

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、取組計画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のフォローアップについて

平成28年度に各府省等で実施された主な取組や優良事例は以下のとおり（詳細は資料3参照）。

1. 働き方改革

① 価値観・意識の改革

- ・大臣、局長、地方支分部局の局長等がイクボス宣言【外務省・財務省・厚生労働省・防衛省】

② 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

- ・管理職が適切なマネジメントを行うために執るべき行動の在り方等について、有識者からなる懇談会で議論、報告書の取りまとめ【内閣官房内閣人事局】⇒資料4参照

③ 業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善

- ・ペーパーレス、ウェブ会議やフリーアドレスの活用を通じた場所を選ばない勤務環境等を実現するオフィス改革の実施【総務省・経済産業省】
- ・金融行政の再点検を行い、金融機関からの各種データの徴収頻度や公表頻度等の引下げ・廃止【金融庁】

④ 超過勤務の縮減、休暇の取得促進等

- ・職員は超過勤務実施前にその理由と所要見込時間を課室長等に報告し、課室長等は確認を徹底※

※ 「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成4年12月9日人事管理運営協議会決定。最終改正平成28年9月14日）に基づき、29年度から全府省等において本格実施

- ・平均退庁時間が20時を超えた場合や、休暇の取得目標を一定程度下回る場合に、事務次官等に対する改善計画書の提出を義務付け【厚生労働省】

⑤ 業務負荷集中回避

- ・人事課長による各局筆頭課長からのヒアリングを通じて業務負担が著しく増加することが予想される担当課に併任等により人員増【人事院】

⑥ 国会関係業務の効率化

- ・大臣のイニシアティブにより、
 - －国会当日朝の大臣への答弁レクを原則廃止【総務省】
 - －自宅等での答弁確認体制の構築や国会对応プロセスの合理化等を実施し、国会对応業務を効率化【経済産業省】
- ・官房の確認を不要とする答弁を指定するなど答弁作成対応の見直し【文部科学省・農林水産省・経済産業省】

⑦ テレワークの推進

- ・普段の業務で使用する1人1台の業務用PCについて、持ち帰ってテレワークに活用することが可能（例：シンクライアントPC）【総務省・文部科学省・経済産業省・環境省】

⑧ リモートアクセス環境の整備

⑨ ペーパーレス化の推進

⇒資料5参照

⑩ ワークライフバランス職場表彰

- ・業務の効率化や職場環境の改善に向けて取り組んだ特に優秀な職場について、国家公務員制度担当大臣、内閣人事局長から表彰【内閣官房内閣人事局】⇒資料3の赤字参照

2. 育児・介護等と両立して活躍できるための改革

【目標及び実績】⇒資料 6 参照

	26年度	27年度	目標
男性職員の育児休業取得率	3.1%	5.5%	13% (32年)
「男の産休」5日以上取得率※	24.7%	30.8%	100%

※ 「配偶者出産休暇」(2日)と「育児参加のための休暇」(5日)を合わせて5日以上取得した率

【参考】WAW! 2016公開フォーラム安倍総理スピーチ(2016.12.13)

働き方改革は、男性の意識が変わらなければ成功しません。家事や育児は夫婦で共に担う。子供が生まれた直後から夫が育児に取り組めるよう、男性の「育休」に加え、妻の出産直後の休暇、いわば「男の産休」の取得を推奨していきます。

まず隗より始めよ。妻が出産する国家公務員には、全員、妻の産休中に数日間の休暇、つまり「男の産休」を取得してもらいたいと思います。

(1) 男性の家庭生活への関わりを推進⇒資料 7 参照

- ・ 財務省で、上司による部下職員の「男の産休」取得結果(取得しなかった場合はその理由)の人事担当課への報告、当該職員及びその上司を対象に両立支援制度説明会の開催や育児休業等の取得勧奨等を行った結果、「男の産休」5日以上取得率80.8%
- ・ 厚生労働省で、前月に子どもが生まれた男性職員とその上司に、大臣等からの父親の育児参加の重要性についての訓示等を行った結果、「男の産休」5日以上取得率66.4%
(数値はいずれも27年度)

(2) 子育てや介護をしながら活躍できる職場へ

- ・ 育児休業取得中の職員や育児休業から復帰した職員を対象としたセミナー、意見交換会、ランチ会等の実施【警察庁・金融庁・総務省・外務省・財務省・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・防衛省】

3. 女性の活躍推進のための改革

【採用目標及び実績】⇒資料 6 参照

	27年度	28年度	29年度	目標(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	31.5%	34.5%	33.4%	30%以上
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	34.3%	33.5%	34.5%	30%以上

【登用目標及び実績】(目標の期限はいずれも32年度末)⇒資料 6 参照

	27年度	28年度	目標
係長相当職(本省)	22.2%	23.9%	30%
地方機関課長・本省課長補佐相当職	8.6%	9.4%	12%
本省課室長相当職	3.5%	4.1%	7%
指定職相当	3.0%	3.5%	5%

(1) 女性の採用の拡大

- ・ 女子学生向け説明会の実施、活躍している女性職員を採用パンフレット、ホームページ等に掲載

(2) 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・ 出産・育児期にあっても、本人の能力・意向を踏まえ、必要な配慮をした上で、繁忙部署の業務を継続して担当させ、職務経験を付与【法務省・経済産業省】
- ・ 女性活躍・ワークライフバランス推進をテーマとした管理職員向け研修、講演会の実施【内閣府・公正取引委員会・警察庁・総務省・法務省・外務省・財務省・文部科学省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・防衛省・人事院・会計検査院】

(3) 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

- ・ 先輩職員との懇談会等の実施【公正取引委員会・法務省・財務省・経済産業省】
- ・ 女性隊員が作成したキャリア・ライフプランを基に上司と面談を実施【防衛省】

⇒ 他府省等の優良事例を参考に、フォローアップの結果を今後の取組に反映させるPDCAサイクルを確実に回していくことがポイント