資料6

国の各府省等における女性職員の活躍推進に係る 現状と課題

内閣官房内閣人事局 女性活躍促進・ダイバーシティ担当

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)

- 〇 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
- 〇 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 1925日開議決定) に定める成果日標

コムシ	月20日樹醸灰足/「こんじ)の「久人」「一味				
採	採用試験からの採用者に占める 女性割合	3 0 %以上 (毎年度)			
用	総合職試験からの採用者に占める 女性割合	3 0 %以上 (毎年度)			
	係長相当職(本省)に占める女性割 合	30% (平成32年度末)			
登	地方機関課長・本省課長補佐相 当職に占める女性割合	1 2 % (平成3 2 年度末)			
用	本省課室長相当職に占める女性 割合	7 % (平成3 2年度末)			
	指定職相当に占める女性割合	5 % (平成3 2 年度末)			



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。

〇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。
- ・ <u>育休中職員向けセミナーを新設</u>。 ・ 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。

〇保育の確保

- 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

〇女性の採用の拡大

- ・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

○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
- ・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。

〇女性のキャリア形成支援、意欲の向上

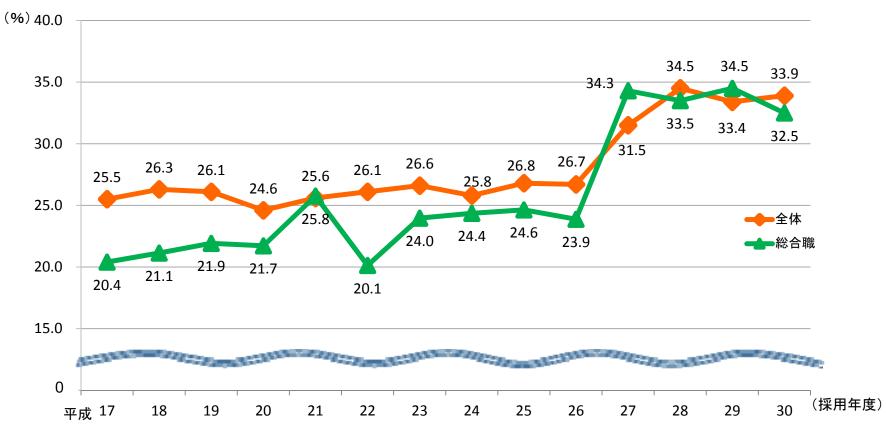
- 若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施
- ・中堅女性職員の支援による意欲、スキル等の向
- ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度 の導入や人的ネットワークの形成を促進。

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4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	33.9 % (平成30年4月1日)	30%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	32.5 % (平成30年4月1日)	30%以上 (毎年度)

○ 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。

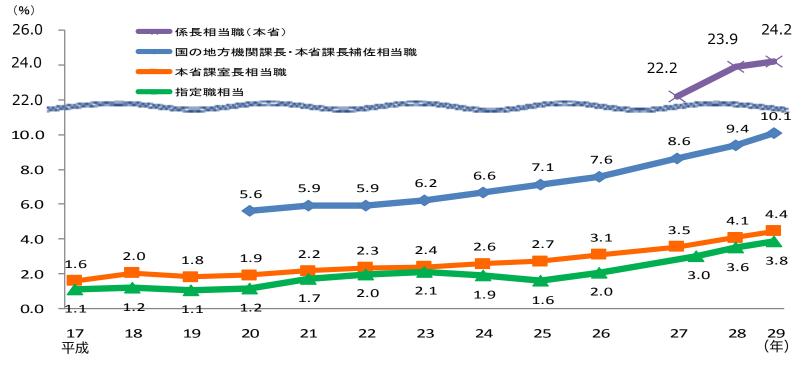
² 平成27年度以降の値は、「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(平成30年4月13日内閣官房内閣人事局)等の公表資料に基づく採用の値。

女性国家公務員の登用状況

○ 女性国家公務員登用の現状と成果目標(第4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	24.2% (平成29年7月)	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の 割合	10.1% (平成29年7月)	12% (平成32年度末)
本省課室長相当職に占める女性の割合	4.4% (平成29年7月)	7% (平成32年度末)
指定職相当に占める女性の割合	3.8% (平成29年7月)	5% (平成32年度末)

〇 (参考) 各役職段階に占める女性の割合の推移



注 「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」(人事院)、「一般職国家公務員在職状況統計表」(内閣官房内閣人事局)等に基づく数値

男性職員の育児休業等について

1 男性職員の育児休業等の取得状況

(注) 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

(1) 男性職員の育児休業

- 男性職員の育児休業の取得については、第4次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標(平成32年13%)を踏まえ、各府省等において目標を設定
- 直近の取得状況(平成28年度)は、8.2%(1044人)

	男性職員			
	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 /	- ,
平成28年度	1044	12,764		8.2
平成27年度	700	12,817		5.5
平成26年度	423	13,776		3.1

(2) 「男の産休」

- 「男の産休」(配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)。 ともに有給)については、「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」で、全ての男性 職員が合計5日以上取得する目標を設定
 - ※「男の産休」については、平成28年12月のWAW!(国際女性会議)及び平成29年5月のグローバル・サミット・オブ・ウィメン2017において、安倍総理が国家公務員の男性は全員5日以上取得するよう御発言

「男の産休」	T	成28年原	安	平成27年度	平成26年度
5日以上取得率		39.1%		30.8%	24.7%

2 国家公務員の男性職員の育児休業等取得の啓発

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、管理職員や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、意識啓発等を実施

○ 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啓発

ポスター





その他、内閣人事局が実施するセミナーにおいて、「男の 産休」や男性職員の家庭生活への関わりの推進に関する 内容を盛り込むことにより、意識啓発を実施

- 女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー(管理職員対象)
- 仕事と育児の両立セミナー(共働き世帯で未就学児の子を持つ職員対象)

※いずれも平成29年度の例

「重点方針2018」を受けた「男の産休」等取得促進強化対策①

○ 管理職の人事評価への反映

「女性活躍加速のための重点方針2018」(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)において、全ての男性職員による「男の産休」の合計5日以上の取得(毎年度)と、男性職員の育児休業取得率13%(平成32年)という政府目標の達成に向けて、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況等、両立支援制度の活用に向けた管理職の取組状況を重視した上で適切な評価が行われるようにすることが決定されました。

女性活躍加速のための重点方針2018

(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) 抜粋

• 各府省において管理職の人事評価を行うに当たり、長時間労働の是正や部下の 年次有給休暇等の取得促進などの働き方改革の取組の状況と併せて、男性職員の 育児参画をより推進するため、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得 状況等、両立支援制度の活用に向けた当該管理職の取組状況を重視した上で適切 な評価が行われるよう、具体的な方策を検討し、その導入を図る。

○「男の産休」

配偶者出産休暇(2日)と育児参加のための休暇(5日)を合わせた合計7日間の有給休暇

○育児休業

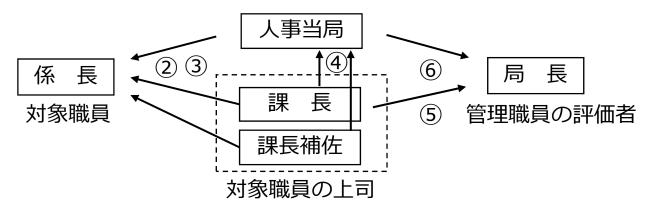
養育している子が3歳に達する日まで休業できる制度(給与は支給されないが、共済組合から一定の手当が支給される)

「重点方針2018」を受けた「男の産休」等取得促進強化対策②

● 男性職員による「男の産休」及び育児休業取得を促進するための標準的な取組手順

- ① 職場全体への制度・休暇取得手順の周知及び取得の啓発
- ② 上司及び人事当局による対象職員の把握と取得啓発・取得日程の相談
- ③ 上司(及び人事当局)による業務分担の見直し等の取得環境整備
- ④ 上司が取得状況及び「男の産休」の取得が5日未満となった場合はその理由を人事当局に報告
- ⑤ 全ての管理職員は、<u>人事評価の目標設定に当たり、部下の両立支援制度の活用に向けた自身の</u> 取組について留意した目標を立て、期首面談の機会等に当該管理職員の評価者と認識を共有
- ⑥ 人事評価の評語を付与する時期までに、対象職員の上司である管理職員又は人事当局から、 当該管理職員の評価者に対し、対象職員の「男の産休」・育児休業の取得状況等について報告。 管理職員の評価者は、この報告も含め、当該管理職員の取組状況を重視した上で適切な人事評価 を実施

例:対象職員が係長で、上司である管理職員が課長、課長の評価者が局長である場合



男性職員の育児参画促進のためのチェックシート(一例)



チェックシートの取扱いに 当たっては、本人のプラ イバシーに十分配慮して、 取扱うこと。 上司職員(所属)

(氏名

<上司職員の例>

人事評価の評価者、直属の上司、男 性職員の所属する課室の管理職等

【男性部下職員の氏名】 【配偶者の出産予定日】 2018年4月1日 【配偶者の出産日】 2018年4月2日 適切な機会・手段を捉えて対象職員を把握し、「上司職員所属・氏名、男性部下職員氏名、配偶者 の出産予定日」を記入し、所属の人事担当課長補佐宛にメールで写しを提出 1 出産予定日の1~2か月前まで □ ① 男性職員に対し、「男の産休」(下記休暇合計で5日以上)の取得日程の相談を行うとともに、査 児休業の取得希望を確認し、取得希望がある場合には、取得時期の相談を行う。 ・配偶者出産休暇 入院等の日から産後2週(☆1)までの間 (☆1) 2018年4月15日 まで 取 (2日の範囲内) 得 産前6週(☆2)から産後8週(☆3)までの間 (★2) 2018年2月19日 から • 育児参加休暇 対 (☆2 産前に取得できるのは、小学校未就学の子を養育す 象 (5日の範囲内) (★3) **2018年5月27日** まで る場合に限られる) 期 間 •育児休業 出産日から子が3歳(☆4)になるまで (☆4) 2021年3月31日 まで ② 周囲の職員への状況説明、協力要請及び事務分担の見直しなど、必要に応じて、休暇等が取得 しやすい職場環境を整備する。 2 休暇等の報告 メモ欄 ■ ③ 男性職員が、下記休暇合計で5日以上の取得をしたか。 (取得日数) •配偶者出産休暇 H 時間 分) •育児参加休暇 В 時間 分 休暇の取得が合計5日未満だった場合、その理由を以下に記載してください。 部下職員の取得予定や取得実 績などについて、必要に応じて 記載してください。 ■ ④ 育児休業の取得希望 ((子が3歳には y a s 取得予定期間

上記①~④(水色部分)をチェック後、産後2か月以内に所属の人事担当課長補佐宛にメール等で

【**政府目標**

提出

- 【○ 配偶者出産休暇 + 育児参加のための休暇 **両休暇合計5日以上全員取得**
- 男性職員の育児休業取得率 13%

「男の産休」・育休

応援宣言!!



〇〇省の 男性職員と その上司の みなさんへ

時間単位で分割可能

有給休暇です!!!



の

産

ご存知ですか???

「男の産休」

配偶者出産休暇(2日)

■ 妻の入退院や出産時の付添い、入院中の世話、子の出生の届出等 ⇒ 妻の入院等の日から出産後 2 週間までに取得可能





育児参加のための休暇(5日)

☞おむつ替え、生まれた子への授乳、上の子の世話等

⇒産後期間(<u>出産後8週間</u>)までに取得可能

出産後の女性は、精神的 にも体力的にも消耗して います・・・

i 合<u>計**7**日間</u>

パートナーのサポートが 必要です!



- ●「男の産休」は特別休暇なので、給与に影響はありません。
- 2 「男の産休」は、連続して取得する必要はありません。時間単位で分割可能です。
- 4 休業中も、俸給の67%が手当として支給されます (育休期間が180日に達するまで)。所得税も免除されます。
- 5 昇給や昇任、昇格について、<u>育児休業の取得を理</u> 由として、不利益に取り扱うことは禁止されています。

取得者の声

仕事を効率的に進めるスキル が身に付いた。

毎日毎日成長していく子どもの成長を間近で見ることができて、大きな喜びを感じた!



妻からの信頼が高まり、 夫婦仲がよくなった。

子の面倒を見るスキル が身に付いた。



上司のみなさんのリーダーシップが必要です!!



- ◆ <u>「男の産休」合計<mark>5 日以上 **100**% (毎年度)取得、男性職員の育児休業取得率 **13**% (</u>平成32年)が、<u>政府目標</u>で す!!</u></mark>
- ◆ 男性職員の育児参画は、女性活躍促進や組織の活性化につながるものです。「男の産休」をその糸口にしてください!
- ◆ 面談等の機会を捉え、子の出生予定がある職員の事前把握に努めるとともに、把握した時には取得日程の相談も積極的に行うなど、取得を促す働き掛けをお願いします。
- ◆ 周囲の職員への協力要請を行うなど、男性職員が休暇等を取得しやすくなるよう環境整備をお願いします。
- ◆ 部下の「男の産休」・育休の取得状況と、「男の産休」の取得が5日未満だった場合にはその理由について、○○課への報告が必要です。
- ◆ **人事評価に当たっては、部下の「男の産休」の取得状況等も重視**されることとなりました。

平成29年度 働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る

管理職員向けeラーニング 実施結果概要

平成30年3月 内閣人事局

【平成29年度 働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職員向けeラーニング】

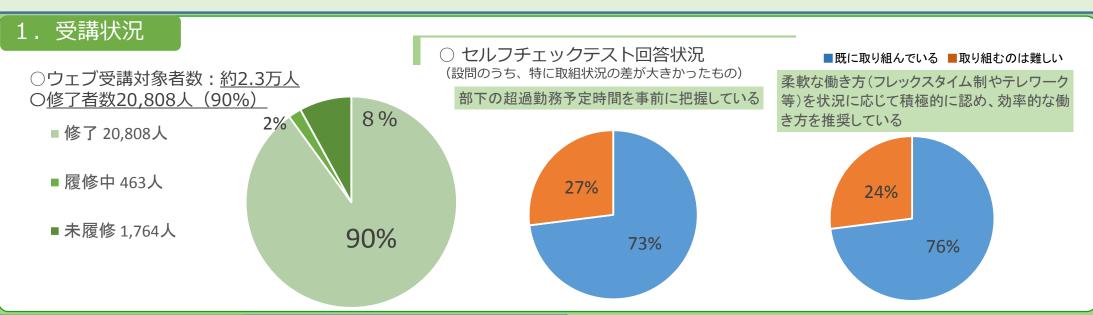
・対 象者:各府省等の全ての管理職員(外局、地方支分部局、施設等機関を含む。)約3.3万人

・期 間: 平成29年9月末~12月末

・受講方法:専用のウェブサイトにアクセスし、eラーニングを受講(対象者は約2.3万人)

※eラーニングの受講が困難な者(インターネット接続環境がない等)は、パワーポイント又はPDFで受講(対象者は約1万人)

- ① <u>約2万人の管理職員</u>がeラーニングを受講し、自身の発言や態度を振り返るとともに、必要となる具体的な行動例を確認(受講率約90%)
- ② 引き続き、管理職員の働き方改革や女性活躍、ワークライフバランスの推進に関する意識の定着を図ることが重要



2. アンケート結果

- O <u>約9割</u>の受講者が、<u>「大変有意義」又は「有意義」</u>と回答
- O <u>約9割</u>の受講者が、<u>働き方改革や女性活躍、ワークライ</u> フバランスの推進の必要性を確認できたと回答

主な意見

- · 本省、地方機関を問わず、管理職として<u>意識改革が必要</u>だと 改めて認識した。
- ・ 好事例等について、引き続きeラーニングを通じて<u>情報提供</u> してほしい。
- 全ての管理職に受講させるようにしてほしい。
- コンテンツや操作性の改良、サポート体制の充実が必要

女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー

【目 的】女性職員の活躍と男女全ての職員のワークライフバランスに資する取組を率先して行う管理職を 増やすこと

<本府省等職員向けセミナー>

【日程】平成29年7月、9月

【対 象】各府省等の時間的制約のある部下を持つ者を中心とする管理職

<地方支分部局職員向けセミナー>

【日 程】平成29年10月~12月(北海道等9箇所)

【対 象】各府省等の時間的制約のある部下を持つ者を中心とする管理職

ワークライフバランスの必要性、イクボスの重要性、

女性職員の育成・キャリア形成支援についての講義

- 育児・介護に関するケースについて、グループ別 に討議・発表
- ※ 外部講師による。



若手女性職員キャリアセミナー

- 【目 的】女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ、出産・育児等のライフ イベントを経ても成長する意欲を持てるようにすること
- 【日 程】平成29年7月、9月及び30年2月(フォローアップ研修)
- 【対 象】出産・育児等のライフイベントを迎える前の若手女性職員
 - 長期スパンのキャリアイメージを持つことの必要性等についての講義
 - 〇 女性職員同士の意見交換
- ※ 外部講師による。



中堅女性職員キャリアセミナー

- 【目 的】中堅女性職員が、これまでの経験を振り返って自分の強み・課題を見つけるとと もに、現在抱えている漠然とした不安を払拭し、昇任に対して前向きになれるよう に支援すること
- 【日 程】平成29年12月、30年2月
- 【対 象】係長級としての経験年数を一定程度有している中堅女性職員
 - 〇 キャリアの意義等についての講義
 - 〇 先輩職員との懇談
 - 女性職員同士の意見交換
 - ※ 外部講師による。



育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナー

- 【目 的】育児休業後の女性職員の円滑な職務復帰とその後のキャリア形成を支援すること
- 【日程】平成30年1月(2日間)
- 【対 象】育児休業中及び育児休業から職務復帰しておおむね1年以内の女性職員
 - 1日目は、先輩女性職員による経験談の講話、先輩女性職員を囲んでのフリートーキング
 - 2日目は、有識者による講演、グループワーク・発表
- ※ 外部講師による。



仕事と育児の両立セミナー

- 【目 的】育児をしながら働く職員のワークライフバランスの推進及び男性職員の家庭 生活への関わりの推進
- 【日程】平成29年9月
- 【対 象】共働き世帯で未就学児の子を持つ職員(女性職員及び男性職員)
 - 先輩職員による経験談の講話及び先輩職員 を囲んでのフリートーキング
- ※ 先輩職員は女性及び男性
- 有識者による講演、グループワーク・発表
- ※ 外部講師による。

