

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、取組計画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のフォローアップ（概要）

「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」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。平成28年1月28日一部改正）、各府省等の「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画」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」（平成28年7月29日内閣官房内閣人事局）について、平成28年度に実施した取組のフォローアップを行いました。

- ・府省等数は全22
- ・取組項目中、※印は「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」フォローアップ項目
- ・取組例中、★の取組は「平成28年度ワークライフバランス職場表彰」の表彰事例

働き方改革

取組項目	実施省庁数	取組例(新規、拡充又は特に注力した取組)
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出	22	・ 大臣、局長、地方支分部局の局長等がイクボス宣言【外務省・財務省・厚生労働省・防衛省】 ・ イン트라ネットのトップページに超過勤務縮減等のワークライフバランスに関する標語を曜日ごとに掲載【公正取引委員会】 ・ 管理職員・中堅職員・若手職員それぞれに対する標語を記載したポスターを掲示【経済産業省】
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(※)	22	・ 各管理職員が設定した業績目標の中から共有すべき推奨事例を取りまとめ、共有【公正取引委員会】 ・ 管理者評価(部下からの上司評価)に、ワークライフバランスに関する項目を追加【外務省】 ・ 働き方改革のベストプラクティスをまとめた「課室長が行うべき7つのポイント」に掲げられた取組を参考に、具体的な目標の設定・実施を求めた。また、管理職として心得るべき事項をまとめた「管理職必携ポイント集」を配付【経済産業省】
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(※)	22	・ 各職場において、ペーパーレス、ウェブ会議やフリーアドレスの活用を通じた場所を選ばない勤務環境等を実現するオフィス改革を実施【総務省・経済産業省】 ・ 職員からの業務改善提案、働き方改革モデル課室における優良な取組等を踏まえ、効率的に業務を行うための行動を示した方針、申合せ等を策定するとともに、優良事例を共有【財務省・経済産業省・環境省】 ・ 金融行政の再点検を行い、金融機関からの各種データの徴求・公表頻度の引下げ・廃止を実施【金融庁】 ★ 幹部も含めた退庁時間の掲出や不要な会議の取りやめ等により、超勤時間を25%削減。成果を「不要な仕事の見直しシート」として横展開【人事院事務総局総務課】 (次ページへ続く)

取組項目	実施省庁数	取組例(新規、拡充又は特に注力した取組)
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(※)	22	★ スポーツイベント情報や季節の話題を盛り込んだDJ風の印象的な定時退庁放送を継続実施するなど、職場全体で意識醸成を図り、定時退庁率が25%向上【法務省奈良地方法務局総務課】 ★ 朝ミーティングで業務内容や予定を共有、部下と上司の共同作業など、仕事の進め方を改革し、超勤時間を79%削減【厚生労働省岐阜労働局多治見労働基準監督署】 ★ 業務効率化(メール件名のルール化や会議の効率性向上)で生まれた時間を語学研修や勉強会等自己研鑽・人脈形成に活用【経済産業省通商政策局アジア太平洋地域協力推進室】 ★ 経済財政諮問会議の議事要旨作成を発言者ごとに細分化。チェック作業や進捗管理も分業化して作成時間を大幅に削減【内閣府政策統括官(経済財政運営担当)付参事官(総括担当)】 ★ 決裁の説明を幹部が一同に会した場(幹部説明タイム)を設定して効率的に実施。職員のプレゼン能力も向上【財務省門司税関下関税関支署】 ★ 電力保安関係の指定機関等の名称等の公示の方法について、官報掲載に限定されていたものをHP掲載にすることができるよう省令等を改正予定(4月公布予定)。これにより、官報掲載手続(原稿作成・決裁、国立印刷局との調整等)の業務を削減【経済産業省商務情報政策局商務流通保安グループ電力安全課】 ★ 多種多様な立入検査証の発行業務を簡単な操作で作成可能なシステムに統一。作業日数を数週間から数日間に大幅削減。他課にも拡大して順次様式を追加し、現在23の様式に対応【国土交通省中国運輸局】 ★ 業務に役立つパソコン操作のノウハウ集を作成し、組織全体に展開、スキル定着のためのチェックテストや職員からの相談窓口(詳細な操作方法の問合せ、意見・要望等)も設置【防衛省整備計画局情報通信課】
超過勤務の必要性の事前確認の徹底(※)	22	・ 職員は超過勤務実施前にその理由と所要見込時間を課室長等に簡潔に報告し、課室長等は確認することを徹底 ・ 職員の勤務開始・終了時刻を音と共に伝えるシステムを導入するとともに、退庁時刻2時間前に超勤入力ツールへの申告の徹底を毎日呼び掛け【公正取引委員会】 ・ 直近1か月の平均退庁時間が20時を超えた課室長には部局長への改善計画書の提出を、直近3か月連続で平均退庁時間が20時を超えた部局長には事務4役への改善計画書の提出を義務付け【厚生労働省】
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(※)	21	・ 業務繁忙期には、部局・課内の他係の業務を担当させるなど、部局・課室レベルで業務負担を平準化【警察庁・総務省・法務省・農林水産省・経済産業省】 ・ 法案作成業務を複数の係の職員に担当させた。【復興庁】 ・ 各局筆頭課長からのヒアリングを通じて業務負担が著しく増加することが予想される担当課に併任等により人員増を図った。【人事院】
休暇の取得促進	22	・ 全職員が年間16日以上 of 休暇を取得すること等を目標とするほか、月1日以上 of 休暇を取得した職員が直近1か月で75%を下回る課室長には部局長への改善計画書の提出を、直近3か月連続で75%を下回る部局長には事務4役への改善計画書の提出を義務付け【厚生労働省】

取組項目	実施省庁数	取組例(新規、拡充又は特に注力した取組)
休暇の取得促進	22	・ 防衛省働き方改革推進キャンペーン(休暇取得促進キャンペーン)を実施し、職員による庁内放送や標語の募集・掲示を行った。【防衛省】
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(※)	22	・ 大臣のイニシアティブにより、 － 答弁作成作業の締切りを前日20時～22時台にかけて3段階に分けて設定の上、大臣に対し各段階でまとめて答弁資料を届けたほか、当日朝の大臣への答弁レクを原則廃止【総務省】 － 前日22時半時点で、暫定版を含む原則全ての大臣答弁を外部アクセスフォルダに格納し、大臣が事前に確認することにより、当日朝の大臣への答弁レク時間を削減【経済産業省】 ★ フリーアドレス等のオフィス環境を活かし、国会対応の担当者を1か所に集約。指示や報告、進捗管理の徹底等により、法案審議の答弁作成時間を短縮【総務省行政管理局】 ・ 官房の確認を不要とする答弁を指定するなど答弁作成対応の見直し【文部科学省・農林水産省・経済産業省】 ★ 局内の補佐以下で国会対応を当番制で実施。マニュアルに沿って作業を管理しミスも削減。職場全体の連帯感も醸成【環境省地球環境局】
テレワークの推進(※)	22	・ 普段の業務で使用する1人1台の業務用PCについて、持ち帰ってテレワークに活用することが可能(例:シンクライアントPC)。【総務省・文部科学省・経済産業省・環境省】
リモートアクセス環境の整備(※)	20 [*]	・ 私用端末を使用して必要な業務情報(職場メール等)にアクセスできるようにするためのハード整備・拡充を実施【金融庁・総務省・外務省・財務省・文部科学省・厚生労働省・経済産業省・環境省】 * 実施省庁のうち、8省庁では全ての職員がリモートアクセス環境を利用可能
ペーパーレス化の推進(※)	20	・ PCやタブレット端末を利用し、会議をペーパーレスで実施(試行を含む)【内閣府・消費者庁・総務省・財務省・文部科学省・厚生労働省・経済産業省】 ・ フォルダの階層を整理するなど、共有ドライブの統一的な整理について徹底【内閣府・経済産業省・国土交通省・環境省】
その他		★ 省内の働き方改革推進のための表彰を実施【経済産業省・防衛省】 ・ やむを得ず子連れで出勤した職員のための「親子待機室」と、疲労緩和のための30分以内の短時間睡眠を推奨する「短時間睡眠室」を併せた「ワークライフバランス室」を設置【外務省】

取組による成果・課題

- 働き方改革の必要性については徐々に浸透しているものの、更に具体的な行動につなげていく必要。



今後の取組内容

- 限られた時間で成果を挙げる生産性の高い働き方に変えていくため、引き続き価値観・意識の改革、職場における仕事改革、働く時間と場所の柔軟化を進め、働き方改革に取り組んでいく。

《 育児・介護等と両立して活躍できるための改革 》

○ 政府目標

- ・男性職員の育児休業取得率: **13%**(平成27年度 **5.5%**←平成26年度 **3.1%**) ※平成32年末までの目標
- ・「男の産休」(配偶者出産休暇(2日)・育児参加のための休暇(5日))取得: 対象となる**全ての**男性職員が**両休暇合計5日以上**
(平成27年度 **30.8%**←平成26年度 **24.7%**)

取組項目	実施省庁数	取組例(新規、拡充又は特に注力した取組)
男性職員の家庭生活参画促進に向けた管理職員等への意識啓発の実施	19	・ 事務次官、各幕僚長等の高級幹部等に対して意識啓発セミナーを実施【防衛省】 ・ 育児チェックシートの提出があった職員及びその管理者を対象とした両立支援制度説明会を開催し、育児休業等の取得を勧奨【財務省】 ・ 人事課長から出生予定届を提出した男性職員の所属長に対し、当該男性職員に仕事と育児の両立支援制度を取得させるよう呼び掛け【公正取引委員会・経済産業省】 ・ 本人のみならず、管理職や上司に対して両立支援制度を周知するとともに、子の出生予定日を基に各種休暇の取得可能な期間を算出し個別に説明【金融庁】 ・ 前月に子どもが生まれた男性職員とその上司(課室長級)に、大臣等による育児休業取得促進のための声がけに参加してもらい、男性職員が育児へ関わることについて意識啓発【厚生労働省】
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	20	・ 育児中の男性職員、育児休業を取得した男性職員、将来育児に関わりたいと考えている男性職員等を対象とした意見交換会・座談会を開催【金融庁・農林水産省・経済産業省】 ・ 男性職員の育児休業等の取得状況や取得予定等の毎月・半期ごとのフォローアップや、制度の周知状況に係るアンケートを実施し、組織別の取得状況、課題等を共有【法務省・農林水産省・経済産業省】 ・ 育児休業等を取得した男性職員による体験記を作成し、周知【財務省・経済産業省】 ・ ワークライフバランス推進強化月間中に、男性の育児参加及び夫婦のキャリア形成に関する啓発活動を実施(育児参加について考えるセミナーの実施、啓発用映画の上映等)【厚生労働省・経済産業省】
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把握	20	・ 育児・介護シート、面談等により職員が抱える育児・介護の状況・意向を把握し、転勤時期や異動先を配慮するなど、職員を支援する体制を整備 ・ 育児シートの意義や活用方法について、省内情報発信誌で特集記事を掲載し、周知徹底【法務省】 ・ 管理者は、育児シートを作成し、男性部下職員に対して育休の取得勧奨や取得状況の確認を行った。また、当該シートに基づき、人事担当部局からも働き掛けを行った。【財務省】

取組項目	実施省庁数	取組例(新規、拡充又は特に注力した取組)
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	21	・ 育児休業取得職員等に対し、両立支援制度、先輩職員の経験談等を内容とするメールマガジンを発出【内閣府・外務省・厚生労働省・経済産業省】 ・ 育児中の職員を対象とした相談窓口を設置し、両立支援制度に関する相談や育児の悩みを受付【外務省・財務省】
育児休業取得職員を対象としたセミナーの実施	11	・ 育児休業取得中の職員や育児休業から復帰した職員を対象としたセミナー、意見交換会、ランチ会等を実施【警察庁・金融庁・総務省・外務省・財務省・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・防衛省】 ・ 育児休業中の職員に対し、金融庁で開催した研修のDVD貸出を実施【金融庁】
	※この他、内閣人事局・人事院が実施する研修への派遣に取り組んだ省庁は20省庁。	
その他		・ 入間基地に庁内託児施設を開園【防衛省】 ・ 仕事と介護の両立についてのセミナーを実施し、知識の習得や職場の風土醸成に寄与【金融庁・会計検査院】 ・ 介護についてのメンターを指名し、メンターに相談できる仕組みを構築【外務省】

取組による成果・課題

○ 取組の結果、男性職員の育児休業取得率及び「男の産休」(配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率)は平成27年度において過去最高となったものの、目標との乖離は大きい。

※ 他方、財務省・厚生労働省においては、上記取組の結果、比較的对象者が多い中でも、「男の産休」5日以上を取得率は高く、同時に男性職員の育児休業取得率も13%以上となっている。

(「男の産休」5以上の取得率)

- ・ 財務省: **平成27年度 80.8%** ← **平成26年度 59.2%**
- ・ 厚生労働省: **平成27年度 66.4%** ← **平成26年度 61.1%**

今後の取組内容

○ 育児休業等の取得率向上や「男の産休」を取得することは当然であるという認識の醸成のため、職員本人だけでなく、幹部職員・管理職員を中心に、両立支援制度の周知を始め、更なる意識啓発に取り組む。

○ 育児休業等の取得促進のためには、そもそも休暇を取得しやすい雰囲気醸成が必要であり、長時間労働の是正を始めとする働き方改革を進めていく必要。

《 女性の活躍推進のための改革 》

○ 政府目標(採用者に占める女性の割合) ※いずれも毎年度の目標

- ・国家公務員採用試験からの採用者: **30%以上**(平成29年4月1日 **33.4%**←平成28年4月1日 **34.5%**←平成27年4月1日 **31.5%**)
- ・国家公務員採用総合職試験からの採用者: **30%以上**(平成29年4月1日 **34.5%**←平成28年4月1日 **33.5%**←平成27年4月1日 **34.3%**)

○ 政府目標(各役職段階に占める女性割合) ※いずれも平成32年度末までの目標

- ・係長相当職(本省): **30%**(平成28年7月 **23.9%**←平成27年7月 **22.2%**)
- ・地方機関課長・本省課長補佐相当職: **12%**(平成28年7月 **9.4%**←平成27年7月 **8.6%**)
- ・本省課室長相当職: **7%**(平成28年7月 **4.1%**←平成27年4月1日 **3.5%**)
- ・指定職相当: **5%**(平成28年7月 **3.5%**←平成27年11月 **3.0%**)

取組項目	実施省庁数	取組例(新規、拡充又は特に注力した取組)
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	21	・女子学生向け説明会の実施や、活躍している女性職員を採用パンフレット・ホームページで多く掲載するなど、公務の魅力を発信 ※ 全22府省等中、国家公務員採用試験を経て採用を行っている21府省等全てにおいて実施。
女性職員の中途採用	17	・経験者採用試験や選考採用を通じ、外部から女性人材を採用
女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	21	・従来男性職員のみが配置されてきたポストに初めて女性職員を登用【内閣法制局・金融庁・消費者庁・総務省・法務省・農林水産省・経済産業省・人事院・会計検査院】 ・女性自衛官と在日米軍の女性軍人が参加するフォーラムを初開催し、キャリアパスや女性の職域拡大、登用拡大について意見交換【防衛省】
出産・子育て期等に配慮した職務経験等の付与	22	・出産・育児期にあっても、本人の能力・意向を踏まえ、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、職務経験を付与【法務省・経済産業省】 ★ 女性隊員が艦艇職域に復帰できるよう、結婚、出産等のライフイベントと両立し得る30年経歴管理線表を作成(配偶者が隊員の場合は夫婦で)し、女性の活躍を支援【防衛省海上自衛隊横須賀地方総監部】
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	20	・将来管理職となり得る女性に対して、省内で管理職候補者向けの研修を受講させている【外務省・経済産業省】

取組項目	実施省庁数	取組例(新規、拡充又は特に注力した取組)
キャリアパスにおける転勤の在り方について再検討、転勤に関する人事上の取組の工夫	16	・ 所属長との面談や身上調書の提出により、職員の家庭事情、本人の意向・能力等を把握した上で、本人に事前に転勤が可能かどうか打診を行うなど、家庭事情に配慮して実施時期・配置場所を決定 ・ 職員同士が夫婦の場合、近隣に配置できるよう可能な限り配慮【外務省・防衛省】 ・ 一部部局において、職員が結婚後同居を希望する場合は人事上の配慮をする旨の通知を発出／女性職員を対象に転勤に関する意識調査を実施し、施策検討に活用【国土交通省】
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	15	・ 女性活躍・ワークライフバランス推進をテーマとした管理職員向け研修、講演会を実施【内閣府・公正取引委員会・警察庁・総務省・法務省・外務省・財務省・文部科学省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・防衛省・人事院・会計検査院】 ・ 長官が女性である強みを活かし、幹部会等の場で長官自ら継続的に啓発【消費者庁】
※この他、内閣人事局・人事院が実施する研修への派遣に取り組んだ省庁は21省庁。大臣等から管理職員に対するメッセージの継続的発信に取り組んだ省庁は15省庁。		
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	14	・ 若手女性職員のキャリアアップを目的とした研修、報告会等を実施【警察庁・金融庁・法務省・財務省・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・人事院・会計検査院】 ・ 先輩職員との懇談会等を実施【公正取引委員会・法務省・財務省・経済産業省】 ・ 新規採用者向け研修において長官から講話【消費者庁】
※この他、内閣人事局・人事院が実施する研修への派遣に取り組んだ省庁は21省庁。		
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	20	・ 管理者による身上ヒアリング時に、今後のライフサイクル及び上位ポスト登用に関する本人の意見について聴取し、意識醸成の底上げを図った。【財務省】 ・ 女性隊員が作成したキャリア・ライフプランを基に上司と面談を実施【防衛省】
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	18	・ 先輩の女性職員と今後のキャリアパスや仕事と家庭の両立について意見交換できる場を設けた。【文部科学省】 ・ 省内の育児中職員のネットワークである「パパママクラブ」の参加者リストを共有【経済産業省】
※この他、内閣人事局・人事院が実施する研修への派遣に取り組んだ省庁は19省庁。		

取組による成果・課題

○ 取組の結果、女性の採用割合及び各役職段階における割合は共に過去最高となったが、登用目標の達成に向けては更なる努力が必要。



今後の取組内容

○ 登用目標の達成に向けて、早期のキャリア形成支援と計画的な育成、女性職員の活躍及び男女のワークライフバランスに関する管理職の意識改革等により、引き続き女性の登用拡大に取り組む。