

# 国家公務員の女性活躍・働き方改革について

2024年4月25日

内閣人事局

# 「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」の概要

(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。最終改正令和6年1月16日)

少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中、**時間制約等の有無にかかわらずあらゆる職員が活躍できる職場環境の整備**が急務。さらに、**公務のサステナビリティ維持のため、時間生産性と職員のエンゲージメント（自発的な貢献意欲）の向上**、テレワークの一層の推進が必要。このため、業務効率化・デジタル化やマネジメント改革等により、**真のワークライフバランス実現のための働き方改革**を推進。また、**女性活躍を促進するため**、働き方改革を不可欠なものとして、**女性の採用・登用の拡大、計画的育成等を継続・拡充**。本指針及び各府省等の取組計画に基づき、**以下2つの改革に一丸となって取り組む**。

## ワークライフバランス推進のための働き方改革

### 1. 業務効率化・デジタル化の推進

- ・業務の廃止、業務見直し、定型業務の効率化、府省横断的な業務（法令等協議、査定・審査等）の効率化等
- ・テレワークの推進（端末等の整備、資料電子化、サテライトオフィス整備等）
- ・国会関係業務の効率化（体制の合理化、答弁作成プロセスの効率化等）

### 3. マネジメント改革

- 業務・勤務時間管理や部下のやりがい向上・人材育成・キャリア支援を含む管理職のマネジメント能力向上のため、
  - ・管理職に対するマネジメント研修の充実
  - ・人事評価においてマネジメントの適切さを重点的に評価する仕組みの検討
  - ・職員のエンゲージメントや職場環境調査等の実施

### 2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底

- ・勤務時間管理システムの導入
- ・的確な勤務時間管理による超過勤務縮減、勤務間のインターバル確保
- ・業務量に応じた人員配置の実現

### 4. 仕事と生活の両立支援

- ・男性の育児への参画促進
- ・フレックスタイム制等の活用による、働く時間の柔軟化
- ・転勤に関する配慮 等

## 女性の活躍推進のための改革

### 1. 女性の採用の拡大

- ・実効性のある広報活動等の推進
- ・女性職員の中途採用 等

### 2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・人事管理の見直し（職域の拡大、人事管理の柔軟化等）
- ・管理職の意識改革
- ・女性職員のキャリア形成支援
- ・女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくり

推進  
体制

○各府省等において、指針に基づく取組計画を作成・公表し、実施状況を毎年度フォローアップ・公表。

また、課題の早期発見や取組の改善につなげるため、職場環境調査等を実施。

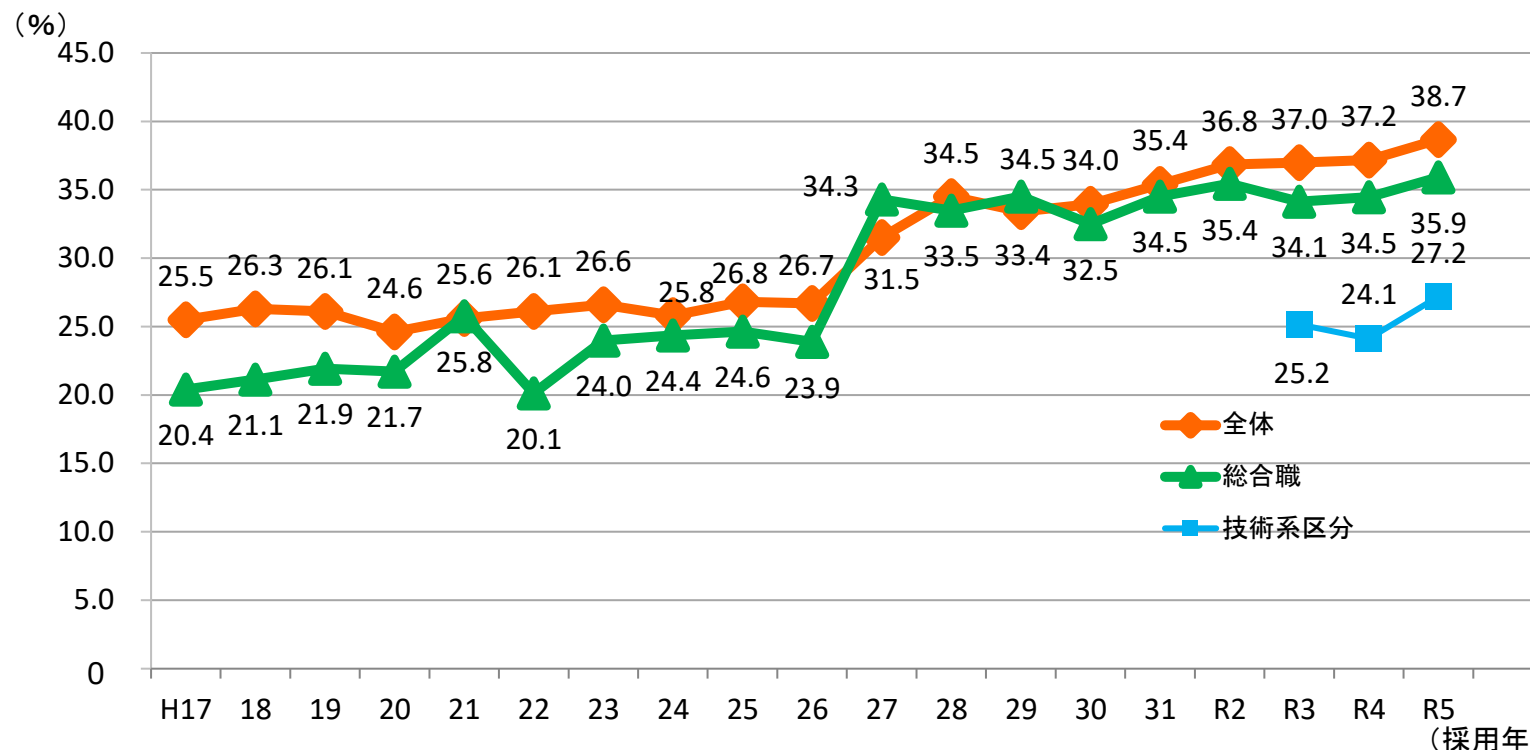
○内閣人事局において、各府省等の取組状況を取りまとめるとともに、その実態や職員の意識等の把握・検証のため、職員アンケート調査を実施。

# 女性国家公務員の採用状況

## ○ 女性国家公務員採用の現状と成果目標 第5次男女共同参画基本計画

	現状	成果目標(期限)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	38.7% (令和5年4月1日)	35%以上 (毎年度)
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	35.9% (令和5年4月1日)	35%以上 (毎年度)
国家公務員採用試験(技術系区分)からの採用者の占める女性の割合	27.2% (令和5年4月1日)	30% (2025年度)

## ○ 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の推移



注 1 平成26年度までの値は、「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成26年9月22日内閣官房内閣人事局・人事院)等の公表資料に基づく採用の値。

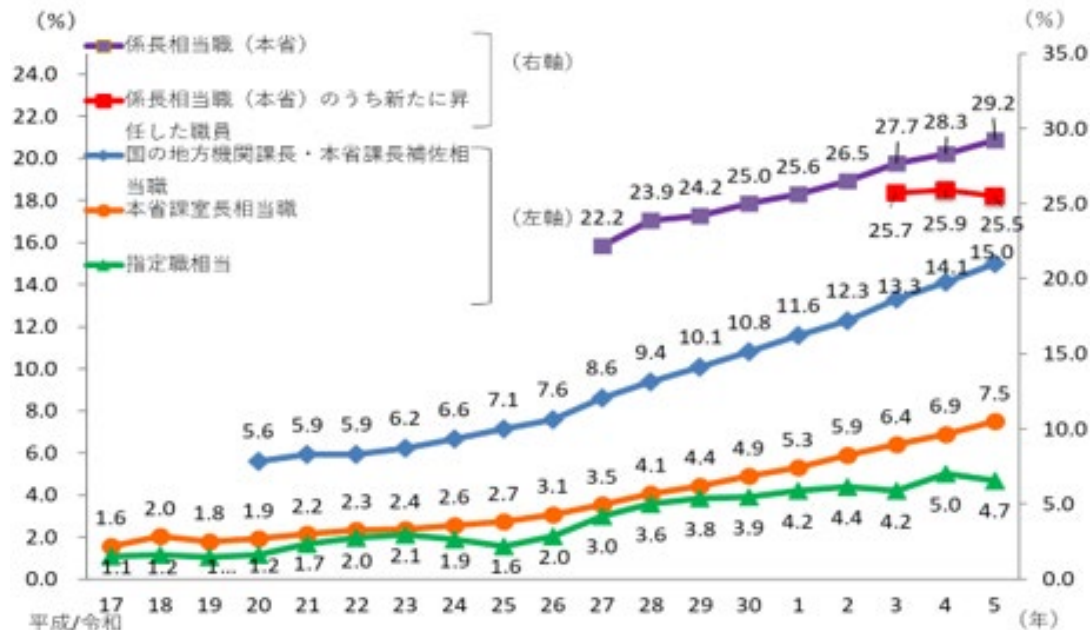
2 平成27年度以降の値は、「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成31年4月12日内閣官房内閣人事局)等の公表資料に基づく採用の値。

## ○ 女性国家公務員登用の現状と成果目標

### 第5次男女共同参画基本計画

	現状	成果目標(期限)
係長相当職(本省)に占める女性の割合	29.2% (令和5年7月)	30% (令和7年度末)
係長相当職(本省)のうち新たに昇任した女性の割合	25.5% (令和5年7月)	35% (令和7年度末)
地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合	15.0% (令和5年7月)	17% (令和7年度末)
本省課室長相当職に占める女性の割合	7.5% (令和5年7月)	10% (令和7年度末)
指定職相当に占める女性の割合	4.7% (令和5年7月)	8% (令和7年度末)

## ○ 各役職段階に占める女性の割合の推移



注 「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」(内閣官房内閣人事局)等に基づく数値

# 男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得状況

## ○ 男性国家公務員の育児休業取得率等の目標

### こども未来戦略

男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（参考）民間の直近の取得率：女性 80.2%、男性 17.13%

### 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及び国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針

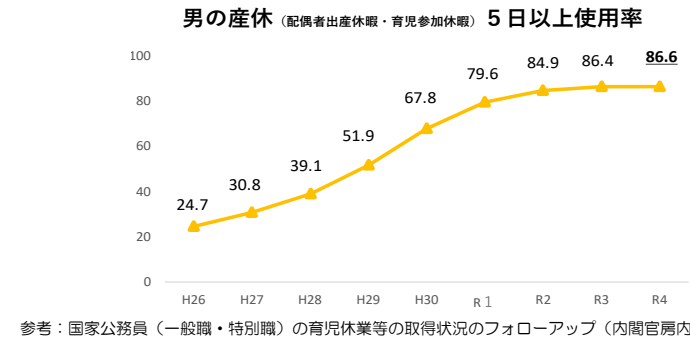
こどもが生まれた全ての男性職員が、男の産休（配偶者出産休暇・育児参加のための休暇）合計5日以上、こどもが生まれて1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上を目途に取得することを旨とする。

## ○ 一般職国家公務員の育児休業取得状況



参考：仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（人事院）

## ○ 国家公務員男性の「男の産休」取得状況



## ○ 国家公務員男性の育児に伴う休暇・休業の取得状況

令和3年度：取得率85.0%（1か月未満も含めると97.5%）  
平均取得日数は53日

参考：男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の1か月以上取得促進に係るフォローアップ（内閣官房内閣人事局）

## 女性職員のキャリア形成支援

- 仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員のキャリアイメージ形成支援等のため、活躍する女性職員のキャリアパス事例等を展開
- 各府省においても、育児等の事情も考慮した、柔軟な働き方の促進や柔軟な人事管理、セミナー等を実施

## 管理職の意識改革

- 国家公務員の働き方と女性活躍、ワークライフバランスの推進に当たっては、管理職員のマネジメントが重要であるとの認識のもと、新任管理職向け研修において女性活躍・ワークライフバランスに係るマネジメントを取り上げる等、管理職の意識改革を実施

## 男性の家事・育児参画の促進

- 男性の家庭生活への参画促進は、女性の活躍促進の観点からも、共働き・共育ての観点からも、重要であるとの観点から、男性の育児に伴う休暇・休業の取得を促進
- 男女ともに子育てに参画するためのハンドブック等の周知・啓発のためのツールを提供

## 働き方改革の推進

- 男女ともに柔軟な働き方により、仕事と生活を両立しながら活躍できる環境づくりを促進
- 両立支援制度等をわかりやすくまとめて周知・発信



イメージ

### 多様な働き方で誰もが活躍できます

国家公務員として、さまざまな分野、地域で活躍し、時には失敗しながら、着実に経験と成長を重ねてきた女性職員たち。2024年度は、共働き・共育て、当直勤務、女性特有の健康課題などに直面された御経験について、語っていただきました。彼女たちを見て、「こうなりたい」または「こんな風にはほしくない」など、さまざまな感情を抱くと思います。あなた自身が、共働きできる、尊敬できる「就業」を探してみてください。みなさまの一步踏み出す勇気として、その「就業」が参考になれば幸いです。

### 01

子育てもキャリアも諦めず挑戦していく、そのために必要な制度や職場の風土は多様なケースに対応できるよう整いつつある

前田 奏さん



総務省 情報通信政策課 情報通信経済室 課長補佐



イメージ

テレワーク・フレックスタイム制の組合せ等により、場所と時間にとらわれずに柔軟に働くことを可能とする環境を整備するため、次の取組を実施している。

## ➤ テレワークの推進

令和6年3月、テレワークの実施に関する統一  
的な基準を示す「国家公務員におけるテレワーク  
の適切な実施の推進のためのガイドライン」を策  
定し、周知

### ● ガイドラインのポイント ●

- テレワーク実施に係る基本的な考え方として、**職員の希望・申告を前提として職務命令により実施することを原則**としつつ、**業務運営上の支障がない限りにおいては、職員の希望に応じてテレワークを可とする**
- 例外的な取扱いとして、**職員のテレワーク実施に係る希望に応じられない可能性がある場合等**があることを示す
- テレワーク勤務中の執務の中断と**職務専念義務**の関係や、**勤務管理**、テレワークの特性を踏まえた**マネジメント・長時間労働対策**などについて明記

## ➤ フレックスタイム制の活用促進

より柔軟な働き方を実現できるよう制度を改正※  
するとともに、令和6年3月、フレックスタイム制の  
運用上のポイント等をまとめ、周知

### フレックスタイム制

フレックスタイム制は、原則として**全ての職員**が利用できます。  
(交替制等勤務職員、非常勤職員等を除く)  
職員一人一人の希望や業務の状況などに応じて、4週間の勤務時間数の合計を変えずに、1日の勤務時間を長く・短くすることが可能です。

一般の職員の勤務時間の設定基準

1 1日の最短勤務時間数	2 コアタイム <small>(職場で共通の勤務時間)</small>	3 フレキシブルタイム <small>(勤務時間を設定できる時間帯)</small>
2 ~ 4 時間で各省各庁の長が定める時間数	5 時~22時	

各省各庁の長が定める週1日までの日は

この時間未満でも可  
(0時間とすることは不可)

コアタイムなし

人事院作成資料を基に内閣人事局が編集

フレックスタイム制の活用により、  
日ごとの希望に応じた長さ・時間帯の休憩時間も申請できます！

※勤務時間法の改正により、令和7年4月から、一般の職員について、フレックスタイム制の活用により、勤務時間の総量を維持した上で、週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することが可能となる予定。