

女性職員の活躍・ ワークライフバランス推進のための 3つの改革について

政府では、女性職員の活躍とワークライフバランス推進のため、平成26年10月17日、全府省の事務次官級の会議において決定した「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28年1月28日一部改正)に基づき、女性職員の皆さんが働きやすく、ますます活躍できるような、また、男女問わず職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるような環境作りに一丸となって取り組んでいます。

※取組指針の全文や各府省等の取組計画は、以下の内閣人事局HPでご覧になれます。

http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w3.html



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。
- 「ゆう活」等の取組による早期退庁の推進等を集中的に行う期間としてワークライフバランス推進強化月間(7・8月)を実施。
- ワークライフバランス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、ワークライフバランスの取組が優良な職場を表彰。
- 法令、国会、予算等の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。
- 子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指す。
- 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の全員取得を目指す。

✓ 子育てしながら活躍できる職場へ

- 育児休業取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
- 育児休業中職員向けセミナーを実施。
- 育児休業中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
- 産前・産後休暇、育児休業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の提供。
- 転勤先の保育所確保のための早期内示等の配慮。



女性の活躍推進のための改革

✓ 女性の採用拡大

- 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、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。

