

「ゆう活」に関する次官級連絡会議
議事概要

令和元年11月1日(金)
12:35～13:08
官邸4階大会議室

※ 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会（第16回）との合同会議として開催。

○ 議題（１）女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップについて

内閣人事局堀江人事政策統括官から説明。

○ 議題（２）令和元年度ワークライフバランス推進強化月間・国家公務員の「ゆう活」の取組結果について

内閣人事局堀江人事政策統括官から説明。

○ 議題（３）民間・地方公共団体の「ゆう活」の取組結果について

鈴木厚生労働事務次官及び鈴木総務事務次官からそれぞれ説明。

○ 菅内閣官房長官御発言

- ・ 本日の閣僚懇談会において、武田国家公務員制度担当大臣から、子供が生まれた全ての男性職員が１か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指す旨の説明があり、総理から具体的な取得促進策の検討指示があった。
- ・ 男性の育児休業取得は、男性の育児参加、女性活躍、ひいては少子化対策の観点から極めて重要であり、安倍政権が進める全世代型社会保障を実現する上でも不可欠の取組。
- ・ 国家公務員が率先して、民間企業のモデルとなるような大胆な取組を行うことは、我が国全体の動きを促進する上でも重要であり、各府省において、来年度から、子どもが生まれた全ての男性職員が１か月以上を目途に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、必要な体制を構築していただきたい。
- ・ 次官各位のリーダーシップにより、それぞれの府省における取組を強く進めてもらいたい。

○ 岡田内閣官房副長官御発言

- ・ ５年目となった今年の「ゆう活」も、昨年に引き続き、今年も官民で積極的な取組が進められ、「ゆう活」は着実に根付いてきているものと考えている。
- ・ 今年４月からは、罰則付きの時間外労働の上限規制が大企業に適用されるなど、「働き方改革」が本格的にスタートしている。一億総活躍社会の完成に向けて、多様な事情に応じて、多様な働き方を可能とすることの重要性は年々高まっている。

- ・ 国家公務員についても、「ゆう活」が意識改革に向けた運動としては、着実に定着してきていると考えるが、管理職と非管理職とで受け止めに差があるというのは、まだ現場レベルまで十分浸透していないことの現れではないかと思っており、一段の取組をお願いしたい。
- ・ 民間企業については、厚生労働省においてポスター等を作成し、広告を実施するとともに、労使団体や企業の経営トップに働きかけていただいた。また、ポータルサイトを活用し、ゆう活の好事例の横展開を図っていただいた。
- ・ 地方公共団体については、計画的な休暇の取得や、在宅勤務、サテライトオフィス勤務の試行など、更に「ゆう活」の取組が拡大した。また、全ての都道府県・政令指定都市、そして700近い市区町村で実施され、「ゆう活」に取り組む地方公共団体は年々増加しており、「ゆう活」の裾野は着実に広がってきている。
- ・ 「ゆう活」期間に限らず、今後も日々の働き方を見直していただくことが大変重要である。各府省においては、働き方改革の取組を一層推進していただくよう、引き続き、創意に満ちた取組をお願いしたい。また、引き続き、積極的な周知を行い、官民を通じた働き方改革を推進していただきたい。

○杉田内閣官房副長官御発言

- ・ 男性職員が育児に積極的に参加することは、女性活躍の促進のためにも不可欠。官房長官からも御発言があったとおり、男性国家公務員の育児休業等について更なる取組が必要。
- ・ 民間等における先進的な事例を見ると、カギになるのは、管理職からの積極的な働き掛け、人事当局のサポート、人事評価への適切な反映等であり、その前提となるのは、何よりもここにおられる皆さま方、組織のトップの強い姿勢である。
- ・ 各府省が取組を進めるに当たっての基本となる、具体的な取得促進方策については、内閣人事局で早急に検討を行うが、結局は、各府省において、それぞれの実情も踏まえた取組が徹底されるかどうかにかかっている。今回の結果でも府省によって大きな違いが見られる。事務方のトップである皆さんの強いリーダーシップのもと、取組が大きく進むことを期待する。
- ・ また、女性職員の登用は、来年度が男女共同参画基本計画の目標期限である。先ほどの育児参加関係の数値もそうだが、登用に関する数値も府省によって大きな違いが現れている。例えば、経済産業省、防衛省は自省の立てた目標値を全て達成している。ただし、なお自らの目標値に大きく及ばない府省もある。登用は息の長い取組が必要であり、計画的・継続的に取り組んでいただきたい。
- ・ 皆さん方の御尽力もあり、働き方に関する意識の改善については、一定の改善が表れてきていると思う。一方、組織全体の行動変化、実際の業務への反映という点では、なお課題があるものと考えており、また、取組の実施状況について府省間でも差がかなり見られる。RPAなど新しい技術を活用した業務効率化に積極的に取り組んでいる府省もあり、皆さんのリーダーシップのもと、他府省のいい取組を見習いながら、改めて取組の徹底をお願いしたい。

- ・ 「東京2020大会」に向けたピーク時間帯の出勤回避の取組については、7月24日の集中取組日に、目標の50%を超える65%の職員が参加し、さらにテレワークも、昨年の3倍となる約3割の職員が実施するなど、各府省の御協力に改めて感謝申し上げます。しかしながら、これらの状況も、府省間で相当の差が見られる。各府省にあっては、今年の試行結果や優良事例を踏まえ、来年に向け、更なる取組をお願いしたい。
- ・ 各府省の優れた取組については、11月下旬応募締切の「ワークライフバランス職場表彰」において顕彰することとしている。働き方改革、女性職員活躍の更なる推進のため引き続き、幹部職員が自ら強力なリーダーシップを発揮し進めていただきたい。

以 上