

「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」 改正案のポイント

資料 1 - 1

- 今般の改正に当たっては、将来にわたる公務のサステナビリティを確保し、政策や行政サービスの質の向上を図るため、「**業務の効率化・デジタル化の推進**」と「**マネジメント改革**」を、今後の働き方改革の主軸として取組を拡充
- 「ワークライフバランス推進のための働き方改革」と「女性の活躍推進のための改革」を2つの柱に、性別や年代、時間制約の有無等を問わず全ての職員が、いかなる環境下においても、責任と誇りを持って生き生きと働ける職場環境作りに取り組む

課題認識 将来にわたる公務のサステナビリティの危機

- ① 国家公務員採用試験（※1）申込者数「半減」
- ② 若手職員（※2）の自己都合退職者数「6年で4倍以上」
- ③ 若手男性職員の「7人に1人」が早期離職意向
<理由> もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたい
長時間労働等で仕事と家庭の両立困難

- ④ 月の平均在庁時間（令和2年10・11月）
・職員全体「4割近くが45時間超」、
「100時間超も3,000人」
・若手職員（※1）の
「3人に2人が45時間超」

- ⑤ 令和2年4・5月の出勤回避
・本省8割、地方7割の職員が「週1回以上のテレワーク・在宅勤務」を実施
・上記実施時に本省6割、地方7割強の職員が生産性低下を実感

（※1）I種・総合職
（※2）（※1）のうち行（一）のみ

①～③は資料1～4「『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』改正案に関するデータ集」、④は参考資料1「在庁時間調査とりまとめ結果」、⑤は資料2「出勤回避（令和2年）に関する職員アンケート結果概要」参照

対応の方向性（改正のポイント）

業務効率化・デジタル化の推進

- ① 業務の廃止を含めた業務見直し・効率化
・業務の廃止を含めた業務見直しを幹部・管理職の職責として明確化
・「業務見直しの進め方」（令和元年12月業務の抜本見直しチーム）を踏まえた見直し
・押印・書面・対面の見直し、ICTや外部委託を活用した定型業務の効率化 等
- ② テレワークの推進
・ハード環境（回線等）と実施環境（資料電子化等）の整備
・テレワーク時の業務分担適正化等マネジメント改革の推進 等
- ③ 国会業務の効率化
・先行事例の横展開やICTを活用した答弁作成プロセスの効率化 等
- ④ 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底
・勤務時間を「見える化」し、管理職の業務・組織マネジメント（業務改善、超過勤務縮減等）に活用

「国家公務員テレワーク・ロードマップ」に基づく「テレワーク推進計画」の策定

マネジメント改革

- ① 職員のやりがい向上も踏まえた管理職のマネジメント向上
・管理職のマネジメントに必要な能力や手法を整理し、共有
・管理職に組織運営・部下育成に重点化したマネジメント研修を義務付け
・人事評価において、マネジメント・人材育成の取組を評価 等
- ② 人材育成における人事当局の役割発揮（上司との協力を含む）
・上司と部下の定期的なキャリア面談の実施、上司と人事当局による人材育成
・省内外公募制等の“手上げ機会”の拡大 等
- ③ エンゲージメント等の定期的な調査
・職員のエンゲージメントや職場環境を定期的に調査し、改善に反映

【両立支援】多様な人材の活躍を推進する観点から、仕事との両立を図る対象を「家庭生活」からより広く「生活」全般と捉えて両立を支援。男性の育児参画も継続推進
【女性活躍】上記に加え、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月閣議決定）等を踏まえて、女性の採用、登用の拡大に向けた計画的育成等、息の長い取組を継続・拡充