

平成30年度「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」（特定事業主行動計画） 実施状況の公表について

厚生労働省では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」といいます。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号、以下「次世代法」といいます。）に基づく特定事業主行動計画である「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」（以下「取組計画」といいます。）（計画期間：平成27年度～平成32年度）に基づき、女性活躍とワークライフバランス推進を図る取組を進めています。

この取組計画の平成30年度の実施状況を、女性活躍推進法第15条第6項及び次世代法第19条第5項に基づき公表します。

I 職員の仕事と生活の調和の推進のための改革

1 働き方改革・休み方改革

[取組内容]

(1) 価値観・意識の改革

- ワークライフバランス推進強化月間（7月・8月）の取組として、大臣から全職員に対し、①ゆう活への取組、②テレワーク勤務の取組、③働き方の見直しに向けた管理職の意識改革・マネジメントの工夫の必要性を中心にメッセージを発信するとともに、全職員に対し毎週水・金曜日に早期退庁を促すメールを発信しました。
- 加藤厚生労働大臣（当時）が本省全職員へメール配信し、幹部職員を筆頭に全職員が生産性向上実現のビジョンを共有し、業務改善のルールの徹底、管理職がとるべきマネジメントの徹底等について指示しました。
- 平成30年7月1日から8月31日までの間を「業務改善推進月間」として、「厚生労働省組織活性化推進プロジェクトチーム（主査：厚生労働審議官）」から局長等に対して、業務マネジメントの質向上に向けた取組の実施を徹底するとともに、局長等が主体となって、生産性向上に向けた業務改革・働き方改革の加速化に向けた取組を進めました。
- 「厚生労働省業務改革・働き方改革ベストプラクティスコンテスト」を開催し、創意工夫を活かした特に優れた活動に取り組んだ取組を表彰しました。

- 本省において、国会待機の当番制・待機の縮小や内部打ち合わせ時間の短縮、無駄詰めや無駄な作業をさせないといった業務負担の軽減につながる取組が徹底されているか否か、全職員アンケートを実施の上、事務次官及び厚生労働審議官から、各局別に集計したアンケート結果を元に各局長に対してフィードバックを行いました。
- 人事評価において、管理職員は、課室班の超過勤務縮減と年次休暇の取得促進等を図るため「働き方・休み方改革」を目標に掲げるとともに、管理職員以外も、男性職員の育児を目的とした休暇・休業の取得又は取得促進を盛り込んだ業績目標を設定することとし、ワークライフバランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組を適切に反映させるための取組を進めました。

(2) 職場における仕事改革

- 全職員に対し、毎月、働き方・休み方に関する改善を目指した「見える化メール」を発信するとともに、業務の効率化等の省内マニュアルの活用を周知徹底しました。
- 業務に関する情報の共有化を図るため、課室全体又は班ごとに朝メールや業務連絡会議を開催することや、在庁時間管理簿を用いた勤務時間外の在庁理由等の事前確認の徹底に加えて、夕メールでの在庁時間管理も可能としました。
- 全ての職員が年間 16 日以上年次休暇を取得し、少なくとも課室単位で全ての職員の 75%が毎月 1 日以上年次休暇を取得すること等を目標とし、休暇取得促進のための取組を進めました。
- 国会答弁関係事務については、職員の負担軽減のため、窓口職員の当番制や、深夜まで対応した職員の翌日の遅出勤務制度の活用、国会対応のための待機体制を最小限にすること等を改めて指示し、業務の効率化を図りました。

(3) 働く時間と場所の柔軟化

- 時間単位のテレワークも可能にするとともに、認証装置（トークン）の数のさらなる拡充等リモートアクセス環境を改善することにより、テレワークを実施しやすい環境整備を行いました。また、7月・8月と2月・3月をテレワーク推進月間として、テレワークを実施するための手続を簡素化する等、テレワークの推進に努めました。

【厚生労働省のテレワークの実績（平成 30 年度）】

9,779 人日（霞が関の府省の中で第 2 位）

- 平成 28 年 4 月から全ての職員がフレックスタイム制を利用できるようにするとともに、特に育児や介護を行う職員からの希望については、原則、100% 希望どおり対応できるように配慮することとしました。

2 育児・介護等と両立して活躍できるための改革

【育児休業取得率（平成 29 年度）】

	目標値	実績（平成 29 年度）			目標設定時の 育児休業取得率 （平成 26 年度）
		育児休業取得率	新たに育児 休業の取得 が可能とな った職員数	新たに育児 休業を取得 した職員数	
男性職員	30%	42.7% [本省のみ 43.7%※]	548 人	234 人	13.8% [本省のみ 12.1%]
女性職員	—	97.8%	231 人	226 人	—

（注）「取得率」とは、各年度中に新たに育児休業の取得が可能となった職員数に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数の割合。

（※）男性職員の育児休業取得率 平成 30 年度未公表値 本省のみ 39.3%

【子どもの出生時における男性職員の休暇取得率（平成 29 年度）】

配偶者出産休 暇と育児参加 のための休暇 取得日数	目標値	実績（平成 29 年度）			目標設定時の 休暇取得率 （平成 26 年度）
		休暇取得率	新たに休暇取 得が可能とな った職員数	休暇を取得した 職員数	
合計 5 日以上	100%	72.6%	548 人	398 人	61.1%
合計 7 日	90%	45.3% ^(※1)		248 人	63.9% ^(※2)

（※1）平成 29 年度の取組計画改正により、休暇取得の目標設定を、「いわゆる「男の産休」（配偶者出産休暇と育児参加のための休暇）のみ」で合計 7 日取得した職員の割合を計上することに変更したことから、平成 29 年度の休暇取得率は、「男の産休」のみで合計 7 日休暇を取得した職員の割合を記載している。

（※2）目標設定時の休暇取得率（平成 26 年度）は、「男の産休」と年次休暇を合わせて 7 日以上取得した職員の割合を記載している。

[取組内容]

（1）職場環境の整備

- 平成 27 年 5 月からは前月に子どもが生まれた男性職員へ、平成 29 年 12 月からは配偶者が出産を控えた男性職員へ、大臣等が直接、声かけを行い、いわゆる「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）や育児休業の取得を促しました。
- 新任課長を対象とした研修の中で、ワークライフバランスについての内容を盛り込み、管理職員が両立支援に係る各制度の内容等について理解を

深めるための意識啓発を行いました。

(2) 両立支援制度の促進及び人事管理上の配慮

- 「職場の仕事と子育て両立支援手引書（管理者、庶務担当者向け）」を改正し、育児休業に加えて、「男の産休」や年次休暇の取得の促進を明記しました。また、本手引書を活用するよう周知しました。
- 子どもの出生時に利用できる各種制度を解説した「仕事と育児・介護の両立支援ハンドブック」を職員全員に周知し、出産予定の職員本人や出産予定の配偶者を持つ職員へ育児休業等を計画的に取得するよう促しました。
- 毎月19日の「厚生労働省『育児の日』」に「子育てメールマガジン」を配信して、育児休業等の両立支援制度の活用等と呼び掛けました。

(参考) 子育てメールマガジン（平成31年2月19日配信分）

子育てメールマガジン第107号～

◆◆◆毎月19日は厚生労働省「育児の日」です。◆◆◆

厚生労働省はこれからも「男の産休」や育児休業等を取得しようとする全ての職員を応援します！

子どもが生まれる予定の職員はできる限り出産予定日の5か月前までに所属の庶務担当者まで申し出ましょう。

今月の特集

（特に4月から育児環境が変わる方、職務復帰予定の職員がいる部署の方、庶務担当者向け）
「育児短時間勤務」、「育児時間」、「保育時間」について
～職務復帰予定の職員への案内もお忘れなく！～

今月は、育児を理由として、フルタイム勤務より短い勤務時間で勤務することが出来る制度をご紹介します。

4月から育児に関する環境が変わる方は、仕事と育児の両立のために、制度をぜひご活用ください。

職務復帰予定者がいる部署の方におかれては、職務復帰予定者が制度を利用しやすい環境整備を行っていただくとともに、庶務担当の方は制度をご確認いただき、職務復帰予定の職員も含め、制度利用を希望する職員へのご案内をお願いします。

（以下略）

Ⅱ 女性活躍推進のための改革

【国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合】

目標値	実績 (平成 31 年 4 月 1 日)	目標設定時の女性の割合 (平成 27 年 4 月 1 日)
30% (毎年度)	42.5%	31.5%

【各役職段階にある職員に占める女性の割合】

役職段階	目標値	実績 (平成 30 年 7 月)	目標設定時の女性の割合 (平成 27 年 7 月)
本省課室長相当職	13%	8.0%	7.8%
地方機関課長・ 本省課長補佐相当職	14%	12.0%	10.1%
係長相当職 (本省)	30%	24.9%	21.3%

[取組内容]

(1) 女性の登用目標達成に向けた計画的育成

- 優れた能力を有すると認められる女性職員については、幹部候補育成課程の対象者とする等、計画的に育成を行っています。
- 職員の家庭の事情、本人の希望等を把握し、地方支分部局等への転勤の時期や赴任先の地域等に配慮しています。
- 新任課長研修において、幹部職員から女性の活躍推進等について講義を行い、女性職員の登用拡大に向けて、管理職員に対する意識啓発を行いました。

(2) 女性職員のキャリア形成支援等

- 職場や配置ポストを固定せずに能力に応じて登用することを通じて、女性職員のキャリアアップに係る意欲向上を図っています。
- 女性職員が管理職員になることを考えるきっかけとなるよう、地方支分部局の管理職員を経験した職員による講話等を開催するとともに、女性活躍のロールモデルとして地方管理者として活躍する職員等による相談窓口を設置し、キャリア形成上の不安等に対処するとともに、意欲向上にも積極的に努めています。

Ⅲ その他の取組

[取組内容]

- 平成 30 年 8 月 1 日、2 日に「子ども霞が関見学デー」を開催し、両日で引率者を含む延べ 3,600 人の方にご来場いただきました。子ども霞が関見学デーは、各府省庁が連携し、省庁見学や体験活動などを通じて子どもたちが夏休みに広く社会を知るきっかけとすることを目的に、毎年実施しているものです。

当日は、加藤厚生労働大臣（当時）が、子どもたちを大臣室に招待し、厚生労働省の仕事などについて話をしたほか、ものづくり体験や最先端の医療機器に触れたり、薬の化学実験を行ったりするなど、体験型を中心に過去最多の 28 プログラムを実施しました。このイベントをきっかけに子どもたちとその保護者の方に厚生労働行政への関心と理解を深めていただきました。

（フォトレポート）

<https://www.mhlw.go.jp/photo/2018/08/ph0810-1.html>

<https://www.mhlw.go.jp/photo/2018/08/ph0810-2.html>

照会先：厚生労働省大臣官房人事課人事管理調整係（内線 7048）