

①女性活躍推進法第17条に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

情報公表																	(3) 情報公表年月								
(1) 情報公表項目ごとの数値等																									
女性職員の採用割合 (%) (区)	採用試験の受験者の女性割合 (%) (区)	職員の女性割合 (%) (区) (派)	継続勤務年数(年)/離職率 (%) の男女差		約10年度前に採用した職員の男女別継続任用割合 (%)		男女別の育児休業取得率 (%) (区) 【男性】		男性の配偶者出産休業等取得率 (%)	超過勤務の状況 (月平均時間)	超過勤務の状況 (月平均時間) (区) (派)	年次休暇等取得率 (%)	管理職の女性割合 (%)	⑫各役職段階の職員の女性割合 (%)				⑬中途採用の男女別実績 (人)		備考					
			継続勤務年数/離職率	男性	女性	男性	女性	男性						女性	本庁係長相当職	本庁課長補佐相当職	本庁課長相当職	本庁部長・次長相当職	男性		女性				
平成29年	一般職(大卒程度) 50.0 %	%	%	離職率	0.0 %	0.0 %	%	%	総合職等 一般職(大卒程度)等 5.0 %	0 %	0 %	100 %	82.8 %	35 時間	時間	%	6.4 %	15.2 %	6.1 %	6.2 %	7.1 %	- 人	- 人	①は平成29年4月1日付で試験採用された者の割合、④は過去内閣官房に試験採用された者のうち平成27年度中に離職した者の割合、⑪⑫⑬は平成28年7月1日時点の情報 ※(11)(管理職とした範囲)給与法別表第十一指定職俸給表の適用を受ける職員及び給与法別表第一行政職俸給表(一)の適用を受ける職員で、その属する職務の級が7級以上である職員	平成29年8月

②特定事業主行動計画に基づく取組

実施状況(数値目標に対する進捗状況)																			
採用関係				継続就業及び仕事と家庭の両立関係				長時間勤務関係				配置・育成・教育訓練及び評価・登用関係				その他			
目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)	目標項目	数値目標 (時期)	最新値 (時期)	目標設定時最新値 (時期)
平成28年度	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性割合	30%以上 (毎年度)	50.00% (29年度)	14% (28年度)	男性職員の育児休業取得率	13%以上 (32年度)	5.3% (27年度)	2.3% (26年度)	配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率	100% (32年度)	36.8% (27年度)	11.4% (26年度)	指定職相当 本省課室長相当職 地方機関課長・本省課長補佐相当職 係長相当職(本省)	5% 7% 12% 30%	(32年度末)	7.1% 6.2% 6.1% 15.2%	(28年度)	8.1% 3.7% 4.0% 16.0%	(27年度)

実施状況（平成29年度）

【府省等名：内閣官房】

平成28年度 女性職員活躍と職員のワークライフバランス推進のための取組計画等のフォローアップ

		取組状況			主な具体的取組内容 (新規、拡充又は特に注力したこと)	取組による成果・課題、 今後の取組内容・実施予定時期等
		実施	継続	その他		
働き方改革	価値観・意識の改革についての明確なメッセージの継続的発信	○				<p>【総論】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務の効率化、超過勤務の縮減を中心に働き方改革に係る取組を進めた結果、「ゆう活」・ワークライフバランス推進強化月間中である7月の超過勤務時間は昨年より9%減少した。一方、8月については昨年より1%増加した。これは危機管理対応等の突発的な案件への対応のためと考えられる。今後も可能な範囲で業務の効率化、超過勤務の縮減に努めていく。 <p>【超過勤務の必要性の事前確認の徹底】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部の部局において、職員の登退庁時間を管理職が把握するようにしている。今後も同様の取組を行う部局の拡大に努めていく。 <p>【業務配分の見直しや機動的な人員配置による業務負荷集中の回避】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現時点では取り組む必要がないと考えるため。 <p>【休暇の取得促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ゆう活」・ワークライフバランス推進強化月間に際する杉田内閣官房副長官によるメッセージにおいて、子どもの行事や家族の誕生日・記念日などに合わせた休暇等の積極的な計画取得について、月間後においても継続した取組となるよう奨励した。今後も年間を通じた取組となるよう継続していく。
	ワークライフバランスに資する効率的な業務運営等に向けた取組を適切に人事評価へ反映させるための取組	○			・人事評価記録書において、管理職員については、行政のスリム化・自主的な事業の改善、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政の実現に資する目標設定に留意するよう注記	
	業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策を議論・策定	○			・業務効率化に係る職員提案の募集	
	超過勤務の必要性の事前確認の徹底	○			・一部の部局において、職員の登退庁時間を管理職が把握	
	業務配分の見直しや機動的な人員配置による業務負荷集中の回避			○		
	休暇の取得促進	○			・年間を通じた、家族の行事等に合わせた計画的な休暇取得の促進	
	国会対応態勢の見直しや答弁作成作業の効率化等の取組	○			・可能な限りの早期国会待機解除、国会待機の当番制	
	テレワークの推進	○			・テレワークを実施する2日前までに申請することにより、貸与する端末（210台程度。内閣官房、内閣府、個人情報保護委員会、復興庁で共同利用）を用いることで実施可能	
	リモートアクセス環境の整備	○			・出張者用テレワーク端末を利用できるほか、公用携帯電話により職場メールの閲覧が可能	
	ペーパーレス化の推進	○			・一部の部局において会議におけるペーパーレス化	
その他						
育児・介護等と両立して	男性職員の育児休業取得率	目標：13%以上（平成32年）、現状：5.3%（平成27年度）、目標設定時：2.3%（平成26年度）				
	男性職員の配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率	目標：両休暇合計5日以上取得100%、現状：36.8%（平成27年度）、目標設定時：11.4%（平成26年度）				
	男性職員の家庭生活参画促進に向けた管理職員等向けの意識啓発の実施	○				
	男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進	○				
	育児シートの活用等による育児等に係る職員の状況のきめ細やかな	○				

活躍できるための改革	把握					【育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施】 ・育児休業取得職員を対象としたセミナーについて、独自でのセミナー実施の可能性について内閣官房内の状況等の把握に努める。
	育児休業取得職員と人事担当部局等の職員との定期的なコミュニケーション	○				
	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独)		○		
		(派)			○	
その他						
女性の活躍推進のための改革	女性の採用目標	【全体】 目標：30%以上（毎年度）、現状：20%（平成28年4月1日）、目標設定時：60%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：30%以上（毎年度）、現状：採用者なし（平成28年4月1日）、目標設定時：採用者なし（平成27年4月1日） ※平成29年4月1日付けの採用者：【全体】50%、【総合職】採用者なし				
	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：7%（平成32年度末）、現状：6.2%（平成28年7月）、目標設定時：3.7%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12%（平成32年度末）、現状：6.1%（平成28年7月）、目標設定時：4.0%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%（平成32年度末）、現状：15.2%（平成28年7月）、目標設定時：16.0%（平成27年7月）				
	国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向けた広報活動	○				・女性職員の採用の拡大をはかるため、採用パンフレットで女性職員によるコメントを掲載し、働くイメージを掴みやすくした。 ・人事院が主催する「女性のための公務研究セミナー」へ参加し、間口を広げることに努めた。 ・北海道から九州まで、地方開催の業務説明会（人事院主催）に参加し、中央官庁で働くことの魅力をアピールした。 ・人事院主催の合同説明会及び独自に行った業務説明会において、女性職員を参加・配置させ、女性志望者に対してきめ細かな業務説明を行った。
	女性職員の中途採用			○		【総論】 ・地方の説明会や女性向けの説明会に参加したことで、独自に開催した説明会に参加する女性の数が増えた。 ・登用目標の達成に向けて、引き続き計画的に女性職員の育成に努めていく必要がある。 ・来年度もより一層積極的に業務説明会へ女性職員を参加・配置させ、女性職員の採用数増加に努めたい。 ・今後の方向性として、女性職員のキャリアパスを具体的に策定し、幅広い職種で活躍出来るよう配慮する。
	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	○				【女性職員の中途採用】 採用実績はないが、求められる能力・資質等を性差の別なく適切に評価し中途採用を行っている。
	出産・子育て期等に配慮した職務経験等の付与	○				【キャリアパスにおける転職の在り方（必要性、異動先、タイミングの多様性確保等）について再検討、転職に関する人事上の取組の工夫】 ・地方等への転職の機会がほぼないため。
	個別の育成方針の策定等、管理職の候補となり得る女性職員の育成	○				
	キャリアパスにおける転職の在り方（必要性、異動先、タイミングの多様性確保等）について再検討、転職に関する人事上の取組の工夫				○	
女性職員の登用の拡大に向けた管理職員向けの啓発活動の実施	(独)			○		・今後の取組未定
	(派)					
	(発)			○		・今後の取組未定

	若手女性職員のキャリアイメージ形成支援による意欲向上研修の実施	(独)		○	・ 今後の取組未定
		(派)		○	
	人事担当部局又は上司による今後のキャリア形成のための面談の実施			○	・ 今後の取組未定
	メンター制度の実施等、女性職員が相談できる体制づくり	(独)		○	・ 今後の取組未定
		(派)		○	
その他					
その他					