

総務省における女性の活躍促進アクションプラン2014

～ Quality of Life  Quality of Work ～

総務省

■現状と課題

(1) 政府全体の動き ～ 2020年までに30%程度 ～

- 女性の働く機会・活動の場を充実させ、女性が継続してその能力を発揮できるよう、環境を整備することは、我が国にとって焦眉の課題。
- 「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」との目標に向け、「隗より始めよ」の観点から、平成27年度の採用においては、各府省とも試験採用者に占める女性の割合を30%以上とする。
- 男女ともに家庭・子育てとキャリアの両立を目指せる職場の環境作りに向けて全省的な推進体制を講じる。

(2) 総務省～制度整備は進むが長時間在庁を前提とするワークスタイルは残る～

- 制度官庁たる旧人事・恩給局において、各種制度（育児休業（H4創設。H22に配偶者の状況に関わりなく夫婦同時に取得できるよう改正）、育児時間（H4）、育児短時間（H19）、配偶者同行休業（H26））の整備を推進するとともに、「人事管理運営方針」を通じて各府省に積極的な取組を要請。
- 一省庁としては、「女性職員の採用・登用拡大計画」において、女性職員の登用の割合の目標を設定するとともに、「総務省特定事業主行動計画」において、男性職員の育児休業取得率等の目標を設定。また、テレワーク実施のための規定を整備。育児中の女性職員は両立可能なポストに就けるなどの人事上の配慮。
- しかしながら、男性の育児休業取得率が4%程度（平成24年度）、テレワークの実施は64人（203人日）（平成25年度）にとどまるなど、制度の利用は必ずしも進んでいない。
- また、超過勤務の年間総時間数は高いレベル、年次休暇の平均使用日数は低いレベルにとどまるなど、現在でも、長時間在庁・長時間勤務を前提に組み立てられたワークスタイル・業務の進め方となっている。



女性が3割以上の職場になっていくとき、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。

■ 総務省として取り組むべき改革の柱

■ 改革の柱Ⅰ：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

- 男女ともに活躍できる職場環境の整備のためには、全ての活動の基盤たる「**生活にかける時間(生活時間)**」の**徹底的な確保が最重要**。生活時間を確保することで、仕事の質も向上。
- 各職員の**ライフステージ(独身・結婚・出産・育児・介護)**によって、**必要な生活時間**は大きく異なるため、職員の状況のきめ細かい把握と職場の柔軟なバックアップが必要。さらに、**日々の生活時間の確保**のため、**超過勤務の徹底的な縮減**等が必要。

■ 改革の柱Ⅱ：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

- 生活時間を確保するためには、**ワークスタイルの多様化をより一層推し進める**ことが必要であり、そうしたワークスタイルを可能とするため、**業務の進め方の改革、マネジメントの改革・改善**が必要。

■改革の柱 I 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

(1) 長期スパンでの生活時間の確保

① 職員毎のワークライフバランスシートの作成【新規】《26年度中》

- 男女ともに、出産等の機会に、**出産・育児・子育ての各ステージで仕事・生活の関係をどうしていきたいかについて、上司が面談。面談結果を記した「ワークライフバランスシート」を作成。**シートを通して、どのステージでどのような勤務形態とするかの希望を、職員・所属部署・人事当局が共有。
- **人事当局及び所属部署は、シートを尊重して、業務分担の見直し・後任の手配などのバックアップ体制を整備。**

② 男性職員が子どもと1年間向き合う率100%の推進【拡充】《26年度中》

- **「男性職員が子どもと1年間向き合う率100%」**(H26.3総務省「家庭・子育て・仕事の両立推進委員会」決定事項)の実行に向けて、育休の取得等を促進。(フォローアップと事例を広く紹介)

③ 「省内ピアグループ」の組成と両立支援のサポート体制の充実【拡充】

- 子育て中の職員(育休中の職員含む。)や先輩女性職員などで構成される**「省内ピアグループ」を組成。**ワークライフバランスの確立に悩む職員に対して、ノウハウの伝承や、相談に応じる。
《26年度中》
- 仕事と育児の**両立支援関係情報をセットにした、「育休セット」及び「復帰支援セット」を作成し、対象職員に配布。**また、**育休中の職員に、復帰する職場の業務関係情報を提供。**《速やかに》

■改革の柱 I 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

(2) 日々の生活における生活時間の確保

① 徹底した超過勤務の縮減【新規・拡充】《26年度中》

- 管理職に対して、部署内の総超過勤務時間に係る目標を具体的に設定させ、局単位で目標管理、目標達成に向けたフォローを行う。大臣官房秘書課はこれをバックアップ。
- 管理職に対して、出産予定、子育て中の職員が在籍する部署のマネジメントについての研修を実施。

② 移動時間の縮減・多様なワークスタイルの推進【拡充】《速やかに》

- テレワークを、より使いやすいものとし、多様な働き方を実現するため、制度・システムの両面で充実・柔軟化。

- ✓ 自宅PC等から職場LANへの接続を可能する ※専用USBキー貸与でセキュリティ確保
- ✓ 管理職・出先機関も含めた総務省全職員を対象とする ※対象者1,800人→5,000人
- ✓ 育児・介護中職員の利用当日の申請を可能とする

③ 年次休暇の取得促進【継続】

- ゴールデンウィーク、夏季、年末年始における、「休暇の使用計画表」の活用を促進。
- 年次休暇の取得目標を設定。

④ 繁忙期後の休暇取得促進【新規】《速やかに》

- 繁忙期に一定以上の超過勤務をした職員は、積極的に年次休暇を取得し、一定期間内のワークライフバランスを達成。管理職は、年次休暇の取得の促進に努力。

■改革の柱Ⅱ 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

(1) 業務実態の分析・見直し【新規】

- 「長時間職場にいること」を評価する慣行を改め、「時間内にどれだけ成果があげられたか」で評価することを徹底するための方策を検討。その検討に資するため、一部部署において、試行的に、**超過勤務の状況と業務の実態・進め方・成果の分析**を行う。《26年中》
- 業務の実態・進め方・成果の分析を踏まえて、**仕事の優先順位付けを促進**。《27年～》

(2) 職員の柔軟な配置【新規】《27年～》

- 各局総務課長等に権限・責任を付与し、**業務の繁閑に応じて局内で職員の柔軟な配置を実施**。

(3) 徹底した超過勤務の縮減【新規・拡充】《26年度中》(再掲)

(4) キャリアパスの柔軟化・弾力化【継続】

- 管理職登用前に必須とされてきたポストの経験について、本人の希望や実情を踏まえ、**①キャリアパスの複線化、②就任年次の弾力化(出産・育児前後)**を行う。

(5) 退職した女性職員の再採用【新規】《27年～》

- **退職した女性職員**について、まずは、**育休代替要員への採用を検討**。更に選考本採用の途を検討。

■責任ある推進体制の確立

- 大臣官房長をヘッドとする、本委員会（「家庭・子育て・仕事の両立推進委員会」）を軸に、本行動計画（「女性の活躍促進アクションプラン2014」）を推進。
- 業務の実態分析・見直しについては、本委員会で試行部署を指定し、年内に超過勤務の状況と業務の実態・進め方・成果の分析を行う。
- 構成員たる各局総務課長等に必要な権限と責任を付与し、局単位で実施・管理を行わせる。