

論点に係る参考資料

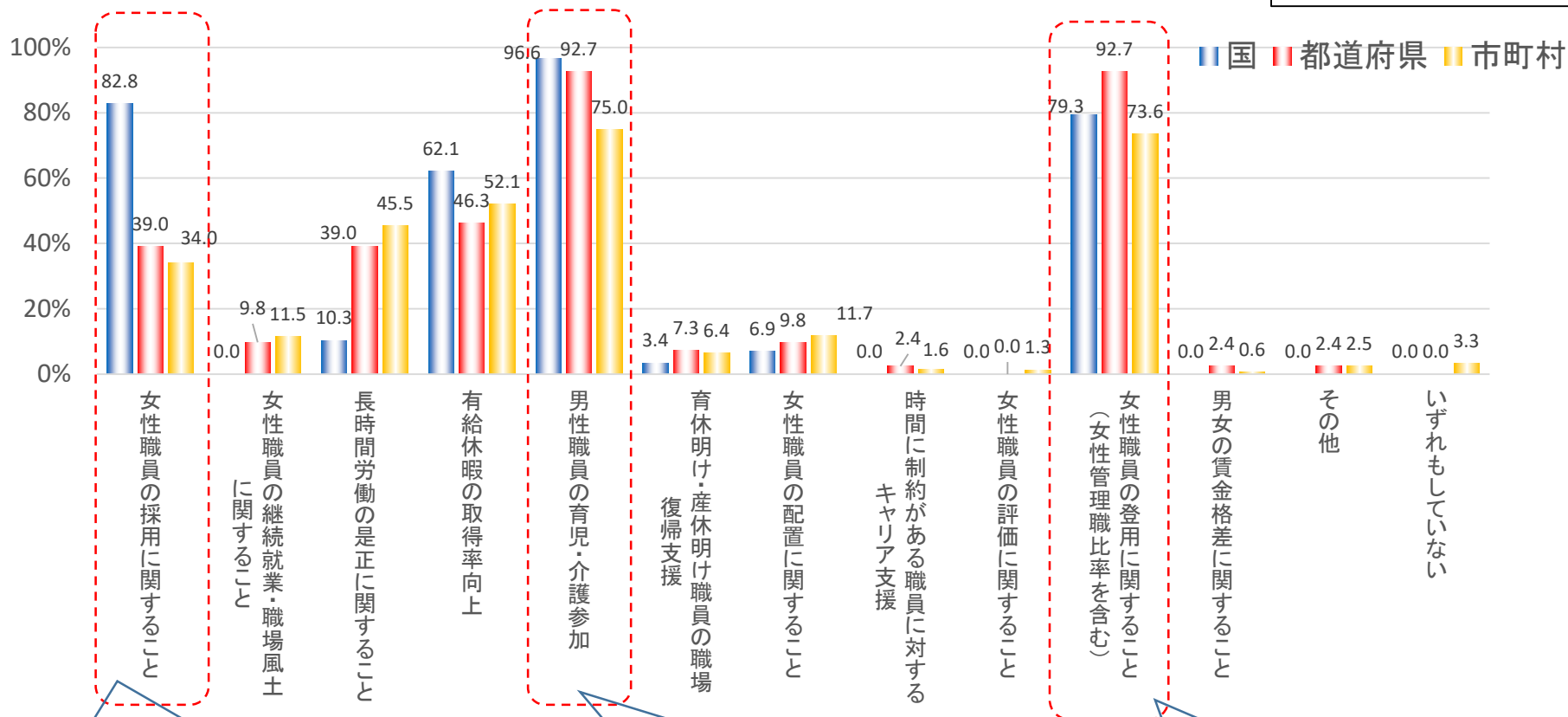
目次

1. 都道府県・市町村に係る数値目標設定について・・・P3～16
2. 教育委員会の事業主行動計画について・・・・・・・・・・P17～18
3. 臨時・非常勤職員に係る事業主行動計画について・・・P19～21

1. 都道府県・市町村に係る数値目標設定 について（第2回資料2に一部追加）

国、都道府県、市町村の数値目標の設定状況（平成30年度内閣府調査より）

第2回資料 2 より



- 国（行政府）：復興庁を除く全ての機関において、「採用試験からの採用者に占める女性の割合」を目標に掲げている。
- 地方公共団体：国よりも数値が高いことを背景に、「採用試験からの採用者に占める女性の割合」を目標に設定している団体は少ない。
他の目標は、
 - ・「受験者に占める女性割合」
 - ・「技術職等の職種を限定した採用者に占める女性割合」 など
 を設定。

- 国（行政府）：全ての機関において「男性の育児休業取得率」及び「『配偶者出産休暇』（2日）と『育児参加のための休暇』（5日）を合わせて5日以上使用した職員の割合」を目標に掲げている。
- 地方公共団体：「男性の育児休業取得率」を目標に設定している団体が多く、その他の目標としては、
 - ・「配偶者出産休暇取得率」
 - ・「男性の育児参加休暇の取得率」 など
 を目標に設定。

- 国（行政府）：全ての機関において「各役職段階に占める女性割合」を目標に掲げている。
- 地方公共団体：「管理的地位（課長相当職以上）」に占める女性割合」を目標に設定している団体が多く、その他の目標としては
 - ・「課長補佐以上に占める女性割合」
 - ・「係長以上の女性割合」 など
 を複数の団体で設定。

1 女性職員の採用割合

第4次男女共同参画基本計画の数値目標

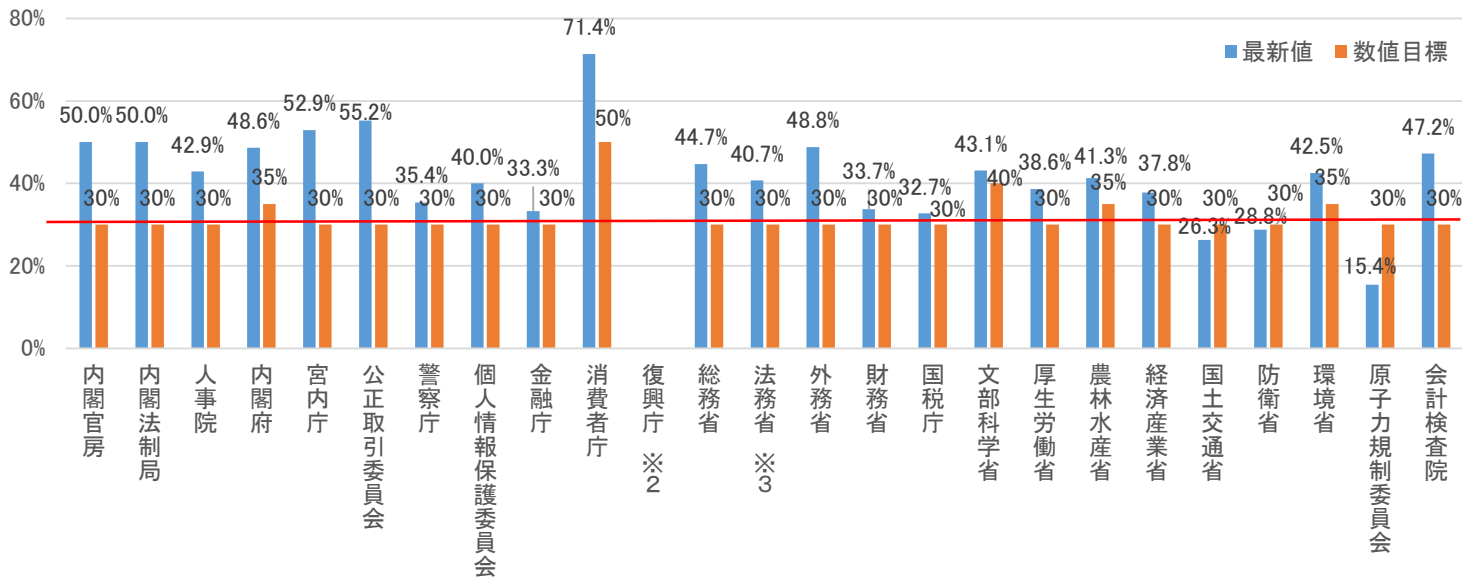
- ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合：**30%以上（毎年度）**
- ・都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合：**40%（平成32年度）**

※市町村の女性の採用割合は、同計画の策定時点で40%を超えていること等から目標値が設定されていない。

（参考）平成28年度の採用者に占める女性割合：市区51.3%、町村48.3%（総務省「平成28年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」表8より）

特定事業主行動計画の目標値

① 国（行政府のみ）



（出典）「最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」を基に作成

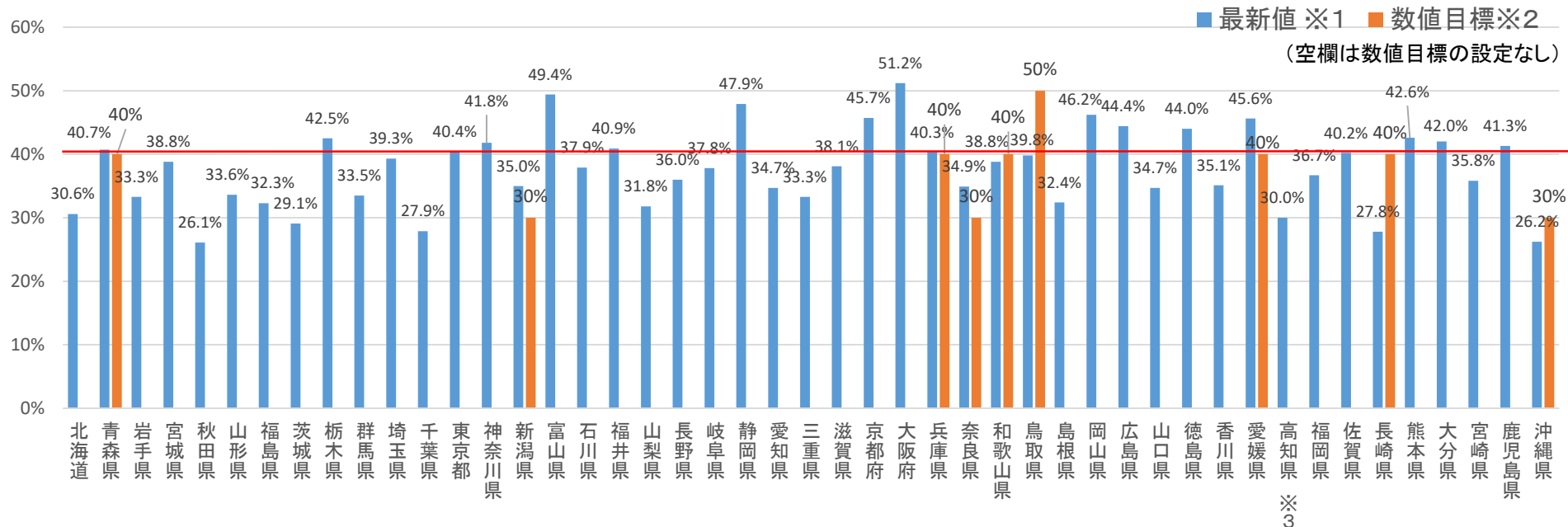
※1 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。

※2 復興庁は、常勤職員の採用を行っていない

※3 法務省は、「法務省全体の国家公務員採用試験(男女別に実施する試験等を除く。)からの採用者に占める女性割合」を記載

	最新値の時期	目標期限
内閣官房	29年度	毎年度
内閣法制局	28年度	毎年度
人事院	28年次	毎年度
内閣府	29年度	毎年度
宮内庁	29年度	毎年度
公正取引委員会	30年度	毎年度
警察庁	29年度	毎年度
個人情報保護委員会	29年度	毎年度
金融庁	29年度	毎年度
消費者庁	29年度	毎年度
復興庁 ※2		
総務省	30年度	毎年度
法務省 ※3	28年度	毎年度
外務省	30年度	毎年度
財務省	30年4月1日	毎年度
国税庁	30年4月1日	毎年度
文部科学省	29年度	毎年度
厚生労働省	29年度	毎年度
農林水産省	29年度	毎年度
経済産業省	29年度	毎年度
国土交通省	29年度	毎年度
防衛省	30年4月1日	毎年度
環境省	29年度	毎年度
原子力規制委員会	29年度	毎年度
会計検査院	29年度	毎年度

② 都道府県



(参考) 上記の項目について目標を設定していない団体が、設定している他の目標

- ・試験採用の受験者に占める女性割合
(宮城県、秋田県、福島県、茨城県、栃木県、長野県、滋賀県、岡山県)

	目標期限
青森県	平成32年度末
新潟県	平成32年度
兵庫県	平成32年度
奈良県	毎年度
和歌山県	平成32年度
鳥取県	平成32年度まで
愛媛県	平成32年
高知県	平成32年度まで
長崎県	平成32年
沖縄県	毎年度

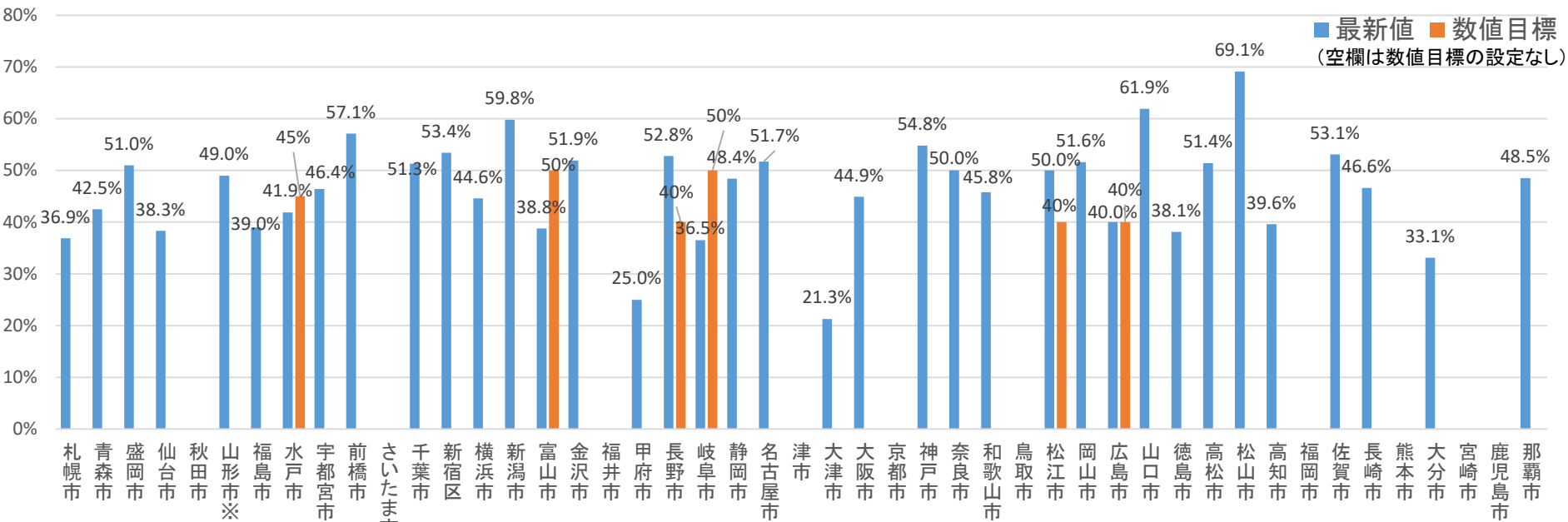
(出典) 「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査(平成29年度)」集計表5-2(女性公務員の採用状況)及び集計表5-4-1(特定事業主行動計画上の数値目標)より

※1 最新値は、平成28年4月1日～平成29年3月31日までの期間に当該団体に正規の職員として採用された者の割合。一般行政職に限る。

※2 数値目標は、知事部局に限る。

※3 高知県の目標は、「均衡」

③ 県庁所在地（市区町村） ※母数については、全職種／事務職のみ／常勤職員のみ等団体によって様々。



(参考) 上記の項目について目標を設定していない団体が、設定している他の目標

- ・ 消防職の採用試験の女性受験者（青森市、前橋市、さいたま市、高松市）
- ・ 技術職受験者に占める女性割合（青森市、高知市）
- ・ 技術職採用者に占める女性割合（高知市） など

(出典) 「女性活躍推進法『見える化』サイト」に掲載（平成30年10月現在）された公表データを基に作成
※ 1 山形市の目標は、「性別による差別のない採用」

	最新値の時期	目標期限		最新値の時期	目標期限
札幌市	29年4月		名古屋市	28年度	
青森市	28年度		大津市	28年度	
盛岡市	29年度		大阪市	28年度	
山形市	28年度	毎年度	京都市		
福島市	29年4月1日		神戸市	29年4月1日	
水戸市	29年度	32年度	奈良市	29年度	
宇都宮市	29年度		和歌山市	29年度	
前橋市	29年度		松江市	平成28年度	平成32年度
千葉市	28年度		岡山市	28年4月2日 ～29年4月1日	
新宿区	29年度		広島市	28年度	毎年度
横浜市	29年4月1日		山口市	28年度	
新潟市	29年4月1日		徳島市	28年度	
富山市	29年度	31年度	高松市	28年度	
金沢市	28年4月2日 ～29年4月1日		松山市	29年度	
甲府市	28年度		高知市	28年度	
長野市	29年度	毎年度	佐賀市	28年度	
岐阜市	28年度	32年度	長崎市	28年度	
静岡市	28年度		大分市	28年度	
			那覇市	28年度	

2. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

第4次男女共同参画基本計画の数値目標

<国家公務員>

係長相当職（本省）**30%** 地方機関課長・本省課長補佐相当職**12%** 本省課室長相当職**7%** 指定職相当**5%**（32年度末）

<地方公務員（都道府県）>

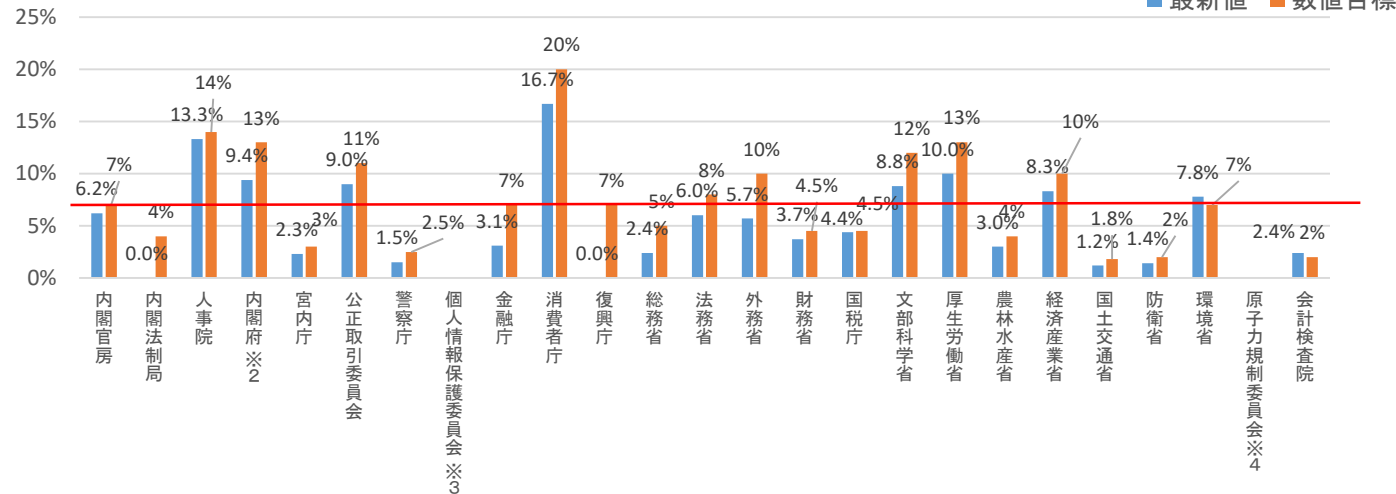
本庁係長相当職**30%** 本庁課長補佐相当職**25%** 本庁課長相当職**15%** 本庁部局長・次長相当職**10%**（32年度末）

<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）

特定事業主行動計画の目標値

① 国（行政府のみ）「本省課室長相当職に占める女性職員の割合」



（出典）「最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」を基に作成

※1 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。

※2 内閣府の数値目標は、プロパー職員に限る

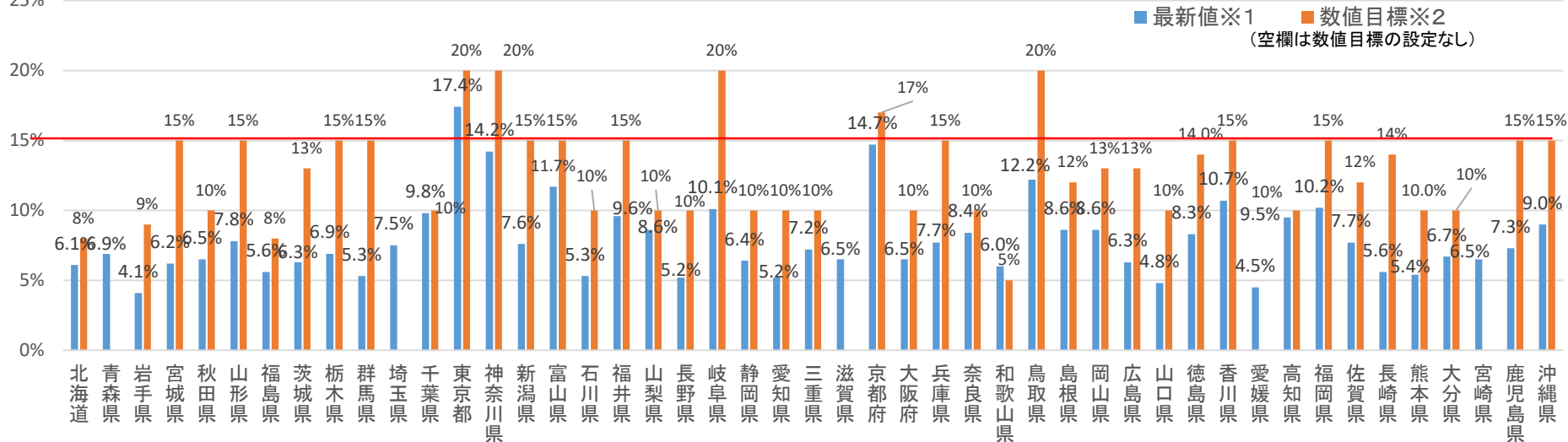
※3 個人情報保護委員会の目標は「課長補佐相当職以上」

※4 原子力規制委員会の最新値は0人、目標値は1名程度

	最新値の時期	目標期限
内閣官房	28年度	32年度
内閣法制局	28年度	32年度
人事院	28年度	32年度
内閣府	28年度	32年度
宮内庁	28年度	32年度
公正取引委員会	29年12月1日	32年度
警察庁	28年度	32年度
金融庁	28年7月	32年度
消費者庁	28年度	32年度
復興庁	29年度	32年度
総務省	29年度	32年度
法務省	28年度	32年度
外務省	29年度	32年度
財務省	29年7月1日	32年度
国税庁	29年7月1日	32年度
文部科学省	28年度	32年度
厚生労働省	28年度	32年度
農林水産省	28年度	32年度
経済産業省	28年度	32年度
国土交通省	28年度	32年度
防衛省	29年7月	32年度
環境省	28年度	32年度
原子力規制委員会	28年度	32年度
会計検査院	29年度	32年度

② 都道府県「管理的地位（課長相当職以上）の女性職員の割合」

（注意）第4次男女共同参画基本法の数値目標は「本庁課長相当職15%」



（参考）上記の項目について目標を設定していない団体が、
設定している他の目標

- ・副参事級以上に占める女性の割合（埼玉県）
- ・参事級以上に占める女性職員の割合（滋賀県）
- ・女性役付職員（係長以上）の割合（愛媛県）
- ・知事部局の副主幹ポスト職以上に占める女性の割合（宮崎県）
など

	目標期限
北海道	平成31年度末
岩手県	平成32年4月1日
秋田県	平成32年度
山形県	平成32年度
福島県	平成32年度末
茨城県	平成32年度
栃木県	平成32年度末
群馬県	平成31年度末まで
千葉県	平成32年度
東京都	平成32年まで
神奈川県	平成32年度
新潟県	平成32年度
富山県	平成35年4月
石川県	平成32年度
福井県	平成32年度末
山梨県	平成32年度
長野県	平成33年4月1日現在
岐阜県	平成32年4月1日
静岡県	平成31年度末
愛知県	平成32年度
三重県	平成32年4月1日時点

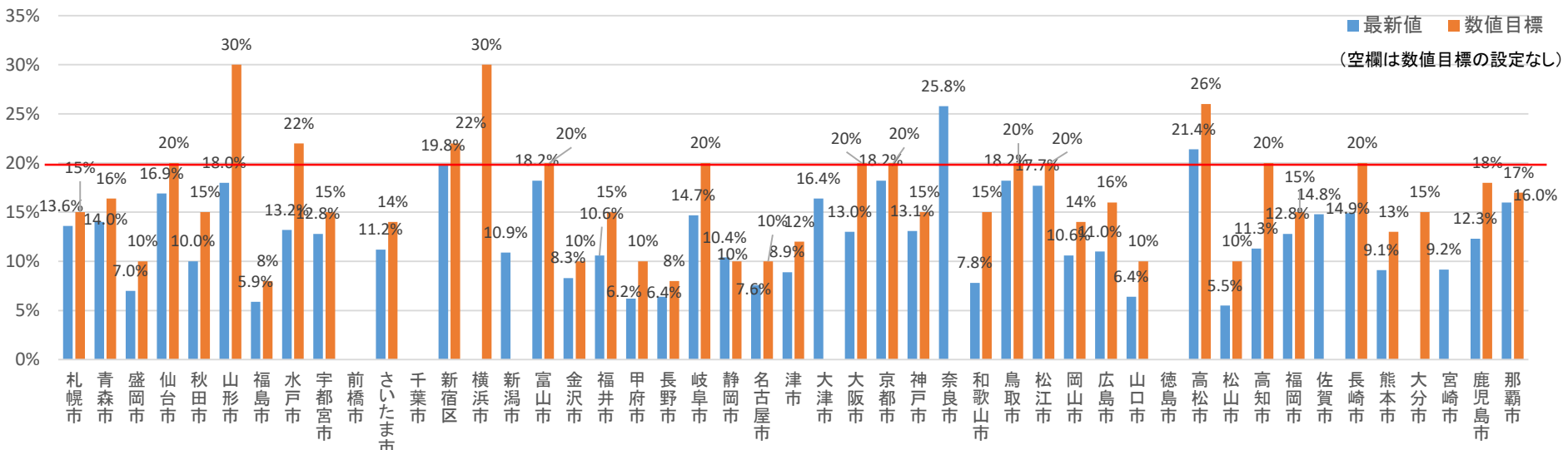
	目標期限
京都府	平成31年度
大阪府	平成32年度まで
兵庫県	平成32年度
奈良県	平成33年4月時点
和歌山県	平成32年度
鳥取県	平成32年度まで
島根県	平成32年度
岡山県	平成32年度
広島県	平成32年4月1日時点
山口県	平成30年4月
徳島県	平成32年4月1日
香川県	平成32年度末
高知県	平成32年度
福岡県	平成32年度まで
佐賀県	平成32年度まで
長崎県	平成32年
熊本県	平成32年まで
大分県	平成32年度末
鹿児島県	平成37年度末
沖縄県	平成32年

（出典）「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調査（平成29年度）」集計表5-1-1（女性公務員の登用状況）及び集計表5-4-2（特定事業主行動計画上の数値目標）、「女性活躍推進法「見える化」サイト掲載情報（平成30年10月現在）を基に作成

※1 最新値は、一般行政職における女性比率。調査時点は原則として平成29年4月1日現在であるが、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。

※2 数値目標は、知事部局に限る。

③ 県庁所在地（市町村）「管理的地位（課長相当職以上）の女性職員の割合」※母数については、全職種／一般行政職／市長部局 等団体によって様々。
 （注意）第4次男女共同参画基本法の数値目標は「本庁課長相当職20%」



（参考）上記の項目について目標を設定していない
 団体が、設定している他の目標

- ・ 係長相当職以上(副主幹以上)の女性職員の割合 (前橋市)
- ・ 課長補佐級以上の職員に占める女性割合 (千葉市、大津市)
- ・ 課長補佐相当職以上の女性職員の割合 (奈良市)
- ・ 係長以上の職員に占める女性の割合 (徳島市) など

	最新値の時期	目標時期
札幌市	29年度	31年度
青森市	28年度	32年度
盛岡市	29年度	32年度
仙台市	29年4月1日時点	33年4月1日時点
秋田市	28年度	30年度
山形市	29年度	36年度
福島市	29年4月1日	32年4月1日
水戸市	29年度	32年度
宇都宮市	29年度	31年度
さいたま市	平成29年4月1日	平成32年度末
新宿区	29年度	29年度
横浜市	未公表	31年度
新潟市	29年度	—
富山市	29年度	31年度
金沢市	29年度	32年度
福井市	28年度	31年度
甲府市	29年度	32年度
長野市	29年度	32年度末
岐阜市	29年度	32年度
静岡市	平成29年4月1日	平成32年4月1日
名古屋市	28年4月1日時点	32年4月1日時点

	最新値の時期	目標時期
津市	H28.4.1	平成32年度末
大津市	29年度	—
大阪市	平成28年度	平成32年度
京都市	28年度	32年度
神戸市	平成29年度	平成32年度
奈良市	29年度	—
和歌山市	29年度	32年度
鳥取市	29年度	31年度
松江市	平成29年6月1日	平成32年度
岡山市	H29.4.1	H33.4.1
広島市	29年4月1日	33年4月1日
山口市	29年4月1日	29年4月1日
高松市	29年度	32年度
松山市	H29.4.1	32年度
高知市	28年度	32年度末
福岡市	29年度	32年度
長崎市	28年度	31年度
熊本市	29年度	32年度末
大分市	未公表	32年度
宮崎市	27年度	—
鹿児島市	29年4月1日	32年4月1日
那覇市	29年度	30年度

3 男女別の育児休業取得率

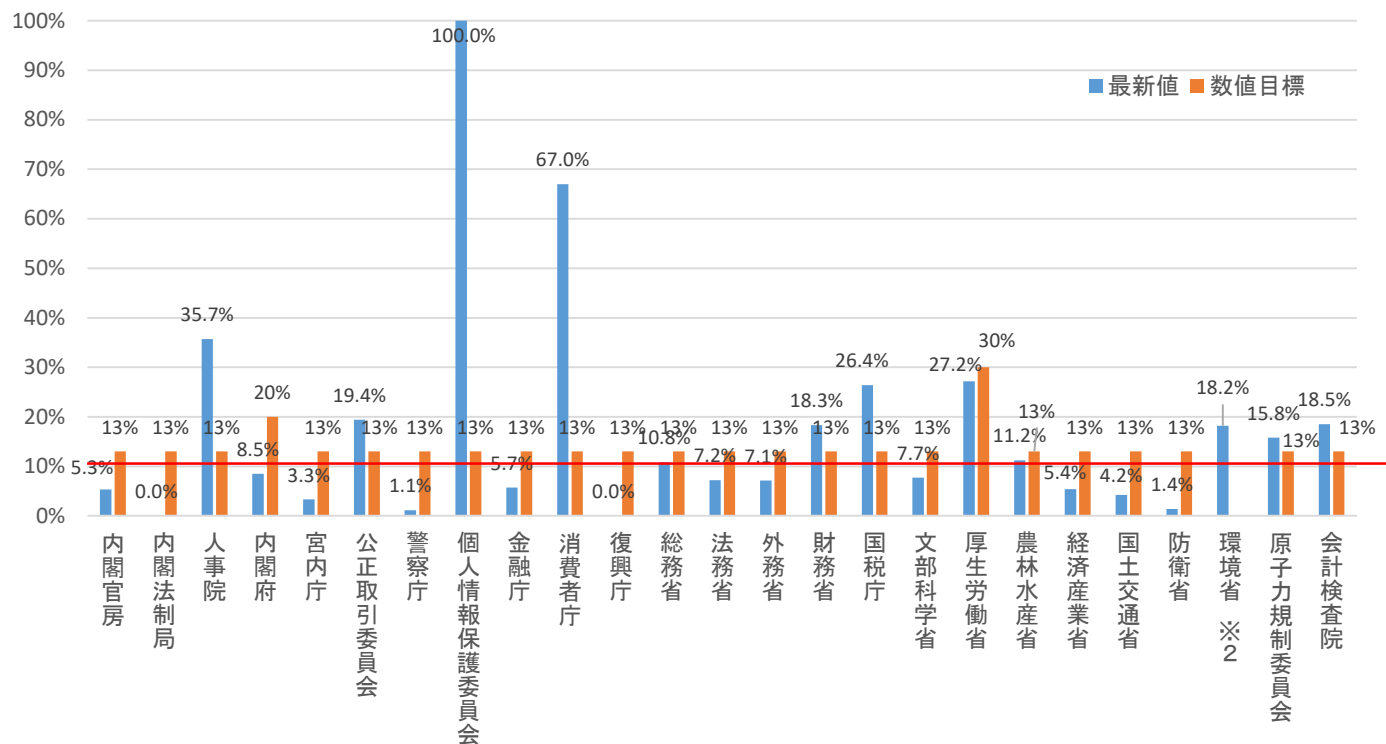
第4次男女共同参画基本計画の数値目標

国家公務員：男性の育児休業取得率 **13%（平成32年）**

地方公務員：男性の育児休業取得率 **13%（平成32年）**

特定事業主行動計画の目標値

① 国（行政府のみ）「男性の育児休業取得率」



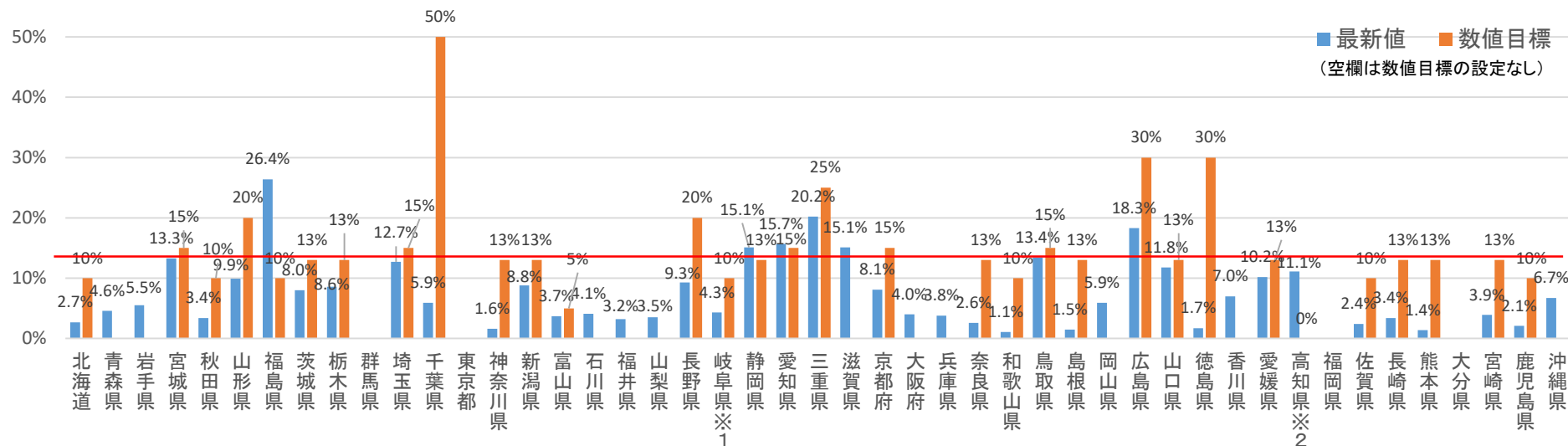
	最新値の時期	目標期限
内閣官房	27年度	32年度
内閣法制局	28年度	32年度
人事院	27年度	32年度
内閣府	28年度	32年度
宮内庁	27年度	32年度
公正取引委員会	28年度	32年度
警察庁	28年度	32年度
個人情報保護委員会	27年度	32年度
金融庁	27年度	32年度
消費者庁	28年度	32年度
復興庁	28年度	32年度
総務省	28年度	32年度
法務省	28年度	32年度
外務省	28年度	32年度
財務省	28年度	32年度
国税庁	28年度	32年度
文部科学省	27年度	32年度
厚生労働省	27年度	32年度
農林水産省	27年度	32年度
経済産業省	27年度	32年度
国土交通省	27年度	32年度
防衛省	28年度	32年度
環境省 ※2	28年度	毎年度
原子力規制委員会	28年度	32年度
会計検査院	28年度	32年度

（出典）「最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。
「数値目標」は「特定事業主行動計画」等を基に作成

※ 1 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。

※ 2 環境省の数値目標は、「前年よりも増加」

② 都道府県（知事部局）「男性の育児休業取得率」 ※母数については、全職員／一般職のみ／本庁職員のみ等団体によって様々。



(参考) 上記の項目について目標を設定していない団体が、
設定している他の目標

- ・仕事と子育てが両立できないことを理由に退職する職員数（岩手県）
- ・配偶者出産休暇及び育児参加休暇の平均取得日数（石川県）
- ・配偶者が出産した際に休暇を2日以上取得する職員の割合（福井県）
- ・育児休業職員の代替職員の配置率（岐阜県）
- ・配偶者出産休暇の一人当たり取得日数（滋賀県）
- ・男性の育児参加休暇の取得率（大阪府）
- ・配偶者の出産補助休暇取得（兵庫県）
- ・過去10年間に採用した女性職員の離職率（岡山県）
- ・配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率（香川県）
- ・父親全員が産前産後期間に出産・育児に係る休暇の取得日数（福岡県）
- ・男性職員の育児休業等取得率（大分県）

など

	最新値の時期	目標時期
北海道	28年度	36年度
青森県	28年度	—
岩手県	28年度	—
宮城県	28年度	32年度
秋田県	28年度	32年度
山形県	28年度	32年度
福島県	28年度	32年度
茨城県	28年度	32年度
栃木県	28年度	32年度
群馬県	28年度	31年度
埼玉県	28年度	32年度
千葉県	28年度	中長期的
東京都	—	—
神奈川県	27年度	32年度
新潟県	28年度	32年度
富山県	28年度	31年度末
石川県	28年度	—
福井県	28年度	—
山梨県	28年度	—
長野県	28年度	32年度
岐阜県	29年度	—
静岡県	28年度	31年度
愛知県	28年度	31年度
三重県	H28	H31

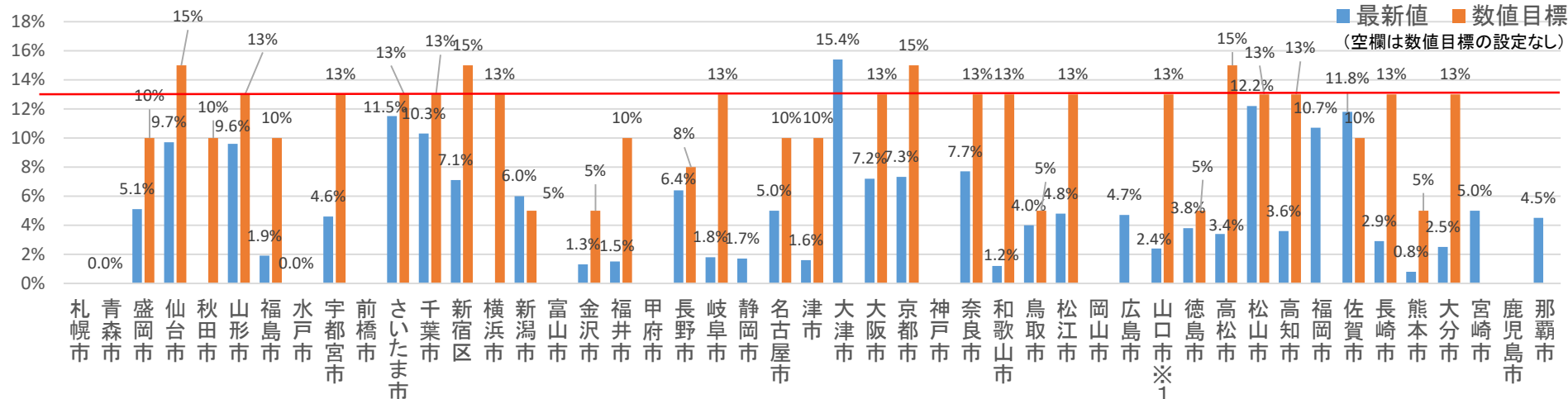
	最新値の時期	目標時期
滋賀県	29年度	—
京都府	28年度	31年度
大阪府	28年度	—
兵庫県	28年度	—
奈良県	28年度	毎年度
和歌山県	28年度	32年度
鳥取県	28年度	32年度
島根県	28年度	32年度
岡山県	28年度	—
広島県	28年度	31年度
山口県	28年度	31年度
徳島県	28年度	31年度
香川県	28年度	—
愛媛県	28年度	毎年度
高知県※1	28年度	32年度
福岡県	—	—
佐賀県	28年度	32年度
長崎県	28年度	32年度
熊本県	28年度末	31年度末
大分県	—	—
宮崎県	28年度	31年度
鹿児島県	28年度	32年度
沖縄県	28年度	—

(出典) 「女性活躍推進法『見える化』サイト」に掲載（平成30年10月現在）された公表データを基に作成

※1 岐阜県の数値目標と最新値は、「男性の短期以外の育休取得率」

※2 高知県の目標は、「希望する職員全員の取得」

③ 県庁所在地（市町村）「男性の育児休業取得率」 ※母数は、一般行政職のみ／正規職員のみ等団体によって様々。



(参考) 上記の項目について目標を設定していない団体が、
設定している他の目標

- ・男性職員の育児休業等取得率（札幌市、岡山市）
- ・配偶者出産休暇取得率（青森市）
- ・制度利用可能な男性職員の育児参加のための休暇取得率（前橋市）
- ・配偶者出産のための休暇取得率（甲府市）
- ・子どもが生まれた男性職員のうち、育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかを取得した職員の割合（福岡市）

など

	最新値の時期	目標期限
青森市	28年度	—
盛岡市	28年度	32年度
仙台市	28年度	31年度
秋田市	28年度	毎年度
山形市	28年度	36年度
福島市	28年度	32年度
水戸市	28年度	—
宇都宮市	28年度	31年度
さいたま市	平成28年度	平成32年度末
千葉市	28年度	31年度
新宿区	28年度	29年度
横浜市	—	31年度
新潟市	28年度	31年度
金沢市	28年度	31年度
福井市	28年度	31年度
長野市	28年度	32年度
岐阜市	28年度	32年度
静岡市	28年度	—
名古屋市	27年度	31年度
津市	平成28年度	期間中

	最新値の時期	目標期限
大津市	28年度	—
大阪市	平成28年度	平成32年度
京都市	28年度	32年度
奈良市	28年度	32年度
和歌山市	28年度	32年度
鳥取市	28年度	31年度
松江市	平成28年度	平成32年度
広島市	28年度	—
山口市	28年度末	34年度末
徳島市	平成27年度	平成31年度
高松市	28年度	32年度
松山市	28年度	32年度
高知市	28年度	32年度末
福岡市	28年度	—
佐賀市	28年度	31年度
長崎市	28年度	31年度
熊本市	28年度	32年度
大分市	28年度	32年度
宮崎市	27年度	—
那覇市	28年度	—

■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第 4 次男女共同参画基本計画より）

男性の育児休業取得率（国家公務員）： 3.1%（平成26年度） 13%（平成32年）

図 1 国家公務員の育児休業取得率（常勤職員）

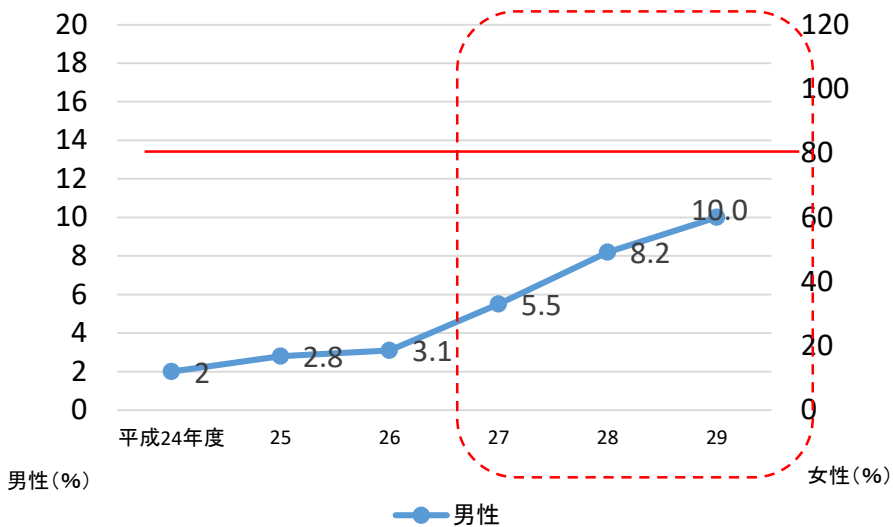


図 2 国家公務員の育児休業期間の状況（男性）

期間 年度	1月 以下	1月超 3月以下	3月超 6月以下	6月超 9月以下	9月超 12月以下	12月超 24月以下	24月超
25	57.4	19.4	8.2	3.3	8.2	3	0.5
26	50.1	22.9	11.6	3.8	7.8	3.5	0.2
27	59.6	18.4	9.4	4.7	5.7	1.4	0.7
28	66.7	14.9	7.7	3.3	5.4	1.6	0.5
29	68	15.9	7.2	3.5	3.5	1.6	0.3

(%)

注 1 図1、2は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成26年～平成30年内閣人事局）を基に作成。一般職（行政執行法人職員を除く。）及び防衛省の特別職の数値。

2 「取得率」は、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数（a）」に対する「新規取得者数（例えば、平成28年度については、平成28年度中に新たに育児休業を取得した者（平成25～27年度に取得可能となった職員数を含む。））（b）」の割合（b／a）。このため、取得率が100%を超えることがある。

なお、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能になった職員数」とは、男性職員は当該年度中に子が生まれた男性職員、女性職員は当該年度中に産後休暇が終了した女性職員のことであり、「新規取得者」とは、当該年度中に新たに育児休業（再度の育児休業者を除く。）を取得した人数のことである。

■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第 4 次男女共同参画基本計画より）

男性の育児休業取得率（地方公務員）： 1.5%（平成25年度） 13%（平成32年）

図 3 地方公務員の育児休業取得率（教員及び消防・警察を含む）

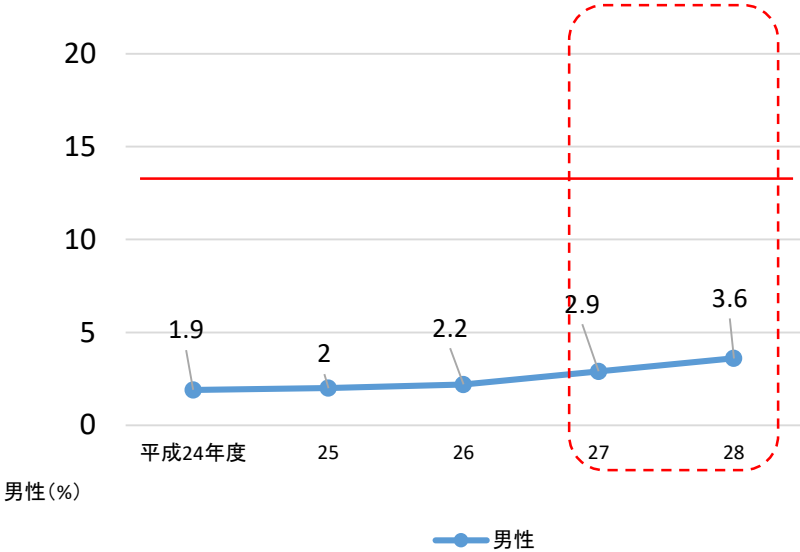


図 4 地方公務員の育児休業期間の状況（男性）

年度 \ 期間	6月以下	6月超1年以下	1年超1年6月以下	1年6月超2年以下	2年超2年6月以下	2年6月超
25	69.1	24.4	4.4	1	0.5	0.6
26	68	26.4	3.7	1.1	0.2	0.6
27	74.2	20.3	3.6	1.1	0.3	0.6
28	77.4	18.1	2.5	0.8	0.1	1

(%)

注 1 図 3、4 は「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（平成25年度～28年度 総務省）を基に作成。

■女性活躍推進法施行前の現状と国（行政府）の目標（国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針より）

国家公務員

「配偶者出産休暇」（2日）又は、「育児参加のための休暇」（5日）を5日以上使用した職員の割合

現状 **30.8%**（平成27年度） 目標**100%**（毎年度）

図1 「配偶者出産休暇」（2日）と「育児参加のための休暇」（5日）を合わせて5日以上使用した職員の割合(国家公務員)

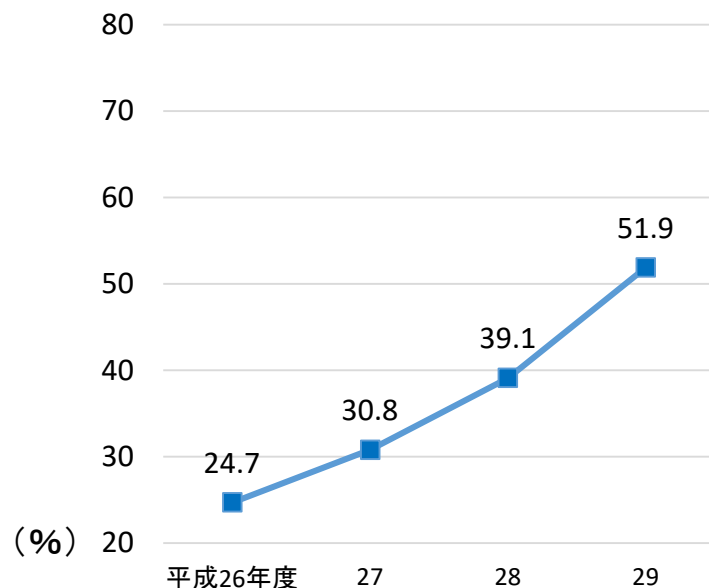
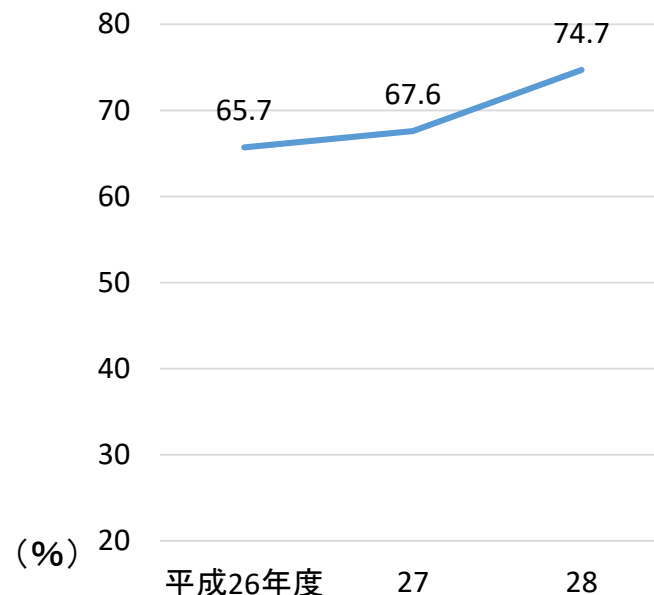


図2 地方公務員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇取得率



注1 図1は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成30年11月2日 内閣官房内閣人事局）を基に作成

2 図2は「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（平成27～29年度 総務省）を基に作成。年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する、同年度中に配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇のうち、どちらかもしくは両方の休暇を取得した者の割合である。

3 図2の平成26年度及び平成27年度の取得率については、東京都において把握できなかったため、東京都は含まれていない。

4 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正）において、全ての男性職員が配偶者出産休暇又は、育児参加のための休暇を5日以上取得することが目標とされている。

5 地方公務員の配偶者出産休暇の取得可能日数は、地方公共団体によって異なる。

2. 教育委員会の事業主行動計画について

■ 女性活躍推進法に関する地方公共団体向けFAQ（平成27年12月14日作成）

	質問	回答
問 34	市町村長部局と市町村教委がそれぞれ別の行動計画を策定する場合に、市町村長部局の行政職員で、人事交流で教育委員会に所属する者については、市町村長部局・教育委員会いずれの計画の対象となるか。	いわゆる「本務」の勤務先の事業主行動計画の対象として整理することになる（人事交流による勤務先が併任先の場合は対象としない。）。
問 68	県費負担教職員に係る特定事業主行動計画については、県で作成することだが、計画として定める項目の中には、採用、管理職登用など、県教育委員会の権限に係る項目のほか、服務監督権者である市町村教育委員会の権限に係る項目が含まれている。このため、都道府県教育委員会の権限の範囲で策定すればよいのか、都道府県教育委員会が、全ての項目について策定する必要があるのか。後者とした場合、権限外の項目について行動計画を策定する根拠について、法的にどのように整理されるのか示してほしい。	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令」（平成27年政令第318号）により、「地方公共団体の教育委員会」を特定事業主として定めるとともに、「地方公共団体の教育委員会が任命する職員」について特定事業主行動計画を定めるよう規定されていることから、都道府県教委が任命する県費負担教職員については都道府県教委において行動計画を策定することとなる。 県費負担教職員の服務関係の把握項目については、必要に応じ、市町村教委との連携の下で状況を把握した上で、課題の分析や目標設定、取組実施等を進めることとなる。 なお、市町村教委が権限を有する項目についての都道府県教委の取組内容としては、例えば、市町村教委への働きかけや、必要なフォローアップを行うこと等が想定される。
問 71	特定事業主等を定める規則において、教育委員会、警察については定める必要はないか。	教育職員及び警察職員については、地方公務員法とは別の法律において、職種に応じた特別な身分取扱いに関する制度が定められているところ、特定事業主とその対象となる職員の範囲を明確にし、市町村・都道府県・国の間で統一的な取扱いとする必要があることから、政令で定めているものである。このため、各地方公共団体における規則で定める必要はない。
問 79	県費負担教職員については、任命権を有する都道府県教委において把握分析することとされているが、服務監督権を有するのは市町村教委である。把握項目の中には、服務監督権に関するものもあるが、都道府県教委としてどこまで把握する必要があるのか。	いずれの把握項目も、都道府県教委において把握する必要がある。市町村教委が一義的に把握している項目については、都道府県教委と市町村教委で適切に情報共有を行うなど、適切に連携した上で把握されたい。

3. 臨時・非常勤職員に係る事業主行動計画 について（第2回資料5より抜粋）

① 状況把握・情報公表等の対象

- 状況の把握、分析及び情報の公表の対象に、原則、特別職は含んでいない。
- また、特別職のうち、臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員は、状況把握等の対象に含まないことができるが、特定事業主が必要と認めるもの※は除かれている。

※ 特別職の非常勤職員のうち、その職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められる職にある職員や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性が高いと認められる職にある職員。

② 臨時・非常勤職員を対象とする把握項目について

- 職員の割合に関する事項、職員の給与・勤務条件に関する事項及び職場環境に関する事項は、臨時・非常勤職員も基本的に対象。
- 職員の登用に関する事項など臨時・非常勤職員に該当しない事項は、基本的に対象外。

事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日 告示）

第三部第三の一（二）行動計画の策定体制の整備等

行動計画の策定・推進に当たっては、常勤職員はもとより臨時・非常勤職員を含め、全ての職員を対象としていることを明確にし、男女双方の幅広い職員の理解と納得の下、協力を得ながら、各課題に応じた目標・取組を進めていくことが極めて重要である。このうち、**臨時・非常勤職員については**、その状況を適切に把握するとともに、課題の内容に応じ、**両立支援制度やハラスメント等の各種相談体制の整備などの取組が期待される**。なお、**派遣労働者については**、特定事業主が派遣先となっている場合、当該特定事業主が**長時間勤務の是正等の働き方改革を進めるため、当該派遣労働者の状況把握を行うことも有益**である。

（参考）「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について」（平成27年9月25日閣議決定）

第3部 1 （2）希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置

○ 非正規雇用における雇用環境等の整備

希望に応じて働き方を選択でき、かつ、誇りをもって働き続けることができるようにするため、**非正規雇用者について働きに見合った処遇改善を推進するための施策を充実**させるとともに、**非正規雇用者のうち正社員への転換を希望する労働者に対する支援等を拡充**する。

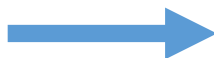
■ 一般事業主行動計画策定支援マニュアルより（平成27年度）

非正社員の課題分析の視点

【課題例】

ケース1

非正社員に対する
仕事と家庭の両立
支援が十分でない。



【課題分析の視点】

- 非正社員が育児休業を取得しづらい状況になっていないか。
- 非正社員が利用できるような両立支援制度の整備は進んでいるか。

ケース2

非正社員が働きや
すい風土・職場環
境となっていない。



- 非正社員においても長時間労働が恒常的になっていないか。
- 非正社員も休暇を取得できているか。
- 何か起こったとき、非正社員も気軽に相談できる窓口はあるか。
- 仕事や職場に対する非正社員の満足度が低くないか。

ケース3

非正社員の育成・
登用が進んでいな
い。



- 非正社員の正社員への登用は進んでいるか。
- 非正社員に対しても、キャリアアップに向けた研修は行われているか。