

女性活躍推進法公務部門に関する 施行後3年の見直しの方向性

平成31年1月

女性活躍推進法公務部門に関する検討会

女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性

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「法」という。）は、10年間の時限立法として整備され、国・地方公共団体は、特定事業主¹として行動計画を策定²・公表して、それぞれの職場の女性活躍に向けた取組を進めている。

法の施行以降、事業主による女性の活躍状況の情報公表も一定程度進んできており、全体として女性の活躍状況を示す指標の数値も改善の方向にある。これを踏まえ、さらに女性の職業選択に資するよう、情報公表の開示内容の充実によって、「『見える化』の深化」を目指すとともに、国・地方公共団体には、率先垂範の観点から地域の民間企業をリードする実効性の高い行動計画の策定が求められることから、事業主の課題分析に資するよう状況把握項目を改め、更なる取組の推進を図る。

1. 現状と課題

(1) 現状

法に基づく行動計画の作成・公表は全ての国の機関・都道府県・市町村が行っているものの、状況把握にとどまり職場の課題分析に至っていない行動計画が散見されることや、「女性職員の配置」「時間に制約がある職員に対するキャリア支援」等を課題と認識している事業主が少ないことから³、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）に定められた任意把握項目まで掘り下げた十分な課題分析に至っていない懸念があるところである。

また、公務の職場における女性の活躍状況を各種調査から概観すると、

- ・ 採用の面では、女性割合は国家公務員（採用試験全体及び総合職試験）で平成27年度以降3割を超える水準⁴となっている。都道府県の地方公務員（大学卒業程度）においても3割を超える水準にあり⁵、市町村の採用試験合格者に占める女性割合も、市区で49.8%、町村で47.8%となっている⁶。
- ・ また、離職率の面でも、男女とも近年2%未満と低い状況⁷になっている。
- ・ 一方、登用の面では、女性管理職の割合は国家公務員、地方公務員とも「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）に定める目標値よりも低

1 特定事業主について、①国の特定事業主は、原則、国家公務員法等で任命権者とされているもの、②地方公共団体の特定事業主は、当該地方公共団体の規則で定めるものである。

2 国の機関は49事業主（立法府7、行政府41、司法府1）、都道府県・市区町村は11,165事業主（都道府県414、政令指定市219、市区町村10,532）の全てで行動計画の策定が完了（「女性活躍推進法に基づく各計画策定・公表等の状況調査について（依頼）」（平成28年3月25日付け事務連絡））。なお、本調査では一部事務組合等が規則で定める特定事業主の数は調査していない。

3 平成30年度内閣府調査（第1回検討会参考資料1）

4 「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」（平成30年4月13日 内閣官房内閣人事局）

5 「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」（平成20～29年度 内閣府）

6 「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（平成28年度 総務省）（数値は平成28年度時点）

7 「一般職の国家公務員の任用状況調査」（平成27～28年度 人事院）に基づき内閣府において算出

い⁸。

- ・ さらに、男性の育児参加の面では、男性職員の育児休業取得率は、国家公務員、地方公務員とも、上昇傾向にはあるものの低い。また、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率は、国家公務員では5日以上取得率が51.9%であり⁹、地方公務員では、配偶者出産休暇又は育児参加休暇を取得した者の割合は74.7%である¹⁰。

すなわち、採用が増え、離職率が低くなっているという側面では、公務の職場は女性が継続就業できる職場となっていると考えられるものの、短期的な数字の伸びが期待できる配偶者出産休暇等取得率が100%¹¹に届いていない現状は、女性に育児の負担が偏っていると同時に、公務全体として、これまでの労働慣行の変革までには至っていないと考えられる。

(2) 課題

上記のような現状の背景には「長時間労働を前提とした働き方」や「性別による固定的役割分担意識」が根強く残っていること等があると考えられる。これらを踏まえ、女性の活躍のために特に取り組むべきと考えられる課題は以下の通りである。

課題① 長時間労働の是正などの働き方改革

長時間労働の常態化は、育児等に携わる職員の職務の機会付与の制約要因となり、結果として、昇進・登用への意欲の阻害要因となりうるとともに、性別による固定的役割分担意識の是認につながりうることから、改善することが重要である。

課題② 性別に関わりない職務の機会付与と適切な評価に基づく登用

管理職等に登用される職員には十分な職務経験・実績が必要となることから、長期的な視点に立って、性別に関わりなく職務の機会付与が行われることが重要である。その結果として、適切な評価に基づく登用が促進される。

課題③ 男性の家事・育児参加の促進

性別による固定的役割分担意識を打破し、男女が共に家庭責任を果たしながら、職場で貢献することが当然という方向へ意識改革を進めるためにも、男性の家事・育児参加を促進することが重要である。

これらの課題はそれぞれが密接に関連し合っているため、これらの解決に向けては、現状からもう一步踏み込んだ実効性の高い行動計画の策定を促進する必要がある。

なお、長時間労働が是正され(課題①)、男性が日頃から家事・育児に携わることができる職場づくり(課題③)は、今後、介護への対応に直面する職員が増加する中で、

⁸ 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成30年11月2日 内閣官房内閣人事局)及び「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」(平成29年度 内閣府)

⁹ 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成30年11月2日 内閣官房内閣人事局)(数値は平成29年度時点)

¹⁰ 「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(平成28年度 総務省)(数値は平成28年度時点)

¹¹ 「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)では、配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)について、全ての男性職員が合計5日以上取得する目標を設定。

職員のワーク・ライフ・バランスを実現する職場づくりにもつながるものである。

2. 特定事業主行動計画

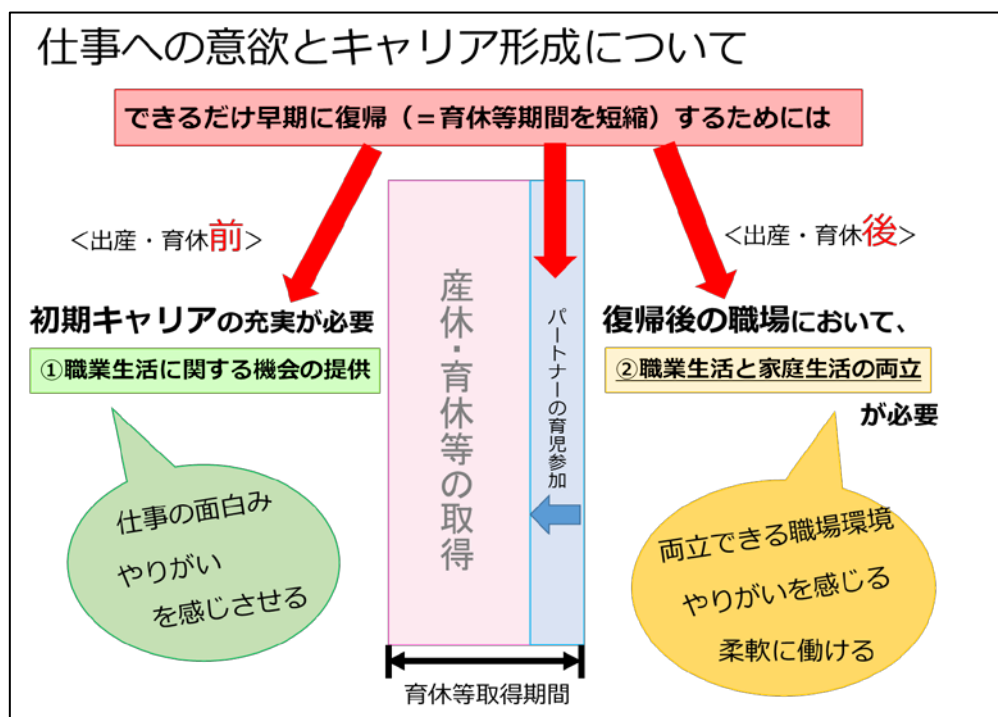
(1) 事業主行動計画の策定に当たっての基本的な考え方

性別による固定的役割分担意識の下、古い労働慣行のまま、人材を職場に適合させるのではなく、上述した課題を克服し、多様な人材の誰もが「働きやすさ」も「働きがい」も感じながら働けるフェアネスの高い職場環境を整備するためには、「職業生活に関する（性別に関わらない）機会の提供」と、それを可能とする「職業生活と家庭生活の両立支援」が不可欠であり、双方が有機的に作用する戦略的な取組を推進する必要がある。

(仕事への意欲と初期キャリア)

「職業生活に関する機会の提供」に関しては、今回内閣府が実施した調査¹²によれば、事業主は、女性の登用が進まない阻害要因として、女性職員の昇進意欲が低いことを挙げる風潮があるが、「仕事上与えられた役割をきちんと果たしていった結果として、昇進の機会があれば受けた」と考える女性職員は多い。また、妊娠・出産等によって一時的に仕事が抑制されることになったとしても、それ以前の初期キャリアの段階から仕事の面白みを感じられるような職務の機会付与がなされていれば、育児休業を経ても仕事への意欲が高いままで、家庭生活と両立する形で職場への早期復帰を望む可能性が高まると考えられる。

事業主は、職員の長期的なキャリア形成を視野に、初期キャリアの段階から性別に関わりなく職務の機会を付与するとともに、多様なキャリアパスの開発、業務やキャリア形成をサポートする観点に立って「職業生活と家庭生活の両立支援」に取り組むべきである。



¹² 内閣府が平成 30 年 8 月から 9 月にかけて実施した特定事業主調査及び職員アンケート調査による。

(男性の家事・育児参加がなぜ重要か)

両立支援として特に重要な取組は、課題③に挙げた「男性の家事・育児参加の促進」である。育児は本来、夫婦が共に行うべきものであり、スウェーデンが世界で初めて男性にも適用した育児休業制度¹³は、その理念に基づいたものであった。

男性が一定期間、育児のための休暇等を取得することは、

- ・ その本人にとって、その後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となる意味で重要であることは言うまでもないが、
- ・ 事業主にとっても、共働き世帯が増加する中で、職場の働き方改革を推し進め、性別による固定的な役割分担意識をなくし、多大なエネルギーを要する子育て等の家庭生活に理解のある職場風土を形成していくために不可欠な要素である。

そのような観点から、事業主は、男性職員が一定期間、育児のための休暇等を当然に取得できるような職場環境を目指して取組を進めるべきである。

(組織を変える「動力」)

さらに、これらを進めるための、いわば「動力」に当たる以下のような取組が、継続的に必要である。

- ・ トップによる組織経営上の危機感の共有、組織全体への浸透(メッセージの発信)
- ・ 管理職が、性別にかかわらず個々の能力を最大限発揮させるマネジメントを行うこと(育成・評価)
- ・ 特に、マネジメントにおいては、アンコンシャス・バイアスへの気づきとバイアスなしで見える力、すなわち一般論や属性ではなく、個々人を見る力を養うこと
- ・ 職員本人もこれまでの組織の慣行や前例にとらわれず、バイアスなしで自身のキャリア形成を主体的に考えること
- ・ 女性の活躍情報の「見える化」の徹底、事業主行動計画の職員への周知・徹底法の施行・行動計画の策定からの時間の経過によってこれらの「動力」の弱まりが懸念されるが、事業主は、この「動力」の重要性を認識した上で、継続的な取組を行うべきである。

(2) 状況把握項目の見直し・拡充

行動計画策定の基礎である課題分析に資するよう、状況把握項目の見直し・拡充等を行う。

(以下、【必須】は、現行において必須把握項目である項目、【任意】は、現行において任意把握項目である項目)

A. 内閣府令の改正が必要な見直し

A-① 「超過勤務の状況」【必須・任意】

超過勤務時間について、現行では、「職員全体の一人当たり(平均)」の把握としているが、実態を捉えきれず課題把握につながりにくいことから、平均値の把握に加えて、今後、人事院規則等において定めることとされている超過勤務の上限

¹³ スウェーデンで1974年に導入された育児休業制度は、世界で初めて男性にも適用され、取得期間は男性、女性にそれぞれ半年ずつというものであった。

（月 45 時間等¹⁴）を超える超過勤務を行った職員の割合を必須で把握してはどうか。その際、少なくとも「本省（本庁）」・「本省（本庁）以外」に分けて必須で把握することとしてはどうか。

また、任意把握項目においては、「各部局」別に超過勤務の上限を超える超過勤務を行った職員の割合を把握することとしてはどうか。

A-② 「管理的地位¹⁵にある職員の超過勤務の状況」【任意】

「管理的地位にある職員の超過勤務の状況」は、職場全体の働き方や若手職員の士気にも影響すると考えられることから、事業主として積極的な把握・課題分析・改善の取組が重要である。よって、「管理的地位にある職員一人当たり（平均）」の超過勤務時間の把握に加えて、今後、人事院規則等において定めることとされている超過勤務の上限（月 45 時間等）を超える超過勤務を行った管理的地位にある職員の割合を必須で把握することとしてはどうか。

A-③ 「年次休暇取得率」【任意】

「年次休暇取得率（取得日数／付与した日数）」について、全体平均の把握では実態を捉えきれず、課題の把握につながりにくい。一般職の国家公務員においては、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について」（平成 30 年 12 月 7 日人事院事務総局職員福祉局長通知）により、平成 31 年 1 月 1 日以降、「一の年の年次休暇の日数（前年からの繰越し日数は含まない。）が 10 日以上である職員の計画表の作成及び変更にあたっては、当該年に 5 日以上年次休暇を使用することができるよう配慮する」こととされることから、「年次休暇取得率」の把握に替えて、「年次休暇の取得日数が 5 日未満の職員の割合」を任意で把握することとしてはどうか。

A-④ 「各役職段階に占める女性割合」【必須】

近年、各事業主において積極的な女性登用を行おうとする動きがあることを踏まえ、それらの動きをより指標で明らかにするため、「各役職段階に占める女性割合」に加えて、新たに「各役職段階に占める女性職員の割合の『伸び率』」（各役職段階ごとに「3 年度前の女性職員割合」÷「当該年度の女性職員割合」を算出等）を必須で把握することとしてはどうか。

A-⑤ 「継続勤務年数の男女差（または離職率の男女差）」【必須】

現行では、必須把握項目となっている「継続勤務年数の男女差（または離職率の男女差）」について、公務部門では、全体の数値で把握した場合に大差が出ない傾向にあるが、年代によって離職の状況に違いがあることから、「離職率の男女差」に加え、「男女別の離職者の年代別割合（5 歳ごと等）」を必須で把握す

¹⁴ 人事院勧告時の公務員人事管理に関する報告（平成 30 年 8 月 10 日人事院）では、「超過勤務命令を行うことができる上限を、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき人事院規則で定めることとし、原則、1 箇月について 45 時間かつ 1 年について 360 時間と、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては 1 箇月について 100 時間かつ 1 年について 720 時間等と設定する」とされている。

¹⁵ 「管理的地位」とは、本庁課長相当職以上の職に就くものとし、具体的には、管理職手当が支給されることが条例等で指定される職を占める職員（管理又は監督の地位にある職員）を指す。なお、管理職手当を支給されている職員であっても、課長補佐及び係長級の職員は管理職に該当しない。

ることとし、一方で「継続勤務年数の男女差」を任意把握項目とすることが有効ではないか。

なお、離職者の年代別割合を加える場合には、任意把握項目の「10年前に採用した職員の男女別継続任用割合」は重複するため、これを廃止してはどうか。

A-⑥ 「セクハラ等の相談窓口等への相談状況」【任意】

現行では、本項目を「相談窓口への相談件数」と捉えている事業主が多いことから、本項目の趣旨を明確にするため、本年6月の緊急対策（「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」（平成30年6月12日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）¹⁶）を踏まえ、項目を「セクハラ等対策の状況」と改めた上で、必須で把握することとしてはどうか。その際、

- ・ セクハラ防止に係る制度の周知の観点から、「研修・講習等の実施状況」
- ・ 相談への体制整備の観点から、「相談窓口の設置状況」
- ・ 事後の迅速かつ適切な対応の観点から、「セクハラ対応マニュアル¹⁷の策定状況」

を策定指針等において把握すべき事項として、特定事業主に対し周知することはどうか。

B. 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針や事業主行動計画策定指針等の改正によるもの

B-① 「男女別の育児休業取得率・平均取得期間」【必須】

（育児休業からの早期復帰とキャリア形成を妨げる職場）

育児休業からフルタイムで復帰しようとするれば、家庭生活との両立を犠牲にせざるを得ない職場が存在することは、育児休業からの早期の復帰の意欲を奪い、育児休業の取得期間を必要以上に長期化させるため、本人のキャリア形成機会や意欲を阻害しうる。育児休業等の取得期間は、個人の希望が最大限尊重されるべきではあるが、事業主は、そうした実情があることを認識し「できるだけ早期に・フルタイムで・やりがいのある職場への復帰」を望む職員の希望が実現するよう、長時間労働の是正や柔軟な働き方に資する制度の円滑な運用など職場を変革するべきである。

（パートナーの育児参加）

また、できるだけ早期にフルタイムで復帰するためには、パートナーの育児参加が不可欠であり、将来的には、パートナーに育児参加（カップル面談）を促す取組等も有効であることを周知してはどうか。

¹⁶ 各府省庁は「セクハラ防止研修の実施（幹部職員、課長級職員、新規採用職員、係長昇任職員）」、「外部の者からのセクハラ相談窓口の整備」等に取り組み、各府省庁のセクハラ対策の状況については人事院において統一的にフォローアップをすることを要請している。また、地方公共団体に対しては総務省から、各府省庁と同様の対策を行うよう要請を行うとともに、男女雇用機会均等法では、社外で業務を行う際に従業員等が受けるセクハラについても、事業主が措置を講ずる必要があることを、関係省において事業主に対して周知することとしている。

¹⁷ 「セクハラ対応マニュアル」について、国の各府省庁については、人事院規則10-10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について（通知）の別紙2として「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」が定められている。

B-② 「男女別の育児休業取得率・平均取得期間」【必須】

「配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率・平均取得日数」【必須】
(男性の育児休業取得)

育児休業については、取得率も取得期間も、男性と女性の間では大きな離れがある¹⁸。このことは、女性に育児の負担が偏っていることを示している。男性が一定期間、育児のための休暇等を取得することは、その後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となる意味でも、古い労働慣行の変革を促進する意味でも重要であることから、将来的には、男性が育児休業を1か月以上等のある程度まとまった期間、当然に取得できるような環境を目指して取組を進めていくべきである。

(男性が配偶者出産休暇等を一定期間取得する必要性)

共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題である。

男性の育児参加のための制度は、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇(いわゆる「男の産休」)、育児休業、地方公共団体における独自の休暇制度等複数の制度があるが、これらの制度を活用して、男性が一定期間育児に携わるとは、本人が今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、組織経営上も、多様な人材を活かすマネジメント力を向上させることにつながる。さらに、女性のみの問題と捉えられがちな、妊娠・出産を控える職員に対する理解を拡げ、ひいてはマタニティハラスメントの減少にも資することから、事業主としても積極的に推奨すべきである。

しかしながら、現状では、いわゆる「男の産休」の5日以上の取得率も100%に届かないことを踏まえ、まずは、

- ・ 「5日(前後に週休日を加えると9日間となる)以上のまとまった『男の産休』の取得」や、
- ・ これらの制度を一体と捉え、例えば「出産前後は5日以上の『男の産休』+育児期間は1週間などの『育児休業』の取得」について、
状況把握を行うことや数値目標の設定を行うことが有効であることを周知してはどうか。

B-③ 「採用試験受験者に占める女性割合」【任意】

「採用試験受験者に占める女性の割合」項目は、採用試験を受験する女性求職者の数が少ないとの課題等を把握する趣旨であるが、近年では、地方公共団体の採用試験申込書において「性別」選択欄を廃止する動きや、「その他」「わから

¹⁸ 【国家公務員男性】取得率：10.0% 期間：1月以下の取得が68%
【国家公務員女性】取得率：100.8% 期間：9月超12月以下の取得が28.9%、12月超24月以下の取得が27.4%

(「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」(平成30年11月2日 内閣官房内閣人事局))

【地方公務員男性】取得率：3.6% 期間：6月以下の取得率が77.4%

【地方公務員女性】取得率：99.1% 期間：6月超1年以下の取得が30%、1年超1年6月以下の取得が22.7%

(「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(平成28年度 総務省))

ない」などの選択肢を加えている事例が生じていることから、「その他」「わからない」等の回答を除いた男女割合（男又は女と回答した数字）で把握しても、男女差の傾向を把握しようとする趣旨を果たすことはできるため、その旨を周知してはどうか。

B-④ 「職員の配置の男女別の状況」【任意】

今回内閣府が実施した調査¹⁹によって、職員が、事業主に対して最も取り組むべきと考えることは「性別にとられない職務の機会付与」であり、また、「仕事上与えられた役割をきちんと果たしていった結果として、昇進の機会があれば受けたい」と考える女性職員も多いことが明らかとなった。

職員が望む性別に関わりない職務の機会付与が行われているかを把握するため、登用に関する性差（いわゆる「ガラスの天井」）から一歩進めて、女性職員がゼロの職場など性別による配属の偏り（いわゆる「ガラスの壁」）の状況把握が有効であることを周知してはどうか。

- (例)
- ・ 女性職員がゼロの職場（部局単位）の割合
 - ・ 働く時間に制約がある職員が多く配属されている部局の偏り
 - ・ 上限時間を超える超過勤務を行う職員が多い部局の女性割合 等

また、性別による配属の偏り（いわゆる「ガラスの壁」）の存在が確認できた場合には、

- ・ 中心的な部局長ポスト等への登用に向けたキャリアパスが単一的・固定的となっていないか
- ・ そのキャリアパスに性別差がないか等

を点検すべきである。さらに、組織全体の人材が活躍するためには、「多様なキャリアパスの開発」を行い、組織・人事の在り方を見直す契機とすべきことを周知してはどうか。

B-⑤ 「管理的地位にある職員、男性職員及び女性職員の配置、育成、評価、昇任及び性別による固定的な役割分担その他の職場風土に関する意識」【任意】

事業主は、女性の登用が進まない阻害要因として、女性職員の昇進意欲が低いことを挙げる風潮があるが、女性職員が昇進を希望していない状況が明らかになった場合には、女性職員の意欲を阻害している要因を考察し、職場の課題分析を行う必要があることを周知してはどうか。

(阻害要因の例)

- ・ 管理職の超過勤務が常態化しているため
- ・ 初期キャリアの段階から、管理職になることを期待されてこなかったため（上司は、男性職員には期待しているが、女性職員には期待していないように感じたため）
- ・ 初期キャリアの段階から管理職につながるような職務機会や仕事の面白みが感じられる業務を与えられなかったため

(3) 数値目標設定

事業主行動計画に定める数値目標を定めるべき項目について、法令に特段の定めは

¹⁹ 内閣府が平成30年9月に実施した国家公務員・地方公務員を対象としたアンケート調査による

なく、事業主に委ねられているところであるが、更なる取組の推進に向けては、事業主の自主性を確保しつつ、数値目標の設定を促すことで、更に実効性の高い行動計画の策定につながるものと考えられる。

- ① 数値目標の設定の在り方については、状況把握項目を、「職業生活に関する機会の提供に関する項目」と、「職業生活と家庭生活の両立に関する項目」の2区分に分類し、それぞれの区分から1項目以上の関連する数値目標を設定するよう内閣府令を改正してはどうか。なお、民間部門の見直しに関する労働政策審議会の建議（平成30年12月14日）にも同様の内容が盛り込まれている。
- ② 国の各府省等は、率先垂範の観点から、現行、基本方針及び策定指針において、「少なくとも、女性職員の採用・登用と、男性職員の育児休業取得率、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇については、数値目標を設定し、積極的に取り組むものとする」とされている²⁰が、このことを踏まえ、地方公共団体の数値目標設定に関しても、「各事業主の実情に関する状況把握、課題分析の結果を勘案しつつ、国の各府省等における取組も参考にしながら数値目標を設定し、主体的かつ積極的に取り組むことが望ましい」旨の方針を示すこととしてはどうか。

（4）情報公表の開示内容の充実

事業主による取組を一層促進させるため、情報公表の開示内容の充実を図り、「『見える化』の深化」を目指す。

A. 法改正が必要な見直し

○ 職業選択に資する情報公表の強化

職業選択に資する情報公表（法第17条）について、上記の情報公表項目の拡充を行った上で、「職業生活に関する機会の提供に関する項目」と、「職業生活と家庭生活の両立に関する項目」の2区分に分類し、それぞれの区分から1項目以上公表することとしてはどうか。なお、民間部門の見直しに関する労働政策審議会の建議（平成30年12月14日）にも同様の内容が盛り込まれている。

B. 内閣府令の改正が必要な見直し

B-① 行動計画の実施状況の公表内容の充実

国・地方公共団体の定める行動計画は、公務の適正な運営が確保される必要があることや一般事業主への率先垂範の観点から、毎年少なくとも1回以上、行動計画に基づく取組の「実施状況」を公表しなければならない（法第15条第6項）。その公表内容は、策定指針により「数値目標を設定した項目の進捗状況を公表することが望ましい」としている²¹が、基本的には各事業主に委ねられている。

²⁰ 「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）を踏まえ、国の各府省等は、女性職員の採用割合、各役職段階における女性職員割合、男性職員の育児休業取得率、男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇の取得率の4項目について数値目標を設定している。

²¹ 内閣府による毎年のフォローアップでは、各事業主に対し、数値目標を設定した項目、その進捗状況及び達成に向けた取組内容を調査している。

この実施状況の公表は、各事業主が、自身の取組を検証する有効な契機になることから、「数値目標を設定した項目の進捗状況（経年）」及び「当該年に実施した取組の実績（経年）」の公表を制度化（内閣府令に規定）することとしてはどうか。

B-② 職業選択に資する情報公表項目の拡充

職業選択に資する情報公表（法第17条）について、現行の状況把握項目に関連指標が設定されているものの情報公表項目に設定されていない項目について、求職者の関心が高い項目（「両立支援制度」「柔軟な働き方に資する制度」「ハラスメント対策」の整備状況等）を、情報公表項目に追加してはどうか。なお、これらの項目は、非常勤職員の職場環境整備の観点からも情報公表項目への追加が有効であると考えられる。

また、前述（2）の「状況把握項目の見直し・拡充」を行うに当たり、情報公表項目における同趣旨の項目についても同様の考え方に基づいた見直し・拡充を行うことを基本としてはどうか。

C. 運用の見直しによる事項

○ 実施状況の公表と職業選択に資する情報公表の一体公表

法が特定事業主に求める上記2つの公表義務について、両者は公表内容が重複している部分があるとの指摘があることから、一体としての公表を可能とするなど、運用方法を改善することとしてはどうか。

（5）その他行動計画の実効性向上のための取組

① 教育委員会が策定する行動計画の実効性向上

女性地方公務員の職種別職員割合を見ると、一般行政職（22.2%）よりも多い41.0%を教育公務員が占めている。

公立の小学校、中学校、高校に占める女性教員の割合はそれぞれおよそ6割、4割、3割という状況であるが、近年増加傾向にあるものの、女性管理職の割合はその17.5%と低い²²水準にある。その背景として、女性教員が管理職をあまり志望しない状況があるが、その要因として、「育児や介護との両立への不安」「管理職になる自信がない」「担任として子供と接していきたい」が挙げられている²³。

これは、育児や介護等に携わる教員が、勤務時間の長い副校長・教頭の職を志望しづらい状況があることを示していると考えられ、教員の長時間勤務の是正に向けて、学校における働き方改革の推進は、女性活躍の推進の観点からも重要な課題である。

また、県費負担教職員について、任命権者である都道府県教育委員会が行動計画を策定するに当たって職場の状況把握を行う際には、サービス監督権者である市区町村教育委員会（指定都市を除く。以下同じ。）との連携が重要である。

これらを踏まえ、以下の取組を実施してはどうか。

- ・ 行動計画策定時に、教員の長時間勤務の是正に向けた勤務時間の把握と適切な

²² 「公立学校教職員の人事行政状況調査」（平成29年度 文部科学省）によると、平成30年度における女性管理職の割合は、17.5%

²³ 「学校教員のキャリアと生活に関する調査」（平成30年度（独）国立女性教育会館）

管理を特に把握することが重要な項目として紹介・提示

- ・ 県費負担教職員の任命権者である都道府県教育委員会とサービス監督権者である市区町村教育委員会との適切な連携（サービス監督権に係る把握項目について、市区町村教育委員会は都道府県教育委員会に対して適切に情報提供を行う必要がある旨を周知）
- ・ 教育委員会が女性活躍や学校における働き方改革を推進する上で参考となるよう、長時間勤務を縮減することができた取組事例や女性管理職の登用促進のための取組事例といった実際の取組事例等についての情報提供

② 臨時・非常勤職員の活躍

事業主行動計画の対象には、常勤職員だけでなく臨時・非常勤職員も含まれることから、策定指針では「臨時・非常勤職員については、その状況を適切に把握するとともに、課題の内容に応じ、両立支援制度やハラスメント等の各種相談体制の整備などの取組が期待される」との記載がある。

このことから、平成 29 年 5 月の地方公務員法及び地方自治法の改正による「会計年度任用職員」制度の導入（平成 32 年 4 月 1 日施行）のため、地方公共団体は、勤務条件等について条例で整備する必要があること等を踏まえ、基本方針等において育児休業等の両立支援制度の条例を含めた整備状況の把握を促すとともに、内閣府令の改正により情報公表項目に「両立支援制度の整備状況」等を追加してはどうか。【情報公表項目については再掲】

③ 実効性の高い行動計画策定・取組の推進

- ・ 状況把握・課題分析の手法について、同時に把握することが有効な項目（状況把握に有効な状況把握方法の例示、課題分析に有効な区分の例示）や把握したデータの分析方法を示すような課題分析ツールを作成して周知してはどうか。
- ・ 女性活躍を進めるための取組の検討に資するよう²⁴、課題解決のための「有効な取組」について、事例集を作成してはどうか。
- ・ 行動計画に基づく取組を積極的に進めている特定事業主を公表・表彰することで、インセンティブを付与してはどうか。

④ 策定状況フォローアップの拡充

「一部事務組合・広域連合の行動計画」については、平成 29 年度から、内閣府において消防本部のフォローアップを開始し、フォローアップ対象を拡充している。今後も、組織数の多い分野の一部事務組合・広域連合からフォローアップ対象を広げていく（消防 16.8%、ごみ処理 25.2%、し尿処理 21.0%等²⁵）こととしてはどうか。

²⁴ 平成 30 年度実施の内閣府調査の結果、事業主が取り組もうと考えている事項と、職員が事業主に取り組んでもらいたいと考えている事項には一部乖離が存在することが明らかとなった。（第 1 回検討会資料 6-2（試案）P 7）

²⁵ 平成 28 年 7 月時点 総務省調査に基づき内閣府において算出

3. 公共調達における受注機会の増大

- ・ 国及び独立行政法人等の調達においてえるぼし認定企業等を加点評価する取組は、
 - ・ 国と独立行政法人等をあわせて、取組実施済調達規模が1兆3,200億円（1万3,200件）となり、法施行前と比べて飛躍的に増加している²⁶とともに
 - ・ 内閣府調査によれば²⁷、えるぼし認定等取得予定企業が挙げる認定取得の目的として、「国の入札での加点等のメリット」が最も多く挙げられていることから、認定取得に向けた一定のインセンティブ効果が認められる。よって、一般事業主の取組を更に促進するため、引き続き、国及び独立行政法人等の調達において受注機会増大の取組を推進してはどうか。
- ・ また、地方公共団体における受注機会増大の取組を支援していくこととし、その際、地方公共団体独自の認定や表彰制度等を独自に設けている場合、それらとの相乗効果を狙う。

4. 推進計画

- ・ 制度上、推進計画において記載すべき項目について、都道府県と市町村に区別を設けていないため、一つの地域において都道府県推進計画と市町村推進計画が実質的に二重に存在しうること、及び、都道府県推進計画の策定率が100%である現状において、市町村を含む地方公共団体に対して推進計画の策定を現行の努力義務以上に義務化する必要はないと考えられる。また、男女共同参画計画等において策定率を掲げることにしても、慎重であるべきではないか。
（なお、地域社会に密着した事項（自治会の女性活躍）について市町村の役割は重要ではあるが、本法は、「職業生活における」女性の活躍の推進に関する法律であることに留意。）
- ・ 市町村が推進計画を策定する際には、基本方針や都道府県推進計画を勘案することとされているため（法第6条第2項）、都道府県と市町村の適切な連携が有効であることを周知し、支援していくことはどうか。
- ・ 「男女共同参画計画」や「次世代育成支援対策推進法に基づく地域行動計画」、「地方まち・ひと・しごと創生総合戦略」等の改定のタイミングに合わせた策定支援を進めてはどうか。

²⁶ 平成28年度から、女性活躍推進法に基づき、国及び独立行政法人等の調達において加点評価する取組を開始した。法施行前には、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）等に基づき実施していたが、取組対象となる調達の範囲が限られており、平成26年度の調達規模は10億円（36件）であった。

法施行後は対象となる範囲が、原則すべての総合評価落札方式及び企画競争方式による調達までに拡大し、平成28年度の国の取組実施済調達規模は6,200億円（8,500件）となり、平成29年度からは公庫・独立行政法人等についても取組状況のフォローアップを開始し、国が9,300億円（8,400件）、独立行政法人等が3,900億円（4,800件）となった。

²⁷ 「調達におけるワーク・ライフ・バランス等推進企業評価の推進に関する調査研究報告書」（平成30年3月 内閣府男女共同参画局）によると、加点評価の対象となる認定等の取得に向けて申請中又は検討中の企業に対し、認定取得の目的を調査したところ、国の入札での加点等のメリットを挙げるものが58.3%と最も多くなった。

事業主行動計画の策定に当たっての基本的な考え方

<女性の活躍のために特に取り組むべき課題>

- 長時間労働の是正など働き方の改革
- 性別に関わりない職務機会の付与と適切な評価に基づく登用
- 男性の育児参加の促進

キャリア形成の観点に 立った両立支援

多様な人材の誰もが、「働きやすさ」も「働きがい」も感じながら働けるフェアネスの高い職場環境の整備

<目指すべき職場の姿>

- 性別による固定的役割分担意識の打破
 - これまでの労働慣行の変革
- ⇒ 持続可能な組織経営（人材確保）

より実効性の高い 行動計画の策定

①職業生活に関する機会の提供

- ・性別や家庭生活の状況に関わらない職務機会の付与
- ・多様なキャリアパスの開発
- ・職務能力の適切な評価とそれに応じた登用

- ①状況把握
- ②数値目標の設定
- ③情報公表

両立支援から キャリア形成

組織を変えるための「動力」

- ・トップの意識と継続的な発信・共有
- ・管理職のマネジメント力の向上
- ・全職員による自分ごと化（男性も女性も）

②職業生活と家庭生活の両立

- ・長時間労働の是正
- ・男性産休・育休を一定期間、取得することのスタンダード化
- ・産休・育休取得職員の職務への復帰時、復帰後のサポート
- ・柔軟な働き方に資する制度の導入と柔軟な運用

- ①状況把握
- ②数値目標の設定
- ③情報公表

女性活躍推進法に基づく状況把握項目・情報公表項目の見直し（案）（特定事業主）

状況把握項目	情報公表項目（複数項目の公表義務化）	見直し・拡充の方向性
① 採用者に占める女性割合	採用者に占める女性割合	
② 継続勤務年数の男女差 → 任意把握項目へ 離職率の男女差	継続勤務年数の男女差 離職率の男女差	+離職者の年代別割合 (5歳ごと)
③ 超過勤務の状況※	超過勤務の状況	平均+超過上限 (月45時間等)の職員割合
④ 管理的地位に占める女性職員の割合	管理的地位に占める女性職員の割合	
⑤ 各役職段階に占める女性職員の割合	各役職段階に占める女性職員の割合	+伸び率（新設）
⑥ 男女別の育休取得率・平均期間	男女別の育休取得率	
⑦ 男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均日数	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率	
⑧ 採用試験受験者の女性割合	採用試験受験者の女性割合	
⑨ 職員の女性割合	職員の女性割合	
⑩ 男女別の配置状況	-	
⑪ 教育訓練の男女別受講状況	-	
⑫ 管理職、男性職員及び女性職員の意識	-	
⑬ 約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	
⑭ 両立支援制度の男女別利用実績（⑥⑦を除く）	公表項目へ追加	
⑮ 柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績	公表項目へ追加	
⑯ 超過勤務の状況※	超過勤務の状況	⇒部局ごとの把握
⑰ 管理職の超過勤務の状況 平均+超過上限 (月45時間等)の職員割合		
⑱ 年次休暇等の取得率	年次休暇等の取得率	⇒5日未満の職員割合
⑲ 一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合	-	
⑲ 人事評価結果の男女差異	-	
⑳ セクハラ等相談窓口への相談状況 対策の状況	公表項目へ追加	
㉒ 中途採用の男女別実績	中途採用の男女別実績	
㉓ 中途採用者の管理職登用の男女別実績	-	
㉔ 臨時・非常勤職員の研修の男女別受講状況	-	
㉔ 給与の男女差異	-	

※現行では、時間外手当等の支給されない職員を除くこととしている。

委員名簿

(敬称略)

	稲継 裕昭	早稲田大学政治経済学術院教授
	久保田 后子	宇部市長
座長	佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
	松田 美幸	福津市副市長
	矢島 洋子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)執行役員
	吉村 美栄子	山形県知事

(幹事)

	池永 肇恵	内閣府男女共同参画局長
	安岡 義敏	内閣官房内閣人事局女性活躍促進・ ダイバーシティ担当参事官
	中里 吉孝	総務省自治行政局公務員部公務員課 女性活躍推進・人材活用推進室長

女性活躍推進法公務部門に関する検討会の開催について

平成 30 年 10 月 1 日
内閣府男女共同参画局長決定

1. 趣旨

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「法」という。）附則第4条に規定されている、施行後3年が経過した場合における見直し検討について、公務部門における法の施行状況や職業生活における女性の活躍状況等の変化等を踏まえ、更なる女性活躍の推進に向けた課題の洗い出しを行い、見直しの方向性を取りまとめるため、「女性活躍推進法公務部門に関する検討会」（以下「検討会」という。）を開催する。

2. 構成

- （1）検討会は、別紙に掲げる者により構成する。
- （2）座長は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3. 庶務

検討会の庶務は、内閣府男女共同参画局推進課において処理する。

4. その他

- （1）会議は非公開とするが、会議終了後に配付資料を内閣府男女共同参画局ウェブサイトで公表するとともに、議事概要を作成し、公表することとする。ただし、配付資料については、座長が必要があると認めるときは、非公開とすることができる。
- （2）検討会の開催期間は、開催決定日から平成31年1月末までを目途とする。
- （3）本決定に定めるもののほか、検討会に関し必要な事項は、座長が検討会に諮り、定める。

※別紙は省略

女性活躍推進法と第4次男女共同参画基本計画

女性活躍推進法

- 平成27年9月4日公布・一部施行、平成28年4月1日完全施行
- 10年の時限立法
- 女性活躍の場の提供主体である事業主に対し、
 - ・事業主行動計画の策定
 - ・女性の活躍状況に関する情報公表を義務づけ
 (※従業員300人以下の民間事業主については努力義務)



見える化

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
- 男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの
- 男性中心型労働慣行等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- それぞれの重点分野において掲げる具体的な取組を総合的に実施することによって、原則平成32年度末までに政府全体で達成を目指す水準として「成果目標」を定める

例)

国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合「30%以上」(毎年度)

国家公務員の本省課室長相当職に占める女性の割合「7%」(平成32年度末)

週労働時間60時間以上の雇用の割合「5.0%」(平成32年)

男性の育児休業取得率「13%」(平成32年)

男女共同参画社会の実現

【各府省等が特定事業主として情報公表している項目】

- ・特定事業主は、内閣府令で定める情報公表項目（以下の1～13）の中から、各事業主が女性の職業選択に資するものとして適切と認めるものをおおむね1年に1回以上、公表する必要（義務）。
 なお、そのうち1～7は内閣府令で行動計画策定の際に把握することとされている項目。
- ・「女性職員の採用割合」、「各役職段階の職員の女性割合」、「男女別の育児休業取得率」の3項目は全府省等が公表。
- ・4府省庁（内閣官房、内閣府、消費者庁、厚生労働省）が、1～7の全ての項目について公表。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	女性職員の採用割合	各役職段階の職員の女性割合	男女別の育児休業取得率	男性職員の配偶者出産休職等取得率	継続勤務年数又は離職率の男女差	超過勤務の状況(月平均時間)	管理職の女性割合	採用試験の受験者の女性割合	職員の女性割合	約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合	超過勤務の状況(職員のみとまりごと)	年次休暇等取得率	中途採用の男女別実績
内閣官房	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
内閣法制局	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	○
人事院	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	○
内閣府	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	○
宮内庁	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	○
公正取引委員会	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-
警察庁	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
個人情報保護委員会	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
金融庁	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
消費者庁	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-
復興庁	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
総務省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
法務省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-
外務省	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	○
財務省	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-
国税庁	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-
文部科学省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
厚生労働省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
農林水産省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
経済産業省	○	○	○	○	○	○	○	-	○	-	-	-	-
国土交通省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
防衛省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	○	-
環境省	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
原子力規制委員会	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
会計検査院	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-

- : 行動計画策定の際に把握することとされている項目(内閣府令)
- : 各府省等が数値目標を設定し積極的に取り組むものとされている項目(基本方針)

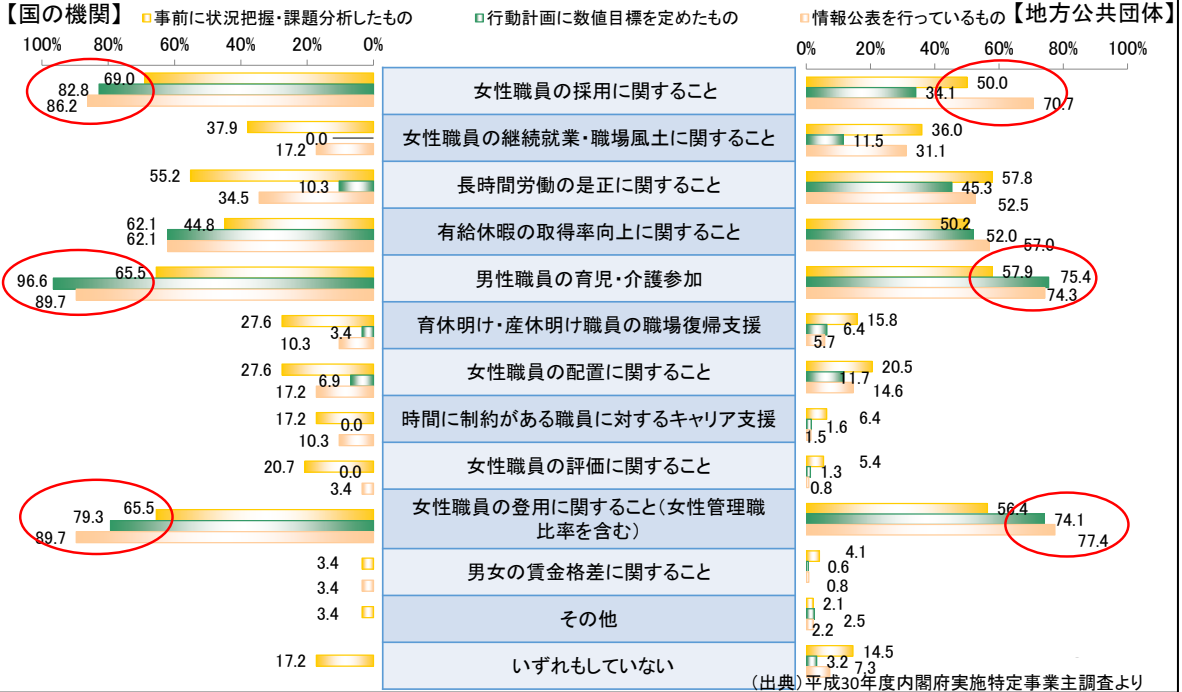
(備考)
 1. 各府省等が女性活躍推進法第17条に基づき公表した情報について、内閣府男女共同参画局にて集計。
 2. 総務省に公審等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。
 3. 「採用試験の受験者の女性割合」は、一般職の国家公務員の採用試験については、人事院が一括して実施し、その結果を公表している。
 4. 「超過勤務の状況」は、把握時には各月ごとに把握、情報公表時には一月当たりの平均を公表することとなっている。

【行動計画の状況把握項目、数値目標設定項目、情報公表項目】

行動計画の把握項目、数値目標設定項目、情報公表項目

・把握、数値目標、情報公表ともに行っている傾向にある項目は、「採用」、「男性職員の育児・介護参加」、「女性職員の登用」であった。

質問 貴組織の女性活躍に関する以下の取組について、①女性活躍推進法の施行に当たって、事前に状況把握・課題分析したもの、②行動計画に数値目標を定めたもの、③女性活躍推進法に基づく情報公表を行っているものについて、当てはまるものをいくつでも選択してください。



【公務部門における女性活躍の現状】

① 採用した職員に占める女性職員の割合

■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標 (第4次男女共同参画基本計画より)

国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合：34.3% (平成27年4月1日) **30%以上 (毎年度)**
 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)**

図1 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合の推移

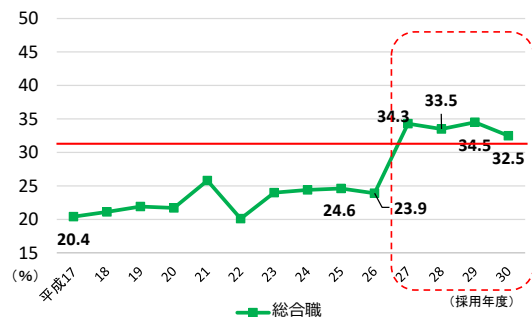


図1は「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成30年4月13日 内閣官房内閣人事局)に基づき作成

図2 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の推移

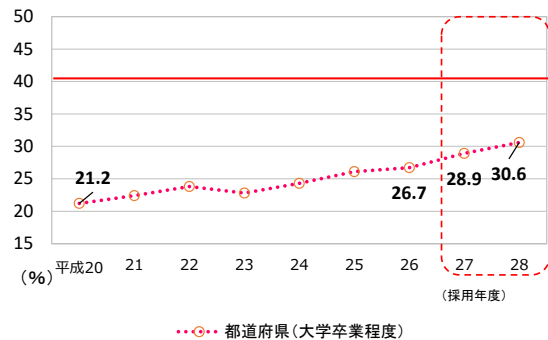


図2は「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成20~29年度 内閣府)を基に作成

② 平均した継続勤務年数の男女の差異（または、離職率の男女の差異）

■ 女性活躍推進法施行前の現状

- 一般労働者の平均勤続年数（社会全体） **男性13.3年（平成25年） 女性9.1年（平成25年）**
（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より）
- 約6割の女性が第1子出産を機に退職している。
（国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）平成22年度実施」）

◆ 国家公務員（常勤職員）の平均勤続年数の男女差（参考1） 一般労働者の平均勤続年数の男女差

男性 18.3年
女性 14.0年（平成30年1月15日時点の在職者）

※平成30年度内閣府調査による

回収率84.8% 28件/33件（立法府・司法府含む）

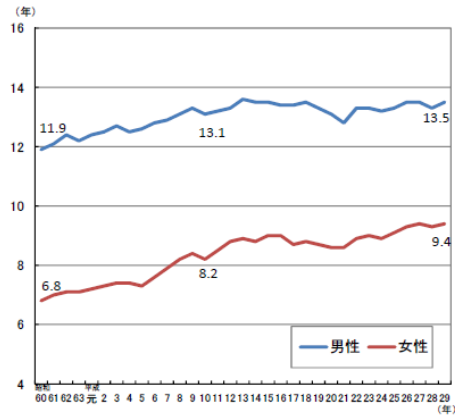
（参考2）国家公務員の男女別離職率の推移
（行政職（一） 辞職（うち特・地・公等（注1）へを除く）に限る）

年度	男性	女性
平成28年度	1.34%	1.78%
平成27年度	1.41%	1.69%

※「一般職の国家公務員の任用状況調査」（人事院）を基に作成

（注1）「特・地・公等」とは、特別職に属する職、地方公共団体の職、行政執行法人以外の独立行政法人に属する職、

国立大学法人又は大学共同利用機関法人に属する職及び公庫、公団又は事業団等の国の人事交流の対象となっている法人に属する職をいう。



資料出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」

③ 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第4次男女共同参画基本計画より）

週労働時間60時間以上の雇用者の割合（社会全体） **男性12.9%（平成26年） 全体5.0%（平成32年）**
女性 2.8%（平成26年）

図1 国家公務員の月超過勤務時間

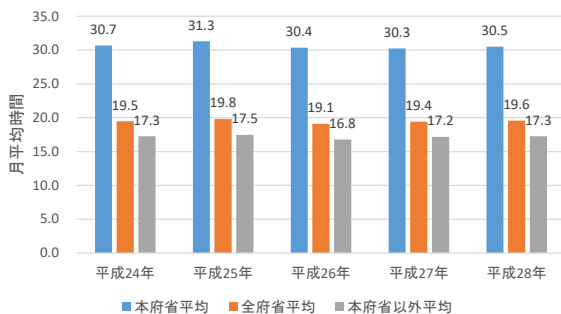


図1は「年次報告書」（平成25～29年度 人事院）における超過勤務の年間総時間数を12か月で除して算出した数値をもとに、内閣府において作成。

図2 地方公務員の月超過勤務時間

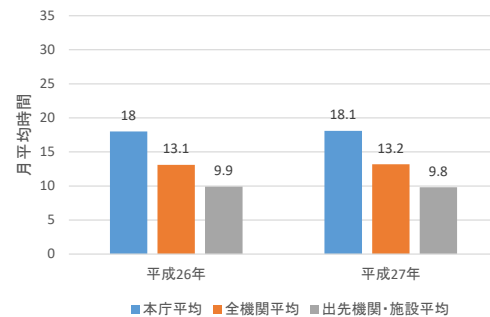


図2は「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」（平成29年 総務省）を基に作成。

対象団体：都道府県（47団体）、指定都市（20団体）、指定都市を除く県庁所在市（32団体） 対象職員：知事部局・市区長部局の一般職に属する任期の定めのない常勤職員（管理職を除く）

④ 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合
 ⑤ 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第4次男女共同参画基本計画より）

<国家公務員>

係長相当職（本省）30% 地方機関課長・本省課長補佐相当職12% 本省課室長相当職7% 指定職相当5%（32年度末）

<地方公務員（都道府県）>

本庁係長相当職30% 本庁課長補佐相当職25% 本庁課長相当職15% 本庁部局長・次長相当職10%（32年度末）

<地方公務員（市町村）>

本庁係長相当職35% 本庁課長補佐相当職30% 本庁課長相当職20% 本庁部局長・次長相当職10%程度（32年度末）

図1 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移

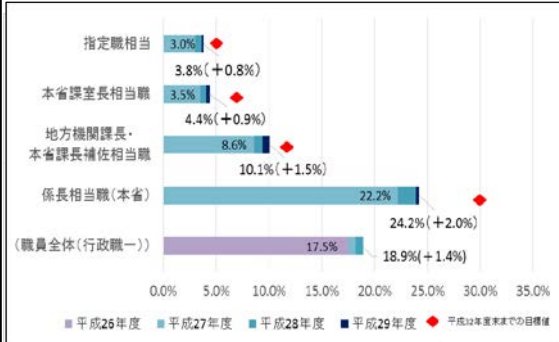


図1「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成28年12月20日、平成29年10月27日内閣官房内閣人事局）に基づき作成。なお、職員全体の数値は、「一般職の国家公務員の任用状況調査」（平成26～28年度人事院）をもとに算出。

図2 地方公務員の各役職段階に占める女性の割合の推移

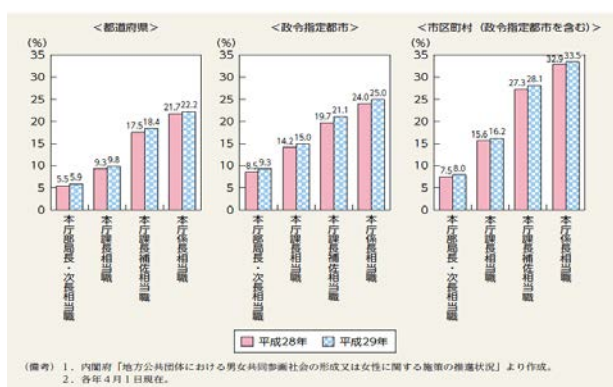


図2「男女共同参画白書」（平成30年度 内閣府）より抜粋

⑥ 男女別の育児休業取得率

■ 女性活躍推進法施行前の現状と政府全体の目標（第4次男女共同参画基本計画より）

男性の育児休業取得率 国家公務員： 3.1%（平成26年度） 13%（平成32年）
 地方公務員： 1.5%（平成25年度） 13%（平成32年）

図1 国家公務員の育児休業取得率（常勤職員）

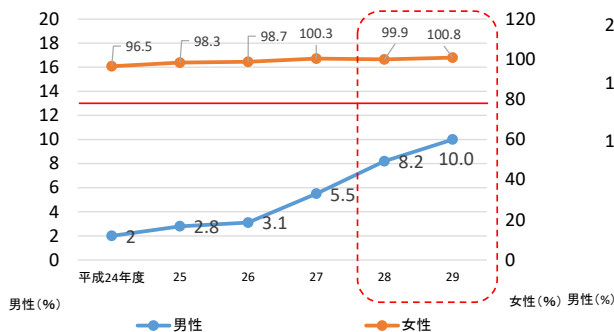
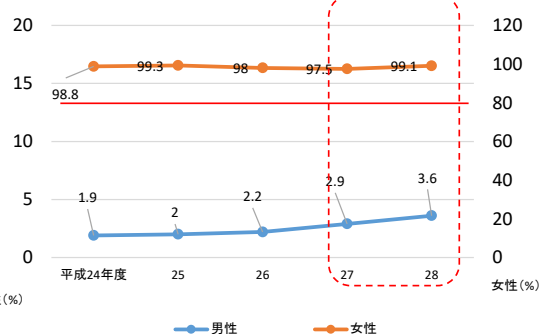


図2 地方公務員の育児休業取得率（教員及び消防・警察を含む）



注1 図1は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成30年11月2日 内閣人事局）を基に作成。一般職（行政執行法人職員を除く。）及び防衛省の特別職の数値。
 2 「取得率」は、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数（a）」に対する「新規取得者数（例えば、平成28年度については、平成28年度中に新たに育児休業を取得した者（平成25～27年度に取得可能となった職員数を含む。）（b）」の割合（b/a）。このため、取得率が100%を超えることがある。
 なお、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」とは、男性職員は当該年度中に子が生まれた男性職員、女性職員は当該年度中に産後休暇を終了した女性職員のことであり、「新規取得者」とは、当該年度中に新たに育児休業（再度の育児休業者を除く。）を取得した人数のことである。
 3 図2は「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（平成25年度～29年度 総務省）を基に作成。

⑦ 男性職員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇の取得率

■ 女性活躍推進法施行前の現状と国（行政府）の目標（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より）

国家公務員

「配偶者出産休暇」（2日）又は、「育児参加のための休暇」（5日）を5日以上使用した職員の割合
 現状 **51.9%**（平成29年度） 目標**100%**（毎年度）

図1 国家公務員の配偶者出産休暇（2日）と育児参加のための休暇（5日）を取得した職員の割合

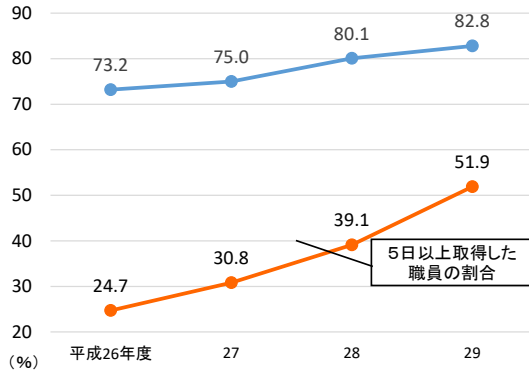
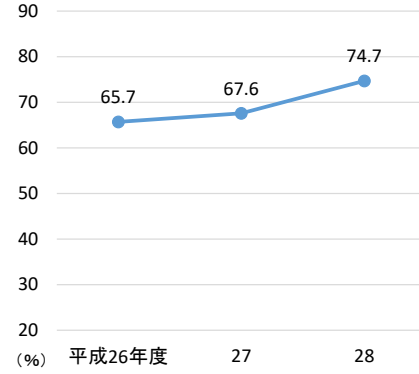


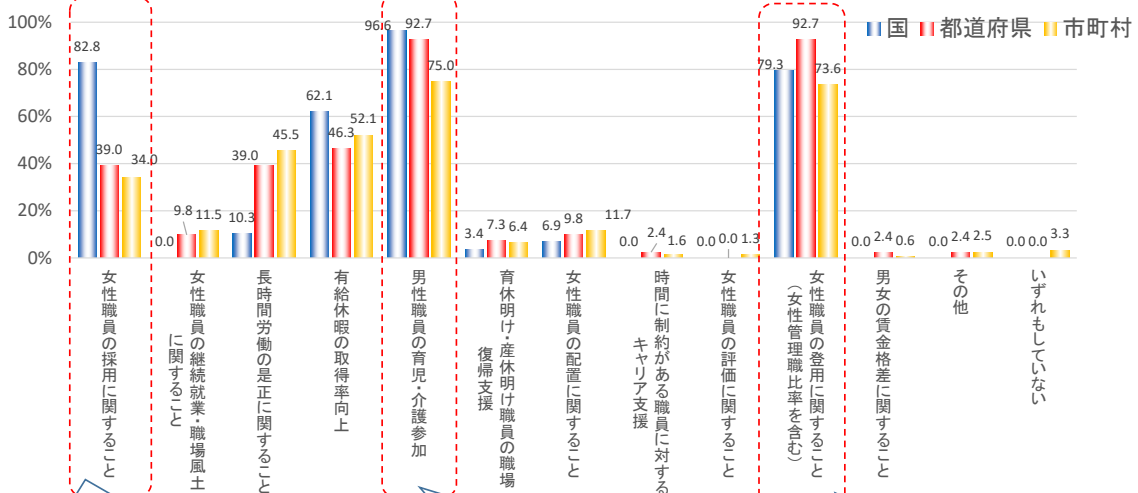
図2 地方公務員の配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員の割合（地方公共団体独自の特別休暇等を含む）



- 注1 図1は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（平成30年11月2日 内閣官房内閣人事局）を基に作成。
 注2 図2は「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」（平成27～29年度 総務省）を基に作成。
 注3 図2の平成26年度及び平成27年度の数値については、東京都において把握できなかったため、東京都は含まれていない。
 注4 「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。平成28年1月28日一部改正）において、全ての男性職員が配偶者出産休暇又は、育児参加のための休暇を5日以上取得することが目標とされている。
 注5 地方公務員の配偶者出産休暇の取得可能日数は、地方公共団体によって異なる。

【特定事業主行動計画における数値目標の設定状況】

国、都道府県、市町村の数値目標の設定状況（平成30年度内閣府調査より）



●国（行政府）：復興庁を除く全ての機関において、「採用試験からの採用者に占める女性の割合」を目標に掲げている。
 ●地方公共団体：国よりも数値が高いことを背景に、「採用試験からの採用者に占める女性の割合」を目標に設定している団体は少ない。
 他の目標は、
 ・「受験者に占める女性割合」
 ・「技術職等の職種を限定した採用者に占める女性割合」などを設定。

●国（行政府）：全ての機関において「男性の育児休業取得率」及び「『配偶者出産休暇』（2日）と『育児参加のための休暇』（5日）を合わせて5日以上使用した職員の割合」を目標に掲げている。
 ●地方公共団体：「男性の育児休業取得率」を目標に設定している団体が多く、その他の目標としては、
 ・「配偶者出産休暇取得率」
 ・「男性の育児参加休暇の取得率」などを目標に設定。

●国（行政府）：全ての機関において「各役職階に占める女性割合」を目標に掲げている。
 ●地方公共団体：「管理的地位（課長相当職以上）に占める女性割合」を目標に設定している団体が多く、その他の目標としては
 ・「課長補佐以上に占める女性割合」
 ・「係長以上の女性割合」などを複数の団体で設定。

1. 女性職員の採用割合

第4次男女共同参画基本計画の数値目標

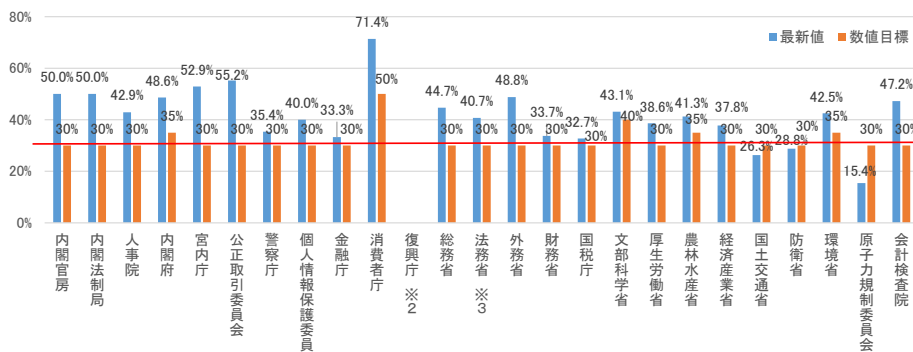
- ・ 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合：**30%以上（毎年度）**
- ・ 都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合：**40%（平成32年度）**

※市町村の女性の採用割合は、同計画の策定時点で40%を超えていること等から目標値が設定されていない。

（参考）平成28年度の採用者に占める女性割合：市区51.3%、町村48.3%（総務省「平成28年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」表8より）

特定事業主行動計画の目標値

① 国（行政府のみ）



（出典）「最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」を基に作成

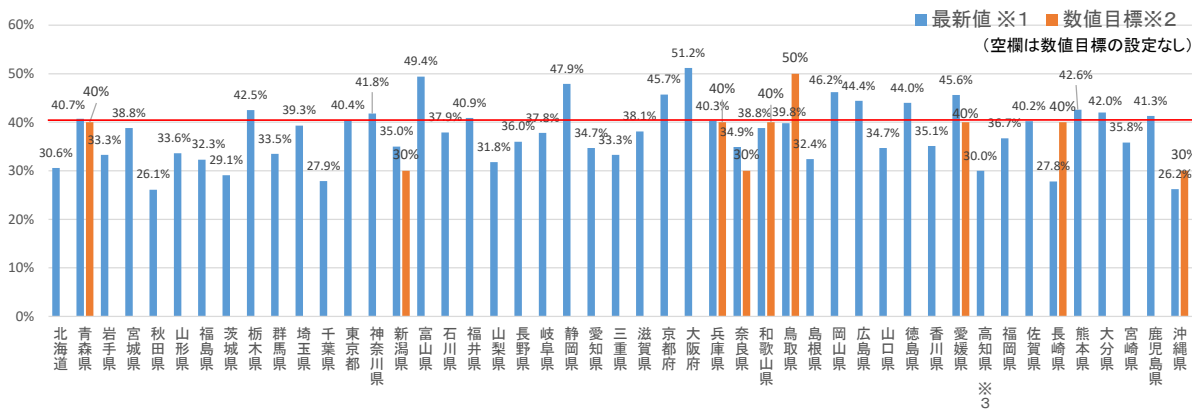
※1 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。

※2 復興庁は、常勤職員の採用を行っていない

※3 法務省は、「法務省全体の国家公務員採用試験(男女別を実施する試験等を除く。）」からの採用者に占める女性割合」を記載

	最新値の時期	目標期限
内閣官房	29年度	毎年度
内閣法制局	28年度	毎年度
人事院	28年次	毎年度
内閣府	29年度	毎年度
宮内庁	29年度	毎年度
公正取引委員会	30年度	毎年度
警察庁	29年度	毎年度
個人情報保護委員会	29年度	毎年度
金融庁	29年度	毎年度
消費者庁	29年度	毎年度
復興庁 ※2		
総務省	30年度	毎年度
法務省 ※3	28年度	毎年度
外務省	30年度	毎年度
財務省	30年4月1日	毎年度
国税庁	30年4月1日	毎年度
文部科学省	29年度	毎年度
厚生労働省	29年度	毎年度
農林水産省	29年度	毎年度
経済産業省	29年度	毎年度
国土交通省	29年度	毎年度
防衛省	30年4月1日	毎年度
環境省	29年度	毎年度
原子力規制委員会	29年度	毎年度
会計検査院	29年度	毎年度

② 都道府県



（参考）上記の項目について目標を設定していない団体が、設定している他の目標

- ・ 試験採用の受験者に占める女性割合（宮城県、秋田県、福島県、茨城県、栃木県、長野県、滋賀県、岡山県）

	目標期限
青森県	平成32年度末
新潟県	平成32年度
兵庫県	平成32年度
奈良県	毎年度
和歌山県	平成32年度
鳥取県	平成32年度まで
愛媛県	平成32年
高知県	平成32年度まで
長崎県	平成32年
沖縄県	毎年度

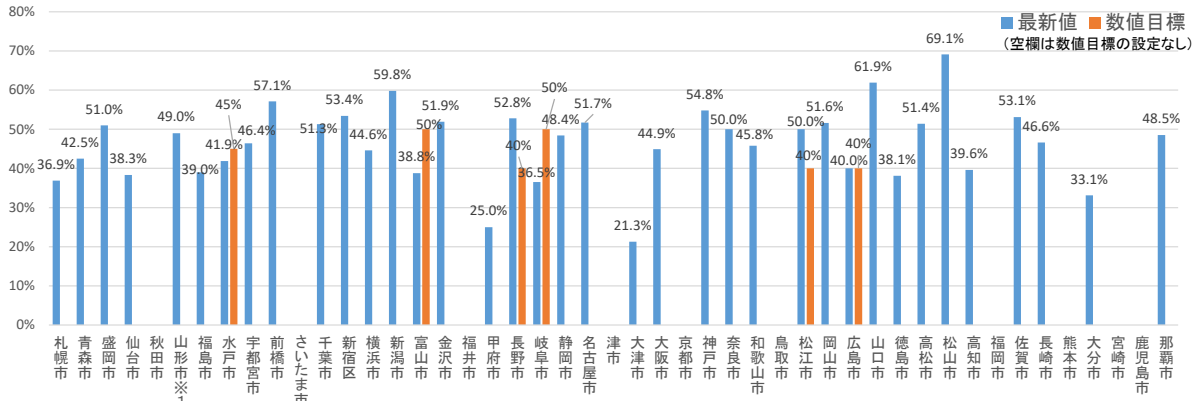
（出典）「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査（平成29年度）」集計表5-2（女性公務員の採用状況）及び集計表5-4-1（特定事業主行動計画上の数値目標）より

※1 最新値は、平成28年4月1日～平成29年3月31日までの期間に当該団体に正規の職員として採用された者の割合。一般行政職に限る。

※2 数値目標は、知事部局に限る。

※3 高知県の目標は「均衡」

③ 県庁所在地（市区町村） ※母数については、全職種／事務職のみ／常勤職員のみ等団体によって様々。



(参考) 上記の項目について目標を設定していない団体が、設定している他の目標

- ・消防職の採用試験の女性受験者（青森市、前橋市、さいたま市、高松市）
- ・技術職受験者に占める女性割合（青森市、高知市）
- ・技術職採用者に占める女性割合（高知市） など

(出典) 「女性活躍推進法『見える化』サイト」に掲載（平成30年10月現在）された公表データを基に作成
※1 山形市の目標は、「性別による差別のない採用」

市区町村	最新値の時期	目標期限	最新値の時期	目標期限
札幌市	29年4月		名古屋	28年度
青森市	28年度		大津市	28年度
盛岡市	29年度		大阪市	28年度
山形市	28年度	毎年度	京都市	
福島市	29年4月1日		神戸市	29年4月1日
水戸市	29年度	32年度	奈良市	29年度
宇都宮市	29年度		和歌山市	29年度
前橋市	29年度		松江市	平成28年度 平成32年度
千葉市	28年度		岡山市	28年4月2日 ~29年4月1日
新宿区	29年度		広島市	28年度 毎年度
横浜市	29年4月1日		山口市	28年度
新潟市	29年4月1日		徳島市	28年度
富山市	29年度	31年度	高松市	28年度
金沢市	28年4月2日 ~29年4月1日		松山市	29年度
甲府市	28年度		高知市	28年度
長野市	29年度	毎年度	佐賀市	28年度
岐阜市	28年度	32年度	長崎市	28年度
静岡市	28年度		大分市	28年度
			那覇市	28年度

2. 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

第4次男女共同参画基本計画の数値目標

<国家公務員>

係長相当職（本省）**30%** 地方機関課長・本省課長補佐相当職**12%** 本省課室長相当職**7%** 指定職相当**5%**（32年度末）

<地方公務員（都道府県）>

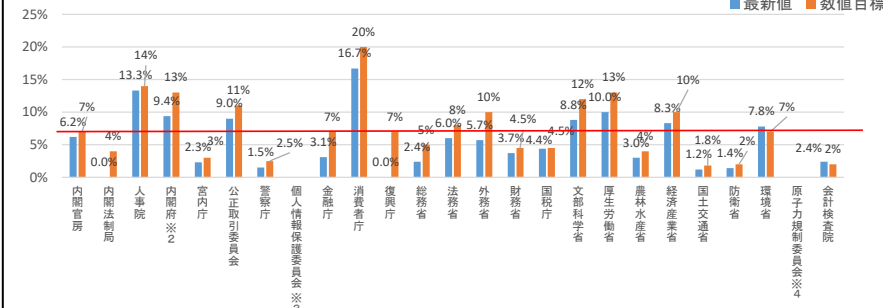
本庁係長相当職**30%** 本庁課長補佐相当職**25%** 本庁課長相当職**15%** 本庁部局長・次長相当職**10%**（32年度末）

<地方公務員（市町村）>

本庁係長相当職**35%** 本庁課長補佐相当職**30%** 本庁課長相当職**20%** 本庁部局長・次長相当職**10%程度**（32年度末）

特定事業主行動計画の目標値

① 国（行政府のみ）「本省課室長相当職に占める女性職員の割合」

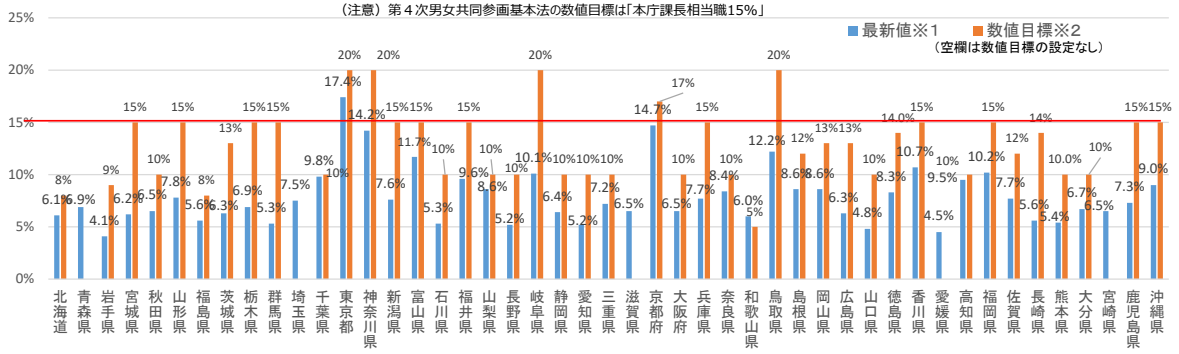


(出典) 「最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。「数値目標」は「特定事業主行動計画」を基に作成

- ※1 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。
- ※2 内閣府の数値目標は、P/Dに職員に限る
- ※3 個人情報保護委員会の目標は「課長補佐相当職以上」
- ※4 原子力規制委員会の最新値は0人、目標値は1名程度

機関	最新値の時期	目標期限
内閣官房	28年度	32年度
内閣法制局	28年度	32年度
人事院	28年度	32年度
内閣府	28年度	32年度
宮内庁	28年度	32年度
公正取引委員会	29年12月1日	32年度
警察庁	28年度	32年度
金融庁	28年7月	32年度
消費者庁	28年度	32年度
復興庁	29年度	32年度
総務省	29年度	32年度
法務省	28年度	32年度
外務省	29年度	32年度
財務省	29年7月1日	32年度
国税庁	29年7月1日	32年度
文部科学省	28年度	32年度
厚生労働省	28年度	32年度
農林水産省	28年度	32年度
経済産業省	28年度	32年度
国土交通省	28年度	32年度
防衛省	29年7月	32年度
環境省	28年度	32年度
原子力規制委員会	28年度	32年度
会計検査院	29年度	32年度

② 都道府県「管理的地位（課長相当職以上）の女性職員の割合」



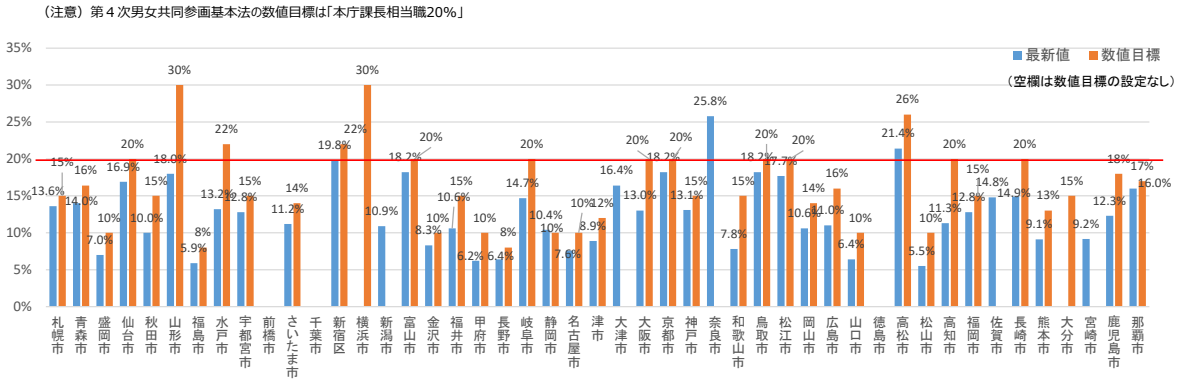
(参考) 上記の項目について目標を設定していない団体が、設定している他の目標

- ・副参事級以上に占める女性の割合（埼玉県）
- ・参事級以上に占める女性職員の割合（滋賀県）
- ・女性役付職員（係長以上）の割合（愛媛県）
- ・知事部局の副主幹ポスト職以上に占める女性の割合（宮崎県）など

都道府県	目標期限	都道府県	目標期限
北海道	平成31年度末	京都府	平成31年度
岩手県	平成32年4月1日	大阪府	平成32年度まで
秋田県	平成32年度	兵庫県	平成32年度
山形県	平成32年度	奈良県	平成33年4月時点
福島県	平成32年度末	和歌山県	平成32年度
茨城県	平成32年度	鳥取県	平成32年度まで
栃木県	平成32年度末	島根県	平成32年度
群馬県	平成31年度末まで	岡山県	平成32年度
千葉県	平成32年度	広島県	平成32年4月1日時点
東京都	平成32年度まで	山口県	平成30年4月
神奈川県	平成32年度	徳島県	平成32年4月1日
新潟県	平成32年度	香川県	平成32年度末
富山県	平成35年4月	高知県	平成32年度
石川県	平成32年度	福岡県	平成32年度まで
福井県	平成32年度末	佐賀県	平成32年度まで
山梨県	平成32年度	長崎県	平成32年
長野県	平成33年4月1日現在	熊本県	平成32年度まで
岐阜県	平成32年4月1日	大分県	平成32年度末
静岡県	平成31年度末	鹿児島県	平成37年度末
愛知県	平成32年度	沖縄県	平成32年
三重県	平成32年4月1日時点		

(出典) 「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調査（平成29年度）」集計表5-1-1（女性公務員の登用状況）及び集計表5-4-2（特定事業主行動計画上の数値目標）、「女性活躍推進法「見える化」サイト掲載情報（平成30年10月現在）」を基に作成
 ※1 最新値は、一般行政職における女性比率。調査時点は原則として平成29年4月1日現在であるが、各地方公共団体の事情により異なる場合がある。
 ※2 数値目標は、知事部局に限る。

③ 県庁所在地（市町村）「管理的地位（課長相当職以上）の女性職員の割合」※母数については、全職種／一般行政職／市長部局 等団体によって様々。



(参考) 上記の項目について目標を設定していない団体が、設定している他の目標

- ・係長相当職以上（副主幹以上）の女性職員の割合（前橋市）
- ・課長補佐級以上の職員に占める女性割合（千葉市、大津市）
- ・課長補佐相当職以上の女性職員の割合（奈良市）
- ・係長以上の職員に占める女性の割合（徳島市）など

市町村	最新値の時期	目標時期	市町村	最新値の時期	目標時期
札幌市	29年度	31年度	津市	H28.4.1	平成32年度末
青森市	28年度	32年度	大津市	29年度	—
盛岡市	29年度	32年度	大阪市	平成28年度	平成32年度
仙台市	29年4月1日時点	33年4月1日時点	京都市	28年度	—
秋田市	28年度	30年度	神戸市	平成29年度	平成32年度
山形市	29年度	36年度	奈良市	29年度	—
福島市	29年4月1日	32年4月1日	和歌山市	29年度	32年度
水戸市	29年度	32年度	鳥取市	29年度	31年度
宇都宮市	29年度	31年度	松江市	平成29年6月1日	平成32年度
さいたま市	平成29年4月1日	平成32年度末	岡山市	H29.4.1	H33.4.1
新宿区	29年度	29年度	広島市	29年4月1日	33年4月1日
横浜市	未公表	31年度	山口市	29年4月1日	29年4月1日
新潟市	29年度	—	高松市	29年度	32年度
富山市	29年度	31年度	松山市	H29.4.1	32年度
金沢市	29年度	32年度	高知市	28年度	32年度末
福井市	28年度	31年度	福岡市	29年度	32年度
甲府市	29年度	32年度	長崎市	28年度	31年度
長野市	29年度	32年度末	熊本市	29年度	32年度末
岐阜市	29年度	32年度	大分市	未公表	32年度
静岡市	平成29年4月1日	平成32年4月1日	宮崎市	27年度	—
名古屋	28年4月1日時点	32年4月1日時点	鹿児島市	29年4月1日	32年4月1日
			那覇市	29年度	30年度

(出典) 「女性活躍推進法「見える化」サイト」に掲載（平成30年10月現在）された公表データを基に作成

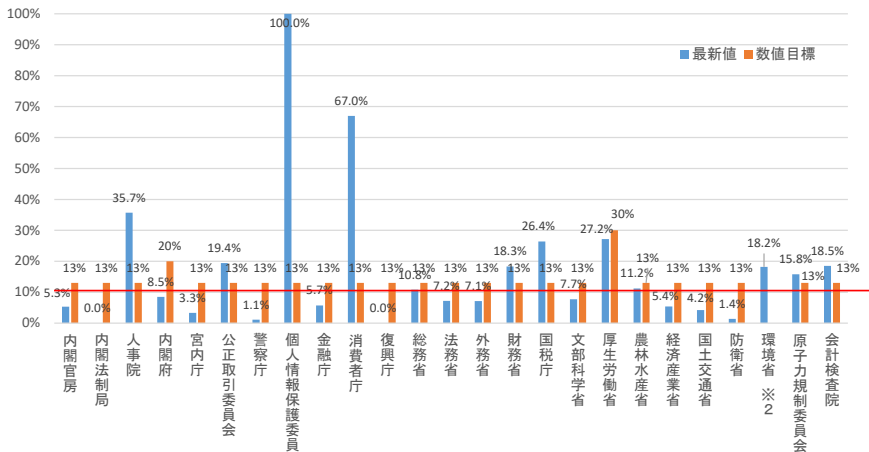
3. 男女別の育児休業取得率

第4次男女共同参画基本計画の数値目標

国家公務員：男性の育児休業取得率 **13%**（平成32年）
 地方公務員：男性の育児休業取得率 **13%**（平成32年）

特定事業主行動計画の目標値

① 国（行政府のみ）「男性の育児休業取得率」



（出典）「最新値」は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第15条第6項及び第17条に基づき公表された最新の数値を掲載。

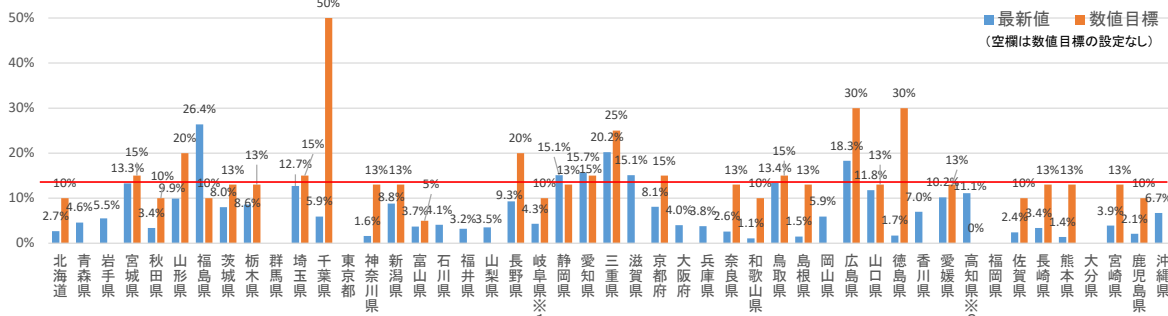
「数値目標」は「特定事業主行動計画」等を基に作成

※1 総務省に公害等調整委員会、消防庁を含む。法務省に公安審査委員会、公安調査庁を含む。文部科学省に文化庁を含む。農林水産省に林野庁、水産庁を含む。経済産業省に資源エネルギー庁、特許庁、中小企業庁を含む。国土交通省に観光庁、気象庁、運輸安全委員会、海上保安庁を含む。防衛省に防衛装備庁を含む。

※2 環境省の数値目標は、「前年よりも増加」

	最新値の時期	目標期限
内閣官房	27年度	32年度
内閣法制局	28年度	32年度
人事院	27年度	32年度
内閣府	28年度	32年度
宮内庁	27年度	32年度
公正取引委員会	28年度	32年度
警察庁	28年度	32年度
個人情報保護委員会	27年度	32年度
金融庁	27年度	32年度
消費者庁	28年度	32年度
復興庁	28年度	32年度
総務省	28年度	32年度
法務省	28年度	32年度
外務省	28年度	32年度
財務省	28年度	32年度
国税庁	28年度	32年度
文部科学省	27年度	32年度
厚生労働省	27年度	32年度
農林水産省	27年度	32年度
経済産業省	27年度	32年度
国土交通省	27年度	32年度
防衛省	28年度	32年度
環境省 ※2	28年度	毎年度
原子力規制委員会	28年度	32年度
会計検査院	28年度	32年度

② 都道府県（知事部局）「男性の育児休業取得率」 ※母数については、全職員／一般職のみ／本庁職員のみ等団体によって様々。



（参考）上記の項目について目標を設定していない団体が、設定している他の目標

- ・仕事と子育てが両立できないことを理由に退職する職員数（岩手県）
- ・配偶者出産休暇及び育児参加休暇の平均取得日数（石川県）
- ・配偶者が出産した際に休暇を2日以上取得する職員の割合（福井県）
- ・育児休業職員の代替職員の配置率（岐阜県）
- ・配偶者出産休暇の一人当たり取得日数（滋賀県）
- ・男性の育児参加休暇の取得率（大阪府）
- ・配偶者の出産補助休暇取得（兵庫県）
- ・過去10年間に採用した女性職員の離職率（岡山県）
- ・配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率（香川県）
- ・父親全員が産前産後期間に産・育児に係る休暇の取得日数（福岡県）
- ・男性職員の育児休業等取得率（大分県）

など

（出典）「女性活躍推進法『見える化』サイト」に掲載（平成30年10月現在）された公表データを基に作成

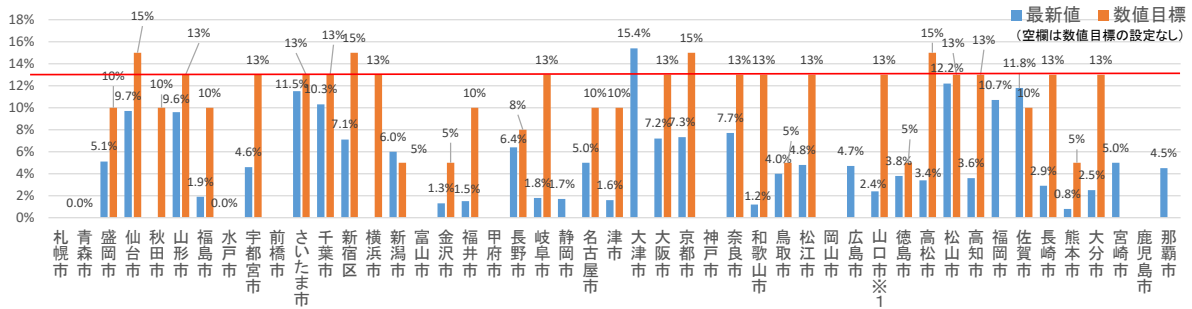
※1 岐阜県の数値目標と最新値は、「男性の短期以外の育児取得率」

※2 高知県の目標は、「希望する職員全員の取得」

	最新値の時期	目標時期
北海道	28年度	36年度
青森県	28年度	—
岩手県	28年度	—
宮城県	28年度	32年度
秋田県	28年度	32年度
山形県	28年度	32年度
福島県	28年度	32年度
茨城県	28年度	32年度
栃木県	28年度	32年度
群馬県	28年度	31年度
埼玉県	28年度	32年度
千葉県	28年度	中長期的
東京都	—	—
神奈川県	27年度	32年度
新潟県	28年度	32年度
富山県	28年度	31年度末
石川県	28年度	—
福井県	28年度	—
山梨県	28年度	—
長野県	28年度	32年度
岐阜県	29年度	—
静岡県	28年度	31年度
愛知県	28年度	31年度
三重県	H28	H31

	最新値の時期	目標時期
滋賀県	29年度	—
京都府	28年度	31年度
大阪府	28年度	—
兵庫県	28年度	—
奈良県	28年度	毎年度
和歌山県	28年度	32年度
鳥取県	28年度	32年度
島根県	28年度	32年度
岡山県	28年度	—
広島県	28年度	31年度
山口県	28年度	31年度
徳島県	28年度	31年度
香川県	28年度	—
愛媛県	28年度	毎年度
高知県 ※1	28年度	32年度
福岡県	—	—
佐賀県	28年度	32年度
長崎県	28年度	32年度
熊本県	28年度末	31年度末
大分県	—	—
宮崎県	28年度	31年度
鹿児島県	28年度	32年度
沖縄県	28年度	—

③ 県庁所在地（市町村）「男性の育児休業取得率」 ※母数は、一般行政職のみ／正規職員のみ等団体によって様々。



(参考) 上記の項目について目標を設定していない団体が、設定している他の目標

- ・男性職員の育児休業等取得率（札幌市、岡山市）
 - ・配偶者出産休暇取得率（青森市）
 - ・制度利用可能な男性職員の育児参加のための休暇取得率（前橋市）
 - ・配偶者出産のための休暇取得率（甲府市）
 - ・子どもが生まれた男性職員のうち、育児休業、部分休業、育児短時間勤務のいずれかを取得した職員の割合（福岡市）
- など

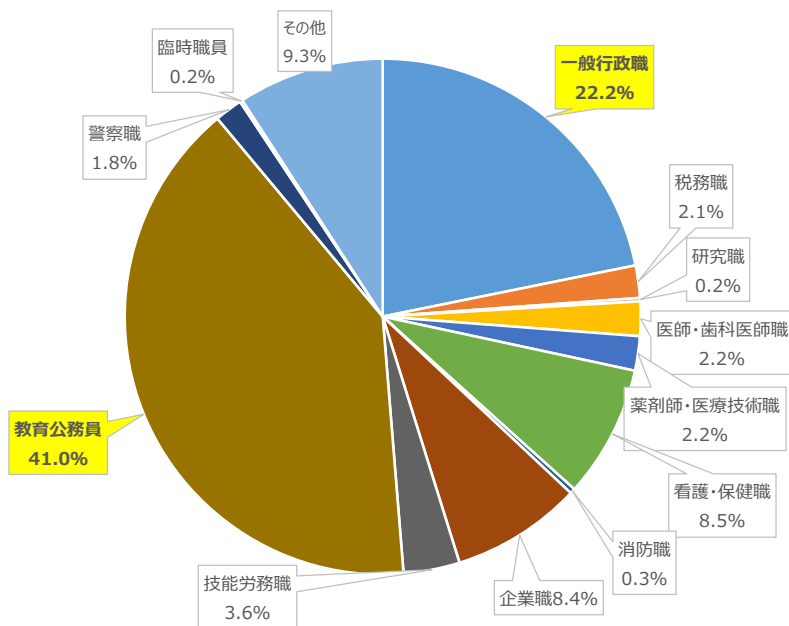
市町村	最新値の時期	目標期限	市町村	最新値の時期	目標期限
青森市	28年度	—	大津市	28年度	—
盛岡市	28年度	32年度	大阪市	平成28年度	平成32年度
仙台市	28年度	31年度	京都市	28年度	32年度
秋田市	28年度	毎年度	奈良市	28年度	32年度
山形市	28年度	36年度	和歌山市	28年度	32年度
福島市	28年度	32年度	鳥取市	28年度	31年度
水戸市	28年度	—	松江市	平成28年度	平成32年度
宇都宮市	28年度	31年度	広島市	28年度	—
さいたま市	平成28年度	平成32年度末	山口市	28年度末	34年度末
千葉市	28年度	31年度	徳島市	平成27年度	平成31年度
新宿区	28年度	29年度	高松市	28年度	32年度
横浜市	—	31年度	松山市	28年度	32年度
新潟市	28年度	31年度	高知市	28年度	32年度末
金沢市	28年度	31年度	福岡市	28年度	—
福井市	28年度	31年度	佐賀市	28年度	31年度
長野市	28年度	31年度	長崎市	28年度	31年度
岐阜市	28年度	32年度	熊本市	28年度	32年度
静岡市	28年度	—	大分市	28年度	32年度
名古屋市	27年度	31年度	宮崎市	27年度	—
津市	平成28年度	期間中	那覇市	28年度	—

(出典) 「女性活躍推進法「見える化」サイト」に掲載（平成30年10月現在）された公表データを基に作成
 ※1 山口市の数値目標は、山口市特定事業主行動計画（平成30年4月1日から平成35年3月31日）より抜粋

【教育公務員について】

地方公務員の職種別の職員割合について

地方公務員（女性職員）の職種別職員割合の状況



女性	
全職種	1,058,712人
一般行政職	235,560人
税務職	21,899人
研究職	2,331人
医師・歯科医師職	2,248人
薬剤師・医療技術職	23,270人
看護・保健職	89,633人
消防職	3,527人
企業職	88,417人
技能労務職	38,027人
教育公務員	434,311人
警察職	18,808人
臨時職員	1,805人
その他	98,876人

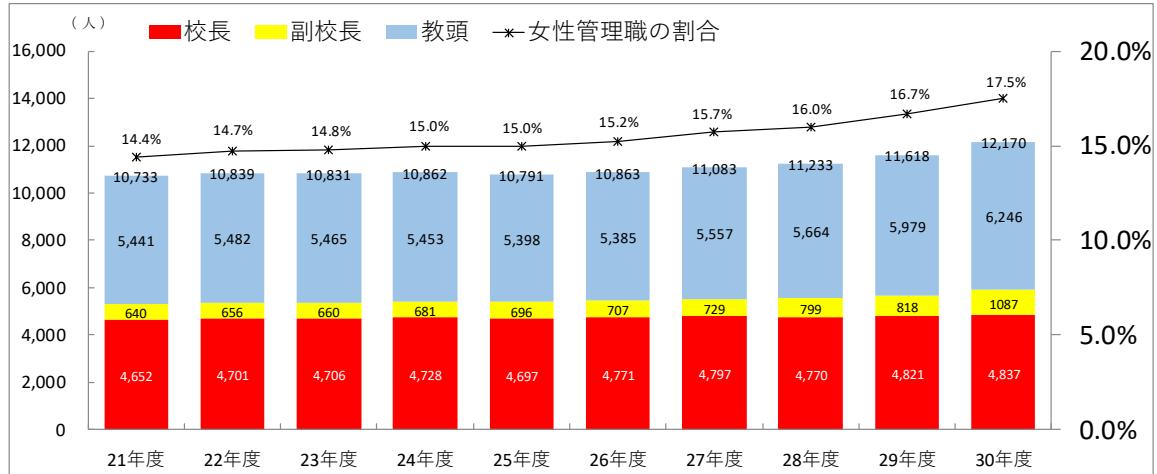
※「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成29年12月男女共同参画局）52頁をもとに作成

女性管理職(校長、副校長及び教頭)の割合 (平成30年4月1日現在)

○女性の管理職(校長、副校長及び教頭)は12,170人で、平成29年4月1日現在から552人増加。

○女性管理職の割合は17.5%で、過去最高を更新(これまでの最高は平成29年4月1日現在の16.7%)。

職種別の女性管理職の人数と割合(平成21年度～平成30年度)



出典:平成29年度公立学校教職員の人事行政状況調査(文部科学省)

【臨時・非常勤職員について】

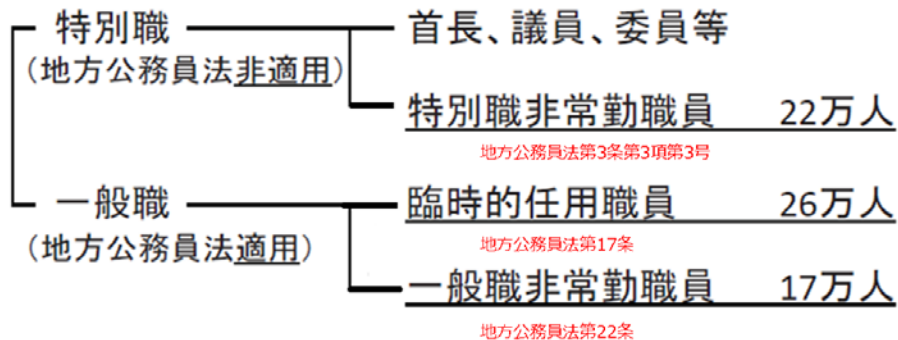
状況把握・情報公表等の対象

- 状況の把握、分析及び情報の公表の対象に、原則、特別職は含んでいない。
 - また、特別職のうち、臨時又は非常勤の調査員、嘱託員又はこれらの者に準ずる者の職にある職員は、状況把握等の対象に含まないことができるが、特定事業主が必要と認めるもの※は除かれている。
- ※ 特別職の非常勤職員のうち、その職務の内容が補助的・定型的であったり、一般職の職員と同一と認められる職にある職員や、勤務管理や業務遂行方法において労働者性が高いと認められる職にある職員。

【地方公務員の臨時・非常勤職員】

「地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会」報告書より

全体で約64.5万人(平成28年現在)



■ 事業主行動計画策定指針（平成27年11月20日 告示）

第三部第三の一（二）行動計画の策定体制の整備等

行動計画の策定・推進に当たっては、常勤職員はもとより臨時・非常勤職員を含め、全ての職員を対象としていることを明確にし、男女双方の幅広い職員の理解と納得の下、協力を得ながら、各課題に応じた目標・取組を進めていくことが極めて重要である。このうち、**臨時・非常勤職員については**、その状況を適切に把握するとともに、課題の内容に応じ、**両立支援制度やハラスメント等の各種相談体制の整備などの取組が期待される**。なお、**派遣労働者については**、特定事業主が派遣先となっている場合、当該特定事業主が**長時間勤務の是正等の働き方改革を進めるため、当該派遣労働者の状況把握を行うことも有益**である。

■ 衆議院における附帯決議（平成27年6月3日衆・内閣委員会）

三 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、その待遇改善のために、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第九条のガイドラインを策定することを速やかに検討するものとする。

九 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、**臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮すること。**

■ 参議院における附帯決議（平成27年8月25日参・内閣委員会）

二 非正規労働者の七割、かつ雇用者全体の四分の一を非正規労働者の女性が占めていることに鑑み、本法の実効性を担保するため、本法に基づき実態把握、分析、目標設定、事業主行動計画の策定・公表等は雇用管理区分ごとに行われるよう検討すること。

三 派遣労働者については、派遣元事業主による実態把握等に加え、実際に使用している派遣先事業主により、実態把握、分析等がなされるとともに、事業主行動計画に「雇用形態の変更等の機会の積極的な提供」などが盛り込まれるよう検討すること。

十 公務員の臨時・非常勤職員においても、女性が多数を占めることに鑑み、すべての女性の活躍を促進する観点からも、**臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件が確保できるよう引き続き配慮するとともに、その実態を把握すること。**

■ 一般事業主行動計画策定支援マニュアルより（平成27年度）

非正社員の課題分析の視点

【課題例】

ケース1
非正社員に対する
仕事と家庭の両立
支援が十分でない。

【課題分析の視点】

- 非正社員が育児休業を取得しづらい状況になっていないか。
- 非正社員が利用できるような両立支援制度の整備は進んでいるか。

ケース2
非正社員が働きやすい
風土・職場環境となっていない。

- 非正社員においても長時間労働が恒常的になっていないか。
- 非正社員も休暇を取得できているか。
- 何か起こったとき、非正社員も気軽に相談できる窓口はあるか。
- 仕事や職場に対する非正社員の満足度が低いのか。

ケース3
非正社員の育成・
登用が進んでいない。

- 非正社員の正社員への登用は進んでいるか。
- 非正社員に対しても、キャリアアップに向けた研修は行われているか。