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（ポイント）

女性職員の活躍は、①少子高齢化の中で我が国の経済社会の持続的な発展のためにも、「女性の力」を最大限発揮できる「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」の実現が重要であり、国が「まず隗より始めよ」の観点から率先して取り組む必要、②多様な人材を活かすダイバーシティマネジメントを進めることは、行政ニーズのきめ細かい把握や新しい発想による政策対応に生かし、また、組織全員の力を最大限発揮できるという観点から政策の質や行政サービスの向上にも必要、という総合的な視点から推進する。

また、このためにも、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスを実現することが不可欠。ワークライフバランスの推進は、優秀な人材の確保、公務の持続可能性、効率性の向上の観点から極めて重要であり、男女ともに育児・介護等時間制約のある職員が増えていくことを前提としつつ、全ての職員が状況に応じて柔軟な働き方を行いつつ公務を支えるという仕組みへの転換を図ることが急務である。

⇩

○　このため、政府として、下記の**「３つの改革と９つの取組」**を強力に進める。

○　各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、現状を把握・分析し、目標と取組計画を立て、全省的な推進体制を整備し、強力かつ継続的に取組を進める。内閣人事局は必要な制度改正を行うとともに、各府省に対する支援・フォローアップを行う。

働き方改革

①　価値観・意識の改革

◇　各府省の大臣、事務次官等から、ワークライフバランスの推進や働き方に対する価値観の変革についての明確なメッセージを継続的に発出する。

◇　働き方改革に集中的に取り組む期間として、**ワークライフバランス推進強化月間**（７・８月）を新たに設定する。

◇　管理職員等を始め、ワークライフバランス実現の取組を**人事評価に反映**する。

②　職場における仕事改革

◇　職場レベルで仕事の効率化や超過勤務徹底縮減の改善策を策定し、個々の職場の自主的な改革を進める。優れた改革を行った職場を「**ワークライフバランス職場表彰（仮称）**」として表彰する。

◇　各府省事務次官等が、部局ごとの超過勤務や休暇の取得状況などを直接把握し、徹底した削減、取得促進努力を行う。内閣人事局も各府省の取組状況を把握し、各府省と共に対策を進める。

◇　法令、国会業務を効率化、各省協議のルールを厳格化し、各府省への浸透を徹底する。会議や予算、定員等査定業務に係るヒアリングは原則勤務時間外には実施しない。

③　働く時間と場所の柔軟化

◇　**テレワークを本格的に活用**する。そのため、自宅ＰＣ等から職場内のシステムにアクセスできる機能の全府省向け提供と、各府省における同機能の活用の促進等を図る。

◇　**フレックスタイム制の導入**、及び、時間単位でのテレワークを可能にする勤務時間の分割の検討を人事院に要請する。

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

④　男性の家庭生活への関わりを推進

◇　男性職員の家庭生活への参画について、管理職員等の意識啓発を行い、管理職員や人事担当課が育児等の状況や両立支援制度利用希望を積極的に把握する。

◇　**男性の育児休業取得目標（13%）に加え、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇**

の取得目標を新たに設定（対象となる男性職員の全員が両休暇合計５日以上取得することを目指す）し、取得促進を図る。

⑤　子育てしながら活躍できる職場へ

◇　育児休業の取得が、昇任・昇格に直接影響しない人事管理を行うとともに、育児休業復帰支援やキャリア形成支援等を行うことにより「マミートラック」（子育て中に重要な仕事が経験できずその後もキャリア形成ができない状態）の改善を図る。

◇　**育児休業中の職員向けのセミナーを新設**するとともに、管理職員等からの定期的な連絡、両立支援制度等についての最新情報や育児休業経験者の経験談等の情報のメールマガジン等による提供を行う。

◇　一定の育休者数等を見通した採用計画を立てる等により、育児休業者等のポストの補充を容易にする。

◇　産前・産後休暇、育児短時間勤務、育児時間の代替職員を配置できるよう、定員上の措置を含めた配慮を行う。

⑥　保育の確保

◇　霞が関の庁内保育施設の情報を各府省職員に提供して一層の利用を促進するとともに、育児休業からの復帰者や転勤を伴う異動者の優先利用に可能な限り配慮する。

◇　転勤先の保育所の確保が必要な場合においては、可能な限り早期に内示を行う等の配慮を行う。

女性の活躍推進のための改革

⑦　女性の採用の拡大

◇　国家公務員採用試験に関し、女性の受験者数、合格者数の増加に向け、広報活動等の強化等の見直しを図る。

◇　経験者採用試験の積極的な活用や管理職等も含めた外部人材の採用・登用により、女性の中途採用を推進する。

◇　国家公務員を中途退職した女性の採用に資するよう、中途退職者の連絡先の把握や当該退職者への採用情報の提供等を推進する。

⑧　女性の登用目標達成に向けた計画的育成

◇　府省ごとに女性登用目標を立て、管理職の候補となり得る女性職員については個別に育成方針を立てるなど、登用目標の達成に向けた計画的な育成を行う。

◇　各府省において女性が活躍する職域を拡大する。出産・育児等を迎える前、又は越えてから重要なポストを経験させるなど、従来の慣行にとらわれず人事管理を柔軟化する。また、転勤の可否が登用に支障とならないよう配慮する。

◇　管理職員の意識改革を進めるために、各府省のトップ等から、従来の意識や慣行を改革し、女性のキャリア形成支援等の取組の重要性についてのメッセージを継続的に発出する。

⑨　女性のキャリア形成支援、意欲の向上

◇　若手のうちに公務の魅力や仕事の面白さを認識できるよう、**若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施するとともに**、多様な経験の付与等を行う。

◇　**ロールモデルとなる人材を育成**する。また、**メンター制度を導入**して、仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が先輩職員に気軽に相談できる体制を整備するとともに、府省を超えた人的ネットワークの形成を促進する。