

内閣官房内閣人事局提出資料

国家公務員の女性職員活躍とワークライフバランス推進に関する取組について

採用昇任等基本方針

(平成26年6月24日閣議決定／平成27年12月25日一部変更)

- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律と第4次男女共同参画基本計画を踏まえ、女性の採用・登用を拡大
- 柔軟な働き方の推進や両立支援制度を利用しやすい環境の整備により、職員の仕事と生活の調和を推進

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(全府省事務次官級)決定／平成28年1月28日一部改正)

女性職員活躍とワークライフバランス推進に関し、以下の3つの改革を柱とする政府全体の取組指針を策定

- ✓ 働き方改革
- ✓ 育児・介護等と両立して活躍できるための改革
- ✓ 女性の活躍推進のための改革

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)

- 内閣府令に定める項目の状況把握・課題分析、各事業主が適切と認める事項の公表
- 特定事業主行動計画(国・地方)の策定 等

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)に定める成果目標

採用	採用試験からの採用者に占める女性割合	30%以上 (毎年度)
	総合職試験からの採用者に占める女性割合	30%以上 (毎年度)
登用	係長相当職(本省)に占める女性割合	30% (平成32年度末)
	地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合	12% (平成32年度末)
	本省課室長相当職に占める女性割合	7% (平成32年度末)
	指定職相当に占める女性割合	5% (平成32年度末)

取組計画(特定事業主行動計画と一体的に策定)

女性職員の活躍と職員のワークライフバランスの推進に関する状況把握、課題分析を行った上で、以下の内容を盛り込んだ取組計画を各府省において策定

- ✓ 女性職員の採用・登用に関する目標数値
- ✓ 男性職員の育児休業取得率等に関する目標数値
- ✓ 平成32年度末までの取組内容
- ※ 平成26年度中に策定した取組計画を一部改正

各府省及び内閣人事局によるフォローアップ

女性職員の活躍・ワークライフバランス推進のための3つの改革と9つの取組

「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日策定。平成28年1月28日一部改正）

女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から推進する。
このため、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランス（WLB）の実現が不可欠。各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、以下の「3つの改革と9つの取組」を強力に進める。

働き方改革

○意識の改革

- ・大臣、事務次官等から明確なメッセージを継続的に発出。
- ・WLB推進強化月間（7・8月）を設定。
- ・WLB実現の取組を人事評価に反映。

○職場における仕事改革

- ・職場レベルで超過勤務や業務処理状況の現状把握を行った上で改革を進め、WLBの取組が優良な職場を表彰。
- ・法令、国会及び予算等業務の効率化と各省協議ルールの厳格化を徹底。

○働く時間と場所の柔軟化

- ・テレワークを本格的に活用。
- ・フレックスタイム制の拡充。

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

○男性の家庭生活への関わりを促進

- ・管理職員等の意識の啓発と両立支援制度の利用希望の把握。
- ・育児休業取得目標（13%）に加え、配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象となる男性職員の全員取得を目指す。

○子育てしながら活躍できる職場へ

- ・育休取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
- ・育休中職員向けセミナーを新設。
- ・育休中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
- ・産休・育休等の代替職員を配置しやすい環境を整備。

○保育の確保

- ・庁内保育施設の情報を各府省職員に提供。
- ・転勤先の保育所の確保のために、早期内示を行う等の配慮。

女性の活躍推進のための改革

○女性の採用の拡大

- ・国家公務員採用試験に関し、女性の合格者の増加に向けた広報活動の強化の見直し。
- ・女性の中途採用と中途退職した女性の採用の推進。

○女性の登用目標達成に向けた計画的育成

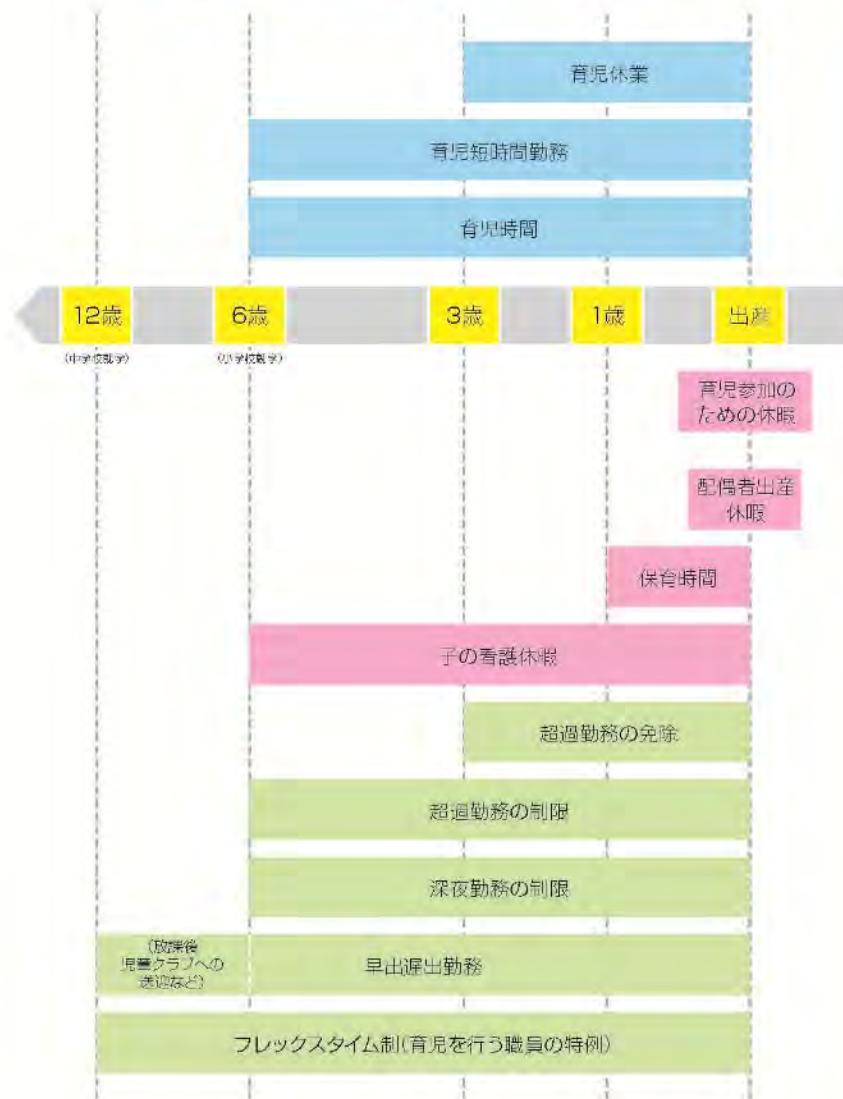
- ・府省ごとに女性の登用目標を立て、達成に向けて計画的に育成。
- ・従来の慣行にとらわれず、女性が活躍する職域を拡大。
- ・出産・育児等を考慮して重要なポストの経験時期を前後させるなど、人事管理を柔軟化するとともに、転勤の可否等が登用の支障とならないよう配慮。
- ・従来の意識や慣行から脱却するよう管理職員の意識を改革。

○女性のキャリア形成支援、意欲の向上

- ・若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施
- ・中堅女性職員の支援による意欲、スキル等の向上。
- ・ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度の導入や人的ネットワークの形成を促進。

男性職員が取得できる仕事と育児の両立支援制度の概要

仕事と育児の両立支援制度の利用可能期間



仕事と育児の両立支援制度の概要

育児休業等	育児休業	【目的】子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 【期間】子が3歳に達するまで
	育児短時間勤務	【目的】子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 【期間】子が小学校就学の始期に達するまで(勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から職員が選択)
	育児時間	【目的】子を養育するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 【期間】子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内(30分単位)
休暇制度	育児参加のための休暇	【目的】妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇 【期間】5日
	配偶者出産休暇	【目的】妻の出産に伴う入院や出産時の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 【期間】2日
	保育時間	【目的】生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 【期間】子が1歳に達するまで、1日2回それぞれ30分以内
	子の看護休暇	【目的】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇 【期間】年5日(対象となる子が2人以上の場合は年10日)
その他	超過勤務の免除	【目的】3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度 【期間】子が3歳に達するまで
	超過勤務の制限	【目的】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 【期間】子が小学校就学の始期に達するまで
	深夜勤務の制限	【目的】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜の勤務(超過勤務、休日直勤務を含む)を制限する制度 【期間】子が小学校就学の始期に達するまで
	早出遅出勤務	【目的】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・放課後児童クラブ等に通う小学校に就学している子を迎え又は送りに行く職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度 【期間】子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が放課後児童クラブ等に通う間
	フレックスタイム制	【目的】公務の運営に支障がないと認める場合に、希望する職員からの申告を経て勤務時間を切り替えることができる制度。育児を行う職員については、日曜日及び土曜日に加えて週に1日選択日を設けることも可能 【期間】育児のためのフレックスタイム制は小学校6年生までの子を養育する職員が利用可能(それ以降も、一般のフレックスタイム制は利用可能)

男性職員が取得できる、仕事と育児の両立を支援する制度を紹介します。取得を希望する場合は、可能な限り早い時期に上司や人事担当者に相談しましょう。

男性職員が取得できる仕事と育児の両立支援制度の概要

協力:人事院

国家公務員の育児休業等の取得状況（平成26年度） ①

国家公務員の男性職員の育児休業等取得の啓発

政府は、国家公務員の男性職員の育児休業等の取得率向上のため、ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を行い、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境の整備を進めている。

○ 男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメンパスポート」



※ 男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック「イクメンパスポート」
http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjiyoku/files/h28_ikujihandbook.pdf

○ 男性職員の育児休業等取得啓発ポスター



国家公務員の育児休業等の取得状況（平成26年度） ②

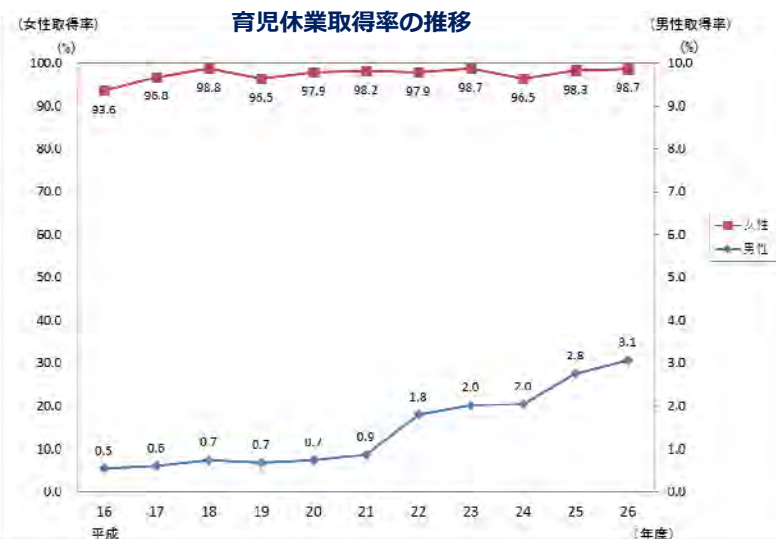
1 国家公務員の育児休業の取得状況

（注）一般職（特定独立行政法人職員を除く。）及び防衛省の特別職の数値

（1）新規取得者数及び取得率

- 新たに育児休業を取得した男性職員は423人、取得率3.1%（前年度から0.3ポイント増）（フォローアップ調査開始以降、最高数値）
- 新たに育児休業を取得した女性職員は2,822人、取得率98.7%（前年度から0.4ポイント増）

	男性職員			女性職員		
	新規取得者数（A）	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（B）	取得率（%） A／B	新規取得者数（A'）	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（B'）	取得率（%） A'／B'
平成26年度	423	13,776	3.1	2,822	2,860	98.7
平成25年度	366	13,230	2.8	2,715	2,761	98.3



2 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の使用状況

（1）配偶者出産休暇

平成26年度に子が生まれた男性職員（13,776人）のうち、配偶者出産休暇を使用した男性職員の割合は70.1%（9,661人）、平均使用日数は1.8日となっている。

（注）「配偶者出産休暇」は、男性職員に対し、妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うために2日の範囲内で与えられる特別休暇

（2）育児参加のための休暇

平成26年度に子が生まれた男性職員（13,776人）のうち、育児参加のための休暇を使用した男性職員の割合は36.1%（4,971人）、平均使用日数は3.2日となっている。

（注）「育児参加のための休暇」は、男性職員に対し、妻の産前産後期間中に、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために5日の範囲内で与えられる特別休暇

（3）配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合わせた使用状況

平成26年度に子が生まれた男性職員（13,776人）のうち、配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を使用した男性職員の割合は73.2%（10,089人）、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した男性職員の割合は24.7%（3,398人）となっている。

※「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27年12月1日内閣人事局）

http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/files/151201_followup.pdf

(参考) 仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（平成27年度）の結果について
（平成28年9月13日人事院）より抜粋

(注) 一般職国家公務員を対象とした調査

【育児休業等実態調査】

～男性の育児休業取得率が9.5%、前年度より4ポイント増加で過去最高～

1 育児休業

- 新たに育児休業をした常勤職員は2,627人(男性651人、女性1,976人)で、前年度に比べ、男性は259人増加、女性は121人減少

(注) 「育児休業」は、常勤職員については、3歳に達するまでの子を養育するために休業をすることができる制度

- 育児休業の取得率は、男性9.5%、女性100.0%で、男性の取得率は前年度に比べ、4.0ポイント増加し、男女ともに過去最高

(注) 1 「取得率」とは、平成27年度中に新たに育児休業が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合をいう。このため、取得率が100%を超えることがある。

2 男性の育児休業の取得率については、政府全体の目標は平成32年までに13%

2 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇（男性職員のみ対象）

- 配偶者出産休暇を使用した職員の割合は81.5%（5,585人）（前年度77.7%（5,526人））、育児参加のための休暇を使用した職員の割合は59.4%（4,067人）（前年度49.8%（3,543人））で、いずれも前年度に比べ増加

- 配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上使用した職員の割合は44.1%（3,019人）（前年度31.5%（2,244人））で、前年度に比べ増加

(注) 1 「配偶者出産休暇」は、妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うために2日の範囲内で与えられる特別休暇（行政執行法人にあっては、これに準ずる休暇）

2 「育児参加のための休暇」は、妻の産前産後期間中に、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために5日の範囲内で与えられる特別休暇（行政執行法人にあっては、これに準ずる休暇）