

地方公共団体における女性職員の採用・登用 及び男性職員の育児休業取得促進について



総務省

令和6年12月24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男性職員の育児休業取得促進に向けた取組状況 . . . 9

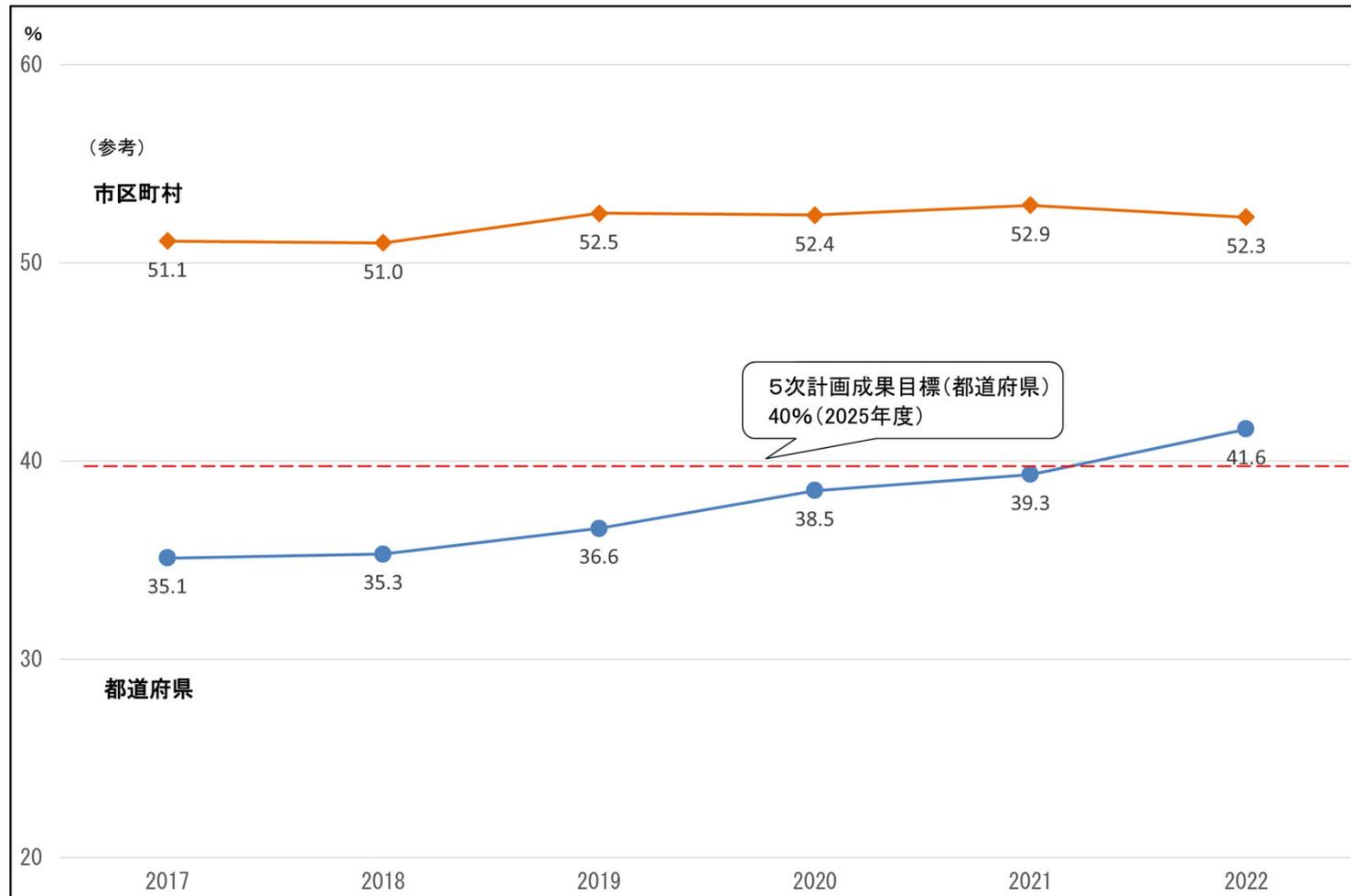
1. 地方公共団体における女性職員の
採用・登用拡大等に向けた取組状況

1. 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）

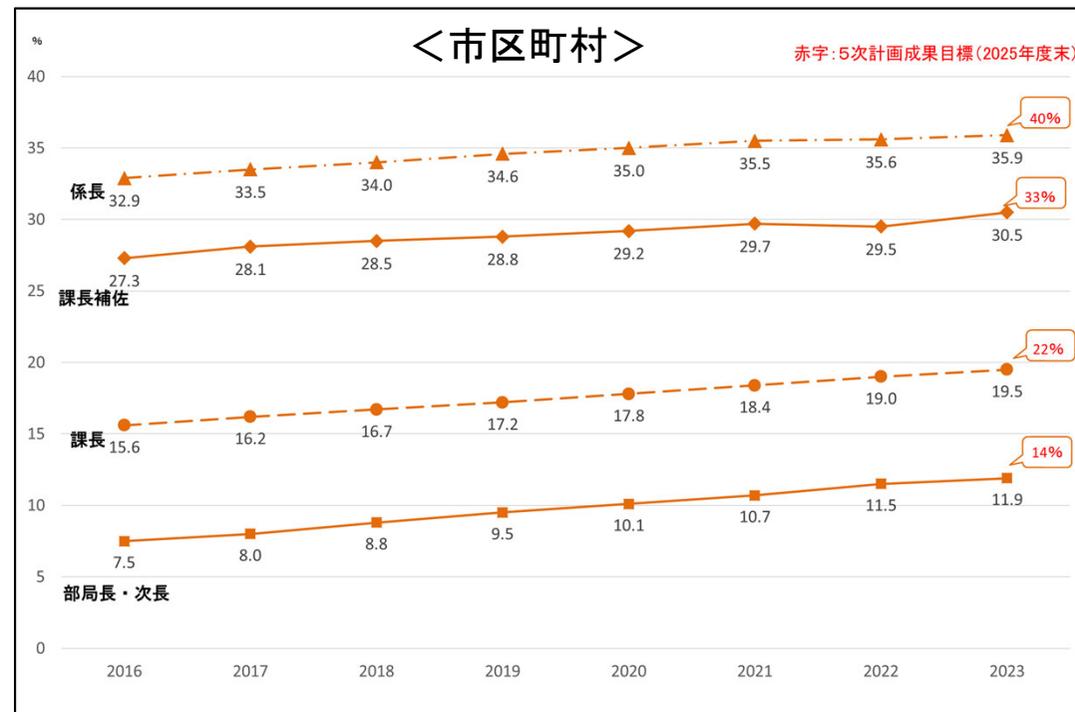
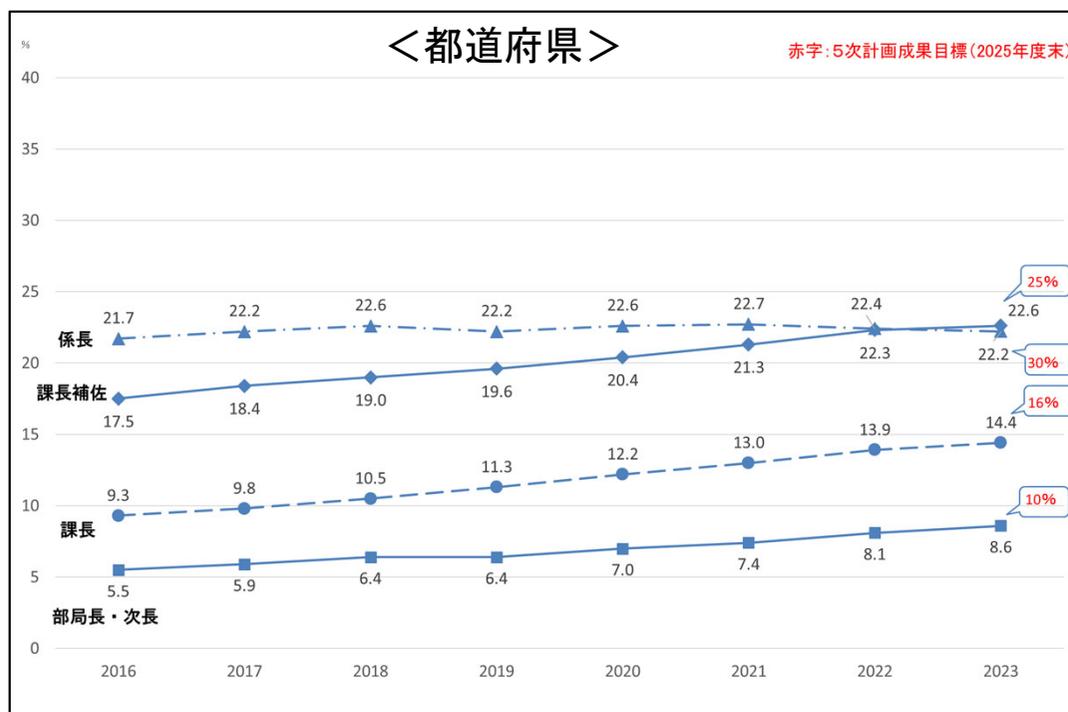
各役職段階に占める女性の割合

【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」

2. 女性職員の管理職登用に関する都道府県・指定都市のヒアリング概要

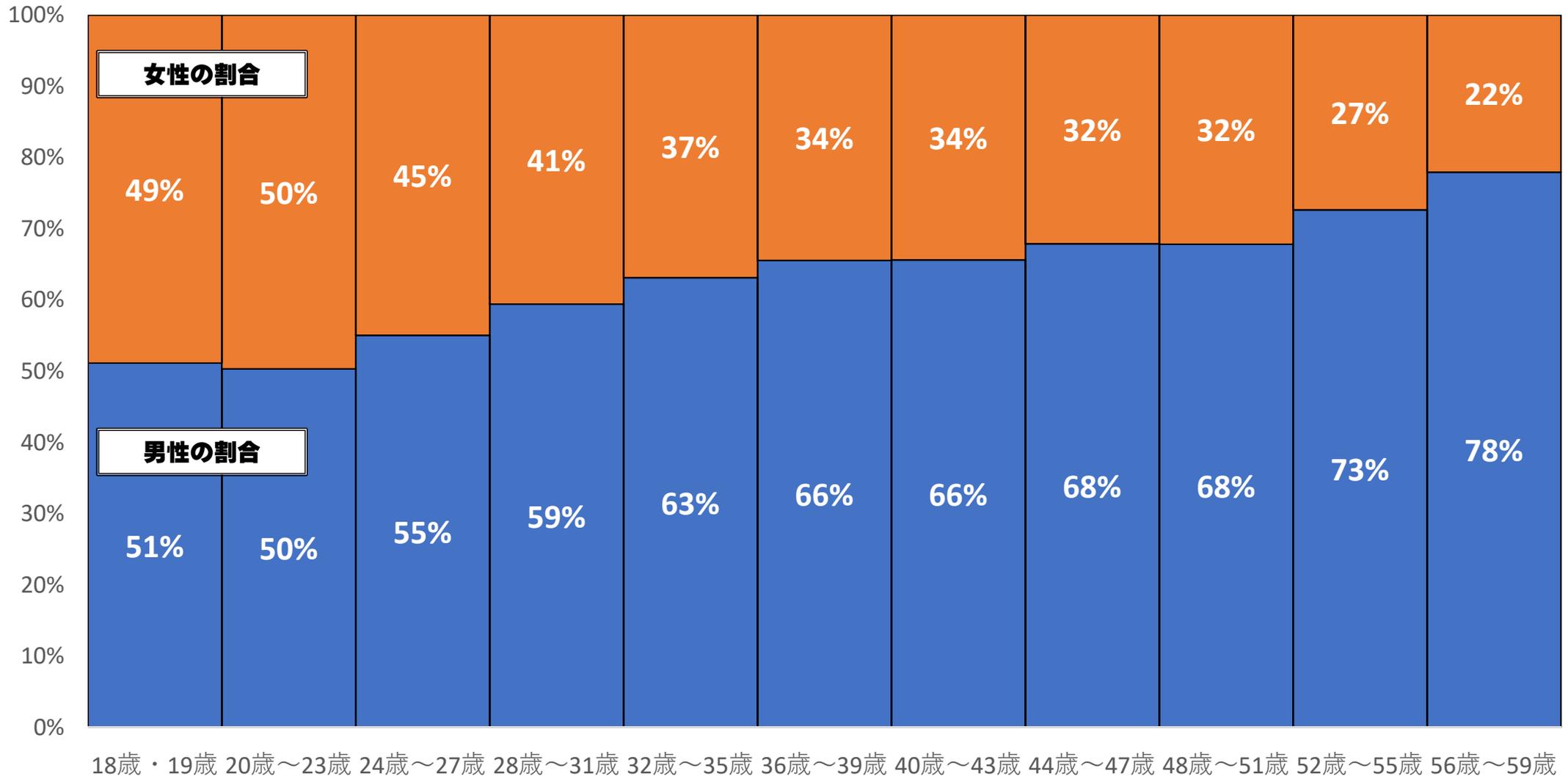
- 令和6年7月9日～8月9日の期間に都道府県及び指定都市にヒアリングを実施。
管理職登用は着実に増加しているが、以下のような意見があった。

- ・ 近年、女性職員の採用が増えているものの、まだ、役職に就ける女性候補者が少ないこと。
- ・ 女性職員の「家事・育児・介護」と「仕事」のバランスにおいて、業務負担に繋がる昇任を忌避する傾向にあること。
- ・ 管理職の業務が首長・幹部職員や議会等との調整業務、課内業務の進行管理に加え、部下のメンタルヘルスマネジメントなどの比重も増え、業務の忙しさや責任・気苦労が多い中、昇任意欲が湧かないこと。
- ・ 課長級になるまでのキャリアパスにおいて女性割合は高まりつつあるものの、幹部級（部長級）になるためのキャリアパスにおいて依然として男性の割合が高いこと（例えば、依然として財政課の女性職員の割合は概ね1割程度の団体が多いこと。管理職といっても本庁ではなく出先の管理職として配置されることが多い）
- ・ 中枢部署や人事交流などの勤務経験、業務上の成功体験の差などから管理職になる自信が持てないこと。
- ・ 少しずつ見直しは行われているものの、忙しく、危険を伴う部署には女性を配置しにくい雰囲気があること。

(参考 1) 令和 5 年地方公務員の年齢別・男女別構成 (一般行政職)

○ 地方公務員の年齢別・男女別職員について、年々、女性の割合が増えており、特に若年層においては半数が女性を占めている。

令和 5 年地方公務員の年齢別・男女別構成 (一般行政職)



出典：令和 5 年地方公務員給与実態調査

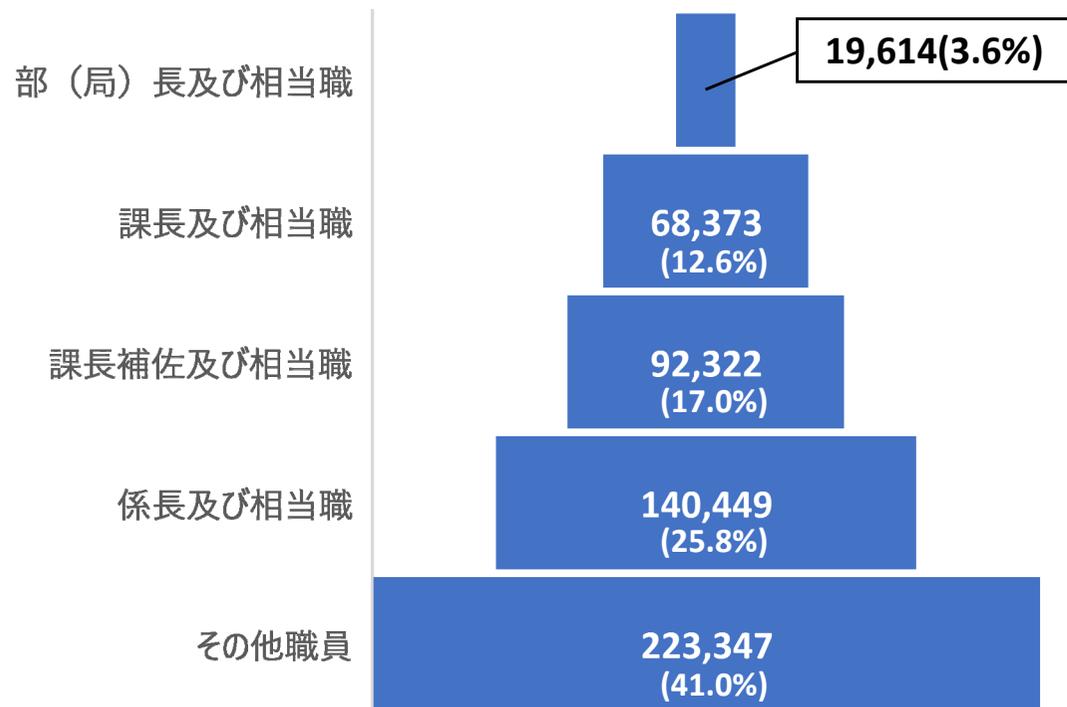
■ 男 ■ 女

(参考2) 令和5年地方公務員の一般行政職・役職段階別・男女別

○ 地方公務員の一般行政職・役職段階別・男女別については、役職段階が上がるにつれて男性の割合が高くなっている。

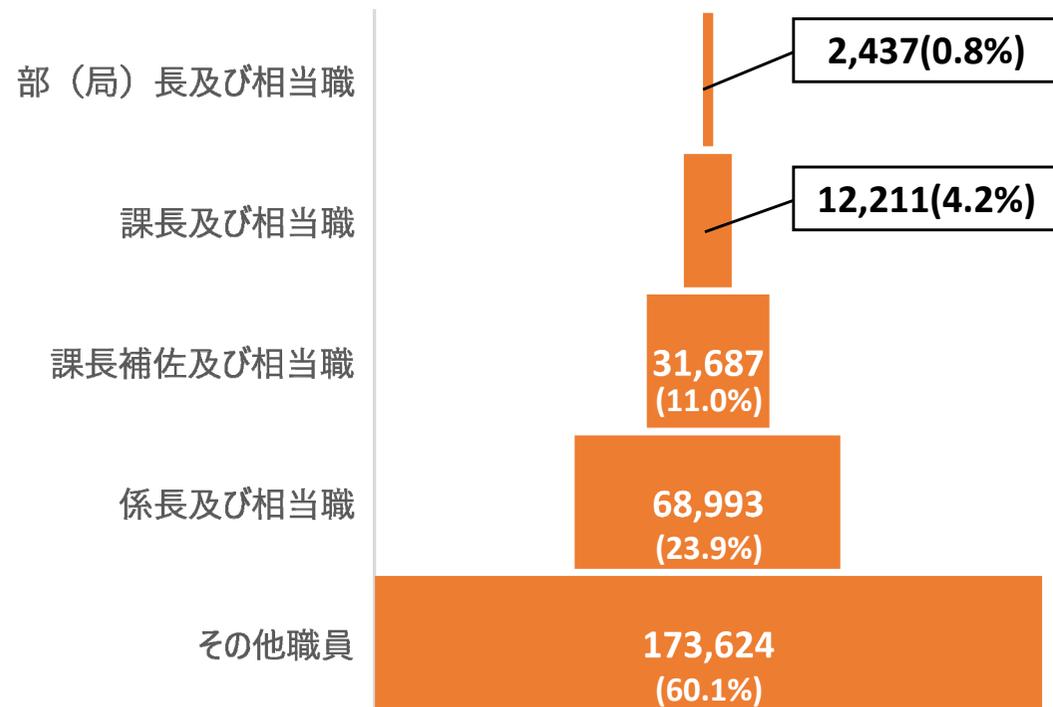
男性

※下のグラフの括弧書きは、男性職員に占める割合



女性

※下のグラフの括弧書きは、女性職員に占める割合



出典：令和5年地方公務員給与実態調査

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）



地方公共団体で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男性職員の 育児休業取得促進に向けた取組状況

地方公務員の男性職員 育児休業取得率・取得促進に向けた取組

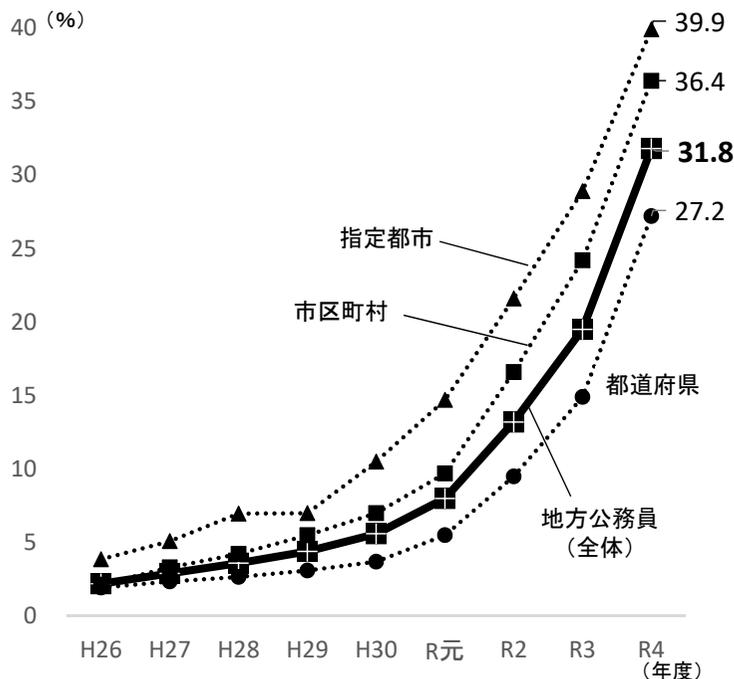
- 令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において、国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・子育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進であり、「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組むことが示された。
- 地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、ここ数年大きく伸びており、令和4年度に過去最高となっている。
- 団体間・部門間の差が大きく、団体区分別では都道府県で、部門別では消防部門と教育委員会で、特に低水準となっている。
- 政府目標達成に向け、総務省から地方公共団体に対して、既に数値目標を設定している団体を含め、政府目標を踏まえた新たな目標設定を依頼している。
- 取得率が大きく上昇した団体の先進的な取組事例を情報提供するなど、地方公共団体における取得促進に向けた取組を後押ししていく。

■ 男性職員の 育児休業取得率 (令和4年度)

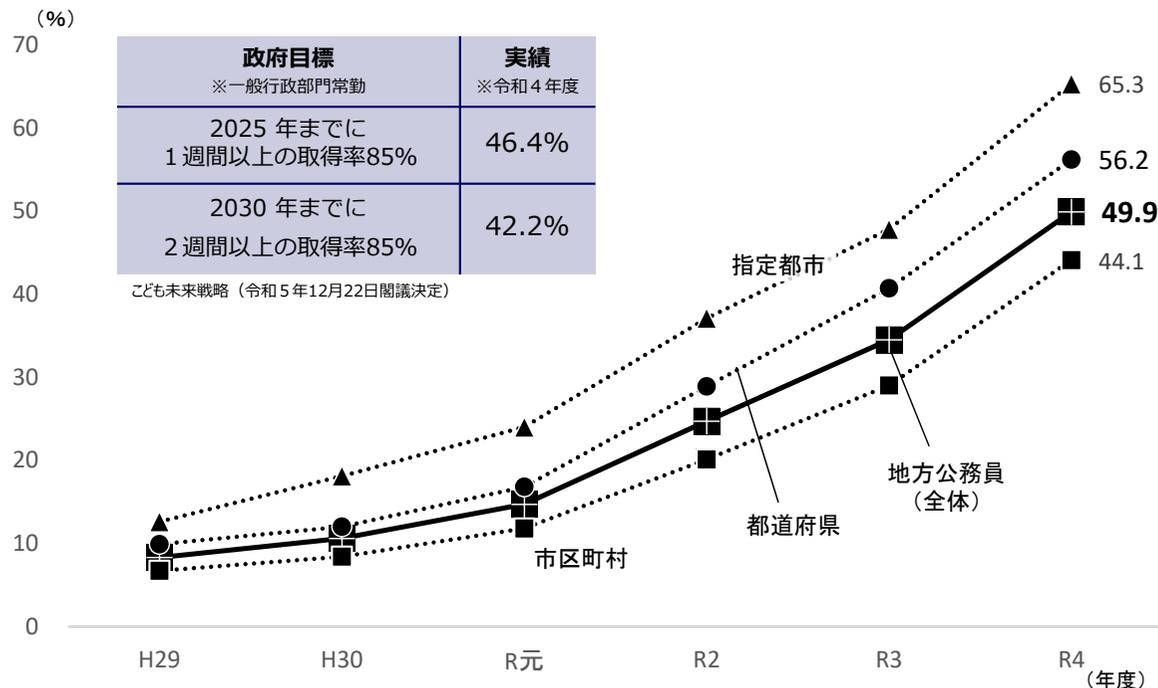
	全合計	首長部局等	一般行政部門	公営企業等	警察部門	消防部門	教育委員会
都道府県	27.2%	54.1%	56.2%	44.8%	26.9%	18.2%	17.0%
指定都市	39.9%	64.7%	65.3%	62.4%	-	26.6%	21.7%
市区町村	36.4%	42.6%	44.1%	35.1%	-	11.1%	39.3%
合計	31.8%	48.6%	49.9%	42.0%	26.9%	16.4%	19.2%

※地方公務員の数値の出典は全て「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」
 ※「一般行政部門」について、令和4年度から従来の「首長部局等」を「一般行政部門」と「公営企業等」に区分して調査を実施したため令和3年度までは「首長部局等」の数値。

■ 部門全体の推移



■ 一般行政部門の推移



政府目標	実績
※一般行政部門常勤	※令和4年度
2025年までに 1週間以上の取得率85%	46.4%
2030年までに 2週間以上の取得率85%	42.2%

こども未来戦略 (令和5年12月22日閣議決定)

