

# 平成30年度 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（各府省等の個票）

## <目次>

内閣官房	1	財務省	90
内閣法制局	8	文部科学省	99
内閣府	17	厚生労働省	108
宮内庁	23	農林水産省	118
公正取引委員会	29	経済産業省	124
警察庁	40	国土交通省	132
金融庁	46	環境省	139
消費者庁	53	原子力規制委員会	145
復興庁	60	防衛省	153
総務省	66	人事院	161
法務省	74	会計検査院	168
外務省	83		

平成31年4月

## 【個票の見方について】

- ※1 「各取組の実施状況（A）」については、「実施」「今後実施」又は「実施未定」を記載しています。小項目の一部について実施している場合又は小項目については実施していないが中項目に該当する取組を実施している場合には、「実施」としています。
- ※2 「各取組の実施状況（A）」で「実施」としているものについては、平成30年度に新たに取組を始めたこと、既存の取組のうち拡充したこと、特に力を入れたこと又は継続して取り組んでいることを「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）」（以下、「C欄」）に記載しています。また、中項目ごとの具体的な成果について、「取組を行ったことによる具体的な成果（D）」に記載しています。
- ※3 「各取組の実施状況（A）」で「今後実施」の場合は今後の実施時期、「実施未定」の場合は未実施の理由を「C欄」に記載しています。
- ※4 小項目の「a」は「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」等で実施すべき内容が具体的に記載されている事項、「b」はa以外で当該取組指針等に関連する事項を記載しています。
- ※5 「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍推進のための改革」のそれぞれの項目内における「その他」欄については、各改革に含まれるもののうち既存の項目に該当しない取組について記載しています。
- ※6 「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍推進のための改革」内に記載することが困難な取組（例：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）については、最終項の「その他」に取組名を記載した上で、その内容を「取組状況」、「具体的な取組内容」欄に記載しています。

## 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						
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		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中に、不要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、打合せがしやすくなった。また、共通フォーマットの使用によって、ペーパー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	
		7	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	
		ウ	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な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、機動的な人員配置を実施			
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日以上休暇取得を目標とし取り組んでいる。			

## 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」を選じた場合の理由 (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						
働き方改革	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		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	本府省等	実施		【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
				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		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				・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。
	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。	
		イ	審議会資料のペーパーレス化		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		
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。		

## 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					
働き方改革	11	その他	実施		【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。
活躍 できる 育児・介 護等と 両立 ための 改革	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
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	(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。		

## 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」を選じた場合の理由 (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						
育児・介護等と両立して 活躍できるための改革	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>全国的な</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					
の女性改革の活躍推進のため	1	女性の採用目標		【全体】 目標：30% (毎年度)、現状：66.7% (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：採用者なし (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：6.6% (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：8.0% (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：16.7% (平成30年7月)、目標設定時：16.0% (平成27年7月)			

## 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 結果 (D)	
	小項目						
女性の活躍推進のための改革	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、間口を広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年度为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、公募にあたり性差別がないように細心の注意を払っている。		
		b	育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性 ア 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	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 ア	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	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 ア	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					

## 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						
女性の活躍推進のための改革	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(特定部局にしかいないため)、全省的な取組は実施していない。		
		b	ア	(独自実施のもの) 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	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	(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	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：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。	



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						
革女性 の活 躍推 進の ため の改		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					
その他							

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						
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		<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークライフバランス推進強化月間（以下「WLB月間」という。）中、局内LANを活用し、全職員に対し、内閣法制次長から「働き方」に対する抜本的な意識改革の必要性及び職場ごとの実情に応じた取組の実践についてメッセージを発信した。</li> <li>・また、総務主幹からも、WLB月間及び定期的に、局内LANを活用し、全職員に対し、超過勤務の縮減への取組、配偶者出産関連休暇等の取得、男性職員の家庭生活への積極的参画、フレックスタイム制の活用によるワークライフバランスの実現についてメッセージを発信した。</li> <li>・WLB月間中、全省庁定時退庁日(毎週水曜日)に内閣法制次長による巡回を実施した。</li> </ul>		
	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		<p>【継続】</p> <p>内閣人事局が作成した「管理職に求められるマネジメント行動のポイント」をイントラネット掲示板に掲載し、全管理職員に対してメールで周知した。</p>		
	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		<p>【拡充】</p> <p>昨年よりも、対象とする管理職の範囲を広げて多面観察を実施した。</p>	
		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		当局には地方支分部局はない		
	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		<p>【継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通年で、法令審査資料の簡素化の取組を実施したほか、WLB月間中法令審査時間を原則9時30分から16時までとする取組を行った。</li> <li>・法令審査支援システムによる法令案の形式的なチェックを励行した。</li> </ul>		
	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		<p>【継続】</p> <p>全ての部課において、メールによる超過勤務予定（超過勤務時間・理由）の事前申告・確認を実施している。</p>	
		7	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		<p>【継続】</p> <p>定期的に開催する各部課の課長補佐級職員の打合せにおいて、総務課（人事担当課）課長補佐が、所属する各職員の勤務時間を把握している各課長補佐級職員から説明を受け、人事担当課において情報共有している。</p>	
		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		<p>【継続】</p> <p>毎月、全職員の超過勤務状況を、総務主幹以下、課長補佐級以上の職員に共有している。</p>	

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						
働き方改革	b	う	一定の時間を超過して超過勤務をした場合の措置	実施		【継続】 超過勤務時間が100時間を超過した職員についての健康管理医への報告時にあわせて、総務課長(人事担当課長)が当該職員の勤務時間管理員にその理由及び当該職員の状況を確認している。	
			5 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	実施		【継続】 通常国会提出法案等の審査において、内閣官房及び内閣府の一部の法案について、これまでの業務経験の蓄積、関連法案の審査担当部等の事情を考慮しながら、審査担当部等の調整を行うほか、各部内においては、多数の審査案件が集中することとなった参事官について、案件の一部を他の参事官に担当させ、業務負担の平準化を図った。	
	6	休暇の取得促進	実施		【継続】 総務主幹から、局内LANを活用し、全職員に対して、計画的な年次休暇の取得についてメッセージを発信した。		
	7	テレワークの推進	実施		【新規】 全職員がテレワークの実施対象者となるように、テレワーク実施要領を改定した。		
	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		当局に地方支分部局はない		
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	【拡充】 当局の所掌事務のうち、現時点でテレワークが実施可能な事務に従事する職員に応じた端末台数を確保しているが、より職員のニーズに即したテレワーク環境を整備するために、今年度中に新たな端末を試験的に導入することとしている。
					地方等(地方支分部局及び施設等機関)		当局に地方支分部局はない
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	実施未定	投資対効果も踏まえ、整備の必要性については、デジタル・ガバメント実行計画における各府省中長期計画において、検討することとなっている。				

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						
働き方改革	8	リモートアクセス環境の整備	実施未定	投資対効果も踏まえ、整備の必要性については、デジタル・ガバメント実行計画における各府省中長期計画において、検討することとなっている。			
		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	実施未定	投資対効果も踏まえ、整備の必要性については、デジタル・ガバメント実行計画における各府省中長期計画において、検討することとなっている。		
		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	実施未定	投資対効果も踏まえ、整備の必要性については、デジタル・ガバメント実行計画における各府省中長期計画において、検討することとなっている。	
		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		当局に地方支分部局はない		
	9	ペーパーレス化の推進		実施未定	投資対効果も踏まえ、整備の必要性については、デジタル・ガバメント実行計画における各府省中長期計画において、検討することとなっている。		
		a	7 タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施未定	投資対効果も踏まえ、整備の必要性については、デジタル・ガバメント実行計画における各府省中長期計画において、検討することとなっている。		
イ	審議会資料のペーパーレス化			当局に審議会はない			

## 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」を選じた場合の理由 (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					
働き方改革	a	り	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施未定	デジタル・ガバメント実行計画に基づく各府省中長期計画において検討することとしている環境の整備を踏まえ、検討する。	
	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】各部課において、定期的にフレックスタイムの申告の手続、期限を周知しているほか、育児介護職員の把握を行っている。	
	11	その他				
育児・介護等と両立できるための両改革	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（平成32年）、現状：該当者なし（平成29年度）、目標設定時：25%（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：該当者なし（平成29年度）、目標設定時：25%（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】 ・総務主幹から、WLB月間及び定期的に、局内LANを活用し、管理職員に対して、男性職員の家庭生活への積極的参画については管理職員のリーダーシップが必要である旨のメッセージを発信した。	
		イ	セミナーによる意識啓発・周知 (独自実施のもの)	実施未定	・当局は小規模組織であるため、対象となる育児休業取得職員等が必ずしもいるとは限らず、独自でセミナーを実施することは難しい。	※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載

## 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								
育児 できる・介護 ための両立 改革		b			実施		【継続】 内閣人事局が実施した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ラーニングの受講を全管理職員に促した。		
			イ	セミナーによる意識啓発・周知 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)					
	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			・今年度配偶者が出産した男性職員について、「男の産休」を所向元と合わせて計5日取得させた。	
		a		7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【継続】 ・総務主幹から、WLB月間及び定期的に、局内LANを活用し、全職員に対して、配偶者出産関連休暇等の取得、男性職員の家庭生活への積極的参画等の実現についてメッセージを発信した。	・配偶者が出産予定である男性職員とその上司に対し、「男性職員の育児参画促進のためのチェックシート」の活用を促し、男性職員配偶者の出産予定や休暇対象期間を人事担当と上司で適切に把握した。
				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】 局内LANの掲示板に男性職員の育児参画促進のためのチェックシートを掲載して全職員に周知するとともに、その積極的な利活用を各部課課長補佐級職員に促し、上司及び人事担当が男性職員の配偶者の出産予定等を把握するとともに、「男の産休」の取得促進に役立てることとした。	
	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>全国的な</b> 制度としての導入	実施		【継続】 育児休業からの復職に当たって、職員に育児シートを記入してもらい、復職時の勤務時間の希望や保育園への送迎時間等についてきめ細やかに把握することにより、当該職員の復職後の勤務に係る支援体制の整備等に活用することとしている。	
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】 ・育児休業取得職員と、メールや面談により定期的にコミュニケーションをとり、復帰後の働き方等について情報交換をした。		

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					
育児・介護等と両立して活躍でき	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施	実施未定	・当局は小規模組織であるため、対象となる育児休業取得職員等が必ずしもいるとは限らず、独自でセミナーを実施することは難しい。	※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載	
		(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	今後実施		内閣人事局が実施する育児休業取得者のための職場復帰セミナーに参加希望職員を派遣予定。	
	8	その他				
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標	【全体】 目標：30%（計画期間（平成28年度～平成32年度）全体）、現状：採用なし（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：4%（平成32年度末）、現状：0%（平成30年7月）、目標設定時：0%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：18%（平成32年度末）、現状：22.2%（平成30年7月）、目標設定時：36.4%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：35%（平成32年度末）、現状：31.3%（平成30年7月）、目標設定時：31.6%（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】 人事院主催の合同説明会に平成30年度は1回参加し、女性職員を1人参加させて職場の現状の雰囲気など生の声を届けた。	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施未定	・当局は小規模組織であり、採用人数が限られているため、新規採用や在職中の女性職員とのバランスを考慮しながら、今後検討していく予定。		

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						
女性の活躍推進のための改革		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	実施未定	・当局は小規模組織であり、採用人数が限られているため、新規採用や在職中の女性職員とのバランスを考慮しながら、今後検討していく予定。	H30 ( ) 人 取組:	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		【新規】 ・今後のキャリアパスを見据え、若手女性職員を通常より早い段階で、法令審査事務を行うポストに配置。	
	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】 当局は小規模な組織であり、女性職員は全体で十数名の規模にとどまることから、全ての女性職員について、本人の適性、能力及びライフイベントの状況等を考慮しながら、他府省への出向、法令審査事務等の職務経験の付与、行政研修(特別課程)への派遣等を通じた計画的な育成を行うこととしている。	
		a	ア II・皿種試験・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】 係員のうちから、他府省への出向や当局の本来業務である法令審査事務を経験させることができるような人事配置を行っている。また、係員のうちから、法令審査業務の研修を受講させている。	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小			当局には地方支分部局がなく、転勤はない		
		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				
			イ 転勤に関する人事上の取組の工夫				
	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		【継続】 ・総務主幹から、定期的に、局内LANを活用し、管理職員に対して、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組に関するメッセージを発信した。	



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						
女性の活躍推進のための改革	b	ア	(独自実施のもの)	実施未定	・当局は小規模組織であり、啓発活動を独自に実施することは難しいため、今後も内閣人事局が実施しているセミナー等に職員を積極的に派遣していく。		
		イ	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】 内閣人事局が実施した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ラーニングの受講を全管理職員に促した。		
	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)	実施未定	当局は小規模組織であり、対象となる若手女性職員の数も少なく、研修を独自に実施することは難しいため、今後も内閣人事局が実施しているセミナー等に職員を積極的に派遣していく。	※セミナー名、目的、内容、実施頻度等について記載	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】 内閣人事局が実施した若手女性職員キャリアセミナー及びそのフォローアップ研修に職員を派遣した。		
		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】 係員のうちから、他府省への出向や当局の本来業務である法令審査事務を経験させることができる様な人事配置を行っている。		
		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】 今後のキャリア形成について、人事評価に係る期首面談及び期末面談等の機会等を利用し、話し合いを行っている。		
		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	【継続】 仕事と家庭の両立に悩む女性職員が、その経験者である女性職員に対し気軽に相談できる体制を整備している。		
	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】 本人の能力・意欲や希望を踏まえ、支援体制を整備している。		

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				
革進女の性 のため活 の躍推 改推	10	その他				
その他						

## 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						
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		【拡充】WLB月間の開始に当たって、事務次官から全職員宛てにメッセージを発信するとともに府内掲示板に掲載。		
	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				
	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】原則として本府の全ての課室長級職員を対象に内閣人事局による多面観察(第4次試行)に参加。	
		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	今後実施		現在、本府において試行的に実施しているところであり、その結果を踏まえつつ、地方支分部局(沖縄総合事務局)においても体制を整えたうえで実施する予定。	
	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		【拡充】平成30年6月から11月まで府内25部局の補佐級を対象に、外部コンサルを活用した「働き方改革リーダー養成講座」を6回開催し、職場環境の改善に係る取組を実施。		
	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】WLB推進月間を契機に周知を図った。訓令において超過勤務を行う場合は、課長の命じ、超過勤務命令簿に記載する必要がある旨を定めている。	
			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		【継続】WLB推進月間時の取組内容として把握。超過勤務命令簿の作成により、各部局内において把握するよう周知。	
		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】WLB推進月間の取組として実施。「働き方改革リーダー養成講座」においても実施。	
			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】府内幹部会議において、所属部局長等から理由及び改善策等について報告。	
5	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	実施		【拡充】平成30年6月から11月まで府内25部局の補佐級を対象に、外部コンサルを活用した「働き方改革リーダー養成講座」を6回開催し、職場環境の改善に係る取組を実施。			
6	休暇の取得促進	実施		【拡充】WLB推進月間の取組として実施。平成30年度は、特に「男の産休」について取得向上を図るべく、チェックシートの活用や制度利用の周知を実施。			

## 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							
働き方改革	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		【拡充】テレワーク・デイズを活用し、可能な限り多くの者が実施できるよう周知、調整等を行った。		
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等 実施		【新規】平成31年1月に、職員に配布している端末をシンククライアント端末と仮想デスクトップの組み合わせに変更した。これにより、従来の貸出用端末に代わり、自席の端末の持ち出しが可能になった。	
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施		【継続】平成29年2月より、ライセンスとモバイルルータ及び端末(PC)を調達。	
			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月に、web会議のためのソフトウェアを全ての職員の端末に導入した。	
	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】課長級以上の幹部職員に貸与できるように環境を整備している。		
			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月に、職員に配布している端末をシンククライアント端末と仮想デスクトップの組み合わせに変更した。これにより、従来の貸出用端末に代わり、自席の端末によるリモートアクセスが可能になった。	
			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		【継続】7のテレワークと同様のシステムで行っており、平成29年2月から実施。	
	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30年9月に、本府庁舎に無線LANを導入した。		
			イ	審議会資料のペーパーレス化	実施		対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数36会議中25会議をペーパーレスで開催	
			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:内閣府本府幹部会、内閣府本府総括課長会議、内閣府本府官房連絡会議	
10	フレックスタイム制度の拡充	実施						

## 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						
働き方改革	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】制度概要について府内掲示板に掲載するとともに、WLB推進強化月間では、利用実績について確認を実施。	
	11	その他					
活躍でき る・介 護等 の両 立 し て	1	男性職員の育児休業取得率			目標：20%（平成32年）、現状：17.0%（平成29年度）、目標設定時：10.1%（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%、現状：47.2%（平成29年度）、目標設定時：20.3%（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		【拡充】子どもが生まれた男性職員の上司（管理職）に対し、メールにて各種休暇制度の積極利用などを働きかけてもらうよう周知。
		イ		セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)  (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】管理職のマネジメントに関する研修・講演会を実施し、その中で男性職員の意識改革を盛り込んだ。
	実施					内閣人事局「平成30年度仕事と育児の両立セミナー」 内閣人事局「平成30年度仕事と介護の両立のためのセミナー」	
	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		
	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】WLB月間の開始に当たって、事務次官から全職員宛てにメッセージを发出するとともに府内掲示板に掲載。
		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		【拡充】平成30年度は「男性職員の育児参画促進チェックシート」を導入したことで、「パパ・ママ予定届」の提出が増加した。
	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>全国的な</b> 制度としての導入		実施		【新規】平成30年9月より子どもが生まれた男性職員について「男性職員の育児参画促進チェックシート」を作成し、人事課と当該職員の職場上司で情報を共有する取り組みが開始されたところ。	

## 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						
育児 のため の介護 等と 両立 して活 躍で き	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】育児休業取得職員に対して、復帰後の働き方について希望等の確認を行っている。		
	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	具体的内容や実施時期を検討中のため		
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		内閣人事局「平成30年度育児休業取得者のための職場復帰セミナー」	
8	その他						
女性 の活 躍推 進の ため の改 革	1	女性の採用目標	【全体】 目標：35%（毎年度）、現状：36.1%（平成31年4月1日）、目標設定時：39.0%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：35%（毎年度）、現状：33.3%（平成31年4月1日）、目標設定時：41.7%（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：9%（平成32年度末）、現状：6.5%（平成30年7月）、目標設定時：6.1%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：14%（平成32年度末）、現状：11.2%（平成30年7月）、目標設定時：10.6%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：34%（平成32年度末）、現状：29.9%（平成30年7月）、目標設定時：26.1%（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】内閣人事局主催の「女子学生霞が関インターンシップ」を積極的に受け入れるとともに、全国の大学及び専門学校が主催する業務説明会や人事院主催の「女子学生のための国家公務員セミナー」では女性職員を説明者として派遣。		
	4	女性職員の中途採用の拡大	今後実施		能力のある女性については、必要に応じて採用していく予定。		
		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		能力のある女性については、必要に応じて採用していく予定。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		【継続】従来より、性別による職域の固定化は行っていない。	
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				

## 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						
女性の活躍推進のための改革	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】若手のうちに他省庁等への出向を含む様々な部署を経験させ、本人の適性や将来の方向性を見極めることが可能となるよう配慮している。	
	7		転職の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	実施		【継続】従来より、転職の可否は登用に影響を与えていない。	
	a	ア	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)についての再検討	実施		【継続】転職を希望しない者には、地方勤務をさせておらず、転職を必ずしもキャリアパスの中で必須のものとは位置付けていない。	
		イ	転職に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】転職を希望する者の中から、転職の候補者を選んだ上で、候補者には、必ず事前に家族等の関係で転職は問題ないかを確認。	
	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	大田や事務次官、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	今後実施		幹部会等において管理職に対して周知する予定。	
	b	ア	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	(独自実施のもの)	実施		管理職のマネジメントに関する研修・講演会を実施し、その中で女性職員に関する意識改革を盛り込んだ。
		イ		(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		人事院「平成30年度女性職員登用推進セミナー」
	9		女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	実施			
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施		新人研修や若手職員研修において、キャリアデザインに関する内容を盛り込んでいる。
	イ	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)		今後実施		該当する研修・セミナーがあれば積極的に周知してまいりたい。	
	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			本人の要望も踏まえながら、おおむね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、個人の適性を見極める機会を付与している。	

## 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					
女性の活躍推進のための改革	a	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		年2回の人事評価に係る面談の機会等に、自身の上司と今後のキャリア形成等について職員本人の希望の確認を行っている。
		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		特に需要が多くなる子育ての局面で適切に相談できるよう、パパ・ママ予定届に相談希望の有無を記入する欄を設けた。
	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】本人の能力等を踏まえ、勤務制限のある職員についても、法律案の作成等に従事させ、職務経験を付与。
		10	その他			
その他						



## 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						
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】WLB推進強化月間中、超過勤務縮減及び定時退庁について庁内アナウンスを継続的に実施するとともに、幹部職員からのメッセージをイントラネット上に掲載。		
	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			・多面観察の実施により、管理職員のマネジメント能力についての気づきを得ることができた。	
	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			【継続】前年度に引き続き、対象部局を指定し、内閣人事局が実施する多面観察の試行を実施。前年度より対象者・観察者の規模が大きい部局にて実施。
		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	本庁における実施後に導入を検討する。		
	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】課室単位の集団分析を行い、職場環境の改善に向けた評価を実施している。		
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		【継続】特にWLB推進強化月間中には、管理職員が本庁事務室を巡回し、管理職も含め定時退庁・早期退庁を促した。		
	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】共有ファイルに超過勤務簿を保存し、事前確認を実施している。	
		b	7	省内全体における超過勤務の事前確認実施状況の把握	実施未定	業務負担になるため、状況把握までは行っていない。	
			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】各課において共有ファイル上に超過勤務簿を設置するなど、見える化しているほか、庁内アナウンスを継続的に行う事で縮減を促している。
		ウ	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】宮内庁健康安全管理規程において定めている。 (第9条の2 健康管理者は人事院規則10-4第22条の2第1項に規定する職員から申出であった場合その他健康管理者が必要と認める場合は、健康管理医等の医師による面接指導を行うものとする。)	
	5	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	実施		【継続】一部の部局において、系の業務を分担する等、標準化した。 【継続】育児時間を取得している職員の業務を支援するため、WLB定員を活用し、業務を分担している。		
	6	休暇の取得促進	実施		【継続】特にWLB推進強化月間中は夏期休暇・年次休暇を組み合わせた1週間以上の休暇取得を推奨し、併せて月3日以上の子年次休暇の取得を促進。通年においては、月1日以上の子年次休暇取得を推進している。		

## 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						
働き方改革	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		【継続】引き続き、テレワークが実施可能である。	
			テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等 実施		【継続】引き続き、テレワークが実施可能である。	
		イ	地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施		【継続】引き続き、テレワークが実施可能である。	
			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	実施未定	会議自体が少なく、費用対効果が薄いため。		
	8	リモートアクセス環境の整備	実施未定	費用対効果等を鑑み、環境整備を行うかどうかを含めて検討中。			
	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	実施未定	費用対効果等を鑑み、環境整備を行うかどうかを含めて検討中。		
			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	実施未定	費用対効果等を鑑み、環境整備を行うかどうかを含めて検討中。		
		イ	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	費用対効果等を鑑み、環境整備を行うかどうかを含めて検討中。		
	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		【新規】庁内で行われる一部の会議にて、タブレット端末を試験利用した。	
			審議会資料のペーパーレス化		対象となる審議会なし		
イ		幹部会議等資料のペーパーレス化	実施		【新規】庁内で行われる一部の会議にて、プロジェクター・タブレット端末を併用してペーパーレス化を開始した。		

## 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						
働き方改革	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】庁内イントラネットに制度についての手続き等を掲載し、いつでも確認が出来るようにしている。		
	11	その他					
育児・介護 できる ための 改革	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13.0%（平成32年）、現状：14.3%（平成29年度）、目標設定時：4.8%（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：57.1%（平成29年度）、目標設定時：9.5%（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		実施未定	管理職員向けには行っていないが、課長補佐クラスの職員に対し、メールでの周知を行っている。	
				(独自実施のもの)	実施未定	当庁の規模では単独での実施が困難なため、内閣人事局・人事院が実施するセミナー等への参加を呼びかけている。	
	イ		セミナーによる意識啓発・周知		実施	【継続】内閣官房内閣人事局主催の「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」を受講	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)				
	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		【継続】引き続き、ポスターを作成し職員食堂の掲示板へ掲示するとともに、内閣官房内閣人事局作成のポスターを各事務室へ配布し掲示を依頼した。	
a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信		実施未定	現在の取組みで改善していることから、行っていない。		
		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	【継続】「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」を用いて予定を把握している。	

## 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						
育児・介護等と両立して 活躍できるための改革	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	実施未定	育児等については「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」等を用いて予定を把握している。(女性職員の育児等に関する今後の予定や介護等に関する状況については、面談等に対応)			
		a 7 育児シートや両立支援シートの <b>全国的な</b> 制度としての導入	実施未定	「子育てに関する休暇チェックシート」をイントラネット上へ掲載するとともに各部署の担当者より職員へ提供しているが、提出等については任意としている。			
	6	育児休業取得職員と人事担当部署等の職員との定期的なコミュニケーション	実施		【継続】休業中の職員については主に所属の庶務担当係が、メールや手紙等を利用し、催し物の案内や必要事項のやり取りなどを行っている。		
	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	当庁の規模では単独での実施が困難なため、内閣人事局・人事院が実施するセミナー等への参加を呼びかけている。		
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】内閣官房内閣人事局主催の「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」へ派遣	
8	その他						
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標	【全体】 目標：30%以上(毎年度)、現状：36.4%(平成31年4月1日)、目標設定時：41.7%(平成27年4月1日) 【総合職】 目標：設定無し(毎年度)、現状：採用者なし(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：3%(平成32年度末)、現状：2.3%(平成30年7月)、目標設定時：2.3%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：13%(平成32年度末)、現状：3.3%(平成30年7月)、目標設定時：3.5%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：15%(平成32年度末)、現状：12.1%(平成30年7月)、目標設定時：10.8%(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		【新規】平成30年8月に、国家公務員採用一般職試験(大卒程度試験)第一次試験合格者に向けて、女性割合を高め設定した若手職員との懇談会を実施。	多数の女性受験者が官庁訪問に来庁した。	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施				

## 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						
女性の活躍推進のための改革	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	実施		平成30年度：0人 取組：【継続】中途退職者の連絡先の把握に努める。 (現時点で該当する職員の連絡先は把握しており、元職員の経験を必要とする採用の機会があれば活用する)	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		【新規】新設した室長級ポストに女性職員を登用した。 【継続】女性職員が配置されることの少なかった繁忙部局に女性職員を配置し、女性職員の活躍の場の拡大に努めた。	女性職員の職員の拡大が図られた。
	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			
	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】人事院主催の「本府省女性職員キャリアアップ研修」や内閣官房内閣人事局主催の「中堅女性職員キャリアセミナー」等への参加を促している。(自庁単独の研修等は行っていない) 【継続】人事院主催の「行政研修(特別課程)」の推薦時には、女性職員にも受講の機会を付与出来るよう選出している。	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施			
	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		【継続】転居を伴う異動の可否について、課長補佐以下の職員については、職務状況等申告書により、男女を問わず申告させており、異動の可否の把握に努めている。その上で、異動可能な職員については、多様な職務機会を与える観点からも、できる限り希望に添うように任用している。	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】転居を伴う異動の可否については、職務状況等申告書により、男女を問わず申告させており、異動の可否の把握に努めている。	
	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		【継続】庁内イントラネットに掲載。(年1回、次長から全職員へ向けてのメッセージ)	
	b	ア	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	実施未定	当庁の規模・ロールモデルとなる職員が少ない等、単独での実施が困難なため、内閣人事局・人事院が実施するセミナー等への参加を呼びかけている。		

## 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							
女性の活躍推進のための改革	b	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】人事院主催の「女性職員登用推進セミナー」へ派遣	
			9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施未定	当庁の規模・ロールモデルとなる職員が少ない等、単独での実施が困難なため、内閣人事局・人事院が実施するセミナー等への参加を呼びかけている。		
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】内閣官房内閣人事局主催の「若手女性職員キャリアセミナー」へ派遣している。	
		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】当庁においては多種多様な業務があり、多様な職務機会が得られるよう努めている。また、出向の機会もある。		
		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】人事評価における期首及び期末面談や、期中における適宜の面談など、上司(評価者)による面談を適宜実施している。また、管理職員においては、職務状況申告書などにより、本人から異動の希望等を確認した場合には、適宜、面談を実施し、今後のキャリア形成も含めた助言や配慮に努めている。		
		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		【継続】人事評価等に関する相談や、その他苦情相談窓口を整備している。(メンター制度については未導入)		
	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】育児休業から復職した女性職員にも、WLB定員などを活用することで、職員の希望に極力沿った形で人事異動を適宜行い、様々な職務経験を付与している。	
			10	その他				
	その他							

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						
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		<p>【継続】ワークライフバランス(WLB)推進強化月間(7・8月)中の取組として、事務総長から職場の意識改革に向けた取組(超過勤務縮減、業務の効率化・簡素化)についてメッセージを発信するとともに、全職員に周知した。また、同月間中複数回にわたり、各部署長がフロア巡回の上、業務効率化等により早期退庁を実現するよう呼びかける取組を実施した。</p> <p>【継続】全職員にWLB推進の意識を根付かせるため、職員用イントラネットのトップページに超勤縮減や定時退庁、20時までの消灯といったWLBに関する標語を曜日ごとに日替わりで掲載している。</p>	内閣人事局が平成30年9月に実施したWLB推進強化月間中の取組に関する職員意識調査において、調査対象となった当委員会職員の78.3%が、「大臣、事務次官、幹部等からの内外に対する継続的なメッセージ発信、各フロア巡回など」について「取組が行われている」と回答した。	
		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		<p>【継続】人事評価において各管理職員が設定したワークライフバランスに係る業績目標の中から、共有すべき推奨事例を取りまとめ、情報共有した。</p> <p>【継続】管理職を対象とした研修において、両立支援制度、モチベーション維持、ハラスメントの防止を通じた職場活性化についての理解を深めるとともに、人事評価上の留意事項等を周知した。</p> <p>【継続】本局の全管理職対象に、内閣人事局が主催する人事評価における評価者としての能力向上等を主眼とした研修を行った。</p>		
	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】管理職に気付きを促し管理職自身によってマネジメントを変革させるため、本局の5人以上の部下を持つ全管理職を対象を拡大し、多面観察・職場環境等調査を実施した。(昨年度においては官房の管理職のみを対象として実施)	
		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	今後実施		地方事務所等における多面観察も、今後、本局と同様に実施する方向で現在検討している(具体的な実施時期は未定)。	

## 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					
働き方改革	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		<p>【新規】庶務担当者が集まる会議等で、他課室等に参考になりうる業務改善の成功事例について、定期的に情報共有を行った。</p> <p>【継続】事務処理の円滑化のため、イントラネット等を利用し、必要な情報を迅速に国会関係業務担当者に周知・徹底している。</p> <p>【継続】各局に対し、国会待機の理由を可能な限り明確化するとともに、庁舎待機の要件を緩和している。</p> <p>【継続】総務省が開催するe-Lawsの操作説明会に事務総局から11人が参加し、法案等の作成業務のノウハウの習得及び合理化を図った。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他課室等での成功事例や、これまで事務総局内で取組がなされた業務改善の取組事例を共有することにより、各課室等での業務改善の実施に資することができた。</li> <li>各課室における国会待機は、定時終了時点で答弁作成作業等の対応が発生している場合等を除き、必要最小限度にとどまっている。</li> <li>e-LAWSの操作説明会に職員が積極的に参加したことにより、将来の法案等作成業務におけるe-LAWSのスムーズな活用が見込まれる。</li> </ul>
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		<p>【継続】WLB推進強化月間中の2週間(8月6～17日)を超過勤務縮減強化期間として、同期間中における自課室の超過勤務状況を管理職員自ら毎日人事課に報告するよう求めた。</p> <p>【継続】各管理職員の業績目標について、合理的かつ効率的な行政の実現に留意した具体的な業務の改善策を少なくとも一つは設定した上で、超過勤務の縮減等の数値目標を盛り込むなど、当該目標が達成されたか否かが評価できるような形で目標設定を行うこととする取組計画を策定し、人事評価への徹底した反映を図っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB推進強化月間中の職員全体の20時退庁割合は80%を超えた。</li> <li>平成30年7月23～27日の期間中、通算98.5%の管理職が部下の超勤予定の事前確認を行った(出張・休暇の職員を除く)。</li> <li>平成30年4～12月における完全定時退庁日の定時退庁割合は80%を超え、早期退庁率は90%を超えている。</li> </ul>
	a	7 省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施		<p>【新規】WLB推進強化月間中の1週間(7月23～27日)を、管理職員による超過勤務予定の事前確認徹底期間として、同期間中における自課室の超過勤務予定の事前確認実施結果を管理職員自ら毎日人事課に報告するよう求めた。</p>	
	b	7 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		<p>【新規】WLB推進強化月間における超過勤務予定の事前確認徹底期間中、管理職員のみアクセス可能な共有ドライブに保存した報告様式に、管理職員自ら実施結果を書き込むよう求め、事前確認の実施状況について各管理職員間で共有すると共に、実施の有無について人事課が把握できるようにした。</p> <p>【継続】超過勤務の事前申請・実績入力に各課室が用いるツールのデータを人事課において集計することにより、職員ごとの事前申請の状況を把握している。</p>	



## 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					
働き方改革	b	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】定例課長会議において、各月の課室別合計超過勤務時間、各課室の月一完全定時退庁日の設定状況及び定時退庁率並びに毎月第1水曜日の早期退庁率を継続的に周知しており、管理職員による超過勤務状況等把握の一助となっている。	
		ウ	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】超過勤務時間が月100時間又は3か月平均80時間を超えた職員の情報当該職員の所属長及び所属部署長に報告し、当該職員に対して業務上の配慮を行うよう求めた。	
	5	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		実施	【継続】職員が産前・産後休暇や育児休業を取得した課室について、パフォーマンスの維持・向上を図るため、別途措置された定員(WLB定員)も積極的に活用しつつ、柔軟に人事配置を実施した。 【継続】業務量が増加した課室に対して、特定の職員への業務の集中を回避するため、業務量増加が見込まれる期間に限定して機動的な人員配置を実施した。	
	6	休暇の取得促進		実施	【新規】休暇の取得促進のため、勤務時間に関する内部規程の改正を行い、各課室において休暇使用計画表を作成するよう周知した。 【継続】WLB推進強化月間期間中に連続5日以上休暇取得を人事課から呼び掛けるとともに、各課室において、管理職が率先して休暇を取得し、部下が休暇を取りやすい雰囲気づくりに努め、夏季休暇と年次休暇を組み合わせて連続5日以上休暇を取得できるよう調整を行った。 【継続】永年勤続表彰の被表彰者に対して、表彰年度中に連続した年次休暇を取得するよう周知案内を行うとともに、円滑な取得の実現に向け、所属長に対して環境作りを依頼した。 【継続】毎月、プレミアムフライデーに、職員用イントラネットのトップページを通じて年次休暇の取得及び早期退庁の呼びかけを行った。	WLB推進強化月間中における5日連続の休暇取得率は、35.95%と前年度(29.18%)から約6%上昇した。

## 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						
7	テレワークの推進		実施		【継続】育児・介護を行う職員に対し、WLB推進強化月間中、テレワーク利用によるメリットを提示してテレワークの活用を促した。 【継続】人事課よりテレワーク未経験の管理職に対し、WLB月間中に1日以上テレワークを実施するよう呼び掛けた。 【継続】テレワーク日である7月24日に加えて7月23日～27日までをテレワーク・ウィークと設定し、期間中のテレワークの実施を呼び掛けた。	・平成30年4月～平成31年1月までの職員全体のテレワーク実施回数のうち、育児・介護等の事情を抱える職員の実施延べ回数は、200件超となっており、全体の7割程度を占めた。 ・テレワーク未経験であった管理職のうち、5名がテレワークを実施した。	
	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		【継続】規程上地方事務所においてもテレワークは実施可能となっている。	・WLB推進強化月間期間中にテレワークを実施した職員数は29名となり、昨年(14名)と比べ概ね2倍となった。
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	【新規】ワークライフバランス推進強化月間において、テレワーク希望者全員にテレワークで使用する機器を貸し出すことができるようリモートアクセス用に割り当てている機器を一時的にテレワーク用に割り振った。
		地方等(地方支分部局及び施設等機関)			実施	【新規】テレワーク実施に使用する機器を必要に応じて地方事務所に送付した。	
		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		【継続】テレワーク勤務者のWeb会議への参加は可能となっている。	
	8	リモートアクセス環境の整備		実施			・平成31年度から、本局及び地方事務所職員がRVPNを利用して、携帯端末又は自宅PCから職場のメールを閲覧できるようにするための準備を整えた。
	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		【新規】平成31年度のリモートアクセス機能の運用開始に向けて、政府共通プラットフォームのリモートアクセス機能(RVPN)を用いたリモートアクセス環境の整備(職員による試行、規程の改訂、職員向けの説明会等)を行った。	
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		【継続】同上	
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		【新規】同上	

## 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					
働き方改革	9	ペーパーレス化の推進	実施			<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職以上が集う主要な会議をペーパーレスで実施できた。</li> <li>・WLB推進強化月間中、ペーパーレス会議を推奨している会議の25%（開催数比）をペーパーレスで行った。また、フォローアップの結果、各課室で行われているペーパーレス化の取組状況を把握することができ、今後のペーパーレス会議の対象の拡大に向けての検討材料とすることができた。</li> </ul>
	a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施	【継続】引き続き、タッチパネル機能付き端末の入れ替えを進めることで、ペーパーレス会議の実施環境を整備した。また、必要に応じて、タブレット端末の使用方法等について、幹部向けに説明を行った。	
		イ	審議会資料のペーパーレス化		対象となる審議会がないため。	
		ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施	【継続】管理職以上が集う主要な会議をペーパーレスで実施した。特に、WLB推進強化月間中、職員ポータルに掲示板において、会議をペーパーレスで行うよう周知し、そのフォローアップを実施した。	
	10	フレックスタイム制度の拡充		実施	【拡充】公務における障害者雇用促進に向けた勤務時間制度に係る人事院規則等の改正を踏まえ、障害者である職員を対象にフレックスタイム制の柔軟化、早出遅出勤務の特例の設定及び休憩時間の弾力的な設定を行うことができるよう、平成31年1月に内部規程を改正した。	
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>【新規】「ゆう活」の実施に際して、主にフレックスタイム制を利用して17:15以前に終業時刻を設定することを推奨し、フレックスタイム制の普及促進を行った。</li> <li>【新規】各課室の勤務時間管理員補助者及び庶務担当者向けにフレックスタイム制説明会を開催し、フレックスタイム制の制度概要及び内部手続等の周知を行うことで、各課室に対するフレックスタイム制の浸透を図った。</li> </ul>	
	11	その他	実施	【継続】組織のワークライフバランスの推進に関する現場職員の意見を聴取するため、今年度新たに指定職となった職員を対象として、一般職員との懇談会形式によるWLBヒアリングを実施した。		

## 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					
活 育 児 で ・ き 介 る 護 た 等 め の 両 改 立 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率			目標：13%（平成32年）、現状：32.3%（平成29年度）、目標設定時：10.3%（平成26年度） ※ 目標値は平成26年度に設定	
	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：67.7%（平成29年度）、目標設定時：6.9%（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		【継続】指定職を含む全管理職員を対象として、内閣人事局による「働き方改革と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」を実施した。	・対象者の99.0%が受講期間中に「働き方改革と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」の受講を修了した。 ・新規に実施した、両立支援制度やハラスメントの防止についての理解を深めることを目的とした研修では、アンケート回答者の92%が「両立支援制度について理解できた」と回答した。
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施	【継続】男性職員の子の出生予定が判明した時点で、当該職員に出生予定届を人事課に提出させ、その後、育児に係る両立支援制度を当該職員に利用させるよう、人事課長から当該職員の所属長に対し呼び掛けを行った。 【拡充】「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」（子の出生予定が判明した男性職員の所属長が活用）を改訂し、筆頭課長会議での周知のタイミングに合わせて、全管理職員にメールにより周知した。	
	イ	セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)	実施	【継続】総括業務新任者研修及び新任管理職向け講習において、両立支援制度についての説明を含む講義を実施した。 【新規】全管理職を対象に、両立支援制度やハラスメントの防止についての理解を深めることを目的とした研修を行った。	
(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)			実施	【継続】内閣人事局が主催する「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」に3名（本局7月1名、地方12月2名）の管理職を参加させた。		

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					
活 育 児 で ・ 介 護 た め の 両 改 革 し て	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			平成29年度の男性職員の育児休業取得率は32.3%であり、23府省の中で3番目に高い数値となっている。
	a	7 大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【継続】人事課において男性職員の子の出生予定を把握した場合、その都度人事課長から当該男性職員の管理職員に対し、男性の育児休業等の取得率に係る政府目標の周知をした上で、個別に「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」の活用を呼びかけるメールを送信している。 【新規】「男性職員による「男の産休」及び育児休業取得を促進するための標準的な取組手順及び人事評価の実施について(依頼)(閣内第462号平成30年6月28日内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知)」を受けてこれを全管理職に周知するとともに、部下の両立支援制度の活用に向けた自身の取組について留意した目標を立てるよう、筆頭課長会議において人事課長から周知した。また、管理職員に対して人事評価における留意点を説明する評価者講座においても、同目標の設定について教示した。	
	i					
	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		【継続】男女ともに出産予定日の5か月前までに出生予定届を提出することとしており、人事課や管理職員が連携しながら職員の育児に係る状況をきめ細やかに把握することにより、対象職員に対し早い段階から利用可能な両立支援制度を個別に案内するなど、制度の利用促進に向けた取組を実施した。 【継続】全職員(育児休業中の職員を含む。)が年1回提出する身上申告書において、育児・介護の状況や仕事との両立に係る希望を報告させる欄を設けている。	
a	7 育児シートや両立支援シートの <b>全庁的な</b> 制度としての導入	実施		【継続】育児・介護と仕事の両立に係る各種制度の概要や手続の手順について、グループウェアを通じて全職員に公開しているほか、所定の届出や面談等により人事課が育児・介護の事情を把握した職員に対しては、人事課から個別に利用可能な制度等について案内している。 【継続】「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」について、制度としての実効性を確保するため、人事課において男性職員の子の出生予定を把握した場合、その都度人事課長から当該男性職員の管理職員に対し、個別にチェックシートの活用を呼びかけている。		

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					
活 育 児 で ・ 介 護 た 等 の 両 改 立 革 し て	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】育児休業からの復帰が近づいている職員を対象に、復帰後の両立支援制度の利用意向届を提出させており、子の養育状況等を踏まえた人事配置の検討に活用するとともに、当該職員の希望に応じてその意向を管理職員等にあらかじめ共有している。 【継続】育児休業中の職員に対し、希望する場合は職場の近況や職場内の各種手続の変更等を伝えるメールマガジンを定期的に配信しており、職場との関係維持を行っている。	育児休業中の職員との定期的なコミュニケーションを通じて、復帰後の働き方に関する意向をあらかじめ把握し、必要に応じて所属部署の管理職とも共有することにより、スムーズな職場復帰の一助となった。
	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	【継続】4月中旬に復帰する育児休業中の職員から希望者を募り、両立支援制度説明会を実施し、制度の内容及び局内における実際の手続の説明を行うとともに、復帰後の勤務形態の確認・相談対応を合わせて実施した。	育児休業中の職員を派遣することにより、職場復帰後の仕事と育児の両立について具体的な事例を知る機会を与え、育児休業後の具体的なキャリアデザインの形成等へとつなげた。
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】内閣人事局主催の「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」に育児休業中の職員を含む2名の職員を参加させた。	
8	その他		実施	【継続】妊娠中の職員が休息・補食する際の休憩室として利用することができる働く女性のための休憩室について周知し、職場環境の一層の整備充実を図った。また、職員の要望により、日中の開放時間を設けるなど、より利用しやすい環境を整えた。 【継続】平成30年8月に開催した「こども霞が関見学デー」に子どもを参加させるよう職員に個別に呼びかけ、職員の子どもに公正取引委員会の役割等を説明することで親の仕事についての理解を深めてもらった。	・働く女性のための休憩室は、妊娠中の職員の休息のほか、授乳中の職員の利用など、働く女性のための環境改善に寄与している。 ・「こども霞が関見学デー」に職員の子どもを参加させることにより、職員と子どもが触れ合う機会の充実が図られた。	
改 女 性 の 活 躍 推 進 の た め の	1	女性の採用目標	【全体】 目標：30%超（毎年度）、現状：38.9%（平成31年4月1日）、目標設定時：40.7%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：30%超（毎年度）、現状：40.0%（平成31年4月1日）、目標設定時：33.3%（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：11%程度（平成32年度末）、現状：7.7%（平成30年7月）、目標設定時：5.0%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12%程度（平成32年度末）、現状：9.3%（平成30年7月）、目標設定時：10.4%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：40%程度（平成32年度末）、現状：23.5%（平成30年7月）、目標設定時：22.2%（平成27年7月）			

## 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						
女性の活躍推進のための改革	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】独自の女子学生向け業務説明会の開催、内閣人事局や人事院が主催する女子学生向けの業務説明会への講師派遣、内閣人事局が主催する女子学生向けインターンシップにおける多数の女子学生の受入れを実施し、その多くについて当委員会のHPやSNSを通じて積極的な情報発信を行うことにより、女性の採用拡大に取り組んだ。	平成31年4月1日付けの国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は38.9%、そのうち総合職試験からの割合は40.0%となり、取組計画における毎年度の目標及び政府目標を上回った。	
	4	女性職員の中途採用の拡大		今後実施	管理職・一般職を問わず、法学や経済学についての専門的知見や民間企業における優れた経験を有する外部女性人材の採用・登用に取り組む。(通年実施) ※平成30年度は外部女性人材からの応募がなく、採用実績はない。		
		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：育児等を理由に中途退職する女性職員に対して、中途採用情報を含むメールマガジンの購読を勧めること等を通じ、退職後も中途採用により職場復帰できる可能性があることへの認識を促している。(通年実施) ※平成30年度に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く、採用実績はない。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施	【継続】特定の部署・業務や性別に偏りのない人事配置を行い、従来男性職員が就くことの多かった法執行部門(独占禁止法違反事件の審査、企業結合審査、下請法違反事件調査等)の管理職ポスト(課室長級)についても、積極的に女性職員を配置した。		
	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】管理職の候補となり得る女性職員が能力を最大限発揮できるように、出産・育児期の者を含めた女性職員に今後のキャリアパスに関するヒアリングを実施し、ヒアリングを踏まえた人事配置を行った。 【継続】女性職員の登用目標に基づき管理職の候補となり得る女性職員の人事管理を行い、能力を最大限発揮できるよう人事配置や研修参加者としての選定を行った。		
		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】人事院主催の行政研修特別課程に2名の女性職員を参加させた。 【継続】内閣人事局主催の「中堅女性職員キャリアセミナー」に4名の女性職員を参加させた。	

## 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						
女性の活躍推進のための改革	7	転職の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施		【継続】管理職への登用に当たって転職の有無及び可否を形式的に判断していない。	
	a	ア	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)についての再検討	実施		【継続】異動期ごとに、身上申告書や面談を通じて職員の育児等の状況を把握し、転職先やタイミング、職務機会付与の観点から見た転職の必要性等について検討を実施している。	
		イ	転職に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】身上申告書や面談を通じて職員の育児等の状況を把握し、状況に応じて転職時期や転職先に配慮している。	
	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		管理職に女性活躍に関する意識や、ハラスメントの防止や両立支援制度に関する知識を持ってもらうことにより、職場環境の整備につながった。	
	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		【継続】新任管理職向け講習において、人事を担当する総括審議官から管理職員に対し女性活躍の重要性について訓示した。	
		b	ア	(独自実施のもの)	実施		【新規】全管理職を対象に、両立支援制度やハラスメントの防止についての理解を深めることを目的とした研修を行った。
			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】内閣人事局が主催する「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」に3名(本局7月1名、地方12月2名)の管理職を参加させた。
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		他省庁の女性職員も参加する研修に、若手女性職員を参加させることにより、多様な働き方を知る機会を与え、業務への意欲向上につながった。	
	a	ア	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 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	今後実施		ロールモデルとなる先輩女性職員についての情報収集を行い、平成32年度末までの内部研修の実施に向けた準備を進める。	
				実施		【継続】内閣人事局主催の「若手女性職員キャリアセミナー」に3名の女性職員を参加させた。 【継続】人事院主催の「本府省女性職員キャリアアップ研修」に1名の女性職員を参加させた。	
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】他省庁等への出向、内外の研修への参加、分野を限定しない部局横断的な人事異動等により、重要・困難な業務を含む多様な職務経験を付与している。		



## 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					
女性の活躍推進のための改革	a	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】 ライフイベントや転勤等が控える若手女性職員に対し、人事課による面談を実施して職員一人ひとりの個別事情を把握し、不安の解消や職員の事情に応じた適切なアドバイスの付与、今後の適切な人事配置の検討に取り組んだ。また、必要に応じて職員の上司にも情報共有を行い、きめ細やかなフォローを実施した。	
		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	【拡充】 地方事務所においても、女性がセクシュアル・ハラスメントについて相談しやすい環境を整えるため、各地方事務所・支所において新たに1名ずつ、女性の苦情相談員を配置した。	
		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、職務経歴を付与	実施	【継続】 男女共に、極めて優れた能力を有すると認められる職員については、管理職員への登用も視野に、出産・子育て期なども配慮した上で、幹部候補育成課程制度や人事交流、海外派遣等を活用して、多様な勤務機会を付与している。 【継続】 希望に応じて育児短時間勤務や育児/保育時間を認めた上で、育児休業前に担当していた業務を継続して担当させた。	
	10	その他				
その他						

## 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						
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】庁内の各種会議や警察庁ワークライフバランス等推進会議の中で幹部によるワークライフバランスの実現に向けた指示を行うなど、継続的にメッセージを発信した。		
	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】有識者を招へいし、管理職を対象としたワークライフバランス推進やマネジメントに係る講演会を実施し、意識醸成を図った。		
	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】H29年度と比較して、参加者（観察対象者及び観察者）を拡充した。	
		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	今後実施		本庁における実施状況を踏まえ検討。	
	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】都道府県警察幹部の全体会議を個別招致に変更し、会議準備時間等を削減。 【継続】審議室の開催頻度見直し（特段の必要性がない限り開催せず）。		
	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】庁内の各種会議において、超過勤務の事前確認・適切な管理等について徹底するよう指示した。	
		b	7	省内全体における超過勤務の事前確認実施状況の把握	実施未定	庁内で統一せず、所属ごとに実施している。	
			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】事務内容に見合わない過度な検討・修正・決裁の差戻しの排除、必要性の低い資料の作成等の排除、検討の方向性・成果物のイメージの具体的提示。
		ウ	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】一定の時間を超えて超過勤務をした場合、各所属の理事官から指導するよう努めている。	
	5	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	実施		【継続】所掌する事務に関し、その実施状況や業務分担について把握し、その状況に応じ関係事務を見直し、必要性や優先順位の低い事務を廃止するなど、業務の重点化を図った。		
	6	休暇の取得促進	実施		【継続】夏季休暇期間や年末年始に、各職員が協力しながら業務の円滑な遂行を確保しつつ、可能な限り各職員が希望する時期に休暇を使用できるよう促す通達を発信し、休暇の取得促進に努めている。		
	7	テレワークの推進	実施		【新規】サテライトオフィス型テレワークの試行を開始した。		

## 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						
働き方改革	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		【新規】平成30年12月に実施要領を改正し、地方等におけるテレワーク制度を導入した。	
		イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施		整備済み。
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	今後実施		平成31年度中に整備予定。
		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	今後実施			今後整備予定。
	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			整備済み。
		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			整備済み。
		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			整備済み。
	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			整備済み。
		イ	審議会資料のペーパーレス化		所管する審議会なし。		
		ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施			【拡充】国家公安委員会、局長級会議、定例報告会議、水曜会、庶務担当理事官会議、警察庁におけるワークライフバランス等推進会議等の幹部会議において資料のペーパーレス化を実施した。
	10	フレックスタイム制度の拡充		実施			【拡充】申告期限の廃止等の柔軟化及び申告・割振り簿の自動計算ツールの導入により制度の利用を促進した。
	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】各所属の勤務時間管理担当者等を対象とした説明会を実施するとともに、庁内の各種会議において、積極的にフレックスタイム制を活用し、柔軟な働き方を行うよう指示した。
		11 その他					

## 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							
活躍児・ できる 介護等 の両立 して 改革	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（平成32年）、現状：2.4%（平成29年度）、目標設定時：2.4%（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：49.4%（平成29年度）、目標設定時：16.0%（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		【新規】人事課長から、管理職を含む全職員に対し、「男の産休」等の制度・取得手順・目標等を周知するとともに、積極的な制度利用を促すメールを送信した。	
			イ	セミナーによる意識啓発・周知		実施		【新規】管理職の意識啓発を目的として「セクハラ防止対策及びワークライフバランスの推進に関する講演会」を実施した（平成30年7月23日）。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)		実施		【新規】仕事と介護の両立のためのセミナー（内閣人事局主催）
	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】男性職員による「男の産休」及び育児休業の取得促進についての通達を发出し、対象職員の把握と休暇等の確実な取得に向けた対応について指示した。		
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信		実施		【継続】庁内の各種会議や警察庁ワークライフバランス等推進協議会の中で幹部による「男の産休」及び育児休業の取得促進について指示を行うなど、継続的にメッセージを发出した。	
			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		【継続】上司による定期的な個々面接の際に、プライバシーに配慮しつつ、出産予定を把握するよう努めている。	
	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		【継続】上司による定期的な個々面接の際に、プライバシーに配慮しつつ、育児・介護等の状況を把握するよう努めている。		
	a	7	育児シートや両立支援シートの <b>全国的な</b> 制度としての導入		実施		【新規】通達を发出し、育児用及び介護用のコミュニケーションシートの更なる活用について指示した。	
			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】育児休業職員に対し、メールを送付して情報提供するなどコミュニケーションを図っている。	

## 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						
躍育 でき る 介 護 等 と 改 革 立 て 活	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	【新規】平成31年3月に実施予定。		
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【新規】育児休業取得者のための職場復帰セミナー(内閣人事局主催)		
	8	その他	実施	【継続】警察庁独自で作成した「男性職員向け両立支援制度利用促進パンフレット」を配布し、「男の産休」及び男性職員の育児休業の取得促進に努めた。			
女性 の 活 躍 推 進 の た め の 改 革	1	女性の採用目標	【全 体】	目標：警察庁内部部局及び科学警察研究所30%以上(毎年度)、附属機関(科学警察研究所を除く。)及び地方機関20%以上 現状：27.0%(平成31年4月1日) 目標設定時：36.8%、21.3%(平成27年4月1日)	【総合職】 目標：30%以上(毎年度)、現状：25.9%(平成31年4月1日)、目標設定時：37.9%(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：2.5%(平成32年度末)、現状：1.2%(平成30年7月)、目標設定時：0.9%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】			目標：3%(平成32年度末)、現状：3.2%(平成30年7月)、目標設定時：2.6%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】
	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】業務説明会を開催し、女性職員から現在の業務に関する説明や家庭生活との両立状況等について説明した。		
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施未定	業務の特殊性から、採用の在り方、処遇等について慎重な検討が必要。			
		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	実施未定	同上	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】かねてから男女による職域を区別せずに配置している。		
	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】職員の個別の事情を勘案しつつ、柔軟な人事管理を行っている。		
		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】職員的能力・適正に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施している。	

## 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」を選じた場合の理由 (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						
女性の活躍推進のための改革	7	転勤の可否が発用に及ぼす影響の排除・縮小		実施			
	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		【継続】育児・介護コミュニケーションシートの活用等により、職員の個別事情を考慮しつつ、転勤についても柔軟な人事管理を行っている。	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		同上	
	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		【継続】庁内の各種会議や警察庁ワークライフバランス等推進協議会の中で女性職員の意欲を向上させる取組の重要性について指示を行うなど、継続的にメッセージを発信した。	
		b	ア	(独自実施のもの)	実施		【新規】管理職員向けの意識啓発を目的として「セクハラ防止対策及びワークライフバランスの推進に関する講演会」を実施した(平成30年7月23日)。
			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】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(内閣人事局主催)
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施			
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施未定	対象職員が少なく、内閣人事局、人事院主催セミナーへの派遣で対応できているため。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】若手女性職員キャリアセミナー(内閣人事局主催)
		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】職員の能力・適正に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施している。	
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】職員とその上司や人事担当者による職員のキャリアパス等に係る意見交換を行っている。		
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		【継続】人事院主催のメンター養成研修に積極的に職員を参加させ、若手職員が先輩職員に対して相談しやすい体制の整備に努めている。		

## 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						
た女性 の活 躍 推 進 の		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】出産・育児期にあっても、適切な業務管理や支援体制を確保した上で各所属の企画係等の繁忙部署に配置するなど、職務経験の付与について配慮している。	
	10	その他					
その他							

## 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							
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		【新規】平成30年7月、金融庁の改革についてを策定・公表し、その中でワークライフバランスを実現する職場環境を構築していく旨を発信した。 【継続】各種研修や庁内イントラネットを通じて、職員に対してワークライフバランスの実現を含む「金融庁職員のあり方(改訂版)」を継続的に啓発した。 【拡充】ワークライフバランス推進強化月間において、ワークライフバランスを一層推進していく旨、幹部会等で周知した。また、幹部職員から各職員に対し、職員のワークライフバランス推進に関するメッセージを発信した。	・各種取組の継続的な実施を通じて、テレワークの推進やフレックスタイム制の拡充等により、働き方改革の意識や必要性については、着実に職員へ浸透してきている。		
	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					
	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		【継続】幹部、幹部候補育成課程者、課長補佐相当職以上の職員及び新任課長補佐といった対象毎に、主にマネジメント能力の向上等を目的としたセミナーや研修を実施した。(「個室幹部向けトップセミナー」「幹部候補育成課程者向け研修」「管理者向けマネジメント研修」「役職別研修(新任課長補佐コース)」) 【継続】マネジメント能力が必要となる職員に対して、360度評価意識啓発研修を実施。		
		1	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					
	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		【新規】平成30年8月、職員から業務の効率化や職場環境の改善に向けた意見・要望を受け付けるため「何でも目安箱」を設置し、提案された業務改善案等について、庁内で検討を行い、業務の合理化・効率化を図った。			
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		【継続】全庁的な数値目標を掲げ、下記の取組を通じて超勤縮減に強力に取り組んだ。			
	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】職員が、正規の勤務時間外に業務を実施する場合、課室長等へ事前にその理由及び所要見込時間を申告し、上司(課室長等)がこれを確認するなど超過勤務の必要性の事前確認を引き続き徹底している。		
		b	7	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		【継続】職員が超勤時間を報告する管理表に超過勤務の理由及び所要見込時間を記載することで、各局人事担当を通じて適時把握している。	
			1	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】全庁的な数値目標を掲げ、職員に超勤縮減の意識を強く持たせ、超過勤務が多い職員に対しては、職員本人から直接ヒアリングを行うとともに、原因分析及び有効な対策を検討し、上司や各局人事担当と共有している。	



## 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							
働き方改革	b	ウ	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】官房部門で各課室の超勤の状況を細やかに把握し、超過勤務の多い職員に対しては、連続休暇などのリフレッシュ休暇を積極的に取得させフォローを行った。		
			5 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	実施		【継続】管理職が原因を把握し、必要に応じ、同課室の他係や他部署からの応援を求めるなどの対応を行った。 【継続】慢性的に超過勤務の多い部署、係に対しては、定期異動の際に増員するなど、組織的に取り組んだ。		
	6		休暇の取得促進	実施		【継続】斬新な発想が湧き出るためのワークライフバランスの実現を更に進めていく観点から、連続休暇などのリフレッシュ休暇の取得を促進した。特に超過勤務の多い職員がリフレッシュ休暇を積極的に取得させフォローを行った。 【継続】毎月の休暇予定を課内で共有することを周知・実行し、月1日単位の年次休暇取得を促進した。		
	7		テレワークの推進	実施		【拡充】テレワークの制度面において、実施要領等を見直し、手続きの簡素化等の更なる整備を進めているところ。	・テレワーク体験等の実施により、テレワークへの理解が深まっており、活用したい職員から多くの意見が寄せられている。幹部職員より、テレワークの推進に向けてのメッセージを発信し、より多くの職員が柔軟にテレワークを利用できるよう実施要領等を見直し、更なる利用促進を図っている。	
	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					
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本省等	実施		【継続】総務省が政府共通プラットフォーム上で提供する外部接続環境提供サービス(RVPN)の利用し、テレワークを実施。 【拡充】次期システム(平成32年1月更改予定)では、職員が日常業務で使用している職員端末を用いて、自宅等でテレワークすることが可能となる予定。
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)				
	ウ	本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	今後実施		【拡充】現在はRVPNを用いて、メール等により会議への遠隔参加を実施しているところであるが、次期システム(平成32年1月更改予定)では、Web会議が可能となるような更なる環境整備を進めているところ。			
	8		リモートアクセス環境の整備	実施				
	a	7	本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】携帯端末(スマホ)を導入し、職場メールの送受信・共有フォルダへのアクセスが可能となる環境を整備している。		
イ			本省等におけるPCによるリモートアクセス環境の整備	実施		【継続】RVPNを利用し、原則、私物PCを用いることにより職場メールの送受信、共有フォルダの編集作業等が可能となる環境を整備している。		
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					

## 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					
働き方改革	9	ペーパーレス化の推進	実施			・ 庁内幹部会等において、タブレット端末を使用したペーパーレス会議を実施した結果、印刷時間の短縮や直前の資料の差替が容易となり、職員の負担軽減等の効果があった。
	a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施	【新規】平成30年4月から、タブレット端末と無線環境を用いた電子資料会議設備を試験的に導入し、利用を開始しているところ。	
		イ	審議会資料のペーパーレス化	実施	【継続】対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数(4)会議中(0)会議をペーパーレスで開催	
		ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施	【新規】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: 庁内幹部会(週1回開催)	
	10	フレックスタイム制度の拡充	実施			【継続】職員の柔軟な働き方の実現に資するため、庁内におけるフレックスタイム制度に関する活用事例を還元するなど周知を図り、適切な公務運営の確保を前提に、希望する職員には可能な限り適用するよう努めた。 【継続】ゆう活開始のタイミングや異動後等に制度を再周知する等、定期的な周知を実施。また超勤縮減の取組や仕事と育児の両立支援の取組等、機会を見つけて制度の周知を実施。 【拡充】フレックスタイム制度の概要&QAや活用事例をポータルサイトに掲載し、周知を実施。
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			
	11	その他	実施		【新規】職員の新たな発想やアイデアを積極的に取り入れ、新規性・独自性のある政策立案へとつなげる取組(政策オープンラボ)を実施している。	
活 躍 児 で 介 護 等 の 両 立 改 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率	目標: 13% (平成32年)、現状: 5.4% (平成29年度)、目標設定時: 6.3% (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: 46.4% (平成29年度)、目標設定時: 目標設定時: 21.3% (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		【継続】全職員必修の研修において、仕事と育児の両立支援制度や介護制度の周知を行い、育児や介護を行う職員に対する周囲の理解を図った。	・ 男性職員の育児休業や配偶者出産休暇・育児参加のための休暇制度等については、職員へ浸透してきている。 ・ 配偶者出産休暇・育児参加のための休暇取得率については、前年度より増加している。
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施	【継続】父親になる予定の男性職員が所属する課室の管理職に対し、育児関連の各種休暇制度の説明及び休暇の取得促進(対象職員に対する直接的な声かけを要請)に向けた環境整備の要請をメールにて周知した。	

## 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						
育児 ・ 介護 等と 両立 して の 改 革	b	イ	(独自実施の もの)	実施		【継続】全職員必修の研修において、仕事と育児の両立支援制度や介護制度の周知を行い、育児や介護を行う職員に対する周囲の理解を促した。 【継続】厚生事業の一環として、全職員を対象に外部講師を招いた講話を開催(育児に関するもの1回、介護に関するもの1回、ライフプランに関するもの1回)。 【継続】平成30年10月、育児中の男性職員、育児休業を取得したことのある男性職員及び人事担当者による意見交換会(金融庁イクメンの会)を開催した。	
			(内閣人事 局・人事院が 実施するもの への派遣)	実施		【継続】内閣人事局主催の「仕事と介護の両立セミナー」に職員を派遣した。	
	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		【継続】イクメンパスポート(冊子)等を活用し、男性職員に対して育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得促進を呼びかけた。	
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【拡充】ワークライフバランス推進強化月間において、ワークライフバランスを一層推進していく旨、幹部会等で周知した。また、幹部職員から各職員に対し、職員のワークライフバランス推進に関するメッセージを発信した。	
			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		
	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		【継続】身上ヒアリング等を通じて育児・介護等に係る職員の状況を確認している。 【継続】定期的に、出勤簿チェックを行い、介護休暇の取得者をピックアップし状況を把握している。	・「育児シート」や「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」を活用し、適宜面談を通じて把握する仕組みを設けることにより、各局人事担当者がきめ細かく職員の状況を把握できるようになった。
	a	7	育児シートや両立支援シートの <b>全国的な</b> 制度としての導入	実施		【継続】育児と仕事を両立している職員を対象に、子供の送り迎え等の情報を上司及び人事担当者が把握できるよう「育児シート」を導入している。	
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】育児休業中の職員の要望に応じ、メールマガジンにより定期的に職場の情報を提供している。 【継続】育児休業中の職員の要望に応じ、人事担当者とのヒアリングを実施した。		

## 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						
育児 で・介 護た め の 両 立 し て	7	(独自実施の もの)	実施		【継続】厚生事業の一環として、全職員を対象として外部講師を招いた講話を全3回開催した。		
		(内閣人事 局・人事院が 実施するもの への派遣)	実施		【継続】平成30年1月、内閣人事局主催の「育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナー」に1名の女性職員(育児休業復帰後1年以内)を派遣した。		
	8	その他					
女性 の 活 躍 推 進 の た め の 改 革	1	女性の採用目標			【全体】 目標：30% (毎年度)、現状：36.1% (平成31年4月1日)、目標設定時：47.2% (平成27年4月1日) 【総合職】 目標：設定なし (毎年度)、現状：35.7% (平成31年4月1日)、目標設定時：45.5% (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% (平成30年7月)、目標設定時：2.4% (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：11.5% (平成30年7月)、目標設定時：8.4% (平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：30% (平成32年度末)、現状：25.3% (平成30年7月)、目標設定時：19.8% (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】「業務説明会」や「キャリアを語る会」等、女性志望者向け説明会を8回開催した。 【継続】採用パンフレット等に女性職員によるメッセージを掲載するなどの取組を継続した。	・女性の登用状況については、目標には達していないものの、前年度より増加している。 ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性割合については、引き続き高水準を維持している。	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		【継続】平成30年度は、女性の選考採用者は4名。		
	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	実施未定	申込者に該当者なし。 なお、採用実績はないものの、求められる能力・ 資質等を適切に評価し採用を行っている。	H30(0)人 取組：なし	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】当庁はもともと女性職員の職域は固定されておらず、今後ますます女性幹部が増えていくことを踏まえ、引き続き、職域に囚われない、柔軟な人事配置を検討していく。		
	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				
	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】女性職員の積極的かつ計画的な管理職への登用に向け、スキルアップ等を目的とした人事院主催の「女性職員キャリアアップセミナー」に職員を派遣した。	

## 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」を選じた場合の理由 (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							
女性の活躍推進のための改革	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施				
	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		【継続】当庁は、転居を伴う異動は限定的であるものの、転居を伴う異動を行う場合には、本人の家庭の事情等を配慮の上、決定している。		
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】当庁は、転居を伴う異動は限定的であるものの、転居を伴う異動を行う場合には、本人の家庭の事情等を配慮の上、決定している。		
	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		【拡充】ワークライフバランス推進強化月間において、ワークライフバランスを一層推進していく旨、幹部会等で周知した。また、幹部職員から各職員に対し、職員のワークライフバランス推進に関するメッセージを発信した。		
		b	ア	(独自実施のもの)	実施			【継続】平成31年1月、女性職員を対象として、キャリア形成、家庭と育児の両立、意欲向上等をテーマに座談会を開催した。
	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】人事院主催の「女性職員登用推進セミナー」、「パーソナル・マネジメント・セミナー」に職員を派遣した。 【継続】内閣人事局主催の「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」に職員を派遣した。 【継続】内閣人事局が実施している「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」を全ての管理職員に受講するよう要請した。		
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施				・若手女性職員の能力向上のための研修に積極的に派遣させること等を通じて、若手女性職員の意欲向上に繋がった。また、研修に参加した職員からは、大変有意義であったとの声が寄せられた。
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施			【継続】毎年、若手職員のキャリアパス形成に資するため、「出向者報告会(民間企業等への出向者による現況報告)」を開催している。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施			【継続】内閣人事局主催の「若手女性職員キャリアセミナー」、「中堅女性職員キャリアセミナー」に職員を派遣した。
		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】女性職員を積極的に責任あるポストに登用するとともに、民間企業や海外等への出向等、多様な職務の機会を付与した。
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】人事担当者が直接職員と面談し、将来の希望、進路の悩み等を聞き、必要な助言等を行った。		

## 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					
改 革 性 の 活 躍 推 進 の た め の	a	エ	実施		【継続】新規採用者をメンティーとしたメンター制度やカウンセラー制度を設け、女性のメンターや相談員を配置するなど、相談しやすい環境を整備している。	
	b	ア	実施		【継続】本人の意向等を把握した上で、必要な職務経験を付与できるよう各専門分野を意識した人事運用を行いつつ、また、結婚や出産・子育て期を迎える前の段階で、海外留学や出向等の機会を与えられるよう人事管理を行っている。	
	10	その他				
そ の 他						

## 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						
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】ゆう活実施にあたり、長官から全職員向けのメッセージの発信を実施。	
	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			
	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		【継続】29年度に引き続き、課室長級職員を対象とした多面観察を実施。	
		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		地方等機関がないため。		
	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】各課室において「仕事の進め方見直し会議」を開催し、仕事の進め方に係る問題点等を議論。その結果を庁内の「女性活躍・ワークライフバランス推進実施本部」に報告。	
	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】ゆう活実施にあわせ、超過勤務の事前確認の徹底について、再度周知を実施。	
		b	7	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】各課室において「仕事の進め方見直し会議」を開催し、実施状況を把握。
			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】毎月の超過勤務状況を集計し、庁内幹部会にて報告。加えて、関係者内で情報共有を図っている。また、定時退庁日には各課室を通じた職員への周知を実施。 【新規】各課室で設定する定時退庁日における実績をグラフ・表としてとりまとめ該当課室にフィードバック。
			ウ	一定の時間を超過して超過勤務をした場合の措置	実施		【継続】毎月の超過勤務状況を集計し、庁内幹部会にて報告。加えて、関係者内で情報共有を図るとともに、一定の時間を超過して超過勤務を行った者については、健康管理医への報告を行い、必要に応じて面接指導を行っている。
	5	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		実施		【継続】専門性の高い任期付職員や非常勤職員の追加配置により、業務負荷の集中に配慮。年度末や法案審議の際には、機動的な人員配置を実施。	
	6	休暇の取得促進		実施		【継続】ゆう活実施時期等に、職員全員に周知を実施。	
	7	テレワークの推進		実施		【継続】テレワークデイズへの参加を呼び掛けるなど職員全員に周知を実施。	

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					
働き方改革	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		地方等機関がないため。		
		イ テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施		【継続】平成31年1月の庁内LANの更改を機に、制度、インフラ両面における推進体制を再構築。
			地方等(地方支分部局及び施設等機関)		地方等機関がないため。	
	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		【新規】平成31年1月の庁内LANの更改を機に、リアルタイムコミュニケーションシステムを導入。必要に応じて、テレワーク勤務者が会議に遠隔参加(Web会議)するための機能を整備。	
	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】平成29年度までに、必要なインフラ環境を整備済。
		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月の庁内LANの更改を機に、各職員等に割り当てられた業務用PCにおいて、必要なインフラ環境を整備済。
		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			地方等機関がないため。	
	9	ペーパーレス化の推進		実施		【継続】庁内幹部会などにおいて、ペーパーレス化を推進。
	a	7 タブレット端末や無線LAN環境等の整備		実施		【新規】平成31年1月の庁内LANの更改を機に、必要なインフラ環境を整備済。
		イ 審議会資料のペーパーレス化		実施		対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数4会議(部会等含む)中、3会議をペーパーレスで開催。
		ウ 幹部会議等資料のペーパーレス化		実施		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: 庁内幹部会
10	フレックスタイム制度の拡充		実施		【継続】定期的に全職員に周知を実施。 【新規】平成30年10月の公務部門における障害者雇用に関する基本方針に対応し、同年12月末までに、フレックスタイム制の改正を含む必要な措置を実施。	



## 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						
働き方改革	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】定期的に全職員に周知を実施。		
	11	その他					
育児・介護 できるための 改革等と両立 して	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（平成32年度末）、現状：33.3%（平成29年度）、目標設定時：0.0%（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：50.0%（平成29年度）、目標設定時：12.5%（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】定期的に周知を実施。	
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)	実施未定	現状の周知等で足りているため。必要に応じて、今後可能な取組の実施を検討する。	
	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)			実施	【継続】行政フォーラム、パーソナル・マネジメントセミナーなどへの派遣。		
	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			
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信		今後実施	2019年度のゆう活実施時期等に合わせ、長官よりメッセージを発信。	
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	【継続】定期的に、職員の育児休暇、育児休業の取得の推進や「男の産休」等を内容とするメールを送付するとともに、該当者には出生予定届（パパ・ママシート）の提出をするよう周知を行い、出生予定や休暇取得の意向の把握に努めている。		

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						
育児 できる・介護 等と両立し ての改革	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	実施未定	育児休業取得職員数が毎年度数名程度なこと から、必要に応じて今後可能な取組の実施を検討する。			
	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	実施未定	育児休業取得職員数が毎年度数名程度なこと から、必要に応じて今後可能な取組の実施を検討する。		
	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	実施未定	育児休業取得職員数が毎年度数名程度なこと から、必要に応じて今後可能な取組の実施を検討する。			
	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	育児休業取得職員数が毎年度数名程度なこと から、必要に応じて今後可能な取組の実施を検討する。		
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】育児休業取得者のための職場復帰セミナーの開催周知、派遣。	
8	その他						
革 女 性 の 活 躍 推 進 の た め の 改	1	女性の採用目標	【全体】 目標：50%程度(毎年度)、現状：66.7%(平成31年4月1日)、目標設定時：50.0%(平成27年4月1日) 【総合職】 目標：33.3%以上(毎年度)、現状：50.0%(平成31年4月1日)、目標設定時：50.0%(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：20%以上(平成32年度末)、現状：16.1%(平成30年7月)、目標設定時：16.0%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：20%以上(平成32年度末)、現状：26.2%(平成30年7月)、目標設定時：20.8%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：35%以上(平成32年度末)、現状：42.2%(平成30年7月)、目標設定時：35.5%(平成27年7月)				

## 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					
女性の活躍推進のための改革	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】採用活動において、引き続き、女性にとっての消費者庁の働きやすさを女子学生霞が関インターンシップ等の女子学生向けイベントに積極的に参加し、アピールするとともに、そのアピール材料となる実際の庁内の事例の蓄積に努める。	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施未定	過年度に中途採用を行った実績はあるので、必要に応じて今後可能な取組の実施を検討する。		
	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	実施未定	今後、必要性に応じて検討。		
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】総務課各係の総括業務ポストへの登用など、職域を固定化しない人事配置を実施。	
	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			
	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】地方公共団体への研修派遣。 【継続】行政研修(特別課程)への派遣。	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	実施未定	現時点で、徳島県に設置している消費者行政新未来創造オフィス以外に転勤を伴う異動先がなく、転勤の可否が登用に及ぼす影響について検討する段階にないため。		
	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	現時点で、徳島県に設置している消費者行政新未来創造オフィス以外に転勤を伴う異動先がなく、左記のことについて検討する段階にないため。		

## 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					
女性の活躍推進のための改革	a	イ	実施未定	現時点で、徳島県に設置している消費者行政新未来創造オフィス以外に転勤を伴う異動先がなく、左記のことについて検討する段階にないため。		
	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		【継続】長官による幹部会（毎週開催）等での継続的な啓発を実施。
	b	ア	(独自実施のもの)	実施未定	プロパー職員の管理職の拡大に伴い、今後可能な取組の実施を検討する。	
		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】 パーソナル・マネジメント・セミナー 【継続】 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 【継続】 平成30年度人事評価（評価者向け）eラーニング
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		【継続】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。
	a	ア	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 (独自実施のもの)	実施		【継続】 毎年4月の新採用職員研修において、長官講話を実施。
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】 若手女性職員キャリアセミナーの実施周知、派遣。
		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】 人事異動のタイミング等にあわせ、多様な職務機会を付与に努めている。
		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】 人事評価における期首／期末面談等を適宜実施。
		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	実施未定	内閣人事局又は人事院が実施する研修に積極的に派遣し、庁内の相談体制を整備する。	

## 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						
た女性 の活 躍 推 進 の		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】総務課各課係総括担当など（育児に配慮し、時短勤務を許容するなど）	
	10	その他					
その他							

## 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						
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(7月、8月)に当たり事務次官から職員に向けたメッセージを発信した。		
	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		【継続】人事評価(評価者講座やe-ラーニング)で、管理職のマネジメント能力が重視されていることを都度周知している。	多面観察は実施直後のため、現時点での効果は測定できないが、結果の「気づき」が今後改善されていくものと見込まれる。	
	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】内閣人事局の試行に合わせ、本庁において課室長級職員を対象として実施した。	
		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	試行中のため、本庁のみで実施した。		
	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		【新規】サーバ容量を大幅に増加させ、共有ファイルの更なる活用を図るとともに、本庁全職員に外部ディスプレイを追加配備し、デュアルディスプレイを可能にした。	職場環境が改善し、職員の作業能率が向上した。	
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		【継続】ワークライフバランス推進強化月間(7月、8月)の水曜日に、事務次官、統括官及び審議官が輪番で庁内を巡回して定時退庁を呼び掛けた。 【継続】毎週水曜日に、全職員宛でのメールで定時退庁を呼び掛けた。		
	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】本庁全部局において、部下職員がエクセルファイルに入力した超過勤務予定(内容・見込時間)及び超過勤務実績を管理職員が確認している。	
		b	7	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	【継続】4aアで入力したデータを、事務次官以下の関係幹部職員等(人事担当職員含む)がアクセスできるよう権限を付与し、事前確認実施状況を把握できるようにしている。	
			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】4aアのデータを部署単位で作成し、部署内で情報共有できるようにしている。	
		ウ	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】過大な業務実態(1か月の超過勤務時間が60時間を超える場合)が明らかになった場合は、管理職員が職員本人から業務状況を聴取するとともに、業務体制の見直しを検討するなど、適切に対応している。		
5	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	実施		【新規】出身省庁を考慮した庁内配置替えや、復興庁廃止後の復興のあり方といった横断的課題を検討チームを編成するなど、機動的な人員配置を行った。	生産性が向上し、限られた人員で効率的な業務遂行が可能となった。		

## 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」を選じた場合の理由 (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							
働き方改革	6	休暇の取得促進	実施		【継続】夏季、年末年始、ゴールデンウィーク及びプレミアムフライデーにおける積極的な休暇の取得を全職員へ呼び掛けた。 【継続】課長級以上の職員が出席する会議の場において、事務次官、統括官及び人事担当参事官から積極的な休暇取得を適宜呼び掛けた。			
	7	テレワークの推進	実施		【継続】課長級職員が出席する会議において、「テレワーク・デイズ」を契機としたテレワークの積極的実施を呼び掛けた。 【継続】11月のテレワーク月間に当たり、事務次官より全職員に対してテレワークの実施を促進するメッセージを発出した。	左記取組の結果、平成30年度のテレワーク実施職員数は、2月15日時点で31名となっており、平成29年度の総数18名から大幅な増加となっている。		
	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		【継続】各復興局においても、本庁と同様の手続きでテレワークを実施できるよう内規を定めている。		
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	【拡充】平成31年1月から、各職員が日常利用しているPCによるリモートアクセス機能を導入した。	
					地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施	【拡充】平成31年1月から、各職員が日常利用しているPCによるリモートアクセス機能を導入した。	
			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月から、事前に申請することなく利用可能な機能を導入した。	
	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		【拡充】平成30年10月から、参事官以上の職員のうち希望者へ利用を拡大した。		
			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	【拡充】平成31年1月から、各職員が日常利用しているPCによるリモートアクセス機能を導入した。		
			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	【拡充】平成31年1月から、各職員が日常利用しているPCによるリモートアクセス機能を導入した。		
	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		【新規】平成31年1月に、会議室等に無線LANを導入した。		
			イ	審議会資料のペーパーレス化	実施	対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数1会議中1会議をペーパーレスで開催		
			ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	今後実施	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:(P:3月実施予定)幹部会		

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						
働き方改革	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】全職員向けのメールマガジンにてフレックス制度の概要、制度及び手続きについて周知を行った。	
	11	その他					
育児で できる 介護等 の両立 して	1 男性職員の育児休業取得率			目標：13.0%（平成32年）、現状：0.0%（平成29年度）、目標設定時：7.7%（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：63.6%（平成29年度）、目標設定時：30.8%（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		【継続】復興庁の常勤職員（任期付職員を除く。以下同じ。）は全て他府省庁等からの出向者であり、課長級以下の職員が復興庁へ転入した際に、両立支援制度の概要を記載した手引きを配付し、職場研修を実施している。	
	b	7	メールによる意識啓発・周知		実施		【継続】両立支援制度の活用を促す内容のメールマガジンを全職員向けに発出した。
			イ	セミナーによる意識啓発・周知  (独自実施のもの)	実施未定	復興庁は小規模組織であり、独自でセミナーを実施することは難しい面があるため、他府省等が実施するセミナーに職員を積極的に派遣していく。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		内閣人事局主催：仕事と育児の両立セミナー
	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】男性職員による「男の産休」及び育児休業を取得するためのガイドラインを作成し、全職員に周知した。 【継続】「男の産休」の制度周知及び取得促進を内容とするメールマガジンを全職員向けに発出した。	合計5日以上の「男の産休」取得率は、前年に比し7.8%増加しており（2月15日現在）、左記ガイドライン作成後については取得率100%となっている。
	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】事務次官から全職員に対し、「イクメン・イクボスを目指しましょう」と題したメッセージを発信し、合計5日以上の「男の産休」取得を促した。
			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	



## 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						
育児・介護等と両立して できるための改革	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	今後実施		【継続】課長級以下の職員が復興庁へ転入した際の研修において、育児・介護等の事情がある職員は上司や人事担当者へ気兼ねなく相談できるよう説明している。		
		a 7 育児シートや両立支援シートの <b>全国的な</b> 制度としての導入	実施未定	今後、全庁的な導入を検討する。			
	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】対象となる職員に対しては、メールや電話により定期的にコミュニケーションを図っている。		
	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	復興庁は小規模組織であり、独自でセミナーを実施することは難しい面があるため、他府省等が実施するセミナーに職員を積極的に派遣していく。	【継続】対象となる職員がいる場合は積極的に派遣していく。	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	今後実施			
8	その他						
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標	(常勤職員の採用は行っていない)				
	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：0.0% (平成30年7月)、目標設定時：4.8% (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：2.9% (平成30年7月)、目標設定時：1.8% (平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：30% (平成32年度末)、現状：19.2% (平成30年7月)、目標設定時：15.4% (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	実施未定	常勤職員の採用を行っていないため。			
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施未定	常勤職員の採用を行っていないため。			
	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	実施未定	常勤職員の採用を行っていないため。			

## 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					
女性の活躍推進のための改革	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、性別に関わらず職務への適性により受け入れている。	
	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		
	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】復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら職務機会を付与している。
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら対応することとなるため。	
	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	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら対応することとなるため。	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら対応することとなるため。	
	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	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、実施については今後検討していく。	
	b	ア	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	(独自実施のもの) 実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、実施については今後検討していく。	

## 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							
女性の活躍推進のための改革	b	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 <small>(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)</small>	実施		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		
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施				
	a	ア	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 <small>(独自実施のもの)</small>	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、実施については今後検討していく。			
				実施	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】復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら職務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	実施未定	復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、実施については今後検討していく。			
		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		【継続】他府省等が実施する研修に職員を派遣し、相談に対応する人材を育成している。		
		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】復興庁の常勤職員は全て他府省等からの出向者であり、出向元と協議・連携しながら職務機会を付与している。	
	10	その他						
	その他							

## 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						
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		【新規】総務省働き方改革チームの提言を踏まえ、平成30年7月及び8月の総務省ワークライフバランス推進強化月間で、政務三役及び幹部職員が、自らの働き方のルールについて、部下にお願いしたい事項等を「働き方宣言」という形で作成し、省内の働き方改革を進める雰囲気醸成した。 また、平成30年度総務省ワークライフバランス推進強化月間を契機として、政務三役及び幹部職員が、定時退庁日に庁内放送を行う取組を行っており、幹部職員のメッセージを継続的に発信している。		
	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		次官級を含めた幹部職員(課室長級以上)を対象に、平成30年8月に働き方改革に関する研修を実施(約200名が参加)。		
	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29年度に省内の一部部局で試行していた取組を、平成30年度から本省全部局に拡大した。また、円滑な実施に向けて対象者及びフィードバック者に対して総務省独自の研修を行い、関係職員の理解の促進を図った。	
		1	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	平成30年度に初めて本省全部局での実施を開始したため、その動向を注視しながら今後の展開を検討していく。		
	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		【新規】平成30年1月、総務省の「働き方改革」の実現に向けて、政務官を顧問として、所属部局を越えて公募による職員(課長補佐・係長級)で「総務省働き方改革チーム」を結成。平成30年6月まで6回の全体会議に加え、企業視察やヒアリングを重ね、議論の結果を取りまとめ、6月に8つの方針と28の対応策からなる総務省働き方改革チームの提言を発表。当該チームの提言のうち、すぐに行えるものは平成30年度ワークライフバランス推進強化月間(7、8月)から実施。主な取組としては、幹部職員の働き方宣言の実施、執務室の環境整備、出先機関のサテライトオフィス化など。同年11月には、「総務省働き方改革(第2期)チーム」が発足。所属部局を越えて公募による職員(課長補佐・係長・係員級)で総務省の更なる「働き方改革」の実現に向けて検討を行っている。		
4	超過勤務の縮減の徹底	実施					

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						
働き方改革	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】課室等による職員ごとの超過勤務予定とその理由を事前把握するよう、改めて実施の徹底を周知する予定。		
		b	7 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			【継続】人事担当課において、超過勤務時間の見込みを確認するための様式を省内各部署等に提示し、必要に応じて省内各部署等に実施状況を確認することとし、改めて実施の徹底を周知する予定。
			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		
		ウ		一定の時間を超過して超過勤務をした場合の措置	実施		
	5	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	実施		【継続】突発的要因等により業務負荷が集中した部局に対して、機動的な人員配置を行っている。		
6	休暇の取得促進	実施		【継続】「総務省における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」(平成28年3月22日総務大臣決定)において、年次休暇について、夏季等における「休暇の使用計画表」の活用を通じて、連続休暇等の取得を奨励するほか、年間の年次休暇取得日数を平均15日以上とすることを目標としている。 また、平成30年7月に、事務連絡を发出して、職員の年次休暇取得の促進や、職員が年次休暇を取得しやすい環境作り(職員が年次休暇を取得する契機となるよう、年次休暇の取得例として考えられる主な例を整理、周知)に努めた。 さらに、平成30年12月に、より一層の計画的な使用を図るとともに、年次休暇を年5日以上確実に使用することを確保するため、年次休暇等の使用促進について新たに通達を制定し、省内各部署等に周知を行った。			

## 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					
働き方改革	7	テレワークの推進	実施		【継続】平成27年度からテレワークウィークを実施。平成30年度は「テレワーク・デイズ(7/23~7/27)」に合わせて7月23日(月)~27日(金)までを総務省テレワークウィークに設定し、同期間中のテレワークの実施を推奨。 テレワーク対象者の拡大(非常勤職員等)、実施頻度の上限撤廃、テレワークの当日申請要件の緩和、申請書の押印廃止などについて内部規定の見直し等を行い、テレワークを実施しやすい環境の整備に努めた。 平成30年度ワークライフバランス推進強化月間を契機として、出先機関のサテライトオフィス化を図った。	平成29年度の利用人数は1,995人(対前年度比約30%増)、利用人日は9,041人日(対前年度比約49.7%増)
	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		【継続】既にテレワーク制度を導入しており、地方局等におけるテレワークを推進している。	
		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	【継続】既にテレワークを実施するためのハード面を整備しており、本省におけるテレワークを推進している。	
		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	地方等(地方支分部局及び施設等機関)	【継続】既にテレワークを実施するためのハード面を整備しており、地方等におけるテレワークを推進している。	
			実施		【継続】既にテレワーク勤務者が会議に遠隔参加(Web会議)するための機能を整備しており、その活用を推進している。	
	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を整備しており、その活用を推進している。	
		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		【継続】既に本省におけるUSBシンククライアントを整備しており、その活用を推進している。	
		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		【継続】既に地方等におけるUSBシンククライアントを整備しており、その活用を推進している。	
	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		【継続】既にタブレット端末や無線LAN環境等を整備しており、ペーパーレス化を推進している。	
		イ 審議会資料のペーパーレス化	実施		【継続】対象期間(1月21日~2月20日)のうち開催した審議会総数(43)会議中(15)会議をペーパーレスで開催	

## 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					
働き方改革	a	7	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施	【継続】会議内容等に応じて、ペーパーレス化を実施している。	
	10		フレックスタイム制度の拡充	実施	【新規】平成30年12月に、申告期限の緩和、申告簿の様式見直し等に係る内部規定の改正を行い、フレックスタイム制利用者の利便向上を図った。	
	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】制度の概要、事例集などを省内のポータルサイトに掲載したほか、ワークライフバランス推進強化月間終了後にアンケートを実施し、フレックスタイムの制度や運用の要望の把握に努めている。	
	11		その他	実施	【新規】働き方改革については、有志の若手職員による「働き方改革チーム」を発足し、平成30年6月にチームの提言を取りまとめた。この提言を受け、幹部が自らの働き方を部下に伝達する「働き方宣言」や、管理職のマネジメント能力と組織パフォーマンスの向上を図る「多面観察」などを新たに実施。 若手による現場の経験に基づく省内の働き方改革を継続するため、同年11月に「働き方改革第2期チーム」を発足し、テレワークの更なる活用や、組織内における情報伝達の効率化などの働き方改革に向けた検討を進めている。	
育児 で 介 護 等 の 両 立 し て	1		男性職員の育児休業取得率		目標：13%以上（平成32年）、現状：7.7%（平成29年度）、目標設定時：8.5%（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：36.5%（平成29年度）、目標設定時：16.9%（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】ワークライフバランス推進強化月間などの機会を利用して男性の育児・男の産休の取得促進を省内連絡会議等で周知。	
		イ	セミナーによる意識啓発・周知		（独自実施のもの） 実施  （内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣） 実施	【新規】懇談会の開催（計6回）：本省勤務の職員を対象に、育児休業取得経験者などを交えた意見交換会を実施。懇談会の模様や育児休業経験者の経験談等は、省内のイントラネットに掲載し、情報共有を図っている。  【継続】「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」（内閣人事局） 【継続】「仕事と育児の両立セミナー」（内閣人事局）

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						
活 育 児 で き る 介 護 等 と 両 立 し て の 改 革	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				
		a	7 大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【継続】 政務三役及び幹部職員が、自らの働き方のルールについて、部下にお願いしたい事項等を「働き方宣言」という形で作成し、省内の働き方改革を進める雰囲気醸成した。	
		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		【継続】 職員の人事評価者である上司が部下である男性職員の配偶者の出産予定時期を把握した際、所定のチェックシートにより人事担当者と共に、育児休業・男の産休取得を働きかけるように取り組んでいる。	
	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】 男女共に出産・育児、介護等を行っている又は予定している職員を対象。身上調査の実施の機会を捉えて周知	
		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】 秘書課人事担当や所属部局の人事担当者による定期的なコミュニケーションに努めることとしている。	
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		【新規】 懇談会の開催(計6回)：本省勤務の職員を対象に、育児休業取得経験者などを交えた意見交換会を実施。懇談会の模様や育児休業経験者の経験談等は、省内のイントラネットに掲載し、情報共有を図っている。		
		(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】 「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」(内閣人事局) 【継続】 「仕事と育児の両立セミナー」(内閣人事局)		
8	その他						
た 女 性 の 活 躍 推 進 の 改 革	1	女性の採用目標	【全体】 目標：30%以上(毎年度)、現状：42.4%(平成31年4月1日)、目標設定時：38.0%(平成27年4月1日) 【総合職】 目標：設定なし、現状：32.7%(平成31年4月1日)				
	2	女性の登用目標	【本省課室長相当職】 目標：5%程度(平成32年度末)、現状：1.8%(平成30年7月)、目標設定時：1.6%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：9%程度(平成32年度末)、現状：8.3%(平成30年7月)、目標設定時：6.9%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：33%程度(平成32年度末)、現状：31.4%(平成30年7月)、目標設定時：29.7%(平成27年7月)				



## 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						
女性の活躍推進のための改革	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】各種説明会や採用パンフレットにおいて、現に育児等を行いながら勤務している女性職員による説明や省としての働き方改革の取組を説明するなど優秀な職員を幅広く採用できるよう広報活動を行っている。	
	4	女性職員の中途採用の拡大		実施			
		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	実施		H30(0)人 【継続】取組：育児等を理由とした中途退職者については、本人の同意を前提として連絡先を把握する等の取組に努めることとしている。また、働き方改革の取組の推進により、育児等をしながら働きやすい環境作りを行うことで、育児等を理由とした中途退職の減少等に努めている。
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		【継続】男女共に本人の適性・能力等を勘案し、国会対応を要するポストや法案担当等をはじめ多様なポストへの登用に努めている。	
	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			
		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】Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用者についても男女共に本人の適性・能力等を勘案し、極めて優れた能力を有すると認められる職員について、管理職員への登用を視野に入れた職務機会の付与に努めている。
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施			
		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		【継続】男女共に人事面談や身上調書等で把握した職員個々の事情を踏まえ、転勤の範囲(転居を伴わない管内異動とするなど)やライフステージを踏まえた転勤時期の配慮による職務経験の付与等人事上可能な配慮に努めている
			イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】同上
	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			

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						
女性の活躍推進のための改革	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		【新規】政務三役及び幹部職員が、自らの働き方のルールについて、部下にお願いしたい事項等を「働き方宣言」という形で作成し、省内の働き方改革を進める雰囲気醸成した。	
		b	ア	(独自実施のもの)	実施未定	セミナーについては内閣人事局が実施している研修を活用。	
			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】「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」(内閣人事局)
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施			
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施未定	セミナーについては内閣人事局が実施している研修を活用。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】「若手女性職員キャリアセミナー」(内閣人事局)
		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】男女共に他府省・地方公共団体への出向や海外勤務等を含め、若いうちに多様な職務機会を付与することを念頭に置いた人事配置に努めている。	
		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】男女共に可能な範囲で人事担当による面談等を行うなどキャリア形成に関する助言等を行うよう努めている。	
		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】懇談会の開催(計6回)：本省勤務の職員を対象に、育児休業取得経験者などを交えた意見交換会を実施。懇談会の模様や仕事と育児の両立経験者の経験談等は、省内のイントラネットに掲載し、情報共有を図っている。	
		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】出産・育児期にある職員の個別の事情を踏まえつつ、課・係等の体制に配慮(フォロー体制の構築等)するなどにより、国会対応等を要する部署や法案を担当する部署等の繁忙部署の勤務経験を付与。
10	その他						

## 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					
その他						

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						
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】平成30年6月から平成31年3月にかけて、「法務省働き方改革コンテスト」を実施して優秀な取組を表彰することで、働き方改革やワークライフバランスの実現の重要性について省内にメッセージを発信した。また、前年度の被表彰機関の取組について、省内情報発信誌で複数回紹介し、周知啓発を行った。		
	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				
	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】内閣人事局主導の多面観察に参加し、本省局部課、各課長クラスの職員(計58名)を対象者として実施(実施期間:平成31年1月7日から同2月22日までの間)	
		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	平成31年度以降当省における多面観察実施環境(多面観察を実施するためのシステム)が整った後、順次地方機関においても実施する予定		
	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】業務の効率化に関する意見交換会の開催や職員配置の見直し等、各職場の実情に応じた業務の効率化を進めた。(通年)		
	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】平成29年度に引き続いて、メール等により超過勤務予定の事前申告・確認を実施している。(通年)	
		b	7	省内全体における超過勤務の事前確認実施状況の把握	実施未定	省内で統一せず部局ごとに把握している。	
			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】各職場において、超過勤務削減目標の設定、超過勤務状況・理由の共有等を実施している。(通年)
		ウ	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】平成30年5月に事務次官通知を发出し、各局部課において、原因を検証し、必要に応じて業務の在り方や処理方法の見直し等の対策を講じることとしている。(通年)	
5	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	実施		【継続】各職場の実情、必要性等に応じて、業務繁忙期に他係の業務を担当させるなど、課室レベルで業務負担の平準化に取り組んだ。(通年)			

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						
働き方改革	6	休暇の取得促進	実施		【継続】年次休暇の平均取得日数について、平成32年度までの達成目標(年間15日以上)を掲げ、省内各組織・各職場の実情や特性等に応じた取組を行った。(通年)	最新の年次休暇の平均取得日数(平成29年度)は、12.4日であり、平成28年度(11.6日)より数値が伸びている。	
	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		【継続】法務省におけるテレワーク試行実施要領により引き続き実施(通年)	
		イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	【継続】平成30年度中にテレワーク用PCを整備した。	
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施未定	省内で統一せず各地方機関において整備	
	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	今後実施		【新規】平成31年度調達予定のリモートアクセス環境において、Web会議機能を導入予定		
	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	今後実施		【新規】政府共通PFリモートアクセス環境に替わる当省独自のリモートアクセス環境を構築予定であり、携帯端末についても対象とする予定である。なお、実施時期は、平成31年度以降である。	
		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		【継続】政府共通PFリモートアクセス環境を、平成29年度から利用しているが、平成31年度に、当省独自のリモートアクセス環境を整備する予定である。	
		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	省内で統一せず各地方機関において整備		

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						
働き方改革	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	今後実施		【新規】2019年4月から、法務本省内LANシステムの拠点とされた会議室においては、LANシステム端末を有線より無線ルータに接続して、LANシステム各機能が利用できるようになる。また、2020年4月の自宅や出張先からLANシステムにリモートアクセスできる環境「法務省版VPN(仮称)」の運用開始に合わせて、インターネット及び統合WANを利用したWebミーティングシステムを整備することを検討中である。	
		イ	審議会資料のペーパーレス化	実施		対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数15会議中1会議をペーパーレスで開催	
		ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施未定	上記9-a-ア-(C)欄に記載のとおり、タブレット端末や無線LAN環境等を今後整備予定であるが、会議数自体を減らすことによりペーパーレス化の実施に努めた。		
		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】平成29年度に引き続いて、省内掲示板の内閣人事局作成「国家公務員のフレックスタイム制活用の好事例集」や「フレックスタイムQ&A」の周知徹底を図った。(通年)		
	11	その他					

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						
活 育 児 で ・ 介 る 護 た 等 め の 両 改 立 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（平成32年度）、現状：9.1%（平成29年度）、目標設定時：3.2%（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年度）、現状：79.8%（平成29年度）、目標設定時：16.0%（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		【継続】本省（平成30年8月実施）及び複数の地方機関において、管理職員を含めた全職員の子育てをする職員への理解を深めさせることを目的とした職員家族の職場見学会を実施した。		
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施		【継続】管理職員を含めた全職員向けのWLB等に関する省内情報発信誌（月2回程度発刊）において、男性が家庭責任を果たすことの必要性・重要性、実際に男性が積極的に家事等に関わる取組を紹介するなどして意識啓発・理解促進を図った。なお、同誌を省内掲示板に掲示するとともに、掲示を「お知らせ」機能により周知した。（通年）	
			1	セミナーによる意識啓発・周知	（独自実施のもの） 実施		【継続】本省において、平成31年1月に実施した、外部有識者によるワークライフバランス実現のための管理職員向け講演会の中で、トピックの1つとして触れられた。
	（内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣） 実施				【継続】各地域で実施された内閣人事局主催の管理職向けマネジメントセミナーへの積極的な参加を、地方機関職員に促した。（通年）		
	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		【継続】省内の多数の組織においてその実情に応じた組織別の数値目標を掲げて、集中的に取り組み、半期に一度のフォローアップにより組織別の取得状況や効果的な方法、課題等を共有した。		
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【継続】平成30年7月、WLB推進強化月間において、事務次官から「男の産休」等の取得促進について庁内放送で呼びかけた。	
1			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】男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇及び育児休業の取得を促進するための取組の実施について、平成30年7月に官房人事課長通知を発出し、具体的な取組手順を定めた。	

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						
活 躍 児 で ・ 介 護 た 等 め の 両 改 革 し て	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】引き続き、育児シートを提出させるなどして、全職員の育児等の状況を人事担当や管理職員が把握している。(通年)	
	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】各職場において、育児休業取得職員と人事担当部局等の職員による定期的な連絡を行っている。(通年) また、検察庁においては、育児休業取得前に要望を聴取し、個人荷物の保管や資料送付等、対象者の希望に沿ったサポートを行っている。(通年)	
		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	【新規】検察庁において、平成30年10月及び平成31年1月に育児休業等職員の座談会(プレイデート座談会)を開催した。 また全ての矯正管区においても、平成30年度内に1回から3回程度育児休業等職員の座談会を開催した。	
	(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「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」に当省職員の参加を促した。		
	8	その他					
め 女 の 性 改 革 活 躍 推 進 の た	1	女性の採用目標		【全体】 目標：30% (毎年度)、現状：40.0% (平成31年4月1日)、目標設定時：35.4% (平成27年4月1日) 【総合職】 目標：30% (毎年度)、現状：46.5% (平成31年4月1日)、目標設定時：60.0% (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：8% (平成32年度末)、現状：8.3% (平成30年7月)、目標設定時：5.8% (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：10.7% (平成30年7月)、目標設定時：8.7% (平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：30% (平成32年度末)、現状：18.7% (平成30年7月)、目標設定時：18.7% (平成27年7月)			



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					
女性の活躍推進のための改革	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		<p>【継続】首都圏・各地域・大学等における業務説明会、施設見学、インターンシップ、ホームページによる情報発信等、本省・地方機関において、試験区分等に応じたきめ細やかで積極的な広報活動を行った。(通年)</p> <p>また、女性志望者向けの採用パンフレット(刑務官)を作成し、女性志望者向けの業務説明会や女性職員との意見交換会を実施し、業務・勤務内容や育児との両立等に関する志望者の不安解消に努めた。(通年)</p> <p>一部の矯正施設においては、平成31年3月、近年採用した女子刑務官の出身校を分析し、輩出者が多く、かつ、業務説明会の受入や所属学生に対する矯正施設見学会への参加推奨等といった、広報活動に貢献した学校に対して、管区長から感謝状を贈呈した。(通年)</p>	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施			
	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	実施		H30(2)人採用 取組：平成30年度中に2名の元職員を、選考により採用(内訳：元女性刑務官1名を刑事施設において採用、元女性法務教官1名を少年院において採用)	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		<p>【拡充】一部の男子矯正施設において、これまで男性職員のみが配置されてきた職域に女性職員を新規配置及び増配置した。</p> <p>一部の刑事施設処遇部門における職域拡大の試行として、異性被収容施設での勤務を経験させた。</p>	
	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		<p>【継続】将来、出産・育児等があり得ることを踏まえ、若手女性職員については、短期間に必要な経験を積むことが可能な繁忙部署に配置するなど、長期的視野に立った配置・育成を行っている。</p> <p>先輩女性職員が業務上その他の悩みの相談に応じるメンター制度を実施している。</p> <p>女性職員を、各種セミナー、研修へ積極的に参加させている。(通年)</p>	
	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】内閣人事局主催の中堅女性職員キャリアセミナーへの参加を励行した。	

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						
女性の活躍推進のための改革	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施			
	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		【継続】幹部職員、管理職員及び人事担当部局は、転勤に当たり、本人の意向を把握し、職員の育児、介護等の事情に一層配慮した人事管理に努めている。(通年)	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】転勤を所属の管区内等で行うことや、出産・育児期等を迎える前の若手に転勤等をさせて必要な職務経験を積ませたり、女性職員本人の希望を踏まえ、出産・育児期等を越えてから、通常より遅れてでも必要な経験を積ませ、登用に向けた育成を行うなど、複線的な育成を行っている。(通年)	
	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		【継続】女子刑事施設の運営改善に関する総合対策(マーガレット・アクション)等の各部局の実情に応じた施策を実施するなど、男女を問わず活躍できる職場環境の整備と職員のワークライフバランスの推進に努める旨の大臣所信が国会において示された。
		b	ア	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	実施	(独自実施のもの)	【継続】平成31年1月、本省においてWLB実現のための管理職員向け講演会を実施した。 検察庁においては、平成31年2月、幹部事務官会議において、人事院主催の「平成30年度関東地区女性職員登用セミナー」参加者によるフィードバック研修を実施した。また、幹部ミーティング等において、事務局長及び事務局次長から、検察庁における女性登用拡大の必要性に関する説明を行い、管理職員が女性登用についての理解を深める機会とした。
			イ		実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	【継続】「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」(内閣官房内閣人事局主催)に当省職員の参加を促した。 「女性職員登用推進セミナー」(人事院主催)に当省職員の参加を促した。(通年)

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						
女性の活躍推進のための改革	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	実施		【継続】「中堅女性職員キャリアセミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に当省職員の参加を促した。 「女性職員キャリアアップ研修」(人事院主催)に当省職員の参加を促した。(通年)		
	a	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	実施	(独自実施のもの)	【継続】 ・初等科研修を受けた女性刑務官に対するフォローアップ研修：平成30年11月及び平成31年1月実施 ・おおむね採用3年目の女性刑務官に対するフォローアップ研修：各矯正管区ごとに平成30年9月、10月、11月、12月、平成31年2月(2回)、3月実施 ・検察庁において、平成30年11月、キャリアアップセミナー・意見交換会・キャリアアップ研修参加者による、中堅・若手職員を対象としたフィードバック研修を実施。 ・検察庁において、平成31年2月、外部講師を招き、「ワークライフバランス」と「女性が活躍するには」の2つのテーマについて、講義・事例を用いた体験型学習などを実施し、女性職員のキャリアイメージ形成支援による意欲向上を図った。 ・検察庁において、平成30年10月、女性局長を講師として、ワークライフバランス実現のための講演会及び座談会を実施した。		
	ア					実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)
		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】女性職員が出産、育児等経験後もキャリアアップを目指す意欲を高めるため、若手のうちに公務の魅力、仕事の面白さを認識できるよう、多様な職務機会を付与するよう努めている。(通年)	
		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】検察庁において、事務局長等幹部事務官による面談を実施し、キャリア形成についての説明や意向確認等を行った。また、女性幹部事務官による女性職員の面談を実施した。(通年)	
		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		【継続】本省等においては、メンター制度を実施しており、メンター・メンティーの直属の上司に向け、メンター制度への理解・協力を促す文書を作成・配布した。 また、公安調査庁においては、子育て支援に特化した、子育てメンター制度を実施している。(通年)	

## 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						
め女の性 改の革 活 躍 推 進 の た		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】出産・育児期にあっても、本人の能力・意向等を踏まえ、必要な配慮をした上で、本省各局部課など繁忙部署の業務を継続して担当させ、職務経験を積ませている。(通年)	
	10	その他					
その他							

## 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						
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】 昨年度に続き、平成30年度においても「ゆう活」が実施される7、8月のWLB推進取組強化月間に際した事務次官メッセージを発信し、職員の休暇取得の励行、超勤縮減等の働き方への意識改革を行った。	「ゆう活」実施期間中をはじめとして、早期退庁に向けた職員の意識が高まった。	
	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		【継続】 管理者評価(部下からの上司評価)に、課室全体の仕事の配分や課室員へのWLBについての配慮を行っているかという項目を設定している。 【新規】 また、人事課で「管理職が留意すべき11箇条」を作成し、管理職を含む全省員に周知した。	管理職評価では、管理職のマネジメントにつき課室員からコメントがあった場合は、本人にフィードバックを行っている。	
	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		【継続】 平成13年から、管理者評価を実施している。	
		1	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		【継続】 全在外公館においても、管理者評価を実施している。	
	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		【新規】 平成30年12月、事務次官を本部長とする「業務改善推進本部」を立ち上げた。職場環境改善や業務インフラ面等の業務改善に資する具体策を検討中。	大臣外国出張時のロジ業務が簡素化されたほか、情報共有のペーパーレス化を徹底した。	
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		【継続】 毎週金曜日を当省定時退庁日として設定し、定時退庁を励行する省内放送を実施。	超勤縮減に向けた職員の意識が高まった。	
	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】 20時以降の残業が必要な場合は、当日の16時までには上司の了承を得ることを義務付けている。	
		7	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		【継続】 上記につき、回章で全省員に周知している。	
		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】 毎月、一定野時間を超えて超過勤務を行った職員を部署別にリスト化している。	
		ウ	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】 毎月、過度な超過勤務を行った職員リストを人事課で作成、該当部局に対しては、人事課から注意喚起を行っている。	

## 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							
働き方改革	5	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	実施		【継続】 要人往来が予定されている部署に一時的に応援要員を配置する等、業務負荷集中の回避を図っている。	大型業務を対応する際にも、出来るだけ業務分担が可能となった。		
	6	休暇の取得促進	実施		【継続】 「ゆう活」期間中には、夏季休暇取得を励行する次官メッセージを发出。「ゆう活」及びプレミアムフライデー当日には、早期退庁を励行する省内放送を実施。また、月1休暇や特別休暇取得の奨励につき、省内定例会議で呼び掛けた。	各課室において、計画的な休暇の取得が促進された。		
	7	テレワークの推進	実施		【拡充】 テレワーク利用促進のために、テレワークを積極的に利用している職員を囲んだ懇談会を開催した。テレワークデイズ、テレワーク月間中のテレワーク利用促進を図った。	平成27年にテレワークを導入し、年々利用者数が増加している。		
	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		【拡充】 平成30年より、在外公館においても、人事課長が承認した場合はテレワーク可能となっている。		
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施		【拡充】 テレワーク利用者拡大のために新たなリモートアクセス方式導入に向けて調整中。
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施	【拡充】 外務省研修所(相模大野)内にサテライトオフィスを設置することを決定。		
	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	今後実施		「平成32年度以降の実施に向けて検討中」 テレワーク勤務者のWeb会議参加に向けて調整中。			
	8	リモートアクセス環境の整備	実施		【継続】 平成23年より、本省及び在外公館においてリモートアクセス環境を整備している。	出先及び退庁後でも、事前登録した私用携帯から公用メールの確認や国会関連作業も可能となっている。		
	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】 平成23年より、リモートアクセス環境を整備している。		
			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	【継続】 平成23年より、リモートアクセス環境を整備している。		
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	【継続】 平成23年より、リモートアクセス環境を整備している。			

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 果 (D)		
	小項目							
働き方改革	9	ペーパーレス化の推進		実施		【拡充】 情報共有のペーパーレス化を徹底した。	管理職をはじめ省内において、ペーパーレス化への意識が高まった。	
		a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備		実施		【拡充】 タブレット端末は配置済み、無線LAN環境については平成31年度中に省内一部に整備予定。
				審議会資料のペーパーレス化		今後実施		「平成31年度以降の実施に向けて検討中」 ※対象期間(1月21日～2月20日)において開催した審議会は無し。
		幹部会議等資料のペーパーレス化		実施		【新規】 平成30年度に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:幹部会、主任課長会議、首席事務官会議。		
	10	フレックスタイム制度の拡充		実施		【継続】 平成28年にフレックスタイム制度を導入し、在外公館においても拡充している。	フレックスタイム制度の利用により、育児・介護中であっても、時短勤務ではなく、フルタイム勤務が可能となっている。	
		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】 省内定例会議や省内懇談会において、フレックスタイム制度の周知を図っている。
11	その他		実施		【新規】 平成30年12月に立ち上げた「業務改善推進本部」を補佐するため業務改善に関心の高い省員有志を広く募集し、有志プロジェクトチームを立ち上げた。			
活 育 児 で き る 介 護 た め の 改 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率		目標:13%(平成32年)、現状10.4%(平成29年度)、目標設定時:2.6%(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80%(平成32年)、現状:27.9%(平成29年度)、目標設定時:13.2%(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		【拡充】 省内定例会議において、管理職に対し、男性職員の育児参加の重要生につき意識啓発を行った。	男性管理職自らが育児休業を取得する等、男性職員の育児参加についての意識が省内で高まった。	
		b	7	メールによる意識啓発・周知		実施		【拡充】 人事課長から出生届を提出した職員及び当該職員上司宛に「男の産休」取得を励行するメールとイクメンパスポートPDF版を送付している。

## 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」を選じた場合の理由 (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						
育児・介護等と両立して 活躍できるための改革	b	イ	(独自実施のもの)	実施	【新規】 男性職員の育児参加啓発を目的として、既に育休を取得した男性職員の経験談を紹介する「男性の育児参加」につき省内懇談会を開催した。		
			(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「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」に男性職員も派遣した。		
	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】 男性職員の育児参加促進のために、省内懇談会を開催した。		男性職員の「男の産休」、育児休業取得率が上昇した。
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	今後実施	「平成31年度に実施予定」 今全省員向けに男性職員の育児参加を啓発するメッセージを定期的に発信する方向で調整予定。		
		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	【継続】 「男の産休」取得時期につき事前に調整出来るよう育児シートを導入した。		
	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	【継続】 身上書や人事評価提出時にも、育児・介護等に係る職員の状況把握を行っている。		家族の状況を定期的に上司に相談出来る機会となっている。
	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】 育児シートの導入、活用につき、省内定例会議においても周知した。		
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】 育児休業中の職員が、復職後の両立支援制度の利用につき相談できる窓口を人事課内に設置している。また、育児休業中の職員のうち、希望者は人事課が管理している「育児メーリングリスト」に登録し、育児関連情報や育児休業中の職員も参加できる語学研修の案内等を受診している。	育児休業中から、復職に向けた準備をしっかりと行うことが出来る。		



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						
で育児・介護等と両立して活躍	7	(独自実施のもの)	実施		【継続】 既に復職し、育児と仕事の両立を図っている先輩職員を困んだ「復職後の働き方に関する育児懇談会」を開催。	復職後の育児と仕事の両立につき、職員が具体的なイメージを抱くことが出来た。	
		(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「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」に育児休業中の職員を派遣した。		
	8	その他					
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標			【全体】 目標：30%以上(毎年度)、現状：50.0%(平成31年4月1日)、目標設定時：40.2%(平成27年4月1日) 【総合職】 目標：30%以上(毎年度)、現状：42.9%(平成31年4月1日)、目標設定時：30.8%(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：10%(平成32年度末)、現状：6.2%(平成30年7月)、目標設定時：4.7%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：25%(平成32年度末)、現状：21.8%(平成30年7月)、目標設定時：17.3%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：40%(平成32年度末)、現状：51.2%(平成30年7月)、目標設定時：35%(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】 学生向け採用イベント等に女性職員を派遣し、男女差無く、出産後も長く働き続けることができる職場である旨広報を行っている。また、学生向け採用イベントにWLBについての説明機会を設けている。	採用人数の半数を女性が占めるようになっている。	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		【継続】 男女問わず、優秀な人材を積極的に中途採用している。	中途採用者の半数以上を女性が占めている。	
		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	実施		【継続】 当省中途採用試験においては、元国家公務員の女性を優遇する措置は講じておらず、他の受験者と同様に試験結果により選抜している。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】 当省では、男女の職域に差別はなく、女性職員も希望があれば、危険地域でも勤務している。	在アフガニスタン大においても女性職員が勤務している。	

## 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							
女性の活躍推進のための改革	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】 優秀な女性職員のキャリア継続のために、業務上有益な各種研修制度を設けている。	管理職に占める女性職員の割合が年々増加している。	
		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】 外務専門職、Ⅲ種職員についても、成績優秀な職員については、キャリアパスの機会を設けている。
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施		【継続】 身上書及び人事評価提出時に、本人及び家族の状況や転勤の可否を確認している。	在外勤務についても、出来るだけ職員の家族の状況に配慮している。	
		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			【継続】 身上書様式に、本人及び家族につき「人事異動に影響のある健康問題、結婚・出産予定、介護等」に関し記入する欄を設けている。
			イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施			【継続】 職員同士で夫婦の場合は、同一又は近隣公館で同時期に勤務出来るよう、可能な範囲で、人事上の配慮を行っている。
	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		【継続】 管理職向けの研修においても、女性職員の登用拡大の重要生につき意識啓発を行っている。	省内でも女性活躍の重要性につき意識が高まった。	
		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	今後実施			「平成31年度に実施予定」 女性活躍の重要性につきトップからのメッセージ発信を検討中。
			b	ア	(独自実施のもの)	実施		
	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		実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)		【継続】 内閣人事局「女性活躍・WLB推進マネジメントセミナー」及び人事院主催「女性職員登用推進セミナー」に管理職を派遣した。	

## 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						
女性の活躍推進のための改革	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	実施		【拡充】 在外勤務が想定される中、出産・育児等のライフイベントを迎えながら、どのように仕事上のキャリアを継続してきたかにつき、省内で情報を共有する機会を設けた。	出産・育児を経てもキャリアを継続する女性職員が増えている。	
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施		【拡充】 育児と仕事を両立している先輩職員を困らせた省内懇談会を開催した。
				(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「若手女性職員キャリアアップセミナー」に今後も活躍が期待される女性職員を派遣した。
		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】 当省では、職務機会の付与につき男女の差はなく、女性職員に対しても、若いうちから様々な職務経験が出来る機会を設けている。		
		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】 年2回半年毎に、全職員が自身の上司と面談を行い、業務評価及び次期業務目標につき報告を行うとともに、今後のキャリア形成につき相談出来る機会を設けている。		
		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	【継続】 女性医師が対応する女性職員のためのメンタルヘルス相談も実施している。		
	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】 育児休業から復職する際、復職後の勤務形態等につき、上司や人事担当者とは相談する機会があり、本人の能力・意欲も踏まえた上で、繁忙部署への復帰も行っている。		
10	その他	実施		【継続】 妊娠中の職員が休憩出来るスペース(働く女性のための休憩室)や授乳中の職員が搾乳するスペースを省内に整備している。	妊娠初期の体調が不安定な時期や、育児休業から早い段階で復職した女性職員も安心して勤務できる環境が整備されている。		
その他							

## 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」を選じた場合の理由 (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						
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		<p>【継続】ワークライフバランス推進強化月間等の機会を捉え、官房長等から各職員に対し、職員のワークライフバランス推進に関するメッセージを発信した。</p> <p>【新規】働き方改革を含む「財務省再生プロジェクト」の一環として、事務次官等から各職員に対し、トップメッセージを発信した。</p>		
	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		<p>【継続】管理職員に対し、部下職員のメンタルヘルスケアに関する心構えのリーフレットを配布した。</p> <p>【継続】「新任管理者セミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に管理職員を派遣した。</p> <p>【継続】管理職員を対象とした研修や各種会議等において、ワークライフバランス推進やマネジメントの重要性等を周知した。</p> <p>【新規】外部講師を招いて、幹部職員・管理職員等に対し、マネジメント研修を実施した。</p> <p>【新規】「管理職に求められるマネジメント行動のポイント」(平成29年4月 内閣官房内閣人事局)について、管理職員以外の職員も含め、広く周知した。</p>		
	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】幹部職員・管理職員等を対象に、多面観察を実施した。	
		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	今後検討		
	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		<p>【新規】財務省再生プロジェクトの一環として、職場毎に策定されていた「業務効率化や職場環境の改善策等の申合せ」の内容について、実施可能なものを再度精査して実行するとともに、新たに各職員からの働き方・業務の改善提案を募集する「カイゼン活動」を実施しながら、働き方や業務の改善の実現に取り組んでいる。</p> <p>【新規】職場環境の改善策としては、本庁舎の食堂の一部を会議スペースとしても有効活用できるようリニューアルを実施した。また、パソコン等情報機器の利便性の向上のため、職場アンケートを実施するとともに、本年1月より順次BYOD(Bring Your Own Device:私有携帯で職場メールの送受信を可能とする措置)を試行的に導入した。</p> <p>【継続】地方機関の職員から提案された業務改善案について、本省庁も含めて検討を行い、業務の合理化・効率化を図った。</p> <p>【継続】Web会議やWeb研修を実施し、職員の移動時間や出張手続きの負担軽減を図った。</p> <p>【拡充】女性職員の増加に伴い、女性用トイレの設備の充実を図った。</p>		

## 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							
働き方改革	4	超過勤務の縮減の徹底		実施		【継続】全府省一斉定時退庁日等において、管理職員等が各課室等を巡回し、声掛けするなどにより、超過勤務の縮減に努めた。 【継続】各課室において、業務繁閑を踏まえた独自の定時退庁日を設定し、超過勤務の縮減に努めた。		
		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】管理職員等が部下の超過勤務の必要な理由、退庁予定時刻を事前確認することとしている。
			b	7	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		
		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】係全員の退庁予定時刻が一目で把握できるボードを執務室内に掲示するなど、見える化を図ることとしている。
		ウ		一定の時間を超過して超過勤務をした場合の措置	実施			【継続】前月の超過時間が一定時間を超過した職員に対し、健康管理医による面接指導の案内を行い、希望者に対し面接指導を行うこととしているとともに、管理職員は当該職員の業務状況や健康状態を確認し、必要に応じて業務の見直しを行うこととしている。
	5	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		実施		【継続】管理職員等に対し、自ら担当する事務や部下職員が行う事務の効率化や見直しに取り組むとともに、一部の職員に過重な負担がかからないよう業務分担に配慮するよう要請した。 【継続】必要に応じて、定期人事異動期に限らず機動的な人事異動や応援体制の構築を実施した。 【継続】WLB定員の活用等により、産前・産後休暇取得者の業務代替や育児時間取得者の支援等を実施した。		
		6	休暇の取得促進		実施			【継続】①休暇計画表の活用、②リーフレット等を活用した夏季休暇・年末年始・GWと組み合わせた年次休暇取得の推奨、③管理者による率先垂範と部下職員への積極的働きかけ等を実施した。

## 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」を選じた場合の理由 (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								
働き方改革	7	テレワークの推進		実施		【新規】テレワークの実施強化月間を設け、幹部会議等で積極的な利用を呼びかけ、職員に利用を促した。併せてテレワークの実施方法、利用例及びQ&A集等の資料をより分かりやすく作成し、メールでの送付やイントラネットへの掲載により職員周知を行った。			
		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			【継続】未導入の機関においては、本格導入に向けて試行を実施した。	
				イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等		実施	【継続】シンクライアント・システムを利用するためのトークンを2,000台程度用意し、利用環境を整備している。
						地方等(地方支分部局及び施設等機関)		実施	【拡充】ハード面の整備を進め、本格導入に向けて一部職員を対象に、試行的に導入を開始している。
				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			【継続】Skype for Bussinessを導入することにより、テレワーク会議者が会議に遠隔参加するための環境を整備している。
	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】私物スマートフォン等からシンクライアント・システムにより、職場メールの送受信や職場の共有フォルダ内にある資料の閲覧・編集等を行うことができる環境を整備している(私物端末を利用可能とするトークン(2,000台程度)を用意)。 【拡充】シンクライアント・システム等の普及率は、財務省本省内で64%(平成31年1月末時点)に達している。			
			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			【継続】出張用モバイル端末、私物PC等からシンクライアント・システムにより、職場メールの送受信や職場の共有フォルダ内にある資料の閲覧・編集等を行うことができる環境を整備している(私物端末を利用可能とするトークン(2,000台程度)を用意)。 【拡充】シンクライアント・システム等の普及率は、財務省本省内で64%(平成31年1月末時点)に達している。	
					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	
	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		【継続】省内端末のノート端末への統一及び本庁舎の無線LAN化を行い、端末を持ち運びできる環境を整備している。 【継続】タブレット端末を配備し、ペーパーレスで会議等が行える環境を整備している。				

## 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						
働き方改革	a	イ	審議会資料のペーパーレス化	実施	対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数 (4)会議中(4)会議をペーパーレスで開催  ・本省内の幹部等会議 ・地方機関内の幹部等会議(地)		
		ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施			
	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】ワークライフバランス推進強化月間において、一人ひとりの 生活スタイルや業務予定に合わせ、希望日にフレックスタイム制度を 用いた「ゆう活」を実施。職員が自ら出勤時間、退庁時間を考えなが ら組み立てることにより、制度の普及を図った。 【継続】フレックスタイム制度・手続の概要や活用事例集をポータル サイトに掲載し、周知徹底を図っている。
			11 その他				
活躍できる 介護等と両立 するための改革	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（平成32年）、現状：31.3%（平成29年度）、目標設定時：6.6%（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：87.4%（平成29年度）、目標設定時：59.2%（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】育児休業等を取得した男性職員による、子どもの成長を見守る 喜びや送り出してくれた上司・周囲の職員への感謝を綴った体験記 を再編集し、意識改革を促すメッセージ、両立支援制度のパンフレット 等と併せて職員に再周知した。	
			イ	セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)	実施	【継続】外部講師による職員向け研修「ワークライフバランスと働き 方改革」を実施した。
	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施			【継続】「仕事と育児の両立セミナー」（内閣官房内閣人事局主催） に職員を派遣した。		
	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	【継続】育児休業等を取得した男性職員による、子どもの成長を見守る 喜びや送り出してくれた上司・周囲の職員への感謝を綴った体験記 を再編集し、意識改革を促すメッセージ、両立支援制度のパンフレット 等と併せて職員に再周知した。 【継続】初めて財務本省に転入した職員を対象にした「新規転入者研 修」において、育児に関する休暇・育休等の制度を周知した。		

## 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					
育児・介護等と両立 できるための改革	a	7	大臣等トップからの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際して、官房長等から各職員に対し、メッセージを発信。
		4	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		【継続】男性職員の育児休業及び育児に関する休暇の積極的な取得促進を図るために育児チェックシートを活用し、管理・監督者が男性部下職員の配偶者の懐妊を把握した場合には、当該職員に対する両立支援制度の説明状況、当該職員の育児休業の取得希望や配偶者出産休暇等の取得状況をチェックし、人事担当者等に報告することとしている。
	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		【継続】身上申告書や身上把握ヒアリングなどにより定期的に職員の状況を把握しているほか、育児チェックシートや子の誕生に関する各種手続きの際に上司や人事担当者から声掛けして、育児・介護等に係る職員の状況を把握している。	
	a	7	育児シートや両立支援シートの <b>全国的な</b> 制度としての導入	実施		【継続】育児に関する休暇等の取得を促すための「子育てに関する休暇等チェックシート」をイントラネットに掲載している。
	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】育児休業取得職員に対し、制度改正等の業務に関する事柄や職場の近況等を職員向け広報誌などにより情報提供している。 【継続】仕事と育児の両立を図っている職員同士が集まり意見交換をする場に、育児休業取得職員も参加した。 【継続】育児中の職員を対象として、両立支援制度の利用に係る相談や育児に関する悩みを受け付ける相談窓口を設置している。	
	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		【継続】育児休業から復職して間もない職員を対象として、休業中の法改正や制度改正に関する説明会を開催した。 【継続】国税局において、育児経験者と子育て中の職員との意見交換会を開催した。
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。 【継続】「仕事と育児の両立セミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。



## 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					
育児 児童 で 介 護 等 と 両 立 し て の 改 革	8	その他	実施		<p>【新規】財務省本庁舎内保育所の2020年4月開設に向けて、施設整備のための予算を平成31年度予算に計上し、設計業務を開始した。</p> <p>【継続】「仕事と介護の両立のためのセミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。</p> <p>【継続】女性特有の体調管理等(妊娠期や体調不良時の休養等)に資するための女性用休養室や、一時的に子どもの世話もできる多目的室を設置している。</p> <p>【継続】突発的な業務の発生にも対応できるよう、共済組合において、当日受付が可能なシッターサービス事業者のあっせんを実施している。</p> <p>【継続】職員が結婚するとき、子どもの誕生を迎えるとき、介護するときなど、ライフイベントの際に利用できる人事、給与、共済関係の手续や制度を整理した「ライフイベントごとの手引き」をイントラネットに掲載している。</p>	
女性 の 活 躍 推 進 の た め の 改 革	1	女性の採用目標				<p>【全体】 目標：政府全体の目標(30%以上(毎年度))に留意、現状：33.6%(平成31年4月1日)、目標設定時：32.1%(平成27年4月1日)</p> <p>【総合職】 目標：政府全体の目標(30%以上(毎年度))に留意、現状：36.7%(平成31年4月1日)、目標設定時：39.3%(平成27年4月1日)</p>
	2	女性の登用目標				<p>【本省課室長相当職】 目標：4.5%程度(平成32年度末)、現状：4.8%(平成30年7月)、目標設定時：2.9%(平成27年7月)</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：12%程度(平成32年度末)、現状：13.7%(平成30年7月)、目標設定時：10.6%(平成27年7月)</p> <p>【係長相当職(本省)】 目標：30%程度(平成32年度末)、現状：22.1%(平成30年7月)、目標設定時：22.3%(平成27年7月)</p>
	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		<p>【継続】女性を対象とした業務説明会や女性への配慮(女性専用のブースを設置、仕事と育児の両立支援制度及び利用者体験談の説明等)を行っている業務説明会を実施した。</p> <p>【継続】内閣人事局主催のインターンシップに参加し、女子学生に就業体験の機会を提供した。</p>	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		<p>【継続】税関の選考採用試験(係長級)において、女性19名を中途採用した。</p> <p>【継続】国税庁経験者採用試験(国税調査官級)において、女性31名を中途採用した。</p>	

## 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							
女性の活躍推進のための改革		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	実施未定	中途採用において、幅広く募集を行い採用試験を実施したが、採用者の中に、育児等を理由に国家公務員を中途退職した女性が含まれていなかった。			
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消			実施		【継続】人事評価や身上把握の結果を踏まえ、出産・育児等のライフサイクルに配慮しつつ、任用の各段階において、地方支分部局から本省庁への出向を含め、可能な限り多様な職務経験を付与するように努めた。 【拡充】女性職員の職域拡大に努め、これまで女性職員を配置してこなかった部署やポスト等への配置を行った。	
	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】人事評価や身上把握の結果を踏まえ、出産・育児等のライフサイクルに配慮しつつ、任用の各段階において、地方支分部局から本省庁への出向を含め、可能な限り多様な職務経験を付与するなど、計画的な育成に努めた。 【新規】女性職員を対象とした「女性職員キャリアアップ研修」を実施した。 【新規】「行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース」（人事院主催）に職員を派遣した。	
		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】採用区分や性別にとらわれず、高い意欲と能力を有する職員を幹部候補育成課程対象者に選定し、多様な勤務経験や研修受講等の機会を付与し育成を図っている。		
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小			実施			
		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		【継続】身上申告書やヒアリングなどを通じて職員の身上等を十分に把握し、可能な限り、育児等に係る状況に応じた人事上の配慮を行った。		
			イ 転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】身上申告書やヒアリングなどを通じて職員の身上等を十分に把握し、可能な限り、育児等に係る状況に応じた人事上の配慮を行った。		
	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		【継続】ワークライフバランス推進強化月間に際して、官房長等から各職員に対し、メッセージを発信。		

## 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							
女性の活躍推進のための改革	b	ア	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	(独自実施のもの)	実施		【継続】外部講師等による「女性活躍・ワークライフバランス推進及び働き方改革」をテーマとした管理職向け研修を実施した。 【新規】女性職員を対象とした「女性職員キャリアアップ研修」を実施した。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】「女性職員登用推進セミナー」(人事院主催)に職員を派遣した。 【継続】「パーソネル・マネジメント・セミナー」(人事院主催)に職員を派遣した。		
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上			実施		【継続】女性職員を対象とした外部講師及び女性幹部等による講演及び座談会を実施した。 【継続】育児中の女性職員を部下に持つ管理・監督者を対象とした外部講師による講話を実施した。	
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施	【継続】女性職員を対象とした「女性職員キャリアデザイン研修」を実施した。 【継続】活躍する先輩職員のキャリアパス事例や経験談等を内容とした「ワークライフバランス講話」を実施した。 【新規】女性職員を対象とした「女性職員キャリアアップ研修」を実施した。		
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】「若手女性職員キャリアセミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。 【継続】「本府省女性職員キャリアアップ研修」(人事院主催)に職員を派遣した。 【継続】「中堅女性職員キャリアセミナー」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。		
		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】任用の各段階において、地方支分部局から本省庁への出向を含め、可能な限り多様な職務経験を付与するように努めた。			
		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】ヒアリングを通じて職員の身上やキャリアに関する将来の希望等を把握し、今後のキャリア形成に関する助言等を行っている。			
		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	【継続】メンター制度を設け、先輩に気軽に様々な事項を相談できる体制を構築している。 【継続】両立支援相談窓口を設置しており、気軽に相談できる体制を構築している。 【継続】「メンター養成研修」(人事院主催)に職員を派遣した。			

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						
女性の 改革 の活 躍推 進のた め		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】WLB定員を活用して、出産・育児期にある女性職員のサポート体制を構築したうえで、キャリア形成の観点から多様な勤務経験が付与できるポストに配置した。	
	10	その他					
その他				実施		<p>【継続】ワークライフバランス推進強化月間において、職員の家族による職場訪問を実施し、育児等を行っている職員に対する周囲の職員の理解を促進し、参加職員には年次休暇取得による早期退庁を励行した。</p> <p>【継続】「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」(内閣官房内閣人事局主催)に職員を派遣した。</p> <p>【継続】「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eラーニング」(内閣官房内閣人事局主催)を本省庁及び地方機関等の管理職員が実施した。</p> <p>【継続】同一地区の複数官署(いずれも国の地方機関)で、組織の枠を越えたワークライフバランスを各職場に展開することを目的とする推進連絡会を設置しており、ワークライフバランスを推進する担当者が中心となり、ネットワークを構築し、幅広い情報交換や研修の共同開催等を行っている。</p> <p>【新規】女性職員を対象として、職場環境や仕事と家庭の両立等に関する要望・提案についてのヒアリングを実施した。</p>	

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					
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		<p>【拡充】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務次官より、ワークライフバランス推進強化月間の開始時に、幹部職員に対して、管理職の意識改革・働き方の見直し等について指示するとともに、全職員に対して、ワークライフバランスについての価値観・意識の改革等について、メッセージをメールで発信した。</li> <li>・全府省一斉定時退庁日には、当省における女性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やテレワーク制度、男の産休制度、勤務時間制度等、働き方改革に資する各種制度について全職員に周知を行った。</li> <li>・7、8月を「テレワーク体験推進月間」と定め、職員のテレワークの体験実施を推奨する取組を実施した。また、これにあわせて制度説明会の実施、申請手続きの簡略化等に取り組んだ。特に、幹部職員に対しては勉強会を開催し、幹部職員をはじめとして省内全体のテレワークに対する意識の醸成に努めた。</li> <li>・男の産休取得について、人事当局が対象職員を把握した場合には、対象職員とその上司に対し男の産休を取得できるよう、もれなく声掛けを行ったり、省独自の「ワークライフバランス研修(子育て世代対象)」を開催し、アンケートで収集した参加者の声(仕事と育児で悩んでいること等)を省内掲示板へ掲載すること等により、男の産休についての価値観・意識の改革について発信を行った。</li> </ul>	<p>テレワークについては、実施件数が前年度約160件から、今年度は約500件に増加するなど、省内職員のワークライフバランスについての価値観・意識の改革等が進んだ。</p> <p>男の産休については、28年度に取得率は11.8%であったのに対し、29年度には55.0%へと大きく増加するなど、一定の効果がみられた。</p>
		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		<p>【継続】文部科学省管理職員向けマネジメント研修を実施</p> <p>○実施時期 7月末</p> <p>○目的</p> <p>今日、政策の質や行政サービスの向上など組織として成果を挙げるとともに、ワークライフバランスの推進等を図る観点から、組織の中核となる国家公務員の管理職員によるマネジメントの重要性が増している。よって、本研修は管理職員(課長・室長級職員)に必要なマネジメントの二大機能(戦略的機能及び業務的機能(人の管理能力・仕事の管理能力))の育成・向上を図り、もって働き方改革を職場で推進する担い手として、与えられた資源の範囲内で組織を効率的に運営し、部下が健康でやりがいを持ち能力を最大限に発揮できるよう管理職として執るべき行動(マネジメント行動)について共通理解を図ることを目的とする。</p> <p>○研修内容</p> <p>講義・演習「リーダーシップ・マネジメント」 外部コンサルタント取締役会長 先輩職員との交流・相談(課長級等職員6~8名)</p>	<p>アンケート結果より抜粋。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部下との向き合い方が参考になった。</li> <li>・日常業務を客観視する良い機会となった。</li> <li>・多様なマネジメント方法を学ぶことができた。</li> <li>・リーダーシップの分析など、これまで知らなかった内容を知ることができ、新鮮な気持ちで受講できた。</li> <li>・マネジメントの基本原則の再確認ができた。</li> </ul>
	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		<p>【拡充】</p> <p>平成31年1月~3月に、文部科学省、スポーツ庁、文化庁の課室長級職員に対し、マネジメント能力の向上、職場環境の改善、組織パフォーマンスの向上のための「気づき」の機会を与えるため、多面観察・職場環境等調査を実施した。</p>
1		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	今後実施		<p>【拡充】</p> <p>今後、文部科学省における取組を参考に、マネジメント能力の向上を図るために必要な取組を実施する。</p>	

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						
働き方改革	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		<p>【拡充】平成31年1月～3月に、文部科学省、スポーツ庁、文化庁の管理職等(局長級～室長級、総括補佐)に対し、マネジメント能力の向上、職場環境の改善、組織パフォーマンスの向上のための「気づき」の機会を与えるため、多面観察・職場環境等調査を実施した。</p> <p>【継続】平成29年度に官房内に立ち上げた「業務改善実行チーム」において、引き続き、効率的な業務発注ルール策定・実施や資料作成効率化のためのスライドフォーマットの作成など省全体に関わる取組を行うとともに、専門家の協力を得て複数の部局における取組を支援し、好事例を創出・普及を実施。「みんなでカイゼン！提案箱」への業務改善の提案も引き続き受付。</p>	<p>・管理職等(局長級～室長級、総括補佐)に対し、マネジメント能力の向上、職場環境の改善、組織パフォーマンスの向上のための「気づき」の機会を与えることで、マネジメントに関する意識醸成を図ることができた。</p> <p>・部局における業務効率化の取組を官房が支援することにより、職場環境の改善(文書整理の上での緑化、職員間コミュニケーションの充実化)が図られた。</p>	
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施			来年度以降幹部会議等で理由の報告など講じる予定である。	
	a	7 省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施		<p>【拡充】平成29年4月から、課室長等以上を除く職員について、課室長等に超過勤務予定(退庁見込時間・内容)を原則として当日17時までに事前報告、翌日12時までに事後報告し、課室長等は当該報告書を事前事後にそれぞれ確認することをルール化し、全省に周知している。</p> <p>・平成30年7月から課室長等についても統一様式である退庁時刻等報告表の記載を実施している。</p>		
	b						7 省内全体における超過勤務の事前確認実施状況の把握
		i	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			<p>【拡充】超過勤務状況・理由の見える化</p> <p>・平成29年4月から任意で使用できるよう人事課から配布している様式では、理由を記載する欄を設けている。平成30年7月からは、理由を記載する欄を設けている様式を統一様式としている。</p>
		カ	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	今後実施			<p>【新規】来年度以降、月100時間以上又は2～6箇月平均で80時間を超える超過勤務を命じた場合には、該当職員に対して医師による面接指導を実施する。</p> <p>また、月80時間を超える超過勤務を行った職員について、本人からの申出により医師の面接指導を実施する。</p>

## 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						
働き方改革	5	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		実施	【継続】 ・PT業務の集中する局課への優先的な人的配置等を行うなど、適切な人事配置に資する取組を実施している。 ・慢性的に超過勤務の多い部署や業務負荷が集中している部署については、優先的な人事配置等を行う等、組織的に取り組んだ。また、管理職がその原因を把握し、必要に応じ、業務配分の見直しや、同課室の他係や他部署からの応援を求める等の対応を行った。		
	6	休暇の取得促進		実施	【継続】 ・全職員に文部科学省リフレッシュ早期退庁日の周知の際、「家族ふれあい休暇」「男の産休」等についての制度説明を記載している。 ・4半期ごとに、年次休暇等取得計画表を作成し、配布している。	・30年度上半期で文部科学省全体でおおむね5日取得できている。	
	7	テレワークの推進		実施	【拡充】 7、8月を「テレワーク体験推進月間」と定め、職員のテレワークの体験実施を推奨する取組を実施した。また、これにあわせて制度説明会の実施、申請手続きの簡略化等に取り組んだ。特に、幹部職員のテレワークに対する理解を深めることを目的として、幹部職員を集めたテレワーク勉強会を開催するなど、幹部職員をはじめとして、省内全体のテレワークしやすい環境づくりに努めた。	・出張やテレワーク中でも、省内と同じ環境で業務ができるようになった。 ・実施件数が前年度約160件から、今年度は約500件に増加するなど、省内全体のテレワークしやすい環境づくりが進んだ。	
	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	【継続】 ・事前に申請した希望者に対して、テレワーク用の端末を貸し出すことにより実施している。 【新規】 ・ワークライフバランス推進強化月間内において、職員のテレワークに対する理解を深める等を目的として、試行によるテレワークを実施。	
		イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	【継続】省外からでも省内環境と同様の業務環境を利用できるよう、職員用ノートPCで、省外からシンクライアント端末への接続ができるように整備している。	
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施	【継続】 ・テレワーク用の端末を複数台用意し希望者に貸し出している。 ・セキュリティを考慮した上で、職員の私物端末から特定のサービスにアクセスできるよう整備を行っている。	
		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	【継続】テレワーク環境からシンクライアント端末に接続してSkype for Businessを利用できるようにしている。	
	8	リモートアクセス環境の整備		実施	【継続】文部科学省行政情報システムにて、セキュリティを考慮した上で、職員の私物端末から特定のサービスにアクセスできるよう整備を行っている。	時間や場所を問わず、メールによる情報共有等ができるようになった。	
	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】私物のスマートフォン等からメールや省内ポータルにアクセスできるように整備している。	
		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	【継続】私物のPCからメールや省内ポータルにアクセスできるように整備している。	

## 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						
働き方改革	a	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		【継続】 ・テレワーク端末の貸し出しにより所内イントラや共有ドライブにアクセスできるようにしている。また、希望者にはメールの閲覧のためのIDを別途発行し、私物のPCやスマートフォンからアクセスできるようにしている。		
	9	ペーパーレス化の推進	実施		【継続】省内の会議室や会議スペースでペーパーレスで打ち合わせができるように無線LAN環境を整備している。また、タッチ操作が可能なタブレット端末をペーパーレス用端末として用意し、会議の際には貸し出しを行っている。	ペーパーレス会議の実現により、印刷の時間削減による工数削減や、紙の節約が実現できた。	
	a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施		【継続】省内の会議室や会議スペースでペーパーレスで打ち合わせができるように無線LAN環境を整備している。また、タッチ操作が可能なタブレット端末をペーパーレス用端末として用意し、会議の際には貸し出しを行っている。	
		イ	審議会資料のペーパーレス化	実施		【拡充】対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数(61)会議中(17)会議をペーパーレスで開催	
		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:局長等会議、筆頭課長等会議	
	10	フレックスタイム制度の拡充	実施		【継続】 ・常時、省内掲示板に制度・手続き方法を掲載している。 ・定期的に、年次休暇の取得促進やフレックスタイム制の活用等により早期退庁に努めるように職員に周知した。		
	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】 ・常時、省内掲示板に制度・手続き方法を掲載している。 ・定期的に、年次休暇の取得促進やフレックスタイム制の活用等により早期退庁に努めるように職員に周知した。	
11	その他						
き両育 る立児 たし・ めて介 活護 改躍等 革でと	1	男性職員の育児休業取得率	目標:13%(平成32年)、現状:13.3%(平成29年度)、目標設定時:3.8%(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:55.0%(平成29年度)、目標設定時:11.5%(平成26年度)				



## 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						
活 育 児 で ・ 介 護 た 等 の 両 立 革 新	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	【継続】 ・12月に平成29年度男の産休5日以上取得率を管理職会議で周知することによる意識啓発を実施した	・男の産休を取りやすい雰囲気を作っている。	
		b	7	メールによる意識啓発・周知	実施		【新規】 ・月に1度全職員対象メールで、男の産休5日以上取得するよう、周知。
			イ	セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)		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】 ・仕事と育児の両立セミナー【内閣人事局】 ・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【内閣人事局】		
	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	【継続】 ・対象職員が在籍している局の筆頭補佐を通じて、課長等の管理職に対して、「男の産休」の5日以上の取得の声かけを行った。		・男の産休を取りやすい雰囲気を作っている。
		a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		
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】 ・月に一度人事当局から全職員対象にメールで、内閣人事局より示された「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」(様式)の提出の流れ等を周知。		

## 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					
活 育 児 で ・ 介 護 た 等 の 両 改 革 し て	5	育児・介護に係る職員(男女全て)の状況のきめ細やかな把握	実施			・男の産休を取りやすい雰囲気を作っている。
	a	7 育児シートや両立支援シートの <b>全国的な</b> 制度としての導入	実施		【継続】 ・育児制度取得可能期間等確認シートを掲示板に掲載し、パパママランチ会等で配布している。	
	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】省外から利用できるシステムを利用して、円滑な職場復帰に向けての情報提供を行っている。	
	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)  (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施  実施		【継続】 育児休業取得者のための職場復帰セミナー(平成30年度)【内閣人事局】への派遣
8	その他		実施		【新規】平成30年度文部科学省ワークライフバランス研修(仕事と介護の両立) ○目的 仕事と介護を両立して活躍できる職場環境整備を推進するため、家族等の介護に直面したときの対応、仕事と介護の両立支援制度、介護保険サービスの利用等に関する知識・情報を受講者に提供することを目的とする。 ○対象者 ・仕事と介護の両立方法について知見を得たい職員 ○内容 ・外部講師による講義(介護保険制度及び各種サービスの説明、認知症のケアについて、介助の仕方等)	アンケート結果より抜粋。次の点が明確になったとのこと □認知症の理解と対処法。 □まず、やるべきこと、今後への備え。 □介護制度。 □介護の現場のイメージが具体的に出来た。 □介護保険の有効的な利用。 □介助の仕方、介護保険の利用。

## 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						
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標	【全体】 目標：40%以上、(毎年度)、現状：40.0% (平成31年4月1日)、目標設定時：43.5% (平成27年4月1日) 【総合職】 目標：40% (毎年度)、現状：38.9% (平成31年4月1日)、目標設定時：41.5% (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：12% (平成32年度末)、現状：11.7% (平成30年7月)、目標設定時：10.6% (平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：18% (平成32年度末)、現状：16.1% (平成30年7月)、目標設定時：15.3% (平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：30% (平成32年度末)、現状：31.4% (平成30年7月)、目標設定時：27.1% (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】文部科学省主催の業務説明会において、積極的に女性職員を説明者とするとともに、文部科学省における女性の働き方の実例を提示するなど、具体的なイメージを持ってもらえるようにした。また、人事院等が主催する女子学生向けの説明会及びセミナーにも積極的に参加をした。		
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施未定	平成30年度については、経験者採用試験による採用を行っていないため。			
		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	実施未定	平成30年度については、経験者採用試験による採用を行っていないため。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】従来男性が就いていた局長級のポストに女性を配置した。 (例) 国際統括官：ユネスコ活動の振興等を担っている。		
	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】既述した【管理職員向けマネジメント研修】の中で、全省的視点からの人材育成について触れた。		
		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】 ・平成30年度若手女性職員キャリアセミナー【内閣人事局】への派遣 ・中堅女性職員キャリアセミナー【内閣人事局】への派遣	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	実施				
	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	【継続】通常よりも出向等のタイミングが遅れた場合にあっても、出産・子育て期等を越えてから、必要な経験を積ませて登用に向けた育成を行うなど、複線的なキャリアパスを検討している。		

## 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					
女性の活躍推進のための改革		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】人事面談において、育児や家庭の状況等、転勤できるタイミングについて、より掘り下げて聴取するようにしている。また、定期面談以外にも職員が人事担当者に相談したい事柄がある際に、直接人事担当者と連絡を取り合い必要に応じて面談をすることで、それぞれのライフステージの変化などを把握しやすいようにしている。
	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	女性の登用目標を達成している。	
	b	ア		(独自実施のもの)	実施	【継続】既述した【管理職員向けマネジメント研修】の中で、管理職としての視点からの人材育成について触れた。
		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】平成30年度「女性職員登用推進セミナー」【人事院】への派遣
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施未定	6か月後フォローアップ研修、一般職向けの3年目研修で先輩の講話を取り入れるなど、男性女性問わず、若手職員のキャリアイメージ形成支援を行っている。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】若手女性キャリアセミナー【内閣人事局】への派遣
		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】若手職員については、特定の分野に継続的に配置するのではなく、様々な部署を経験させるなど、多様な職務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】人事担当部局による職員面談を行い、職務上の希望等を把握した。特に、出産・育児休業等から復帰した女性職員等に対しては、職場復帰への不安を解消するため、面談の際に聞き取った勤務時間等の配慮事項を配属先の部署に伝える等を行っている。

## 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					
女性の活躍推進のための改革	a	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	<p>【継続】</p> <p>■職場に円滑に適応し、その能力を十分に発揮できるような環境を整備することを目的として、省内での勤務経験の少ない新規採用職員等(メンティー)と勤務年数3～10年目程度の先輩職員(メンター)とのランチ会を年4回程度実施し、互いに面識を持ち、今後、メンター、メンティー同士が気軽に相談しやすい環境の醸成を図っている。</p> <p>■パパママランチ会の実施(再掲) (対象者) 現在、育児中(育児休業中の職員含む)またはこれから育児を予定している者のうち参加を希望する者 (目的) 育児をしながら働く女性職員及び男性職員と一緒に昼食をとりながら、仕事と育児の両立や日々の生活に関することなどの懇談を行うことにより、子育てしやすい環境づくりの契機を提供する。 (内容) 6名程度のグループを作り、昼食をとりながら懇談を行う。 (実施回数) 年1回(8月実施 20名参加) (研修効果) 参加者からは、「復帰後の働き方がイメージできず、不安であったため、少しでも参考になる先輩方の体験談やご意見を伺うことができればと思って参加し、ざくばらんな会で仕事と家庭・育児との両立に関する工夫や課題について飾ることなく意見交換をすることができ、有意義な時間を過ごした」等の声があり、省内で育児をしながら働く職員の環境作りの一助となった。</p>	
	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	<p>【継続】官房において省内全体の業務改善を担当する女性職員については、育児期ではあるものの、勤務時間の割振り変更を認めるなどを行うことにより、当該業務の中心的な存在となっている。</p>	
	10	その他				
その他						

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					
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出	実施		<p>【継続】WLB推進強化月間の初日(7月2日)に、大臣から全職員あてに、①「ゆう活」への取組、②テレワーク勤務への取組、③トップダウンによる働き方の見直しに向けた管理職の意識改革・マネジメントの工夫の必要性を中心にメッセージを発信した。</p> <p>【継続】本省において、国会待機の当番制・待機の縮小や内部打ち合わせ時間の短縮、無駄詰めや無駄な作業をさせないといった業務負担の軽減につながる取組が徹底されているか否か、全職員アンケートを実施の上、各局別に集計したアンケート結果を元に各局に対してフィードバックを行った。</p>	アンケート結果によると、業務改革・働き方改革の取組を通して、所属する部局の職場環境・生産性は「良くなった」は59.4%となった。
	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		<p>【継続】「平成30年度厚生労働省業務改善推進月間」(第1回7月1日～8月31日、第2回1月4日～1月31日)において、「厚生労働省組織活性化推進プロジェクトチーム(主査：厚生労働審議官)」から局長等に対して、業務マネジメントの質向上に向けた取組の実施を徹底した。</p> <p>【継続】内閣人事局による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ラーニングを実施した。</p> <p>【継続】内閣人事局による職場の安全管理に関する啓発講演会に参加した。</p> <p>【継続】新任管理者等のためのメンタルヘルス講習及びハラスメント防止講習のeラーニングを実施した。</p> <p>【新規】「すべての女性が輝く社会づくり本部」が平成30年6月12日に決定した緊急対策に基づき、課長級以上の幹部職員に対してセクシュアル・ハラスメント防止研修を行った。</p>	—
	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】前年度は本省の課長級職員を対象として多面観察を実施したが、本年度は外局でも実施することとした上で、局長・審議官・部長・室長級職員も対象として多面観察を実施した。
		1	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	本省での実施結果を踏まえて検討する。	

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						
働き方改革	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		<p>【継続】「平成30年度厚生労働省業務改善推進月間」(第1回7月1日～8月31日、第2回1月4日～1月31日)において、「厚生労働省組織活性化推進プロジェクトチーム(主査:厚生労働審議官)」から局長等に対して、業務改善の重点取組の設定及び実施を徹底した。</p> <p>なお、「厚生労働省組織活性化推進プロジェクトチーム(主査:厚生労働審議官)」や「平成30年度厚生労働省業務改善推進月間」の取りまとめ・運営等は大臣官房で行っており、「局内目安箱の設置」を含む重点取組事項やOutlook予定表による管理職のスケジュール管理の導入を全部局で実施するよう指示した。</p> <p>【継続】「厚生労働省業務改革・働き方改革ベストプラクティスコンテスト」を実施し、創意工夫を活かした特に優れた活動に取り組んだ職場の取組を省内に周知した。</p>	—	
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		—	—	
	a	7	<u>省内全体における</u> 超過勤務の事前確認の徹底	実施		【継続】厚生労働省働き方・休み方改革に基づき、課室長等が課内職員の退庁予定時間等を事前に確認するよう統一的に指示しているところ。	
	b	7	<u>省内全体における</u> 超過勤務の事前確認実施状況の把握	実施		<p>【継続】「厚生労働省働き方・休み方改革の実施について(通知)」において、平成27年10月より、課室長等が課内職員の退庁予定時間等を事前に確認するよう統一的に指示しているところ。</p> <p>【継続】人事課が定期的に実施している各部局の勤務時間管理の監査において、退庁予定時間の事前確認の実施状況を把握している。</p>	
	1	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		<p>【継続】厚生労働省働き方・休み方改革において、職員は、原則として毎日20時までに退庁することとしている。また、毎週金曜日を「厚生労働省定時退庁日」と設定し、全省庁一斉定時退庁日である水曜日及び金曜日は、19時までに退庁することとしている。</p> <p>【拡充】「平成30年度厚生労働省業務改善推進月間」(第1回7月1日～8月31日)において、職員は、原則として毎日19時までに退庁することとした。</p> <p>【継続】直近1ヶ月の平均退庁時間が20時を超えた等の課室長に、部局長への改善計画書の提出を義務付けている。また、直近3ヶ月連続で平均退庁時間が20時を超えた等の部局長に、人事課への改善計画書の提出を義務付けている。</p>		

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						
働き方改革			一定の時間を超過して超過勤務をした場合の措置	実施		【継続】直近1ヶ月の平均退庁時間が20時を超えた等の課室長に、部局長への改善計画書の提出を義務付けている。また、直近3ヶ月連続で平均退庁時間が20時を超えた等の部局長に、人事課への改善計画書の提出を義務付けている。(再掲)	
	5		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	実施		【継続】管理職がとるべきマネジメントの徹底を図り、管理職が局内、課内において適正な業務分担となっているか検証し、必要があれば業務分担の見直しを適宜行うことや、無駄詰めや無駄な作業をさせないといった業務負担の軽減につながる取組が徹底されているか否か、全職員アンケートを実施の上、各局別に集計したアンケート結果を元に各局に対してフィードバックを行った。	—
	6		休暇の取得促進	実施		【継続】厚生労働省働き方・休み方改革において、以下の取組を推進した。 ・全ての職員が、①年間16日以上の子次休暇を取得し、少なくとも課室単位で全ての職員の75%が、毎月1日以上の子次休暇を取得すること②夏季休暇に加え、子次休暇を2日以上取得することにより連続して1週間以上の休暇を取得すること、③ゴールデンウィーク及び年末年始に1日以上の子次休暇を取得することを目標としている。また、全ての男性職員が、妻の出産前後に「男の産休」(配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇)や子次休暇を組み合わせ、連続1週間以上の有給休暇を取得するよう促している。  ・直近1ヶ月の休暇取得率が75%を下回る課室長に、部局長への改善計画書の提出を義務付け。 ・直近3ヶ月連続で休暇取得率75%を下回る部局長に、人事課への改善計画書の提出を義務付け。	—
	7		テレワークの推進	実施		【新規】平成31年1月より、本省内部部局におけるテレワーク実施要領を改訂し、テレワーク実施に係る手続きの簡易化を行った。	本省で使用する業務用PCがシンククライアントPCとなり、出先、自宅等でテレワークに活用することが可能となったほか、省内の会議・打合せにおいてもシンククライアントPCを会議室や打合せテーブルに持ち込むことが可能となり、職員の利便性が向上した。
		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		【継続】国立保健医療科学院では実施済。都道府県労働局、国立社会保障・人口問題研究所では平成32年度までに実施予定。その他の機関については、利用者に対する直接処遇等の業務の性質上、未実施。  【新規】地方厚生局では平成31年2月から実施済。



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							
働き方改革	a	イ	本府省等	実施		<p>【継続】貸出用PC、私用PC、私用スマートフォン及びタブレット端末とトークンを組み合わせることで、セキュリティを確保したテレワークが可能となっている。</p> <p>【新規】新システム(平成30年7月更改)では、日常業務で使用する業務用PCがシンクライアントPCとなり、出先、自宅等でテレワークに活用することが可能となった。</p>		
			地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施		<p>【継続】貸出用PC、私用PC、私用スマートフォン及びタブレット端末とトークンを組み合わせることで、セキュリティを確保したテレワークが可能となっている。</p> <p>【新規】新システム(平成30年7月更改)では、日常業務で使用する業務用PCがシンクライアントPCとなり、出先、自宅等でテレワークに活用することが可能となった。</p>		
		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		<p>【継続】テレワーク勤務者がWeb会議に遠隔参加するための環境(コミュニケーションツール、貸出用Webカメラ及びインカム等)を整備している。</p> <p>【継続】利用状況を踏まえ、必要に応じて更なる環境整備に取り組む。</p>		
	8	リモートアクセス環境の整備		実施		—		本省で使用する業務用PCがシンクライアントPCとなり、出先、自宅等でテレワークに活用することが可能となったほか、私用スマートフォン及びタブレット端末(OS: Windows、MacOS、iOS、Android)からリモートアクセスが可能となっている。
	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		<p>【継続】私用スマートフォン及びタブレット端末(OS: Windows、MacOS、iOS、Android)からリモートアクセスが可能となっている。</p> <p>【新規】新システム(平成30年7月更改)では、必要な業務情報(職場メール等)に簡易にアクセスできる機能を導入した。</p>		【継続】私用スマートフォン及びタブレット端末(OS: Windows、MacOS、iOS、Android)からリモートアクセスが可能となっている。
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		<p>【新規】新システム(平成30年7月更改)では、日常業務で使用する業務用PCがシンクライアントPCとなり、出先、自宅等でテレワークに活用することが可能となった。</p>	【新規】新システム(平成30年7月更改)では、必要な業務情報(職場メール等)に簡易にアクセスできる機能を導入した。	
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		<p>【継続】私用スマートフォン及びタブレット端末(OS: Windows、MacOS、iOS、Android)からリモートアクセスが可能となっている。</p> <p>【新規】新システム(平成30年7月更改)では、必要な業務情報(職場メール等)に簡易にアクセスできる機能を導入した。</p>	【新規】新システム(平成30年7月更改)では、必要な業務情報(職場メール等)に簡易にアクセスできる機能を導入した。		

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							
働き方改革	9	ペーパーレス化の推進	実施		—	<p>本省内におけるシンククライアントPCの導入に伴いPCの持ち寄りが可能となったほか、タブレット端末の拡充をすることで、審議会、幹部会議等の会議ではペーパーレス化が実現し、8月～1月の期間で省として18,345,197枚(※)の紙資料を削減が可能となった。また、本省内に設置された複合機であればどこでも印刷することが可能となり、職員の利便性が向上した。</p> <p>※「紙資料削減枚数」＝「審議会等で利用した資料のページ数」×「審議会等出席者人数」</p>		
	a	7 タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施		<p>【拡充】本省において、平成29年3月から、タブレット端末を調達し、審議会等におけるペーパーレス化を試行実施。平成30年10月から本格実施。</p> <p>【継続】大臣官房総務課情報公開文書室をフリーアドレスオフィスとして整備し、先行的にペーパーレス等に取り組んでいる。</p> <p>【新規】新システムへの更改と併せてタブレット端末の拡充、本省内における2in1端末の導入、無線LAN環境の拡充を図った。</p>			
	イ				審議会資料のペーパーレス化		実施	対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数(56)会議中(43)会議をペーパーレスで開催
	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:幹部を含めた会議など
	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		<p>【継続】平成28年4月より、一般職の職員へもフレックスタイム制度が拡充されたことを踏まえ、平成30年度も引き続き職員へ周知等を行った。また、障害を有する職員のフレックスタイム制の柔軟化に伴い、省内規定の整備等を行い、省内の人事担当者向けに会議等で制度周知をした。</p>				
	11	その他						
革て育 活躍・介 護等た め両立 改し	1	男性職員の育児休業取得率	目標:50%(平成32年度)、現状:42.7%(平成29年度)、目標設定時:13.8%(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年度)、現状:72.6%(平成29年度)、目標設定時:61.1%(平成26年度)					

## 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						
活 育 児 で ・ 介 護 た め の 両 立 し て の 改 革	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】人事課から毎月19日に配信する「子育てメールマガジン」により「男の産休」等を取得していない男性職員の上司(課室長級)に対して、意識啓発を行う。	
					(独自実施のもの)	実施	
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】内閣人事局が実施する「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」に受講者を派遣した。	
	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】省内の人事評価に関する通知を改正して、平成30年10月から、施設等機関及び地方支分部局の管理職の業績評価目標の中に、男性職員の育児を目的とした休暇・休業の取得促進に関する取組を盛り込んだ目標を設定した。	1及び2と同じ	
	4	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施	【継続】子どもが生まれる予定の男性職員とその上司(課室長級)に対して、毎月、大臣等政務三役から声かけをし、対象者に「男の産休」や年次休暇を組み合わせた連続1週間以上の有給休暇の取得を促し、併せて育児休業等を活用した育児参加への意識啓発を行う取組を実施した。	
				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	【継続】人事課から毎月19日に配信する「子育てメールマガジン」で出産予定日の5か月前までに職場に申し出るよう促している。 【継続】職場の庶務担当者は、人事課作成の「職場の仕事と子育て両立支援手引書」に基づき、職場で、出産予定日の5か月前までに申し出るよう周知する等、出産予定の的確な把握に努めている。 【継続】管理職員や人事担当者は、「育児シート」を活用し、職員の育児に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を把握している。

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					
活 育 児 で ・ 介 護 等 と の 両 立 し て の 改 革	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		<p>【継続】 職員の育児や介護に係る状況や両立支援制度の利用についての意向を把握するために、27年度に「育児シート」、28年度に「介護シート」を導入した。</p> <p>【継続】 育児・介護のために業務上何らかの配慮(出勤時刻、退庁時刻、急な早退等)が必要となる職員を対象に、人事担当者から、定期的な意向確認時等を活用して育児シート等を本人に渡し、必要に応じて提出するよう依頼。</p> <p>【継続】 産前産後休暇・育児休業に入る前の職員に、人事担当者から育児シートを渡し、できる限り復帰予定日の2か月前までに提出するよう依頼。</p> <p>【継続】 上記の他、子育て・介護に事情変更が生じた際にはその都度育児シートを提出させることとしている。</p> <p>【継続】 管理職員や人事担当者が育児や介護を行っている職員の休暇取得希望等を把握することで、きめ細かく配慮できるようになった。</p>	
	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		<p>【継続】 毎月19日の「育児の日」に、人事課から全職員に対して毎月送付する子育てメルマガを、本人の希望に合わせて育児休業中の職員にも送付している。</p> <p>【継続】 人事担当者から、育児休業中の職員に、復帰後の育児に係る状況や両立支援制度の利用について意向を把握するため、身上調査や「育児シート」の提出を依頼し、適宜面談等を実施している。</p> <p>【継続】 人事担当者から、育児休業中の職員に、本人の希望も踏まえて、法改正の内容や業務概況に関する情報提供をしている。</p>	—
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	平成28年度に試行実施した、育児休業中や復職後間もない女性職員を対象としたランチ会(ロールモデルの経験談や仕事と育児の両立に関する情報を共有)を踏まえつつ、セミナーの実施について検討を進めた。	—	—

## 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						
育児・介護等と両立して 活躍できるための改革	7	育児休業取得職員等を対象としたセミナーの実施 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】内閣人事局が実施する「育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナー」及び「仕事と育児の両立セミナー」について、省内に幅広く参加希望者を募り、受講者を派遣した。		
	8	その他					
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標			【全体】 目標：30%以上(毎年度)、現状：42.5%(平成31年4月1日)、目標設定時：31.5%(平成27年4月1日) 【総合職】 目標：設定なし、現状：49.0%(平成31年4月1日)		
	2	女性の登用目標			【本省課室長相当職】 目標：13%(平成32年度末)、現状：8.0%(平成30年7月)、目標設定時：7.8%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：14%(平成32年度末)、現状：12.0%(平成30年7月)、目標設定時：10.1%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：30%(平成32年度末)、現状：24.9%(平成30年7月)、目標設定時：21.3%(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】採用パンフレットに、厚労省におけるワークライフバランスに関する特集ページを設けている。 【継続】人事院主催の女子学生向け説明会等に若手女性職員を派遣する等している。	—	
	4	女性職員の中途採用の拡大	今後実施		—	—	
	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：総合職において、経験者採用試験を実施し、内閣人事局が設置する中途採用者向け窓口からの連絡を採用担当者へ適宜情報を共有した。	—
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】優れた能力を有すると認められる職員については、男女問わず幹部候補育成課程の対象者とし、内閣人事局が実施する幹部候補育成課程中央研修に派遣するとともに、厚生労働省幹部候補育成課程研修を実施した。 【継続】内閣人事局が実施した平成30年度幹部候補育成課程中央研修の受講者は60名であり、そのうち女性の割合は21.6%(13名)であった。また、厚生労働省幹部候補育成課程研修については現在計画中であり、例年通り実施予定である。	—	

## 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					
女性の活躍推進のための改革	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		
	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	<p>【継続】Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職・専門職試験採用者についても、管理職員にふさわしい能力を有する女性職員については、幹部候補育成課程の対象者とする等、計画的に育成を行っている。</p> <p>【継続】内閣人事局が実施した平成30年度幹部候補育成課程中央研修の受講者のうちⅡ・Ⅲ種等採用者は13名であり、そのうち女性の割合は30.8% (4名)であった。また、平成29年度厚生労働省幹部候補育成課程研修の受講者のうちⅡ・Ⅲ種等採用者は1名であり、そのうち女性の割合は0% (0名)であった。</p>	
	7	転勤の可否が発用に及ぼす影響の排除・縮小		実施		
	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	<p>【継続】出産・子育て、親の介護などのライフイベントに配慮して、転勤の時期・地域を多様化させている。</p>	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施	<p>【継続】自治体への出向は、身上調書や年一回の面談を通じて、職員の家庭の事情、本人の希望等を把握し、配慮が必要な職員については転勤の時期や赴任先の地域についてすりあわせた上で配置している。</p> <p>【継続】地方機関管理職への転出の際については、所属長との面談や身上調書の提出により、職員の家庭の事情、本人の希望等を把握したうえで、本人に事前に打診を行い、本人の家庭事情に配慮して実施時期、配置場所を決めている。</p>	
	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	<p>【継続】子どもが生まれる予定の男性職員とその上司に対して、毎月、大臣等政務三役からの声かけをし、男性の育児参加が進むことで、女性(妻)の育児負担の軽減やキャリアの継続につながり、女性の活躍にもつながることになることを発信。</p>	
	b	ア	(独自実施のもの)	実施	<p>【継続】新任課長研修について、現在企画中であり、例年通り実施予定である。</p>	
		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	実施	<p>【継続】内閣人事局が実施する、育児休業取得者の職場復帰について理解を深めるための「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」に受講者を派遣した。</p>	

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					
女性の活躍推進のための改革	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	実施		—	「女性職員キャリアアップ研修」の開催以降、毎年度地方支部局の管理職員として、女性職員を配置をしている。
	a	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	(独自実施のもの)	実施	【継続】例えば、地方支分部局の管理職員を経験した職員による講話、グループ討議を通じて、管理職員となることを考えるきっかけとなるよう「女性職員キャリアアップ研修」へ職員を派遣したり、女性活躍のロールモデルとして地方管理者として活躍する職員等による相談窓口を設置し、キャリア形成上の不安等に対処するとともに、意欲向上にも積極的に努めた。	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】内閣人事局が実施した「若手女性職員キャリアセミナー」及び「中堅女性職員キャリアセミナー」に若手及び中堅の女性職員を派遣した。	
	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】本省の若手職員を対象に、地方支分部局や関係機関において、現場研修を実施。  【継続】全国会議の準備を、部局横断的に若手職員にも経験させる取組を実施。		
			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	
	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	【継続】部局の一部で、メンター制度を導入し、女性職員を含めた新規採用者を支援する体制を構築している。  【継続】例えば、地方支分部局の管理職員を経験した職員による講話、グループ討議を通じて、管理職員となることを考えるきっかけとなるよう「女性職員キャリアアップ研修」を開催したり、女性活躍のロールモデルとして地方管理者として活躍する職員等による相談窓口を設置し、キャリア形成上の不安等に対処するとともに、意欲向上にも積極的に努めた。 (再掲)		
	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】テレワークの活用をすすめるなどにより業務を継続している。	
10	その他					
その他						

## 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						
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出	実施		・幹部・各課室長は、働き方改革に資する取組3箇条を設定し、その取組の実施を部下に約束。【継続】 ・ワークライフバランス推進強化月間に向けた事務次官からのメッセージの発出及び幹部による庁舎内の見回りを実施。【継続】		
	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		・外部講師を招き、マネジメントやリーダーシップに関する研修を実施。【拡充】	フィードバック研修により、調査結果の前向きな受け止めや具体的な行動改善の促し等、マネジメント状況調査の実施効果を高めた。	
	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		・管理職自身のマネジメント状況への「気づき」を与え、管理職個人のマネジメント能力向上に対する意識の醸成を図るため、本省室長以上、室長級の一部を対象にマネジメント状況調査を実施【拡充】 ・調査結果を踏まえフィードバック研修を実施。【拡充】	
		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	・本省の実施状況を踏まえ今後検討		
	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		・より少ない時間でより多くの成果を生み出すことを目標として、農林水産省の各課室において働き方改革の取組を実施。【継続】 ・各課室が取り組んだ働き方改革について優れた取組を表彰。【継続】		
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施			・本省において、超過勤務縮減目標(1人当たりの月平均時間26.5時間)から、1.3時間の減少を達成	
	a	7	省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施		・部下職員が登録した超過勤務について、管理職員等が事前に確認【継続】	
		b	7	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	・人事担当課においては、各部局から、毎週、水曜日と金曜日に職員の超過勤務予定時間の報告を受けることにより、実施状況を把握【継続】	
			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	・モデル課室において、超過勤務状況の見える化を実施【継続】	
		ウ	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	実施	・省内幹部会議等において、毎月、超過勤務実績人数を、階層別(50、60、100時間を超える毎)に報告【継続】 ・50時間を超える超過勤務実績者の割合が、前年同月と比較して10%増減している場合は、その要因を併せて報告【継続】		
5	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	実施		・特定の職員の超過勤務時間が著しく多い場合など業務負荷に偏りがある場合は、当該職員の業務の一部を切り出して他の職員に割り振るなど、業務分担の見直しを実施。【継続】			
6	休暇の取得促進	実施		・全職員が原則として月1日以上以上の年次休暇の取得。勤務管理者は毎月取得状況を確認。【継続】	本省において、平均月1日以上以上の年次休暇の取得を達成		



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							
働き方改革	7	テレワークの推進	実施		本省において、体験テレワークの推進を図るため、体験テレワーク実施者数を毎週報告することとし、見える化を実施。【新規】	・本省における体験テレワークの実施者数が前年度比327%増加。		
	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	今後実施			一部機関にて導入済み。平成31年度中にすべての機関で実施要領を定めて導入予定。【拡充】	
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等		実施	平成31年1月以降、順次仮想デスクトップ環境への移行及びシンクライアント端末への切替を実施。【新規】
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施		地方等でも仮想デスクトップ環境が利用できるよう整備。【新規】	
			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			Web会議をするための機能の整備。【新規】
	8	リモートアクセス環境の整備	実施		平成31年1月以降、順次仮想デスクトップ環境への移行及びシンクライアント端末への切替を実施し、リモートアクセス環境を整備。【新規】	仮想デスクトップ環境への移行及びシンクライアント端末への切替によりテレワークがしやすい環境を実現。		
	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			本省職員を対象に携帯端末(スマホ、タブレット等)によるリモートアクセス環境を整備済み【継続】	
			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			平成31年1月以降、順次仮想デスクトップ環境への移行及びシンクライアント端末への切替を実施し、リモートアクセス環境を整備。【新規】
			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			地方等でもリモートアクセス環境が利用できるよう整備。【新規】
	9	ペーパーレス化の推進	実施		・本省において、平成31年1月以降、無線LAN環境の整備、また、持ち帰り可能な端末への切替を実施。【新規】 ・また、審議会については原則ペーパーレスで開催。【継続】	各種会議、打ち合わせ等における資料準備(印刷、丁合作業等)がなくなり、印刷コストの削減、業務の効率化につながった。		
	a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施			本省において、平成31年1月以降、無線LAN環境を整備、また、無線LANに対応したシンクライアント端末等への切替を順次実施【新規】	
			イ	審議会資料のペーパーレス化	実施			※対象期間(1月21日~2月20日)のうち開催した審議会総数(9)会議中(9)会議をペーパーレスで開催
			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名：省内幹部会議、部長・審議官級会議、庶務課長級会議
10	フレックスタイム制度の拡充	実施		本省職員の希望者に対して、フレックスタイム制の説明会を開催。【新規】				
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		毎月19日にフレックス制度を含めた両立支援制度について省内ポータルサイトにて周知【継続】			
		11	その他					

## 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					
活 育 児 で ・ 介 護 さ る た 等 め の 両 改 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（平成32年）、現状：9.9%（平成29年度）、目標設定時：6.7%（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：29.8%（平成29年度）、目標設定時：21.6%（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		・毎月19日に両立支援制度等について省内ポータルサイトにて周知。 【継続】	各セミナーには以下のとおり職員が参加。管理職の意識啓発の機会となった。 ・幹部向けマネジメント研修43名 ・職員能力向上講座約160名
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施未定	省内ポータルサイトやセミナーにより意識啓発・周知を行っているため。	
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	実施	・6月幹部向けマネジメント研修「WLBの重要性とその実現に向けた仕事のやり方」【新規】 ・1月職員能力向上講座「これからのマネジメントとリーダーシップ」【新規】 ・3月WLBランチ勉強会「イクボス養成講座①～男性職員に育児取得をすすめよう～」【新規】	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	・内閣人事局が実施した女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー（管理職向け）に13名参加。【継続】	
	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			
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施	・WLB推進強化月間において、事務次官から職員それぞれがワークライフバランスを意識し、前向きな職場になるようメッセージを発信 【継続】	
		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	・男の産休等チェックシートを導入。【新規】 ・3ヶ月以上の育児休業の取得を予定している場合は、「産休・育児復帰支援面談シート」を人事担当者に提出することとし、職員の希望を把握。【新規】	
	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>全国的な</b> 制度としての導入	実施	・平成27年度から全職員（希望する職員）を対象に実施。【継続】 ・妊娠中から職場復帰までの職員の状況や希望を把握し、スムーズな職場復帰を支援するため、「産休・育児復帰支援面談シート」を導入。【新規】		

## 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					
活 育 児 で ・ 介 護 た 等 の 両 改 革 し て	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		・妊娠中から職場復帰までの職員の状況や希望を把握し、スムーズな職場復帰を支援するため、「産休・育児復帰支援面談シート」を導入。【新規】 ・育児中の職員を対象とした「子育てメールマガジン」を配信し、両立支援制度等の参考となる情報を提供。【継続】	
	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	・仕事と育児の両立セミナーを5月・10月に実施【継続】 研修対象者：妊娠中、育休中、復帰後の職員	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	・内閣人事局主催の育児休業取得者(女性職員)のための職場復帰セミナーに9名参加。【継続】	
	8	その他	実施		・8月に仕事と介護の両立セミナーを実施。【新規】 ・以下のテーマでWLBランチ勉強会を開催。 「小1・小4の壁」、「仕事と子育ての両立をしながら、子どもが自立するための親の接し方」全4回、「家族を笑顔にするパパ入門」【拡充】	
女 性 の 活 躍 推 進 の た め の 改 革	1	女性の採用目標		【全体】 目標：35%以上(毎年度)、現状：40.4%(平成30年4月1日) 目標設定時：35.1%(平成27年4月1日)、38.8% 【総合職】目標：(設定なし)、現状：41.5%(平成30年4月1日) ※準ずる試験を含む		
	2	女性の登用目標		【本省課室長相当職】 目標：4%程度(平成32年度末)、現状：3.8%(平成30年7月)、目標設定時：2.5%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：7%程度(平成32年度末)、現状：6.0%(平成30年7月)、目標設定時：4.4%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：30%程度(平成32年度末)、現状：27.5%(平成30年7月)、目標設定時：25.7%(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		・女子学生向け説明会を実施。【継続】 ・採用パンフレット・ホームページにおいて、活躍している女性職員や育児支援制度について紹介するなど、公務の魅力を発信。【継続】	
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		・経験者採用試験を活用。 ・説明会等で女性の経験者採用職員からの講演等を実施。	平成30年経験者採用試験において、女性職員を1名採用。
	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	実施未定	現時点では要望がないため。	

## 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					
女性の活躍推進のための改革	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>女性職員の登用を推進しつつ、これまで男性職員が配置されてきた企画・総括ポストに女性職員を配置。【継続】</li> <li>平成24年以降に採用された一般職行政系については、総務部門だけでなく、総括班及び業務部門等への配置を必須とし、男女問わず幅広く専門知識を習得させ、本省及び地方機関の各業務が円滑に実施・継承できるように、採用・配置・育成を一元的に行う人事管理体制を構築し、女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消に寄与。【新規】</li> </ul>
	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		
	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>平成24年以降に採用された一般職行政系については、総務部門だけでなく、総括班及び業務部門等への配置を必須とし、男女問わず幅広く専門知識を習得させ、本省及び地方機関の各業務が円滑に実施・継承できるように、採用・配置・育成を一元的に行う人事管理体制を構築し、女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消に寄与。【新規】</li> <li>農林水産行政の円滑な実施・継承と各業務部門の人材育成を図ることを目的として、平成30年度から平成24年以降に採用された一般職行政区分の職員を対象に本省各局所掌に関する業務説明会を実施。【新規】</li> </ul>
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施		
	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>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、家庭事情も配慮しつつ、タイミングを図って異動時期・配置場所を決定。【継続】</li> </ul>
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>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、家庭事情も配慮しつつ、タイミングを図って異動時期・配置場所を決定。【継続】</li> </ul>
	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB推進強化月間において、事務次官から女性職員の活躍を省全体でサポートする旨のメッセージを発信【継続】</li> </ul>

## 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					
女性の活躍推進のための改革	b	ア	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 (独自実施のもの)	実施	・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(上司)向け研修・講演会を実施。 ・6月幹部向けマネジメント研修「WLBの重要性とその実現に向けた仕事のやり方」【新規】 ・1月職員能力向上講座「これからのマネジメントとリーダーシップ」【新規】	
		イ	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	・内閣人事局が実施した女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー(管理職向け)に13名参加。【継続】	
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		
	a	ア	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 (独自実施のもの)	実施	・平成24年以降に採用された一般職行政区分の職員を対象に本省各局所掌に関する業務説明会を実施。農林水産行政への理解度の深化と各人の人事異動希望の具体化・現実性に寄与。【新規】	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	・内閣人事局主催の若手女性職員キャリアセミナーに5名参加。【継続】	
		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	・平成24年以降に採用された一般職行政系については、総務部門だけでなく、総括班及び業務部門等への配置を必須とし、男女問わず幅広く専門知識を習得させ、本省及び地方機関の各業務が円滑に実施・継承できるよう、採用・配置・育成を一元的に行う人事管理体制を構築し、女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消に寄与。【新規】	
		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	・総合職事務系の補佐級以下の職員全員、総合職技術系の希望する職員及び平成24年以降に採用された一般職行政系の職員については、今後の中長期的なキャリアプランを明確化することにより、自らのライフプランに合わせた将来像を描きやすくするため、個別面談を実施。【拡充】	
		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	・妊娠中の女性職員を対象にしたプレママ交流会や仕事と育児の両立セミナーを開催し、妊娠中の悩みや育児復帰後の働き方について先輩職員に相談できる場を設けた。【拡充】	
	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	・本人の希望に応じて、海外出張がある部署や繁忙部署に配置するなど、職務経験を付与。【継続】	
	10	その他				
その他						

## 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					
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出		実施	<p>【継続】ワークライフバランス推進強化月間（以下「ゆう活月間」という。）等の機会に、事務次官名にて全職員宛に働き方改革推進に関するメッセージを発信した。</p> <p>【継続】ゆう活月間に、職員一人一人に働き方改革を促すため、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庁内各所に掲示した。また、第一水曜日に幹部職員が定時退庁を呼びかけるフロア巡回を実施。</p> <p>【継続】プレミアムフライデー前日や当日に、早期退庁を励行する館内放送を実施した。</p>	
		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				
	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	<p>【継続】課長補佐以上の職員を対象としたマネジメント状況調査（360度調査）を実施。結果を個別にフィードバックし、マネジメントに対する意識の向上を図るとともに、外部の専門家より結果の活用方法等に関する研修を実施。</p>	
		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
	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	<p>【継続】働き方改革の取組を積極的に進めようとする課室をモデル課室に指名し、働き方改革の先導的な取組を進めた。</p> <p>【継続】ゆう活月間等に働き方改革の優良な取組を行った課室に対して、当省独自の表彰を行った。</p> <p>【新規】各職員がより本質的な業務に取り組める環境を整備するために、ゆう活月間に業務の見直しを目的とした会議を全課室で実施。あわせて省全体として取り組むべき課題について順次改善に向け着手している。</p>	

## 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							
働き方改革	4	超過勤務の縮減の徹底		実施				
		a	省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施	【継続】管理職員に対して、部下の仕事の状況等の見える化を促進するとともに、超過勤務予定の事前把握を徹底するよう、引き続き指導を行った。			
		b		7	省内全体における超過勤務の事前確認実施状況の把握		【継続】事前確認の実施状況を確認するため、超過勤務の事前確認状況と実績の比較を行うように、人事担当課から原局へ指示し、実施状況を報告させている。	
				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		【拡充】従来行っている超過勤務の事前確認を徹底するとともに、本年1月以降、超過勤務の目安となる時間を一人一人に設定するなどして、超過勤務の新たな管理のあり方を試行した。	
				ウ	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置		【継続】原局にて各課室の超勤時間の多い職員については、その超勤理由や改善策についてとりまとめ、人事担当課に報告を行っている。 【新規】報告のあった職員については、翌月中旬時点での超過勤務の状況について原局から人事担当課へ報告させている。	
		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】業務の取捨選択の徹底とあわせて、局内、局間の柔軟な人事異動を通じて人員配置の見直しを実施し、業務の平準化を徹底した。	
		6	休暇の取得促進		実施		【継続】ゴールデンウィーク、夏季、年末年始等の前に省内定例会議や省内一斉配信メール等を通じて、休暇の取得を奨励した。また、月一年休の取得も同様に奨励した。	半数以上の職員が平均して月に一回の年次休暇を取得している。
		7	テレワークの推進		実施			テレワーク実施者数の推移は以下のとおり。 247人日(2014年度) 1,125人日(2015年度) 3,697人日(2016年度) 7,857人日(2017年度)
			a	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		【拡充】全ての常勤職員を対象者として実施中。	
			イ		本府省等		実施	【継続】事前に申請を行うことで業務用端末において、容易にテレワークができる環境を2018年2月から実現。
					地方等(地方支分部局及び施設等機関)		実施	【継続】事前に申請を行うことで業務用端末において、容易にテレワークができる環境を2018年2月から実現。
		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	【継続】業務用端末をカメラ内蔵にし、コミュニケーションツールでWeb会議が可能な環境を2018年2月から実現。			

## 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							
働き方改革	8	リモートアクセス環境の整備	実施					
		a	7 <b>本府省等における</b> 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】一部の職員が事前に申請を行うことでスマホ、タブレット等によるメール、内線電話、IM、Web会議が利用可能な環境を2018年2月から実現。 【拡充】2019年4月から利用可能な職員数を拡充予定。			
		イ		7 <b>本府省等における</b> PCによるリモートアクセス環境の整備	実施	【継続】事前に申請を行うことで業務用端末において、容易にリモートアクセスができる環境を2018年2月から実現。		
		ウ		7 <b>地方等(地方支分部局及び施設等機関)における</b> リモートアクセス環境の整備	実施	【継続】事前に申請を行うことで業務用端末において、容易にリモートアクセスができる環境を2018年2月から実現。		
	9	ペーパーレス化の推進		実施			2017年度は、2011年度比で52.4%の紙の枚数を削減。	
		a	7 タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施	【継続】従前より整備済のタブレット端末に加え、2割の職員にタブレット型業務用端末を2018年2月より導入。 【継続】従前より無線LAN環境は整備済。			
		イ		7 審議会資料のペーパーレス化	実施	【継続】フォローアップ対象期間(1月21日～2月20日)中に開催した審議会総数31回のうち、29回の会議をペーパーレスで開催。		
		ウ		7 幹部会議等資料のペーパーレス化	実施	【継続】大臣レク、省幹部の会合(地方を含む)などをペーパーレスで開催		
	10	フレックスタイム制度の拡充		実施			利用者は制度導入以降、着実に増加している。(2016年度平均351人→2018年度平均537人)	
		b	7 <b>全職員に対する</b> 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】各単位期間の開始前に、制度や利用手続きについて全職員に周知を行っている。また、本制度を利用した職員の好事例集をイントラネットに掲載し、制度の積極的な利用の促進を行っている。また、育休中職員向け研修において制度説明を行い、本制度の積極的な活用を呼びかけた。		
11	その他		実施		【継続】組織運営の改善等を若手職員の見地から企画検討するポストとして、各局総務課の総括係長を「大臣官房主査」に任命。日程調整を効率化するため、Outlookスケジューラーを原則公開設定に変更し、他局他課室の職員からも閲覧可能にした。また、省内イントラネットページ刷新等にも貢献。			



## 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					
活 育 児 で ・ 介 護 た 等 め の 両 立 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（平成32年）、現状：17.1%（平成29年度）、目標設定時：8.8%（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%、現状：68.6%（平成29年度）、目標設定時：20.0%（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		<p>【継続】男性職員の配偶者が出産を控えている旨の申告が管理職に合った場合、管理職に対して、男性職員の配偶者の出産予定日及び休暇取得の計画を記載したチェックシートの作成及び提出を義務付けた。提出されたチェックシート等を元に、取得期限が迫ってきている職員及び当該職員の管理職に対しては人事部局から休暇取得を呼び掛けたほか、計画通りに休暇が取得出来なかった職員については管理職員を含め理由等を確認した。</p> <p>【継続】男性職員の育児参加を促すため、男性の育児参加を取り巻く状況変化等のデータを整理した資料をイントラネットに掲載し、管理職を含む全職員に周知を実施した。</p>	
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施	<p>【継続】育児休業や配偶者出産に係る特別休暇制度等を省内で取得している男性職員の経験談や休暇取得に際しマネジメント上の配慮を行った上司からのコメント等を紹介する「イクメンハンドブック」を毎月の省内連絡で周知した。</p> <p>【継続】「男の産休」の利用実績について、本省及び地方局を対象として毎月フォローアップを行い、利用実績を毎月各局に対して周知した。</p>	
	イ	セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)	実施	<p>【継続】管理職研修や育児中職員マネジメント研修等において、両立支援に関わる制度を周知したほか、マネジメントの一環として出産や育児等に関しても職場で共有しやすく、また両立にあたって「男の産休」及び育休取得を含め適切な配慮を行えるような雰囲気作りを普段から心がけるよう、意識啓発を行った。</p>	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	<p>【継続】内閣人事局「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」等の研修に職員を派遣。</p>	

## 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						
活 育 児 で ・ 介 護 た 等 の 両 改 立 革 し て	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	<p>【継続】男性職員の育休／特別休暇の取得状況や取得予定等のフォローアップを毎月実施した。</p> <p>【継続】毎月、人事担当部署より制度概要等について省内連絡を用いて全職員に対して周知を実施した。</p>	・男性職員の育児休業取得率は14.8%(2016年度)→17.1%(2017年度)、「男の産休」取得率は31.7%(2016年度)→68.6%(2017年度)に向上。	
		a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		<p>【継続】ゆう活月間に、事務次官名にて全職員宛に育休等取得を促すメッセージを発信した。</p>
			イ	上司又は人事担当部署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		<p>【継続】管理職研修等において、マネジメントの一環として出産や育児等に関しても職場で共有しやすく、また両立にあたって男の産休・育休取得を含め適切な配慮を行えるような雰囲気作りを普段から心がけるよう、意識啓発を行った。</p> <p>【継続】管理職に対してチェックシートの提出を義務付けフローとして確立するなど、管理職が男性職員の配偶者の出産予定を把握する機会を創出。</p>
	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	<p>【継続】小学3年生以下の子供がいる職員(男女)は、定期的に育児シートを人事担当者に提出。また、育休中職員の復職が確定した際に、人事担当者との面談を実施。さらに、復職後、育児シートを利用して、職員が所属部署の管理職員と人事面談を実施。以上の取組を引き続き徹底して実施した。</p> <p>【継続】子どもが産まれた男性職員に対して、両立支援ハンドブックの交付による制度の周知や、当省の先輩職員の事例を掲載した「イクメンハンドブック」によりモデルを紹介するとともに、出産後に記入する育児シートを利用し、管理職員との人事面談を実施した。</p> <p>【継続】さらに、子どもが生まれた男性職員以外の職員についても、省内イントラネットや省内一斉メールを活用して、引き続き両立支援制度やモデルケース等を周知徹底した。</p>		

## 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						
活 躍 児 で ・ 介 護 た 等 の 両 立 革 し て	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		<p>【継続】 育休中職員も参加可能な研修として、時間制約のある中で成果を上げる方法等を学ぶBBLや、上司と部下、親と子どもに共通するコミュニケーション方法等に関する実践的なコーチング研修を開催。</p> <p>【継続】 復職後のキャリアアッププランを考えるための復職者向け研修を開催。これらの研修等を通じて、人事担当者との定期的なコミュニケーションを引き続き実施した。また、育休中職員については、復職しようとする時期に、人事担当者と育児シートを用いた個別面談を実施するなどのきめ細かな対応を引き続き実施した。</p> <p>【継続】 育休中職員は休業中に疎外感を抱えてしまう傾向にあるが、これを払拭し円滑な職場復帰を促すため、最新の政策動向や先輩職員インタビュー等を掲載したメールマガジンを毎月育休中職員に送付。メールマガジンはバックナンバーをイントラネットに掲載することにより、育休中職員のみならず復職間もない職員も閲覧できるような状態としている。またメールマガジンには両立支援担当窓口を明記し、いつでも気軽に相談しやすい環境を醸成するよう努めている。</p>		
	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		<p>【継続】 育休中職員を対象とした研修を実施した。研修では、円滑な復職に向けて、復職後のキャリア形成や仕事と育児の両立に対する考え方を学んだほか、実際に復職した後どのような工夫を凝らし仕事と育児を両立しているのか先輩職員の経験を共有するための座談会を行った。</p> <p>【継続】 研修において、復職後に利用できる両立支援制度を具体例など交えて紹介した。</p>	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施			
8	その他						
め 女 の 性 改 革 活 躍 推 進 の た	1	女性の採用目標	<p>【全体】 目標：30%（毎年度）、現状：38.5%（平成31年4月1日）、目標設定時：34.2%（平成27年4月1日）</p> <p>【総合職】 目標：設定無し、現状：37.6%（平成31年4月1日）</p>				
	2	女性の登用目標	<p>【本省課室長相当職】 目標：10%（平成32年度末）、現状：9.2%（平成30年7月）、目標設定時：7.5%（平成27年7月）</p> <p>【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：18%（平成32年度末）、現状：18.1%（平成30年7月）、目標設定時：15.8%（平成27年7月）</p> <p>【係長相当職（本省）】 目標：32%（平成32年度末）、現状：33.7%（平成30年7月）、目標設定時：31.0%（平成27年7月）</p>				

## 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					
女性の活躍推進のための改革	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	<p>【継続】引き続き、女性向けイベントを開催するとともに、内閣人事局・人事院等が主催する女性向けイベントに積極的に参加し、女性職員から、女性職員の活躍がわかるような内容を説明した。</p> <p>【継続】女性職員の活躍や、仕事・家庭を両立させる働き方等にフォーカスした採用パンフレットを業務説明会等のイベントで配布した。</p>	
	4	女性職員の中途採用の拡大		実施	【継続】経験者採用試験を活用するとともに、当省独自の選考採用を実施。	経験者採用試験において、女性職員を1名採用、選考採用において2名採用した(2019年4月1日)。
	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	実施		また、選考採用のうち1名は元国家公務員である女性。
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施	<p>【継続】育児休業から復職した職員について、職員一人一人の今後のキャリア形成や希望等を踏まえつつ、必要に応じて課室のサポート体制を整えるなどして、これまで時短勤務を利用する職員が配属されていないポストにも積極的に登用するなど、よりきめ細かな人事配置を行った。</p> <p>【継続】育児休業中や復職後の女性職員を対象に、キャリア形成をより一層意識した研修を実施し、女性職員本人のキャリア形成に対する意欲を醸成した。</p>	
	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		
	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	【拡充】Ⅱ・Ⅲ種試験・一般職採用者についても、内閣人事局及び人事院主催の研修に積極的に派遣。加えて、2018年度からⅡ・Ⅲ種試験・一般職採用者向けの企業派遣研修に職員を新設した。	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施		
	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	【継続】転勤については、引き続き、女性職員本人の希望や家庭状況等も踏まえて決定した。	
	イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施	【継続】転勤については、引き続き、女性職員本人の希望や家庭状況等も踏まえて決定した。		

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					
女性の活躍推進のための改革	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		女性の登用について、本省課室長相当職、本省課長補佐相当職、係長相当職ともに、第四次男女共同参画基本計画の政府目標値を上回る水準を維持。  本省課室長相当職 9.1% 本省課長補佐相当職 17.4% 本省係長相当 32.4% (2017年7月1日時点)
	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	【継続】ゆう活月間に合わせ、事務次官から、従来の意識や慣行の改革、多様な背景を持つ職員が最大限成果を発揮できるよう、トップメッセージを発信した。	
	b	ア	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	(独自実施のもの) 実施	【継続】新任管理職研修や育児中職員マネジメント研修等において、両立支援に関わる制度を周知したほか、マネジメントの一環として出産や育児等に関しても職場で共有しやすく、また両立にあたって適切な配慮を行えるような雰囲気作りを普段から心がけるよう、意識啓発を行った。	
		イ		(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「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」に職員を派遣し、育児や介護を担う職員を含む組織全員の力を最大限に発揮できるよう、管理職によるマネジメントと女性職員のキャリア形成支援について理解を深めた。	
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上				
	a	ア	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	(独自実施のもの) 実施	【継続】復職者研修において、女性先輩職員からキャリア形成の考え方等について紹介してもらう機会を設けるとともに、復職者に限らず若手職員の参加も促した。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣) 実施	【継続】内閣人事局及び人事院主催の研修に職員を積極的に派遣した。	
		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】職員本人の属性によらずに、本人の意欲・能力等を踏まえ、適材適所による人事配置を実施した。	
		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】定期的に人事当局や上司と面談を実施し、職員本人の中長期的なキャリア形成の希望等を確認し、必要に応じて助言等を行った。	
		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	【継続】女性職員を含む若手職員等を対象に「メンター制度」を運用し、先輩職員に気軽に相談できる体制を整備した。	
	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】例えば、英語力の高く、新たな分野の業務に挑戦したいという希望をもった育休明けの女性職員を、当省の重要施策に係る国際担当として配属する等、配属にあたり残業制約やテレワークの積極的な活用等、柔軟な働き方ができるよう配属先と調整した。	
	10	その他				
その他						

## 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							
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】WLB推進強化月間等において、働き方改革、WLBの推進等について大臣からメッセージを発信 【新規】次官をPTリーダー、各局長等をグループリーダーとしたワークスタイル改革プロジェクトチーム(以下「PT」という。)を設置し、毎月、進捗状況を大臣を含む幹部職員が出席している会議に報告している。	各局長等がPTリーダーになることで、当事者意識をもった取組を行うこととなり、より一層価値観・意識の改革が図られた	
		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		【継続】WLB推進本部の場において、管理職員の業務改善十原則の周知徹底等	多面観察について、管理職員が自身や職場の強みや弱みについて気づきを得ることにより、職場環境の改善及び組織パフォーマンスの向上を検討するきっかけになった	
	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(新規)	実施		【拡充】本省課長級職員を対象として試行を実施。 ※昨年度は大臣官房の職員のみを対象としていたが、今年度は全局を対象に実施		
			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(新規)	実施未定	本省での試行を参考にしながら地方等に拡充するかを検討するため実施未定。			
	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		【新規】会議や打ち合わせの円滑な日程調整等を図るため、本省職員のグループウェア上でのスケジュール管理を徹底(各職員の予定の「見える化」) 【新規】幹部への配布資料(投げ込み資料)の電子化による業務効率化を実施 【新規】クリア・ザ・デスク(退庁時等における資料の整理)の実施を呼びかけ	各職員の意識改革の機運が高まった
	4		超過勤務の縮減の徹底		実施		【継続】WLB推進本部等における大臣からのメッセージを始め、各局長等のリーダーシップによって取組を強化 【新規】PTを設置し、超過勤務縮減のために実績の「見える化」を実施等	各局長等がPTリーダーになることで、当事者意識をもった取組を行うこととなり、各局長等が自発的にグループ固有の業務の特殊性や職場環境を踏まえ、超過勤務削減策を講じることができた
	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】職員の正規の勤務時間外の業務実施に当たり、所属長による退庁予定時間、理由等の適切な把握の取組を実施等	
			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		【継続】毎月、各局等からの実績報告を踏まえ、取組内容等の確認・指導等を実施等	
			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】毎月、各局筆頭課長が参加する会議で、各月単位に加え四半期ごとの目標達成状況の推移をが分かる資料を配布し、改善を指示等 【新規】公務災害となるおそれがある職員が特に多い部局(課単位)の一覧を大臣を含む幹部職員が出席している会議へ報告	
			一定の時間を越えて超過勤務をした場合の措置		実施		【継続】各局等において、一定の時間を越えて超過勤務を行った場合、局議等の場で原因、改善策等を報告 【継続】超過勤務による疲労蓄積が認められる職員に対しては、早出遅出制度を臨機に活用等	

## 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							
働き方改革	5	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	実施		【継続】課等の単位で、重要テーマの選定、優先すべき業務の明確化、業務の廃止・縮小、業務分担の見直し等を行う「業務プロセスの改善」を実施 等	職員の身近にある問題を改善していく当事者意識について、再認識する契機となった		
	6	休暇の取得促進	実施		【新規】PTを設置し、休暇の取得促進を徹底する体制の整備。 【新規】各課長の年次休暇取得実績を大臣を含む幹部職員が出席している会議へ報告(年15日以上の休暇取得目標設定に加え、年5日以上という最低限取得すべき日数も設定) 【新規】計画的な休暇取得を促すためのチラシを作成しイントラ等で周知	各局長等がPTリーダーになることで、当事者意識をもった取組を行うこととなり、各局長等が自発的にグループ固有の業務の特殊性や職場環境を踏まえ休暇の取得促進策を講じた		
	7	テレワークの推進	実施		【拡充】平成31年2月に実施規模を大幅に拡充するとともに、テレワークの利便性向上についても検討。	実施規模の拡大により、これまで以上に多くの職員がテレワークを実施することが可能となり、柔軟な働き方が可能となる職員が大幅に増えた 等		
	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	今後実施		一部の機関において試行を実施している段階であり、今後本格的に導入予定		
				イ	本府省等	実施		【拡充】新たにテレワーク用USB2,800本を導入
				イ	地方等(地方支分部局及び施設等機関)(新規)	実施		一部の機関において整備済
	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		【新規】自宅においても、インターネットに接続されたパソコンからWEB会議を利用することが可能となった。			
	8	リモートアクセス環境の整備	実施		【拡充】平成31年2月に実施規模を大幅に拡充。	実施規模の拡大により、これまで以上に多くの職員がリモートアクセスを活用することが可能となり、柔軟な働き方が可能となる職員が大幅に増えた		
	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		【新規】平成31年2月にスマホ、タブレットから、職場メール、スケジュール、掲示板の閲覧等の利用が可能となるアプリを導入。		
				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		【拡充】貸し出し用パソコン100台を用意
				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(新規)	実施		【新規】一部の機関において整備済

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						
働き方改革	9	ペーパーレス化の推進		実施		【新規】複合機出力カウントの「見える化」を実施	印刷枚数の削減が図られた 審議会等を含めた多様な会議におけるペーパーレス化の実績が得られた
	a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施		【継続】可搬式ペーパーレス会議システムを導入し、各局等へタブレット端末等の貸し出しを実施	
		イ	審議会資料のペーパーレス化	実施		30会議中19会議をペーパーレス会議で開催	
		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:物流政策推進本部、バリアフリーWG、水災害に関する防災・減災対策本部、南海トラフ巨大地震・首都直下地震対策本部合同会議、生産性革命本部、「国土交通省インフラシステム海外展開行動計画」の改定に向けた国際政策推進本部、広報戦略官会議、南海トラフ巨大地震・首都直下地震対策計画策定WG、女性職員活躍・WLB推進本部幹事会、国際政策推進本部、観光立国推進本部、政策レビュー等検討会	
	10	フレックスタイム制度の拡充				【新規】イントラネットのポップアップ表示等でフレックス制度を周知等	ゆう活に利用しやすい内容としたことで、初めてフレックスタイムを利用する職員も多く、フレックスタイム制の普及促進の効果が高かった
	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】WLB推進月間においてゆう活用に簡素化した「ゆう活フレックスタイム」の利用を職員へ提案等	
11		その他	実施		民間企業の先行事例を取り入れるための「働き方改革講演会」を開催		
活育 躍児 で・ き介 る護 た等 めと の両 改立 革し て	1	男性職員の育児休業取得率		目標:13%以上(平成32年)、現状:7.0%(平成29年度)、目標設定時:2.4%(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年度)、現状:35.4%(平成29年度)、目標設定時:17.9%(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		【継続】WLB推進本部等において、「男の産休」等の取得状況、課題、取組事例等を紹介等	
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施		【継続】「男の産休」の取得実態、課題、周知用チラシをメールで展開し、意識啓発等を実施等	
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	実施	(独自実施のもの)	【継続】階層別研修等において、男性の育児休業等について啓発・周知し、取得しやすい環境整備を推進等	
			実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	【継続】内閣人事局主催の「仕事と育児の両立セミナー」等へ積極的に職員を派遣等		



## 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						
活 躍 児 で ・ 介 る 護 た 等 の 両 改 立 革 し て	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	【継続】「男の産休」周知用チラシの配布 【継続】「男の産休」取得体験記を通じた、利用内容等の紹介(分割取得が可能、利用内容、配偶者の声等)等 【新規】PTを設置し、男の産休の取得促進を徹底する体制の整備 【新規】各局筆頭課長が参加する会議で四半期ごとの実績の「見える化」を実施 【新規】対象職員に対して、上司は積極的に背中を押すとともに、あらかじめスタッフ間等でスケジュール・業務データの共有を進める等、応援体制を構築して実効ある取得の促進を図った。		
		a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施	【継続】WLB推進本部等において、大臣等から育児参加推進メッセージを発信 等	
			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	【継続】出産情報漏れを防ぐため、WLB担当部署と上司との連携を強化 等	
	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	【継続】部下職員の子育て両立支援のためのチェックシート、すくすく育児帳、いきいき介護帳等を活用したきめ細かい把握を実施 等		
	a	7	育児シートや両立支援シートの <b>全国的な</b> 制度としての導入	実施	【継続】すくすく育児帳及びいきいき介護帳を導入し、男女問わず職員の状況に応じたきめ細かい対応や配慮を実施 等		
	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】育児休業中の職員が復帰に向けた相談ができるよう、育児休業中のメンター制度を実施 【継続】自宅PCからアクセス可能な「職員交流サイト」の運用を開始し、制度説明等のほか先輩の経験談等を定期的に掲載 等		
	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	【新規】円滑な職場復帰をサポートするため育児休業中の職員を対象として「育児休業から職場復帰!セミナー」を開催	19人の職員参加があり、「復帰後の心づもり、制度の利用方法が分かり、安心した。」「様々な状況の方の復帰事例の話聞いて、参考になった。」との意見があった
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】内閣人事局主催の「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」等へ積極的に職員を派遣 等	内閣人事局の実施したアンケート結果によると、参加者のうち大変有意義が69.8%、有意義が30.2%であり非常に効果が高かった
8	その他		実施	【継続】妊娠中の職員や搾乳のための休憩を必要とする職員が利用できる女性休養室を設置 【新規】地方支分部局等の職員を対象にした、女性職員活躍等について考える研修を実施 等			

## 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					
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標	【全体】 目標：30%以上（毎年度）、現状：25.7%（平成31年4月1日）、目標設定時：26.6%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：30%以上（毎年度）、現状：20.5%（平成31年4月1日）、目標設定時：26.2%（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：1.8%以上（平成32年度末）、現状：1.5%（平成30年7月）、目標設定時：1.0%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：5.4%以上（平成32年度末）、現状：5.1%（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：15.0%以上（平成32年度末）、現状：13.3%（平成30年7月）、目標設定時：12.2%（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】 採用パンフレット等において女性職員を積極的に紹介 【継続】 大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣 【継続】 育児経験のある女性職員との座談会を実施 等	座談会等において、両立支援制度を体験とともに紹介できた
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施		【継続】 経験者採用試験等の積極的な活用 等	
	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	実施	H30(3)人 取組：育児等を理由に国土交通省を中途退職した女性職員の連絡先の把握及び中途採用情報の提供	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【継続】 女性職員の意識の啓発、意欲の増進のための研修等を実施 【継続】 職員のライフイベントに対応したキャリアパスの多様化及びそれを活用した効果的な配置 等	
	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】 働き方改革等による働きやすい職場環境づくりを行う等	
	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】 男女共に、管理職の候補となり得るような、極めて優れた能力を有すると認められる若手職員については、採用年次、採用試験の種類等にとらわれない、計画的な育成を図る 等	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	実施		【継続】 男女共に、キャリアパスにおける転勤の在り方について検討等	
	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	【継続】 例えば、出産・子育て期等の前後に転勤等をさせて必要な職務経験を積み、登用に向けた育成を行うといった複線的な育成を行うことを検討するなど、男女共に、キャリアパスにおける転勤の在り方について検討 等	
	イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施	【継続】 例えば、転勤を所属の管区内等で行うことを検討するなど、男女共に、キャリアパスにおける転勤の在り方について検討 等		

## 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								
女性の活躍推進のための改革	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		【継続】女性職員の登用の拡大に向けた管理職向けの啓発活動として初級マネジメント研修等を実施			
		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(新規)	実施		【継続】大臣等から管理職員等に対し、従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等意欲を向上させる取組の重要性についてメッセージを发出等		
		b	ア	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	(独自実施のもの)	実施		【継続】女性職員の登用の拡大に向けた管理職向けの啓発活動として初級マネジメント研修等を実施	
			イ		(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】女性活躍・ワークライフバランスに関する人事院等主催の研修に職員を派遣	
		9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		【継続】両立支援制度相談員等の活用を図る 【継続】育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を実施等		
			a	ア	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	(独自実施のもの)	実施		【継続】中堅事務研修を実施し女性活躍推進に関する講演を実施等
				イ		(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】内閣人事局主催の中堅女性職員キャリアセミナーに職員を派遣
				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】職員のライフイベントに対応したキャリアパスの多様化及びそれを活用した効果的な配置等	
				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】職員との面談等を通じて、職員のライフイベントに対応したキャリアパスの多様化及びそれを活用した効果的な配置に取り組む等	
				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		【継続】仕事と家庭の両立や将来のキャリアに悩む女性職員が、同様の境遇を経験してきた先輩女性職員等に気軽に相談できるようなネットワークの形成等	
		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】働き方改革等による働きやすい職場環境づくりを行う等		
	10	その他		実施		【新規】地方支分部局等の職員を対象にした、女性職員活躍等について考える研修を実施等			

## 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」を選じた場合の理由 (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					
その他			実施		【新規】次官をPTリーダー、各局長等をグループリーダーとしたワークスタイル改革プロジェクトチームを設置。	

## 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								
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】環境事務次官からのメッセージを平成30年6月に全職員に向けメール発信するとともに、本省内執務室を環境事務次官以下幹部職員が巡回し、職員向け声かけを行った。	幹部職員が巡回し、直接職員に発信することで再認識できた。		
	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					
	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		【継続】平成29年度より実施。本省課室長級職員を対象にフィードバックを行った。		
		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		今後実施		【新規】今後は本省だけでなく、地方環境事務所等の管理職についても多面観察を実施していく予定。		
	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		【新規】各部局総括課長で構成される働き方改革推進検討チームにおいて、部局毎に業務削減目標を設定するなど、部局毎に改善策等の検討、実施した。	トップダウンでスクラップする業務などを設定できた。		
	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】環境省職員の働き方・休み方改革プログラム(以下、「改革プログラム」という)において定め、全職員に周知徹底した。		
		b	7	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		【継続】出退庁簿に超過勤務の予定時間、理由等を入力させ、課室毎にとりまとめ実施状況を把握している。	
			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		【拡充】課室毎に超過勤務の予定時間、理由を日々確認できる様式を新たに追加作成し、共有フォルダに格納している。改革プログラムにおいて、個人別、課室別目標を設定している。	
		ウ	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】長時間勤務を行った職員について、業務改善指導等を行い、翌月の幹部会議において報告を行っている。希望者へは健康管理医により面接指導を行うなど、職員の健康に配慮している。		
	5	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		実施		【新規】各職種人事担当者及び上司等へ超過勤務状況を共有することで、適切な人員配置の検討や業務の平準化を行っている。			
	6	休暇の取得促進		実施		【継続】全ての職員は年間12日以上(15日以上)の年次休暇を取得し、その上で年間15日以上(15日以上)の年次休暇を取得するよう改革プログラムで目標設定しており、取得者数を翌月の幹部会議において報告を行っている。			

## 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							
働き方改革	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		【新規】平成31年1月より地方事務所及び施設等機関において実施できるよう規程等を改正した(試行実施)。今後、本格的な実施に向けて検討を行っていく。		
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	【継続】前回の環境省ネットワークシステムの更新の際に職員PCがシンクライアント端末になっている。	
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施	【新規】地方においてはファット端末だが、出張用に配備されているシンクライアント端末を使用して対応している。		
			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		【新規】平成30年度より「web EX」を導入した。	
	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】CACHATTOを導入している		
			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	【継続】CACHATTOを導入している		
			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	【継続】CACHATTOを導入している		
	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		【新規】ペーパーレス会議システムアプリが搭載されたタブレット、無線アクセスポイント、サーバー用パソコン及び専用セキュアUSBで構成された「ペーパーレス会議システム」を導入、運用している		
			イ	審議会資料のペーパーレス化	実施	【継続】※対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会等総数(12)会議中(11)会議をペーパーレスで開催		
			ウ	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施	【継続】実施した幹部会議:毎週開催する部局長会議、総括課長会議または年数回実施する地方事務所長会議(地)地方事務所総務課長会議(地)等		

## 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					
働き方改革	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】H31年1月にフレックスタイム制度の要綱を改正した際に省内に対して周知した。	
	11	その他				
活躍でき、介する護た等との両改革して	1	男性職員の育児休業取得率	目標：前年よりも増加させること（平成32年）、現状：15.4（平成29年度）、目標設定時：13.6%（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：50.0（平成29年度）、目標設定時：18.6%（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		【新規】職員向けに男の産休に関する周知メールを発信した。	
			(独自実施のもの)	実施未定	内閣人事局・人事院が実施するもので代用。	
			イ セミナーによる意識啓発・周知	実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	【継続】内閣人事局主催「仕事と育児の両立セミナー」など
	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			
		a 7 大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		【継続】年に1～2回程度次官より全職員向けに発信している。	
			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		【継続】人事評価、職員カード（人事意向調査書）等の機会を利用して把握に努めた。
	5	育児・介護に係る職員（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>全国的な</b> 制度としての導入	実施		【継続】職員カード（人事意向調査書）作成の際に併せて作成を依頼している「育児シート」に明示的に子の出生予定や休暇取得意向を聞く欄を設けた。	

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					
活躍児で・きる護た等との両改立革して	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】育児休業者に対しても「職員カード」及び「育児シート」を送付し、育児の現状や職場復帰の際の調整等を図った。	
	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	内閣人事局・人事院が実施するもので代用。	
			(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「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」など
	8	その他				
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標		【全体】 目標：35%以上(毎年度)、現状：42.4(平成31年4月1日)、目標設定時：42%(平成27年4月1日) 【総合職】 目標：35%以上(毎年度)、現状：35.0(平成31年4月1日)、目標設定時：45.7%(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：6.2%(平成30年7月)、目標設定時：5.2%(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：8.1%(平成30年7月)、目標設定時：9.0%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：30%(平成32年度末)、現状：27.6%(平成30年7月)、目標設定時：25.8%(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】・国家公務員採用試験の女性申込者・合格者の拡大に向け、説明会等の広報活動を行った。説明会等にはできるだけ女性職員にも参加してもらうなど、実際に活躍する職員に話をしてもらった。また女性向け説明会に積極的に参加した。
	4	女性職員の中途採用の拡大		実施		
	b	a	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		【継続】H30(0)人 取組：採用に向けた取組を検討した上で今後実施予定。
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		【継続】これまで男性職員が占めていた一定の管理職ポストについて、女性職員を配置した。
	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		
	a	a	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】内閣人事局主催の中堅・若手女性職員セミナー等に積極的に参加させた。



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						
女性の活躍推進のための改革	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施			
	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		【新規】人事担当者間で必要性や異動先等について検討を重ねているところ。	
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施		【継続】転居を伴う異動の際には本人と面談を行う等、状況を聞き取った上で適切に配置を行っている。	
	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		今後実施			
	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	今後実施		【新規】実施頻度や発信範囲を検討した上で来年度中に実施予定。	
		b	ア	(独自実施のもの)	今後実施		【新規】内容、実施頻度等を検討した上で来年度中に実施予定。
			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)	今後実施		【新規】内容、実施頻度等を検討した上で来年度中に実施予定。
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施			
	a	ア	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	(独自実施のもの)	今後実施		【新規】内容、実施頻度等を検討した上で今後実施予定。具体的な実施時期については他省庁の事例等も収集した上で決定する。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】内閣人事局主催の研修に積極的に参加させた。
		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】異動ルートを固定することなく、若手のうちから幅広い分野で活躍できるよう適切に配置を行っている。	
		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】必要に応じて人事担当部局や所属先の上司が面談を行っている。	
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		【継続】メンター・メンティのマッチングの際に、女性のメンティには同性のメンターをマッチングする等の工夫を行った。		

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						
め女の性改の革活躍推進のた		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	今後実施		【新規】今後実施するべく検討を行っているところ。具体的な実施時期については他省庁の事例等も収集した上で決定する。	
	10	その他					
その他							

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						
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		【拡充】 原子力規制庁長官から全職員宛に「ワークライフバランス推進強化月間」に関する職員に向けてのメッセージをメールにて配信した。メッセージ文は原子力規制庁長官が自ら作成したもので、自身の体験を交えたメッセージ文であるため、より説得力あるものとなった。また、男の産休について、着実に実施するため、「原子力規制委員会の男の産休プラン」を策定し、それを10月3日の原子力規制委員会にて報告した。	委員長をはじめとして、委員から本件について活発な議論が行われ、ワークライフバランス推進の、全職員に対する価値観・意識の改革につながった。	
	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		【継続】 幹部候補育成課程中央研修、新任管理者セミナー、評価者講座等に参加し、マネジメント能力の研修に参加している。	管理職のマネジメント能力の向上のための研修に継続的に参加し、能力向上に寄与している。	
	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	実施未定	実施可能か検討を開始	(特になし)	
		1	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	実施可能か検討を開始	(特になし)	
	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】 ・複数の幹部に同時に説明できる場を定期的に設定し、クリア過程の簡素化をすすめることより業務の効率化を図った。 ・WLB強化推進月間において、会議や打ち合わせ等を原則10～16時に設定し、ゆう活を実施しやすい環境とするよう呼びかけた。 ・法令作成業務を進める上で必要な一部の基礎資料や過去の法令改正資料をまとめ、庁内ポータルサイトにて共有した。 ・法令作成における業務プロセスの標準化を進めるとともに、「法制執務支援システム(e-LAWS)」への法令等の登録を実施し、担当課室におけるe-LAWSでの法令改正実務を推し進めた。	・レクにかかる調整やレク時間の削減となった。 ・全体のゆう活に対する意識が高まった。結果として、平成30年度(7月～8月)実施者は651人であり、前年度同時期実施者の331人から大幅に向上した。 ・過去の法令改正資料が参照できる環境が整ったことで、法令作成業務が以前よりスムーズに行われるようになった。 ・会計、庶務に関する諸手続が円滑かつ効率的に行われるよう、年2回各課室担当職員を対象に説明会を実施。	

## 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					
働き方改革	4	超過勤務の縮減の徹底	実施		【継続】 ・毎週水曜日の「全省庁一斉定時退庁日」に加え、毎週金曜日を「原子力規制委員会におけるリフレッシュ定時退庁日」に設定。職員の業務PCにポップアップメッセージを配信し、定時退庁の呼びかけを行っている。 ・毎月第三水曜日に、幹部職員による巡回を実施。	日々の職員に対して定時退庁に対する意識が浸透した。また、超勤理由と時間の把握の徹底がされ、超勤80時間以上の職員及び管理職に対し改善の指導を行うなどし、超勤削減に繋がっており、超過勤務については、平成30年(1月～12月)で平均32時間、前年の平成29年(1月～12月)平均33時間から1時間減少した。
	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】 ・所属長による超過勤務の事前確認を平成29年4月から本庁内全課室で実施。霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針で定められた、平成28年より3年間程度の本府省での重点実施を経て、平成31年度より本庁外職員への導入を検討。	
	b	7 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		【継続】 ・本庁内職員の超過勤務の状況や超過勤務理由等を指定職以上の全幹部が閲覧できる仕組みを構築した。また毎月、幹部会において職員の超過勤務の状況報告を実施。霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針で定められた、平成28年より3年間程度の本府省での重点実施を経て、平成31年度より本庁外職員への導入を検討。	
		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】 ・エクセルのマクロ機能等を利用して、本庁内全職員の超過勤務状況・理由の見える化を実施している。また、平成30年11月より係単位で超過勤務の目標設定を行うと共に、その達成状況についても見える化を図っている。霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針で定められた、平成28年より3年間程度の本府省での重点実施を経て、平成31年度より本庁外職員への導入を検討。	
		ウ 一定の時間を超過して超過勤務をした場合の措置	実施		【継続】 ・月の超過勤務時間が80時間を超過した職員について幹部会で職員名を共有。担当幹部が個別に面談、指導等を実施。なお、過去に80時間を超過したことがある職員については、その年度中、その後の状況を報告することとしている。	

## 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						
働き方改革	5	業務配分の見直しや機動的な人員配置による業務負集中の回避		実施	【継続】 ・業務量調査を行い、集計結果・内容を分析中。	結果を分析中	
	6	休暇の取得促進		実施	【拡充】 ・職員が計画的に休暇の取得が図れるよう各課室単位で計画休暇表を作成している。また、係単位で年間を通じた各月毎の休暇取得目標を設定し、各職員の休暇の取得の状況を人事課で集計、幹部会に状況を報告することとした。 ・GW、夏季休暇、年末年始の前に一週間以上の休暇促進に関するメッセージを全職員向けに配信した。	日頃からの休暇取得や夏季休暇の取得率向上となった。  平成30年(1月～12月)の年休取得日数の平均値(時間単位切り捨て)  指定職：7日 管理職及び一般職：13日  夏季休暇取得率：97%	
	7	テレワークの推進		実施	【拡充】 ・WLB強化推進月間における毎週のテレワーク研修の実施。 ・その後は原則毎月第一週火曜日にテレワーク研修を実施。 ・非常勤職員(技術参与)に向けてテレワーク実施の試行(2019年1月～2月)。	テレワーク研修を頻繁に行うことにより、テレワークへの理解を深め、より行いやすい環境整備をした。テレワーク制度が開始した平成29年はテレワーク実施者が20人、平成30年には75人となった。また、非常勤職員(技術参与)に対しても試行的に実施を拡大させた。	
	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	【継続】 ・施設等機関である原子力安全人材育成センターは実施済である。地方原子力規制事務所の検査官等について、勤務体系、業務内容等を踏まえてテレワーク制度の導入については検討中。	幹部会のweb会議実施を行い、幹部が自宅や出張先でも会議に参加できることが確認が取れた。今後定例化されるかについては要検討。
		イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	【継続】 モバイルPC、Webカメラ・ヘッドセットを整備している。	
				地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施	【継続】 モバイルPC、Webカメラ・ヘッドセットを整備している。	
		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	【新規】 ・WLB強化推進月間にてテレワークしている職員を参加できるように、幹部会議のweb会議を実施した。	

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					
働き方改革	8	リモートアクセス環境の整備	実施			テレワーク、自宅待機時に庁内イントラ、業務用メールを利用できる環境が実現し、庁外でも効果的に業務処理を行う事が可能となった。
	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】 携帯端末(スマホ、タブレット等)による業務用メールの閲覧を可能としている。	
		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		【継続】 モバイルPC、モバイルWi-Fiを用いて、業務用メール、庁内イントラ、共有フォルダ及び政府共通システムへのアクセスを可能としている。また本庁、地方拠点、モバイルPCとのWebTV会議も可能である。	
		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		【継続】 モバイルPC、モバイルWi-Fiを用いて、業務用メール、庁内イントラ、共有フォルダ及び政府共通システムへのアクセスを可能としている。また本庁、地方拠点、モバイルPCとのWebTV会議も可能である。	
	9	ペーパーレス化の推進	実施		【継続】 毎週開催している原子力規制委員会、契約委員会、審査会等で活用している。	資料を紙で印刷、配布する手間がなくなった。また、資料の差替え時も電媒を差替えるだけでよく、会議出席者の手元の資料をすべて差替える必要もないため、会議ロジの負担が軽減された。
	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30年度中にタブレット端末を140台から64台追加し、合計204台を整備する予定。また、庁内の主要な会議室にペーパーレス会議用の無線LANを拡張する予定。	
		イ 審議会資料のペーパーレス化	実施		【新規】 平成31年1月25日に開催された第143回放射線審議会総会のメインテーブルでペーパーレスを実施	
		ウ 幹部会議等資料のペーパーレス化	実施		【継続】 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: 幹部会、官房打合せ	
	10	フレックスタイム制度の拡充	実施			フレックスタイム制度導入時に比べ、フレックスタイム制度の利用者が増えていることから、フレックスタイム制度に関する職員への理解が浸透してきた。
	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		【拡充】 ・フレックスタイムの運用及び手続きについてポータルサイトに掲示している。 ・フレックスタイム制度の紹介を含む、ワークライフバランスに関する独自のeラーニング研修、アンケート調査を実施した。	
11	その他					

## 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					
活 育 児 で ・ 介 る 護 た 等 め の 両 改 立 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（平成32年）、現状：15.8%（平成29年度）、目標設定時：8.7%（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%、現状：78.9%（平成29年度）、目標設定時：26.1%（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		【新規】 「原子力規制委員会の男の産休プラン」の策定・実践により、管理職員向けの意識啓発を実施していることにより、本項目については、履行していると考えている。	10月3日の原子力規制委員会での「原子力規制委員会の男の産休プラン」の報告以降、対象者となった職員全員が男の産休を7日取得した。
	b	7	メールによる意識啓発・周知	実施		
		イ	セミナーによる意識啓発・周知 (内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施未定	・内閣人事局・人事院主催の研修に参加させているため。	
				実施	【継続】 1名参加、内人局主催「平成30年度女性活躍・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		【拡充】 大項目「働き方改革」1の「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」でも記載しているように、「原子力規制委員会の男の産休プラン」を策定、10月3日の原子力規制委員会にて報告し、委員長を初め、委員と意見交換を実施した。	10月3日の原子力規制委員会での「原子力規制委員会の男の産休プラン」の報告以降、対象者となった職員全員が男の産休を7日取得した。
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施	【拡充】 「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、長官からのメッセージ発信を明記、プランの実行時に、長官及び次長がメッセージを自ら考え作成し、全職員に対して配信した。	
		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】 「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、プレパママ登録制度を新設し、妊娠した職員・配偶者の妊娠した職員を人事課において、把握し、丁寧にフォローできるようにした。	

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							
活 育 児 で ・ 介 護 た 等 め の 両 改 立 革 し て	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	【新規】 該当職員に対し、育児プランシートの提出を求めるほか、上記の項目でも記載したように、「原子力規制委員会の男の産休プラン」において、プレパパママ登録制度を新設し、妊娠した職員・配偶者の妊娠した職員を人事課において、把握し、丁寧にフォローできるようにした。	「原子力規制委員会の男の産休プラン」を開始以降、プレパパ登録が4名あり、本人に対し、人事課から男の産休を取得するよう呼びかけることが可能となった。		
		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】 該当職員に対し、育児プランシートの提出を求めている。	平成30年(1月～12月) 子の看護休暇取得者：62名 短期介護休暇取得者：31名	
	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】 イントラを通じて、育児休業取得職員等を対象としたセミナー開催の案内を実施している。	内閣官房内閣人事局、1/22-23 育児休業取得者のための職場復帰セミナーへ、一名の参加者を募ることが可能となった。		
	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	・内閣人事局・人事院主催の研修に積極的に参加させているため。	※特になし	特になし。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】1名参加。内閣官房内閣人事局、1/22-23 育児休業取得者のための職場復帰セミナー		
8	その他							
女 性 の 活 躍 推 進 の た め の 改 革	1	女性の採用目標		【全体】 目標：30.0% (毎年度)、現状：31.8% (平成31年4月1日)、目標設定時：17.6% (平成27年4月1日) 【総合職】 目標：30.0% (毎年度)、現状：66.7% (平成31年4月1日)、目標設定時：50.0% (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：1人 (平成32年度末)、現状：3人 (平成30年7月)、目標設定時：1人 (平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：35人程度 (平成32年度末)、現状：26人 (平成30年7月)、目標設定時：30人 (平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：45人程度 (平成32年度末)、現状：53人 (平成30年7月)、目標設定時：40人 (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向けの業務説明会・セミナーに参加するとともに、積極的に女性説明者を起用した。	平成31年度新規採用者29名のうち女性9名を確保できた。		



## 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					
女性の活躍推進のための改革	4	女性職員の中途採用の拡大		実施	【継続】 ・ホームページ等で中途採用の公募を実施した。	中途採用として女性を5名採用した。
		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	実施	【継続】 H30(0)人 取組：ホームページ等で中途採用の公募を実施した。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施	【新規】 これまで男性職員が占めていた安全技術管理官の管理職ポストに女性管理職を登用した。	女性職員の職域の固定化を解消することにより、他の女性職員の意識向上に繋がっている。
	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】 ・力量管理の一環としてキャリアマップの作成を行っている。	3名の女性管理職を登用できた。
		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】 ・内閣人事局・人事院が主催する女性キャリアアップ研修などに積極的に参加させた。	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施	【継続】 ・性別等を考慮しない本人の適性を踏まえた登用を実施している。	海外機関等へ女性職員を派遣している。
		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	【継続】 ・性別等を考慮しない本人の適性を踏まえた登用を実施している。	
			イ 転勤に関する人事上の取組の工夫	実施	【継続】 ・面談等による本人の適性を踏まえた転勤の実施。	
	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		長官訓示とセミナー参加により意識向上につながった。
		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	【継続】 ・女性職員に特化せずに、採用職員に対してキャリア形成支援等の重要性に関して、長官訓示を継続的に実施している。	
	b	ア (独自実施のもの)	実施未定	・内閣人事局・人事院主催の研修に積極的に参加させているため。		
		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	実施	(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	【継続】 女性職員登用推進セミナーに参加	

## 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						
女性の活躍推進のための改革	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		海外機関等へ女性職員を派遣している。	
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施未定		・内閣人事局・人事院主催の研修に積極的に参加させているため。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		【継続】 ・本府省女性職員キャリアアップ研修、若手女性職員キャリアアップ研修などを受講した。
		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】 ・若いうちから部局間異動や、他省庁への出向、海外研修など多様な勤務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】 ・上司等による今後のキャリア形成などのための面談を実施している。		
		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	【継続】 ・メンター制度の実施にあたっては、女性職員には女性のメンターを配置するなどの工夫をした。また、セクハラ相談窓口を設置し、相談員に女性も設置するなど、女性が相談しやすい体制づくりをしている。		
	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】 ・出産・子育ての状況を踏まえ、多様な職務機会の提案を行うなど、柔軟な人事管理を実施している。		
10	その他						
その他							

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						
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】働き方に対する意識や価値観の改革のための取組を推進する観点から、メールや省部内系ホームページ等を活用し、副大臣から職員に向けてビデオメッセージを発信した。		
	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			管理職のマネジメント能力の発揮状況について「気付き」を促すことにより、管理職のマネジメント能力の向上を図る一助となった。	
	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】指定職及び課室長級等のマネジメントの状況を多面的に把握し、職場環境の改善や組織パフォーマンス向上の「気づき」を得るため、平成31年1月に多面観察・職場環境等調査を実施し、同年2月に対象者向けのフィードバック研修を実施した。	
		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		・【拡充】防衛装備庁施設等機関の部長級等のマネジメントの状況を多面的に把握し、職場環境の改善や組織パフォーマンス向上の「気づき」を得るため、平成31年1月に多面観察・職場環境等調査を実施し、同年2月に対象者向けのフィードバック研修を実施した。	
	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【新規】平成31年1月に「内部部局等の職員の働き方改革推進委員会」を新たに設置し、第1回委員会を2月に開催。業務の内容及びやり方の見直しや勤務環境の改善等の働き方改革を推進していくこととした。</li> <li>・【継続】本省のモデル部署において、平成29年度に引き続きオフィス改革を試験的に実施。具体的には、職員の事務机のサイズをコンパクト化することに加え、使用頻度の少ない行政文書ファイル等を書庫に移動させ執務室内の書棚を撤去することにより生じたスペースを活用し、打合せスペースの増設等の職場環境改善の取組を実施。</li> <li>・【継続】音声認識ソフトを導入し、議事録作成時間削減の取組を実施。</li> </ul>		
	4	超過勤務の縮減の徹底	実施				「(組織)防衛本省(*)」において、現時点で対前年度同時期比約5%の縮減を実現。  *内部部局、防衛大学校、防衛医科大学校、防衛研究所、統合幕僚監部、陸・海・空自衛隊、情報本部、防衛監察本部が含まれる。
	a	7	省内全体における超過勤務の事前確認の徹底	実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】各機関へ労働時間短縮対策に係る通知文書を発出し、超過勤務縮減の取組を徹底。</li> <li>・【継続】ワークライフバランス推進強化月間中に、超過勤務縮減に係る取組を集中的に実施。</li> </ul>	
7		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		・【継続】内部部局における事前確認実施状況については、大臣官房秘書課が各庶務担当課に対して聴取し把握している。		
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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】各機関へ労働時間短縮対策に係る通知文書を発出し、超過勤務縮減の取組を徹底。</li> <li>・【新規】省内幹部会議において、超過勤務縮減に向けた取組を励行。</li> </ul>		

## 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						
働き方改革		り	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	実施		・【新規】省内幹部会議において、所属長から一定の時間を超えて超過勤務をした理由等について報告。	
	5		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	実施		・【継続】業務の実施状況に応じ、業務配分の見直し等適宜対応している。	
	6		休暇の取得促進	実施		・【継続】ワークライフバランス推進強化月間中に休暇の取得を奨励するとともに、平成30年12月から平成31年1月まで休暇取得促進キャンペーンを実施し、年末年始の休暇や夏季休暇に合わせた連続休暇や家族の記念日等に合わせた休暇の取得を促進。 ・【新規】内部規則を改正し、年間目標15日以上 of 休暇を取得するよう規定。	
	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		・【拡充】平成29年度から順次試行を開始し、平成31年度から本格運用を開始予定。
		イ		テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	・【拡充】平成31年度予算において、テレワークの更なる拡充のため端末32台を増台。
					地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施	・【拡充】平成29年度から順次試行を開始し、テレワークの更なる拡充のため、各機関において端末の整備を実施中。
	り		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		・【継続】整備済。	
	8		リモートアクセス環境の整備	実施		・本省等におけるリモートアクセス環境の整備について、平成31年度に携帯端末、平成33年度にPCの整備を実施予定。	
	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	今後実施		・平成31年度に整備予定。
		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		・平成33年度実施予定(1人1台割り当てられた業務用PCによるリモートアクセスは未実施であるものの、各職員が、リモートアクセス環境にあるPCを使用することは可能)。
		り		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		・1人1台割り当てられた業務用PCによるリモートアクセスは未実施であるものの、各職員が、リモートアクセス環境にあるPCを使用することは可能。

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						
働き方改革	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		・【継続】無線LAN環境の整備については、平成29年度から試行的に無線LAN環境のテストを実施中。無線LANの本格運用については、平成33年度末の省OAシステムのノートPC化に併せて実施予定。	
			i	審議会資料のペーパーレス化	実施	・【新規】対象期間(1月21日～2月20日)のうち開催した審議会総数5会議中、1会議をペーパーレスで開催。(取扱文書(電子媒体)の制約により、1会議のみ実施)	
			㌾	幹部会議等資料のペーパーレス化	実施	・【新規】一部機関において、柔軟かつ効率的な業務運営を図るため、テレビ会議を積極的に実施しペーパーレス化を推進。内部部局においても、定例幹部会議等をペーパーレスで実施できるよう適宜調整を実施中。	
	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】フレックスタイム制を含む両立支援のための各種制度について、職員へ両立支援ハンドブック(冊子・データ)の配布やメール、省ホームページへの掲載等により周知徹底するとともに、各機関の人事担当部局において、例えば各部署の庶務担当者等から当該部署に所属する各職員に対し、メールにより、フレックスタイムによる勤務の希望の有無を確認するなど、適切に利用意向を確認。		
11	その他		実施		・【継続】働き方改革推進のための取組コンテストを実施し、優秀な取組については大臣、副大臣から表彰を行うとともに、その取組をメールや省ホームページ等へ掲載し、各機関へ紹介。 ・【新規】平成31年1月に設置した「内部部局等の職員の働き方改革推進委員会」の下に、有志職員で構成される「改革検討職員グループ」を置くこととし、現場の職員の声を吸い上げ、具体的な取組に繋げていくための体制を構築。		

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							
活 育 児 で ・ 介 る 護 た 等 め の 両 改 立 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率	目標：13%（平成32年度）、現状：2.4%（平成29年度）、目標設定時：0.5%（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：両休暇とも取得率100%（平成32年度）、現状：39.0%（平成29年度）、目標設定時：17.6%（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】ワークライフバランスに関する情報について、定期的にメールマガジンにより発信。		
			セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)	実施		・【継続】本省及び各駐屯地、基地等（計24ヶ所）において、部外講師を招いて女性職員活躍とワークライフバランスの推進のための啓発講演会を開催した。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		・【継続】内閣人事局が実施する「中堅女性職員キャリアセミナー」、「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」等に職員を派遣した。	
	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		・【継続】両立支援ハンドブック、イクメンパスポート、ポスターの配布等により、育児休業等の取得を勧奨した。		
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信	実施		・【継続】働き方に対する意識や価値観の改革のための取組を推進する観点から、メールや省部内系ホームページ等を活用し、副大臣から職員に向けてビデオメッセージを発信した。		
			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		・【継続】職員の出産・育児に係る状況（出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等）や両立支援制度の利用についての意向を管理職員や人事担当部局がきめ細かく把握するため、「育児プランシート」及び「育児シート」を作成し、各機関へ周知し、省部内系ホームページに掲載するとともに、人事に関する意向調査等の機会を通じて当該シートの活用を奨励。		

## 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							
活 躍 児 で ・ 介 護 た 等 の 両 改 立 革 し て	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】職員の出産・育児に係る状況(出産予定日、配偶者の状況、保育の状況等)や両立支援制度の利用についての意向を管理職員や人事担当部局がきめ細かく把握するため、「育児プランシート」及び「育児シート」を作成し、各機関へ周知し、省部内系ホームページに掲載するとともに、人事に関する意向調査等の機会を通じて当該シートの活用を奨励。	
	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】育児休業を取得中の職員向けに定期的にメールマガジンを発信している。 ・【継続】本省内部部局においては、育児休業取得職員及び復帰後の職員へのヒアリングを実施している。		
	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		・【新規】育児休業期間中に職場とのコミュニケーションを図る一環として、育児休業取得者とメンター養成研修を通じて一定の知見を有している者が一堂に会し、両立支援制度に関する情報の共有や育児の悩み等に関する意見交換などを実施した。	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施		・【継続】内閣人事局が実施する「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」に職員を派遣した。	
8	その他		実施		・【継続】庁内託児施設を全国8ヶ所に設置。			
の 女 性 改 革 の 活 躍 推 進 の た め	1	女性の採用目標		【全体】 目標：女性事務官等30%以上(毎年度)(女性自衛官等10%以上)、現状：37.3%(平成31年4月1日)、目標設定時：21.7%(平成27年4月1日) 【総合職】 目標：設定なし、現状：20.5%(平成31年4月1日)				
	2	女性の登用目標		【本省課室長相当職】 目標：2%程度(平成32年度末)、現状：2.0%(平成30年7月)、目標設定時：1.0%(平成27年7月) 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：5%程度(平成32年度末)、現状：5.0%(平成30年7月)、目標設定時：3.5%(平成27年7月) 【係長相当職(本省)】 目標：27%程度(平成32年度末)、現状：25.6%(平成30年7月)、目標設定時：14.5%(平成27年7月)				

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						
女性の活躍推進のための改革	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】防衛省が主催する女性のための業務セミナー（制度説明・座談会）を実施した。</li> <li>・【継続】内閣人事局が主催する「女子学生霞ヶ関インターンシップ」に参加し、講演会及び座談会を実施した。</li> <li>・【新規】内閣人事局が主催する「Girls 1 day」に参加し、講演会及び座談会を実施した。</li> <li>・【継続】人事院が主催する「女性のための公務研究セミナー」において説明会を実施した。</li> <li>・【継続】民間企業が主催する「就職セミナー」における女性職員コーナーに女性職員を派遣した。</li> </ul>		
	4	女性職員の中途採用の拡大	実施			陸上自衛隊及び海上自衛隊において、女性の元自衛官を9名中途採用した。（なお、全体では30名の中途採用）	
		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	実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【拡充】平成29年1月に元自衛官の中途採用の上限年齢について、育児・介護等の様々な理由でやむを得ず退職した元自衛官が採用を希望する時期の年齢を考慮して改正し、平成30年1月から当該制度による採用を開始した。陸上自衛隊において各四半期（平成30年4月、7月、10月、平成31年1月）ごとに採用を実施し、海上自衛隊において平成31年1月に採用を実施した。</li> </ul>	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【拡充】機会均等と適材適所の原則の下、能力本位の人材登用を行う観点から、新たに海上自衛隊において女性自衛官の潜水艦への配置制限を解除。これにより、「母性の保護」の観点から女性を配置できない部隊を除き、自衛隊における女性自衛官の配置制限は全て解除。</li> </ul>		
	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】指揮官職への配置や必要な課程の履修により、管理職としての資質や識見の向上を図っている。</li> <li>・【継続】管理職登用のための各種研修に女性職員を積極的に参加させている。</li> </ul>		
		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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】将来、活躍が期待される女性職員に対して、内部部局が主催する研修等に参加させている。また、各種、多様な職務機会を付与するよう配慮し、意欲と能力に応じた積極的な登用に努めている。</li> <li>・【継続】内閣人事局が実施する「中堅女性職員キャリアセミナー」、「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」等に職員を派遣した。</li> <li>・【継続】人事院が実施する「本府省女性職員キャリア研修」等に職員を派遣した。</li> </ul>	



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						
女性の活躍推進のための改革	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施			
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】子どもの養育等の家庭の事情等から広域異動ができない者については、努めて地域内における部局間異動を行うことにより能力の向上と組織の活性化を図るよう配慮した。</li> <li>・【継続】職員ごとの能力・知識・経験等、組織要求や本人の意向などを総合的に勘案したうえで、人事管理や配慮を行うことに努めている。</li> </ul>		
				実施			<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】職員が作成し人事担当部局へ提出する「意向カード」等により、職員の子育て等に伴う異動、配置替え、研修の受講等に関する希望の把握に努めた。</li> <li>・【継続】転勤を伴う広域の異動対象者には、通常の内示よりも早めて本人限りで実施した。</li> </ul>
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施			
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】働き方に対する意識や価値観の改革のための取組を推進する観点から、メールや省部内系ホームページ等を活用し、副大臣から職員に向けてビデオメッセージを発信した。</li> </ul>		
				実施			<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】本省及び各駐屯地、基地等(計24ヶ所)において、部外講師を招いて女性職員活躍とワークライフバランスの推進のための啓発講演会を開催した。</li> </ul>
b	ア	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	(独自実施のもの)	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】内閣人事局が実施する「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」に職員を派遣した。</li> </ul>		
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施			

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						
女性の活躍推進のための改革	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上	実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】女性職員のロールモデル集や女性職員の活躍事例集を作成し、冊子を配布するなど、防衛省・自衛隊で活躍する女性職員が歩んできたキャリアパス事例や経験談を紹介。</li> <li>・【継続】省ホームページを活用し、職員に対して活躍する女性職員の情報等を発信。</li> </ul>		
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】本省及び各駐屯地、基地等(計24ヶ所)において、部外講師を招いて女性職員活躍とワークライフバランスの推進のための啓発講演会を開催した。</li> </ul>	
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】内閣人事局が実施する「中堅女性職員キャリアセミナー」、「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」等に職員を派遣した。</li> <li>・【継続】人事院が実施する「本府省女性職員キャリア研修」等に職員を派遣した。</li> </ul>	
		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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】内部部局においては、本省採用者に対して、1年目、2年目と異なる部署に配置し、3年目には地方勤務を経験させるなど若いうちから多様な職務機会の付与に努めている。</li> </ul>		
		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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】内部部局においては、本省採用者に対して定期的に人事担当者が面接を行っている。</li> </ul>		
		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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】メンター制度に関する知識及び理解を深め、メンタリングの能力の向上を図るため、部外講師を招いてメンター養成研修を行った。</li> <li>・【継続】内部部局においては、採用1年目、2年目の職員を対象にメンター制度を運用している。</li> </ul>		
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【継続】出産・育児期にある者に対して、こまめな面談等を行い、本人の能力・意欲を踏まえ、必要に応じて両立支援のための各制度も活用しながら必要な職務経験を付与できるよう配慮するとともに、育児休業の取得によって昇任等の不利益とならないよう配慮している。</li> </ul>		
10	その他						
その他							

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						
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(以下「WLB月間」という。)に合わせ、事務総長から全職員に対し、超過勤務の縮減、休暇(年次休暇・夏季休暇・男の産休)等の取得促進、テレワークを含む業務改革・働き方改革の推進等についてメッセージを発信した。 【継続】WLB月間に合わせ、総括審議官から各局長に対し、業務改革・働き方改革の取組に関する通知、及び「ゆう活」の取組に関する通知を発出した。 【継続】WLB月間中、事務総長又は総括審議官が、定時退庁・早期退庁を促すため、執務室の巡回を行った。	WLB月間後に取組状況に係るフォローアップ調査を行ったところ、多くの課室が各種取組に参加していた。	
		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】本院の管理職員等を対象として、職場におけるメンタルヘルスの保持増進等を図る観点も加味した管理職のマネジメント能力を向上させるための「管理者向けマネジメント研修」を実施した。 【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者向けeラーニング」を本院課室長級職員、各地方事務局(所)長及び各地方事務局課長等に受講させた。 【拡充】人事評価記録書のうち地方事務局(所)長及び課長等の能力評価のマネジメント行動に係る着眼点を改正し、職員に周知した。	管理職等のマネジメントに対する意識が向上し、超過勤務の縮減、休暇の取得促進、育児中の職員等に対する職場のバックアップ体制の整備等につながっている。	
	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】内閣人事局において実施している多面観察(第4次試行)に参加し、本院等の課長級職員の一部を対象とした多面観察を実施している。		
		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	本院等における実施状況を踏まえて地方への拡大について検討する予定。			
	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		【新規】WLB月間において、部内会議の必要性を精査し、メール連絡等で代替できる会議を削減したり、用件の明確化や宛名・挨拶文の省略など院内職員間のメール送信のルールを設定するなど、業務合理化・効率化を進めた。	メールでの連絡等による代替により削減できた会議数は約50であった。送信ルールの設定により、メールの内容を確認する時間や作成に要する時間を短縮できた。
	4	超過勤務の縮減の徹底		実施			・一定の超過勤務時間数を超えた職員が幹部職員に認識されるようになり、超過勤務縮減の環境整備を進めることができた。
	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】平成30年4月24日付けで、超過勤務縮減の取組について通知を発出し、超過勤務の必要性の事前確認の徹底を周知した。	

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						
働き方改革	b	7	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	【継続】超過勤務の事前確認の実施状況については、勤務時間担当者からの報告により把握している。		
		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】平成30年4月24日付けで、超過勤務縮減の取組について管理職宛の通知及び職員向けの通知を发出し、「職員1人当たりの超過勤務について、月平均の超過勤務時間数を平成27年度から平成29年度の3ヶ年平均から1時間減じた時間数以下」を目標として超過勤務の縮減に取り組むよう周知した。		
		ウ	一定の時間を超えて超過勤務をした場合の措置	実施	【拡充】1ヶ月あたりの超過勤務時間数が60時間を超えた者の人数及びその理由について、院内幹部の会議において情報共有している。また、一定の時間を超えて超過勤務をした職員については、健康管理医による面接指導を実施している。		
	5	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		実施	【継続】人事異動に当たっては、各局筆頭課長からのヒアリングを通じて業務量の変動に応じた人員配置を図るとともに、年度途中に突発的に業務量が増加した部局には併任等により人員増を図るなどして、職員一人ひとりにかかる負担の軽減を図っている。		
	6	休暇の取得促進		実施	【継続】年次休暇の取得促進について通知を发出し、準課長以上の職員には毎月マイホリデーを設定させ、当該日は少なくとも半日の休暇を取得する取組を実施している。		
	7	テレワークの推進		実施	【継続】WLB月間に合わせて事務総長から全職員に対して发出したメッセージにおいて、「テレワーク・デイズ」の機会を捉えたテレワークの積極的な活用を呼びかけた。		
	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		今後実施	【新規】平成31年度より実施予定(現在試行を実施中)。	リモートアクセス環境の整備により、テレワークにより処理可能な業務が飛躍的に拡大し、勤怠管理もしやすくなったことから、平成31年度より従来は育児中の職員に限定していたテレワーク対象職員を全職員(地方事務局等の職員を含む。)に拡大する予定(現在新環境におけるテレワークの試行を実施中)。
			イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等	実施	
		地方等(地方支分部局及び施設等機関)			実施	【新規】平成30年10月のLANシステム更改に合わせて、全ての職員が自身のシンクライアント端末を用いて外部接続が可能となるよう、リモートアクセス環境を整備した。	
		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		今後実施	【新規】平成31年度中にWEB会議システムを構築し、テレワーク職員がWEB会議に参加できるようにする予定。	

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						
働き方改革	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 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 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	今後実施		【新規】平成32年度予算概算要求において、必要経費を計上する方向で引き続き検討。	
		イ		実施		【新規】平成30年10月のLANシステム更改に合わせて、全ての職員が自身のシンクライアント端末を用いて外部接続が可能となるよう、リモートアクセス環境を整備した。	
		ウ		実施		【新規】平成30年10月のLANシステム更改に合わせて、全ての職員が自身のシンクライアント端末を用いて外部接続が可能となるよう、リモートアクセス環境を整備した。	
	9	ペーパーレス化の推進		実施		資料の印刷・配布に要する事務負担が軽減した。	
		a	7 タブレット端末や無線LAN環境等の整備 イ 審議会資料のペーパーレス化 ウ 幹部会議等資料のペーパーレス化	今後実施		【新規】平成31年度中に、本院の一部の会議室及び幹部室に無線LAN環境を整備する予定。	
		イ					
		ウ		実施		【拡充】メールや共有フォルダを活用することにより、一部会議資料等の紙媒体での配布を取りやめている(毎月の定例局長会議)。平成31年度中に本院の一部の幹部室等に無線LANを整備し、会議や幹部説明におけるペーパーレス化をさらに推進する予定。	
	10	フレックスタイム制度の拡充		実施		【拡充】人事院規則15-14の改正にあわせ、障がいや有する職員が育児介護と同様のフレックスタイム制度を利用できるよう内規を整備した。	フレックス制度の利用促進のための環境整備に資するものとなっている。
		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」の実施に当たり、職員に対して、改めてフレックスタイム制度及びその利用手続について周知した。	
11	その他						

## 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						
活 育 児 で ・ 介 る 護 た 等 め の 両 改 立 革 し て	1	男性職員の育児休業取得率		目標：13%（平成32年）、現状：30.0%（平成29年度）、目標設定時：35.0%（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%、現状：90.0%（平成29年度）、目標設定時：15.0%（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】WLB月間に当たり開催した幹部会議において、事務総長から各局長に対して、男性職員の家庭生活への参画促進について言及するとともに、その内容を全管理職員に対してメールで発信した。
		イ		セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)	今後実施	【継続】管理職員を対象に「ワークライフバランス推進講座」を開催し、女性活躍・ワークライフバランスの推進のために管理職に求められる役割・マネジメント行動等に関する研修を実施する。(実施時期未定、これまでも不定期で実施)
	(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「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者向けeラーニング」を本院課室長級職員、各地方事務局(所)長及び各地方事務局課長等に受講させた。	
	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】平成30年10月1日付けで、男性職員による「男の産休」及び育児休業取得を促進するための取組について通知を发出し、職員に対して「男の産休」等の取得促進に積極的に取り組むよう周知した。 【新規】出生予定連絡票を提出した男性職員の所属長に対し、「男性職員の育児参加促進のためのチェックシート」を配付し、当該職員との休暇等の取得日程の相談、取得環境の整備、休暇の取得状況等の報告等を依頼している。	男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得促進について周知することにより、幹部職員の意識が向上し、当該休暇等の取得促進のための環境整備に資するものとなった。
	a	7	大臣等トップからのメッセージの継続的発信		実施		【継続】WLB月間に合わせて事務総長から全職員に対して发出したメッセージにおいて、「男の産休」及び育児休業の取得促進を呼びかけるとともに、各局筆頭課長の会議において、人事課長からこれらの制度の概要及びその取得促進について周知した。
		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		【継続】出生予定連絡票により育児休業及び「男の産休」取得希望を職員が申し出ることにより、上司及び人事当局が把握する仕組みを導入している。

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					
活 育 児 で ・ 介 護 た 等 め の 両 改 立 革 し て	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	【継続】職務状況等調査の監督者ヒアリングにおいて、子の誕生が見込まれる職員又は小学生までの子を養育中の職員については、今後の育児休業、育児時間等の制度利用に関する意向や保育施設への子の迎え等のための勤務上の配慮についての希望の聴取を行っている。	人事異動を含む人事管理に当たり、これらの情報を踏まえた育成・配置・登用を図ることで、職員のキャリア形成に役立てている。
		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	
	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】産前・産後の休暇及び育児休業を取得中の職員に対して、毎月、人事院月報等を送付するとともに、隔月でメールマガジンを発行するなどして職場の情報提供を行っている。 【継続】育児休業から復帰する職員に対しては、復帰後の働き方についての希望の聴取や今後のキャリアデザインについて相談するため、人事課による個別面談を実施している。	育児休業からの円滑な職場復帰に役立っている。
		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	【継続】育児休業中の職員についても、女性職員のキャリアイメージ形成支援及び仕事をやるモチベーションの維持促進を目的とした「女性職員キャリアモチベーション」研修等の院内で実施する研修について、職員の希望に応じて参加させている。	
			(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「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」への職員の派遣を行っている。	
8	その他					
女 性 の 活 躍 推 進 の た め の 改 革	1	女性の採用目標			【全体】 目標：30%（毎年度）、現状：50.0%（平成31年4月1日）、目標設定時：35.3%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：30%（毎年度）、現状：33.3%（平成31年4月1日）、目標設定時：33.3%（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：14%（平成32年度末）、現状：12.1%（平成30年7月）、目標設定時：10.8%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：24%（平成32年度末）、現状：21.6%（平成30年7月）、目標設定時：22.0%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：38%（平成32年度末）、現状：37.5%（平成30年7月）、目標設定時：37.6%（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】内閣人事局や人事院が主催する女性を対象とした啓発活動、業務説明会等に積極的に参加するとともに、女性を対象とした独自の業務説明会を開催した。	総合職試験、一般職試験ともに、官庁訪問に訪れた受験生の3割以上が女性であった。

## 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						
女性の活躍推進のための改革	4	女性職員の中途採用の拡大		実施			
		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	実施	【継続】人事課において、育児等を理由とした中途退職者の連絡先の把握等に努めている。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消		実施		【継続】従来から基本的に性別にとられない人事配置を行ってきたが、以下のポストについて女性職員を初めて配置。 ポスト：給与局給与第二課長補佐（審査班） 業務内容：職務の級の定数の設定及び改定に関する意見等	
	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			管理職員への登用のために必要となる多様な経験を女性職員にも積ませることができるようになった。
		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】若手職員のうち、地方事務局勤務や他府省との人事交流の機会を与えるなど、ライフイベントに重ならないように配慮しつつ、多様な勤務機会の付与に取り組んでいる。	
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小		実施			
		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	【継続】多様な勤務機会の付与の観点から地方事務局等における勤務は有用であるため、従来は昇任時に偏っていた転勤の時期について、子の養育状況等を踏まえて、それ以外の時期にも行うなど、登用に向けた柔軟な育成を行っている。	
			イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施	【継続】出産・子育て期を迎える前の若年層に転勤の機会を付与したり、出産・子育て期を超えてから転勤の機会を付与するなど、柔軟に対応している。	
	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			女性職員のキャリア形成に対する管理職員の理解が深まり、育児中の職員等に対する職場のバックアップ体制が整備されるようになった。
		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	【継続】WLB月間に当たり開催する幹部会議において、事務総長から管理職員に対して、女性の登用を図る観点からの従来の意識や慣行の改革、女性職員のキャリア形成支援等の取組の重要性について周知。	
	b	ア	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	今後実施	【継続】管理職員を対象に「ワークライフバランス推進講座」を開催し、女性活躍・ワークライフバランスの推進のために管理職に求められる役割・マネジメント行動等に関する研修を実施する。（実施時期未定、これまでも不定期で実施）		
		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	実施	【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」及び「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」、人事院研修推進課主催「女性職員登用推進セミナー」へ職員を派遣、受講させた。		



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						
女性の活躍推進のための改革	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		出産、育児を理由として退職する女性職員はほとんどいなくなった。	
	a	ア	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	(独自実施のもの)	実施		【継続】本院勤務の年齢35歳未満の女性職員を対象に、キャリアイメージ形成支援及び仕事をするモチベーションの維持促進を目的とした「女性職員キャリアモチベーション」研修を実施した。
				(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「若手女性職員キャリアセミナー」及び「中堅女性職員キャリアセミナー」、人事院研修推進課主催「本府省女性職員キャリアアップ研修」を受講させた。
		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】若手職員のうちに、地方事務局勤務や他府省との人事交流の機会を与えるなど、ライフイベントに重ならないように配慮しつつ、多様な勤務機会の付与に取り組んでいる。
		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】年1回の職務状況等調査における監督者面談において、今後のキャリア形成につき、自身の上司と話し合う機会を設けている。
		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		【継続】育児休業から復帰した女性職員に対して、メンター制度の案内を周知。
	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】育児等の時間制約のある場合でも意欲と能力のある職員については、院内調整部門、政策協議部門等の繁忙部署への配置を行い、上司・同僚のサポートを得て業務経験を積ませている。
10	その他						
その他							

## 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						
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		【拡充】事務総長より事務総局の全職員に対してメールを送付することにより、ワークライフバランス推進強化月間等、女性活躍の推進及び男性職員の家事、育児、介護等への参画についてのメッセージを発信した。	・職員に対してより一層意識啓発を図ることができた。	
	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		【継続】幹部職員や管理職員に対して、30年9月期、31年3月期の人事評価に向けた管理職向け説明会の際に、「管理職に求められるマネジメント行動のポイント」(内閣官房内閣人事局平成29年4月発行)の内容について周知を行った。 【継続】課室長級職員を対象に、「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向けeラーニング」を実施した。 【継続】新任課長、室長向けにタイムマネジメントの観点を加味した研修を実施した。	・幹部職員や管理職員に対して、意識啓発を図ることができた。 ・管理職員約110名がeラーニングを受講し、自らの言動を振り返るとともに、働き方改革等の実践に向けたマネジメント方法を認識することができた。 ・新任課室長約30名がタイムマネジメントの観点を加味した研修を受講し、時間の使い方に対する意識を高めることができた。 ・多面観察の実施により、課室長級職員に、マネジメント能力の発揮状況に関する気付きを与えることができた。	
	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】31年1月に課室長級職員を対象とした多面観察を試行的に実施した。 【新規】課室長級職員を対象に、対象者研修を実施した。	
		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		(地方支分部局等は存在しない。)		
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】職員から業務の改善に関する意見、着想を募集し業務運営に反映させる「職員提案制度」及び各課から提出された業務の改善に関する要望を業務運営に反映させる「業務改善制度」により、職員個人又は各課からの建設的な改善意見を業務に反映させている。両制度による提案は随時受け付けているが、30年6月に両制度の概要を全職員に改めて周知するとともに、併せて意見や改善要望の提案を推奨した。 【継続】昨年度の検討結果を踏まえ、超過勤務が長時間に及んでいる課を中心に、業務改善を実施した。 【継続】職員用端末を可搬性の高いモデルとし、テレワーク、出張、会議等で持ち運んでの活用を可能としている。 【継続】年間の決裁等件数が特に多い事務等について、業務プロセスを見直し、報告様式の変更等を行うなどして、電子決裁及び電子供覧を導入した。 【新規】これまで冊子にして配付していた資料について、冊子を廃止し、電子データをポータルサイトに掲載することとした。	・業務改善要望制度により、職員の健康診断を効率的に実施するため、各局各課の実施順等を一部変更することとした。 ・電子決裁及び電子供覧にしたことで、ペーパーレス化の推進や決裁及び供覧時の負担軽減となっている。		

## 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					
働き方改革	4	超過勤務の縮減の徹底		実施		<ul style="list-style-type: none"> <li>・超過勤務の事前確認が徹底された。</li> <li>・28年度から29年度にかけて、全体の超過勤務時間数は減少した。</li> </ul>
	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】全職員を対象として、正規の勤務時間外の業務の事前登録を毎日実施しており、課室長等には当該登録内容について確認することで適切なマネジメントを図るよう通知した。	
	b	7	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	【拡充】昨年度に実施したアンケートを基に、より利用しやすい超過勤務の事前確認方法を分析し、見直しを行った。	
		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】一覧表を利用するなどして、上記の事前登録を毎日行うことにより、各職員の超過勤務状況・理由の見える化を図った。 【継続】超過勤務が特に健康に及ぼすリスク等について、メンタルヘルス講演会等において管理職への周知を図った。 【新規】31年度からの超過勤務の上限等に関する措置に向けて、超過勤務の事前確認等の徹底に加えて、更なる業務の効率化・平準化等を図った。	
		ウ	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】人事院規則10-4第22条の2を踏まえた職員への面接指導を行った。	
	5	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		実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>【継続】人事異動等に係る各局各課の意見等を集約して業務負荷集中の回避を図っている。</li> <li>【継続】業務負荷が集中していると思われる職員が在席している課に対してヒアリングを実施した。</li> <li>【継続】局長の判断により機動的弾力的に配置する職員を各局においている。</li> </ul>	・必要に応じた人員配置を適宜実施した。
	6	休暇の取得促進		実施	【継続】年次休暇及び夏季休暇の取得促進に向けて、公務員生活の節目や家族の記念日等における連続休暇等の取得を奨励するほか、年間又は夏季等一定の期間における取得目標を設定した上で、計画表を活用することなどの取組を行った。	
	7	テレワークの推進		実施	【継続】テレワーク実施要領を制定し、必要に応じて適宜改正等を行っている。また、テレワークの活用例や手引きを院内ホームページに掲載することで、制度の周知を図った。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員用端末をテレワーク等に直接利用できるため、院外からも院内と同じ環境での利用が可能となった。</li> <li>・テレワークの実施者数は29年度から30年度にかけて増加している。</li> </ul>
	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		(地方支分部局等は存在しない。)	
		イ	テレワークを実施するためのハード面の整備	本府省等 地方等(地方支分部局及び施設等機関)	実施 (地方支分部局等は存在しない。)	

## 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						
働き方改革		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	実施未定	職員用端末等が対応していないため。		
	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】スマートフォン等の携帯端末から、業務メールが利用可能な機能を希望者に提供している。	・職員用端末を出張等で直接利用できるため、院外からも院内と同じ環境での利用が可能となった。また、スマートフォンから、業務メールを確認することが可能となった。
			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	【継続】職員用端末には、リモートアクセス機能を付与し、自席の端末を院外から直接利用できる仕組みを導入している。	
			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		(地方支分部局等は存在しない。)	
		9		ペーパーレス化の推進	実施		・ペーパーレス化により、会議資料等の印刷や修正の手間が削減されるとともに、資料管理の効率化につながった。
		a	7	タブレット端末や無線LAN環境等の整備	実施	【継続】職員用端末を無線LAN対応とし、移設可能な無線LANアクセスポイントにより、必要に応じて会議室等で無線LANを使用できるようにしている。	・全職員の1割程度がフレックスタイム制を利用している。また、30年度のゆう活期間中は全職員の2割程度がフレックスタイム制を利用した。
			イ	審議会資料のペーパーレス化		(審議会は設置していない。)	
			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名：【新規】事務総局幹部会、一部の局委員会	
		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】フレックスタイム制の制度・手続等について院内ホームページに掲載しているほか、ゆう活期間前には制度の周知を行い、また年度初めには一年度分の申告簿を各課に配布することで、各課での調整の中で、利用意向を確認した。		

## 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					
働き方改革	11	その他	実施		<p>【継続】働き方改革を具体化し、超過勤務縮減、早期退庁の推進、テレワークの推進や休暇の取得促進などを集中的に行う期間として設けられるワークライフバランス推進強化月間の一定期間は、原則として出張を行わないように通知した。</p> <p>【継続】本院の部内の会議、打合せなどに関しては、その効率的運営に努め、検査報告の取りまとめなどやむを得ない場合を除き、勤務時間内に終える。また、会議等の出席者に育児短時間勤務、介護・育児のための早出遅出制度、育児時間等を利用している職員等が含まれる場合には、その勤務時間を踏まえて会議等の時間に配慮するなどするよう周知した。</p> <p>【継続】調査等の対象となる府省が勤務時間外に作業せざるを得ないような作業依頼(夕方に依頼し翌日期限等)は原則として行わないものとし、適切な作業期間を設けるものとするよう周知した。</p> <p>【継続】国会関係業務について、業務の効率化に資するため、待機対象の委員会名等の情報をポータルサイトにおいて逐次知らせたり、必要最小限の対応となるよう、説明会を開催して、待機は必要最小限の体制とするよう各課に依頼したりなどした。</p> <p>【継続】政府出資法人等がオンラインにより計算証明書類の電子データを提出することを可能にするるとともに、証拠書類を電子文書化したもの(スキャンデータ)を提出することを可能とした。</p>	<p>・各課において、国会待機は幹部職員を含め必要最小限の体制となるよう認識が徹底された。</p> <p>・計算証明書類データの可搬性や検索性が改善され、職員の出張先や在庁検査における業務効率の向上が図られた(31年1月末現在、62法人登録され16課において利用されている。)</p>
		1 男性職員の育児休業取得率		目標：13%以上(平成32年)、現状：19.2%(平成29年度)、目標設定時：2.9%(平成26年度)		
活躍児 で・介 護た等 の両 改革 して	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：46.2%(平成29年度)、目標設定時：17.6%(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		【新規】対象職員を把握するツールとして「男の産休シート」を導入し、当該職員の上司及び当該職員に向けて個別に「男の産休」の取得促進を行うとともに、適宜上司へ取得状況の確認を行った。	
	b	7 メールによる意識啓発・周知	実施		【新規】全職員に対し、「男の産休」等の取得促進に向けた「男の産休シート」の導入等について周知を行った。	
		イ	セミナーによる意識啓発・周知	(独自実施のもの)	実施	【継続】参加が義務づけられている階層別研修において意識啓発・周知を行った。
(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施			【継続】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への参加		

## 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						
活 育 児 で ・ 介 護 た め の 両 改 革 し て	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】対象職員を把握するツールとして「男の産休シート」を導入し、当該職員の上司及び当該職員に向けて個別に「男の産休」の取得促進を行うとともに、適宜上司へ取得状況の確認を行っている。また、院内ホームページに男性職員の育児参加を推進する専用ページを設けるとともに、休暇・休業等の制度概要を掲載している。	・「男の産休」の取得率は、31年2月末現在で、29年度より増加している。	
		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】事務総長より事務総局の全職員に対してメールを送付することにより、男性職員の家事、育児、介護等への参画等についてのメッセージを発信した。	
			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】出産の予定が判明した場合、職員から、上司及び人事担当部局へ「男の産休シート」を提出するように、全職員へ周知を行った。	
	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】所属課室長等又は人事課とのコミュニケーションツールとして、ワークライフバランスシートを導入している。		
	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】育休等職員向けメールマガジンの配信を30人程度に毎月行った。		
	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	【継続】育児休業から復帰した職員が業務の動きに取り残されることなく円滑に職務に復帰できるよう、「育児休業復帰職員研修」を実施し、近年の業務の動向等について把握できるようにした。	・育児休業から復帰した職員が「育児休業復帰職員研修」を受講し、スムーズに職場復帰することができた。
				(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】仕事と育児の両立セミナー及び育児休業取得者のための職場復帰セミナーへの参加	
8	その他		実施	【継続】育児休業等を利用したことのみにより昇任・昇格に不利益とならないようにし、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行っている。 【継続】育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度の活用、転勤における育児・介護等の事情への配慮を行っている。			

## 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							
女性の活躍推進のための改革	1	女性の採用目標	【全体】 目標：30%以上（毎年度）、現状：45.7%（平成31年4月1日）、目標設定時：50.0%（平成27年4月1日） 【総合職】 目標：設定無し（毎年度）、現状：50.0%（平成31年4月1日）、目標設定時：40.0%（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：2%以上（平成32年度末）、現状：3.5%（平成30年7月）、目標設定時：1.1%（平成27年7月） 【地方機関課長・本省課長補佐相当職】 目標：14%以上（平成32年度末）、現状：12.8%（平成30年7月）、目標設定時：9.9%（平成27年7月） 【係長相当職（本省）】 目標：30%以上（平成32年度末）、現状：39.2%（平成30年7月）、目標設定時：32.6%（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】採用パンフレットにおいて、志望者に向けた「職員からのメッセージ」のうち、約半数が女性職員からのメッセージとなるよう工夫すると共に、女性の採用実績を掲載した。 【継続】総合職の官庁訪問において、女性訪問者に必ず女性面接官を充てられるよう女性面接官を多く配置した。 【新規】霞ヶ関OPENゼミの講演では、女性職員の講演の回を設けた。	・毎年度の女性採用者について、本院における国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合目標以上の人数を採用できている。		
	4	女性職員の中途採用の拡大	今後実施		中途採用を実施する場合、必要に応じて、育児等を理由に退職した女性に声かけを行う予定である。			
		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		中途採用を実施する場合、必要に応じて、育児等を理由に退職した女性に声かけを行う予定である。	
	5	女性職員の職域の拡大、職域の固定化の解消	実施		【拡充】プロパーの女性職員を室長級の官職に登用した。	・女性職員の職域を拡大することができた。		
	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			・女性職員の意欲の向上を図るための研修機会を与えることができた。 ・多数の女性職員を幹部候補育成課程の対象者とし、積極的に育成している。また、女性職員を出向に派遣するなどして多様な職務機会を付与している。		
		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】中堅女性職員キャリアセミナー、若手女性職員キャリアセミナー等への参加 【継続】幹部候補育成課程対象者となる機会や出向の機会の付与		
	7	転勤の可否が登用に及ぼす影響の排除・縮小	実施		【継続】会計検査院における転勤は一部の府省等への出向等に限られるため、従来転勤の可否によって登用に影響を及ぼすことはしていない。	・各職員の意向を把握した上で転勤等についての配慮を実施している。		
		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	【継続】全職員を対象とした勤務に関する調査により各職員の意向を把握するなどして転勤についての配慮を行っている。		
		イ	転勤に関する人事上の取組の工夫	実施	【継続】全職員を対象とした勤務に関する調査により各職員の意向を把握するなどして転勤についての配慮を行っている。			

## 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					
女性の活躍推進のための改革	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		・管理職員向けの啓発活動を実施し、意識向上を図ることができた。
	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	【新規】事務総長より事務総局の全職員に対してメールを送付することにより、女性活躍の推進についてのメッセージを発信した。 【継続】女性職員を対象とした女性幹部との懇談会の実施	
	b	ア	(独自実施のもの)	実施	【継続】新任課長等を対象とした研修において、意識啓発等を行った。	
		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】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への参加	
	9	女性職員のキャリア形成支援、意欲向上		実施		
	a	ア	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 (独自実施のもの)	実施	【継続】女性職員を対象とした女性幹部との懇談会の実施	
			(内閣人事局・人事院が実施するものへの派遣)	実施	【継続】仕事と育児の両立セミナー等への参加	
		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】若手職員に対しては、院内全体の総括・調整等を担う部署における業務を経験するよう人事管理を行っている。	
		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】必要に応じて人事担当部局等においてキャリア形成のための面談を実施している。	
		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	【継続】会計検査院メンター制度実施要領を整備している。	
	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】職員に意向調査を行って希望を把握することなどにより配属先の配慮を行うよう努めている。	
10	その他					
その他						