

宮内庁女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画

平成27年1月28日
宮内庁長官
平成27年3月31日一部改正
平成28年3月31日一部改正

第1 基本的考え方

我が国の少子高齢化の進行とともに生産年齢人口が減少する状況の中で、我が国の最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、政府全体で取り組む喫緊の課題となっている。

宮内庁においても、近年、行政職俸給表（一）適用の試験採用者の2～3割は女性となっており、今後とも女性の採用割合は増加が見込まれるものである。このため、女性職員が今以上に働きやすく、ますます活躍できるような環境づくりは、優秀な人材の確保、公務の能率的な運営の観点はもとより、男女共に育児・介護等、時間的制約のある職員が増える中で、職員が責任と誇りを持って生き生きと働けるようにするために極めて重要である。

このため、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」、「女性の活躍推進のための改革」の3つの改革に取り組むため、宮内庁の計画を策定する。

本計画の実現には、職員一人一人の意識改革が不可欠であるが、計画の実現に向けて、幹部職員のリーダーシップの下、取組状況の定期的なフォローアップを行うことが重要である。

なお、本計画は、女性活躍推進法（平成27年法律第64号）、第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）、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日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）、及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき策定する特定事業主行動計画を踏まえるものである。

第2 計画期間

- 1 取組計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までとする。
- 2 計画期間中において、概ね3年を目途に、実施状況について検証を行い必要に応じ計画の見直しを行う。

第3 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進に向けた推進体制等

1 宮内庁女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会

(1) 本計画を推進するため、宮内庁における推進体制として、宮内庁女性職員活躍・ワークライフバランス推進委員会（以下「推進委員会」という。）を開催する。

(2) 推進委員会の委員長は、宮内庁次長とし、構成員は別表のとおりとする。

(3) 推進委員会の庶務は、長官官房秘書課において処理する。

(4) 前各号に定めるもののほか、委員会の運営に関する事項その他必要な事項は、委員長が定める。

2 女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官

長官官房秘書課課長補佐（総括）を、長官官房秘書課長の下、宮内庁における女性職員の活躍及び職員のワークライフバランスの推進に関する事務の中核を担う者として、女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官とする。

3 女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当

各部局の庶務担当補佐を、各部局長の下、女性職員の活躍及び職員のワークライフバランス推進に関する各部局における事務を担う者として、女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当（以下「女性活躍・WLB担当」という。）とする。

4 取組の推進における緊密な連携

女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官は、取組計画の実施に際して、各部局の女性活躍・WLB担当との緊密な連携の下、取組の推進に努める。

5 取組計画に基づくフォローアップの実施

長官官房秘書課において、取組計画に基づく取組状況を毎年度1回フォローアップし、推進協議会に報告するとともに公表する。

第4 職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の推進のための二つの改革

1 働き方改革

(1) 価値観・意識の改革

ア 価値観・意識の改革

(ア) 組織の生産性・持続可能性を高める観点から、働き方に対するこれまでの価値観を抜本的に改め、長時間労働を当然とせず、時間制約のある職員がいることを前提に時間当たりの生産性を重視するよう、各部局幹部職員及び管理職員に対しメッセージを継続的に発出する。

(イ) ワークライフバランス推進強化月間（7・8月）において、試行的な取組を含め、超過勤務縮減のみならず、「ゆう活」等の取組による早期退庁の促進など、ワークライフバランスを推進する取組を集中的に実施する。

イ 人事評価への反映

人事評価マニュアルを踏まえ、効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組について、適切に人事評価へ反映する。特に、幹部職員及び管理職員については、取組に向けてとられた行動等が適切に評価されるよう留意する。

(2) 職場における仕事改革

ア 職場ごとの改革

(ア) 各部局ごとに、業務の効率化や職場環境の改善計画を議論・策定し、事後的に評価して更なる改善につなげる取組（PDCA）を実施するよう努める。

(イ) 取組を行う際には、職場ごとの現状を把握した上で、モデル部署を選定して一定期間集中的な取組を行い、その成果を推進委員会等で共有し、宮内庁全体に展開するなど、効果的な普及のための工夫を行うものとする。

イ 超過勤務の縮減、休暇の取得促進等

(ア) 各部局は、超過勤務や各種休暇の取得状況など、職員の勤務状況を直接把握した上で、推進委員会に定期的に報告し、徹底した削減、取得促進努力を行う。

(イ) 各部局の管理職員等は、超過勤務の必要性の事前確認を徹底するとともに、事務の効率化や改善等を具現化するための方策を設定し、成果を職員の人事評価に適切に反映させる等により、超過勤務縮減に向けた取組を推進する。

(ウ) 各部局は、次のとおり年次休暇の取得促進に向けた積極的な取組を行う。

a 職員が年間の年次休暇取得目標日数を設定し、その確実な実行を図る。

- b 子供の予防接種実施日や授業参観日等における年次休暇の取得促進、職員や家族の誕生日、結婚記念日などの家族の記念日に連続した年次休暇の取得促進を図る。
 - c 職員が安心して年次休暇を取得できるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備する。
 - (エ) 宮内庁内で行われる会議、打合せ等に関しては、その効率的運営に努め、勤務時間内に終わることを原則とする。
 - ウ 各府省等にまたがる調整業務による超過業務の縮減
法令等協議関係業務、国会関係業務、予算関係業務等については、関係府省と連携し、以下の取組を実施する。
 - (ア) 協議ルールの厳格化、徹底
 - (イ) 国会関係業務の合理化、効率化
 - (ウ) 調査等の必要性の吟味と効率的実施の徹底
 - エ 法令等作成業務の合理化の推進
法令等作成業務について、その正確性を確保しつつ、合理化を図る。
- (3) 働く時間と場所の柔軟化
 - ア テレワークの推進
 - (ア) 女性職員活躍・ワークライフバランス推進の一環として、テレワークに係る参考情報を庁内LANに設置した電子掲示板の適切な箇所に掲載するとともに、テレワークを実施しやすい環境を職場全体として整備する。
 - (イ) 「世界最先端 IT 国家創造宣言」(平成26年6月24日閣議決定)に基づくロードマップを踏まえ、体制の見直し・強化について検討する。
 - (ウ) 職場から端末等を持ち帰らずとも、自宅PC等から宮内庁のシステムにアクセスできる機能の実現については、セキュリティを確保したテレワーク環境が実現できるよう、政府共通プラットフォームの動向を踏まえつつ検討する。
 - イ フレックスタイム制の円滑な実施
フレックスタイム制について、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、円滑な実施を図る。なお、適用を希望する職員から申告が行われた場合には、可能な限り適用するよう努めるとともに、特に育児や介護を行う職員からの申告については、できる限り申告どおり適用するよう努める。
 - ウ 早出遅出勤務の活用促進等勤務時間の柔軟化

「宮内庁職員の勤務時間等に関する訓令」（平成6年9月1日宮内庁訓令第5号）に基づき、早出遅出勤務を積極的に活用する。

2 育児・介護等と両立して活躍できるための改革

（1）男性の家庭生活への関わりの推進

ア 男性職員の育児シートの提出

各部局は、男性職員について、育児等に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を「育児シート」に記入・提出させるよう努め、状況を把握するとともに育児休業等の取得を呼び掛ける。

イ 男性職員の育児休業、休暇等の取得の推進

男性職員や管理職員に対する両立支援制度の周知等により、男性職員の両立支援制度の活用を図る。特に、「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）に定める政府全体の目標を踏まえ、男性職員の育児休業取得率を13%とすることを目標とし、男性職員の配偶者出産休暇（2日間）、育児参加のための休暇（5日間）について、全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指す。

（2）子育てや介護をしながら活躍できる職場へ

ア 両立支援制度の利用と育児休業復帰後の支援

（ア）各部局は、男女職員について、育児等に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を「育児シート」に記入・提出させるよう努め、状況を把握する。

（再掲）

（イ）育児休業や育児短時間勤務などの両立支援制度を利用したことのみにより昇任・昇格に不利益とならないよう、能力、実績に基づき昇任・昇格の判断を行う。

（ウ）各部局は、両立支援制度の利用促進のみに偏らず、職員が育児休業等から円滑に復帰し、育児又は介護を行いながら仕事で活躍できるよう、面談を実施して、復帰時期・復帰後の働き方等についての意識共有、キャリアプランに関する意向確認等を行う。

（エ）一定期間以上育児休業を取得する職員の代替要員には可能な限り常勤職員を配置できるよう、代替要員の確保に向けた対応を検討していく。

（オ）各部局は、在職期間が1年以上であるなど一定の要件を満たす非常勤職員についても、育児休業、育児時間、介護休暇などの両立支援制度を利用できることにつき周知を図る。

(カ) 管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験させたり、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行う。

イ 育児休業取得中の職員への支援

各部局は、育児休業取得職員に対して定期的な情報提供及びコミュニケーションを行い、育児休業後に職務への意欲を持ち、かつ、円滑に職務に復帰できるよう支援を行う。

(3) 保育の確保

他府省等が設置し、各府省の職員へ共同利用に供している保育施設の情報及びシッターサービス等の育児関連支援サービスの情報を可能な限り入手し、職員に提供するよう努める。

第5 女性の活躍推進のための改革

1 女性の採用の拡大

宮内庁における平成27年度国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は、政府が掲げる目標である30%以上を目標としたところであるが、平成28年度以降についても、引き続き政府が掲げる目標に準ずることとし、これを確実に達成する。

(1) きめ細かな実効性のある広報活動等の推進及び国家公務員採用試験などの採用方法に関する取組

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向け、内閣人事局等関係府省と広報活動等において連携・協力する。募集活動においては、パンフレット、ホームページ、業務説明会等において、女性職員からのメッセージを提供する等、女性が応募しやすいよう努める。

(2) 女性職員の中途採用（経験者採用試験等による採用及び選考採用）の拡大

内閣人事局始め各府省と連携して女性向けの府省横断的な広報活動を行うとともに、各部局の女性活躍・WLB担当においても、経験者採用試験等の積極的な活用、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。

(3) 育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できるための取組

各部局において、中途退職者の連絡先の把握及び中途採用情報の提供

に努める。

2 女性登用目標達成に向けた計画的育成等

平成27年度末までは、女性職員の割合を本省課室長相当職以上（行政職俸給表（一）7級以上、研究職俸給表5級以上及び指定職俸給表の適用職員）で1.5%程度、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上（行政職俸給表（一）5級以上、研究職俸給表3級以上及び指定職俸給表の適用職員）で6%程度を目指すことを目標とし、これを達成した。

平成32年度末までは、女性職員の割合を本省課室長相当職以上（行政職俸給表（一）7級以上、研究職俸給表5級以上及び指定職俸給表の適用職員）で3%程度、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上（行政職俸給表（一）5級以上、研究職俸給表3級以上及び指定職俸給表の適用職員）で10%程度、本省係長担当職以上（行政職俸給表（一）3級以上、研究職俸給表2級以上及び指定職俸給表の適用職員）で13%程度を目指すこととする。

なお、上記のことを踏まえ、課室長相当職3%、課長補佐相当職13%、係長相当職15%を数値目標とする。

（1）人事管理の見直し

ア 女性の登用の実態やその阻害要因の把握

職員数の男女比と管理職を含む各役職段階に登用されている者の男女比を比較し、大きな差がある場合にはその理由を把握・分析し、改善に向けて必要な対応を行う。

イ 女性職員の職域拡大、人事管理の柔軟化等を通じた女性職員の計画的育成

（ア）女性職員の職域の拡大のため、固定化の解消を図るとともに、研修等を通じたキャリア形成支援を一層積極的に行う。

（イ）男女共に、極めて優れた能力を有すると認められる職員については、管理職員への登用も視野に入れた柔軟な人事運用に努める。

（ウ）女性職員のうち優秀と見込まれる者については、必要な職務機会の付与や研修などの支援を通じて積極的な育成に努める。その際、出産・子育て期等を迎える前後で管理職となるために必要な重要なポストを経験させたり、必要な研修に優先的に参加させるなど、柔軟な人事管理に努める。（再掲）

（2）管理職員の意識改革

ア 女性職員の登用の拡大のため、管理職員に対し、女性職員登用の促進に向けた意識啓発を行うセミナー等に積極的に参加させるなど管理職員の意識改革を図る。

イ 推進委員会は、管理職員等に対し、女性の登用を図る観点から、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援の重要性について明確なメッセージを継続的に発出する。

3 女性職員のキャリア形成支援，意欲向上

(1) キャリアパスモデルの提示等による女性職員のキャリア形成支援

ア 活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例の紹介等を通じて、若手女性職員の意欲の向上を図る。また、ロールモデルとなる人材の育成に努める。

イ 各部局は、人事評価等の面談の際、今後のキャリア形成に関する助言等を行うことにより、女性職員の意欲の向上を図る。

(2) 女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制づくり

女性職員に適切な相談の機会が確保されるようメンター制度を導入するとともに、部局横断的な人的ネットワークの形成を促進する。

第6 その他次世代育成支援に関する事項

1 子供・子育てに関する地域貢献活動

職員は、地域における子育て活動に積極的に参加するよう心掛ける。

管理職員等は、職員が子育てのための地域活動に参加しやすい職場づくりを心掛ける。

2 子供に触れ合う機会の充実

夏休みの時期に、各府省が協力して小・中学生を対象として「子ども霞ヶ関見学デー」が実施されているが、職員は子供等の積極的な参加を促す。