

女性活躍推進法の施行後 3 年の 見直しの方向性について(公務部門)

平成31年 1 月11日（金）

内閣府・内閣官房・総務省

女性活躍推進法の施行後3年の見直しの方向性について(公務部門)

1. 女性活躍のために特に取り組むべき課題

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、職務の機会付与や男性の育児参加の大きな阻害要因であり改善が必要

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

▶ 管理職等への登用が進むためには、まずは、性別に関わりない職務の機会付与が重要

③ 男性の育児参加の促進

▶ 職員本人が育児等に能動的に関わることは、事業主にとっても、育児等に理解ある職場風土を形成する観点から重要

2. 主な見直しの方向性

状況把握	情報公表	その他行動計画の実効性向上のための取組
○状況把握項目の見直し【府令】 ・「職員一人当たりの超過勤務平均時間」に加え、「<u>超過勤務上限(月45時間等)*を超えた職員割合</u>」も把握 ・<u>管理職</u>についても「超過勤務上限を超えた職員割合」を把握 ・「各役職段階の女性職員割合」に加え、「<u>各役職段階の女性職員の“伸び率”</u>」も把握(例:3年度前からの伸び率) ・「セクハラ等の相談状況」に替えて、「<u>セクハラ等対策の整備状況</u>」を把握 など	○情報公表項目の見直し【府令】 ・「両立支援制度の整備状況」「セクハラ等対策の整備状況」等を追加 など ○開示内容の充実【府令】 ・「<u>数値目標を設定した項目の進捗状況</u>」及び「<u>実施した取組</u>」を、<u>経年で公表</u>することを制度化 ※行動計画の実施状況の公表義務は公務部門のみ ○情報公表の複数項目化【法律】 ※情報公表項目は、現行は任意の1項目 ※民間企業(301人以上)と同様の改正	・<u>教育公務員の長時間勤務の是正</u>に向けて、勤務時間の把握と適切な管理の実施を求めている ・<u>男性が育児のために5日以上等の一定期間、休暇等を取得することについて、子育て等に理解ある職場風土の形成の観点で重要</u>であることを普及し、積極的な取組を求めている ・<u>行動計画策定時のガイドラインや取組の事例集</u>を作成。また、精力的に取り組む事業主を公表・表彰し、インセンティブ付与 ・<u>公共調達における受注機会の増大</u>について、引き続き、国、地方公共団体等の取組を推進

※上限は今後、人事院規則等で定めるもの

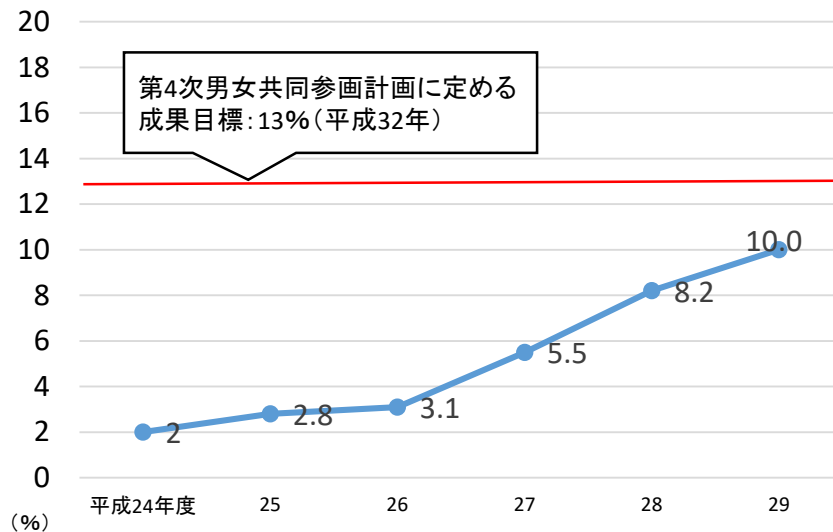
参考資料

男性の育児参加の促進について①

■男性が5日以上等の一定期間、育児等のための休暇等を取得することの意義

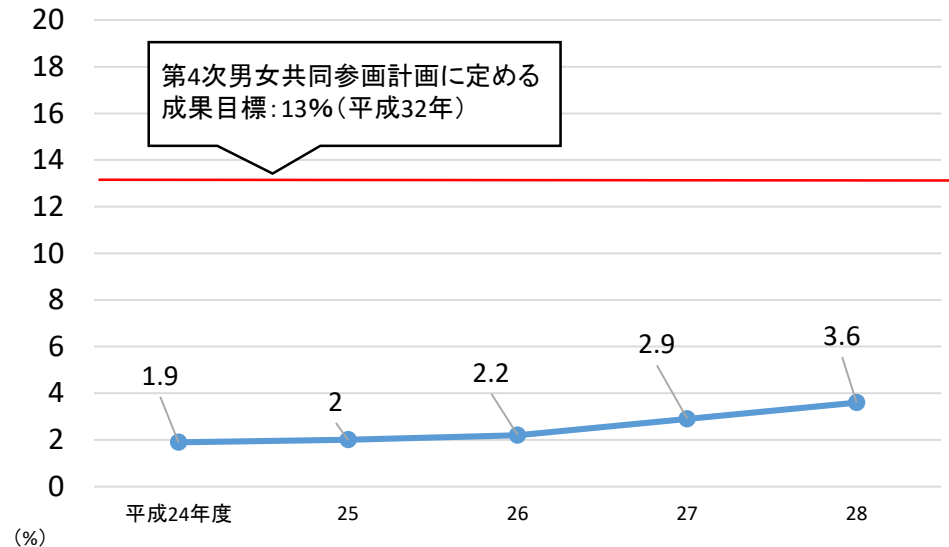
- 共働き世帯が増加する中で、女性が職場において活躍するためには、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題
- 男性が5日以上等のまとまった期間、育児のための休暇等（配偶者出産休暇など）を取得することは、
 - ・ 本人にとって、今後も長く続く子育てに能動的に関わる契機となるだけでなく、
 - ・ 事業主にとっても、
 - ▶ 働き方改革、性別による固定的役割分担意識の打破
 - ▶ 子育て等に理解のある職場風土の形成や、妊娠・出産を控える職員への理解が広がり、ひいては、マタニティハラスメント等の減少にも資する。

(1) 国家公務員（常勤職員・男性）の育児休業取得率



※取得期間は、「1月以下」が68%（H29年度）

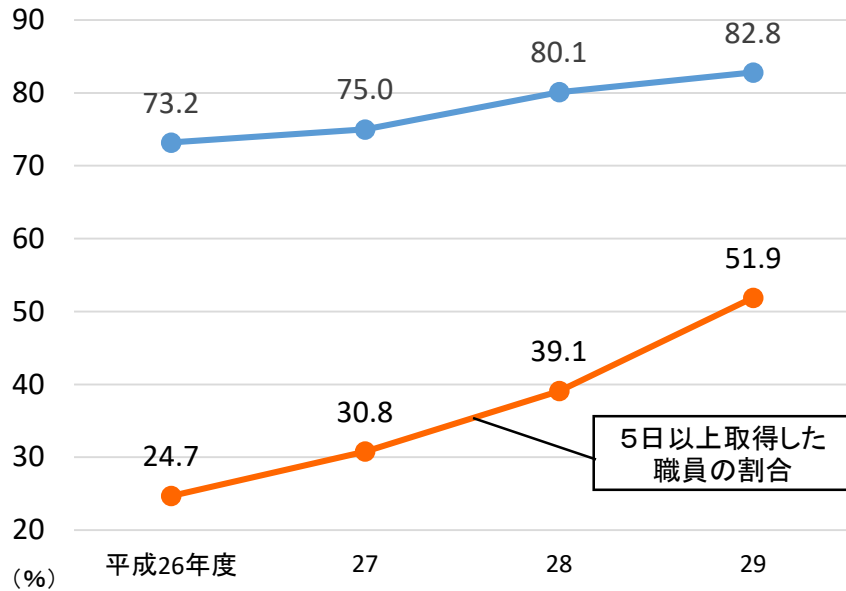
(2) 地方公務員（常勤職員・男性）の育児休業取得率



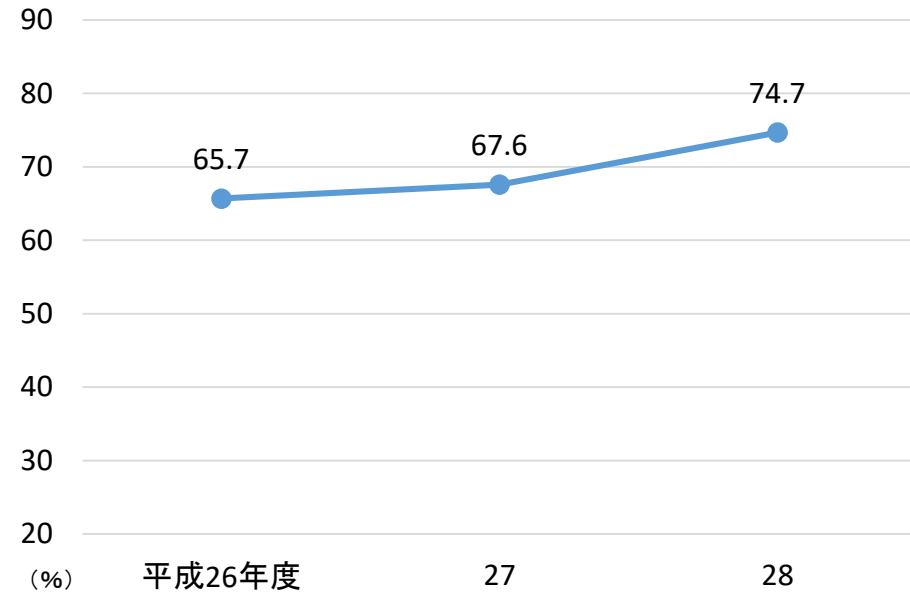
※取得期間は「6月以下」が77.4%（H28年度）

男性の育児参加の促進について②

(3) 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) (「男の産休」) を
取得した職員の割合



(4) 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
休暇等を取得した職員を含む)



- 注1 (1) 及び (3) のグラフは「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。「職員の割合」は、「当該年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数 (a)」に対する「新規取得者数 (b)」の割合 (b/a)。
- 2 (2) 及び (4) のグラフは「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(平成24～28年度 総務省) を基に作成。年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数に対する、同年度中に配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇のうち、どちらかもしくは両方の休暇を取得した者の割合。
- 3 (4) のグラフの平成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。
- 4 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。

女性活躍推進法に基づく状況把握項目の見直し（特定事業主）

必須把握項目へ

状況把握項目	
①	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 + 離職者の年代別割合（5歳ごと）
③	超過勤務の状況※ 平均+超勤上限（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
⑤	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
⑦	男性職員の配偶者出産休暇等の取得率・平均日数
⑧	採用試験受験者の女性割合
⑨	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
⑭	両立支援制度の男女別利用実績（⑥⑦を除く）
⑮	柔軟な働き方に資する制度の男女別利用実績
⑯	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+超勤上限（月45時間等）の職員割合
⑱	年次休暇等の取得率 ⇒ 5日未満の職員割合を把握
⑲	一つ上の役職段階に昇任した職員の男女割合
⑳	人事評価結果の男女差異
㉑	セクハラ等相談窓口への相談状況 対策の整備状況
㉒	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
㉕	給与の男女差異

必須把握項目

任意把握項目

※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。

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。

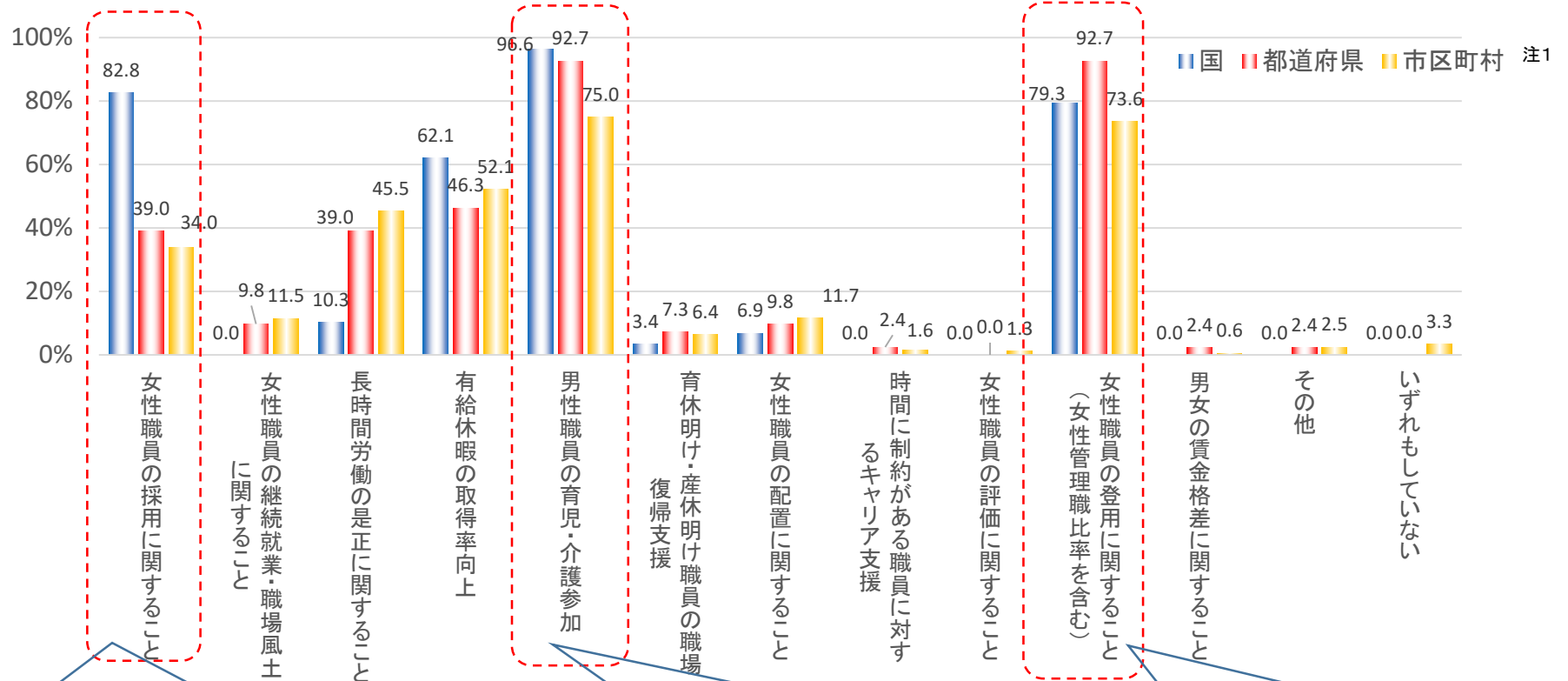
	1 女性職員の採用割合	2 各役職段階の職員の女性割合	3 男女別の育児休業取得率	4 男性職員の配偶者出産 休暇等取得率	5 継続勤務年数又は 離職率の男女差	6 超過勤務の状況 （月平均時間）	7 管理職の女性割合	8 採用試験の受験者の 女性割合	9 職員の女性割合	10 約10年度前に採用した職員 の男女別継続任用割合	11 超過勤務の状況 （月平均時間） （職員のまとまりごと）	12 年次休暇等取得率	13 中途採用の男女別実績
内閣官房	○	○	○	○	○	○	○	-	-	-	-	-	-
内閣法制局	○	○	○	○	○	-	-	-	○	-	-	-	-
人事院	○	○	○	○	-	○	○	-	○	-	-	○	○
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	○	○	○	○	-	-	○	-	-	-	-	-	-

- 1～7 : 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）
8～13 : 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）

- 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。
- 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。
- 「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。
- 「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。

国、都道府県、市町村の数値目標の設定状況



- 国（行政府）：復興庁を除く全ての機関において、採用試験における「採用者に占める女性割合」に目標を設定。
- 地方公共団体 注2：
 - ・国よりも女性採用割合がすでに高いことを背景に、採用試験における「採用者に占める女性割合」を目標に設定している団体は少ない。
 - ・「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」など様々な目標を設定。

- 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」を目標に設定。
- 地方公共団体 注2：
 - ・「配偶者出産休暇取得率」「男性の育児参加休暇の取得率」など様々な目標を設定。
 - ・「男性の育児休業取得率」を目標に設定している団体が多い傾向。

- 国（行政府）：全ての機関において「各役職段階に占める女性割合」を目標に設定。
- 地方公共団体 注2：
 - ・「課長補佐以上に占める女性割合」「係長以上の女性割合」など様々な目標を設定。
 - ・「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い傾向。

注1 上記のグラフは、内閣府男女共同参画局が国の機関(立法・司法・行政府)、都道府県及び市区町村の首長部局に対して実施した調査（平成30年8～9月 回収率:国 29件/33件（87.9%）、地方公共団体 1,637件/1,788件（91.6%））の結果に基づき作成。

2 下部青枠内の記載は、「女性活躍推進法「見える化」サイト」（平成30年10月現在）において公表されている情報に基づく。地方公共団体は、都道府県の首長部局、市区町村（県庁所在地）首長部局を対象に調査。

女性の仕事への意欲とキャリア形成について

仕事へのモチベーションを維持したまま、
できるだけ早期の復帰（＝育休等期間を短縮）を実現するためには…

＜出産・育休**前**＞

初期キャリアの充実

課題：性別に関わりない職務の
機会付与

が特に必要

- ・仕事の面白み
- ・やりがいを感じさせる

産休・育休等の取得

課題…男性の育児参加

＜出産・育休**後**＞

復帰後の職場において、

課題：長時間労働の是正など
の働き方改革

が特に必要

- ・両立できる職場環境
- ・やりがいを持って
柔軟に働ける

育休等取得期間