

# 国家公務員の女性活躍とワークライフバランスの 推進に関する主な取組

平成29年3月

内閣官房内閣人事局

# 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する主な取組

「国家公務員の女性職員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日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正）及び「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」（平成28年7月29日内閣官房内閣人事局）に基づき、内閣人事局及び各府省等において以下の取組を実施。

## I 職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進

### 価値観・意識の改革

- 働き方改革を集中的に行う期間として平成27年度からワークライフバランス推進強化月間（7月・8月）を実施、また月間中において早期退庁を推進する「ゆう活」を実施
- 管理職に求められるマネジメントの役割を明確化・具体化するため、「管理職のマネジメント能力に関する懇談会」を開催し、報告書を取りまとめ（平成29年3月）。また、ワークライフバランスに資する効率的な業務運営等に向けた管理職員の取組・実績を適切に人事評価に反映させるため、各府省等に再周知（平成28年9月）
- 職員のワークライフバランスと女性活躍に資する取組を率先して行う管理職を増やすため、「管理職の意識啓発のためのセミナー」を実施（平成28年7月～12月、本府省等向け及び地方6ブロック向けに開催）。また、全管理職員を対象とするeラーニング教材を開発（平成29年度以降本格実施）

### 職場における仕事改革

- 業務改善と職場環境改善に向けた取組のうち、特に優秀なものを国家公務員制度担当大臣賞・内閣人事局長賞として表彰（それぞれ6件）するとともに、省内で表彰制度を設置・実施している省を選考委員会特別賞として表彰（2件）し、好事例として紹介（平成29年3月）
- 管理職による超過勤務予定の事前把握の徹底のため、事前報告の実施例（イメージ）を各府省等に共有（平成28年9月）
- 国会に関する業務状況の調査を各府省等に実施するとともに、好事例について共有

### 働く時間と場所の柔軟化

- テレワークの推進や、その前提となるリモートアクセス環境の整備を促進させるため、関係省庁と共同で、テレワーク・リモートアクセス環境整備の実態調査を実施（平成28年11月公表）。その結果を踏まえ、閣僚懇談会等において、関係政務から各府省等に対し、更なる取組の加速を要請。また、関係省庁と共同で「国家公務員テレワークに関する関係府省庁等情報交換会」を開催（平成29年2月）し、ICTを活用したテレワーク・リモートアクセスに関する好事例を各府省等に共有

## 男性の家庭生活への関わりを推進

- 男性職員の育児休業等を取得促進するため、イクメンパスポートやポスターを作成

### ○政府目標

- ・男性職員の育児休業取得率：**13%（平成32年）**
- ・「男の産休」（配偶者出産休暇（2日）・育児参加のための休暇（5日））取得：対象となる**全ての**男性職員が**両休暇合計5日以上**

## 子育て等をしながら活躍できる職場づくり

- 育児休業中及び職務復帰後おおむね1年以内の女性職員対象とした「女性セミナー（育児休業取得者対象）」を実施（平成28年11月）したほか、男性職員も対象に加えた「仕事と育児の両立セミナー」を新たに実施（平成29年2月）
- 両立支援のための新たな取組として各府省等に産前・産後休暇、育児短時間勤務、育児時間等の取得実態に応じた定員を措置（平成28年度から活用範囲を地方支分部局等に拡大）

## II 女性の活躍推進

### 女性の採用の拡大

- 女性の志望者拡大に向けて、女子学生霞が関インターンシップを始めとした女性向けキャリア形成イベントを実施したほか、民間企業が主催する就職イベントに複数回出展し、公務の魅力を積極的に発信
- 国家公務員のワークライフバランス等に関する取組を掲載したホームページ、パンフレット等を作成したほか、公務の魅力発信を行うコンテンツにおいて活躍している女性職員を多く紹介

### ○政府目標

- ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合：**30%以上（34.5%）**
- ・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：**30%以上（33.5%）**

※いずれも毎年度の目標

※括弧内は現状値（平成28年4月1日）

### 女性の登用の拡大・キャリア形成支援

- 女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージできるよう、本府省等において若手女性職員を対象としたキャリアセミナーを実施（平成28年7月・9月）
- 係長級としての経験年数を一定程度有している女性職員が今後のキャリアに対して前向きになれるよう、本府省等において中堅女性職員を対象としたキャリアセミナーを試行（平成29年3月）
- 様々な分野で活躍している女性職員を紹介する冊子を作成・公表

### ○政府目標（各役職段階に占める女性の割合）

- ・係長相当職（本省）：**30%（23.9%）**
- ・地方機関課長・本省課長補佐相当職：**12%（9.4%）**
- ・本省課室長相当職：**7%（4.1%）**
- ・指定職相当：**5%（3.5%）**

※いずれも平成32年度末までの目標

※括弧内は現状値（平成28年7月）

# 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

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信。
- ・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的全員取得を目指す。

### ○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。

# 霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針 概要

- ・霞が関の働き方を見直し、政策の質や行政サービスの向上につなげていくことを目的として、「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」を平成28年3月から開催
- ・6月16日に①リモートアクセスとペーパーレス、②マネジメント改革、③仕事をやめる仕組み、④国会対応業務の改善、⑤「働き方改革」を更に加速させるための仕掛けの5点を柱とする提言をとりまとめ

日本再興戦略2016(平成28年6月2日閣議決定)

- ・「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」に基づく取組を推進
- ・「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会」での検討を踏まえて取り組む

## 本府省等を中心に、今後3年間程度で以下の項目に重点的に取り組む

### 1 リモートアクセスとペーパーレス

- (1) システム更改時期にリモートアクセス機能の整備・強化(平成32年度まで)
- (2) 審議会等資料の原則ペーパーレス化(平成30年度まで)
- (3) 先進事例の共有(平成28年度から)

### 2 マネジメント改革

- (1) 管理職に求められるマネジメントの役割の明確化・具体化(平成28年度)
- (2) マネジメント研修  
eラーニング教材の開発(平成28年度)、マネジメントの観点を加味した研修の実施(平成29年度から)
- (3) 人事評価への反映  
効率的な業務運営等に向けた取組・実績を反映するよう再徹底(平成28年度)、(1)の成果を踏まえた人事評価手法を構築(平成30年度まで)
- (4) 360度フィードバック等の研究・普及促進(平成28年度から)
- (5) 超過勤務の縮減の徹底  
超過勤務予定の事前把握徹底、仕事の状況等の見える化、先進事例の共有(平成28年度から)

### 3 仕事をやめる仕組み

- (1) 不要業務の見直し  
業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定、優良事例の整理・共有(平成28年度から)
- (2) 各府省単独では改革が困難な業務の調整等  
職員の意見を吸い上げ、関係機関と調整・改革実施(平成28年度から)
- (3) 業務負荷集中の回避(平成28年度から)

### 4 国会関係業務の改善

- (1) 国会関係業務の効率化  
態勢の見直し、答弁作成プロセスの見える化などの効率化(平成28年度)
- (2) 好事例等の共有(平成28年度)

### 5 「働き方改革」を更に加速するための仕掛け

- (1) 「働き方改革」を更に加速するための体制  
各府省等の中堅・若手職員からなる「霞が関働き方改革推進チーム(仮称)」を設置(平成28年度)
- (2) 各府省等における「働き方改革」の推進体制の活用(平成28年度から)
- (3) 成果のフォローアップ(平成28年度から)

# 国家公務員の育児休業等の取得状況 (男性職員育休取得啓発)

## 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啓発ポスター



※ 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/jinjikyoku/files/h29\\_ikujihan\\_dbook02.pdf](http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/h29_ikujihan_dbook02.pdf)

# 国家公務員の育児休業等の取得状況（平成27年度）

## 1 国家公務員の育児休業の取得状況

（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

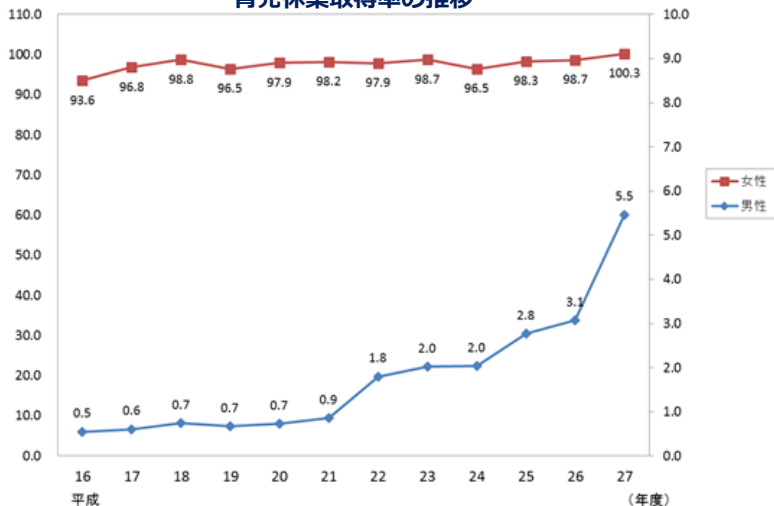
### （1）新規取得者数及び取得率

- 新たに育児休業を取得した男性職員は700人、取得率5.5%（前年度から2.4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2,794人、取得率100.3%（前年度から1.6ポイント増）

※ 新規取得者数には、例えば、平成27年度については、平成24～26年度に取得可能となった職員が平成27年度中に新たに育児休業を取得した場合を含むため、取得率が100%を超えることがある。

	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27年度	700	12,817	5.5	2,794	2,787	100.3
平成26年度	423	13,776	3.1	2,822	2,860	98.7

育児休業取得率の推移



## 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27年度に子が生まれた男性職員（12,817人）のうち、配偶者出産休暇を使用した男性職員の割合は73.1%（9,373人）（前年度70.1%（9,661人））、平均使用日数は1.8日（前年度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27年度に子が生まれた男性職員（12,817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43.5%（5,571人）（前年度36.1%（4,971人））、平均使用日数は3.4日（前年度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27年度に子が生まれた男性職員（12,817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75.0%（9,607人）（前年度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30.8%（3,951人）（前年度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28年12月20日内閣人事局）  
[http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/161220\\_followup.pdf](http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/files/161220_followup.pdf)