



平成30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フォローアップ

大項目	中項目		各取組の実施状況 (A)	(A)で「実施未定」を選択した場合の理由 (B)	取組を行った(行う)時期、取組内容及び取組における工夫 (C)	取組を行ったことによる具体的な成果 (D)		
	小項目							
項目の説明	「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」及び「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(以下「取組指針等」という。の中で、各府省等が取り組むべきと明確に記載されている事項		選択肢から選択 ※「実施」は平成31年3月までに実施する場合に選択 ※「実施」は一部実施の場合を含む(全省的な実施を求める場合は一部実施であっても「今後実施」又は「実施未定」を選択)	(A)で「実施未定」を選択した場合のみ理由を記載	・平成30年度に行われた取組について、【】で新規・拡充・継続を明記した上、記入する。 ・中項目の(C)欄には、小項目に該当せず、各府省等が任意で実施している取組を記載 ・(A)欄で「今後実施」を選択した場合は、実施予定時期も記載	取組を行ったことによる具体的な成果を記載		
	a	中項目記載事項のうち、取組指針等で実施すべき内容が具体的に記載されている事項						
働き方改革	1	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	実施		【継続】ワークライフバランス推進強化月間に合わせて、内閣官房副長官(事務)からメッセージを発信			
		2	管理職に求められるマネジメントに関する意識醸成に向けた取組の実施	実施			【新規】一部部局で、企画官級以上の職員において、「イクボス宣言」を行った。	・「イクボス宣言」によって、管理職員のマネジメントに関する意識が向上した。
		b	7	本府省等における課室長級職員を対象とした多面観察の実施	実施			【拡充】平成30年度は平成31年1月に、課室長級職員を対象とした多面観察を、前年度に比べ対象部局を拡大して実施した。
	イ		地方等(地方支分部局及び施設等機関)における管理職を対象とした多面観察の実施	実施未定	地方支分部局等がないため。			
	3	業務の廃止も含めた効率化や職場環境の改善策の実施	実施		【継続】ワークライフバランス推進強化月間に合わせて、業務効率化に係る職員提案の募集を行った。 【新規】一部部局で、ワークライフバランス推進強化月間に、不要な書類や共有スペースの整理等を集中して行う「オフィス・デトックス週間」を設定し、職場環境の改善に積極的に取り組んだ。また、職員の業務効率化の推進等を目的として、説明用資料の共通フォーマット化に取り組んだ。	・共有スペースに不要な書類等がなくなったことによって、打合せが行いやすくなった。また、共通フォーマットの使用によって、ペーパレス化にも対応した資料を作成することが容易となった。		
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施					
	a	7	省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施		【継続】各部局にて事前確認を実施するよう依頼		
			b	省内全体における超過勤務の事前確認実施状況の把握	実施			【新規】フォローアップに際して実施状況を把握し、実施が徹底されていない部局には実施をするよう指示した。
			イ	超過勤務状況・理由の見える化や目標設定など、超過勤務の縮減に向けた工夫	実施			【継続】超過勤務状況・理由の見える化を実施

			一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	実施		【継続】1月100時間超職員を健康管理医に報告	
5			業務配分の見直しや機動的人員配置による業務負荷集中の回避	実施		【継続】時期等による業務負荷集中を緩和するため、併任発令を適宜適切に行うなど、機動的人員配置を実施	
6			休暇の取得促進	実施		【継続】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 【新規】一部部局で、年間14日以上の休暇取得を目標とし取り組んでいる。	
7			テレワークの推進	実施			
	a	7	地方等(地方支分部局及び施設等機関)におけるテレワーク制度の導入	実施未定	地方支分部局等がないため。		
		イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	実施	本府省等	【拡充】平成31年1月のシステム更改にて、日常利用している端末でもテレワークが実施できるよう、ハード面を整備した	
				実施未定	地方等(地方支分部局及び施設等機関)	地方支分部局等がないため。	
		ウ	本府省等におけるテレワーク勤務者が会議に遠隔参加(Web会議)するための機能の整備	実施		【拡充】平成31年1月のシステム更改にて、無線LAN環境等の整備し、自席端末においてWeb会議が実施可能となった。	
8			リモートアクセス環境の整備	実施			
	a	7	本府省等における携帯端末(スマホ、タブレット等)によるリモートアクセス環境の整備	実施		【継続】既に必要な職員については携帯端末によるリモートアクセスは可能となっている。	
		イ	本府省等におけるPCによるリモートアクセス環境の整備	実施		【新規】平成31年1月のシステム更改にて、日常利用している端末にてリモートアクセスが可能となった。	
		ウ	地方等(地方支分部局及び施設等機関)におけるリモートアクセス環境の整備	実施未定	地方支分部局等がないため。		
9			ペーパーレス化の推進	実施			
	a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施		【拡充】平成31年1月のシステム更改にて、無線LAN環境等を整備した。	・幹部会議等資料のペーパーレス化を実施することによって、紙の使用量が削減するとともに、資料差替作業が簡便になった。
		イ	審議会資料のペーパーレス化	実施未定	審議会が設置されていないため。		
		ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施		昨年度ペーパーレスで開催した幹部会議(幹部が集まる省内局長級会議)名:部局内幹部会議等	

活 育 児 で き る 介 護 等 と 両 立 し て の 改 革	10	フレックスタイム制度の拡充		実施			
	b	7	全職員に対するフレックスタイム制度・手続の定期的な周知徹底及び利用意向の確認	実施		【継続】 ゆう活実施時等に合わせて制度の周知などを行っている。	
	11	その他（「働き方改革」の項目に含まれるが、上記1～10の取組に該当しない取組があれば記載）				【新規】 一部部局で、職員の働き方改革に関する機運を高めるとともに、業務効率化や職場の活性化等に資する優良事例の共有を図ること等を目的として、「局内働き方改革コンテスト」を実施した。また、ゆう活イベントや外部有識者を招いた勉強会等の開催を通じて、職員の働き方に関する意識の向上等に努めた。	・局内各担当において、業務効率化等に関する意識が向上するとともに、優良事例の共有が行われた。また、ゆう活イベントや勉強会等を通じて、職員の働き方等に関する意識の向上が図られた。
	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（平成32年）、現状：5.7%（平成29年度）、目標設定時：2.3%（平成26年度）			
	2	男性職員の「男の産休」（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日以上取得率100%（平成32年）、現状：31.4%（平成29年度）、目標設定時：11.4%（平成26年度）			
	3	男性職員の家庭生活参画促進に向けた管理職員向けの意識啓発の実施		実施			
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施		【継続】 子どもが生まれた家庭の男性には休暇制度をメールで周知 【継続】 男性職員の育休等取得促進ハンドブック・ポスターを周知・配布	
				実施未定	プロパー職員が少なく、必要な職員には人事局等が主催する研修に参加させている		
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	実施		【継続】 内閣人事局主催：仕事と介護の両立セミナー 【継続】 内閣人事局主催：働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職員向けeラーニング 【新規】 内閣人事局主催：女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー	
	4	男性職員の育児休業、「男の産休」（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の取得促進		実施		【新規】 育児休業・「男の産休」を取得可能であった男性職員を対象に、取得にあたって改善すべき点などについてアンケートを実施。結果を各部局へ共有し、取得促進へ向けた環境整備の促進を図った。	
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【新規】 ワークライフバランス推進強化月間に合わせて、内閣官房副長官（事務）からメッセージを発信	
	イ	上司又は人事担当部局による男性職員の配偶者の出産予定把握のための工夫	実施		【新規】 各担当補佐から部下職員の配偶者の出産予定が判明した時点で、庶務担当に連絡が入るように周知		

	5	育児・介護等に係る職員（男女全て）の状況のきめ細やかな把握	実施				
	a	7	育児シートや両立支援シートの <b>全省的な</b> 制度としての導入	実施		【継続】育児シートを作成し、各部局庶務担当へ周知し、掲示板にも掲載している。	
	6	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	実施			【継続】担当業務・研修に関する希望調査を行い、希望する職員については人事担当との面談の機会を設けている。	
	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	(独自実施のもの)	実施未定	プロパー職員が少なく、必要な職員には人事局等が主催する研修に参加させている		
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】内閣人事局主催：仕事と育児の両立セミナー 【新規】内閣人事局主催：育児休業取得者のための職場復帰セミナー	
	8	その他（「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」の項目に含まれるが、上記1～7の取組に該当しない取組があれば記載）					
	女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標	※目標及び目標設置時の数値は、貴府省等の取組計画の数値を記載してください。なお、現状値は、今回は記載不要です（平成31年3月以降、改めて確認をお願いいたします。）。			
				【全体】 目標：30%（毎年度）、現状：△%（平成31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%（毎年度）、現状：△%（平成31年4月1日）、目標設定時：採用者なし（平成27年4月1日）			
2		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：6.4%（平成30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：8.4%（平成30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：14.8%（平成30年7月）、目標設定時：16.0%（平成27年7月）				
3		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	実施		【継続】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、間口を拡げることに努めている。 【継続】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、地方開催にも積極的に参加して試験申込者の拡大を図ると共に、説明者として女性職員を配置し、女性志望者に対するきめ細かな業務説明を行い、そうした取組により女性志望者が順調に増加した。 【継続】女性職員の採用者拡大を図るため、採用パンフレットに女性職員によるコメントだけでなく、1日の仕事の流れや研修制度の説明を充実させた。	・独自採用を行っている部局の一部では、平成31年度の国家公務員採用試験からの採用内定者は、6名中5名が女性。	
4	女性職員の中途採用の拡大	今後実施			【継続】選考採用における女性の応募実績はないが、公募にあたり性別がないように細心の注意を払っている。		

	b	ア	育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性 の中途採用	今後実施		H30(0)人 取組：【継続】選考採用において育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性からの応募がないため採用実績はないが、上記同様に公募にあたっては性差別がないように細心の注意を払っている。	
5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消			実施		【継続】性別の差なく、職員の希望や適性に合わせて、情報収集分析業務や管理業務等様々な業務をさせることとしており、これに伴う、他省庁への出向の機会も付与している。	
6	管理職の候補となり得る女性職員の計画的な育成（配置、研修、個別の育成方針の策定等）			実施		【継続】人事院等が主催する管理職候補者向けの研修やキャリアセミナー等に対し、組織内に単純に募集を掛けるだけでなく、候補となり得る職員には人事担当や上司から直接受講を促して積極的に参加させている。	・独自採用を行っている部局の一部では、係員級研修および係長級研修に、合わせて5名の女性職員を参加させた。
	a	ア	Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用者に対する職務機会の付与や研修等による積極的な育成	実施		【継続】将来管理職として、組織管理業務を遂行できるよう、多様な業務を担当させ、また人事院の研修制度を活用できる機会を設ける等、組織管理能力の向上を図っている。	
7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小			実施未定	地方等への転勤の機会が ほぼないため。		
	a	ア	キャリアパスにおける転勤の在り方（必要性、異動先、タイミングの多様性確保等）についての再検討	実施未定	地方等への転勤の機会が ほぼないため。		
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施未定	地方等への転勤の機会が ほぼないため。		
8	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			実施			
	a	ア	大臣や事務次官、官房長等から、管理職に対する、女性職員の意欲を向上させる取組の重要性についてのメッセージの継続的発信	実施未定	プロパー職員が少なく （特定部局にしかないため）、 全省的な取組は実施していない。		
	b	ア	（独自実施のもの）	実施未定	プロパー職員が少なく、 必要な職員には人事局等 が主催する研修に参加させている。		
		イ	女性職員の登用の拡大に向けた管理職員向けの研修の実施  （内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣）	実施		【継続】例年派遣している人事院主催の女性職員登用推進セミナーについて参加者募集の周知を行った。	
9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上			実施			
	a	ア	（独自実施のもの）  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	実施未定	プロパー職員が少なく、 必要な職員には人事局等 が主催する研修に参加させている		

		上研修の実施 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】内閣人事局主催：中堅女性職員キャリアセミナー 【新規】内閣人事局主催：若手女性職員キャリアセミナー	
	イ	公務の魅力、仕事の面白さを認識できるような若いうちからの多様な職務機会の付与	実施		【継続】概ね1～2年で異動させ多様な業務を担当させることで、組織全体を把握し、個人の希望や適性を見極める機会を付与している。	
	ウ	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	実施		【継続】人事担当では、従来より（女性職員に限らず）面談を行っており、本人の要望やキャリアパスを考慮して異動案を作成している。 【新規】配属先においては、従来より主に人事評価の期首・期末面談の機会を利用して面談を実施している。 【新規】担当業務・研修に関する希望調査を行い、希望する職員については人事担当との面談の機会を設けている。	
	エ	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	実施		【新規】独自採用を行っている一部部局においては、新規採用された職員に対し、メンターをつけ、随時相談できる体制を整えている。	
	b ア	出産・育児期にあっても、本人の能力・意欲を踏まえ、必要な配慮をした上で、繁忙部署の業務を継続して担当させるなど、職務経験を付与	実施		【継続】育児休業を取得していた職員の職場復帰に当たり、取得可能な勤務制度の活用や部署内での業務分担を見直すことで育児休業前の業務に復帰させた。 【継続】出産・育児休業後は育児短時間勤務や保育時間・育児時間を取得しながらの勤務を推奨している。また、職務復帰しやすく、かつ業務を継続できるよう、業務希望聴取を行っている。	
	10	その他（「女性の活躍推進のための改革」の項目に含まれるが、上記1～9の取組に該当しない取組があれば記載）				
その他		取組指針の3つの改革内に記載することが困難な取組（新たな推進体制の整備、3つの改革を横断している取組等）があれば、取組名を記載				