

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） （平成27年度～平成32年度）

1. 職員の仕事と生活の調和の推進のための改革

働き方改革・休み方改革

(1) 価値観・意識の改革

- 効率的な業務運営やワークライフバランスに資する取組について人事評価に反映

(2) 職場における仕事改革

- 出退勤管理の徹底
- 休暇の取得促進

(3) 働く時間と場所の柔軟化

- テレワークの積極的活用
- 早出・遅出勤務の積極的活用

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

平成32年度までの目標

- ◆ 男性職員の育児休業取得率 30% 原則として5日以上取得
- ◆ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率
合計5日以上：100%、合計7日以上：90%

- (1) 職場環境の整備（eラーニング、業務チェックリスト、育児シート）
- (2) 両立支援制度の促進及び人事管理上の配慮（ハンドブック、メルマガ）
- (3) 育児休業取得中等の職員への支援策（業務概況等の情報提供、セミナー）
- (4) 代替要員の確保に向けた人事運用面の対応（産前・産後休暇など）
- (5) 保育の確保（保育室の利用促進）

2. 女性活躍推進のための改革

平成27年度末までの目標

- ◆ 採用者に占める女性割合 30%
- ◆ 本省課室長相当職以上の女性割合 10%
- ◆ 地方機関課長・本省課長補佐相当職以上の女性割合 14%

平成28～32年度の目標

- ◆ 採用者に占める女性割合 30%
- ◆ 本省課室長相当職以上の女性割合等 政府目標を踏まえ設定（27年度中）

- (1) 女性の採用の拡大（中途採用の拡大等（経験者採用試験等による採用、希望する中途退職者への採用募集情報の提供））
- (2) 女性の登用目標達成に向けた計画的育成（柔軟な人事管理の実施、転勤の際の配慮）
- (3) 女性職員のキャリア形成支援等（多様な職務機会の付与、ロールモデルの提示、メンター制度の導入）

3. 推進体制

- (1) 全省的かつ継続的な取組の推進（担当官の設置、PDCAサイクルの実行）
- (2) 取組計画のフォローアップ（毎年度1回の実施、点検・評価結果や若手職員等からの意見を踏まえた計画の見直し）