

# 地方公共団体における女性活躍推進に向けた 取組状況等について



総務省

令和6年4月25日

総務省自治行政局公務員部

# 目 次

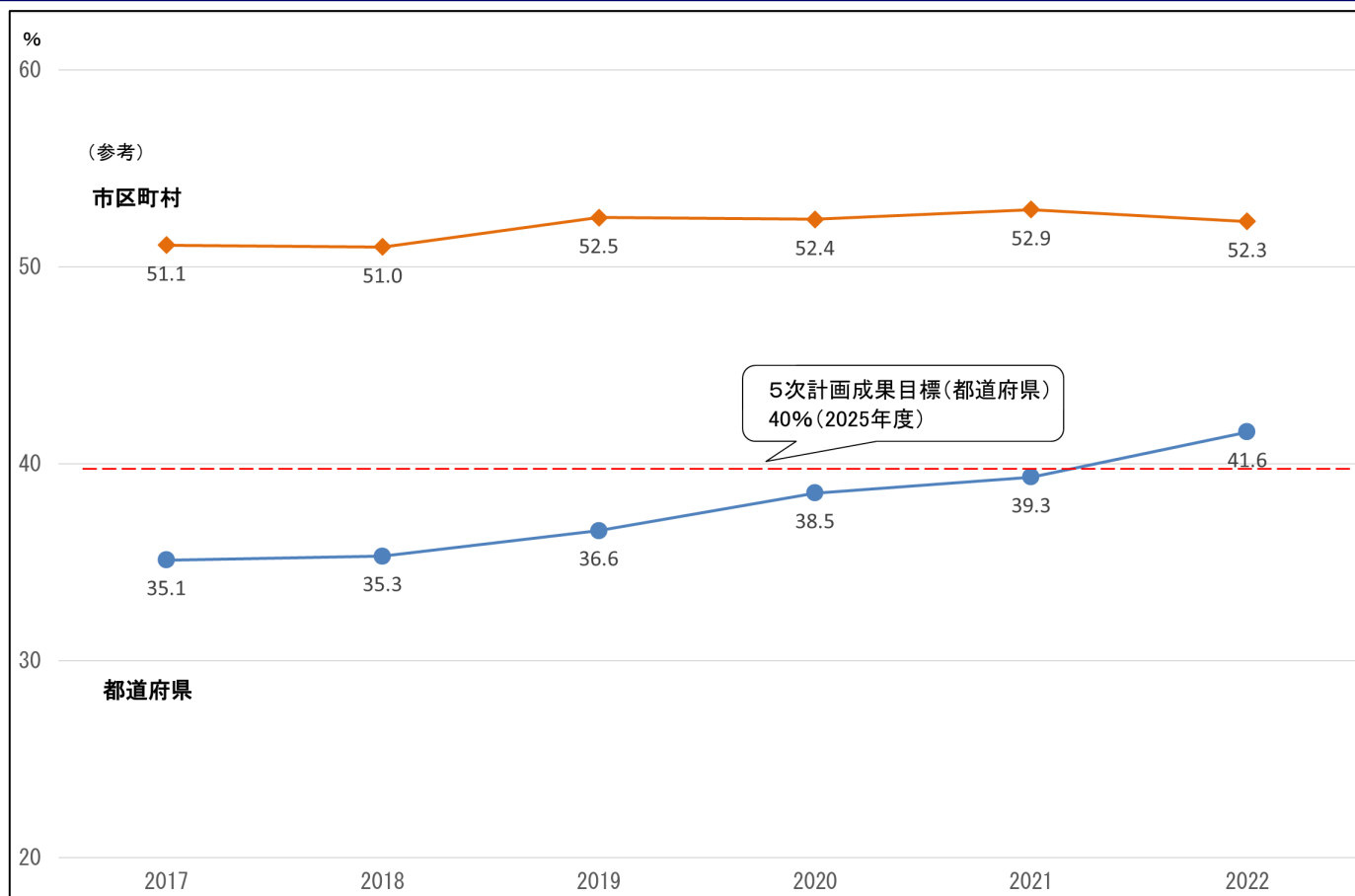
1. 地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大等に向けた取組状況 . . . 1
2. 地方公共団体における働き方改革の取組状況 . . . 7

# 1. 地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大に向けた取組状況

## 地方公共団体における女性職員の採用・登用の現状

### ① 採用者に占める女性の割合

都道府県の採用者に占める女性の割合について、2017年より年々増加し、2022年には、5次計画成果目標の40%を超える成果が見られたところであり、引き続き、女性職員の採用に向けた取組を実施していく。



都道府県：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

市区町村：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（採用者数は2016年度から調査）

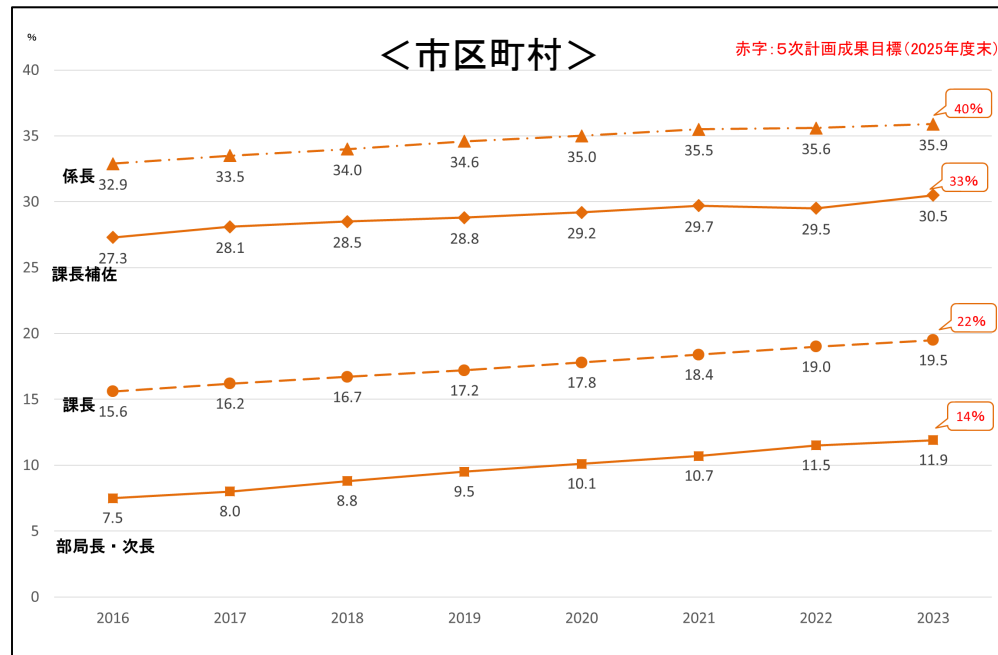
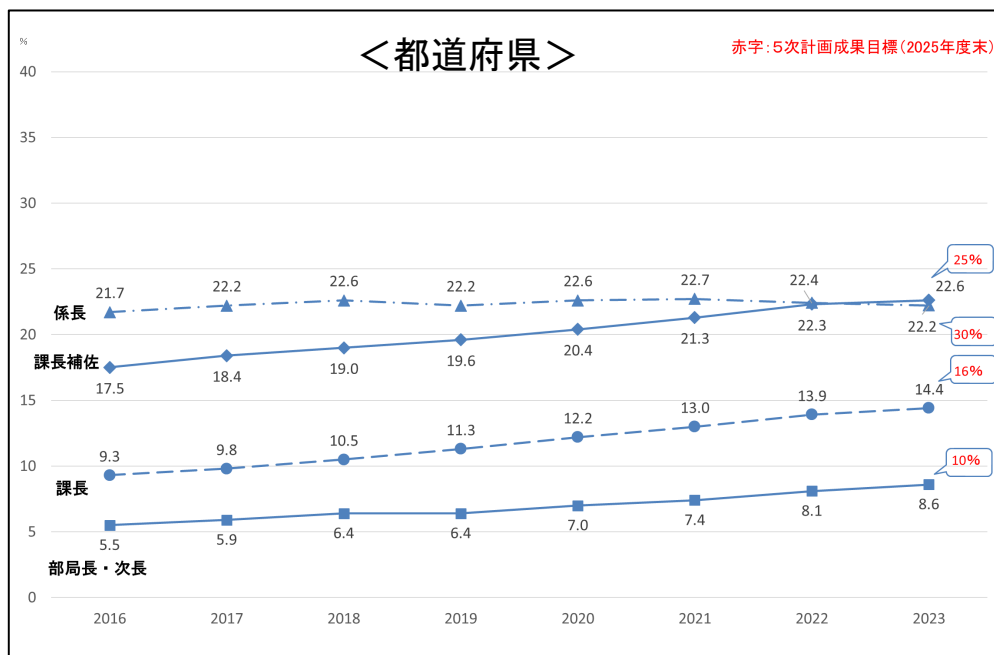
## ② 各役職段階に占める女性の割合

### 【現状と課題】

- 各役職段階に占める女性の割合について、全体的に見れば上昇傾向にあるが、各役職段階での成果目標達成のために一層の取組が必要となる。

### 【取組】

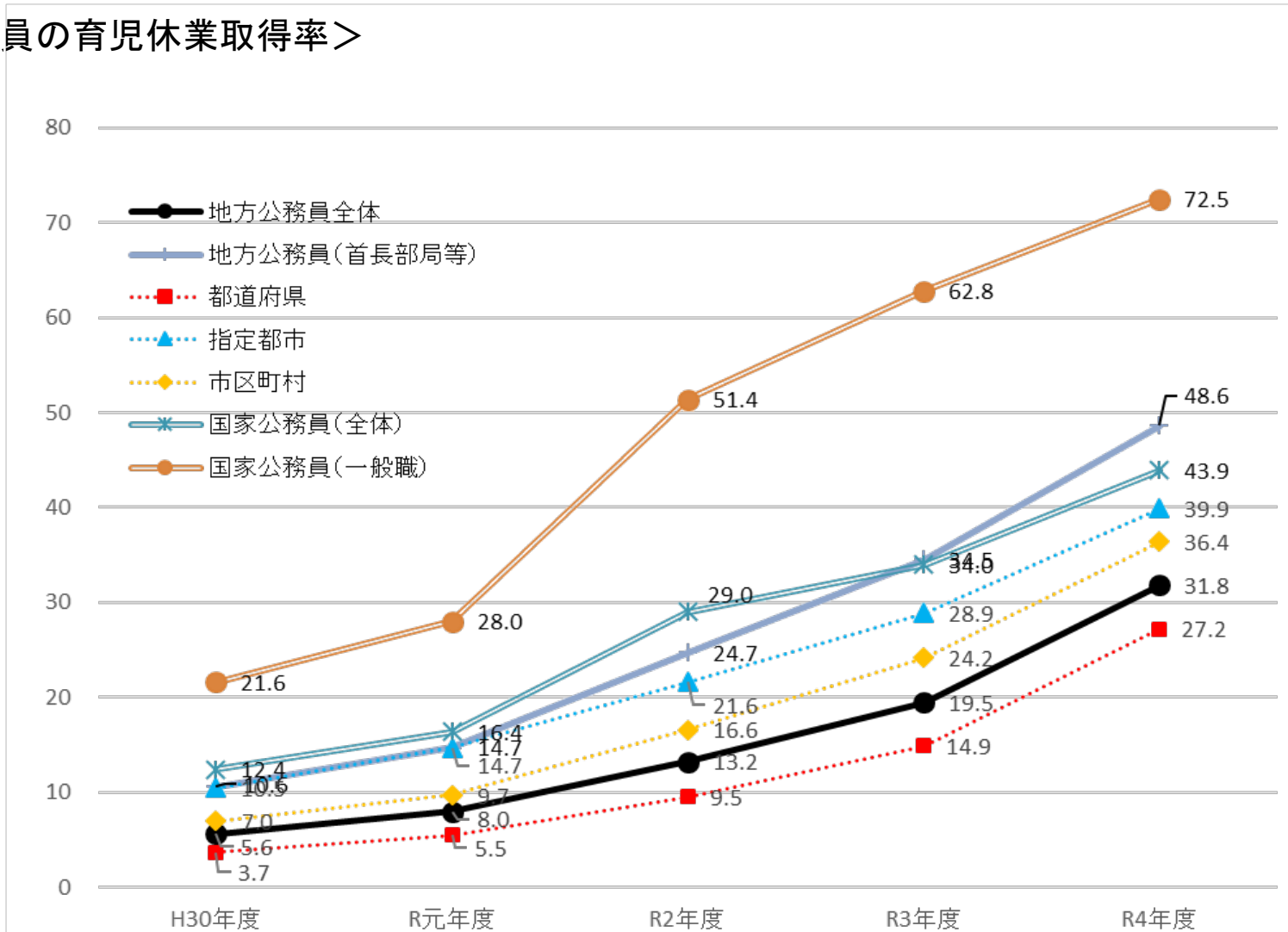
- 地方公共団体における女性職員の活躍を進めるため、総務省としては、地方公共団体の人事管理上の工夫や男性職員を含めた働き方改革などを後押していくための取組が必要。



内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

# 地方公共団体における男性職員の育児休業取得の現状

## <男性職員の育児休業取得率>



内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」  
人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」  
総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

## 総務省における取組

- 地方公共団体に対して、女性の積極的な採用、女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組を紹介する先進的な取組などをまとめたガイドブック、両立支援制度への理解を深めるための冊子、ロールモデル職員を紹介する事例集による情報提供のほか、女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や女性地方公務員の人材育成を実施するなど、地方公共団体の取組を支援。

### 女性活躍・働き方改革の推進に関する調査研究の実施

- ◆地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック（令和5年4月）



地方公共団体における女性活躍に関する課題や各団体の取組事例を紹介

### 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度に関する理解を深めるための冊子の作成

- ◆地方公務員両立支援パスポート（令和4年6月）



地方公共団体における両立支援制度の解説や育児休業を取得した職員等の座談会について紹介

### ロールモデル職員を紹介する事例集の作成

- ◆女性地方公務員のワークスタイル事例集（令和3年3月）



地方公共団体に活躍する女性職員の仕事の取組方等を紹介

### 女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や情報提供等の実施

女性職員の活躍や働き方改革の推進に取り組む地方公共団体を支援すべく、大学教授等の専門家を地方公共団体に派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行う。演題例：「女性職員の活躍推進と働き方改革」、「ワークライフバランスの実現と男性から見る多様性推進」

### 女性地方公務員の人材育成を推進

自治大学校における女性向け幹部登用研修をはじめとする各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施。

## (参考) 具体的な取組例 (ガイドブックより)

### ① 埼玉県

- ・ 女性職員が将来的に管理職として必要になる知識を培えるよう、若手のうちから県庁全体が見渡せる部署等、キャリア形成に資する人事異動を積極的に実施し、令和4年度からは本庁全ての部局に女性の課長を配置
- ・ 組織における役割、社会環境の変化に伴う働き方等を学ぶ「女性職員のためのキャリアデザイン研修」や、今後の働き方に備えたキャリア形成について考える機会を提供する「育児休業等復帰研修」を実施
- ・ 女性職員の活躍を阻む潜在化した見えない障壁を打破するため、知事をはじめとする幹部職員自らが女性活躍に向けた職員向けのメッセージを発信

### ② 神戸市

- ・ 上司が育児休業取得対象職員に対し育児休業等の取得希望や復帰後の働き方に関する面談を実施することを義務化し、育休中の職員と育休復帰1年以内の職員を対象に交流会を実施するなど、育休前・中・後でのフォロー体制を強化
- ・ 出産・育児の影響等による経験不足を補うため、女性係長級職員を現所属にて1つ上の役職である課長級へ登用する取組を実施
- ・ 昇任を前向きに捉えられるよう、結婚・出産といったライフイベントに重なる場合が多い係長への昇任試験を廃止し、職員の負担を軽減

### ③ 豊中市

- ・ 女性を含め幅広く多様な人材を採用するため、業務内容や職場の雰囲気等を紹介し、働く姿を想像させる採用サイトを開設
- ・ ベテラン職員が自らの経験や仕事の価値観を語る「キャリアアップ講座」や、育休から復帰して間もない職員を対象としたキャリア研修、他団体と交流できる外部研修など、性別や役職を問わず、キャリアプランを描く機会を複数用意
- ・ 育休を取得したことで管理職への昇任に必要な経験年数を満たさない場合でも、意欲・能力がある職員については「特別内申」により昇任が可能となるよう制度を見直し

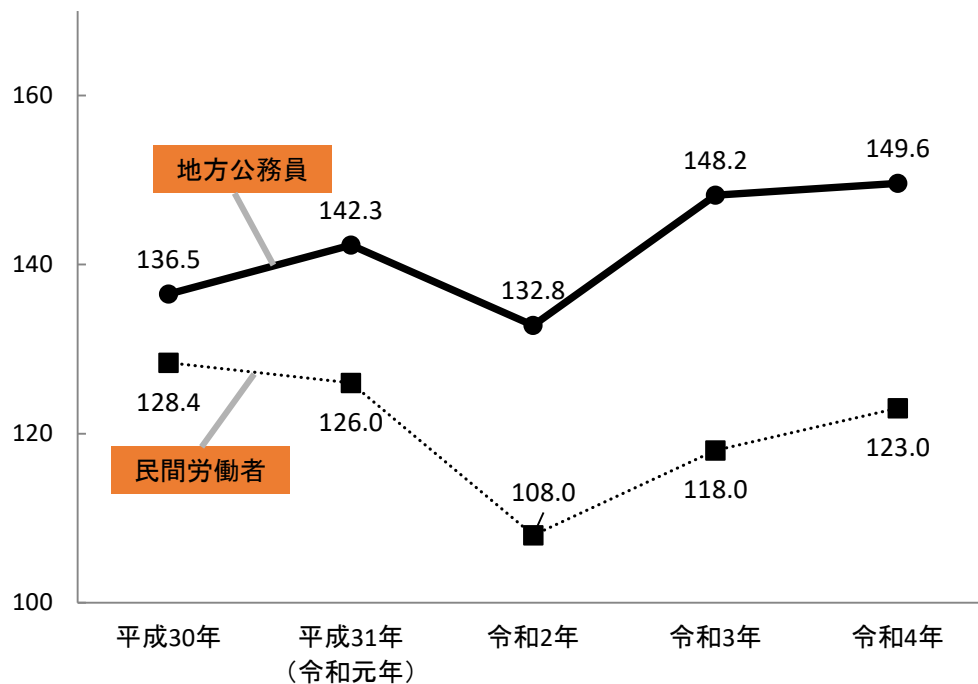
## 2. 地方公共団体における働き方改革の取組状況

### 時間外勤務の状況

- 直近5年間の時間外勤務の時間数の動向を見ると、地方公務員は年間・月間いずれについても、令和2年度に一度減少するものの、全体的には少しずつ時間外時間数が増加しており、また、民間労働者を上回る時間数となっている。

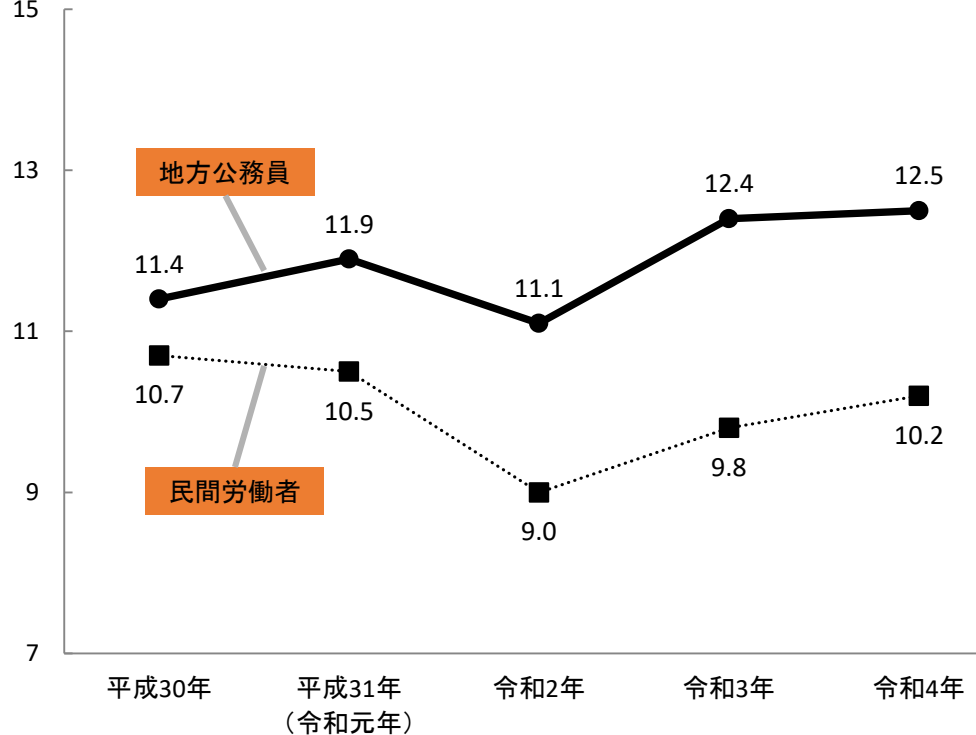
■ 時間外勤務の時間数の状況(年間)

(時間)



■ 時間外勤務の時間数の状況(月間)

(時間)

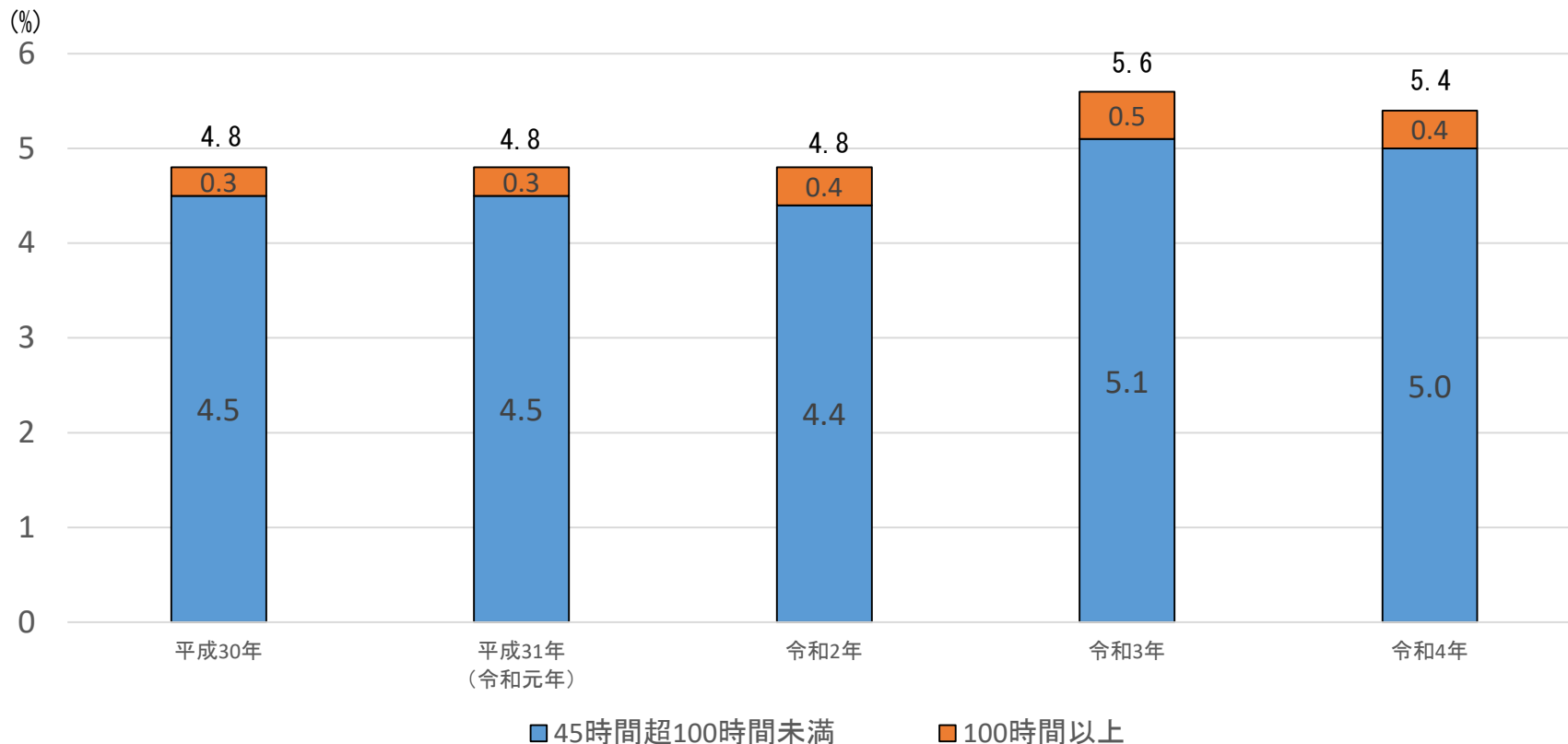




# 地方公務員の時間外勤務の状況

- 地方公務員の時間外勤務について個人別にみると、時間外勤務が月45時間を超える職員の割合は令和4年度で全体の5.4%となっており、約20人に1人が月45時間を超える長時間勤務を行っている。
- 直近5年間の動向を見ると、時間外勤務が月45時間を超える職員の割合は、令和2年度までは同割合で推移していたが、令和3年度以降は5%を上回る水準となっている。

## ■ 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員の状況



# 時間外勤務の上限規制制度

※「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の更なる推進について（通知）」（令和5年総行公第139号・総行安第59号）における主な助言事項を抜粋

- 地方公務員については、その業務の性質上、公務のために臨時の必要がある場合や災害その他避けることのできない場合に、職員に上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが可能な制度となっている。
- 上限時間を超えた時間外勤務を命ずることが想定されている状況にあるからこそ、時間外勤務の事後の要因の整理・分析・検証や長時間勤務者に対する医師による面接指導など、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用が重要となってくる。
- こうした認識のもと、制度を厳格に運用していく必要がある。

## 1. 時間外勤務の上限規制の実効的な運用について（概要）

### 適切な勤務時間の把握

- 令和5年4月1日時点で473団体（26.5%）が、職員本人からの自己申告のみにより勤務時間の管理を実施。
- ⇒ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎とした勤務時間の把握について、速やかな実施方策の検討を各団体に助言している。

### 他律的部署の指定

- 例外の上限時間を定めているにもかかわらず、あらかじめ他律的部署の指定を行わないことで上限時間を事前に明らかにしていないケースや、他律的部署の範囲を必要最小限のものとし、長時間勤務に備えてあらかじめ全ての部署を他律的部署として振り分けるケースなど、不適正な運用が一部団体でなされている。
- ⇒ 他律的部署の指定に関し必要な措置を適切に講じ、上限規制制度を厳格に運用することを各団体に助言している。

### 時間外勤務の要因の整理・分析・検証等

- 令和5年4月1日時点で時間外勤務の上限規制制度を導入している団体のうち65団体（3.6%）が要因の整理分析等の規定を整備していない。また、要因の整理分析等を実施している団体であっても、113団体（9.1%）が時間外勤務の要因の整理分析等に必要個々の職員についての記録を、182団体（14.7%）が当該記録の活用を行っていない状況にある。
- ⇒ 個々の職員の時間外勤務に関する記録を作成するとともに、当該記録を活用し、適切に情報を収集した上で、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を実施するなど必要な措置を適切に講じるよう各団体に助言している（※）  
また、その要因の整理・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組むことについても、助言している。
- ※ 令和5年度においても、要因の整理・分析・検証等に関する好事例集を取りまとめている。

# 時間外勤務の上限規制制度

※「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の更なる推進について（通知）」（令和5年総行公第139号・総行安第59号）における主な助言事項を抜粋

## 2. 健康確保措置の実効的な運用

### 長時間勤務者に対する医師による面接指導

- 令和5年4月1日時点で、実施対象であるにもかかわらず実施されなかった理由として、「面接指導を受けることを通知勧奨したが、反応が無かった又は職員自身が必要ないと判断した」が最も多い37.2%であった。
- ⇒ 面接指導を効果的に実施している取組事例を示し、これらを参考に、地域の実情に応じて医師による面接指導を確実に行っていただくことなどを各団体に助言している。

### ストレスチェック等によるメンタルヘルス対策

- ⇒ 長時間勤務等によるメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するために、ストレスチェックを全ての職員に実施するほか、その実施結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に積極的に活用するよう各団体に助言している。
- また、全庁的な取組体制で、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じた対応を、計画的かつ継続的に講じることが重要であることから、メンタルヘルス対策に関する計画の策定等を通じて、対策を着実に実施することなどを各団体に助言している。

## 3. 人事委員会等における労働基準監督機関としての職権の行使

- ⇒ 人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）におかれては、労基法、安衛法等の適用状況を把握し、勤務時間及び休暇等勤務条件並びに安全衛生管理体制について、適切に指導・監督を行っていただきたいことを各団体に助言している。

# 地方公共団体におけるテレワークの推進について

## テレワーク導入の意義

- ① 職員一人ひとりが多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札
- ② 業務の効率化が図られることで行政サービスの向上にも効果
- ③ 災害時や感染症の流行時における行政機能維持のための有効な手段

## テレワークの導入状況(令和5年10月1日現在)

- 地方公共団体におけるテレワークの導入状況は、都道府県及び指定都市では全団体に導入されているが、市区町村では1,035団体(60.1%)と、約4割の団体が未導入。  
特に、小規模の市町村において導入を進めることが課題。

	導入	未導入	導入を検討	導入予定なし・未定
都道府県 [47]	47 (47) 100% (100%)	0 (0) 0% (0%)		
指定都市 [20]	20 (20) 100% (100%)	0 (0) 0% (0%)		
市区町村 [1,721]	1,035 (1,083) 60.1% (62.9%)	686 (638) 39.9% (37.1%)	66 3.8%	620 36.0%
301名以上 [553]	448 (491) 81.0% (87.1%)	105 (73) 19.0% (12.9%)	28 5.1%	77 13.9%
101名以上 300名以下 [677]	419 (426) 61.9% (62.6%)	258 (254) 38.1% (37.4%)	24 3.5%	234 34.6%
100名以下 [491]	168 (166) 34.2% (34.8%)	323 (311) 65.8% (65.2%)	14 2.9%	309 62.9%
合計 [1,788]	1,102 (1,150) 61.6% (64.3%)	686 (638) 38.4% (35.7%)	66 3.7%	620 34.7%

- ※ 上段は団体数、下段は割合  
※ ( ) 内は前回調査(令和5年10月1日現在)の数値  
※ 「導入」には「試験的・実験的に導入」を含む。  
※ 「市区町村」は、一般行政職員数別に分類し内訳を表示

# 地方公共団体におけるテレワークの推進について

<導入していない理由（上位5項目）> ※複数回答可

- ・ 多くの職員がテレワークになじまない窓口業務等に従事している (76.4%)
- ・ 情報セキュリティの確保に不安がある (70.0%)
- ・ 電子決裁ができない (62.1%)
- ・ テレワーク導入のためにコストがかかる (61.1%)
- ・ 職員の労務管理が難しい (60.2%)

## 総務省の支援策

### 財政支援

令和2年度から、地方公共団体における職員向けテレワークの導入に係る経費（※）について、特別交付税措置を実施（措置率:0.5）

（※）ICT機器導入に係る費用、ソフトウェア費用等

### 情報提供

地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き（令和3年4月）や、市町村におけるテレワーク導入事例集（令和5年4月）を作成・配布

### 人的支援

テレワーク導入について専門家（テレワークマネージャー）が無料でアドバイスを実施

（令和4年度より厚生労働省の関連事業と一体的に運用）