



地方公務員、消防吏員・団員における 女性の活躍推進に向けた取組

平成28年4月12日(火)

女性地方公務員の活躍促進（採用・登用の拡大と働き方改革の推進）

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	31.9%(H26年度末現在)	8.5%(H27.4現在)	1.5%(H26年度末現在)
指定都市	41.4%(H26年度末現在)	13.4%(H27.4現在)	
(参考)国家公務員	31.5%(H27.4現在)	3.5%(H27.7現在)	3.1%(H26年度末現在)

更なる取組の展開

○「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定） ※今後5年間（平成32年（2020年）まで）の国としての施策推進の基盤

・「あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、将来指導的地位に成長していく人材プールに関する目標を定める」

<成果目標値（平成32年度末）>

	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%	30%	13%
市町村	—	20%	35%	

○「女性活躍推進法」（平成27年8月28日成立）

・全ての地方公共団体は、定量的目標や取組を定めた「特定事業主行動計画」を策定。当該計画に基づき、取組を推進。

このため、①人事管理面での変革と②男性職員を含めた柔軟な働き方改革を車の両輪とした取組が必要

① 女性が出産・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体系の構築

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

- ・ 男性の育児休業取得の拡大
- ・ 時間外勤務の縮減・年休取得の促進
- ・ 早出・遅出、フレックスタイム制、テレワーク等の活用 等

女性地方公務員の更なる活躍に向けて総務省として検討している事項

- 各地方公共団体における女性活躍・働き方改革に関する課題や取組の調査・研究
 - ・ 各地方公共団体において、特定事業主行動計画の策定過程で把握した課題やそれに対応して計画に盛り込んだ取組内容等に関する調査を実施
- 女性地方公務員の活躍・働き方改革に資する戦略的広報・情報発信
 - ・ 女性活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例等の紹介
 - ・ 女性活躍に取り組む職員のネットワークづくりと意見交換の促進
- 女性地方公務員の人材育成の推進
 - ・ 各地方公共団体における女性職員等の人材育成の在り方を検討
 - ・ 自治大学校における各地方公共団体の各役職段階の職員向けの各種研修課程で、「女性活躍・働き方改革」に関する講義枠を確保

等

等

等

女性活躍推進法に基づき策定された特定事業主行動計画の主な内容

区分	地方公共団体が把握した課題	目標設定項目	取組内容
I 採用	➢ 職員採用試験受験者に占める女性の割合が低い	➢ 職員採用試験受験者に占める女性の割合 ➢ 採用者に占める女性の割合	➢ 女性向け採用説明会の実施や、採用説明会に女性職員相談コーナーを設置 ➢ 女子学生が多い大学や、理工系大学での採用説明会の実施 ➢ 高校生を対象とした「出前講座」の開催し、仕事内容や魅力を発信
II 職域拡大・計画的育成・キャリア形成支援	➢ 女性職員の昇任意欲が高くない ➢ ロールモデルとなる先輩女性職員が少ない ➢ 女性職員が十分な職務経験を積むことができていない	➢ 女性職員のキャリア形成に資する研修の受講者数 ➢ メンター制度に参加する先輩女性職員の人数	➢ 採用2年目研修や昇任時の職層別研修でキャリアプランを考える機会を設けるほか、妊娠中・育休中・復帰後の段階でライフイベントを踏まえたキャリア形成を促す研修を実施 ➢ メンター制度の導入 ➢ 企画・事業部門等への積極的な人事配置など、若い年代からの幅広い職務経験を通じたキャリア形成支援
III 登用	➢ 管理職に占める女性職員の割合が低い ➢ 将来的に管理的地位に就く女性職員の人材プール(係長・主査級以上)が不十分	➢ 管理職に占める女性職員の割合 ➢ 係長・主査級、課長補佐級に占める女性職員の割合	➢ 女性職員のキャリア開発の視点に立った人事異動やマネジメント能力の向上に向けた研修等を行い、中堅職員の育成を図るなど、将来の幹部候補となる女性職員の人材プール形成に取り組む ➢ 昇任試験の受験率が低いことから、昇任試験は継続しつつ、推薦制による選考を新たに導入
IV 長時間勤務の是正等の働き方改革	➢ 仕事と家庭生活の両立を妨げる恒常的な時間外勤務がある ➢ 職員の年次有給休暇取得率が低い ➢ 多様な働き方の推進に向けた職員の意識・価値観の改革が必要	➢ 時間外勤務の削減率 ➢ 月80時間を超える時間外勤務者数 ➢ 年次有給休暇の取得日数	➢ 管理職員による退庁しやすい雰囲気醸成、職員の意識啓発、所属単位での業務の改善・効率化 ➢ 年次有給休暇取得日数を前年度より3日多く取得する「プラス3日運動」の実施 ➢ テレワークの推進(在宅勤務の導入、サテライトオフィスの展開) ➢ 県版サマータイムの導入
V 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備	➢ 男性の育児休業取得率が低い ➢ 男性職員の家庭生活への関わり度合いが低い ➢ 男女が共に仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場風土になっていない	➢ 男性職員の育児休業の取得率 ➢ 男性職員の配偶者出産休暇、育児参加休暇の取得率	➢ 妊娠判明後の職員から上司への報告、上司の職員に対する育休取得等の意向確認、適切な助言の徹底 ➢ 配偶者の産後8週間を男性職員の「重点的育児休業取得時期」と位置付け ➢ ワーク・ライフ・バランスに資する取組をした組織を表彰し、模範事例として全庁に広く紹介 ➢ 管理職員の意識改革やマネジメント能力向上に資する研修の実施

第4次男女共同参画基本計画（地方公務員関連部分抜粋）

＜成果目標＞（抜粋）

項 目	現 状	成果目標（期限）
都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合	31.9% （平成26年度）	40% （平成32年度）
都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合	26.7% （平成26年度）	40% （平成32年度）

都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合

本庁係長相当職	20.5% （平成27年）	30% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	16.4% （平成27年）	25% （平成32年度末）
本庁課長相当職	8.5% （平成27年）	15% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	4.9% （平成27年）	10%程度 （平成32年度末）

市町村職員の各役職段階に占める女性の割合

本庁係長相当職	市町村 31.6% 〔政令指定都市 23.5%〕 （平成27年）	35% （平成32年度末）
本庁課長補佐相当職	市町村 26.2% 〔政令指定都市 19.4%〕 （平成27年）	30% （平成32年度末）
本庁課長相当職	市町村 14.5% 〔政令指定都市 13.4%〕 （平成27年）	20% （平成32年度末）
本庁部局長・次長相当職	市町村 6.9% 〔政令指定都市 7.9%〕 （平成27年）	10%程度 （平成32年度末）
地方警察官に占める女性の割合	8.1% （平成27年度）	10%程度 （平成35年）
消防吏員に占める女性の割合（注）	2.4% （平成27年度）	5% （平成38年度当初）

（注）消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

女性消防吏員の更なる活躍の推進について ～消防庁の取組～

27年度

検討会の開催

▶「消防本部における女性職員の更なる活躍に向けた検討会」を開催(27年3月～7月)
▶報告書を公表(7月29日)。冊子化し全消防本部のほか都道府県・市町村等へ配付

通知を発出

「消防本部における女性消防吏員の更なる活躍に向けた取組の推進について」(消防消第149号消防庁次長通知)を発出。本部等における積極的な取組を要請(7/29)

【主要要請事項】

- ・全国の女性消防吏員比率の目標水準(H38年度当初までに5%)を達成するための各本部における計画的な増員
- ・女性消防吏員の職域の拡大
- ・ライフステージに応じた仕事と家庭の両立支援の拡充 など

消防大学校における教育①

幹部教育に女性消防吏員の活躍推進に関する講義を追加(1月～)

消防長に対する研修等

消防長を対象とした研修(10・11月)、都道府県市町村、消防本部の実務担当者を対象とした説明会(12/4)において積極的な取組を要請

取組の見える化

消防庁のホームページに、「女性消防吏員の活躍推進」のページを新設(11月～)

取組事例等の収集

各消防本部における取組を支援するための先進的な取組事例集や活躍する女性のロールモデル集の作成に向けた情報収集

28年度(実施予定)

女性消防吏員を増やすための積極的な広報の展開(予算0.5億円)

ブロック別説明会の開催

消防吏員を目指す女性を増加させるため、これから社会人になる年齢層の女性をターゲットに、消防の仕事の魅力をPRする説明会を開催(消防本部、全国消防長会と連携して実施予定。概ね6ブロック)

アピール力のある 広報媒体の製作

女性をターゲットに消防をPRするためのポスター・パンフレット、映像等を作成

情報発信の強化

消防庁ホームページに消防の業務や女性消防吏員の活躍の情報を総合的に提供するポータルサイトを開設

消防大学校に おける教育②

女性消防吏員の研修機会拡大のため、
・「女性幹部育成コース(5日間・定員48名)」
・各科(警防科、予防科など)における「女性枠(5%)」を新設

財政的 支援

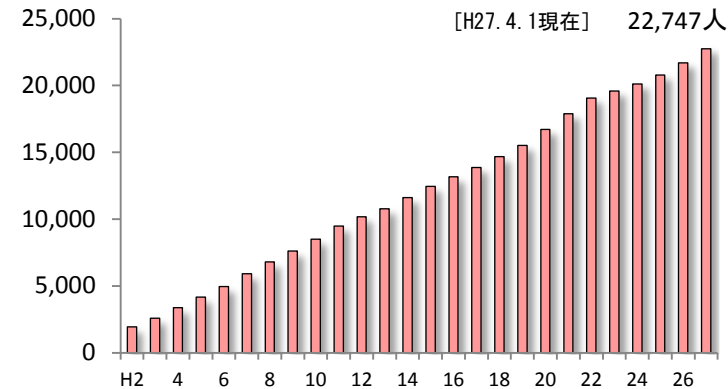
消防署所等における女性専用施設(浴室、仮眠室等)の整備を特別交付税により支援 5

女性消防団員の加入及び活躍促進

女性消防団員の現状・課題

- 女性消防団員数は年々増加し、現在は2万人を超えている
(H27. 4. 1現在 22,747人)
- 女性消防団員の活動は、応急手当や火災予防の普及啓発、実災害の消火活動や後方支援活動など多岐にわたり、女性ならではのきめ細やかな活動が、住民の高い評価を得ている
- 一方で、約36%の消防団において女性消防団員がいない状況
⇒ 女性消防団員の加入を進める必要

女性消防団員数の推移



女性消防団員の加入及び活躍促進のための取組

- 女性・学生をはじめとした入団促進を図るため、「加入促進支援事業」を実施
 - ・平成28年度当初予算 1.0億円
 - ・平成27年度当初予算 0.5億円
- シンポジウムの開催等、女性・学生消防団員の更なる活躍の気運を醸成する事業を実施
 - ・平成28年度当初予算 0.7億円
- 首長あて総務大臣書簡により働きかけ（平成27年2月13日）
 - ・女性の加入促進
- 経済団体あて大臣書簡により働きかけ（平成27年2月～3月）
 - ・女性従業員の加入促進

