

府 共 第 637 号
総 行 女 第 32 号
こ 総 政 第 354 号
令和 6 年 12 月 6 日

各都道府県・各政令指定都市
男女共同参画担当課室長 殿

内閣府男女共同参画局推進課長
総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
こども家庭庁長官官房少子化対策室長

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について（依頼）

男女共同参画・女性活躍推進に向けた施策の推進につきましては、平素より格段の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中で、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながるものです。

地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくりなど、住民生活に密着した行政を担っており、少子高齢化による人口減少や過疎化が深刻化する中で、持続可能な社会の実現のためにも、地方公共団体の政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きく、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上、今後、更に重要性を増していくとともに、地方公共団体には、地域で率先垂範する役割も求められております。

しかしながら、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定。以下「5次計画」という。）の中間年に当たる令和5年には、5次計画に定める成果目標の達成状況についてフォローアップ^(※1)を実施し、進捗状況を把握したところですが、都道府県・市町村における各役職段階に占める女性職員の割合については、進捗は見られるものの、成果目標の水準に達していない状況にあります（別紙1参照）。

このため、既に御承知かと存じますが、下記の、5次計画を踏まえた地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大に関する取組や、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の事業主行動計画策定指針を踏まえた取組を改めて参照の上（別紙2参照）、一部改正され

た次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画の改定の機会も活用いただき（別紙 3 参照）、女性職員の採用・登用拡大に向けた一層の取組について、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画等（※2）に盛り込んでいただくことを検討いただきますよう、お願いいたします。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村（政令指定都市を除く。）に対しても、本通知の周知をよろしくお願いいたします。

（※1）第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップの結果について

https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryō/pdf/ka30-1.pdf

（※2）女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画については、次世代法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定されている団体が多いものと承知しております。

記

（5次計画や女性活躍推進法の事業主行動計画策定指針を踏まえた主な取組例）

- 5次計画において、部局長・次長相当職、課長相当職、課長補佐相当職及び係長相当職の役職段階ごとの成果目標が設定されていることを踏まえ、各役職段階に占める女性の割合に関する数値目標を設定すること。
 - 女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の実施状況の公表や女性の活躍に関する情報公表において、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表すること。
 - 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積み、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を促進すること。
 - 女性職員に昇進を希望しない傾向がみられた場合には、長時間勤務などの昇進意欲を阻害している職場の要因を考察・改善すること。
 - 多様な人材を活かす業務運営及び生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信や、テレワーク・フレックスタイム制の推進や制度の円滑な運用に向けた取組を進めること。
 - 制度の周知や管理的地位にある職員等への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等により、男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用できるようにするなど、仕事と家庭の両立支援制度の利用が女性職員に偏らないような職場環境の整備を行うこと。
- 等

【連絡先】

内閣府男女共同参画局推進課

03-6257-1360

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

03-5253-5546

こども家庭庁長官官房少子化対策室

03-6860-0142

「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月25日閣議決定)抄

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

〈成果目標及び最新値〉

項目	目標(期限)	計画策定時の数値	最新値
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	40% (2025年度)	36.6% (2019年度)	41.6% (2022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	40% (2025年度)	33.6% (2019年度)	39.2% (2022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	30% (2025年度末)	22.6% (2020年)	22.2% (2023年)
本庁課長補相当職	25% (2025年度末)	20.4% (2020年)	22.6% (2023年)
本庁課長相当職	16% (2025年度末)	12.2% (2020年)	14.4% (2023年)
本庁部局長・次長相当職	10% (2025年度末)	7.0% (2020年)	8.6% (2023年)
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	40% (2025年度末)	市町村 35.0% 政令指定都市 26.5% (2020年)	市町村 35.9% 政令指定都市 28.6% (2023年)
本庁課長補相当職	33% (2025年度末)	市町村 29.2% 政令指定都市 22.6% (2020年)	市町村 30.5% 政令指定都市 23.9% (2023年)
本庁課長相当職	22% (2025年度末)	市町村 17.8% 政令指定都市 16.9% (2020年)	市町村 19.5% 政令指定都市 18.8% (2023年)
本庁部局長・次長相当職	14% (2025年度末)	市町村 10.1% 政令指定都市 10.8% (2020年)	市町村 11.9% 政令指定都市 13.4% (2023年)

3 行政分野

(2) 具体的な取組

イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 地方公務員に関する取組

- ① 女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。【内閣府、総務省】
- ② 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を促進する。また、女性人材の外部からの採用・登用を促進する。【内閣府、総務省】
- ③ 原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。【内閣府、総務省】
- ④ 管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職が人事評価において適切に評価されるよう促進する。【内閣府、総務省】
- ⑤ 男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を促進する。【内閣府、総務省】
- ⑥ 地方公共団体における女性職員の活躍及び働き方改革の好事例を収集・周知することにより、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促進する。【総務省】
- ⑦ 市区町村における旧姓使用に関する規定等の整備状況を令和3年度に調査・公表するとともに、職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進する。【内閣府、総務省】
- ⑧ 地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を促進する。【総務省】
- ⑨ 非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発の実施や、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を促進する。あわせて、男性に比べて女性の割合が高い非常勤職員について、「会計年度任用職員」制度の趣旨を踏まえ、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、令和2年度に各地方公共団体における取組状況について調査し、必要な助言を行う。【総務省】
- ⑩ 治安、消防の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を促進する。【警察庁、総務省】

「事業主行動計画策定指針」

(平成 27 年内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省告示第 1 号) 抄

第三部 特定事業主行動計画

第二 女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

一 採用

採用者に占める女性職員の割合は、近年、国家公務員(採用試験全体及び総合職試験)及び都道府県の地方公務員(大学卒業程度)で三割を超える水準に、市町村の地方公務員では約五割の水準に拡大してきている。女性の活躍に向けては、その入口となる女性職員の採用の拡大が重要であることから、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、積極的な広報活動を実施するとともに、多様な人材確保等の観点から、中途採用の拡大や、育児等を理由に国家公務員・地方公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できる取組を進めることも重要である。

二 職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の意欲を維持しながら計画的な育成やキャリア形成支援を図るに当たり、出産・子育て期に入る以前の時期に、女性職員がやりがいを感じられる職務経験を重ねることが重要である。育児休業等の取得期間は、本人の希望が最大限尊重されるべきことは当然であるが、この職務経験により、育児休業を経ても、仕事への高い意欲を保ったまま職場への早期復帰を望む可能性が高まると考えられる。また、家庭生活との両立が困難な職場は、育児休業の取得期間を必要以上に長期化させ、職員のキャリア形成機会や意欲を阻害し得る観点からも改善が求められる。

三 継続勤務

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、M 字カーブを描いているものの、以前より M 字の底は浅くなり、その年齢は上昇している。したがって、全体の離職率が低い場合でも、近年の晩婚化・晩産化の傾向に留意しつつ、年代別の離職の状況を踏まえて、両立を阻む職場の課題を改善する必要がある。

なお、男女を通じたテレワーク・フレックスタイム制を活用した柔軟な働き方の推進は、能率的な公務運営にも資するものであることを踏まえることが重要である。

四 登用

女性職員の登用は、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、公務部門においては、性別にかかわらず公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率先した取組が望まれる。

また、管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、女性の人材プールを

確実に形成していくことが重要である。なお、女性職員に昇進を希望しない傾向がみられた場合には、長時間勤務などの昇進意欲を阻害している職場の要因を考察・改善することも重要である。

五 長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要である。

このため、多様な人材を活かす業務運営及び生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信や、テレワーク・フレックスタイム制の推進や制度の円滑な運用に向けた取組を進める必要がある。

六 家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の利用が女性職員に偏り、男性職員の利用が低い現状の背景には、家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場の風土や性別役割分担意識があると考えられる。このような職場風土は、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等に携わる職員が増加する。制度の周知や管理的地位にある職員等への意識啓発、利用者の状況に応じたきめ細かい対応等により、男性職員が一定のまとまった期間、休暇等を利用して家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、自身のキャリア形成にとっても有用なものであるだけでなく、働き方改革の推進、育児等の家庭生活に理解のある職場風土の形成に資するものと考えられる。

こ総政第314号
令和6年10月31日

各府省等次世代育成支援対策推進法担当 御中
各府省等特定事業主行動計画担当 御中
各都道府県・市区町村こども政策担当部局 御中

こども家庭庁長官官房少子化対策室長
(公印省略)

次世代育成支援対策推進法の一部改正に基づく内閣府令の制定及び行動計画策定指針の一部改正について

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）が、令和6年5月31日に公布されました。この改正法を受け、令和6年10月31日に、①次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（以下「府令」という。）の制定及び②行動計画策定指針の一部改正を、それぞれ公布したことを御報告申し上げます。なお、①②とも令和7年4月1日施行となります。上記①及び②の概要は別紙のとおりですので、よろしくお願いたします。

なお、本件につきましては、各府省等特定事業主行動計画担当及び各都道府県・市区町村こども政策担当部局にお送りしておりますので、次世代育成支援対策推進法に関連する担当部署に適宜共有をお願いいたします。

【本件担当】

〒100-6001
東京都千代田区霞が関3丁目2-5
霞が関ビルディング22F
こども家庭庁 長官官房 少子化対策室
TEL：03-6860-0142（直通）
Email：jisedaihou@cfa.go.jp

1. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和6年法律第42号）、府令及び行動計画策定指針の一部改正につきましては、次のウェブページを御覧ください。

[次世代育成支援対策 | こども家庭庁](#)

2. 府令

次世代育成支援対策推進法第19条第3項（今回新設。令和7年4月1日施行）において、特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならないこと及びこの場合において職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならないことが規定されました。これに基づき、府令において次の事項等を定めています。

府令第2条

- ・育児休業等の「等」の範囲を規定

府令第3条

- ・把握すべき職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況について規定

府令第4条

- ・行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析することを規定

府令第5条

- ・定量的な目標を定めなければならない、育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況について規定

3. 行動計画策定指針の一部改正

- (1) 指針の「一」から「八」までの構成変更しておりませんが、「市町村行動計画」と「都道府県行動計画」を総称し、「地域行動計画」としました。
 - ・改正前「三 市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に関する基本的な事項」
 - ・改正後「三 地域行動計画の策定に関する基本的な事項」
 - ・改正前「四 市町村行動計画及び都道府県行動計画の内容に関する事項」
 - ・改正後「四 地域行動計画の内容に関する事項」
- (2) 指針の「三」及び「四」に規定する視点は、その多くがこども基本法の基本理念やこども大綱の基本的方針と重なっていることから、地方公共団体が自治体こども計画（こども基本法（令和4年法律第77号）第10条に定める「都道府県こども計画」及び「市町村こども計画」をいう。）と一体策定する際に無用の混乱や事務負担につながらないように、こども大綱の記述を引用する形の文章に全体的に修正しました。
- (3) 特定事業主行動計画部分（「七 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項」、「八 特定事業主行動計画の内容に関する事項」）は、次のことを改正しています。
 - ・今般の法改正を踏まえ、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況等を把握し分析する際の観点例について加筆
 - ・国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。令和6年1月16日一部改正）等昨今の状況を踏まえ修正