

地方公共団体における女性職員の活躍・ 働き方改革の推進

平成30年11月1日

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室

女性地方公務員の活躍に係る成果目標等

女性地方公務員の採用・登用の現状

	採用者に占める女性の割合	本庁課長相当職に占める女性の割合	男性の育児休業取得率
都道府県	35.3% (H28年度末現在)	9.8%(H29.4現在)	3.6%(H28年度末現在)
市町村 (指定都市)	— (43.9% (H28年度末現在))	16.2% (H29.4現在) (15.0%(H29.4現在))	
(参考)国家公務員	33.4% (H29.4現在)	4.4%(H29.7現在)	8.2%(H28年度末現在)

成果目標 (H32年度末。第4次男女基本計画)



	採用者に占める女性の割合	本庁課長相当職に占める女性の割合	本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	本庁係長相当職に占める女性の割合	男性の育児休業取得率
都道府県	40%	15%	25%	30%	13%
市町村	—	20%	30%	35%	

➤ ①人事管理面での変革、②男性職員を含めた働き方改革を車の両輪とした取組が必要

- ①女性が子育てを行いつつ管理職として活躍できる新しい人事管理・昇進モデルの形成
- ②男性が育児等の家庭責任を果たすことができるような働き方の改革
 - ・時間外勤務の縮減・年休取得の促進
 - ・柔軟な働き方の推進 (フレックスタイム制、テレワーク等)
 - ・男性の育児休業取得促進 など

➤ 総務省としての取組

- 戦略的な広報・情報発信の充実
 - ・先進的な取組事例の紹介
 - ・地方公共団体間のネットワークづくりや意見交換の促進
- 女性活躍・働き方改革推進のための実践的取組手法について調査研究 (専門的知見を持つ事業者への委託事業)
- 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の実施
 - ・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

女性地方公務員の活躍・働き方改革推進に向けた総務省の支援

女性地方公務員の活躍・働き方改革推進に向けた戦略的広報・情報発信

○「女性活躍加速のための重点方針2017」（平成29年6月6日 全ての女性が輝く社会づくり本部決定）

地方公務員については、特定事業主行動計画に基づく各地方公共団体の主体的かつ積極的な取組を支援するため、**戦略的広報・情報発信**として次に掲げる施策等を実施する。

- 女性職員活躍及び働き方改革（以下「女性職員活躍等」という。）に取り組む地方公共団体の職員が、**各団体に共通する課題や取組状況について意見交換等を行う場**を設置するとともに、**女性職員活躍等の推進方策に関する調査研究**を行い、各団体の参考に資する具体的・実践的な取組手法を取りまとめる。
- 女性職員活躍等に係る**先進的な取組事例**に加え、育児等の家庭生活と仕事を両立しながらキャリアアップを図り、管理職員として活躍するロールモデル職員や、いわゆる「イクメン職員」・「イクボス職員」に関する情報の収集及び提供を行う。

また、**自治大学校における女性向け幹部登用研修**や、各種研修課程での「**女性活躍・働き方改革**」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る**地方公務員の意識改革・人材育成を推進**する。

○「女性活躍加速のための重点方針2018」（平成30年6月12日 全ての女性が輝く社会づくり本部決定）

女性職員活躍等に係る**先進的な取組事例**を発信するほか、**地方公共団体の職員間のネットワーク形成及び意見交換を促進**するとともに、**女性職員活躍等に向けた実践的な取組手法についての調査・研究**を通じ、地方公共団体における**取組状況のフォローアップ**（好事例の横展開、新たに生じた課題に対する対応策の検討）等を行う。

また、**自治大学校における女性向け幹部登用研修**や、各種研修課程での「**女性活躍・働き方改革**」に関する講義の実施等を通じ、男女を問わず将来幹部となり得る**地方公務員の意識改革・働き方改革・人材育成をより一層強化**する。

さらに、トップのコミットメントの拡大を図るため「**輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会**」への賛同を始め、**自治体首長への働き掛けをより一層強化**する。

戦略的広報・情報発信の主な取組

事業名	事業概要
女性地方公務員活躍・働き方改革の推進に関する調査研究事業	民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的方策について調査研究（下記協議会と連携）
女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会	地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法等を検討する場
女性地方公務員活躍・働き方改革に係る先進事例集	地方公共団体における女性職員活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例や、仕事と家庭を両立しながら活躍するロールモデル職員を紹介する事例集

1 長時間勤務の是正等の働き方改革

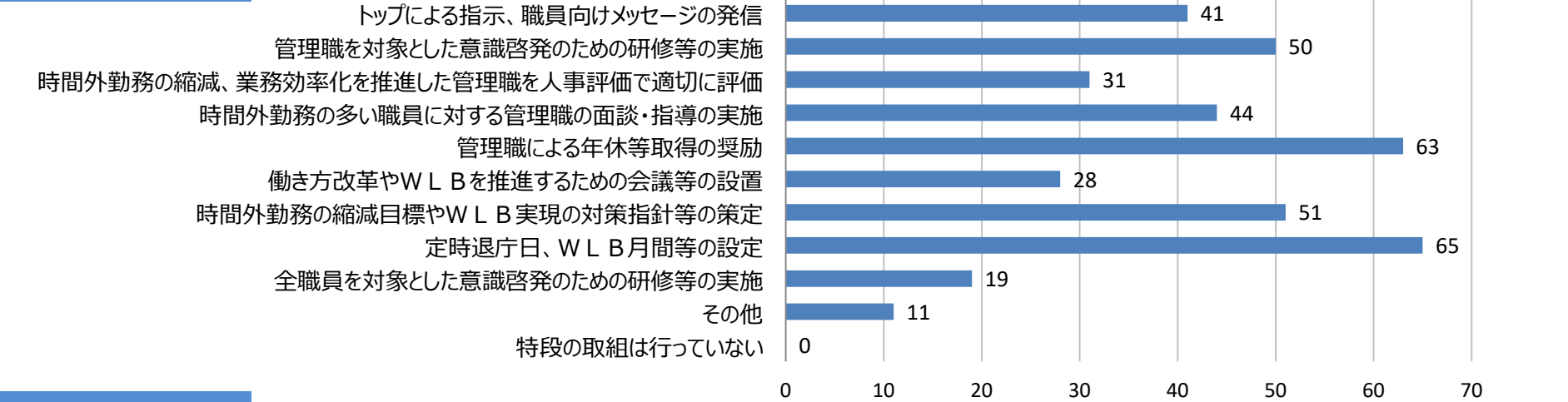
(1) 意識改革（トップ・管理職や組織のコミットメント）

働き方改革

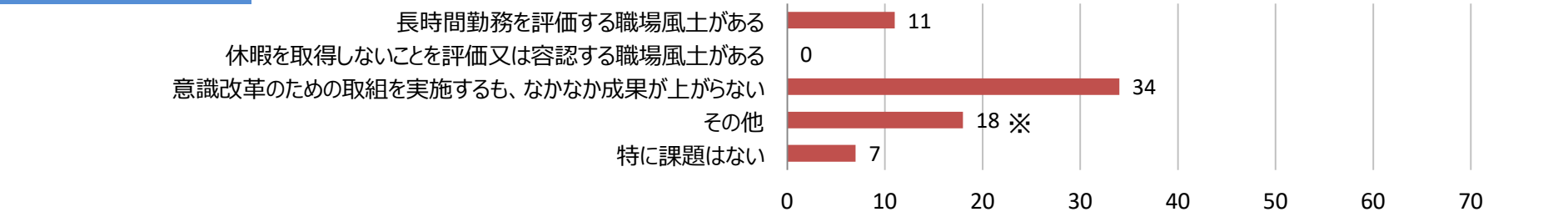
- 『これまでの取組』では、「定時退庁日、WLB月間等の設定」、「管理職による年休取得の奨励」をほとんどの団体が実施。『働き方改革』に効果的と考えられる「トップによる指示・メッセージ発信」は約2/3の団体が実施。
- 『把握した課題』では、約半数の団体が「意識改革のための取組は実施するも、なかなか成果が上がらない」としている。「長時間勤務を評価する職場風土」も11団体が挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

これまでの取組



把握した課題



※ 「その他」の例：「組織全体の意識改革」「職場の人員体制の問題」、「災害等の突発的業務等の業務量増」等

1 長時間勤務の是正等の働き方改革

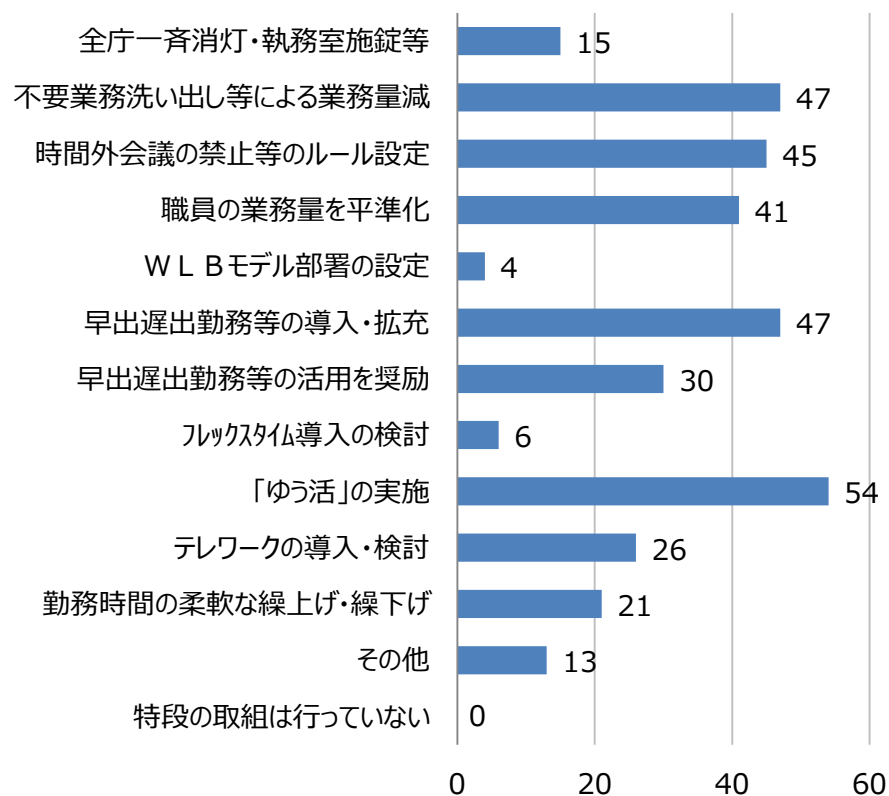
働き方改革

（2）働き方改革の実践（長時間勤務の是正・業務効率化、多様な働き方の推進）

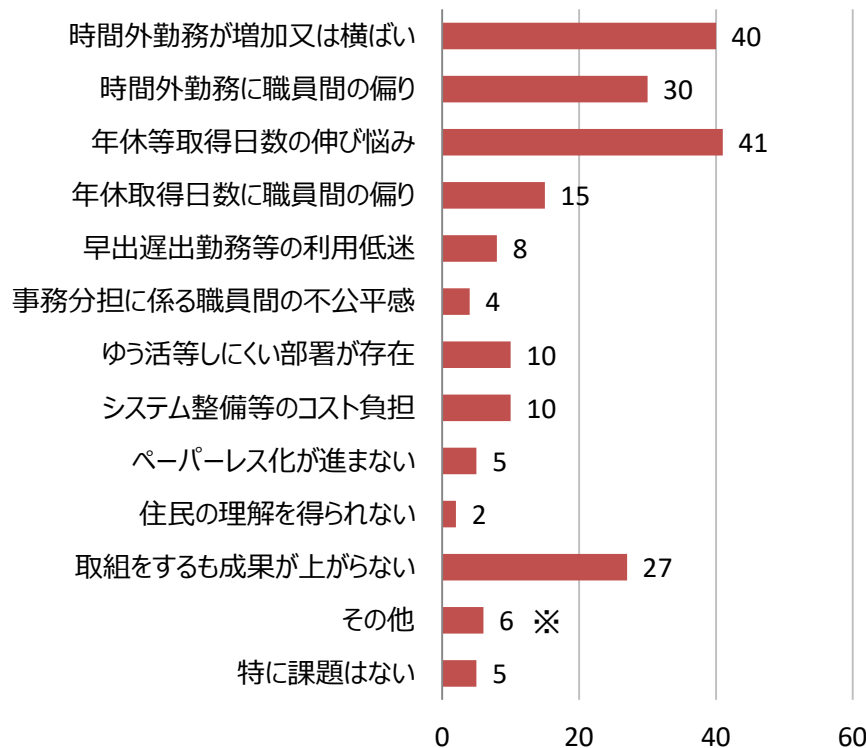
- 『これまでの取組』では、多くの団体が、業務効率化関係で「不要業務洗い出し等による業務量減」、「時間外会議の禁止等のルール設定」、「職員の業務量を平準化」を、多様な働き方関係で「ゆう活」、「早出遅出勤務等の導入・拡充」を実施。
- 『把握した課題』では、約 6 割の団体が「時間外勤務が増加」、「年休取得日数の伸び悩み」を、約 4 割の団体が、「時間外勤務に職員間の偏り」、「取組をするも成果が上がらない」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

これまでの取組



把握した課題



※「その他」の例：「職場の人員体制の問題」、「災害等の突発的業務等の業務量増」等

2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成

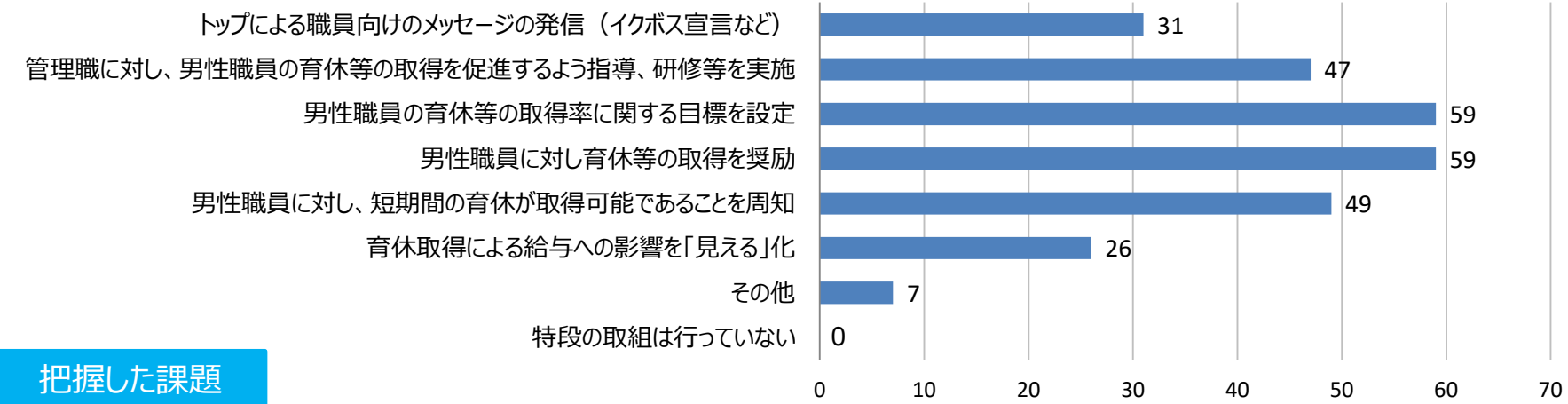
（１）男性職員の育児休業の取得促進

働き方改革

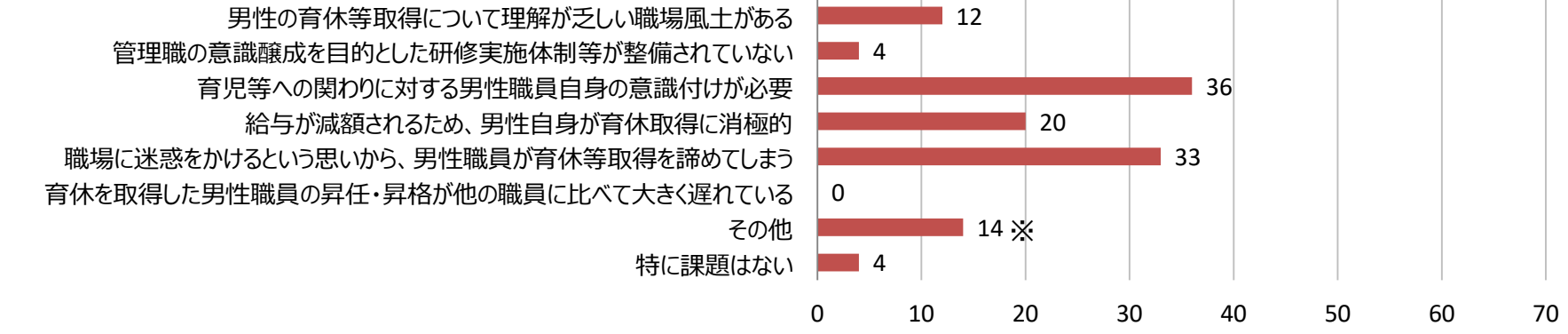
- 『これまでの取組』では、約 9 割の団体が、「男性職員の育休等取得率の目標設定」、「男性職員への育休等取得の奨励」（「イクメン実践講座」、イクメン事例の紹介など）を実施。
- 『把握した課題』では、約半数の団体が、「育児等への関わりに対する男性職員の意識」、「職場に迷惑をかけるという思い」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

これまでの取組



把握した課題



※ 「その他」の例：「男性育休への認知度が低い」、「性別役割分担意識が根強い」、「3世代同居率が高い等の地域性」等

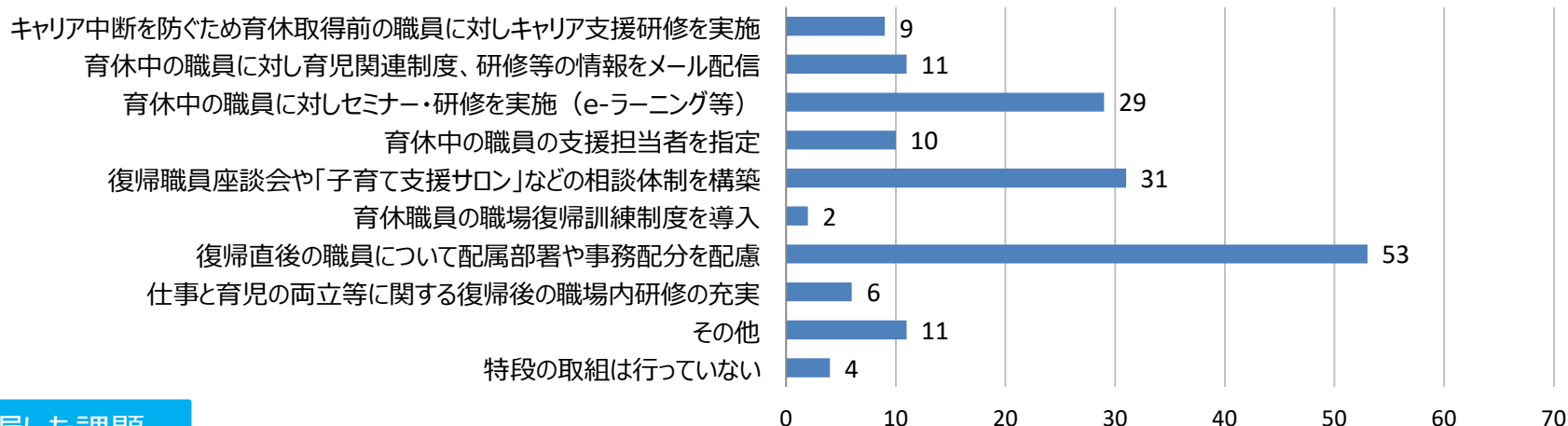
2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成

（2）育児休業取得職員の職場復帰支援

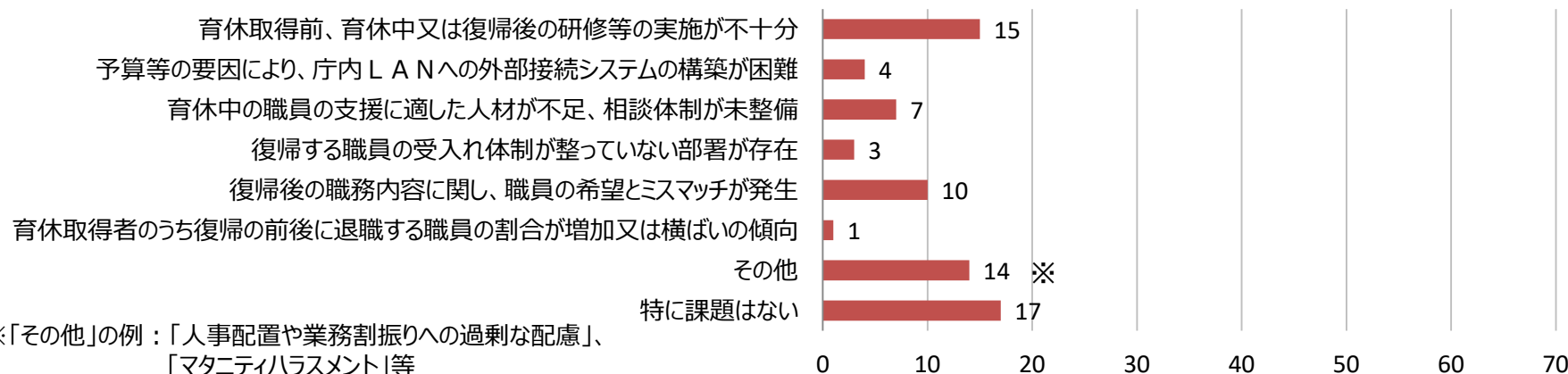
- 『これまでの取組』では、約 8 割の団体が「復帰後の配属部署や事務配分を配慮」を実施。次いで、4 割以上の団体が「復帰職員座談会、子育て支援サロン等」、「育休中職員に対する研修等（e-ラーニング、通信講座等）」を実施
- 『把握した課題』では、2 割前後の団体が「研修等が不十分」、「職務内容と希望のミスマッチ」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

これまでの取組



把握した課題



※「その他」の例：「人事配置や業務割振りへの過剰な配慮」、
「マタニティハラスメント」等

2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成

（3）安心して子育て等ができる職場風土の醸成

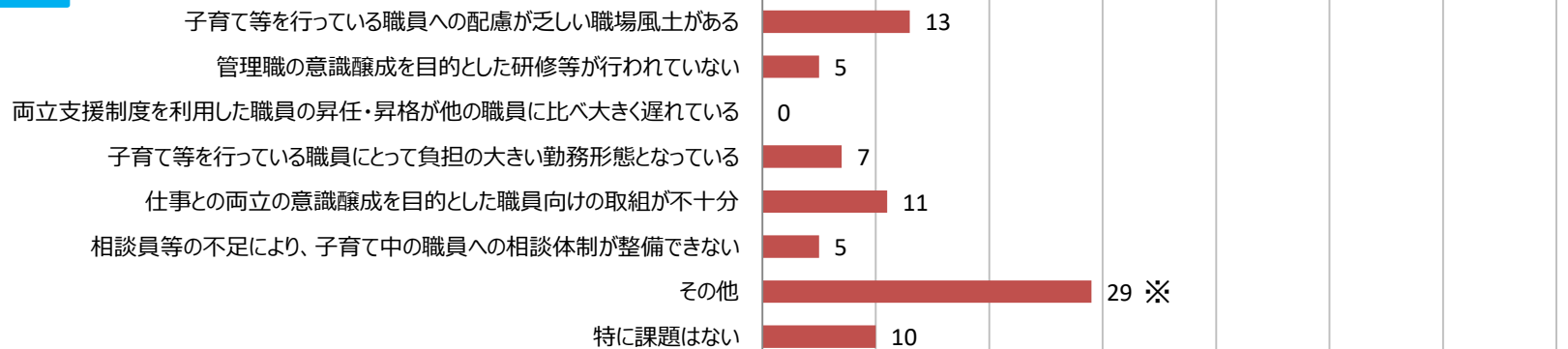
- 『これまでの取組』では、9割以上の団体が「育休代替要員を配置」、「子育て応援ハンドブック等の配布」を実施。約2/3の団体が「管理職への指導、研修」、「管理職等に対し子育て職員の職場配置への配慮を指導」を実施。
- 『把握した課題』では、約2割の団体が「子育て職員等への配慮が乏しい職場風土」を挙げている。

これまでの取組

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67



把握した課題



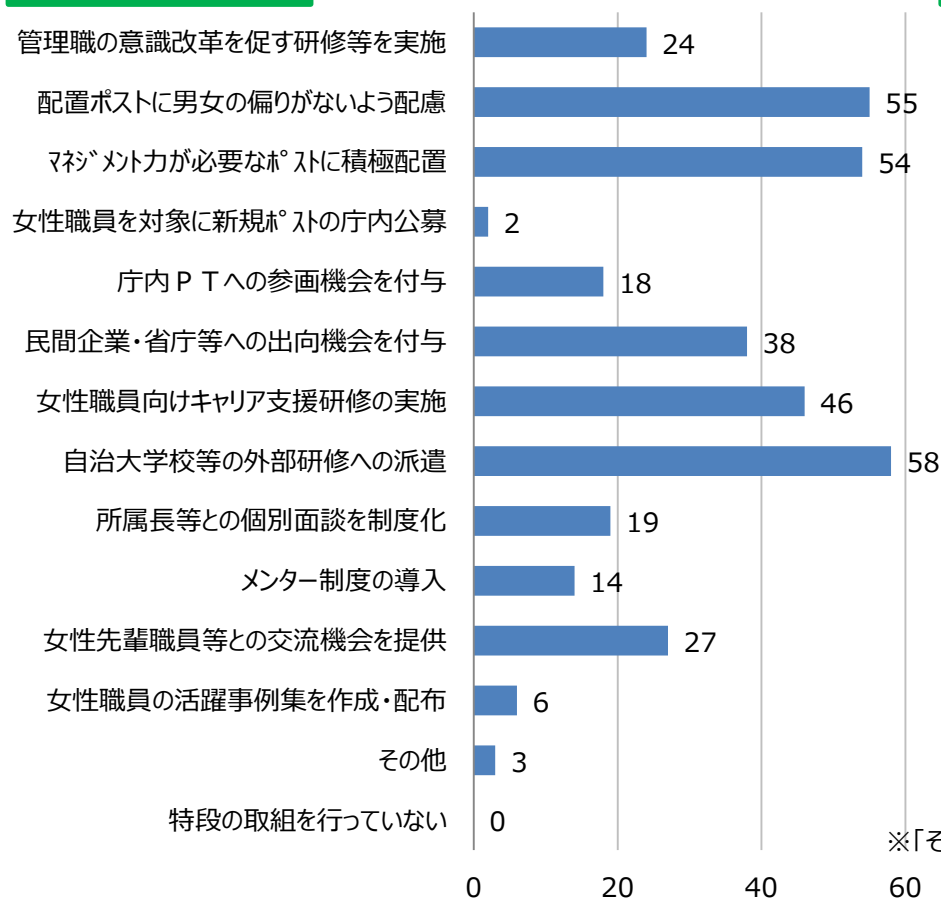
※「その他」の例：「時間制約や急な休みなどへのフォロー体制が十分でない」、「代替職員の柔軟配置が困難」等

3 若手女性職員の意欲・能力の向上

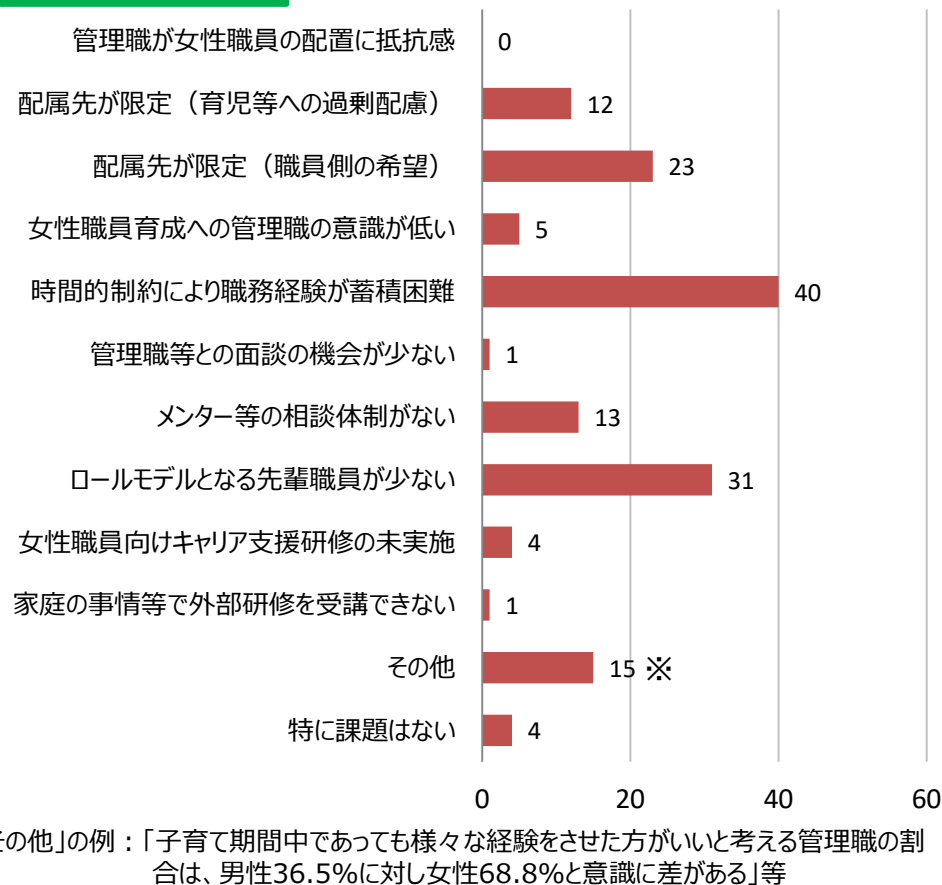
- 『これまでの取組』では、8割以上の団体が「自治大学校等の外部研修への派遣」、「配属先に男女の偏りがなくよう配慮」等を実施している一方、「所属長との個別面談を制度化」、「メンター制度導入」の団体は比較的少ない。
- 『把握した課題』では、約6割の団体が「時間制約により職務経験が蓄積困難」を、半数近くの団体が「ロールモデルとなる先輩職員が少ない」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

これまでの取組



把握した課題



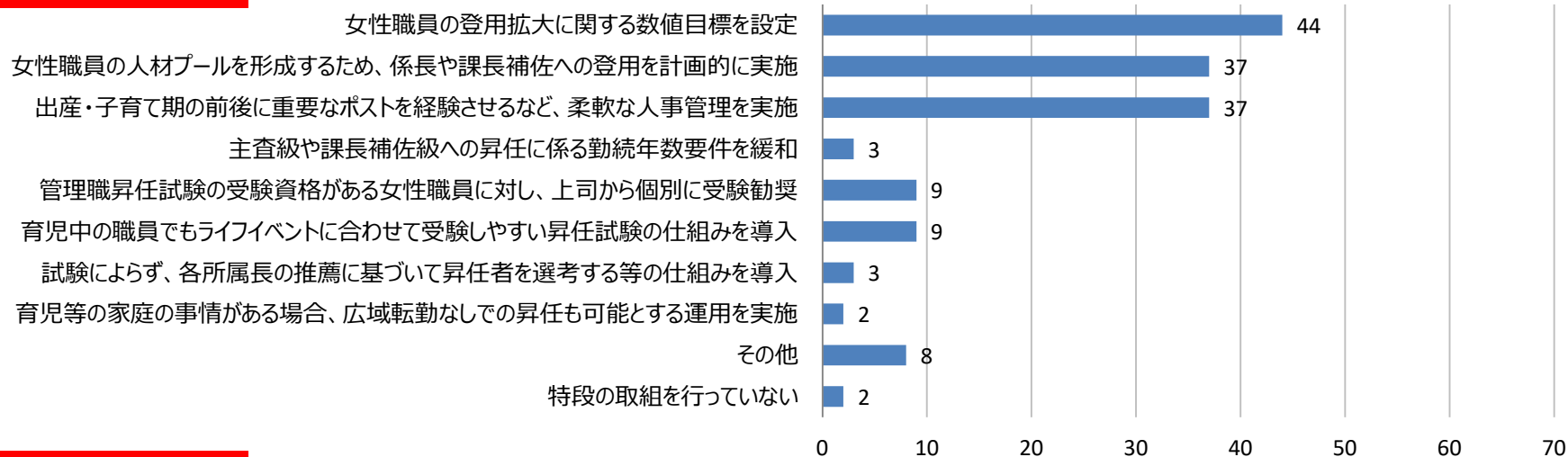
4 女性職員の登用拡大

人事管理面の变革

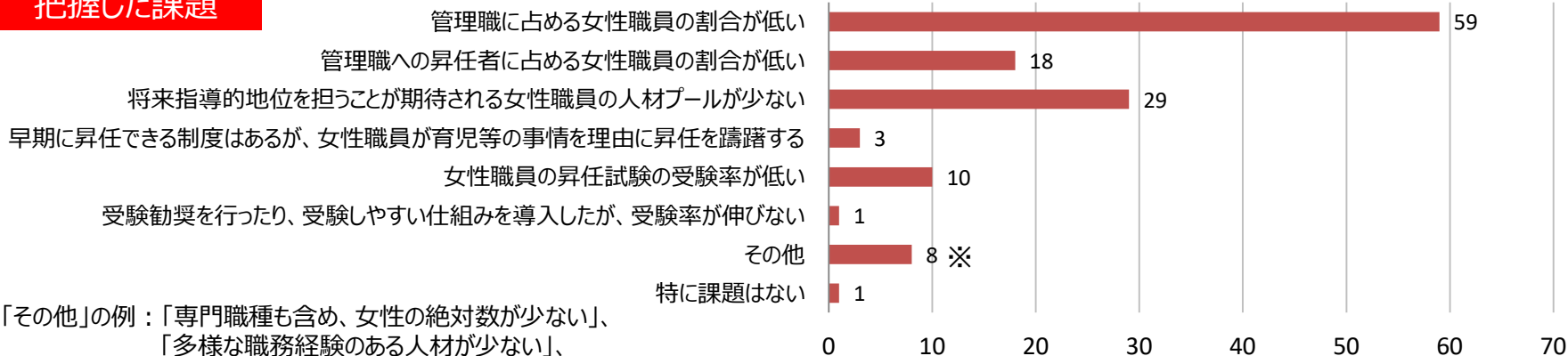
- 『これまでの取組』では、「登用拡大に関する数値目標設定」をしていた団体は約2/3。「人材プールとしての係長等に計画的に登用」、「子育て期の前後に重要ポストに配置するなどの柔軟な人事管理」を約半数の団体が実施。
- 『把握した課題』では、約9割の団体が「管理職に占める割合が低い」、4割以上が「人材プールが少ない」としている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

これまでの取組



把握した課題



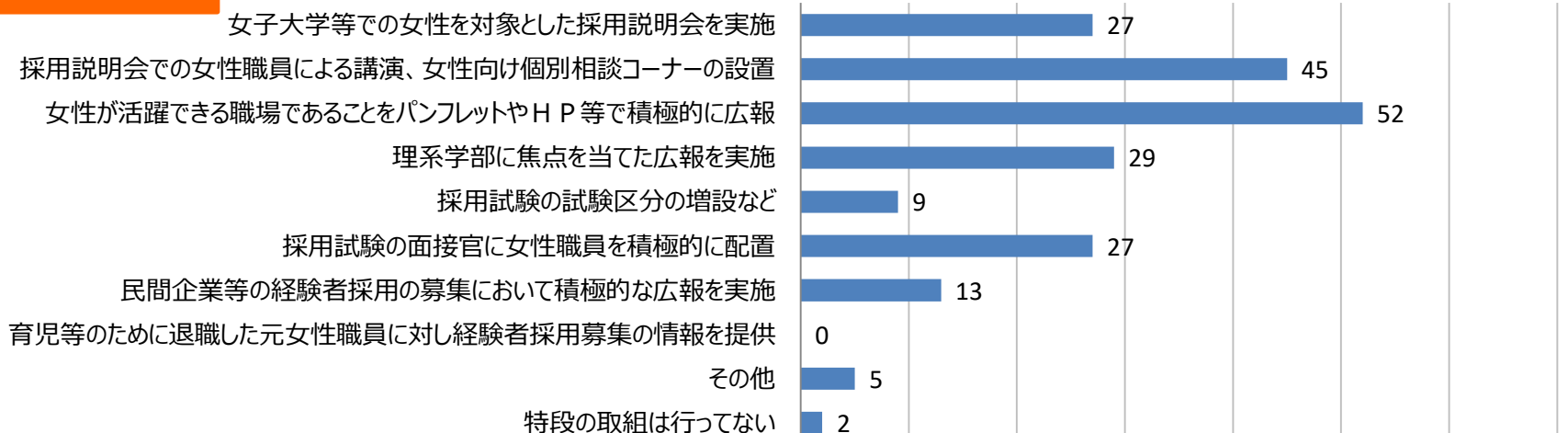
※「その他」の例：「専門職種も含め、女性の絶対数が少ない」、
「多様な職務経験のある人材が少ない」、
「キャリア形成に資する業務は長時間勤務を伴う場合が多い」等

5 女性の採用拡大

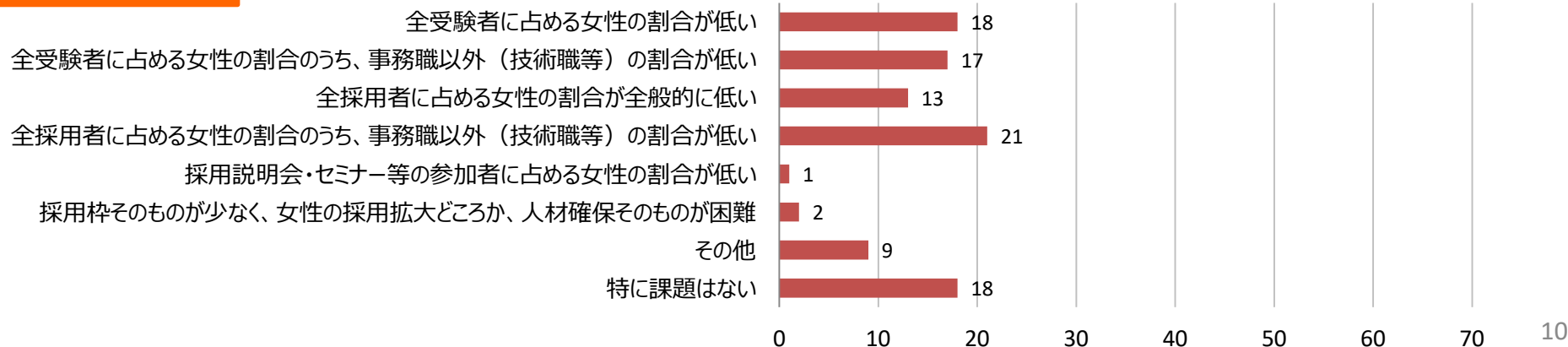
- 『これまでの取組』では、「女性が活躍できる職場であることを積極的に広報」、「採用説明会での女性向け個別相談コーナーの設置等」を、それぞれ約 8 割、約 7 割の団体が実施。
- 『把握した課題』では、3 割前後の団体が、全受験者や技術職等に占める女性割合が少ないとしている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

これまでの取組



把握した課題



1 地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果（概要）

- 調査目的：地方公務員のワークライフバランスの推進等に資するための基礎資料を得る

■対象団体：都道府県、政令指定都市、
県庁所在市（政令指定都市を除く。東京都にあっては新宿区）
- 対象職員：知事部局・市区長部局の一般職に属する任期の定めのない常勤職員（管理職を除く）

■対象年度：平成26年度及び平成27年度

■結果公表：平成29年3月29日

① 時間外勤務の時間数（平成27年度）

（1）全体状況

	時間／月	時間／年	26年度比 増減(%)
全体	13.2	158.4	0.1
都道府県	12.5	150.0	▲0.2
政令指定都市	14.5	174.0	0.3
県庁所在市	13.3	159.6	0.4
本庁	18.3	219.6	0.2
都道府県	18.6	223.2	▲0.1
政令指定都市	19.5	234.0	0.0
県庁所在市	16.5	198.0	0.6
出先機関等	9.9	118.8	▲0.1
都道府県	8.8	105.6	▲0.3
政令指定都市	12.0	144.0	0.5
県庁所在市	9.8	117.6	▲0.1

（参考）国家公務員 233時間（平成27年・年間。本府省363時間、それ以外206時間）
民間労働者 154時間（所定外労働時間。平成27年・年間・30人以上事業所）

（2）時間外勤務時間が最も多い団体の当該時間数

- 本庁、出先機関等 23時間／月 276時間／年
- 本庁 31時間／月 372時間／年

（3）時間外勤務時間が長い月

- 対象団体の3類型いずれも、全体（本庁、出先機関等）として、4月及び3月に多くなっている。（4月15.4時間、3月15.7時間）

② 時間外勤務が多い職員の数（平成27年度）

（1）全体状況

	調査対象 延べ人数 （年間）	60時間超	60時間超	80時間超
			80時間以下	
全体	4,770,644	131,936 [2.8%]	81,138 [1.7%]	50,798 [1.1%]
都道府県	2,510,417	63,073 [2.5%]	39,285 [1.6%]	23,788 [0.9%]
政令指定都市	1,591,928	48,577 [3.1%]	30,163 [1.9%]	18,414 [1.2%]
県庁所在市	668,299	20,286 [3.0%]	11,690 [1.7%]	8,596 [1.3 %]
本庁	1,778,199	95,397 [5.4%]	56,212 [3.2%]	39,185 [2.2%]
都道府県	931,880	49,551 [5.3%]	29,376 [3.1%]	20,175 [2.2%]
政令指定都市	526,636	30,520 [5.8%]	18,183 [3.5%]	12,337 [2.3%]
県庁所在市	319,683	15,326 [4.8%]	8,653 [2.7%]	6,673 [2.1%]
出先機関等	2,992,455	36,539 [1.2%]	24,926 [0.8%]	11,613 [0.4%]
都道府県	1,578,537	13,522 [0.9%]	9,909 [0.6%]	3,613 [0.2%]
政令指定都市	1,065,292	18,057 [1.7%]	11,980 [1.1%]	6,077 [0.6%]
県庁所在市	348,616	4,960 [1.4%]	3,037 [0.9%]	1,923 [0.5%]

（注1）「調査対象延べ人数（年間）」は、毎月の職員数を12か月分合算したもの
（注2）「」内の数字は、「調査対象延べ人数（年間）」に占める割合
（注3）60時間超：時間外勤務手当の割増対象となる時間（125/100→150/100）
80時間超：労災認定基準（厚労省通知）において、業務と脳・心臓疾患の関連性が高いと
評価できるとされている時間
（参考）国家公務員 7.1%（本府省職員に占める超過勤務が年間720時間超の職員の割合）

（2）60時間超の職員数が最も多い団体の当該職員数の割合

- 本庁、出先機関等： 9.2%
- 本庁： 16.0%

「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」概要（平成30年3月）

ガイドブックの位置付け

- ▶平成29年度事業として、女性活躍や働き方改革について調査・分析等の実績がある民間事業者の専門的知見を得て、地方公共団体の女性職員活躍及び働き方改革を推進するための実践的な取組方策について調査研究を実施
- ▶上記調査研究事業と連携して、地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体の取組事例や課題を共有するとともに、具体的・実践的な取組方策等について意見交換及び検討を行う協議会を設置
- ▶協議会での検討を反映し、上記事業の成果物として、ガイドブックを作成

ガイドブックの内容

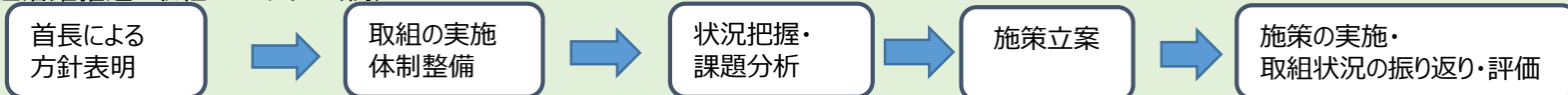
第1章 女性活躍推進と働き方改革の関係性・意義（p.1～）

- 女性活躍推進法が制定され、これまでの「両立支援」だけではなく、積極的な「活躍推進」をはかる必要性
- 女性職員を対象とする女性活躍推進の取組と、男性職員を含めた全職員の柔軟な働き方改革の取組の両方が必要

第2章 地方公共団体における女性活躍・働き方改革の取組状況（p.5～）

第3章 女性活躍・働き方改革推進 取組の進め方（p.12～）

- 女性活躍推進 取組のステップ（例）



現状把握による課題分析でタイプ分類を行い、タイプ別の施策例を紹介

- 働き方改革推進 取組のステップ（例）

Step1 トップのコミットメント	Step2 コアメンバーを決定	Step3 現場の声を聞く	Step4 最初の取組を明確に	Step5 全員でトライ	Step6 オープンに共有	Step7 効果を検証
-------------------	-----------------	---------------	-----------------	--------------	---------------	-------------

取組を7つのステップに分け、各ステップごとの実施内容を紹介

第4章 女性活躍・働き方改革推進 施策メニュー（p.30～）

女性活躍推進

- 採用（p.31～）
- 育成（p.32～）
- 配置（p.37～）
- 昇任（p.38～）
- 就業継続・両立支援（p.39～）

働き方改革推進

- 総労働時間の削減（p.51～）
- 柔軟な働き方の推進（p.80～）
- 研修・評価を通じた意識啓発（p.85～）

第5章 事例紹介（p.100～）

- 地方公共団体における取組の紹介（福岡県北九州市・茨城県龍ケ崎市・北海道新十津川町・東京都八王子市）
→ 取組の背景・経緯から、取組を進める上での工夫・推進のポイントを掲載

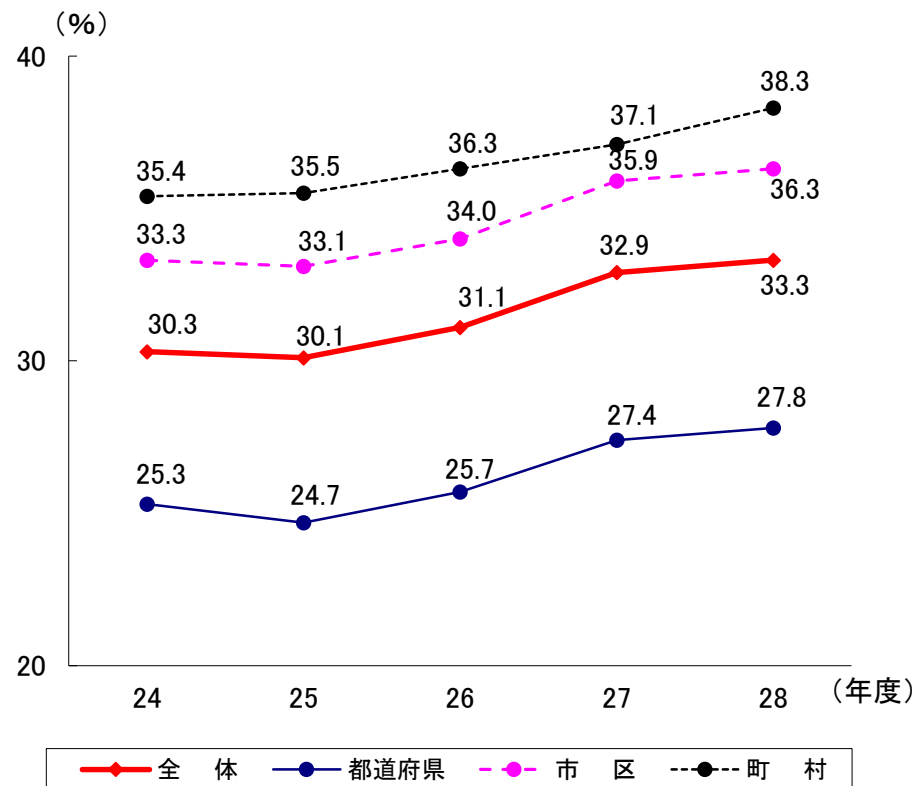
今後の予定

- ▶地方公共団体における取組の進展に応じて、今後も随時見直しを行う予定

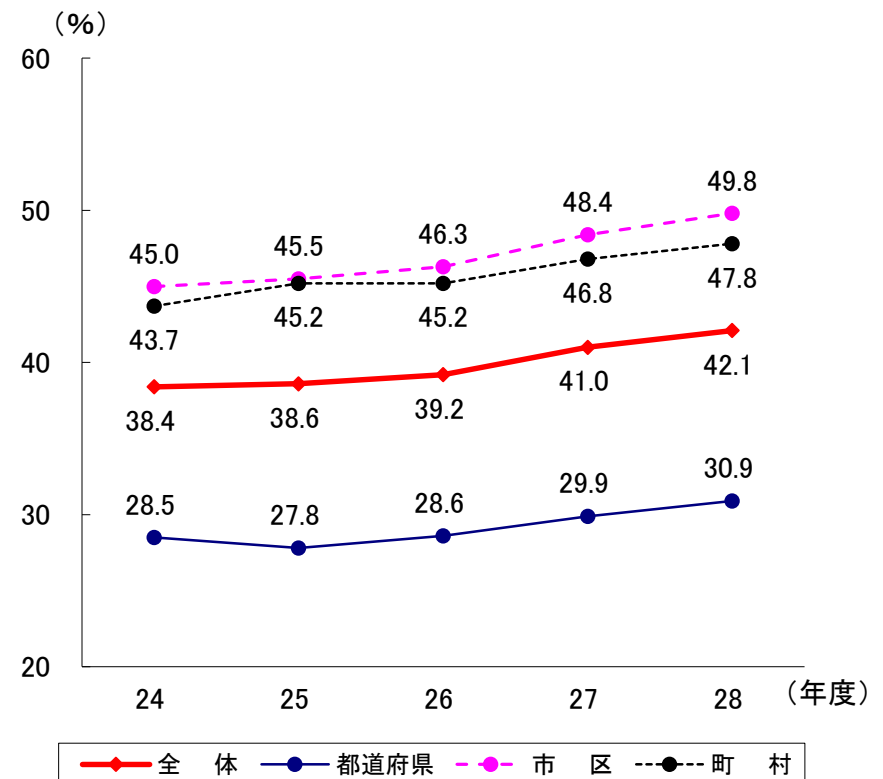
地方公共団体における受験者・合格者に占める女性職員の割合推移

全受験者数に占める女性の割合は3割強、全合格者数に占める女性の割合は4割程度でいずれも増加傾向である。

団体区分別の受験者に占める女性の割合

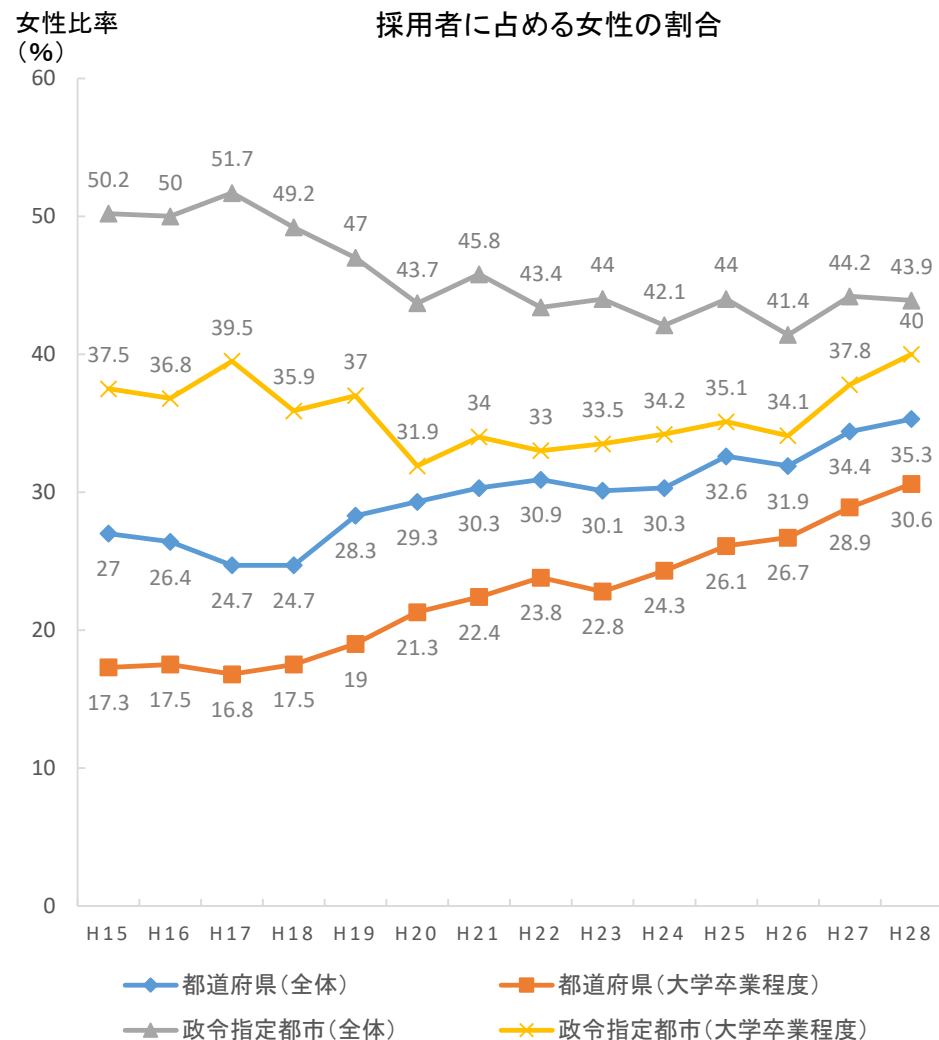


団体区分別の合格者に占める女性の割合

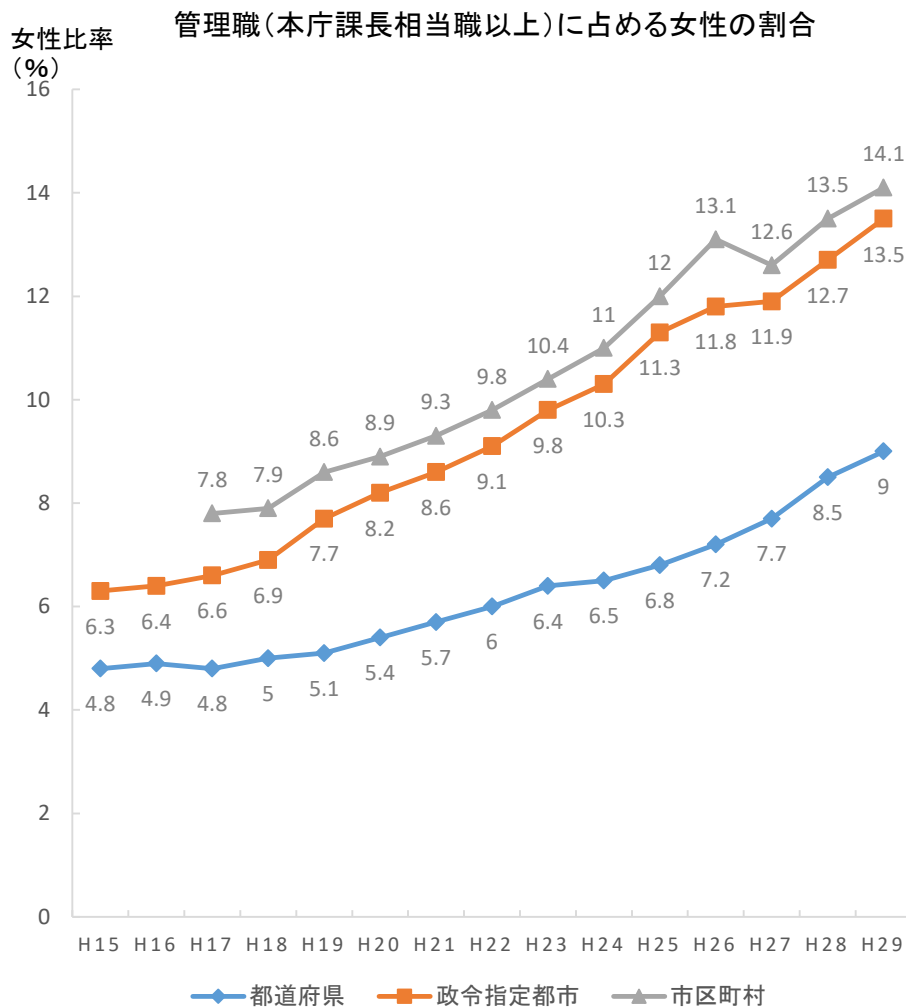


出典:地方公共団体の勤務条件等に関する調査

女性地方公務員の採用・登用状況の推移



※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」より作成
※採用期間は各年4月1日から翌年3月31日



※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」より作成
※市区町村の値には政令指定都市を含む

地方公務員の役職段階別女性割合

■ 成果目標（H32年度末。第4次男女共同参画基本計画）

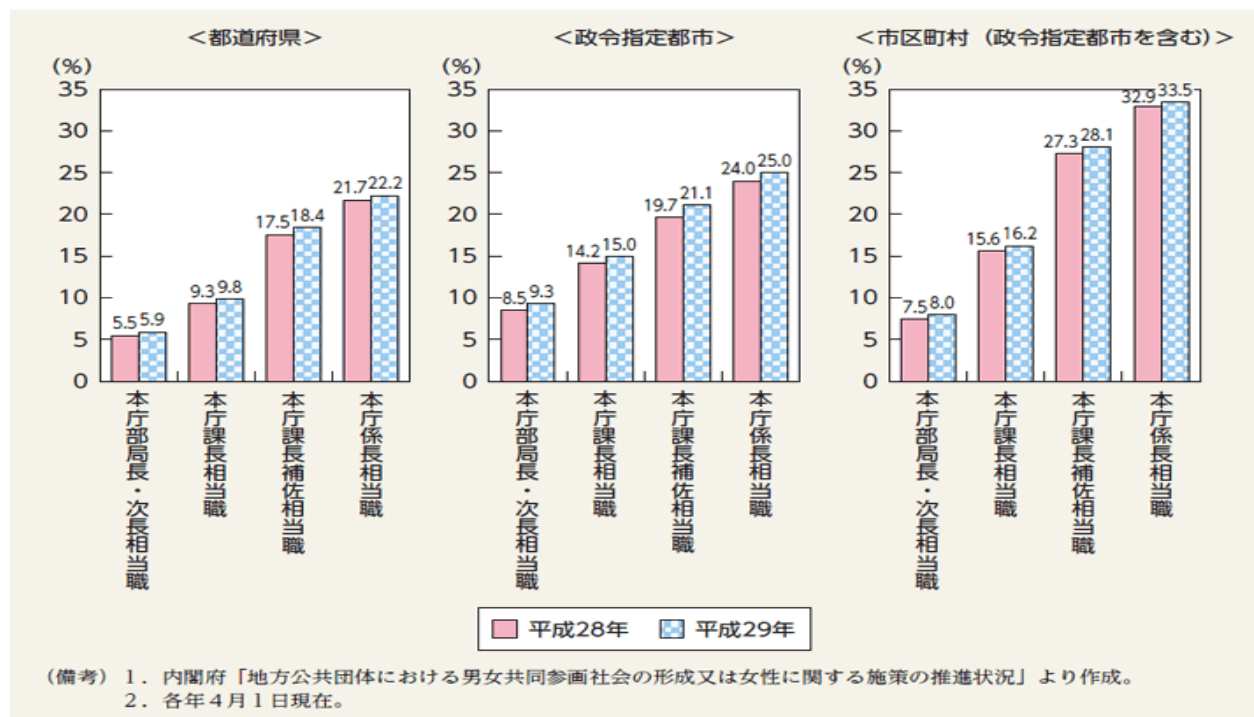
<地方公務員（都道府県）>

本庁係長相当職**30%** 本庁課長補佐相当職**25%** 本庁課長相当職**15%** 本庁部局長・次長相当職**10%**（32年度末）

<地方公務員（市町村）>

本庁係長相当職**35%** 本庁課長補佐相当職**30%** 本庁課長相当職**20%** 本庁部局長・次長相当職**10%程度**（32年度末）

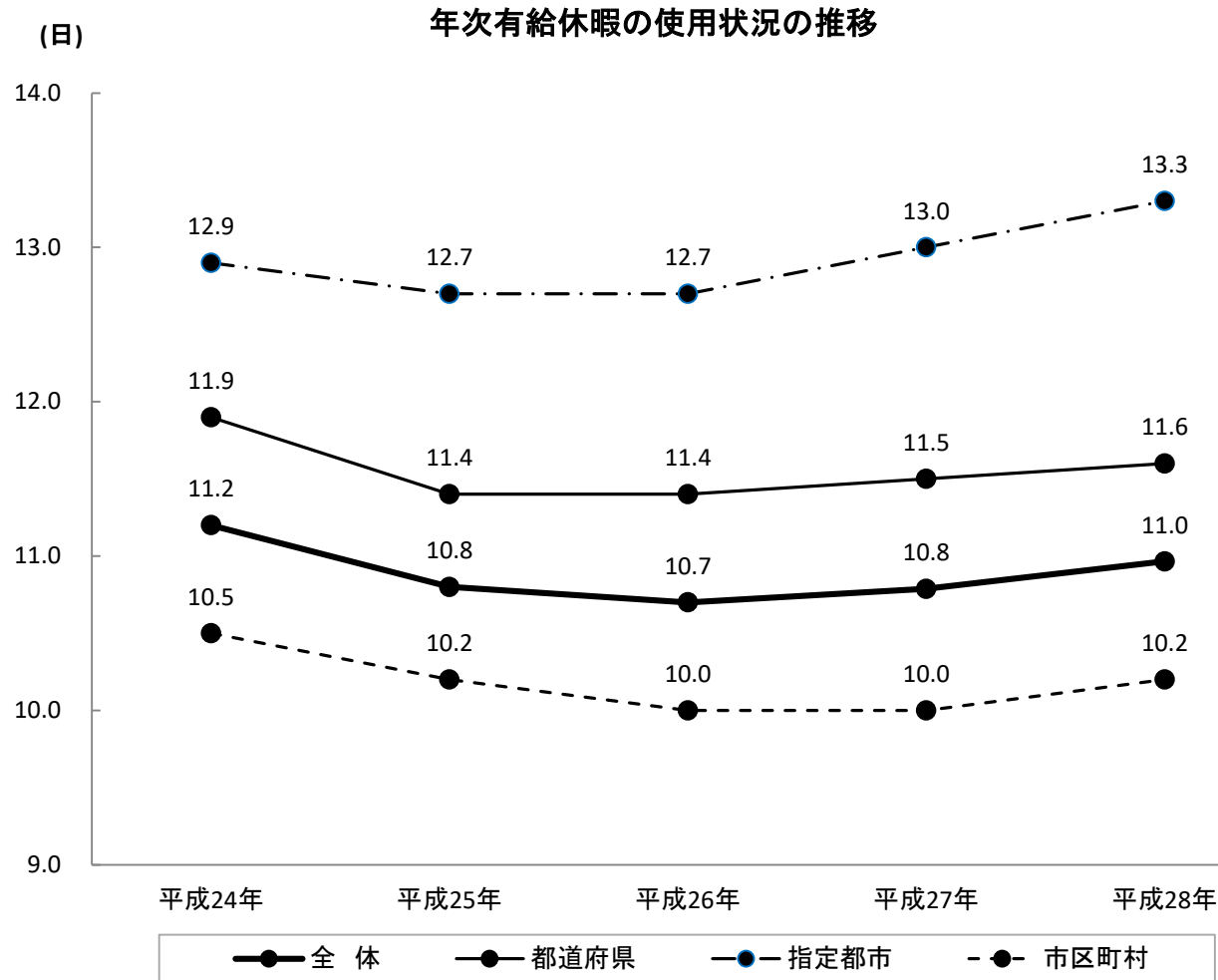
地方公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移



「男女共同参画白書」（平成30年度 内閣府）より抜粋

地方公共団体における年次有給休暇の使用状況の推移

全体の平均使用日数は、11日程度で推移している。

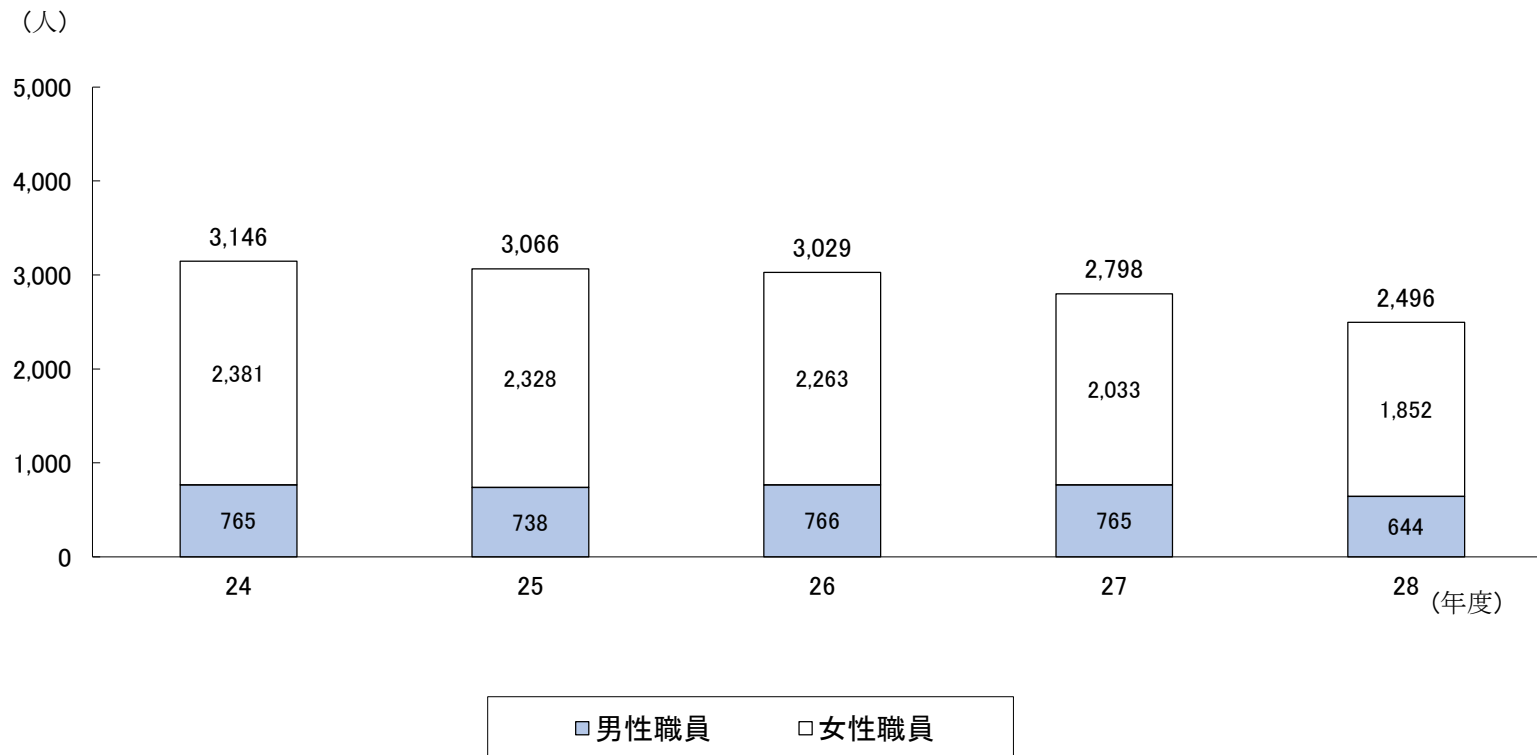


出典：地方公共団体の勤務条件等に関する調査

地方公共団体における介護休暇取得者数の推移

男性職員の介護休暇取得者は、全体の1/4程度の水準となっている。

介護休暇取得者数の推移



出典：地方公共団体の勤務条件等に関する調査

(参考) 関係条文

○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）（抄）

（給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準）

第二十四条

5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

（他の法律の適用除外等）

第五十八条

3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第七十五条から第九十三条まで並びに第一百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第一百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第一百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者以外の職員に関しては適用する。

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

第三十三条

- 1 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。
- 3 公務のために臨時の必要がある場合においては、第1項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。

超過勤務の縮減に関する指針について（通知）

超過勤務の縮減に関する指針について（平成21年2月27日 人事院事務総局職員福祉局長通知）

※平成21年2月27日付け事務連絡で各地方公共団体へ周知

（超過勤務の縮減に関する指針）

1 目的

この指針は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）第13条第2項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務（以下「超過勤務」という。）について、長時間の超過勤務が職員の健康及び福祉に与える影響等を考慮し、公務における超過勤務の運用に当たって留意すべき事項等を示すことにより、超過勤務の適正な運用及びその縮減を図り、併せて職員の心身の健康の維持を図ることを目的とする。

2 上限の目安時間

- (1) 各省各庁の長は、職員に対し、1年につき、360時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないように努めること。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務については、この限りでない。
- (2) この目安時間に向けて超過勤務をできるだけ縮減するため、業務の在り方や処理方法等について見直しを行い、業務の廃止を含めた事務の簡素化、業務処理方法の改善、計画的な業務執行等に努めること。
- (3) 各職場において、管理者は、この趣旨を踏まえ、職員の超過勤務の縮減に積極的に取り組むとともに、率先して退庁すること等により、職員が退庁しやすい環境整備に努めること。
- (4) すでに目安時間を達成している場合においても、超過勤務時間を最小限にとどめるよう引き続き努めること。

3 他律的な業務の比重の高い部署における超過勤務の縮減策

国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝等に従事するなど、業務の量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高く、上記2(1)の時間数によることが困難である特段の事情のある部署においては、当面2(1)によらないことができるが、その場合においても、各省各庁の長は、2(1)ただし書に規定する勤務を除き、1年につき、720時間を目安としてこれを超えて超過勤務をさせないように努めること。これらの部署については、関係府省との調整についてのルール徹底、部内での処理体制の整備の推進、業務の繁閑に応じた早出・遅出勤務等弾力的な勤務時間の割振りの一層の活用等を通じ、超過勤務の縮減に最大限努めること。

4 長時間の超過勤務を命ぜざるを得ない場合の職員の健康への配慮（略）

5 早出・遅出勤務の活用（略）

6 超過勤務の状況等の把握（略）