

# 総務省いきいきパパ・ママPT提言

平成26年12月17日

## I 開催の経緯及び趣旨

2013年に日本の合計特殊出生率は1.43となり、少子化が進むとともに、2005年以降、人口減少が進む中、日本全体として少子化対策に取り組む必要がある。こうした中、国自らも「まず隗より始めよ」の観点から、取り組むことが求められている。

平成26年10月、政府方針として、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組指針」（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。以下「取組指針」という）が定められ、各府省等において、女性職員の活躍を推進するためにも、男女職員全ての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現することを内容とする、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画」（以下「取組計画」という。）を平成26年末を目処に策定し、取組を進めることとされた。

総務省においては、「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）を踏まえ、採用者に占める女性の割合を30%以上とする中、職場における女性の割合が益々増加し、これまでの長時間在庁、長時間勤務を前提としたワークスタイルでは、組織も個人も立ちゆかなくなるとの問題意識から「総務省における女性の活躍アクションプラン2014」（平成26年8月7日。以下「アクションプラン」という。）を決定し、「徹底した生活時間の確保を軸とした多様なワークスタイルの実現」と「多様なワークスタイルを可能とするマネジメントの実現」を柱とする取組を進めている。

しかしながら、今般の「取組指針」を受け、総務省の「取組計画」を策定していくにあたっては、「アクションプラン」の取組を更に深めていくとともに進化させることが期待される。

こうした中、「総務省いきいきパパ・ママPT」（以下「PT」という。）は、平成26年11月14日に高市総務大臣の指示を受け、長谷川総務大臣政務官を座長として、12月10日まで開催された。

開催趣旨は、総務省の男女職員が、安心して、結婚・出産・子育てと、仕事とを両立できる、霞が関においてトップランナーとなるような環境を整備するための提言をまとめることである。

このため、「PT」では、座長が育児をする男女職員10名からヒアリングを行い、明かになった問題意識をもとに、座長をはじめ、官房長、秘書課長及び秘書課参事官並びに3名の育児女性職員からなる構成員の検討により、提言をとりまとめた。

検討にあたっては、開催趣旨を受けて、子育てをする、あるいは、いずれ子育てをすることを考える職員が、自らの希望するワークライフバランスの実現に向け、職場、上司及び配偶者とともに協働して取り組む環境を設け、子育ての支援策を更に充実させるとともに、一層の意識改革及び仕事改革を図っていくことに焦点をあてている。

今後、本提言を、総務省の「取組計画」に盛り込み、具体化し、実施していくことで、「PT」に付された名称のとおり、総務省の男女職員が、いきいきとした父親又は母親となることができる環境の実現を図ることとしたい。

## II 総務省の女性職員数、ワークライフバランスに係る指標等の状況

総務省の女性職員の状況並びにワークライフバランスに係る指標等の状況は、以下のとおり。

### 1. 総務省の女性職員の状況

年 (1月時点)	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年
総数(人)	4,956	5,173	5,228	5,164	5,103
うち女性(人)	829	879	899	909	904
女性の割合 (%)	16.7%	17.0%	17.2%	17.6%	17.7%

### 2. テレワーク利用実績

年度	21	22	23	24	25	26
人日	204	302	213	260	203	362

※26年度は9月30日までの数値

### 3. 男性の育児

#### (1) 妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得状況

年度	22	23	24	25
子どもが生まれた男性職員数 (A)	114 名	109 名	99 名	113 名
うち、いずれかの休暇を取得したもの	82 名	75 名	73 名	90 名
うち、取得日数 2 日以上 (B)	58 名	49 名	57 名	68 名
うち、取得日数 2 日未満	24 名	26 名	16 名	22 名
2 日間以上の休暇取得率 : (B) / (A)	50.9%	45.0%	57.6%	60.2%
※目標 100%				

#### (2) 男性職員の育児休業の取得状況

年度	22	23	24	25
子どもが生まれた男性職員数 (A)	114 名	109 名	99 名	113 名
新規育児休業取得男性職員数	4 名	4 名	4 名	3 名
男性職員の育児休業取得率 : (B) / (A)	3.5%	3.7%	4.0%	2.7%
※目標 5%				

### III 育児世代職員のヒアリング概要

#### 1. ヒアリングの実施概要

##### (1) 対象者の属性及び人数

ヒアリングの対象は、小学生以下の子どもを持つ、総務省本省勤務の職員であり採用試験区分及び男女の別に以下の表のとおりとなっている。

区分	人数
I 種女性	4名
II 種女性	3名
男性	3名
合計	10名

ヒアリング対象者の、男女職員別の子どもの人数は以下の表のとおり。

職員性別	子どもの人数		
	1名	2名	3名
女性	4名	2名	1名
男性	—	1名	2名

##### (2) 日程及び実施者

ヒアリングは、以下の表のとおり、実施した（1名あたり25分程度）。

実施に当たっては、長谷川大臣政務官、大臣官房長及び秘書課構成員並びに事務局以外の者に対して、匿名とすることを条件に回答を求めた。

日程	ヒアリング対象者数	ヒアリング実施者
11月25日(火)	3名	長谷川大臣政務官、 秘書課長
11月26日(水)	3名	長谷川大臣政務官、 大臣官房長、秘書課長
12月4日(木)	4名	長谷川大臣政務官、 秘書課長

※ この他、記録等のため、事務局（大臣官房秘書課）が同席。

##### (3) ヒアリング実施項目

実施項目については、事前に構成員に対して照会の上確定した(17ページ参照)。

ヒアリング実施に先立ち、ヒアリング対象者には、実施項目を送付し、意見がある部分についての記載を求め、それを基にヒアリングに際して質問を行った。

## 2. ヒアリングの結果概要

### (1) キャリアパス

I種女性職員からは、妊娠・出産の前に重要なポストや転勤を含む育児との両立が難しいポストを経験したい、出産及び育児により業務に制約が生じている状況に対し、懸念を有しつつも、育児に区切りが付いた段階で、キャッチアップできるようにして欲しい、無理の無いペースで次のステップに進みたい、異動が負担となるため一つの職場に2～3年勤務できるようにして欲しい、色々なキャリアパス・選択肢が用意されている環境が必要との回答があった。

II種女性職員からは、いずれの者からも若い頃からの多様なキャリアの経験の要望があった。育児期の業務上の制約については割り切っている者もいる一方、育児期にも上司や職場の理解と支援が得られれば制約がある中でも多様な業務に就くことが可能であり取り組むべき、との回答もあった。

男性職員からは、両立の苦労は止むを得ない面があり、状況に応じて調整して行かざるを得ない、育児休業等によるキャリアの遅れを、周囲が受け入れられる環境整備が必要、色々な価値観に応じた多様な選択肢が必要との意見があった。

### (2) ワークライフバランスシートの作成

ワークライフバランスシートの作成については男女や職種を問わず回答者全員から賛成を得られた。特に男性について、作成により育児参加の契機となるとの回答があった。また、キャリア形成の不安を解消するためにも、上司や人事担当者との相談は有益であるとの複数の回答があった。

作成のタイミングについては、結婚、育児休業前、育児休業前後、その後も1年又は半年ごとに見直したい、とする意見と、また本人の希望するタイミングで随時見直しと様々な回答があった。また、妊娠・出産期については、不確定要素も有り、作成することがプレッシャーとなるとの回答もあった。

ワークライフバランスシートによる面談については、人事担当者以外にも、上司とも同様に必要であるとの意見があった。

### (3) 勤務時間

女性職員については、育児時間・育児短時間勤務などの両立支援制度の利用が概ね見られ、利用そのものには理解を得られているとのことであった。ただ、職員の間には、利用により昇進等に制約を受けるのではないかと懸念があるとの回答が複数示された。

また、いずれの制度も小学校入学までの間となっているところ、小学校入学後は、学童保育が18時までのところが多く(いわゆる「小1の壁」)、少なくとも低学年の間はこれらの制度を利用できるようにして欲しいとの複数の回答があった。また、小学校低学年以降についても、学童保育が利用出来なくなるところが多いため(いわゆる「小4の壁」)、育児と両立していくためには、人事・職場に対して、育児のための定時退庁等を積極的にアピールしている、恒常

的な長時間残業がない環境として欲しいなどの回答があった。この他、子どもの通院などを有休取得によらずにできるようにする、現在一部の職種でしか認められていないフレックスタイム制の導入や、更にはテレワークとの併用等、柔軟な勤務時間管理の要望があった。

勤務時間外に対応せざるを得ない場合としては、国会対応が多くの方から挙げられ、子どもの保育園への迎えを調整するためには最も遅くても質問前日の午前中までに質問通告が必要との回答もあった。この他、機構定員要求対応、法案対応、回答期限が短い照会対応、上司の不在時などの回答があった。

定時退庁日については、有効であるとの回答もあったものの、声かけの有効性が十分でないとの回答が複数あった。このため、組織として長時間労働を是としない明確な方針の徹底が必要といった意見、勤務時間外の消灯等などの強化をしてはどうかといった意見があった。

突然の業務発生による超過勤務を削減するためには、国会や省庁横断の作業依頼等のルール of 徹底や検討が必要との回答があった。

#### (4) テレワーク

テレワークについては、多くの女性職員は、経験があるか、実施予定があったが、男性職員は、実施予定の者もいるものの、国会対応や幹部への説明などの業務の性質上困難、専業主婦家庭のためメリットが無いとの回答もあった。

利用者はいずれも、通勤時間を家事や子どもの送迎に充てることができ、子どもと触れ合う時間が増えるといった意見の他、複数の者から業務上も効率性を意識したり、テレワークになじむ業務を集中して行うことにより効率が上がるといった利点があるとの回答であった。

ただし、幹部への説明や、国会の質問取りと言った課長補佐級で多くある業務になじまないという回答や、複数者での打合せが手軽にできない、シンクライアントだと打合せができないという技術的課題や、シンクライアント用USBの数が少なく借りられないことが制約になっているという回答があった。

テレワークの利用については、概ね職場の理解はあるものの、一部の職場では十分に理解を得ていないと聞くとの回答もあった。**今後は、管理職も含め多くの職員が利用することで、利用しやすくするべき、との複数の回答があった。**また、帰宅後の業務の確認等にテレワーク端末を利用している、持ち帰り残業などでテレワークを出来るようにして欲しいとの要望の一方で、育児への配慮を欠いたテレワーク残業は望まないとの回答があった。また、介護を要する家族を有する者にもテレワークが有用と考えるとの回答があった。

#### (5) 育児休業

女性職員は、すべての回答者が育児休業の取得について職場や上司の理解はあったとする一方、職場復帰後に利用可能な制度についての情報が(当時は)十分ではなかったとの回答があった。また、取得や職場復帰に向けて、上司からの応援や元気づけのメッセージが、ありがたかったとの複数の回答があった。

また、男性の取得については、職場の理解なしには難しい、人事や上司からの働きかけが

必要であるとの意見があった。この他、職員の育児休業に対する職場のインセンティブ付与措置の要望があった。実際に取得した男性職員からは、働く妻のキャリアプランも尊重するため、自らが取得することとしたとの回答があった。

男女の配偶者が民間企業勤務である場合に、民間企業側で育児休業の取得期間や育児分担に対する理解が不十分であることが見られるとの回答があった。

#### (6) 育児期の職場環境

当日対応が必要な、急に発生した業務の場合には、同僚に業務を引き受けてもらう必要がある、このためにも、日頃から業務に関する情報を共有しているとの回答があった。

上司との関係については、上司が急な業務発生の際に、当日中にやるべき範囲を育児職員を含む周囲の者も含め明示的に示すことで育児職員の退庁を促したり、上司が育児職員に対し周囲の者にも聞こえるように配慮を示したり現状確認の声かけを積極的にすることで職場で育児職員の状況に対する理解が進む、直属の上司から「応援する・相談して」というプラスのメッセージがあるだけで意欲向上につながるとの回答があった。

#### (7) 家庭における体制

女性職員や妻が働いている男性職員については、日常的に父母の支援が受けられない者が多く、この場合、程度の差はあるが、主に男性配偶者も家事・育児を分担している。子どもの病気などの緊急時の対応は、配偶者のいずれかが適宜対応する他、病気対応は専ら母親が対応する、その他自治体のあっせんするファミリー・サポート・サービスを利用しているとの回答があった。

#### (8) 幼稚園・保育所

保育所・幼稚園等について、入所要件が厳しい、職員の待遇が十分でない、といった回答があった。また、入所時期が1月少々前に決定となるため、育児休業の復帰時期の早期確定が困難であったとの回答があった。

また、保育所・幼稚園等については、一般に自宅近辺が望ましいこと等から、回答者の中では霞が関における保育所・幼稚園等について積極的な要望はなかった。霞が関において病児・病後や急な残業時、学童保育が利用できない小4以降の一時預かり等の緊急時や一時的な利用の要望もあったものの、病児・病後時保育一般については要件が厳しく利用したことがないとの回答や、小4以降は子ども自身が学童保育を望まないとの回答もあった。

#### (9) 子どもと仕事との関係

子どもとの関係については、親の仕事への理解は重要との認識が多く示され、8月に霞が関全体で子どもの官庁への見学の機会を設ける「子ども霞が関見学デー」の機会を捉えて職場を訪問したり、自主的に職場に伴って見学させ、業務の説明をしているとの回答があった。子どもの職場見学等により、子どもが突発的な長時間勤務についてもある程度理解を示すとの回答があった。また、部局によっては業務内容を子どもに理解させるのが難しい、分か

りやすく説明する媒体が有益などの回答があった。

#### (10) 結婚・出産と職場環境

結婚や異性とのつきあいと職場環境については、仕事の多忙さ等で業務後の予定を入れられないため、上司が率先した残業縮減や有給休暇の取得促進が有益であるとの回答があった。

また、女性職員から、転勤中は、妊娠・出産が難しいため、希望する人数の子どもを持てなくなる可能性があり、時期の調整に苦労しているとの回答が、男性職員から、配偶者の業務の関係から、出産については転勤の時期を意識したとの回答があった。

#### (11) 相談体制

女性職員から、キャリア形成や、仕事と育児との両立のためにどのような工夫をしているのかについて先輩女性職員との情報交換や相談の場は有益であるとの回答があった。また、男性職員からも、多忙な仕事と育児の両立の工夫を知る機会が欲しいとの回答があった。

## IV 提言

### 1. 柔軟なキャリアパスの実現

出産及び育児については、女性職員を中心に、育児休業の取得や、その後も育児時間・育児短時間勤務などの両立支援制度が利用されている。本PTのヒアリングでは、こうした制度の利用により業務経験上も制約となりかねないことについては、育児に区切りがついた段階でキャッチアップできるようにして欲しいとの要望や、育児をしながらも上司及び職場の理解を得ながら多様な業務を経験したいとの要望が示されているとともに、上司や人事担当者との面談や、同様な立場を経験した職員との相談が、キャリア形成に関する不安解消に有益であるとの意見があった。また、転勤にあたっては、妊娠・出産のタイミングを調整しているとの回答があった。

こうした状況を踏まえ、①職員の中期的な仕事と生活に関する要望を人事担当者が聴取し、②それを踏まえた柔軟なキャリアパスを実現し、③先輩女性職員によるキャリア形成支援が、有効であると考えられる。

#### (1) ワークライフバランスシートによる職員の仕事と生活に関する要望の聴取

総務省では、本年8月に発表した「アクションプラン」において、平成26年度中に、出産等の機会に職員の仕事(勤務時間や勤務地に関する希望等)と生活(育児体制等)に関する要望を、面談により聴取して「ワークライフバランスシート」(以下「シート」)を作成し、適切な人事配置や職場における業務分担に活用することとしている。

ヒアリングでは、人事担当者との面談はキャリア形成に関する不安解消に有益であるとの意見があった他、「シート」のイメージを示しつつ、意見を求めたところ、全てのヒアリング対象職員から、このような「シート」を用いた人事担当者との面談は有益との回答を得た。一方で、作成時期や内容については様々な意見があり、過度な押しつけにならないようにとの意見もあった。

このため、育児休業前、育児休業復帰時に、復帰時期や復帰後のキャリアプランの意向を確認するため、試行的に職員に「シート」を提出させ、人事担当者が面談を行うことが適当である。男性職員については、育児分担を意識する機会とするため、子どもの誕生に際し、同様に試行的に「シート」の提出をさせ、面談を行うことが適当である。また、仕事と育児の両立には職場の上司の理解が重要であることから、育児に関する両立支援制度を利用する職員や「シート」を提出した職員については、異動後などに「シート」を用いて、上司と面談を行うことが適当である。

この他にも、結婚のタイミングでの「シート」の提出や、子どもの成長等に伴う、定期的な「シート」の見直しや上司と面談の要望もあったことから、職員の希望により、人事調書の提出や上司との人事評価の面談の機会も活用しつつ、提出及び面談を行うことができるようにすることが適当である。

人事担当者は、面談に際して職員のキャリアに対する不安の解消に努めつつ、「シート」及

び面談の結果を、職員の配置に活用するとともに、育児休業復帰後は職場における業務分担等にも活用するため、必要な範囲で、職員の上司とも情報共有を行うことが適当である（ヒアリング結果及び構成員意見を踏まえた「シート」は19ページ参照）。

## （2）出産・育児のニーズと両立する柔軟なキャリアパスの実現

ヒアリングでは、キャリアパスについても職員により多様な要望があることが明らかとなっている。また、出産に続く育児休業の取得、育児時間や育児短時間勤務などの両立支援制度の利用が、昇任等のキャリアパスの制約として受け止められている面がある。

このため、人事担当者は、「シート」の作成及び面談で把握した職員の仕事と生活に関する希望や実情を踏まえ、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てキャッチアップできるようにする、あるいは子育て期間中でも両立支援制度を利用しつつも重要なポストを経験させるなど、キャリアパスの複線化や、就任年次の弾力化など、本人の希望も踏まえた多様なキャリアパスを可能とする柔軟な人事管理に取り組むことが適当である。

特に、これまでは子育て期間中の女性職員には困難とみられていたポストでの業務を可能とするモデルを作り上げていくことは、組織にとっても人材育成という観点から重要である。ただし、この実現には、当面は、上司・職場の理解と支援が不可欠となるため、配属先を慎重に見極め、本人の希望も踏まえつつ多様なポストへの配置を推進し、育児職員が能力を発揮する機会を与えられ、妊娠・出産をしたり、複数の子どもを授かった場合も子育てを安心してできる職場を実現することが適当である。

これにより、子育て期間中を含めて柔軟なキャリアパスを体現する者を増やすことにより、多様なロールモデルを実現し、後輩職員に実例をもって、両立支援制度の利用が昇任・昇格等の不利とならないことを示すことが適当である。

## （3）先輩女性職員によるキャリア形成支援

（2）に挙げたようなキャリアパスの希望を形成していくのには、人事担当者の面談以外にも、先輩女性職員から直接キャリアパスを含む経験談等を知ることが有益と考えられることから、研修等により、女性職員が自らのキャリア形成について考える機会を提供することが適当である。

## 2. 子育て支援策の充実

本PTのヒアリングでは、育児休業や、育児時間・育児短時間勤務などの両立支援制度や、テレワークについては、育児をする職員について、利用が一般化しつつあるものの、制度の利用条件と職員の仕事と家庭の両立との間にギャップが見られるとともに、利用している職員には職場に対して迷惑をかけているという意識も見られたところである。こうした点を解消していくためには、子育て支援策等を更に利用しやすい環境・制度とすることが必要である。

### (1) 育児・介護職員の希望に応じた帰宅・育児後のテレワーク勤務試行及びテレワークの更なる利便性向上

ヒアリングでは、テレワークについて、育児職員の利用が浸透しつつあり、いずれも通勤時間を家事・育児に充てることができるのみならず、業務の効率性を上げる効果があるとの肯定的な意見が多かった。しかしながら、更なる利用の拡大に向けては、帰宅後の業務にテレワークを利用したい要望や、複数の者の打合せに利用出来るように改善が必要との要望があった。

帰宅後のテレワークによる超過勤務については、家事や子どもの送迎を済ませて職場に戻ることなく業務を行うことができるという大きな利点がある反面、勤務時間管理をいかに適切に行うかが課題である。このため、帰宅後のテレワークにおける超過勤務時間管理に関してどのような条件で適切に行うことができるか、少なくとも育児や介護を理由とする者のうち希望する者について、試験的に導入しつつ検討することが適当である。

また、テレワークの技術的な課題については、複数の者の打合せを手軽に行えるようにすることや、シンククライアント(システムの利用者が使うコンピュータに最低限の機能しか持たせず、サーバコンピュータが集中的にソフトウェアや業務用データなどの資源を管理する方式)の機能改善などの様々な要望があるため、利用者の意見等を踏まえ、更なる利便性向上を図り、よりテレワークを利用しやすくなるような環境整備を継続的に行っていくことが適当である。

### (2) 育児休業・育児短時間勤務等の取得を容易にする人事的措置

本年10月に策定された「取組指針」においては、内閣人事局において、「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た定員上の措置を検討する」こととなっている。

現時点で、この「定員上の措置」については現在内閣人事局において検討中であるものの、本措置が実現した際には、一定期間以上育児休業を取得する職員や、育児短時間勤務等を取得する者の配置に当たり、本措置も活用して、省内全体を見渡した効率的な人事運用を実施することが適当である。

また、更なる女性職員の増加、育児休業等の取得者の拡大、両立支援制度の利用により、定員に比べて実際の職員数や勤務時間が減少することが見越されることから、更なる業務の効率化に努めるとともに、今後、こうした傾向を踏まえた採用等を通じて、中期的に職員が実際に確保できるような人事環境とすることが適当である。

### (3) 育児向け勤務時間の小学校低学年への適用等のより柔軟な勤務時間を可能とする制度の要請

ヒアリングでは、未就学児の保育所・幼稚園等に比べ、小学校1年以降の学童保育の利用ができる時間が短くなることが多く、勤務時間との関係で子どもを迎えに行くのが困難であるため、現在小学校就学まで認められている育児時間・育児短時間勤務について、小学校3

年生まで利用できるようにして欲しいとの要望があった。この他、フレックスタイム制度の導入や、同制度とテレワークの併用の要望など、両立支援の観点から、より柔軟な勤務時間を可能とすることについてのニーズが強くあると考えられる。

育児短時間勤務及び育児時間は、「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）」に規定され、制度が定められていることから、こうした要望の実現には、同法の改正が必要となる。また、平成25年度の人事院勧告において「育児や介護に責任を有する職員（中略）を対象に、（中略）短時間勤務制の適用の拡大など多様で弾力的な勤務時間制度等の整備について、（中略）検討を進め、早期に成案を得ることとする」とされている。このため、内閣人事局に対して、政府全体で育児職員の要望を踏まえた両立支援制度等について検討を求めることが適当である。

フレックスタイム制度について、「取組指針」では、内閣人事局において、「幅広い職員がより柔軟な働き方が可能となるようなフレックスタイム制度の導入について、人事院に対し、検討を要請する」とされているところであり、この検討の結果を踏まえて対応することが適当である。

#### **（４）先輩職員との情報交換・相談の支援**

ヒアリングでは、妊娠・出産、育児、家庭と仕事の両立に当たっては、各職員は様々な苦勞をし、工夫を行っている一方で、こうした情報の交換や相談の機会は有益であるとの意見があった。

このため、総務省として育児と仕事とを両立させている先輩職員の体験を知る機会を設けるとともに、各職場においても子育て中の職員同士が懇親を深める機会を促すことや、情報交換等のためのネットワークづくりに配慮することが適当である。

#### **（５）「子どもの仕事参観」の実施**

ヒアリングでは、子どもとの関係において、親の仕事を理解することは有意義であるとの意見があり、また、実際に8月の夏休み期間中に実施される「子ども霞が関見学デー」やその他の機会に際して子どもを職場訪問に伴い、見学とともに業務の説明を行っているとの回答があった。

このため、配偶者や子供が職員の職場を実際に訪れることで、職員の業務や職場に対する理解を深めるとともに、家族間のふれあいを深める機会とするため、毎年夏に行われている「子ども霞が関見学デー」を活用するとともに、「子どもの仕事参観」として学校の長期休暇期などに、職場単位で家族が見学、大臣、副大臣、大臣政務官等から総務省の仕事の意義について話を聞く等ができる機会を設けることが適当である。

### **3. ワークライフバランス確保のための意識改革の一層の推進**

本PTのヒアリングでは、育児休業や両立支援制度、テレワークの取得に際しては、概ね職場の理解が得られているとの回答が得られたものの、上司が積極的に配慮し職場の理解を促したり、テレワークについて、管理職を始め一般的に利用が進むことで、より利用がしやす

くなるとの意見があった。また、男性職員の育児休業の取得の促進は、人事や上司からの働きかけや、職場の理解が必要との意見があった。総務省において仕事と家庭の両立を更に促進するためには、上司・職場・男性配偶者の意識改革が必要である。

### (1) 管理職及び育児・介護職員のテレワークの実施目標

テレワークについては、総務省では平成26年8月に総務省テレワーク実施要領を改訂(総務省テレワーク推進会議幹事会)し、全職員をテレワーク対象としたところである。

2(1)で触れたとおり、テレワークを勤務形態の一つとして定着させていくことは、職員のワークライフバランス確保の観点からも、業務の効率化を促す観点からも有意義であると考えられる。

このため、管理職や男性配偶者を含めてその意義を浸透させ、テレワークが当たり前に行える職場環境を実現するため、管理職員及び未就学児や介護を要する家族がいる職員について、総務省としてテレワークの実施目標を設けるとともに、これ以外の職員についてもテレワークの積極的な利用に努めるよう、上司から促すことが適当である。

### (2) 男性職員の継続的な育児分担の促進

本PTのヒアリングにおいては、共働きの家庭において、育児に際して、両親の支援が必ずしも得られないことも多いため、主に男性配偶者が、家事・育児の分担を行う者であるという実態が改めて浮き彫りとなった。他方で、女性構成員からは、男性配偶者が育児を理由とした定時退庁をしにくい環境にあるとのコメントもあり、男性職員についても、継続的に育児分担を行いにくい状況にあることも伺える。

このため、男性職員が普段から継続的に育児分担をしやすい環境を整えていく必要がある。

総務省では、8月に策定した「アクションプラン」において、2歳以下の子どもがいる男性職員について、当該子どもが3歳になるまでの1年間につき、育児休業、短時間勤務、テレワークなどの各種制度の活用や、保育園の送迎や家事の分担などの目標を設定し、積極的に育児に参加する「男性職員が子どもと1年間向き合う率 100%」にする取組を進めており、男性職員の育児分担促進の契機とするとともに、1(1)のワークライフバランスシートの提出・面談の機会を活用して上司も男性職員の育児分担のニーズを把握する機会とすることが適当である。

### (3) 人事評価を通じたワークライフバランス推進、育児職員の業務支援の積極的評価

本年9月に内閣人事局からの「行政のスリム化・自主的な事業の改善、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革等に関する人事評価における取組について(平成26年9月4日閣人人第348号)」を受けて、本省課室長相当職以上の者の「人事評価記録書」において、「女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革」等について、目標設定や評価を行うことが明記されている。

総務省においては、それに加え、(1)(2)で述べた内容について、実効性を確保していくため、人事評価において、4(1)で後述する超過勤務時間等の縮減と合わせ、特に未就学児や在宅介護を必要とする家族がいる部下への配慮を上司の業務目標として設定させ、その結果を評価していくことが適当である。

また、育児休業・育児短時間勤務等の取得により、職場の周囲の者が、業務を分担することがあるが、この際には、業務を分担した者についても、その業績を踏まえて人事評価を行うことを明らかにすることが適当である。

#### (4) ワークライフバランスに関する管理職向け研修の実施

ヒアリングでは、両立支援制度やテレワークの利用について、上司・職場の理解は得られているとしている一方で、上司が、職員に積極的働きかけと、職場の理解を促すことも重要であるとの意見があった。

上司は、部下のこうした制度の利用のみならず、職場の業務の在り方に責任を有する者であるため、両立支援制度やテレワークの利用について肯定的な意識を持つことが、ワークライフバランスの実現においては、極めて大きな要素となる。

このため、まずは課長級職員に対し、出産予定の職員、育児や介護中の職員を含む職場のワークライフバランスの実現に関する啓発を目的として、研修を行うことが適当である。

#### (5) トップダウンによるワークライフバランスの継続的かつ強力な推進

本PTは、高市総務大臣の指示により、長谷川総務大臣政務官を座長として検討を行っている。また、本年8月に策定された「アクションプラン」も上川総務副大臣(当時)の強いイニシアチブによりとりまとめられた。

総務省では、役職が上の者ほど男性職員が多く、自ら育児休業の取得や両立支援制度の利用の経験も少ないと考えられる。こうした中で、ワークライフバランスの促進を継続的に推進して行くには、トップダウンによる継続的な後押しが有効である。

このため、事務次官から管理職員等に対し、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等意欲を向上させる取組の重要性についての明確なメッセージを継続的に発出するとともに、今後も、大臣、副大臣、大臣政務官等のイニシアチブも得ながら、取組を進めていくことが適当である。

### 4. 更なる仕事改革の推進

現在、育児に関する両立支援制度の利用は子どもの小学校入学までとなっているが、子どもにとって親の関与が必要な期間は更に長い。育児に携わる職員が両立支援制度の利用の終了とともに、恒常的な超過勤務を必要とする業務に戻ることは、子育ての観点から望ましいものではない。また、突然の業務発生による超過勤務は、育児との両立を困難にする。このような超過勤務の状況は、結婚・妊娠や交際を希望する職員にとっても、望ましい要素ではない。したがって、職場全体として、恒常的・突発的な超過勤務の状況を改善し、メリハリのある

労働環境を実現していくため、仕事の在り方を改革していく必要がある。

### (1) 人事評価を通じた業務改革や超過勤務縮減等の取組に対する積極的評価

上司は、職場の業務の在り方に責任を有する者であるため、業務改革や超過勤務縮減等の取組においても、大きな責任を有し、かつ、直接的な役割を果たしうる者となる。

総務省では、人事評価について、「平成25年度上半期人事評価から、業績評価の目標について、少なくとも一つは、業務改善やコスト意識に留意した具体的な目標設定を行うこと。」としている。また、これに加え、3(3)でも触れたとおり、本省課室長相当職以上の者について、「自主的な事業の改善」や、「仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革」を、目標設定や評価を行うことが明記されている。

各部局における勤務時間管理等については、特に総務課長等が総括的な責任を有しているため、各部局の仕事改革や職員のワークライフバランスの状況を把握させ、実効性を確保していくことが適当である。

### (2) 「残業しません・させませんデー」の設定等の奨励

総務省では、定時退庁日として設定されている毎週水・金曜日(金曜日の定時退庁は本省部局のみ)に、庁内放送、電子メールなどによる注意喚起により、定時退庁の徹底を促している。しかしながら、ヒアリングでは、実効性が挙がっていないとの複数の回答があったところ、(1)の取組を通じて、より実効性の確保を図っていくことが必要である。

一方、継続的な定時退庁日の徹底の取組にも関わらず、ヒアリング対象職員からは十分な効果を上げていないと見られていることの反省も踏まえ、異なる観点から定時退庁を促すことも検討する必要がある。

一例として、職員個々人のワークライフバランス確保の意欲を促し、メリハリのある勤務を実現するため、特に恒常的な超過勤務がある課室において、月に一定日以上、職員がそれぞれのニーズに基づき、予め超過勤務をしない日を上司の了解を得て設定し、上司もその実現を図る「残業しません・させませんデー」の設定などを奨励することも考えられ、(1)の各部局又は課室における超過勤務縮減の取組の例として提示し、具体的な取組を促していくことが適当である。

また、大臣官房長を委員長として設置された、「家庭・子育て・仕事の両立推進委員会」において、各部局において効果が挙げた取組について報告を求め、情報を共有して総務省内で更に取組を拡大していくことが適当である。

### (3) 協議・査定・作業依頼等の業務における勤務時間外対応の抑制

「取組指針」では、「各府省等にまたがる調整業務による超過勤務の縮減」が挙げられており、勤務時間外の業務発生を抑制するため、各省において、他省庁との協議・査定等の業務について、協議ルール of 徹底や簡素化・効率化を行うこととされている。

総務省としても、他府省に対する業務の改善を徹底し、各府省等全体での業務改革を、相互の取組により実現していくとともに、総務省内の作業依頼において勤務時間

外の対応を必要としないようにするなどのルールの検討が適当である。

#### (4) 国会関係業務に関する効率化等の取組強化

ヒアリングでは、勤務時間外に対応しなければならない業務として、国会関係業務が最も頻繁に挙げられた。特に質疑前日の質問通告は、子どもを保育園に迎え行く配偶者や実家の両親などの手配の調整が困難であるとの回答があった。

国会関係業務については、まずは総務省として、各種国会対応に係る連絡事項を周知徹底し、答弁準備作業の効率化、必要最小限の部局・人員での対応や幹部職員等との連絡方法の効率化等による体制の効率化等を促進することが適当である。

また、国会関係業務については、本年5月に「霞が関で働く女性有志」により、質疑前日の定時までには業務を終えるためには、質疑の要旨通告を前々日の18時頃に、質問レクが前日の朝10時頃が望ましいとの要望が示されている。本年5月には衆議院の複数会派で速やかな質問通告を行うことや、一部の政党において早期通告を行うよう呼びかけがされている。

### 5. その他

本PTのヒアリングでは、子育て支援やワークライフバランスの推進は、子育てを実際に行う自治体や、配偶者の勤務先等での取組も重要であることも明らかとなった。中でも、以下の項目については、総務省の育児職員から、仕事と家庭の両立を進める上で、大きな役割を果たすものとして挙げられた。

こうした自治体や企業における取組を促していくには、関係省庁を含め、政府として、社会全体における子育て支援、ワークライフバランスの実現の取組の推進が必要であると考えられる。

- ① 自治体における保育所の拡充及び学童保育の時間の延長など、働く親の支援策の充実
- ② 企業等における育児休業の取得や両立支援制度の利用促進

## 総務省いきいきパパ・ママPT構成員

座長： 長谷川 岳 総務大臣政務官

構成員： 福岡 徹 大臣官房長

佐伯 修治 大臣官房秘書課 課長

濱田 省司 大臣官房秘書課 参事官

古市 裕久 大臣官房秘書課 参事官

育児女性職員 3名

## 育児職員へのヒアリング項目

### 1 キャリアパス

- ① 仕事と、結婚・妊娠・出産・育児に関する希望を両立させるために、キャリアパスに関して、実際に苦労したこと、心配なことはあるか。子供や家族の状況がそれぞれのステージで変わっていく中で、中長期的なキャリア形成のイメージを持つことができているか。
  - －妊娠・出産や育児の前に、重要なポストを経験したいといった希望はあるか。
  - －例えば上位ポストや取りまとめ的立場のポストへの昇格・登用時期が、育児休業や育児短時間勤務・育児時間取得時期と重なった場合、多少タイミングが遅れても、育児がひと段落してから、それらのポストを経験したいといった要望はあるか。
  - －例えば職場上司や人事担当者とのキャリア形成について相談したいという要望はあるか。
- ② 育児休業や育児短時間勤務・育児時間の取得、残業の制限など、勤務時間に関する配慮を求めることによって、配属先が限定される、十分な業務経験が積めない等、キャリアロスについて懸念を感じたことはあるか。
- ③ 出産や子育てをする際のポストにおいて、実際に苦労したこと、心配なことはあるか。また、課題や要望があるか。
- ④ 妊娠・出産等の機会に、妊娠・出産・育児・子育ての各ステージにおける仕事と生活のイメージについて、原則として職員と人事担当者との間で面談を行い、育児休業の取得希望等を把握する「ワークライフバランスシート(別添(19 ページ)にヒアリング結果及び構成員意見を踏まえたものを掲載)」を作成することについて、作成のタイミング、内容や方法、活用の仕方等について要望はあるか。
- ⑤ 中長期的に職場に対してどのように貢献していきたいと考えているか。

### 2 勤務時間・テレワーク

- ① 子育てやプライベートの時間を確保する観点から、残業の状況はどうか。
  - －一定時退庁日は、どの程度有効か。
  - －特に勤務時間外に対応せざるを得ない業務は何か(国会、予算機構定員要求等対応、法制局対応、会議、照会対応、上司のオーダー等)。
  - －育児に当たり、勤務時間外の業務への対応に苦労した経験はあるか。上司・同僚・部下の理解はどうか。
  - －その他、課題や要望はあるか。
- ② 子育てに際し、短時間勤務・育児時間等の利用の経験はあるか。また、課題や要望はあるか。
- ③ テレワークを利用しているか。利用していない場合、何か理由はあるのか。
- ④ テレワークを利用している場合、何が主な利点だと考えるか。
- ⑤ テレワークについて、職場の上司・同僚・部下の理解は十分か。課題や要望はあるか。
- ⑥ 子育てやプライベートの時間を確保する観点から、勤務時間に関する課題や要望はあるか。

- ⑦ 勤務時間が限定されていたり、突然子供の病気などで休む可能性もある中で、どのような工夫をしているか。またどのような周囲の協力や理解があると相互に業務が進めやすいか。

### 3 子育て環境

- ① 上司・同僚・部下からの理解について、妊娠・出産や子育てに際して、苦労したことはあるか。この他、課題や要望はあるか。
- ② (女性職員) 育児休業の取得について、実際に苦労したこと、心配なことはあるか。また、課題や要望があるか。配偶者、特に男性の取得について、課題や要望はあるか。
- ③ (男性職員) 育児休暇を取得しなかった場合において、育児休暇を取ろうと思わなかったのか、又は、取得したかったが何らかの事情によりできなかったのか(特に男性が育児休暇を取得できる時代ではなかった、男性の育児休暇制度を知らなかった、制度はあったが取得できる雰囲気になかった、具体的に取得について上司等に相談したが業務の状況により不可能だった、等)
- ④ 家庭における子育てについて、配偶者との役割分担や、両親からの支援の状況はどのようになっているか。また、子供が病気になった場合などの緊急時の対応についてどのようにしているのか。
- ⑤ 仕事と両立するため、幼稚園・保育園に関する課題や要望はあるか。また、霞が関の保育所の必要性についてどう考えるか。
- ⑥ (専業主婦家庭と比べ、家庭で子供と過ごす時間がどうしても短くなりがちなることを踏まえ) 子供と過ごす際に工夫していることは何か？
- ⑦ 配偶者や子供との関係で、職場に何か期待する取組はあるか。

### 4 結婚・出産環境

- ① 結婚や異性とのつきあいに関して、職場環境が妨げとなったことはあるか。
- ② もし職場環境が結婚や異性とのつきあいに関する課題となると感じた場合に、それを改善するために必要な取組はあるか。
- ③ 自分の希望する妊娠・出産(人数や時期)について、職場環境が制約となったと感じることはあるか。
- ④ もし職場環境が妊娠・出産に関する課題となると感じた場合に、それを改善するために必要な取組はあるか。

### 5 両立に関する課題

- ① 職場において、仕事と家庭の両立などに関して相談できる環境の整備は有益か。また、相談が出来る出産・育児経験のある者のピアグループがあれば、活用したいか。
- ② その他仕事と家庭の両立に関する課題や要望はあるか。

## ワークライフバランスシート（イメージ案）

※本シートは、本人の了解が無い限り、所属部署や今後の配属先（候補）に直接は見せず、秘書課等の人事担当者からシートの内容に基づき必要な事項をそれらに適切に伝達することで、人材配置や業務分担に活用することを想定。

提出日：平成27年1月〇日

所属：〇〇局総務課    官職：課長補佐    氏名：総務 花子

	年 度	平成28年度	平成29～31年度	平成32年度～
	子の年齢	1歳	2歳～5歳	6歳（小学校入学）～
仕事	勤務時間に 係る希望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・延長保育が可能になるまでは1時間の時短勤務を希望</li> <li>・延長保育利用可能後については、できる限り定時退庁可能な部署を希望</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・できる限り定時退庁可能な部署を希望</li> </ul>	
	勤務地に 係る希望	東京	東京	東京
家庭	育児体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則：保育所（延長保育）</li> <li>・夫婦ともに実家が千葉市にあり、両親の協力を得ることも可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則：保育所（延長保育）</li> <li>・夫婦ともに実家が千葉市にあり、両親の協力を得ることも可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則：学童保育</li> <li>・地方勤務となった場合、シッターの利用やいずれかの父母との同居も検討</li> </ul>
	その他			<ul style="list-style-type: none"> <li>・夫が海外赴任の可能性あり（2～3年程度）</li> </ul>

### 【産休・育休期間】

産休：平成27年2月〇日から    （出産予定日：平成27年3月〇日）

育休：平成28年12月からの復帰を希望（保育所に入れた場合には、平成28年4月からの復帰を希望）

面談日：平成27年1月〇日

人事担当面談者官職・氏名：大臣官房秘書課課長補佐 鈴木 一郎

【所見】

- ・育児休業後の速やかな職場復帰の意向を有している。
- ・第2子についても希望を有しているが、夫の転勤（海外勤務）との関係もあり、支援制度の拡充や家庭の状況も見つつ前向きに検討したいとのこと。
- ・現在のポストにおいて、〇〇局における超勤縮減等ワークライフバランス推進の中核を担っていることから、総務補佐産休・育休中の業務のあり方をよく検討するよう、〇〇局に対し依頼。
- ・後任については、総務補佐の業務の重要性と〇〇の意向も踏まえ、今夏異動期に配置を検討。