

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

- テレワークの抜本的拡大
- フレックスタイム制、早出・遅出の活用促進

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 50% 原則として5日以上取得
- ◆ 「男の産休」（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：90%

- (1) 職場環境の整備（eラーニング、政務三役等から男性職員へ「男の産休」・育休取得のための声かけ、育児シート、介護シート）
- (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、管理者等向け手引書）
- (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32年度までの目標

採用関係

- ◆ 採用者に占める女性割合 30%

登用関係

- ◆ 本省課室長相当職の女性割合 13%
- ◆ 地方機関課長・本省課長補佐相当職の女性割合 14%
- ◆ 係長相当職（本省）の女性割合 30%

- (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. 次世代育成支援対策に関する具体的取組

- (1) 妊産婦及び育児を行う職員への配慮（就業制限等の遵守）
- (2) 子どもの看護を行うための特別休暇の取得促進
- (3) 公務員宿舎の貸与
- (4) 子育てバリアフリーの促進（授乳室等の設置）
- (5) 子ども・子育てに関する地域活動への参画
- (6) 子どもとふれあう機会の充実（子ども霞ヶ関見学デーなど）

4. 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）

※本計画は、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画を兼ねる計画として一体的に策定