

# 地方公共団体における女性活躍推進に向けた 取組状況等について



総務省

令和3年12月3日

総務省自治行政局公務員部

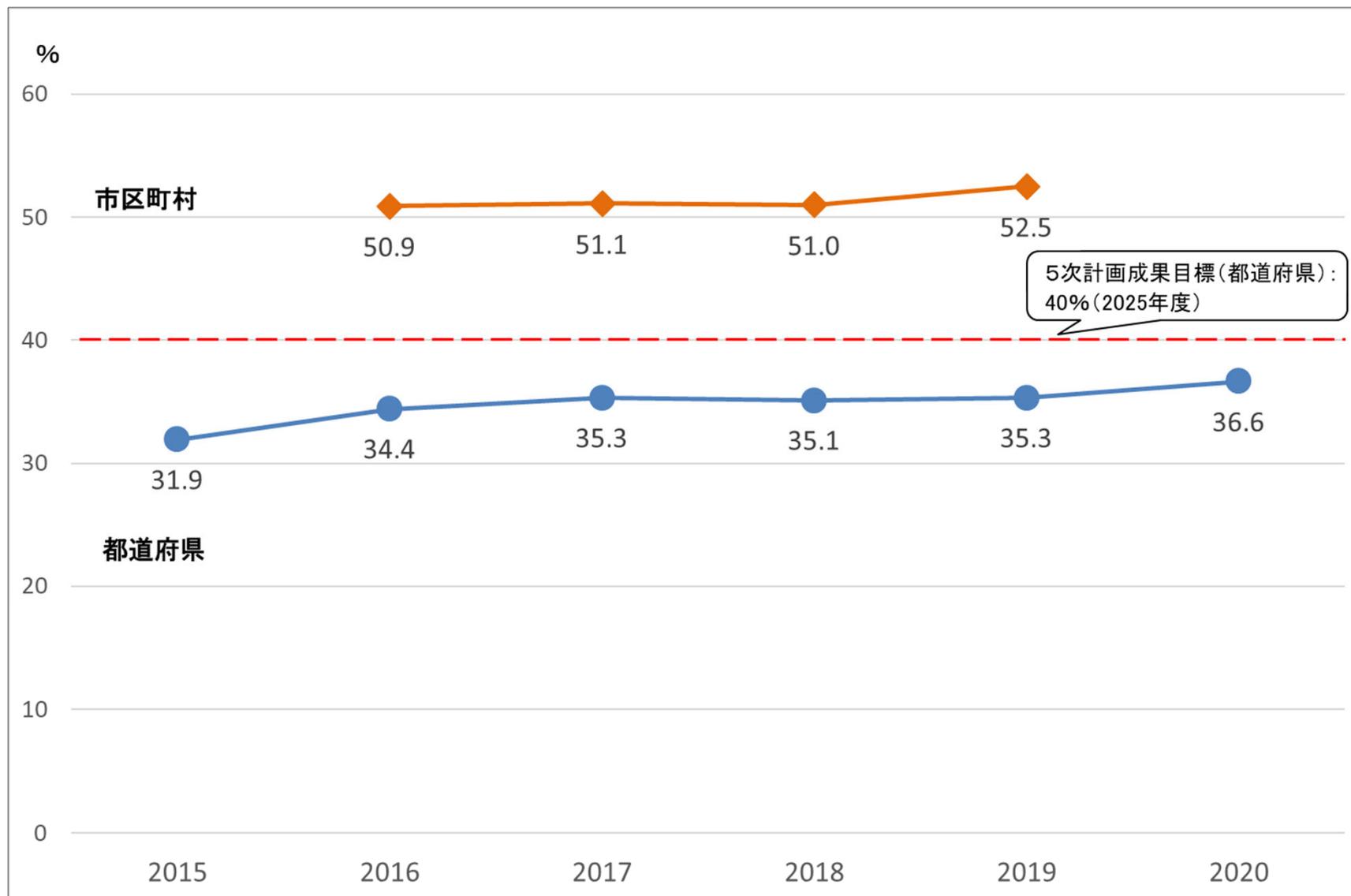
# 目 次

1. 地方公共団体における女性職員の採用・登用拡大に向けた取組状況 . . . 1
2. 男性職員を含めた働き方改革の取組状況 . . . 5
3. 会計年度任用職員について . . . 8

# 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

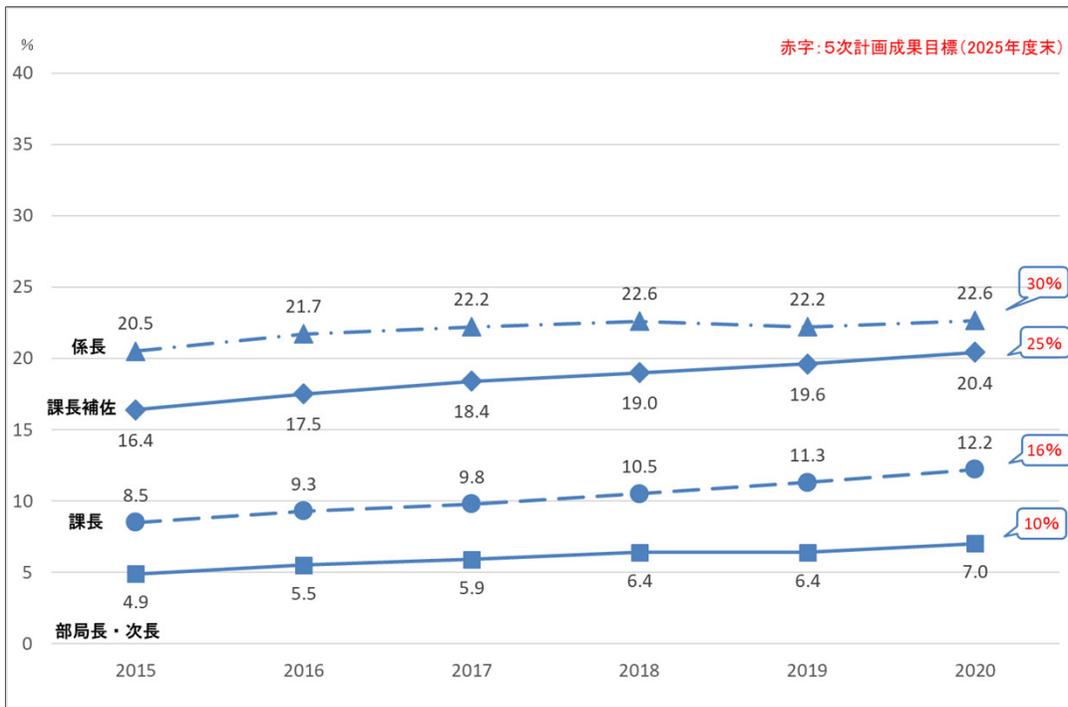


都道府県：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

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）

## ②各役職段階に占める女性の割合

### <都道府県>



### <市区町村>



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」



### <現状と課題>

- 採用者及び各役職段階に占める女性の割合はいずれも市区町村において高い水準となっている。
- 各役職段階に占める女性の割合は、都道府県、市区町村いずれも年々増加傾向にあるものの、成果目標達成のためには、過去5年間の増加率の維持・拡大が必要となる。
- 地方公共団体における女性職員の活躍を進めるため、人事管理上の工夫や男性職員を含めた働き方改革などの取組が必要と考えられる。

## 総務省における取組

### ① 戦略的広報・情報発信の充実

- ・ 地方公共団体における女性活躍・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の作成
- ・ 女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会において、地方公共団体と総務省の担当者が、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

### ② ダイバーシティ・働き方改革推進のための実践的取組手法について調査研究

- ・ 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をはじめとするダイバーシティや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

### ③ 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

## 地方公共団体における取組事例

### ① 北九州市

- ・市長の強いリーダーシップにより、「女性活躍推進！本部」を立ち上げ
- ・出産・子育て期を踏まえたキャリア形成を支援するため、育成期に短期ジョブローテーションを実施するとともに、これまで女性職員が少なかった部署へ積極的に配置
- ・女性職員向けメンター制度の導入
- ・管理職評価において、「組織力向上の視点」や「女性活躍の視点」を設定

### ② 広島市

- ・女性職員をはじめ全ての職員が働きがいを持てるよう、市長及び各職場が「ワクワク職場宣言」
- ・人材育成基本方針において、出産・育児を経験しながら管理職を目指せるキャリアパスの例を明示
- ・課長補佐級の女性職員を対象としたロールモデル職員（部長級）との交流会を開催
- ・女性職員を対象とした育児休業復帰前・復帰後講座を開催し、育児休業からの円滑な復帰や復帰後のキャリア形成を支援
- ・テレワークについて、半日単位や時間単位での利用も可能とするなど弾力的に運用

### ③ 東京都八王子市

- ・女性職員向けキャリアデザイン研修の実施
- ・女性職員によるランチミーティングの開催
- ・行革担当及び労務担当共同で時間外勤務縮減に向けた職員ヒアリングを行い、所属長へのフィードバック、改善方法の提案・検討を実施
- ・出退勤時間をICカード等で管理することにより、時間外勤務状況を把握・共有し、安全衛生委員会において時間外勤務の平準化が図られているか確認

## 2. 男性職員を含めた働き方改革の取組状況

### ① 長時間労働の是正

… 時間外勤務の上限規制制度について、未導入の地方公共団体に対する早期の導入を助言

### ② ワークライフバランス推進・多様で柔軟な働き方の推進

… 早出遅出勤務・フレックスタイム制の活用、時間外勤務縮減、年次有給休暇の取得促進等を助言

### ③ 男性職員の育児休業等の取得促進（次頁以降参照）

### ④ テレワークの推進

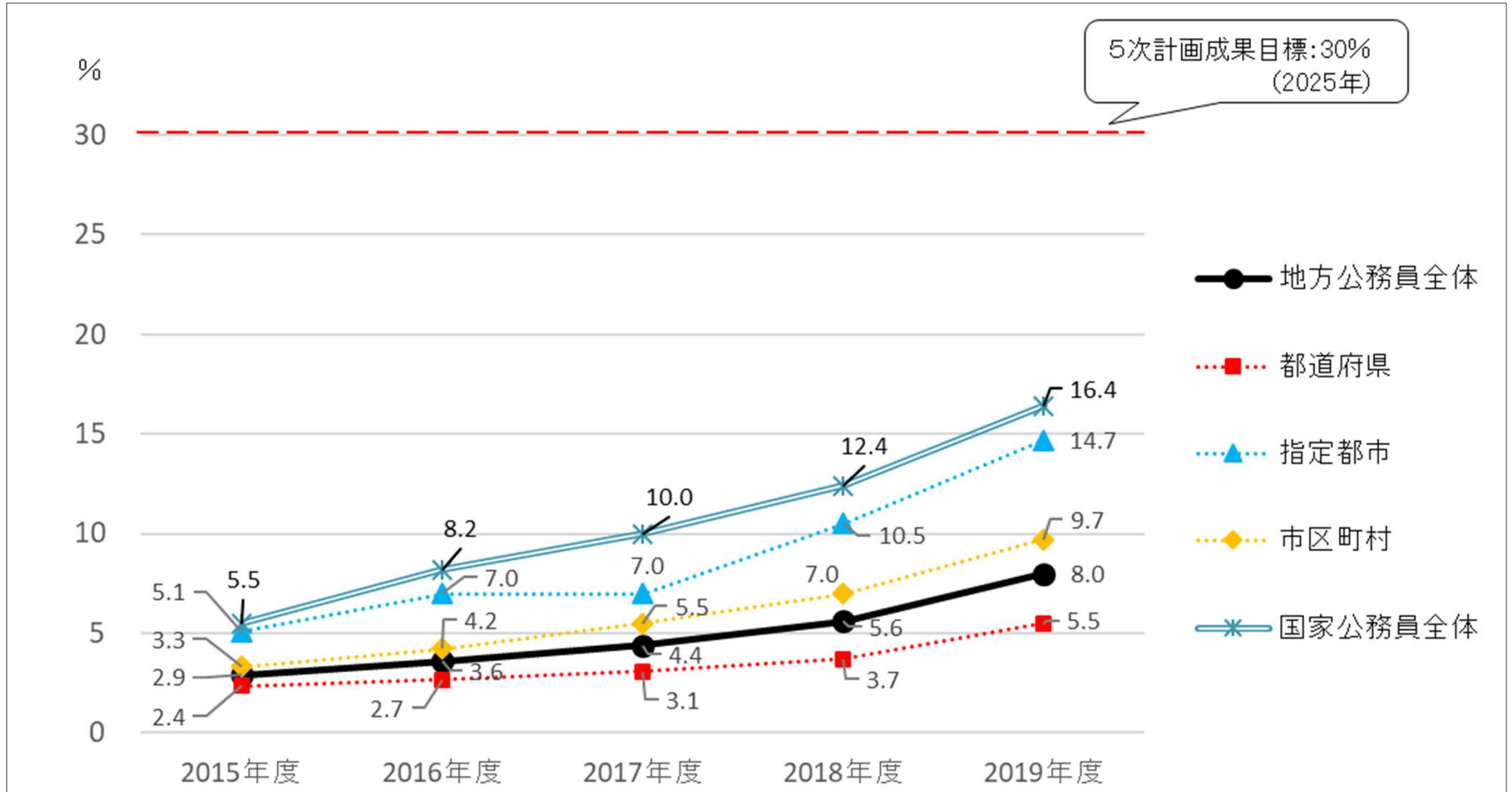
… 育児や介護などの時間的制約を抱える職員を含め、職員一人ひとりが多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札として、積極的な活用を助言

### ⑤ ハラスメント防止対策

… パワハラなどの各種ハラスメントを防止するために必要な雇用管理上の措置を講ずべきことを助言

# 地方公共団体における男性職員の育児休業取得の現状

## <男性職員の育児休業取得率>



内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」  
総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

## 総務省における取組

地方公共団体における男性職員の育児休業の取得促進に向けて、令和3年1月25日付けで助言通知を发出。

- ・ 男性職員の育児休業取得率等の数値目標設定について検討するよう要請
- ・ 短期間で取得率が大幅に向上した国家公務員における取組と同程度の取組の実施を要請
- ・ 令和元年度において取得率が大きく上昇した地方公共団体の取組事例の情報提供

## 地方公共団体における取組事例

### ① 鳥取県（令和元年度取得率：26.1%（前年度7.3%））

- ・ 管理職全員による「イクボス・ファミボス宣言」や「イクボス・ファミボス研修」の実施。
- ・ 管理職の人事評価において、「イクボス・ファミボス度」を評価。
- ・ 育児休業等の取得計画の作成。給与等への影響試算シートの提供。
- ・ 男性職員の育児休業取得の体験談・部下職員が育児休業を取得した管理職の取組など子育てに関する情報を「子育て応援メッセージ」、「イクボス・ファミボス通信」として全職員に発信。

### ② 千葉市（令和元年度取得率：92.3%（前年度65.7%））

- ・ 市長がリーダーシップを発揮し、日頃から職員向けメッセージを発信。
- ・ 所属長は対象職員と面談し、育休等の取得予定を記入する「パパママ計画書」を作成。
- ・ 所属長宛の調査で、対象職員の育休取得予定がない場合にはその理由を回答するなど、所属長のマネジメントを通じ、育休取得が「あたりまえ」という職場風土を醸成。
- ・ 市の互助会による「育児休業者支援金」（最大5日間標準報酬日額の30%を支給）による経済的支援。

### 3. 会計年度任用職員について

#### 会計年度任用職員制度の導入（令和2年4月1日）

#### 地方公務員における臨時・非常勤職員の現状と任用・処遇上の課題

- 厳しい地方財政の状況が続く中、多様化する行政需要に対応するため、臨時・非常勤職員が増加。

平成24年度：約59.9万人 → 平成28年度：約64.3万人（※任用期間が6ヵ月以上かつ1週間の勤務時間が19時間25分以上の職員）

#### <任用上の課題>

- 通常の事務職員も「特別職」で任用してきた

※「特別職」は、本来、専門性が高い者等であり、守秘義務、政治的行為の制限などの公共の利益保持に必要な諸制約が課されていない（地方公務員法 非適用）

- 採用方法等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>

- 労働者性の高い非常勤職員に期末手当の支給ができない

※ 国の非常勤職員には支給可能。また、民間では「同一労働同一賃金」に向けた取組が進められている。

#### 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号） 令和2年4月1日施行

#### <適正な任用の確保> = 「会計年度任用職員制度」を創設

- 現行の臨時・非常勤職員を、（一部の特別職等を除き）新たに設置する一般職の「会計年度任用職員」に移行

※ 採用方法や任期等を明確化し守秘義務等の服務に関する規定を適用

#### <適正な処遇の確保> = 「会計年度任用職員」に対する給付を規定

- 会計年度任用職員について、期末手当の支給を可能とする

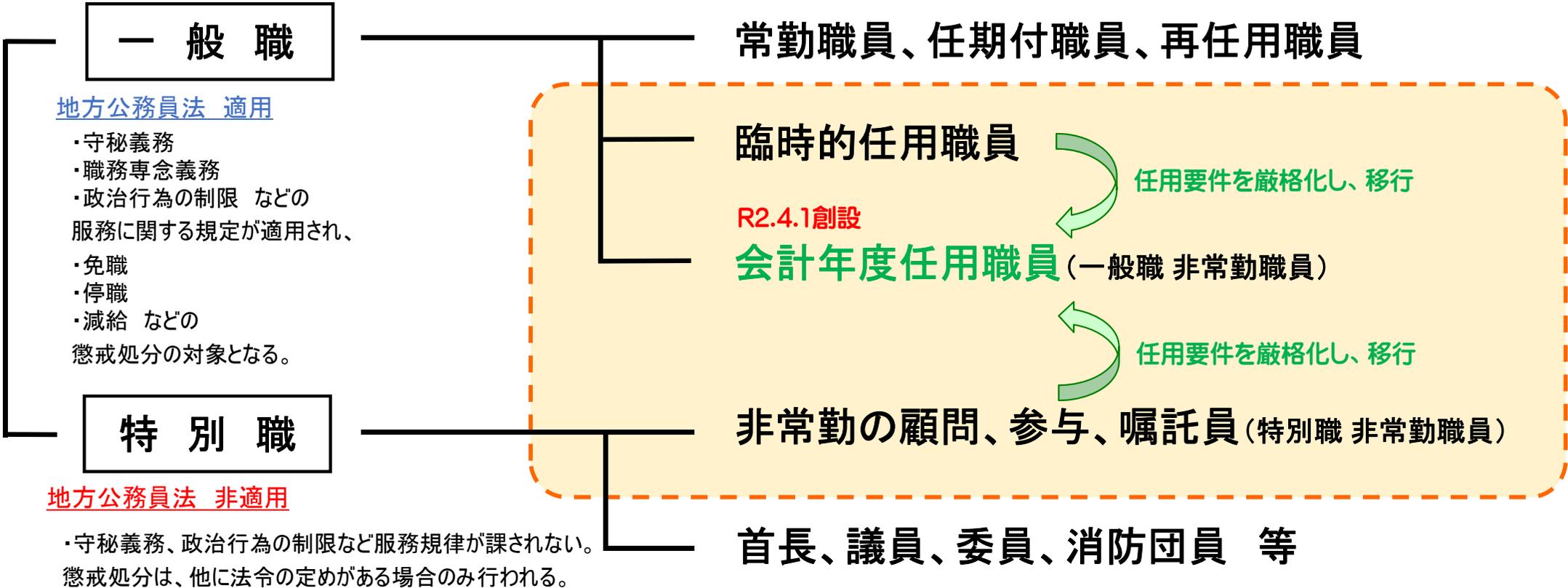
※ 国の非常勤職員や民間における取組との整合

#### 地方財政措置

令和2年度 地方財政計画：1,738億円計上（新制度の施行に伴う期末手当の支給等）

令和3年度 地方財政計画：2,402億円計上（+664億円増額 平年度化による期末手当の支給月数の増分）

# 会計年度任用職員制度への移行



## 臨時・非常勤職員数※の推移

任用区分	R2.4.1	H28.4.1	増減数
会計年度任用職員 (H28:一般職非常勤職員)	62.2 万人	16.7 万人	+ 45.5 万人
臨時的任用職員	6.8 万人	26.0 万人	▲19.2 万人
特別職非常勤職員	0.4 万人	21.6 万人	▲21.2 万人
計	69.4 万人	64.3 万人	+ 5.1 万人

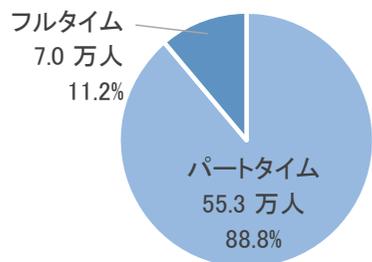
※ 任用期間が6ヵ月以上 (見込みも含む) かつ 1週間の勤務時間が19時間25分 (常勤職員の半分) 以上の職員

# 令和2年度の会計年度任用職員制度の施行状況等について

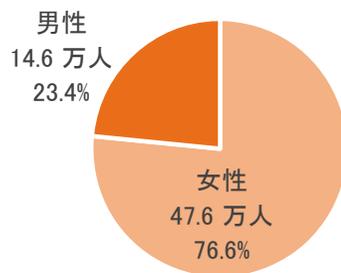
## 1. 職員数について

- 会計年度任用職員の職員数 62.2万人のうち、その約9割がパートタイムとなっている。
- 女性の割合は全体の約8割を占める。
- 団体区分別では、市区が36.1万人(58.1%)、都道府県が10.6万人(17.0%)、町村が8.0万人(12.9%)、指定都市が5.8万人(9.4%)となっている。
- 主な職種は、一般事務職員が最も多く18.3万人(29.4%)、技能労務職員が6.2万人(10.0%)、保育所保育士が5.8万人(9.3%)などとなっている。

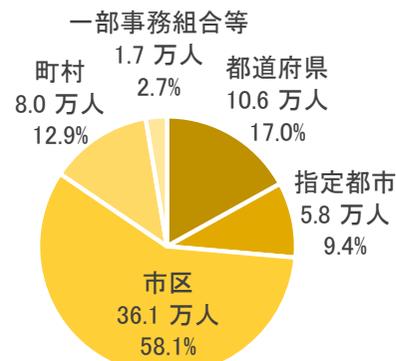
【フルタイム/パートタイム】



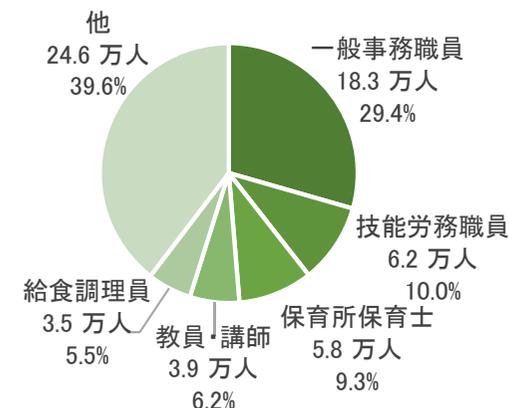
【性別】



【団体区分別】



【職種別】



## 2. 会計年度任用職員の任用・勤務条件等の状況について

各団体の代表的な職の会計年度任用職員に係る制度の施行状況(任用形態、勤務条件等)を調査したところ、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られているが、まだ、対応が十分でない団体もあることから、制度運用について必要な適正化を図るよう助言。(令和2年12月21日付け公務員部長通知)

### (1) 不適切な「空白期間」

- 退職手当や社会保険料等を負担しないようにするための、いわゆる「空白期間」の設定は解消された。

### (2) パートタイム勤務時間の設定

- 1週間当たりの勤務時間が37時間30分(フルタイムより15分短い)以上の勤務時間を設定している団体は1,144団体であったが、いずれも、その設定の考え方は、「業務内容に応じて勤務時間を積み上げた結果」や「施設の運営時間や窓口の開設時間等を考慮したもの」などとしており、単に財政上の制約を理由とする回答は見られなかった。

### (3) 適切な給与設定

- 9割を超える団体が常勤職員の給料表を基礎とし、職務経験を考慮して給料(報酬)を決定。
- 期末手当を支給しないとする団体が9団体(0.3%)あった。
- 報酬水準が制度導入前と比べて減額となった職種がある団体の中には、制度の趣旨に沿わない理由により減額している例が見られた。