

「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)を早期に導入し、運用を開始 (地方支分部局・施設等機関については、その業務に応じた勤務形態の多様性等を踏まえ、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

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 (R5.4.1時点)> 採用者に占める割合 44.3%
うち総合職試験 44.1%

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 (R5.7.1時点)>
係長(うち新たに昇任) 32.7% (37.5%)、
本省課長補佐等 18.2%、本省課室長 9.7%