

女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和を図るための指針

採用昇任等基本方針(平成26年6月24日閣議決定)

5 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和を図るための指針(概要)

【基本的な姿勢】

- 国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組み、職員の仕事と生活の調和も一体的に推進

【女性職員の採用・登用の拡大】

- 男女基本計画の定める目標達成に向け、優れた人材の中途採用を含め、女性職員の採用を積極的に拡大
 - ▶ 女性職員の職域拡大や多様で実効性のある募集・啓発活動を積極的に推進
- 登用を阻害していた要因を把握・分析・除去し、仕事と生活の調和を推進して、女性職員の登用を拡大
 - ▶ 従来的人事慣行を見直し、多様な職務機会の付与、研修等により、職務経験の蓄積を通じたキャリア形成支援
 - ▶ 育児休業を取得する職員等に対しても、積極的な登用に向けたキャリア形成支援
 - ▶ 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を推進
- 女性職員の配置状況等を出先機関も含めて全省的に把握し、潜在的な人材を発掘・抜擢
- 幹部候補育成課程の運用においても、高い意欲と能力を有する女性職員を積極的に育成

【仕事と生活の調和の推進】

- 育児短時間勤務、テレワークなどの柔軟な働き方の推進、両立支援制度を利用しやすい環境整備
- 適切な業務管理及び業務の効率化等を一層推進し、関係機関の理解と協力も得ながら、超過勤務を縮減
- 男性職員の育児休業の取得等を一層促進

【推進体制の整備】

- 全府省からなる協議会(次官級を想定)を設置、具体的施策を盛り込んだ取組指針を作成し、総合的に推進
- 各府省に全省的体制を整備し、各府省や各部局の目標設定、府省ごとの取組計画を策定・公表
- 内閣総理大臣(内閣人事局)が、各府省の取組支援及びフォローアップを実施

採用昇任等基本方針（抜粋）

5 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和を図るための指針

（１）基本的な姿勢

男女共同参画社会の実現はもとより、我が国の経済社会の持続的な発展のためには女性の力を最大限発揮させることが重要であることから、国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に積極的に取り組むこととし、職員の仕事と生活の調和も一体的に推進する。

（２）女性職員の採用・登用の拡大

男女基本計画の定める目標¹の達成に向けて、以下の取組を推進する。

ア 女性職員の採用の拡大

能力の実証に基づき、優れた人材（中途退職した有為の者を含む。）の中途採用等を行うことを含め、女性職員の採用拡大に積極的に取り組む。これに資するため、女性職員の職域拡大や多様で実効性のある募集・啓発活動を推進する。

イ 女性職員の登用の拡大

これまで女性職員の登用を阻害していた要因を把握・分析・除去するとともに、職員の仕事と生活の調和を推進することにより、女性職員の登用拡大に積極的に取り組む。

このため、能力及び実績に基づく人事管理を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員に職域拡大等により多様な職務機会を付与するとともに、研修等の必要な支援を行うことにより、職務経験の蓄積を通じたキャリア形成を支援する。育児休業を取得する職員等についても、積極的な登用に向けて、キャリア形成の支援や適切なキャリアパスの提示を行う。また、女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入を推進する。

さらに、各府省等は、女性職員の配置や研修受講状況等について、出先機関等も含めて全省的に把握し、潜在的な人材の発掘・抜擢等に努める。幹部候補育成課程の運用においても、高い意欲と能力を有する女性職員の育成を積極的に行う。

(3) 職員の仕事と生活の調和の推進

職員の健康維持、優秀な人材の確保、継続的勤務の促進等の観点から、男女基本計画等を踏まえつつ、以下の取組を推進し、公務の能率的な運営の確保を図る。

ア 職員の状況に応じた働き方の推進

子の養育、家族の介護等を行う職員の状況を考慮した適切な配置に努めるとともに、多様なキャリアパスの選択肢を職員に提示すること等により、職員の状況に配慮した人事運用を行う。

また、育児短時間勤務やテレワーク等の職員の状況に応じた柔軟な働き方を推進するとともに、育児休業、介護休暇等の仕事と家庭の両立支援制度について、休業する職員等の代替要員の確保、円滑な職務復帰の支援、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発等を行うことにより、利用しやすい環境の整備を図る。

この際、特に、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備し、母親の負担緩和にも資する観点から、男性職員の育児休業の取得等を促進する。

さらに、職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の確保など育児を行う職員の支援方策の充実を図る。

イ 健康で豊かな生活のための時間の確保等に向けた取組

これまでの労働時間短縮対策を更に進め、計画的な年次休暇の取得促進と超過勤務の縮減に一層積極的に取り組むなど、健康で豊かな生活のための時間の確保に向けた取組を推進する。

このため、業務配分等についてよりきめ細かに改善策を講じること等により、適切な業務管理及び業務の効率化の徹底等を一層推進するとともに、職場の特性に応じた業務の進め方に関する工夫を不断に行う。

また、メンタルヘルス対策など、職員の健康管理対策に適切に取り組む。

(4) 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進に向けた体制の整備等

政府は、関係行政機関相互の緊密な連携を確保しつつ、女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進を図るため、女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会を設置し、具体的な施策等を盛り込んだ取組指針を定めるとともに、これを総合的に推進する。

各府省等は、府省等の長等のリーダーシップの下、人事担当部局が中心となっ

て、各職場、各世代の男女の声も広くくみ上げることができるような全省的な体制を整備し、各府省等や各部局等の実情を踏まえた目標を設定しつつ、府省等ごとにとり組計画を策定、公表することにより、積極的な取組を行う。

また、職員の仕事と生活の調和について、制度の周知、職員からの相談対応等の業務を担う担当官を本府省、管区機関等に設置し、制度及び施策の普及を促進する。さらに、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けてとられた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

内閣総理大臣は、各府省等における取組の検討、具体化のために必要な支援を行うとともに、各府省等の具体的な取組のフォローアップを行う。あわせて、職員の状況に応じた柔軟な働き方の推進等のために必要な制度や仕組みの見直しについても、必要に応じて、人事院に要請を行う。

また、法令等協議関係業務、国会関係業務、予算関係業務、国際関係業務等による超過勤務の縮減については、各府省等の枠を越えた対応が必要であり、政府として、業務の合理化に係る取組の推進、関係府省等間の調整についてのルールの徹底、弾力的な勤務時間の割振りなど、一層の取組を図るとともに、関係機関の理解と協力も得ながら、より効果的に取組を進める。

¹男女基本計画においては、女性職員の採用について、平成 27 年度末までに政府全体として、国家公務員採用試験からの採用者の女性割合を 30%程度とすることを目標とし、これに加えて、国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合を政府全体で 30%程度とすることも併せて目標としている。女性職員の登用については、平成 27 年度末までに政府全体として、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合を 5%程度とすることを目指すことを基本とし、さらに、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合を 10%程度、国の指定職相当に占める女性の割合を 3%程度とするよう努め、女性職員の登用を積極的に進めることとしている。