

文部科学省女性職員の活躍推進プログラム

～男女共に仕事と家庭の両立が図られる職場環境の実現に向けて～



平成26年4月

文部科学省大臣官房人事課

(平成26年4月14日局長等会議で了承)



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY JAPAN

【女性の活躍推進に関する政府の動き】

○政府は、「女性の活躍推進」を成長戦略の中核に位置付け、社会のあらゆる分野において、「指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度」とする目標の達成に向けて、様々な分野で取組を推進。

○女性国家公務員の登用については、第3次男女共同参画基本計画において、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を平成27年度末までに5%程度とするなどの中間目標の達成に向けて、森内閣府特命担当大臣（男女共同参画）から各府省大臣に対し、女性職員の登用状況を府省別のランキング形式で掲載した通知を発出し、一層の取組推進を要請。

○また、国家公務員の採用についても、平成25年11月29日の次官連絡会議において加藤官房副長官より以下のとおり指示があったところ。

- ①平成27年度の採用において、女性の割合を30%以上とする（そのうち総合職試験の事務系区分に占める女性の割合も30%以上とする）目標の達成へ向けて努力する
- ②採用活動だけでなく、家庭・子育てとキャリアの両立を目指せる職場の環境作りに取り組む

○これまで文部科学省は、他府省に先駆けて女性を積極的に採用。採用者に占める女性割合30%以上を継続して達成。

○一方、女性に限った問題ではないが、人事管理上の課題（多様な価値観を有する職員のキャリアパスをどう描くか、子育て・介護等との両立をしつつ男女が共に活躍しやすい職場とするための業務改善の必要性など）も多く顕在化。

○文部科学省としては、これらの課題を克服し、女性の登用・採用についての霞ヶ関のトップランナーであり続け、その模範となるよう業務改善等の取組を続けることで、男女が共に子育てや介護など家庭生活と両立できる職場環境の実現を目指す。

○また、こうした取組を通じて省内に多様な価値観を有する職員を確保することにより、教育、科学技術・学術、文化、スポーツの各分野において、より一層豊かな政策の企画立案の実現に資することとなると考えられる。

【1】女性の採用・登用目標

採用目標：

平成27年度採用者に占める女性の割合を40%以上とし、翌年度以降も維持するよう努める。

(参考)

1. これまでの文部科学省における採用実績

年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
女性割合	35.3%	36.2%	39.6%	39.1%	38.3%

総合職・Ⅰ種			一般職・Ⅱ種			合計		
総人数	うち女性数	女性割合	総人数	うち女性数	女性割合	総人数	うち女性数	女性割合
35	10	28.6%	25	13	52.0%	60	23	38.3%

2. 政府目標

①第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日 閣議決定）

- ・ 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合：30%程度（平成27年度末）
- ・ 国家公務員採用Ⅰ種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合：30%程度

②平成25年11月29日 次官連絡会議における加藤官房副長官の指示（概要）

平成27年度の採用において、女性の割合を30%以上とする（そのうち総合職試験の事務系区分に占める女性の割合も30%以上とする）目標の達成へ向けて努力する。

登用目標：

政府目標（指定職3%程度、本省課室長相当職以上5%程度、本省課長補佐相当職以上10%程度）を確実に達成するとともに、特に、**本省課室長相当職以上※における女性の割合を、平成27年度末までに政府目標の2倍の10%程度とし、翌年度以降も維持するよう努める。**

※一般職給与法の行政職俸給表（一）7級相当職以上の職員及び指定職俸給表の適用を受ける職員に加え、研究職俸給表5級以上の職員を含む。

（参考）：政府目標に対する全府省平均及び文部科学省の現状との比較

	指定職	本省課室長相当職以上	本省課長補佐相当職以上
政府目標（平成27年度末）※	3%	5%	10%
全府省平均	2.2% (H25.10.1)	3% (H25.10.1)	5.3% (H25.1.15)
文部科学省（文化庁含む）の現状	8.8% (H25.10.1)	8.2% (H25.10.1)	10.5% (H25.1.15)

※政府目標は、第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）による。

【2】目標達成のための環境整備

(1) 家庭・子育てとキャリアの両立を目指す業務改善

1. 徹底した超過勤務の縮減

①職員（とりわけ管理職）の意識改革の徹底

～効率的に質の高い業務を実現する組織風土の醸成～

- ・全省一斉定時退庁日（水曜日）及び文部科学省リフレッシュ早期退庁日（金曜日）の周知を通じた定時退庁の奨励【継続】
- ・早期退庁と年次休暇取得の課ごとの状況の「見える化」（年2回程度）【新規】
- ・以下の②～⑤の取組を通じた意識改革【新規】

②各局課における業務効率化の取組などベストプラクティスの共有【新規】

③会議や上司からの仕事の発注等について原則勤務時間内に行うことや会議等の1時間ルールを設定【新規】

④いわゆる「残業」が過重な職員への対応【拡充】

- ・連日深夜まで業務を行ったり、休日出勤をしている者について、可能な範囲で柔軟な勤務時間の割り振り変更や代休を取得させるなど、職員の健康面に配慮した勤務時間管理
例) 前日に国会業務で深夜まで働いた職員について、翌日は11:00から19:45の勤務に割り振る。
- ・局内の各課室等における業務の繁閑に応じた局内職員の配置
- ・各局の業務の実情を踏まえ、全省的に適切な人事配置の実現

⑤国会・予算関係業務のより一層の効率化【継続】

- ・適切な業務分担による深夜・早朝業務の軽減

2. 年次休暇の取得促進

① 「家族ふれあい休暇」※の周知及び取得促進【新規】

※子の入学式・卒業式への参加や家族の記念日を祝うこと等の目的のために取得する年次休暇

平成26年度 最低取得目標 5日／年

※この他、子の看護休暇（年5日）等の特別休暇についても改めて周知

② 「年次休暇等取得計画表」の作成による年次休暇の計画的取得促進及び局課ごとの実施状況の「見える化」【拡充】

平成26年度 最低取得目標 13日※／年

※「レッツ5ホリデー」を取得する月は2日、それ以外の月は1日という算定

(参考)

	年次休暇取得日数
全府省（本府省）	12.3日／年（平成24年） 平成25年国家公務員給与等実態調査（人事院）
文部科学省	9.7日／年（平成24年度） 文部科学省特定事業主行動計画実施状況（平成24年度）
文化庁	10.6日／年（平成24年度） 文部科学省特定事業主行動計画実施状況（平成24年度）

最多取得局課：大臣官房人事課 12.3日／年
最少取得局課：生涯学習政策局 7.2日／年

3. ワークシェアの試験的導入【新規】

ワークシェアが可能なポストを設定し試験的に導入し、成果を検証してポスト拡大を検討。

※ 1つのポストを、1週当たり19時間30分程度勤務の育児短時間勤務職員2人でシェア。
2人で定員1人分のカウント。

4. テレワーク制度の弾力化【拡充】

現行の一日単位での実施に加え、時間単位での実施を可能とし、子育て等の実態に合わせた勤務形態を実現。

(平成26年度当初に実施要領を改正)

(参考) 平成25年度テレワーク実施者数 10人 (うち女性8人)

5. 「モバイルNotesシステム」の周知および活用【継続】

省外からPC、スマートフォン等の電子機器を利用して、グループウェアシステムのメール、カレンダー及び国会関係事務システムを利用できる「モバイルNotesシステム」について、平成26年4月以降これまで制限されていた添付ファイルの閲覧や付加が可能となることから、職員に改めて周知を行うとともに積極的な活用を推進。

※なお、在宅時や移動時まで実質的な勤務を強いられることのないよう留意が必要。

(2) 子育て・介護等への対応が必要な職員の支援

1. 始業・終業時刻の多様化【拡充】

子育て・介護等への対応が必要な職員について、可能な限り個々人の事情に配慮しうるように、始業・終業時刻を多様化。

(平成26年度当初に人事課長通知を改正)

※現状9:30～18:15の勤務時間を通常として、始業時刻を8:30、9:00、10:00、11:00、13:00の5パターンを可能としているところ、7:00、7:30、8:00、10:30、11:30、12:00、12:30を加えた12パターンに拡充。

※例えば、7:00に始業して15:45に終業し、その後家事・育児を行うことが可能となる。

(下記 区分A参照)



2. 子育て・介護メンター制度の創設【新規】

子育てや介護に特化した相談体制を整備するため、子育てや介護の経験者である先輩職員をメンターとして指名（10名程度）。また、半年に1度メンター集中相談期間を設定。

（平成26年度中に省内公募及び指名）

3. 文部科学省託児施設の活用【継続】

現状の文部科学省託児施設（かすみがせき保育室）を適切に運営していくとともに、一時預かりについても職員に積極的に周知。

（参考）定員：30人（常時保育24人・一時保育6人）

（平成26年3月5日時点）

	受入枠	受入数
0歳	3人	3人
1歳	21人	8人
2歳		4人
3歳以上		6人
合計	24人	21人

4. 両立支援制度の積極的周知及び活用促進【継続】

① 「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」の周知

※特に、子供を持つことになった職員に対し、管理職から直接配布

※子育てや介護を行う職員が使いやすいよう、必要な情報が一元化されたポータルサイトの立ち上げ

② 介護休暇※1及び短期介護休暇※2の周知及び取得促進

※1 要介護者の状態ごとに、連続する6ヶ月の範囲内で取得可能。

※2 年5日まで取得可能な有給の特別休暇。

5. 配偶者同行休業制度の周知【継続】

平成26年2月より新設された、配偶者同行休業制度※について職員に周知

※職員が外国勤務等をする配偶者と生活を共にするため、3年を超えない範囲内で休業することを可能とする休業制度。休業中職員の身分は保有するが、給与の支給はなく、退職手当の在職期間の取扱いについても休業した全期間が除算される。

(3) 女性が働きやすい全体的な環境整備

1. 研修の充実

- ①平成26年度より全ての管理職を対象として、様々な事情を抱える職員に配慮した業務運営が行われるような研修の実施【新規】
- ②平成26年度より女性管理職候補者を対象とした、仕事と家庭の両立やキャリアアップに関する研修の実施【新規】
- ③平成26年度よりセクシュアル・ハラスメント相談員向け研修の実施【新規】
- ④セクシュアル・ハラスメント防止研修の受講率の増加【継続】
(参考) 平成25年度セクハラ研修受講率：77%
- ⑤パワー・ハラスメント防止研修の受講率の増加【継続】
(参考) 平成25年度パワハラ研修受講率：68%

2. 育児休業、産前・産後休暇、介護休暇等を取得中の職員への対応【新規】

休業中の職員が復職等に当たって必要な情報収集等を相談できる一元的窓口を設置。

3. 男性職員の育児休業、育児参加の積極的な奨励

- ① 育児休業を取得した男性職員等の体験談を掲載した「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」の周知【継続・再掲】
- ② 育児休業取得ができる限り昇任・昇格等に影響を与えない取扱いの継続【継続】

(参考) : 男性の育児休業取得率

	現 状	目標値
政府全体	2.0% (平成24年度)	13% (平成32年) 第3次男女共同参画基本計画 (平成22年12月17日閣議決定)
文部科学省 (文化庁含む)	9.8% (平成24年度)	10% (平成26年度) 文部科学省特定事業主行動計画 (平成23年12月9日改訂)

4. 子育てに関する省内サークル等との連携

省内サークル「トモイク!」※とタイアップした職員研修【新規】

※「子供・子育てコミュニティ トモイク!」とは、子育てに関するセミナー・座談会等の開催や、子育てに関する情報交換を行う省内サークル。「トモイク (共育)」とは、「共に子供を育む」を意味し、多種多様な面々が共に子供を育ていこうというメッセージが込められている。

(4) 人事評価への反映

1. 同僚等の担当業務のフォローをした職員に対する評価 **【新規】**

業績評価を行う際に、育児休業等により休業した同僚等のフォローをした職員については、その状況等も踏まえつつ総合的に評価を行う。

2. 管理職に対する評価 **【継続】**

- ① 超過勤務の縮減に関し、多忙な勤務環境においてもコスト意識を持った「効率的な業務運営」を行った管理職について評価に反映。
- ② 育児休業等取得職員の所属課において優れたサポート体制を整備した管理職について評価に反映。

(5) 局長級以上の幹部による定期的フォローアップ体制の構築

1. 業務改善に関するディスカッションを四半期に1度実施【新規】 (業務改善検討会議(仮称))

局長級以上の幹部職員によるフォローアップ会議(業務改善検討会議(仮称))を四半期に1度実施し、各局課の取組状況やベストプラクティスを共有し、意見交換することで、継続的な業務改善を図る。