

女性職員活躍とワークライフバランス推進における取組計画
(次世代育成支援対策推進法に基づく外務省特定事業主計画及び
女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

平成28年3月
外務省

1. 基本的考え方

- (1) 我が国が将来に向けて国益を確保し、国民の繁栄を実現するためには、外交力を更に強化し、我が国の国益に資する国際環境を醸成することが不可欠である。外交力は、「人」により成り立つものであり、外務省は、その職員が男女を問わず、能力をいかに発揮できる職場となる必要がある。
- (2) 当省の女性職員は、職員全体の3割に達しているが、今後、さらに女性の比率が増加することが見込まれる。当省職員が、男女を問わず、それぞれの家庭における出産、育児、介護等の必要に対応しながら、公務にその能力を発揮できるようにする必要がある。このためには、様々な事情を抱えた職員が、事情に応じた多様な働き方が可能となる制度及び職務環境を整備することが不可欠である。
- (3) 外務省が、山積する外交課題に対応するためには、主要国の外交当局に劣らぬ定員をはじめとする外交実施体制を確保することが不可欠であるが、同時に働き方を改善し、一人一人が有する能力を引き出し、外交力を最大化する必要がある。特に当省職員の半数以上が海外で勤務しており、我が国と異なる職務環境の事情を踏まえ、職員がいかに能力を発揮する制度の整備は不可欠である。
- (4) 次世代育成支援対策推進法においては、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指している。当省においても、同法で定める基本理念を踏まえつつ、外務省員が男女を問わず、それぞれの家庭における出産、育児、介護等の必要に対応しながら、公務にその能力を発揮できるようにする必要がある。このためには、様々な事情を抱えた職員が、事情に応じた多様な働き方が可能となる制度及び職務環境を整備することが不可欠である。
- (5) 以上の基本的考え方に基づき、また、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、次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づく行動計画策定指針、及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第15条第3項及び第十七条に基づく女性の職業生活

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策定指針を踏まえ、当省は以下の取組計画を策定する。

2. 計画期間

本取組計画は、平成28年4月から平成32年度末（2020年度末）を視野に入れた計画とし、必要に応じ計画の改訂を行う。

3. 推進体制

（1）ワークライフバランス推進会議

平成26年に発足したワークライフバランス推進プロジェクトチーム（以下、プロジェクトチームという）の枠組み等を通じ、取組計画の実施及びフォローアップを行う。

（2）女性職員活躍・ワークライフバランス担当官（企画官級）の設置

女性職員活躍・ワークライフバランス担当官の設置を通じ、プロジェクトチームにおいて主導的役割を果たすとともに、ワークライフバランスの推進の取組にかかる事務を所掌する。

（3）フォローアップ体制

毎年1回、取組計画にかかる取組状況のフォローアップを実施する。必要に応じ、取組計画の改訂を行う。

4. 働き方改革関連

（1）幹部等の関与

ワークライフバランスを確保しながら、強力な外交力を実現する勤務環境を創出することは、当省の最優先課題である。幹部会等の機会を通じ、幹部の間でかかる認識を定期的に共有し、管理職以上の意識を高める。また、夏季休暇やワークライフバランス推進月間等の機会を捉え、事務次官等から全省員向けメッセージを発出し、省員全体の働き方の改革に関する意識を高める。

（2）ワークライフバランス推進強化月間

平成27年度より、夏期にワークライフバランス推進強化月間を実施しているが、右が具体的かつ真の合理化に向けた取組みとなるよう、休暇取得（夏季休暇取得の奨励等）、定時退庁（霞が関および外務省の定時退庁日の徹底）推進等の取組みを含めることとする。

（3）人事評価

人事評価において、女性職員活躍及びワークライフバランス推進の取組みを適切に評価する。このため人事評価の様式を平成27年度3月期から改訂したところ、当省が独自に進めている「管理者評価」制度（部下が管理者を評価する

いわゆる「下からの評価」制度)においても評価項目とする。

(4) 各職場毎の取組み

平成27年度より、各職場（局部及び各在外公館を基本単位とする）において、職場毎の働き方に関する改善目標を定めている。目標は、各職場の実情を踏まえて設定することとする。取組み状況は、事後的に評価し、更なる改善につなげる。

(5) 超過勤務および在庁時間の縮減

ア. 各局部の幹部・管理職員は、以下の取組み等を通じ、職員の超過勤務の縮減に積極的に取り組み、職員が早期退庁しやすい環境整備に努める。

- ・適切な勤務時間管理
- ・部下職員が行う事務の効率化や見直し
- ・超過勤務の必要性の事前確認の徹底、及び超過勤務の必要がない職員への早期退庁の奨励
- ・自ら率先した早期退庁

イ. 事務次官及び官房長並びに各局部長は、人事課による定期報告等を通じ、各課室の超過勤務時間等に関する状況を把握する。各局部の幹部・管理職員は、かかる情報を各職場における超過勤務縮減をはじめとする働き方改善の取組に活用する。

(6) 休暇取得の促進

各局部の幹部・管理職員は、以下の取組みを通じ、計画的な年次休暇の取得促進、職員が年次休暇を取得しやすい環境の整備に努める。

- ・休暇計画表の毎月作成の徹底
- ・幹部・管理職員による自ら率先した年次休暇の計画的取得
- ・夏季等の節目における休暇取得の促進

(7) 各府省にまたがる調整業務

以下の項目を含む業務の簡素化ルールを周知徹底することにより一層の業務合理化を進める。

ア. 作業依頼・協議ルールの厳格化・徹底

省内及び各省協議を行う場合には、協議先等に事前にその内容およびスケジュールについて十分な情報提供を行うこととする。政府の取組指針に基づく適切な作業依頼・協議ルールを策定する。

イ. 文書・決裁の簡素化

平成20年の回章「業務簡素化に向けて」を改訂し、文書や決裁の簡素化を省内に徹底する。

ウ. 正副担当の明確化

平成20年の回章「業務簡素化に向けて」を改訂し、正副担当の明確化を

省内に徹底する。

エ. 調査等の効率的・効果的実施の徹底

在外公館を通じた調査については、インターネット等の手段により容易に確認し得るような内容の調査については限定的に行い、在外公館が真に在外公館のルートを通じた調査に適切に対応できるよう配慮する。特に他府省からの調査依頼については、一定の公館への依頼の集中や、異なる依頼元からの調査が重複しないよう十分に配慮し、また、調査に十分な時間が確保されるよう、一定のルールを作成し、各府省に提示する。

(8) テレワークの推進

ア. 全省及び在外公館において、柔軟にテレワーク勤務が取り組める環境を整備する。

イ. 昨年導入したテレワーク制度の促進にかかる更なる措置を検討する。

(9) 早出遅出勤務制度

早出遅出勤務制度は、育児・介護関係者のみを対象とした制度でないことを改めて省員に対し周知し、疲労蓄積防止等のための同制度の活用を奨励する。

(10) フレックスタイム制の拡充

一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正を受け、本省及び在外公館においてフレックスタイム制度を拡充する。

(11) 電子決裁の促進

総務省主管の政府共通文書管理システムにおける電子決裁の利用促進に引き続き努める。

(12) 男女職員を対象としたマネジメントセミナー

業務効率化に課題を持つ男女職員を対象として、業務マネジメントセミナーを実施する。

5. 育児・介護等と両立して活躍するための改革関連

当省において、育児中の女性職員による両立支援制度の活用は積極的に行われているが、男性職員による育休の取得率は、全体で約2%にとどまるなど制度利用に改善の余地がある。育児・介護との両立を維持しながら活躍する職員を支援するため、以下を進める。

(1) 昇任・昇格

ア. 当省では、育休や育児短時間勤務等の両立支援制度の利用は、原則として昇任・昇格に不利益となることはなく、能力や実績に基づいた昇任・昇格が行われる。今後もかかる制度の周知に努め、その活用を促進する。

イ. 育児・介護との両立をしながら職務を継続していくことの重要性について、随時、事務次官等からのメッセージ等を発出し、管理職員の意識改革を進め

ていく。

(2) 配偶者出産休暇、育児参加休暇の利用

- ア. すでに導入されている「育児シート」を活用し、男性職員について、育児等に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）を所属課室人事担当が把握し、配偶者の出産が予定されている男性職員に対し、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得を促す必要がある。右の努力を続け、男性職員の配偶者出産休暇取得率を第4次男女共同参画基本計画に定める政府全体の取得率の目標（80%）を踏まえ、平成32年末までに取得率を80%とすることを目指す。また、男性職員が配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計日数を5日以上取得することを目指す。
- イ. 男性職員の育児休業取得率については、第4次男女共同参画基本計画に定める政府全体の取得率の目標（平成32年までに13%）を踏まえ、平成32年までに取得率を13%とすることを目指す。

(3) 産前産後休暇（以下、産休という）・育休取得職員への支援

- ア. 育児シート提出時に、対象職員に対し、必要に応じて両立支援制度等に関する情報を提供する。
- イ. これまでも一部語学研修については、産休・育休者も対象として案内をしてきている。今後、更に新たなe-learning研修等、より多くの研修において、産休・育休中の職員も研修対象者となるよう検討を進める。

(4) 産休・育休代替職員の配置

- ア. 当省では職員の約3割が女性であり、産休・育休期間中に適切な代理職員を確保する必要がある。特に業務にあたり、語学をはじめとする高い専門性を要すること、在外公館で勤務する者が職員全体の半数を超えることを踏まえ、適切な代替職員を確保することが不可欠であり、平成27年度予算案では、女性活躍ワークライフバランス推進のための追加的定員枠（26名）を確保し、産休及び育児短時間勤務等を取得した職員の代替職員として活用している。
- イ. 現状では、産休期間を代替する職員の臨時任用制度と、育休代替職員の制度が別となっているが、十分な能力を有する代替職員の採用のためには、これらの代替職員を連続して募集・採用することが不可欠であり、かかる制度改革及び運用の実現に取り組む。

(5) 介護関連制度の充実化

要介護者が発生した場合、介護者は長期間、また時間経過に従い重症化するため、現行の短期（年5日）・長期（一の継続する状態ごとに6ヶ月以内）の休暇のみでの対応は困難な場合があり、制度の改善について制度官庁に要望する。

(6) 小児科医常駐の託児スペース設置

育児中の職員にとって、円滑な業務を行っていく上では安定した病児保育の受入先を確保することが肝要となることから、当省として（要すれば各省庁も共通で利用することができる）小児科医が常駐し、病児保育の受入が可能な託児スペースの設置を検討する。

6. 女性の活躍推進

(1) 女性の採用

平成29年度以降の採用について、国家公務員採用試験に占める女性の割合に関する政府目標、採用試験の合格者に占める女性の割合にも留意しつつ、能力・適正本位による採用を原則とし、当省の採用者に占める女性の割合を30%以上とすることを目指す。

(2) 女性の登用拡大

女性の登用拡大については、現状から更に進展させるとの観点から、平成32年度末の登用は、指定職7%、本省課室長相当職10%、課長補佐相当職25%、係長相当職（本省）は40%を達成させることを目標とする。

(3) 定員の拡大

山積する外交課題に適切に対応し、国益を確保するために必要な職員数を配置する必要がある。今後、女性職員がますます活躍し、育児や介護等との両立を維持する職員がますます増えていくことが予想される状況において、外務省の定員を欧米先進主要国外務省並の水準に増加すべく努力する。

(4) 採用広報

ア. 多様な人材からなる外交実施体制を構築すべく、新規採用にあたり、広報活動の一層の活発化を図る。当省独自の業務説明会の実施に加え、人事院や民間団体が開催する合同業務説明会、大学等や他団体が行う説明会に積極的に参加し、有能な女性を積極的に採用する方針について広報を行う。説明会においては、可能な限り女性職員を講師として派遣する他、女性を対象とした説明会や少人数での懇談会等を通じて当省の勤務環境に関する理解を促進する。

イ. 映像資料を通じた理解促進、外交講座等の既存の広報事業との連携を図る。

(5) 中途採用

外務省は、これまでも中途採用を積極的に行っているが、今後も社会人中途採用や任期付職員（弁護士を含む）の採用を通じ、女性を含む有能な人材の採用および登用を進め、民間の活力を積極的に取り入れる。

(6) 育児等を理由に国家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ための取組

育児等を理由とする中途退職者については、再就職希望の有無を確認し、再就職を希望する退職者については、内閣官房ホームページの中途採用情報ページを案内する。

(7) 職員の海外赴任支援

ア. 当省の職員の半数以上は在外公館で勤務している。また、男女を問わず管理職員としての必要な経験を積むには在外公館において勤務することが必要であり、女性が子育てをしつつ在外勤務をする環境を整えることが不可欠である。

イ. 夫婦ともに当省職員である場合には、在外勤務の際に、1回は同一公館あるいは近隣公館への配置を実現する等の取組みを行う。

ウ. ベビーシッターにかかる経費等の補助の制度の充実、在外での子女の保育助成制度の充実を図るべく取り組む。

エ. 海外での出産にかかる経費の助成制度の充実に取り組む。

オ. 被扶養者ではない配偶者及び子の渡航費の助成制度の充実に取り組む。

カ. 各国における家事補助者（ベビーシッター）の査証関連情報について、「在外赴任者の手引き」の項目に盛り込む他、在外にベビーシッターを帯同経験のある職員に情報提供を求め、人事課 HP に掲載する。

(8) 女性職員のキャリア支援

ア. 人事課において、女性職員への支援のため、育児・介護制度の説明会を年2回開催する。

7. その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

一般来庁者のニーズに応じて、乳幼児と共に使用できるトイレやベビーベッドの設置に努める。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動の支援

子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭への支援等を行う NPO や地域団体等について、職員がその活動への参加を希望する場合は、業務に支障がない範囲で奨励する。同様に、安全な子育て環境の整備のための地域住民等によるボランティア活動等への参加についても、業務に支障がない範囲で奨励する。

(3) 子どもと触れ合う機会の充実

「霞が関子ども見学デー」（原則例年夏に実施）には、職員の子どもとその家族も参加することを勧奨する。この機会を通じて、職員の子どもと家族が、当省の業務に対する理解を深めるとともに、職場において保護者たる職員が子どもと触れ合うことのできる機会とする。

また、小中高生の外務省訪問等の枠組を通じ、子どもの社会見学としても当省訪問を歓迎する。

(了)