

# 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

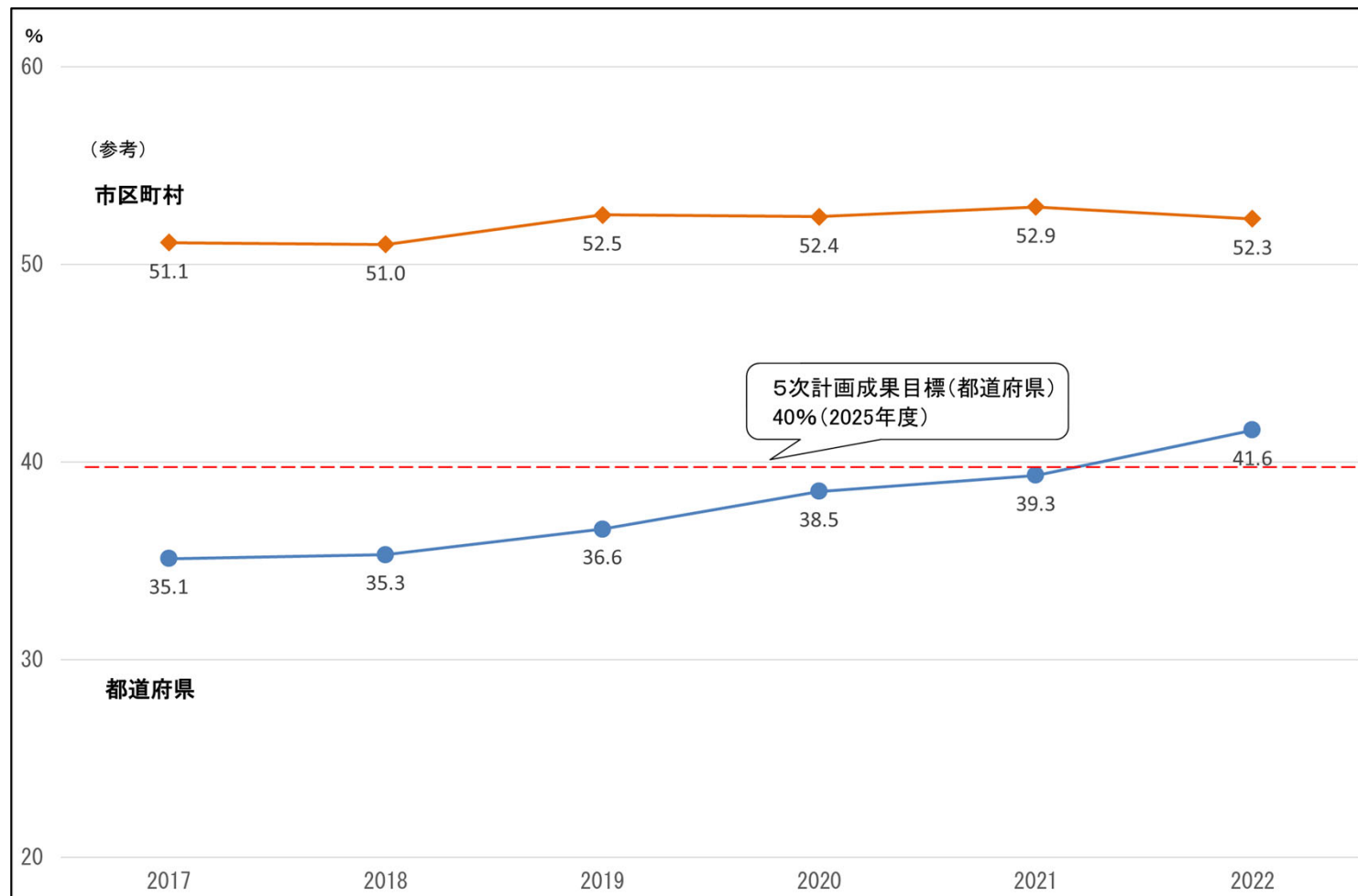
# 1. 地方公共団体における女性職員の 採用・登用拡大等に向けた取組状況

# 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）

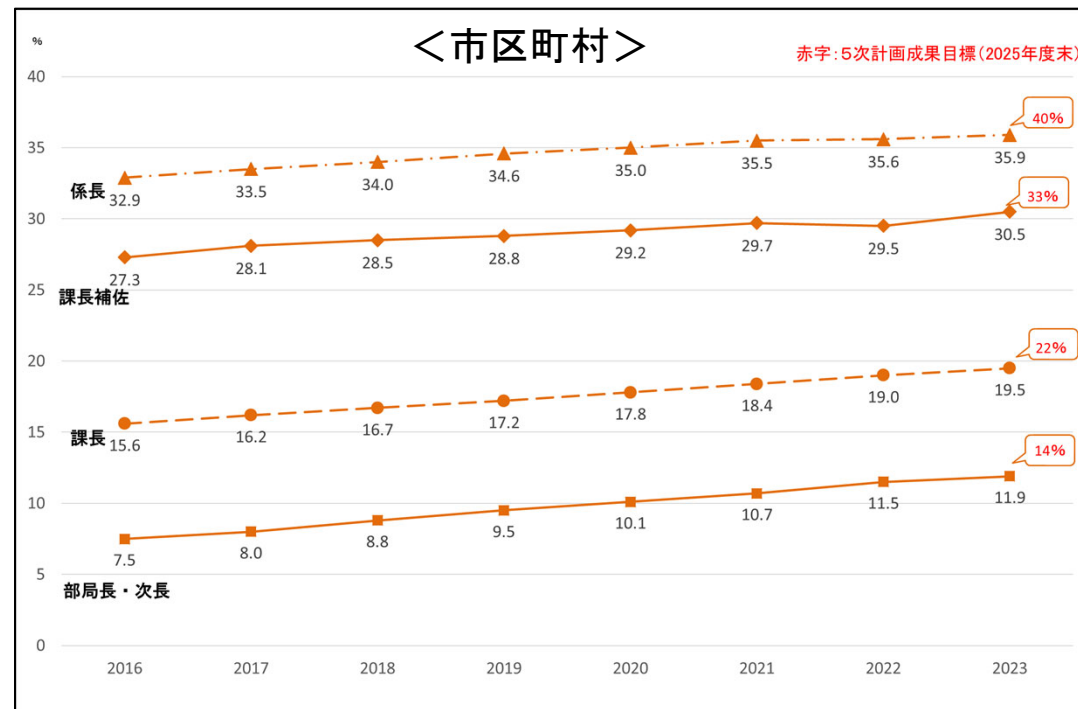
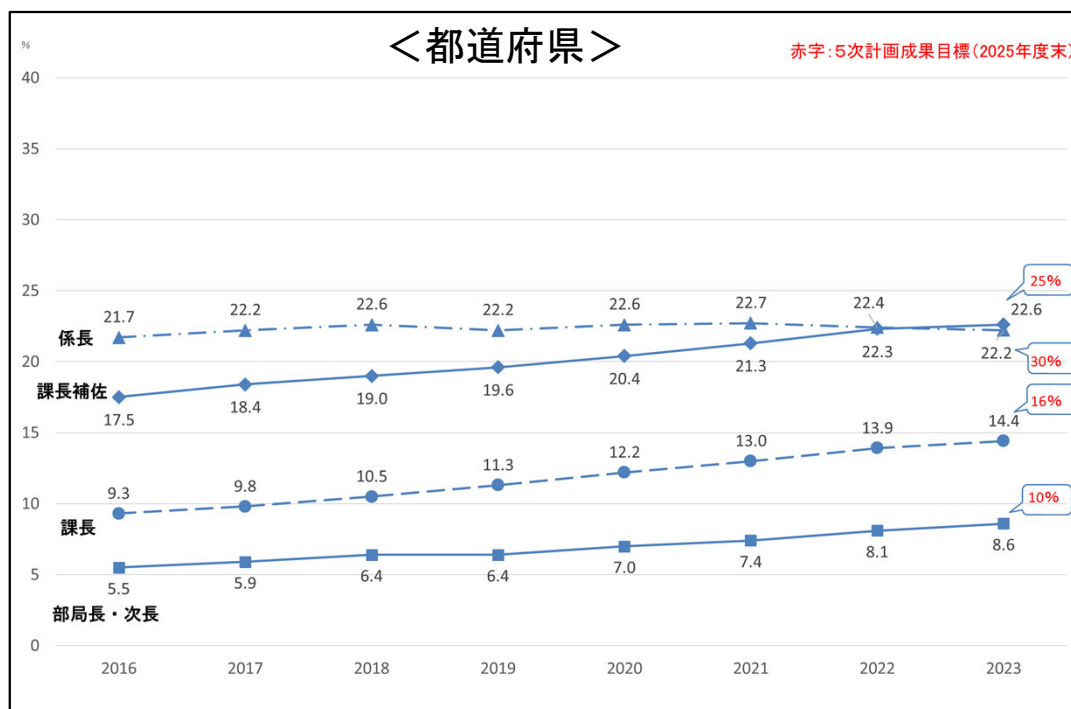
## 各役職段階に占める女性の割合

### 【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

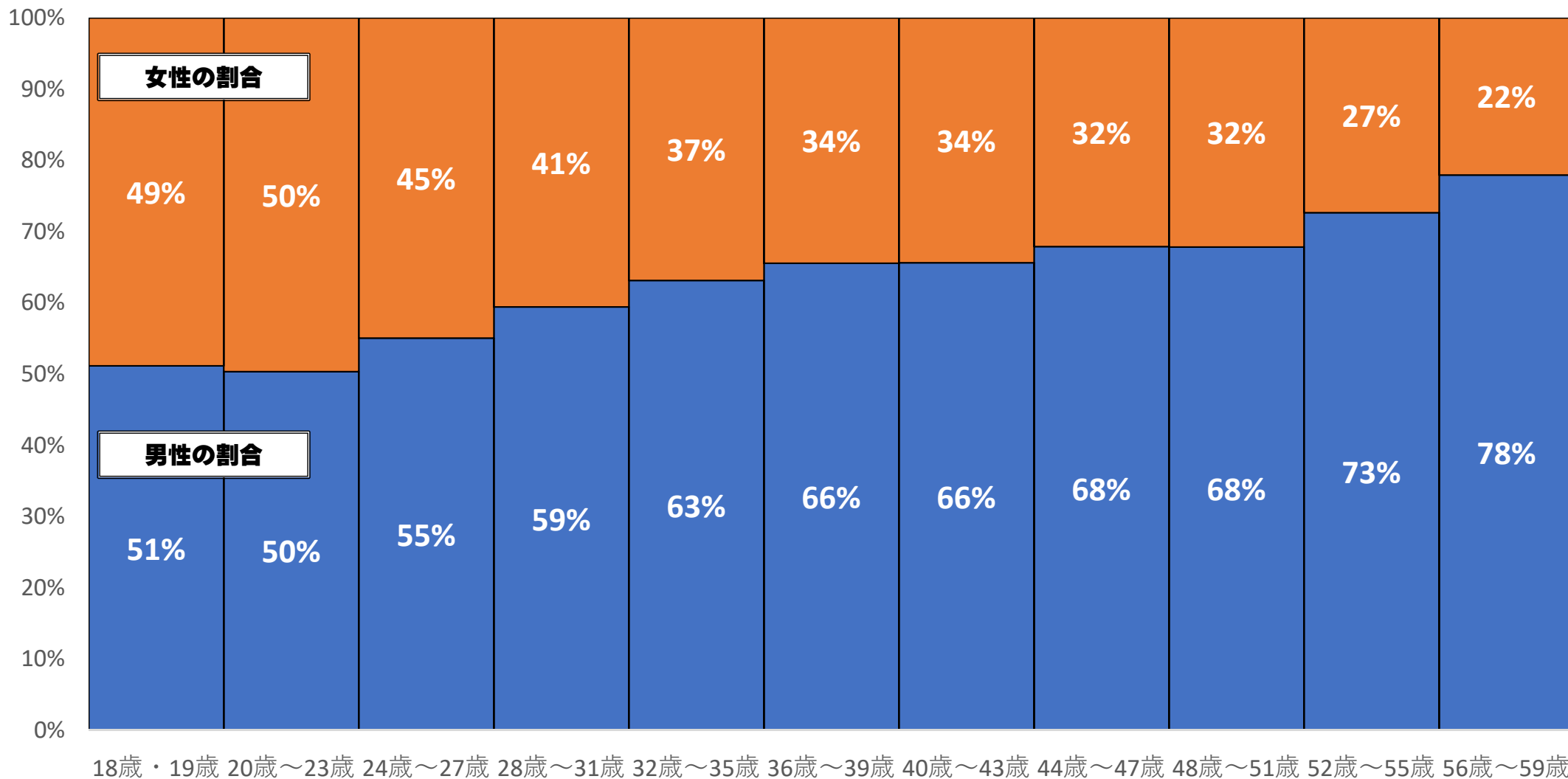
- 令和6年7月9日～8月9日の期間に都道府県及び指定都市にヒアリングを実施。  
管理職登用は着実に増加しているが、以下のような意見があった。

- ・ 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）



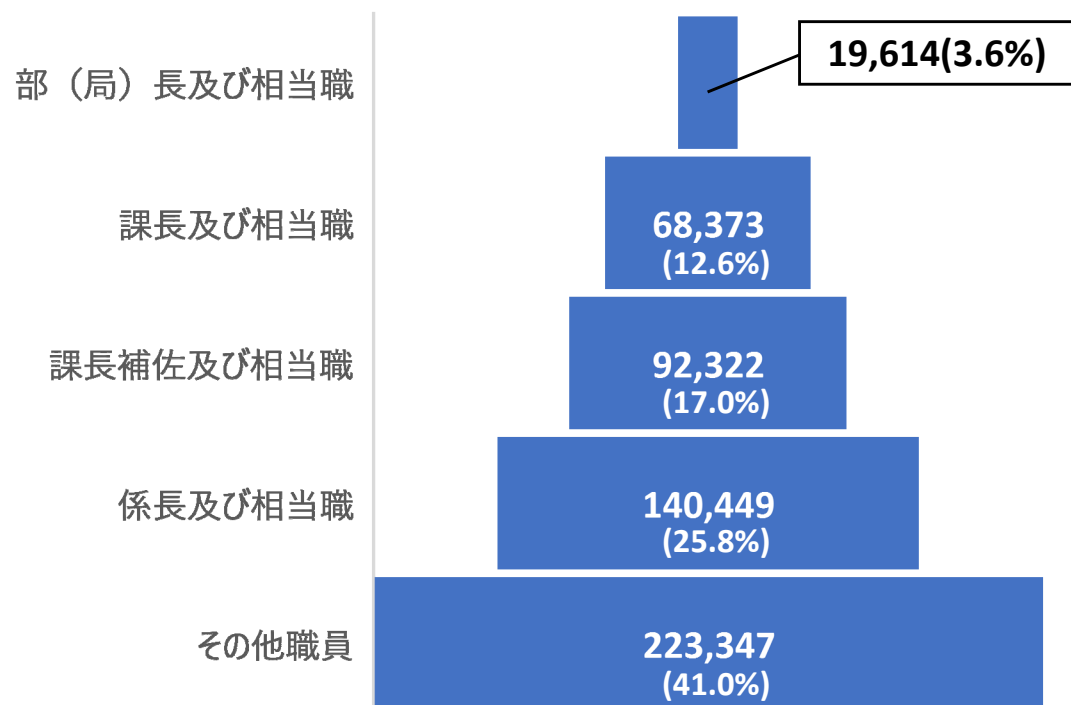
出典：令和5年地方公務員給与実態調査

## (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。

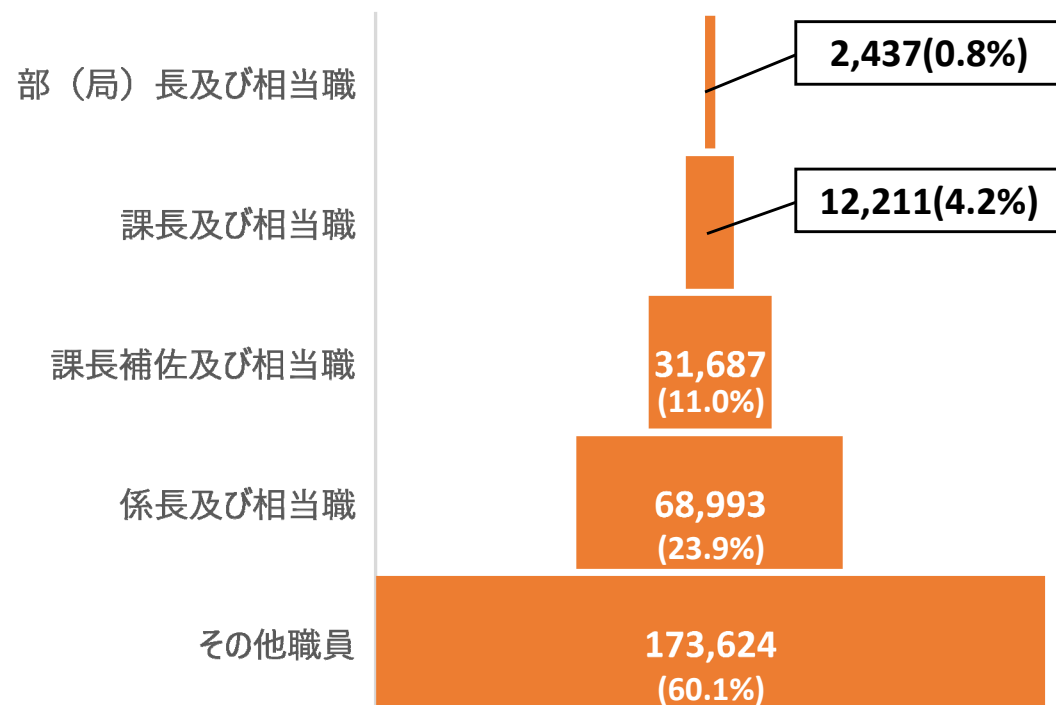
男性

※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

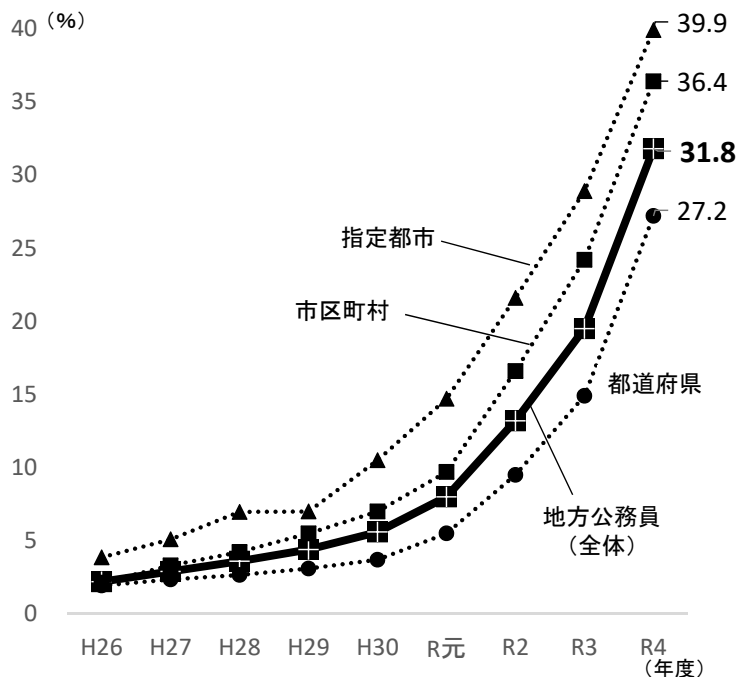
- 令和5年12月22日に閣議決定された「こども未来戦略」において、国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・子育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進であり、「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組むことが示された。
- 地方公務員の男性職員の育児休業取得率は、ここ数年大きく伸びており、令和4年度に過去最高となっている。
- 団体間・部門間の差が大きく、団体区分別では都道府県で、部門別では消防部門と教育委員会で、特に低水準となっている。
- 政府目標達成に向け、総務省から地方公共団体に対して、既に数値目標を設定している団体を含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

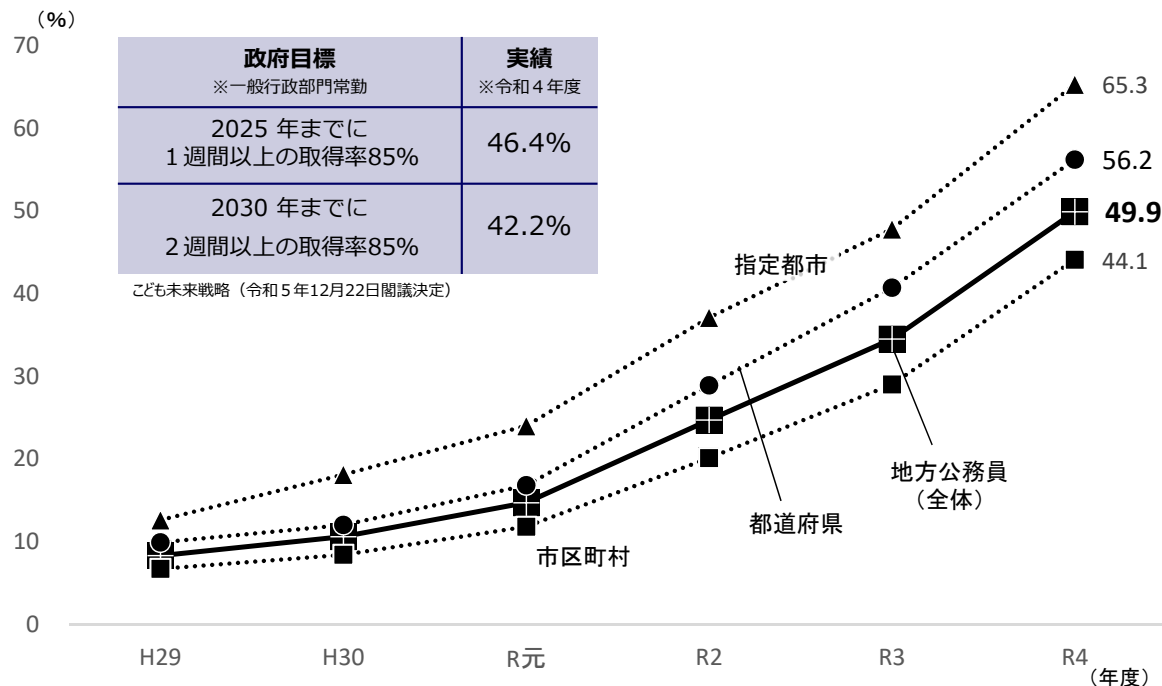
	全合計	首長部局等	一般行政部門	公営企業等	警察部門	消防部門	教育委員会
都道府県	27.2%	54.1%	56.2%	44.8%	26.9%	18.2%	17.0%
指定都市	39.9%	64.7%	65.3%	62.4%	-	26.6%	21.7%
市区町村	36.4%	42.6%	44.1%	35.1%	-	11.1%	39.3%
合計	31.8%	48.6%	49.9%	42.0%	26.9%	16.4%	19.2%

※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)

# 令和6年5月に新たに「男性育休の取得促進に関する事例集」を情報提供

## 事例集の位置付け

男性育休取得率が着実に上昇している地方公共団体等を対象に、取得率の向上につながった取組についてヒアリングを実施。各団体が取り入れやすいように、具体的な事務の流れや留意点等にも着目して取りまとめを行った。

## 工夫した点①

育休取得促進に係る取組を以下の3つのタイプに整理し、各団体の課題解決につながる取組を参照しやすい構成とした。

### ①育休を取得しやすい組織風土の醸成

→ トップ（首長等）メッセージの発信など

### ②育休取得者がいる所属の業務体制の整備

→ 業務の見直しや代替職員の配置など

### ③男性職員の不安感の解消

→ 収入に関するシミュレーションの提供など

**1 本事例集の活用方法・施策のガイド**

本事例集では、男性職員の育休取得促進に係る取組として、3つのタイプを紹介しています。まずは団体ごとの実情を把握し、各団体の課題を分析し、課題解決につながる内容のタイプに合った取組を参考にしてください。なお、必ずしも1つに絞る必要はなく、また、全ての取組を行う必要もありません。

各タイプで紹介している取組の中で、自治体の取組事例から得られたアイデアを整理しているため、自治体ごとの実情に合わせて参考にしてください。

**2 育休取得者がいる所属の業務体制を整えたい**

■ 目指したいこと

- 男性の育休取得促進が目的として、業務体制の改善や育休取得の意向確認を行いたい
- 業務体制の改善や育休取得中の体制について、課題を計画的に行いたい
- 関係の職員を育成したい

■ おすすめの施策

- ※ 2. 管理職を対象とした業務見直し・行動変容の促進
- ※ 3. 取得対象者の確保と把握
- ※ 4. 取得対象者への個別相談、育休休業の取組計画の作成
- ※ 5. 育休取得者がいる所属での業務の見直しや代替職員の配置

**3 育休取得に当たっての男性職員の不安感を解消したい**

■ 目指したいこと

- 活用できる制度等をわかりやすく伝えたい
- 育休休業を取得するイメージを男性職員に持ってほしい
- 育休休業の取得による収入減への不安感を解消したい

■ おすすめの施策

- ※ 4. 男性職員を対象とした育休休業等に関する情報提供
- ※ 7. 過去に育休休業を取得した男性職員の経験談の共有、ネットワークづくり
- ※ 8. 収入に関するシミュレーションの提供

## 工夫した点②

取組の内容や具体的な事務の流れと共に、取組のポイント部分（本事例集では「アイデア」と呼んでいる）を紹介。

**1 トップ（首長等）メッセージの発信**

**実施方法の例** 首長からのメッセージカードの送付、プレスリリース、首長会見

**施策の概要・意義**

組織として男性職員の育休取得促進に取り組む姿勢を明確化するため、トップ（首長等）からメッセージを発信する効果です。トップが男性職員の育休取得を推奨するといった姿勢を明確化することにより、男性職員の育休取得を促しやすくなります。組織風土の醸成につながり、人事担当者が各部署を巡回する上でも、全庁的協力を促すことが期待できます。

**各団体の取組事例を踏まえた取組のアイデア**

◎ **職員に対して、所属長を通じてトップメッセージを伝える**

対象職員に、トップメッセージを送付する際に、あえて所属長を通じて送付することで、組織としても、所属長としても、職員の育休取得の取得や、仕事と育休の両立を応援しているという姿勢を伝えることができます。（参考取組事例 P.12）

◎ **幹部職員や所属長に対して、トップメッセージを伝える**

男性職員の育休取得を促しやすいため、組織風土の醸成に取り組む必要です。組織風土の醸成に向けてメッセージを発信したり、幹部職員に対してメッセージを発信したりすることも効果的です。団体の方針を明示し、幹部職員や所属長の理解を醸成することで、所属長としても男性部下に対して育休取得の取得を働きかけやすくなります。（参考取組事例 P.12、13）

◎ **団体の取組目標や取組方針を対外的にも発信する**

男性職員の育休取得促進に関する目標やトップメッセージ、プレスリリースや首長会見などにより住居を向けたり発信することで、男性職員の育休取得について行政が率先して取り組む姿勢が対外的に、民間企業や住民と一体となって組織の醸成と取組の輪を広げていくことが期待できます。（参考取組事例 P.13）

**取組事例 1-1 岩手県（職員数：4,310名、令和4年度の男性育休取得率73.8%） 知事からのメッセージカードの手法**

■ 取組内容

- 知事からのメッセージカードを、人事課から所属長を経由して子が生まれた職員（本人又は配偶者が出産した職員）へ手交している。
- メッセージカードには職員本人の名前、知事からのメッセージ、知事の名前が書かれており、メッセージの内容は、子育てを応援すること、子の成長と幸せを祈るなどとなっている。

■ メッセージカード運用に当たってのポイント

- メッセージカードは出生のお祝いという趣意であるため、子が生まれた報告を受けた後に作成している。
- メッセージカードと併せて、育休休業等の制度を紹介している資料も手交している。
- 職場を挙げて出生をお祝いするとともに、所属長にも仕事と育児の両立支援や積極的な育休取得の取得を推奨する意図を持ってもらうために、メッセージカードと制度を紹介した資料は、所属長から対象職員に直接手交することとしている（産後休暇など長期不在の場合を除く）。
- 知事からのメッセージを発信することで、子育てに主体的に関わる組織の醸成を図り、職員の育休取得を後押しするきっかけとしている。

■ 実施方法・流れ

- **子が生まれた職員を人事課が把握する方法**

子が生まれた職員の所属から部署の主管職を把握して、当該職員の氏名や子の誕生日が記載された報告書が提出される。

- **作成手順**

各部署の主管職から報告書が提出された部署、人事課で作成している。

- **メッセージカード等の手交**

メッセージカードを作成済、人事課が所属長に原則として直接手交している。その際、カードや制度を紹介した資料の手交と併せて、育休取得しやすい職場環境づくりを依頼している。カードを受け取った所属長は、お祝いの言葉を添えて、職員本人へカードや制度を紹介した資料を原則として直接手交している。

## 工夫した点③

育休日数等を入力すると収入の変動が自動計算されるシミュレーションシートを始め、事例集に掲載している団体が実際に活用している資料等を参考資料編として掲載。

**育休休業取得時の給与とその他の給付金等の計算シート（概算）【記入例】**

この計算シートは育休休業を10日程度取得する予定の人を対象としています。

1. 現在の状況等を下の表に入力してください。

入力箇所	
(1) 月例給与支給明細書の金額を入力	
給料月額	254,100
扶養手当	8,000
地域手当	7,863
住居手当	27,000
通勤手当	7,200
計	304,163

2. 育休休業取得による給与の減額と給付金等の額

支給される給与等	
(1) 育休休業取得時の支給される給与	
給料月額	196,350
扶養手当	6,181
地域手当	6,075
住居手当	20,863
通勤手当	7,200
計	236,669

※ 通勤手当は、1月以内の日出勤がない場合のみとなります。

(2) 育休休業給付金（共済組合）	
育休休業給付金	45,690

※ 給付率7%が適用されます。

(3) 育休休業支拂金（厚生会）	
支拂対象日数	5
育休休業支拂金	21,804

※ 5日分以上

(4) 支給総額（給付金、支拂金含む）	
①+②+③	304,163

◎ **注意事項**

- ※ 給与変動の計算シートのため、条件によっては金額が変動があります。
- ※ 育休休業期間が1ヶ月超え又は、休業期間に応じて期末・通勤手当が支給される場合があります。
- ※ 共済組合については、月末日時点で育休休業中の場合、その月の共済金が適用となります。