

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 取組指針及び取組計画のフォローアップ並びに 今後の取組について(概要)

政府全体の取組指針及び各府省の取組計画策定後から平成27年度末までに実施した取組について、フォローアップを行いました。

各府省共通の取組及び優良事例となり得る特徴的な取組並びに今後の取組についてまとめています。

平成28年6月

内閣官房内閣人事局

1 価値観・意識の改革

※ 府省名の記載がない取組は、多くの府省で取り組んでいる事項です。

実施した取組例

- ワークライフバランス(WLB)推進強化月間(7・8月)に際して、幹部職員から、働き方に対する価値観を変える必要があること等を職員向けにメッセージとして発出
 - － 全職員向けに、女性活躍及びWLB推進に関する情報提供、制度周知、上記の取組を含めた本省や各組織における独自取組等について紹介する広報誌「きらきら」を定期的に発刊(平成28年3月15日までに、WLB推進強化月間における増刊号を含め、計42号を発刊)【法務省】
 - － 省内エレベーター等へのポスター掲示や、省内TVやイントラを通じた働き方改革についての動画配信等を行い、全職員に対して啓発を実施【経済産業省】
 - － WLB相談日の設定:職員からの日頃の超過勤務に関する悩みや意見、各職務における具体的な改善案等を人事当局がくみ上げ、それを基に1つずつ職場環境を改善していくため、大臣官房秘書課長等を相談員とする職員相談を実施【環境省】
- 幹部職員、管理職員等に対し、WLBや女性活躍の推進に関する意識啓発を実施
 - － 全職員を対象としたWLBテストの実施【環境省】
- WLB推進強化月間中、朝型勤務・早期退庁による「ゆう活」を積極的に推進
- 人事評価において、業績評価の目標として効率的な行政の実現に留意した取組を設定するよう指示するなど、効率的な業務運営やWLBに資する取組が適切に反映されるよう、指示・周知を行った。
 - － 全職員の超過勤務縮減と年次有給休暇の取得に向けた取組を能力評価に反映、課長補佐級以上の職員については組織内の「働き方・休み方改革」を業績目標に設定【厚生労働省】
 - － 効率的な業務運営やWLBに資する取組に関する行動等の優良事例や目標設定例を、人事評価の質疑応答集に記載【会計検査院】

取組による成果・課題

- WLB推進の意識及び早期退庁しやすい雰囲気醸成等が進んだ。
- 業務効率化、業務分担等に関する職員の満足度や、部局・課室による取組の状況にばらつきがあることから、継続的かつ徹底した取組が必要
- 効率的な業務運営やWLBに資する取組に関して、目標設定や人事評価への反映に一定の効果が見られるとともに、職員の意識向上につながった。



今後の取組例

- 引き続き、幹部職員から全職員に対し、定期的にメッセージの発信を行うとともに、WLB推進強化月間中の幹部による巡回を行う。また、幹部職員、管理職員等向けの意識啓発を継続して実施
- 引き続き、効率的な業務運営やWLBに資する取組を人事評価に反映するよう指示・周知を行うとともに、共有すべき優良事例の蓄積・整理・検討を進める。
 - ー 幹部職員及び管理職員については、特に業務プロセスの改善を意識しつつ目標を設定することとし、これを踏まえて取組計画を受けた行動事例や目標設定例を示し、人事評価へ適切に反映させる。【国土交通省】

2 職場における仕事改革

実施した取組例

- モデル部署を選定し、業務改革や働き方の見直しに資する取組を実施【内閣府・警察庁・総務省・財務省・経済産業省】
- WLB推進強化月間中の業務改善と職場環境改善に向けた取組のうち、特に優秀なものを国家公務員制度担当大臣賞、内閣人事局長賞として表彰(それぞれ5件)【内閣人事局】
- WLB推進強化月間に、優れた業務改善に取り組んだ課室等を対象とした、表彰やコンテストを実施【法務省・経済産業省】
- 各課において「仕事の進め方見直し会議」を開催し、問題点等を議論。その結果を庁内の「女性活躍・ワークライフバランス推進実施本部」に報告。当該議論の結果等を庁内LANにて共有【消費者庁】
- WLB推進強化月間中は、職員の退庁予定時刻を示すカード等を職員個々人の卓上に掲示することで退庁予定時刻を「見える化」した。【内閣官房・総務省】
- 各局課等ごとの超過勤務の状況や各種休暇の取得状況など職員の勤務状況を把握して、これを幹部又は会議等に定期的に報告
 - ー 19時までの「課室内消灯・施錠」を年間20日実施することについて、四半期ごとに各局課において、実施スケジュールを立てさせた上で、実施を周知【文部科学省】
 - ー 各部署の平均退庁時間(休暇取得状況)は、政務3役に報告(必要に応じて大臣から改善を指示)。また、直近で平均退庁時間が20時を超えた(休暇取得率65%を下回った)部署の部局長・課室長には、改善計画書の提出を義務付け【厚生労働省】
 - ー 平成27年度における職員の月平均超過勤務時間数の上限目標を25時間、職員1人当たりの年次休暇の取得目標を14日以上とし、早期退庁や休暇の取得促進を図った。【人事院】
- 「法制執務支援システム」の導入に向けた段階的な環境整備等を実施

取組による成果・課題

- 各職場における業務効率化や超過勤務縮減に資する優秀な取組が、職場表彰等を通じて、他の職場にも横展開され、全省的な意識啓発に寄与。一方、職場によって、取組状況や職員の満足度にばらつきがあることから、継続的な取組が必要
- 国会関係業務、法令審査業務、会計業務及び人事異動に伴う関連業務を担当する職員については、WLB推進強化月間が業務繁忙期と重なり、定時退庁率が低い傾向にあった。

今後の取組例

- 引き続き、日常的に行う定型的な業務について点検を行い、簡素・合理化等の必要な改善に取り組む。その他、現在実施している取組についても、引き続き実施し、早期退庁、年次休暇・夏季休暇の取得、業務の効率化等に対する意識・意欲の向上・雰囲気醸成に努める。
- － 資料作成等の効率化を図るため、上司から部下への資料作成指示については、「国土交通省管理職員の業務改善十原則」を踏まえ、以下のルールを徹底【国土交通省】
 - A 資料作成に当たり、手戻りや無駄な作業を生じさせないため、局長等の幹部職員や部下職員との間で事前に十分に意思疎通を行い、問題意識、方向性、アウトプットのイメージ等を明確にし、共有
 - B 作業の途中段階であっても、部下職員が気軽に上司と相談することを推奨
 - C 資料修正は具体的に指示し、指示の回数も3回までを目安
 - D 必要以上に参考資料の添付や資料の美化を求めない。特に内部検討用資料は体裁に凝りすぎない。文字を詰め込み過ぎないことにより資料が分かりやすくなることも踏まえて、資料の簡素化に努める。
- － 毎年WLB推進強化月間の全省庁一斉定時退庁日における本省内部部局等の定時退庁割合を70%とすることを目指し、課室単位で定時退庁・超過勤務縮減に向けた具体的数値目標を設定【総務省】
- － 審議会等の配布資料のペーパーレス化を徹底するとともに、公用タブレットの追加導入を進める。【経済産業省】

3 働く時間と場所の柔軟化

実施した取組例

- 部下職員がテレワークを実施しやすい雰囲気を醸成するため、管理職を中心にテレワーク勤務を経験
- 7月中の特定の1週間を「総務省テレワークウィーク」として設定し、テレワーク推進の機運を醸成【総務省】
- より多くの職員が柔軟にテレワークを利用できるよう、テレワークの申請手続の簡素化、対象範囲の拡充等を実施
 - ー 政府共通プラットフォーム上で提供する外部接続環境提供サービスを活用【金融庁・環境省】
 - ー 1日単位に限らず、より柔軟に利用できるよう(半日単位・時間単位・超過勤務)、規則等を改正【総務省・経済産業省・国土交通省・環境省】
- 早出遅出勤務の更なる活用促進のため、職員のニーズに応じて始業時刻を選択できるよう、訓令を改正して勤務時間を多段階化【復興庁・防衛省・人事院・会計検査院】

取組による成果・課題

- テレワークについては、利用者の拡大に伴い、職場における理解が深まり、職員の働き方の選択肢の拡大につながった等の評価があった。
- 更なるテレワークの利用拡大に向けては、システム環境の充実、対象業務の整理、地方機関での実施等が必要

今後の取組例

- 平成28年4月から拡充されるフレックスタイム制について、適切な公務の運営の確保に配意しながら、円滑な運用に努める。
- 職員からの意見・要望等も踏まえつつ、利用単位時間の柔軟化、手続きの簡素化、システム環境の充実等、各府省等の実情に応じて、テレワーク利用環境の更なる改善を検討
 - ー テレワーク実施者に対し、利用状況調査を行い、テレワークの課題を整理し改善を図るとともに、テレワークの活用のための方策を検討(平成28年度から実施)【公正取引委員会】
 - ー 平成28年度から、①時間単位のテレワーク勤務を可能とする、②テレワーク勤務前に交付するテレワーク勤務命令書を廃止し、メール等での伝達を認めることとし、今後も、柔軟なテレワークに向けた環境整備を進める。【厚生労働省】

4 男性の家庭生活への関わりの推進

実施した取組例

- 育児と仕事の両立に取り組む男性職員の経験等を紹介するランチミーティング等を実施【公正取引委員会・金融庁・経済産業省】
- 職場に対する家族の理解と家族間のふれあいを深める機会とするため、子ども霞が関見学デーを活用。大臣が子どもたちとワークライフバランスについても議論・意見交換【総務省】
- 育児休業等を取得した男性職員による、子どもの成長を見守る喜びや送り出してくれた上司・周囲の職員への感謝をつづった体験記をまとめ、意識改革を促すメッセージ、両立支援制度のパンフレット等と併せて職員に周知【財務省】
- 男性の育児休業取得促進に向け、子どもが生まれた本省男性職員及びその上司に対して、政務3役から育児休業の取得について直接声掛け(地方機関においては部局長から実施)【厚生労働省】

取組による成果・課題

- 「育児シート」を提出させること等により、管理職員や人事担当部局において職員の子の養育状況や育児に対する意識、参加度合い等を把握し、育児休業等の取得を呼び掛けた。また、配偶者が出産する男性職員に対し、両立支援制度を取得しやすい環境整備に努めることや更なる周知徹底が課題
- 新たに育児休業を取得した男性職員の割合は3.1%、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した男性職員の割合は24.7%となった。

今後の取組例

- 第4次男女共同参画基本計画に定める男性職員の育児休業取得率の目標(平成32年度末までに13%)の達成や、対象となる全ての男性職員が配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得することを目指し、引き続き両立支援制度による休業・休暇を取得しやすい雰囲気の醸成を図る。
 - ー 男性職員を対象とする育児休業取得講座の開催【人事院】
 - ー 男性職員の育児への積極的な参画の後押し等のための自発的な部局横断的サークルである「内閣府イクメンの会」等の取組を推奨【内閣府】
 - ー 課室長及び各局人事担当は、父親となる職員に、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得予定日の報告を求める。その際、取得状況を定期的に確認し、取得できていない場合には、その理由の報告を求める。【金融庁】

5 子育てや介護をしながら活躍できる職場作り

実施した取組例

- 管理職向け研修等による意識啓発、イントラネットへの掲載、ハンドブック等の作成・配布、相談体制の整備等による両立支援制度の周知徹底及び利用しやすい雰囲気の醸成
- 育児・介護シートの導入・活用や面談を通じて、職員の育児等に関する状況、両立支援制度の利用の意向、希望する働き方等について把握し、人事担当部局や管理職員との情報共有、職場の業務分担等の検討に活用
- 育児休業中の女性職員に対し、先輩職員の声、利用可能な制度や研修、各機関の政策情報等を掲載したメールマガジン等を定期的に提供
- 育児休業から復帰する職員や育児中の職員を支援するため、外部講師を活用した研修、先輩職員からの経験談の紹介、両立支援制度の利用や心配事等に関する相談や意見交換等を実施
 - － 育児休業から復帰した職員をサポートするサポーター職員を指名し、随時の個別相談や業務支援を実施【法務省】
 - － 研修機会の付与に当たり、育児・介護を行う職員について、長期の研修から他の課程への振替や、宿泊型から通勤型研修への変更等を実施【警察庁・会計検査院】
- 霞が関近辺の保育所の空き状況に関する情報の提供

取組による成果・課題

- 育児休業を取得した職員及び育児中の職員の不安の解消や意欲の向上、職員同士のネットワーク形成に寄与した。
- 職員が育児や介護をしながら活躍できる環境づくりが進みつつあるが、引き続き、両立支援制度に対する理解の醸成や職員の状況をきめ細かく把握することが必要



今後の取組例

- 引き続き、両立支援に関する情報提供・理解の醸成を図る。
- 引き続き、育児・介護シートの活用や面談の実施により職員の状況を把握し、個別の事情を勘案した人事配置、業務分担の見直し等に活用する。
- 育児休業から復帰する職員や育児中の職員に対し、継続して必要な情報の提供や面談の実施、研修や意見交換の機会を設けるなどの支援を行う。
 - ー 警察大学校等における教養について、子育てや介護に従事する職員が無理なく受けられるよう、入寮例外措置等について検討を進める。【警察庁】
- 産前・産後休暇、育児短時間勤務、育児時間等の取得実態に応じて措置した定員を積極的に活用する。
- 庁内保育施設の開設準備【農林水産省・防衛省】

6 女性の採用の拡大

実施した取組例

- 女子学生を対象とした業務説明会を開催するとともに、その他の業務説明会においても女性職員を多く配置し、育児と仕事の両立が可能であることなど、国家公務員は女性が活躍できる場であることを伝えた。採用パンフレット、ウェブサイト等においても、積極的に女性職員を取り上げた。
 - － 女子学生を対象としたインターンシップを開催し、各府省と連携しつつ、政策の企画・立案等のプログラムを実施【内閣人事局】
 - － 採用業務説明会において、女性職員による女性受験者のための懇談会を実施し、女性受験者の疑問や不安を払拭【厚生労働省】
- 管理職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組んだ。
 - － 平成27年度に課長級（審判官）の職員を採用【公正取引委員会】

取組による成果・課題

- 取組の結果、国家公務員採用試験からの採用者（平成28年4月1日付け）に占める女性割合について、平成27年に引き続き3割（34.5%）を超え、統計調査を開始した昭和38年以降、最高数値となった。
- 取組を継続し、採用者に占める女性割合の増加に努めるとともに、更なる女性採用拡大のため、女子学生に関心を抱かせ、魅力を感じてもらえるようポイントをとらえたきめ細やかな活動を行う必要がある。

今後の取組例

- 採用目標の達成に向けて、引き続き、女性向け業務説明会等の開催や、業務説明会、各種広報媒体に女性職員を起用するなどして、女子学生に公務の魅力のアピールし、女性の採用の拡大に取り組む。
- 引き続き、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。

7 女性の登用の拡大・キャリア形成支援

実施した取組例

- キャリアアップに向けて、経験不足の解消や能力の向上が図られるよう、未経験分野への配置等による幅広い職務経験の付与
- 管理職の候補となり得る女性職員について、個別の育成方針を策定【金融庁】
- 幹部候補育成課程の活用及び内閣人事局・人事院が実施する研修や府省独自の研修への参加促進による女性職員の計画的な育成並びにキャリア形成支援
 - － 研修機会の付与に当たり、育児等を行う職員の事情を勘案し、受講資格の弾力化等を実施【法務省・財務省】
- 転勤に関し、地域内における部局間異動や、配偶者と同一又は近隣の基地等への異動が可能となるよう配慮【防衛省】
- 幹部職員、管理職員等に対し、WLBや女性活躍の推進に関する意識啓発を実施（再掲）
 - － 女性職員を対象とした意識調査を管理職員に対してフィードバック【法務省】
- 女性職員の活躍事例を、先輩職員から経験談を語る講話や広報誌への掲載、ロールモデル集の作成等を通じて紹介
- 研修や意見交換会を通じた人的ネットワークの活用、メンター制度の導入による相談体制の整備
 - － 各部局に女性職員活躍・ワークライフバランス推進員及び推進補助員を設置し、両立支援制度の周知や相談対応を実施【厚生労働省】

取組による成果・課題

- 女性の登用は着実に拡大しているが、引き続き、職域の拡大や研修への参加の機会付与等により、女性職員の意欲と能力を向上させ、将来指導的地位に成長していく人材プールとして確実に育成していくこと及び職員数の男女比に応じた各役職段階への登用につなげていくことが必要
- 女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる機会が広がったことで、キャリアアップを目指す上での不安の解消や意欲の向上につながった。

今後の取組例

- 平成32年度末までの新たな登用目標の達成に向けて、引き続き、多様な職務経験の付与、研修の活用等により女性職員の計画的な育成に取り組んでいく。
- 若手女性職員だけではなく、育児期に昇任を希望しなかったものの、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しても、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行う。
- ロールモデルとなり得る職員の経験の共有や、人的ネットワークの形成促進、相談機会の確保を図るため、研修や意見交換会への参加促進、メンター制度等の活用等に取り組む。
- 期間業務職員に対する接遇等の研修を通じて、意欲と能力の向上を図る。【内閣府】