



# 地方公務員等における女性活躍の取組

---

平成29年3月30日(木)

# 女性地方公務員の活躍推進に向けた総務省の支援①

## 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	34.4%(H27年度末現在)	9.3%(H28.4現在)	2.9%(H27年度末現在)
市町村 (指定都市)	— (44.2%(H27年度末現在))	15.6%(H28.4現在) (14.2%(H28.4現在))	
(参考) 国家公務員	34.5%(H28.4現在)	4.1%(H28.7現在)	5.5%(H27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%	

- 「**女性活躍推進法**」(平成27年8月28日成立、平成28年4月1日完全施行)

・全ての地方公共団体が、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。

## 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

# 女性地方公務員の活躍推進に向けた総務省の支援②

## 女性地方公務員の活躍推進に向けた戦略的広報・情報発信

平成29年度予算案 15,549千円

### ○「女性活躍加速のための重点方針2016」（平成28年5月20日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

各地方公共団体が特定事業主行動計画の策定過程で把握した課題や計画に盛り込んだ取組内容等を把握したうえで、女性活躍・働き方改革に関する先進的な取組事例の紹介、女性活躍に取り組む職員のネットワークづくりや意見交換の促進等の戦略的な広報・情報発信の充実を図る。

また、自治大学校における女性向け幹部登用研修の実施に加え、「女性活躍・働き方改革」に関する講義枠を各種研修課程に設けるとともに、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するなど、女性地方公務員の人材育成を推進する。

これらを通じて、各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を支援する。

### 戦略的広報・情報発信の主な取組

事業名 ※いずれも仮称	事業概要	平成29年度予算案
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）	12,828千円
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	2,206千円
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	515千円

### 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）
男性地方公務員の育児休業取得率	1.5% （平成25年度）	13% （平成32年度）

（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。

# 女性地方公務員の活躍推進に向けた総務省の支援③

## 女性地方公務員等の人材育成の推進

### I 自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」(第1部・第2部特別課程)

- 地方公共団体の幹部職員養成のための研修を行う自治大学校において、女性職員向け研修を実施

#### 研修の概要

(1) 実施時期 (平成26年度より年2回実施)

- 第33期 (宿泊研修) 平成29年8月22日～9月15日
- 第34期 (宿泊研修) 平成30年1月16日～2月9日

(2) 研修内容

- ① eラーニングによる事前履修・・・宿泊研修前に地方自治制度、地方税財政制度などの課目を履修
- ② 宿泊研修・・・憲法、行政法、行政学、公共政策、行政経営等の講義及び演習の実施

### II 自治大学校の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

- 自治大学校の下記研修課程において、「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施 (平成28年度より)
  - i 都道府県・政令指定都市の幹部候補職員向け研修 (年2回)
  - ii 市区町村の幹部候補職員向け研修 (年2回)
  - iii 地方公務員女性幹部養成支援プログラム (年2回)
  - iv 都道府県・政令指定都市・市区町村の管理職員向け研修 (年1回)

# 女性地方公務員の活躍推進に向けた総務省の支援④

## Ⅲ 「地方公共団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会」における検討

※平成28年5月31日に第1回会合を開催。計5回の会合を経て報告書を取りまとめ（同29年2月23日公表）

### 女性地方公務員の人材育成をめぐる課題

- 地方公共団体における**女性職員の割合は今後増加見込み**である一方で、**女性職員に昇任を躊躇する傾向**が見られる。

※地方公共団体における女性職員の割合38.4%（市区町村（指定都市を除く）39.8%）（平成25年4月1日時点）

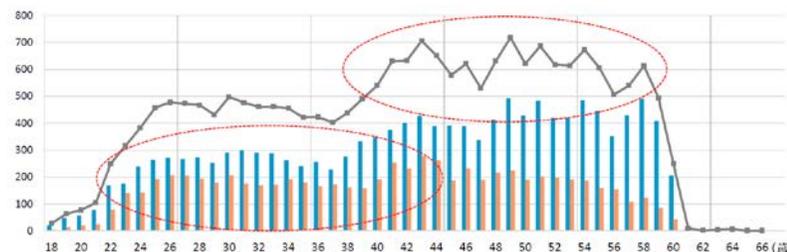
- 優秀な幹部・管理職員の確保や、政策の意思決定過程に女性の視点を反映することができなくなるおそれ**。

- 女性地方公務員の活躍は自治体経営上の重要課題**であるとの認識のもと、人材育成に取り組む必要がある。

#### 検討の視点

- ・ライフサイクルに応じた人材育成
- ・職種・任用形態に応じた適切な人事管理の実施
- ・働き方の見直し（長時間労働よりも業績を評価する職場風土、効率的かつ柔軟な働き方 等）

年齢階層別における男女別職員数(平成26年度)



- 20代から40代半ばの職員は、それより上の年代に比べて女性割合が高い
- 40代から50代の職員が、全体の約6割を占め、下の年代に比べて男性割合が高い

出典：横浜市事例発表資料（第3回研究会）

### 研究会報告書の概要（女性職員活躍、働き方見直し関係部分）

#### （1）女性職員のキャリア形成を支援する人事運用

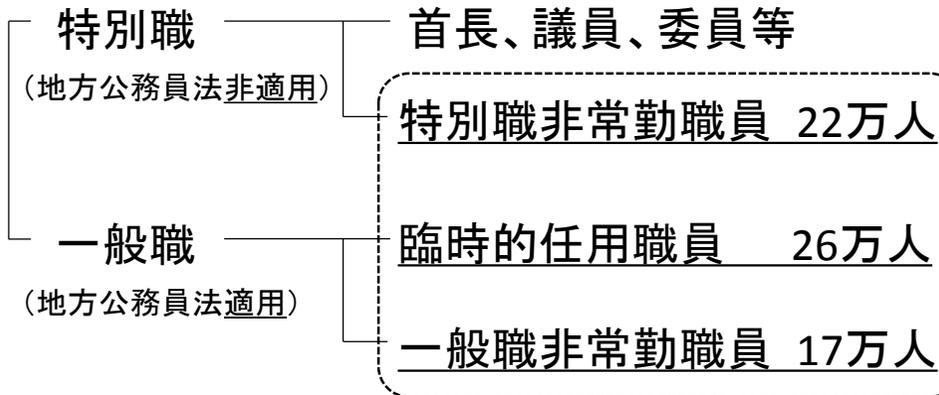
- ・早期育成のため、ライフイベント（結婚、出産、育児）を迎える前に幅広い業務を経験できるような人事運用を行うべき
- ・人事評価の面談の機会を活用し、「優れている点」や「今後伸ばしてほしい点」を具体的に伝え、自信やモチベーション向上につなげることが重要
- ・メンター等の相談体制の整備や、ライフステージに応じた研修の実施など、組織としてきめ細やかな支援を行っていくことが効果
- ・管理職や男性職員への更なる啓発が必要であり、研修の場のみならず、日常的に女性活躍の必要性への理解を促し、職場風土の醸成に努めるべき

#### （2）働き方の見直し

- ・フレックスタイム制やゆう活、テレワークなど、勤務時間や勤務場所にとらわれない多様なワークスタイルを推進することが重要
- ・管理職が率先してWLBの取組を行い、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境を実現する必要

# 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する制度改革について(現状と課題)

## 地方公務員における臨時・非常勤職員の現状



◆ 厳しい地方財政の状況が継続する中、教育、子育てなど地方の行政需要は増大し多様化  
⇒ 臨時・非常勤職員数は、

**ここ11年間で約19万人増加**

(H17 45.6万人→H28 64.5万人※)

※うち **女性：約48.2万人(74.8%)**

◆ 総務省としては、これまでも助言等を行ってきたが、以下のような課題が残っている

## <任用上の課題…制度趣旨に沿わない任用>

### 【課題1】

通常の事務職員も「特別職」で任用

「特別職」…本来、専門性が高い者等

※ 特別職には、**守秘義務などが課されていない**  
(地方公務員法非適用)

### 【課題2】

**制度が明確に定められていない**ため、一般職非常勤職員としての任用が進まない

## <処遇上の課題>

### 【課題3】

職員と同様の勤務形態の非常勤職員に**期末手当の支給ができない**

※ 国家公務員の非常勤職員は支給可能

# 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する制度改革について(改正法案と今後の取組方針)

## 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案(3月7日に国会に提出)

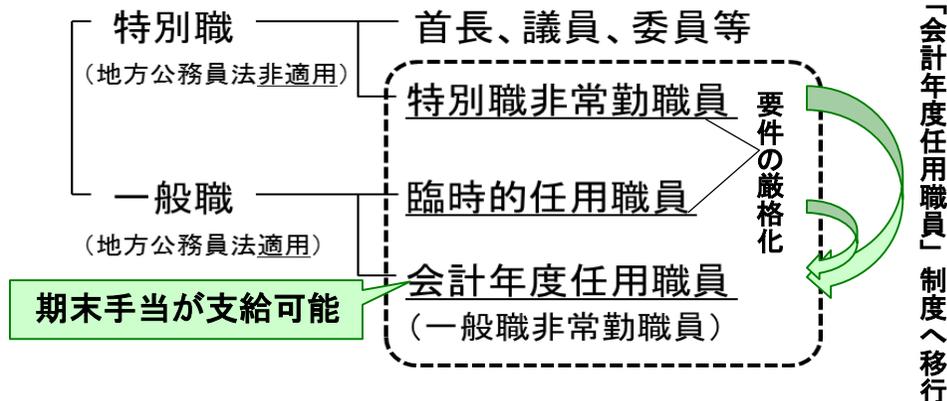
### ◆ 地方公務員法の一部改正

- ① 「特別職」の範囲を、制度が本来想定する「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査等を行う者」に厳格化
- ② 「臨時的任用」の対象を、国と同様に「常勤職員に欠員を生じた場合(フルタイム)」に厳格化
- ③ 一般職として「会計年度任用職員」制度を創設

### ◆ 地方自治法の一部改正

会計年度任用職員について、これまで支給が認められていなかった「**期末手当**」の支給を可能に

施行日 平成32年4月1日



### 今後の取組方針

- 平成32年度までに、統一的な「会計年度任用職員」制度を、原則全ての団体で整備
- 総務省としては、**任用・勤務条件(給付、休暇、休業)、研修、福利厚生**などについて、**詳細なマニュアル**策定等により支援

総務省としては、「会計年度任用職員」制度を重要な基盤として、**今後も必要な取組を推進**  
※ その際、民間の動向、国家公務員に係る制度・運用の状況、厳しい地方財政の状況等に留意

# (参考) 地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員に係る現行制度について

	臨時・非常勤職員			任期付職員
	①特別職非常勤職員 (法3条3項3号)	②一般職非常勤職員 (法17条)	③臨時的任用職員 (法22条2項・5項)	(任期付法3条・4条・5条)
	主に特定の学識・経験を必要とする業務	補助的な業務	緊急・臨時の業務	本格的業務
任 期	原則1年以内 (再度の任用はあり得る)  (通知)	原則1年以内 (再度の任用はあり得る)  (通知)	6月以内 更新は1回限り(最長1年) (再度の任用はあり得る) (法22条)	3年以内又は5年以内 (4条及び5条について、再度の任用はあり得る) (任期付法6条)
勤 務 時 間	フルタイム又は短時間勤務			
給 与	常勤の職員には給料と手当を、非常勤の職員には報酬と費用弁償を支給 (地方自治法203条の2、204条)			給料と手当を支給 (地方自治法204条)
種 類 別 数 (平成28年4月現在)	約22万人 (主な内訳) 相談員、研究員、館長等 6.8万人 一般事務職員 5.0万人	約17万人 (主な内訳) 一般事務職員 4.3万人 保育士等 2.9万人	約26万人 (主な内訳) 一般事務職員 6.7万人 保育士等 5.0万人 教員・講師 5.7万人	約1.1万人 (内訳) 3条(専門的知識等)2千人 4条(時限的な職) 4千人 5条(短時間勤務) 5千人

※ 臨時・非常勤職員の数については、平成28年4月1日現在の速報値であり、今後、精査の結果変動する場合がある。また、調査対象は1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6ヶ月以上(見込みを含む)である者(以下同じ)。

※ 任期付職員の数については、平成27年4月現在のものであり、東日本大震災に係る復旧・復興の業務に従事する採用者数(約2千人)を含む(以下も同じ)。

※ 「法」とは地方公務員法、「任期付法」とは地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律をいう。

## 【参考 臨時・非常勤職員及び任期付職員数の推移】

	平成17年4月1日現在	平成20年4月1日現在	平成24年4月1日現在	平成28年4月1日現在
臨時・非常勤職員	約45万6,000人	約49万8,000人	約59万9,000人	約64万5,000人
任期付職員	約1,000人	約2,000人	約6,000人	約1万1,000人

# (参考) 地方公務員の臨時・非常勤職員数に占める女性数及びその割合について

(単位：人)

区分			
		うち女性	割合
看護師等	28,213	27,594	97.8%
給食調理員	38,069	36,964	97.1%
保育士等	100,030	96,585	96.6%
図書館職員	16,558	15,358	92.8%
医療技術員	11,934	10,648	89.2%
一般事務職員	159,827	128,536	80.4%
教員・講師	92,671	61,563	66.4%
技能労務職員	56,816	21,954	38.6%
技術職員	9,473	2,719	28.7%
医師	8,688	2,277	26.2%
その他	122,446	78,240	63.9%
合 計	644,725	482,438	74.8%

※ 臨時・非常勤職員の数については、平成28年4月1日現在の速報値であり、今後、精査の結果変動する場合がある。  
また、調査対象は1週間当たりの勤務時間が19時間25分以上で、任用期間が6ヶ月以上(見込みを含む)である者。

# 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～

平成27年度

## 通知を发出

### 【概要】

「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)を发出。本部等における積極的な取組を要請(7/29)

### 【主な要請事項】

- ・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、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

### 《参考》女性比率

- ・消防吏員:2.5%(H28.4.1現在速報値)
- ・警察官:8.5%(H28.4.1現在)
- ・自衛官:5.9%(H27年度末現在)
- ・海上保安官:6.2%(H28年度)

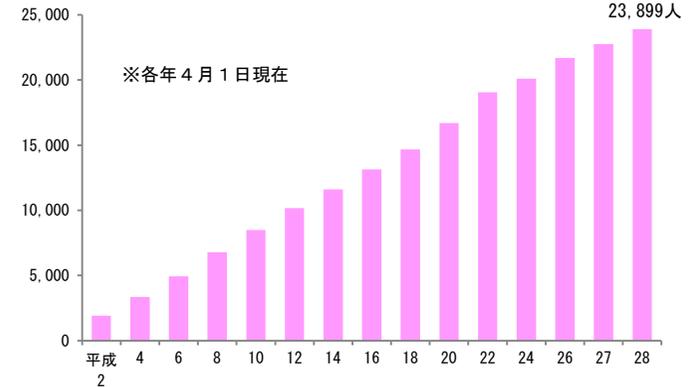
	ブロック別職業説明会	アピール力のある広報媒体の製作	情報発信の強化	女性活躍推進アドバイザー派遣	メンター(指導者・助言者)スキルアップ研修	消防大学校における教育	財政的支援
平成28年度	<p>消防吏員を目指す女性を増加させるため、これから社会人になる年齢層の女性を対象として、消防の仕事の魅力を広報する説明会(ワデイ・インターンシップ)を開催(消防本部、全国消防長会と連携して実施。計8か所。東京(8/5)・仙台(10/9)・福岡(10/23)・札幌、広島(11/23)・横浜(12/4)・名古屋(12/11)・京都(12/17)</p> <p>集客数 481名(8会場)</p>	<p>女性を対象とした消防の魅力伝えるためのポスター・パンフレット、ガイドブック、映像等を作成(作成済み)</p>	<p>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(開設済)</p>	/	/	<p>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)」</p> <p>60名受講</p> <p>・各科(警防科、予防科など)における「女性枠(5%)」を新設</p> <p>19名</p>	<p>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</p>
平成29年度(予定)	<p>(継続)</p> <p>女子学生を対象とした職業説明会(ワデイ・インターンシップ:全国8か所)の開催</p>	<p>(継続)</p> <p>消防の魅力伝えるためのポスターを作成</p>	<p>(維持)</p> <p>ポータルサイト維持</p>	<p>必要に応じてアドバイザーを派遣し、採用促進の具体的取組等をアドバイス</p>	<p>女性吏員の職務・ライフイベント上の悩みに対する支援体制を充実するために、専門家による研修を実施</p>	<p>(継続)</p> <p>卒業・終了した女性消防吏員のネットワーク構築</p>	<p>(継続)</p>

# 女性消防団員の加入促進

## 女性消防団員の現状・課題

- 消防団員数は、毎年減少を続けている中、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（H28.4.1現在 23,899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33%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促進を推進する必要

## 女性消防団員数の推移



## 女性消防団員の加入促進策

- 女性消防団員が所属していない消防団に対して、加入促進に積極的に取り組むよう働きかけ
- 地方公共団体が実施する、女性や若者をはじめとする消防団加入促進を目的とする取組について、その中から他の地域の参考となるような取組を委託調査事業として支援
- 全国女性消防団員活性化大会を開催し、女性消防団員を一層活性化させ、地域防災力の向上を図る  
※第23回全国女性消防団員活性化大会（広島県） 平成29年11月
- 全国女性消防操法大会を開催し、女性消防団員等の技術の向上と士気の高揚を図る  
※第23回全国女性消防操法大会（秋田県） 平成29年9月



<救命講習を行う女性消防団員>