

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

国の機関・地方公共団体へのヒアリングの概要及び 見直しに向けた論点(案)について

令和6年7月31日

内閣府男女共同参画局

府省等ヒアリングにあたっては、女性活躍やワーク・ライフ・バランス等に関する取組状況に加え、各機関の規模、職種の多様性等を考慮して実施した。

実施日	ヒアリング先
7/9	防衛省
7/16	警察庁
7/26	経済産業省
7/29	農林水産省
7/29	外務省

地方公共団体ヒアリングにあたっては、女性活躍やワーク・ライフ・バランス等に関する取組状況に加え、各団体の規模、地域等を考慮して実施した。

実施日	ヒアリング先
5/10	山形県
6/26	愛媛県愛南町
6/27	富山県南砺市
6/27	北九州市
6/28	埼玉県久喜市
6/28	北海道浦幌町

- 府省等からは、法施行10年の取組・進捗状況について、一定の評価があり、特に女性の採用比率や男性の育児休業取得率が着実に伸びている状況がみられた。
- 職員のキャリア形成については、共働き・共育て家庭も増える中、配偶者の就労環境やサポートの有無等を聞きつつ、本人の希望に沿った配置を行う等の取組もみられた。
また、転勤を伴うキャリアパスの場合、ライフイベント等に可能な限り配慮した配置（勤務地、時期等）や赴任期間（長期間の海外赴任を避ける）、若いうち（出産前等）の地方勤務の経験等、女性が継続してキャリアを積めるようにするための取組がみられた。
- 情報公表については、女性の採用比率、各役職段階の女性比率、男性の育休取得率等について、学生等の関心にも応じて公表するなど、積極的に取り組まれていた。
超過勤務時間については、学生の関心も高いため、数値を公表するとともに、現状を率直に説明している取組がある一方で、非公表の機関もあり、公表については、災害対応や国会対応といった他律的業務も多く、数値が独り歩きするといった点について懸念があるとの意見もあった。
- 幹部による直接的なコミットやリーダーシップに基づく体制により、取組が推進されているといった意見もあった。
- 女性特有の健康課題については、セミナー等の実施や女性休憩室の設置といった取組が見られた。
女性のみならず男性にも関係する課題として発信しており、男性の育児休業取得の増加と併せて、自分事として捉える機会が増えているとの声もあった。

- 地方公共団体からは、法施行10年の取組・進捗状況について、一定の評価があり、女性の採用は着実に進捗している状況がみられた。
- 一方で、管理職等に向けた登用については課題もみられ、育成や両立支援を行いつつ、本人の意識変化を促す取組が重要との意見もあった。
- 職員のキャリア形成については、男女の偏りなく配置するほか、出産・育児期より前に基幹業務の経験を早めに積ませたり、係長昇任試験の早期受験を実施している団体もみられた。
- また、昇任を躊躇している職員もあり、若手職員については、女性に限らず男性にもその傾向がみられるとのことだった。その理由としては、長時間労働や仕事と家庭の両立への不安がある、責任の度合いと処遇が見合わない、管理職として働く自信がない等が多く挙げられた。
- 全体として人材確保が厳しく、若手職員の離職等の課題もみられた。
- 男性の育児休業等の取得については、トップの意識や取得までの仕組化等により、取組が進んだとの指摘があった。
- 職業生活を続けるためには健康との両立も重要との観点から、女性特有の健康課題について組織内での理解の促進を図っている団体もみられた。
- 情報公表については、公表の義務化が取組の動機付けや職員の意識づけになるほか、他自治体と比較可能になるため、項目数を増やしてもよいのではないかと指摘があった。数字の算出や公表時の記載の仕方には、一定のルールの設定や事務負担の軽減を求める声もあった。

国の機関及び地方公共団体へのヒアリングにおける主な意見

1. 採用・継続勤務について

＜参考：現状＞

- ・女性職員の採用割合：必須把握、任意公表
- ・離職率又は継続勤務年数の男女差：必須把握、任意公表

国の機関	法令中の関連箇所
・女活法制定から10年間で、女性の採用が目に見えて増加した。 ・女性職員の採用については、目標を掲げて取り組んだことで順調に伸び、併せて女性職員に必要な施設の整備も進んだ。 ・近年の課題としては、男女問わず人材確保が難しい点がある。 ・採用にあたっては、公務員の仕事への理解を進めるとともに女性活躍の実例も示し、幅広くアプローチをかけている。 ・働き方については、学生の関心が高いこともあり、育児休暇も含めた仕事と家庭の両立や、平均残業時間が以前よりは縮減していること等について丁寧に説明している。 ・採用に占める女性割合を公表することで、学生に女性比率が高く女性も働きやすい職場と感じてもらえる効果もあると感じている。 ・就業を継続させていくためには、超過勤務の縮減や仕事と家庭を両立できる働き方を男女ともに進めていくことが重要。 ・入省後のキャリアパスとライフイベントの関係について、特に女子学生から質問が寄せられることが多い。具体的なキャリアパスについて、採用区分ごとに職員の歩みを見える形で示している。 ・若手の離職理由は男女の属性というよりは個人によるところが大きいのではないかと。ただ、長時間労働や仕事と家庭の両立の難しさによる離職も一定数いる。 ・若手の離職対策として、面談を増やして声を拾うとともに月1回のパルスサーベイを実施。	法19条、府令2条 法21条、府令6条
地方公共団体	法令中の関連箇所
・全体的な採用の状況として、民間との人材獲得競争もあり人材の確保が厳しい。 ・近年の若手職員の傾向をみると働きやすさは一番の関心事で、女性が働きやすい職場は男性も働きやすいと受け止められる。人材確保が厳しい状況下、超過勤務の情報も積極的に公表し、組織が働きやすさをきちんと考えていることを示すことで、就職先として選んでもらえるのではないかと。 ・採用について性別を理由に可否を判定することはない。採用に占める女性比率については、年度によって募集職種が異なるため、例えば幼稚園教諭や保育士を多く採用した年度は女性比率が上昇する傾向がある等、年度によって変動がある。 ・若手職員の離職が増えており対策が必要。 ・若手職員の離職は、管理職への登用の観点からも候補者が減っていくことが懸念される。	法19条、府令2条 法21条、府令6条

2. 管理職に向けた登用について

<参考：現状>

- ・管理職の女性割合：必須把握、任意公表
- ・各役職段階の職員の女性割合：必須把握、任意公表
- ・配置の男女別の状況：任意把握

国の機関	法令中の関連箇所
・各役職段階別の女性比率については、採用の増加により本省係長相当級の比率は上昇している。女性管理職比率は直ちには改善しないが、上昇傾向にある。 ・各役職段階別の女性比率、男性の育休等取得率、年休取得率等については、学生からの質問が多く、採用パンフレットにも数字で掲載している。 ・以前は女性職員は特定の職務についての配置制限があったが現在は撤廃している。能力とやる気があれば、男女問わず登用していく。 ・以前は子育て中の女性職員のポストが限られていたが、希望する職員には、法改正の検討チームに配置するなど幅が広がってきている。多様な働き方を進めることで管理職の女性比率も伸びてくるのではないかと考えている。転勤についても、キャリアをつなげられるようできる限り本人の希望に配慮している。 ・配置については、男女の差はない。 ・転勤を伴うキャリアパスであるため、職員のライフイベントや育児事情等に可能な限り配慮した地域に配置したり、若いうち（例えば出産前）に地方での勤務経験を積ませる等、キャリアを構築できるよう取り組んでいる。 ・海外勤務を伴うキャリアパスであり、従来は20代後半から30代にかけて長期間の海外勤務を経験していたが、出産・育児期が重なる時期でもあるため、継続してキャリアを構築できるよう、従来よりも短期間で本省に戻る取組も実施している。	法19条、府令2条 法21条、府令6条

2. 管理職に向けた登用について

<参考：現状>

- ・管理職の女性割合：必須把握、任意公表
- ・各役職段階の職員の女性割合：必須把握、任意公表
- ・配置の男女別の状況：任意把握

地方公共団体	法令中の関連箇所
・各課の女性比率、主要ポストへの女性の登用状況、女性管理職比率、何人中何人の女性がキャリアの早回しの対象になっているか等、女性活躍に関するデータを幹部会議に共有していた。目標値を計画に記載するだけでなく、実績が伴っているかについても意識している。 ・女性登用の観点で、人事課と各担当部局の連携は密に行っている。技術職についても当該職種の所管部局が人事課と連携し、どういうポストであればどういう者が就けるかといった調整を普段から行っている。 ・以前は女性職員は市民対応や内部管理等の部署に配属されることが多かったが、財政や企画等の部署にも配置されている。 ・以前は議会対応は男性職員に限られていたが、現在は女性も対応している。また、気象警報時の出勤当番について、以前は女性は夜間勤務制限があったが、その制限はなくなった。 ・業務内容や有資格者等の要件により性別が偏ることはあるが、危機管理部署にも女性を配置する等男女差なく配置するようにしている。 ・各役職段階にある職員の女性割合の公表は、職員の意識づけの材料になっている。 ・女性職員がロールモデルを描きやすいよう、他部署の先輩女性をメンターとするメンター制度を設けた。ロールモデル集の作成や先輩女性との意見交換等を定期的の実施している。 ・管理職への登用を見据えて、出産・育児期より前に基幹業務の経験を積ませている（キャリアの早回し）。 ・係長試験と出産・育児期が重なり受験を避ける職員がいるため、一度に全科目を受験する従来の方法に加え、数年にわたって分割での受験も可能とし、勉強の負担を分散させる仕組みを導入した。 ・係長試験の受験時期を早めることを可能とした。 ・業務負荷や長時間労働への不安がある、責任の度合いと処遇が見合わない、管理職として働く自信がない、そもそも管理職を目指していない等の理由により、管理職になりたがらない傾向がみられる。特に女性職員からは、仕事と家庭の両立への不安も挙がっている。 ・係長試験の受験率が上がらない。管理職に向けた育成や両立支援も行いつつ、本人の意識変化を促す取組が必要。 ・管理職の働き方や環境を変えていかなければ、根本的な解決は難しい。	法19条、府令2条 法21条、府令6条

3. 男女の給与の差異について

<参考：現状>

・ 職員の給与の男女の差異：必須把握、必須公表

国の機関	法令中の関連箇所
・ 省全体分のデータを取り扱っている。更なる区分による把握・公表を行う場合、現行の人給システム出力ツールでは対応できないため、業務負担に鑑み、所要の整備をしていただきたい。 ・ 人給システムを使用しておらず、更なる区分による把握・公表を行う場合、追加の算出・確認作業が発生するため、負担がある。	法19条、府令2条 法21条、府令6条

地方公共団体	法令中の関連箇所
・ 公務員の給与は法令に基づいて俸給表で決まっているため、任用形態の違いが男女の差異に影響している印象がある。情報公表にあたっては、数字が独り歩きすることを避けるために、説明欄で補足し丁寧に説明していく必要がある。 ・ 男女の給与差異を分析している中で、男性の超過勤務が多い傾向にあり、それが給与に影響していたため、給与差異の公表の延長で超過勤務についても全て隠さず明らかにしようと掲載した。	法19条、府令2条 法21条、府令6条

4. 男性の育児休業等の取得について

＜参考：現状＞

- ・男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況：必須把握、任意公表
- ・男の産休取得率及び合計取得日数の分布状況：必須把握、任意公表

国の機関	法令中の関連箇所
・男性の育児休業取得が進んでいる。1か月以上取得する男性職員も増えている。 ・男女問わず仕事と育児を両立したいというスタンスが広がっており、今後はそれを前提としたマネジメントの改善が必要。 ・各役職段階別の女性比率、男性の育休等取得率、年休取得率等については、学生からの質問が多く、採用パンフレットにも数字で掲載している。（再掲） ・共働き・共育てを選択する職員も多く、長く勤めてもらうには男性の育児参加も含めて両立支援にしっかりと取り組んでいくことが重要。 ・育児休業の取得に当たっては、本人が計画書を作成し、職場の上司の承認を得ている。さらに計画がきちんと実行されているか、人事課も含めてフォローアップをしている。育児休業後も積極的に育児・家事に関わる男性職員が増えている。 ・育児休業を取得する職員がいる場合、代替職員を確保するため、公募の取組等を行っている。	法19条、府令2条 法21条、府令6条
地方公共団体	法令中の関連箇所
・男性の育休取得率が向上してきた理由には、配偶者の妊娠が分かった時点から、育休取得に向けた手続き・調整を仕組化している（育休計画書の提出の必須化・配偶者が妊娠した際の届出の必須化）こと、トップをはじめとして所属長や同僚の理解があり取得しやすい雰囲気であることが挙げられる。 ・男性の育休取得率が高いことは、職場環境づくりのアピールポイントになる。 ・若い男性は自分から取得を希望する傾向がある。半年から1年の長期で取得する男性職員も増えている。 ・男性の育児休業取得率は伸びており、男性の育児参加は進んでいるが、期間が短く平均すると一か月程度となっている。 ・依然として固定的役割分担意識（アンコンシャス・バイアス）が存在。	法19条、府令2条 法21条、府令6条

5. 超過勤務について

<参考：現状>

・超過勤務の状況：必須把握、任意公表

国の機関	法令中の関連箇所
・超過勤務の状況については、学生の関心も高く、緊急業務や国会対応等も含めて現状を率直に説明している。 ・働き方については、若手、中堅、幹部のそれぞれの視点があり、色々な価値観が出てきている。単に超過勤務縮減するということだけではなく、働きやすさとやりがいを感じられるよう、バランスを見ることが重要。 ・災害対応や国会対応といった他律的業務も多く、数字だけで測られてしまうことが懸念される。働き方の合理化に努めるとともに緊急業務等には優先して対応する等、状況を正しく説明することが重要。	法19条、府令2条 法21条、府令6条
地方公共団体	法令中の関連箇所
・近年の若手職員の傾向をみると働きやすさは一番の関心事で、女性が働きやすい職場は男性も働きやすいと受け止められる。人材確保が厳しい状況下、超過勤務の情報も積極的に公表し、組織が働きやすさをきちんと考えていることを示すことで、就職先として選んでもらえるのではないかと。（再掲） ・超過勤務は、働きやすさや仕事と家庭の両立の一番のネックになるため、公表を必須化してもよいのではないかと。その際、総時間ではなく職員一人当たりの時間数とし、本庁/出先機関別、男女別といった区分けも考えられるのではないかと。 ・職員は自分の上司の超過勤務を肌感覚では知っており、議会や予算対応等の実情をみると育児中の職員は自分にはできないと昇任を躊躇してしまうことが多い。役職ごとの超過勤務の把握・公表も行い、職場環境の改善につなげていくことも有効な方法ではないかと。 ・超過勤務と育休取得率は働き方改革と一体で取り組むことで数字が意識されてきた。今後も数字を出していく必要がある。 ・記載にあたっての定義等を決めておくことは重要。 ・男女の給与差異の要因を分析している中で、男性の超過勤務が多い傾向にあり、それが給与に影響していたため、給与差異の公表の延長で超過勤務についても全て隠さず明らかにしようと掲載した。（再掲）	法19条、府令2条 法21条、府令6条

6. 年次休暇等の取得について

<参考：現状>

・年次休暇等の取得状況：任意把握、任意公表

国の機関	法令中の関連箇所
各役職段階別の女性比率、男性の育休等取得率、年休取得率等については、学生からの質問が多く、採用パンフレットにも数字で掲載している。（再掲）	法21条、府令6条

地方公共団体	法令中の関連箇所
- 年次休暇等の取得状況については、把握も公表も行っている。超過勤務状況、育休等取得率と併せて働き方改革の一つであり、職員の意識づけを図るためのエビデンスになっている。 - 公表値の平均日数にとらわれず、個々の職員の取得状況や部署の繁忙も踏まえて取得を働きかけることが必要。	法19条、府令2条 法21条、府令6条

7. 計画策定及び情報公表に係る全般的な事項について

国の機関	法令中の関連箇所
・できる限り公表し、前向きに説明できる項目は積極的に活用している。 ・フォローアップ調査が多く、似たような項目について別の計画や法律に基づいた調査が行われることもあり、事務負担が大きい。調査を合理化できると事務負担の軽減につながるのではないかな。 ・採用に占める女性割合を公表することで、学生に女性比率が高く女性も働きやすい職場と感じてもらえる効果もあると感じている。（再掲） ・各役職段階別の女性比率、男性の育休等取得率、年休取得率等については、学生からの質問が多く、採用パンフレットにも数字で掲載している。（再掲） ・入省後のキャリアパスとライフイベントの関係について、特に女子学生から質問が寄せられることが多い。具体的なキャリアパスについて、採用区分ごとに職員の歩みを見える形で示している。（再掲）	法19条、府令2条 法21条、府令6条
地方公共団体	法令中の関連箇所
・必須の情報公表項目は増やしてもよいのではないかな。義務化されなければ最低限の取組にとどめてしまうこともある。義務化によって、取組の動機付けになるとともに、他の自治体との比較も可能になる。 ・自治体側でいくつかの項目を選択するよりも、公表すべき項目を指定された方が作業しやすい。 ・情報公表項目数の拡大については、作業負担と公表効果の比較になる。数字の把握にあたっては、既に別の政策（部局）で把握した指標を用いることが多い。時代に合わせて項目を精査する必要はある。 ・女性活躍で作成している指標は他の政策の調査と重なっているところがある。国の各機関において様々な調査がなされているが、似通った項目について整理・統一されると自治体側も回答しやすくなるのではないかな。 ・近年の若手職員の傾向をみると働きやすさは一番の関心事で、女性が働きやすい職場は男性も働きやすいと受け止められる。人材確保が厳しい状況下、超過勤務の情報も積極的に公表し、組織が働きやすさをきちんと考えていることを示すことで、就職先として選んでもらえるのではないかな。（再掲） ・各役職段階にある職員の女性割合の公表は、職員の意識づけの材料になっている。（再掲） ・公務員の給与は法令に基づいて俸給表で決まっているため、任用形態の違いが男女の差異に影響している印象がある。情報公表にあたっては、数字が独り歩きすることを避けるために、説明欄で補足し丁寧に説明していく必要がある。（再掲） ・年次休暇等の取得状況については、把握も公表も行っている。超過勤務状況、育休等取得率と併せて働き方改革の一つであり、職員の意識づけを図るためのエビデンスになっている。（再掲）	法19条、府令2条 法21条、府令6条

8. 女性活躍推進法施行10年の評価と今後について

国の機関	法令中の関連箇所
・ 法の下で計画や目標を定めるという枠組みがあることが、女性の採用・登用に関する幹部の意識等に影響している。 ・ 推進にあたっては、組織内の体制構築とともに顔の見える取組も重要。仕事と家庭の両立等に関して事務次官と職員が議論する場（ハイブリッド方式）を設け、省内の職員の声を拾う取組を行っている。 ・ 行動計画については、事務次官をヘッドに各局をメンバーとした会議において検討している。推進にあたっては、幹部のリーダーシップが大きい。計画期間は5年間だが、毎年度ごとに重点的に取り組む事項についても議論している。	—
地方公共団体	法令中の関連箇所
・ 法施行10年で女性活躍が進んだと実感している。 ・ 今後も女性が職業生活において活躍していくためには、男女がともに、働きがいや仕事と家庭の両立ととった働きやすさを感じられる職場づくりを進めるとともに、モチベーションの向上に向けた取組が重要。 ・ 女性活躍を推進してきた背景には、トップのリーダーシップ、議会からの質問や要請によるもの、ジェンダーギャップ解消に向けたまちづくり等があった。	—

9. 女性特有の健康課題への取組について

国の機関	法令中の関連箇所
・女性特有の健康課題についてのセミナー等を実施している。 ・女性だけでなく男性にも関係がある課題として発信している。男性の育休取得者も増えており、自分事として捉える機会が増えている印象。 ・働く女性のための休憩室として、妊娠中、授乳中、女性特有の体調不良時に利用できる休憩室を庁内の利用しやすい場所に設置している。 ・管理職の理解が重要。ハラスメント防止の観点から、女性特有の健康課題に係る制度利用を妨げることはハラスメントにあたると周知している。	—

地方公共団体	法令中の関連箇所
・女性の健康や健康経営について市長の意識が高く、幹部に「女性の健康検定®」を受験させる等の取組により、女性特有の健康課題に対する組織内の理解の促進を図っている。女性幹部にとっては当たり前だった健康問題が男性幹部にとっては勉強になったという声があがった。 ・生理休暇を取得しやすいよう、名称を「女性の健康管理休暇」とする工夫をしている。	—

見直しに向けた論点(案)

- 法施行後10年の取組・進捗状況については、一定の成果があり、女性の採用は着実に進捗。一方で、女性の登用については課題がみられる。
- 今後も女性が職業生活において活躍していくためには、男女がともに働きがいや働きやすさを感じられる職場づくりを進めることが重要。
- 長くキャリアを積んでいくためには、仕事と家庭の両立とともに、健康との両立も重要な課題。
- ➡女性活躍を更に推進するとともに、新たな課題に対応するため、法期限の延長及び女性の健康課題に対する対応が重要であることを明らかにすることが必要ではないか。
- 法施行後、公務部門においても女性の採用は伸びてきたものの、全体的な人材確保は厳しい状況。
働きがいや働きやすさ等、職場の魅力を積極的に伝えていくことが必要。
- 登用については、各役職段階にある職員の女性割合の公表は、職員の意識づけにもつながる。
女性職員が長時間労働や仕事と家庭の両立の不安などから昇任を躊躇している面があり、安心して働き続けることのできる環境の整備や登用に向けた働きかけが課題。
- ➡情報公表の項目について、必須項目の拡大等を検討してはどうか。
(女性管理職比率、各役職段階の女性比率、超過勤務の状況、男性育休等取得率 等 →情報公表の必須化)
※改正次世代法においては、新たに、特定事業主行動計画の中で超過勤務の状況について数値目標を設定することとなった。
(職員の給与の男女の差異 →府令事項(状況把握・情報公表が必須)を法定事項としてはどうか)
- ➡情報公表にあたっては、説明欄を活用し、数字だけでは読み取れない要因を丁寧に分析し、状況を的確に伝えたり、その改善を図ることが必要ではないか。
- ➡情報公表にあたっては、分かりやすい形式・場所で行うことが重要ではないか。
- ➡就業継続や管理職登用に向けて、職員に対するキャリアイメージの複数の例示や昇任要件等の説明を促進することとしてはどうか。