間単位で無給休暇を取得することにより、フルタイム勤務の継続が一時的に困難となった職員が、一定の期間、短時間勤務を行うことが可能

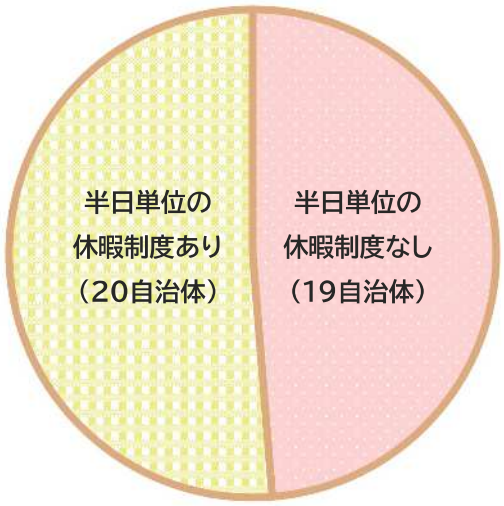
今回の人事院規則の改正や人事院勧告は、国家公務員に対するもので、そのまま地方公務員に適用されるものではありません。しかし、従来の「職員の疲労を回復させることを目的とした休暇制度」から「職員が勤務し続けられることを目的とした休暇制度」の制度拡充・新設の趣旨は、地方公務員にも通ずるものであり、また、地方公務員法第14条の情勢適応の原則を踏まえれば、今後、これらの国の動きなどに合わせて、休暇制度の見直しを検討する地方自治体もあるかと思われます。

２．多摩・島しょ地域自治体における年次有給休暇の状況 ～休暇単位に着目して～

地方公務員の休暇については、地方公務員法第24条第４項及び第５項に、「職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。」「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。」と規定されています。

今回、年次有給休暇の取得単位に着目し、多摩・島しょ地域自治体の条例及び条例規則の文献調査を行いました。

▼図表１　多摩・島しょ地域自治体における半日単位休暇の有無（N=39）

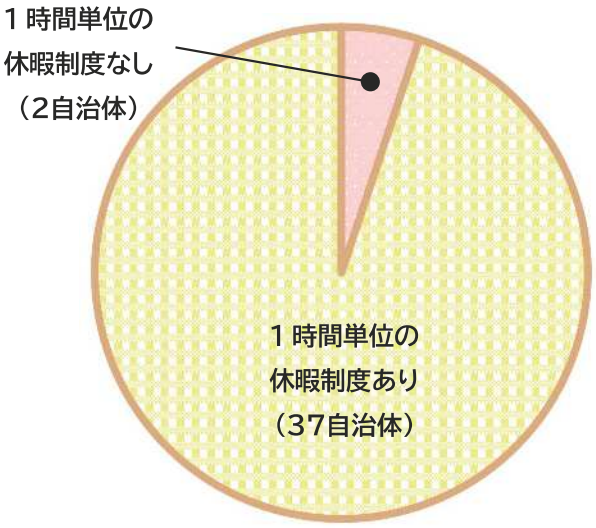


＜出典＞筆者作成

4　人事院「新たに公布された人事院規則の概要」（https://www.jinji.go.jp/seisaku/kisoku/kaisei/kaisei_kisoku/fy2025/gaiyou_15-14-45.html）（2026年９月１日確認）

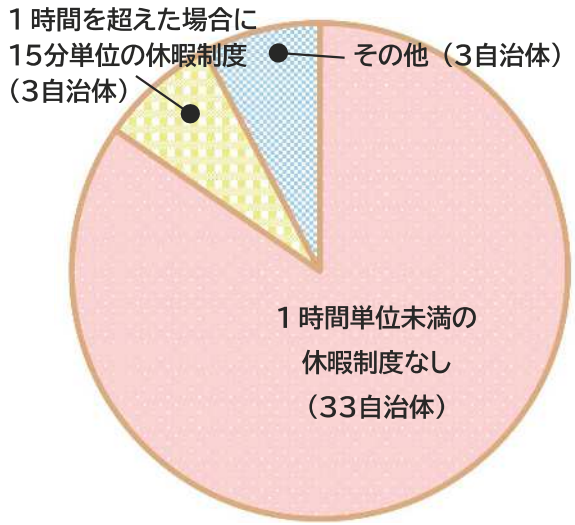
5　人事院「令和８年　人事院勧告・報告　報告文・勧告文」（https://www.jinji.go.jp/content/000017811.pdf）（2026年９月１日確認）

▼図表２　多摩・島しょ地域自治体における１時間単位休暇の有無（N=39）



＜出典＞筆者作成

▼図表３　多摩・島しょ地域自治体における１時間単位未満の休暇の有無（N=39）



＜出典＞筆者作成

図表１のとおり、多摩・島しょ地域自治体において、半日単位（午前休暇・午後休暇）の年次有給休暇制度を採り入れている自治体は20自治体・51.3%でした。また、図表２のとおり、１時間単位の年次有給休暇制度を採り入れている自治体は37自治体・94.9%でした。更に、図表３のとおり、１時間単位未満の単位の年次有給休暇制度を採り入れている自治体は６自治体・15.4%でした。

以上のことから、多摩・島しょ地域自治体において、１時間単位未満の年次有給休暇制度を採り入れている自治体は少数派ということが分かりました。

３．あきる野市の事例

多摩・島しょ地域自治体において、数少ない１時間単位未満の単位の年次有給休暇制度を採り入れているあきる野市の事例を紹介します。

▼図表４　東京都（島しょ地域除く）におけるあきる野市位置図



＜出典＞あきる野市ウェブサイトを基に筆者作成

（１）あきる野市の紹介

あきる野市は、都心から40～50キロメートル圏に位置する人口78,504人[6]の自治体です。秋川と平井川の２つの川を軸として市街地が形成されており、1931（昭和６）年に、市の草花丘陵で発見されたトウキョウサンショウウオをモチーフにしたキャラクター「森っこサンちゃん」がいます。

▼図表５　森っこサンちゃん



＜出典＞あきる野市提供

6　2026年７月１日現在

あきる野市は、1995（平成７）年に秋川市と五日市町が合併して誕生しました[7]。この合併時に職員数が増員したことなどを背景に採用数の調整を行った結果、40代・50代の職員が比較的少なく、30代の職員が多いという特徴的な年齢構成となっています。こうした30代を中心とした子育て世代の職員が多く在籍する状況下において、あきる野市では職員の事情に合わせた年次有給休暇制度の活用が進んでいます。

（２）年次有給休暇の単位

あきる野市では、１時間を超えて年次有給休暇を取得する場合、15分単位で取得できる制度（以下「15分単位の休暇」という。）を設けています。具体的に言うと、１時間以上の取得について、１時間15分、１時間30分、１時間45分…というように15分単位で取得できる仕組みです。

▼図表６　あきる野市における年次有給休暇の単位について記載されている条例規則（抜粋）

（年次有給休暇の単位）
第10条　年次有給休暇は、1日を単位として与える。ただし、職務に支障がないと認めるときは、半日又は１回につき１時間以上をもって15分を単位として与えることができる。
３　１時間以上をもって15分を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合は、７時間45分をもって１日とする。

＜出典＞あきる野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則

（３）15 分単位の休暇制度導入の背景

あきる野市では2010（平成22）年４月に、15分単位の休暇の仕組みを導入しました。背景には、人事院勧告[8]及び東京都人事委員会勧告[9]に準じて、職員の勤務時間が、８時間から７時間45分に短縮され、それに伴って、休息時間[10]が廃止されたことにありました。勤務時間の変更に伴い、それまでは昼休みは、45分間の休憩時間に加えて15分間の休息時間が設けられていましたが、これが１時間の休憩時間となりました。

あきる野市では、この変更に合わせ、15分単位で年次有給休暇を取得できるように「あきる野市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則」を改正しました。午後の勤務時間が４時間15分（13時～17時15分）となったため、例えば、午後に休暇を取得する際に、15分単位で勤務時間に合わせて柔軟に休めるようにすることが理由の１つでした。

当時、本制度の導入に際して、１時間を超えて年次有給休暇を取得する場合に、15分単位で取得できる柔軟な運用を歓迎する声がありました。現在に至るまで本制度が15年以上長く運用される中で、職員にとって自然な仕組みとして定着しています。

（４）15 分単位の休暇制度利用状況

15分単位の休暇は、子育てや介護、通院など、短時間の対応が必要となるさまざまな場面で利用されています。特に多いものとしては、子どもに関する用事への対応が挙げられ、病院への付き添いや学校の三者面談などの際に利用されています。そのほか、介護の付き添いやデイサービスへの対応、職員自身の通院など、利用場面は多岐にわたります。

7　あきる野市「秋川市・五日市町合併の記録」（https://www.city.akiruno.tokyo.jp/0000001165.html）（2026年９月１日確認）

8　人事院「平成20年人事院勧告」（https://www.jinji.go.jp/seisaku/kankoku/archive/h20/h20_top.html）（2026年９月１日確認）

9　東京都人事委員会「平成 20 年人事委員会勧告等の概要」（https://www.saiyou.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/saiyou/20_00_gaiyou）（2026 年９月１日確認）

10　勤務時間中に与えられる短時間の作業休止時間のこと。勤務時間（給与が支払われる時間）として扱われる。勤務中における軽度の疲労を回復し、公務能率の維持・向上を図るために設けられていた。

▼図表７　あきる野市における１日の勤務時間（15 分単位の休暇制度導入前・後）



＜筆者作成＞

また、勤務時間の途中で職場を離れる「中抜け」についても、特別な取得要件は設けられておらず、15分単位の休暇を利用して取得することができます。中抜けをする場合も、特別な業務調整を行う必要はなく、１日単位の休暇を取得する場合と取扱いに大きな違いはありません。利用する職員には、子育て世代が多いことも特徴です。15分単位の休暇は、こうした子育て世代の職員が子どもの用事などのために必要な時間だけ休暇を取得する際にも利用されています。

実態としては、年次有給休暇を１日単位で取得するケースが最も多いと考えられますが、取得の仕方は、職員の世代や家族・本人の事情によっても異なります。また、15分単位の休暇については、制度単独の利用実績を示す具体的なデータがないため、利用頻度や年次有給休暇の取得促進への効果を一律に評価することは難しい状況です。

（５）今後の展望

15分単位の休暇制度だけが、あきる野市の特徴的な休暇制度という訳ではありません。休暇制度そのものは、他の自治体と同程度のものといえます。

15分単位の休暇制度が職員の定着にどの程度効果を及ぼしているかについては、相関性を示すデータがないため一概に言えません。あきる野市としては、仮に15分単位の休暇制度がなくなったとしても、それだけで定着率が変わるほどの影響はないのではないかと考えています。

そのため、あきる野市では、採用活動において、15分単位の休暇制度を積極的にPRしてきませんでした。特色のある制度として捉えておらず、あきる野市の職員にとっては制度そのものが既にごく当たり前のものとなっています。

現在は、15分単位の休暇そのものを更に拡充するというよりも、育児や介護等を行う職員に対して、早出・遅出勤務等の柔軟な勤務時間を導入することなどを含め、職員がさまざまな事情を抱えながら働き続けられる勤務環境の整備について検討を続けています。

４．　おわりに

本稿では、多摩・島しょ地域自治体における年次有給休暇の取得単位の状況とともに、1時間を超えて年次有給休暇を取得する場合、15分単位で取得できるあきる野市の事例を紹介しま

した。

休暇制度は、職員の心身の休養を確保する重要な制度です。職員の働き方や生活を取り巻く環境が変化する中においては、休暇制度についても、従来の制度を維持するだけではなく、実際の勤務実態に応じて柔軟に見直していくことが求められます。

あきる野市の事例では、職員にとって日常的な仕組みとして定着していることからも、休暇制度のあり方を考える際には、制度そのものの目新しさだけでなく、職員が実際にどのような場面で休暇を必要としているのか、現在の勤務時間や勤務形態と制度が適合しているのかといった視点が重要になります。

また、休暇制度の効果を、年次有給休暇の取得日数や職員の定着率などの数値だけで捉えることは容易ではありません。一方で、子どもの学校行事や通院、介護など、単位時間を柔軟に設定し、必要な時間に合わせて休暇を取得できることは、職員にとって１つの選択肢となります。

今後、地方自治体が持続可能な行政運営を実現していくためには、職員１人ひとりが、それぞれの事情に応じて働き方を調整できる選択肢をどれだけ用意できるかという視点から、勤務環境を考えていくことが重要です。休暇の取得単位を柔軟にすることに加え、時差勤務やフレックスタイム制、週休３日制など、さまざまな仕組みを組み合わせることで、職員がそれぞれの事情を抱えながらも働き続けられる環境の実現につながる可能性があります。

休暇制度は、職員の働き方を一律に変えるものではなく、必要なときに必要な方法を選択できるよう、働き方の「幅」を広げるものと捉えることができます。各自治体において、それぞれの職場の実情や職員のニーズを踏まえながら、こうした選択肢をどのように増やしていくかを検討することが、これからの休暇制度を考える上で１つの視点となるでしょう。

本稿が、多摩・島しょ地域自治体において、これからの職員の働き方や休暇制度のあり方を考える際の一助となれば幸いです。

地方公務員の新勤務時間・休日・休暇＜第１次改訂版＞、小原昇・小川友次一般財団法人地方自治研究機構　全国自治体例規集（https://www.rilg.or.jp/htdocs/main/zenkoku_reiki/zenkoku_link.html#13）（2026 年 8 月 31 日確認）

