

「厚生労働省における女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（ポイント） （計画期間：令和3年度～令和7年度）

ワークライフバランス推進のための働き方改革

1.業務効率化・デジタル化の推進

- ・業務の廃止を含めた業務見直し・効率化
- ・テレワークの推進
『国家公務員テレワーク・ロードマップ』に規定されている『テレワーク推進計画』を令和3年度前半までに策定。
➤ハード環境整備（地方支分部局・施設等機関についても、その業務の性質も踏まえ、整備方針について早期に検討）
➤テレワーク実施環境の整備（ペーパーレス化の徹底、ウェブ会議機能充実等の環境整備）、マネジメント改革（テレワーク実施職員のメンタルヘルスの確保、幹部説明のオンライン化等）

3.マネジメント改革

- ・職員のやりがい向上も踏まえた管理職員のマネジメント向上
- ・人材育成のための人事担当者の役割の具体化
- ・職員・職場の状況把握（職場満足度調査、エンゲージメントサーベイ等）

2.勤務時間管理のシステム化と勤務時間管理の徹底

- ・勤務時間管理のシステム化
➤勤務時間管理システム（本省）を早期に導入⇒運用開始済（地方支分部局・施設等機関については、システム化の方針について早期に検討）
- ・的確な勤務時間管理・超過勤務の縮減

目標

- ◆ 職員（管理職を除く。）の超過勤務時間数が前年を下回る

4.仕事と生活の両立支援

- ・男性の育児参加促進等のこれまでの取組に加え、不妊治療時や妊娠期における支援（情報提供、「妊娠期間の報告・相談シート」の活用等）を追加。

令和7年度までの目標

- ◆ 男性職員の1週間以上の育児休業取得率 90%
- ◆ 全ての男性職員が5日以上配偶者出産休暇等を取得
- ◆ R2.4以降に子どもが生まれた全ての男性職員が1か月以上の育児に伴う休暇・休業を取得

女性の活躍推進のための改革

1.女性の採用の拡大

令和7年度までの目標

- ◆ 採用者に占める女性割合 40%以上（毎年度）
- ◆ うち総合職試験 40%以上（毎年度）
- ◆ うち技術系区分 30%以上（R7年度まで）

<実績（R6.4.1時点）> 採用者に占める割合 45.5%
うち総合職試験 47.6%

2.女性の登用目標達成に向けた計画的育成

令和7年度までの目標

- ◆ 各役職段階に占める女性の割合
係長相当職（本省）（うち新たに昇任） 30%（35%）
地方機関課長・本省課長補佐相当職 17%
本省課室長相当職 13%
<実績（R6.7.1時点）>
係長（うち新たに昇任） 34.1%（43.9%）、
本省課長補佐等 19.9%、本省課室長 10.0%