

# 地方公共団体における女性職員の活躍推進

平成28年7月29日

総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室

# 目次

---

<b>I 女性活躍推進に係る制度・政策</b>	3
○女性活躍推進の経緯	
○地方公共団体に係る主な制度・政策	
<b>II 女性地方公務員の活躍に係る成果目標等</b>	4
○女性地方公務員の採用・登用の現状	
○成果目標	
<b>III 地方公共団体における取組状況、課題</b>	
○「女性地方公務員の活躍推進に係る取組状況等調査」について	5
○女性地方公務員の活躍推進に係る基本的認識	6
○1 長時間勤務の是正等の働き方改革	
(1) 意識改革（トップ・管理職や組織のコミットメント）調査結果の概要	7
(2) 働き方改革の実践（長時間勤務の是正・業務効率化、多様な働き方の推進）	9
2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成	
(1) 男性職員の育児休業の取得促進	12
(2) 育児休業取得職員の職場復帰支援	16
(3) 安心して子育て等ができる職場風土の醸成	18
3 若手女性職員の意欲・能力の向上	20
4 女性職員の登用拡大	22
5 女性の採用拡大	26
6 全体を通じて優先的・重点的に対応する課題と取組	28

# I 女性活躍推進に係る制度・政策

## 女性活躍推進の経緯

- H25. 2 安倍総理施政方針演説
- H25. 2～5 若者・女性活躍推進フォーラム
- H25. 6 「日本再興戦略」(閣議決定)
- H26.10 「すべての女性が輝く社会づくり本部」設置  
「すべての女性が輝く政策パッケージ」(本部決定)
- H27. 1 「女性のチャレンジ応援プラン」(内閣府)
- H27. 6 「女性活躍加速のための重点方針2015」(本部決定)
- **H27. 8 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立**
- H27. 9 「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」  
(閣議決定)
- **H27.12 「第4次男女共同参画基本計画」(閣議決定)**
- **H28. 5 「女性活躍加速のための重点方針2016」(本部決定)**

## 地方公共団体に係る主な制度・政策

### (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)

- 地方公共団体は、女性職員の活躍に関する定量的目標や取組内容等を定めた「**特定事業主行動計画**」を**各地方公共団体が策定**すること。
- 各団体は、これに基づき取組を推進 (H28.4施行)

### (2) 第4次男女共同参画基本計画

- 今後5年間 (H32年まで) の国としての施策推進の基盤
- 公務、民間分野の女性採用・登用目標について、「**あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標**」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**」を設定。 ※ 具体の成果目標については次頁

### (3) 女性活躍加速のための重点方針2016

- 女性活躍推進法及び第4次基本計画に基づく女性活躍の加速に向け、**政府として重点的に取り組むべき事項**を取りまとめ。
- 特定事業主行動計画に基づく**地方公共団体の取組への支援**を明記。

## Ⅱ 女性地方公務員の活躍に係る成果目標等

### 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	<b>31.9%</b> (H26年度末現在)	<b>8.5%</b> (H27.4現在)	<b>1.5%</b> (H26年度末現在)
市町村 (指定都市)	— (41.4% (H26年度末現在) )	<b>14.5%</b> (H27.4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)



### 成果目標 (H32年度末。第4次男女基本計画)

	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	<b>40%</b>	<b>15%</b>	<b>25%</b>	<b>30%</b>	<b>13%</b>
市町村	—	<b>20%</b>	<b>30%</b>	<b>35%</b>	

#### ➤ ①人事管理面での変革、②男性職員を含めた働き方改革を車の両輪とした取組が必要

- ①女性が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・昇進モデルの形成
- 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
  - ・時間外勤務の縮減・年休取得の促進
  - ・柔軟な働き方の推進（フレックスタイム制、テレワーク等）
  - ・男性の育児休業取得促進 など

#### ➤ 総務省としての取組

- 戦略的な広報・情報発信の充実
  - ・先進的な取組事例の紹介
  - ・地方公共団体間のネットワークづくりや意見交換の促進
- 女性地方公務員の人材育成を推進
  - ・自治大学校等において、女性向け幹部登用研修の実施に加え、各種研修課程に「女性活躍・働き方改革」に関する講義枠を設ける
  - ・女性職員等の人材育成の在り方を検討

## Ⅲ 地方公共団体における取組状況、課題

### ➤ 「女性地方公務員の活躍推進に係る取組状況等調査」について

- 総務省において、以下の内容の調査を実施。
- 都道府県（47団体）及び政令指定都市（20団体）からの回答を基に、取組状況、課題等について次頁以降の資料を取りまとめ。

#### ●調査内容

- 女性地方公務員の活躍推進に係る基本的認識
- 以下の5つの項目ごとに、①これまでの取組・成果、②特定事業主行動計画の策定過程で把握した課題、③それに対応するため計画に盛り込んだ取組内容等

働き方改革

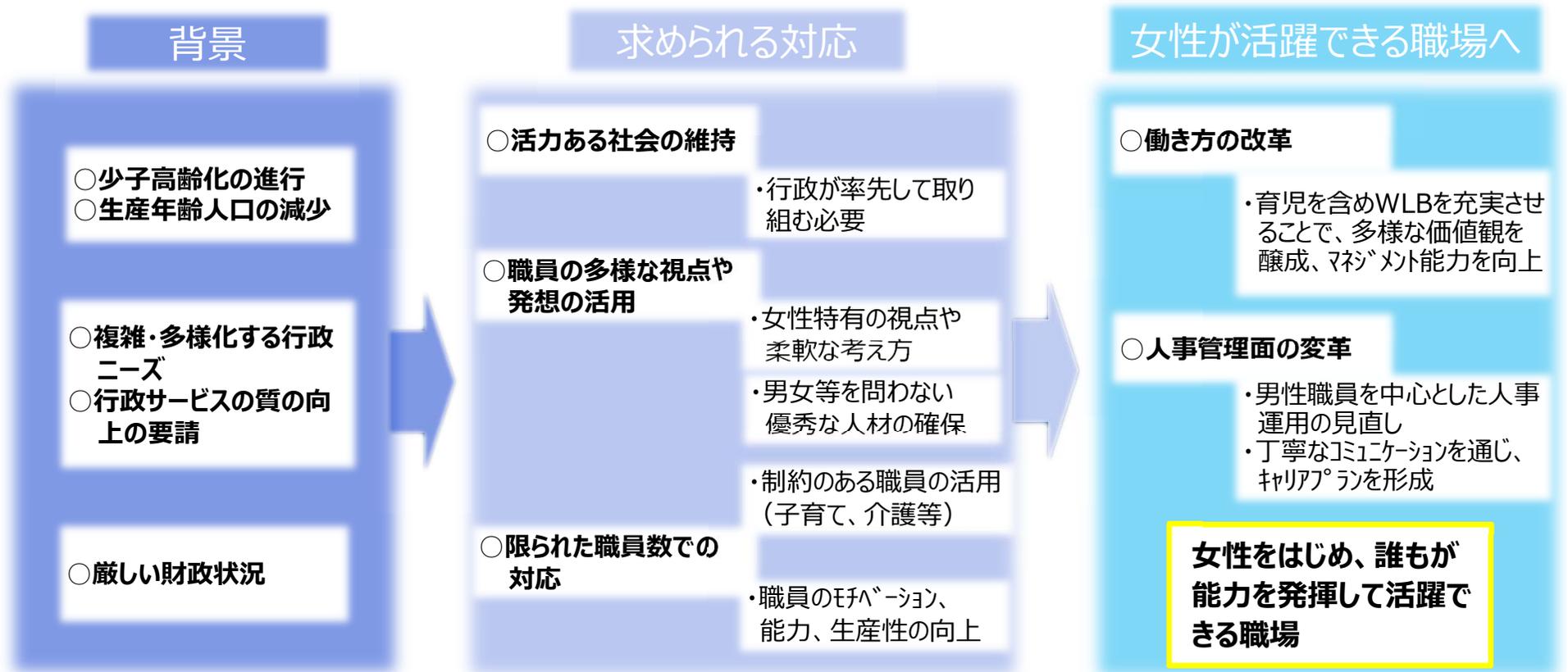
- 1 長時間勤務の是正等の働き方改革
  - (1) 意識改革（トップ・管理職や組織のコミットメント）
  - (2) 働き方改革の実践（長時間勤務の是正・業務効率化、多様な働き方の推進）
- 2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成
  - (1) 男性職員の育児休業の取得促進
  - (2) 育児休業取得職員の職場復帰支援
  - (3) 安心して子育て等ができる職場風土の醸成

人事管理面の  
変革

- 3 若手女性職員の意欲・能力の向上
- 4 女性職員の登用拡大
- 5 女性の採用拡大

#### ●調査期間 平成28年5月～6月

# 女性地方公務員の活躍推進に係る基本的認識



## 地方公共団体における基本的認識（例）

### 【都道府県A】

- 仕事を通じて自己実現を図りたいと考える女性の思いに応えられる職場づくりが、男女ともに働きやすい職場環境を整えるとともに、複雑多様化する行政ニーズに応えるための人材の多様化に資する。
- 今後女性職員の比率が高まっていくことは確実であり、女性管理職を増加させていかなければ、行政運営にも支障が出ることが想定される。女性職員が今まで以上に意欲を高め、能力を活かしていけるような、計画的な人材育成が必要。

### 【都道府県B】

- 持続可能で活力ある地域社会を維持していくため、あらゆる分野における女性の活躍推進が必要。女性職員を多様な分野に積極的に登用し、女性の視点を取り入れたより効果的な施策の展開を期待。
- 引き続き厳しい財政状況が続くと見込まれる中で、今後も簡素で効率的な行政運営を維持していくためには、多様な事情を抱えた職員一人ひとりが、仕事と家庭生活を両立しながら能力を発揮できる職場環境の整備が必要不可欠。

# 1 長時間勤務の是正等の働き方改革

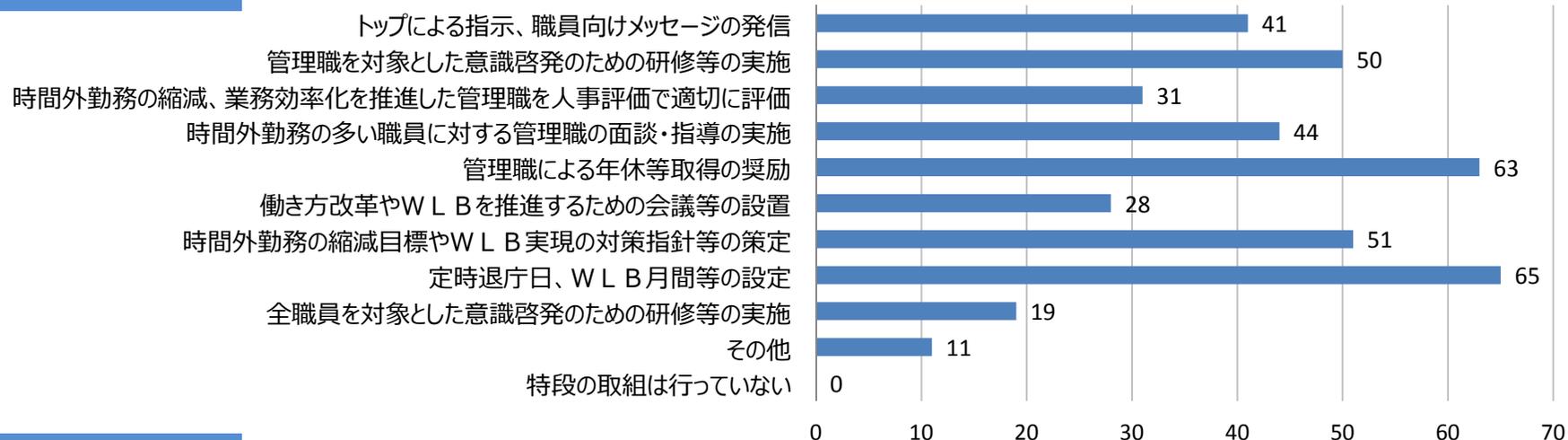
働き方改革

## (1) 意識改革（トップ・管理職や組織のコミットメント）

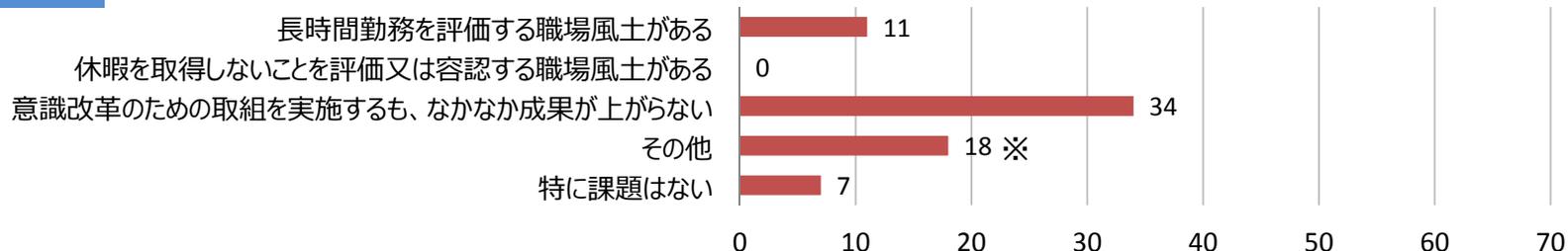
- 『これまでの取組』では、「定時退庁日、WLB月間等の設定」、「管理職による年休取得の奨励」をほとんどの団体が実施。『働き方改革』に効果的と考えられる「トップによる指示・メッセージ発信」は約2/3の団体が実施。
- 『把握した課題』では、約半数の団体が「意識改革のための取組は実施するも、なかなか成果が上がらない」としている。「長時間勤務を評価する職場風土」も11団体が挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

### これまでの取組



### 把握した課題



※ 「その他」の例：「組織全体の意識改革」「職場の人員体制の問題」、「災害等の突発的業務等の業務量増」等

# 1 長時間勤務の是正等の働き方改革

## (1) 意識改革（トップ・管理職や組織のコミットメント）

### 工夫している点、力を入れている点等

#### ➤ 「イクボス」等の実施

- ・ 首長、幹部職員による「イクボス宣言」の実施
- ・ 首長のトップメッセージを全庁職員にメールで送信
- ・ 子育て中の職員を所属長が効果的にマネジメントできるよう、「イクボス虎の巻」（手引き）を作成
- ・ 部下職員の推薦を要件とする「イクボス表彰」を実施

#### ➤ 管理職の人事評価への反映

- ・ 全管理職の人事評価において、時間外勤務縮減等の実践を必須項目化
- ・ 管理職の人事評価面談前段階で、一定時間を超えた部下職員がいた場合に警告メッセージを発信
- ・ 課長級の人事評価について、部下職員や同僚課長からの多面評価を実施（イクボス実践の担保）

#### ➤ その他の取組

- ・ 首長を含む幹部会議等で、各部局の時間外勤務や休暇取得の状況を全庁的に共有
- ・ 全庁的な議論の場（所属ごと代表の参加）の設置、取組内容（業務の棚卸・簡略化・簡素化）の討議、庁内公表
- ・ 定時退庁日に部長・次長級職員による巡回

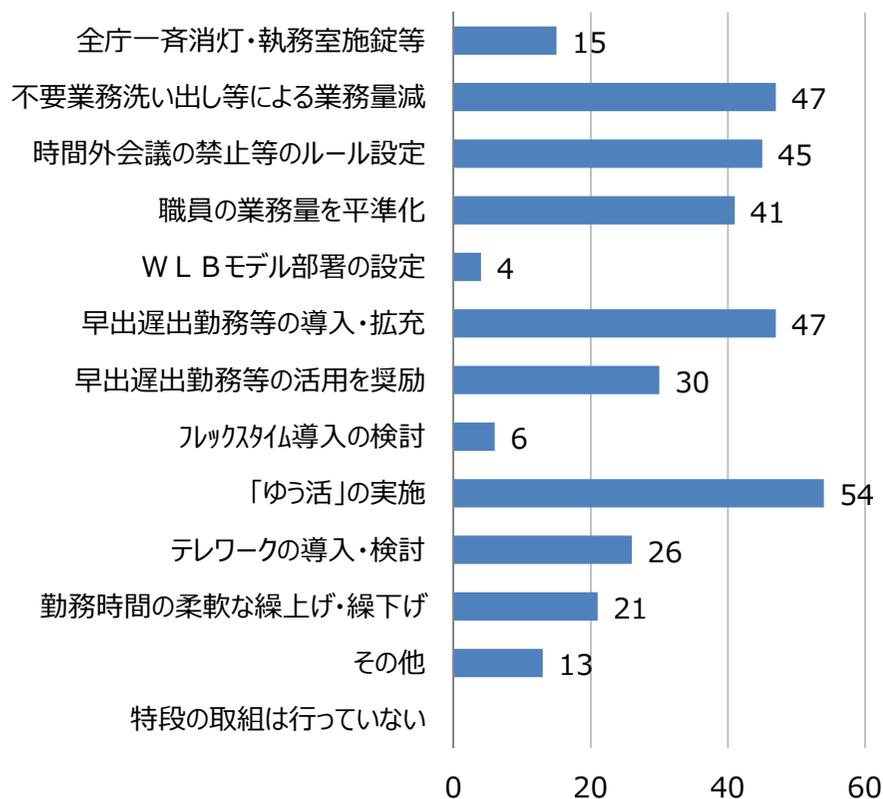
# 1 長時間勤務の是正等の働き方改革

## (2) 働き方改革の実践（長時間勤務の是正・業務効率化、多様な働き方の推進）

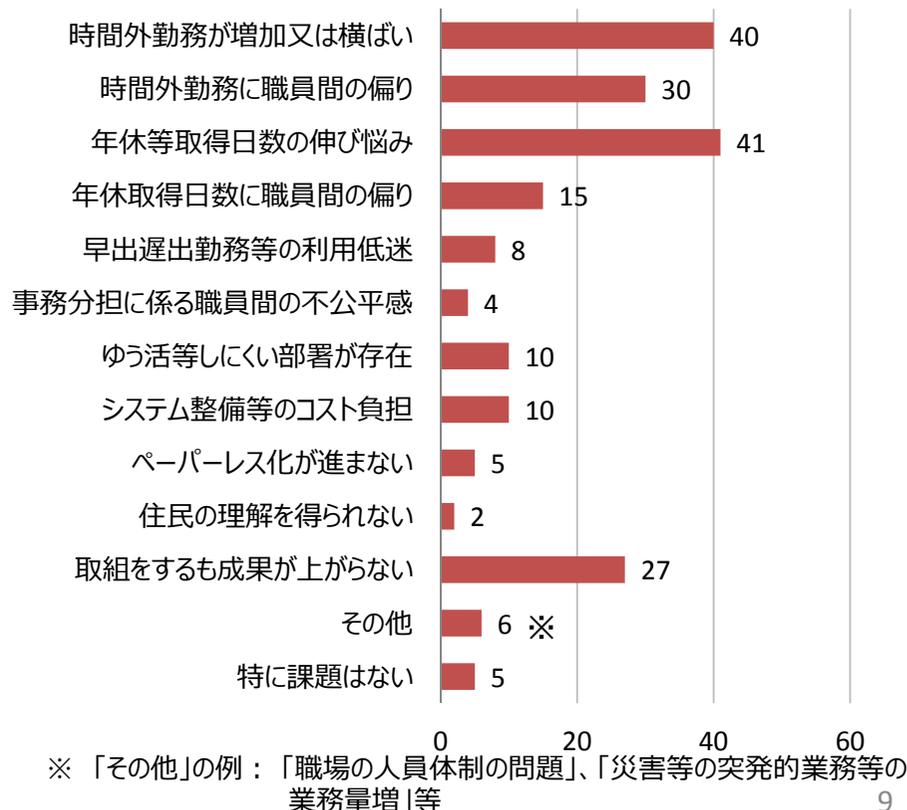
- 『これまでの取組』では、多くの団体が、業務効率化関係で「不要業務洗い出し等による業務量減」、「時間外会議の禁止等のルール設定」、「職員の業務量を平準化」を、多様な働き方関係で「ゆう活」、「早出遅出勤務等の導入・拡充」を実施。
- 『把握した課題』では、約 6 割の団体が「時間外勤務が増加」、「年休取得日数の伸び悩み」を、約 4 割の団体が、「時間外勤務に職員間の偏り」、「取組をするも成果が上がらない」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

### これまでの取組



### 把握した課題



## 1 長時間勤務の是正等の働き方改革

### (2) 働き方改革の実践（長時間勤務の是正・業務効率化、多様な働き方の推進）

#### 工夫している点、力を入れている点等

##### ➤ 長時間勤務の是正、業務効率化

- ・ 時間外勤務縮減シートを作成し、所属長が各職員の業務量を平準化
- ・ 人事担当課が、時間外勤務の多い所属の要因や今後の見通しをヒアリングし、指導助言、庁内公表
- ・ 全庁一斉消灯（7・8月の定時退庁日等での実施、やむを得ざる時間外勤務は理由書を人事課に提出）
- ・ 時間外勤務縮減のモデル課を設定し、業務効率化の優良事例等を庁内に周知
- ・ 各所属で「事務事業の自己診断」、「しごとダイエット」、「WLB推進の職場環境点検」等を実施
- ・ 業務改善の職員提案制度を構築し、特に効果を挙げた提案を人事評価で適切に評価
- ・ 業務効率化に係る職場内ルールをとりまとめ、毎年内容の見直しと周知を実施

##### ➤ 多様な働き方の推進

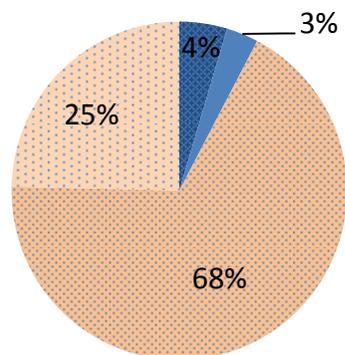
- ・ 定時退庁日以外に「イクメン退庁日」を設定
- ・ 時差出勤制度の導入・拡大（勤務時間を30分単位で最大90分まで繰り上げ・繰り下げ可能とするなど）
- ・ 「ゆう活」の実施（取得単位の柔軟化（日単位・週単位など）、実施期間拡大（「通年」等）、午前中の会議設定の励行など）
- ・ テレワークの実施（在宅勤務の導入検討のための実証実験を通じ、課題や効果等を分析・検証など）
- ・ フレックスタイム制の導入

##### ➤ 休暇取得の促進

- ・ 家族イベント（学校行事、誕生日）等に合わせた年間の年次休暇取得計画を人事課に提出
- ・ 年次休暇の前年度 + 1日の取得となるよう、時間休の取得を促進

## 1 長時間勤務の是正等の働き方改革 － フレックスタイム制度の導入状況 －

### 導入状況



■ 導入済み	3 団体（埼玉県、兵庫県、鳥取県）
■ 導入予定あり	2 団体（奈良県、大阪市）
■ 導入の是非を検討中	46 団体
■ 導入予定なし	16 団体

（都道府県 47 団体、政令指定都市 20 団体）

### 導入する意義

- 柔軟な勤務形態が可能となるため、育児や介護の事情を有する職員の両立支援に資する
- 勤務時間を弾力的に割り振ることで、総労働時間の縮減に寄与するほか、公務能率の一層の向上に資する
- ワークライフバランスを充実させ、職員の生活状況に応じた柔軟で多様な働き方の選択肢を用意
- 自らの生活に合う働き方を選べる環境を整えることで、有為な人材を確保

### 導入に係る課題

- ①「導入の是非を検討中」、「導入予定なし」と回答した団体が挙げる主な課題は次の3点
  - i) 職員の勤務時間が分散し、勤怠管理が難しくなる
  - ii) 職員が手薄になる時間帯が生じることで行政サービスが悪化する
  - iii) 超過勤務が増加する
- ②その他に挙げられている課題
  - 職員間の打合せや会議等の直接的なコミュニケーションが不足する
  - 基礎自治体では、フレックスタイム制度が馴染まない業務が多い（窓口業務など）
  - 関係システム改修にかかる時間・経費の負担が大きい

## 2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成

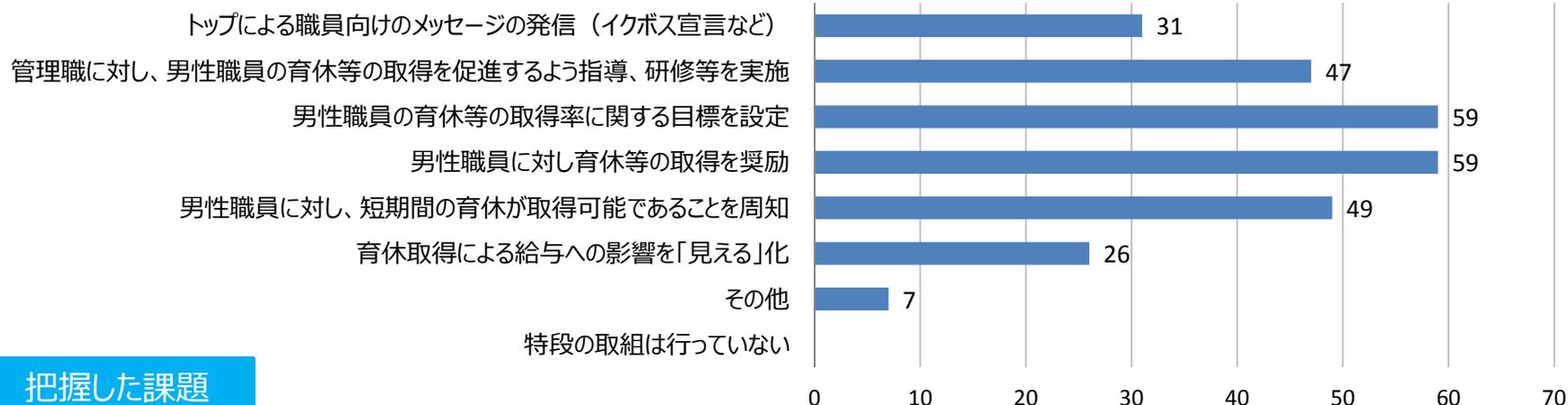
働き方改革

### (1) 男性職員の育児休業の取得促進

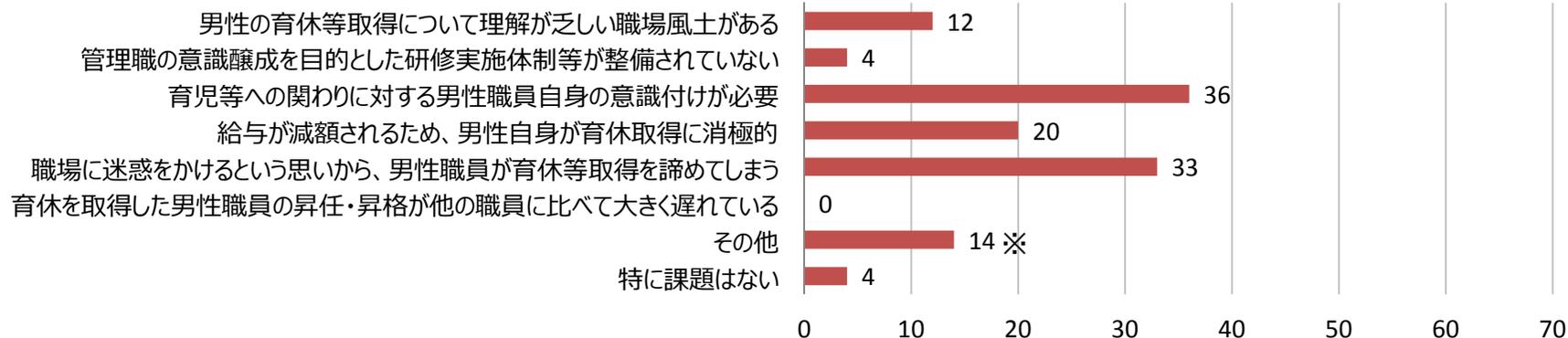
- 『これまでの取組』では、約9割の団体が、「男性職員の育休等取得率の目標設定」、「男性職員への育休等取得の奨励」（「イクメン実践講座」、イクメン事例の紹介など）を実施。
- 『把握した課題』では、約半数の団体が、「育児等への関わりに対する男性職員自身の意識付けが必要」、「職場に迷惑をかけるという思い」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

#### これまでの取組



#### 把握した課題



※ 「その他」の例：「男性育休への認知度が低い」、「性別役割分担意識が根強い」、「3世代同居率が高い等の地域性」等

## 2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成

### (1) 男性職員の育児休業の取得促進

#### 工夫している点、力を入れている点等

##### ➤ 管理職員へのアプローチ

- ・ 管理職員を対象とする「イクボス研修」、「子育て職員支援研修」等を実施
- ・ 管理職員の理解促進のための「イクボス面談の手引き」、「職員の子育て支援ハンドブック」を作成・配布

##### ➤ 男性職員へのアプローチ

- ・ 所属長への「育児参加計画書」の提出を義務付け
- ・ 子の出生予定がある男性職員に対し、所属長が面談を実施、リーフレット・パンフレットを配布
- ・ 「男性職員の子育て応援交流会」の実施等、先輩職員による相談・サポート体制を構築
- ・ 産後8週間以内の育児休業を「新マイパパ休暇」と名付け、取得を奨励
- ・ 1ヶ月以下の育休は勤勉手当の勤務時間から除算しないなど、給与への影響をわかりやすく周知

##### ➤ その他の取組

- ・ 男性職員の育児休業取得率に係る政府の成果目標（13%/H32）より高い目標値を設定
- ・ 出生後1年以内に1週間の連続休暇を取得し、育児に専念する「1 year・1 week運動」を推進
- ・ 臨時職員等の代替職員の配置、職場における業務調整

## 2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成 — 男性職員の育児休業取得率の現状値・今後の目標値 上位団体 —

- 現状値が最も高いのは、三重県（14.6%）、目標値が最も高いのは広島県（30%/H31）
- 現状値の上位10団体のうち6団体は政府の成果目標（13%/H32）より高い目標値を設定（下図水色矢印）

### ●現状値上位10団体

団体名	現状値
三重県	14.6%
愛知県	14.0%
埼玉県	12.8%
山口県	9.1%
福島県	8.8%
茨城県	8.8%
北九州市	8.8%
川崎市	7.9%
仙台市	7.6%
山形県	7.2%

(宮城県 6.9%)  
 (長野県 6.3%)

### ●目標値を13%超としている団体

団体名	目標値	目標年度
広島県	30.0%	H31
三重県	25.0%	H31
北九州市	20.0%	H31
山形県 長野県	20.0%	H32
愛知県 京都府	15.0%	H31
宮城県 埼玉県 鳥取県	15.0%	H32
仙台市	15.0%	-
京都市	15.0%	-

## (参考)「育児・介護休業法」改正への対応

- 仕事と家庭の両立支援対策の充実を内容とする「育児・介護休業法」の改正※を踏まえ、今後、国家公務員、地方公務員についても関係法令を改正予定。  
※「雇用保険法等の一部を改正する法律」において改正。施行期日は平成29年1月1日。
- 今後の対応見込み
  - ▶ **国家公務員：今夏の人事院勧告を踏まえ、関係法案を提出予定（勤務時間法、国家公務員育児休業法）**
  - ▶ **地方公務員：国家公務員における検討内容を踏まえた対応を実施（育児・介護休業法、地方公務員育児休業法）**

### 「育児・介護休業法」の主な改正内容

#### **1 育児休業の対象となる子の範囲の見直し**

育児休業の対象となる子の範囲に、特別養子縁組の監護期間中にある養子となる者及び養子縁組里親に委託されている者を加える。

#### **2 育児休業の申出をすることができる有期契約労働者の要件の見直し**

育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件を、「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者（その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）」とする。

#### **3 介護休業の申出をすることができる有期契約労働者の要件の見直し**

介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件を、「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者は除く。）」とする。

#### **4 介護休業の分割取得**

労働者が事業主に申し出ることにより、一の対象家族について、3回を上限として、通算93日まで、介護休業をすることができることとする。

#### **5 所定外労働の制限**

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、当該対象家族を介護するために請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならないこととする。

#### **6 介護のための所定労働時間短縮措置等**

就業しつつ家族を介護することをより容易にするため、介護休業と合算して93日以上とされている所定労働時間の短縮措置等の期間について、介護休業と合算せず、3年以上の期間とする。

#### **7 育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為の防止に関する雇用管理上の措置**

労働者が、職場において行われる他の労働者の言動により、育児休業や介護休業等の取得を理由として就業環境が害されることのないよう、事業主に防止措置を義務づける。

## 2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成 (2) 育児休業取得職員の職場復帰支援

働き方改革

- 『これまでの取組』では、約 8 割の団体が「復帰後の配属部署や事務配分を配慮」を実施。次いで、4 割以上の団体が「復帰職員座談会、子育て支援サロン等」、「育休中職員に対する研修等（e-ラーニング、通信講座等）」を実施
- 『把握した課題』では、2 割前後の団体が「研修等が不十分」、「職務内容と希望のミスマッチ」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

### これまでの取組



### 把握した課題



※「その他」の例：「人事配置や業務割振りへの過剰な配慮」、「マタニティハラスメント」等

## 2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成

### (2) 育児休業取得職員の職場復帰支援

#### 工夫している点、力を入れている点等

##### ➤ 育児休業前の取組

- ・ 子育て期を迎える前段階の職員を対象に、ライフイベントとキャリアプランを相関させて考える研修を実施

##### ➤ 育児休業中、復帰前の取組

- ・ 育休中の職員の情報収集、職場とのつながり維持のためのタブレット端末配布等のICTを活用した支援
- ・ 育休中職員の資格取得支援制度を実施
- ・ 育休中の職員も30歳研修等の定年齢研修の対象者に追加
- ・ 育休中職員が子連れで参加できる情報交換会・交流会を実施
- ・ 職場復帰支援セミナー・座談会について、配偶者の参加を奨励、開催会場・実施日を拡充

##### ➤ 管理職に係る取組

- ・ 「育児参加計画書」等を活用し、育休取得前、育休中、育休復帰前後の各段階で所属長との面談を実施、復帰後の勤務・事務分担等を配慮・調整
- ・ 管理職のための両立支援マニュアルに、子育て職員への具体的なアプローチ方法等を掲載

## 2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成

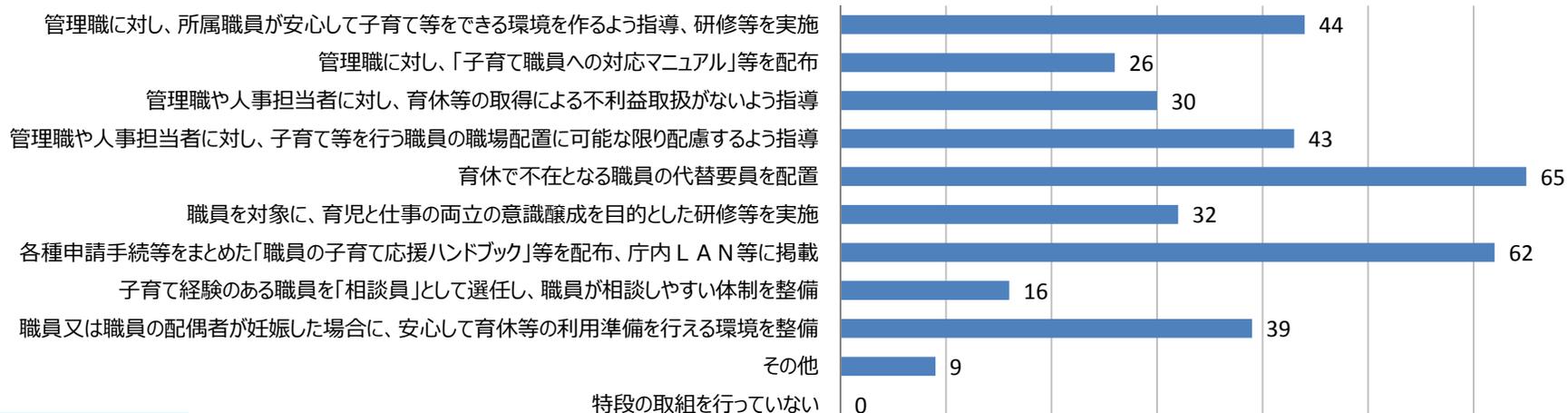
### (3) 安心して子育て等ができる職場風土の醸成

働き方改革

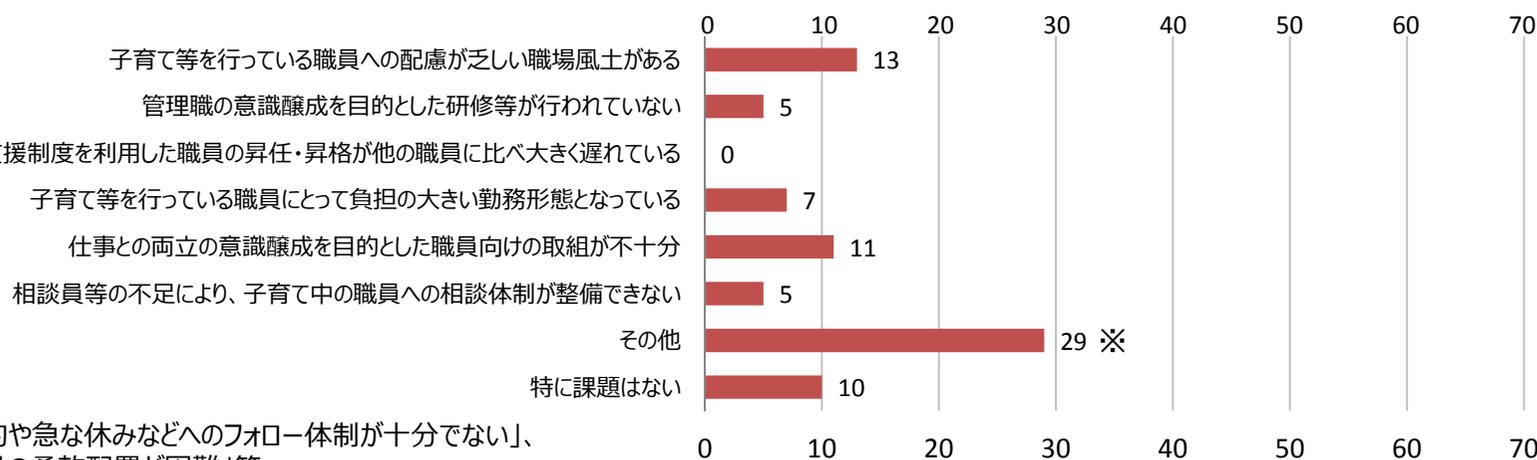
- 『これまでの取組』では、9割以上の団体が「育休代替要員を配置」、「子育て応援ハンドブック等の配布」を実施。約2/3の団体が「管理職への指導、研修」、「管理職等に対し子育て職員の職場配置への配慮を指導」を実施。
- 『把握した課題』では、約2割の団体が「子育て職員等への配慮が乏しい職場風土」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

#### これまでの取組



#### 把握した課題



※「その他」の例：「時間制約や急な休みなどへのフォロー体制が十分でない」、「代替職員の柔軟配置が困難」等

## 2 子育て等をしながら活躍できる職場風土の醸成

### (3) 安心して子育て等ができる職場風土の醸成

#### 工夫している点、力を入れている点等

##### ➤ 所属長へのアプローチ

- ・ 所属長に対し、職員への子育てハンドブックの配布、子育て制度利用プランの提出の徹底を呼びかけ
- ・ 部下職員との面談の機会を制度化

##### ➤ 女性職員へのアプローチ

- ・ 若手女性職員を対象としたキャリアデザイン研修で、ロールモデルとなる女性先輩職員参加の下、グループワークを実施
- ・ 子育て中の職員を対象に意見交換会・交流会を実施、職員同士のネットワーク形成を支援

##### ➤ 男性職員へのアプローチ

- ・ 休暇取得プランを提出させるとともに、休暇が完全取得できなかった場合にはその理由を聴取
- ・ 男性の「育児参画応援！研修」の開催

##### ➤ その他

- ・ 代替職員としての育休代替任期付職員制度を導入、全部局に対し年数回ニーズ調査を実施
- ・ 職場風土の醸成に係る目標を設定  
(WLB不足を理由に退職する職員【0%／H32】、子が生まれる職員に対する所属長による面談の実施率【100%／H32】)
- ・ 風通しのよい職場風土づくりを实践する「モデル職場」での実践を全庁に周知・普及啓発
- ・ 庁内保育所やキッズルームを設置

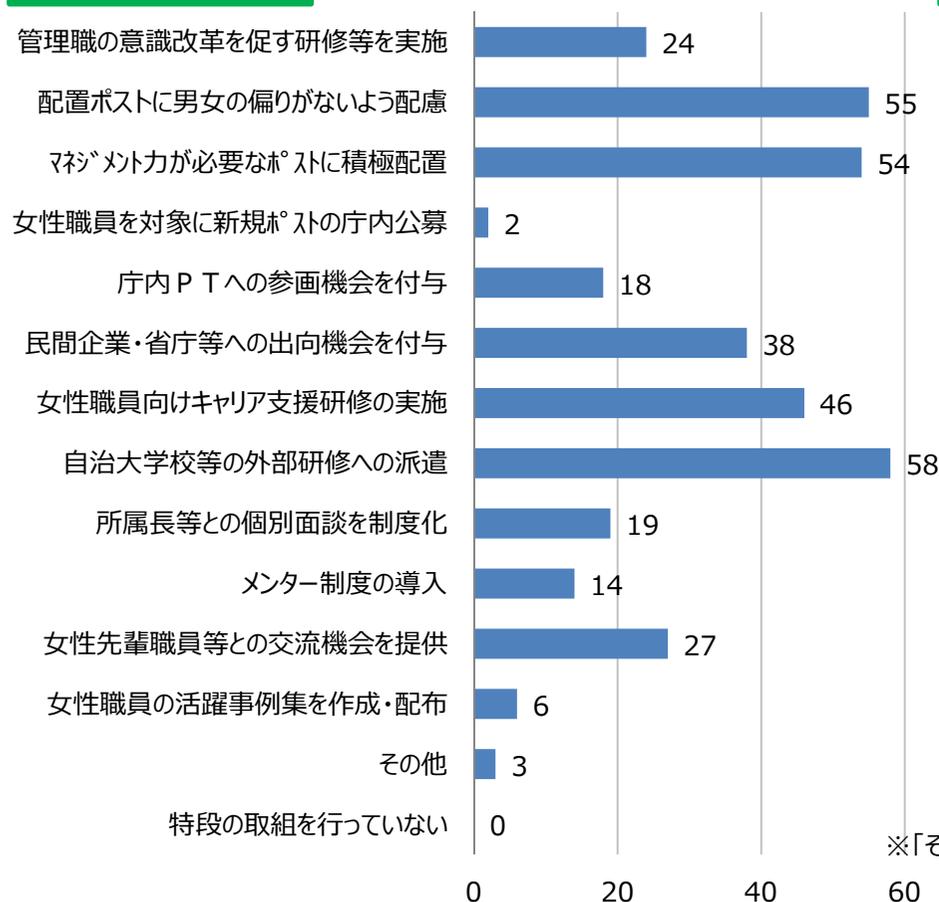
### 3 若手女性職員の意欲・能力の向上

人事管理面の変革

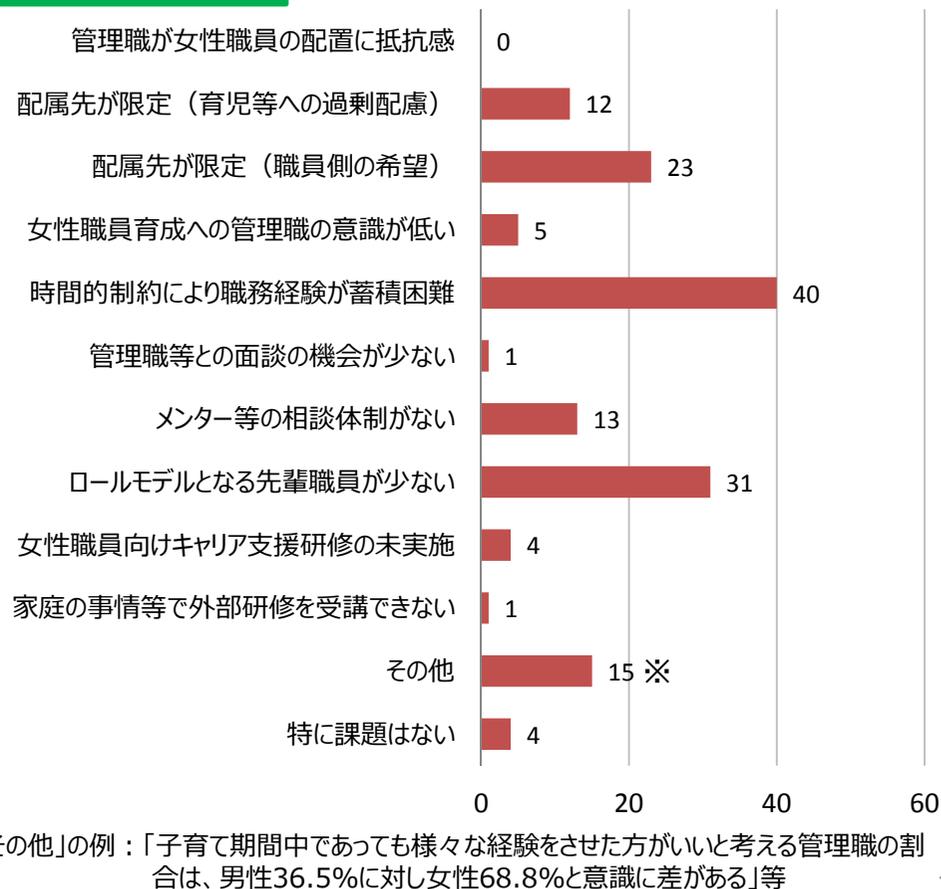
- 『これまでの取組』では、8割以上の団体が「自治大学校等の外部研修への派遣」、「配属先に男女の偏りがなくよう配慮」等を実施している一方、「所属長との個別面談を制度化」、「メンター制度導入」の団体は比較的少ない。
- 『把握した課題』では、約6割の団体が「時間制約により職務経験が蓄積困難」を、半数近くの団体が「ロールモデルとなる先輩職員が少ない」を挙げている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

#### これまでの取組



#### 把握した課題



## 3 若手女性職員の意欲・能力の向上

### 工夫している点、力を入れている点等

- **女性職員のキャリア形成支援に資する人事管理**
  - ・ 企業誘致、用地交渉、税の滞納整理業務などへの積極的な配置等の職域拡大
  - ・ 全職員が「キャリアプランシート」を作成・提出し、キャリア相談担当者（所属の上司、人事担当者等）と面談を実施
  - ・ 人事評価の面談を活用し、キャリア形成に関する相談・助言を実施
  - ・ ロールモデルとなる女性先輩職員の講演やグループワーク等を行う研修を実施
  - ・ 研修講師に、子育てをしながら実力主義が求められる外国企業の重役を務めた女性を選定
  
- **キャリア形成や子育て等について気軽に相談できる体制づくり**
  - ・ 「キャリア相談窓口」を設置、外部の専門資格を持つカウンセラーによる相談を実施
  - ・ メンター制度の導入（「メンター養成研修」の受講者の中から人事課がメンターをマッチング、2ヶ月に1～2回程度面談を実施）  
※メンター制度に参加する女性メンティの人数の目標設定：100人／H32（現状3人）
  - ・ 子育て経験を有する女性職員や職員OBを「キャリアアドバイザー」とし、個別相談を実施
  - ・ 管理職から若手職員までの女性職員が気軽に交流・相談・意見交換できるランチミーティングを実施
  - ・ 民間企業女性社員との異業種交流会を開催
  
- **その他の取組**
  - ・ 子育てしながらキャリアアップしてきた女性先輩職員の経験談・ノウハウ・メッセージを紹介する事例集を作成、庁内HP等で周知

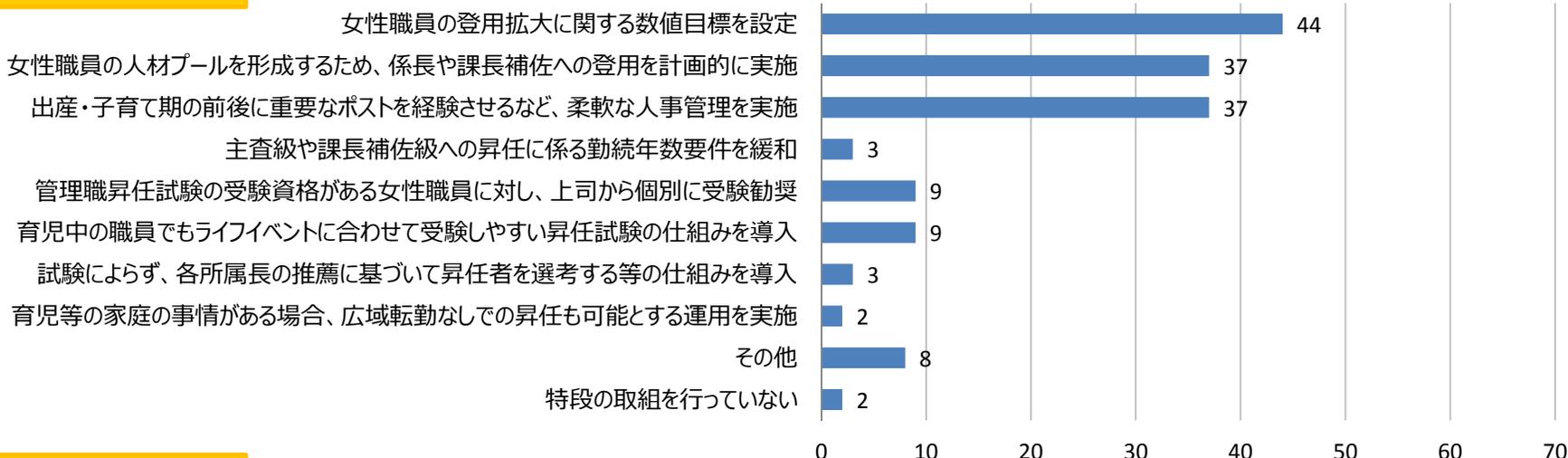
## 4 女性職員の登用拡大

人事管理面の変革

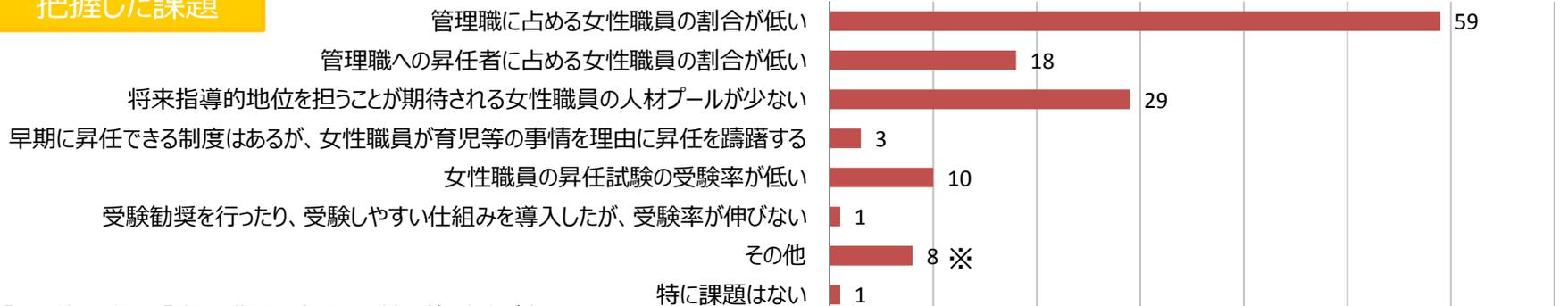
- 『これまでの取組』では、「登用拡大に関する数値目標設定」をしていた団体は約2/3。「人材プールとしての係長等に計画的に登用」、「子育て期の前後に重要ポストに配置するなどの柔軟な人事管理」を約半数の団体が実施。
- 『把握した課題』では、約9割の団体が「管理職に占める割合が低い」、4割以上が「人材プールが少ない」としている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

### これまでの取組



### 把握した課題



※「その他」の例：「専門職種も含め、女性の絶対数が少ない」、  
「多様な職務経験のある人材が少ない」、  
「キャリア形成に資する業務は長時間勤務を伴う場合が多い」等

## 4 女性職員の登用拡大

### 工夫している点、力を入れている点等

#### ➤ 昇任試験を受験しやすい環境づくり

- ・ 昇任試験の受験資格を得た職員に対し、人事部長から個別に手紙を送付し、受験を奨励
- ・ 受験の負担を軽減（試験内容の一部変更、1次試験合格者に対する2次試験の受験猶予）
- ・ 若手職員のうちから受験が可能となるよう、年齢要件の引き下げなど受験要件を緩和
- ・ 昇任試験当日に託児所を設置

#### ➤ 能力・意欲のある女性職員の積極的な登用

- ・ 育児等により部分休業を取得していても、能力・意欲がある職員は積極的に管理監督職に登用
- ・ 育休取得等により、昇任の判断基準となる直近の人事評価結果がない場合でも、能力・意欲がある職員については、育休取得前の人事評価結果を活用して昇任できるよう、運用を変更
- ・ 一定の年齢以上の職員を対象に、試験によらない各所属からの推薦に基づく昇任選考を実施

#### ➤ その他の取組

- ・ 広域転勤なしでも昇任を可能とする運用を拡大
- ・ 子育てが一段落した女性職員を対象に、将来の幹部職員を意識したキャリアデザインを描くための「女性職員キャリアデザイン研修」を実施

## 4 女性職員の登用拡大

### － 管理職への女性登用率の現状値・今後の目標値上位団体 －

- 現状値の上位3団体は、都道府県では、東京都（18.5%）、鳥取県（14.6%）、神奈川県（13.0%）。政令市では、千葉市（18.0%）、川崎市（18.2%）、京都市（16.5%）。
- 政府の成果目標値（都道府県15%/H32、政令市20%/H32）を超える目標を設定しているのは、30%としている三重県、相模原市、横浜市を筆頭に、7県・3政令市。

#### 都道府県

##### ●現状値上位10団体

団体名	現状値
東京都	18.5%
鳥取県	14.6%
神奈川県	13.0%
京都府	11.6%
新潟県	11.2%
富山県	11.0%
福井県	10.3%
山形県	10.1%
佐賀県	9.8%
福岡県	9.7%

##### ●目標15%超の団体

団体名	目標値	目標年度
三重県	30.0%	H32
東京都	20.0%	H32
神奈川県	20.0%	H32
岐阜県	20.0%	H32
鳥取県	20.0%	H32
京都府	17.0%	H31
山梨県	16.0%	H32

※各団体の現状値・目標値は、特定事業主行動計画に記載されているもの。（政令指定都市も同じ）

#### 政令指定都市

##### ●現状値上位5団体

団体名	現状値
千葉市	18.4%
川崎市	18.2%
京都市	16.5%
仙台市	16.1%
相模原市	15.4%

##### ●目標20%超の団体

団体名	目標値	目標年度
相模原市	30.0%	H31
横浜市	30.0%	H32
川崎市	25.0%	H30

## 4 女性職員の登用拡大 — 昇任試験の受験状況 —

- 係長級試験においては、全有資格者に占める女性有資格者は約 4 割であるが、全受験者に占める女性の割合は約 1/4 にとどまっており、女性の有資格者に占める受験者の割合は、男性の半分程度となっている（平均）。
- 課長級試験においては、全有資格者に占める女性有資格者は 1 割未満であり、女性有資格者が受験する割合は 4 割弱となっている（平均）。

【試験実施団体数】 係長級13（都道府県 3、政令指定都市10）、課長級 3（都道府県 2、政令指定都市 1）

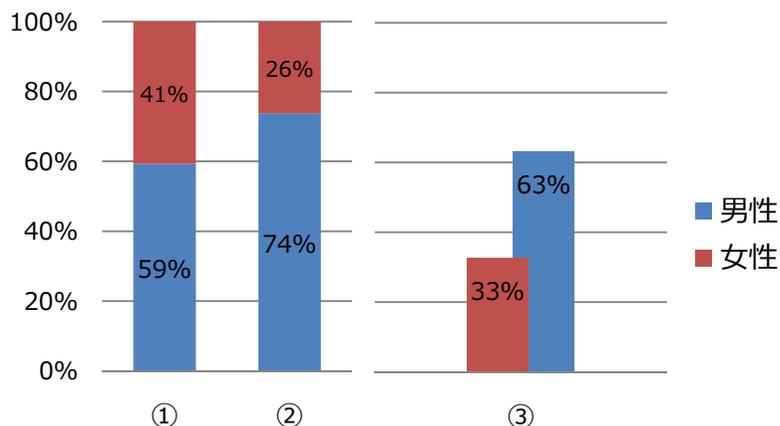
【凡例】 グラフ①：全有資格者数に占める女性有資格者数の割合

グラフ②：全受験者数に占める女性受験者数の割合

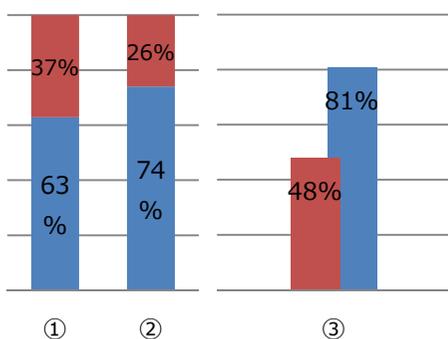
グラフ③：男性・女性それぞれの有資格者数に占める受験者数の割合

### ● 係長級

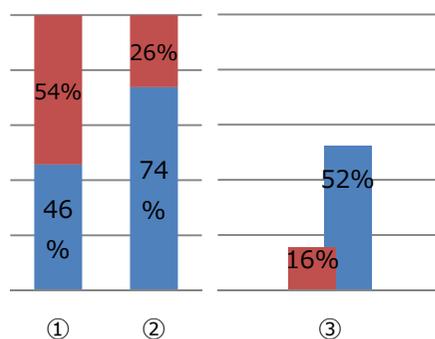
<平均>



<都道府県 A> ③の割合が高い例

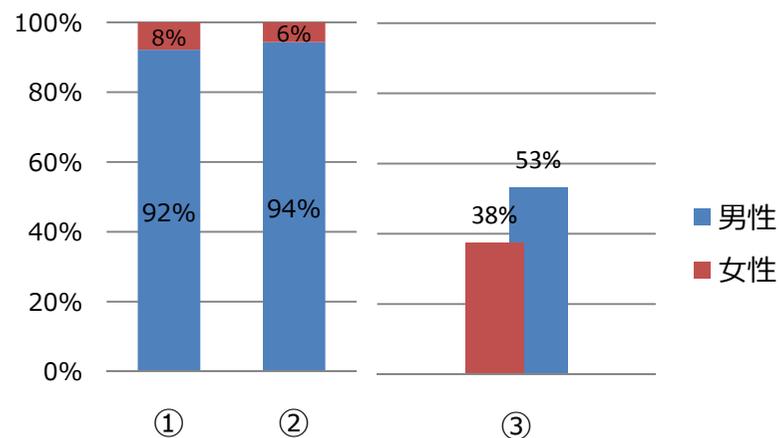


<政令指定都市 B> ③の割合が低い例



### ● 課長級

<平均>



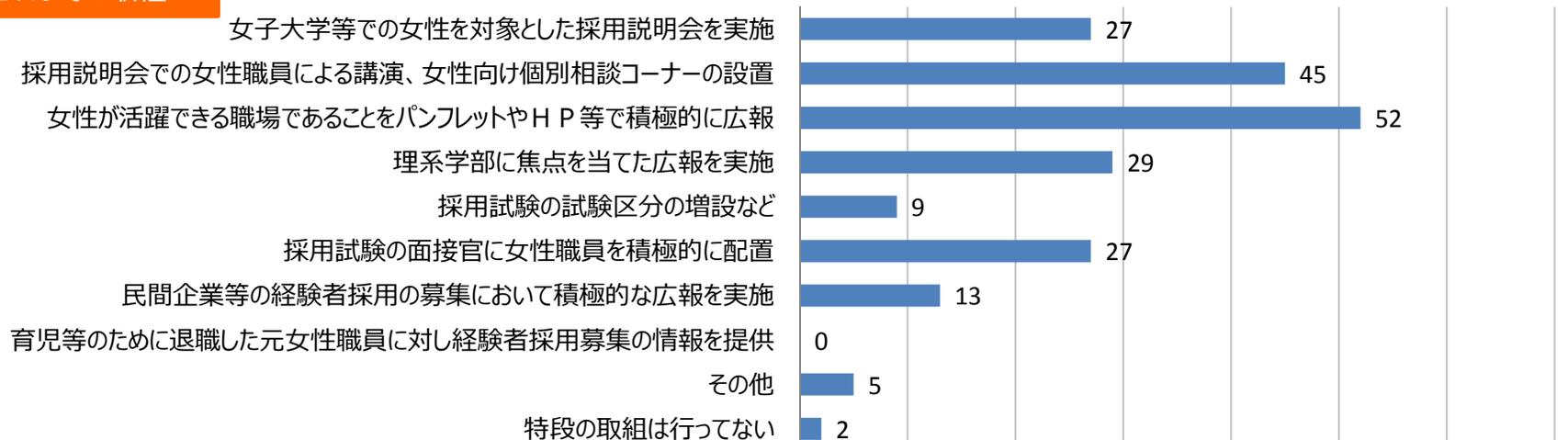
## 5 女性の採用拡大

人事管理面の変革

- 『これまでの取組』では、「女性が活躍できる職場であることを積極的に広報」、「採用説明会での女性向け個別相談コーナーの設置等」を、それぞれ約 8 割、約 7 割の団体が実施。
- 『把握した課題』では、3 割前後の団体が、全受験者や技術職等に占める女性割合が少ないとしている。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

### これまでの取組



### 把握した課題



## 5 女性の採用拡大

### 工夫している点、力を入れている点等

#### ➤ 採用・広報活動

- ・ 両立を実践している女性管理職として前線で働く職員等、様々なキャリアを築いている職員による様々な視点からの講演、広報等
- ・ 女性の受験希望者に対し少人数での個別懇談会を実施
- ・ 女性職員の活躍等を描いた採用プロモーションビデオの作成
- ・ HPのほか、SNS（フェイスブック等）を開設し、様々な職種の仕事内容、先輩職員からのメッセージ、キャリア支援制度等の情報※を積極的に配信 ※受験者に占める女性の割合の目標を含む
- ・ 職場体感バスツアーの開催や、技術職を含めたインターンシップ※の受入れ ※女性限定もあり

#### ➤ 採用試験における工夫

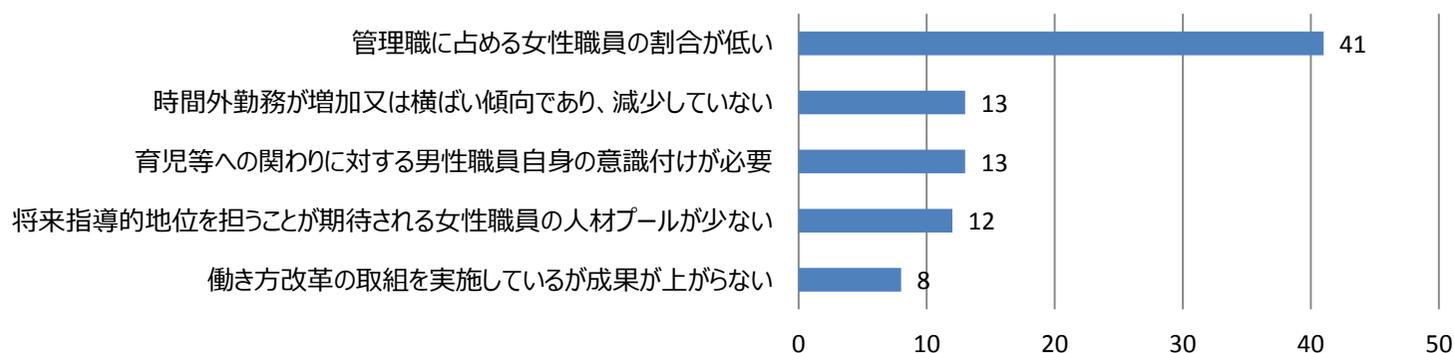
- ・ 採用試験の会場を、地元のみならず、東京や大阪にも設置し、受験者の利便性に配慮
- ・ 女性進学率が高い分野から選択問題を出題（国際関係、教育学等）
- ・ 専門試験を行わない「行政B」区分を増設（受験者の女性割合：全体35.1%、「行政B」50.7%）
- ・ 地元志向のニーズ・地域の危機管理事案への対応を考慮し、地域採用枠を新設

## 6 全体を通じて優先的・重点的に対応する課題と取組

- 優先的・重点的に改善すべき課題としては、約 6 割の団体が「管理職に占める女性職員の割合が低い」を、約 2 割の団体が「時間外勤務が増加」と「育児等への男性職員の意識付けが必要」を挙げている。
- 今後の取組については、上記課題に対応して、女性職員の「計画的な登用」や「柔軟な人事管理」のほか、「業務量の削減」、「育休等の取得の奨励」を優先的・重点的に実施するとする団体が比較的多い状況。

※以下は選択式の調査項目（複数選択可）。回答団体数は都道府県47・政令指定都市20の計67

### 優先的・重点的に改善したいとしている課題



### 優先的・重点的に実施するとしている取組

