

人事院における女性の参画拡大に向けた取組

2021年12月
人事院

１．人材の確保及び育成

（４）女性の採用及び登用の促進

（略）

本院としても、政府の取組と連携しつつ、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動の充実、女性職員の能力を伸長させ活躍を支援するための研修の充実、後述の妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援制度の拡充、良好な勤務環境の整備などを通じて、各府省における目標達成に向けた取組を支援していく。

具体的な取組

１．人材の確保及び育成

（広報活動の充実、研修の充実）

２．妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援

（男性職員の育児休業取得の促進、不妊治療のための休暇の新設等）

３．良好な勤務環境の整備

（長時間労働の是正、ハラスメント防止対策等）

女性の採用に関する広報活動の充実

1. 女性向けセミナーの開催

女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動の展開として、「女性のための公務研究セミナー」、「女子学生のための国家公務員試験制度ガイダンス」等を開催

2. 働きやすい職場環境に関する情報提供

上記セミナーやSNS等を通じて、働き方改革の取組やワーク・ライフ・バランスの実践例、職業生活への多様な支援策等について具体的に分かりやすい情報提供

女性の登用に関する研修の充実

1. 女性職員キャリアアップ研修（女性職員（係長級））

講義や女性の先輩職員との意見交換を通じてマネジメント能力等の伸長や今後の自身のキャリア形成の見通しを考える機会の付与を図るとともに、一部の講演や意見交換等に直属の上司等も参加することを通じて、女性職員のキャリア形成への理解や意識啓発を推進する研修

2. 女性職員登用推進セミナー（各職場における人事管理・人材育成の責任を有する管理職員）

女性職員登用や女性職員活躍推進の環境を整備するための意識啓発を図る観点から、講演や意見交換等を実施する研修

3. 行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース（女性管理職員のロールモデルとなることが期待される者）

官民の女性リーダーとの意見交換や、部下のマネジメント、組織運営について考察する研修

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援

- 育児休業の取得回数制限を緩和する育児休業法改正について意見の申出
- 常勤職員・非常勤職員ともに不妊治療のための休暇を新設
- 非常勤職員の出産・育児等に係る休暇・休業等について一体的に措置

1. 男性職員の育児休業取得の促進

本年 8 月、育児休業の取得回数制限を緩和する国家公務員育児休業法改正について、国会及び内閣に対して意見の申出

現行：原則 **1 回**まで



子の出生後 8 週間
以内に **1 回**まで



改正後：原則 **2 回**まで



子の出生後 8 週間
以内に **2 回**まで

2. 不妊治療のための休暇の新設（令和 4 年 1 月施行）

不妊治療に係る通院等のための「出生サポート休暇」を新設（有給）

原則 1 年に 5 日、体外受精及び顕微授精に係る通院等である場合は 5 日加算

3. 非常勤職員の休暇の新設・有給化、育児休業等の改善

配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を新設（有給）

産前休暇・産後休暇を有給化

育児休業・介護休暇等の対象職員の範囲を拡大 等

令和 4 年
1 月施行

良好な勤務環境の整備

- 長時間労働の是正に向けた各府省への指導の徹底等
- テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の研究
- 各府省におけるハラスメント防止対策を支援

1. 長時間労働の是正

令和元年度から人事院規則により超過勤務を命ずることができる上限を設定し、これに従って長時間労働の是正に取り組むよう各府省への指導を徹底
業務量に応じた要員確保の必要性を指摘。国会对応業務の改善へ国会等の理解・協力を切願

2. テレワーク等の柔軟な働き方への対応

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方や勤務間インターバルの確保の方策等について、有識者による研究会を設けて検討

3. ハラスメント防止対策

「セクシュアル・ハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」及び「パワー・ハラスメント」の防止等のための規則を周知・徹底
各府省における防止対策の実施状況を把握し、指導