

# 「こども家庭庁女性活躍・ワークライフバランス推進のための取組計画」のポイント (計画期間:令和8年度～令和12年度)

こども家庭庁として、より良い政策を持続的に立案・実現していくため、全ての職員が心身ともに健康で、能力を十分に発揮できる職場環境を実現するための基本姿勢として「こども家庭庁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」及び「働き方5原則」を位置付け、『更なるワークライフバランス推進のための働き方改革』及び『女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進』を柱に、具体的な目標を掲げた上で、個人・チーム・組織が一体となって働き方改革を一層推進する。

## 更なるワークライフバランス推進のための働き方改革

### ○月100時間超等の超過勤務の最小化

・超過勤務の上限について人事院規則に基づく以下の制限を徹底。

自律部署 月45時間・年間360時間

他律部署 月100時間未満、年720時間、2～6箇月の平均月80時間以内。

ただし月45時間を超えられるのは年間6か月まで。

・休日・休休日等の勤務抑制・勤務する場合の週休日振替・代休日指定の徹底。

### ○勤務間のインターバル

・11時間(翌日がテレワーク勤務の場合は10時間)のインターバル確保に努める。

この際、フレックスタイム制や時間単位の年次休暇などの制度を活用する。

### ○国会業務

・質問が質疑前日正午までに判明した答弁は、同日定時内での完成を目指す。

### ○テレワーク

・原則、全職員平均週1回以上のテレワークを実施。

・週2回以上テレワークを希望する職員は、できる限り希望するテレワークを実施。

### ○ペーパーレス

・毎年度、職員1人あたり前年度比90%となるようペーパー使用量を削減。  
(5年間で令和7年度のペーパー使用量の約60%とする。)

### ○年次休暇の取得促進

・毎月1日以上(年次休暇(マンスリー休暇)を取得。

・ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始は連続1週間以上の休暇取得。

・年次休暇付与日数の8割(通常年間16日)以上を取得。

### ○男の産休・育児休業

・男の産休5日以上取得100%

・年次休暇を合わせて配偶者の出産から1箇月間以上取得 100%

・男性の育児休業(連続又は分割の場合は取得毎2週間以上) 85%

・男性の家事・育児時間を前年度より増加

### ○ハラスメントの防止

・ハラスメントの無い職場環境を実現する。

## 女性職員を始めとする多様な職員の活躍推進

### ○女性職員の登用の拡大

・第6次男女共同参画基本計画に定める政府全体の目標を概ね達成しているものの、係長相当職における女性職員の割合になお改善を要するため、更なる登用の拡大に向けて取り組む。

政府全体の女性登用割合の目標(2030年度末まで) 係長相当職 35%  
こども家庭庁の現状(令和6年7月1日現在) 係長相当職 34.1%

### ○中途採用職員やシニア職員の活躍促進

・中途採用職員が、これまで培ってきた専門性や経験をいかし、即戦力として活躍できるよう、定着支援を強化していく。

・国家公務員の定年の段階的引上げにより、今後もシニア職員の増加が見込まれるため、シニア職員が意欲と「働きがい」を持ち、多様な知見をいかにしながら働き続け、活躍できるよう取組を推進する。

## 【こども家庭庁 働き方5原則】

- ①政策立案に向けて多様な観点から自由闊達な議論をするために風通しの良い組織にする。
- ②時間・空間制約を克服し、現場主義、当事者主義を実現するために仕事のあり方を最適化する。
- ③柔軟な思考力を発揮するなど生産性を向上させるための職員の心身の健康を確保する。
- ④個・チーム・組織レベルで継続的に働き方を改善し続ける。
- ⑤人財の育成とより良い政策を“持続的に”実現するために、マネジメント力を強化する。

## 【推進体制】

・全庁的な推進体制の下、幹部職員、管理職が率先して、業務の廃止を含めた業務の見直し・効率化に率先して取り組む。特に、超過勤務の縮減については、業務効率化PTにおいて、実効性のある対策の検討を行い、庁全体の取組を推進する。