

I

地方公務員における
女性の採用・登用等に関する調査
(概要)

1. 調査の概要

■ 調査の趣旨

「女性の参画加速プログラム」(平成 20 年 4 月 8 日男女共同参画推進本部決定)において、以下のような記述があることから、都道府県及び市区町村に対し、女性地方公務員の採用・登用に関するアンケート調査を行い、その結果を事例集として地方自治体に対し情報提供を行うとともに、国の施策にも反映させる。

【女性の参画加速プログラムから抜粋】

(地方公共団体との相互情報提供、働きかけ)

地方公共団体に対し、女性職員の登用促進に向けた取組を推進するよう要請する。また、国において実施している上記の取組、地方公共団体において行っている類似の取組の中から好事例を収集・整理し、地方公共団体へ積極的に情報提供を行うとともに、地方公共団体における好事例を国としての取組に反映させる

■ 調査方法及び対象

平成 21 年 2 月に、都道府県及び市区町村(政令市以外の市区町村に対しては、都道府県を通じて)に対し、「地方公務員における女性の採用・登用等に関する事例調査」を依頼し、回答を得た。

2. 調査事例の概説

■女性の採用の拡大（24 頁～）

（1－① 採用に関する目標値の設定、1－②その他採用に関する取組）

- 採用者に占める女性の割合は、平成 19 年度では、都道府県採用試験の合格者で 24.6%、市区採用試験の合格者で 48.2%となっている。女性の割合が既に高くなっている自治体もあり、そういった自治体では、ゴール・アンド・タイムテーブル方式による採用割合の目標は立てられていない一方、公安職のような比較的女性の採用が進んでいない分野においては、目標値の設定が行われている事例もある。
- 女子学生を対象とした説明会では、女性職員を説明員として派遣するなど、より身近な選択肢と覚えてもらうための取組がなされている。
- 最近では、自らが行う説明会の他に、民間企業等と同様に、合同セミナーに一組織として参加する自治体もある。

■女性の登用の拡大（34 頁～）

（2－① 登用に関する目標値の設定、2－② その他登用に関する取組、2－③ 女性の能力発揮支援）

- それぞれの実情に応じて、目標値やその対象となる役職も様々である。
「係長級以上を○%、補佐級以上を○%」といった役職別の目標を立てている自治体のほか、「○年までに○%、△年までに△%」、と段階的に目標を設定している自治体もある。
- 今後の課題としては、昇格試験への女性の受験率の低さや、転居を伴う異動が難しいことによる職域の狭まりなどが挙げられる。

→取組の例

- ・ 昇格試験の受験資格のうち経験年数について、育児休業期間も含むこととする
- ・ 昇任試験時の託児所開設
- ・ 各種ワーク・ライフ・バランス施策

- 多くの自治体において女性を対象とした研修が実施されている。

→取組の例

- ・キャリアデザイン
- ・仕事上の能力アップ
- ・管理職を目指したリーダーシップ養成

- メンターやキャリア相談員の配置、ネットワークの形成、庁内LANにおけるウェブ上のコミュニケーションツールの提供により、相談体制の確保やロールモデルの提示を行っている自治体もある。

- 先進的な取組としては、管理職の勤務評定の際、女性職員を育成し、いきいきと活躍できる職場づくりを行っているかどうかといった男女共同参画に関する視点を導入するものもあった。

■両立支援の充実、ワーク・ライフ・バランス（109頁～）

（3 両立支援の充実、ワーク・ライフ・バランス）

- 一般的な両立支援制度（地方公務員法等に規定されている範囲）だけでなく、独自の両立支援制度を持つ自治体も存在する。

- 女性を対象とした子育て支援はかなり浸透してきており、最近では、男性の育児参加や家事参加の支援を目的とした取組が始まっている。

- 具体的な方向性としては、定時退庁日の設定などによる超勤縮減や有給休暇の取得促進といった働き方の見直しの施策や、男性の育児休暇の取得を後押しする施策という、大きく分けて二つの施策が行われている。

→取組例

- ・ノー残業デー（定時退庁日）の設定
- ・育児休暇取得率や有給休暇取得率、超勤縮減率に目標値を設定

- 女性の継続就業を支援する動きとして、先進的なものは、庁内保育所の設置や、結婚や出産・育児、介護等やむをえない理由により退職した者を対象とした再採用制度の導入、育児休暇中の職員に対する研修の実施などがある。

- 特に、育児休暇中の研修は様々なものがあり、円滑な職場復帰を助けるた

めの取組が進んでいる。

→取組例

- ・ 自宅等のパソコンから市内LANへの接続を可能とし、リアルタイムで情報を提供
- ・ 復帰支援研修の実施（自宅で行うものも含む）

■推進体制の整備（159 頁～）

（4 推進体制の整備）

- 男女共同参画担当課や人事担当課とは別に、ワーキンググループやプロジェクトチーム等を設置して、戦略的に女性の参画を進めている自治体もある。
- 中には、首長自らがワーキンググループやプロジェクトチーム等のトップになり、率先して取組を進めている自治体もある。

■その他（163 頁～）

（5 その他）

- 県立・市立病院などにおいて、院内保育の取組を進めている自治体もある。

3. 地方公務員における女性の採用・登用等に関する調査 総括表

1-① 採用に関する目標値の設定

頁数	県名	市町村名	取組名
24	青森県		女性警察官の人数を警察官全体の5%程度とするよう採用目標を設定
25	福島県		県職員(大卒程度)採用試験における女性の1次試験受験率を平成25年度までに50%に増加
25	新潟県		女性警察官の採用拡大
26	広島県		平成20年度から3年間で女性警察官を約90人増員
26	山口県		女性警察官採用枠の拡大
27	長崎県		平成22年度まで毎年20名以上の女性警察官を採用予定

1-② その他採用に関する取組

頁数	県名	市町村名	取組名
28	宮城県		職場見学会における個別相談において、出産や育児を経験した女性職員が直接女子学生からの質問を受けるコーナーを企画・実施
28	福島県		女性警察官による採用説明会の実施
29	埼玉県		体験型業務説明会における女性専用ブースの設置
29	三重県		三重県職員等採用試験の広報に際して、説明会やホームページを活用するなど、女性受験者向けの積極的な情報提供
30	大阪府		大阪府職員採用セミナーにおいて、女性職員による相談コーナーを設置
30	兵庫県	伊丹市	女性消防吏員の採用に向けた取組
31	愛媛県	松山市	職員採用試験における女性受験者割合の拡大
33	福岡県	筑紫野市	職員採用試験時の両性の面接官配置
33	愛知県	名古屋市	ライブトーク(市役所業務の一部紹介)の実施

2-① 管理職への登用に関する目標値の設定

頁数	県名	市町村名	取組名
34	北海道	旭川市	女性管理職(主幹以上)の割合を、全職員に対する女性職員の割合と同様とする目標の設置
34	北海道	北見市	女性職員の管理職(課長補佐職以上)割合を平成29年度までに10%に増加
34	岩手県	奥州市	市の管理職(課長級以上)の比率を平成24年度までに13%に増加
35	岩手県	釜石市	管理監督者(係長職以上)に占める女性の割合を平成25年度までに30.0%に増加
35	宮城県	加美町	管理職(課長級以上(参事含む))に占める女性の割合を平成26年度までに25.0%以上に増加
35	宮城県	気仙沼市	市管理職に占める女性の割合を平成28年度までに30%以上
36	秋田県		県職員の管理職(主幹級以上)に占める女性の割合を平成22年度までに10%に増加
36	秋田県	鹿角市	管理的職に女性が占める割合を平成22年度までに課長級以上5%、班長級23%まで増加
36	福島県		管理者層(特別調整額受給者)に占める女性の割合を平成25年度までに全国平均値まで向上
37	福島県	須賀川市	管理職(課長相当職)に女性が占める割合を平成25年度までに6.5%まで増加
37	福島県	猶葉町	管理職(課長相当職)に女性が占める割合を平成25年度までに10%まで増加
37	茨城県	牛久市	市の女性管理職(課長補佐以上)の割合を平成24年度までに20%まで増加
38	茨城県	古河市	女性職員の管理職(課長補佐級以上)への登用を、平成23年度までに30%に拡大
38	茨城県	取手市	市の管理職員(課長相当職以上)のうち、女性職員の占める割合を平成23年度までに15.0%に増加
38	茨城県	石岡市	役職者(係長以上)に占める女性の割合を平成24年度に30%まで増加
39	栃木県	足利市	管理職(係長以上)に女性が占める割合について、平成22年おまでに13.2%に増加
39	栃木県	小山市	課長相当職以上の女性の割合を平成22年度までに15%以上に増加

39	群馬県	館林市	係長以上の女性職員を平成23年度までに30人に増加
40	群馬県	大田市	市役所管理職(課長職以上)の女性比率を平成24年までに10%まで増加
40	埼玉県	朝霞市	指導的立場(係長級以上)の市職員に占める女性の割合を平成22年度までに17%に増加
40	埼玉県	桶川市	管理職(主幹以上)に女性が占める割合を平成20年度までに15%、平成25年度までに20%に増加
41	埼玉県	鶴ヶ島市	管理職(主幹級以上)に女性が占める割合を平成23年度までに20%まで増加
41	埼玉県	所沢市	職員の男女構成比率に見合うよう女性職員を登用
42	千葉県		平成22年度までに役付職員に占める女性の割合を21%に増加
42	千葉県	市原市	管理職(課長職以上)に占める女性の割合を平成27年までに5%に増加
42	千葉県	流山市	女性管理職(課長補佐級)への登用割合を20%に増加
43	千葉県	我孫子市	管理職(課長補佐職)に占める女性割合を20%に増加
43	千葉県	白井市	役付職員への女性登用(目標40%)
43	神奈川県	平塚市	管理職(課長代理以上)に占める女性割合が平成28年度までに30%まで増加
44	神奈川県	横須賀市	一般行政職の女性管理職(課長職以上)の割合を24年度までに6%に増加
44	神奈川県	逗子市	市の女性職員の割合を40%、管理職(課長級以上)の女性の割合を30%以上に増加
44	富山県		知事部局における女性管理職(課長級以上)の登用目標:全国10位以内
45	山梨県	都留市	市職員の管理職(課長職以上)に占める女性の割合を平成27年度までに20%まで増加
45	山梨県	韮崎市	市の管理職(課長補佐以上)に占める女性職員(一般行政職)比率の向上(平成30年度:10%)
45	岐阜県	大垣市	係長以上の役職者に占める女性の割合を20%に増加
46	岐阜県	関市	管理職(部長、課長、主幹)に女性が占める割合を平成30年度までに20%まで増加
46	岐阜県	可児市	管理職(部長、課長)に占める女性の割合を平成30年度までに10%まで増加
46	焼津市	焼津市	管理職(課長相当職)に占める女性の割合を平成22年度までに4.5%に増加
47	愛知県		県職員の管理監督者(知事部局・主査級以上)に占める女性の割合平成22年度末までに20%まで増加
47	愛知県	田原市	女性の管理監督者(主査級以上)の割合を平成27年までに30%以上に増加
47	愛知県	日進市	管理職等(主査級以上)のうち女性の占める割合を平成22年度までに30%に増加
48	愛知県	犬山市	管理職(課長補佐級以上)に女性が占める割合を平成22年度までに30%まで増加
48	愛知県	安城市	市管理職(課長補佐級以上)のうち女性が占める割合を平成24年度までに12%まで増加
48	愛知県	東海市	管理職(主幹級以上)に女性が占める割合を平成22年度までに10%まで増加
49	愛知県	豊明市	幹部職(課長補佐以上)に女性が占める割合を平成26年度までに25%まで増加
49	愛知県	春日井市	市の管理職(補佐級以上)に占める女性の割合(一般行政職)を10%に増加
49	愛知県	瀬戸市	管理職(課長補佐職以上)に女性が占める割合を平成23年度までに30%に増加
50	愛知県	長久手町	職員の管理職(主幹級以上)に占める女性の割合を平成24年度までに20%に増加
50	三重県		室長以上の女性職員数50人に増加(知事部局)
50	滋賀県	彦根市	平成22年度末までに係長級以上に占める女性の割合を30%まで増加
51	滋賀県	野洲市	管理職(課長補佐級以上)に女性が占める割合を平成22年度までに30%まで増加
51	京都府		平成22年度の女性管理職(課長級以上(参事含む))比率を8%に増加
51	大阪府		10名以上の所属(室内課)には、原則として女性職員を配置
52	大阪府	吹田市	平成24年までに女性管理職員(課長級以上)登用の割合を20%に増加
52	大阪府	箕面市	平成22年度までに、管理職女性割合を10%、監督職女性割合を20%に増加
52	大阪府	和泉市	管理職(課長補佐級以上)への女性の登用比率を平成26年までに20%に増加
53	大阪府	東大阪市	管理職(課長級以上)への女性登用の割合を30%達成
53	大阪府	守口市	女性職員の管理職(係長級以上(主任以上))への登用目標を職員数比率と同率に設定
53	兵庫県		平成21年4月1日までに行政職新規役付職員の女性割合を18%に増加(教委・県警除く)
54	兵庫県	姫路市	管理職に占める女性職員の割合を平成24年度までに12%まで増加
54	兵庫県	尼崎市	課長級以上の女性管理職の割合を平成21年度までに10%以上に増加
54	兵庫県	西宮市	事務職の係長級以上に占める女性の割合を、平成23年までに12%、平成30年までに15%まで増加
55	兵庫県	明石市	管理職に占める女性の割合を15%に増加
55	兵庫県	芦屋市	主査級以上(一般事務職・一般技術職)に占める女性職員の割合を20%以上に増加
55	奈良県		課長補佐級以上に占める女性の割合を平成27年度までに8%に増加
56	奈良県	橿原市	管理職以上(課長補佐級以上)の役職に占める女性職員の割合の目標値を25%に設定
56	奈良県	葛城市	女性管理職(補佐級以上)の割合を平成30年までに30%に増加
56	奈良県	斑鳩町	管理職(課長補佐級以上)の女性割合20%以上の実現
57	和歌山県		女性職員に占める管理職(課長級以上)の割合を平成23年度までに5.0%に増加

57	和歌山県	和歌山市	平成25年までに班長級以上に占める女性割合を20%、管理職(副課長級以上)に占める女性割合を5%に増加
57	鳥取県	八頭町	管理職(課長相当職以上)に女性が占める割合を平成22年度までに50%まで増加
58	島根県		管理職の女性比率を平成23年度に5%まで増加
58	島根県	松江市	管理職割合を平成23年度までに15%、係長級以上の女性割合を平成21年度までに同率に増加
58	島根県	雲南市	管理職に占める女性の割合を平成22年までに25%に増加
59	島根県	浜田市	管理職に女性が占める割合を平成22年度までに10%増加
59	岡山県		管理職に女性が占める割合を平成23年度までに25%まで増加
59	岡山県	倉敷市	管理職(係長級以上)に女性が占める割合を平成22年度までに20%に増加
60	岡山県	浅口市	管理職(課長級以上)への女性の割合を平成25年度には25%に増加
60	広島県	呉市	管理職(課長職以上)に占める女性職員の割合を平成24年度までに5%に増加
60	広島県	福山市	市職員の管理職(課長職以上)に占める女性の割合を2012年度に8.0%に増加
61	広島県	東広島市	市の管理職(課長級以上)における女性の割合を平成21年度までに12.0%に増加
61	山口県	周南市	監督管理職(係長以上の職員)に女性が占める割合を平成22年度までに15%まで増加
61	山口県	田布施町	町職員の管理職に占める女性割合を平成24年度までに15%に増加
62	山口県	阿東町	管理職(課長、局長、会計管理者及び主幹)に女性が占める割合を平成21年度までに3割に増加
62	香川県	高松市	管理職員(課長補佐級以上)に占める女性の割合の目標値を15%に増加(平成23年度末期限)
63	福岡県	直方市	管理職(課長補佐以上)に占める女性の割合を10%以上に増加
63	福岡県	福津市	一般行政職の課長職(管理職)以上の女性割合を平成21年度までに10%、主幹、係長(監督職)の女性割合を平成21年度までに20%以上に増加
63	福岡県	苅田町	平成24年度までに全管理職(課長補佐級以上)に女性が占める割合を10%に増加
64	佐賀県		警察官に占める女性警察官の割合について、全国平均値5%を目標値として設定
64	熊本県		役付職員(係長級以上)に占める女性の割合を20%に増加
64	熊本県	熊本市	市管理職(係長級以上の役付職員)に占める女性の割合を平成22年度までに20%に増加
65	熊本県	植木町	一般行政職の課長級に占める女性の割合を、平成23年度までに20%程度
65	宮崎県	日向市	女性職員の役職への登用を平成23年度までに15%までに拡充
65	鹿児島県	鹿児島市	女性が配置されていない課係の数を平成23年度までに20%に減少(市長事務部局)
66	沖縄県	那覇市	課長職以上の管理職の女性割合を平成24年度までに14%、平成29年度までに17%までに増加
66	沖縄県	宜野湾市	平成25年度までに係長職以上の管理職における女性の割合を33%に増加
67	千葉県	千葉市	平成22年度までに管理監督職(係長級以上)に占める女性職員の比率を20%に増加
67	神奈川県	横浜市	平成32年までに責任職(係長級以上)に占める女性の割合を30%以上、課長級以上に占める女性の割合を20%以上に増加
68	神奈川県	川崎市	管理職(課長級)職員に占める女性比率を平成25年度までに18パーセントまで増加
68	新潟県	新潟市	女性の係長登用比率を35%以上とし、平成22年までに40%を達成
68	大阪府	堺市	平成23年度に女性役職者比率を22%に増加
69	兵庫県	神戸市	女性市職員の係長昇任選考受験率を平成22年度までに12%まで増加
69	岡山県	岡山市	平成23年度までに管理職(課長相当職)に占める女性の割合を8%に増加
70	広島県	広島市	市の管理職(課長級以上)における女性の割合を平成22年度までに10%まで増加
70	福岡県	北九州市	女性管理職数(課長級以上、行政職のみ)を平成30年8月までに50人(8%)、役職者(係長級以上)に占める女性の比率を平成30年8月までに20%に増加

2-② その他管理職への登用に関する取組

頁数	県名	市町村名	取組名
71	愛媛県	松山市	女性職員の配置部署及び担当業務の拡大
71	福岡県	行橋市	人材育成基本方針において、女性職員の職域拡大を明記
72	北海道	札幌市	通知文の送付による係長候補者試験における女性職員の受験促進
72	神奈川県	川崎市	係長昇任選考の受験環境整備に向けた取組
73	福岡県	北九州市	係長昇任試験への昇任猶予制度の導入(「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる取組より)

73	福岡県	北九州市	係長試験・主任試験会場への託児所設置(「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる取組より)
----	-----	------	--

2-③ 女性の能力発揮支援

頁数	県名	市町村名	取組名
74	北海道		女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施
74	宮城県		「女性職員のワーク・ライフ・バランス推進講座」の実施
75	秋田県	大仙市	「女性職員エンパワーメント研修」の実施
76	山形県		山形県メンター制度の実施
76	山形県	米沢市	女性リーダー養成研修講座を開催
77	福島県	会津若松市	「女性職員のためのエンパワーメント研修」の実施
77	茨城県		女性職員のためのステップアップセミナーの開催
78	茨城県	取手市	女性職員に対する研修機会の充実
78	茨城県	龍ヶ崎市	女性職員のキャリアアップ研修の実施
79	埼玉県		県庁女性塾 女性リーダー連続セミナーの開催
80	埼玉県	新座市	主任級の女性職員を対象に、女性キャリアアップ研修を実施(平成19年度)
80	埼玉県	杉戸町	職員研修「女性セミナー」を実施
81	埼玉県	秩父市	「女性職員ステップアップ研修」の実施
81	埼玉県	所沢市	市長と女性管理職(課長級以上)との懇談会を開催 女性管理職ネットワーク「かりんの会」の発足
82	千葉県	習志野市	職員研修「女性リーダーキャリアアップ研修」の実施
82	千葉県	流山市	「女性職員キャリアアップ研修」の実施
83	新潟県		「女性キャリアアップ研修」の実施
84	福井県	福井市	女性職員研修会の実施
84	長野県	上田市	女性リーダー養成研修の開催
85	岐阜県	岐阜市	キャリア相談員制度の創設
85	岐阜県	土岐市	女性職員意見交換会の開催
86	岐阜県	各務原市	キャリア相談員制度の創設
87	静岡県	富士市	慣行的な事務分担の見直しによる能力向上
87	愛知県	田原市	先進民間企業への派遣研修の実施
88	愛知県	江南市	女性リーダーのためのマネジメント研修の実施
88	愛知県	春日井市	女性職員研修の実施
89	三重県	いなべ市	「女性職員スキルアップセミナー」の開催
89	大阪府		若手職員キャリアサポート研修の実施
90	大阪府		先輩職員の体験談「教えて！e-先輩」を庁内ウェブページに掲載
90	大阪府	枚方市	男女共同参画に係る研修の実施
91	大阪府	寝屋川市	女性の能力発揮に関する研修を実施
91	兵庫県		職員チャレンジプログラムの開催
92	兵庫県	尼崎市	女性職員等に対するキャリアアップ研修の実施
92	兵庫県	伊丹市	メンター制度の創設
94	兵庫県	伊丹市	キャリアデザイン研修の実施
94	和歌山県	有田川町	女性職員対象の庁内職員研修を実施
95	鳥取県	鳥取市	女性職員対象公募制研修を行うに当たっての工夫
95	島根県		女性警察官が気軽に悩みを相談できる「姉妹制度」の導入
96	島根県	松江市	管理・監督職への登用に必要な能力、意識を持つ職員の育成
96	島根県	出雲市	女性職員エンパワーメント研修(3日間)の実施
97	岡山県	瀬戸内市	女性パワーアップセミナーの開催
97	広島県	福山市	女性職員の育成を目的とする研修を企画・実施
98	広島県	廿日市市	育児休業取得職員に対する通信教育受講支援
98	山口県	山陽小野田市	「女性リーダーのマネジメント研修会」の実施
99	香川県	高松市	係長級の女性職員を対象とした研修の実施
99	福岡県		女性職員を対象としたセミナーの実施
100	福岡県		女性職員を対象とする研修会等の開催
100	福岡県	久留米市	女性職員に対するエンパワーメント研修の実施

101	福岡県	柳川市	女性職員自主研修グループの組織化及び運営支援
101	福岡県	行橋市	全女性職員を対象とした意識啓発研修の実施
102	熊本県		女性職員を対象とした研修の実施
102	熊本県		女性職員の育成及び支援に関する取組
103	大分県		メンター制度の導入
103	大分県		「大分県女性職員キャリア形成指針」の策定
104	鹿児島県	鹿児島市	女性職員の研修参加の構成率を平成23年度までに30%に増加(基本研修を除く)
104	沖縄県		女性職員の多様な分野への積極的な登用
105	沖縄県	那覇市	係長級以上の女性職員間の親睦とネットワークの構築
105	沖縄県	宜野湾市	係長職以上の女性職員による自主的学習グループを、職員研修の一環に位置付け
106	神奈川県	横浜市	横浜市人材育成ビジョン「女性ポテンシャル発揮プログラム」取組の方向③ 女性のチャレンジ・キャリア形成支援
106	大阪府	堺市	女性職員を対象としたメンター制度の実施
107	福岡県	北九州市	女性職員対象のキャリアアップ研修の実施(「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる取組より)
107	福岡県	北九州市	管理・監督者の勤務評定等への女性活躍推進の視点の追加(「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる取組より)
108	福岡県	北九州市	職員のチャレンジを応援する情報サイトの作成・運営(「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる取組より)
108	福岡県	北九州市	メンター制度の検討・試行的実施(「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる取組より)

3 両立支援の充実、ワーク・ライフ・バランスの推進

頁数	県名	市町村名	取組名
109	宮城県	岩沼市	毎週水曜日をノー残業デーを設定
109	山形県	天童市	仕事と家庭生活・育児の両立のために、休暇の取得を促進
110	福島県		県庁内保育所の設置
111	福島県	南相馬市	子育て休暇の範囲拡充
111	福島県	喜多方市	子育て休暇制度の導入
112	福島県	飯舘村	いいたてパパクオーター制度(子育て特別休暇)
112	茨城県		茨城県特定事業主行動計画に係る取組の推進
113	茨城県		子育てとの両立に関するキャリア相談員の設置
113	茨城県	龍ヶ崎市	職員が仕事と育児等を両立できる環境の整備、情報の提供
114	栃木県		行政職に係る産休・育休代替職員任用候補者登録試験の実施
114	栃木県	宇都宮市	ワーク・ライフ・バランスの推進を目的とする超勤縮減
115	栃木県	日光市	育児休業及び年次有給休暇取得率の目標値設定
115	栃木県	小山市	小山市役所職員子育て支援行動計画に基づく取組の推進
116	栃木県	高根沢町	育児休業及び部分休業制度等の利用促進のための取組
116	群馬県		ワーク・ライフ・バランスの推進(特定事業主行動計画の推進含む。)
117	群馬県		育児休業者支援研修の実施
117	埼玉県		「ワークライフバランス推進デー」の設定を始めとした時間外勤務の縮減
118	埼玉県		育児休業等取得中の職員に対する情報提供
118	埼玉県		警察職員の勤務環境に関する取組
119	埼玉県	朝霞市	男女平等のモデル職場づくりを目的とした研修の実施
119	埼玉県	新座市	最小7日単位で育児休業の夫婦交互取得を可能とする条例改正
120	埼玉県	川口市	川口市男女共同参画社会への意識啓発のための職員研修
120	埼玉県	所沢市	出産・育児ハンドブックを作成、配布
121	千葉県		「働き方を考えるセミナー」の開催
121	千葉県		千葉県職員仕事・子育て応援ハンドブックの発行
122	千葉県	香取市	育児・子育てに関する休暇の取得率に係る目標値の設定(100%)
122	神奈川県	鎌倉市	男女共同参画推進行政講座の開催
123	神奈川県	横須賀市	日ごろの業務の中での固定的役割分業などの解消に向けた取組
123	新潟県		警察官再採用制度の導入
124	新潟県	長岡市	ワーク・ライフ・バランスに関する研修の実施
124	新潟県	上越市	「子育て・介護のための休暇取得運動」の実施

125	石川県		育休復帰者を対象とした職務復帰支援研修の実施
125	石川県		省内イントラネットに「子育ての広場」を開設
126	福井県		女性職員対象の「女性の健康講座」「育児休業者復帰支援セミナー」を開催
126	福井県	福井市	仕事と子育ての両立を支援する研修の実施
127	岐阜県		育児休業中の職員の支援
127	岐阜県		教員の育児退職制度の施行
128	岐阜県	多治見市	「育児休業者復帰支援プログラム」の策定
129	岐阜県	恵那市	毎週水曜日ノー残業デーの推進
129	岐阜県	美濃加茂市	育児等退職者の復職制度
130	静岡県		「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)推進月間」の取組
130	静岡県	三島市	両立支援に関する各種目標値の設定等
131	愛知県	江南市	ノー残業デーの実施
131	愛知県	小牧市	庁内LANを通じた啓発活動
132	愛知県	小牧市	ワーク・ライフ・バランス推進に係る研修の実施
132	愛知県	豊川市	「豊川市職員のための子育て応援マニュアル」の作成
133	三重県		三重県教育委員会特定事業主行動計画「子育て支援アクションプラン」に基づく取組
133	三重県	いなべ市	「子育てのつどい」の開催
134	滋賀県		お父さんの子育て促進プロジェクト～『県庁版子育て三方よし』(通称:パパプロ)の実施
135	滋賀県	彦根市	仕事と子育ての両立支援のための職場環境の整備に係る各種目標値の設定
135	京都府		子育て支援に関するハンドブック作成による制度等の周知
136	京都府	長岡京市	両立支援に関する職員のアンケートによる数値を5%向上
136	大阪府		仕事と子育てが両立できる環境づくり
137	大阪府	箕面市	「子育て支援行動計画」に基づく両立支援制度の充実
137	大阪府	枚方市	子育て支援のための休暇・休業ハンドブックの作成
138	大阪府	守口市	仕事と家庭生活の両立支援のための様々な取組
138	兵庫県		子育てしやすい職場づくり
139	兵庫県	尼崎市	育児休業取得者への職場復帰支援研修の実施
139	兵庫県	芦屋市	「芦屋市職員子育て応援プラン」を作成し、仕事と育児の両立をバックアップ
140	兵庫県	伊丹市	「伊丹市職員 子育て応援プログラム」を作成し、両立支援体制を充実
141	奈良県		職員の子育て等に関する支援及び制度の充実
142	鳥取県		「ワークライフバランス率先行動事業の実施」
142	鳥取県		育児休業中職員のための職場復帰支援研修の実施
143	鳥取県		育児休業者等の自宅から庁内LANへの接続
143	鳥取県		育児休業中職員のための職場復帰支援研修会
144	島根県		男性の育児休業等の取得促進
144	島根県	松江市	男性職員の育児休暇取得率を平成21年度までに10%に増加
145	島根県	松江市	「夫の育児参加休暇」を完全取得した職員の割合について、平成21年度までに100%を達成
146	島根県	出雲市	子育て支援リーフレットの作成
146	広島県		仕事と生活のバランスを考える日(毎日8日は、「はよう帰る日」)の設定
147	広島県	三次市	子育て特別休暇「お父さん・お母さん休暇」制度の実施
147	広島県	海田町	育児休業等の取得率に目標設定(女性100%、男性50%)
148	山口県	周南市	「両立支援ガイドブック」を作成し制度等の職員周知を実施
148	愛媛県	松山市	市職員が仕事と育児を両立できる職場環境等の整備
149	福岡県	久留米市	各種休暇・休業の取得目標値の設定や、子育て支援ハンドブックの配布
149	福岡県	宮若市	女性の育児休業取得率を100%に増加、男性の取得促進
150	福岡県	宮若市	超過勤務の縮減:超過勤務時間数の上限月30時間、年間360時間達成に努める
150	佐賀県		育児休暇中の職員を対象とした研修会の実施
151	熊本県		「県職員ふれあいの日」の設定(毎週水曜日)
151	熊本県		男性職員の育児参加への呼びかけ
152	熊本県	熊本市	すこやか子育て支援プログラムの策定
152	熊本県	八代市	次世代育成支援対策
153	宮崎県	日向市	日向市職員子育て支援プラン～子育てと仕事の両立に向けて～の推進
153	鹿児島県	指宿市	超過勤務等縮減体制整備の強化
154	鹿児島県	伊佐市	平成21年1月より、毎週水曜日は「ノー残業デー」を実施
154	千葉県	千葉市	千葉市職員の子育て支援のホームページの開設

155	神奈川県	横浜市	横浜市人材育成ビジョン「女性ポテンシャル発揮プログラム」取組の方向② 仕事と家庭生活の両立支援／ワーク・ライフ・バランスの推進
155	愛知県	名古屋市	のびのび子育てマイプラン(子育て職員の支援制度利用計画)の作成促進
156	大阪府	大阪市	職員研修におけるワーク・ライフ・バランス推進に関するテーマの設定
156	福岡県	福岡市	「エコ&い〜な」早帰りチャレンジデーの設定
157	福岡県	福岡市	育児休業者の職場復帰前研修(リラックス研修)の実施
157	福岡県	北九州市	子どもが生まれる予定の職員への情報提供の徹底、育児休業中の情報交換、復帰後の職場研修(OJT)実施の制度化(「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる取組より)
158	福岡県	北九州市	ワーク・ライフ・バランス研修の実施
158	福岡県	北九州市	時間外勤務削減計画の策定・実施(「女性活躍推進アクションプラン」に掲げる取組より)

4 推進体制の整備

頁数	県名	市町村名	取組名
159	埼玉県	朝霞市	男女平等のモデル職場づくり
159	石川県		「女性が職場を考える検討委員会」の設置
160	兵庫県		庁内男女共同参画推進員と庁内男女共同参画ワーキンググループの設置
160	鳥取県		県立病院の組織に「女性職員支援室」を設置
161	山口県		女性警察職員検討会の開催
161	山口県		職場のマナーアップに向けた「さわやか職場推進員」の運用
162	福岡県	北九州市	「女性活躍推進！本部」の設置

5 その他

頁数	県名	市町村名	取組名
163	大阪府	岸和田市	市立岸和田市民病院 院内保育所「すくすくルーム」の開設
164	奈良県	桜井市	イキイキと働きやすい職場を目指したセクシャルハラスメント防止に関する研修の実施
164	鳥取県		県立病院の院内保育所の設置
165	長崎県	佐世保市	セクシュアル・ハラスメント防止のための啓発
165	熊本県		セクシュアル・ハラスメント及びパワー・ハラスメント防止の取組
166	鹿児島県	指宿市	セクハラやパワハラといったハラスメント対策の強化