第三　女性の活躍推進に関する効果的な取組

女性の活躍推進に関する効果的な取組例は、別紙二のとおりであり、これを参考に、各事業主の実情に応じて、必要な取組を検討することが求められる。

第三部　特定事業主行動計画

第一　女性の活躍の意義及び現状

一　女性の活躍の意義

「女性の活躍」とは、一人一人の女性が、個性と能力を十分に発揮できることである。特に公務部門での女性の活躍は、我が国の政策方針決定過程への女性の参画拡大という重要な意義を有するものである。

女性職員の登用の拡大は、女性の活躍の一側面を測るものであるが、女性の活躍は、それにとどまるものではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、どの役職段階においても、その個性と能力を十分に発揮できることを目指して推進する必要がある。また、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントは、公務部門に対するニーズのきめ細かい把握や新しい発想を生み出すことなどを通じて、政策の質と公務部門におけるサービスを向上させる。このため、女性活躍の観点から、女性の採用・登用の拡大や仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）の推進に積極的に取り組む必要がある。

特定事業主の女性の活躍状況は一般事業主も注目しており、一般事業主に対し率先垂範する観点からも、こうした取組を着実に進めることは大きな意義があると考えられる。

二　女性の活躍の現状

公務部門における女性の活躍は、女性職員の採用・登用の拡大など着実に進んでおり、この動きを更に加速していくことが必要である。また、事業主によって、女性職員の採用・登用の状況、男女が共に育児・介護等と両立して活躍しやすい環境であるか等の状況は様々である。

第二　女性の活躍に向けた課題及び具体的な取組

女性の活躍に向けた動きを更に加速していくためには、各事業主の実情を踏まえ、かつ、公務員法制上の平等取扱の原則及び成績主義の原則や各機関の特性に留意しつつ、実効的な取組を進めていくことが必要である。また、他の事業主における先進的な事例を把握し、自らの目標や取組の検討に活かしていくことも有効である。

こうした点も踏まえながら、女性職員が働きやすく、ますます活躍できるような環境作りに向けて、採用から登用に至るあらゆる段階において、以下の視点から取組を進めていくことが重要である。

一　採用

国及び地方公共団体における採用者に占める女性職員の割合は、事業主ごとに様々であるが、多くの女性が活躍できるよう、その入口となる女性職員の採用の拡大は当然ながら重要である。

公務に期待される能力を有する多くの優秀な女性を幅広く採用できるよう、採用試験の女性受験者・合格者の拡大に向け、職務・職員の魅力等を伝えるための積極的な広報活動を実施する必要がある。

あわせて、多様な人材確保等の観点から、女性職員の中途採用に取り組むとともに、育児等を理由に国家公務員・地方公務員を中途退職した女性が再度公務において活躍できる取組を進めることも重要である。

二　職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援

女性職員の登用を阻害する要因として、育児による時間制約等により十分な職務経験が蓄積できないこと、キャリアプランが不明確であること、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないこと等が考えられるが、組織や職種により実態が異なると考えられることから、各事業主の実情に沿った取組を進める必要がある。

具体的には、職域拡大等による多様な職務機会の付与や、能力・意欲向上のための研修に積極的に参加させること、活躍する先輩女性職員が歩んできたキャリアパスの事例や経験談の紹介等を通じて、女性職員の意欲向上、計画的な育成やキャリア形成支援を図っていくことが重要である。

三　継続勤務

育児、介護等で時間制約のある職員が、十分な能力を発揮できるよう、テレワークの推進・フレックスタイム制の拡大等の多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充や、男女を通じた長時間勤務の是正等の取組を一層進める必要がある。

四　登用

女性職員の登用については、女性の活躍の進捗状況を示す最も端的な指標であり、公務部門においては、性別にかかわらない公正な人事評価に基づく成績主義の原則に基づいた率先した取組が望まれる。

また、管理的地位にある職員への女性の登用拡大に加え、女性の人材プールを確実に形成していくことが重要である。

女性職員の登用の拡大に当たっては、第二の二に規定する職域拡大・計画的育成とキャリア形成支援の取組を進める必要がある。

五　長時間勤務の是正等の男女双方の働き方改革

女性職員が活躍できる職場を作るためには、男女双方の職員の働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠である。中でも長時間勤務は、その職場における女性職員の活躍の大きな障壁となるだけでなく、男性職員の家事・育児・介護等の分担を困難にし、当該男性職員の配偶者である女性の活躍の障壁となるものである。

時間に制約のある職員を含む全ての職員が十分な能力を発揮できるよう、男女を通じて長時間勤務を是正し、限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う方向へ職場環境を見直していくことは、時間当たりの生産性を高め、組織の競争力を高めることにも貢献するものでもあることから、これまでの価値観・意識を大きく改革するとともに、職場における仕事の抜本的な改革、働く時間と場所の柔軟化を進めることが重要である。

このため、時間に制約のある職員がいることを前提とした業務運営及び時間当たりの生産性の重視並びに効率的な業務運営等の取組に係る人事評価への適切な反映等についての組織のトップによる明確なメッセージの継続的な発信や、テレワークの推進・フレックスタイム制の拡大等の多様で柔軟な働き方の選択肢の拡充に向けた取組を進める必要がある。

六　家事、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備

仕事と家庭の両立支援制度の導入は進んでいるものの、職員が当該制度を利用しながらワーク・ライフ・バランスを実現しつつ職場において活躍していくためには、いまだに障害がある場合も多い。

職場では、家事・育児・介護等の家庭責任のために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい風土がある。こうした職場における性別役割分担意識や、仕事と家庭の両立に対する理解が低い職場風土は、両立支援制度を利用する上での障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすい。

これからの急速な少子高齢化の時代においては、男女共に、親の介護等によって仕事に制約を抱えざるを得ない職員が増加する。また、男性が家事・育児・介護等の多様な経験を得ることは、マネジメント力の向上や多様な価値観の醸成等を通じ職務における視野を広げるなど、男性職員自身のキャリア形成にとっても有用なものと考えられる。このため、管理的地位にある職員等に対する意識啓発のための取組や男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等の取得促進等により、男性職員の家庭生活（家事・育児・介護等）への関わりを推進すること、男女を問わず両立支援制度の利用時、育児休業等取得中、育児休業等復帰後の各段階を通じて職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を行うこと等により、育児や介護等を担う職員が活躍できる職場環境を整備する必要がある。