

～宮川典子メモリアル～
政務官同期“ひまわりの種プロジェクト”

ご報告

謹啓 時下益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

さて、昨年末にご協力いただきました各省庁へのアンケート調査につきまして、先月取りまとめのご報告を申し上げたところでございますが、この報告書を受けまして、本日決定の「第5次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（骨子案）」の「国家公務員に関する取組」の章に、「各府省等が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う」という項目を盛り込んでいただくことができました。

今後、この骨子案はパブリックコメントにかけられ、9月に「考え方」の取りまとめ、12月に「基本計画」の取りまとめが行われる予定ですが、これを受けて、5年に一度見直しが行われます「国家公務員健康増進基本計画」の2021年度見直しにも盛り込まれることとなります。

本プロジェクトの取り組みが、国家公務員から地方公務員、更には民間を含め日本全国にあまねく広がり、日本の全ての働く女性の健康確保に結びつくよう、宮川典子先生のご遺志を全国に広げて参りたいと思います。

先生方には引き続きのご協力賜りますようお願い申し上げます。

謹白

令和2年7月21日



- 国は、「まず隗より始めよ」の観点から女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスを実現するため、取組を進めてきた。この結果、採用者の女性比率は3割を超え、各役職段階に占める女性の割合も着実に上昇してきた。
- 女性のみならず、男性についても育児に伴う休暇・休業を取得する職員も大きく増加してきた。今後、男性職員の育児参画の促進も含めた男女問わず働きやすい環境整備と、女性職員の採用・登用拡大に向けた取組を推進する。
- その中で、将来指導的地位へ成長していく人材の確保に向けた女性職員の育成、女性職員の職域の拡大や外部からの女性の中途採用（育児等を理由に一旦退職した女性の採用を含む。）の取組を加速する。
- 地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくりなど、住民生活に密着した行政を担っており、少子高齢化による人口減少や過疎化が深刻化する中で、持続可能な社会の実現のためにも、地方公共団体の政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きい。
- 既に多くの女性の採用・育成が進んでおり、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上、今後、更に重要性を増していくとともに、地方公共団体には、地域で率先垂範する役割も求められている。一方、地方公共団体によって取組や女性の登用に差が生じている状況にある。また、地方公共団体では、依然として女性が一人もいない審議会等も存在している。
- こうした状況を踏まえ、それぞれの実状に即した、地方公共団体における主体的かつ積極的な取組を促進する。
- また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすよう、取組を進める。
- 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、あらゆる施策を講じ、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進めることにより、国民のニーズのきめ細かな把握や、新しい発想による対応を可能とすることで、政策の質と行政サービスの向上を図り、持続可能な発展に貢献する行政組織を構築する。

(2) 具体的な取組

ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 国家公務員に関する取組

- ① 国の各府省等は、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して、各府省等の取組を積極的に推進する。その際、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークラ

イフバランス推進協議会決定)に基づく取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、各府省等において、数値目標を設定した事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。

- ② 各府省の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- ③ 女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。
- ④ 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。
- ⑤ 転勤が困難な場合にもキャリアアップが図られるような方策を検討する。
- ⑥ 事務次官等が職員の勤務状況を直接把握した上で、超過勤務の徹底した削減や各種休暇の取得促進を行う。また、テレワークやフレックスタイム制等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。
- ⑦ 特に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、子供を持つ職員全員が育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行う。また、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。
- ⑧ 女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や行動変容を促すため、管理職向けの研修を進める。
- ⑨ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。
- ⑩ ハラスメントの防止等のため、研修やセミナー、ハラスメント防止週間の設定等の職員に対する周知啓発、苦情相談体制の整備、ハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な措置等を引き続き実施する。
- ⑪ 各府省等が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。
- ⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。
- ⑬ 衆議院事務局、衆議院法制局、参議院事務局、参議院法制局及び国立国会図書館並びに最高裁判所等に対し、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう要請する。

(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大

- ① 各審議会の女性委員の人数・比率について定期的に調査・分析・公表を行うとともに、女性委員登用が進んでいない場合には、その要因等について各府省等で分析した結果を公表する。