

## 女性国家公務員の活躍推進のための取組について

令和 3 年12月 3 日  
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3年1月29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、勤務間インターバルの確保
- ・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）
- ・女性職員のキャリア形成支援
- ・管理職の意識改革
- ・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。

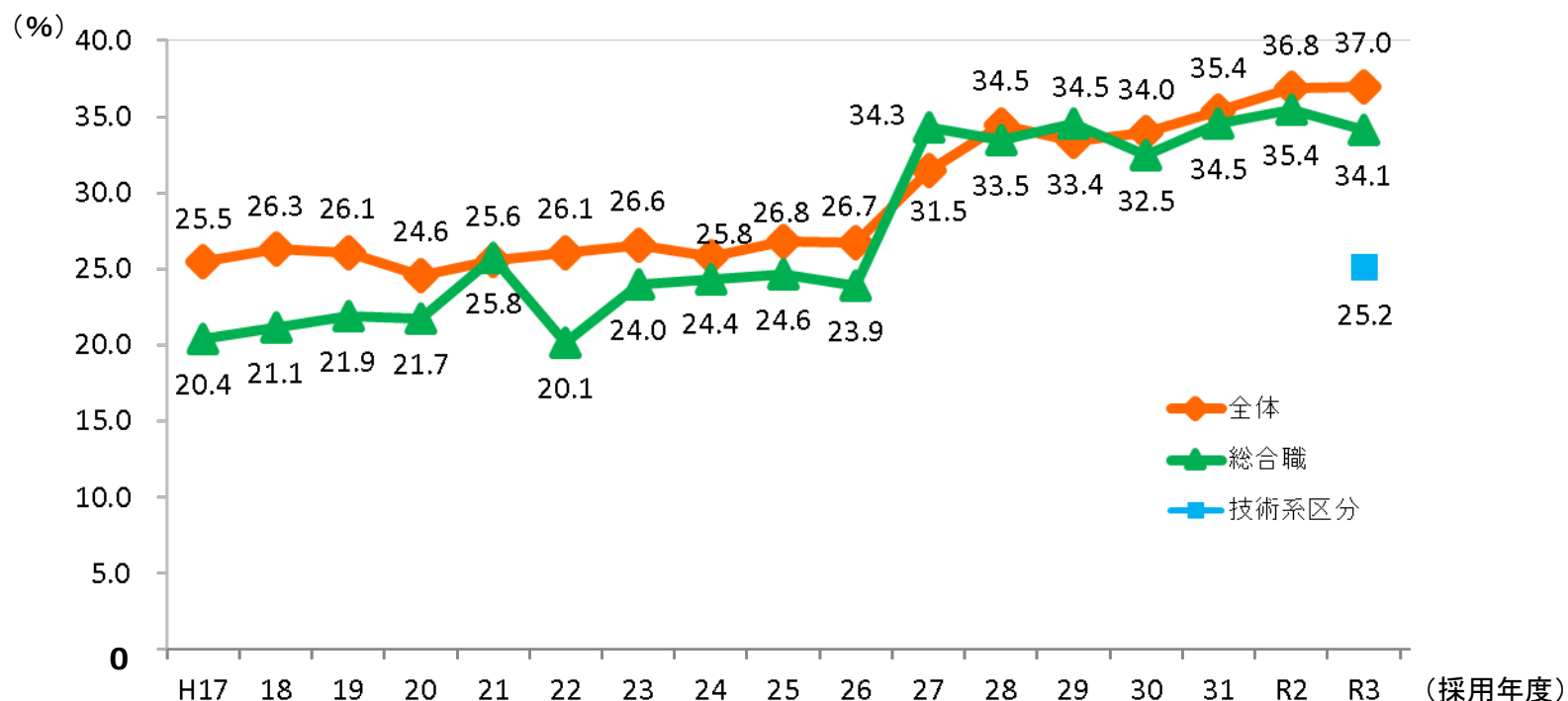
○内閣人事局において、各府省等の取組状況を取りまとめるとともに、その実態や職員の意識等の把握・検証のため、職員アンケート調査を実施。

# 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        | 37.0%<br>(令和3年4月1日) | 35%以上<br>(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     | 34.1%<br>(令和3年4月1日) | 35%以上<br>(毎年度) |
| 国家公務員採用試験(技術系区分)からの採用者に占める女性の割合 | 25.2%<br>(令和3年4月1日) | 30%<br>(令和7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



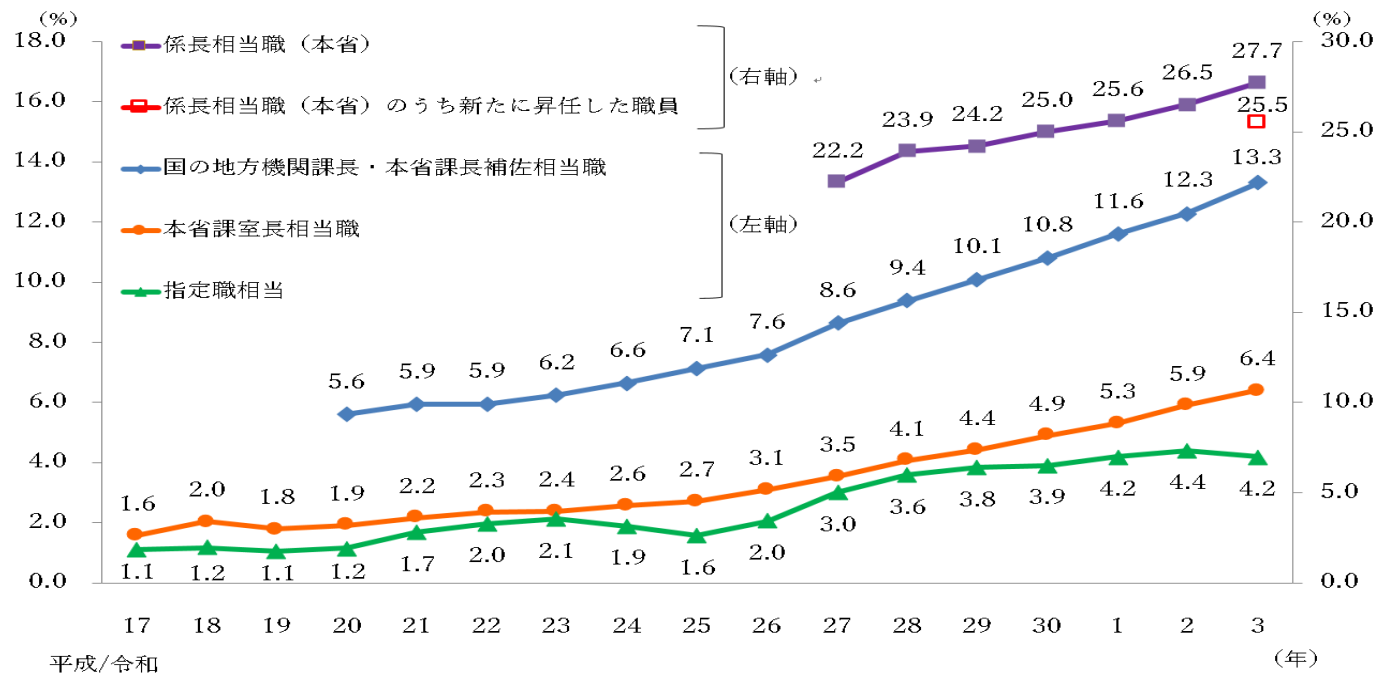
注 「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(内閣官房内閣人事局)等に基づく数値

# 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        | 27.7%<br>(令和3年7月) | 30%<br>(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%<br>(令和3年7月) | 35%<br>(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 | 13.3%<br>(令和3年7月) | 17%<br>(令和7年度末) |
| 本省課室長相当職に占める女性の割合         | 6.4%<br>(令和3年7月)  | 10%<br>(令和7年度末) |
| 指定職相当に占める女性の割合            | 4.2%<br>(令和3年7月)  | 8%<br>(令和7年度末)  |

## ○ 各役職段階に占める女性の割合の推移



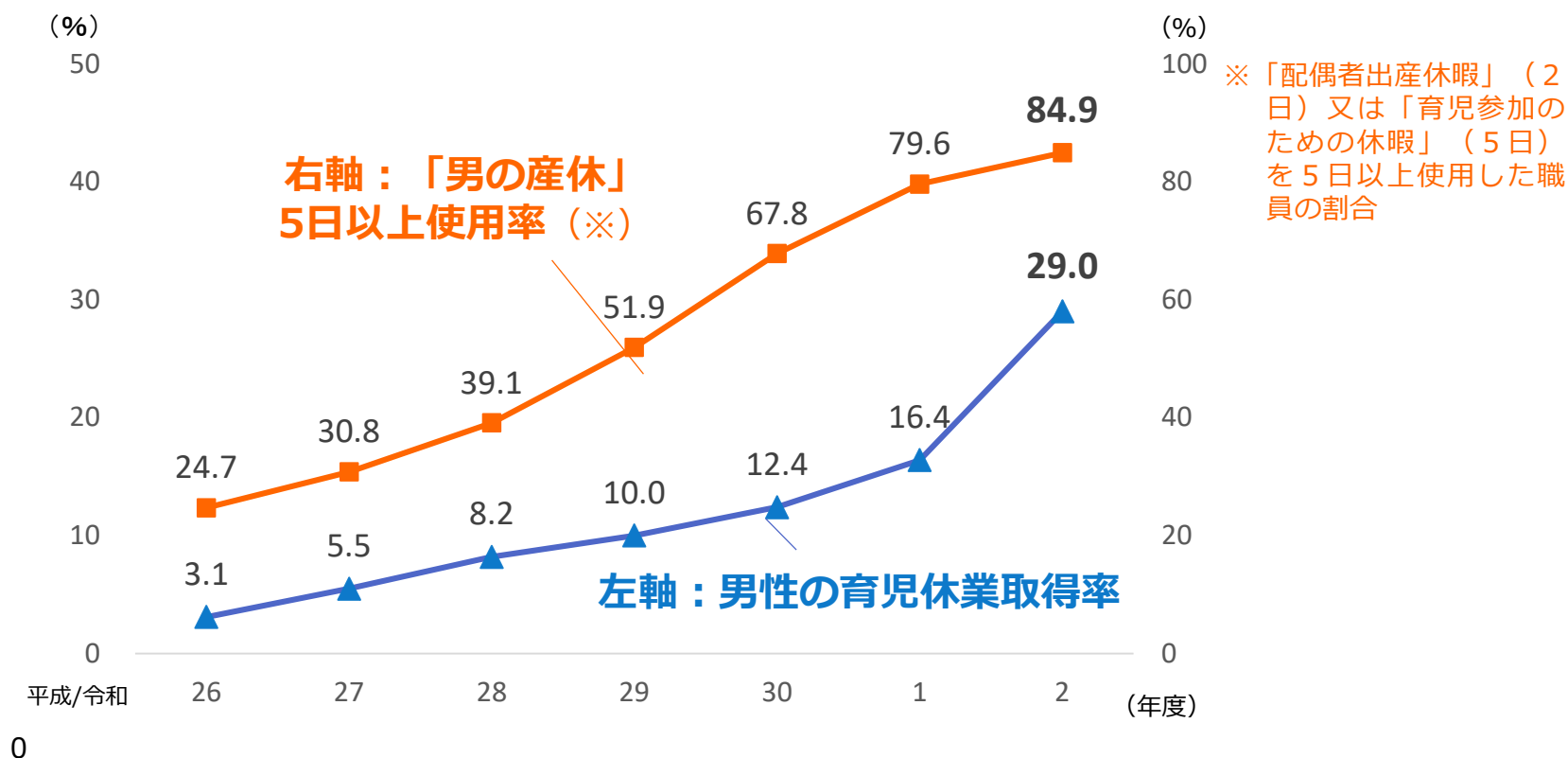
注「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」(内閣官房内閣人事局)等に基づく数値

# 男性国家公務員の育児休業等の取得の状況

- 男性国家公務員の育児休業取得率の現状と成果目標（第5次男女共同参画基本計画）

|                  | 現状               | 成果目標(期限)      |
|------------------|------------------|---------------|
| 国家公務員の男性の育児休業取得率 | 29.0%<br>(令和2年度) | 30%<br>(令和7年) |

- 男性の育児休業取得率・男の産休使用率の推移



注 1 「国家公務員の育児休業等の取得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

2 「男の産休」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」において、全ての男性職員が配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を5日以上取得することが目標。

男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の取得促進のフォローアップ結果について  
(令和3年8月27日 公表)

- 令和2年度第1四半期 対象職員のほぼ全員が育休等取得(平均50日、約9割が1か月以上)
- 同第2～第4四半期 対象職員的全員が取得計画作成

- 1 方針の決定** (令和元年12月27日 女性職員活躍・ワークライフバランス協議会)
- 令和2年4月以降、子供が生まれた全ての対象職員が、原則として、出生後1年以内に1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得
  - 管理職員が対象職員に働きかけ、本人の意向に沿った取得計画を作成し、業務分担の見直し等を行う取得促進方針を決定

**2 今回のフォローアップ**

| 調査対象                       | フォローアップ結果                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① 令和2年4月～同6月に子供が生まれた対象職員   | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 子の出生後1年以内の <u>育休等取得率 99.0%</u><br/>(2,929人中2,900人が取得)</li><li>・ 育休等の <u>平均取得日数 50日</u></li><li>・ <u>1か月以上の育休等を取得</u>した職員の割合 <u>88.8%</u></li></ul> |
| ② 令和2年7月～同3年3月に子供が生まれた対象職員 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>計画策定率 100%</u> (8,922人全員が計画作成済)</li><li>・ 育休等の <u>平均計画日数 50日</u></li><li>・ <u>1か月以上の育休等を予定</u>している計画の割合 <u>97.2%</u></li></ul>                  |

|    |                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 評価 | <ul style="list-style-type: none"><li>○ <u>全般的に取組は浸透</u></li><li>○ 職員アンケート等も活用しつつ、課題等を把握し、さらに育休等を取得しやすい環境整備等が行われるよう、引き続き方針の定着に向けた取組を推進</li></ul> |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|