

「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」の概要

参考資料1-1

(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。最終改正令和3年1月29日)

少子高齢化等に伴い社会構造が大きく変化する中、時間制約等の有無にかかわらずあらゆる職員が活躍できる職場環境の整備が急務。さらに、公務のサステナビリティ維持のため、時間生産性と職員のエンゲージメント（自発的な貢献意欲）の向上、テレワークの一層の推進が必要。このため、業務効率化・デジタル化やマネジメント改革等により、真のワークライフバランス実現のための働き方改革を推進。また、女性活躍を促進するため、働き方改革を不可欠なものとして、女性の採用・登用の拡大、計画的育成等を継続・拡充。本指針及び各府省等の取組計画に基づき、以下2つの改革に一丸となって取り組む。

ワークライフバランス推進のための働き方改革

1. 業務効率化・デジタル化の推進

- ・業務の廃止、業務見直し、定型業務の効率化、府省横断的な業務（法令等協議、査定・審査等）の効率化等
- ・テレワークの推進（端末等の整備、資料電子化、サテライトオフィス整備等）
- ・国会関係業務の効率化（体制の合理化、答弁作成プロセスの効率化等）

3. マネジメント改革

- 業務・勤務時間管理や部下のやりがい向上・人材育成・キャリア支援を含む管理職のマネジメント能力向上のため、
 - ・管理職に対するマネジメント研修の充実
 - ・人事評価においてマネジメントの適切さを重点的に評価する仕組みの検討
 - ・職員のエンゲージメントや職場環境調査等の実施

2. 勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底

- ・勤務時間管理システムの導入
- ・的確な勤務時間管理による超過勤務縮減、勤務間インターバルの確保
- ・業務量に応じた人員配置の実現

4. 仕事と生活の両立支援

- ・男性の育児への参画促進
- ・フレックスタイム制等の活用による、働く時間の柔軟化
- ・転勤に関する配慮 等

女性の活躍推進のための改革

1. 女性の採用の拡大

- ・実効性のある広報活動等の推進
- ・女性職員の中途採用 等

2. 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- ・人事管理の見直し（職域の拡大、人事管理の柔軟化等）
- ・女性職員のキャリア形成支援
- ・管理職の意識改革
- ・女性職員が抱える悩みや心配の相談ができる体制づくり

推進
体制

○各府省等において、指針に基づく取組計画を作成・公表し、実施状況を毎年度フォローアップ・公表。

また、課題の早期発見や取組の改善につなげるため、職場環境調査等を実施。

○内閣人事局において、各府省等の取組状況を取りまとめるとともに、その実態や職員の意識等の把握・検証のため、職員アンケート調査を実施。